
ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ POLITICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2026. № 1. С. 16—31.

Woman in Russian Society. 2026. No. 1. P. 16—31.

Научная статья

УДК 316.354.2(540)-055.2

EDN: <https://elibrary.ru/vejklm>

DOI: 10.21064/WinRS.2026.1.2

ВОЗМОЖНОСТИ ЖЕНЩИН В ИНДИИ: АГЕНТНОСТЬ В ОСЕВЫХ ИНСТИТУТАХ

Софья Михайловна Ребрей, Анна Сергеевна Александрова

Московский государственный институт международных отношений (университет),
Министерство иностранных дел Российской Федерации, г. Москва, Россия,
s.rebrei@inno.mgimo.ru

Аннотация. В статье рассматриваются возможности женщин в Индии через призму концепции агентности и осевых институтов — семьи, рынка труда, образования, науки, политического и корпоративного управления. Положение женщин в Индии характеризуется двойственностью, обусловленной социально-экономической неоднородностью страны и сильным влиянием патриархальных норм. Это приводит к парадоксальным ситуациям: при росте уровня образования участие женщин в рабочей силе снижается, а гендерные квоты в компаниях зачастую приводят к назначению на посты номинальных директоров из числа родственниц. Значительные успехи достигнуты в сфере образования, где гендерный разрыв практически преодолен, однако на рынке труда сохраняется резкая горизонтальная сегрегация. Хотя в последние годы наметилась положительная динамика благодаря росту числа высокообразованных женщин, сохраняются такие проблемы, как высокий уровень неоплачиваемого домашнего труда, доминирование неформальной занятости, структурное отсутствие подходящих рабочих мест. Таким образом, разрыв между прогрессивным законодательством и реальным положением женщин остается вызовом для современной Индии.

Ключевые слова: Индия, женщины, бюджеты времени, горизонтальная сегрегация, социальное развитие, индекс осевых институтов

Для цитирования: Ребрей С. М., Александрова А. С. Возможности женщин в Индии: агентность в осевых институтах // Женщина в российском обществе. 2026. № 1. С. 16—31.

Original article

WOMEN'S OPPORTUNITIES IN INDIA: AGENCY IN AXIAL INSTITUTIONS

Sofia M. Rebrey, Anna S. Aleksandrova

Moscow State Institute of International Relations (University),
Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow,
Russian Federation, s.rebrei@inno.mgimo.ru

Abstract. The article examines the opportunities of women in India through the six axial institutions prism — family, labor market, education, science, political and corporate governance. The scientific novelty of the research lies in a comprehensive economic analysis of the women role in axial institutions. The theoretical relevance of the problem is related to the discrepancy between the existing methods of assessing gender equality, which have been developed for developed economies, and the socio-cultural realities and developing countries peculiarities. The practical importance of the work is confirmed by the increased interest of the BRICS countries in women's empowerment, which affects the pace of their socio-economic development. According to the study results, it was found that the women position in India is characterized by ambivalence due to the socio-economic heterogeneity of the country and the strong influence of patriarchal norms. Despite a long history of progressive policies — India has been a pioneer in family planning, policy quotas, and corporate governance — the implementation of these initiatives runs into cultural barriers. This leads to paradoxical situations: with an increase in the level of education, for a long time there has been a decrease in women's labour force participation rate, and gender quotas in companies often lead to the appointment of nominee directors from among relatives. Significant progress has been made in the field of education, where the gender gap has almost been bridged, but there remains a sharp horizontal segregation in the labor market. Although there has been a positive trend in recent years due to an increase in the number of highly educated women, problems such as the high level of unpaid labour, the dominance of informal employment, and the structural lack of suitable jobs remain. Thus, the gap between progressive legislation and the real status of women remains a challenge for modern India.

Key words: India, women, time budget, horizontal segregation, social development, axial institutions index

For citation: Rebrey, S. M., Aleksandrova, A. S. (2026) *Vozmozhnosti zhenshchin v Indii: agentnost' v osevyh institutah* [Women's opportunities in India: agency in axial institutions], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 16—31.

Введение

Индия — это одна из самых быстро растущих крупных экономик мира: с 2000 по 2025 г. экономика Индии выросла в 8,3 раза. Среднегодовой темп прироста реального ВВП Индии составляет 6—8 %¹. При этом женщины практически не участвуют в оплачиваемом труде, составляя в 2024 г. 28,7 % трудовых ресурсов (среднемировой уровень — 40,1 %²), всего 35 % женщин трудоспособного

¹ GDP Growth (annual %) — India. World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.МКТР.KD.ZG?locations=IN> (дата обращения: 04.11.2025).

² Labor force, female (% of total labor force) — India. World Bank Open Data. URL: https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=IN&most_recent_value_desc=false (дата обращения: 04.11.2025).

возраста официально работают (в среднем по миру — 55 %)³, причем оба показателя имеют тенденцию к снижению. Изобрела ли Индия уникальную модель экономического роста, при котором можно практически не задействовать женскую половину населения? Большинство ученых сходятся во мнении, что это не так. Основной причиной недоиспользования человеческого капитала выступает большой неформальный сектор: по данным МОТ 88,4 % заняты неформально, а женская неформальная занятость составляет 91,9 % в 2024 г⁴. Среди других факторов выделяют институциональные барьеры, низкий уровень женского образования и др. [Das et al., 2015].

Тем не менее случай Индии представляется парадоксальным. Как может устойчиво высокая экономическая динамика сопровождаться низким уровнем женской занятости и гендерного равенства⁵ в целом? Многочисленные экономические исследования подтверждают обратную закономерность: гендерное неравенство замедляет экономический рост и развитие. Гендерный разрыв в участии в рабочей силе, предпринимательской деятельности или образовании препятствует экономическому росту [например, Cuberes and Teignier, 2012; Teignier and Cuberes, 2014; Esteve-Volart, 2004; Duflo, 2005; World Bank, 2012 и др.]. Увеличение гендерного равенства должно повышать экономический рост на 1,5—2,4 п.п. в год по расчетам Агенор [Agenor et al., 2015] и добавлять к ВВП 1,4 % по расчетам индийского правительства⁶. В Индии гендерный разрыв в участии в рабочей силе снижает общий доход на одного работника примерно на 26 % [Cuberes and Teignier, 2012; Teignier and Cuberes, 2014].

