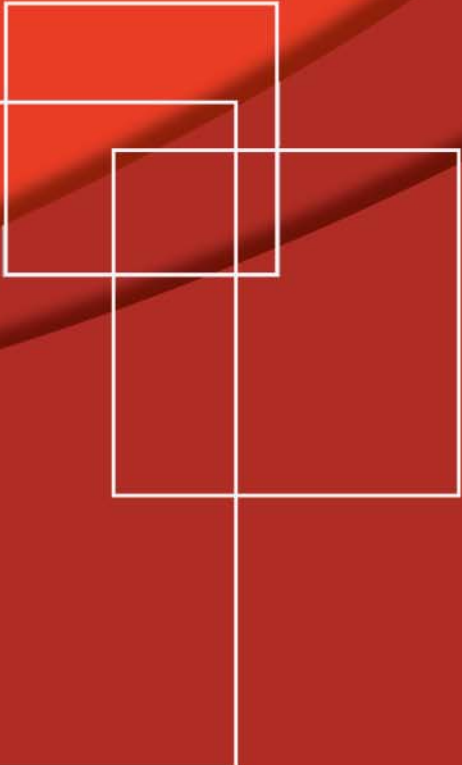




Международная
организация
труда

ЖЕНЩИНЫ В СФЕРЕ ТРУДА



ТЕНДЕНЦИИ
2016

Женщины в сфере труда

Тенденции
в 2016 году

© Международная организация труда, 2018

Первое издание, 2018

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org

Женщины в сфере труда: тенденции в 2016 году / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2018.

ISBN: 978-92-2-428431-1 (print); 978-92-2-428432-8 (web pdf)

women workers / equal rights / labour force participation / unemployment / hours of work / labour market segmentation / wage differential / gender equality / sex discrimination / unpaid work / social protection / family responsibilities / trend / developed countries / developing countries

14.02.2

Также издано на английском языке: Women at Work: Trends 2016. ILO, Geneva. 2016.

ISBN: 978-92-2-130795-2 (print); 978-92-2-130796-9 (web pdf)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Для получения полной информации посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России.

Содержание

Предисловие	7
От авторов	9
Резюме	11
Введение	21
Часть 1. Глобальные и региональные тенденции	
I. Справочная информация	25
II. Уровень участия в составе рабочей силы	26
А. Разрыв в уровне участия в составе рабочей силы сужается в большинстве регионов	26
Б. Разрыв в уровне участия в составе рабочей силы растет в Восточной и Южной Азии	27
III. Уровень занятости	28
А. Уровень занятости выше среди мужчин	28
Б. Доля работающих женщин выросла	28
В. Доля женщин среди помогающих членов семьи непропорционально высока	31
Г. Более высокая доля женщин в общей численности неформально занятых	31
IV. Уровень безработицы	33
А. Устойчивый гендерный разрыв в уровне безработицы	33
Б. Уровень безработицы выше среди молодых женщин	35
V. Время, затрачиваемое на труд за плату или прибыль, и на неоплачиваемый труд	38
А. Больше число женщин работают неполный день	38
Б. Больше число женщин работают на условиях неполной занятости	38
В. Меньшее число женщин перерабатывают	40
Г. Более продолжительный рабочий день у женщин с учетом их неоплачиваемого труда	40
VI. Секторы занятости и профессиональная сегрегация	44
А. Занятость женщин в секторе услуг увеличилась	44
Б. Сельскохозяйственный сектор является основным источником занятости для женщин в странах с низким и ниже среднего уровнем доходов	45
В. В странах с высоким уровнем доходов женщины сконцентрированы в секторах здравоохранения, образования, оптовой и розничной торговли	45
Г. Новые тенденции в сфере занятий: женщины в проигрыше	47
Д. Существенного сокращения профессиональной сегрегации не произошло	48
VII. Гендерный разрыв в оплате труда	50
А. Гендерный разрыв существенный, но есть признаки его умеренного сокращения	50
Б. Сам по себе экономический рост не способен обеспечить справедливое распределение экономических благ между полами	50
VIII. Гендерный разрыв в доступе к социальной защите	52
А. Гендерное неравенство в области пенсионного обеспечения	52
Б. Разрыв в охвате системы охраны материнства	57
Заключение	57
Часть 2. Гендерный разрыв в качестве рабочих мест	59
I. Отраслевая и профессиональная сегрегация	61
А. Причины сегрегации по признаку пола в сфере труда	61
Б. Гендерный разрыв в сфере предпринимательства	62
В. Гендерный разрыв в представленности женщин на ответственных и руководящих должностях	63
Г. Устранение коренных причин отраслевой и профессиональной сегрегации	64
1. Мотивация девочек и мальчиков к преодолению гендерных стереотипов с помощью образования и разъяснительной работы	64

2.	Обеспечение женщинам и мужчинам возможности участвовать в программах профессиональной подготовки, стимулирующих освоение нестереотипных областей учебы и работы	66
3.	Поддержка женского предпринимательства	66
4.	Поддержка участия и лидерства женщин в сфере принятия решений	67
II.	Гендерный разрыв в оплате труда	71
A.	Устойчивость гендерного разрыва в оплате труда	71
Б.	Как отраслевая и профессиональная сегрегация закрепляет гендерный разрыв в оплате труда	71
В.	Преобладание женщин на низкооплачиваемых рабочих местах	75
Г.	Продолжительность рабочего времени и гендерный разрыв в оплате труда	76
1.	Влияние неполной занятости на заработок и условия труда женщин	76
2.	Несоразмерно большое число женщин среди маргинальных частично занятых работников	78
3.	Чрезмерная продолжительность рабочего времени и стереотипы о естественности переработки	79
Д.	Дискриминация: необъяснимая составляющая гендерного разрыва в оплате труда	80
1.	Анализ гендерного разрыва в оплате труда	80
2.	Санкция за материнство и бонус за отцовство	82
Е.	Устранение гендерного разрыва в оплате труда	83
1.	Устранение неравного обращения с мужчинами и женщинами на рынке труда	83
2.	Содействие равному вознаграждению за труд равной ценности посредством прозрачных методов установления размера заработной платы, обучения и гендерно нейтральных методов оценки рабочих мест	85
3.	Поддержка адекватной и всеобъемлющей системы минимальной заработной платы и укрепление роли коллективных переговоров	86
4.	Содействие высококачественному труду на условиях неполного рабочего времени и его нормализация	88
5.	Ограничение чрезмерной продолжительности оплачиваемого рабочего времени и сверхурочной работы	89
6.	Изменение отношения в обществе к неоплачиваемой работе по уходу как средство преодоления разрыва в оплате материнского труда	90
III.	Политика обеспечения баланса между трудовыми и семейными обязанностями: недостающее звено на пути к обеспечению большего числа качественных рабочих мест для женщин	91
A.	Основные тенденции и преграды при разработке комплексных основ политики по обеспечению баланса трудовых и семейных обязанностей	92
1.	Неоплачиваемая работа по дому и уходу за членами семьи как форма труда, который в основном выполняют женщины и девочки	92
2.	Демографические, социальные и экологические изменения диктуют большой спрос на оплачиваемые услуги по уходу	95
3.	Растущий во всех регионах мира уровень занятости в сфере ухода за детьми младшего возраста и их образования	96
4.	Недостаточный охват, недоступные цены и проблемы с качеством	98
5.	Стремительное старение населения и растущая потребность в длительном уходе	100
6.	Дефицит достойного труда в сфере ухода	101
Б.	Реализация комплексного подхода для обеспечения гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей	103
1.	Гарантированное обеспечение охраны материнства всем женщинам в соответствии с международными трудовыми нормами	106
2.	Гарантии адекватной социальной защиты в целях признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу	108
3.	Реализация гендерно преобразовательной политики предоставления отпусков: расширение права на отпуск для отцов и увеличение числа отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком	111
4.	Закрепление права детей раннего возраста на качественное образование и уход в качестве всеобщего права	113
5.	Создание и защита качественных рабочих мест в экономике ухода	116

6. Обеспечение достойного труда для профессионалов в сфере ухода, включая домашних работников и трудовых мигрантов	117
7. Расширение охвата пожилых людей услугами по долгосрочному уходу	118
8. Внедрение гибкого графика работы с учетом интересов семьи	118
9. Поощрение индивидуального налогообложения доходов с целью расширения участия женщин в составе рабочей силы	119
10. Содействие в возобновлении трудовой деятельности	119
Заключение	121
Классификация по странам, регионам и уровню дохода	123
Список литературы	125

Рисунки

1. Гендерный разрыв в уровне участия в составе рабочей силы, по регионам, 1995 и 2015 гг.	12
2. Уровень занятости в разбивке по полу и региону, 1995–2015 гг.	29
3. Статус мужчин и женщин в сфере занятости, в разбивке по регионам, 1995 и 2015 гг.	30
4. Неформальная занятость как процентная доля от несельскохозяйственной занятости, в разбивке по полу (последний год, за который имеются данные)	31
5. Уровень безработицы в разбивке по полу и регионам, 1995–2015 гг.	34
6. Уровень безработицы среди молодежи в разбивке по полу и региону, 1995–2015 гг.	36
7. Лица, работающие менее 35 часов в неделю, по статусу занятости и гендерному разрыву, 100 стран (последний год, за который имеются данные)	39
8. Неполная занятость по продолжительности рабочего времени, в процентном отношении к общей численности занятых, 87 стран (последний год, за который имеются данные)	39
9. Чрезмерная продолжительность рабочего времени: наемные и самозанятые работники с продолжительностью рабочего времени более 48 часов в неделю, и гендерный разрыв, 100 стран (последний год, за который имеются данные)	40
10. Время, посвящаемое оплачиваемому и неоплачиваемому труду (работающими, безработными и бездействующими лицами) в разбивке по полу, 65 развивающихся и развитых стран (последний год, за который имеются данные)	41
11. Время, посвящаемое оплачиваемому и неоплачиваемому труду (работающими, безработными и бездействующими лицами) в разбивке по полу, 65 развивающихся и развитых стран (последний год, за который имеются данные)	42
12. Время, ежедневно затрачиваемое занятыми лицами на неоплачиваемый труд, в разбивке по полу, 23 страны и территории (первый и последний год, за который имеются данные)	43
13. Занятость в разбивке по секторам и по полу, 1995 и 2015 гг.	44
14. Занятость по секторам в разбивке по полу и изменения в распределении работников по секторам с течением времени, 1995–2015 гг.	46
15. Профессиональная сегрегация, 142 страны (последний год, за который имеются данные)	47
16. Занятость в разбивке по занятиям, требующим разного уровня профессиональной квалификации, изменения за период 1995–2015 гг.	48
17. Занятость в разбивке по виду занятий и по полу (самый первый и самый последний год, за который имеются данные)	49
18. Гендерный разрыв в оплате труда во временной динамике, первый и последний год, за который имеются данные, и среднедушевой ВВП по паритету покупательской способности (ППП) в долл. США в 2015 году	51
19. Гендерный разрыв в оплате труда в отдельных странах, в разбивке по типу данных о зарплате (последний год, за который имеются данные)	51
20. Гендерный разрыв в правовом охвате пенсиями по старости и по потере кормильца (разные годы)	53
21. Доля женщин и мужчин в общей численности работающих лиц, охваченных пенсионной системой, 111 стран (последний год, за который имеются данные)	53
22. Фактический гендерный разрыв в численности получателей пенсионных пособий, 107 стран (последний год, за который имеются данные)	54
23. Гендерный разрыв в уровне пенсии: средний уровень пенсии женщин в процентном отношении к уровню пенсии мужчин (последний год, за который имеются данные)	55

24.	Охрана материнства: процентная доля работающих женщин, которые по закону имеют право на отпуск по беременности и родам и получение в период такого отпуска денежных пособий, и процентная доля работающих женщин, фактически пользующихся данным отпуском и получающих данные пособия (последний год, за который имеются данные)	56
25.	Средний уровень оплаты труда в профессиональных группах	72
26.	Гендерный разрыв в оплате труда в занятиях с преобладанием женщин	73
27.	Гендерный разрыв в оплате труда в занятиях с преобладанием мужчин	74
28.	Распространенность низкой оплаты труда среди женщин и мужчин, 28 европейских стран, 2011 год	76
29.	Доля занятых женщин и мужчин, работающих 14 или менее часов в неделю, 2014 г.	79
30.	Разрыв в оплате труда, связанный с материнством, отдельные страны (последний год, за который имеются данные, нескорректированные данные о заработной плате)	82
31.	Время, которое женщины и мужчины ежедневно посвящают уходу за членами семьи (последний год, за который имеются данные)	94
32.	Доля детей в возрасте от 0 до 2 лет, охваченных формальными службами по уходу за детьми и дошкольному образованию, 38 стран, 2006 и 2013 гг.	97
33.	Чистые расходы на уход за детьми в семьях с двумя работающими, чей заработок при полной ставке составляет 150 процентов средней заработной платы, 2012 г.	99
34.	Недостаточное правовое обеспечение долгосрочного ухода, 2015 г. (% общей численности населения, не охваченного национальным законодательством)	100
35.	Государственные расходы на реализацию мер политики по обеспечению сочетания трудовых и семейных обязанностей и уровень занятости женщин, 34 страны ОЭСР, 2011 г.	105
36.	Продолжительность отпуска по беременности и родам и размер денежных пособий в разбивке по регионам (167 стран), 2015 г.	107
37.	Страны, где отцам предоставляется право на оплачиваемый и неоплачиваемый отпуск в связи с рождением ребенка, в разбивке по продолжительности отпуска (в днях), 170 стран, 2015 г.	112
38.	Благотворный цикл социальных инвестиций в экономику ухода	116

Вставки

1.	Гендерные аспекты перехода от учебы к трудовой деятельности	37
2.	Программы, направленные на борьбу со стереотипами, также должны охватывать мальчиков	65
3.	Поддержка женского предпринимательства посредством развития навыков и обучения	67
4.	Укрепление потенциала профсоюзов в плане содействия гендерному равенству и увеличения числа женщин на руководящих должностях	69
5.	Меры по искоренению неравного обращения по признаку материнства и семейных обязанностей	83
6.	Принятие законов о равной оплате труда и закрепление принципа равной оплаты труда посредством коллективных переговоров	84
7.	Переоценка феминизированного сектора в Португалии	85
8.	Необходимость устранения диспропорций в ставках минимальной заработной платы домашних работников и работников других секторов	86
9.	Коллективные переговоры как средство преодоления гендерного разрыва в оплате труда	87
10.	Защита работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, в Нидерландах	88
11.	Работа по сокращенному или сжатому графику за ту же оплату, что и при полной занятости: два эксперимента, связанных с будущим сферы труда, в Швеции и Китае	89
12.	Влияние экономического кризиса и бюджетной консолидации на неоплачиваемую работу по уходу и международную экономику ухода	95
13.	Комплексные меры поддержки совместной родительской ответственности в Италии	105
14.	Примеры воздействия программ социального обеспечения с учетом гендерной проблематики	110
15.	Рост числа мужчин, берущих родительский отпуск	113
16.	«Третий путь» обеспечения услуг по уходу: некоммерческий сектор и пример работы кооперативов по уходу в Италии	115
17.	Программы образования для детей раннего возраста также могут улучшить распределение неоплачиваемой работы по уходу между женщинами и мужчинами	115
18.	Переподготовка женщин-ученых после перерыва в профессиональной деятельности	120

Предисловие

В ситуации, когда мир переживает глубокие изменения и сталкивается с глобальными проблемами, которые затрагивают и женщин, и мужчин, необходимы срочные преобразования, которые позволят претворить принятые обязательства в жизнь. Дискриминации и иным нарушениям основополагающих прав человека нет и не может быть оправдания. Страны как с высоким, так и с низким уровнем дохода не могут более позволить себе нести потери по причине неиспользования социального и экономического потенциала гендерного равенства. Сегодня нужны нацеленные на перспективу меры политики, направленные на пересмотр гендерных стереотипов и отношений в обществе и в сфере труда, а, значит, и на решение проблемы структурного неравенства. Больше рабочих мест – и качественных рабочих мест – для женщин, всеобщая социальная защита и меры, направленные на признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого домашнего труда и ухода за членами семьи, – все это неперемennые условия достижения подлинного равенства, стремление к которому закреплено в ряде Целей устойчивого развития.

Поддерживая стремление участников МОТ к достижению гендерного равенства, в преддверии юбилея Организации, которое будет отмечаться в 2019 году, я дал старт Инициативе столетия МОТ, касающейся женщин в сфере труда. Ее цель – проанализировать статус и положение работающих женщин и выявить инновационные решения, способные придать новый импульс усилиям МОТ в сфере преодоления гендерного неравенства и дискриминации. Инициатива ставит целью объединить участников МОТ, гражданское общество, а также всех женщин и мужчин в борьбе за достижение полного и устойчивого гендерного равенства и недискриминации. Таким образом, посвященная трудящимся женщинам Инициатива столетия МОТ является ключевым механизмом реализации программы преобразований в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятой Организацией Объединенных Наций в 2015 году.

Настоящий доклад представляет собой важный вклад в реализацию Инициативы столетия МОТ. Он дает представление о положении женщин в сфере труда, о достигнутых ими в течение последних 20 лет успехах, а также о коренных причинах неравенства и путях его искоренения на основе проверенных и эффективных способов и рекомендаций, содержащихся в международных трудовых нормах. В докладе отмечается, что несмотря на ряд вдохновляющих успехов в сфере труда сохраняются значительные гендерные разрывы. Растущий гендерный паритет в получении образования не меняет ситуации чрезмерно высокой представленности женщин на низкооплачиваемых или среднеоплачиваемых рабочих местах, где сильны традиционные гендерные стереотипы и представления о возможностях и устремлениях женщин и мужчин.

Доклад не только освещает проблемы отраслевой и профессиональной сегрегации и неравного распределения рабочего времени между мужчинами и женщинами, что усугубляет гендерный разрыв, но и проливает свет на роль дискриминации, которая еще более усугубляет неравенство на рынке труда и выражается, в том числе, в сохранении разного доступа женщин и мужчин к системам социальной защиты. Авторы доклада анализируют, насколько меры по признанию, сокращению и перераспределению неоплачиваемого домашнего труда и обязанностей по уходу в семье и обществе в целом расширяют доступ женщин к качественным рабочим местам и социальной защите. В докладе показано, как реализуемые в соответствии с международными трудовыми нормами меры политики в семейной и трудовой сфере способствуют искоренению неравенства и меняют систему распределения домашних обязанностей, основанную на гендерных стереотипах.

Надеюсь, что этот доклад поможет вновь подтвердить и укрепить приверженность всех стран мира делу достижения гендерного равенства в сфере труда и в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Я также надеюсь, что доклад будет полезен участникам МОТ при разработке, с учетом конкретных особенностей каждой страны, наиболее эффективных мер политики по достижению устойчивого равенства между женщинами и мужчинами, которые обеспечивают как экономический рост, так и сокращение неравенства в доходах.



Гай Райдер

Генеральный директор МОТ

От авторов

Данный доклад является результатом сотрудничества в рамках Инициативы столетия MOT между Отделом MOT по гендерным вопросам, вопросам равенства и разнообразия (GED) при Департаменте условий труда и равенства (WORKQUALITY) и Департаментом исследований (RESEARCH). Подготовка доклада осуществлялась под общим руководством Шоны Олни (Shauna Olney) и Лоуренса Джеффа Джонсона (Lawrence Jeff Johnson).

В группу авторов доклада входят Лора Аддати (Laura Addati), Флоранс Бонне (Florence Bonnet), Эккехард Эрнст (Ekkehard Ernst), Розанна Мерола (Rossana Merola) и Пей Ман Джессика Ван (Pei Man Jessica Wan). Флоранс Бонне, Кэтрин Гилкрест (Katherine Gilchrist) и Пей Ман Джессика Ван провели обширные исследования, проанализировали данные и подготовили графики. Группа авторов благодарит всех тех, кто сделал возможным подготовку этого доклада, – Джуди Рафферти (Judy Rafferty), которая отвечала за редактирование, публикацию и перевод, Криса Эдгара (Chris Edgar), руководившего процессом анонимной экспертной оценки доклада, редактора доклада Кристофера Инглиша (Christopher English) и дизайнера обложки Кристиана Олсена (Christian Olsen).

Авторы выражают глубокую признательность за ценные комментарии и замечания трем анонимным рецензентам, а также ряду коллег в Международной организации труда – в штаб-квартире Организации и на местах: Мануэле Томей (Manuela Tomei) (WORKQUALITY); Сан-Хун Ли (Sangheon Lee), заместителю Генерального директора по вопросам политики; Сьюзан Мэйбад (Susan Maybud), Рафаэлю Кроу (Raphael Crowe), Адриенне Круз (Adrienne Cruz) и Мари Шланбуш (Mari Schlanbusch) (Отдел MOT по гендерным вопросам, вопросам равенства и разнообразия); Стивену Тобину (Steven Tobin) и Лоррейн Вонг (Lorraine Wong) (Департамент исследований); Кристен Собек (Kristen Sobek), Джону Мессенджеру (Jon Messenger), Джанин Берг (Janine Berg), Марии Алексинска (Mariya Aleksynska), Клэр Хобден (Claire Hobden), Патрику Белсеру (Patrick Belser), Розалии Васкес-Альварес (Rosalia Vazquez-Alvarez) и Николя Мэтру (Nicolas Maître) (Отдел по инклюзивным рынкам труда, трудовым отношениям и условиям труда – INWORK); Кристине Бехрендт (Christina Behrendt), Ксении Шайл-Адлунг (Xenia Scheil-Adlung), Эмманюэль Сен-Пьер Гильбо (Emmanuelle St.-Pierre Guilbault), Кристине Льорет (Cristina Lloret), Торстену Бехрендту (Thorsten Behrendt) и Иерониму Капалдо (Jerónimo Capaldo) (Департамент социальной защиты – SOCPRO); Теодору Спаррбуму (Департамент социальной защиты) и Марии Галлоти (Maria Galloti) (Отдел по вопросам трудовой миграции – MIGRANT); Стивену Капсосу (Steven Kapsos) и Акико Минова (Akiko Minowa) (STATISTICS); Сапе Элдер (Sara Elder) (YOUTH); Симель Эсим (Simel Esim) и Леноре Мэттью (Lenore Matthew) (подразделение по вопросам кооперативов – COOP); Оливеру Лиангу (Oliver Liang) и Кристине Вискоу (Christiane Wiskow) (Департамент отраслевой политики – SECTOR); Вирджинии Роуз Лозанда (Virginia Rose Losada) и Амели Дюваль (Amélie Duval) (WED); Монике Гишар-Келли (Monique Guichard-Kelly) (Департамент международных трудовых норм – NORMES); Амрите Сиетарам (Amrita Sietaram) (Бюро по деятельности в интересах трудящихся – ACTRAV); а также Илке Шольманн (Ilka Schoellmann) (Бюро по деятельности в интересах работодателей – ACT/EMP). Мы хотели бы поблагодарить за ценные отзывы и предоставленную информацию главных специалистов по гендерным вопросам в представительствах MOT на местах: Марию Хосе Чаморро (Maria José Chamorro) (Бюро MOT в Сан-Хосе), Верену Шмидт (Verena Schmidt) и Софию Амарал де Оливейра (Sofia Amaral de Oliveira) (Бюро MOT в Будапеште), Джони Симпсон (Joni Simpson) (Бюро MOT в Бангкоке), Фатиму-Кристиан Ндиайе (Fatime-Christiane Ndiaye) (Бюро MOT в Дакаре), и Реико Цусима (Reiko Tsushima) (Бюро MOT в Дели).

Особая благодарность выражается Департаменту MOT по коммуникации и общественной информации (DCOMM) за содействие в проведении презентации настоящего доклада и связанную с ней информационную работу.

Резюме

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

На протяжении своей трудовой жизни женщины все еще сталкиваются с серьезными препятствиями на пути к достойному труду. За время, прошедшее после проведения в Пекине в 1995 году IV Всемирной конференции по положению женщин, произошли лишь незначительные изменения в лучшую сторону и сохранились серьезные пробелы, которые предстоит преодолеть в ходе реализации 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 результативности в трудовой сфере. 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 вероятность, чем у мужчин, потерять работу и остаться безработными, меньше шансов на участие в составе рабочей силы, а тем, кому это удастся, часто приходится соглашаться на менее качественные рабочие места. Эти препятствия преодолеваются медленно, и успеха добились лишь некоторые регионы мира. Даже во многих из стран, где разрыв в уровне 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 ведением домашнего хозяйства и уходом за членами семьи, между женщинами и мужчинами и между семьей и государством является одним из главных факторов, определяющих гендерное неравенство в сфере труда.

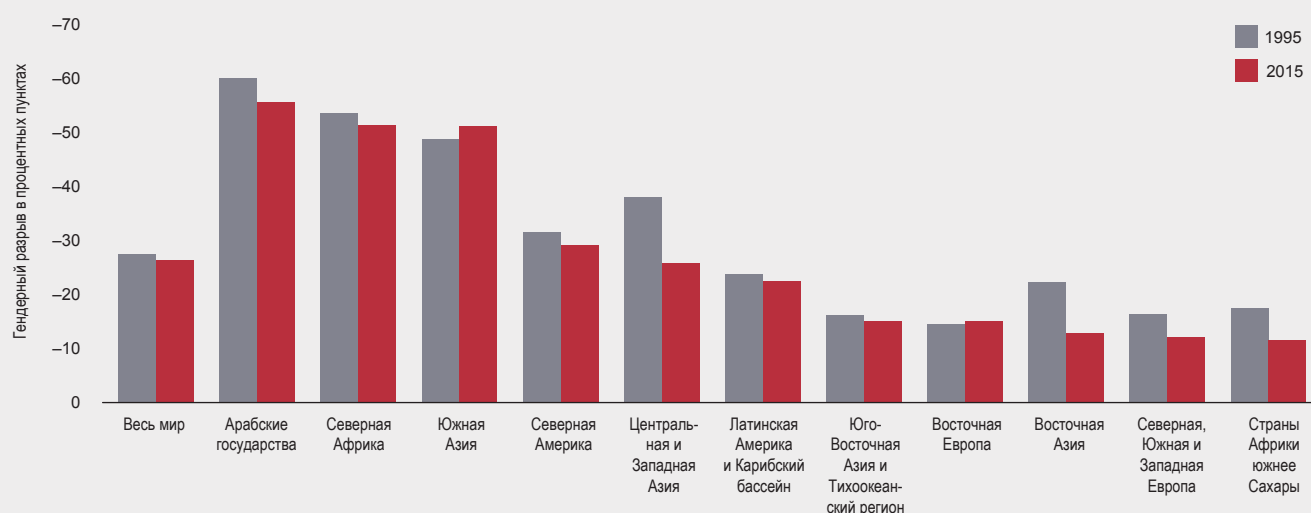
В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года вновь подтверждено всеобщее признание решающего значения гендерного равенства и его роли в достижении 17 Целей в области устойчивого развития. Больше рабочих мест – и при этом качественных рабочих мест – для женщин, всеобщая социальная защита и меры, направленные на признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого труда, связанного с уходом за членами семьи и ведением домашнего хозяйства, – все это – неперемennые условия 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 уровне участия в составе рабочей силы и занятости сократился лишь незначительно

В период с 1995 по 2015 годы уровень участия женщин в составе рабочей силы в мире снизился с 52,4 процента до 49,6 процента. Соответствующие показатели среди мужчин составляют 79,9 процента и 76,1 процента. 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 уровне участия в составе рабочей силы был значительным, он остался прежним, а в Южной и Восточной Азии стал еще глубже. Низкий уровень участия женщин на рынке труда сужает их возможности в трудоустройстве, которые мало меняются с течением времени, что отрицательно сказывается на способности женщин зарабатывать на жизнь и обеспечивать свою экономическую стабильность. В 2015 году гендерный разрыв в уровнях занятости составил 25,5 процентных пункта не в пользу женщин – всего лишь на 0,6 процентных пункта меньше, чем в 1995 году. Разрыв незначительно сократился только в странах Северной, Южной и Западной Европы, где на рынок труда по-прежнему вступает большее число женщин, чем в других регионах; однако это является, в том числе, следствием снижения уровня занятости мужчин в условиях экономического спада. Кроме того, гендерный разрыв в уровне занятости на какое-то время сократился как следствие мирового финансового кризиса и в Северной Америке. Однако в целом этот показатель остался практически неизменным.

Рисунок I

Гендерный разрыв в уровне участия в составе рабочей силы, по регионам, 1995 и 2015 гг.



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

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

Молодые женщины сталкиваются с самым высоким риском безработицы

Женщины оказываются безработными чаще, чем мужчины: безработица в мире достигла 5,5 процента среди мужчин и 6,2 процента среди женщин. Во всех регионах мира, кроме Восточной Азии, Восточной Европы и Северной Америки, уровень безработицы среди мужчин ниже, чем среди женщин, а наибольшая разница по этому показателю между женщинами и мужчинами отмечается в Северной Африке и арабских государствах. В странах Северной, Южной и Западной Европы, а также в Северной Америке гендерный разрыв в численности безработных в результате финансового кризиса уменьшился преимущественно из-за экономического спада в отраслях, где доминировали мужчины, а также из-за роста занятости среди замужних женщин, многие из которых вышли на работу, чтобы компенсировать потерю в доходах семьи после утраты работы мужчинами.

Во всем мире по-прежнему вызывает озабоченность безработица среди молодежи. Почти во всех регионах мира от безработицы чаще страдают молодые женщины, чем молодые мужчины. В странах Северной Африки и Ближнего Востока уровень молодежной безработицы почти вдвое выше среди женщин, чем среди мужчин, составляя 44,3 процента и 44,1 процента соответственно. В то же время, в Северной Америке, Восточной Азии и Северной, Южной и Западной Европе безработица среди молодежи выше среди мужчин, чем среди женщин. В результате финансового кризиса такая неоднозначная ситуация с гендерным разрывом в уровне молодежной безработицы еще более усугубилась в Северной, Южной и Западной Европе и Северной Америке, при этом в странах Северной Америки в последние годы наблюдаются определенные признаки сокращения этого разрыва.

Качество занимаемых женщинами рабочих мест остается нерешенной проблемой

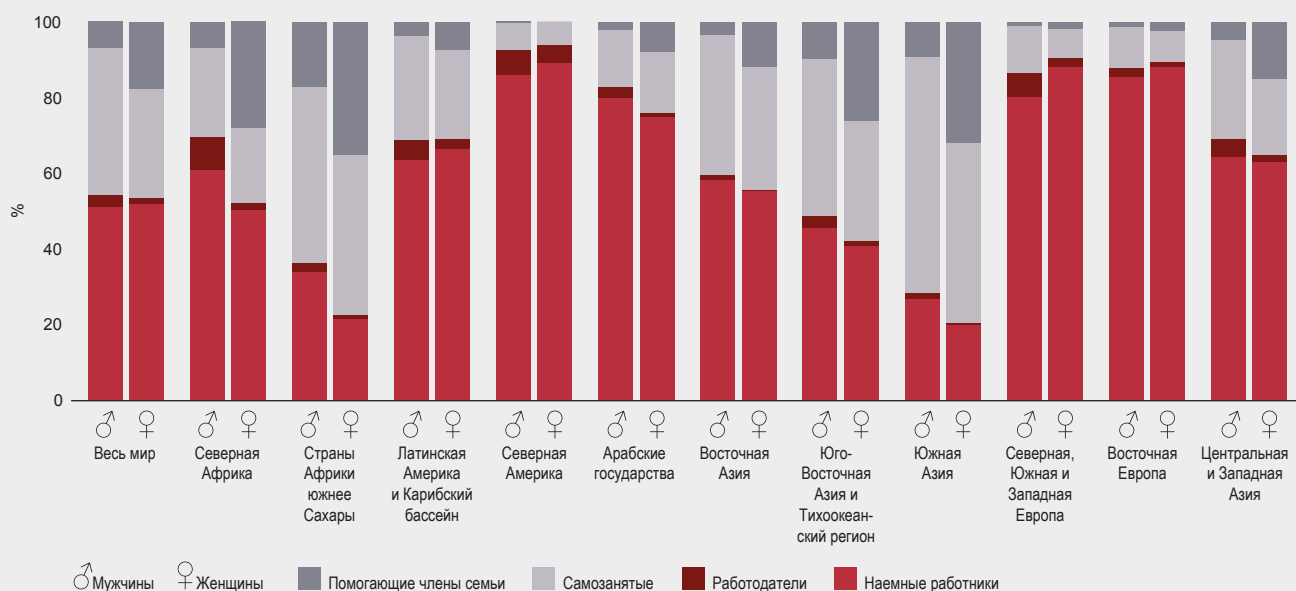
Статус занятости и неформальная занятость

В 2015 году в мире насчитывалось 585 миллионов женщин, которые по статусу занятости относились к самостоятельно занятым работникам или работникам семейных предприятий. Женщин по-прежнему непропорционально много среди неоплачиваемых работников семейных предприятий. И все же на пути к устранению гендерного разрыва этого вида был достигнут определенный прогресс. Во всем мире доля женщин-работников семейных предприятий значительно снизилась (на 17,0 процентных пунктов за последние 20 лет). В меньшей степени такое снижение затронуло мужчин (на 8,1 процентных пункта за тот же период). Как результат, гендерный разрыв по этому показателю сократился с 19,5 процентных пункта в 1995 году до 10,6 процентных пункта в 2015 году (рисунок II). Эта тенденция отчасти объясняется реструктуризацией экономики, связанной с отходом от сельскохозяйственной деятельности, имеющей преимущественно характер натурального и мелкого производства. При этом многие работающие женщины по-прежнему вовлечены в такие формы занятости

и занятия, которые с большей степенью вероятности предполагают неформальные условия труда. В странах Африки к югу от Сахары и в Южной Азии значительная часть женщин трудятся в качестве помогающих членов семьи (34,9 процента и 31,8 процента соответственно) или самозанятых работников (42,5 процента и 47,7 процента соответственно).

