

Резюме

**ЭМБАРГО**

Не публиковать и не распространять  
до 17:00 по Гринвичу (18:00 по  
центральноевропейскому времени)  
понедельника, 7 марта 2016 года



Международная  
организация  
труда

# ЖЕНЩИНЫ В СФЕРЕ ТРУДА

ТЕНДЕНЦИИ

2016

# **Женщины в сфере труда**

## **Тенденции 2016**

### **Резюме**

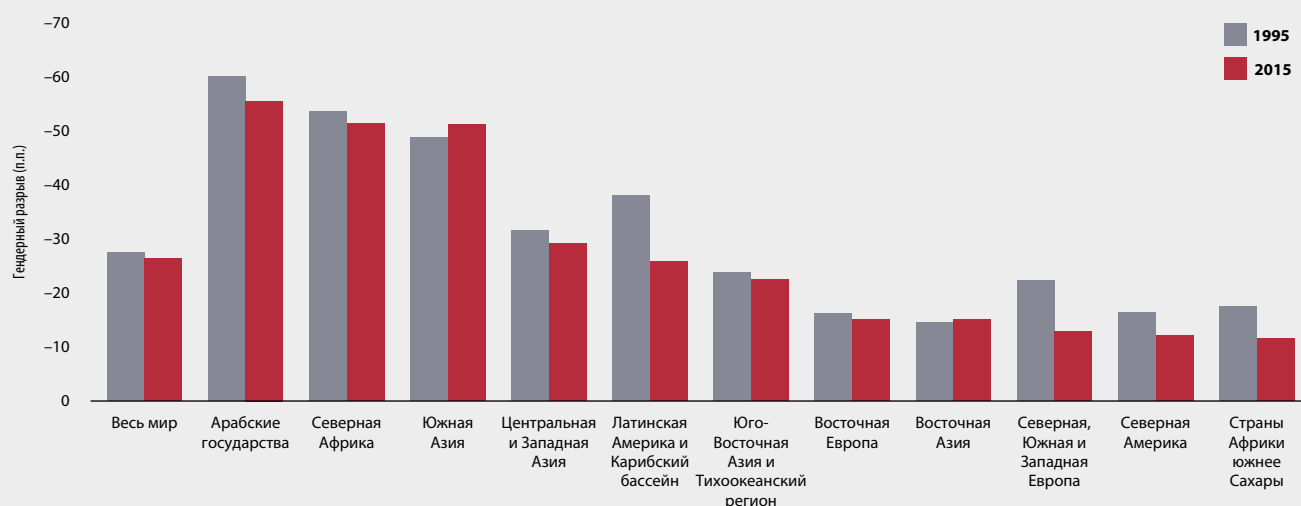
## **Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года открывает возможность преодолеть сохраняющееся гендерное неравенство в сфере труда**

На протяжении трудовой жизни женщины все еще сталкиваются с серьезными препятствиями на пути к достойному труду. За время, прошедшее после проведения в Пекине в 1995 году четвертой Всемирной конференции по положению женщин, произошли лишь незначительные изменения в лучшую сторону и сохранились серьезные пробелы, которые предстоит преодолеть в ходе выполнения Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятой Организацией Объединенных Наций в 2015 году. На глобальных рынках труда между женщинами и мужчинами сохраняется неравенство возможностей, обращения и результатов. За последние два десятилетия значительные успехи женщин в сфере образования не воплотились в соизмеримое улучшение их положения на рынке труда. Во многих регионах мира у женщин больше шансов, чем у мужчин, потерять работу и больше ее не найти, и меньше шансов на участие в составе рабочей силы, а тем, кому это удастся, часто приходится соглашаться на менее качественную работу. Эти препятствия преодолеваются медленно и в ограниченном числе регионов мира. Даже во многих странах, где разрыв в уровнях участия женщин в составе рабочей силы и на рынке труда сузился и где женщины, занятые неоплачиваемым семейным трудом, уходят в сферу услуг, качество их рабочих мест по-прежнему вызывает озабоченность. Неравное распределение неоплачиваемого труда, связанного с уходом за домом и семьей, между женщинами и мужчинами и между семьей и обществом является одним из главных факторов, определяющих гендерное неравенство в сфере труда.

В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года подтверждено всеобщее, единодушное мнение о решающем значении гендерного равенства и его роли в достижении 17 Целей в области устойчивого развития. Больше рабочих мест – и при этом качественных рабочих мест – для женщин, всеобщий охват социальной защиты и меры, направленные на признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого труда, связанного с уходом за домом и семьей, – все это необходимо для выполнения новой преобразующей программы в области устойчивого развития, которая нацелена на сокращение масштабов бедности (Цель 1) и неравенства (Цель 10), достижение гендерного равенства (Цель 5) и содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех (Цель 8).

## **Гендерный разрыв в уровнях участия в составе рабочей силы и занятости сузился лишь незначительно**

В период с 1995 по 2015 год уровень участия женщин в составе рабочей силы в мире снизился с 52,4% до 49,6% (с 79,9% до 76,1% среди мужчин). Во всем мире шансы женщин стать участниками рынка труда остаются почти на 27 процентных пунктов ниже, чем среди мужчин (рисунок 1). В регионах, где гендерный разрыв в уровнях участия был широким, он не изменился. В Южной и Восточной Азии он стал еще шире. Более низкий уровень участия женщин на рынке труда сужает их возможности трудоустройства, которые мало меняются с течением времени, что отрицательно сказывается на их способности зарабатывать на жизнь и обеспечивать себе экономическую стабильность. В 2015 году гендерный разрыв в уровнях занятости составил 25,5 процентных пункта не в пользу женщин – лишь на 0,6 процентных пункта меньше, чем в 1995 году. Он незначительно сократился только в странах Северной, Южной и Западной Европы, где большее число женщин по-прежнему вступают на рынок труда, чем в других регионах; однако это также является следствием снижения уровня занятости мужчин в условиях экономического спада. Гендерные разрывы в уровнях занятости временно сузились как следствие мирового финансового кризиса в Северной Америке. Однако, в целом, изменений практически не произошло.



Примечание: гендерный разрыв измеряется как разница между уровнями участия женщин и мужчин в составе рабочей силы. Данные охватывают те же 178 стран, которые представлены на рисунках II и IV.

Источник: расчеты МОТ на основе моделей *MOT Trends Econometric Models*, ноябрь 2015 г.