Согласно исследованиям, рост доходов индийских домохозяйств и формирование среднего класса приводит к сокращению женской занятости [Mammen et al., 2000; Klasen et al., 2012; Bhalla et al., 2011]. Основными факторами предложения рабочей силы выступают рост доходов домохозяйств, образование мужей и стигматизация образованных женщин, ищущих черную работу. Что касается спроса на рабочую силу, занятость в секторах, подходящих для образованных женщин, росла медленнее, чем предложение образованных работников, что привело к тому, что многие женщины ушли с рынка труда [Klasen et al., 2012].

Впрочем, исследования Индии все же подтверждают позитивное влияние гендерного равенства на экономическую эффективность, рост и развитие. Так, ряд исследований демонстрируют, что адекватная инфраструктура и уровень образования способствуют более высокому участию женщин в предпринимательстве, что стимулирует экономический рост. Соотношение женщин и мужчин среди работников (и руководителей) положительно коррелирует как с экономическим ростом, так и с уровнем жизни [Эстев-Воларт, 2004]. Таким образом, индийская экономика растет не благодаря, а вопреки недопредставленности женщин в экономике.

³ Labor force participation rate, female (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate) — India. World Bank Open Data. URL: https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=IN&most_recent_value_desc=false (дата обращения: 04.11.2025).

⁴ Informal employment rate. ILOSTAT. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/informal-employment-rate/> (дата обращения: 04.11.2025)

⁵ Согласно Индексам гендерного равенства, Индия занимает места во второй сотне: Глобальный индекс гендерного разрыва (ВЭФ) — 127 место из 146, Индекс гендерного равенства (ПРООН) 108 место из 166.

⁶ Strategy for New India@75 // NITI Aayog. November 2018. URL: https://www.niti.gov.in/sites/default/files/2019-01/Strategy_for_New_India_2.pdf (дата обращения: 01.09.2025).

Методология исследования

Классические экономические подходы оценивают положение женщин через показатели благосостояния (доход, образование, здоровье). Однако фокус на агентности — степени автономности в принятии решений — представляет собой более глубокий и релевантный аналитический инструмент [Ребрей, 2022, 2025]. В экономические науки концепцию агентности вводит Амартия Сен — британский ученый индийского происхождения, лауреат Нобелевской премии, — и применяет ее для изучения проблем бедности, равенства возможностей и, в частности, гендерного равенства [Hanmer et al, 2016; Sen, 1985]. Изучение агентности позволяет проследить качественные механизмы и специфику включения женщин и мужчин в экономику, а также барьеры, стоящие на пути реализации возможностей. Концепция агентности включает как индивидуальный срез — характеристики конкретного агента, так и групповой — качества, которые характерны для всей группы.

Уровень агентности может сильно варьироваться по институтам: например, в семье она высокая, а на рынке труда — низкая, или наоборот. И не всегда повышение уровня агентности в одном институте способствует его повышению в других. Поэтому принципиально важно сформировать набор ключевых институтов, определяющих уровень агентности. В настоящем исследовании предлагается подход осевых институтов, служащих осью формирования и эксплуатации агентности, — это семья, рынок труда, образование, наука, государственное и корпоративное управление. Семья выступает первичным институтом социализации агентов, а также местом гендерного распределения неоплачиваемого домашнего труда, определяющим гендерное разделение труда и уровень гендерного равенства в стране. Рынок труда обуславливает карьерные возможности женщин и мужчин. Высокий уровень дискриминации приводит к неэффективному распределению талантов, высокому уровню горизонтальной и вертикальной сегрегации и большому разрыву в оплате труда. Образование и наука выступают институтами производства и распространения знаний, включая гендерные нормы. В школах продолжается социализация агентов и усвоение гендерных норм, выходя за пределы семьи: ученики узнают основные законы мироустройства, роль женщин и мужчин в истории, политике, литературе, культуре, науке и других сферах. А наука предлагает объяснения такой модели мира. Женские и гендерные исследования подтверждают, что научный мейнстрим существенно занижает и без того малую роль женщин в мировой истории, культуре и экономике. Таким образом, важна не только доступность образования, но и содержание образовательных программ. Особую роль в науке играет развитие женских и гендерных исследований и их интеграция в научный дискурс и образовательную программу. Отдельное внимание в контексте института науки уделяется участию женщин в управлении наукой.

Государственное и корпоративное (а также академическое) управление наряду с наукой выступает системообразующим институтом, формируя общественные институты, особенно формальные. Участие женщин в управлении, с одной стороны, показывает, насколько управленцы включают женскую повестку, а с другой — женские возможности карьерного роста, то есть наличие и интенсивность вертикальной сегрегации.

Такой набор институтов представляется универсальным и комплексным для оценки основных факторов формирования и возможностей реализации агентности.

Эти институты не являются нейтральными; они создают различную институциональную среду для женщин и мужчин, формируя разную «цену» принятия экономических решений. Экономический анализ, игнорирующий эти глубинные институциональные структуры, не может дать адекватного объяснения наблюдаемым диспропорциям.

Таким образом, актуальность изучения женских возможностей в Индии позволит объяснить индийский парадокс низкого участия женщин в экономике и раскрыть основные барьеры, ограничивающие их агентность. Сравним возможности и агентность женщин и мужчин Индии в осевых институтах в 2012—2024 гг.

Семья

В Индии женщины тратят очень много времени на неоплачиваемый домашний труд — в среднем 284 мин. в день, из них 236 — на предоставление бытовых услуг и 47 на уход за членами семьи. Так и гендерный разрыв во временных затратах в Индии один из самых высоких в мире — 7,5 в 2024 г. Разрыв во временных затратах на бытовые услуги еще выше — 9,8, а на уход за ребенком — 3,6. Причем разрывы продолжают расти (табл. 1). Бытовые услуги считаются основной женской обязанностью — их выполняет 81 % женщин и лишь каждый четвертый мужчина⁷.

Таблица 1

Временные затраты и уровень участия в неоплачиваемом домашнем труде, бытовых услугах и уходе за членами семьи женщин и мужчин в Индии, 2019 г. и 2024 г.⁸

	2019		2024		Разрывы		Обратные разрывы	
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	2019	2024	2019	2024
Временные затраты на неоплачиваемый домашний труд (НДТ), мин	282	39	284	38	7,2	7,5	0,14	0,13
Уровень участия в НДТ, %	-	-	83,9	45,8	-	1,8	-	0,55
Временные затраты на бытовые услуги (БУ), мин	243	25	236	24	9,7	9,8	0,10	0,10
Уровень участия в БУ, %	81,2	26,1	81,5	27,1	3,1	3,0	0,32	0,33

⁷ Уровень участия — отношение численности лиц, выполняющих данную работу, к общей численности населения соответствующего возраста.