Рисунок II

Статус занятости в разбивке по полу, 2015 г.



Примечание: термин «наемные работники» относится к лицам, которые работают и получают заработную плату или оклад. 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.

52,1 процента женщин и 51,2 процента мужчин на рынке труда являются наемными работниками. Сам по себе этот статус занятости не гарантирует рабочего места лучшего качества. На деле, почти 40 процентов женщин – наемных работников в мире не делают взносов в систему социальной защиты. Доля таких женщин среди наемных работников достигает 63,2 процента в странах Африки южнее Сахары и 74,2 процента в Южной Азии, где неформальная занятость является преобладающей формой занятости. Например, в Южной Азии неформально трудятся свыше 80 процентов 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 неформальной занятости может достигать до 13 процентных пунктов, как это наблюдается в странах Африки к югу от Сахары.

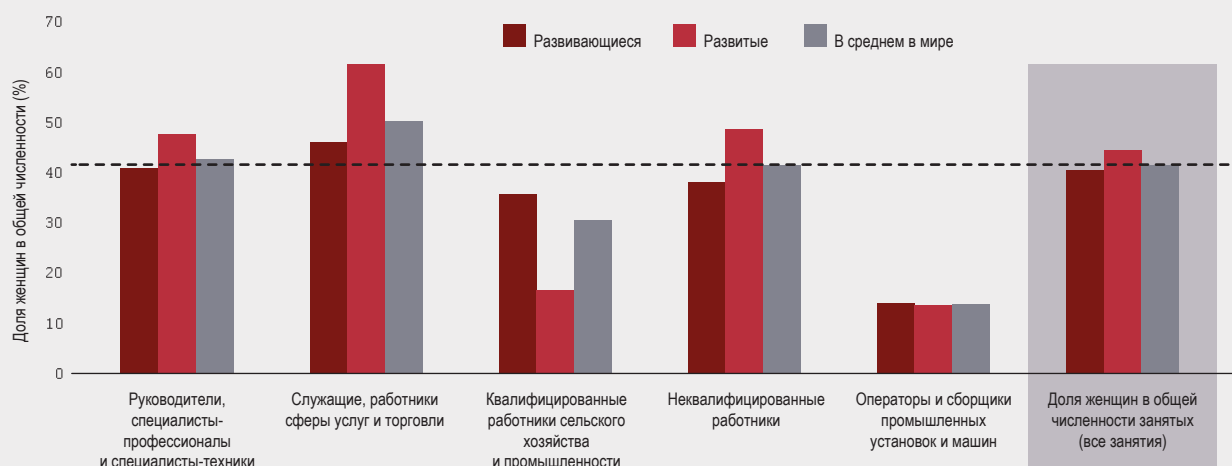
Отраслевая и профессиональная сегрегация

Во всем мире сектор услуг как главный источник занятости для женщин и мужчин уже опережает сельское хозяйство. К 2015 году в сфере услуг трудилось чуть более половины работающего населения мира (50,1 процента). В сфере услуг по всему миру работает 42,6 процента всех мужчин и намного больше половины всех женщин. Начиная с 1995 года, доля женщин, работающих в сфере услуг, возросла с 41,1 процента до 61,5 процента.

На гендерные различия в количестве и качестве рабочих мест существенное влияние оказывает отраслевая и профессиональная сегрегация. Непропорционально большое число женщин занято в узком круге секторов и занятий. В странах с уровнем дохода выше среднего более трети женщин заняты в оптовой и розничной торговле (33,9 процента) и обрабатывающей промышленности (12,4 процента). В странах с высокими доходами основным источником занятости для женщин является сектор здравоохранения и образования, где трудится почти треть всех работающих женщин (30,6 процента). В странах с низким уровнем доходов и доходом ниже среднего важнейшим источником занятости женщин остается сельское хозяйство. В Южной Азии и африканских странах южнее Сахары более 60 процентов всех работающих женщин по-прежнему трудятся в сельском хозяйстве, где их чаще всего можно встретить на работах, требующих больших затрат времени и труда, при низком уровне заработной платы либо без оплаты вообще.

Анализ ситуации в 142 странах показывает, что женщин все еще несоразмерно много (по сравнению с их долей в общей численности занятых) среди «служащих, работников сферы услуг и торговли» и «неквалифицированных работников». Это особенно характерно для развитых стран, где женщины составляют свыше 60 процентов и почти 50 процентов от общего числа занятых в этих двух самых низкооплачиваемых категориях занятий (рисунок III). При этом, в развитых странах наблюдается незначительное относительное преобладание женщин в самой высокооплачиваемой профессиональной группе «руководители, специалисты-профессионалы и специалисты-техники» (48,1 процента).

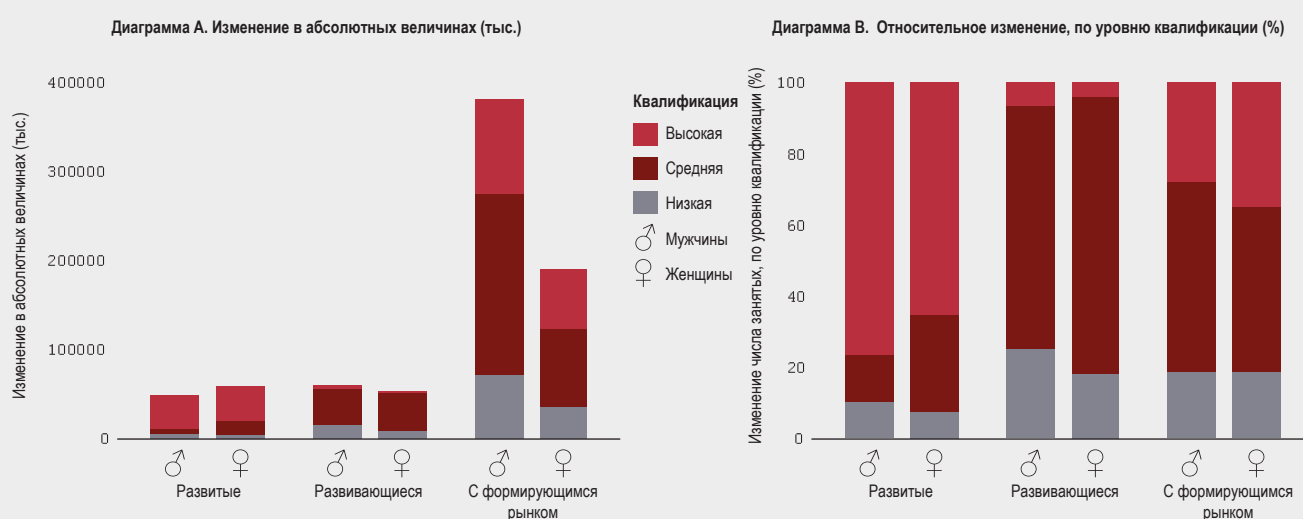
Рисунок III Профессиональная сегрегация в 142 странах (за последний год, за который имеются данные)



Примечание: глобальные оценки, основанные на данных по 142 странам (81 развивающейся и 61 развитой стране), на которые приходится 87 процентов от общего числа занятых. Последние годы, по которым имеются данные. Последние данные по более чем 80 процентам стран относятся к 2010 году и позже; по более чем 60 процентам стран доступны данные за 2013 или 2014 годы. Данные сопоставлены с учетом общей численности занятых.

Источник: расчеты MOT на основе базы данных ILOSTAT.

Рисунок IV Распределение занятости по занятиям, требующим разного уровня профессиональной квалификации, изменения за период 1995–2015 гг.



Примечание: на диаграммах А и В показаны изменения в уровне занятости в период с 1995 по 2015 год (в абсолютном выражении – по численности занятых и в относительном выражении – по уровню квалификации). Занятия сгруппированы по уровню квалификации в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ), которая, в свою очередь, соответствует разделению на основные профессиональные группы в МСКЗ-88 (см. примечание к рисунку 16, где дается определение профессиональных групп по уровню квалификации).

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

Профессиональная сегрегация еще более усугубилась за последние два десятилетия по причине технологических изменений, требующих определенного уровня профессиональной квалификации, особенно в развитых странах и странах с формирующейся рыночной экономикой. В период с 1995 по 2015 годы наиболее высокими темпами занятость росла в странах с формирующимся рынком. В абсолютном выражении занятость вдвое выше среди мужчин, чем среди женщин (382 млн мужчин и 191 млн женщин), отмечалась независимо от уровня необходимой профессиональной подготовки (рисунок IV, диаграмма А). Это является отражением тех гендерных разрывов в сфере занятости, о которых речь шла выше. В целом изменения в уровне занятости большей частью приходятся на работников со средним уровнем квалификации как в развивающихся странах (68,4 процента и 77,9 процента изменений в численности занятых мужчин и женщин, соответственно), так и в странах с формирующейся рыночной экономикой (53,2 процента и 46,4 процента соответственно) (см. рисунок IV, диаграмма В). В развитых странах, напротив, большая часть изменений в уровне занятости произошла в категории высококвалифицированных работников (65,4 процента женщин и до 76,6 процента мужчин). Занятость в профессиях, требующих высокой квалификации, росла быстрее среди женщин, чем среди мужчин, в странах с формирующейся рыночной экономикой, которые являются единственной группой стран, где гендерный разрыв в сфере высококвалифицированного труда отмечается в пользу женщин. С другой стороны, во всех трех регионах занятость среди малоквалифицированных работников расширялась быстрее среди мужчин, чем среди женщин, либо росла одинаковыми темпами.

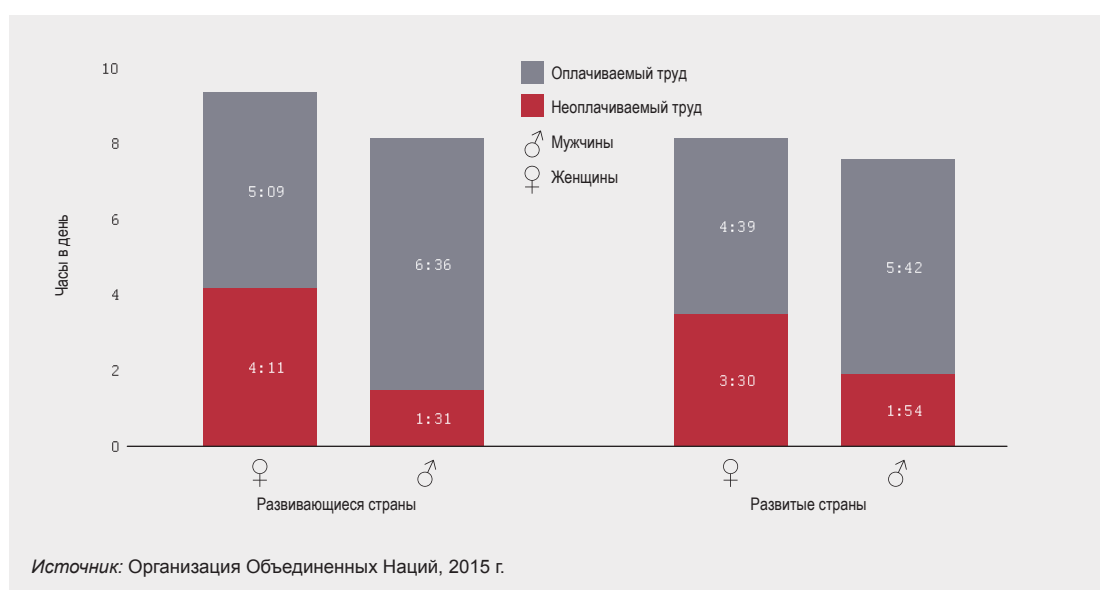
Гендерный разрыв в распределении неоплачиваемой домашней работы и работы по уходу означает, что у женщин выше вероятность работать меньше часов за плату или прибыль

Неоплачиваемый домашний труд и уход

В странах с высоким и низким уровнем доходов женщины по-прежнему заняты меньшее количество времени на оплачиваемой работе и в гораздо большей степени обременены неоплачиваемой домашней работой и работой по уходу. В странах, по которым имеются соответствующие данные, женщины в среднем выполняют как минимум в два с половиной раза больше неоплачиваемой домашней работы и работы по уходу, чем мужчины. Несмотря на то, что этот гендерный разрыв остается существенным, с течением времени он сокращается, в основном за счет некоторого сокращения времени, которое женщины посвящают домашней работе. При этом продолжительность времени, которое они уделяют уходу за детьми, остается практически неизменной. Женщины продолжают посвящать больше часов в день и оплачиваемой, и неоплачиваемой работе, чем мужчины. Так, средняя продолжительность рабочего дня среди женщин (самозанятых или наемных работников) больше, чем среди мужчин, и эта разница в развивающихся и развитых странах составляет 73 минуты и 33 минуты в день соответственно (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 официальной 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, за который имеются данные)

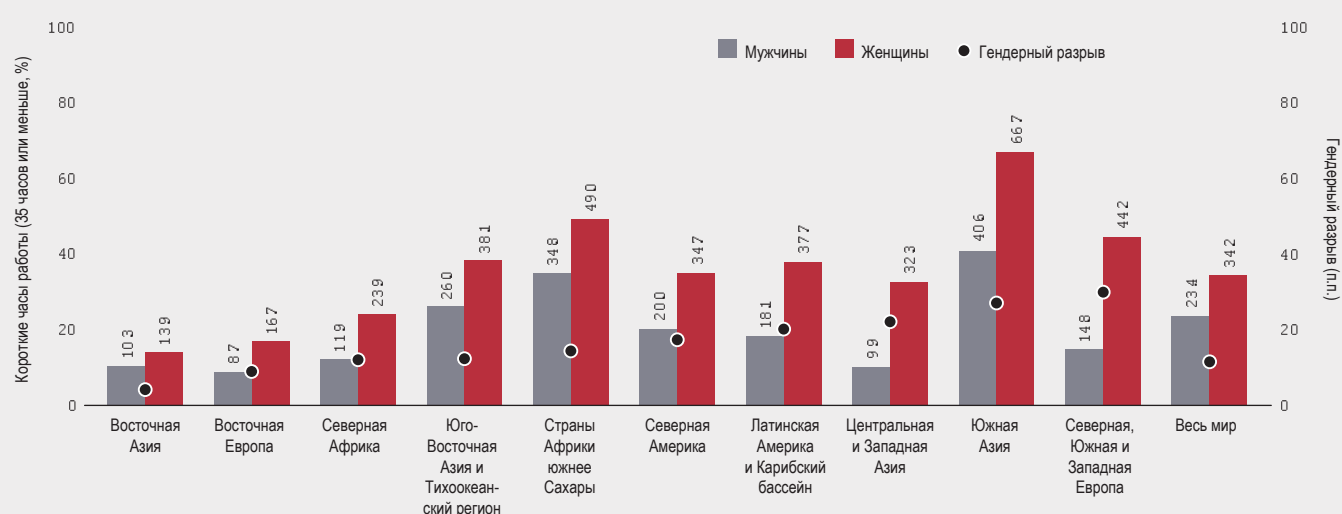


Короткая продолжительность рабочего времени

Как следствие, у женщин больше, чем у мужчин, вероятность трудиться неполный рабочий день, будь то по доброй воле или вынужденно (в результате они попадают в категорию «неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени»). Во всем мире женщины составляют менее 40 процентов от общего числа занятых, однако их уже 57 процентов среди занятых на условиях неполного рабочего дня. Оценки, основанные на данных из 100 стран, показывают, что менее 35 часов в неделю заняты более трети работающих женщин (34,2 процента) по сравнению с 23,4 процента работающих мужчин. В целом по миру гендерный разрыв с точки зрения занятости на условиях неполного рабочего времени между женщинами и мужчинами составляет 11 процентных пунктов (рисунок VI). Эти гендерные различия имеют более выраженный характер 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 неполная занятость широко распространена и среди женщин, и среди мужчин, поэтому гендерный разрыв в этих двух регионах составляет, соответственно, 7,5 и 6,4 процентных пункта. В ряде стран Африки к югу от Сахары количество женщин с неполной занятостью по продолжительности рабочего времени достигает 40–50 процентов от общего числа занятых.

Рисунок VI

Лица, работающие менее 35 часов в неделю, и гендерный разрыв, в 100 странах (последний год, за который имеются данные)



Примечание: глобальные оценки основаны на данных по 100 странам, на долю которых приходится свыше 87 процентов общего числа занятых. Арабские государства не показаны на рисунке, так как число представленных стран менее 25 процентов. Используются данные за последние годы (начиная с 2010 года и позже в отношении более чем 80 процентов стран). Регионы ранжированы по возрастанию гендерного разрыва с точки зрения занятости на условиях неполного рабочего времени в процентах от общей численности занятых.

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

Чрезмерная продолжительность рабочего времени

Следует также отметить, что во всех 100 изученных странах более трети работающих мужчин (35,5 процента) и более четверти работающих женщин (25,7 процента) заняты более 48 часов в неделю. Чрезмерная продолжительность рабочего дня наиболее распространена 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 факта. Во-первых, у мужчин продолжительность рабочего времени, как правило, больше, чем у женщин, будь то работники по найму (где гендерный разрыв более 10 процентных пунктов) или самозанятые работники (гендерный разрыв составляет 5,5 процентных пункта). Во-вторых, доля лиц с чрезмерной и короткой продолжительностью рабочего времени выше среди самозанятых, и это означает, что самозанятые работники, скорее всего, 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, близко к стандартным значениям продолжительности рабочего времени, как они определены национальными нормативно-правовыми актами. Указанные тенденции важны для учета их влияния на гармоничное сочетание трудовой и семейной жизни работников и на равное распределение неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи и ведению домашнего хозяйства между женщинами и мужчинами.

При сохранении нынешних тенденций потребуется 70 лет, чтобы преодолеть разрыв в оплате труда

В общемировом масштабе гендерный разрыв в оплате труда оценивается в 23 процента, иными словами, женщины зарабатывают 77 процентов от того, что зарабатывают мужчины. Даже если рассматривать почасовые ставки оплаты труда (учитывая, что женщины работают меньше часов, чем мужчины), то окажется, что и здесь сохраняется разрыв в оплате труда, который составляет 10 процентов и более в тех странах, по которым имеются данные. Этот разрыв нельзя объяснить исключительно образовательными или возрастными различиями – он также обусловлен недооценкой как выполняемой женщинами работы, так и профессиональных навыков, которые требуются в секторах или занятиях, где женщины преобладают, а также дискриминационной практикой и необходимостью для женщин прерывать трудовую деятельность, чтобы справиться с дополнительными обязанностями по уходу за членами семьи, например, после рождения ребенка. В последнее время определенный прогресс был достигнут в сокращении гендерного разрыва в оплате труда, однако успехи здесь все же невелики, и, если нынешние тенденции сохранятся, потребуется более 70 лет, прежде чем гендерный разрыв в оплате труда будет полностью преодолен. Сокращение гендерного разрыва в оплате труда связано в основном с конкретными политическими мерами, направленными на устранение гендерных диспропорций на рынке труда, а не с общим повышением уровня жизни населения. Действительно, гендерный разрыв в оплате труда не связан с уровнем экономического развития страны, поскольку в группе государств, где неравенство в оплате труда достигло максимального уровня, присутствуют также и страны с высоким уровнем душевого дохода. Само по себе экономическое развитие не гарантирует справедливого распределения выгод экономического роста между мужчинами и женщинами.

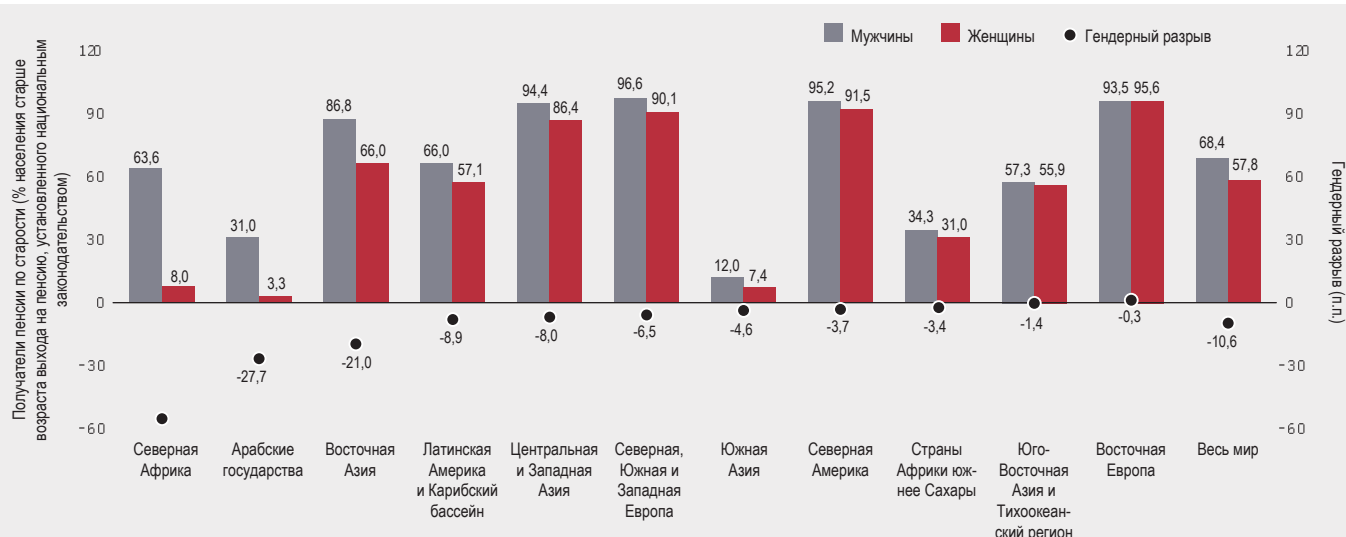
Гендерное неравенство в сфере труда проявляется в гендерных различиях с точки зрения доступности социальной защиты, в частности, пособий по беременности и родам и пенсий по старости

Гендерный разрыв в уровне и качестве занятости означает, что женщины ограничены в доступе к системам социальной защиты, основанным на участии в трудовой деятельности (там, где такие системы существуют). Тот факт, что женщины меньше представлены среди работников, нанимаемых официально, что их продолжительность рабочего времени меньше и что они имеют более короткий трудовой страховой стаж, негативно сказывается на размере доплаты за выслугу лет и на возможности участвовать в программах социального обеспечения, основанных на взносах. В частности, чтобы обеспечить потребности женщин в активный период их жизни, необходимо гарантировать им денежные пособия по беременности и родам и медицинское обслуживание; не менее важен и адекватный размер пенсий в пожилом возрасте. По причине гендерных разрывов в сфере труда женщины в меньшей степени, чем мужчины, охвачены обязательными системами социальной защиты, основанными на взносах (по закону и на практике), 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 процентов лиц пенсионного возраста, которые не получают пенсии на регулярной основе. Это означает, что 200 миллионов женщин пожилого возраста живут без какого-либо регулярного дохода, выплачиваемого системами социальной защиты (пенсий по старости или пособий в связи с потерей кормильца). Таких пожилых мужчин меньше – всего 115 миллионов. Невысокий уровень участия женщин в составе рабочей силы в сочетании с ограниченным развитием систем социальных пенсий существенно ограничивает фактический охват женщин пенсионным обеспечением в странах Северной Африки и Ближнего Востока и странах Южной Азии, где пенсии получают менее 10 процентов женщин пожилого возраста.

Хотя практически во всех странах работающим женщинам обеспечивается в той или иной форме охрана материнства, почти 60 процентов 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, неформальной занятости и социальной изоляции, по оценкам, лишь 330 миллионов работающих женщин (28,2 процента) в мире получают обусловленные и не обусловленные уплатой взносов денежные пособия по случаю рождения ребенка. Для решения проблемы расширенного охвата социальной защиты важно наличие развитых систем социальной защиты, не предусматривающих уплаты взносов, что может в какой-то степени компенсировать низкий уровень присутствия женщин на рынке труда и менее благоприятные условия их занятости. Системы, не основанные на взносах, как правило, выплачивают весьма небольшие пособия, зачастую недостаточные для того, чтобы вывести женщин и их детей, а также пожилых женщин, из-за черты бедности, особенно если им не предоставляются основные медицинские услуги.

Рисунок VII

Фактический гендерный разрыв в пенсионном обеспечении, 107 стран (последний год, за который имеются данные)



Примечание: глобальные оценки основаны на данных по 107 странам, на которые приходится 83 процента общей численности населения старше возраста выхода на пенсию, установленного национальным законодательством, взвешенных по численности населения старше этого возраста. Последние годы, по которым имеются данные, – с 2008 по 2013 годы. Второй показатель охвата – это доля населения старше установленного законом возраста выхода на пенсию, получающего пенсии по старости или по случаю потери кормильца. Звездочка рядом с арабскими государствами и странами Африки южнее Сахары означает, что эти средние показатели не являются репрезентативными, поскольку они основаны на данных из ограниченного числа стран (охвачено менее 50 процентов населения старше установленного в стране возраста выхода на пенсию).

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

Необходимо формировать комплексные основы политики, содействующие доступу женщин к большому числу рабочих мест лучшего качества

Несмотря на достигнутые в последние годы успехи в области образования (во многих странах среди выпускников учебных заведений женщин сейчас больше, чем мужчин), женщины сталкиваются с многочисленными препятствиями на рынке труда с точки зрения равного доступа, участия и успешности на этом рынке. Учреждения и политика все еще формируются на основе традиционных гендерных ролей, в том числе на идее о том, что мужчина должен быть единственным или основным кормильцем семьи, а также на недооценке важности работы по уходу за членами семьи. Такие представления и сегодня формируют и ограничивают 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 нашел отражение и в Инициативе столетия МОТ, касающейся работающих женщин, которая призвана подтвердить закрепленную в Уставе Организации приверженность трехсторонних участников МОТ гендерному равенству в период, когда МОТ готовится вступить в 2019 году во второе столетие своей истории.

Нужно прилагать усилия для преодоления отраслевой и профессиональной сегрегации

Гендерные стереотипы, касающиеся женщин, распространенные в обществе ожидания, что они и впредь будут нести на своих плечах основной груз ответственности за обеспечение ухода за членами семьи, отсутствие ролевых моделей, культура труда, предполагающая большую продолжительность рабочего дня, недооценка традиционно «женских» умений, а также меры, не обеспечивающие в достаточной степени баланс трудовых и семейных обязанностей – все эти факторы ограничивают возможности женщин и не позволяют им преодолеть сегрегацию, обеспечить свое равное с мужчинами участие в политической, социальной и экономической жизни и процессах принятия решений, а также получать назначения на должности высокого уровня. В этой связи политика позитивной дискриминации, в том числе установление целевых показателей, задач или квот, является важной мерой, которую могут принять правительства, профсоюзы, организации работодателей и компании, чтобы исправить ситуацию с недостаточной представленностью женщин и их интересов на предприятии и в обществе в целом. Система образования, разъяснительная работа и программы профессиональной подготовки должны создавать стимулы и условия, чтобы девочки, мальчики, молодые женщины

и мужчины хотели и могли осваивать области учебы и работы, не будучи связанными гендерными стереотипами. 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 учебе и профессиональных занятиях наукой, техникой и технологиями, математикой и смежными дисциплинами.

Разрыв в оплате труда должен быть преодолен

Тяжелое бремя ухода за членами семьи, лежащее на плечах женщин, и действующие сегодня системы, в которых чистый заработок и социальные пособия растут по мере увеличения трудового стажа, еще более усугубляют гендерный разрыв в оплате труда. Так, женщины с детьми, которым часто приходится уделять дополнительное внимание уходу за семьей, существенно теряют в заработках, в результате чего возникает отрицательный баланс заработной платы у матерей и своего рода премиальная прибавка к заработной плате у отцов. Политика, направленная на содействие более равномерному распределению обязанностей по уходу за членами семьи, может помочь сократить неравенство в оплате труда. В этой связи первым важным шагом может стать активизация усилий, направленных на искоренение явной дискриминации и закрепление в законодательстве и учрежденческой практике принципа равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин. Дальнейший прогресс может быть достигнут на пути продвижения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности, при одновременном обеспечении прозрачности в вопросах установления размера заработной платы, профессиональной подготовки и проведения гендерно нейтральной оценки должностных функций. Такие меры существенно помогают в выявлении дискриминационной практики и несправедливых различий в оплате труда. Кроме того, странам необходимо содействовать созданию адекватных и инклюзивных систем установления минимальной заработной платы и укреплять практику коллективных переговоров как ключевого инструмента, нацеленного на решение проблемы низкой оплаты труда, повышение заработной платы женщин и, соответственно, сокращение неравенства в оплате труда.

Распространение принципа равного обращения на работников, занятых неполный рабочий день, и обеспечение пропорционального доступа к основным на взносах от трудовой деятельности 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 за членами семьи, должен признаваться, сокращаться и перераспределяться, и должен обеспечиваться правильный баланс между трудовой и семейной жизнью

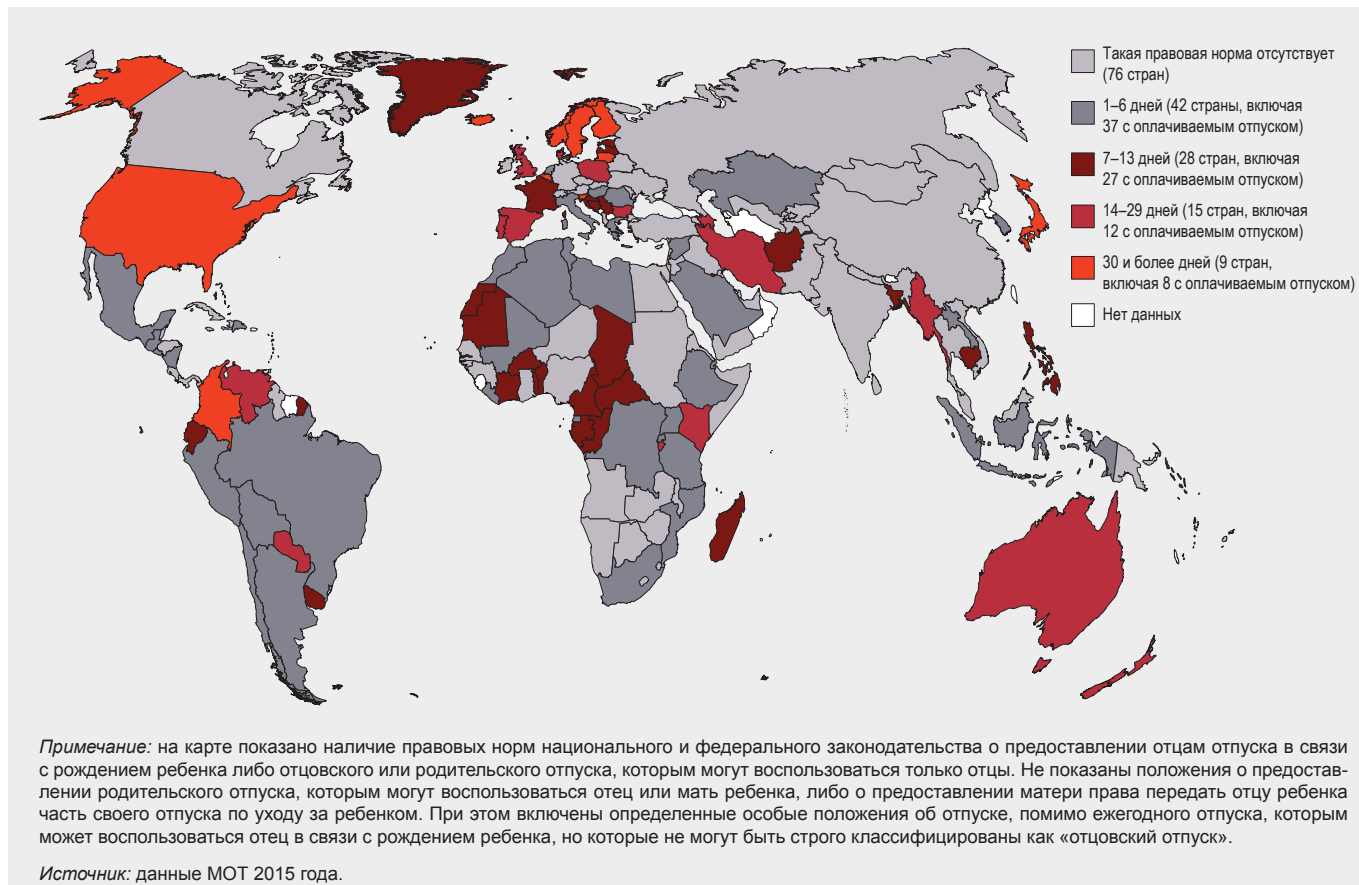
Неадекватная социальная защита и отсутствие мер, позволяющих в достаточной мере уравновешивать трудовые и семейные обязанности, дефицит качественных рабочих мест, услуг и инфраструктуры в государственном секторе ухода, – вот главные проблемы для работников и предприятий. Эти проблемы ограничивают доступ женщин к большему числу достойных рабочих мест. Во многих странах недостаточный доступ к системам водоснабжения, канализации, электроснабжения, дорогам, безопасному транспорту и медицинским службам предопределяет то количество времени, которое женщины посвящают неоплачиваемой работе, что обуславливает их невыгодное положение на рынке труда. К другим важным факторам относятся недостаток или полное отсутствие учреждений по уходу за детьми, инвалидами и лицами, нуждающимися в долговременном уходе, а также низкое качество таких услуг по уходу, не отвечающих потребностям работников, получателей и поставщиков таких услуг с точки зрения их доступности, стоимости и качества. Экономические кризисы и связанное с ними сокращение государственных расходов на социальные пособия и услуги, создание рабочих мест и улучшение условий труда в государственном секторе еще более усугубляют существующий дефицит в индустрии ухода в странах с высоким и низким уровнем доходов. В этих условиях 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, – закрепляет 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 долговременного ухода, среди которых растет число мигрантов.