## Максимальный риск безработицы угрожает молодым женщинам

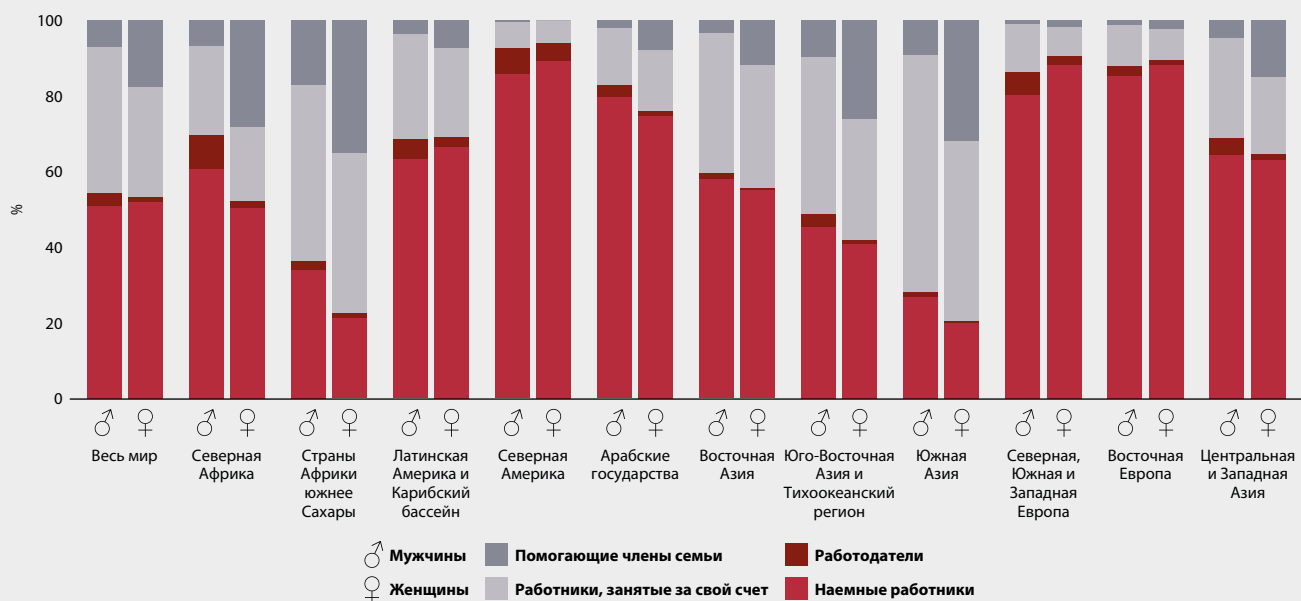
Женщины оказываются безработными чаще, чем мужчины: безработица в мире достигла 5,5% среди мужчин и 6,2% среди женщин. Во всех регионах мира, кроме Восточной Азии, Восточной Европы и Северной Америки, уровни безработицы среди мужчин ниже, чем среди женщин, а наибольшая разница между безработными женщинами и мужчинами отмечается в Северной Африке и арабских государствах. В странах Северной, Южной и Западной Европы и в Северной Америке гендерный разрыв по численности безработных сузился в результате финансового кризиса, преимущественно из-за экономического спада в отраслях, где доминируют мужчины, а также из-за роста занятости среди замужних женщин, которые в определенных ситуациях нанимаются на работу, чтобы компенсировать потери семейного дохода после утраты работы мужчинами.

Во всем мире все еще вызывает озабоченность безработица среди молодежи. Почти во всех регионах мира от безработицы чаще страдают молодые женщины, чем молодые мужчины. В странах Северной Африки и арабских государствах уровень молодежной безработицы почти вдвое выше среди женщин, чем среди мужчин – 44,3% и 44,1%, соответственно. В отличие от них, в Северной Америке, Восточной Азии и Северной, Южной и Западной Европе безработица среди молодежи выше среди мужчин, чем среди женщин. В результате финансового кризиса инверсный гендерный разрыв в уровнях молодежной безработицы еще больше усугубился в Северной, Южной и Западной Европе и Северной Америке; однако в Северной Америке в последние годы наблюдаются определенные признаки сужения этого разрыва.

## Качество женских рабочих мест остается проблематичным

### Статус в сфере занятости и неформальная занятость

Женщин по-прежнему непропорционально много среди неоплачиваемых работников семейных предприятий. Тем не менее, на пути к устранению этого гендерного разрыва был достигнут определенный прогресс. Во всем мире доля помогающих членов семьи значительно снизилась среди женщин (на 17,0 процентных пункта в течение последних 20 лет) и в меньшей степени среди мужчин (на 8,1 процентных пункта за тот же период), в результате чего гендерный разрыв сократился с 19,5 процентных пункта в 1995 году до 10,6 процентных



Примечание: термин «наемные работники» относится к лицам, которые работают и получают заработную плату. Работодатели, лица, работающие за свой счет, и семейные работники рассматриваются как самозанятые. Помогающие члены семьи – это работники семейных предприятий.

Источник: расчеты МОТ на основе моделей *MOT Trends Econometric Models*, ноябрь 2015 г.

пункта в 2015 году (рисунок II). Эта тенденция является частью реструктуризации экономики, связанной с оттоком работников сельского хозяйства, преимущественно участвующих в натуральном и мелком производстве. При этом многие работающие женщины остаются в таких формах занятости и занятиях, которые с большей степенью вероятности предполагают неформальные условия труда. В странах Африки к югу от Сахары и в Южной Азии значительная часть женщин работают в качестве помогающих членов семьи (34,9% и 31,8%, соответственно) или самозанятых работников (42,5% и 47,7%, соответственно).

Среди наемных работников на рынке труда женщины составляют 52,1%, а мужчины 51,2%. Само по себе это не гарантирует работу лучшего качества. На самом деле, почти 40% женщин мира, являющихся наемными работниками, не участвуют в системах социальной защиты. Их доля достигает 63,2% в странах Африки южнее Сахары и 74,2% в Южной Азии, где неформальная занятость является преобладающей формой занятости. Например, в Южной Азии неформальная занятость характеризует свыше 80% всех работников, занятых вне сельского хозяйства. В трех из шести регионов мира (в африканских странах к югу от Сахары, в Латинской Америке и Карибском бассейне и в Южной Азии) среди несельскохозяйственных работников, занятых на неформальных условиях, женщин больше, чем мужчин. Гендерный разрыв в уровнях неформальной занятости может достигать до 13 процентных пунктов, как это наблюдается в странах Африки к югу от Сахары.