⁸ Составлено по: Time Use In India, 2024 // Ministry of Statistics and Programme Implementation. URL: https://www.mospi.gov.in/sites/default/files/publication_reports/TUS_Report_2024_28.03.2025F.pdf (дата обращения: 01.09.2025).

Временные затраты на уход за членами семьи, мин	37	11	47	13	3,4	3,6	0,30	0,28
Уровень участия в уходе за членами семьи, %	27,6	14	34	17,9	2,0	1,9	0,51	0,53

Во-первых, это обуславливается индуистскими традициями, согласно которым женщина — гарант чистоты касты и святости дома [Юрлова, 2014: 218]. В силу этой роли приготовление пищи, уход за скотом, особенно коровами, обеспечение доступа к воде — исключительные обязанности женщины. При этом в условиях антисанитарии и жаркого климата готовить свежую еду приходится минимум дважды в день, а получение чистой воды связано с трудоемким и времязатратным поиском [там же: 149]. В большинстве домохозяйств сельской местности еда готовится на открытом огне. Таким образом, незначительное использование современных технологий, большая трудоемкость работ и гендерное распределение труда приводит к тому, что женщины преимущественно заняты дома, что, с одной стороны, демонстрирует их низкую автономность в принятии решений, а с другой — скудные возможности участвовать в оплачиваемом найме из-за дефицита свободного времени.

Рынок труда

В индийской культуре оплачиваемый труд считается грязным видом деятельности, поэтому участие в нем женщин традиционно осуждается. На практике такие социальные установки касаются женщин из семей со средним и высоким уровнями дохода, в то время как для бедных участие на рынке труда является вопросом выживания. Хотя уровень бедности в стране очень высок, уровень участия женщин в рабочей силе — один из самых низких в мире — всего 32,8 %, и вплоть до начала 2020-х гг. он сокращался, несмотря на рост женского образования. Это явление получило название «индийский парадокс» [Chatterjee et al., 2018: 858].

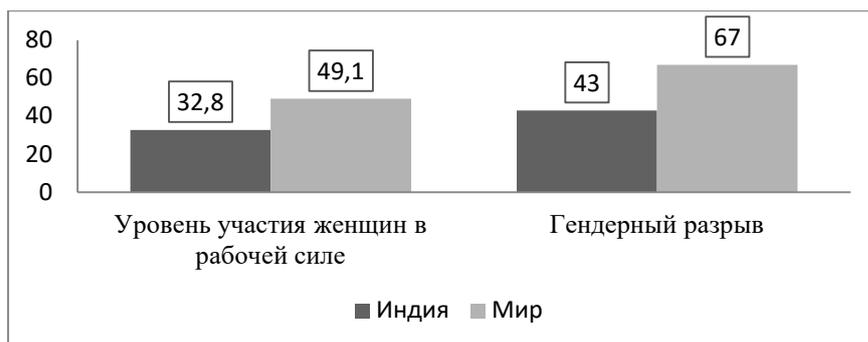


Рис. 1. Уровень участия женщин в рабочей силе и гендерный разрыв в Индии и мире, %, 2023 г.⁹

⁹ Источник: Всемирный банк. Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) // World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> (дата обращения: 01.09.2025).

Доступность среднего образования для женщин считается основным фактором расширения их возможностей на рынке труда (а также фактором снижения рождаемости, на что даже больше рассчитывало индийское правительство) [Schultz, 2001: 218].

«Индийский парадокс» объясняют, во-первых, «эффектом дохода» — женщины с более высоким уровнем образования чаще выходят замуж за мужчин, которые выше их по социальному положению, в результате чего или исчезает потребность в собственном заработке, или они вынуждены считаться с мнением семьи мужа относительно их карьеры [Singh, 2008: 8]. Второй причитной выступает раздутый неформальный сектор [Dubey, 2016: 37]. Женщины активно участвуют в таких кустарных отраслях, как производство сигарет, шпагата, мыла, спичек, корзин, тканей и др. [Юрлова, 2014: 150]. Влияние оказывает и урбанизация — при переезде в город они чаще находят низкооплачиваемую работу в неформальном секторе [Shiva, 1988: 37]. Распространенность неформальной занятости резко снижает эффективность трудовой политики по защите прав женщин, которые соглашаются на такую (неформальную и низкооплачиваемую) работу без социальных гарантий.

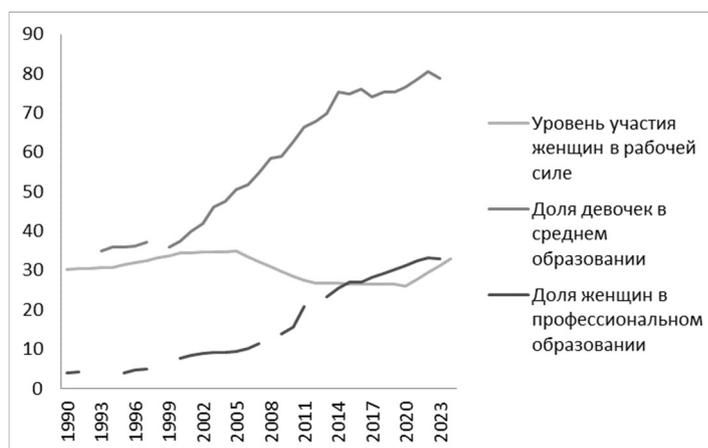


Рис. 2. «Индийский парадокс» на рынке труда, 1990—2024 гг.

(составлено по: данные World Bank Data Catalog)

В-

третьих, отсутствие рабочих мест для женщин со средним образованием нивелирует позитивный эффект от прогресса в области просвещения: уровень женского участия в рабочей силе падает именно с получением среднего образования, однако возрастает с получением высшего [Chatterjee et al., 2018: 858]. В 2000—2013 гг. наблюдался резкий рост охвата девочек средним образованием, в результате чего уже к середине 2010-х гг. показатель сравнялся с мужским. Однако с 2005 г. уровень женского участия в рабочей силе начал не возрастать, как ожидалось, а напротив падать (см. рис. 2). Причиной тому является уровень производственной базы в Индии — большинство сотрудников со средним образованием занято именно в обрабатывающей промышленности [Azam et al., 2019: 8], но она составляет всего 13% ВВП¹⁰ и 12% занятости¹¹.

¹⁰ Manufacturing, value added (% of GDP) – India. World Bank Open Data. URL: https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.MANF.ZS?locations=IN-BD&most_recent_value_desc=true (дата обращения: 01.09.2025).