В этой связи правительствам следует наращивать социальные инвестиции в базовую инфраструктуру и основные программы, призванные обеспечить баланс трудовых и семейных обязанностей, проводить учитывающие гендерную специфику исследования по оценке труда 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 с мужчинами и женщинами, учитывать гендерные роли и служить в качестве механизма, способствующего достижению гендерного равенства. Кроме того, разрабатываемые странами 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 членами семьи и ведению домашнего хозяйства.

Рисунок VIII

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



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 тому, чтобы мужчины его брали. Дополнительная поддержка должна оказываться путем внедрения гибких графиков работы, помогающих семьям более справедливо распределять ответственность по уходу за детьми между родителями, а также путем разработки мер, способствующих возвращению работников на рынок труда (таких, как профессиональная подготовка, денежные пособия, повышение квалификации, содействие трудоустройству, наставничество и профориентация), с тем, чтобы работники с семейными обязанностями могли вновь влиться в состав рабочей силы после перерывов, связанных с уходом за членами семьи.

Наконец, налогообложение совокупных доходов членов семьи, прежде всего, в странах с развитой экономикой может создавать препятствия и отрицательные стимулы для участия женщин на рынке труда, в частности, когда оно усугубляется 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 более нейтральной системе налогов и пособий, чтобы не лишать одного из зарабатывающих членов домашнего хозяйства мотивации к трудоустройству.

Чтобы на деле достичь гендерного равенства в сфере труда, крайне важно, чтобы общество признало, что и женщины, и мужчины имеют право и обязанность работать и обеспечивать уход за членами семьи. По этой причине правительствам следует на основе международных трудовых норм разработать комплекс политических мер, которые обеспечивают как признание неоплачиваемого труда, связанного с уходом, так и 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 в деле обеспечения функционирования, благополучия и процветания общества. Достижение гендерного равенства в соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года является необходимым условием обеспечения устойчивого развития, при котором никто не остается без внимания.

Введение

Мир, процветание и социальная справедливость зависят от достижения устойчивого равенства между женщинами и мужчинами. Гендерное равенство является одним из основных прав человека и ключевой движущей силой мирового прогресса. В 1995 году в Пекине в ходе IV Всемирной конференции по положению женщин была принята Декларация и Платформа действий, в которой были сформулированы далеко идущие цели по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Принятием в 2015 году Организацией Объединенных Наций Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года было подтверждено всеобщее единодушное мнение о решающем значении гендерного равенства и его роли в достижении 17 Целей в области устойчивого развития. Поэтому все новые цели были сформулированы с учетом гендерных аспектов, а Цель 5 – «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» – является отдельным приоритетом. Таким образом, принятый ООН новый план ставит гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин во главу угла преобразовательной повестки дня в области устойчивого развития, целями которой является сокращение масштабов бедности (Цель 1) и неравенства (Цель 10) и содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех (Цель 8).

Данное глобальное обязательство подкрепляет важность мандата МОТ о достижении гендерного равенства, зафиксированного в Уставе МОТ, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.), Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.), а также в обширном корпусе принятых участниками МОТ – правительствами, организациями работников и работодателей – международных трудовых норм, содержащих конкретные рекомендации по применению положений указанного мандата и достижению действительного равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами в сфере труда.

За последние двадцать лет в сфере труда и в обществе в целом отмечен значительный прогресс на пути достижения гендерного равенства. Риск женской смертности по причинам, связанным с беременностью, по сравнению с 1990 годом снизился почти в два раза. Сегодня уровень образования женщин высок как никогда, женщины имеют доступ к рынку труда, избираются в парламент, возглавляют правительства и предприятия. Однако, несмотря на эти существенные достижения, странам так и не удалось привести уровень занятости и дохода, а также условия труда женщин в соответствие с аналогичными показателями у мужчин. Как отмечается в недавно принятой ООН Повестке дня в области устойчивого развития, здесь еще многое предстоит сделать. Нередко, и в особенности в условиях экономического кризиса, сокращение гендерных разрывов является скорее следствием ухудшения положения мужчин на рынке труда, чем результатом реального улучшения положения всех работников. В этой связи при оценке прогресса в достижении гендерного равенства необходимо исследовать гендерные разрывы в контексте более широких тенденций.

В глобальном масштабе среди женщин уровень участия в составе рабочей силы составляет 50 процентов в сравнении с 76 процентами у мужчин. Гендерные разрывы в уровне участия в рабочей силе в некоторых регионах сокращаются, однако само по себе привлечение большего количества женщин на рынок труда является недостаточной мерой. Решающим фактором здесь является качество рабочих мест, а оно все еще остается серьезной и нерешенной проблемой. Растет число женщин, которые занимаются оплачиваемым трудом и одновременно несут на своих плечах основные обязанности по уходу за домом и семьей, и это способствует формированию широкого спектра проблем неравенства на рынке труда. Непропорционально велика доля женщин среди безработных и помогающих членов семьи, женщины по-прежнему подвергаются сегрегации в тех отраслях и занятиях, где сильны трудовые, семейные и социальные гендерные стереотипы. Растет число женщин, занятых неформальным и низкооплачиваемым трудом, женщин, которые занимают нестандартные и временные рабочие места, а также рабочие места с неполной занятостью. Несмотря на то, что в ряде регионов гендерный разрыв в заработной плате с течением времени сократился, в мире в целом заработная плата женщин, по оценкам, составляет примерно 77 процентов от заработной платы, получаемой мужчинами.

При нынешних тенденциях равенство между женщинами и мужчинами в оплате труда будет достигнуто не ранее чем в 2086 году (ILO, 2011a). При том, что 45 процентов стран – членов МОТ предоставляют женщинам отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель, оплачиваемый в размере, как минимум, двух третей ранее получаемой заработной платы, миллионы женщин по-прежнему лишены основополагающего права на адекватную охрану материнства и другие базовые меры социальной защиты, включая охрану материнского и детского здоровья.

Миллионы женщин подвергаются дискриминации и иным формам притеснения лишь потому, что они женщины или матери. Женщины слабо представлены на должностях, связанных с принятием решений, и хотя они

владеют и управляют более 30 процентами компаний, речь чаще всего идет о микро- и малых предприятиях. Женщины составляют лишь около пяти процентов руководителей крупнейших мировых корпораций. Аналогичные разрывы наблюдаются по такому показателю как доля женщин среди руководителей профсоюзных организаций и бизнес-структур. Для достижения Целей устойчивого развития требуется сделать еще очень многое.

В 2015 году Генеральный директор МОТ Гай Райдер в своем обращении по случаю Международного женского дня отметил: «Содействие созданию достойных рабочих мест является первостепенной задачей – и сегодня, и для следующего поколения... Речь идет о правах человека, о защите интересов женщин и о достижении устойчивого развития». В рамках Инициативы столетия МОТ, касающейся трудящихся женщин, роль дорожной картой по достижению озвученных глобальных целей играют международные трудовые нормы, направленные на искоренение дискриминации, обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности, социальной защиты, охраны материнства, а также меры политики в сфере семьи и труда, предусматривающие возможность получения родительского отпуска вкупе с качественным и доступным социальным обеспечением нетрудоспособных членов семьи. На основе действующих основных трудовых норм МОТ принимаются другие важные, но более конкретные стандарты, которые также способствуют обеспечению достойных условий труда для частично занятых работников, лиц, работающих за свой счет и, с недавнего времени, домашних работников при одновременном увеличении минимальных уровней социальной защиты и переходе от неформальной экономики к формальной¹.

Настоящий доклад дает представление о положении женщин и мужчин на рынке труда и о тех изменениях, которые произошли в этой сфере за последние 20 лет. Первая часть содержит широкий обзор глобальных и региональных тенденций и гендерных разрывов в уровне участия в составе рабочей силы, уровнях занятости населения и безработицы, а также дается анализ различий в статусе женщин и мужчин в сфере занятости, их положения в неформальной занятости, времени, посвящаемого оплачиваемому и неоплачиваемому труду, отраслевой и профессиональной сегрегации, гендерных разрывов в оплате труда и доступе к системам социальной защиты.

Вторая часть представляет собой ориентированный на выработку мер политики анализ гендерных разрывов в качестве труда. Хотя доклад не претендует на исчерпывающий анализ тенденций в мерах политики, в нем рассматриваются ключевые движущие силы преобразовательных изменений в гендерной сфере. Обсуждение и рекомендации в отношении мер политики фокусируются на трех взаимосвязанных направлениях: отраслевая и профессиональная сегрегация (Глава I); гендерный разрыв в оплате труда (Глава II) и разрывы в комплексных основах политики, направленных на достижение гармонии между трудовой и семейной жизнью (Глава III).

.....

¹ Соответствующие основные международные трудовые нормы включают, в хронологическом порядке: Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении (№ 100); Конвенцию 1952 года о социальном страховании (минимальные нормы) (№ 102); Конвенцию 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111); Конвенцию 1981 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 156); Конвенцию 1994 года о неполной занятости (№ 175); Конвенцию 1996 года о надомном труде (№ 177); Конвенцию 2000 года об охране материнства (№ 183); Конвенцию 2011 года о домашних работниках (№ 189); Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202), а также Рекомендацию 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204).

ГЛОБАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

1

I. Справочная информация

Одной из целей Повестки дня в области устойчивого развития является обеспечение к 2030 году «полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, в том числе для молодежи и людей с ограниченными возможностями, а также равного вознаграждения за труд равной ценности (Цель устойчивого развития (ЦУР) 8, задача 8.5).

Проводившийся в течение 20 лет анализ реализации Пекинской декларации и Платформы действий (Пекин + 20) вновь заставил обратить внимание на положение женщин в сфере труда и на необходимость более активно устранять гендерные разрывы в данной сфере.

Несмотря на достигнутый в этом деле определенный прогресс, женщины продолжают сталкиваться с существенными преградами при вступлении на рынок труда и построении карьеры. Препятствия к участию в экономической деятельности, устойчивая профессиональная и отраслевая сегрегация и непропорциональное разделение неоплачиваемого домашнего труда и работы по уходу не дают женщинам пользоваться плодами равного доступа к возможностям, в частности, к тем, что обусловлены значительным прогрессом в сфере женского образования, достигнутым за последние несколько десятилетий. Указанные обстоятельства ограничивают экономический выбор женщин, снижают их социальный статус и, в конечном итоге, неблагоприятно сказываются на общем экономическом росте и социальном развитии. В этой связи меры, направленные на расширение участия женщин в рабочей силе и улучшение их возможностей по трудоустройству, имеют ключевое значение в плане укрепления положения женщин, роста производительности, сокращения бедности и неравенства в доходах.

Рост занятости женщин способен привести к значительному экономическому росту и увеличению доходов на душу населения². Поощрение участия женщин в составе рабочей силы стало ключевым элементом политики, особенно в развитых странах, где имеет место быстрое старение и сокращение численности рабочей силы (Steinberg and Nakane, 2012). Кроме того, расширение занятости женщин стало бы важной вехой в развитии экономики тех стран, где среднесрочные перспективы роста остаются туманными (Elborgh-Woytek et al., 2013; Cuberes and Teignier, 2012 and 2014; Esteve-Volart, 2004; Klasen and Lamanna, 2009, Heintz, 2006).

В недавнем исследовании Глобального института Маккинси были отслежены 15 индикаторов гендерного равенства в 95 странах. Результаты исследования показали, что если бы женщины участвовали в экономике наравне с мужчинами, то при нормальном сценарии развития событий к 2025 году это добавило бы 28 триллионов долларов, или 26 процентов, к годовому валовому внутреннему продукту (ВВП) этих стран. Этот вклад приблизительно равен по своему размеру сегодняшней экономике Китая и США вместе взятых (McKinsey Global Institute, 2015).

При росте числа женщин на рынке труда экономика будет использовать свой производственный потенциал более эффективно. Поскольку на долю женщин приходится более половины кадрового ресурса страны, конкурентоспособность стран в долгосрочной перспективе также в значительной мере зависит от того, предоставляется ли женщинам образование, как оно организовано и каким образом страна использует способности женщин (WEF, 2015). Более высокий уровень присутствия женщин на рынке труда и расширение их занятости не обязательно приводят к большему гендерному равенству. Так, в ряде регионов Азии относительно низкий уровень женской безработицы может быть связан со стабильно высоким спросом на низкооплачиваемый женский труд в ориентированном на экспорт производстве (ILO and ADB, 2011). Содействие гендерному равенству на рынке труда предполагает создание благоприятных условий для равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин.

В Части 1 настоящего доклада дается широкий обзор глобальных и региональных тенденций и гендерных разрывов на рынке труда (в том числе по таким показателям, как уровень участия в составе рабочей силы, доля занятых в общей численности экономически активного населения, уровень безработицы), различий в положении мужчин и женщин на рынке труда, неформальной занятости, времени, посвящаемого оплачиваемой и неоплачиваемой работе. Анализируется также феномен отраслевой и профессиональной сегрегации.

Далее в Части 1 рассматривается влияние указанных факторов на гендерные разрывы в оплате труда и доступе к системам социальной защиты.

.....
² См. ILO (2015a) и ILO (2014a). Аналогичным образом, согласно оценкам Booz and Co. (2012), при повышении уровня занятости женщин до уровня занятости мужчин ВВП США увеличился бы на 5 процентов, Японии – на 9 процентов, Объединенных Арабских Эмиратов – на 12 процентов, Индии – на 27 процентов, Египта – на 34 процента. Из 865 миллионов женщин по всему миру, способных внести вклад в экономику своих стран через трудовое участие, 812 миллионов проживают в странах с формирующейся рыночной экономикой.

II. Уровень участия в составе рабочей силы

А. Разрыв в уровне участия в составе рабочей силы сужается в большинстве регионов

В глобальном масштабе уровень участия в рабочей силе снизился в течение двух последних десятилетий как среди женщин, так и среди мужчин. Однако в ряде регионов экономическая активность женщин увеличилась, что привело к сужению гендерного разрыва. Несмотря на последнее обстоятельство, женщины, по сравнению с мужчинами, в меньшей степени – зачастую в значительно меньшей степени – участвуют в рабочей силе (рисунок 1).

В течение последних 20 лет (с 1995 по 2015 годы) глобальный уровень участия женщин в составе рабочей силы снизился с 52,4 до 49,6 процента³. Этот показатель среди мужчин составил 79,9 и 76,1 процента, соответственно. Таким образом, при небольшом снижении уровня участия представителей обоих полов в рабочей силе в 2015 году по сравнению с 1995 годом, гендерный разрыв сократился незначительно (на один процентный пункт) лишь в силу того, что участие женщин снизилось меньше.

В нескольких регионах разрыв в уровне участия в составе рабочей силы сокращается. В Северной, Южной и Западной Европе это может быть связано с так называемым «эффектом дополнительного работника» в период экономического кризиса, когда отмечается рост занятости среди замужних женщин, которые нанимаются на работу, чтобы компенсировать потери семейного дохода после утраты работы их мужьями⁴. По сравнению с 2006 годом уровень участия женщин в составе рабочей силы в Северной, Южной и Западной Европе увеличился на 2,4 процентных пункта, тогда как этот же показатель среди мужчин снизился на 1,7 процентных пункта.

В Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе разрыв в уровне участия в составе рабочей силы сократился по сравнению с 1995 годом. Это частично обусловлено как небольшим снижением уровня участия среди мужчин (с 81,8 процента в 1995 году до 81,3 процента в 2015 году), так и тем, что уровень участия женщин несколько вырос (с 58,0 процентов в 1995 году до 58,8 процента в 2015 году). Снижение уровня участия мужчин в составе рабочей силы может быть связано с их переходом из основных видов деятельности в сферу услуг (ADB, 2015a).

В Центральной и Западной Азии разрыв в уровне участия в составе рабочей силы сократился. Вероятными причинами стали большая открытость в торговле и экономическая интеграция, способствовавшие значительному росту ориентированных на экспорт отраслей. Несколько таких отраслей (швейная промышленность, электроника и сфера обслуживания) в последние десятилетия обеспечивают рабочие места все большему числу женщин.

В странах Латинской Америки и Карибского бассейна уровень участия женщин в составе рабочей силы вырос с 44,5 процента в 1995 году до 52,6 процента в 2015 году. Основными факторами роста этого показателя среди женщин, по всей видимости, стали их более широкий доступ к образованию и забота о сохранении здоровья, в том числе и в форме снижения рождаемости. Кроме того, рост экономической активности женщин также можно объяснить значительным ростом субсидий, выделяемых на услуги по уходу за детьми (Busso and Fonseca, 2015).

В Северной Америке финансовый кризис, напротив, отрицательно сказался на присутствии представителей обоих полов на рынке труда, но при этом гендерный разрыв сократился, поскольку влияние кризиса на уровень участия мужчин (спад на 5,3 процентных пункта) было более существенным, чем на уровень участия женщин (спад на 0,9 процента).

.....

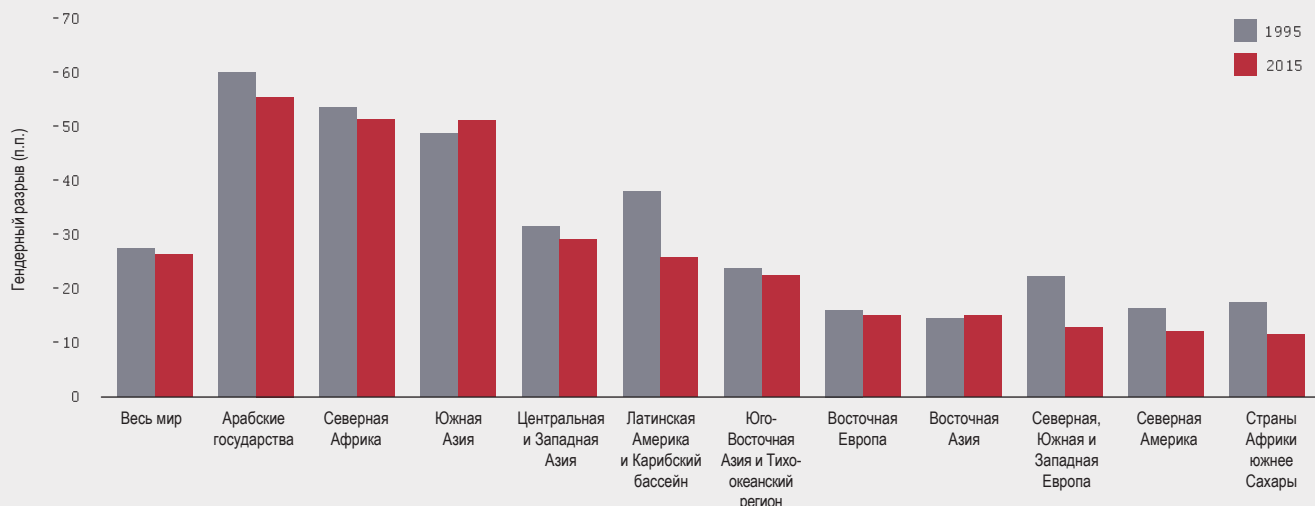
³ Более низкий уровень участия женщин в составе рабочей силы можно объяснить несколькими причинами. Во-первых, урбанизация и отход от натурального сельского хозяйства стали двумя ключевыми факторами, обусловившими отток женщин из состава рабочей силы (анализ ситуации в Турции см.: World Bank, 2009). Во-вторых, причиной снижения участия женщин в составе рабочей силы также могло послужить расширение охвата системы образования и более высокий уровень доходов домашних хозяйств (анализ ситуации в Индии см.: Kapsos et al., 2014). Наконец, в Северной Африке, на Ближнем Востоке и в Южной Азии барьеры на пути к выходу на рынок труда и культурные ограничения по-прежнему отрицательно влияют на возможности молодых женщин совмещать работу и семейную жизнь (Elder and King, 2016).

⁴ Bredtmann et al. (2014) и др. нашли подтверждение «эффекту дополнительного работника», исследовав ситуацию в 28 европейских странах. С другой стороны, Bentolila and Ichino (2008) утверждают, что в Европе семейная поддержка и, соответственно, действия жен в ответ на потерю работы мужьями станут более активными только тогда, когда государственная система всеобщего благосостояния будет не в состоянии смягчать последствия безработицы. Эмпирические исследования также выявили «эффект дополнительного работника» в Японии (Kohara, 2010), Австралии (Gong, 2010) и Турции (Baslevant and Onaran, 2003; Degirmenci and Ilkcaracan, 2013; Karaoglan and Okten, 2012). Данные по США см. Blundell et al. (2012) и Mattingly and Smith (2010).

В Восточной Европе уровень участия мужчин и женщин в составе рабочей силы уменьшился в период с 1995 по 2005 год, а затем с наступлением финансового кризиса увеличился. Однако по сравнению с 2006 годом увеличение имеет более выраженный характер среди мужчин (2,5 процентных пункта), чем среди женщин (0,6 процентных пункта). Данные тенденции в основном связаны с демографическими и поведенческими изменениями (ILO, 2012a).

Рисунок 1

Гендерный разрыв в уровне участия в составе рабочей силы в разбивке по регионам, 1995 и 2015 гг.



Примечание: гендерный разрыв измеряется как разница между уровнем участия женщин и мужчин в составе рабочей силы. Данные охватывают те же 178 стран, что представлены в таблицах 2, 3, 5, 6, 13, 14 и 16 настоящего доклада.

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

В странах Африки южнее Сахары уровень участия женщин в составе рабочей силы за два последних десятилетия увеличился на 3,2 процентных пункта. Данное увеличение вполне может быть связано с отсутствием или недостаточным уровнем альтернативного дохода, предоставляемого системой социальной защиты, и устойчивой бедностью, что не позволяет женщинам оставить работу. Ограниченные возможности для продолжения образования или профессиональной подготовки также вынуждают работать все большее число женщин (United Nations, 2011). Кроме того, увеличению числа работающих женщин зачастую способствует устойчивая безработица среди мужчин, что связано с необходимостью компенсировать потери семейного дохода, однако такой рост числа работающих женщин в основном относится к работающим за свой счет и помогающим членам семьи.

В арабских государствах и, в меньшей степени, в Северной Африке разрыв в уровне участия в составе рабочей силы за два последних десятилетия сократился (на 4,6 и 2,3 процентных пункта соответственно), однако по сравнению с другими регионами этот разрыв остается значительным.

Б. Разрыв в уровне участия в составе рабочей силы растет в Восточной и Южной Азии

В странах Южной и Восточной Азии за последние два десятилетия отмечается снижение уровня участия и мужчин, и женщин в составе рабочей силы. В обоих регионах снижение в большей степени коснулось женщин, увеличив, таким образом, разрыв по этому показателю на 2,3 процентных пункта в Южной Азии и на 5 процентных пунктов в Восточной Азии⁵.

⁵ Ряд исследований связывают наблюдаемый в Южной Азии низкий уровень участия женщин в составе рабочей силы с консервативными взглядами общества на роль женщины, в том числе и в сфере труда (Chaudhary and Verik, 2014).

III. Уровень занятости

А. Уровень занятости выше среди мужчин

В глобальном масштабе уровень занятости мужчин превышает уровень занятости женщин, и этот гендерный разрыв не меняется (рисунок 2). Соответственно, в 2015 году уровень занятости среди женщин составлял 46 процентов при уровне занятости среди мужчин 72 процента. В 2015 году занятыми были почти 1,3 млрд женщин, по сравнению с почти двумя миллиардами мужчин.

Данные тенденции наиболее четко прослеживаются в Северной Африке, арабских странах и Южной Азии, где доля уровня занятости среди мужчин в три раза выше, чем среди женщин. Большой разрыв в уровне занятости существует также в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, в Центральной и Западной Азии, хотя масштабы разрыва намного меньше, чем в трех указанных выше регионах. При этом, на фоне довольно стабильного в глобальном масштабе уровня занятости населения, в этих двух регионах с начала 2000-х годов растет женская безработица.

Гендерный разрыв в уровне занятости меньше в Северной Америке, а также в Северной, Южной и Западной Европе. В Северной Америке кризис привел к снижению уровня занятости среди представителей обоих полов, при этом в Северной, Южной и Западной Европе наблюдается некоторый рост занятости среди женщин и спад занятости среди мужчин, что в конечном итоге и привело к сокращению гендерного разрыва по этому показателю.

Для стран Восточной и Юго-Восточной Азии, Тихоокеанского региона и Восточной Европы характерен стабильный гендерный разрыв в уровне занятости.

Б. Доля работающих женщин выросла

В 2015 году более половины работающих женщин и мужчин были наемными работниками, получающими заработную плату или оклад. Если говорить более конкретно, 52,1 процента женщин и 51,2 процента мужчин на рынке труда занимались трудом на условиях оплачиваемого найма. Тем не менее, рост масштабов оплачиваемого труда женщин не обязательно означает, что они работают на рабочих местах хорошего качества, поскольку многие женщины заняты в неформальном секторе или на нестабильных рабочих местах.

Рисунок 3 показывает, что по сравнению с 1995 годом доля оплачиваемых работников выросла как среди женщин (12,0 процентных пункта) так и среди мужчин (7,9 процентных пункта). Доля помогающих членов семьи снизилась на 8,1 процентных пункта среди мужчин и на 17,0 процентных пункта среди женщин. Эти данные указывают на то, что за последние 20 лет произошло сокращение неоплачиваемого семейного труда. Данная тенденция главным образом обусловлена снижением численности работников, занятых в сельском хозяйстве – отрасли с традиционно высокой концентрацией помогающих членов семьи. При этом численность работающих за свой счет на сегодняшний день не снижается: их доля увеличилась на 0,8 процентных пункта среди мужчин и на 5,0 процентных пунктов среди женщин. Несмотря на то, что женщины по-прежнему составляют непропорционально большую долю помогающих членов семьи, сегодня отмечается переход представителей обоих полов от неоплачиваемого семейного труда к оплачиваемому труду по найму или работе за свой счет. Данные тенденции более ярко прослеживаются среди женщин, чем среди мужчин (за исключением стран Африки к югу от Сахары и Северной Африки).

Сокращение доли неоплачиваемого домашнего труда за счет перехода к оплачиваемому труду особенно заметно в Восточной и Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе. В Восточной Азии женщины переходят от неоплачиваемого семейного труда к оплачиваемой занятости. Доля женщин, занятых на условиях заработной платы или оклада, увеличилась с 26,3 процента в 1995 году до 55,3 процента в 2015 году. Доля женщин среди помогающих членов семьи, напротив, резко снизилась (с 53,4 до 11,6 процента). Аналогичная ситуация наблюдается в Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе: доля занятых оплачиваемым наемным трудом женщин возросла здесь с 30,4 процента в 1995 году до 40,9 процента в 2015 году, тогда как доля помогающих членов семьи снизилась с 42,4 до 25,9 процента.

В арабских государствах доля занятых неоплачиваемым домашним трудом женщин также снизилась на 9,7 процентных пункта. Данное обстоятельство благоприятно сказалось не только на численности женщин, занятых оплачиваемым трудом по найму (она увеличилась на 5,7 процентных пункта), но и на численности женщин, работающих за свой счет (рост на 3,7 процентных пункта).

Второе место по статусу занятости в глобальном масштабе занимают работники за свой счет (38,9 процента среди мужчин и 29,1 процента среди женщин). Доля женщин и мужчин-работодателей остается

Диаграмма А. Весь мир

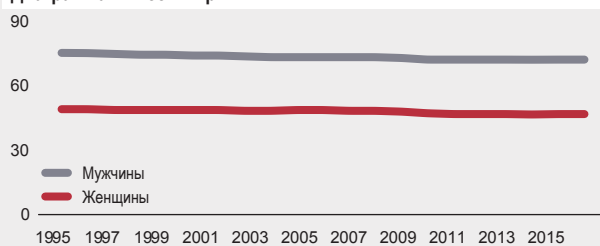


Диаграмма В. Северная Африка

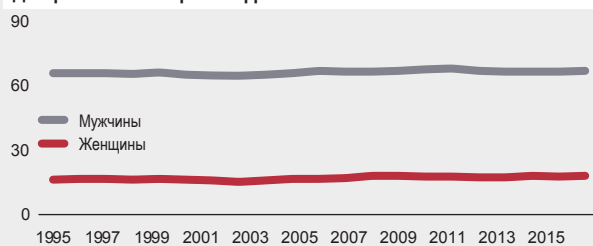


Диаграмма С. Страны Африки южнее Сахары

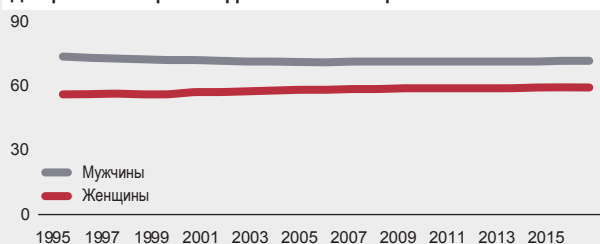


Диаграмма Д. Латинская Америка и Карибский бассейн

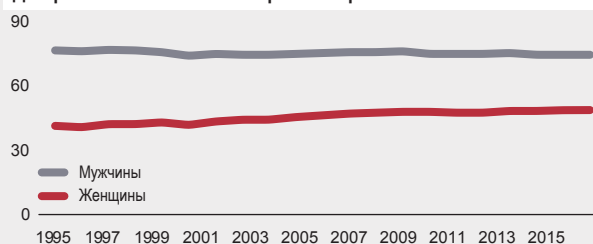


Диаграмма Е. Северная Америка

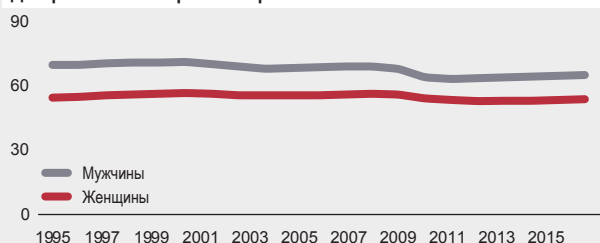


Диаграмма Ф. Арабские государства

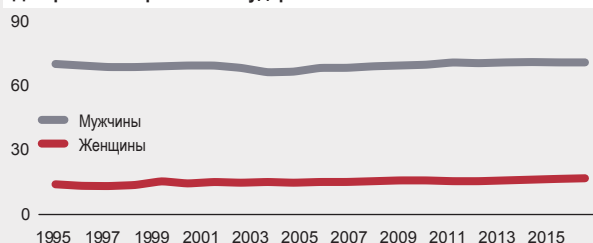


Диаграмма Г. Восточная Азия

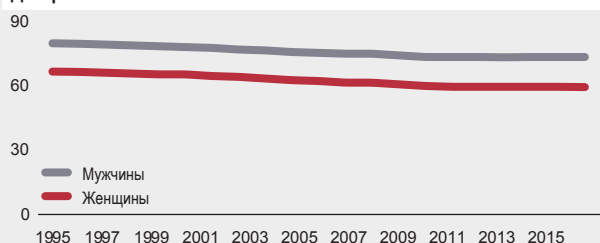


Диаграмма Н. Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион

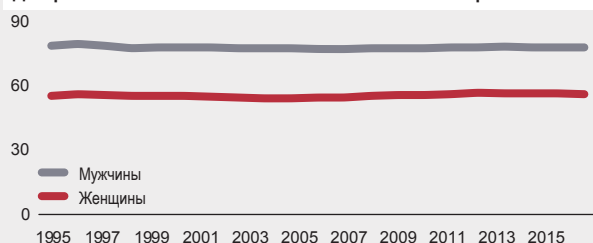


Диаграмма И. Южная Азия

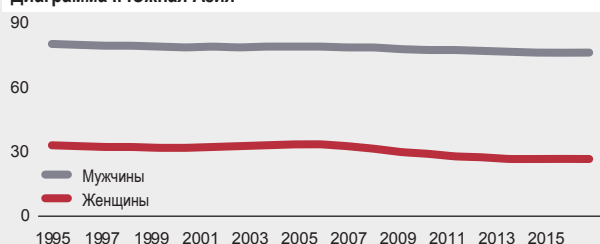


Диаграмма Ж. Северная, Южная и Западная Европа

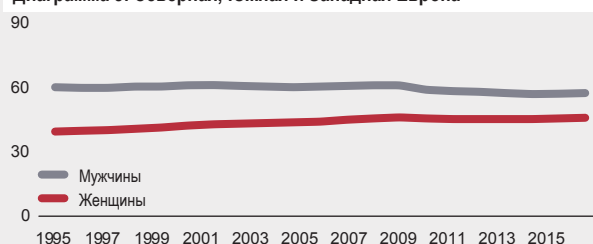


Диаграмма К. Восточная Европа

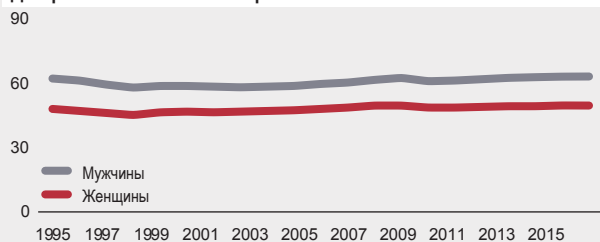
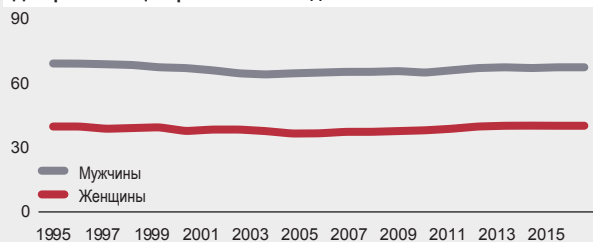


Диаграмма Л. Центральная и Западная Азия



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

неизменной: 3,2 процента среди мужчин и 1,4 процента среди женщин. Однако это соотношение существенно разнится от региона к региону. Показатель работающих по найму женщин превышает средний общемировой в Северной Америке (89,4 процента), Северной, Южной и Западной Европе (88,4 процента), Восточной Европе (88,4 процента), арабских государствах (75 процентов) и, в меньшей степени, в Латинской Америке и Карибском бассейне (66,6 процента), Центральной и Западной Азии (63,2 процента) и Восточной Азии (55,3 процента). В остальных регионах он остается ниже среднего. Самая низкая доля занятых оплачиваемым трудом женщин – в странах Африки южнее Сахары (21,4 процента) и в Южной Азии (20 процентов).