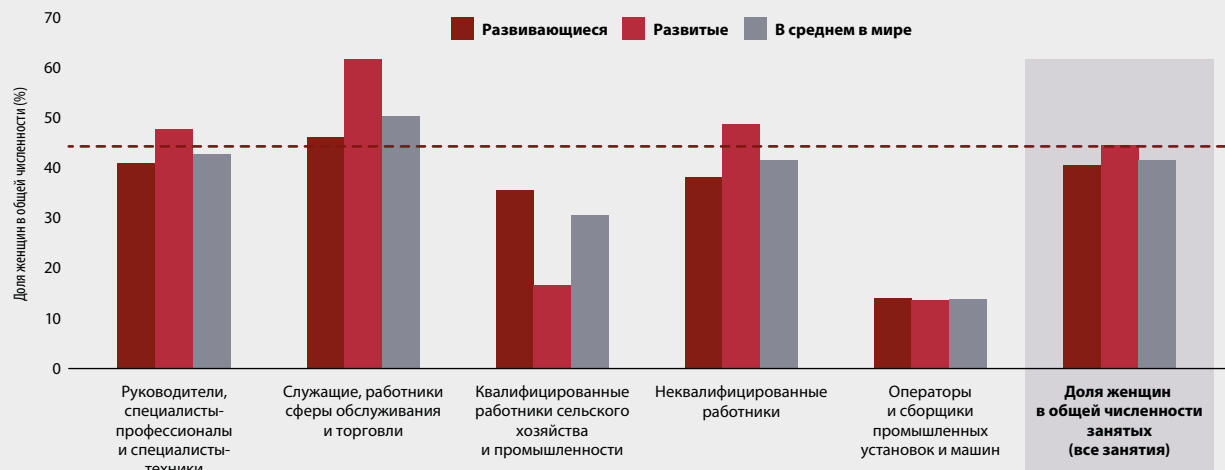
### Отраслевая и профессиональная сегрегация

Во всем мире сектор услуг обогнал сельское хозяйство как наниматель наибольшего числа женщин и мужчин. К 2015 году в сфере услуг трудилось чуть более половины работающего населения мира (50,1%). В глобальной сфере услуг работает 42,6% всех мужчин и намного больше половины всех женщин: начиная с 1995 года доля женщин, работающих в сфере услуг, возросла с 41,1% до 61,5%.

На гендерные различия в количестве и качестве рабочих мест существенное влияние оказывает отраслевая и профессиональная сегрегация. Работающие женщины непропорционально представлены в узком круге секторов и занятий. В странах с уровнем дохода выше среднего более трети женщин заняты в оптовой и розничной торговле (33,9%) и обрабатывающей

Рисунок III

## Профессиональная сегрегация в 142 странах (за последний год с данными)



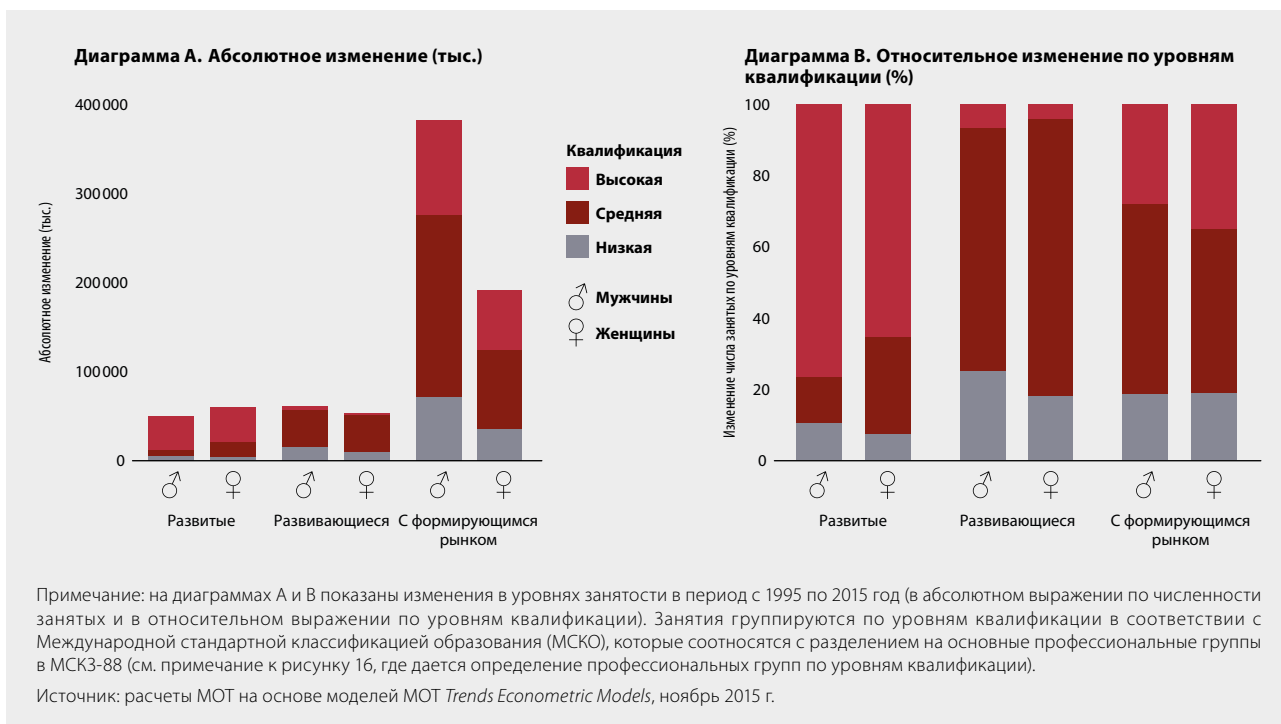
Примечание: глобальные оценки, основанные на данных о 142 странах (81 развивающейся и 61 развитой стране), представляющих 87% от общего числа занятых. Последние годы с данными. Более чем о 80% стран имеются данные начиная с 2010 года и более чем о 60% – данные за 2013 или 2014 год. Данные взвешены к общей численности занятых.

Источник: расчеты МОТ на основе базы данных ILOSTAT.

промышленности (12,4%). В странах с высоким уровнем дохода основным нанимателем женщин является сектор здравоохранения и образования, в котором трудится почти треть всех работающих женщин (30,6%). В странах с низким уровнем дохода и доходом ниже среднего важнейшим источником занятости женщин остается сельское хозяйство. В Южной Азии и африканских странах южнее Сахары более 60% всех работающих женщин остаются в сельском хозяйстве, зачастую концентрируясь в производстве, требующем больших затрат времени и труда, за что им не платят или платят мало.

