



DOI: 10.22363/2313-2272-2023-23-2-284-293

EDN: SWUNXH

## Эра covid-19: как пандемия повлияла на гендерное неравенство и рождаемость (на примере стран БРИКС)\*

Е.А. Мосакова

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,  
Ленинские горы, 1, стр. 13а, Москва, 119991, Россия

(e-mail: [lizavetam@mail.ru](mailto:lizavetam@mail.ru))

**Аннотация.** Преодоление глобальной проблемы гендерного неравенства в области трудовых отношений — одна из важнейших задач, стоящих перед человечеством на пути достижения целей устойчивого развития в XXI веке. В статье рассматривается только один аспект данной проблемы — достижение более полного гендерного равенства на рынке труда путем предоставления женщинам дополнительных возможностей для совмещения профессиональной и семейной занятости. Пандемия новой коронавирусной инфекции стала одним из механизмов, способствующих достижению более полного гендерного равенства на рынке труда и повышению уровня рождаемости. С одной стороны, цифровизация и развитие дистанционных форм занятости позволяют женщинам более свободно совмещать семейные и профессиональные обязанности. С другой стороны, даже для работодателей, склонных к дискриминации в сфере трудовых отношений, пол работника, как и другие его демографические характеристики, становится все менее значимым фактором. Однако степень влияния пандемии, которая способствовала развитию дистанционной занятости, на уровень гендерного равенства зависит от структуры экономики. Так, в странах с высокой долей третичного сектора экономики и в странах, где он наиболее развит, быстро распространяются дистанционные формы занятости, что способствует снижению гендерного неравенства на рынке труда и в экономике в целом. На примере стран БРИКС в статье показан ряд зависимостей между гендерным неравенством в экономической и образовательной сферах, экономической занятостью женщин и уровнем рождаемости. Так, в группе стран БРИКС с расширенным и суженным воспроизводством населения более высокому уровню гендерного равенства в экономической сфере соответствуют более высокие уровень рождаемости и средний возраст матери при рождении первого ребенка. Для всех стран БРИКС характерна прямая зависимость между уровнем рождаемости и уровнем женской занятости на рынке труда: более высокому уровню экономической занятости женщин соответствует более высокий уровень рождаемости, и наоборот.

**Ключевые слова:** гендерное неравенство; рынок труда; индекс гендерного неравенства; уровень экономической занятости; дискриминация; пандемия коронавируса; БРИКС

---

\*© Мосакова Е.А., 2023

Статья поступила 17.01.2023 г. Статья принята к публикации 13.04.2023 г.

Для современной глобальной экономики отсутствие равных прав и возможностей у мужчин и женщин на рынке труда представляет серьезный вызов, который препятствует росту ВВП, производительности и благосостояния людей [13. С. 23]. Более того, одна из целей устойчивого развития на период 2016–2030 годов, принятых на Саммите в сентябре 2015 года в Нью-Йорке, — «добиться гендерного равенства и расширить права и возможности всех женщин и девочек» (цель № 5) [11]. Соответственно, достижение более полного гендерного равенства на рынке труда путем предоставления женщинам дополнительных возможностей для совмещения профессиональной и семейной занятости стало приоритетом для правительств большинства стран мира.

В международном праве гендер не выделяется в качестве отдельного от биологического пола признака, на основании которого возможна дискриминация в сфере занятости [8]. Гендерное неравенство считается результатом и проявлением дискриминации по признаку пола в области трудовых отношений. В терминологии Организации Объединенных Наций (ООН), которая является универсальным правовым и научным ориентиром в данной области, сформулирована концепция гендерного неравенства [9. С. 53–68]. С одной стороны, гендерное неравенство (*gender inequity*) трактуется как несправедливое обращение с мужчинами и женщинами — без учета специфических потребностей данных групп. Несправедливость связана не столько с предоставлением неодинаковых условий, сколько с неспособностью обеспечить равный доступ к правам, льготам, обязательствам и возможностям [7. С. 71]. С другой стороны, гендерное неравенство (*gender inequality*) означает отсутствие равных прав, равной ответственности и равных возможностей у мужчин и женщин.