Рисунок 3

Статус мужчин и женщин в сфере занятости, в разбивке по регионам, 1995 и 2015 гг.

Диаграмма А. Статус занятости мужчин и женщин в разбивке по полу, 1995 г.

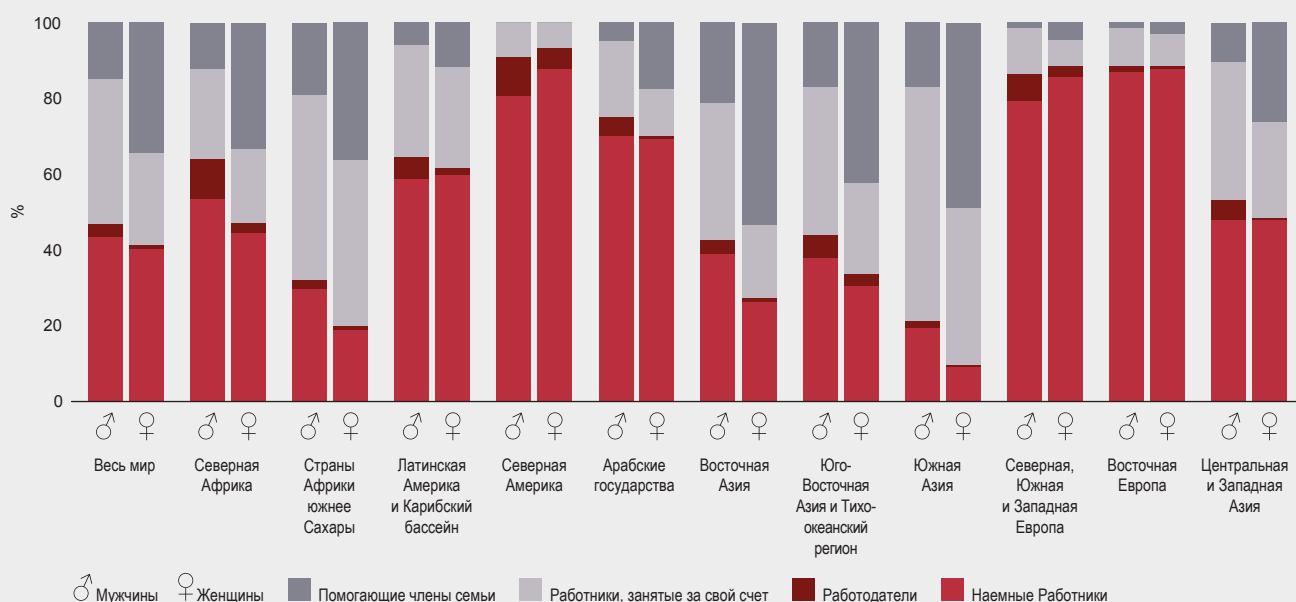
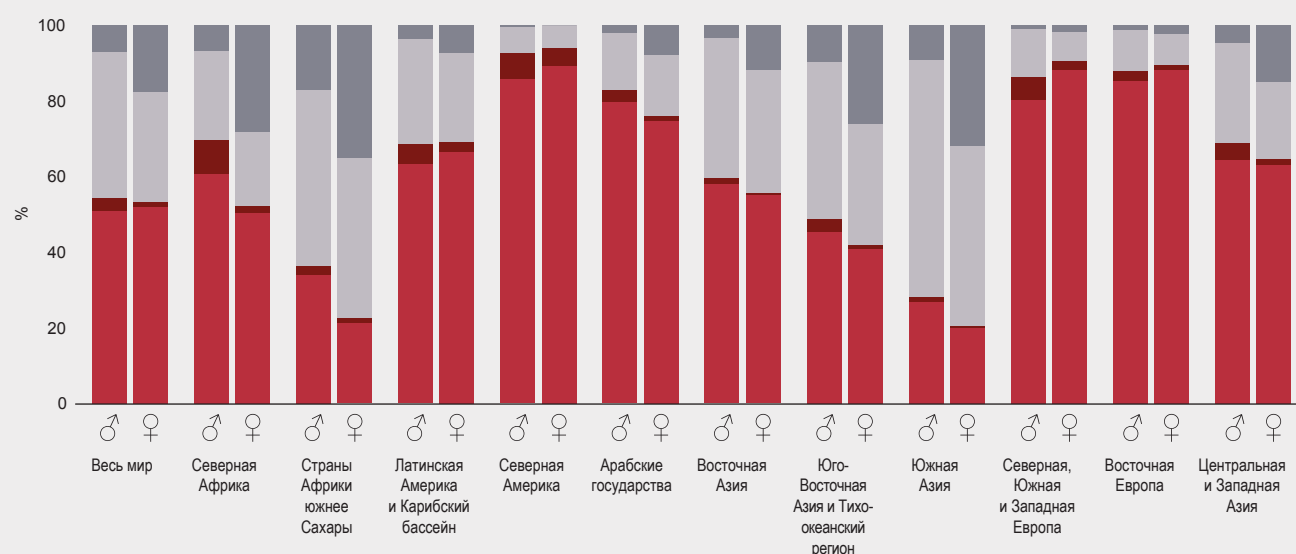


Диаграмма Б. Статус занятости мужчин и женщин в разбивке по полу, 2015 г.



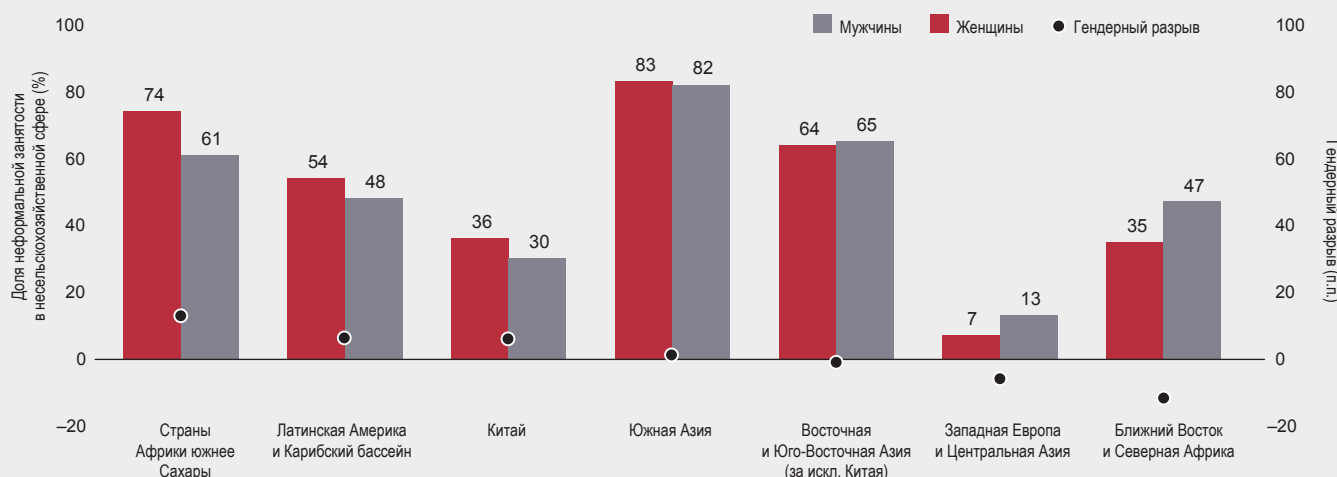
Примечание: термин «наемные работники» относится к лицам, которые работают и получают заработную плату или оклад. Работодатели, лица, работающие за свой счет, и семейные работники считаются самозанятыми. Помогаящие члены семьи – это работники семейных предприятий.

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

В. Доля женщин среди помогающих членов семьи непропорционально высока

Самозанятыми работниками считаются работодатели, лица, работающие за свой счет, и помогающие члены семьи. В 2015 году в общей сложности 586 млн женщин в мире принадлежали к самозанятым работникам и помогающим членам семьи. Во многих регионах, в частности, в странах Африки южнее Сахары и в Южной Азии, большинство работающих женщин являются самозанятыми работниками, и значительная их часть трудится в качестве помогающих членов семьи (34,9 процента в странах Африки южнее Сахары и 31,8 процента в Южной Азии). Доля помогающих членов семьи среди женщин во много раз выше, чем среди мужчин (17,9 процентных пункта в странах Африки южнее Сахары и 22,9 процентных пункта в Южной Азии).

Рисунок 4 Неформальная занятость как процентная доля от несельскохозяйственной занятости, в разбивке по полу (последний год, за который имеются данные)



Примечание: рисунок взят из публикации Vanek et al., 2014, поэтому региональная разбивка отличается от принятой в МОТ официальной классификации. Оценки занятости в неформальной экономике сочетают прямые оценки на основе статистики, полученной в результате обследования (40 стран), и косвенные оценочные данные по странам, по которым нет прямых оценок (80 стран). Оценки по городам Китая основаны на данных по городам Фучжоу, Гуанчжоу, Шанхай, Шэньян, Вухан и Сиань. Поскольку данные по Китаю охватывают только шесть городов, их нельзя сравнивать, ввиду разного географического охвата, с данными по другим странам, которые использовались для подготовки региональных оценок. Гендерный разрыв измеряется как разница между долями участия мужчин и женщин в неформальной занятости вне сельского хозяйства.

Источник: Vanek et al., 2014

Г. Более высокая доля женщин в общей численности неформально занятых

Новая Рекомендация МОТ 2015 года (№ 204) о переходе от неформальной к формальной экономике признает, что большинство людей оказываются в неформальной экономике не по своей воле, а по причине отсутствия возможностей трудоустройства в формальной экономике и невозможности получения средств к существованию иным способом. На долю неформальной занятости в большинстве регионов развивающегося мира приходится более половины занятости вне сельского хозяйства (рисунок 4)⁶.

В трех из шести регионов неформальная занятость является более важным источником для трудоустройства в несельскохозяйственном секторе для женщин, чем для мужчин (страны Африки южнее Сахары, Латинская Америка и Карибский бассейн, а также Южная Азия). Женщины в несоразмерно большем количестве представлены в неоплачиваемом домашнем труде и занятиях (например, среди домашних работников), для которых характерна неформальная занятость, что ограничивает доступ женщин к системам социальной

⁶ Доля неформальной занятости во всей несельскохозяйственной занятости составляет 82 процента в Южной Азии, 66 процентов в странах Африки южнее Сахары, 65 процентов в Восточной и Юго-Восточной Азии и 51 процент в Латинской Америке. На Ближнем Востоке и в Северной Африке доля неформальной занятости в несельскохозяйственной занятости составляет 45 процентов. В Восточной Европе и Центральной Азии отмечается самый низкий уровень – 10 процентов, что отражает наследие централизованной плановой экономики, при которой неформальная трудовая деятельность считалась незаконной и даже подлежала запрету. Оценочные данные по Китаю, основанные на статистике по шести городам, показывают, что на неформальную занятость приходится 33 процента от всей несельскохозяйственной занятости (Vanek et al., 2014).

защиты (Burnham and Nik, 2012; Vanek et al., 2014; UN Women и ITUC, 2013). В Латинской Америке ситуация разнится от региона к региону, и доля неформальной занятости вне сельского хозяйства варьируется от 36,4 процента в Бразилии до более 70 процентов в Гондурасе и Гватемале (ILO, 2016). При этом во всех случаях неформальная занятость в наибольшей степени затрагивает женщин, молодежь и домохозяйства, стоящие на самой низкой ступени цепочки распределения доходов (ILO, 2016). В странах Африки южнее Сахары, где гендерный разрыв является самым большим, и по которым имеются данные, доля женщин в неформальной занятости выше, чем доля мужчин. Доля неформальной занятости в общей несельскохозяйственной занятости варьируется от 33 процентов в Южной Африке до 82 процентов в Мали (ILO, 2013a). На Ближнем Востоке и в Северной Африке ⁷, а также в Восточной Европе и Центральной Азии ⁸ неформальная занятость является более важным источником занятости для мужчин, чем для женщин.

.....

⁷ На Ближнем Востоке и в Северной Африке 47 процентов работающих мужчин и 35 процентов работающих женщин трудятся неформально. В этих двух регионах доля работающих женщин в общей численности населения значительно ниже доли мужчин. Женщины располагают гораздо меньшими возможностями устроиться на работу по сравнению с мужчинами. Подгруппа женщин, способных получить работу в несельскохозяйственном секторе имеет больше шансов на получение формальных рабочих мест.

⁸ В отличие от других регионов, в Восточной Европе и Центральной Азии в странах, по которым доступны соответствующие данные, процентная доля участия в неформальной занятости и неформальном секторе постоянно выше среди мужчин, чем среди женщин (ILO, 2013a). Возможной причиной является то, что доля женщин в оплачиваемой занятости и в государственном секторе превышает долю мужчин (ILO, 2013a; UNIFEM, 2006).

IV. Уровень безработицы

А. Устойчивый гендерный разрыв в уровне безработицы

Сегодня женщины по-прежнему сталкиваются с более высоким риском – по сравнению с мужчинами – остаться без работы (см. рисунок 5). Показатели уровня безработицы в мире составляют 5,5 процентов среди мужчин и 6,2 процента среди женщин, что сводит на нет достижения докризисного периода, когда этот показатель составлял 5,2 процента для мужчин и 5,9 процента для женщин в 2007 году.

Северная, Южная и Восточная Европа, а также Северная Америка наиболее пострадали от финансового кризиса с точки зрения роста безработицы. Если в Северной Америке пик безработицы пришелся на 2010 год, и сейчас статистика безработицы возвращается к докризисным показателям, то Северной, Южной и Восточной Европе оказалось сложнее вернуться к докризисному уровню. Следует отметить, что в начальной фазе кризиса 2007–2010 гг. отмечалось сокращение гендерного разрыва в уровне безработицы. В Северной Америке уровень безработицы среди женщин по-прежнему ниже, чем среди мужчин, хотя за последние годы этот разрыв резко сократился. В Северной, Южной и Западной Европе безработица среди женщин росла не столь быстро, как среди мужчин. Подобное сокращение разрыва можно объяснить двумя факторами. Во-первых, кризис ударил по отраслям, преимущественно занимаемым мужчинами, таким как строительство (например, в Ирландии, Испании и США), что привело к быстрому росту мужской безработицы и сокращению гендерного разрыва. Во-вторых, прежде экономические неактивные замужние женщины, возможно, напрямую пополнили рабочую силу, выйдя на работу с тем, чтобы компенсировать потери дохода семьи из-за отсутствия работы у мужей (Khitishvili, 2013). Однако в ходе второй фазы кризиса примененные во многих странах меры жесткой экономии привели к замораживанию или сокращению рабочих мест в бюджетной сфере, в которой преобладают женщины и, таким образом, эти меры затронули женщин сильнее, чем мужчин (Theodoropoulou and Watt, 2011; Rubery, 2013). В течение следующей стадии послекризисного восстановления разрыв вновь стал увеличиваться, в особенности в Северной Америке, т. е. восстановление происходило в основном в тех отраслях деятельности, где преобладают мужчины.

В Западной Европе в канун кризиса мужская безработица росла более высокими темпами, чем женская. Данный факт можно объяснить более высокой концентрацией мужчин в таких отраслях, как строительство и финансовая деятельность, которые более других пострадали от финансового кризиса⁹.

Аналогичным образом в Восточной Азии уровень женской безработицы ниже мужской. Такой отрицательный разрыв в показателях безработицы среди мужчин и женщин не обязательно свидетельствует о более благополучном положении женщин на рынке труда в Восточной Азии. Скорее всего, гендерный разрыв обусловлен стабильно высоким спросом на низкооплачиваемый женский труд в ориентированном на экспорт производстве.

В Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе показатели безработицы среди мужчин и женщин ниже по сравнению со средними мировыми значениями, и с 2011 года гендерный разрыв сократился.

В Южной Азии разрыв в показателях безработицы среди мужчин и среди женщин остается достаточно большим, впрочем, в последние годы он, судя по всему, показывает тенденцию к умеренному сокращению. Поскольку глобальный спад в торговле затронул Южную Азию незначительно, то и показатели мужской безработицы выросли здесь не столь существенно, как в других регионах.

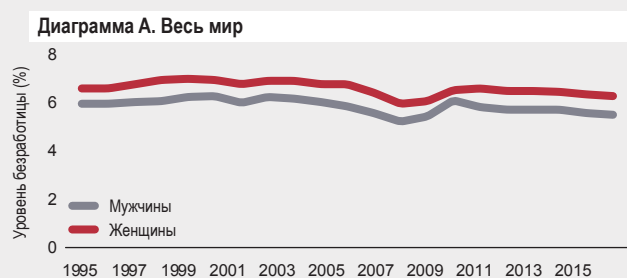
В Латинской Америке и странах Карибского бассейна гендерный разрыв в отношении безработицы, увеличившийся в период с 1995 по 2000 год, сократился с началом 2000-х. С того времени страны Латинской Америки и Карибского бассейна добились успехов в снижении уровня безработицы, показатели которой в 2015 году оценивались в 5,4 процента у мужчин и 8,1 процента у женщин. Такое улучшение стало возможным благодаря росту участия в составе рабочей силы женщин, которые воспользовались высоким спросом на труд, и перешли от бездействия к трудовой деятельности.

В Северной Африке уровень безработицы как среди мужчин, так и среди женщин превышает средние мировые показатели, при этом женская безработица почти в два раза выше мужской. Подобную картину можно наблюдать и в странах Африки южнее Сахары¹⁰, где число безработных также превышает средние мировые показатели, однако гендерный разрыв по-прежнему меньше, чем в Северной Африке.

В арабских странах коэффициент мужской безработицы очень близок к среднемировому значению. Доля безработных женщин превышает 20 процентов, т. е. в три раза превосходит долю безработных мужчин.

⁹ Доля безработных мужчин в сфере строительства и финансовой деятельности составляет 11,6 и 10,1 процентов соответственно. Данные показатели намного выше, чем среди женщин (1,9 процента и 2,0 процента).

¹⁰ В докладе Международной организации труда «Глобальные тенденции в сфере занятости в 2014 году» (ILO, 2014a) обращается внимание на риск выхода из рецессии без создания новых рабочих мест. Производственный сектор в странах Африки южнее Сахары не является источником новых рабочих мест, стремительно растущая нефтегазовая отрасль также оказалась не в состоянии создать необходимое их количество. Более того, как отмечает Rodrik (2013), страны Африки южнее Сахары, в отличие от государств Восточной Азии, не смогли превратить своих фермеров в ориентированных на экспорт производителей.



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

Б. Уровень безработицы выше среди молодых женщин

Уровень безработицы среди молодежи (в возрасте от 15 до 24 лет) по-прежнему вызывает озабоченность. В мире в целом безработица затрагивает молодых женщин в большей степени, чем молодых мужчин (рисунок 6). Практически во всех регионах девушки имеют меньше шансов найти работу, чем юноши.

Данные тенденции наиболее ярко выражены в Северной Африке, арабских странах, странах Латинской Америки и Карибского бассейна. В Северной Африке и арабских государствах уровень безработицы среди молодежи продолжал увеличиваться с 2009 года и достиг пика в 29,7 и 28,4 процента соответственно. Уровень безработицы среди молодых женщин увеличился до 44,3 процента в Северной Африке и до 44,1 процента в арабских странах, что почти вдвое выше, чем среди молодых мужчин, чей показатель остался на отметке 24,0 процента. Аналогичные, хотя и менее выраженные, тенденции можно наблюдать в Южной Азии и в странах Африки южнее Сахары. За последние годы безработица среди молодежи в этих регионах выросла (10,7 и 11,0 процентов соответственно в 2015 году), в большей степени затронув девушек, чем юношей.

В Северной Америке, а также в Северной, Южной и Западной Европе кризис серьезно ударил по молодым людям. Безработица среди молодежи достигла пика в 2010 году в Северной Америке (18,2 процента) и в 2013 году в Северной, Южной и Восточной Европе (22,9 процента). В обоих регионах кризис наиболее сильно затронул молодых мужчин – уровень безработицы среди них постоянно был выше, чем среди молодых женщин. Данная тенденция совпадает с динамикой показателей общей безработицы. В Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе в течение последних 20 лет уровень безработицы среди девушек был аналогичен показателям среди юношей. Однако, начиная с 2012 года, разрыв в уровне безработицы между молодыми мужчинами и молодыми женщинами несколько увеличился. При этом Восточная Азия является исключением из данного тренда – доля безработных среди молодых женщин в этом регионе ниже, чем среди молодых мужчин.

В целом как в развитых, так и в развивающихся странах при выходе на рынок труда молодые женщины сталкиваются с препятствиями, которые для них являются значительно более серьезными, чем для молодых мужчин. Это заставляет обратить внимание на переход молодых людей от учебы к работе как на важнейший этап для построения успешной карьеры.

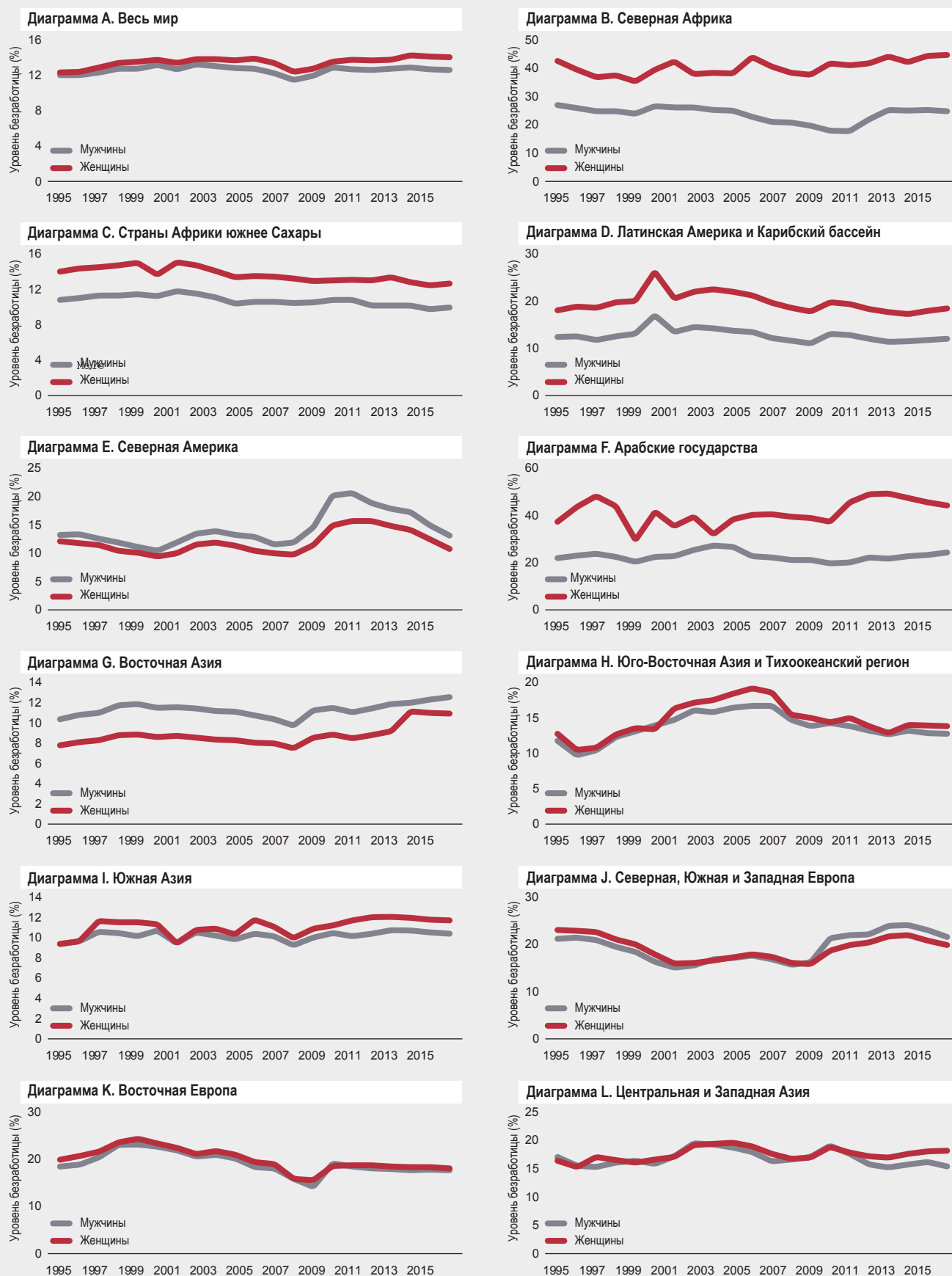
Исследования Европейской Комиссии (European Commission, 2014a) и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) выделяют образование как ключевой фактор, обеспечивающий плавный переход от учебы к работе. Молодые люди с высшим образованием осуществляют этот переход быстрее, чем их сверстники с начальным или средним уровнем образования. При этом расширение доступа к высшему образованию не обязательно приводит к сокращению гендерного разрыва. По сравнению с мужчинами переход от учебы к первой работе у женщин происходит медленнее.

Недавний отчет Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН – Женщины) *Успехи женщин мира в 2015–2016 гг.* (UN Women, 2015), а также доклад МОТ *Глобальные тенденции в сфере занятости молодежи в 2015 году* (ILO, 2015b) показывают, что для молодых женщин, независимо от уровня их образования и прочих семейных обстоятельств, после получения образования выход на рынок труда когда-либо в жизни менее вероятен. А если они все же выходят на рынок труда, то предшествующий этому переходный период от учебы к работе у молодых женщин длится дольше, чем у молодых мужчин. В какой-то степени данная тенденция может быть связана с разными подходами мужчин и женщин к выбору предметов для изучения¹¹ в учебных заведениях, что, в свою очередь, может ограничивать доступ женщин к техническому и профессионально-техническому образованию и подготовке, где они могли бы усовершенствовать свои умения и навыки и увеличить свои шансы на успех на рынке труда.

Другие определяющие факторы переходного периода от учебы к работе носят структурный характер и связаны с экономикой и функционированием самого рынка труда. Медленный и неэффективный переход молодых мужчин и женщин от учебы к работе, независимо от его причин, приводит к значительным потерям в плане упущенного дохода и неоплаченных вложений в получение образования – как на уровне отдельного человека, так и на уровне общества в целом. Приоритетное место в директивной повестке дня занимает вопрос оказания поддержки молодым людям в осуществлении плавного перехода от учебы к работе посредством реализации продуманного комплекса стратегических мер, положительным аспектом которых является, в числе прочего, понимание и преодоление барьеров, встающих перед молодыми женщинами при выходе на рынок труда (см. [вставку 1](#))¹².

.....
¹¹ Женщины более предрасположены к изучению гуманитарных предметов, тогда как мужчины специализируются в высоко ценящихся технических и научных областях. (UN Women, 2015).

¹² Целевая группа по вопросам занятости, созданная в рамках Группы двадцати, по запросу МОТ и ОЭСР определила основные стратегии и программы, направленные на облегчение перехода от учебы к работе. Основные выводы Целевой группы: во-первых, необходимо развивать, в сотрудничестве с социальными партнерами, качественные программы ученичества и другие программы содействия переходу от учебы к работе; во-вторых, предоставлять молодежи возможность профориентации и получения опыта работы с перспективой дальнейшего достойного труда; в-третьих, поддерживать меры по развитию молодежного предпринимательства; в-четвертых, изучить (в двустороннем порядке или совместно с международными организациями) добровольные программы технического сотрудничества как средства обмена передовым опытом в области занятости молодежи; в-пятых, сделать запрос в МОТ, ОЭСР и другие международные организации о взаимодействии с государственными учреждениями стран Группы двадцати с целью более глубоко проанализировать ситуацию молодых людей в странах этой группы и реализовать при поддержке социальных партнеров национальные программы в области занятости молодежи. Более подробно см. ILO and OECD (2014).



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

Переход молодых людей на рынок труда – это не только определенный период между завершением образования (выпуском из учебного заведения или на более раннем этапе, до завершения обучения) и трудоустройством на первое рабочее место. В данном переходе важны еще и такие качественные факторы, как стабильность работы, которая, в свою очередь, позволяет молодому человеку начать другие переходные процессы, как, например, создание семьи. При этом для молодых женщин выход на рынок труда может зависеть от многих условий, которые они не выбирают и на которые не могут повлиять.

В недавнем докладе МОТ приведены уникальные данные, полученные путем социологических опросов о переходе от учебы к работе. Опросы проводились в 34 странах с низким и средним уровнем доходов в течение последних четырех лет с целью выявить проблемы на рынке труда, с которыми молодые женщины все еще сталкиваются на пути к трудоустройству и расширению своих экономических возможностей. В докладе отмечается, что интерпретация информации о переходе от учебы к работе – далеко не простая задача, и все же, какие бы критерии измерения ни применялись, гендерный аспект всегда четко проявляется как независимая переменная в процессе перехода молодого человека на рынок труда. Вот несколько значимых фактов, приведенных в докладе:

- В возрастной группе 25–29 лет, для которой переход к работе наиболее ожидаем, вероятность его совершения молодым взрослым мужчиной в 1,9 раз выше, чем молодой взрослой женщиной. Наибольший гендерный разрыв по регионам наблюдается в странах Ближнего Востока и в Северной Африке, где среди молодых взрослых мужчин вероятность перехода от учебы к работе почти в четыре раза выше, чем среди их сверстниц-женщин.
- У молодых женщин связь между высшим образованием и переходом к работе наиболее сильна: женщина со средним и высшим специальным образованием в 1,9 раза с большей вероятностью осуществит такой переход по сравнению с менее образованной женщиной (имеющей лишь начальное образование).
- В большинстве стран средняя положительность перехода от учебы к работе у молодых женщин превышает аналогичный период у мужчин минимум на один месяц (и вплоть до четырех месяцев). Лишь в трех странах Восточной Европы и Центральной Азии (Армения, Бывшая Югославская Республика Македония и Российская Федерация) переход от учебы к работе происходит у молодых мужчин значительно дольше.
- В охваченных опросом государствах Азии, Латинской Америки, Карибского бассейна и странах Африки южнее Сахары отмечается более проблемный переход от учебы к работе. Так, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна половина всех молодых мужчин и женщин, имеющих стабильную, либо удовлетворяющую их работу, имели до получения первой своей работы как минимум более раннюю попытку выхода на рынок труда.
- Результаты исследования подтверждают, что количество случаев, когда молодые женщины повторно переходят от бездействия к трудовой деятельности, не столь велико, и это сужает возможности по использованию данной категории рабочей силы в будущем. За небольшими исключениями, результаты исследования в большинстве стран показывают, что покинувшие рынок труда женщины так и остаются нетрудоустроенными. В Армении, Египте, Сальвадоре, Иордании, Ливане и на Оккупированных палестинских территориях более двух из каждых трех женщин, покинувших рынок труда по семейным обстоятельствам, так и оставались безработными.

Источник: Elder and Kring, 2016.

V. Время, затрачиваемое на труд за плату или прибыль, и на неоплачиваемый труд

A. Больше число женщин работают неполный день

Как правило, женщины в большей степени предрасположены работать за получение платы или прибыли неполный рабочий день¹³. В мировом масштабе на долю женщин приходится менее 40 процентов от общей численности занятых. При этом доля женщин среди работающих неполный день доходит до 57 процентов¹⁴. Как показано на рисунке 7, во всех регионах мира большинство рабочих мест с неполным днем занимают именно женщины. В 100 странах, на которые приходится 87 процентов общей численности занятых, более одной трети работающих женщин (34,2 процента) имеют частичную занятость и работают менее 35 часов в неделю (по сравнению с 23,4 процента работающих мужчин). В целом разрыв между женщинами и мужчинами в отношении занятости неполный рабочий день составляет 10,8 процентных пункта. В этом отношении гендерный разрыв больше в Северной, Южной и Восточной Европе (29,4 процентных пункта от общей занятости), в Центральной и Западной Азии, в Южной Азии, Латинской Америке и странах Карибского бассейна (в этих трех регионах данный показатель составляет 20 процентных пунктов или более). В то же время гендерный разрыв в отношении занятости неполный день не столь велик в Восточной Азии и Восточной Европе (менее 10 процентных пунктов).