¹¹ Manufacturing employment as a proportion of total employment (%) – India. ILOSTAT Data Explorer. URL: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer06/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0922_NOC_RT_A (дата обращения: 01.09.2025).

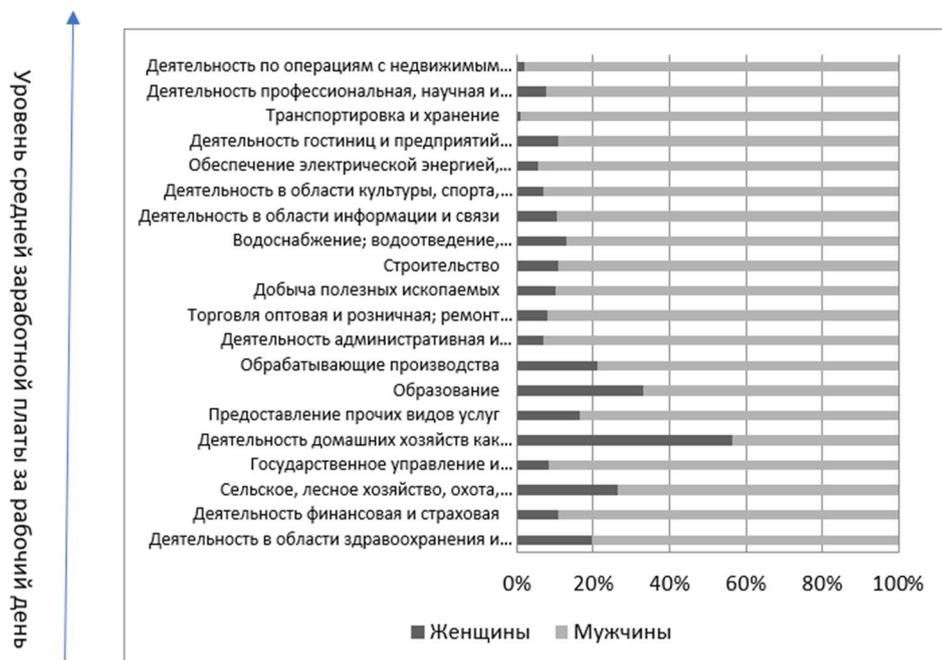


Рис. 3. Горизонтальная сегрегация труда в Индии, ранжированная по средней заработной плате для каждого вида деятельности, 2011—2012 гг., %¹²

Важным фактором, обуславливающим низкий уровень женской занятости, выступает сильная горизонтальная сегрегация: единственным видом экономической деятельности, где преобладают женщины, составляя 57 %, выступает хозяйственная деятельность домашних хозяйств. Среди видов деятельности, где женщин сравнительно много, можно выделить образование (33 %), сельское хозяйство (26 %), обрабатывающие производства (22 %), здравоохранение (20 %) — их объединяет наиболее низкая средняя оплата труда (поэтому они находятся внизу рис. 3). Самые мужские отрасли (менее 5 % женщин) — транспортировка и хранение, деятельность по операциям с недвижимым имуществом, обеспечение электрической энергией, газом и паром — входят в топ-5 наиболее высокооплачиваемых в Индии.

В целом рынок труда предоставляет скудные возможности для женской реализации, что выражается в низком уровне участия в формальной занятости, в низком престиже оплачиваемого труда и высоком уровне горизонтальной сегрегации при отсутствии видов деятельности, где преобладают женщины, за исключением домашних хозяйств.

Образование

Образование выступает одним из базовых факторов, определяющих возможности и агентность. В Индии женщины с образованием в меньшей степени нуждаются в «страховке» в виде большого количества работающих детей, а также имеют более прочные переговорные позиции при обсуждении вопроса количества детей в семье [Jha et al., 2025: 46], то есть более высокую агентность.

¹² Составлено по: Key Indicators of Employment and Unemployment in India. NSS 68th Round (July 2011 — June 2012). New Delhi: National Sample Survey Office, 2013. pp. 85—86. Примечание: отрасли ранжированы по уровню средней заработной платы за рабочий день от большего к меньшему.

Таблица 2

Уровень грамотности женщин и мужчин в Индии, 1981—2023 гг., %

	1981	1991	2001	2006	2011	2022	2023
Женщины	26	34	48	51	59	69	70
Мужчины	55	62	73	75	79	83	85
Разрыв	47	55	66	68	75	83	82

(составлено по: данные World Bank Data Catalog)

Низкий уровень грамотности — это серьезная проблема Индии, характерная для обоих полов (см. табл. 2), но для женщин она стоит еще острее. Достичь уровня в 50 % женской грамотности Индия смогла лишь в 2006 г., когда неграмотной оставалась четверть мужчин. В настоящее время разрыв стремительно сокращается за счет роста доступности женского образования, однако все еще остается значительным.

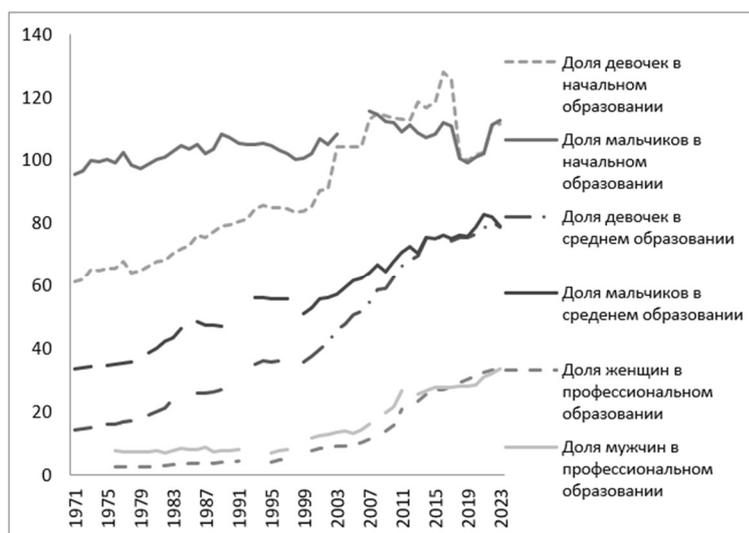


Рис. 4. Охват девочек и мальчиков, женщин и мужчин в образовании в Индии, 1971—2023 гг., %
(составлено по: данные World Bank Data Catalog)

С конца 70-х гг. растет доля девочек в начальном образовании и уже в середине 2000-х гг. она достигает уровня мальчиков (см. рис. 4). При этом на протяжении большей части 2010-х гг. женский показатель уже превышает его за счет того, что к программам начальных классов в большом количестве начали присоединяться девушки более старшего возраста, которые не посещали школу в детстве (119 % в 2013 г., 128 % в 2016 г.).