Статья опирается на российские и зарубежные исследования в области рождаемости и гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений. Особое внимание уделено официальным статистическим данным, характеризующим состояние рынка труда и, в частности, положение женщин. В частности, для оценки гендерной дискриминации на рынке труда России используется *Global Gender Gap Index* за 2016, 2021 и 2022 годы (GGGI, ИГН), рассчитанный по методологии ВЭФ (рассматривается доковидный период, так как выявлять новые тенденции в условиях неопределенности и пандемии было преждевременно). Пандемия *covid-19* стала одним из механизмов достижения более полного гендерного равенства на рынке труда и повышения уровня рождаемости: во-первых, под ее влиянием стали стремительно развиваться дистанционные формы занятости, позволяющие женщинам совмещать выполнение семейных и профессиональных обязанностей; во-вторых, для работодателей пол работника становится все менее значимым фактором по сравнению с квалификацией и образованием. Однако степень влияния пандемии зависит от структуры экономики: в странах, где наблюдается более высокая доля третичного сектора и где он более развит, быстрее возникают

дистанционные формы занятости, что способствует снижению гендерного неравенства на рынке труда и в экономике в целом.

Кроме того, на примере стран БРИКС показана зависимость между гендерным неравенством и уровнем рождаемости. Так, более высокому уровню рождаемости соответствует более высокий уровень гендерного равенства. При этом на общий уровень гендерного равенства значимо влияет уровень гендерного неравенства в экономике (в том числе в сфере трудовых отношений) и в образовании, которые также определяют уровень рождаемости. В частности, во всех стран БРИКС более высокому уровню женской занятости соответствует более высокий уровень рождаемости. Но наблюдаются отличия в уровне гендерного неравенства в экономике в зависимости от уровня рождаемости: в группе стран с расширенным и суженным воспроизводством более высокому уровню гендерного равенства в экономической сфере соответствуют более высокие уровень рождаемости и средний возраст матери при рождении первого ребенка.

Проблема достижения более полного гендерного равенства в сфере трудовых отношений во многом обусловлена необходимостью совмещения женщиной профессиональных и семейных обязанностей, поэтому женская трудовая занятость и уровень рождаемости тесно связаны. Возникает вопрос о направлении и механизме данной зависимости. Рассмотрим ее на примере объединения БРИКС (Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР) на основе суммарного коэффициента рождаемости (далее — СКР) и Индекса гендерного равенства (далее — ИГН).

Сравнение значений ИГН и СКР в странах БРИКС в 2021 году (в отчете ВЭФ за 2022 год данные по России отсутствуют) показывает прямую зависимость — более высокому уровню рождаемости соответствует более высокий уровень гендерного равенства (Табл. 1). ИГН отражает общий уровень гендерного равенства в стране на основе четырех компонентов — уровней гендерного неравенства в экономике, политике, здравоохранении и образовании, но мы рассмотрим только экономическую и образовательную сферы.

Таблица 1

**ИГН и СКР в странах БРИКС, 2021**

Страна	ИГН	Рейтинг ИГН	ИГН (экономика)	ИГН (образование)	СКР (детей на 1 женщину)
ЮАР	0,781	18	0,658	0,994	2,41
Индия	0,625	140	0,326	0,962	2,24
Россия	0,708	81	0,767	1	1,82
Бразилия	0,695	93	0,665	1	1,74
Китай	0,682	107	0,701	0,973	1,69

Источник: [11. С. 133–134, 155–156, 217–218, 331–332, 349–350].

В целом, если сравнивать ИГН и ИГН в экономической сфере за пятилетний интервал (2016 и 2021), то можно отметить несколько тенденций (Табл. 2) [3. С. 632].

Таблица 2

**ИГН и СКР в странах БРИКС, 2016**

Страна	ИГН	ИГН (экономика)	СКР
ЮАР	0,764	0,677	2,49
Индия	0,683	0,408	2,45
Россия	0,691	0,722	1,762
Бразилия	0,687	0,64	1,76
Китай	0,676	0,656	1,6

Источник: [4; 5. С. 109; 10].