Во всех регионах количественное соотношение лиц, занятых менее 35 часов в неделю, а также гендерный разрыв в отношении неполной занятости больше среди работников за свой счет и неоплачиваемых работников семейных предприятий, чем среди наемных работников. В мировом масштабе доля работников за свой счет, которые трудятся менее 35 часов в неделю, на 25,2 процентных пункта больше, чем соответствующая доля наемных работников (и здесь не отмечается особых различий между женщинами и мужчинами)¹⁵.

B. Больше число женщин работают на условиях неполной занятости

Помимо того, что женщины в большей степени, чем мужчины, склонны работать неполный рабочий день, они еще и чаще вынуждены работать неполный рабочий день не по своему выбору. Статистическое понятие «неполная занятость по продолжительности рабочего времени» (“time-related underemployment”) относится к людям, которые имеют желание и возможность работать дополнительные часы, но чья продолжительность рабочего времени ниже установленного порога (установленного в конкретной стране) (ILO, 2015c; ILO, 2013b).

И в развитых, и даже в большей степени в развивающихся странах вероятность неполной занятости у женщин выше по сравнению с мужчинами (рисунок 8). Процентная доля работающих неполный день женщин превышает процентную долю таких мужчин. В развивающихся странах Африки и Азии неполная занятость получила довольно значительное распространение, и гендерный разрыв по этому показателю в этих двух регионах является самым большим (7,5 и 6,4 процентных пункта соответственно). В некоторых развивающихся странах неполная занятость по продолжительности рабочего времени среди женщин может достигать 40 и даже 50 процентов от общей численности занятых. Неполная занятость по продолжительности рабочего времени составляет примерно 52,4 процента в Мадагаскаре, от 35 до 40 процентов в Бангладеш, Эфиопии и Индонезии, более 25 процентов в Сальвадоре, Никарагуа и Парагвае. Напротив, в Нидерландах, где большая доля наемных работников, особенно женщин, трудится неполный рабочий день, только 2,7 процента женщин и 1,4 процента мужчин в возрасте старше 15 лет вовлечены в неполную занятость.

.....

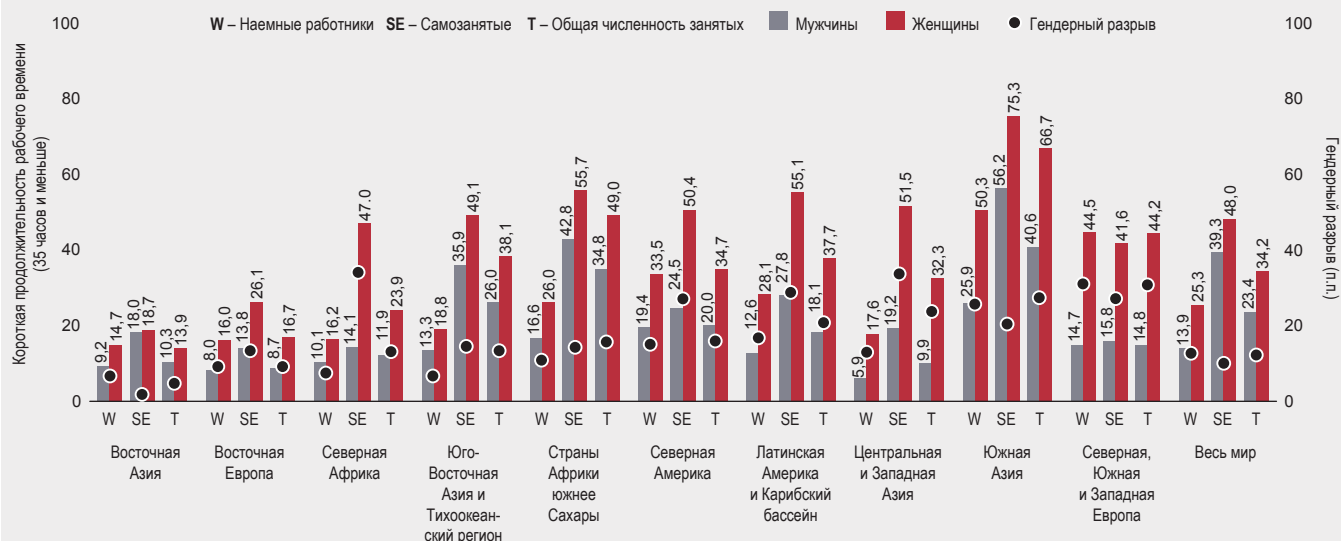
¹³ В соответствии с резолюцией в отношении статистики недоиспользования труда, наемного труда и рабочей силы, принятой в ходе 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в 2013 году, термин «наемная работа» (employment work) обозначает «работу, выполняемую для других лиц в обмен на плату или прибыль». Под данное определение попадают практиканты, интерны и стажеры, которые получают за свою работу вознаграждение в денежной или натуральной форме; лица, работающие за плату или прибыль и пользующиеся программами содействия трудоустройству; лица, работающие с целью производства товаров главным образом для продажи или бартерного обмена (даже если результаты их труда частично потребляются членами их семей или домашних хозяйств); лица, занятые сезонной работой в несезонное время; а также лица, работающие за плату или прибыль, которая выплачивается домашнему хозяйству или семье. В то же время под данное определение не подпадают лица, занятые сельскохозяйственной, рыболовной или охотничьей деятельностью, а также сбором продуктов, которые в основном потребляются ими же самими, даже если они осуществляют продажу или бартерный обмен какой-то части своих остатков (подробнее см. ILO, 2013b).

¹⁴ Расчеты MOT на основе данных по 121 стране, на долю которых приходится 92 процента от общей численности занятых.

¹⁵ Расчеты MOT на основе данных обследования домашних хозяйств в 100 странах (источник тот же, что и для рисунка 7).

Рисунок 7

Лица, работающие менее 35 часов в неделю, по статусу занятости и гендерному разрыву, 100 стран (последний год, за который имеются данные)

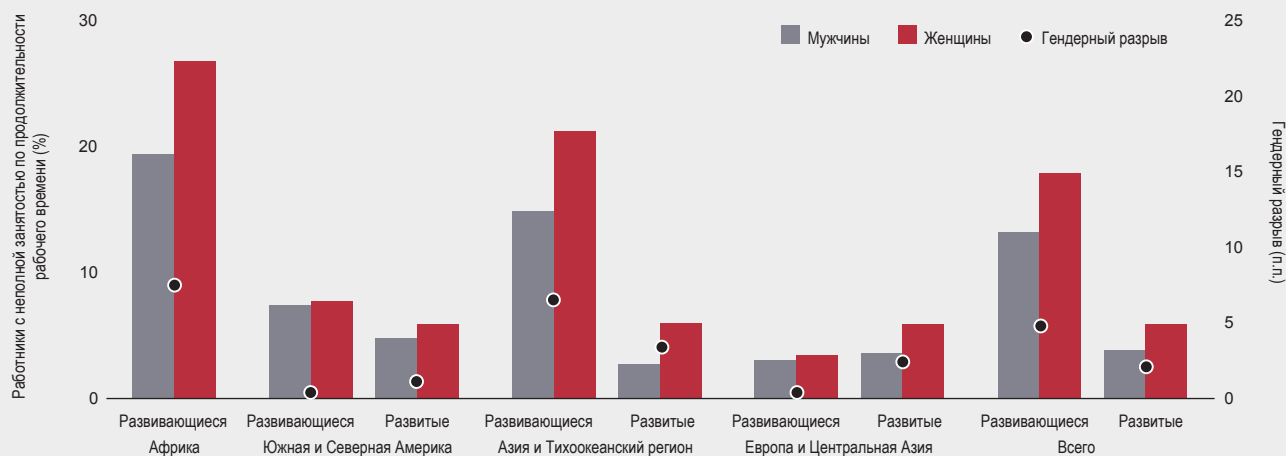


Примечание: общие оценки, основанные на данных по 100 странам, на которые приходится более 87 процентов от общей численности занятых (Северная Африка – 62,2 процента; страны Африки южнее Сахары – 71,0 процент; Латинская Америка и Карибский бассейн – 95,2 процента; Северная Америка – 100 процентов; Восточная Азия – 96,7 процента; Юго-Восточная Азия и страны Тихоокеанского региона – 67,0 процентов; Южная Азия – 95,3 процента; Северная, Южная и Восточная Европа – 99,5 процента; Восточная Европа – 81,9 процента; Центральная и Западная Азия – 44,8 процента). Арабские страны отсутствуют на диаграмме ввиду того, что их репрезентативность составляет менее 25 процентов. Используются данные последних лет (2010 г. и далее для 80 процентов стран). Регионы ранжированы по возрастанию гендерного разрыва в отношении неполной занятости, представленного в процентном отношении к общей численности занятых.

Источник: расчеты MOT, основанные на данных национальных обследований домашних хозяйств.

Рисунок 8

Неполная занятость по продолжительности рабочего времени, в процентном отношении к общей численности занятых, 87 стран (последний год, за который имеются данные)



Примечание: оценки по регионам основаны на данных исследований в 87 странах, на долю которых приходится 40 процентов общей численности занятых (92 процента в развитых странах и менее 30 процентов в развивающихся странах). Данные по Индии и Китаю отсутствуют. В связи с этим показанный на рисунке 8 высокий уровень неполной занятости по продолжительности рабочего времени в Азии и Тихоокеанском регионе не является репрезентативным для региона в целом. Последний год, за который имеются данные: для 90 процентов стран это данные за 2012–2014 гг., взвешенные по общей численности занятых. Уровень неполной занятости по продолжительности рабочего времени показывает число лиц, вовлеченных в данную форму неполной занятости, в виде процентной доли от общего количества занятых в возрасте 15 лет и старше. Группы стран сформированы в соответствии с классификацией Всемирного Банка по уровню доходов.

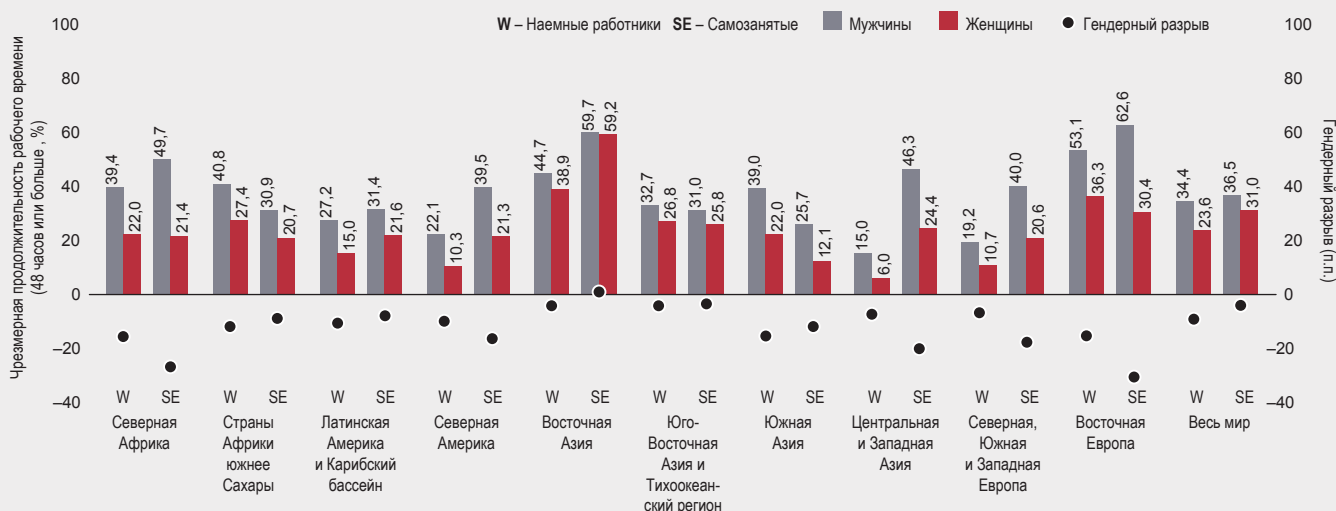
Источник: расчеты MOT, основанные на данных базы ILOSTAT.

В. Меньшее число женщин перерабатывают

Переработка может, с одной стороны, представлять для работников риск в плане их безопасности и здоровья, а с другой стороны, она может ассоциироваться у работников с более высоким уровнем оплаты труда и карьерными перспективами (Lee et al., 2007). В 100 странах более трети работающих мужчин и более четверти работающих женщин трудятся более 48 часов в неделю. Переработка наиболее типична для Азии, особенно для Восточной, Западной и Центральной, где почти половина работающих мужчин и женщин трудятся более 48 часов в неделю. Общемировые показатели доли женщин и мужчин с чрезмерной продолжительностью рабочего времени позволяют сделать два принципиальных вывода (рисунок 9). Во-первых, мужчины чаще работают большее количество часов, чем женщины, и это характерно как для наемных, так и для самозанятых работников. Разница между женщинами и мужчинами здесь составляет 10,8 процентных пункта по наемным работникам и 5,5 процентных пункта по самозанятым. Во-вторых, доля работающих чрезмерно продолжительное время выше среди самозанятых. Такая же ситуация и с неполной занятостью: самозанятые работники чаще трудятся либо более 48 часов, либо менее 35 часов в неделю. Можно сделать вывод, что по продолжительности рабочего времени самозанятые работники более тяготеют к двум крайностям, чем наемные работники, продолжительность рабочего времени которых, как правило, близка к стандартным показателям и соответствует положениям национального законодательства.

Рисунок 9

Чрезмерная продолжительность рабочего времени: наемные и самозанятые работники с продолжительностью рабочего времени более 48 часов в неделю и гендерный разрыв, 100 стран (последний год, за который имеются данные)



Примечание: общая оценка, основанная на данных по 100 странам, на которые приходится более 87 процентов от общей численности занятых (Северная Африка – 62,2 процента; страны Африки южнее Сахары – 71,0 процент; Латинская Америка и страны Карибского бассейна – 95,2 процента; Северная Америка – 100 процентов; Восточная Азия – 96,7 процента; Юго-Восточная Азия и страны Тихоокеанского региона – 67,0 процентов; Южная Азия – 95,3 процента; Северная, Южная и Восточная Европа – 99,5 процента; Восточная Европа – 81,9 процента; Центральная и Западная Азия – 44,8 процента). Арабские страны отсутствуют на диаграмме ввиду того, что они представляют менее 25 процентов общей численности занятых. Последние годы, за которые доступны данные (для 80 процентов стран это 2010 год и позже). Чрезмерная продолжительность рабочего времени – это 48 часов в неделю и более, при этом за основу взята обычная продолжительность рабочего времени для всех видов работ.

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

Г. Более продолжительный рабочий день у женщин с учетом их неоплачиваемого труда

В соответствии с резолюцией по статистике недоиспользования труда, наемного труда и рабочей силы, принятой на Международной конференции статистиков труда (2013b), неоплачиваемая работа, включая неоплачиваемую работу по уходу, подпадает под определение «производительного труда для собственных нужд» («own-use production work») и считается, таким образом, формой работы. Неоплачиваемая работа представляет собой трудовую деятельность по производству товаров и услуг для потребления в домашних хозяйствах и включает в себя: сбор дров и топлива, походы за водой, приготовление пищи, уборку, а также уход за детьми, пожилыми людьми и другими иждивенцами. Во всем мире большая часть неоплачиваемой домашней работы и работы по уходу осуществляется женщинами. В результате, если принять в расчет всю трудовую деятельность, как оплачиваемую, так и неоплачиваемую, рабочий день

женщин окажется более продолжительным по сравнению с мужчинами (рисунок 10). В странах с развитой экономикой женщины затрачивают на оплачиваемую и неоплачиваемую работу в среднем 6 часов 45 минут в день, тогда как мужчины затрачивают на эти виды работы 6 часов 12 минут.

В развивающихся странах совокупность часов, затрачиваемых в день на оплачиваемую работу и неоплачиваемую домашнюю работу, составляет 7 часов 9 минут у женщин и 6 часов 16 минут у мужчин (United Nations, 2015). Различия объясняются прежде всего тем, что и в развитых, и в развивающихся странах женщины проводят больше времени за неоплачиваемой работой. По сравнению с мужчинами женщины в среднем выполняют как минимум в два раза больше неоплачиваемой домашней работы и работы по уходу (см. рисунок 10, часть, закрашенная темно-красным цветом). В развитых странах женщины проводят за неоплачиваемой работой в среднем 4 часа 20 минут в день, а мужчины – 2 часа 16 минут в день. В развивающихся странах женщины заняты неоплачиваемой работой по уходу 4 часа 30 минут, мужчины – 1 час 20 минут. К причинам такого гендерного разрыва относятся нехватка соответствующих услуг и инфраструктуры, которые позволили бы снизить объем неоплачиваемой домашней работы и работы по уходу, а также гендерные и социальные нормы, согласно которым женщины считаются основными ответственными за уход за членами семьи. Так, в странах с низким уровнем доходов ограниченный доступ к источникам воды, санитарии, электричеству, дорогам, безопасному транспорту, медицинскому обеспечению и другим социальным службам является ключевым фактором, объясняющим, почему женщины тратят такое количество времени на неоплачиваемую работу (ADB, 2015b).

У работающих женщин (как самозанятых, так и наемных работников) средняя продолжительность рабочего дня выше. В странах с развитой экономикой работающие женщины проводят на работе 8 часов 9 минут против 7 часов 36 минут, которые проводят на работе мужчины. В странах с развивающейся экономикой работающие женщины проводят за оплачиваемой и неоплачиваемой работой 9 часов 20 минут, тогда как мужчины проводят за такой работой 8 часов 7 минут (рисунок 11, United Nations, 2015). Эти данные подтверждают выводы исследований МОТ о том, что значительная доля наемных работников проводит на оплачиваемой работе чрезмерно продолжительное время (более 48 часов в неделю). Как уже отмечалось выше, практика продолжительного рабочего времени, широко распространенная среди наемных работников, также весьма широко распространена среди самозанятых (ILO, 2015c).

Рисунок 10 **Время, посвящаемое оплачиваемому и неоплачиваемому труду (работающими, безработными и бездействующими лицами) в разбивке по полу, 65 развивающихся и развитых стран (последний год, за который имеются данные)**



С течением времени гендерные различия в продолжительности неоплачиваемой работы сократились (United Nations, 2015). Согласно данным динамических рядов по 23 странам и территориям (рисунок 12), гендерный разрыв по этому показателю действительно **сократился**¹⁶. Главной причиной является сокращение времени, которое

¹⁶ Для расчета использовались самые ранние и самые поздние из доступных годовых данных по следующим странам: Австрия, Беларусь, Болгария, Канада, Коста-Рика, Дания, Эстония, Финляндия, Франция (а также Реюньон), Венгрия, Италия, Япония, Киргизстан, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Южная Африка, Испания, Швеция, Швейцария, Бывшая Югославская Республика Македония и США. Расчет базируется на наборе данных ООН (2015), который сформирован на основе данных Евростата (2011), ОЭСР (2014), ЕЭК (2014), ЮНЕКЛАК (2014).

женщины затрачивают на работу по дому, а не существенное сокращение времени, уделяемого уходу за детьми (там же.)¹⁷. Сокращение времени, затрачиваемого на неоплачиваемую работу, можно объяснить несколькими факторами, в том числе и такими: большее участие женщин в составе рабочей силы, уменьшение численного состава семьи, расширение экономических возможностей женщин, что позволяет им нанимать помощников для выполнения домашней работы, а также использование экономящих время объектов инфраструктуры и технологий (в результате намного меньше времени тратится на доставку воды и ведение домашнего хозяйства). Кроме того, данное сокращение, хотя и в меньшей степени, является результатом того, что мужчины начали уделять больше времени уходу за детьми (там же).

Рисунок 11
Время, посвящаемое оплачиваемому и неоплачиваемому труду (работающими, безработными и бездействующими лицами) в разбивке по полу, 65 развивающихся и развитых стран (последний год, за который имеются данные)



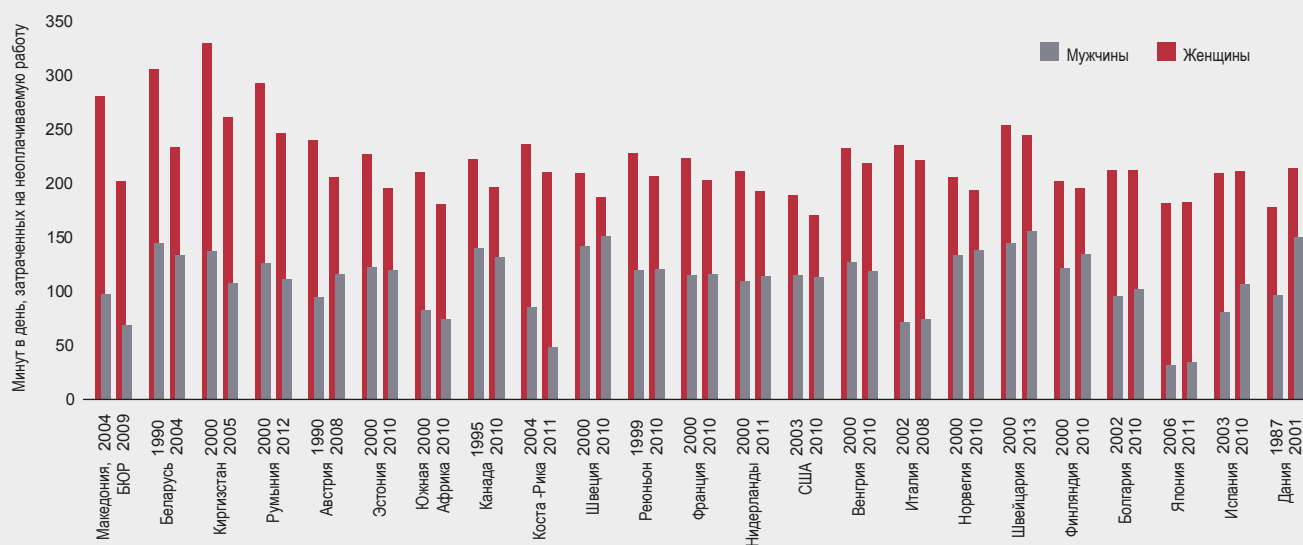
Говоря более конкретно, в 19 странах женщины проводят меньше времени за неоплачиваемой работой. Например, в Беларуси, Киргизстане, Румынии и Бывшей Югославской Республике Македония неоплачиваемое рабочее время женщин сократилось более чем на 40 минут в день. В 12 странах, где измерения проводились за периоды от пяти до двенадцати лет, увеличилось время, проводимое женщинами на оплачиваемой работе. Так, в Южной Африке средняя продолжительность времени, проводимого женщинами на оплачиваемой работе, увеличилось почти на два часа (110 минут в день).

Гендерные различия в совокупном количестве часов в день, проводимых на работе, сократились. Для большинства стран это объясняется более существенным сокращением времени на неоплачиваемую работу, которое превышает увеличение времени, уделяемого работе оплачиваемой. Например, в США женщины стали ежедневно тратить на 19 минут меньше в день на неоплачиваемую работу. В то же время они увеличили свое оплачиваемое рабочее время на 9 минут. Для сравнения: в 13 странах мужчины увеличили свою долю в неоплачиваемой работе. В то же время в шести странах мужчины стали проводить больше времени на оплачиваемой работе. Это означает, что в некоторых странах продолжительность рабочего времени у мужчин постепенно увеличивается.

¹⁷ Проведенное в 2004 году исследование показало, что в период с 1971 по 1998 годы в 16 странах время, уделяемое родителями уходу за детьми, фактически увеличилось, хотя это увеличение объясняется главным образом тем, что родители стали уделять больше времени интерактивным занятиям с детьми, таким как игры, а не просто присмотру за ними (Gauthier et al., 2004).

Рисунок 12

Время, ежедневно затрачиваемое занятыми лицами на неоплачиваемый труд, в разбивке по полу, 23 страны и территории (первый и последний год, за который имеются данные)



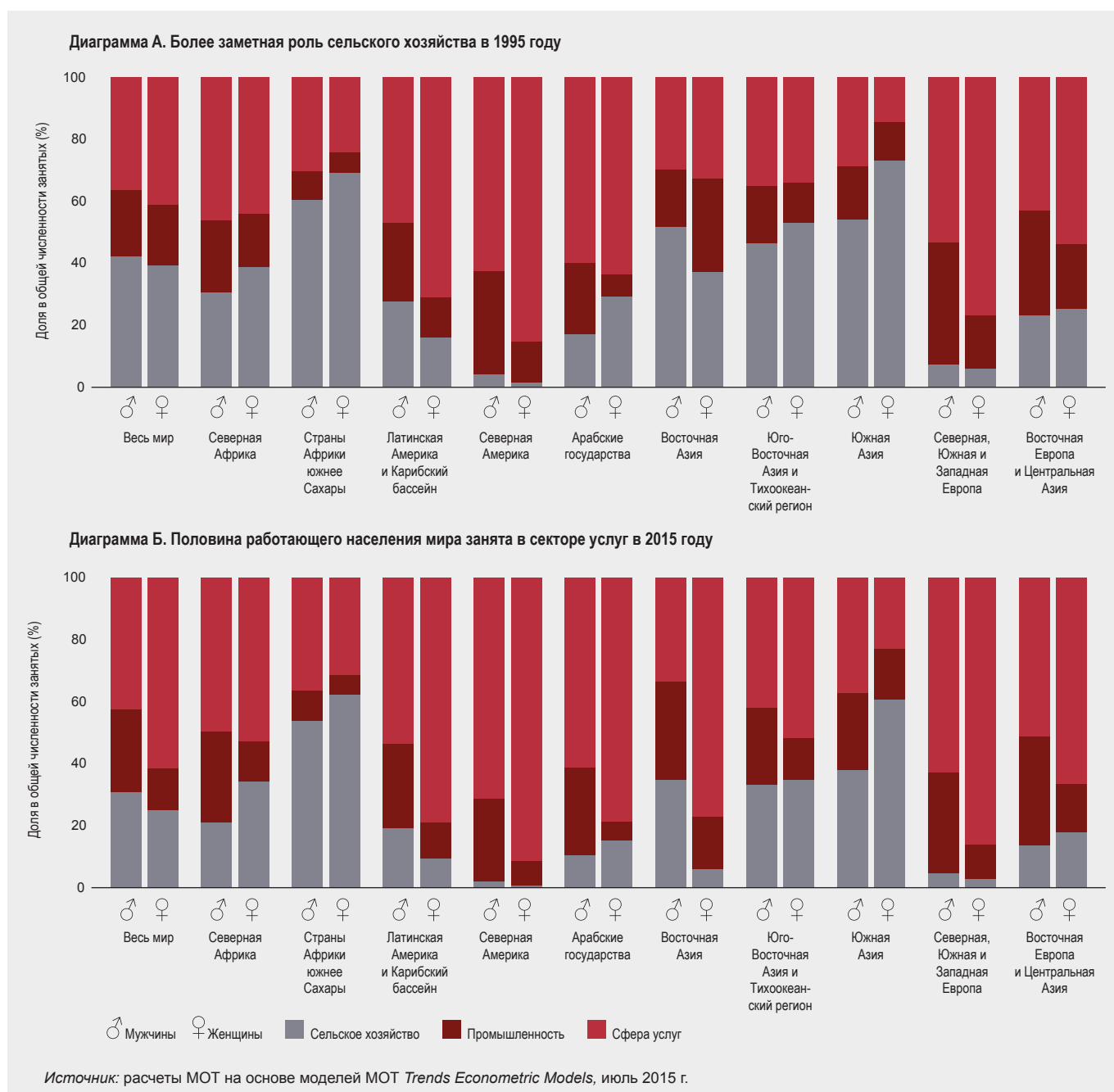
Источник: расчеты МОТ на основе United Nations, 2015.

VI. Секторы занятости и профессиональная сегрегация

А. Занятость женщин в секторе услуг увеличилась

В целом за последние 20 лет произошло перемещение занятости из сельского хозяйства в промышленность и затем в сферу услуг, либо непосредственно из сельского хозяйства в сферу услуг (ILO, 2014b). Во всем мире сектор услуг обошел сельское хозяйство как наниматель наибольшего числа женщин и мужчин. К 2015 году в сфере обслуживания трудилось чуть более половины работающего населения мира (50,1 процента). Во всем мире в сфере услуг работает 42,6 процента всех мужчин и намного более половины всех женщин. По сравнению с 1995 годом доля работающих в сфере услуг женщин выросла с 41,1 процента до 61,5 процента (рисунок 13 – диаграмма А).

Рисунок 13 Занятость в разбивке по секторам и по полу, 1995 и 2015 гг.



Наибольший рост занятости женщин в сфере услуг наблюдается в Восточной Азии, где за последние 20 лет их доля в этом секторе возросла с 32,7 до 77,0 процентов (Рисунок 13 – диаграмма В). В Северной Америке, а также в Северной, Южной и Западной Европе женщины составляют подавляющее большинство занятых в секторе услуг (91,4 и 86,2 процента соответственно). В Латинской Америке и странах Карибского бассейна в сфере услуг также трудятся преимущественно женщины, и разница в долях занятых в этом секторе мужчин и женщин составляет 25,3 процентных пункта. Большой удельный вес женщин в сфере услуг отчасти объясняется важной ролью труда домашних работников как источника занятости в этом регионе, где свыше 18 млн человек, или 26,6 процента от общей численности занятых женщин, трудятся в качестве домашних работников (ILO, 2013a).

Б. Сельскохозяйственный сектор является основным источником занятости для женщин в странах с низким и ниже среднего уровнем доходов

В 2015 году в мире четверть экономически активных женщин трудилась в сельском хозяйстве (рисунок 13).

Несмотря на то, что занятость женщин в этом секторе за последние 20 лет сократилась, сельское хозяйство остается основным источником занятости для женщин в странах с низким уровнем дохода и доходом ниже среднего. В Южной Азии и в странах Африки южнее Сахары свыше 60 процентов всех работающих женщин по-прежнему трудятся в сельском хозяйстве. Во многих развивающихся странах женщины концентрируются в требующей больших затрат времени и труда сельскохозяйственной деятельности, с низкой, как правило, оплатой труда (FAO, 2015a; World Bank, 2014). Снижение уровня занятости женщин в сельском хозяйстве намного заметнее в странах с высоким и выше среднего уровнем доходов, где доля занятых в этом секторе женщин составляет 2,6 и 9,5 процента соответственно.

С ростом экономики, как правило, происходит перемещение занятости из сельского хозяйства в промышленность и затем в сферу услуг либо непосредственно из сельского хозяйства в сферу услуг (ILO, 2014b; ILO, 2010a). Данная тенденция наблюдается и в глобальном масштабе. Доля занятых в сельском хозяйстве женщин снизилась на 14,5 процентных пункта по сравнению с 1995 годом, в то время как доля мужчин снизилась на 11,5 процентных пункта. Что касается ситуации по регионам, то снижение уровня занятости женщин в сельском хозяйстве наиболее заметно в Восточной Азии (31,1 процентных пункта).

Большинство женщин перешли из сельского хозяйства в сферу услуг, тогда как мужчины нашли рабочие места и в сфере услуг, и в промышленности. За последние 20 лет занятость мужчин в промышленности увеличилась на 5,3 процентных пункта, в то время как общемировая доля женщин в этой сфере сократилась на 5,6 процентных пункта по сравнению с 1995 годом.

В. В странах с высоким уровнем доходов женщины сконцентрированы в секторах здравоохранения, образования, оптовой и розничной торговли

На рисунке 14 приведена подробная разбивка занятости женщин и мужчин по секторам. За последние два десятилетия занятость женщин переместилась из сельского хозяйства и, в меньшей степени, из обрабатывающей промышленности в оптовую и розничную торговлю, здравоохранение и образование, в то время как снижение занятости мужчин в сельском хозяйстве было главным образом обусловлено их переходом в сектор строительства и – в странах с низким уровнем дохода и доходом выше среднего – в сектор промышленного производства.

Концентрация женщин в промышленных отраслях значительно снизилась по сравнению с 1995 годом. Как правило, большинство работающих в сфере производства женщин занимают рабочие места, требующие больших трудозатрат, например, рабочие места в текстильной и швейной промышленности. Произшедшие за последние два десятилетия технологические изменения привели, особенно в Восточной Азии, к глобальной дефеминизации производственного сектора за счет его переориентации с более трудоемкой на более капиталоемкую деятельность (Kucera and Tejani, 2014; Caraway, 2007).