Что касается среднего образования, то охват им мальчиков и девочек значительно расширяется в 80-е и в начале 90-х гг., а также непрерывно с начала 2000-х. Однако значительное сокращение гендерного разрыва наблюдается лишь в XXI в., и с середины 10-х гг. доля мальчиков и девочек в среднем образовании примерно равна.

Доля женщин и мужчин в профессиональном высшем образовании растет с 2007 г. как результат расширения охвата населения на предыдущих ступенях образования. С конца 10-х гг. охват девушек в третичном образовании превышает мужской, при этом в общем количестве студентов женщины составляют более 50 %¹³. Позитивно на охват девушек высшим образованием влияет высокая доля преподавательниц [Ghosh et al., 2021]. На настоящий момент в Индии преподавание в высшей школе является скорее мужским занятием — в 2021—2022 уч. г. женщины составляли 43,4 %¹⁴ профессорско-преподавательского состава, в то время как среди студентов наблюдается больший гендерный баланс.

В силу низкой вероятности построения успешной карьеры женщинами, родители чаще выбирают менее дорогие программы гуманитарного профиля, что ведет к недостаточной представленности девушек в STEM (наука, технологии, инжиниринг, математика) [Singh, 2008].

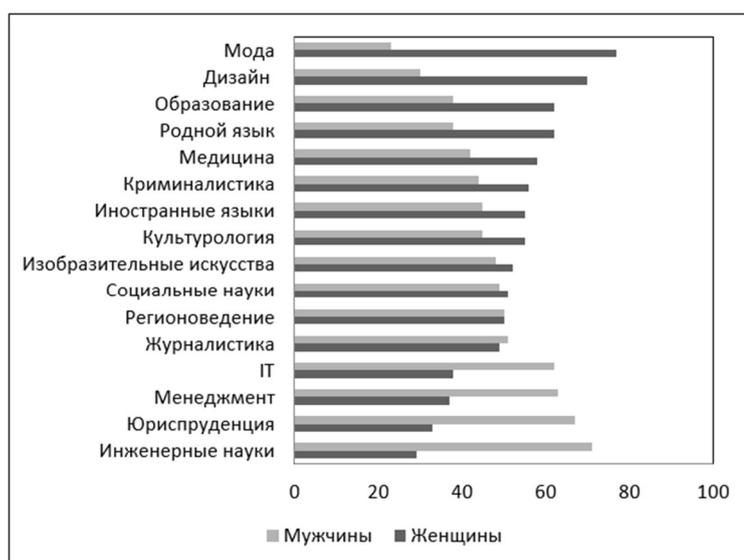


Рис. 5. Горизонтальная сегрегация в бакалавриате в Индии, 2023 г., %

Главная особенность горизонтальной сегрегации в высшем образовании в Индии — ее разительное отличие от горизонтальной сегрегации на рынке труда. Доля женщин закономерно ниже на специальностях, связанных с точными науками (инженерные науки — 29 %, IT — 38 %), однако существуют и ярко выраженные «женские» направления — социально значимые и творческие профессии. Большой перечень специальностей является нейтральным, где доля мужчин и женщин примерно равна, например, журналистика, социальные науки, изобразительные искусства, культурология, иностранные языки¹⁵.

¹³ Women and Men in India // Ministry of Statistics and Programme Implementation. 2023. URL: <https://www.mospi.gov.in/publication/women-and-men-india-2023> (дата обращения: 01.09.2025).

¹⁴ All India Survey on Higher Education 2021-2022. Government of India Ministry of Education. URL: <https://cdnbbsr.s3waas.gov.in/s392049debbe566ca5782a3045cf300a3c/uploads/2025/06/2025060466438560.pdf> (дата обращения: 01.09.2025)

¹⁵ Составлено по: Women and Men in India // Ministry of Statistics and Programme Implementation. 2023. URL: <https://www.mospi.gov.in/publication/women-and-men-india-2023> (дата обращения: 05.09.2025).

Наука

Индия известна огромным количеством известных женщин-ученых. К их числу относятся, например, «мать» индийской ядерной программы Тесси Томас, химик Асима Чаттерджи, первая из женщин получившая степень доктора наук в индийском университете в 1944 г., или физик Адити Сен Де, известная открытиями в области квантовых вычислений.

Женщины составляют малую долю среди научных сотрудников в Индии, но при этом составляют почти половину среди обладателей ученой степени. В науке также почти не наблюдается горизонтальной сегрегации, в большинстве направлений женщины составляют половину (рис. 6).

К основным факторам, мешающим женщинам строить карьеру в науке в Индии, относят отсутствие социального одобрения, гендерный разрыв в оплате труда, разные условия продвижения по карьерной лестнице, недостаток образовательных возможностей для женщин [Wesarat et al., 2020: 24]. Если же говорить о наиболее удачных карьерных стратегиях в академической среде, то женщины-ученые отмечают постоянное участие в конференциях и семинарах, а также поддержание высокого уровня публикационной активности [Dhal et al., 2024: 61].

Всего 6,67 % научных сотрудниц в Индии участвуют в управлении наукой [Wesarat et al., 2020: 22]. Общая доля женщин-членов в трех академиях наук Индии в межстрановом сопоставлении низка и не превышает 10 %¹⁶. Первая женщина-президент Индийской Национальной академии наук биолог Чандрима Шаха была избрана в 2019 г.¹⁷.

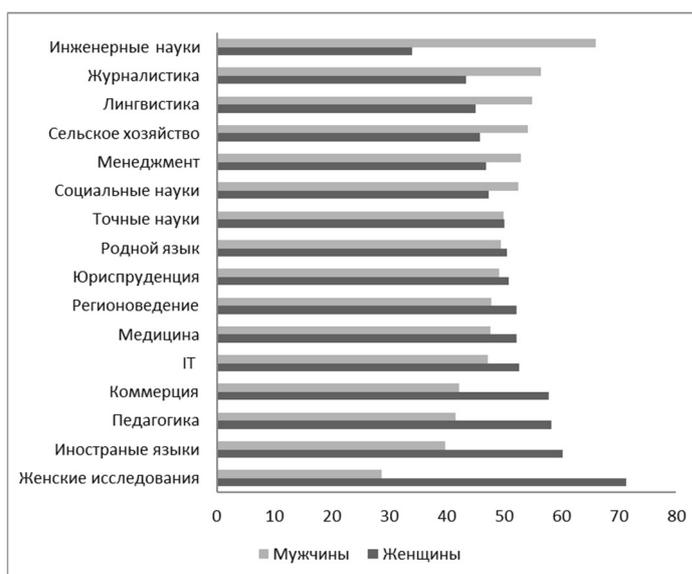


Рис. 6. Горизонтальная сегрегация по направлениям специализации докторов философии (PhD) в Индии, 2023 г., %¹⁸

¹⁶ В Индийской национальной академии наук 9% в 2020 г., в Индийской академии наук 8,4 % в 2020 г., в Национальной академии Индии 8,2% в 2016 г. См. предыдущий источник, с. 29.