Во-первых, во всех странах БРИКС, кроме России, отмечено снижение СКР, что отражает общемировую тенденцию. Во-вторых, наблюдается положительная динамика в области гендерного равенства во всех странах БРИКС, кроме Индии (все страны демонстрируют повышение уровня общего гендерного равенства, хотя и в разной степени). В-третьих, ИГН для экономической сферы увеличился в России, Бразилии и Китае, а в ЮАР и Индии, наоборот, снизился. Во многом это объясняется влиянием пандемии, которая способствовала ускоренной цифровизации экономики, что наиболее ярко проявилось в странах с более высоким уровнем ВВП (номинального) на душу населения (Табл. 3). В странах БРИКС с самыми низкими значениями ВВП на душу населения проблема гендерной дискриминации на рынке труда лишь усугубилась, так как они не смогли в полной мере адаптироваться к новой цифровой реальности.

Таблица 3

**ВВП на душу населения в странах БРИКС, 2021**

Страна	ВВП на душу населения, долл. США
ЮАР	5,236
Индия	2,031
Россия	10,793
Бразилия	6,728
Китай	11,713

Источник: [1].

Неравномерное влияние пандемии на экономическую сферу как в странах БРИКС, так и в мире в целом можно объяснить несколькими причинами: во-первых, главной проблемой большинства экономик в условиях пандемии стала неспособность организаций/компаний работать в дистанционном формате, и только в самых развитых странах рынки товаров и услуг смогли в короткие сроки адаптироваться к новой реальности. Однако не во всех сферах экономики был возможен переход к работе в онлайн-режиме. Например, в промышленности не произошло существенных изменений, что связано с объективной невозможностью переноса производственных процессов в онлайн-пространство. Но если рассматривать производство товаров повседневного спроса, то их в кратчайшие сроки удалось перевести в онлайн-формат. В Индии к числу основных отраслей экономики относятся сельское хозяйство, обрабатывающая промышленность, добыча горючих полезных ископаемых и др. В ЮАР это горнодобывающая, обрабатывающая и пищевая промышленность, рыболовство, сельское хозяйство и др. То есть в Индии и ЮАР в экономике ведущими являются те отрасли, которые по объективным причинам невозможно перевести в онлайн-формат. Соответственно, влияние пандемии на цифровизацию экономики и рынка труда было одним из наименьших в этих двух странах, поэтому за 2016–2021 годы ситуация с гендерным равенством в экономике и на рынке труда в них, как минимум, не улучшилась.

Во-вторых, в условиях пандемии предприятия были вынуждены «переориентировать» и «дифференцировать» выпускаемую продукцию в ответ на новую экономическую реальность — компании, в первую очередь малого и среднего бизнеса, стремились осваивать новые направления, предпринимали действия по диверсификации основной деятельности. Однако в ЮАР и Индии дифференциация производства, в том числе расширение дистанционных форм занятости, была невозможна по тем же причинам, что и перевод их экономик в онлайн формат.

В-третьих, пандемия стала мощным импульсом для цифровизации бизнеса и развития новых форм занятости на рынке труда [2]: в результате ускоренного внедрения IT-технологий особенно активно развивались такие относительно новые формы занятости, как работа на дому, самозанятость, фриланс и др. Важно отметить, что процессы перестройки рынка труда в связи с цифровизацией и диверсификацией бизнеса не остановились и после пандемии и будут иметь долгосрочные последствия. Наибольшие возможности для снижения гендерного неравенства в сфере трудовых отношений (и в экономике) в краткосрочной и среднесрочной перспективах среди стран БРИКС имеют Россия, Китай и Бразилия.

