

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЧЕРНЕЦКАЯ Анастасия Александровна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Особенности индийского рынка труда:
гендерный аспект**

Направление 58.04.01 “Востоковедение и
африканистика” Основная образовательная
программа ВМ. ВМ.5838.2021

“Экономика и международные экономические связи
стран Азии и Африки (с изучением языков Азии и
Африки)”

Научный руководитель:

профессор кафедры ТОРСАА СПбГУ
д.и.н. Бочаров Виктор Владимирович

Рецензент:

научный сотрудник отдела литературы стран
Азии и Африки БАН
д.и.н. Фирсова Варвара Сергеевна

Санкт-Петербург

2023

Оглавление:

Введение:	3
Обзор источников и научной литературы:	6
Глава I: Предпосылки формирования современного рынка труда в Индии в 19-20 веках.....	12
Глава II: Социальные аспекты и их влияние на рынок труда.....	39
Глава III: Рынок труда в неформальном секторе экономики.....	61
Заключение:.....	80
Список литературы:.....	84
Список иллюстративного материала:	91

Введение:

В последние несколько десятилетий многие участники мирового рынка говорят о необходимости устойчивого развития. Этот процесс должен включать как экономические, так и социальные изменения, для гармоничного роста мирового сообщества. Одним из ключевых аспектов, несомненно, является улучшение качества жизни людей, которое во многом зависит от их способности обеспечить себя. Поэтому очень важно обратить внимание на формирование спроса и предложения на рабочую силу - рынок труда.

Актуальность темы “Особенности рынка труда в Индии: гендерный аспект” обусловлена тем, что Индия, начиная с 2009 года, демонстрировала один из самых быстрых темпов роста экономики. Эта развивающаяся страна обладает огромным потенциалом, в том числе, потому что имеет колоссальные человеческие ресурсы. Учитывая, что средний возраст индийцев равен 27 годам, а численность населения страны составляет 1,4 миллиарда человек, мы можем заявлять, что Индия имеет возможность стать новой мировой фабрикой, вслед за Китаем, супердержавой, которая сейчас столкнулась с проблемой старения населения. Амбициозные проекты правительства Индии, такие как Make in India (“Делай в Индии”), запущенный в 2015 году, говорят о стремлении государства двигаться именно в этом направлении. Однако индийский рынок труда имеет огромное количество особенностей, связанных не только со статусом развивающейся страны, но и с социальными и культурными аспектами. И для того, чтобы разобраться, как функционирует индийская промышленность и экономика, нам необходимо понять, как устроен рынок труда в стране. В отечественной науке на данную тему исследований еще не проводилось, следовательно, эти

вопросы остаются не разработанными. Это лишь подчеркивает актуальность данной работы.

Цель этой работы - рассмотреть особенности рынка труда в Индии, делая особый акцент на гендерный аспект, в контексте исторической ретроспективы и современных реалий. Гендерный аспект был выбран потому что, по мнению автора данного исследования, именно потенциал женщин как рабочей силы не реализуется в стране даже в половину. Для изучения этого были поставлены следующие задачи:

- проанализировать влияние английского колониального правления и начала индустриализации страны на формирование паттернов трудовой миграции, организованного сектора и рынка труда
- рассмотреть как социальные аспекты такие как каста, религия, место проживания и семейный статус, и связанная с ними дискриминация, влияют на возможности выхода на рынок труда и доступные профессии
- рассмотреть функционирование неформальной экономики
- изучить феномен самозанятости женщин; а также как государство и различные организации реализуют программы их поддержки, в особенности в такие тяжелый периоды как пандемия

В соответствии с намеченной целью и задачами были определены следующие методы исследования:

- индукция
- анализ статистических данных
- синтез аналитических результатов

Новизна этой работы заключается в том, что основной упор в ней был сделан на комплексное исследование процессов, которые привели к

формированию современного рынка труда, социальных и культурных особенностей.

Стоит отметить, что Индия не является гомогенной: в стране проживают представители разных культур, сотни этносов и десятка конфессий, и каждая община имеет свои особенности, которые просто невозможно учесть в одной работе. Поэтому были рассмотрены общие тенденции на основе данных общенациональных опросов.

В работе поднимается вопрос о том, как формировался на протяжении нескольких веков рынок труда и какой он есть сейчас, поэтому были выделены три основные главы, которые, как предполагает автор, соотносятся с поставленными в исследовании задачами.

Первая глава посвящена развитию рынка труда в Индии в 19-20 веках. В этой части рассматривается традиция системы джаджмани, которая, как предполагает автор, являлась неким подобием рынка труда на индийском субконтиненте вплоть до первой четверти 20 века. Дается ответ на вопрос как колониальная политика повлияла на ее деградацию и породила особую модель трудовой миграции мужчин из города в деревню. В этой главе рассматривается развитие индустриализации и вовлеченности индианок на фабриках, а также дальнейшее вытеснение их в неформальный сектор из-за роста профсоюзной деятельности

Во второй главе данной работы было рассмотрено влияние социальных факторов: касты, религии, семейного положения и места проживания. В этой главе был использован метод разложения Блиндера-Оахаки, который позволил рассчитать разницу в заработной плате между маргинализированными кастовыми группами и представителями обычных каст.

В третьей главе исследуются вопросы неформального рынка труда, так как 90% занятости приходится именно на этот сектор. Здесь главным образом рассмотрены проблемы самозанятых женщин.

Обзор источников и научной литературы:

Написание работы по теме “Особенности индийского рынка труда: гендерный аспект” предполагает использование широкого спектра разнообразных источников и научной литературы. Исследуя этот вопрос, автор изучил материалы на хинди, английском и русском языках.

При выборе источников автор ориентировался на релевантность статистических данных. Также большое значение имел фокус научных работ на гендерных исследованиях. Вопросы занятости и вовлеченности женщин на рынке труда в последние десятилетия приобрели актуальность во всем мире с развитием этой новой научной отрасли.

Особое внимание в работе уделено анализу законодательных актов. Конституция Индии - это основа фундаментальных политических и социальных принципов страны, в ней отражены полномочия и обязанности правительства, а также основные права и обязанности граждан. В магистерской диссертации я буду ссылаться на последнюю редакцию от 26 ноября 2021. Статьи индийской конституции, которые непосредственно касаются трудовых прав: 14 “Равенство всех перед законом”; 15 “Запрет дискриминации”; 16 “Равные права при найме на работу”; 19(1)(с) “Право на создание профсоюзов и кооперативов”; 23 “Запрет на торговлю людьми и принудительного труда.”; 24 “Запрет найма детей на фабриках и т. п.”; 38 “Об ответственности государства за социальное благосостояние”; 41 “Право на труд, на образование и на государственную помощь в определенных случаях”; 42 “Обеспечение справедливых и гуманных условий труда и отпуска по уходу за ребенком”¹.

¹ भारत का संविधान / на момент 1 апреля 2019 года // विधि और न्याय मंत्रालय, भारत सरकार [Конституция Индии // Министерство закона и юстиции, правительство Индии] – Режим доступа: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/CONSTITUTION%20OF%20INDIA-2019-UPLOAD.pdf>

В вопросе изучения гендера и рынка труда, особое внимание необходимо обратить на разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами, выполняющими одну и ту же работу. Поэтому одним из важнейших первоисточников является “Кодекс о заработной плате 2019 года”, в который включен “Закон о равной оплате труда 1976 года”.

Однако помимо законодательных актов, которые регулируют формальный сектор экономики, необходимо рассмотреть и неформальный. Поэтому видеоматериалы и ежегодные отчет профсоюза самозанятых женщин SEWA, которое занимается просвещением самозанятых женщин в области их прав, освещением проблем, с которыми они сталкиваются, и инициатив, которые призваны с ними бороться, стали ценным источником. Рабочие, строители, уличные торговцы, домашняя прислуга, сельскохозяйственные рабочие, живущие в неформальных поселениях, которым приходится составляют 45% населения Индии. Осведомленность о своих правах и доступ к более качественной инфраструктуре, а также к жилищному финансированию имеет решающее значение для расширения их экономических возможностей женщин.

Для исследования вопросов индустриализации и трудовой миграции была использована книга Самиты Сен “Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry”. Этот источник дает возможность воссоздать реалии конца 19 начала 20 века. В книге поднимаются вопросы появления моделей миграции в город из сельской местности и роль женщин в сельском хозяйстве при капиталистическом производстве.

Для изучения рынка труда в современной Индии был проведен сбор статистических данных с официальных сайтов индийского правительства, других государственных структур, а также из авторитетных журналистских изданий. На их основе проводится подробный анализ экономических возможностей индианок. Важным источником стал “Доклад о глобальном гендерном разрыве” Мирового экономического

форума, который помог всесторонне оценить ситуацию с учетом эпидемии коронавируса.

В данной работе были проанализированы данные Всеиндийского национального выборочного опроса за 2016–2017 годы и опроса рабочей силы 2017 года. Также огромным подспорьем были данные исследования человеческого развития в Индии (India Human Development Survey). Оно проводилось в 2011–2012 годах и было подготовлено Национальным советом прикладных экономических исследований (NCAER) в Нью-Дели и Мэрилендским университетом. Исследование человеческого развития Индии представляет собой национально репрезентативное опрос, в котором приняли участие 215 754 человека.

Особый интерес представляет статья “Prompting Female Participation in Urban India’s Labour Force” (“Содействие участию женщин на городском рынке труда Индии”) А. Ратхао. В своей работе Ратхао отмечает, что доля женщин на рынке труда в Индии значительно ниже, чем доля мужчин. Более того, сильно различаются и уровни занятости среди городских и сельских женщин.

Ратхао проанализировала результаты “Периодического опроса рабочей силы” (PLFS) 2018 года, в котором представлены данные о профессиональном образовании и занятости разных социальных групп в сельских и городских районах. В своей работе ученая излагает рекомендации правительству и работодателям, которые помогут остановить сокращение доли женщин из городов на рынке труда. В частности делается упор на необходимости совместной работы отделов повышения квалификации, образования и труда для улучшения качества рабочей силы, а также на диверсификации экономических отраслей, в которых могут работать квалифицированные и образованные кандидатки.

Ранаджит Дас Гупта в статье “Structure of the Labour Market in Colonial India” (“Структура рынка труда в колониальной Индии”)

исследовал вопрос формирования и развития структуры рынка труда в колониальной Индии, делая особый упор на три основные отрасли промышленности — чайные плантации, добычу угля и производство джута. Статья состоит из шести частей. Первая часть посвящена проблеме фрагментации структуры рынка труда и связанных с ней аспектах. Во второй части описывается рынок труда и различные категории посредников, работа которых заключалась в привлечении новых людей и управлении рабочей силой. Ранаджит Дас Гупта акцентирует внимание на том, что даже на “свободном” рынке труд на предприятиях был принудительного характера, связанного различными традиционными и нетрадиционными формами закабаления. В третьей части автор рассмотрел политику работодателей, а в четвертой части — основные факторы, определяющие характер структуры рынка труда, предложение и спрос. В пятой — исследователь сравнивает структуру рынка труда в колониальной Индии с той, что была в период ранней индустриализации на Западе и в России. В заключительной части кратко затрагиваются последствия колониальной политики на современный рынок труда.

В работе используются методы индукции и анализа, что позволило Гупте составить четкую картину ситуации.

К.Л. Чаттопадхьяй в статье “Labour migration and labour recruitment in the tea-plantation of North-East India ” (“Трудовая миграция и найм рабочей силы на чайных плантациях Севера-Востока Индии”) затрагивает очень важные темы — каким образом происходил найм? Какие группы населения работали на плантациях? И как колониальное прошлое сказалось на нынешнем рынке труда?

Автор использовал метод анализа, а также метод индукции, чтобы на основе данных за последние 200 лет, ответить на вышепоставленные вопросы. К.Л. Чаттопадхьяй отмечает в своей работе, что в большинстве случаев люди, занимавшиеся наймом рабочих, пытались набрать как

можно больше девушек - так как это гарантировало бы прирост населения в регионе. Более того, автор делает особый упор на том, что очень часто найм проходил нелегально - женщин обманывали на счет условий труда, а порой даже похищали, что, фактически, является торговлей людьми. Все эти факторы серьезно повлияли на современные условия труда на чайных плантациях в этом регионе. До сих пор там за минимальную оплату трудятся самые маргинализированные и незащищенные слои населения (а именно женщины из племен и низших каст). Это доказывает, что несмотря на современное трудовое законодательство, в Индии продолжают работать механизмы, привнесенные англичанами.

В работе Анандиты Сенгупты и Панчанан Дас “Gender Wage Discrimination across Social and Religious Groups in India: Estimates with Unit Level Data” (“Гендерная дискриминация в оплате труда между социальными и религиозными группами в Индии: оценки с данными на уровне единиц”) основное внимание уделено дискриминации в оплате труда по половому признаку среди различных социальных и религиозных групп. Авторы отмечают, что разница в производительности между женщинами и мужчинами не объясняет огромный разрыв в оплате труда, так как женщинам платят меньше мужчин, даже если уровень их производительности одинаков.

Гендерная дискриминация, наложенная на кастовую и религиозную дискриминацию, усугубляет социальную изоляцию женщин, принадлежащих к определенным кастам и религиям. Авторы попытались выявить, как масштабы гендерного разрыва в оплате труда различных религиозных и социальных групп менялись в течение первого десятилетия экономических реформ. Исследовательницы пришли к выводу, что наличие существенной разницы в оплате труда мужчин и женщин на индийском рынке труда нельзя объяснить только гендерным разрывом в человеческом капитале. Дискриминация была более жесткой для работниц

из отсталых этнических групп по сравнению с другими работающими женщинами.

Глава I: Предпосылки формирования современного рынка труда в Индии в 19-20 веках

Согласно последней официальной переписи населения, которая состоялась в 2011 году, в Республике Индия проживали 1 210 193 422 человек - 623.7 миллионов мужчин и 586.4 миллионов женщин². На 2023 год, по данным Всемирного банка, индийцы составляют 17,8% населения земного шара³, что делает Индию вторым по численности населения государством в мире. Однако эксперты компании Bloomberg предполагают, что в стране проживает около 1 417 000 000 человек⁴, что на 5 миллионов больше чем в Китайской Народной Республике, которая до сих пор считалась самой густонаселенной страной. Основываясь на этих статистических данных, мы можем утверждать, что Индия имеет колоссальный человеческий ресурс, который является важным фактором для экономического развития.

Действительно, за последние 10 лет ежегодный рост ВВП страны в среднем составлял 7% (за исключением периода локдауна во время пандемии). В 2021 году рост ВВП, по оценке Всемирного банка, был равен 8,7%⁵, и Индия стала самой быстрорастущей экономикой мира. Это позволяет говорить о том, что Республика небезосновательно претендует на статус новой мировой экономической сверхдержавы. Однако исследование, проведенное Booz Allen Hamilton (американской консалтинговой компанией, которая является одним из международных лидеров в области менеджмента и информационных технологий) показало,

² भारत की जनगणना २०११ // भारत के महारजिस्ट्रार एवं जनगणना आयुक्त का कार्यालय गृह मंत्रालय, भारत सरकार [Перепись населения Индии 2011 года // Офис уполномоченного по переписи населения Индии Министерства внутренних дел, правительства Индии] Режим доступа: <https://censusindia.gov.in/census.website/data/census-tables>

³ Data for India, World // The World Bank - 2023. -Режим доступа: <https://data.worldbank.org/country/india>

⁴ Najafizada, E. India Passes China as World's Most Populous Nation, UN says // Bloomberg – 2023 - Режим доступа: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-04-19/india-surpasses-china-as-world-s-most-populous-nation-un-says#xj4y7vzkg>

⁵ Data for India, World // The World Bank - 2023. -Режим доступа: <https://data.worldbank.org/country/india>

что если уровень занятости мужского и женского населения страны был бы равным, то рост ВВП Индии в 2017 году вместо 7,4% мог бы составить 34,4%⁶.

На 2020 год около 70% мужчин (от 15 лет и старше) были вовлечены на рынке труда. Среди женщин данный показатель был равен всего лишь 20%⁷. Более того, официальная статистика министерства труда Индии позволяет сделать вывод, что год от года процент занятых женщин постепенно уменьшается. Таким образом, возникают закономерные вопросы: как функционирует индийский рынок труда, и почему, несмотря на непосредственные национальные экономические интересы, все меньше индианок занимаются производительным трудом⁸? Чтобы разобраться в этой проблеме, нам необходимо обратиться к историческим процессам формирования индийского рынка труда и рассмотреть их в ретроспективе.

Как и многие другие особенности современной Индии, нынешний характер найма на работу начал зарождаться еще при колониальной власти англичан, совместив себе старые устои и западные методы.

Одной из отличительных черт индийской деревни до сих пор является система джаджмани. Она возникла в Северной Индии в 5 - 2 веках до н. э., а впоследствии в средние века распространилась на юг субконтинента. Ее можно охарактеризовать как экономическую систему взаимного обслуживания членами разных каст друг друга на определенной

⁶ Datta, S. Factors effecting career advancement of Indian women managers / S. Datta, U. A. Agarwal // South Asian Journal of Business Studies – 2017. – vol. 6, issue 3 – pp. 314-336

⁷ Women in the Workforce: India (Quick Take) // Catalyst – 2020 – Режим доступа: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>

⁸ Производительный труд - концепция, которая возникла в 18-19 веке и использовалась в классической политической экономии, а позднее перешла в марксистский экономический анализ и экономическую социологию. В данной работе производительный труд противопоставляется репродуктивному (или непроизводительному) труду и определяется как производство товаров или услуг, которые имеют денежную оценку в капиталистической системе и компенсируются производителями в виде выплачиваемой заработной платы.

ограниченной территории, чаще всего в пределах одной деревни.⁹ Подобное профессиональное разделение труда, основанное на системе ролевых отношений, позволяло деревне быть самодостаточной и устойчивой экономической единицей.

Само слово “джаджмани” (जजमानी - jajmani, или еще употребляется вариант यजमानी - yajmani) восходит к санскритскому глаголу यज (yaj), который переводится как “почитать” и “приносить жертву”. В ведической религии, а впоследствии в индуизме жертвоприношение играло ключевую роль в концепции мироздания. “Как отмечал английский философ, историк и культуролог К.Г. Доусон, жреческая традиция была “наделена столь выдающимся значением ... в большей степени из-за той интенсивности и настойчивости, с которыми следовали этой особой линии развития. Нигде эта концепция ... не разрабатывалась с такой тщательностью в деталях и с такой изобретательностью в спекулятивной теории. Поэзия и мифология, ритуал и магия, образование и законодательство, философия и мистицизм — все сплелось в этой тщательно разработанной модели, в центр которой помещалось жертвоприношение, которая контролировалась и упорядочивалась жречеством”¹⁰. Поэтому мы можем утверждать, что система джаджмани прочно вплетена в религиозную канву индуизма и объясняется следованием дхарме¹¹.