¹⁷ Chandrima Shaha, first woman set to head science academy, was also a cricketer, commentator // ThePrint. 2019. August 10. URL: <https://theprint.in/science/chandrima-shaha-first-woman-set-to-head-science-academy-was-also-a-cricketer-commentator/273673/> (дата обращения: 01.09.2025).

¹⁸ Составлено по: Women and Men in India // Ministry of Statistics and Programme Implementation. 2023. URL: <https://www.mospi.gov.in/publication/women-and-men-india-2023> (дата обращения: 05.09.2025).

Политическое управление

Первая волна женщин-политиков Индии, которая состояла из представительниц политических династий¹⁹, трансформировала отношение к женщинам в государственном управлении и сделала возможным продвижение по карьерной лестнице тех, кто принадлежал к менее именитым семьям. Ко второй волне женщин-политиков относятся, например, президент Индии (2007 — 2012 гг.) Пратибху Патил или министр иностранных дел Сушма Сварадж (2014 — 2019 гг.). В 2014 г. с приходом к власти премьер-министра Нарендры Моды представленность женщин-министров (Minister of State) в правительстве резко возросла и составляла около четверти (см. рис. 7), однако этот эффект оказался временным и уже с начала 20-х гг. их количество не превышает десяти. Представленность женщин в нижней палате парламента хоть и поступательно растет, но в настоящий момент не превышает всего 15 %. Ситуация должна измениться с 2029 г., когда начнет действовать введенная в 2023 г. гендерная квота в 1/3 мест.

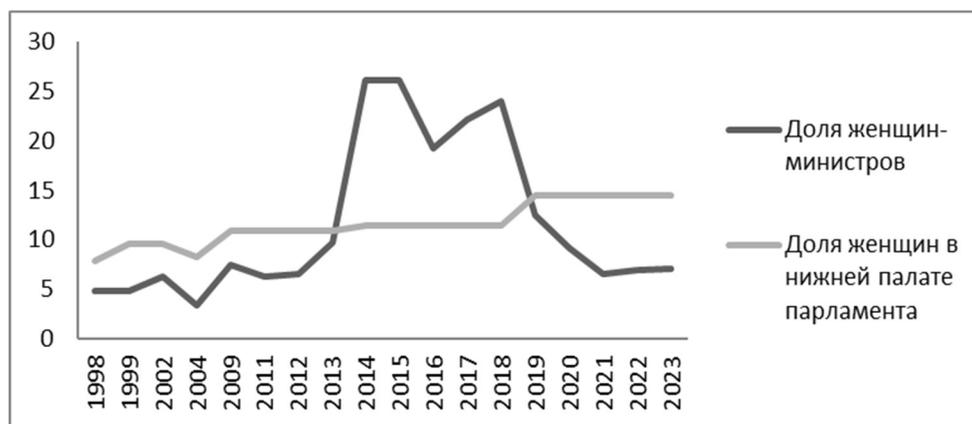


Рис. 7. Представленность женщин в политическом управлении в Индии, 1998 — 2023 гг.²⁰

¹⁹ Южная Азия известна традицией участия дочерей и вдов известных государственных деятелей в политическом процессе, назначения или избрания их на первые посты. Ярким примером тому является Индира Ганди, дочь премьер-министра Джавахарлала Неру, которая сама занимала этот пост в периоды с 1966 по 1977 гг. и с 1980 по 1984 гг. В 2004 г. кандидатом на эту должность стала Соня Ганди, вдова Раджива Ганди, которая в 1991 г. после его убийства возглавила партию Индийский национальный конгресс. Избрание женщин-представительниц династий на руководящие посты вопреки традициям мужского политического лидерства стало возможным, с одной стороны, благодаря ассоциациям с политиками прошлого и народной любви к ним, с другой — из-за представления о женщине как о менее опасном и нейтральном политическом игроке, которая отдаст ключевые полномочия мужчинам-министрам [Суворова, 2016: 31]. При этом данные убеждения не всегда соответствуют реальности, например, Индира Ганди во время своего правления не раз проявляла твердость и решительность в военных конфликтах или в вопросах централизации власти.

²⁰ Составлено по: Women and Men in India // Ministry of Statistics and Programme Implementation. 2023. URL: <https://www.mospi.gov.in/publication/women-and-men-india-2023> (дата обращения: 06.09.2025).

Корпоративное управление

Женщины имеют малое представительство в корпоративном управлении, но оно последовательно растет: в 2017 — 2023 гг. — 27,9 % мест в совете директоров и 16 % руководящих постов занимают женщины (рис. 8). С другой стороны, сокращается доля компаний с женщинами топ-менеджерами (с 8,9 % в 2014 г. до 6,8 % в 2022 г.²¹) и с участием женщин в качестве акционеров (с 10,7 % в 2024 г. до 3,9% в 2022 г.²²). Это свидетельствует о том, что изменения касаются лишь небольшого количества компаний с учетом того, что компании, чьи акции не торгуются на бирже, остаются неохваченными международной статистикой. Падает и доля женщин-председателей советов директоров — с 4,5 % в 2018 г. до 3,6 % в 2021 г. [Singh, 2024: 21].