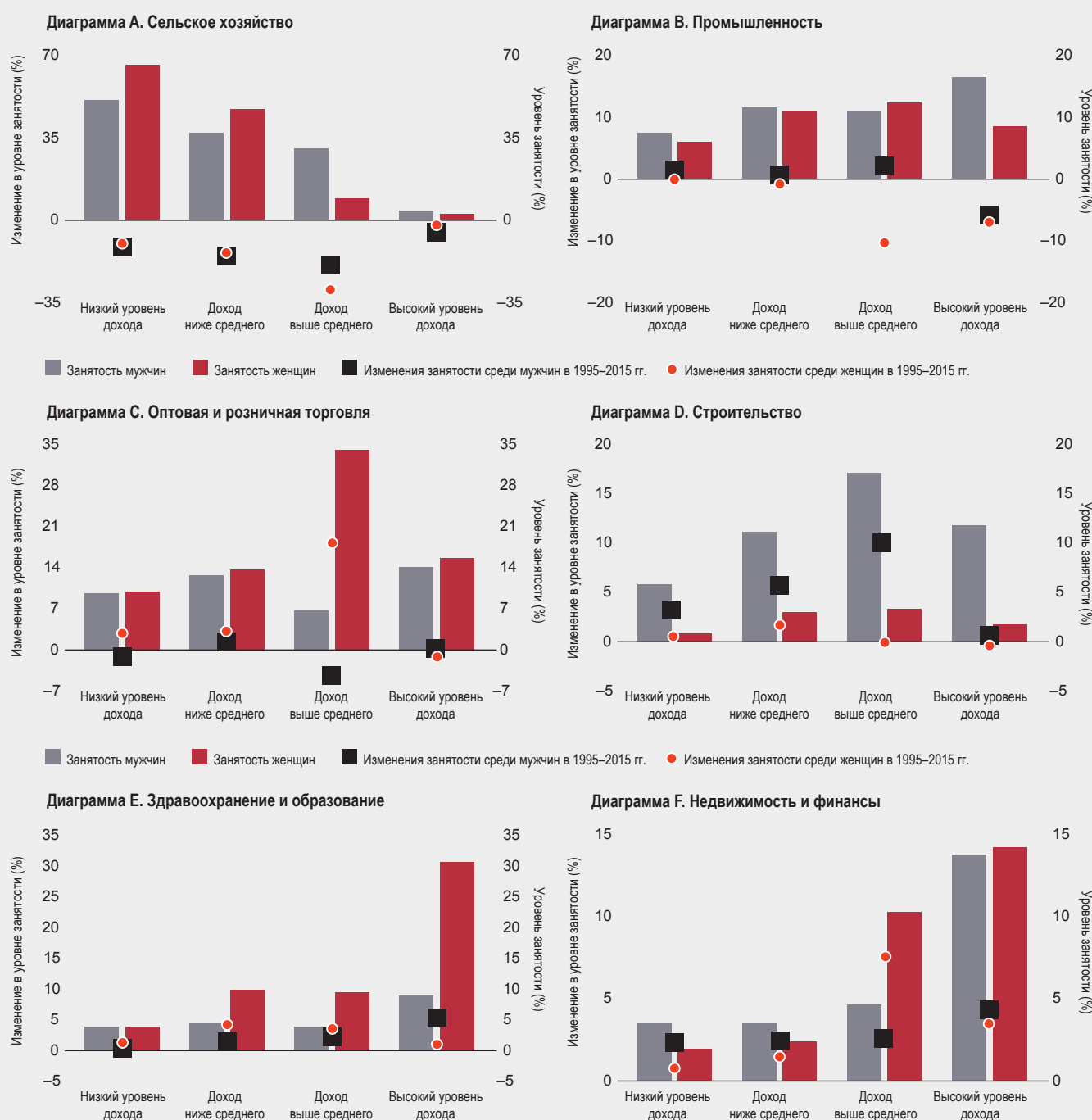
В странах с доходом выше среднего большинство женщин заняты в оптовой и розничной торговле (33,9 процента) и в производственном секторе, который, несмотря на растущую дефеминизацию, по-прежнему предоставляет рабочие места для 12,4 процента работающих женщин.

В странах с высоким уровнем дохода основным источником занятости для женщин является сектор здравоохранения и образования, где трудится почти треть всех работающих женщин. Занятость мужчин в данном секторе не столь высока. Таким образом, мужчины заметно преобладают в секторе строительства, где заняты 11,8 процента всех работающих мужчин. Мужская занятость довольно равномерно распределена по нескольким секторам (строительство, промышленное производство, оптовая и розничная торговля, транспорт).

В целом высокая концентрация женщин в определенных видах занятости связана с тем, что женщины чаще трудятся на рабочих местах с неполной занятостью и относительно низкой оплатой труда. Речь, в частности, идет о таких секторах как торговля, общественное питание и уборка (Grimshaw and Rubery, 1997). Кроме того, непропорционально высокую представленность женщин в секторах здравоохранения, образования и социальной работы можно объяснить социальными стереотипами и представлениями о том, что такие рабочие места не требуют высоких профессиональных навыков. К примеру, образование и, в частности, обучение детей младшего возраста считается продолжением традиционных материнских функций женщин (Shaeffer, 2015; Drudy, 2008).

Рисунок 14

Занятость по секторам в разбивке по полу и изменения в распределении работников по секторам с течением времени, 1995–2015 гг.



Примечание: столбцы показывают процентную долю занятых мужчин и женщин в каждом секторе. Точками отмечены изменения в уровне занятости мужчин и женщин в каждом секторе в период с 1995 по 2015 годы. Группы стран соответствуют принятой Всемирным Банком классификации по уровню доходов.

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

Рисунок 15

Профессиональная сегрегация, 142 страны (последний год, за который имеются данные)



Примечание: общие оценки, основанные на данных по 142 странам (81 развивающаяся страна и 61 развитая страна), на долю которых приходится 87 процентов от общей численности занятых. Последние годы, за которые имеются данные. По более чем 80 процентам стран доступны данные, начиная с 2010 года; по более чем 60 процентам стран доступны данные за 2013 или 2014 годы. Данные взвешены к общей численности занятых.

Источник: расчеты МОТ, на основе базы данных ILOSTAT.

Г. Новые тенденции в сфере занятости: женщины в проигрыше

О преобладании женщин в определенном секторе или занятии можно говорить тогда, когда доля занятых в этом секторе женщин или занятия в общей численности работающих женщин превышает долю мужчин в этом же секторе или занятии в общей численности работающих мужчин. Большие различия между уровнем занятости женщин и мужчин в каком-либо секторе или занятии указывают на то, что один из полов несоразмерно более высоко представлен в данном секторе или занятии (ILO, 2012a)¹⁸. Анализ ситуации в 142 странах, по которым доступны данные по профессиональным группам в разбивке по занятиям¹⁹, показывает, что женщины чаще всего преобладают в самых низкооплачиваемых занятиях. Во всем мире, особенно в развитых странах, женщин несоразмерно много – даже больше, чем мужчин, – в категории «Служащие, работники сферы обслуживания и торговли» и «Неквалифицированные работники». Обе профессиональные группы, как правило, ассоциируются с неполной занятостью и низкой оплатой труда. С другой стороны, в развитых странах наблюдается незначительное относительное преобладание женщин в самой высокооплачиваемой профессиональной группе «Руководители высшего звена, специалисты-профессионалы и специалисты-техники» (48,1 процента) (рисунок 15)²⁰.

Профессиональная сегрегация усугубилась за последние два десятилетия по причине технологических изменений, предполагающих определенный уровень профессиональной квалификации, в частности, в развитых странах и странах с формирующейся рыночной экономикой. В период с 1995 по 2015 годы занятость росла максимальными темпами в странах с формирующейся рыночной экономикой. Такой рост в этих странах привел к тому, что в абсолютных цифрах уровень занятости среди мужчин стал вдвое превышать уровень занятости

¹⁸ В настоящем докладе рассматривается разница между долями занятости женщин и мужчин в конкретном секторе в процентном соотношении от общего числа занятых женщин и мужчин. Если сравнить эти доли занятости в общем числе работающих, расчеты дадут представление о том, в каком именно секторе сосредоточены женщины или мужчины. Например, если 20 процентов от общего числа работающих женщин трудятся в секторе образования, это означает, что из 100 трудящихся женщин в сфере образования заняты 20. Если доля мужчин составляет всего 10 процентов, это означает, что из 100 трудящихся мужчин в секторе образования заняты 10. Разница в 10 процентных пунктов между долями женщин и мужчин означает, что если взять группу из 100 занятых женщин и группу из 100 занятых мужчин, то число работающих в сфере образования женщин в такой группе превысит соответствующее число мужчин на 10 человек. Таким образом, расчеты наглядно показывают разницу в уровне занятости мужчин и женщин, особенно в тех регионах, где существуют большие гендерные разрывы. В настоящем докладе используется та же методика, что и в предыдущем докладе «Глобальные тенденции в сфере занятости женщин в 2012 году» (ILO, 2012a).

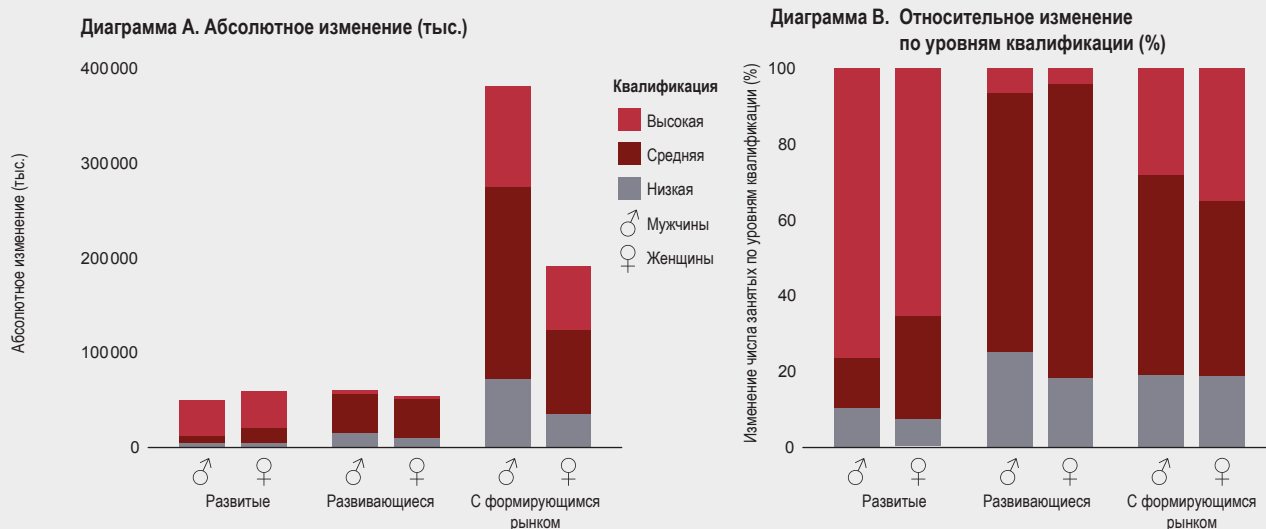
¹⁹ В статистике, доступной в отношении 142 стран, используется последний год с данными (2010–2014 гг. для большинства стран и до 2010 г. для остальных). Данная глобальная оценка доли женщин в общей численности занятых носит лишь индикативный характер и может отличаться от оценочных данных, полученных в результате расчетов по конкретному году и по большему числу стран. Основной целью является определение занятий, где женщины либо чрезмерно, либо недостаточно представлены по сравнению с их долей в общей численности занятых в данном подмножестве стран.

²⁰ Для глобального анализа использовалась классификация занятий по профессиональным группам в соответствии с МСКЗ-08.

женщин (382 млн мужчин и 191 млн женщин), независимо от требуемого уровня профессиональной подготовки (рисунок 16, диаграмма А). Это отражает вышеотмеченные гендерные разрывы в сфере занятости. В целом изменения в сфере занятости связаны главным образом с занятиями среднего уровня квалификации как в развивающихся странах (8,4 процента и 77,9 процента от изменений в уровне занятости среди мужчин и женщин соответственно), так и в странах с формирующейся рыночной экономикой (53,2 процента и 46,4 процента соответственно, см. рисунок 16, диаграмма В). В развитых странах, напротив, изменения в уровне занятости связаны главным образом с занятиями, требующими высокого уровня квалификации (65,4 процента среди женщин и 76,6 процента среди мужчин). Занятость в требующих высокой квалификации профессиях росла быстрее среди женщин, чем среди мужчин в странах с формирующейся рыночной экономикой, и это единственная группа стран, где гендерный разрыв между высококвалифицированными работниками отмечается в пользу женщин. С другой стороны, во всех трех регионах занятость в категории низкоквалифицированных работников росла быстрее среди мужчин, чем среди женщин, либо увеличивалась одинаковыми темпами.

Рисунок 16

Занятость в разбивке по занятиям, требующим разного уровня профессиональной квалификации, изменения за период 1995–2015 гг.



Примечание: на диаграммах А и В показаны изменения в уровне занятости в период с 1995 по 2015 годы (в абсолютном выражении – по численности занятых и в относительном выражении – по уровням квалификации). Занятия группируются по уровням квалификации в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ), а именно: занятия, требующие начальной квалификации (МСКО 0-1), считаются занятиями низкого уровня квалификации, средней – среднего уровня, высокой (МСКО 5-7) – высокого уровня. Это соотносится со следующим распределением основных профессиональных групп (первые цифры уровней МСКЗ) на три широкие группы: 1) работники с низким уровнем квалификации определены как «Неквалифицированные работники» (МСКЗ-88); 2) работники среднего уровня квалификации определены как «Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием» (основная группа 4, МСКЗ-88), «Работники сферы обслуживания и торговли» (основная группа 5, МСКЗ-88), «Квалифицированные работники сельского хозяйства, рыбоводства и рыболовства» (основная группа 6, МСКЗ-88), «Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий» (основная группа 7, МСКЗ-88) и «Операторы и сборщики установок и машин» (основная группа 8, МСКЗ-88); работниками высокого уровня квалификации являются «Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена» (основная группа 1, МСКЗ-88), «Специалисты-профессионалы» (основная группа 2, МСКЗ-88) и «Специалисты-техники и иной средний специальный персонал» (основная группа 3, МСКЗ-88).

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

Д. Существенного сокращения профессиональной сегрегации не произошло

С течением времени в ряде занятий, где мужчины уже были представлены непропорционально широко, их доля еще более увеличилась, при этом занятия с высокой концентрацией женщин еще более феминизировались. Данные по выборке из 14 стран с различным уровнем доходов, представляющих разные регионы, подтверждают названные тенденции и показывают, что в 13 из них мужчин непропорционально много среди «Законодателей, высших должностных лиц и руководителей высшего звена» (рисунок 17, диаграмма А), а это, как правило, высокооплачиваемые должности высокого уровня²¹. В качестве позитивного аспекта следует отметить, что в 10 странах гендерный разрыв в данной профессиональной группе сократился.

²¹ В соответствии с различиями между МСКЗ-88 и МСКЗ-08, основная группа 1 МСКЗ-88 «Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена» включает в себя владельцев крупных и малых предприятий. Подгруппа 88-134 («Руководители (управляющие) в оптовой и розничной торговле» включает в себя лиц, которые осуществляют управление предприятием от своего собственного имени или от имени другого владельца, используя управленческую помощь не более чем одного менеджера. В МСКЗ-08 подгруппа 88-134 подразделяется на менеджеров оптовой и розничной торговли (08-1420), что соответствует основной группе 1 МСКЗ-88, и на владельцев магазинов (08-5221), что соответствует основной группе 5 МСКЗ. Основанием для такого разделения служит то, что подгруппа «Руководители в оптовой и розничной торговле» включает в себя сотрудников малых предприятий, где зачастую отсутствует иерархия менеджеров, а также менеджеров супермаркетов и универсамов. Владельцы небольших магазинов, для которых контроль работы персонала не является значимой частью их работы, переклассифицированы во «Владельцев магазинов». Подробнее см. ILO (2013с).

В большинстве стран растет концентрация мужчин в профессиональной группе «Операторы и сборщики установок и машин» (рисунок 17, диаграмма В)²², в половине стран представленность мужчин в группе «Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий» становится все более чрезмерной. В большинстве проанализированных стран за период исследования отмечено незначительное сокращение профессиональной сегрегации. При этом гендерный разрыв в уровне занятости мужчин и женщин в профессиональных группах «Служащие» и «Работники сферы обслуживания и торговли» увеличился, и число поступающих на такую работу женщин превышает число мужчин. В семи странах разница в представленности женщин и мужчин среди «Служащих» составляет пять процентных пунктов (рисунок 17, диаграммы D, E и F). С течением времени разрыв между долями занятости женщин и мужчин в профессиональной группе «Специалисты-профессионалы» увеличился в 10 из 14 проанализированных стран.

Рисунок 17 Занятость в разбивке по виду занятий и по полу (самый первый и самый последний год, за который имеются данные)

Диаграмма А. Число женщин несоразмерно мало среди законодателей, руководителей и менеджеров

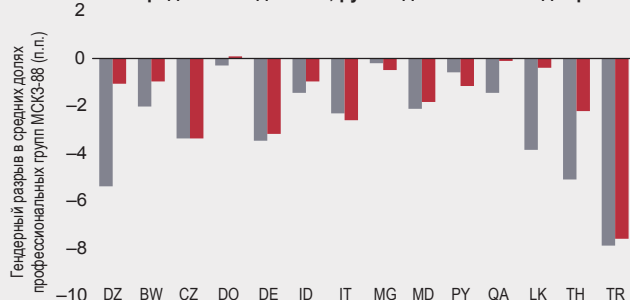


Диаграмма В. Больше мужчин становятся операторами установок и машин

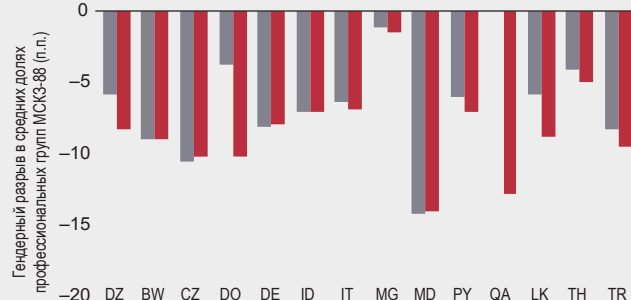


Диаграмма С. Мужчины составляют большинство среди квалифицированных рабочих промышленности и рабочих родственных занятий

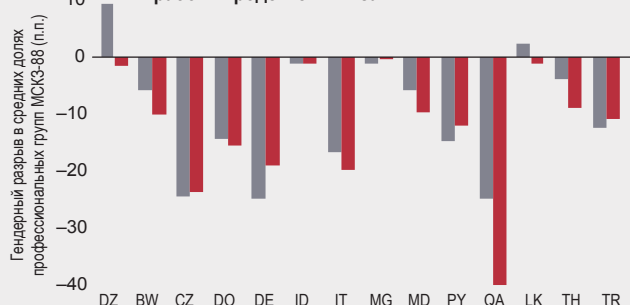


Диаграмма D. Женщины составляют значительную долю среди специалистов-профессионалов

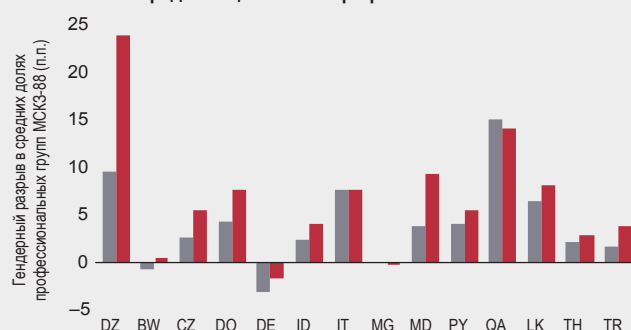


Диаграмма Е. Женщины чрезмерно представлены среди служащих

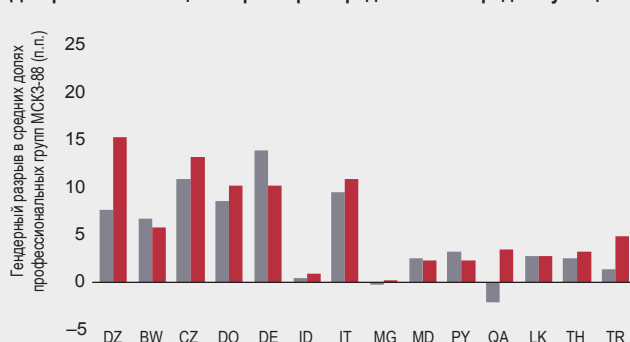
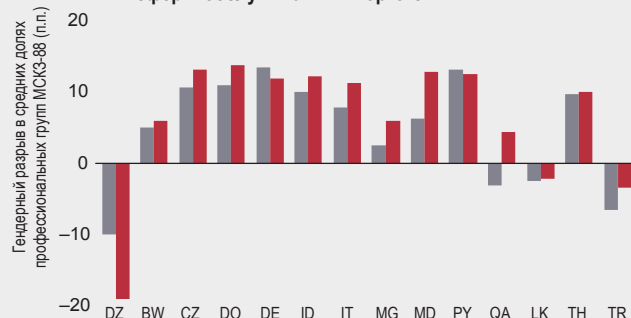


Диаграмма F. Число женщин растет среди работников сферы обслуживания и торговли



■ Первый год, за который имеются данные
■ Последний год, за который имеются данные
DZ – Алжир; BW – Ботсвана; CZ – Чешская Республика; DO – Доминиканская Республика; DE – Германия; ID – Индонезия; IT – Италия; MG – Мадагаскар; MD – Республика Молдова; PY – Парагвай; QA – Катар; LK – Шри-Ланка; TH – Таиланд; TR – Турция

Примечание: гендерный разрыв определяется как разница (женщины-мужчины) в средних долях по профессиональным группам МСКЗ-88. Для расчета гендерных различий в представленности в занятиях возьмем условную группу X (МСКЗ-88): «Доля занятых в группе X женщин в общей численности занятых» минус «доля занятых в группе X мужчин в общей численности занятых». Положительная разница означает, что женщины концентрируются в конкретном занятии, отрицательная – обратную картину. Для более широкого временного охвата при анализе страновых данных по профессиональным группам МСКЗ-88 были взяты следующие годы: Алжир (2001–2013 гг.), Индонезия (2007–2013 гг.), Италия (1992–2011 гг.), Мадагаскар (2005–2012 гг.), Республика Молдова (1999–2011 гг.), Парагвай (2007–2012 гг.), Катар (1997–2013 гг.), Шри-Ланка (2002–2012 гг.), Таиланд (2001–2011 гг.) и Турция (2001–2010 гг.)

Источник: Расчеты MOT на основе данных ILO, 2013d.

²² По Катару отсутствуют данные за 1997 год по женщинам, которые работают операторами и сборщиками промышленных установок и машин.

VII. Гендерный разрыв в оплате труда

А. Гендерный разрыв существенный, но есть признаки его умеренного сокращения

Гендерный разрыв в оплате труда остается существенным, однако отмечаются признаки его сокращения. Доход от занятости бывает двух видов: первый – заработная плата или трудовой доход наемных работников, второй – доход самозанятых работников от самостоятельной занятости. Недостаток сравнительных данных не позволяет провести полноценный анализ гендерного разрыва в уровне доходов самозанятых работников, при этом доля наемных работников в общей численности занятых значительно варьируется в разных частях мира – от крайне низкого показателя (около 30 процентов) в Африке и до 90 процентов в развитых странах (ILO, 2015d).

Среди наемных работников гендерный разрыв в оплате труда может быть значительным, однако за последнее время наметились признаки его умеренного сокращения (см. рисунок 18). В глобальном масштабе гендерный разрыв оценивается в 23 процента, т. е. заработок женщин составляет 77 процентов от заработка мужчин (ILO, 2011a). Действительно, в 37 странах и территориях, в отношении которых имеются данные за два разных периода времени, гендерный разрыв в оплате труда в целом сократился, и его среднеарифметическое значение уменьшилось с 21,7 до 19,8 процента. По оценкам МОТ, при отсутствии целенаправленных действий равенство в оплате труда между женщинами и мужчинами не будет достигнуто до 2086 года ²³.

Величина разрыва, представленная на рисунке 18, частично объясняется различиями в тенденциях в области занятости женщин и мужчин. Данные на рисунке 18 охватывают всех наемных работников (тех, кто трудится на условиях как полной, так и частичной занятости). Однако, некоторые страны предоставляют данные о гендерном разрыве в оплате труда в отношении только тех наемных работников, которые трудятся на условиях полной занятости. Сравнение этих двух категорий является затруднительным, поскольку женщины в среднем проводят на рабочем месте меньшее количество часов ввиду наличия домашних обязанностей (см. выше). Это видно из рисунка 19, на котором показан гендерный разрыв в оплате труда по небольшой выборке стран, в отношении которых доступны данные о разрыве в месячной, недельной либо годовой и почасовой оплате труда всех наемных работников. Поскольку данные приводятся из двух разных источников (но за один и тот же год), разрыв в оплате труда нельзя сравнивать напрямую. Тем не менее, данные в целом указывают на то, что разрыв в недельной, месячной или годовой оплате труда шире, чем разрыв в почасовой оплате. Иными словами, разрыв в оплате труда отчасти обусловлен разницей в количестве часов, отрабатываемых женщинами и мужчинами.

Большой объем обязанностей по уходу за домом и семьей (чем отчасти объясняется меньшая продолжительность времени, проводимого женщинами на работе) обусловил дополнительную разницу между заработной платой матерей и заработной платой женщин без детей, которая получила название «разрыв в оплате труда, связанный с материнством» (“motherhood wage gap”) и выражается в том, что заработок работающих матерей ниже. Работавшие отцы, напротив, обычно зарабатывают больше, чем их бездетные коллеги (Grimshaw and Rubery, 2015). Разница между размером заработной платы работающих отцов и не имеющих детей работающих мужчин получила название «бонус за отцовство» (“fatherhood wage premium”) (Глава II, Часть 2).

Б. Сам по себе экономический рост не способен обеспечить справедливое распределение экономических благ между полами

Сам по себе экономический рост не может обеспечить справедливого распределения экономических благ между женщинами и мужчинами. Сравнение разрыва в оплате труда за последний год и уровня жизни (показателем которого являлась величина ВВП на душу населения в долларах США по паритету покупательской способности в 2015 году) не выявило какой-либо взаимосвязи между размером вышеуказанного гендерного разрыва и уровнем развития страны. Это видно на рисунке 18, где страны ранжированы по уровню доходов на душу населения. Гендерный разрыв в оплате труда может быть и широким, и узким и не зависеть от уровня развития страны. Иными словами, даже с учетом того, что разрыв в уровне оплаты труда в целом снизился за

²³ По данным доклада Генерального директора МОТ на сессии Международной конференции труда в 2011 году, ликвидации гендерного разрыва в оплате труда можно ожидать через 75 лет, или к 2086 году. Очевидно, что прогресс на пути к устранению гендерного разрыва в оплате труда к 2086 году будет зависеть от целого ряда факторов, а, значит, не может быть гарантирован, и процесс может обратиться вспять (ILO, 2011a).

последнее время, одного лишь развития экономики недостаточно для обеспечения равного распределения между мужчинами и женщинами плодов экономического роста. Здесь действуют другие факторы, в первую очередь следует назвать такой фактор как меры политики. Именно ими и объясняется неоднородность результатов в разных странах.

Рисунок 18

Гендерный разрыв в оплате труда во временной динамике, первый и последний год, за который имеются данные, и среднедушевой ВВП по паритету покупательской способности (ППП) в долл. США в 2015 году

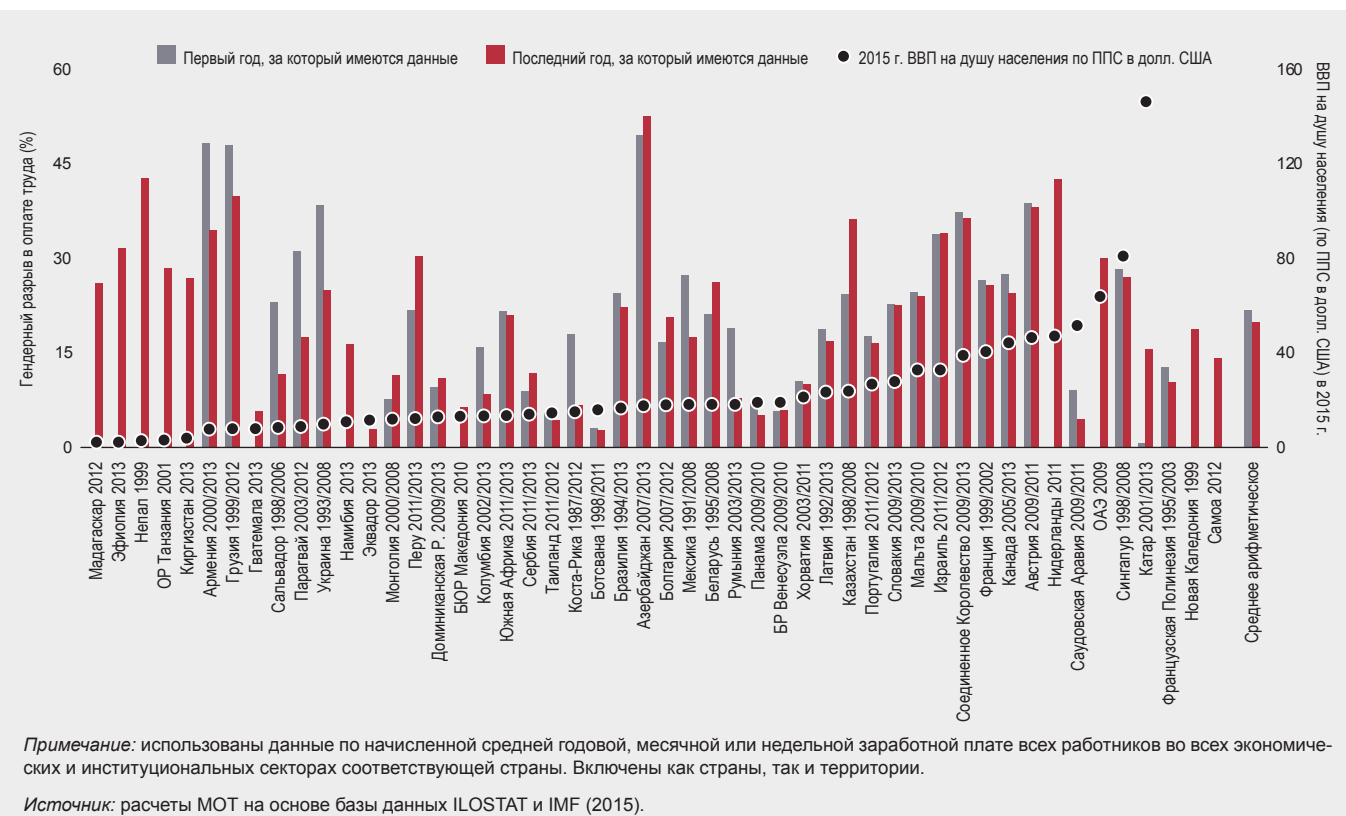
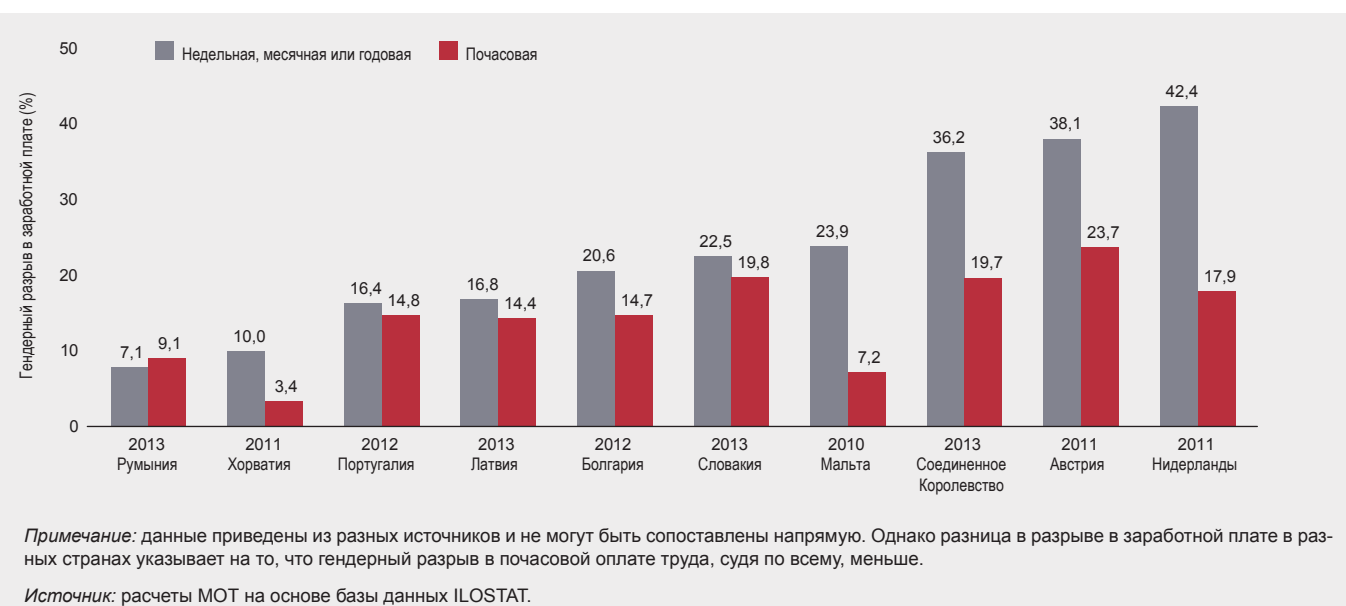


Рисунок 19

Гендерный разрыв в оплате труда в отдельных странах, в разбивке по типу данных о зарплате (последний год, за который имеются данные)



VIII. Гендерный разрыв в доступе к социальной защите

Гендерное неравенство на рабочих местах и в семье трансформируется в гендерный разрыв в доступе к социальной защите²⁴. Поскольку женщины чаще, чем мужчины, трудятся на неформальных, а, значит, незащищенных рабочих местах, они зачастую не имеют доступа к связанной с формальной занятостью социальной защите, т. е. к пенсиям, пособиям по безработице и охране материнства (MOT, 2014b, 2014c и 2014d).