⁹ Индуизм. Джайнизм. Сикхизм: Словарь / М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянский [и др.] под редакцией М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянского – М.: Республика, 1996. – с.171

¹⁰ Альбедиль, М.Ф. Жертвоприношение в архаике: атрибуция, назначение, цель // Сборник научных трудов семинара «Теория и методология архаики»/ Под ред. М.Ф. Альбедиль, Д.Г. Савинова.– СПб.: МАЭ РАН, 2012. – с. 68.

¹¹ Дхарма (धर्म санскр.) - религиозный долг, закон обязанность. То есть надындивидуальные нормы жизни, совокупность установленных правил, прежде всего ритуальных, соблюдение которых является необходимым условием поддержания космического порядка.

В рамках системы джаджмани люди делились на получателей услуг - джаджманов - выходцев из высоких каст, чаще всего землевладельцев, и тех, кто эти услуги предоставлял - каминов (kameen - происходит от слова kam (малый), обычно обозначает человека невысокого статуса; также встречается kaam karnevala - дословно с хинди: тот, кто выполняет работу)¹². Каминов можно условно разделить на три группы:

- Ремесленники - сюда относятся касты гончаров, плотников, кузнецов, парикмахеров, ткачей и т.п. В зависимости от региона и периода в деревнях было от 5 и до 12 (или более) каст, которые включались в систему джаджмани.
- Жрецы - брахманы, которые предоставляли ритуальные услуги.
- Чернорабочие - как правило безземельные крестьяне.

Одним из первых, кто обратил внимание на феномен системы джаджмани был колониальный чиновник Баден Генри Пауэлл. Далее приведена цитата из его записей, датированных 1896 годом: “Этот обычай платить ремесленникам и чернорабочим довольствие зерном (которое отдают им прежде, чем делить урожай между королевскими чиновниками и землевладельцами) очень древний. Его можно встретить в каждой провинции либо в качестве единственного вознаграждения, либо как дополнение к небольшому земельному участку. Способы оплаты так разнообразны, что я могу привести только один или два характерных примера... Жители деревни предоставляют материалы для работы, но не платят за труд; заказчику из другой деревни придется заплатить и за то и за другое. Список ремесленников варьируется в зависимости от региона, хотя, конечно, некоторые, будучи незаменимыми, такие как кузнец, гончар, сапожник, плотник, мойщик, подметальщик и парикмахер,

¹² Gould, H. A. A Jajmani System of North India: Its Structure, Magnitude, and Meaning / H. A. Gould // Ethnology - 1964. - vol. 3, no. 1 - p. 15.

который также является и хирургом и подходящим лицом для передачи сообщений, связанных с переговорами о помолвке, встречаются во всех случаях”¹³.

Первой серьезной попыткой изучить отношения внутри кастовой системы Индии с экономической точки зрения была работа Уильяма Уайзера 1936 года, которая так и называлась “Индуистская система джаджмани”. Уайзер отмечал, что от каждой касты ожидалось, что она будет оказывать фиксированные услуги в течение года, получая за это выплаты не только зерном, но и другими товарами (обувью, одеждой и т.п.), а в некоторых случаях и деньгами. В зависимости от вида оказанной услуги эти выплаты могли производиться ежедневно, ежемесячно, раз в два года, или же однократно за сдельную работу и работу по особым случаям. Иногда подобные выплаты были проявлением “доброй воли” джаджмана¹⁴ (имеется в виду дополнительное вознаграждение сверх оговоренного).

Очень важно отметить, что камини, будь то ремесленники, жрецы или чернорабочие, предоставляли свои услуги не всей деревне, а скорее конкретным семьям. Более того сохранялась преемственность поколений. И поэтому их отношения следует рассматривать не как модель работник-работодатель, а скорее как клиент-патрон. Между собой камини торговали для удовлетворения своих потребностей на основе бартера или какой-либо другой системы равноценного обмена¹⁵.

Несмотря на то, что основной функцией системы джаджмани было обеспечить землевладельцам из высоких каст резерв безземельных крестьян для обработки своих полей, и ограничить территориальное перемещение камини, все же она подразумевала некую гибкость и

¹³ Gould, H. A. A Jajmani System of North India: Its Structure, Magnitude, and Meaning / H. A. Gould // Ethnology - 1964. - vol. 3, no. 1 - p. 12

¹⁴ Wiser, W. H. The Hindu Jajmani System / W. H. Wiser // Lucknow: Lucknow Publishing House, 1936. – p. 145

¹⁵ Там же

мобильность ее участников. Рассмотрим, как люди адаптировались в условиях системы джаджмани. Традиционно индийцы жили так называемыми большими (или совместными) семьями: обычно состоящими из трех или более поколений мужчин с их женами и детьми. Семьи ремесленников занимались каким-то одним видом профессиональной деятельности. В случаях, когда большие семьи распадались, между родственниками не шла борьба за право предоставлять услуги одним и тем же джаджманам - одна из ветвей либо находила новых “патронов”, либо же меняла род деятельности. Важно отметить и тот факт, что отношения между джаджманами и каминами не ограничивались территориально строго лишь одной деревней. Если в одном поселении был переизбыток ремесленников одного профиля, то они могли предоставлять свои услуги семьям из соседних деревень. Также семья могла сменить род занятий, когда в деревне не было представителей касты, которые традиционно им занимались или же услуги их касты переставали быть востребованы (так например каста ткачей, которая не могла конкурировать с текстильным производством, становилась земледельцами). Были случаи, когда целая кастовая группа покидала деревню, чтобы присоединиться к родственникам в другом месте¹⁶. Таким образом, это подтверждает теорию о том, что кастовая специализация в действительности не была так жестко зафиксирована, как это следует из священных текстов.

Как отмечалось выше, система джаджмани напрямую восходит к индуизму и идее сохранения ритуальной чистоты, через следование дхарме. Однако необходимо сказать, что в определенной степени эта система существовала и у других религиозных конфессий, которые проживали в Индии. Так У. Г. Морлэнд в своей работе “Аграрная система мусульман в Индии” отмечает, что в конце 19 века мусульмане

¹⁶ Gould, H. A. A Jajmani System of North India: Its Structure, Magnitude, and Meaning / H. A. Gould // Ethnology - 1964. - vol. 3, no. 1 - p. 14

практиковали похожий на джаджмани обычай. Морлэнд обратил внимание на то, что помимо крестьян, занятых земледелием, в деревне было три класса жителей, и охарактеризовал их как “безземельных рабочих”, “деревенских слуг” и “получателей милостыни”. Согласно ему, класс безземельных рабочих был широко распространен и имел большое экономическое значение. По всей видимости, эти люди находились в состоянии довольно мягко крепостничества, проявления которого сильно варьировались. Деревенские слуги получали вознаграждение за свою работу в виде доли от урожая. Помимо сезонных или ежегодных сборов, многим из них разрешалось обрабатывать небольшие участки деревенских земель, оставляя весь урожай себе¹⁷.

Исходя из изложенного выше, можно сделать вывод, что благодаря системе джаджмани в каждой отдельно взятой экономической единице (индийской деревне) спрос и предложение на рабочую силу были всегда удовлетворены. Подобный порядок, который напоминает некую форму рынка труда, был характерен для всех конфессий и распространен на всей территории Индии.

И если за экономическую единицу в период до колониальной эпохи и на ранних ее стадиях можно считать деревню, то справедливо будет утверждение, что рабочей единицей было домохозяйство. Для индийских семей была и все еще остается характерна сильная патрилинейность и патриархальность. Семьи вкладывали непропорционально большее количество ресурсов в воспитание сыновей, нежели дочерей. Подавляющее большинство крестьян полагались на труд членов своей семьи, чтобы поддерживать хозяйство. А учитывая, что девушка традиционно после замужества покидала отчий дом и жила с мужем и его родственниками, рождение девочки воспринималось как неизбежная

¹⁷ Moreland, W. H. The Agrarian System of Moslem India / W.H. Moreland // Allahabad: Vanguard Press, 1929. - p. 176

потеря рабочих рук. Однако, судя по описаниям каждодневной жизни индийцев, оставленными колониальными чиновниками, именно на женщин ложилась большая часть самой тяжелой работы: заготовка дров и топлива; пополнение запасов воды; приготовление еды, которую нужно было ежедневно носить с собой на поля; уход за посевами и животными; обработка сахарного тростника и сбор хлопка; когда же заканчивалась работа в поле, женщины должны были дома следить за детьми, прислуживать мужу и старшим родственникам¹⁸.

Похожая ситуация была и с ремеслами. Ярким примером является ткачество. До того как фабрики и мастерские стали доминировать в текстильном производстве в городских районах Индии в конце 19 начале 20 веков, главным местом изготовления тканей был дом. Джордж Грирсон, колониальный чиновник, лингвист и исследователь индийской культуры, описывая регион Мадхубани (в штате Бихар, на севере Индии) в 1879 году, отметил, что после того, как хлопок был собран с полей и высушен на солнце, в течение 2–3 дней его чистили “старухи”. Патриарх семьи был главным ткачом и руководил всем процессом. В то время как мальчики обучались ремеслу и помогали отцу, роль женщин и девочек часто воспринималась как второстепенная и вспомогательная и сводилась к подготовке материалов и производству пряжи¹⁹. Идея о том, что вклад женщин в конечный продукт менее ценен, потому что работа, которую они выполняли, не требовала большого уровня мастерства и специальных умений еще сильнее укоренилась в колониальную эпоху. Давайте обратимся к историческим процессам 19 века.

¹⁸ Lanzillo, A The Invisible Women of Colonial India's Textile Industry / A. Lanzillo, A. Kumar // The Wire – 2021. – Режим доступа: <https://thewire.in/history/the-invisible-women-of-colonial-indias-textile-industry>

¹⁸ Там же

Колония представляла собой огромную материальную базу ресурсов, как природных, так и человеческих, которые на протяжении двух веков использовались Великобританией. Промышленная революция в Англии создала новые экономические нужды у метрополии - Индия стала сырьевым придатком британской промышленности и гарантированным рынком сбыта товаров. Главными отраслями в экономике колонии стали добыча угля, джутовая промышленность, выращивание на плантациях чая, хлопка и сахарного тростника. И можно предположить, что именно характер найма, который установили и поддерживали британские предприниматели, не только обесценил женский труд, но и предопределил дальнейшую маргинализацию женщин в индустриальном секторе экономике Индии. Чтобы понять, как происходила индустриализация в Британской Индии на первых этапах, и каким процессам она положила начало, рассмотрим развитие текстильной и джутовой промышленности. Текстильная промышленность была сосредоточена на западе страны, а джутовая на востоке. Они росли быстрыми темпами, и именно там женщины были вовлечены наиболее активно.

Справедливо будет сказать, что англичане не имели ни достоверных сведений, ни понимания об устройстве жизни индийцев, поэтому, выстраивая свою политику на ошибочных представлениях, они изменили существовавшую структуру индийского социума. По сути, британские власти разрушили часть опор традиционного общества и возвели на этом хлипком фундаменте свою империю²⁰. Колониальные чиновники, установили систему сбора налогов с крестьян, которая стала основной статьей дохода короны в Индии. Данная модель предполагала прямые отношения с отдельными крестьянами, а также перераспределение

²⁰ Misra, M. Vishnu's Crowded Temple India since the Great Rebellion / M. Maria // New Haven: Yale University Press, 2008. – 34 p.

некоторых земельных наделов. Это привело к разрыву общности интересов в деревне. Хорошо сбалансированная и жизнеспособная система спроса и предложения труда в течение многих лет приспособлялась к дисбалансам путем различных перераспределений, но не могла делать это бесконечно. Камини меняли род деятельности, обслуживали джаджманов за пределами своей деревни и т.п., однако появление крупных фабрик и развивающиеся города предопределили почти полный крах этой системы²¹.

К середине 19 века индийское домашнее текстильное производство было подорвано импортом готовой одежды с английских фабрик. Многие мужчины - ремесленники, в том числе ткачи, и крестьяне, потерявшие возможность зарабатывать у себя в деревнях, мигрировали в города, где можно было найти работу на фабриках, текстильных мануфактурах, железных дорогах, типографиях и т.д. Женщины оставались в деревнях и в бывших центрах ремесленничества. На них легла вся ответственность о доме, пожилых родственниках и детях. Подобная ситуация способствовала возвышению идеи о мужчине как о единственном кормильце семьи. Историк Самита Сен утверждает, что заработная плата мужчин стала считаться неприкосновенным ресурсом, в то время как женский труд обесценивался, а их заработок классифицировался только лишь как “дополнительный доход”²².

Логика, что женщины физически слабее, менее продуктивны по сравнению с мужчинами, и что у них есть “естественные” обязанности по ведению домашнего хозяйства, повсеместно использовалась для оправдания более низкой оплаты труда. Например, и мужчины, и женщины работали в механизированной хлопкоочистительной

²¹ Gould, H. A. A Jajmani System of North India: Its Structure, Magnitude, and Meaning / H. A. Gould // *Ethnology* - 1964. - vol. 3, no. 1 - p. 19

²² Sen, S. Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 45 p.

промышленности, где хлопковое волокно отделялось от семян. В отчете начала 20 века из Пенджаба отмечалось, что расширение и механизация хлопкоочистительных заводов способствовали увеличению производства и, как следствие, спроса на рабочую силу. Однако женщины часто зарабатывали лишь около половины того, что получали мужчины за тот же объем выполненной работы. Владельцы фабрик воспользовались, тем фактом, что около 20% рабочих составляли индианки, и стали снижать заработную плату, так как “не требующий квалифицированных навыков” труд, которым всегда занимались женщины, был дешевле. В результате этого хлопкоочистительное производство стало обесцениваться и приобрело статус “женского труда”. Поэтому в Бомбее мужчины нередко организовывали забастовки с целью остановить найм женщин, и таким образом сохранить свой уровень дохода²³.

Стоит также отметить, что в отраслях, где изначально доминировали женщины, мужчины по умолчанию получали большее общественное признание, и соответственно более высокую плату за свою работу. Город Лакхнау был одним из центров ткачества до начала 19 века. Однако спустя несколько десятилетий он застал резкий отток ткачей-мужчин. По мере того, как прядильная и ткацкая промышленность приходили в упадок, все больше женщин из бедных семей брались за низкооплачиваемую работу, главным образом вышивание (चिकन - чикан)²⁴. Хотя до начала правления династии навабов Лакхнау (1732-1856 годы) ремесло чиканкари (चिकनकारी, еще известное как चिकन की कढ़ाई - в дословном переводе “вышивка нитью”) было практически не распространено, однако затем оно

²³ Lanzillo, A The Invisible Women of Colonial India's Textile Industry / A. Lanzillo, A. Kumar // The Wire – 2021. – Режим доступа: <https://thewire.in/history/the-invisible-women-of-colonial-indias-textile-industry>

²³ Там же

стало не только самым узнаваемым видом вышивки этого региона, но и основным источником заработка для обедневших женщин и детей из многих каст и общин.

Уильям Хоуи - чиновник, отвечающий за сбор налогов в Лакхнау, писал в 1880 году: “Можно увидеть маленьких девочек пяти и шести лет, сидящих у дверей домов возле Чоб Манди, деловито склонивших свои крошечные фигурки над куском муслина, вышивающих буты (цветы)”. По словам Хоуи, женщины зарабатывали “всего одну пайсу (монету) за 100 бут”. Мужчины, занимающихся чиканкари и которых было в ремесле меньшинство, получали более высокую заработную плату и, по общему мнению, были самыми искусными мастерами²⁵.

Аналогичные процессы мы можем наблюдать и в случае с джутовой промышленностью, которая развивалась параллельно. Центром по выращиванию и обработке джута была Бенгалия - территория первая попавшая под безраздельный контроль Ост-Индской компании и впоследствии ставшая оплотом британской колониальной власти. На первый взгляд кажется, что руководства фабрик по обработке джута должны были охотно брать на работу индианок, так как многие агенты по найму имели опыт с текстильным предприятиями в шотландском городе Данди, где женщины составляли основную рабочую силу. Однако на джутовых предприятиях женщины составляли меньшинство, и в первую очередь причиной тому стала рабочая миграция из периферии в город, о которой упоминалось выше. Первые джутовые фабрики стали открываться в середине 19 века недалеко от Калькутты, в Ховре и Хугли²⁶. Большое

²⁵ Lanzillo, A The Invisible Women of Colonial India's Textile Industry / A. Lanzillo, A. Kumar // The Wire – 2021. – Режим доступа: <https://thewire.in/history/the-invisible-women-of-colonial-indias-textile-industry>

²⁶ Sen, S. Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 65 p.

количество местных жителей были заняты на производствах, но к 1870 годам управляющие фабриками стали жаловаться на нехватку кадров, в особенности квалифицированных. Это было связано с тем, что, несмотря на растущий спрос на рабочих, предприятия отказывались повышать заработную плату. Выходом из сложившегося для британцев кризиса стало наращивание потока временных мигрантов из бедных окрестных Бенгалии территорий - Бихара, Ориссы, Миднапура и т.д. Это были мужчины, которые приезжали в город вместе с братьями и сыновьями в поисках сезонного заработка. Вскоре потоки мигрантов стали постоянными: власти Бенгальского президентства, чтобы избежать роста нищеты, обязали агентов по найму оплачивать дорогу домой для временных рабочих - строителей железных дорог, мостов и т.п. Мигранты пользовались этим, чтобы добраться до Калькутты и других центров джутовой промышленности, так как работа там, оплачивалась лучше²⁷.

В конце 19 и в начале 20 веков женщины составляли в среднем 20% работников джутовых фабрик, и только 9% были местными. В большинстве своем они были вдовами, женщинами, которых бросили мужья и представительницами других маргинализованных, беднейших слоев общества. Их также считали неквалифицированными кадрами, которым можно легко найти замену из числа временных рабочих. Большинство квалифицированных кадров же составляли мужчины-бенгальцы, хотя число равнялось всего одной пятой от общего числа рабочих. Их труд оплачивался лучше, поэтому они могли себе позволить материально поддерживать свои семьи, и их жены редко шли работать на джутовые мельницы²⁸. Когда же в 1881 году был принят закон о фабриках, британские бизнесмены стали сокращать найм женщин из-за

²⁷ Sen, S. *Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry* / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 70 p.

²⁸ Там же

страха, что их условия труда будут регулироваться согласно законодательству британского образца. Это означало бы сокращение рабочего дня, введение обязательных перерывов на отдых и установление фиксированной заработной платы, т.е. ограничение эксплуатации женщин, что было совсем не выгодно предприятиям. Некоторые работодатели все же нанимали небольшой процент женщин, так как считали, что “хоть девушки и менее продуктивны, зато более покладистые”, и их присутствие на производстве снизит возможность забастовок среди мужчин²⁹.