Анализ 142 стран показывает, что женщин все еще несоразмерно много (по сравнению с их долей в общей численности занятых) среди “служащих, работников сферы обслуживания и торговли” и “неквалифицированных работников”. Это особенно относится к развитым странам, где женщины составляют свыше 60% и почти 50% от общего числа занятых в этих двух самых низкооплачиваемых категориях занятий (рисунок III). С другой стороны, в развитых странах наблюдается незначительное относительное преобладание женщин в самой высокооплачиваемой профессиональной группе “руководителей, специалистов-профессионалов и специалистов-техников” (48,1%).

Профессиональная сегрегация усугубилась за последние два десятилетия по причине технологических изменений, зависящих от уровня профессиональной квалификации, в частности, в развитых странах и странах с формирующейся рыночной экономикой. В период с 1995 по 2015 год занятость увеличивалась максимальными темпами в странах с формирующейся рыночной экономикой. В абсолютном выражении занятость вдвое выше среди мужчин, чем среди женщин (382 млн мужчин и 191 млн женщин), независимо от уровня необходимой профессиональной подготовки (рисунок IV, диаграмма А). Это отражает вышеотмеченные гендерные разрывы в сфере занятости. В целом, изменения в уровнях занятости большей частью приходятся на работников со средним уровнем профессионального мастерства как в развивающихся странах (соответственно, 68,4% и 77,9% изменений в численности занятых мужчин и женщин), так и в странах с формирующейся рыночной экономикой (соответственно, 53,2% и 46,4% – см. рисунок IV, диаграмма В). Что касается развитых стран, то большая часть изменений в уровнях занятости связана с высококвалифицированными работниками (65,4% женщин и до 76,6% мужчин). Занятость в высокопрофессиональных занятиях росла быстрее среди женщин, чем среди мужчин в странах с формирующейся рыночной экономикой, которые являются единственной группой стран, где гендерный разрыв между высококвалифицированными работниками отмечается в пользу женщин. С другой стороны, во всех трех регионах занятость малоквалифицированных работников расширялась быстрее среди мужчин, чем среди женщин, либо одинаковыми темпами.



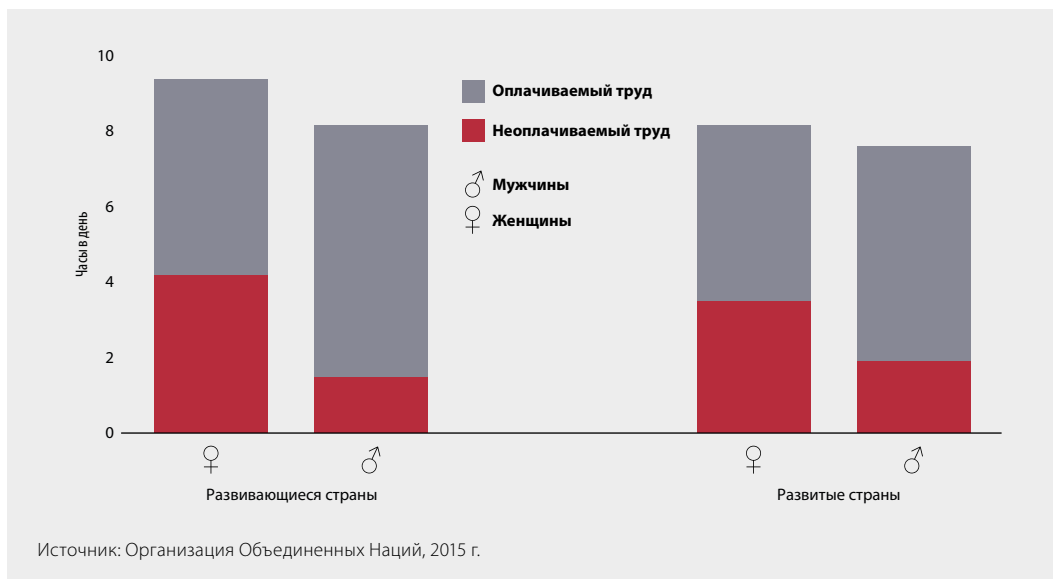
## Гендерные различия в распределении неоплачиваемого домашнего труда и труда, связанного с уходом, означают, что среди женщины выше вероятность работать меньше часов за плату или прибыль

### Неоплачиваемый домашний труд и уход

В странах с высоким и низким уровнем дохода женщины по-прежнему заняты меньшее количество времени на оплачиваемой работе и при этом в гораздо большей степени обременены неоплачиваемыми работами по уходу за домом и семьей. В странах, о которых имеются соответствующие данные, женщины в среднем выполняют как минимум в два с половиной раза больше неоплачиваемых работ по уходу за домом и членами семьи, чем мужчины. Несмотря на то что этот гендерный разрыв остается существенным, он со временем сужается в основном за счет некоторого сокращения времени, которое женщины посвящают домашней работе, хотя не происходит никакого существенного сокращения времени, которое они отдают уходу за детьми. При этом женщины продолжают посвящать больше часов в день оплачиваемой и неоплачиваемой работе, чем мужчины. В частности, средняя продолжительность рабочего дня среди женщин (самозанятых или наемных работников) больше, чем среди мужчин, и этот разрыв составляет 73 и 33 минуты в день, соответственно, в развивающихся и развитых странах (рисунок V). Даже когда женщины работают по найму, они по-прежнему выполняют большую часть неоплачиваемой работы по уходу за домом и семьей, что ограничивает их возможности проводить больше времени на оплачиваемой формальной работе по найму.

**Рисунок V**

**Время, посвящаемое наемными работниками оплачиваемой и неоплачиваемой работе в 23 развивающихся и 23 развитых странах, в разбивке по полу (последний год с данными)**