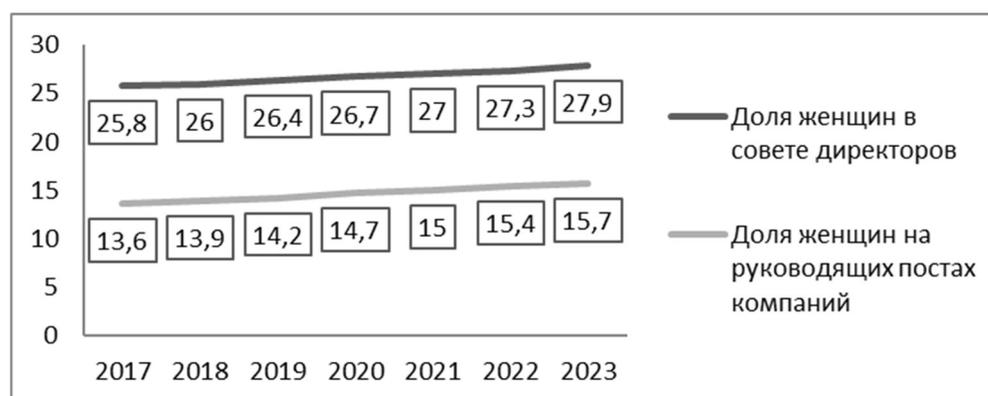


Рис. 8. Представленность женщин в корпоративном управлении Индии, 2017—2023 гг., %²³

В 2013 г. был введен Закон о компаниях 2013 г., который обязал ряд компаний иметь в правлении как минимум 1 женщину-директора, установив тем самым гендерную квоту в корпоративном управлении. В результате чего в Индии начал процветать токенизм — на руководящие посты приглашали родственниц. В целом для Индии характерны семейные конгломераты, поэтому возможности, которыми обладают женщины в них, тесно связаны с их ролью в своей семье.

Другим следствием является высокий уровень концентрации ограниченного количества женщин в правлении. В 2020 г. 14 женщин занимали 5—6 руководящих должностей в топ-50 компаний, чьи акции торгуются на биржах, а 7 — по семь руководящих должностей [Vohra, 2020: 8]. Это является свидетельством существования горизонтальных карьерных лестниц для женщин в управлении бизнесом, но отсутствия вертикальных: места в правлении с большей вероятностью получают женщины, уже принадлежащие к финансово-промышленным элитам, нежели те, кто является выходцем из руководителей среднего звена.

²¹ Firms with female top manager (% of firms) // The World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/IC.FRM.FEMM.ZS> (дата обращения: 19.06.2025 г.).

²² Ibid.

²³ Составлено по: Women and Men in India // Ministry of Statistics and Programme Implementation. 2023. URL: <https://www.mospi.gov.in/publication/women-and-men-india-2023> (дата обращения: 07.09.2025).

Выводы

Стремительный экономический рост Индии достигается вопреки недоиспользованию женского человеческого капитала или использованию его в неформальном секторе, что позволяет существенно экономить на издержках труда. Прогресс в образовании, науке и законодательстве нивелируется резким гендерным разделением труда, а также спецификой ведения домашнего хозяйства в Индии — дефиците питьевой воды, жарком климате, низким технологическим обеспечением индийских домохозяйств. В результате наблюдается резкий разрыв между возможностями женщин из богатых семей, не обремененных домашним трудом, обладающих прекрасным образованием, участвующих в государственном и корпоративном управлении, и всех остальных женщин. Формальный рынок труда представляет немного возможностей для трудоустройства: женской оплачиваемой занятостью выступает только домашний труд. Все это весьма серьезно ограничивает экономический и человеческий потенциал Индии.

Список источников

- Ребрей С. М. Как измерить возможности женщин и мужчин? М.: Русайнс, 2025. 255 с.
- Ребрей С. М. Неравенство возможностей женщин и мужчин России: анализ агентности на базе всемирного исследования ценностей // *Женщина в российском обществе*. 2022. № 4. С. 22—32.
- Суворова А. А. Женщина-лидер в Южной Азии: случайность или закономерность? // *Восток. Афро-Азиатские общества: история и современность*. 2016. № 6. С. 27—39.
- Юрлова Е. С. Женщины Индии. Традиции и современность. М.: Институт востоковедения РАН, 2014. 520 с.
- Agénor P.-R., Mares J., Sorsa P. Gender equality and economic growth: an overlapping generations model for India // *OECD Economics Department Working Papers*. 2015. No. 1263. 59 p.
- Azam M., Han L. Accounting for differences in female labor force participation between China and India // *Institute of Labor Economics Series*. 2020. № 20 (2). P. 1—17.
- Bhalla S. S., Kaur R. Labour force participation of women in India: some facts, some queries // *LSE Asia Research Center Working Paper*. 2011. No. 40. 26 p.
- Chatterjee E., Desai S., Vanneman R. Indian paradox: rising education, declining women's employment // *Demographic Research*. 2018. Vol. 38. № 38. P. 855—878.
- Cuberes D., Teignier M. Gender gaps in the labour market and aggregate productivity. Working Paper. Sheffield: Department of Economics, University of Sheffield, 2012. 33 p.
- Dhal S., Sharma J. Making sense of the gendered realities in science: an exploration of the Indian situation // *Social Change*. 2024. № 54(1). P. 54—67.
- Dubey S. Y. Women at the Bottom in India: Women Workers in the Informal Economy // *Contemporary Voice of Dalit*. 2016. № 8(1). P. 30—40.
- Duflo E. Gender Equality in Development // *BREAD Policy Paper*. 2005. № 011. 23 p.
- Esteve-Volart B. Gender discrimination and growth: theory and evidence from India // *STICERD — Development Economics Papers, Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines, London School of Economics*. 2004. № 42. 70 p.
- Ghosh S., Kundu A. Women's participation in higher education in India: an analysis across major states // *Indian Journal of Human Development*. 2021. Vol. 15. No. 2. P. 1—20.
- Hanmer L., Klugman J. Exploring women's agency and empowerment in developing countries: where do we stand? // *Feminist Economics*. 2016. Vol. 22. No. 1. P. 237—263.
- Jha N., Banerjee N. Effects of diffusion and education on women's fertility in India // *Journal of Population Research*. 2025. Vol. 42. № 16. P. 42—90.
- Klasen S., Pieters J. Push or pull? drivers of female labor force participation during India's economic boom // *IZA Discussion Papers*. 2012. No. 6395. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. 34 p.