Таким образом, к 1920 годам можно наблюдать снижение числа женщин занятых в джутовой промышленности. Местных жительниц вытесняли временные рабочие-мужчины, а миграция из сельской местности в город для женщин была отчаянным шагом, так как это означало, что они полностью лишились поддержки семьи. Скорее всего, женщины, решившиеся на это, сбегали из дома из-за насилия со стороны мужа и его родственников. Однако в большинстве своем это были вдовы, у которых не было почти никакой возможности заработать деньги в деревне. Это подтверждается исследованиями Гоулда, который в своей работе отмечал, что в рамках системы джаджмани вдовам каминов не удавалось построить постоянных отношений с одной семьей джаджманов. Они могли надеяться лишь на единичные заказы³⁰. Есть еще один фактор, который стоит учитывать в этом вопросе. Помимо низких зарплат, женщины на производствах страдали от домогательств. Все работающие женщины, согласно традиционным индийским нормам, считались неблагочестивыми, так как они находились в непосредственной близости с мужчинами, что делало их в глазах общества “доступными”³¹.

²⁹ Sen, S. *Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry* / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 72 p.

³⁰ Gould, H. A. *A Jajmani System of North India: Its Structure, Magnitude, and Meaning* / H. A. Gould // *Ethnology* - 1964. - vol. 3, no. 1 – p. 36

³¹ Sen, S. *Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990* / S. Sen // *Modern Asian Studies* – 2008. – vol.42, no.1 – p. 90

Однако утверждать, что трудовая миграция среди женщин не была распространена - ошибочно. Женщины перемещались в поисках работы по сельской местности, так как при оттоке мужчин в город на них ложилась почти вся агрокультурная деятельность. Часто они возвращались в свои родные деревни, чтобы помочь родителям и братьям в сборе урожая и обработке полей³². Их труд был просто необходим для поддержания сельских хозяйств, от которых зависела вся индустрия в городах. Традиции сегрегации не препятствовали подобной сезонной миграции, так как эксплуатация женского труда со стороны ее семьи считалось нормой.

Интересен тот факт, что ситуация с наймом на чайные плантации сильно отличалась от модели трудовой занятости на джутовых и других городских предприятиях. Чайные плантации были практически единственным местом, куда охотно брали на работу женщин. Они располагались на северо-востоке страны, на территориях, которые были практически не заселены и через которые не пролегали трудовые миграционные потоки, поэтому там было просто необходимо постоянная рабочая сила. В этом случае колонизаторы прибегали к репродуктивному труду женщин. Помимо работы агентств по найму, которые активно искали женщин для работы на чайных плантациях, британские плантаторы обращались к незаконным способам “привлечения рабочей силой” - похищению женщин и принуждению их к рабскому труду³³. Это происходило с неофициального дозволения властей. В конце 19 начале 20 века подобные насильственные методы привлекли широкое внимание индийских общественных деятелей. В попытке защитить женщин от

³² Sen, S. *Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry* / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 76 p

³³ Там же

принуждения к ужасному труду они не раз пытались ограничить найм индианок на плантации³⁴.

К началу 1920-х годов женщины составляли в среднем 15-20% рабочей силы на индийских текстильных и джутовых фабриках, в шахтах - около 50%, и только на плантациях большинство. Однако с 1930-х годов доля индианок начинает постепенно неуклонно снижаться. Главной причиной можно считать появление и развитие профсоюзов³⁵.

Фабрики, мельницы и шахты, на которых в 1930-х годах стали сокращать женщин, относились к “формальному” сектору экономики, который регулировался государством. Эти предприятия попадали под определение “организованного” сектора не только потому, что они были официально зарегистрированы, но и потому, что к 1960-м годам почти все работники объединились в профсоюзы, которые занимались урегулированием вопросов с работодателями и государством. Большинство историков видели в этом расцвет “сознания рабочего класса”, и воспринимали профсоюзы как гендерно нейтральные объединения. Однако факты говорят об обратном. Большинство рабочих на фабриках составляли мужчины, именно мужчины сознательно заявляли о себе как о рабочих и объединялись в профсоюзы, которые по умолчанию стали считаться представителями рабочего класса. Профсоюзы играли огромную роль в найме на работу в организованный сектор. Поэтому необходимо понимать, что мужчины заняли организованный сектор, где регулировались их зарплата и рабочие часы³⁶. Индийцы, которые бастовали против найма женщин на работу, теперь получили возможность проводить дискриминационную политику по половому

³⁴ Sen, S. *Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry* / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 72 p

³⁵ Sen, S. *Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990* / S. Sen // *Modern Asian Studies* – 2008. – vol.42, no.1 – p. 96

³⁶ Там же

признаку. Таким образом, можно сказать, что маргинализация женщин в формальном секторе экономике со второй четверти 20 века стала следствием политики профсоюзов.

Доказательством вышесказанному могут служить профсоюзные и официальные записи о политической деятельности и митингах, а также другие письменные источники того периода. В них содержатся подробные описания встреч, забастовок, демонстраций, а также описания принимавших в них участие (как общей массы людей, так и отдельно взятых личностей). Исходя из используемых в них словах (“мужчины” - как обобщение всех собравшихся людей, “рабочие руки”, “работники”), мы можем сделать вывод, что профсоюзное движение рассматривало рабочий класс как гомогенную и солидарную группу. Отдельные упоминания о женщинах часто носили негативные коннотации, а именно мы видим две диаметрально противоположные картины. С одной стороны, женщины предстают перед нами как послушные и верные работницы-жертвы. С другой, они, агрессивные и напористые, являются олицетворением “распущенности”³⁷.

В первом случае, насилие над женщинами со стороны управляющих фабриками и полиции использовалось профсоюзными лидерами, чтобы вызвать сочувствие, и тем самым организовать быструю мобилизацию рабочих. Это не только укрепляло мнение о пассивности и незащитности женщин, но и часто сводило все проблемы, с которыми сталкивались женщины, к сексуальному насилию и материнству. Идея о защите “чести” женщин была обоюдоострым мечом. Женщины действительно заручились поддержкой мужчин, и борьба с домогательствами со стороны управляющих персоналом англичан стала метафорой борьбы с

³⁷ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – p. 99

колониализмом. Однако при этом работницы становились средством продвижения статуса мужчины в качестве единоличного защитника³⁸.

Во втором случае, речь идет о женских забастовках, которые были довольно частым явлением в 1930-е - 1950-е годы. Работницы производств проявляли невероятную настойчивость, так, например, за период с августа 1932 года по август 1933 года индианки провели 12 стачек против снижения зарплат на "Jacob Sassoon Mill". Важно отметить, что женские забастовки носили спонтанный, и менее организованный характер. Их цели чаще всего имели значение только в краткосрочной перспективе. Часто это были требования о повышении зарплаты, введение выходных по праздникам, увольнении злоупотребляющих властью менеджеров. Эти черты были свойственны всем забастовкам до появления профсоюзного движения. Однако индианки, даже состоявшие в профсоюзах, предпочитали полагаться на личные связи, которые они выстраивали в ходе работы на предприятиях, и поэтому их стачки не имели массового характера и могли быть разогнаны грубой силой со стороны полиции или владельца фабрики. Поддержка женщин со стороны профсоюзов была необходима для достижения результатов. Об этом свидетельствуют результаты стачек 1930-х и 1940-х годов в Бомбее и Бенгалии против сокращения работниц. В Бомбее женщинам удалось наладить сотрудничество с профсоюзами, и те поддерживали стачки в 1932 году, на протяжении 5 месяцев собирая деньги в фонд и выдавая порционное питание. В Бенгалии ситуация была противоположная. По причине механизации производства на джутовой фабрике "Anglo-India (Middle) Jute Mill", в Джагадале, было уволено 118 женщин, что в 6,5 раз превысило число уволенных мужчин³⁹. Причиной этому стало то, что забастовки рабочих были менее жестоки и лучше подготовлены. Ими руководили

³⁸ Sen, S. *Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990* / S. Sen // *Modern Asian Studies* – 2008. – vol.42, no.1 – p. 101

³⁹ Там же

более опытные люди, что позволяло стачке не просто сойти на нет, а действительно добиться поставленных задач путем переговоров, где за дело брались лидеры профсоюзов - образованные выходцы из среднего класса, которые могли разбираться непосредственно с государством и заводскими управленцами. Изменился и характер требований. Профсоюзы требовали общеотраслевых уступок, долгосрочных социальных мер, социального страхования и трудового законодательства. Лидеры движения искренне верили, что эти изменения отвечают интересам всех рабочих и что коллективные усилия приносят больше пользы. Но женщины, как правило, оставались вне сферы деятельности такой профсоюзной организации.

Даже в 1950-х -1960-х годах женские стачки проходили без поддержки профсоюзов. В глазах профсоюзов работницы были безответственными, так как они отвергали не только фабричную дисциплину, но и профсоюзную. Рабочие, профсоюзные активисты, менеджеры и надзиратели рассказывали о сильных и агрессивных женщинах, которые в случае недовольства брались за метлы. Однако подобное поведение можно объяснить безразличием со стороны организованного сектора к конкретным женским интересам. Положение женщин в профсоюзном движении также усугублялось неверными представлениями об их “беспорядочной” половой жизни. Работающие на предприятиях индианки заведомо считались вовлеченными в проституцию. Подобные уничижительные ассоциации подрывали трудовую активность женщин⁴⁰.

За три десятилетия, с 1930-х по 1960-е годы, женщины сталкивались с все нарастающей маргинализацией в рабочем классе. С ростом профсоюзного движения их спонтанные и спорадические формы

⁴⁰ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – p. 102

протеста вновь подверглись нападкам не только со стороны работодателей, но и со стороны действующих из лучших побуждений профсоюзных лидеров. К сожалению, профсоюзы не намеревались удовлетворить особые требования женщин и не предпринимали никаких усилий для включения работниц в сферу профсоюзной деятельности. Неспособность женщин найти место в (все более) влиятельных профсоюзах уменьшила их способность сопротивляться целенаправленной и гендерно обусловленной политике сокращения штатов со стороны работодателей. Их доля в формальном секторе занятости резко сократилась, что усилило зависимость женщин от доходов мужчин и укрепило авторитет мужчин внутри домашнего хозяйства. Эта долгосрочная тенденция становилась все более заметной. Укоренившиеся традиционные представления о женской зависимости оказались удивительно устойчивыми к давлению со стороны рынка труда⁴¹.

Вплоть до конца 20 века женщины вытеснялись из формального сектора экономики. Особый интерес представляет исследование Самиты Сен 1997 года “Исключение по половому признаку: домашнее хозяйство и зависимость в Бенгалии”. Согласно нему, старые предприятия, которые десятилетиями пребывали в состоянии кризиса, сокращали работниц постепенно, а динамично развивающиеся почти не нанимали женщин. Это свидетельствует о том, что работницы практически не имели доступа к рынку труда.

К 1990-м годам неопределенная экономическая ситуация в стране, длившаяся два десятилетия, и периодические кризисы сделали работу на джутовых фабриках крайне ненадежной. Тем не менее, по сравнению с “неформальным” сектором, работа на производстве все еще оставалась более прибыльной. Как и прежде, к числу самых желанных вакансий

⁴¹ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – p. 84

относилось небольшое количество “постоянных” рабочих мест. Помимо них на предприятиях был также целый ряд временных, которые характеризовались разными гарантиями занятости, количеством рабочих дней и условиями социального обеспечения. Постоянных работников представляли профсоюзы, которые, как правило, придерживались недобросовестных стратегий найма. Например, профсоюзы и руководство предприятий заранее соглашались резервировать вакансии для определенных работников. То есть рабочее место по факту переходило “по наследству” от одного мужчины к другому. Только при условии, что такого наследника не было, на должности рассматривали женщин. Более того при найме новых людей на предприятие на не самые выгодные позиции, такие как “zero record⁴²”, женщин почти не нанимали. Индианки, как правило, нанимались в качестве “бадли”, временных работниц, которые подменяли постоянных. Однако и их численность (так же как и процентное соотношение) стало снижаться с 1970-х годов⁴³.

Согласно мнению исследователей, женщины сильнее ощущают негативные последствия либерализации экономики, потому что на них ложится основное бремя бедности. В Индии реструктуризация экономики проводилась поэтапно начиная с 1991 года. Ослабление политического влияния профсоюзов и последующий подрыв организованной рабочей силы в формальном секторе привели к сужению рынка труда. По мере того, как все больше мужчин были вынуждены переходить на низкооплачиваемые должности, вытесняя с них работниц, доходы домохозяйств снижались. И как следствие все больше женщин брались за

⁴² zero record - тип трудового договора, в котором указывается, что работодатель не обязан предоставлять работнику возможность отработать минимальное количество часов, а работник не обязан браться за любую работу, которую предоставляет работодатель.

⁴³ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – p. 97

работу в неформальном секторе, которая, как упоминалось, оплачивалась в разы хуже⁴⁴.

К концу 20 века в Индии сложился современный рынок труда. В-первых, мы можем наблюдать разделение труда по половому признаку. Мужчины и женщины на предприятиях почти никогда не выполняли работу, отведенную противоположному полу. Однако в периоды кризисов или при улучшении условий труда на традиционно женских должностях работники начинают вытеснять с предприятий работниц. Женщины редко занимали рабочие места мужчин. Такое случалось, только если производство урезало зарплаты, и на место ушедших мужчин брали индианок. Но такие временные меры со стороны работодателей никак не меняли устоявшиеся предпочтения на рынке труда. Фактически можно утверждать, что даже увеличение потребности в рабочих руках с приходом национальных и транснациональных корпораций не оказало существенного влияния на рынок труда в этом отношении. Например, резкий рост экспортных отраслей в 1990-х годах (как в 1970-х) не привел к увеличению занятости женщин. В случае с фармацевтической компанией Глахо стремление к «гибкости» в 1990-х годах привело не к увеличению женской рабочей силы, которую они нанимали в 1970-х, а к дроблению производства и передаче его на более мелкие предприятия. Новые работодатели в свою очередь отдавали предпочтение мужчинам, которые более склонны работать по гибкому графику⁴⁵.

В Индии женщины обычно присоединяются к рабочей силе после замужества, когда у них уже есть дети. Эти женщины ограничены своей семейной ролью и обязанностями как жен и матерей⁴⁶. Они менее мобильны и не могут посвящать больше времени оплачиваемой работе.

⁴⁴ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – p. 111

⁴⁵ Там же

⁴⁶ Там же

Это самая многочисленная и наиболее уязвимая часть женской рабочей силы, которой мешает отсутствие образования, возможности приобрести или повысить квалификацию или найти альтернативные средства к существованию. Их чаще всего подталкивают к более интенсивной работе по дому, то есть к не оплачиваемому репродуктивному труду. Также сложилась тенденция, что мужчины стали отказываться от нерентабельных традиционных домашних занятий, и эти обязанности переходили женщинам. Например, в Западной Бенгалии в 1990-х годах семьи продолжали заниматься ручным ткачеством, используя “свободное время” женщин. Прежнее табу на работу индианок на ткацком станке было нарушено⁴⁷. Таким образом, мужчины получали оплачиваемую работу на текстильных фабриках, а женщины ткали дома. Товары, которые индианки производят дома, обычно имеют низкое качество, поскольку им не давали возможности приобрести необходимые навыки или знания. Поэтому и цена была довольно низкой. Кроме того, мужчины продолжали руководить деловыми вопросами домохозяйства — сбором заказов и сбытом готовой продукции. В результате женщины не контролировали доходы от этого производительного труда. Другими словами, мужчины имели большую гибкость при устройстве на работу, потому что почти все домашние обязательства были делегированы женщинам. Исследование Сен показывает, что структура распределения работы по дому за 40 лет практически не изменилась. Взрослые мужчины, даже если они безработные, не помогают по хозяйству. Даже трудоустроенные женщины были обязаны отработать “вторую смену”⁴⁸. Это означает, что женщины предпочитают ограничивать количество физических нагрузок на рабочем месте; им приходится брать больше отгулов и отпусков по семейным обстоятельствам.

⁴⁷ Sen, S. *Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990* / S. Sen // *Modern Asian Studies* – 2008. – vol.42, no.1 – p. 104

⁴⁸ Там же

Во-вторых, вовлеченность индианок на рынке труда тесно связано с семейной иерархией. Мужчина как кормилец семьи всегда получает приоритет. Женщины и дети ищут оплачиваемую работу, когда его зарплаты не хватает для проживания. Иными словами, разделение рынка труда по половому признаку является еще и вертикальным⁴⁹.

В-третьих, доминирование личных и неформальных каналов найма позволяет работникам-мужчинам влиять на гендерный состав рабочей силы. С самого начала своего появления крупная промышленность зависела от найма через общественные связи, основанные на родственной, кастовой и региональной принадлежности. Такая система широко распространилась в крупных отраслях к концу 19 века, и со временем неформальные каналы были институционализированы. Учитывая низкие темпы роста организованного сектора и ограниченный рынок труда, набор персонала сам по себе шел довольно вяло. Поэтому, даже сейчас прямого набора почти нет. Набор происходит либо через профсоюзные каналы, либо через механизм выдвижения кандидатур. Последнее указывает на право уходящих на пенсию работников “назначать” преемника. Если рабочий умирает во время срока действия трудового договора, его заменяют “наследники”. Выходящие на пенсию работники иногда выставляют вакансию на аукцион кандидатам, не являющимся родственниками, где побеждает обладатель самой высокой ставки. Попытки предотвратить такую практику привели к повторному закреплению кумовства в вопросах найма. В некоторых подразделениях профсоюзы и работодатели согласились ограничить подобные назначения кандидатурами сына или зятя, перекрыв женщинам доступ к каналу, через который многие вдовы ранее попадали на предприятия⁵⁰. Таким образом,

⁴⁹ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – pp. 112

⁵⁰ Там же

фабричные рабочие места стали “наследственной собственностью”, что очень сильно сузило возможности индианок на рынке труда.

Некоторые исследователи предполагают, что снижение занятости женщин в формальном секторе связано с постепенным введением более прогрессивного законодательства: акт о декретном отпуске, “Акт о пособии по беременности и родам 1961 года”, “Акт о равных зарплатах 1976 года”. Их главный аргумент заключается в том, что фабрики были заинтересованы в найме женщин из-за более низкой стоимости их труда, а с появлением подобных ограничений им стало просто невыгодно нанимать на работу индианок⁵¹. Однако эта теория опровергается статистическими данными. Закон о предоставлении декретного отпуска был принят в Бенгалии в 1939 году, тогда женщины составляли 13% от общего числа рабочих на джутовых производствах. Процент занятых там женщин постепенно снижался, однако согласно отчетам датированных 1950 годом работницы равнялись 12,4% рабочей силы. В 1960 году их число резко упало до 4%, а к 1971 году индианки составляли всего лишь 2,5% рабочей силы на джутовых фабриках⁵². Исходя из этого, мы видим, что само принятие законов не сильно повлияло на сокращение занятости женщин, так как основные сдвиги происходили до их введения. Однако нельзя утверждать, что эти акты никак не повлияли на работниц в Индии. Предприятия действительно использовали их как предлог для увольнений в период кризиса, когда было необходимо уменьшить расходы.

В заключение, мы можем сделать вывод, что становление современного рынка труда в Индии характеризуется тесно взаимосвязанными процессами, которые происходили на протяжении нескольких веков.