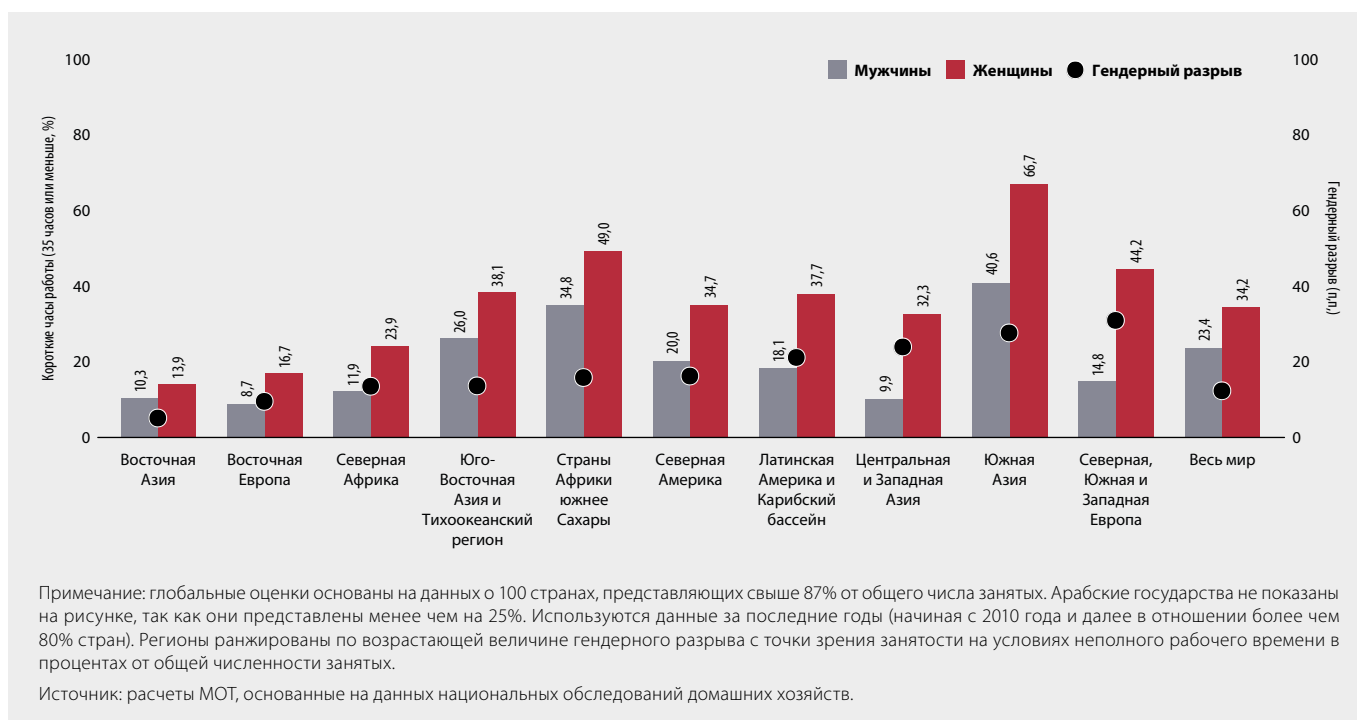


### Короткая продолжительность рабочего времени

Как следствие, женщины, скорее всего, работают меньше времени, чем мужчины, будь то по доброй воле или вопреки ей (тем самым, попадая в категорию “неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени”). Во всем мире женщины составляют менее 40% от общего числа занятых и при этом 57% среди тех, кто занят на условиях неполного рабочего времени. Оценки, основанные на данных о 100 странах, показывают, что более трети работающих женщин (34,2%) заняты менее 35 часов в неделю по сравнению с 23,4% работающих мужчин. В целом, гендерный разрыв с точки зрения занятости на условиях

**Рисунок VI**

**Лица, работающие менее 35 часов в неделю, и гендерный разрыв, 100 стран (последний год с данными)**





неполного рабочего времени между женщинами и мужчинами составляет 11 процентных пунктов (рисунок VI). Гендерные различия более выражены в большинстве стран Европы, Центральной и Западной Азии, Южной Азии, Латинской Америки и Карибского бассейна. Кроме того, неполная занятость среди женщин встречается значительно чаще, чем среди мужчин. В странах Африки и Азии и среди женщин, и среди мужчин широко распространена неполная занятость, и гендерный разрыв, соответственно, составляет в двух регионах 7,5 и 6,4 процентных пункта. В ряде стран Африки к югу от Сахары неполная занятость среди женщин достигает 40-50% от общего числа работающих.

### **Чрезмерная продолжительность рабочего времени**

Во всех 100 изученных странах более трети работающих мужчин (35,5%) и более четверти работающих женщин (25,7 %) заняты более чем по 48 часов в неделю. Чрезмерные часы работы наиболее распространены в Азии, в частности, в Восточной, Западной и Центральной Азии, где почти половина мужчин и женщин работают более 48 часов в неделю. Особое внимание следует обратить на два вывода. Во-первых, мужчины, как правило, работают дольше, чем женщины, будь то по найму (где гендерный разрыв превышает 10 процентных пунктов) или в качестве самозанятых (гендерный разрыв составляет 5,5 процентных пункта). Во-вторых, удельный вес лиц с чрезмерной и короткой продолжительностью рабочего времени выше среди самозанятых, означая, что самозанятые работники трудятся либо больше 48 часов, либо меньше 35 часов в неделю. Это говорит о том, что полярные значения продолжительности рабочего времени, скорее всего, отстоят дальше друг от друга среди самозанятых, чем среди наемных работников, у которых время работы, как правило, обтекает стандартные значения продолжительности рабочего времени, как они определены национальными нормативно-правовыми актами. Все это имеет последствия для здорового сочетания трудовой и семейной жизни работников и для равномерного распределения неоплачиваемого труда по уходу за домом и семьей между женщинами и мужчинами.