Таким образом, пандемия covid-19 может стать одним из механизмов снижения гендерной дискриминации на рынке труда и повышения уровня рождаемости: цифровизация и развитие дистанционных форм занятости по-

звоняют женщинам успешнее совмещать семейные и профессиональные обязанности, а для работодателей пол работника становится все менее значимым фактором. При этом влияние пандемии на экономику зависит от структуры экономики: страны с более высокой долей или с более развитым третичным сектором смогли в более короткие сроки и с более низкими материальными издержками адаптироваться к новой экономической реальности: стремительное развитие дистанционных форм занятости способствовало снижению уровня гендерного неравенства на рынке труда и в экономике в целом.

Рассмотрим более подробно связь ИГН в экономике с рождаемостью, а именно с уровнем рождаемости и средним возрастом матери при рождении первого ребенка (далее — СВМ) (Табл. 4). Для стран БРИКС с уровнем рождаемости выше уровня простого воспроизводства населения (СКР более 2,14 детей на женщину; если СКР выше, то наблюдается расширенное воспроизводство, если ниже — суженное) — ЮАР и Индии, как и для стран с уровнем рождаемости ниже уровня простого воспроизводства — России и Бразилии, характерна прямая зависимость: более высокому уровню гендерного равенства в экономике соответствует более высокий уровень рождаемости. Отметим, что для Китая зависимость между ИГН в экономической сфере и СКР не характерна вследствие того, что 1979–2015 годы проводилась политика «одна семья — один ребенок», что существенным образом отразилось на системе ценностных ориентаций и потребностей населения, в том числе в детях: новые поколения еще длительное время будут воспроизводить модель однодетной семьи.

Таблица 4

**ИГН (экономика), СКР и СВМ в странах БРИКС, 2021**

Страна	ИГН	СВМ	СКР
ЮАР	0,658	27,7	2,41
Индия	0,326	27,4	2,24
Россия	0,767	28,6	1,82
Китай	0,701	27,6	1,69
Бразилия	0,665	27,1	1,74

Источник: [11. С. 133–134, 155–156, 217–218, 331–332, 349–350].

Зависимость прослеживается между ИГН в экономической сфере и СВМ при рождении первого ребенка: в странах с расширенным и суженным воспроизводством населения более высокому уровню гендерного равенства в экономике соответствует и более высокий СВМ.

Таким образом, у стран с расширенным и суженным воспроизводством населения между ИГН в экономике и рождаемостью наблюдается зависи-

мость: более высокий уровень гендерного равенства — более высокий уровень рождаемости. Во многом это обусловлено тем, что для ИГН в экономической сфере одним из подиндексов является уровень экономической занятости женщин, поэтому следует рассмотреть зависимость между этим показателем и уровнем рождаемости (Табл. 5). Для стран с суженным и расширенным воспроизводством населения характерна прямая зависимость между уровнем рождаемости и уровнем женской занятости: чем выше уровень женской занятости, тем выше уровень рождаемости, и наоборот. Аналогичная зависимость выявлена между уровнем мужской/женской занятости и СКР.

Таблица 5

**Соотношение уровней женской и мужской занятости  
и СКР в странах БРИКС, 2021**

Страна	Уровень женской занятости, %	Соотношение уровней женской и мужской занятости, раз	СКР
ЮАР	54,1	0,82	2,41
Индия	22,3	0,28	2,24
Россия	69	0,87	1,82
Бразилия	61,9	0,77	1,74
Китай	68,6	0,83	1,69

Источник: [11. С. 133–134, 155–156, 217–218, 331–332, 349–350].

В Китае, несмотря на то что страна динамично развивается, занятость женщин значительно ниже, чем мужчин. Так, по итогам 2021 года численность женщин-работников была почти на 20 % ниже, чем мужчин: 360,49 и 449,45 млн [12]. Это обусловлено целым рядом факторов: во-первых, в результате проводимой несколько десятилетий демографической политики («одна семья — один ребенок») в китайском обществе возник существенный гендерный дисбаланс (в населении преобладают мужчины). Во-вторых, население старших возрастных групп, прежде всего пенсионеры, вследствие неполного социального обеспечения вынуждено выходить на рынок труда. Пенсионный возраст подавляющего большинства женщин составляет от 50 до 55 лет, но власти планирует ввести план отложенного выхода на пенсию. В-третьих, поскольку в большинстве сельских районов фиксируется более высокий уровень рождаемости (3–4 ребенка), женщины реже выходят на рынок труда. Женщины в развитых странах имеют меньшее число детей и, соответственно, меньше работы по дому, поэтому у них больше времени и сил для трудовой деятельности.