⁵¹ Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – pp. 86

⁵² Там же

Система джаджмани, которую можно условно сравнивать с рынком труда, предполагала тесную работу всех членов домохозяйства в рамках патриархальной иерархии, где женщинам отводились вспомогательные и второстепенные функции при производстве продуктов. Это, несомненно, стало важным социальным фактором, который влиял на возможности женщин самостоятельно зарабатывать в деревнях. Разложение системы джаджмани в результате колониальной политики и появление новых центров производств породили паттерны мужской рабочей миграции из деревни в город, которая предопределила ведение сельского хозяйства и заботы о детях и старших родственниках, как основную деятельность для женщин.

Женщины, которые были вынуждены искать работу в городе, сталкивались с общественной стигматизацией из-за традиционной сегрегации женщин от мужчин. Образ “доступной” работницы был важным элементом в нежелании семей позволять индианкам работать на фабриках.

Мы можем говорить о том, что в 20 веке выделились три главные тенденции, которые сформировали склад промышленного труда. Женщины стали маргинализироваться на рынке труда. Их труд оплачивался в половину того, что получали мужчины, из-за идеологии о “муже-кормильце”. Социальная маргинализация работающих женщин, установившаяся в 1920-1940-е годы, была усилена в 1950-х годах их политической маргинализацией. Процесс формализации организованного сектора экономики включал в себя как усиление государственного регулирования, так и развитие федеративных союзов при политических партиях.

Эффективное объединение рабочих-мужчин в профсоюзы, начавшееся в 1920-х годах, привело в 1950-х годах к значительному улучшению условий труда в организованном секторе. Интересы

менеджмента, столкнувшегося с растущими затратами на рабочую силу, и профсоюзов, действующих в условиях избытка рабочей силы, сходились в маскулинизации организованного труда. Со стороны работодателей отказ от найма женщин был отчасти стратегией рационализации роста стоимости рабочей силы. Профсоюзы же играли активную роль, как в сокращении штата работниц, так и в создании эффективных барьеров для их найма. Все это вытеснило женщин в низкооплачиваемый неформальный сектор.

Подобные стратегии, принятые организованной мужской рабочей силой, можно понять только в контексте той роли, которую играет семья в предоставлении доступа женщин к оплачиваемому труду. Предпочтение, которое отдавали в семьях мужчинам, а не женщинам, говорит о строгой патриархальности. Если доход мужа был достаточным, то женщины занимались репродуктивным не оплачиваемым трудом, или же брались за домашнее производство, которое раньше им было недоступно, но в нынешних условиях переставшее быть прибыльным.

Развитие капитализма в стране, безусловно, не подорвало контроль родственников над женщинами. Произошло обратное: рост насилия и отсутствие социального обеспечения все глубже оттеснили индианок в лоно семьи. Более того, благодаря давлению традиционных устоев мужчины получили конкурентное преимущество перед женщинами на рынке труда. “Вторая” и “третья” смены не позволяли женщинам становиться полноценными участницами рынка. Интересы большой семьи продолжают диктовать условия выбора работы для индианок, сильно его ограничивая. Наиболее ярко это проявляется в периоды роста безработицы, когда мужчины вытесняют женщин с их мест.

Глава II: Социальные аспекты и их влияние на рынок труда

Республика Индия, получившая независимость от Великобритании в 1947 году, является федеративным государством, которое включает в себя 28 штатов и 8 союзных территорий. В Индии проживают представители разных культур, сотни этносов и десятка конфессий. Поэтому справедливо утверждать, что индийское общество не является гомогенным, а наоборот очень разнообразно, и каждая община имеет свои особенности, которые играют огромную роль в жизни людей. В этой главе будут рассмотрены как место проживания, кастовая и религиозная принадлежность, социальный статус, и связанная с этими факторами дискриминация, влияют на состав и функционирование рынка труда. Однако, необходимо отметить, что по каждому отдельно взятому аспекту можно провести полноценное исследование, по этой причине мы проанализируем лишь основные тенденции, что позволит нам составить общую картину по стране.

В предыдущей главе был затронут вопрос семейного статуса женщин, и его влияние на трудоустройство индианок. По мнению автора данной работы, это один из ключевых социальных аспектов препятствующий выходу большего числа женщин на рынок труда, поэтому рассмотрим данную проблему подробнее.

Краеугольным камнем этой темы является вопрос о женской автономии, а если точнее о том насколько индианки независимы от семьи в плане принятия собственных решений. Хилари Стэндинг провела исследование о жизни работниц в Калькутте и пришла к выводу, что трудоустройство женщин напрямую связано с их семейной жизнью. Семья, утверждает она, является важнейшим аспектом женской зависимости, который влияет на способность индианок самостоятельно

обеспечивать себя в материальном плане, а значит и выбирать работу. Между женщинами и рынком труда семья остается неким обязательным посредником⁵³.

В своем анализе Стэндинг выделяет четыре аспекта семейной зависимости, которые определяют когда и где женщина может работать⁵⁴:

- экономический, предполагающий финансовую зависимость женщин от родственников мужского пола
- нормативно-правовой, связанный с вопросами постоянного места жительства и наследования в рамках гендерно-асимметричного брака
- идеологический, отдающий по умолчанию мужчинам роль кормильцев, а женщинам - иждивенцев
- социальный, конструирующий женскую идентичность, определяющий подчиненное положение женщин мужчинам (и иногда женщинам старшего возраста) в семье.

Таким образом, мы видим, что категория женщин, которая может трудоустроится, и вид работы, которую индианки могут выполнять, часто диктуется решениями принимаемыми родственниками.

Важно отметить, что патриархальные ограничения в обществе неоднородны. Большое значение здесь имеет класс. Более того, справедливо будет утверждать, что классовые различия отчасти строятся на ограничении женщин. Присутствие женщин из низших классов на рабочих местах, да и в принципе вне дома, является неким унижением для их мужчин. Этим женщин подвергают экономической и довольно часто сексуальной эксплуатации, поэтому тот факт, что индианкам из более высоких слоев общества нет нужды работать, подчеркивает способность

⁵³ Standing, H. Dependence and Autonomy: Women`s employment and the family in Calcutta // London: Routledge, 1991 – 14p.

⁵⁴ Там же

мужчин из высших классов обеспечивать безопасность своих женщин. Индийцы из низших классов, в свою очередь, стремятся вернуть себе полный контроль над женщинами и их трудом. Таким образом, мобильность социального статуса сводится к семейному контролю над женщинами, который предполагает уход с оплачиваемой работы, договорные браки, приданое и т.п. То есть то, что является наглядными символами достатка.

Относительно того, как сами женщины воспринимают сложившуюся ситуацию, то здесь индианки дают противоречивые ответы. Женщины из бедных слоев населения более ограничены своим восприятием норм, нежели представительницы городского среднего класса. Поэтому они, хотя и понимают, что существует дискриминация, попадают в логическую ловушку, стремясь к более высокому социально-экономическому статусу.

Согласно рассказам работниц, они осознают, что разницы между мужским и женским трудом как таковой нет (в том числе, в плане нагрузки)⁵⁵. Однако, в тоже время они часто перенимают риторику управленцев предприятий и профсоюзов, утверждая что есть мужские и женские задачи, которые разделены на основании различий в физической силе и выносливости. Подобное противоречие - способ подстроиться под общественные ожидания о женской слабости.

Эти работницы также принимают доводы руководства о том, что защищающее их особое права законодательство является основной причиной отказа индианкам в трудоустройстве в организованный сектор. Это, в свою очередь, формирует общественное мнение о том, что неработающие женщины защищены как от домогательств, так и в плане материнства⁵⁶. Даже несмотря на то, что работницы осознают, что

⁵⁵ Standing, H. Dependence and Autonomy: Women`s employment and the family in Calcutta // London: Routledge, 1991 – 44p

⁵⁶ Там же

подобный подход к решению их проблем “защищает” их и от более высокооплачиваемой работы.

Индианки также признают, что в отличие от мужчин, для которых работа является значимым аспектом их личности, для женщин гораздо важнее их семейная роль⁵⁷. Именно семейное положение будет определять статус женщины как в обществе, так и дома. По этой причине “вторая” смена занимает очень важное место в повседневной работе женщин. Работницы воспринимают репродуктивный труд как неотъемлемую часть своих домашних обязанностей, и поэтому относятся к своей роли в качестве рабочей силы не так однозначно. По данным национального выборочного исследования Индии (NSS) за 2011–2012 годы, более 90% официально незанятых женщин в основном выполняли домашние обязанности. Около 92% из них заявили, что на работу по дому уходило практически все их время; при этом 60% женщин, проживавших в сельской местности, и 64% в городах добавили, что в своих семьях они единственные, кто выполняют всю эту работу. По данным организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в среднем индианки ежедневно тратят почти 6 часов на выполнение неоплачиваемой работы по дому, в то время как мужчины - лишь 52 минуты⁵⁸.

Роль домохозяйки особенно привлекательна для женщин из бедных слоев. Оплачиваемая работа, которую они выполняют, как правило, однообразна, всегда тяжела в физическом плане и сопряжена с опасностью сексуальных домогательств. Из-за этого они чаще остальных берутся за временную работу в периоды нужды, и когда кризис минует, снова с головой уходят в семью. Данная тенденция, которую подкрепляет разница в возможностях заработка между мужем и женой, приводит к

⁵⁷ Sen, S. *Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990* / S. Sen // *Modern Asian Studies* – 2008. – vol.42, no.1 – p. 99

⁵⁸ India's National Sample Survey (NSS) 2011-2012 // International Labour Organization - 2012. - Режим доступа: <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/7035>

дальнейшему увеличению этого разрыва и подталкивает индианок браться за еще более низкооплачиваемую работу на дому. Так исследование Стэндинг показало, что подавляющее большинство индианок (все из низших каст) считали работу на производстве неподходящей для женщин. Вместо этого, они предпочли бы “самозанятость на дому”, основанную на традиционных навыках, таких как шитье, даже несмотря на доход от такой деятельности в разы ниже⁵⁹.

Вид работы, которой занимаются женщины, действительно играет большую роль в их отношении к наемному труду. Обратимся к опросу, который провела Амрита Чхачхи среди работников, уволенных с предприятий электронной промышленности в Дели. В нем делается акцент на том, насколько женщины ценят свой статус квалифицированных работниц. Эти индианки сопротивлялись вытеснению в неорганизованный сектор и остро ощущали потерю физической мобильности и экономической независимости. Многие молодые женщины, замужние и незамужние, были вынуждены выполнять низкооплачиваемую работу на дому, которую они считали унижительной⁶⁰.

Стоит также отметить, что высокий уровень квалификации не означает, что у женщин автоматически появляется доступ к рынку труда, как у мужчин. В период с 2004-2005 годы по 2017-2018 годы число горожанок, получивших высшее образование, увеличилось с 46,5% до 65,4%, однако среди них только 17,3% были трудоустроены. Уровень безработицы среди женщин со средним и высшим образованием составил 14,6%, по сравнению с 5,8% у мужчин, имеющих аналогичные квалификации. Объяснением такому положению дел служат

⁵⁹ Standing, H. Dependence and Autonomy: Women`s employment and the family in Calcutta // London: Routledge, 1991 – 54p

⁶⁰ Chattopadhyay, M. Sex segregation in India's formal manufacturing sector / M. Chattopadhyay, S. Chakraborty, R. Anker // International Labour Review – 2013. – vol.152, no.1 - p.48.

патриархальные представления о подчиненности женщин мужчинам⁶¹. Образование девушки стало важным фактором при выборе мужа; чем оно лучше, тем более выгодную партию можно найти. Однако так как в обществе именно мужчинам отдается роль кормильца и главы семьи, то нежелательно, чтобы жена была выше его по статусу (в том числе и образованней). Следовательно, образованные женщины обычно выходят замуж за тех, кто занимает либо равное, либо чуть более высокое положение, чем они. Их мужья могут содержать семью на свою зарплату, а образованные женщины вынуждены становиться домохозяйками.

Опрос, проведенный в 2016 году журналом “Экономический и политический еженедельник”, показал, что около 40–60% людей по всей Индии считают, что замужние женщины, чьи мужья хорошо зарабатывают, не должны работать (вне дома). Следует также отметить, что в масс-медиа, в кино, на телевидении, в книгах и т.п. часто встречается образ работающей женщины, которая “успешна”, но абсолютно недовольна своей жизнью и несчастна. Только вступив в брак, став матерью и “хранительницей очага”, она обретает “истинный смысл в жизни”⁶².

Таким образом, мы видим, что в обществе существует стигма в отношении работающих женщин, и это оказывает существенное влияние на низкую вовлеченность индианок в экономику страны. Это подтверждает исследование Сумиты Датты и Упасны Агравал. Ученые опросили 37 женщин - менеджеров среднего звена. Многие корреспондентки отметили, что работа позволяет им чувствовать себя уверенней, так как они финансово независимы от мужа и семьи, однако

⁶¹ Kamdar, B. Women Left Behind: India's Falling Female Labor Participation / B. Kamdar // The Diplomat – 2020 – Режим доступа: <https://thediplomat.com/2020/07/women-left-behind-indias-falling-female-labor-participation/>

⁶² Там же

вместе с тем они сталкиваются с рядом проблем, которые мешают продвигаться по карьерной лестнице⁶³.

Во-первых, практически полное отсутствие примеров для подражания - женщин, которые занимали бы руководящие позиции. Это сильно влияет на самооценку работниц, их мотивацию и, следовательно, на конкурентоспособность. Во-вторых, практически все женщины-менеджеры, имеющие детей, отметили, что испытывают чувство вины, так как из-за работы, возможно, не уделяют такого внимания дочерям и сыновьям, какое им хотелось бы. Некоторые также сказали, что им не предложили участие в важных проектах и командировках, потому что начальство решило, что женщины откажутся, не желая оставлять надолго семью. Помимо этого, работающие индианки сталкиваются с целым рядом предрассудков, которые порождают “стеклянный потолок”⁶⁴ и невозможность влиться в коллектив, представляющий собой “мужской клуб”⁶⁵, что ограничивает их развитие как специалистов и препятствует их повышению в должности.

Можно сказать, что в независимости от социального статуса, выбор работать или не работать как для женщин из обеспеченных слоев населения, так и из бедных продиктован семейными обстоятельствами. В отличие от образованных женщин, которые, возможно, хотят работать, но не могут нарушить негласных общественных устоев и пойти против семьи, индианки, не имеющие квалифицированных навыков, стремятся к работе на дому как символу достатка и безопасности.

⁶³ Datta, S. Factors effecting career advancement of Indian women managers / S. Datta, U. A. Agarwal // South Asian Journal of Business Studies – 2017. – vol. 6, issue 3 – pp. 336

⁶⁴ Термин “стеклянный потолок” был впервые употреблен в начале 1980-х годов. В теории гендерных исследований он используется как метафора для описания невидимого и формально никак не обозначенного барьера (“потолка” в карьере), который ограничивает продвижение женщин по служебной лестнице по причинам, не связанным с их профессиональными качествами.

⁶⁵ “Мужской клуб” (перевод с англ. boys club) - организация, часто в бизнес-сфере, в которой доминируют мужчины, и куда не допускаются женщины.

Следующий социальный аспект, который необходимо рассмотреть в рамках данного исследования - это каста, являющаяся одной из главных характеристик индийского общества. Для того чтобы понять как функционирует рынок труда в стране, нам необходимо ответить на вопрос: как кастовая принадлежность влияет на устройство на работу и заработную плату людей.

Слово “каста” пришло из португальского языка и дословно переводится как “порода”. Каста - это эндогамная группа людей, которые осознают свою общность, имеют круг традиционных занятий и специфичные обычаи, обряды и мифологию. Касты живут чересполосно, но ограничивают свое взаимодействие друг с другом в рамках иерархической системы⁶⁶. Когда мы говорим о кастовой системе, мы должны понимать, что существуют две модели, основанные на двух разных понятиях: “варна” и “джати”.

Варна берет свое начало от ведической классификации, которая делит всех индуистов на четыре большие группы, каждой из которых предписано определенное назначение: брахманы (священники), кшатрии (воины), вайшья (торговцы и земледельцы) и шудры (прислуга). Джати, в свою очередь, - это относительно маленькая, локальная группа людей, которая связана с одним или несколькими видами наследственной профессиональной деятельности. Термин джати может применяться к группе каст, одной касте, подкасте или подразделению подкасты, и даже некоторым этносам. Даже представители других религий, таких как ислам, буддизм и христианство, в которых не существуют варн, интегрированы в

⁶⁶ Индуизм. Джайнизм. Сикхизм: Словарь / М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянский [и др.] под редакцией М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянского – М.: Республика, 1996. – 334 с.

кастовую систему через джати⁶⁷. Иными словами, в Индии кастой может стать любая социальная группа — профессиональная, конфессиональная и даже этническая.

В настоящее время в Индии насчитывают около 3000 каст. Считается, что они отличаются друг от друга по степени ритуальной “чистоты”, однако реальный статус зависит от многих факторов, в том числе и от материального положения группы. Одна каста может включать как богатые, так и бедные семьи, но в целом сохраняется соответствие кастового и социально-экономического статуса: чем выше каста, тем ее члены в богаче, грамотнее и т. п. Касты можно разделить на высшие (брахманские, воинские, которые составляют до 8% населения), средние (торговые, землевладельческие - 22%), низшие (земледельческие и ремесленные - 39%), "неприкасаемые" (17% населения страны)⁶⁸.

В современной Индии принадлежность к касте не фиксируется в переписях населения, официально не принимается во внимание при приеме на работу и учебу, дискриминация по причине кастовой принадлежности, так же как религиозной и этнической, запрещена статьей 16 индийской конституцией и карается как уголовное преступление. Однако на официальном уровне фиксируется принадлежность к наиболее угнетенным группам, которые занесены в особый список. Для "зарегистрированных" каст резервируются места в государственных учреждениях, учебных заведениях, законодательных органах и органах местного самоуправления с целью способствовать поднятию их материального и культурного уровня. В некоторых штатах Индии резервируют места также для низших и средних каст⁶⁹. Однако религиозность и низкий уровень жизни большинства индийского

⁶⁷ Agrawal, T. Gender and caste-based wage discrimination in India: some recent evidence / T. Agrawal // Journal for Labour Market Research – 2014. – vol.47 – p. 329

⁶⁸ Индуизм. Джайнизм. Сикхизм: Словарь / М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянский [и др.] под редакцией М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянского – М.: Республика, 1996. – 334 с.

⁶⁹ Там же

населения способствуют дальнейшему кастовой системы, и связанной с ней дискриминацией.

Как было сказано выше, кастовая иерархия является причиной серьёзного неравенства в доступе к образованию, здравоохранению и рабочим местам. По этой причине в Индии чрезвычайно низкий уровень профессиональной мобильности. Помимо этого существуют определенные ограничения в выборе профессии. Паттерны найма, основанные на кастовой принадлежности, и сопряженным с этим кумовстве, являются ключевыми проблемами индийского рынка труда.