### **При нынешних тенденциях потребуется 70 лет, чтобы преодолеть разрыв в оплате труда**

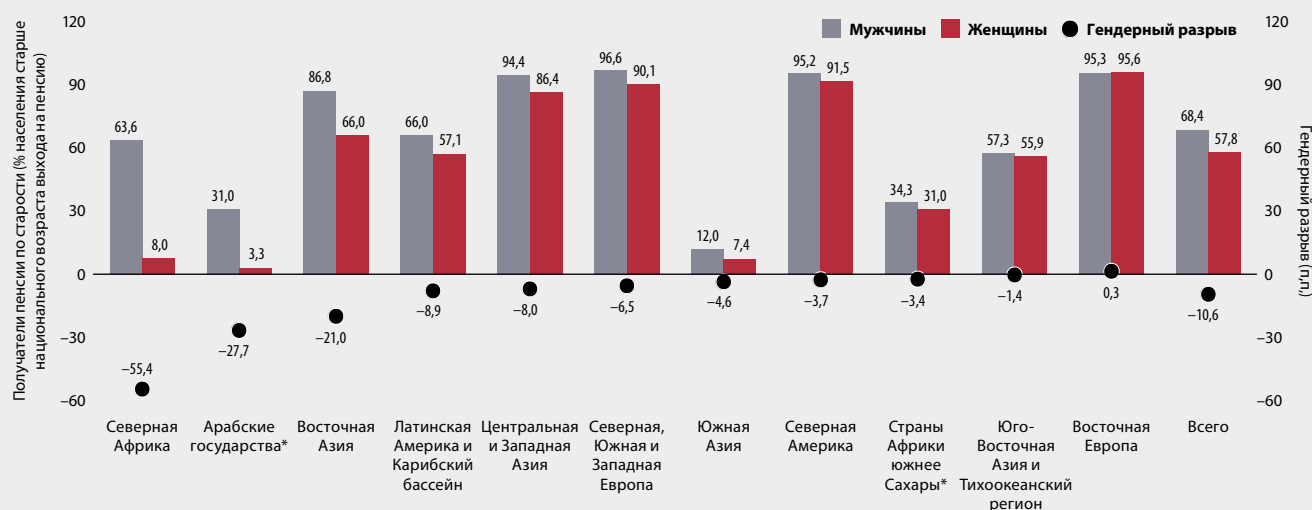
Во всем мире гендерный разрыв в оплате труда оценивается в 23%; иными словами, женщины зарабатывают 77% от того, что зарабатывают мужчины. Даже при рассмотрении почасовых ставок оплаты труда (учитывая, что женщины работают меньше часов, чем мужчины) женщины по-прежнему страдают от сохраняющегося разрыва в оплате труда, который составляет 10% и выше в странах, о которых имеются данные. Этот разрыв нельзя объяснить исключительно образовательными или возрастными различиями – он также обусловлен недооценкой работы, за которую берутся женщины, профессиональными навыками, которые требуются в секторах или занятиях, где преобладают женщины, дискриминационной практикой и необходимостью прерывать трудовую деятельность, чтобы справиться с дополнительными обязанностями по уходу за семьей, например, после рождения ребенка. В последнее время определенный прогресс был достигнут в сокращении гендерного разрыва в оплате труда, однако успехи невелики, и если нынешние тенденции продолжатся, потребуется более 70 лет, прежде чем гендерный разрыв в оплате труда будет полностью преодолен. Сокращение гендерного разрыва в оплате труда в основном определяется адресными действиями в сфере политики, направленными на устранение гендерных диспропорций на рынке труда, а не на общее повышение уровня жизни. На самом деле, гендерный разрыв в оплате труда не связан с уровнем экономического развития страны, поскольку некоторые страны с высоким уровнем душевого дохода стоят в одном ряду с теми государствами, где неравенство в оплате труда достигло максимального уровня. Само по себе экономическое развитие не гарантирует справедливого распределения выгод экономического роста между мужчинами и женщинами.

## Гендерное неравенство в сфере труда проявляется в гендерных различиях с точки зрения доступности социальной защиты, в частности, пособий по беременности и родам и пенсий по старости

Гендерный разрыв в уровне и качестве занятости означает, что женщины ограничены в доступе к системам социальной защиты, основанным на участии в трудовой деятельности, даже там, где такие системы существуют. Тот факт, что женщины меньше представлены среди работников, нанимаемых на формальных условиях, что они посвящают работе меньше времени и что они имеют более короткий трудовой страховой стаж, негативно сказывается на размере их страховых премий за выслугу лет и их участии в программах социального обеспечения, связанных с трудовой деятельностью. В частности, женщины крайне нуждаются в денежных пособиях по беременности и родам и медицинском обслуживании на протяжении активного периода их жизни, равно как и в адекватном размере пенсий в пожилом возрасте. По причине гендерных разрывов в сфере труда охват (правовой и реальный) основанных на взносах систем социальной защиты уже для женщин, чем для мужчин, в результате чего возникает общий гендерный разрыв в области социальной защиты. В глобальном масштабе доля женщин старше возраста выхода на пенсию, которым выплачиваются пенсии, в среднем на 10,6 процентных пункта меньше, чем доля мужчин (рисунок VII). Женщины составляют почти 65% лиц старше возраста выхода на пенсию, которые не получают пенсий на регулярной основе. Это означает, что 200 млн женщин пожилого возраста не получают регулярного дохода со стороны систем социальной защиты (пенсий по старости или пособий в связи с потерей кормильца) по сравнению с 115 млн мужчин. Низкий уровень участия женщин в составе рабочей силы в сочетании с ограниченным развитием систем социальных пенсий значительно ограничивает реальные права женщин на пенсионное обеспечение в странах Северной Африки, арабских государствах и странах Южной Азии, где пенсии получает меньше 10% женщин пожилого возраста.

Рисунок VII

Фактический гендерный разрыв в пенсионном обеспечении, 107 стран (последний год с данными)



Примечание: глобальные оценки основаны на данных о 107 странах, представляющих 83% общей численности населения старше национального пенсионного возраста, взвешенных по численности населения старше национального пенсионного возраста. Последний год, в отношении которого имеются данные, т.е. с 2008 по 2013 год. Второй показатель охвата – это доля населения старше установленного законом пенсионного возраста, получающего пенсии по старости или по случаю потери кормильца. Астериск для арабских государств и африканских стран южнее Сахары означает, что эти средние показатели не являются репрезентативными, поскольку они основаны на данных об ограниченном числе стран (охвачено менее 50% населения старше национального пенсионного возраста).

Источник: расчеты МОТ, основанные на данных обследований домашних хозяйств.

Хотя практически во всех странах работающим женщинам предоставляются определенные формы охраны материнства, почти 60% работающих женщин в мире (около 750 млн человек) не могут воспользоваться законным правом на отпуск по беременности и родам. Из-за проблем с реализацией этого права, неосведомленности женщин о своих правах, недостаточной суммы накопленных взносов, дискриминационной практики, неформальности и социальной изоляции, по оценкам, лишь 330 млн работающих женщин (28,2%) в мире получают обусловленные и не обусловленные уплатой взносов денежные пособия по случаю рождения ребенка. Наличие крупных систем социальной защиты, не предусматривающих уплаты взносов, может в какой-то степени нивелировать низкий уровень участия женщин на рынке труда и менее благоприятные условия занятости, которыми они пользуются с точки зрения социальной защиты. Системы, не основанные на взносах, как правило, выплачивают пособия в скромном размере, зачастую недостаточном, чтобы женщины и их дети, а также пожилые женщины, могли жить над чертой бедности, особенно в отсутствие основных медицинских услуг.