A. Гендерное неравенство в области пенсионного обеспечения

Женщины в меньшей степени охвачены пенсионным обеспечением. Более низкий уровень оплаты труда наемных работников в формальной экономике вкупе с меньшим количеством отработываемых часов или лет приводят к тому, что продолжительность карьеры у женщин короче, чем у мужчин. Данное обстоятельство негативно сказывается на доплатах за трудовой стаж, на охвате женщин предусмотренными формальной занятостью страховыми программами и на размере пенсий женщин. Предусмотренный законом охват²⁵ женщин обязательными программами социальной защиты, основанными на взносах, уже, чем охват мужчин, что усугубляет общий гендерный разрыв в охвате социальной защитой в законодательстве²⁶ (гендерный разрыв в разных типах программ – основанных и не основанных на взносах – представлен на рисунке 20). Однако в большинстве регионов общий разрыв с 1990-х годов продолжает сокращаться. Значительное сокращение наблюдается в Латинской Америке и странах Карибского бассейна, а также в Северной, Южной, Западной и Восточной Европе.

Гендерный разрыв в охвате программами, основанными на уплате взносов, в основном компенсируется за счет развития масштабных систем пенсионного обеспечения, не основанных на отчислениях, а также, до некоторой степени, за счет расширения программ добровольного страхования. Однако эти механизмы не обеспечивают надлежащий уровень защиты, надежности и финансовой устойчивости и не оказывают должного влияния на формализацию неформальной занятости. Правовые положения, касающиеся основанных на взносах (обязательных или добровольных) и не предусматривающих отчислений программ, также ведут к существенным различиям в уровне фактического охвата пенсионным обеспечением. Действительно, добровольные программы редко приводят к существенному расширению действенного охвата пенсионным обеспечением (ILO, 2015e). В арабских государствах и Северной Африке ситуация иная: наблюдаемые там ощутимые и растущие пробелы в пенсионном обеспечении обусловлены главным образом глубоким гендерным разрывом в уровне участия в составе рабочей силы, уровне безработицы, а также ограниченным развитием пенсионных программ, не основанных на взносах.

Тенденции в фактическом охвате пенсионным обеспечением можно определить, измерив долю работающих женщин и мужчин, охваченных какими-либо пенсионными программами (рисунок 21), или подсчитав численность женщин и мужчин пенсионного возраста, являющихся получателями пенсий (рисунок 22). Первый индикатор позволяет оценить охват программ, основанных на взносах, а также права на социальную защиту, приобретаемые в рамках схем социального страхования, обычно связанных с занятостью (в основном с наемным трудом, хотя ряд программ предусматривает обязательный или добровольный охват и других категорий работников). Таким образом, участие работников в пенсионных программах, основанных на взносах, в значительной степени обусловлено наличием трудовых отношений, регламентированных договором и, в еще большей степени, наличием бессрочного трудового договора (ILO, 2015e). В мировом масштабе среди наемных работников и самозанятых лиц доля работающих женщин, охваченных какой-либо пенсионной схемой,

.....
²⁴ То, как неравенство на рынке труда и в сфере занятости отражается на сфере социальной защиты, в значительной мере зависит от структуры системы социального обеспечения, в частности, от взаимосвязи между системами социального обеспечения на основе взносов и системами, не основанными на взносах, а также от того, насколько действующие механизмы способны компенсировать гендерное неравенство в сфере труда, например, за счет признания пенсионной системой периодов времени, которые работники посвятили уходу за детьми или лицами пожилого возраста (ILO, 2014c; Behrendt and Woodall, 2015).

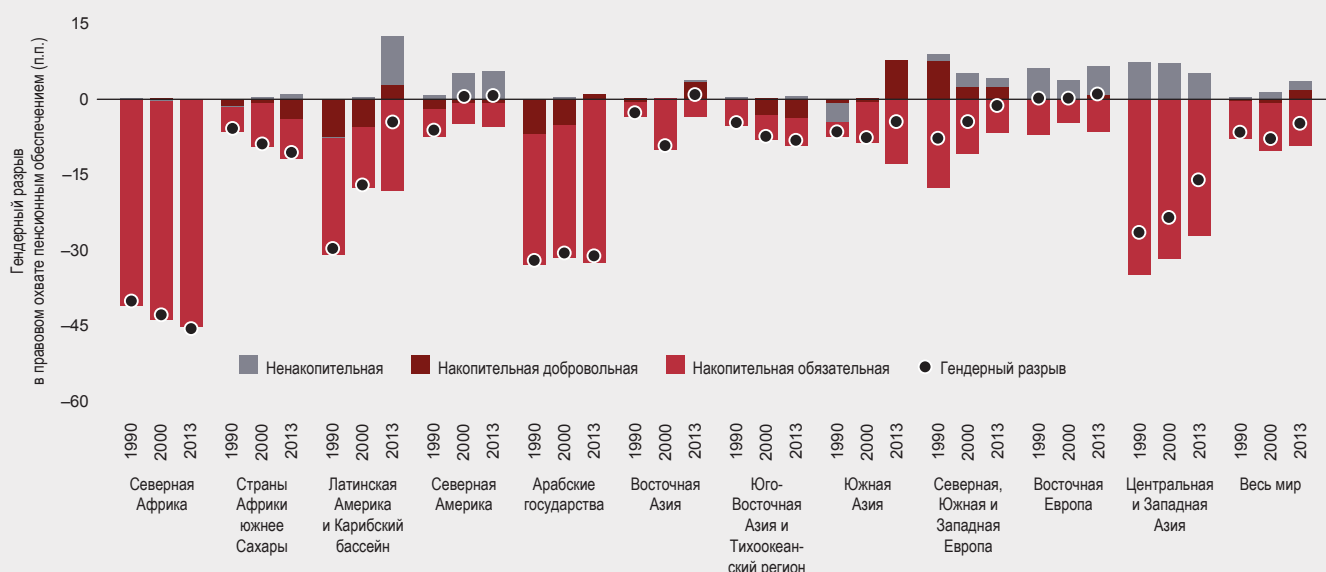
²⁵ Предусмотренный законом охват конкретным видом (сегментом) социального обеспечения и конкретным типом пособия измеряется как процентная доля лиц трудоспособного возраста (для пенсий) или доля в общей численности рабочей силы (для пособий по безработице), в отношении которых применяются соответствующие национальные законодательные акты в сфере социального обеспечения. Оценки не учитывают различия в предоставляемом различными типами программ уровне защиты, надежности и финансовой устойчивости. В таких оценках используется как информация о группах населения, охваченных законодательно установленными программами в рамках конкретных видов социального обеспечения, так и доступная статистика о численности лиц, охваченных этими программами на национальном уровне (ILO, 2015e; ILO, 2014c).

²⁶ Данный индикатор гендерного разрыва отражает только охват, но не отражает степень адекватности предоставляемой помощи. Хотя не основанные на взносах пенсионные программы, безусловно, выполняют важную роль с точки зрения охвата, размер предоставляемых выплат зачастую является минимальным и недостаточным для обеспечения достойного уровня жизни женщин. Здесь важная роль принадлежит системам пенсионного обеспечения, основанным на взносах, что не нашло отражения на рисунке 20.

меньше доли таких мужчин на 1,7 и 2,9 процентных пункта соответственно. Если же рассматривать общую численность занятых, то доля женщин, охваченных системой пенсионного обеспечения, окажется меньше доли мужчин на 2,3 процентных пункта²⁷.

Рисунок 20

Гендерный разрыв в правовом охвате пенсиями по старости и по потере кормильца (разные годы)

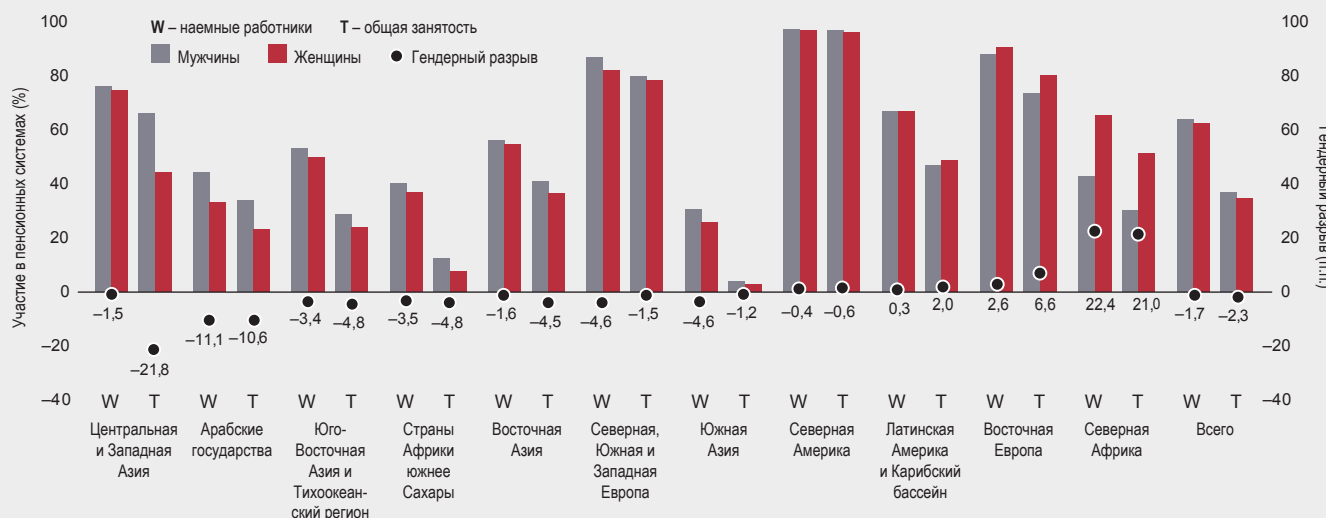


Примечание: глобальные оценки основаны на данных по 178 странам за 2013 год, 173 странам за период 1990–2000 гг. и взвешены по численности населения трудоспособного возраста. Правовой охват пенсиями по старости и по случаю потери кормильца выражен в процентном отношении к общей численности лиц трудоспособного возраста.

Источник: расчеты MOT построены на Базе данных MOT о правовом охвате социальной защитой, 2015 г. и основаны на SSA/ISSA, 2013, 2014a, 2014b, 2014c; ILO, 2015f European Commission, 2015a; US Social Security Administration, 1989, 1999; UN, World Population Prospects, модели MOT Trends Econometric Models; национальное законодательство и статистические органы.

Рисунок 21

Доля женщин и мужчин в общей численности работающих лиц, охваченных пенсионной системой, 111 стран (последний год, за который имеются данные)



Примечание: глобальные оценки фактического участия в накопительных пенсионных системах основаны на данных о 111 странах, на которые приходится 86 процентов общей численности занятых. Взвешены с учетом общей численности занятых. Цифры отражают только охват накопительными программами (обязательными и добровольными). Фактический охват измеряется как доля работающих лиц, делающих взносы в пенсионную систему, в разбивке по статусу занятости. Последние годы, за которые имеются данные, т.е. с 2008 по 2013 годы.

Источник: расчеты MOT на основе данных обследований домашних хозяйств на предмет фактического охвата пенсионными системами.

²⁷ Более высокие показатели охвата женщин в Северной Африке, а также в Латинской Америке и странах Карибского бассейна (на 21 и 2,0 процентных пункта соответственно) отрицательно коррелируют с гендерным разрывом в уровне участия в составе рабочей силы. Меньшее число женщин имеют доступ к трудоустройству, но это меньшинство, как правило, пользуется преимуществами в виде более благоприятных условий труда и, что примечательно, в виде возможностей заключения бессрочных трудовых договоров.

Диаграмма А. Доля женщин и мужчин пенсионного возраста, получающих пенсию, и гендерный разрыв (глобальные оценки)

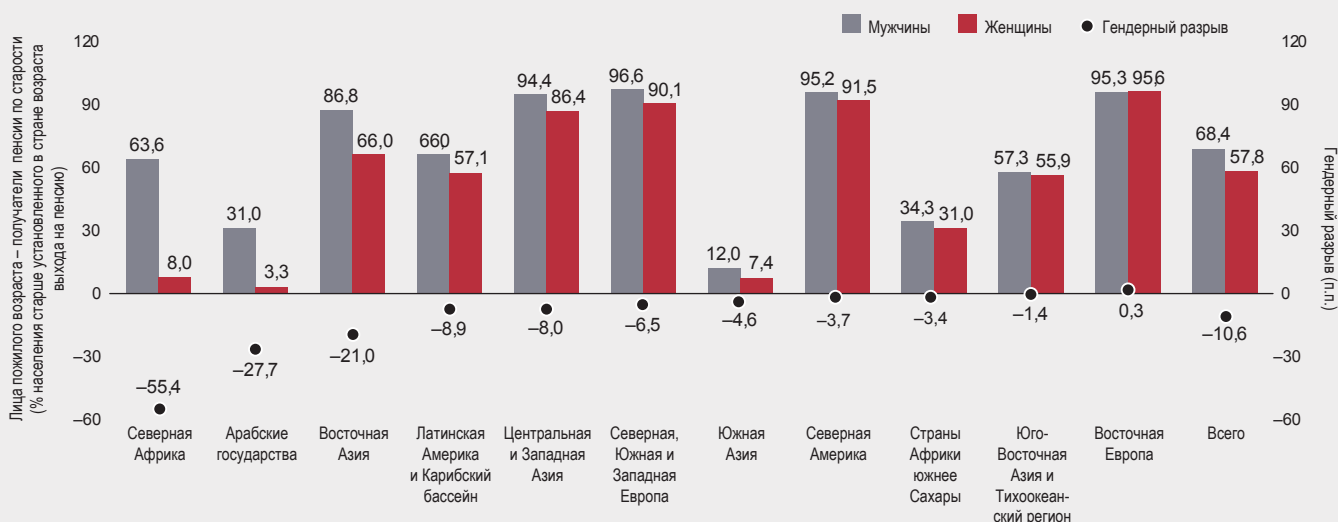
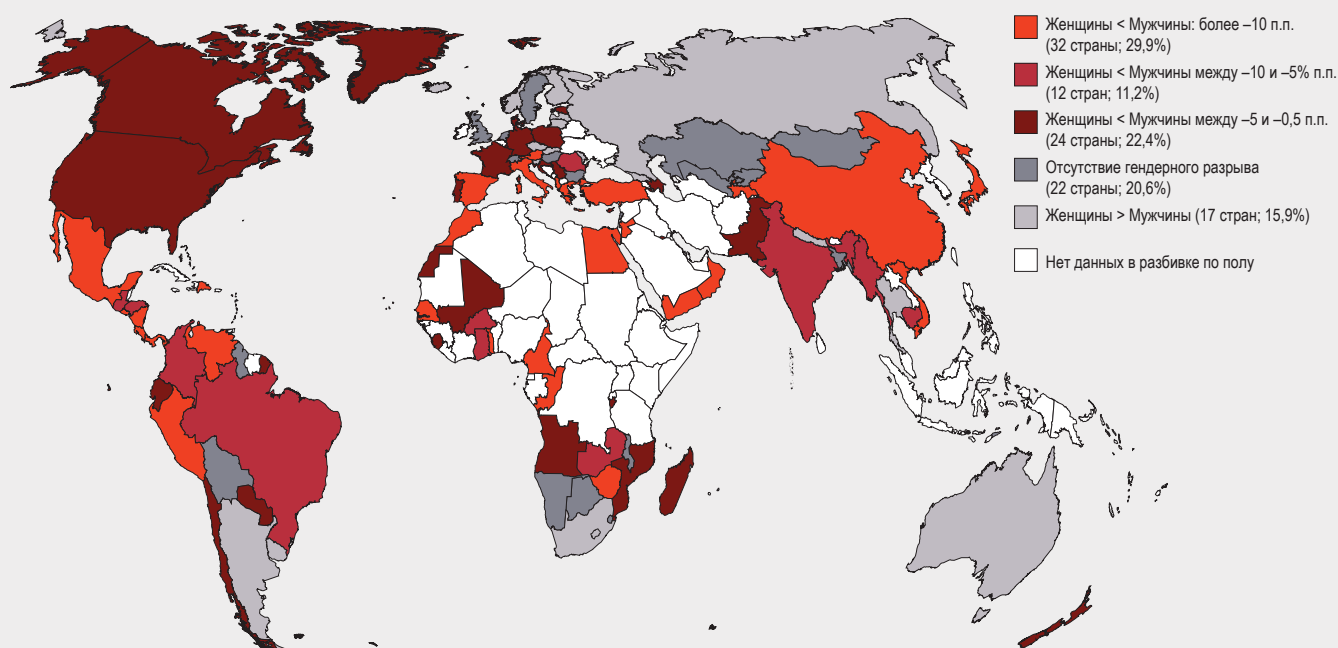


Диаграмма В. Фактический гендерный разрыв в численности получателей пенсионных пособий в разбивке по странам (последний год, за который имеются данные)



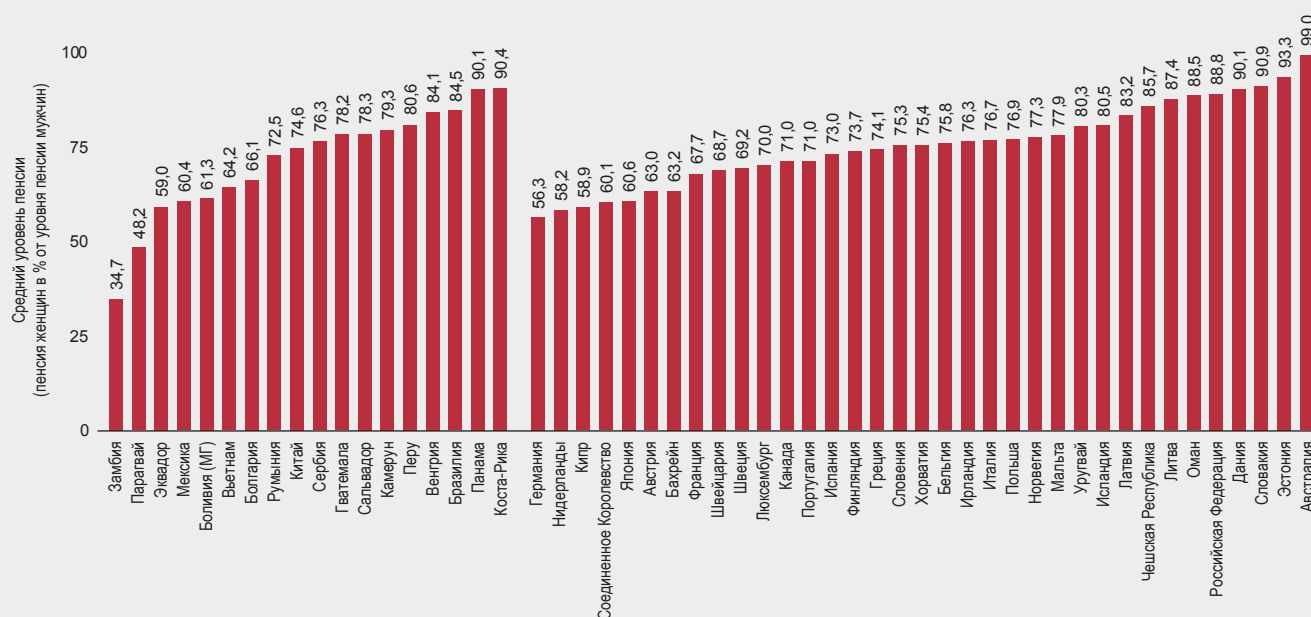
Примечание: последний год, по которому имеются данные, т.е. с 2008 по 2013 годы. Этот второй индикатор охвата измеряет долю населения старше установленного законом пенсионного возраста, получающего пенсии по старости или по случаю потери кормильца. На диаграмме А глобальные оценки основаны на данных по 107 странам, на которые приходится 83 процента от общей численности населения старше установленного в странах пенсионного возраста, взвешенной с учетом численности населения старше установленного в странах пенсионного возраста. Звездочка около арабских государств и африканских стран южнее Сахары означает, что эти средние показатели не являются репрезентативными, поскольку они основаны на данных по ограниченному числу стран (охвачено менее 50 процентов населения старше установленного в странах пенсионного возраста). На Диаграмме В «отсутствие гендерного разрыва» указано для стран, где разница составляет -0,5 до +0,5 процентных пункта; «Женщины > Мужчины» указано для стран, где разница составляет 0,5 процентных пункта и более.

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

Второй индикатор фактического охвата отражает ситуацию с накопительными и ненакопительными пенсионными системами с точки зрения их бенефициаров. Он учитывает не только основанные на взносах (накопительные) программы социальной защиты, но и пенсионные программы, не предусматривающие уплаты взносов (главным образом финансируемые из налоговых поступлений). Помимо того, что вероятность получения положенных по закону пенсий для женщин ниже, они еще и чаще сталкиваются с несоблюдением уста-

Рисунок 23

Гендерный разрыв в уровне пенсии: средний уровень пенсии женщин в процентном отношении к уровню пенсии мужчин (последний год, за который имеются данные)



Примечание: на рисунке приведены данные о пенсии по старости и пенсии по случаю потери кормильца, назначаемой лицам, достигшим законодательно установленного пенсионного возраста. Последние годы, за которые имеются данные, 2010–2013 гг.

Источник: расчеты МОТ на основе данных обследования домашних хозяйств.

новленного законодательства²⁸, что ведет к углублению гендерного разрыва в фактическом охвате пенсионным обеспечением. Доля получающих пенсию женщин пенсионного возраста в среднем на 10,6 процентных пункта меньше, чем доля мужчин (рисунок 33, диаграмма А). Почти 65 процентов лиц старше установленного пенсионного возраста, не имеющих постоянного пенсионного обеспечения, составляют женщины. Это означает, что 200 млн женщин пожилого возраста (по сравнению с 115 млн мужчин) живут, не получая постоянного дохода из системы социальной защиты (т. е. пенсии по старости или пенсии по случаю потери кормильца). В 64 процентах из 107 стран отмечен значительный отрицательный гендерный разрыв в фактическом охвате пенсионным обеспечением. В 17 странах (16 процентов) доля женщин, получающих пенсию по достижении пенсионного возраста, несколько выше по сравнению с долей мужчин (рисунок 22, диаграмма В).

Низкий уровень участия женщин в составе рабочей силы вкупе с недостаточным развитием не накопительных пенсионных систем оказывает существенное отрицательное влияние на фактический охват женщин пенсионным обеспечением в Северной Африке, арабских государствах и Восточной Азии. Масштабные не накопительные пенсионные программы до некоторой степени компенсируют – с точки зрения охвата социальной защитой – низкий уровень экономической активности женщин и менее благоприятные условия их труда. Однако размер пособий в таких не накопительных пенсионных программах, как правило, небольшой и его не хватает, чтобы поднять уровень жизни женщин пожилого возраста выше черты бедности²⁹. В 85 процентах стран, где гендерного разрыва в фактическом охвате пенсионным обеспечением нет совсем, или он есть, но в пользу женщин, действует пенсионная система, не основанная на взносах (выплачивается не накопительная пенсия); она является или всеобщей или целевой с назначением пенсии на основе оценки уровня благосостояния потенциальных получателей³⁰.

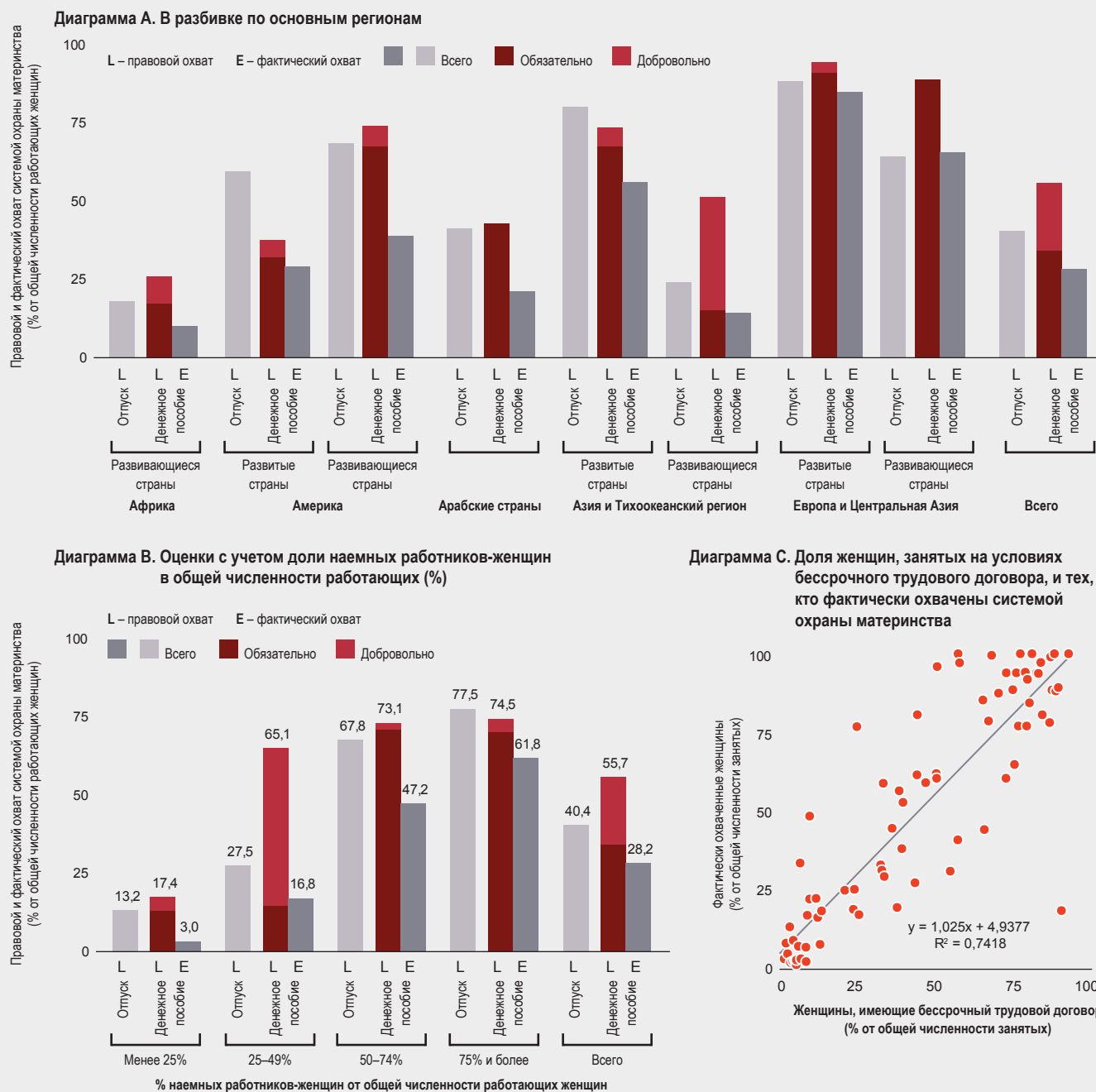
²⁸ Одной из причин частого несоблюдения пенсионного законодательства в отношении женщин является их большая вовлеченность в трудовую деятельность за собственный счет и в неоплачиваемый труд на семейном предприятии. Участие в пенсионной системе таких работников в большей степени зависит от их добровольного решения, а, значит, редко приводит к реальному вступлению в пенсионную программу. В числе других факторов – ограниченные финансовые возможности женщин в плане выплаты взносов и их недостаточная осведомленность о своих правах (ILO, 2014b).

²⁹ В глобальном масштабе фактический охват пенсионным обеспечением среди женщин ниже всего на 6,3 процентных пункта в странах, где действует не накопительная пенсионная система (как всеобщая, так и нет) – сравните с 17,7 процентного пункта в странах, где социальная пенсия не выплачивается.

³⁰ Не накопительная пенсия, назначаемая на основании оценки уровня благосостояния потенциального получателя, предоставляется лицам пожилого возраста, не получающим накопительную пенсию.

Рисунок 24

Охрана материнства: процентная доля работающих женщин, которые по закону имеют право на отпуск по беременности и родам и получение в период такого отпуска денежных пособий, и процентная доля работающих женщин, фактически пользующихся данным отпуском и получающих данные пособия (последний год, за который имеются данные)



Примечание: глобальные оценки основаны на данных о правовом охвате отпуском по беременности и родам в 172 странах, правовом охвате денежными пособиями по беременности и родам в 171 стране и на данных о фактически предоставляемой охране материнства в 118 странах. Индикаторы правового и фактического охвата представляют собой процентную долю от общей численности занятых. Показатель фактического охвата системы охраны материнства измеряется как доля работающих женщин, которые делают взносы в программу социального обеспечения, в рамках которой предоставляются денежные пособия по беременности и родам. В ряде случаев индикатор включает оценочную численность занятых женщин, охваченных немногочисленными программами, не основанными на взносах, где пособия по беременности и родам финансируются из налоговых поступлений.

Источник: расчеты МОТ на основе данных о правовом и фактическом охвате охраной материнства. См. ILO, 2014d.

Помимо недостаточного правового и фактического охвата пенсионным обеспечением, женщины также получают пособия, размер которых, как правило, ниже размера пособий, получаемых мужчинами (рисунок 23). Это объясняется низким уровнем заработной платы женщин в течение их трудовой жизни, менее продолжительными периодами выплаты пенсионных взносов и перерывами в карьере, более частым трудоустройством на условиях неполной занятости, более высокой долей женщин среди получателей пенсии по случаю потери кормильца и ненакопительной пенсии по старости, где выплаты обычно бывают небольшими.

Б. Разрыв в охвате системы охраны материнства

Большинство стран предоставляют работающим женщинам охрану материнства в том или ином виде (ILO, 2014c and 2014d). Тем не менее, во всем мире значительное число работающих женщин по-прежнему не охвачены охраной материнства из-за пробелов в правовом охвате определенных категорий работников по причинам, обусловленным статусом занятости, занятием, сектором или формой труда (рисунок 24). Около 60 процентов работающих женщин мира (почти 750 млн) не используют свое законное право на отпуск по беременности и родам, а 65,9 процента из них не получают положенного им по закону обязательного замещения дохода в течение данного отпуска. С учетом права некоторых категорий трудящихся, главным образом самозанятых, домашних и сельскохозяйственных работников, участвовать в программах социального обеспечения на добровольной основе, правовой охват пособиями по беременности и родам распространяется на почти 56 процентов всех занятых женщин.

Значительное число женщин, на которых распространяется правовой охват охраной материнства, не охвачены этой системой фактически. Из-за проблем с реализацией, из-за низкой осведомленности о своих правах, ограниченной способности к выплатам страховых взносов, существующей дискриминационной практики, неформальной занятости и социальной изоляции лишь немногим более четверти (28,2 процента) работающих женщин в мире при наступлении беременности и родов де-факто защищены денежными пособиями, предоставляемыми в рамках программ, построенных на взносах и без таковых. 50 процентов женщин, охваченных охраной материнства, живут в странах с высоким уровнем доходов. В результате, по имеющимся оценкам, во всем мире только около 330 млн работающих женщин, вне зависимости от статуса занятости, имеют возможность получить материальную помощь при рождении ребенка (ILO, 2014d). Как видно на диаграмме С, женщины, занятые на условиях бессрочного трудового контракта, имеют больше шансов воспользоваться преимуществами реально действующей системы охраны материнства. В Африке и Азии лишь малая часть занятых женщин (менее 15 процентов) реально делают отчисления, чтобы получать денежные пособия во время отпуска по беременности и родам, либо им обеспечены такие пособия. Практически полный охват работающих женщин (более 90 процентов) достигнут только в 21 стране, главным образом в Европе.

Заключение

За последнее десятилетие гендерный разрыв в уровне участия в составе рабочей силы в большинстве регионов несколько сократился, поскольку в глобальном масштабе происходит значительное сокращение численности женщин – помогающих работников семейных предприятий. Несмотря на достигнутый прогресс, ряд гендерных разрывов сохраняется, и для того, чтобы их преодолеть, необходимы более серьезные усилия. В частности, гендерный разрыв в уровне безработицы остается большим, особенно применительно к молодым женщинам. Кроме того, женщин по-прежнему несоразмерно больше среди помогающих семейных работников, а также в других видах неформальной занятости, что препятствует их доступу к обеспечиваемой через формальную занятость социальной защите в виде пенсий, пособий по безработице и охраны материнства. Также в большинстве регионов у женщин выше риск остаться без работы либо трудиться на условиях неполной занятости и временного трудового контракта.

Несмотря на ряд достигнутых улучшений, женщины продолжают сталкиваться с существенным разрывом в уровне оплаты труда, вызванным профессиональной сегрегацией и дискриминацией, а также разной с мужчинами продолжительностью рабочего времени на оплачиваемой и неоплачиваемой работе. В развитых странах женщин особенно много в более низкооплачиваемых секторах, таких как здравоохранение и социальная работа, образование и другие услуги. Во многих развивающихся странах, особенно в странах с низкими доходами, женщины непропорционально широко представлены в сельском хозяйстве, где они трудятся на работах, требующих больших затрат времени и труда, при низком уровне заработной платы либо вообще без оплаты.

Чтобы ликвидировать гендерный разрыв в сфере занятости и в оплате труда, требуется продумать и разработать комплекс мер политики с опорой на передовой практический опыт. Об этом пойдет речь во второй части доклада.