Несмотря на различные усилия правительства (в том числе, упомянутая ранее политика резервирования мест в учебных заведениях и в государственном секторе), достигнутые результаты, в плане образования и трудоустройства, людей из неблагополучных социальных групп, таких как зарегистрированные касты и племена, являются неудовлетворительными. Представителям маргинализированных каст и племен чаще других групп приходится браться за низкооплачиваемую и временную работу. Эти группы находятся в неблагоприятном положении при найме. Они сталкиваются с трудностями при поиске постоянной работы, поскольку им приходится иметь дело с более высокими транзакционными издержками, связанными с выходом на рынок труда. Доля людей, не принадлежащих к зарегистрированным кастам и племенам, среди постоянных сотрудников значительно выше, чем у их представителей.

В данном исследовании для удобства будет использоваться следующее разделение групп по кастовому признаку:

- зарегистрированные касты (Scheduled Caste - далее SCs)
- зарегистрированные племена (Scheduled Tribes - далее STs)
- другие отсталые классы (Other Backward Classes далее - OBCs)

- обычные касты (т.е., кто не входит в первые три категории, и соответственно не являются маргинализированными в обществе: General castes - далее GCs)

Обратимся к данным последнего исследования человеческого развития Индии (India Human Development Survey). Оно проводилось в 2011–2012 годах, и было подготовлено Национальным советом прикладных экономических исследований (NCAER) в Нью-Дели и Мэрилендским университетом. Исследование человеческого развития Индии представляет собой национально репрезентативное опрос, в котором приняли участие 215 754 человека - члены 41 554 домохозяйств. Опрос проводился в 28 штатах и союзных территориях Индии, за исключением Андаманских и Никобарских островов и Лакшадви́па. Он охватил 1503 села и 276 городов⁷⁰.

Исследование содержит большой объем информации о домохозяйствах и частных лицах, которая включает такие факторы как: место жительства (сельский или городской сектор и штат проживания), размер домохозяйства, принадлежность к социальной группе и религии, возраст участников опроса, уровень образования, род занятий, семейное положение. В исследование также содержится информация о заработной плате, доходах домохозяйств, компонентах дохода домохозяйств (фермерский доход, процентный доход, дивиденды или прирост капитала; имущество, пенсия, доход из других источников и т.д.).

Единицей анализа для изучения экономической дискриминации может быть⁷¹:

- домохозяйство - неравенство между двумя подгруппами обычно измеряется разницей в доходах

⁷⁰ India's National Sample Survey (NSS) 2011-2012 // International Labour Organization - 2012. - Режим доступа: <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/7035>

⁷¹ Blackburn, R. M. Measuring occupational segregation and its dimensions of inequality and difference /R.M. Blackburn// Cambridge Studies in Social Research – 2009 – no.12 - p. 9

- отдельно взятый работник - неравенство измеряется разницей в ставках заработной платы

Основное внимание в данной работе уделяется второму типу анализа, поскольку нас интересует изучение дискриминации на рынке труда. Для проведения подобных исследований используют подход, который подразумевает декомпозицию функции заработной платы путем оценки двух регрессий заработной платы для двух групп. Это позволяет разложить разрыв в заработной плате на две составляющие: первую, которая объясняется средними групповыми различиями в характеристиках производительности; и вторую, которая объясняется дискриминацией на рынке труда.

Чтобы выяснить, как кастовая принадлежность влияет на рынок труда, воспользуемся методом разложения Блиндера-Оахаки⁷², который заключается в следующем: предположим, что есть две группы А (благополучные) и В (неблагополучные). Уравнение заработной платы для каждой группы может быть записано как:

$$W_A = \beta_A X_A + \varepsilon_A$$

$$W_B = \beta_B X_B + \varepsilon_B$$

Где W - натуральный логарифм заработной платы (почасовой), X - вектор независимых переменных (характеристик производительности), ε - влияние межгрупповых различий. Вектор независимых переменных контролирует человеческий капитал, демографические и различные другие характеристики людей.

Если группа, находящаяся в неблагоприятном положении, получает такую же заработную плату, что и группа, находящаяся в благоприятных условиях (при отсутствии дискриминации в оплате труда), то их средняя заработная плата будет определяться как:

⁷² Agrawal, T. Gender and caste-based wage discrimination in India: some recent evidence / T. Agrawal // Journal for Labour Market Research – 2014. – vol.47 – p. 119

$$W^B = \beta^A X^B$$

Общий средний разрыв в заработной плате между благополучными и неблагополучными группами может быть выражен как:

$$W^A - W^B = \beta^A (X^A - X^B) + (\beta^A - \beta^B) X^B$$

Приведенное выше разложение проводится с точки зрения группы А (скажем, мужчин), т. е. мы предполагаем, что без какой-либо дискриминации заработная плата мужчин такая же как и у женщин. Чтобы учесть проблему индексного числа, мы используем структуру заработной платы обеих групп. Уравнение декомпозиции с использованием эталонной структуры заработной платы второй группы можно записать следующим образом:

$$W^A - W^B = \beta^B (X^A - X^B) + (\beta^A - \beta^B) X^A$$

Таким образом, в рамках данной работы необходимо сравнить заработную плату мужчин и женщин из SCs, STs, OBCs и GCs. В таблице ниже приведен коэффициент разложения разрыва в доходах на душу населения для гендерно-социальных групп с точки зрения двух факторов: профессиональной сегрегации (Ф1) и разрыва в заработной плате внутри профессии (Ф2) в Индии в 2011 - 2012 годах.

Таблица 1: процент потерь/сверхприбыли в доходах относительно средней заработной платы внутри профессии для выходцев из SCs, STs, OBCs и GCs (с учетом пола):

Пол и социальная группа	Ф1	Ф2
мужчины из GCs	+ 49.7	+ 31.2
женщины из GCs	+ 45.5	-6.6
мужчины из OBCs	-0.5	+ 1.6

женщины из OBCs	-12.7	-25.3
мужчины из STs	-19.4	-2.6
женщины из STs	-30.4	-19.8
мужчины из SCs	-17.8	+ 0.5
женщины из SCs	-25.2	-19.5

На основе этих данных, мы можем сделать следующие выводы: во-первых, на рынке труда ярко выражена профессиональная сегрегация (неравномерное распределение разных социальных групп в экономике). В случае женщин из SCs STs она привела к существенному снижению заработной платы на душу населения. Например, работницы из STs получали зарплату на 30,4% ниже средней по стране из-за профессиональной сегрегации. Однако по этой же причине заработная плата мужчин из GCs а женщин из GCs была выше средней на 49,7%, 45,5% - соответственно. Иными словами, в отличие от индийцев и индианок из SCs, STs, OBCs, представители GCs выигрывают от существования профессиональной сегрегации, так как они представлены в различных сферах экономики, что позволяет им получить высокооплачиваемые должности.

Во-вторых, сложив коэффициенты Φ_1 и Φ_2 , мы получаем общий процент денежных потерь относительно средней заработной платы в каждой группе. Из данных таблицы становится очевидно, что самый большой разрыв в заработной плате у женщин из STs. Они теряют 50.2%. Затем идут женщины из SCs - 44,7%, а представительницы OBCs получают зарплату на 38% ниже средней, что делает эти три группы самыми уязвимыми на рынке труда. Мужчины из этих социально

маргинализированных групп также подвергаются дискриминации, однако это происходит в меньшей степени. Стоит отметить, что в случае индианок из GCs, профессиональная сегрегация позволяет получать им более высокую заработную плату, они сталкиваются с денежными потерями только из-за дискриминации по половому признаку в рамках профессии⁷³.

Стоит также обратить внимание и на место проживания человека. Согласно исследованию Тушара Агравала, одни и те же маргинализированные кастовые группы сталкиваются с разным уровнем дискриминации в городах и селах. Ученый отмечает, что в сельском секторе выходцы из SCs и STs из-за своей кастовой принадлежности в среднем теряют 38% от средней заработной платы, а в городском около 31%. Гендерный разрыв в заработной плате также заметнее в деревне. Кроме того, профессиональное распределение социальных групп в этих двух секторах весьма различно. Например, доля постоянных наемных работников выше в городском секторе, тогда как в сельском секторе преобладают временные работники. У этого есть две причины: доступ к большему числу профессий и разрыв в человеческом капитале. Рассмотрим эти два фактора подробнее⁷⁴.

По данным периодического опроса рабочей силы 2017–2018 годов, в деревнях подавляющее большинство женщин были заняты в сельском хозяйстве и смежных с ним сферах. Городские жительницы имели больше возможностей для найма. В приведенных ниже таблицах мы можем видеть информацию по каждому штату Индии, без учета союзных территорий⁷⁵.

⁷³ Anu, R. Occupational Segregation by Caste and Gender in India / R. Anu, G. Srinivas, R. Bheemeshwar // MPRA – 2017. – no.101969 – 10p.

⁷⁴ Agrawal, T. Gender and caste-based wage discrimination in India: some recent evidence / T. Agrawal // Journal for Labour Market Research – 2014. – vol.47 – p. 331

⁷⁵ Periodic Labour Force Survey 2017-2018 // Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistical Office, Government of India - 2019. - Режим доступа: https://cse.azimpremjuniuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2019/02/Annual-Report-PLFS-2017-18_31052019.pdf

Таблица 2: процентное распределение работающих женщин в деревнях по отраслям с учетом уровня безработицы в каждом штате⁷⁶:

Штаты	Сель. хоз-во, горнодоб. пром-ть, разработка карьеро-в	Производства	Электро- энергетика, водное хоз- во	Строитель- ство	Торговля, отели, рестораны	Транспорт, индустрия хранения, коммуникации	Пр. услуги
Андхра Прадеш	77.4	6.1	0	5.4	5.4	0.3	5.4
Аруначал Прадеш	75.5	0.1	0	0	6.8	0	17.6
Ассам	51.6	5.4	0	2.4	3.6	0.7	36.3
Бихар	61.5	1.3	0	2.5	9.2	0	25.6
Чандигарх	19.2	9.5	0	0	18.4	0	52.9
Чхаттисгарх	85.7	2.2	0.3	4.5	3.9	0	3.5
Дели	0	21.3	0	1.2	2.4	0	75.1
Гоа	28.8	7.8	0	0.8	16.3	0	46.3
Гуджарат	81.4	6.3	0	3.1	1.7	0	7.5
Харьяна	66.1	9.5	0	3.1	2.2	1.2	17.9
Химачал Прадеш	86.3	1.6	0.2	3.5	1.5	0	7.1
Джамму и Кашмир	85.7	4.1	0	0	0.7	0	9.5
Джаркханд	75.8	8.7	0	6.3	2	0	7.2
Карнатака	76.8	8.4	0	1.1	4.4	0.8	8.4
Керала	26.1	13.1	0.1	13	10.9	2.3	34.6
Мадхья Прадеш	84.2	3.2	0	6.3	2.2	0	4.3
Махараштра	88.5	2.9	0	0.7	2.1	0.4	5.4
Манипур	26.4	29.1	0	1.7	18.8	0.9	23.2
Мегхалая	73.6	0.6	0	5	7.2	0	13.6
Мизорам	65.9	5	0	1.1	15.8	0	12.2
Нагаленд	46.6	3.8	0	0	13.9	0	35.7

⁷⁶ Periodic Labour Force Survey 2017-2018 // Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistical Office, Government of India - 2019. - Режим доступа: https://cse.azimpremjuniuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2019/02/Annual-Report-PLFS-2017-18_31052019.pdf

Одиша	62.3	10.4	0	13.5	3.4	0	10.3
Пенджаб	40.6	17.4	0	5.7	3.9	0.7	31.8
Раджастхан	83	4.2	0.1	7.2	1.4	0.2	4
Сикким	61	0.9	1.3	1.7	11.1	0	24
Тамилнад	51.2	13	0	19.7	6.7	0.3	9.1
Телингана	70.6	18.3	0	3.8	2.2	0	5.1
Трипура	37.2	4	0	17.9	8.2	0.1	32.7
Уттаракханд	81.3	1.6	0	0.7	1.8	0.3	14.4
Уттар Прадеш	75.1	9.7	0	2	5.6	0.3	7.2
Западная Бенгалия	52.5	24.9	0	1.8	5.6	0	15.2
Вся Индия	73.4	8.1	0	5.3	4	0.3	8.9

Таблица 3: процентное распределение работающих женщин в городах по отраслям с учетом уровня безработицы в каждом штате⁷⁷:

Штаты	Сель. хоз-во, горнодоб. пром-ть и разработка карьеров	Производства	Электро-энергетика, водное хозяйство	Строительство	Торговля, отели, рестораны	Транспорт, индустрия хранения, коммуникации	Пр. услуги
Андхра Прадеш	8.2	26.3	0.7	3.9	22.2	0.9	37.9
Аруначал Прадеш	3	0	4.7	1.8	23.1	5.2	62.3
Ассам	9	13.8	0	0.7	9.6	2	65.0
Бихар	6.0	14.7	0.0	4.6	10.2	0.3	64.2
Чандигарх	0.1	15.1	2.2	0.0	10.4	0.3	71.9
Чхаттисгарх	21.8	13.2	1.0	11.1	14.7	0.9	37.2
Дели	0	9.9	0.5	1.7	15.9	7.1	65.0
Гоа	6.2	15.3	0.0	0.9	9.7	4.1	63.8
Гуджарат	7.7	36.8	0.5	2.6	9.1	2.7	40.7
Харьяна	8.8	31.1	0.5	3.1	8.6	1.8	46.1

⁷⁷ Periodic Labour Force Survey 2017-2018 // Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistical Office, Government of India - 2019. - Режим доступа: https://cse.azimpremjuniuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2019/02/Annual-Report-PLFS-2017-18_31052019.pdf

Химачал Прадеш	27.3	16.8	1.0	3.1	9.6	0.3	41.9
Джамму и Кашмир	22.4	19.5	0.7	2.2	3.0	1.7	50.5
Джаркханд	6.6	15.9	2.0	19.3	5.0	2.4	48.9
Карнатака	11.1	28.1	0.4	3.1	14.9	5.2	37.2
Керала	9.6	14.6	0.8	9.4	10.1	3.4	52.1
Мадхья Прадеш	11.0	28.9	1.3	6.3	10.9	1.3	40.5
Махараштра	7.8	18.3	0.3	2.8	14.2	5.2	51.4
Манипур	6.3	29.5	0.0	0.6	20.3	0.4	42.9
Мегхалая	9.5	3.1	0.0	0.5	17.3	2.0	67.6
Мизорам	13.7	4.0	0.7	0.4	31.5	2	49.6
Нагаленд	7.4	5.6	1.7	0	19.3	1.5	64.5
Одиша	5.9	18.1	0	13.1	8.8	0.9	53.2
Пенджаб	5.4	20.7	2.3	0.9	11.5	2.2	57.1
Раджастхан	22	19.9	2.9	7.3	6.8	0	41.2
Сикким	0	18.1	0	0	41.8	0.4	39.7
Тамилнад	12.2	28.2	0.3	3.6	16.7	5.7	33.3
Телингана	10.7	24.2	1	4.7	12.1	7.6	39.9
Трипура	3.2	13.7	0	9.6	5.7	0	67.8
Уттаракханд	8.2	12.1	0	0.7	8.9	0.4	69.7
Уттар Прадеш	9.3	27.9	0.4	3.3	10.9	0.6	47.7
Западная Бенгалия	3.1	39.4	0.2	2	7.6	1.3	46.4
Вся Индия	9.2	25.2	0.6	4.1	13	3.3	44.4

Человеческий капитал - это совокупность знаний, навыков и здоровья, в которые люди вкладывают средства и которые они аккумулируют в течение своей жизни, что позволяет им реализовывать свой потенциал в качестве полезных членов общества.

Большая разница в уровне образования между кастами является важной причиной неравенства в вопросе занятости. Если средний уровень грамотности на 2011 год, согласно последней официальной переписи населения, составил 73%, то среди зарегистрированных каст и плен только

66%. У индианок из этих маргинализированных групп - 56,6%. Это можно объяснить тем, что большая часть представителей из SCs STs OBCs проживает в сельской местности, где часто отсутствует образовательная инфраструктура, в то время как жители городских районов относительно обеспечены и имеют широкий доступ к школам. Из-за отсутствия полного школьного образования основная часть населения SCs, STs и OBCs заняты в таких сферах как сельское хозяйство, рыболовство, охота и лесозаготовки. Также по большей части они занимают должности временных работников⁷⁸.

Помимо образования, важную роль играет и сегрегация по месту жительства, которая также приводит к дискриминации на рынке труда. По сути происходит изоляция людей по признаку их происхождения, а это в свою очередь ведет к развитию ограниченного спектра экономических возможностей, культурных и социальных контактов, которые влияют на людей на протяжении всей их жизни.

Даже сейчас разные группы в индийском обществе поддерживают сегрегацию. Так в Индии смешанные браки между высшими и низшими кастами - огромная редкость. В сельской местности очень сильно выражена проблема “неприкасаемости”. Люди из неприкасаемых каст не просто не могут получить доступ к рынку труда, но и даже к деревенскому колодцу.

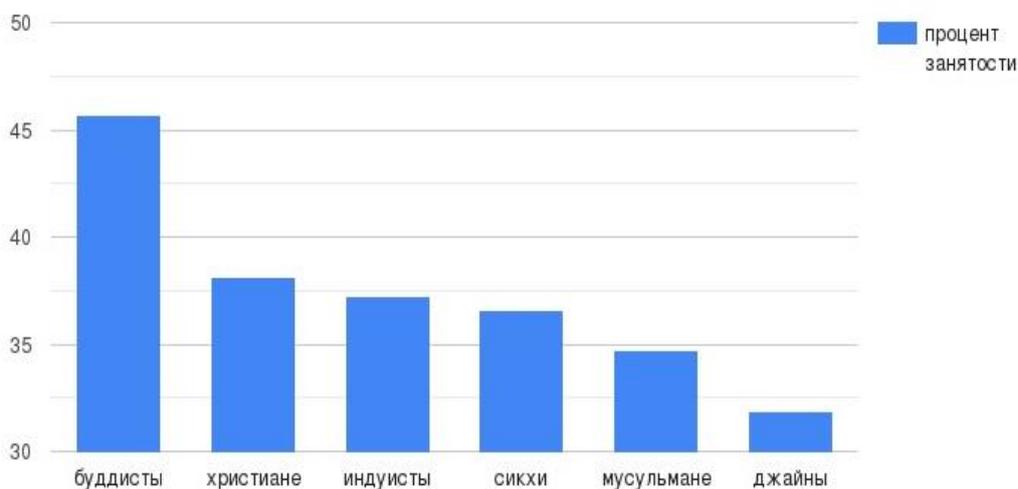
Религия - это еще один ключевой социальный аспект, который нам необходимо рассмотреть в данной главе. 80% населения Индии исповедуют индуизм. На втором месте по числу последователей ислам - 14%. Христианство преобладает на северо-востоке страны, где во время колониального правления была практически не ограничена миссионерская

⁷⁸ Women in the Workforce: India (Quick Take) // Catalyst – 2020 – Режим доступа:<https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>

деятельность. Христиане составляют 2.3% от всего населения. Также стоит отметить еще три религии сикхизм, буддизм и джайнизм, хотя в процентном соотношении у этих конфессий не так много последователей - 1,72%, 0,7% и 0,37% соответственно⁷⁹.