## **Необходимо формировать комплексные основы политики, содействующие доступу женщин к большему числу рабочих мест лучшего качества**

Несмотря на достигнутые в последние годы успехи в области образования (во многих странах женщин сейчас больше среди выпускников учебных заведений, чем мужчин), женщины сталкиваются с многочисленными препятствиями на рынке труда с точки зрения равного доступа, участия и профессионального развития. Учреждения и политика формируются на основе традиционных гендерных ролей, в том числе на предположении, что мужчины должны быть единственным или основным кормильцем семьи, в условиях, когда продолжает недооцениваться труд, связанный с обеспечением ухода. Это по-прежнему определяет и ограничивает возможности и стимулы, которые доступны женщинам на рынке труда.

Для выполнения Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года требуется осуществить комплекс преобразующих мер в соответствии с положениями конвенций и рекомендаций МОТ, которые позволят придать цели ликвидации дискриминации и достижения гендерного равенства в семье и на работе центральное значение в политических программах. Этот план предусмотрен и Инициативой столетия МОТ, касающейся работающих женщин, которая нацелена на подтверждение уставной приверженности трехсторонних участников МОТ гендерному равенству, в то время как МОТ подходит к своему второму столетию, начинающемуся в 2019 году.

## **Должны прилагаться усилия, направленные на преодоление отраслевой и профессиональной сегрегации**

Гендерные стереотипы, касающиеся женщин, общественные ожидания того, что они будут нести на своих плечах основной груз ответственности за обеспечение ухода, отсутствие ролевых моделей, культура труда, предполагающая большую продолжительность рабочего дня, недооценка традиционно “женских” умений и меры, недостаточно обеспечивающие баланс трудовых и семейных обязанностей, – все это ограничивает возможности женщин и не позволяет им преодолеть сегрегацию, обеспечить на равных свое участие в политической, социальной и экономической жизни и процессах принятия решений, а также получать назначения на должности высокого уровня. В этой связи антидискриминационная политика, в том числе установление целевых показателей, задач или квот, является важной мерой, которую могут принять правительства, профсоюзы, организации работодателей и компании, чтобы исправить серьезную недопредставленность женщин и их интересов в директивных органах и обществе в целом. Более того, образование, разъяснительная работа и программы профессиональной подготовки должны создавать стимулы и условия, чтобы девочки, мальчики, молодые женщины и мужчины чаще осваивали нестереотипные области учебы и работы. В частности, в целях снижения уровня отраслевой и профессиональной сегрегации системы образования и профессиональной подготовки должны поощрять молодых мужчин обучаться профессиям в индустрии ухода, одновременно содействуя участию и успехам женщин в учебных и профессиональных занятиях наукой, техникой и технологией, математикой и смежными дисциплинами.

## **Разрыв в оплате труда должен быть преодолен**

Тяжелое бремя ухода, лежащее на плечах женщин, и системы, в которых чистый заработок и социальные пособия увеличиваются с трудовым стажем, еще больше усугубляют разрыв в оплате труда. В частности, женщины с детьми, которым часто приходится уделять дополнительное внимание уходу за семьей, существенно теряют в заработках, в результате чего возникает отрицательный баланс заработной платы среди матерей и премиальный баланс заработной платы среди отцов. Политика, направленная на содействие более равномерному распределению обязанностей по уходу, может помочь сократить неравенство в оплате труда. В этой связи важным первым шагом может стать активизация усилий, направленных на искоренение явной дискриминации и закрепление в законодательстве и учрежденческой практике принципа равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами. Дальнейший прогресс может быть достигнут на пути следования принципу равного вознаграждения за труд равной ценности, обеспечивая при этом прозрачность в вопросах установления размера заработной платы, профессиональной подготовки и проведения нейтральных в гендерном отношении оценок в трудовой сфере. Эти меры существенно помогут в выявлении дискриминационной практики и несправедливых различий в оплате труда. Кроме того, странам необходимо содействовать установлению адекватных и инклюзивных систем установления минимальной заработной платы и укреплять практику коллективных переговоров как ключевых средств, нацеленных на решение проблемы низкой оплаты труда, повышение заработной платы женщин и, соответственно, сокращение неравенства в оплате труда.

Принятие принципа равного обращения с работниками, занятыми неполный рабочий день, и обеспечение пропорционального доступа к основным на взносах системам социально-трудовой защиты открывают возможности для повышения качества занятости на условиях неполного рабочего времени и ее упорядочения для всех работников. Кроме того, чтобы содействовать более справедливому распределению неоплачиваемых обязанностей по уходу между мужчинами и женщинами, странам необходимо принять и применять законодательство, ограничивающее чрезмерную продолжительность оплачиваемого рабочего времени и сверхурочных работ, так как они мешают и женщинам, и мужчинам избавляться от традиционных гендерных ролей.

## **Неоплачиваемый труд, связанный с уходом, должен признаваться, сокращаться и перераспределяться, и должна обеспечиваться гармония между трудовой и семейной жизнью**