В-четвертых, в Китае принят ряд законов и положений для достижения гендерного равенства в сфере труда, но в них подчеркивается особое отношение к женщинам, основанное на их биологических особенностях. Это не то же самое, что обеспечение гендерного равенства, поскольку некоторые защитные меры только подчеркивают физиологические характеристики женщин, а не способствует обеспечению гендерного равенства. Более того, в законодательстве сохраняются недостатки, вследствие чего права женщин недостаточно защищены, например, это нечетко прописанные санкции и критерии гендерной дискриминации.

В Китае в 1982–2021 годы наблюдалось увеличение числа работающих женщин прежде всего потому, что женщины стали переходить из сельского хозяйства, лесного, животноводческого и рыбного в несельскохозяйственные профессии. Тем не менее, женские профессии по-прежнему сосредоточены в отраслях, основанных на ручном труде, а количество работников-женщин и их профессиональные роли на рынке труда все еще ниже, чем у мужчин. Быстрее всего растет доля женщин в сфере услуг, в частности, в торговле (рост составил 28,39% за последние 40 лет), но большинство профессий здесь — продавцы и неквалифицированные работники. В целом в Китае фиксируется значительный гендерный разрыв на рынке труда, который в последние годы показывает тенденцию к увеличению.

Занятость женщин на рынке труда во многом обусловлена полученным образованием. В ряде стран в сфере образования либо уже достигнут гендерный паритет, либо они близки к нему. Прослеживается следующая зависимость: для стран (ЮАР и Индия) с уровнем рождаемости выше простого воспроизводства характерна прямая зависимость — чем выше уровень гендерного равенства в сфере образования, тем выше уровень рождаемости. В России и Бразилии достигнут полный гендерный паритет по этому показателю. Однако в отношении России нельзя однозначно утверждать гендерное равенство в доступе к профессиональной подготовке и образованию, что объясняется ассиметрично высоким образованием женщин при относительно низкой востребованности на рынке труда, т.е. женщины не могут реализовать свой высокий образовательный уровень. Так, в 2021 году число школьников-мальчиков и девочек было одинаковым: 96,8% и 96,6%; в среднем образовании — 91% и 90,4%; в высшем — 89,1% и 75%; в послевузовском — 0,64% и 0,66% [11. С. 332]. Кроме того, в России функционируют специализированные учебные заведения, которые ограничивают доступ женщин, что особенно ярко проявляется в научной карьере [6. С. 11].

В Китае по итогам 2021 года фиксировался более низкий уровень охвата высшим образованием как мужчин, так и женщин по сравнению с развитыми странами (на четверть): высшее образование получали 45,9% мужчин и 55,9% женщин; по общему уровню грамотности ситуация противоположная — 95,2% женщин и 79,5% мужчин [11. С. 156]. То есть в Китае проблема



гендерного неравенства заключается не в невозможности реализации женщинами полученного образования, как в России.

Таким образом, пандемия covid-19 в ряде стран способствовала снижению уровня гендерного неравенства в сфере трудовых отношений и повышению уровня рождаемости, прежде всего благодаря развитию дистанционных видов занятости. Однако влияние пандемии в значительной степени зависело от структуры экономики, вернее, от доли и развитости третичного сектора. Соответственно, для достижения гендерного равенства необходимо сочетание разных мер — и демографических, и экономических.