Ниже представлена диаграмма процентной занятости среди шести конфессиональных групп на 2022 год (Согласно данным центра по мониторингу индийской экономики).

Рисунок 1: процентная занятость среди представителей главных конфессий в Индии⁸⁰:



Мы видим, что среди буддистов этот показатель самый высокий - 45,7%, у христиан - 38,1%; у индуистов - 37,2%; у сикхов 36,6%; у мусульман - 34,7% и джайны на последнем месте с 34,1%. Между главными религиозными меньшинствами и индуистами существует незначительный разрыв в процентной занятости. Однако стоит отметить, что существует значительная разница в сферах, где работают

⁷⁹ Mansoor, K. Occupational Segregation in the Indian Labor Market: Socio-religious Perspective /K. Mansoor, V. Abraham // The Indian Journal of Labour Economics – 2021.- vol.64 – p.65

⁸⁰ Vyas, M. Religious minorities face little bias in labour markets / M. Vyas // Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd – 2022. - Режим доступа: <https://www.cmie.com/kommon/bin/sr.php?kall=warticle&dt=20221121123612&msec=746>

представители разных конфессий. Далее рассмотрим два религиозных меньшинства: христиан и мусульман.

Большинство христиан в Индии относятся к зарегистрированным племенам. И хотя мы отмечали выше, что это маргинализованная группа, племена, проживающие на северо-востоке страны, имеют особый статус. Чтобы не дать племенным штатам выйти из состава Республики после обретения Индией независимости в 1947 году, правительство предприняло ряд мер по продвижению позитивной дискриминации. Это означает, что христианам из таких штатов как Нагаленд, Трипура, Мегхалая, Мизорам доступна хорошая образовательная инфраструктура (в этих штатах грамотность населения превышает средние по стране 73% - 79,5%; 87,3%; 74,4%; 91,3%). Также у них есть льготы при найме в государственные учреждения⁸¹.

Согласно данным опроса по занятости 2011–2012 годов, мусульмане в большей степени, по сравнению с индуистами, имеют статус самозанятых. Им чаще приходится браться за менее оплачиваемую, временную работу, где отсутствует социальное обеспечение. Рабочие-мусульмане заняты в низкотехнологичных отраслях, таких как производство одежды, текстиля, табачных изделий и изделий из кожи. Кроме того, мусульмане занимают низшие ступени профессий, таких как продавцы, водители, уличные торговцы, горнодобывающие и строительные рабочие, транспортные рабочие и грузчики, что объясняет их не самое лучшее экономическое положение. Их маргинализация еще больше усугубляется жесткой конкуренцией с другими доминирующими религиозными группами, недостаточным капиталовложением и отсутствием прямого доступа к рынкам сбыта⁸². Однако дискриминация

⁸¹ Sanghi, S. A. Employment Trends among Religious Communities of India / S. Sanghi, A. Srija // Economic and Political Weekly – 2014. - vol. 49, no. 17 - p. 23

⁸²Seetahul, S. Where does the stigma lie? Exploring the Roles of Gender, Religion and Caste in the Indian Labour Market: thesis. doctor of economic science / S. Seetahul – Bordeaux, 2018., - 146 p

между мусульманами и мусульманками выражена гораздо сильнее. Зарплата мужчин примерно на 16% ниже средней по стране, а у женщин - на 40%. Таким образом, мусульманки сталкиваются с потерями и сегрегацией на рынке труда сопоставимыми по показателям с женщинами из SCs и STs.

В заключение можно сказать, что все социальные аспекты взаимосвязаны и оказывают большое влияние на индийский рынок труда. В первую очередь, семейное положение женщин и ситуация, в котором находится на данный конкретный момент домохозяйство, диктуют индианкам модель поведения на рынке труда. Женщины из бедных слоев населения чаще всего берутся за временную работу в периоды кризиса, а так как эта работа отличается высокой степенью опасности, физической нагрузкой и маленькой зарплатой, то они предпочитают поддерживать сложившуюся в обществе модель “мужа-кормильца”, что только усугубляет разрыв в доступе к хорошо оплачиваемым профессиям.

В Индии вопросы касты и религии играют огромную роль не только в политической и культурной жизни страны, но и экономической. Мы можем наблюдать существенную дискриминацию между индуистами из высоких и средних каст, выходцами из зарегистрированных каст и плен и мусульман. Однако кастовая и религиозная дискриминация усиливается гендерной, поэтому даже в самих маргинализированных группах есть существенные отличия по зарплате между мужчинами и женщинами.

Глава III: Рынок труда в неформальном секторе экономики

Неформальная экономика, которая также известна как неформальный сектор или теневая экономика, — это часть экономики в любой стране мира, которая не облагается налогами и не контролируется государством. Неформальный сектор играет огромную роль в развивающихся странах, так как он предоставляет крайне важные экономические возможности для бедных и маргинализированных слоев общества. Его можно охарактеризовать как серый рынок труда, который стал быстро расширяться с 1960-х годов. Интеграция неформальной экономики в формальный сектор является важной задачей для многих государств.

Первым, кто использовал термин “неформальный сектор”, был У. Артур Льюис. В 1955 году он представил свою модель экономического развития в, так называемых, странах второго и третьего мира. Льюис использовал данный термин, чтобы описать вид занятости, который был не типичен для промышленного сектора того периода⁸³. Таким образом, можно сказать, что понятие “неформальная экономика” было выведено от противоположного, то есть оно противопоставляется “формальной экономике”.

Согласно модели Льюиса, неорганизованный сектор с избыточной рабочей силой должен постепенно исчезать по мере того, как избыточная рабочая сила будет поглощаться организованным сектором⁸⁴. Данная теория была основана на опыте западных капиталистических стран, в которых доля сельского хозяйства и неорганизованного сектора резко

⁸³ Lewis, W.A. The Theory of Economic Growth / W.A. Lewis // London: Allen & Unwin, 1955 – p. 53

83 Там же

сократилась. Однако она не нашла подтверждение во многих развивающихся странах, в том числе и в Индии.

По данным World Economics, неформальная экономика Индии составляет 43,1% от ВВП страны. Эксперты Всемирного банка считают, что в 2021 году в Индии было около 507 704 840 рабочих. Из них более 90% работают именно в неформальном секторе. В сельском хозяйстве трудоустроено 41,19% индийцев, в промышленности - 26,18%, а в сфере услуг - 32,33%⁸⁵. В организованном секторе работники наняты правительством, государственными предприятиями и предприятиями частного сектора. В 2008 году в организованном секторе было занято 27,5 миллиона человек, из которых 17,3 миллиона работали на правительство или государственные предприятия⁸⁶. Также, согласно статистике Всемирного банка, из 23% индианок, которые получают заработную плату, более 94% заняты в теневой экономике. Поэтому, когда мы говорим о рынке труда в Индии, мы должны понимать, что он почти полностью находится в серой зоне. Связанные с этим вопросы и будут рассмотрены в данной главе⁸⁷.

Неформальная предпринимательская деятельность возникает тогда, когда легальная экономическая деятельность становится привилегией малочисленных элит⁸⁸. То есть, когда люди пытаются обойти препоны, поставленные государственным регулированием. Неформальная экономика является частью рыночной экономики и производит товары и услуги для продажи и получения прибыли. Неоплачиваемый домашний

⁸⁵ Quarterly Informal Economy Survey (QIES) // World Economics - 2022.- Режим доступа: <https://www.worldeconomies.com/Informal-Economy/India.aspx>

⁸⁶ India - Self-employed // Trading Economics - 2023. - Режим доступа: <https://tradingeconomics.com/india/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>

⁸⁷ Data for India, World // The World Bank - 2023. -Режим доступа: <https://data.worldbank.org/country/india>

⁸⁸ Portes, A. The Informal Economy and Its Paradoxes / A. Portes // Princeton: Princeton University Press, 1994 - p. 15

труд, о котором говорилось в предыдущих главах, к этому не относится и, как следствие, не является частью неформальной экономики.

Стоит отметить, что теневая экономика включает в себя большой спектр видов деятельности, поэтому обратимся к классификации, которую предложил Э. Фэйдж. Он выделил следующие категории⁸⁹:

- нелегальная экономика - производство и продажа запрещенных законом товаров (например: наркотиков);
- недекларируемая экономика - действия направленные на уклонение от уплаты налогов;
- нерегистрируемая экономика - деятельность, при которой были не соблюдены установленные государством требования к отчетности;
- неформальная экономика - хозяйственная деятельность, целью которой является избежание издержек, связанных с установленными законами (например: лицензирование, кредитование, нормы социального обеспечения);

Очень важно разделять понятия незаконной и неформальной деятельности. Так первая подразумевает производство и продажу запрещенных товаров и услуг. Вторая имеет дело с вполне законными вещами, хотя механизмы производства или занятости могут быть не совсем легальными. В данной работе, мы будем рассматривать только законную неформальную экономику.

Неформальный сектор в значительной степени можно охарактеризовать следующим образом⁹⁰:

- для работы используются навыки, которые можно приобрести без формального образования;

⁸⁹ Portes, A. The Informal Economy and Its Paradoxes / A. Portes // Princeton: Princeton University Press, 1994 – p. 7

⁹⁰ Ramana Murthy, S.V. Measuring Informal Economy in India – Indian Experience / S.V. Ramana Murthy // International Monetary Fund – 2019. – 13 p.

- в неформальный сектор легко войти (это означает, что любой, кто хочет присоединиться к сектору, может найти какую-то работу, приносящую денежный заработок);
- между работником и работодателем нет стабильных, оформленных трудовым договором отношений;
- все производства и предприятия имеют небольшой масштаб операций;

Работники, которые участвуют в неформальной экономике имеют статус занятых. Виды работы, которые составляют этот сектор, очень разнообразны, особенно с точки зрения вложенного капитала и используемых технологий. В Индии, например: полировка бриллиантов и драгоценных камней на дому, самозанятость, уличная торговля, сбор мусора и т.п. В подавляющем большинстве случаев, производительность труда остается очень низкой.

Можно говорить о существовании условного спектра неформальных видов деятельности. Наверху находятся требующее бóльших затрат на организацию (небольшие предприятия в сфере услуг), и тем самым приносящие больший доход. Доступ к такой работе сильно ограничен. Чем проще получить доступ к работе, тем меньше она будет оплачиваться, а также увеличивается риск столкнуться с эксплуатацией.

М. Кастельс и А. Портес считают, что люди могут участвовать в неформальной экономике по нескольким причинам. С одной стороны, целью может быть выживание человека или же всего домохозяйства, что достигается посредством ведения натурального хозяйства или продажи производимых товаров и услуг на рынке. С другой стороны, фирмы, которые относятся к формальному сектору, стремятся накопить капитал, увеличить управленческую гибкость и снизить трудовые затраты. Поэтому они прибегают к теневому найму и используют самозанятых в качестве

субконтракторов⁹¹. Таким образом, одна и та же работа, которая для неформально занятого человека означает выживание, может повышать гибкость производства официально зарегистрированной фирмы, которая его нанимает. Мы можем утверждать, что именно такая модель и доминирует на территории Индии.

Стоит также отметить, что к теневому сектору Индии применим первый из трех парадоксов неформальной экономики, которые описывает Алехандро Портес в работе “Неформальная экономика и ее парадоксы”. Он заключается в том, что, чем ближе неформальная экономика к структуре подлинного рынка, тем больше ее эффективное функционирование зависит от социальных связей. Иными словами, залогом борьбы с мошенничеством на рынке является взаимное доверие, основанное на чувстве принадлежности к одной группе.

Идентичность каждого члена индийского общества неотделима от его кастовой и религиозной принадлежности. Люди веками выживали благодаря тесным связям, которые усиливались эндогамными браками и своеобразной самостоятельной сегрегацией от других. Как отмечалось в предыдущих главах найм на работу на прямую связан с этими аспектами, так как все транзакции на рынке труда проходят через социальные связи. Поэтому нарушение неформальных правил ведет в какой-то степени к исключению из сообщества. Портес отмечает, что, чем активней экономические ресурсы передаются через такие сети, тем более серьезным и эффективным социальное наказание путем исключения из них может оказаться, по сравнению с прочими видами санкций⁹².

⁹¹ Portes, A. The Informal Economy and Its Paradoxes / A. Portes // Princeton: Princeton University Press, 1994 – p. 4

⁹² Там же

В условиях, когда отсутствует правовая система, которая регулирует рынок, неформальное предприятие полагается исключительно на эту форму контроля. Можно утверждать, что при этом не происходит существенного разделения между деловой и частной (личной) ролью человека, поэтому его положение в одной сфере зачастую будет определять его положение в другой. Возможность потерять свой статус и является главным гарантом соблюдения правил⁹³.

По сравнению с официально трудоустроенными, работники неформального сектора зарабатывают меньше, имеют нестабильный доход и не имеют права на полноценное социальное обеспечение. Индийское трудовое законодательство различает людей, работающих в организованном секторе, и людей, работающих в неорганизованном. Главным источником, на который мы ссылаемся в этом вопросе “The Unorganized Workers’ Social Security Act 2008” (“Акт о социальном обеспечении рабочих неорганизованном секторе 2008 года”). Пункт 2 этого закона дает следующие определения⁹⁴:

“(a) “работодатель” - лицо или группа лиц, которые наняли или привлекли к работе работника из неорганизованного сектора напрямую или иным образом за вознаграждение;

(b) “надомный работник” - лицо, занятое производством товаров или услуг для работодателя в его или ее доме или других помещениях по его или ее выбору, кроме места работы, предоставляемого работодателем, за вознаграждение, в независимости от того, предоставляет ли или нет работодатель оборудование, материалы или другие ресурсы;

⁹³ Portes, A. The Informal Economy and Its Paradoxes / A. Portes // Princeton: Princeton University Press, 1994 – p. 15

⁹⁴ असंगिठत कमर्कार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 // विधि और न्याय मंत्रालय, भारत सरकार [Закон о социальном обеспечении рабочих неорганизованного сектора 2008 года// Министерство закона и юстиции, правительство Индии] - Режим доступа:<https://lddashboard.legislative.gov.in/sites/default/files/H200833.pdf>

(f) “организованный сектор” - предприятие, которое не относится к неорганизованному сектору;

(k) “самозанятый работник” - любое лицо, не нанятое работодателем, но занимающееся какой-либо деятельностью в неорганизованном секторе при условии, что получает ежемесячный заработок в размере, который может быть установлен центральным правительством или правительством штата; или владеет обрабатываемой землей с учетом потолка, который может быть установлен правительством штата;

(l) “неорганизованный сектор” - предприятие, принадлежащее частным лицам или самозанятым и занимающееся производством или продажей товаров или предоставлением услуг любого рода; и если на предприятии число нанятых работников не превышает десяти;

(m) “работник неорганизованного сектора” - надомный, самозанятый или наемный работник в неорганизованном секторе или работник в организованном секторе, на которого не распространяется действие ни одного из законов, упомянутых в Приложении II к настоящему Закону;

(n) “наемный работник” - лицо, нанятое за вознаграждение (наличными или чем-то другим) в неорганизованном секторе, непосредственно работодателем или через любого подрядчика, независимо от места работы, будь то надомный работник, временный работник, рабочий-мигрант или работники, нанятые домохозяйствами, включая домашних работников, с ежемесячной заработной платой в размере, установленным центральным правительством или правительством штата”.

В разделе втором пункте 3 говорится о том, что центральное правительство должно уведомлять работников неорганизованного сектора о доступных им программах социального обеспечения, которые включают в себя пособия по инвалидности, выплаты матерям и пожилым людям и

т.п. Список доступных государственных программ дается в приложении 1 к закону и состоит из 10 пунктов.

Из текста данного акта, мы можем сделать вывод, что индийское правительство осознает, необходимость защищать права работников неорганизованного сектора, даже в условиях отсутствия формального трудового договора. Однако стоит отметить, что характер этих программ господдержки предполагает, что работники сами будут подавать заявки об участии в них. Учитывая общую неосведомленность индийского населения в правовых вопросах, огромное количество людей, которые нуждаются в поддержке, просто не знают, что могут ее получить.

Говорить о неудовлетворительном уровне принимаемых правительством мер, мы можем, основываясь на результатах национального опроса рабочей силы 2021 года. 64% респонденток заявили, что предпочли бы улучшение условий труда и здравоохранения, вместо увеличения заработной платы⁹⁵. Это позволяет нам сделать вывод, что женщины сталкиваются с большим спектром проблем на рабочих места (в том числе отсутствие минимальной инфраструктуры, такой как туалеты, и базовых принципов обеспечения безопасности), и поэтому они готовы согласиться на менее оплачиваемую работу, если есть возможность работать в более комфортных условиях.