- Mammen K., Paxson C. Women's work and economic development // *The Journal of Economic Perspectives*. 2000. Vol. 14. No. 4. P. 141—164.
- Schultz P. Why governments should invest more to educate girls // *World Development*. 2001. №30(2). P. 207—225.
- Sen A. Well-being, agency and freedom: the dewey lectures 1984 // *The Journal of Philosophy*. 1985. Vol. 82. № 4. P. 169—221.
- Shiva V. *Staying alive: women, ecology and survival in India*. New Delhi: Kali for Women, 1988. 224 p.
- Singh N. Higher Education for Women in India — choices and challenges // *Forum on Public Policy*. 2008. January. Vol. 1. 16 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1099426.pdf> (дата обращения: 07.09.2025).
- Singh V. Women's participation in corporate management in India and the Companies Act of 2013 // *Sri Lanka Journal of Social Sciences*. 2024. Vol. 47. № 1. P. 17—27.
- Teignier M., Cuberes D. Aggregate costs of gender gaps in the labour market: a quantitative estimate. Working Paper 2014/308. Barcelona: University of Barcelona, 2014. 30 p.
- Vohra N. Women on boards in India: numbers, compositions, experiences and inclusion of women directors // *Indian Institute of Management Ahmedabad and Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry*. 2020. 68 p. URL: https://www.primeinfobase.com/indianboards/files/ИИМ_Ахмедабад_FICCI_PRIME_WOB_report.pdf (дата обращения: 07.09.2025).
- Wesarat P., Mathew J. Theoretical Framework of Glass Ceiling: A case of India's women academic leaders // *Paragidm*. 2020. № 21 (1). P. 21—30.
- World Development Report on gender Equality and Development. Washington D.C.: World Bank, 2012. 458 p.

References

- Agénor, P.-R., Mares, J., Sorsa, P. (2015) Gender equality and economic growth: an overlapping generations model for India, *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1263.
- Azam, M., Han, L. (2020) Accounting for differences in female labor force participation between China and India, *Institute of Labor Economics Series*, no. 20 (2), pp. 1—17.
- Bhalla, S. S., Kaur, R. (2011) Labour force participation of women in India: some facts, some queries, *LSE Asia Research Center Working Paper*, no. 40.
- Chatterjee, E., Desai, S., Vanneman, R. (2018) Indian paradox: rising education, declining women's employment, *Demographic Research*, vol. 38, no. 38, pp. 855—878.
- Cuberes, D., Teignier, M. (2012) Gender gaps in the labour market and aggregate productivity. *Working Paper*. Sheffield: Department of Economics, University of Sheffield, 33 p.
- Dhal, S., Sharma, J. (2024) Making sense of the gendered realities in science: an exploration of the indian situation, *Social Change*, no. 54(1), pp. 54—67.
- Dubey, S. Y. (2016) Women at the bottom in India: women workers in the informal economy, *Contemporary Voice of Dalit*, no. 8 (1), pp. 30—40.
- Duflo, E. (2005) Gender equality in development, *BREAD Policy Paper*, no. 011.
- Esteve-Volart, B. (2004) Gender discrimination and growth: theory and evidence from India, *STICERD — Development Economics Papers, Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines*, London School of Economics, no. 42.
- Ghosh, S., Kundu, A. (2021) Women's participation in higher education in India: an analysis across major states, *Indian Journal of Human Development*, vol. 15, no. 2, pp. 1—20.
- Hanmer, L., Klugman, J. (2016) Exploring women's agency and empowerment in developing countries: where do we stand?, *Feminist Economics*, vol. 22, no. 1, pp. 237—263.
- Jha, N., Banerjee, N. (2025) Effects of diffusion and education on women's fertility in India, *Journal of Population Research*, vol. 42, no. 16, pp. 42—90.
- Klasen, S., Pieters, J. (2012) Push or pull? Drivers of female labor force participation during India's economic boom, *IZA Discussion Papers*, no. 6395, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Mammen, K., Paxson, C. (2000) Women's Work and Economic Development, *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, no. 4, pp. 141—164.

Rebrey, S. M. (2025) *Kak izmerit' vozmozhnosti zhenshchin i muzhchin?* [How to measure the capabilities of women and men?], Moscow: Rusains.

Rebrey, S. M. (2022) Neravenstvo vozmozhnostej zhenshchin i muzhchin Rossii: Analiz agentnosti na baze vseirnogo issledovaniia cennostej [Inequality of opportunities for women and men in Russia: an analysis of agency based on a worldwide study of values], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 22—32.

Schultz, P. (2001) Why governments should invest more to educate girls, *World Development*, no. 30 (2), pp. 207—225.

Sen, A. (1985) Well-being, agency and freedom: the dewey lectures 1984, *The Journal of Philosophy*, vol. 82, no. 4, pp. 169—221.

Shiva, V. (1988) *Staying alive: women, ecology and survival in India*. New Delhi: Kali for Women.

Singh, N. (2008) Higher education for women in India — choices and challenges, *Forum on Public Policy*, 2008, January, vol. 1, 16 p., available from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1099426.pdf> (accessed 07.09.2025).

Singh, V. (2024) Women's participation in corporate management in India and the Companies Act of 2013, *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, vol. 47, no. 1, pp. 17—27.

Suvorova, A. A. (2016) Zhenshchina-lider v YUzhnoj Azii: sluchajnost' ili zakonomenost'? [A female leader in South Asia: an accident or a pattern?], *Vostok. Afro-Aziatskie obshchestva: istoriya i sovremennost'*, no. 6. pp. 27—39.

Teignier, M. Cuberes, D. (2014) Aggregate costs of gender gaps in the labour market: a quantitative estimate. *Working Paper* 2014/308. Barcelona: University of Barcelona, 30 p.

Vohra, N. (2020) Women on boards in India: numbers, compositions, experiences and inclusion of women directors, *Indian Institute of Management Ahmedabad and Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry*, 68 p., available from https://www.primeinfobase.com/indianboards/files/ИИМ_Ахмедабад_FICCI_PRIME_WOB_report.pdf (accessed 07.09.2025).

Wesarat, P., Mathew, J. (2020) Theoretical framework of glass ceiling: a case of India's women academic leaders, *Paragidm*, no. 21(1), pp. 21—30.

World Development Report on gender Equality and Development (2012). Washington D.C.: World Bank.

Yurlova, E. S. (2014) *Zhenshchiny Indii. Traditsii i sovremennost'* [Women of India. Traditions and Modernity]. Moscow: Institut vostokovedeniia RAN.

Статья поступила в редакцию 10.12.2025; одобрена после рецензирования 19.12.2025; принята к публикации 12.01.2026.

The article was submitted 10.12.2025; approved after reviewing 19.12.2025; accepted for publication 12.01.2026.

Информация об авторах / Information about the authors

Ребрей Софья Михайловна — кандидат экономических наук, доцент, Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД Российской Федерации (МГИМО), г. Москва, Россия, s.rebrey@inno.mgimo.ru (PhD in Economics, Associate Professor, Moscow State Institute of International Relations (MGIMO University), Moscow, Russian Federation).

Александрова Анна Сергеевна — магистрант, Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД Российской Федерации (МГИМО), г. Москва, Россия, aleksandrova_a_s@my.mgimo.ru (Graduate Student, Moscow State Institute of International Relations (MGIMO University), Moscow, Russian Federation).