### Библиографический список / References

1. ВВП на душу населения по странам мира. 2021 / VVP na dushu naseleniya po stranam mira [GDP per capita by country]. URL: <https://investor.of.by/post/vvp-na-dushu-naseleniya-po-stranam-mira-2021-61052f9f46aa762fd1facc2a>. (In Russ).
2. Исследования влияния пандемии covid-19 на российский бизнес / Issledovaniya vliyaniya pandemii covid-19 na rossiyskiy biznes [Studies of the impact of the covid-19 pandemic on the Russian business]. URL: <https://roscongress.org/materials/issledovanie-vliyaniya-pandemii-covid-19-na-rossiyskiy-biznes>. (In Russ).
3. Кизилова К., Мосакова Е.А. Уровень рождаемости в странах БРИКС в контексте гендерного неравенства на рынке труда // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Т. 19. №4 / Kizilova K., Mosakova E.A. Uroven rozhdayemosti v stranah BRICS v kontekste gendernogo neravenstva na rynke truda [Birth rate in the BRICS countries in the context of gender inequality in the labor market]. *RUDN Journal of Sociology*. 2019; 19 (4). (In Russ).
4. Рейтинг стран по уровню суммарного коэффициента рождаемости / Reyting stran po urovnyu summarnogo koeffitsienta rozhdayemosti [Countries ranking by the total fertility rate]. URL: <http://total-rating.ru/1841-summarnyyu-koefficient-rozhdae-mosti-v-stranah-za-2016-god.html>. (In Russ).
5. Российский статистический ежегодник. М., 2017 / *Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik* [Russian Statistical Yearbook]. Moscow; 2017. (In Russ).
6. Хасбулатова О.А. Профессиональное образование мужчин и женщин в России в 1918–2015 гг.: историко-социологический анализ // Женщина в российском обществе. 2015. №3–4 / Khasbulatova O.A. Professionalnoe obrazovanie muzhchin i zhenshchin v Rossii v 1918–2015 gg.: istoriko-sotsiologicheskyy analiz [Professional education of men and women in Russia in 1918–2015: A historical-sociological analysis]. *Woman in Russian Society*. 2015; 3–4. (In Russ).
7. *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. Geneva; 2000.
8. Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. 1958. No. 111. URL: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO\\_C\\_111.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_C_111.pdf).
9. Koehler G. Tapping the sustainable development goals for progressive gender equity and equality policy? *Gender & Development*. 2016; 24 (1).
10. The Global Competitiveness Report. 2016. URL: .
11. The Global Competitiveness Report. 2021. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf).
12. The Global Competitiveness Report. 2022. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf).
13. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth*. Shanghai; 2015.

14. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>.

DOI: 10.22363/2313-2272-2023-23-2-284-293

EDN: SWUNXH

## **Era of covid-19: How the pandemic affected gender inequality and fertility (on the example of BRICS)\***

**E.A. Mosakova**

Lomonosov Moscow State University,  
*Leninskiye Gory, 1, bldg. 13a, Moscow, 119991, Russia*

(e-mail: [lizavetam@mail.ru](mailto:lizavetam@mail.ru))

**Abstract.** One of the most important tasks on the way to the global sustainable development in the 21<sup>st</sup> century is gender equality. The article considers one aspect of this task — achieving more complete gender equality in the labor market by providing women with additional opportunities to combine professional and family responsibilities. The covid-19 pandemic contributed to gender equality in the labor market and to the growth of birth rate. On the one hand, digitalization and remote forms of employment allow women to better combine family and professional activities. On the other hand, for employers, the gender of the employee is becoming less significant. However, the impact of the pandemic on gender equality depends on the structure of the economy. Thus, in countries with a higher share or a more developed tertiary sector, remote forms of employment develop faster, which contributes to gender equality in the labor market. On the example of the BRICS countries the author shows some dependencies between gender inequality in economy and education, female employment and birth rate. Thus, in the BRICS countries with expanded and narrowed reproduction, a higher level of gender equality in economy corresponds to a higher level of fertility and a higher mean age of women at the birth of the first child. All BRICS countries show the direct relationship between birth rate and female employment: a higher level of female employment corresponds to a higher level of birth rate, and vice versa.

**Key words:** gender inequality; labor market; global gender gap index; labor force participation rate; discrimination; covid-19 pandemic; BRICS