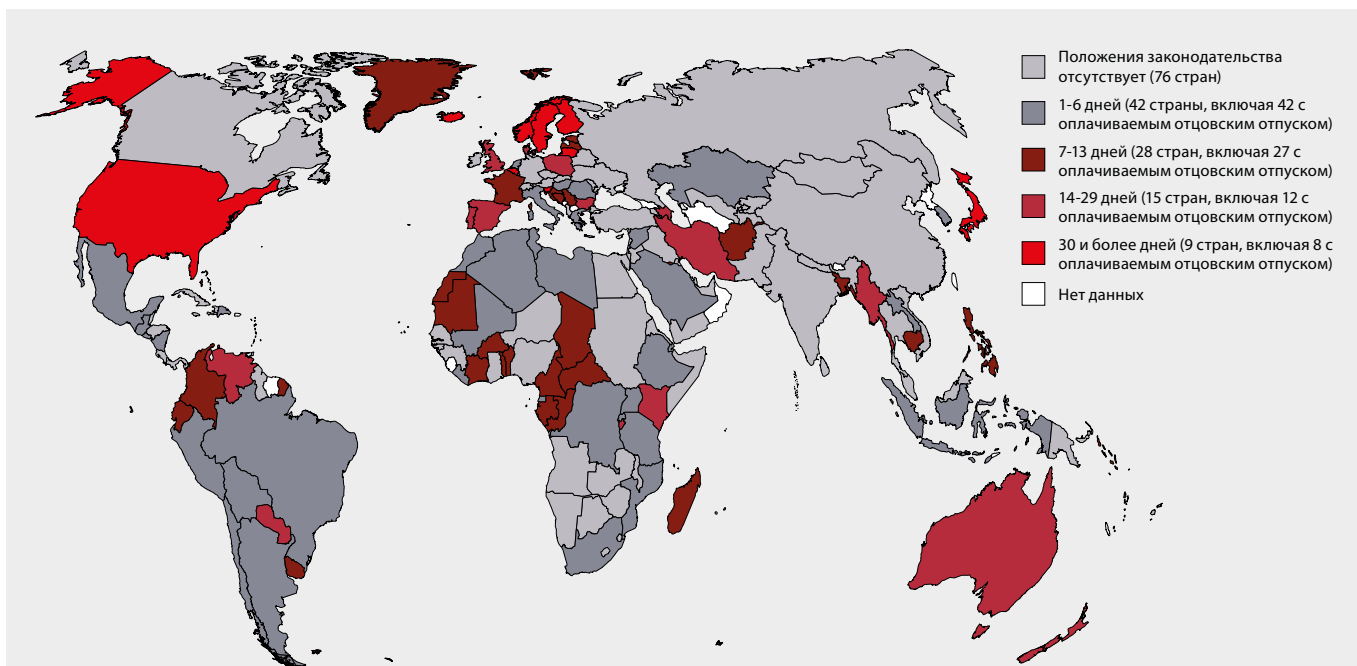
Неадекватная социальная защита и меры, не позволяющие в достаточной мере уравновешивать трудовые и семейные обязанности, в том числе дефицит качественных рабочих мест, услуг и инфраструктуры в государственном секторе ухода, являются одной из главных проблем для работников и предприятий. Отсутствие таких мер защиты ограничивает доступ женщин к большему числу достойных рабочих мест. Во многих странах недостаточный доступ к системам водоснабжения, канализации, электроснабжения, дорогам, безопасному транспорту и медицинским службам в решающей степени определяет количество времени, которое женщины посвящают неоплачиваемой работе, а также их невыгодное положение на рынке труда. К другим важным факторам относятся недостаток или полное отсутствие ухода за детьми, инвалидами и лицами, нуждающимися в длительном уходе, а также услуги по уходу, которые не отвечают потребностям работников, получателей помощи и поставщиков с точки зрения их доступности, стоимости и качества. Экономические кризисы и связанные с ними сокращения государственных расходов на социальные пособия и услуги, создание рабочих мест и улучшение условий труда в государственном секторе, также усугубляют существующий дефицит в индустрии ухода в странах с высоким и низким уровнем дохода. Поэтому ответственность за восполнение недостатка ухода берут на себя женщины, выполняя в течение всей жизни неоплачиваемую работу по уходу за домом и семьей. Недооценка труда, связанного с обеспечением ухода как за плату, так и без нее, увековечивает плохие условия труда женщин, которые составляют подавляющее большинство наемных работников индустрии ухода, в частности, домашних работников, воспитателей детских дошкольных учреждений и педагогов системы образования, а также сиделок и медсестер, оказывающих услуги длительного ухода, среди которых увеличивается число мигрантов.

В этой связи правительства должны наращивать социальные инвестиции в базовую инфраструктуру и программы, призванные обеспечить баланс трудовых и семейных обязанностей, проводить учитывающие гендерную специфику оценочные трудовые исследования в сфере ухода, содействовать созданию достойных и адекватно оплачиваемых рабочих мест в индустрии услуг по уходу с акцентом на государственные службы и обеспечивать всеобщее право на качественные и доступные по цене услуги детских учреждений и других социальных служб. Программы социальной защиты должны гарантировать равенство обращения между мужчинами и женщинами, учитывать гендерные роли и служить в качестве механизма, способствующего достижению гендерного равенства. Кроме того, формируемые в национальных границах минимальные уровни социальной защиты могут и должны служить инструментом гендерных преобразований, учитывающих конкретные жизненные обстоятельства женщин, такие как материнство, и признающих, сокращающих и перераспределяющих неоплачиваемый труд по уходу за домом и семьей.

В этой связи правительства должны гарантировать всем без исключения женщинам охрану материнства в соответствии с международными трудовыми нормами, расширять практику выплаты достойных пособий в связи с отцовским отпуском (рисунок VIII), а также содействовать его использованию. Дополнительная поддержка должна оказываться путем внедрения гибких графиков работы, помогающих семьям справедливее распределять ответственность по уходу за детьми между родителями, а также путем разработки мер, способствующих возвращению на рынок труда (например, профессиональной подготовки, денежных пособий, повышения квалификации, поиска работы, наставничества и профориентации), с тем, чтобы работники с семейными обязанностями могли снова влиться в состав рабочей силы после перерывов, связанных с обеспечением ухода.

Рисунок VIII

**Страны, где отцам предоставляется право на платный и бесплатный отпуск в связи с рождением ребенка, в разбивке по продолжительности отпуска (в днях), 170 стран, 2015 г.**



Примечание: на схеме представлены положения национального и федерального законодательства о предоставлении отцам отпуска в связи с рождением ребенка либо отцовского или родительского отпуска, которым могут воспользоваться только отцы. Они не относятся к положениям о предоставлении родительского отпуска, которым могут воспользоваться отец или мать ребенка, либо о предоставлении матери права передать отцу ребенка часть своего отпуска по уходу за ребенком. В них также включены определенные особые положения об отпуске, помимо ежегодного отпуска, которым может воспользоваться отец в связи с рождением ребенка, но которые строго не классифицируются как «отцовский отпуск».

Источник: данные МОТ 2015 года.

Наконец, совместное налогообложение доходов, прежде всего в странах с развитой экономикой, может создавать препятствия и отрицательные стимулы для участия женщин на рынке труда, в частности, когда оно сопровождается разрывом в размере заработной платы и доходов, высокими затратами на уход за детьми и неравным распределением обязанностей по уходу. Поэтому странам следует рассмотреть вопрос о переходе к нейтральной системе налогов и пособий, чтобы не создавать препятствий к трудоустройству одного из зарабатывающих членов домашнего хозяйства.

Чтобы на деле достичь гендерного равенства в сфере труда, очень важно, чтобы общество признало, что женщины и мужчины имеют право и обязанность работать и обеспечивать уход. По этой причине правительствам следует формировать комплекс мер в области политики, основываясь на международных трудовых нормах, которые обеспечивают признание неоплачиваемого труда, связанного с уходом, его сокращение и перераспределение между женщинами и мужчинами, а также между семьей и обществом. Оплачиваемый труд, связанный с обеспечением ухода, должен цениться и вознаграждаться в соответствии с его ключевой ролью, обеспечивающей функционирование, благополучие и процветание общества. Достижение гендерного равенства в соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, является неременной предпосылкой для обеспечения устойчивого развития, которое не оставляет никого позади и гарантирует, что будущим сферы труда является достойный труд.