Шведское агентство по международному сотрудничеству в целях развития (SIDA), перечислило ключевые факторы роста неформальной экономики в 21 веке⁹⁶. И все они характерны для Индии:

⁹⁵ Bhattacharyya, R. Women in India informal economy ready to compromise on salaries for health benefits: Survey / R. Bhattacharyya // India Times – 2023. – Режим доступа: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/mid-career/women-in-indian-informal-economy-ready-to-compromise-on-salaries-for-health-benefits-survey/articleshow/98476278.cms>

⁹⁶ Flodman Becker, K. The Informal Economy / K. Flodman Becker // Stockholm: Sida, 2004 – p. 25

- ограниченное поглощение рабочей силы организованным сектором, особенно в странах с высокой численностью населения или с активно идущей урбанизацией;
- чрезмерная стоимость и нормативные барьеры, которые преграждают вход в формальную экономику, часто в купе с коррупцией;
- слаборазвитые образовательная и другие инфраструктуры;
- растущий спрос на недорогие товары и услуги;
- миграция, мотивированная экономическими трудностями и бедностью;
- трудности, с которыми сталкиваются женщины при получении официальной работы;

Более того, еще одним важным аспектом, является безработица. Чем сложнее найти работу для определенной социальной группы, тем больше людей будут оказываться в теневом секторе. В Индии это пожилые люди (старше 65 лет), в первую очередь вдовы, и молодые люди (15-24 лет). И хотя общий уровень безработицы относительно стабильный, страна страдает от хронической безработицы среди молодежи. С 2012 года более пятой части людей в возрасте 15–24 лет не могли найти работу⁹⁷. В 2020 году уровень безработицы среди молодежи подскочил до 25%. Еще большую озабоченность вызывает тот факт, что больше всего от безработицы страдают молодые люди с высшим образованием. Треть молодых людей в этой группе были безработными в 2020 году⁹⁸. Здесь

⁹⁷Report on conditions of work and promotion of livelihoods in the unorganised sector [Electronic Resource] // National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector - 2007. – 394 p. - Режим доступа: https://dcmsme.gov.in/Condition_of_workers_sep_2007.pdf

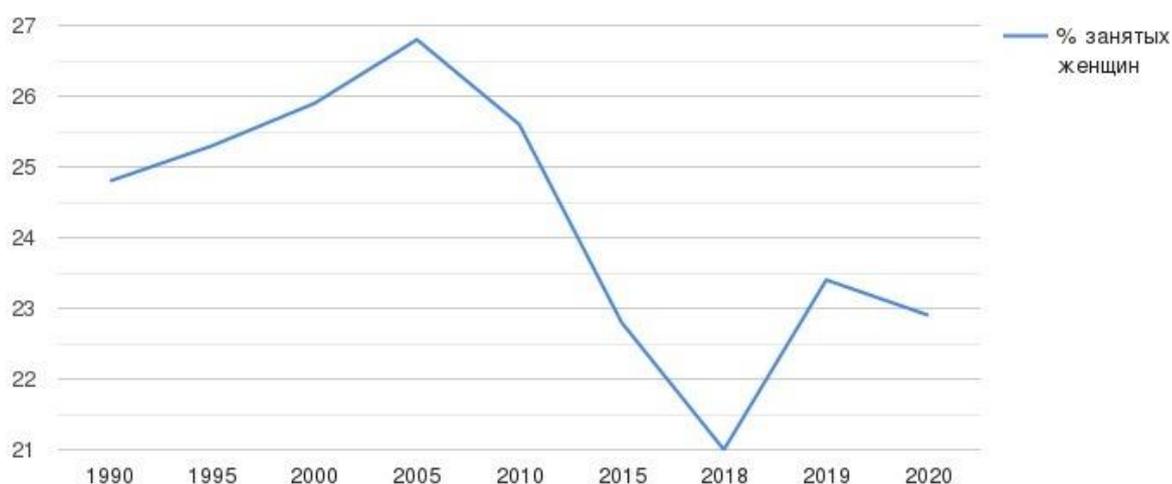
⁹⁸Informal economy in South Asia // International Labour Organization – 2021. - Режим доступа: https://www.ilo.org/new_delhi/areasofwork/informal-economy/lang--en/index.htm

также очевиден и гендерный разрыв: каждая вторая девушка не может найти работу. Это указывает на кризис с созданием рабочих мест в индийской экономике.

Поэтому неудивительно, что в условиях сегрегации рынка труда по половому признаку и разрыва в заработных платах между мужчинами и женщинами, индийцы доминируют в верхнем сегменте неформального сектора, а индианки вытеснены в нижний. Мужчины чаще занимаются более крупными операциями, в то время как женщины редко становятся работодателями и расширяют свое предприятие. Более того, из-за механизации и введения новых технологий, индианки теряют рабочие места в сельскохозяйственном секторе, в котором трудятся самый большой процент занятых женщин. Это связано с тем, что в обществе господствует представление, что мужчины лучше справляются с работой требующей квалифицированных навыков, таких как работа с оборудованием.

Ниже представлен график женской занятости в Индии за последние 30 лет (согласно данным Всемирного банка), на котором мы видим ярко выраженную отрицательную динамику⁹⁹.

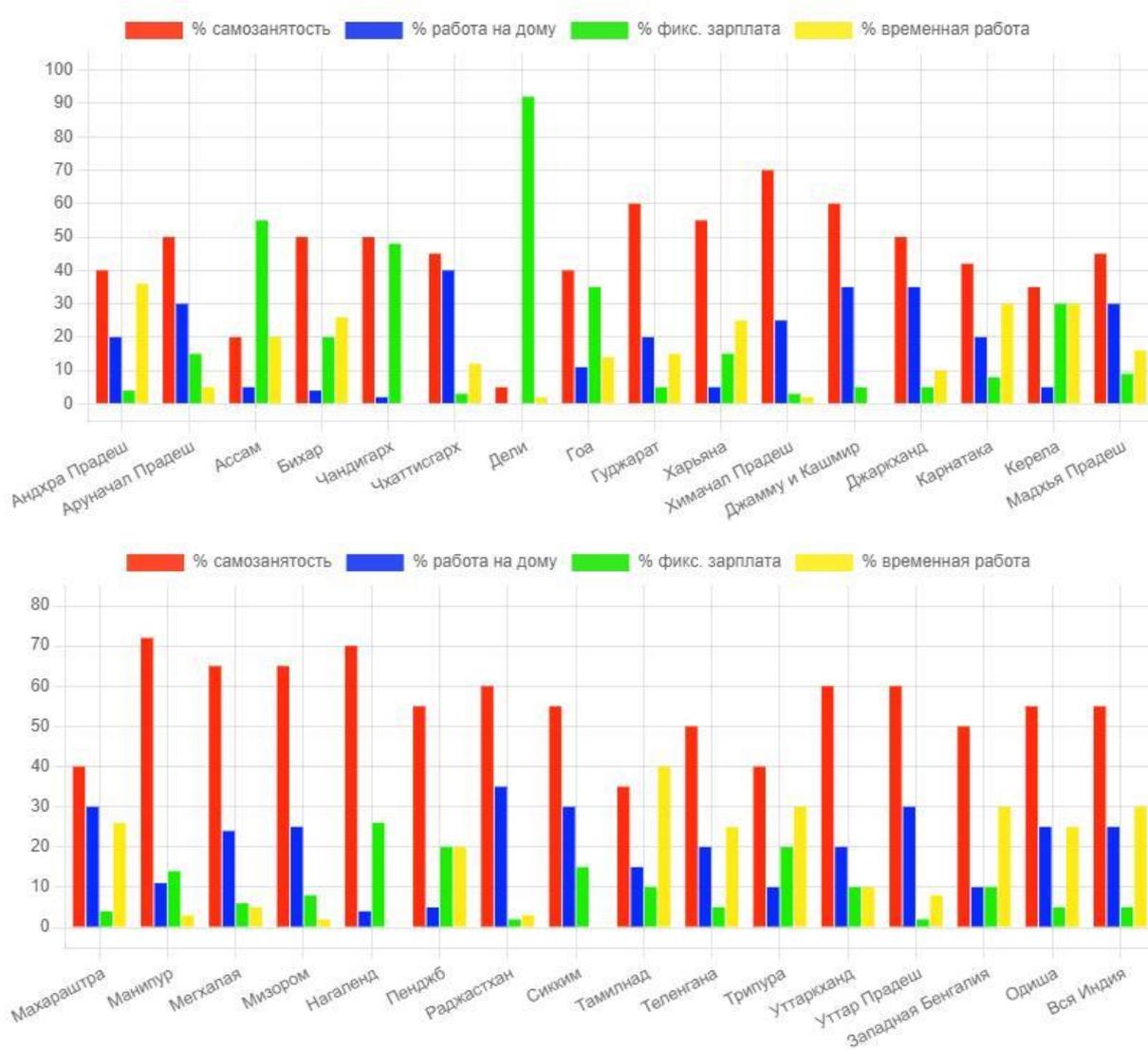
Рисунок 2: динамика женской занятости в Индии 1990-2020-е годы:



⁹⁹ Data for India, World // The World Bank – 2023 URL:<https://data.worldbank.org/country/india>

Согласно национальному опросу рабочей силы 2017 года, в Индии почти во всех штатах самозанятость и работа на дому являются главными видами деятельности для женщин на рынке труда. На гистограмме ниже, представлены данные о процентном соотношении индианок в четырех основных категориях занятости:

Рисунок 3: процентная занятость женщин в каждом штате Индии в четырех сферах деятельности¹⁰⁰:



¹⁰⁰ Deb, S. Women and Work in India: State-level Analysis / S. Deb // SAGE – 2020. – vol.50 – pp. 165

Ранее в данной главе мы привели определения, которыми оперирует правительство и официальные структуры. Однако, учитывая характер найма на работу, в абсолютном большинстве трудоустроенные индианки являются самозанятыми.

Рассмотрим деятельность “Ассоциации самозанятых женщин” (Self-Employed Women's Association или SEWA), которая участвовала в разработке “Акта о социальном обеспечении рабочих неорганизованном секторе 2008 года”. Эта организация представляет собой профсоюз работниц неформального сектора, который продвигает права малообеспеченных, самозанятых женщин. Членами объединения являются около 2 миллионов индианок в 18 штатах Индии, что делает эту ассоциацию крупнейшим представителем женщин как рабочего класса. Цель SEWA обеспечить женщинам доступ к полной занятости, а также стабильный доход, питание и социальное обеспечение: здравоохранение, пособия по уходу за детьми, страхование, пенсия и жилье¹⁰¹.

SEWA была основана в 1972 году в Ахмедабаде адвокатом Элой Бхатт, которая специализировалась на трудовом законодательстве. Изначально этот профсоюз был представлен как женское крыло Ассоциации текстильного производства, которую основал Ганди в 1918 году. Бхатт обратила внимание на то, что профсоюзы никоим образом не представляли интересы работниц на текстильных фабриках. Первые несколько лет правительство штата отказывалось признавать SEWA как самостоятельного представителя рабочих, так как у тех женщин не было официального трудового договора с предприятиями, а значит и их объединение не могло называться профсоюзом¹⁰². Однако организация

¹⁰¹ Sewa Bharat Annual Report 2020 // Sewa Bharat – 2020. - Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1STFaLcvVqC4-VQ9JDY22MOwBhGYNqn4F/view>

¹⁰² Там же

росла быстрыми темпами: с 30 000 членов в 1996 году, до 318 527 в 2000 году, до 1 919 676 в 2013 году, и почти 2 миллионов сейчас. В 2009 году SEWA получила статус федерального профсоюза.

SEWA дает самозанятым женщинам следующее определение: это женщины, у которых нет одного постоянного работодателя, и которые не получают фиксированную заработную плату и социальную защиту, как официально занятые работники. Самозанятых индианок можно распределить в 4 группы, исходя из их вида деятельности¹⁰³:

- разнорабочие - самая многочисленная группа, включающая в себя работу в сельском хозяйстве, на стройках, домработницы;
- работницы на дому - шитье, упаковка сладостей, изготовление ароматических палочек, гончарное ремесло, и т.п.;
- уличные торговцы - продажа овощей, фруктов, домашней утвари;
- мелкие производители - пищевая промышленность, изготовление корзинок и т.п.;

Первый опрос среди участниц SEWA, проведенный в середине 1970-х годов, показал, что 97% из них жили в трущобах, 93% были неграмотными, в среднем у каждой было четверо детей, и каждая третья была главным кормильцем семьи. За 40 лет профсоюз работниц неформального сектора достиг большого прогресса. Многие инициативы ассоциации подтолкнули правительство Индии начать проводить аналогичные программы¹⁰⁴.

Основной причиной успешной деятельности SEWA является особый подход к решению проблем женщин. Объединение играет роль не только

¹⁰³ Sewa Bharat Annual Report 2020 // Sewa Bharat – 2020. - Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1STFaLcvVqC4-VQ9JDY22MOwBhGYNqn4F/view>

¹⁰⁴ Там же

профсоюза, но и огромной группы взаимовыручки. Иными словами, ассоциация создает социальные связи между неформально занятыми женщинами, что позволяет им почувствовать свою принадлежность к одной группе (невзирая на касту и религию), и, как следствие, мобилизовать свои ресурсы. Опросы SEWA показывают, что подобная модель помогает участницам профсоюза не просто повысить уверенность в себе, но и повысить производительность труда и даже начать объединяться в кооперативы.

В 1974 году SEWA создала свой собственный банк Shri Mahila Sewa Sahakari Bank, или Кооперативный банк SEWA, чтобы обойти коррумпированные банки, ростовщиков и других посредников. Отличительная особенность этого банка заключается в том, что все организуется и финансируется членами ассоциации. SEWA предоставляет микрокредиты и микрофинансирование самозанятым индианкам через него. Банк поощряет сбережения и адаптировал традиционный подход для помощи в основном неграмотным членам. Например, женщинам, которые не могут расписаться, выдаются удостоверения личности с фотографиями и отпечатками пальцев. Также были учреждены “мобильные банки”, которые посещают сельские районы и трущобы для предоставления банковских услуг женщинам, которым трудно самим добраться до банка¹⁰⁵.

И хотя среди экспертов существует мнение, что микрокредитование не способствует экономическому росту страны и увеличивает риск банкротства среди малых предпринимателей, тем самым множа бедность в

¹⁰⁵ Sewa Bharat Annual Report 2020 // Sewa Bharat – 2020. - Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1STFaLcvVqC4-VQ9JDY22MOwBhGYNqn4F/view>

стране¹⁰⁶, исследования относительно Shri Mahila Sewa Sahakari Bank показывали положительные результаты. После получения займа женщины смогли увеличить свой доход. Главной причиной можно назвать тот факт, что SEWA предоставляет не только денежную поддержку, но и финансовые рекомендации, которых нет в других программах микрозаймов. Учитывая успех деятельность банка Ассоциации, правительство Индии также запустила аналогичные схемы по микрокредитованию самозанятых.

Другие экономические инструменты, которые продвигает SEWA, включают консультации по сбережениям, страхованию, жилью, социальному обеспечению, пенсиям, управлению личными финансами.

Являясь одной из крупнейших организаций в Индии, SEWA использует свое огромное политическое влияние для лоббирования различных целей. Они борются за включение неформального сектора в национальную экономическую статистику, политическую повестку, а также за предоставление социальных гарантий. Помимо защиты прав своих членов, SEWA является громким голосом в защиту прав человека в Индии в целом.

Жилищный фонд SEWA Mahila Housing Trust был основан в 2003 году, при нем была создана Школа строителей Кармика, чтобы помочь обучать женщин строительным профессиям. В 2003 году женщины составляли 51 % занятых в строительстве в стране, но большинство были неквалифицированными рабочими. После обучения в Кармике, согласно опросу выпускников 2007 года, число индианок, получивших полную занятость, увеличилось с 26% до 40%. 30% стали помощницами

¹⁰⁶ Keating, C. C. The Rationality of Empowerment: Microcredit, Accumulation by Dispossession, and the Gendered Economy / C.C. Keating, C. Rasmussen, P. Rishi // Journal of Women in Culture and Society – 2010. - vol. 36 – pp. 153 – 176

каменщиков, а 20% стали каменщиками сами¹⁰⁷. Однако SEWA так и не удалось привлечь женщин к участию в прибыльном строительстве инфраструктуры в государственном секторе.

Об успехах SEWA можно судить и по увеличению доходов членов профсоюза: с 1200 рупий до 6500 рупий в месяц в среднем на участницу. Большая часть этого увеличения произошла в городских районах. SEWA было труднее добиваться повышения заработной платы в сельской местности из-за избыточного предложения рабочей силы в этих регионах, что ослабляет позиции женщин на переговорах. Также с Моментa своего основания Ассоциация создала 154 кооперативных предприятия, и 60% из них до сих пор работают, что говорит о стабильном развитии¹⁰⁸.

В 1984 году SEWA начала предлагать медицинскую страховку, которая стоила 85 рупий в год. Здравоохранение стало одним из их крупнейших проектов. С 1992 года Vimo SEWA предоставляет своим членам и их семьям страхование жизни и госпитализации всего за 100 рупий на человека. В 2005 году число учащихся превысило 130 000 человек. Это стало особенно важно в период пандемии¹⁰⁹.

COVID-19 стал тяжелым ударом для экономики Индии. Особенно, если учитывать ее неформальный характер. Миллионы людей лишились заработка, однако бремя пандемии сильнее отразилось на индианках. Женщины, которые работали на дому, торговали на улицах и участвовали в строительстве остались без оплачиваемой работы во время локдауна. Из-за угрозы нехватки продовольствия, крестьян, из таких штатов как Бихар,

¹⁰⁷ Sewa Bharat Annual Report 2020 // Sewa Bharat – 2020. - Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1STFaLcvVqC4-VQ9JDY22MOwBhGYNqn4F/view>

¹⁰⁸ Там же

¹⁰⁹ Там же

правительство заставило снизить цену на пшеницу. Это в свою очередь, негативно повлияло на женщин в сельскохозяйственном секторе¹¹⁰.

Ситуация усугубилась тем, что на женщин легла ответственность по уходу за родственниками (в том числе больными), что не только увеличило дополнительную нагрузку к обычному репродуктивному труду, но и подвергло их повышенному риску самим заболеть.

Пандемия COVID-19 привела к кризису во многих отраслях производства. И как было во время других экономических потрясений, женщин стали вытеснять с рабочих мест. Для борьбы с экономическим спадом правительства некоторых штатов предложили внести изменения в трудовое законодательство, которые негативно повлияли на занятость индианок. Уттар-Прадеш (крупнейший и самый густонаселенный штат Индии) в 2020 году приостановил на три года действие 35 из 38 актов трудового законодательства: закона о минимальной оплате труда, закона о пособиях по декретному отпуску, закона о равной оплате труда и других. Это неизбежно приведет к вытеснению большого числа женщин с рабочих мест, поскольку работодатели, пытаясь уменьшить издержки, сократят их заработную плату (что усугубит разрыв в оплате мужского и женского труда) и увеличат продолжительность рабочего дня. А из-за отказа от механизмов, обеспечивающих безопасность и здоровье женщин, уменьшится их мобильность¹¹¹.

Таким образом, в заключение к этой главе можно сказать, что проблемы связанные с неформальной экономикой, бедностью и гендерными предрасположениями распространены во многих развивающихся странах, но особенно остро они стоят в Индии. В стране один из самых высоких в мире уровней неформальной занятости, и пандемия еще больше

¹¹⁰ Quarterly Informal Economy Survey (QIES) // World Economics - 2022.- Режим доступа: <https://www.worldeconomics.com/Informal-Economy/India.aspx>

¹¹¹ Women in the Workforce: India (Quick Take) // Catalyst - 2020 - Режим доступа: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>

увеличила его, оставив подавляющее большинство граждан вне защиты трудового законодательства или какой-либо системы социального обеспечения. Сегодня около 93% рабочей силы, или 500 миллионов человек, работают в Индии неформально, по сравнению со средним мировым показателем в 61%¹¹².

Теневой сектор поддерживается тесными социальными связями, через них проходит найм на работу, развитие предприятий и многое другое. С точки зрения правительства, неформальный сектор создает порочный круг. Не имея возможности собирать налоги с неформально занятых рабочих, правительство может столкнуться с нехваткой средств для финансирования государственных услуг, что, в свою очередь, делает этот сектор более привлекательным. Однако это ведет к социальной незащищенности, бедности населения и низкой производительности труда.

Одной из главных организаций, которые стремятся вывести индианок из неформального сектора - это профсоюз самозанятых женщин SEWA, который нацелен на всестороннее развитие качества жизни их членов. Занимая активную политическую позицию, Ассоциация самозанятых женщин побуждает правительство вводить аналогичные меры по поддержки неформальных работников. Но, несмотря на подвижки, ключевыми проблемами остается неосведомленность индийцев и небольшой масштаб этих программ.

В связи с ростом безработицы, как в городских, так и в сельских районах женщины оказываются в особо тяжелом положении. В результате пандемии женщины потеряли больше средств к существованию, чем мужчины, поскольку существовавшее и ранее гендерное неравенство усугубило и без того сложную ситуацию. Более того, опыт первой волны

¹¹² Report on conditions of work and promotion of livelihoods in the unorganised sector // National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector - 2007. – 394 p. - Режим доступа: https://dcmsme.gov.in/Condition_of_workers_sep_2007.pdf

COVID-19 в Индии показал, что мужчины являются первыми работниками, которых возвращают обратно на предприятия после ослабления карантинных ограничений.

Столкнувшись с такой эрозией источников средств к существованию, есть острая необходимость в комплексном подходе к решению проблем индианок — как для того, чтобы помочь им пережить кризис в краткосрочной перспективе, так и для того, чтобы снова встать на ноги и найти оплачиваемую работу в долгосрочной.

Заключение:

Ежегодно мировой экономический форум представляет доклад о глобальном гендерном разрыве, целью которого является измерить степень равенства полов в мире. Оценка государств складывается из четырех показателей:

1. экономическая вовлеченность и возможности (economic participation and opportunity).
2. уровень образованности (education attainment)
3. здоровье и смертность (health and survival)
4. вовлеченность женщин в политику (political empowerment)

В 2022 году в исследовании приняли участие 146 страны, и Индия заняла 135 место, что говорит о катастрофическом разрыве между экономическими возможностями мужчин и женщин. Индианки составляют всего 21% рабочей силы в стране, и только 5% из них занимают высшие руководящие должности¹¹³. Несмотря на то, что в 1976 году правительством был принят закон, обязывающий нанимателей платить равную зарплату всем работникам вне зависимости от их пола (“The Equal Remuneration Act 1976” или “Закон о равной оплате труда 1976 года”)¹¹⁴, согласно статистике женщины в Индии получают в среднем на 25-40% меньше чем мужчины, выполняя ту же работу и имея такую же квалификацию.

Целью этой работы было изучить особенности индийского рынка труда, делая основной упор на гендерный аспект. Мы можем заключить, что становление современного рынка труда в Индии характеризуется

¹¹³ Global Gender Gap Report 2022 // World Economic Forum - 2022.-Режим доступа:<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

¹¹⁴ समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 [Electronic Resource] // श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार [Закон о равной оплате труда 1976 года // Министерство труда и занятости, правительство Индии] – Режим доступа:<https://labour.gov.in/hi/womenlabour/equal-remuneration-acts-and-rules-1976>

тесно взаимосвязанными историческими и культурно-социальными процессами, которые происходили на протяжении веков.

До колониальной периода рынок труда на субконтиненте был представлен системой джаджмани, которая предполагала тесную работу всех членов домохозяйства в рамках патриархальной иерархии, где женщинам отводились вспомогательные и второстепенные функции при производстве продуктов.

В 19 веке с началом индустриализации ситуация не изменилась. Женщины продолжали заниматься трудом, не требующим квалифицированных навыков. Однако они не имели полноценного доступа к рынку труда из-за традиционных идей о сегрегации женщин в доме. Работающие на мануфактурах индианки были представительницами маргинализированных слоев общества, чаще всего вдовами. Образ “доступной и распущенной” женщины был важным фактором в негативном отношении к работницам.

Даже с разложением системы джаджмани в результате колониальной политики и появлением новых центров производств рабочими-мигрантами становились мужчины. На индианок же легло сельское хозяйство, которое поддерживало существование фабрик и урбанизацию городов, забота о детях и старших родственниках.

Однако активное вытеснение женщин из появляющегося организованного сектора экономики произошло только с консолидацией профсоюзного движения вокруг нужд мужчин. До сих пор мы можем наблюдать, что профсоюзы проводят дискриминационную политику найма на гендерной основе. Поэтому так важно существование ассоциации самозанятых женщин - SEWA.

SEWA - это уникальный профсоюз представляющий женщин, занятых в неформальной экономике Индии. 94% трудоустроенных индианок трудятся именно в неформальном секторе. Они сталкиваются с

эксплуатацией и неравномерным доступом к рабочим местам. Это происходит потому, что в неформальной экономике огромное значение имеют межличностные связи в социальных группах. Через них распределяются все блага. И поскольку женщины исключены из мужских сообществ и пространств, так важно создать свои собственные сети коммуникации и поддержки. Более того, чтобы достичь своих целей (социальное обеспечение, повышение зарплат и независимость), для самозанятых женщин важно ощущать общность вне зависимости от касты и религии, так как это может оказаться разъединяющим фактором в иерархическом индийском обществе.

Важно отметить, что не только неформальная экономика диктует условия на рынке труда, но и упомянутые выше кастовая, религиозная принадлежность, а также другие социальные факторы. В данном исследовании, после анализа статистических данных мы пришли к выводу, что тип занятости и вид работы, к которым имеет индеец и индианка очень сильно отличаются.

Во-первых, рынок труда в стране оказался сегрегирован вертикально по половому признаку. Это означает, что мужчинам отдается предпочтение при найме на более высокооплачиваемые должности, и их труд облегчен доступом к механизированному оборудованию, в отличие от женщин. Мужчины все еще считаются главными в семье, поэтому роль “добытчика” переходит к женщинам только во время кризиса. Поэтому чаще остальных групп женщины работают по временному найму.

Во-вторых, в каждой из социальной групп, которые мы подробно рассматривали в работе: зарегистрированные касты, зарегистрированные племена, другие отсталые классы, мусульмане и обычные касты - женщины получали зарплату меньше, чем мужчины в той же самой группе. Между группами также были существенные различия, так индуисты из обычных каст получали зарплату выше средней по рынку, в

то время как другие группы - ниже. Однако женщины из SCs и STs и мусульманки были в несопоставимо более невыгодных условиях - они теряли от 40% до 50% в доходах из-за половой, кастовой и религиозной принадлежности.

Неблагоприятная ситуация на индийском рынке труда (постоянный уровень безработицы среди молодого населения и общая нехватка рабочих мест) в условиях неформального сектора только усугубилась во время пандемии. Женщины потеряли работу, помимо второй смены на них легла дополнительная забота о больных родственниках. А также они в последнюю очередь могли вернуться к работе. Об этом говорит печальная статистика о снижении % занятых индианок. Конечно, коронавирус стал не единственной причиной. Женщины вытесняются с рабочих мест в моменты кризиса мужчинами, однако технологический прогресс также вносит свою лепту. Все больше женщин в сельском хозяйстве теряют работу из-за механизации труда, так как они считаются не квалифицированной рабочей силой.

Но повышение уровня образованности среди индианок автоматически не приводит к выходу на рынок труда и найму на более престижные должности из-за тех патриархальных установок, которые доминируют в индийском обществе. Поэтому для стабильного развития экономики Индии, необходимо предоставить индианкам социальные гарантии и повысить их уровень самосознания. Существующие программы переквалификации, хоть и показывают положительные результаты, не имеют достаточного влияния на ситуацию в целом. Иными словами правительству следует стремиться к организации рынка труда.

Список литературы:

Источники

На английском языке

1. Data for India, World [Electronic Resource] // The World Bank - 2023. - Режим доступа: <https://data.worldbank.org/country/india>
2. Global Gender Gap Report 2022 [Electronic Resource] // World Economic Forum - 2022.-Режим доступа:<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
3. India – Self-employed [Electronic Resource] // Trading Economics – 2023. - Режим доступа: <https://tradingeconomics.com/india/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>
4. India Human Development Survey-II (IHDS-II), 2011-12 [Electronic Resource] / ed. by D. Sonalde, V. Reeve [et al.] // Inter-university Consortium for Political and Social Research - 2018 - Режим доступа: <https://www.icpsr.umich.edu/web/DSDR/studies/36151/versions/V6>
5. India's National Sample Survey (NSS) 2011-2012 [Electronic Resource] // International Labour Organization - 2012. - Режим доступа: <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/7035>
6. Informal Economy in India [Electronic Resource] // Drishti – 2022. - Режим доступа: [https://www.drishtias.com/daily-updates/daily-news-analysis/informal-economy-in-india#:~:text=Despite%20witnessing%20rapid%20economic%20growth,Gross%20Domestic%20Product%20\(GDP\).](https://www.drishtias.com/daily-updates/daily-news-analysis/informal-economy-in-india#:~:text=Despite%20witnessing%20rapid%20economic%20growth,Gross%20Domestic%20Product%20(GDP).)
7. Informal economy in South Asia [Electronic Resource] // International Labour Organization – 2021. - Режим доступа: <https://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/informal-economy/lang--en/index.htm>
8. Periodic Labour Force Survey 2017-2018 [Electronic Resource] // Ministry of Statistics and Programme Implementation, National

- Statistical Office, Government of India - 2019. - Режим доступа: https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2019/02/Annual-Report-PLFS-2017-18_31052019.pdf
9. Quarterly Informal Economy Survey (QIES) [Electronic Resource] // World Economics - 2022.- Режим доступа: <https://www.worldeconomics.com/Informal-Economy/India.aspx>
 14. Report on conditions of work and promotion of livelihoods in the unorganised sector [Electronic Resource] // National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector - 2007. – 394 p. - Режим доступа: https://dcmsme.gov.in/Condition_of_workers_sep_2007.pdf
 15. Self-Employment in India 2010-2021 [Electronic Resource] // GlobalData – 2021. - Режим доступа: <https://www.globaldata.com/data-insights/macroeconomic/number-of-self-employed-in-india-2137687/#:~:text=A%20self%2Demployed%20person%20is,employers%20and%20own%2Daccount%20workers.>
 16. Sewa Bharat Annual Report 2020 [Electronic Resource] // Sewa Bharat – 2020. - Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1STFaLcvVqC4-VQ9JDY22MOwBhGYNqn4F/view>
 17. Report on conditions of work and promotion of livelihoods in the unorganised sector [Electronic Resource] // National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector - 2007. – 394 p. - Режим доступа: https://dcmsme.gov.in/Condition_of_workers_sep_2007.pdf
 18. Women in the Workforce: India (Quick Take) [Electronic Resource] // Catalyst – 2020 – Режим доступа: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>

На языке хинди

11. समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 [Electronic Resource] // श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार [Закон о равной оплате труда 1976 года // Министерство труда и занятости, правительство Индии] – Режим доступа: <https://labour.gov.in/hi/womenlabour/equal-remuneration-acts-and-rules-1976>
12. असंगिठत कमकार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 [Electronic Resource] // विधि और न्याय मंत्रालय, भारत सरकार [Закон о социальном обеспечении рабочих неорганизованного сектора 2008 года // Министерство закона и юстиции, правительство Индии] - Режим доступа: <https://ddashboard.legislative.gov.in/sites/default/files/H200833.pdf>
13. भारत का संविधान [Electronic Resource] / на момент 1 апреля 2019 года // विधि और न्याय मंत्रालय, भारत सरकार [Конституция Индии // Министерство закона и юстиции, правительство Индии] – Режим доступа: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/CONSTITUTION%20OF%20INDIA-2019-UPLOAD.pdf>
14. भारत की जनगणना २०११ [Electronic Resource] // भारत के महारजिस्ट्रार एवं जनगणना आयुक्त का कार्यालय गृह मंत्रालय, भारत सरकार [Перепись населения Индии 2011 года // Офис уполномоченного по переписи населения Индии Министерства внутренних дел, правительства Индии] Режим доступа: <https://censusindia.gov.in/census.website/data/census-tables>

Научная литература

На русском языке

19. Альбедиль, М.Ф. Жертвоприношение в архаике: атрибуция, назначение, цель // Сборник научных трудов семинара «Теория и

методология архаики»/ Под ред. М.Ф. Альбедиль, Д.Г. Савинова.– СПб.: МАЭ РАН, 2012. – с. 63-74.

20. Индуизм. Джайнизм. Сикхизм: Словарь / М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянский [и др.] под редакцией М. Ф. Альбедиль, А. М. Дубянского – М.: Республика, 1996. – 576 с.

На английском языке

21. Agrawal, T. Gender and caste-based wage discrimination in India: some recent evidence / T. Agrawal // Journal for Labour Market Research – 2014. – vol.47 – pp. 329-340
22. Anu, R. Occupational Segregation by Caste and Gender in India / R. Anu, G. Srinivas, R. Bheemeshwar // MPRA – 2017. – no.101969 – 15p.
23. Bhattacharyya, R. Women in India informal economy ready to compromise on salaries for health benefits: Survey [Electronic Resource] / R. Bhattacharyya // India Times – 2023. – Режим доступа: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/mid-career/women-in-indian-informal-economy-ready-to-compromise-on-salaries-for-health-benefits-survey/articleshow/98476278.cms>
24. Blackburn, R. M. Measuring occupational segregation and its dimensions of inequality and difference /R.M. Blackburn// Cambridge Studies in Social Research – 2009 – no.12 - pp. 1-18.
25. Chattopadhyay, M. Sex segregation in India's formal manufacturing sector / M. Chattopadhyay, S. Chakraborty, R. Anker // International Labour Review – 2013. – vol.152, no.1 - pp.43-58.
26. Chhachhi, A. The Experience of Job Loss in the Electronic Industry / A. Chhachhi // Gender, Technology and Development – 1997. - vol.3. – pp. 1-42
27. Datta, R. From Development to Empowerment: The Self-Employed Women's Association in India / R. Datta // International Journal of Politics, Culture, and Society – 2003. - vol. 16, no. 3 - pp. 351–368.

28. Datta, S. Factors effecting career advancement of Indian women managers / S. Datta, U. A. Agarwal // South Asian Journal of Business Studies – 2017. – vol. 6, issue 3 – pp. 314-336
29. Deb, S. Women and Work in India: State-level Analysis / S. Deb // SAGE – 2020. – vol.50 – pp. 160-168
30. Flodman Becker, K. The Informal Economy / K. Flodman Becker // Stockholm: Sida, 2004 – p. 76
31. Gould, H. A. A Jajmani System of North India: Its Structure, Magnitude, and Meaning / H. A. Gould // Ethnology - 1964. - vol. 3, no. 1 - pp. 12–41.
32. Hutchens, R. One measure of segregation /R. Hutchens // International Economic Review – 2004. – vol. 45, no. 2 – pp. 555-578.
33. Kalpagam, U. Are Muslims discriminated against in the labour market in India? /U. Kalpagam// Indian Journal of Labour Economics – 2010 – vol.53, no. 1 – pp.61-79.
34. Kamdar, B. Women Left Behind: India`s Falling Female Labor Participation [Electronic Resource] / B. Kamdar // The Diplomat – 2020 – Режим доступа: <https://thediplomat.com/2020/07/women-left-behind-indias-falling-female-labor-participation/>
35. Keating, C. C. The Rationality of Empowerment: Microcredit, Accumulation by Dispossession, and the Gendered Economy / C.C. Keating, C. Rasmussen, P. Rishi // Journal of Women in Culture and Society – 2010. - vol. 36 – pp. 153 – 176
36. Lanzillo, A The Invisible Women of Colonial India`s Textile Industry [Electronic Resource] / A. Lanzillo, A. Kumar // The Wire – 2021. – Режим доступа: <https://thewire.in/history/the-invisible-women-of-colonial-indias-textile-industry>
37. Lewis, W.A. The Theory of Economic Growth / W.A. Lewis // London: Allen & Unwin, 1955 – p. 453

38. Mansoor, K. Occupational Segregation in the Indian Labor Market: Socio-religious Perspective /K. Mansoor, V. Abraham // The Indian Journal of Labour Economics – 2021.- vol.64 – pp.73
39. Misra, M. Vishnu`s Crowded Temple India since the Great Rebellion / M. Maria // New Haven: Yale University Press, 2008. – 587 p.
40. Mitra Das, S. Self-employed women build India everyday [Electronic Resource] / S. Mitra Das // Times of India – 2021. Режим доступа: <https://timesofindia.indiatimes.com/self-employed-women-build-india-everyday/articleshow/86875750.cms>
41. Moreland, W. H. The Agrarian System of Moslem India / W.H. Moreland // Allahabad: Vanguard Press, 1929. - 320 p.
42. Najafizada, E. India Passes China as World`s Most Populous Nation, UN says [Electronic Resource] / E. Najafizada, B. Pradhan // Bloomberg – 2023 - Режим доступа: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-04-19/india-surpasses-china-as-world-s-most-populous-nation-un-says#xj4y7vzkg>
43. Portes, A. The Informal Economy and Its Paradoxes / A. Portes // Princeton: Princeton University Press, 1994 – p. 24
44. Ramana Murthy, S.V. Measuring Informal Economy in India – Indian Experience / S.V. Ramana Murthy // International Monetary Fund – 2019. – 19 p.
45. Sanghi, S. A. Employment Trends among Religious Communities of India / S. Sanghi, A. Srija // Economic and Political Weekly – 2014. - vol. 49, no. 17 - pp. 22–24.
46. Seetahul, S. Where does the stigma lie? Exploring the Roles of Gender, Religion and Caste in the Indian Labour Market: thesis. doctor of economic science / S. Seetahul – Bordeaux, 2018., - 307 p.
47. Sen, S. Gender and Class: Women in Indian Industry, 1890-1990 / S. Sen // Modern Asian Studies – 2008. – vol.42, no.1 – pp. 75-116

48. Sen, S. Women and Labour in Late Colonial India: The Bengal Jute Industry / S. Sen // Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 265 p.
49. Spodek, H. Review: The Self-Employed Women's Association (SEWA) in India: Feminist, Gandhian Power in Development / H. Spodek // Economic Development and Cultural Change – 1994. – vol.47 – pp. 193–202
50. Srivastava, N. Women, Work, and Employment Outcomes in Rural India/ N. Srivastava, R. Srivastava // Economic & Political Weekly – 2010. – vol.45, no. 28 – pp. 49-53
51. Standing, H. Dependence and Autonomy: Women`s employment and the family in Calcutta // London: Routledge, 1991 – 142p.
52. Vyas, M. Religious minorities face little bias in labour markets [Electronic Resource] / M. Vyas // Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd – 2022. - Режим доступа: <https://www.cmie.com/kommon/bin/sr.php?kall=warticle&dt=20221121123612&msec=746>
53. Wiser, W. H. The Hindu Jajmani System / W. H. Wiser // Lucknow: Lucknow Publishing House, 1936. - 202 p.

Список иллюстративного материала:

Рисунок 1: процентная занятость среди представителей главных конфессий в Индии – с. 55.

Рисунок 2: динамика женской занятости в Индии 1990-2020-е годы – с. 66.

Рисунок 3: процентная занятость женщин в каждом штате Индии в четырех сферах деятельности – с. 67.

Таблица 1: процент потерь/сверхприбыли в доходах относительно средней заработной платы внутри профессии для выходцев из SCs, STs, OBCs и GCs (с учетом пола) – с. 47.

Таблица 2: процентное распределение работающих женщин в деревнях по отраслям с учетом уровня безработицы в каждом штате – с. 49-50.

Таблица 3: процентное распределение работающих женщин в городах по отраслям с учетом уровня безработицы в каждом штате – с. 50-52.