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В КАЧЕСТВЕ РАБОЧИХ МЕСТ

2

Часть 2. Гендерный разрыв в качестве рабочих мест

Расширение доступа женщин к рынку труда способствует расширению их экономических возможностей и сокращению гендерного неравенства. Однако не менее важен и доступ женщин к качественным рабочим местам. Качество рабочих мест в значительной степени определяется положениями, регулирующими условия труда и доступ к социальной защите (см. Часть 1), а также мерами политики в области сочетания рабочих и семейных обязанностей. Речь идет, в частности, о мерах, которые помогают работникам с обязанностями по уходу за нетрудоспособными членами семьи получить гарантированную занятость, сохранить ее и добиваться карьерного роста при отсутствии дискриминации, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156). Во второй части доклада анализируется гендерный разрыв в качестве рабочих мест и ключевые аспекты мер политики, направленных на достижение преобразующих перемен в сфере гендерного равенства. Обсуждение существующих проблем (в начале каждой главы) и соответствующие рекомендации в отношении мер политики (вторая часть каждой главы) фокусируются на трех взаимосвязанных аспектах гендерного неравенства в сфере труда – это отраслевая и профессиональная сегрегация (Глава I), гендерный разрыв в оплате труда (Глава II) и пробелы в основах политики, направленной на гармонизацию трудовой и семейной жизни (Глава III).

I. Отраслевая и профессиональная сегрегация

A. Причины сегрегации по признаку пола в сфере труда

Роль сегрегации по признаку пола как индикатора трудовой дискриминации признается в контексте Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111). Это один из наиболее пагубных аспектов гендерного неравенства на рынке труда, поскольку сегрегация по признаку пола обычно сопровождается более низкой оплатой и худшими условиями труда в профессиях с преобладанием женщин. Сегрегация по признаку пола также является одной из самых традиционных характеристик рынка труда во всем мире (Anker et al., 2003). Как отмечается в первой части доклада, женщины и мужчины продолжают концентрироваться в конкретных и разных секторах и занятиях.

Отраслевую и профессиональную сегрегацию можно представить как циклический процесс: поскольку женщины и мужчины ограничены определенным кругом занятий, усиливаются стереотипы в отношении собственных им ожиданий, предпочтений и способностей. В свою очередь, это оказывает влияние как на восприятие работодателями женских и мужских умений и навыков, так и на настроения и ожидания конкретных работников. В итоге женщины и мужчины и склонны строить карьеру в секторах и занятиях, которые считаются «женскими» и «мужскими», и иное поведение не поощряется (Catalyst, 2005; KPMG et al., 2014).

Секторы и занятия считаются «женскими» или «мужскими» в зависимости от необходимых для выполнения работы профессиональных навыков и от культуры труда. Рабочие места, где требуется выстраивать межличностные отношения или предусмотрена работа по уходу, классифицируются как «женские», требующие «женских» навыков, поскольку такие навыки воспринимаются как врожденные и являющиеся продолжением семейного разделения труда (Bettio and Veraschcagina, 2009). Рабочие места, связанные с использованием физической силы, риском и принятием решений, напротив, считаются более «мужскими» (Anker, 1998; ILO, 2012a). Точно так же рациональность – как противоположность эмоциональности – считается преимущественно «мужской» чертой, что проявляется в профессиях, где преобладают мужчины (например, инженерно-технические специальности или информационно-коммуникационные технологии) (Kelán, 2008).

Традиции сверхурочного труда и практика, иногда называемая «презентеизм», т. е. ситуация, при которой работник проводит на рабочем месте больше времени, чем это необходимо, – все это также традиционно воспринимается как модели поведения, характерные для мужчин (Watts, 2007). С другой стороны, ряд занятий в крайне феминизированном государственном секторе считаются «женскими», в том числе ввиду доступности мер, направленных на удовлетворение потребностей работников с семейными обязанностями (Vaughan-Whitehead, 2011).

Хотя не все занятия с преобладанием женщин характеризуются неудовлетворительными условиями труда, женщины чаще, чем мужчины концентрируются в низкооплачиваемых занятиях и секторах (Burchell et al., 2014; ILO, 2012a; ILO, 2010a; ILO, 2009; Bettio and Veraschcagina, 2009; Charles, 2003). Следовательно, отраслевая и профессиональная сегрегация ограничивает возможности и выбор женщин и мужчин заниматься иными видами трудовой деятельности. Сегрегация ограничивает доступ женщин к занятиям с хорошими условиями труда, социальной защите и мерам, направленным на обеспечение баланса между трудовой и семейной жизнью.

Б. Гендерный разрыв в сфере предпринимательства

Согласно классификации МСКЗ-88, в профессиональную группу «Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена» также входят владельцы крупных и малых предприятий. Хотя женщины и владеют одной третью всех формальных предприятий в мире, они обычно концентрируются в микро- и малых предприятиях в тех секторах и на перенасыщенных рынках, где потенциал роста минимален или отсутствует вовсе (ILO, 2015g). Помимо встающих перед всеми предпринимателями традиционных системных преград (затрудняющих, например, доступ к различным производственным факторам), женщины-предприниматели регулярно сталкиваются с дополнительными препятствиями, в том числе с дискриминацией в законодательстве, закреплённой в наследственном, имущественном и обычном праве, и с общественными представлениями и нормами, которые не дают им создавать новый бизнес, консолидировать и расширять существующий либо выходить за пределы неформальной экономики. В результате потенциал предпринимателей-женщин чрезвычайно неразвит. По оценкам МОТ, 50 процентов производительного потенциала женщин не используется (у мужчин лишь 22 процента (ILO, 2014e)). По данным обследования 83 стран, гендерный разрыв в общей начальной предпринимательской активности женщин и мужчин характеризуется соотношением $7 \text{ к } 10^{31}$. При этом нельзя не отметить, что в глобальном масштабе с 2012 по 2015 год гендерный разрыв сократился на 6 процентов (Global Entrepreneurship Monitor, 2015). В странах Группы двадцати гендерный разрыв среди предпринимателей варьируется от 1,1 процентных пункта в Австралии до 5,3 процентных пункта в Турции (ILO et al., 2014)³².

На предпринимательскую деятельность женщин оказывают влияние дискриминационные нормы законодательства. Согласно проведенному Всемирным Банком (2015a) обследованию 173 государств, в 155 странах было выявлено, как минимум, одно ограничение в отношении женщин, включая запрет на выезд за пределы своего дома или своей местности, запрет на подписание контрактов, владение недвижимостью, открытие банковского счета и регистрацию бизнеса. Национальное законодательство также может препятствовать официальной регистрации женщинами предприятий и получению лицензий и разрешений. Нормы обычного права, согласно которым для регистрации предприятия женщиной требуется подпись мужчины, делают для женщин формализацию бизнеса еще более сложной. Кроме того, затяжной бюрократический процесс формализации вынуждает выделять на него значительное количество времени, что порой отрицательно сказывается на гармоничности сочетания семейных и рабочих обязанностей в странах, где большая часть нагрузки по обеспечению ухода ложится на женщин. В других случаях законодательные ограничения касаются свободы передвижения женщин, в том числе путешествий, что может сделать невозможным для них сбор документов, необходимых для регистрации бизнеса (ADB, 2014).

Существующие процедуры формализации бизнеса приводят к тому, что многие женщины-предприниматели, в особенности когда речь идет о микропредприятиях, остаются в неформальной экономике. В Уганде и Объединенной Республике Танзания женщины-предприниматели относят к основным препятствиям в регистрации бизнеса ее высокую стоимость и большие налоги. Давление со стороны семьи, в частности со стороны мужа и его родственников, также лишает женщин мотивации для формализации своего бизнеса. Другие факторы, принуждающие женщин оставаться в неформальной сфере, включают риск сексуальных домогательств и принуждений со стороны коррумпированных чиновников при регистрации бизнеса, нехватка времени и отсутствие доступа к информации о своих правах и соответствующих правовых нормах (ILO, 2015h)³³.

Различия в уровне доступа мужчин и женщин к различным факторам производства влияют на масштабы производства, уровень инвестиций и развитие предприятий. Домашние хозяйства, во главе которых стоят женщины, имеют меньше шансов по сравнению с возглавляемыми мужчинами домашними хозяйствами получить доступ к кредитам и к собственности на землю (World Bank, 2011a). Кроме того, согласно базе данных ФАО по вопросам положения женщин и прав на землю, в 103 из 104 стран и территорий, по которым имеются данные, у женщин шансов стать землевладельцами меньше³⁴. В 27 государствах, включая Бангладеш, Буркина-

.....

³¹ Общая начальная предпринимательская активность (total early-stage entrepreneurship activity) измеряется как процентная доля лиц (в возрасте 18–64 лет), находящихся в стадии открытия нового бизнеса либо недавно открывших его. Этот показатель включает тех, кому еще предстоит выплатить заработную плату за период свыше трех месяцев (стадия становления), а также начинающих предпринимателей, выплативших заработную плату за период свыше трех месяцев, но не более чем за 42 месяца (Global Entrepreneurship Monitor, 2015).

³² Данные по Канаде, Республике Корея и Южной Африке за 2011 год. Данные по Бразилии за 2009 год.

³³ Данные о рисках домогательств к женщинам-предпринимателям со стороны чиновников см. David et al. (2012). Данные по Уганде и Объединенной Республике Танзания см. Mori (2014) и Mugabi (2014).

³⁴ «Под понятием «землевладелец» («agricultural holder») понимается лицо, принимающее основные решения, касающиеся использования ресурсов, и осуществляющее управленческие функции в сельскохозяйственном владении (De la Campos et al. 2015; ФАО, 2010.). Последние годы, за которые имеются данные, – с 1991 по 2012 годы. Данные составлены на основе статистики по четырем странам в Центральной и Западной Азии, семи странам в Восточной Европе, 26 странам в Северной, Южной и Западной Европе, 19 странам в Латинской Америке и Карибском бассейне, двум арабским государствам, двум странам в Северной Америке, пяти странам в Северной Африке, пяти странам в Южной Азии, 11 странам в Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, 20 странам в Африке южнее Сахары, а также на основе статистики по Американскому Самоа, Северным Марианским Островам и Пуэрто-Рико.

Фасо, Данию, Фиджи, Гамбию и Нидерланды, доля женщин-землевладельцев составляет менее 10 процентов (FAO, 2016). Женщины также владеют меньшей долей земли по сравнению с мужчинами. В Нигере и Нигерии мужчины являются единоличными владельцами 62 и 87 процентов земельных участков соответственно (Doss et al., 2015, данные используются в De la Campos et al., 2015)³⁵. В Бангладеш и Таджикистане доля земель, принадлежащих исключительно мужчинам, составляет 88 процентов и 86 процентов соответственно (Kieran et al., 2015, цитируется в De la Campos et al., 2015).

Финансовые услуги играют первостепенную роль в обеспечении средствами к существованию женщин с низким уровнем дохода, самозанятых женщин и женщин – владельцев средних предприятий, т. е. предприятий, слишком крупных для получения микрофинансирования, но при этом не имеют достаточного с точки зрения банков обеспечения для получения обычных кредитов. В целом по миру уровень доступа женщин к финансовым услугам, в том числе к банковским счетам, кредитам и мобильному банку составляет только 77 процентов от уровня доступа мужчин (McKinsey Global Institute, 2015). Разница в доступе к финансированию оказывает соответствующее влияние на способность женщин и мужчин развивать свой бизнес (Roever and Chen, 2014). Сравнение уровня вовлеченности женщин и мужчин в цифровые технологии (такие как мобильная связь и Интернет) показало, что доступ к ним женщин составляет только 84 процента от среднего доступа мужчин (McKinsey Global Institute, 2015). Ограниченный доступ к кредитам сказывается на числе новых открывающихся предприятий, возглавляемых женщинами, и на росте этих предприятий.

В. Гендерный разрыв в представленности женщин на ответственных и руководящих должностях

В последние годы были проведены многочисленные исследования, демонстрирующие положительный эффект от введения принципа гендерного разнообразия на руководящих должностях (ILO, 2015g; McKinsey & Company, 2013; Catalyst, 2013; Credit Suisse, 2012; European Commission, 2010). Компании с более сбалансированными в гендерном плане управленческими командами, как правило, демонстрируют более высокие финансовые показатели по сравнению с компаниями, где нет таких команд (McKinsey Global Institute, 2013). Как указано в докладе Catalyst (2013 г.), сравнительный анализ компаний с наименьшим и наибольшим числом женщин в советах директоров выявил, что второй тип компаний демонстрирует лучшие показатели по сравнению с первым по доходности продаж на 16 процентов и по рентабельности инвестированного капитала на 26 процентов. Исследование Credit Suisse (2014 г.) показало, что в компаниях с большим числом женщин в совете директоров или среди руководителей высшего звена выше рентабельность капитала, стоимость акций и коэффициент выплат дивидендов. В среднегодовом выражении за девятилетний период с 2005 по 2013 годы компании, где в совете директоров присутствовала хотя бы одна женщина, демонстрировали доходность капитала на уровне 14,1 процента по сравнению с 11,2 процента в тех компаниях, где женщины не были представлены на этом уровне. Другое исследование, проведенное «Томсон Рейтер» в 2014 году на основе выборки из 1843 международных компаний, показало, что компании со смешанным составом совета директоров имели более высокую прибыль и меньше число ошибок в управленческом контроле. Сравнение производственных показателей за 2009–2013 гг. 63 компаний без участия женщин в совете директоров и 990 компаний, в составе совета которых насчитывалось не менее 10 процентов женщин, выявило, что компании со смешанными советами директоров демонстрируют более высокие показатели (Chanavat and Ramsden, 2014).

Согласно докладу МОТ «Укрепление роли женщин в бизнесе и управлении» (*Women in Business and Management: Gaining Momentum*) (2015g), сегодня в сфере принятия решений женщин больше, чем десять лет назад. И все же во всех странах их по-прежнему мало на ответственных и руководящих постах. В 2000–2012 гг. доля женщин-управленцев в 25 странах увеличилась более чем на 5 процентов. В 70 странах женщины занимают более 30 процентов управленческих должностей. По состоянию на 2013 год, как показало исследование МОТ, женщины составляли 26 процентов высших руководителей компаний. При этом наибольший гендерный паритет был достигнут в Латинской Америке и странах Карибского бассейна (40 процентов женщин-руководителей компаний) и в Центральной и Восточной Европе (45 процентов). Однако в глобальном масштабе, за исключением Колумбии, Ямайки и Сент-Люсии, мужчины занимают больше руководящих позиций, чем женщины (ILO, 2015g)³⁶. В ряде стран, таких как Канада, Германия и Испания, за период с 2000 по 2011 год доля женщин на руководящих должностях на самом деле снизилась. (ILO et al., 2014)³⁷.

.....
³⁵ Владение не подразумевает обязательного наличия юридических прав на собственность. Здесь важно, что сам человек идентифицирует себя как владелец.

³⁶ Классификация сотрудников управленческого звена основана на профессиональных группах МСКЗ-88 «Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена» и МСКЗ-08 «Руководители высшего звена». Последние годы с данными по Ямайке (2008 г.), Колумбии (2010 г.) и Сент-Люсии (2004 г.). Подробнее см. ILO (2015g).

³⁷ В основе этих оценок лежит сравнение уровня представленности женщин среди высших руководителей в период с 2000 по 2011 год. Последний год, за который доступны данные по Канаде, – 2008 год.

Что касается участия женщин в политических органах власти, с 1995 года число однопалатных парламентов и нижних палат парламентов, где женщины составляют 30 процентов и более, увеличилось с 5 до 42. Практически в каждом пятом парламенте 30 процентов парламентариев – женщины (IPU, 2015a). Несмотря на то, что в мировом масштабе доля парламентариев-женщин выросла вдвое по сравнению с 1995 годом, на конец 2015 года она составляла лишь 22,8 процента в однопалатных парламентах или нижних палатах парламентов и 21,3 процента в верхних палатах или в сенате. В 37 странах на долю женщин приходится менее 10 процентов мест в однопалатных парламентах и нижних палатах парламентов (IPU, 2015b).

Несмотря на то, что в политической сфере женщины по-прежнему представлены недостаточно, женское движение и женские организации традиционно играют ключевую роль в отстаивании экономических, социальных и политических прав женщин и остаются главными двигателями социальных перемен. Женщины принимают все более активное участие в профсоюзном движении и во все большем числе организаций неформальных работников, созданных за последние десятилетия, особенно в развивающихся странах. Помимо проблем справедливой оплаты труда и справедливого распределения рабочего времени, женщины выявили и новые проблемы, решение которых требует проведения кампаний, налаживания социального диалога и коллективных переговоров. Речь идет о таких вопросах, как гендерный разрыв в оплате труда, охрана материнства, уход за детьми и сексуальные домогательства на рабочем месте (ILO, 2012b; UN Women, 2015). Следует отметить, что за последние годы, в канун и после принятия Конвенции МОТ 2011 года о домашних работниках, профсоюзы также приняли участие в значимых национальных и международных кампаниях по содействию достойному труду домашних работников (№ 189).

Обзор, проведенный в 2012 году, показал, что в 26 из рассмотренных 39 развивающихся и развитых стран членство женщин в профсоюзах равнялось 40 процентам, а в 12 странах женщины составляли в профсоюзах большинство (Cobble, 2012). Доля женщин среди членов профсоюзов достигает 68 процентов в Латвии и 59,2 процента в Польше. В 2014 году 44,2 процента членов национальных профсоюзных конфедераций в Европе составляли женщины (Bouaffre and Sechi, 2014).

Доля женщин на руководящих должностях в профсоюзах также растет и уже существенно превышает показатель в 1 процент, зафиксированный в ходе исследования, проведенного МОТ в 2002 году (ILO and ICFTU, 2002). Так, статистика МОТ в отношении участия женщин в Международной конференции труда (МКТ) выявила значительное их количество среди делегатов. В 2004 году женщины составляли 18,7 процента представителей организаций (делегаты, заместители делегатов и советники) (ILO, 2010b). В 2015 году их доля увеличилась до 23,7 процента, а доля женщин среди делегатов, занимающих должности генеральных секретарей, президентов, вице-президентов и членов исполнительных советов профсоюзов, составила 15 процентов (ILO, 2015i; ILO, 2015j).

Также в ходе МКТ было отмечено ошутимое увеличение представленности женщин в организациях работодателей. В 2004 году женщины составляли 18,5 процента представителей указанных организаций. К 2015 году их доля возросла до 26,4 процента, в то время как доля женщин-представителей организаций работодателей среди делегатов МКТ достигла 22,9 процента (там же).

Растет число профсоюзов, где женщины занимают руководящие посты. В 2014 году в ходе обследования профсоюзов в Европейском Союзе (ЕС) было установлено, что женщины занимают в них 10 процентов постов председателей, 26 процентов постов заместителей председателя, 25 процентов – генеральных секретарей, 35 процентов – заместителей генерального секретаря и 35 процентов постов казначеев (Bouaffre and Sechi, 2014). В Конгрессе профсоюзов Зимбабве 37 процентов руководящих должностей занимают женщины, в том числе 29 процентов являются президентами и 14,3 процента вице-президентами дочерних организаций данного профсоюзного объединения (Chinguno, 2014).

Г. Устранение коренных причин отраслевой и профессиональной сегрегации

1. Мотивация девочек и мальчиков к преодолению гендерных стереотипов с помощью образования и разъяснительной работы

В прошлом уровень образования выступал как существенный фактор в деле сокращения уровня сегрегации, однако сегодня он, по-видимому, не оказывает сколь-нибудь значительного влияния на ее самые распространенные формы (Sookram and Strobl, 2009; UN-Women, 2015). Во многих странах средний уровень образования женщин и мужчин примерно одинаков. В 2009 году в 73 процентах из 184 стран был достигнут гендерный паритет в области или начального, или среднего образования, либо в обеих областях одновременно. Гендерное равенство в сфере начального образования достигнуто в 128 странах, в сфере среднего образования – в 72 странах. В мировом масштабе показатель поступления в учебные заведения также растет быстрее среди девочек, чем среди мальчиков (UNESCO, 2012). В системе среднего образования разрыв стремительно сокращается во многих странах, в частности, в Латинской Америке, странах Карибского бассейна и Восточной Азии. В 45 развивающихся странах число девочек в средних школах превышает число мальчиков. В 60 странах девушек больше, чем юношей среди студентов университетов, женщины также составляют

большинство выпускников университетов мира (World Bank, 2011a). Резкий рост числа женщин, получающих высшее образование, связан с изменением семейных и общественных представлений о роли образования в жизни девочек. В то же время и сегодня сохраняются ситуации, когда молодые мужчины имеют больше шансов, чем молодые женщины, найти работу или продолжить неформальное образование после окончания средней школы (UNESCO, 2012).

Достижения в области гендерного равенства в образовании не помогли сократить отраслевую и профессиональную сегрегацию. Судя по всему, причиной сегрегации в большей степени являются гендерные различия в направлении обучения, нежели гендерный разрыв в численности учащихся учебных заведений. В целом гендерный разрыв в получении высшего образования сокращается, однако в арабских государствах, Центральной и Восточной Европе, Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, Латинской Америке и странах Карибского бассейна, а также в Северной Америке и Западной Европе женщины избыточно представлены среди студентов, изучающих социальные вопросы, бизнес и право. Женщины недостаточно представлены в области точных наук, исключением здесь являются только страны Центральной Азии и арабские государства. Что касается научной деятельности, то большинство женщин обычно изучают науки о живой природе, и в арабских государствах и Центральной Европе они составляют более 70 процентов всех выпускников по этим специальностям. Во всех регионах женщины хуже всего представлены среди тех, кто изучает информатику, и их доля среди выпускников составляет лишь 21–33 процента (там же). Проведенное в Европейском Союзе исследование в отношении трудоустроенных выпускников инженерно-технических специальностей показало, что из 1000 выпускников-женщин 29 имеют диплом по информатике, лишь четыре из них в дальнейшем работают в сфере информационных и коммуникационных технологий (European Commission, 2014b). Возможно, пора задуматься о том, чтобы перестать делать ставку исключительно на расширение образования женщин, рассматривая его в качестве наиболее оптимального метода борьбы с профессиональной сегрегацией (Banerjee, 2014).

Женщины, которые планируют иметь детей, иногда принимают решение сменить род занятий или освоить новую профессию, поскольку нуждаются в более гибких условиях труда, которые существуют в определенных секторах (Gregory and Milner, 2009). Так, в Соединенном Королевстве женщины-врачи выбирают общую практику, считающуюся в медицинской среде занятием более низкого уровня, поскольку общая практика в большей степени позволяет учитывать интересы семьи. Женщины, которые начинали врачебную практику с работы в больницах, часто уходят в общую практику в возрасте примерно 30 лет, поскольку именно в этом возрасте они начинают задумываться о том, чтобы завести детей (Crompton and Lyonette, 2010). В секторах с преобладанием мужчин и меньшей доступностью гибкого рабочего графика, где работодатели ждут от работников сверхурочной работы, работающим женщинам с детьми, как правило, приходится вовсе бросать работу, что еще более усиливает профессиональную сегрегацию (Cha, 2013). Как говорится в Главе II далее, женщины, желающие сократить продолжительность своего рабочего времени, имеют весьма ограниченный выбор альтернативных занятий.

Сегрегация по признаку пола при выборе студентами предмета изучения, в отличие от уровня охвата образованием, является одним из главных факторов профессиональной сегрегации. В то же время значительное влияние на стремление изучать определенный предмет и работать в определенной области оказывает общество и традиции (Favara, 2012; Barone, 2011; Mastekaas and Smeby, 2008). Вот почему чтобы мотивировать девочек прорваться в те области знаний, где преобладают мужчины, крайне важно бороться с гендерными стереотипами и нормами с раннего детства. Инициативы, подобные представленным во вставке 2, включающие в себя образовательные программы, обучение, наставничество и информирование, могут мотивировать большее число девушек и юношей бросить вызов гендерным нормам и выбрать нестереотипные области обучения и приложения труда.

Вставка 2

Программы, направленные на борьбу со стереотипами, также должны охватывать мальчиков

Такие страны, как Дания, Финляндия, Германия, Исландия, Нидерланды и Швеция, выступили с инициативами, направленными на борьбу с гендерными стереотипами посредством образовательных программ, цель которых – содействие выбору, идущему вразрез с гендерными стандартами. Исторически сложилось так, что целевой группой подобных инициатив являются девочки, которых с помощью таких программ стремятся привлечь в сферы занятости, в которых преобладают мужчины (Bettio and Verashchagina, 2009). Ряд европейских стран также реализовали инициативы, обращенные как к девочкам, так и к мальчикам, и ставящие целью побудить их делать выбор, который не является стереотипным. В Австрии министерство социальных дел спонсирует «Дни мальчиков», в рамках которых мальчики 14–18 лет участвуют в трудовой деятельности при школах и больницах. Целью мероприятий является поощрение мальчиков к выбору профессий в социальном и образовательном секторах, где соотношение мужчин и женщин составляет всего 3 к 10 (Council of Europe, 2015).

2. Обеспечение женщинам и мужчинам возможности участвовать в программах профессиональной подготовки, стимулирующих освоение нестереотипных областей учебы и работы

Одним из способов привлечения большего числа женщин в секторы и занятия, где преобладают мужчины – и, наоборот, мужчин в «женские» секторы – является обучение, призванное стимулировать трудоустройство в конкретной области. Так, программы подготовки с полным финансированием и напрямую связанные с возможностью трудоустройства, особенно эффективны для женщин и мужчин, только что приступивших к учебе или вступающих на рынок труда. Эти программы имеют особое значение для тех областей, где женщины или мужчины традиционно составляют подавляющее большинство.

Как показало исследование мужчин, занятых в сфере ухода за детьми, участие в тщательно проработанных обучающих программах, рекомендации профильных специалистов и, самое главное, практический опыт служат для мужчин стимулом к вступлению в такие традиционно феминизированные области занятости, как уход за детьми (Pirard et al., 2015). Таким образом, программы подготовки, способствующие приходу мужчин в занятия с преобладанием женщин, могут содействовать занятости мужчин. Например, начиная с 2001 года отделение организации «Мужчины и уход за детьми» (Men in Childcare) в Шотландии успешно провело обучение 1200 мужчин. Организация содействует расширению мужской занятости в сфере ухода за детьми раннего возраста и их воспитания и предлагает не менее одного полностью оплаченного годового курса исключительно для мужчин (Cameron, 2013; Cameron and Moss, 2007). Дополнительная ценность подобных программ состоит в том, что мужчины, которые трудятся в сфере ухода, выступают в качестве ролевых моделей для детей и их родителей, тем самым еще больше ослабляя гендерные стереотипы (Peeters, 2007). Кроме того, содействие достойному труду в занятиях с существенным преобладанием женщин не только мотивирует мужчин заниматься этими видами деятельности, но и сокращает существующее гендерное неравенство, обусловленное концентрацией женщин в ряде низкооплачиваемых занятий (Глава II).

3. Поддержка женского предпринимательства

Меры политики по устранению препятствий к открытию и развитию бизнеса женщинами могут мотивировать большее число женщин стать предпринимателями. Это, в свою очередь, может привести к сокращению многочисленных гендерных разрывов в предпринимательской деятельности, в том числе разрывов в числе создаваемых новых предприятий и их рентабельности, учитывая то, что женщины-предприниматели чаще, чем их коллеги-мужчины, являются владельцами микропредприятий.

На макроуровне государственная политика должна способствовать разработке учитывающей гендерный аспект нормативно-правовой базы, направленной на развитие бизнеса, и формировать механизмы предотвращения и устранения дискриминации в сфере кредитных рынков, земельных и имущественных прав. Чтобы ликвидировать гендерные разрывы в сфере предпринимательства, необходимо упразднить дискриминационные законы. В Лесото, Намибии и Южной Африке были отменены законы, признающие мужа главой домашнего хозяйства. Это позволило женщинам заключать контракты, регистрировать собственность на свое имя и иметь совместную собственность (Hallward-Driemeier, 2011, цитируется World Bank, 2011a). Правительства стран также приняли меры по сокращению гендерно предвзятого оказания услуг в рамках содействия женскому предпринимательству. Например, в рамках программ перераспределения земли в Мексике, Никарагуа и Парагвае правительства целенаправленно действовали в интересах женщин, выдавая свидетельства о совместной собственности. В Южной Африке правительство выдавало свидетельства о собственности на землю отдельно мужчинам и отдельно женщинам, при этом на одном из этапов перераспределения земли женщины составили более 47 процентов бенефициаров (World Bank, 2011a).

На мезоуровне правительства, организации работников и работодателей, в том числе представляющие неформально занятых и трудящихся в сельском хозяйстве женщин, играют ключевую роль в создании стимулирующих мер по облегчению доступа женщин к рынкам. Например, женские предприятия могут быть поставщиками услуг в сфере государственных закупок, программ школьного питания и других государственных или частных услуг.

Как на мезоуровне, так и на микроуровне улучшение доступа к производственным ресурсам и финансовым услугам, в том числе к кредитам, займам и сберегательным схемам имеет жизненно важное значение для предпринимателей обоих полов, в частности, для samozанятых женщин с низким уровнем дохода и мелких фермеров. Во-первых, эти услуги могут помочь домашним хозяйствам справиться с социальными и экономическими потрясениями, такими, как непомерно большие расходы на услуги здравоохранения, требующие выплат из собственного кармана. Во-вторых, доступ к кредитам может быть критически необходим для тех, кто хотел бы открыть свой бизнес или поддерживать его на постоянной основе (ILO et al., 2014; UN Women, 2015).

Доступ к микрофинансированию способствует экономической защищенности женщин, особенно тогда, когда его предоставляют регулируемые и некоммерческие организации (UN Women, 2015). В Индии Ассоциация samozанятых женщин (АСЗЖ) предоставляет своим членам банковские услуги (в том числе банковские карты) и кредиты. По состоянию на 2013 год было открыто 400 тысяч банковских счетов и выдано 25 тысяч кредитов (SEWA, 2013). Аналогичным образом в Непале организация надомных работников “Didi Bahini Sewa Samaj”

выдает беспроцентные кредиты без залога (Inclusive Cities, 2012). Не менее важной является государственная политика содействия формированию ассоциаций и кооперативов женщин-предпринимателей, поскольку этим организациям хорошо удается объединять индивидуальных предпринимателей, обеспечивая их представительство и более широкий доступ к рынку (ILO, 2015k).

В то же время даже тщательно продуманное микрофинансирование не заменит такой меры, как расширение сферы и полноты охвата финансовых учреждений и способности этих учреждений реагировать на потребности женщин-предпринимателей и их малых и средних предприятий. Так, в Индии правительством реализована Программа содействия и развития предпринимательской деятельности в области торговли (TREAD), в рамках которой женщинам-предпринимателям предоставляются льготные процентные ставки и программы кредитных гарантий. Правительство Бразилии в 2009 году инициировало программу для индивидуальных микропредпринимателей (MEI), призванную уменьшить величину расходов на регистрацию предприятий и помочь предпринимателям-женщинам с низким уровнем дохода выйти из неформальной экономики. Зарегистрировавшиеся в программе микропредприниматели получают право на социальное обеспечение и доступ к низкопроцентным кредитным линиям в государственных банках (ILO et al., 2014). За год работы программы в ней зарегистрировались 1,9 миллиона предпринимателей, 46 процентов из которых составляли женщины. Женщины-предприниматели отметили улучшения в плане снижения затрат, ведения деловых операций, кредитного обеспечения и стабильной работы (ОЭСР, 2012 г.).

Такие нефинансовые услуги как обучение предпринимательской деятельности и развитию бизнеса, также могут способствовать развитию женского предпринимательства (Valdivia, 2015; см. вставку 3). В 2014 году оценочные исследования влияния действующей в более 100 странах мира программы МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» показали, что в Шри-Ланке программа оказалась наиболее эффективной в обучении женщин, которые не входят в состав рабочей силы. Программа помогла предпринимателям быстрее открыть свое дело, а также повысить доходность предприятий и эффективность управления (De Mel et al., 2013). Программы обучения и развития также являются особенно ценными для тех женщин-микропредпринимателей, чей уровень формального образования не превышает нескольких лет школьного обучения. Программы такого рода помогают ликвидировать пробелы в образовании и получить знания, необходимые для успешного ведения бизнеса (Mwobobia, 2012). При этом обучающие программы должны строиться с учетом времени, которое женщины посвящают домашнему хозяйству и уходу: если обучение будет отнимать слишком много времени, повысится доля женщин, оставивших учебу (Valdivia, 2011).

Вставка 3

Поддержка женского предпринимательства посредством развития навыков и обучения

Обучение и развитие навыков улучшает доступ женщин-предпринимателей к рынкам, а также способствует росту и стабильности их бизнеса. Действующая с 2002 года программа МОТ «Развитие женского предпринимательства» (WED) способствует укреплению институционального потенциала участников МОТ и других заинтересованных участников (таких как государственные и частные поставщики услуг, ассоциации женщин-предпринимателей и неправительственные организации) по развитию женского предпринимательства за счет удовлетворения потребностей женщин в финансовой грамотности и предпринимательских навыках, необходимых для управления бюджетами домашних хозяйств и малых предприятий, а также для создания и ведения малого бизнеса. Программа добилась успехов в повышении прибыльности возглавляемых женщинами предприятий. Проведенные в 2010 году исследования в Лаосской Народно-Демократической Республике показали, что по итогам обучения и оказания поддержки в рамках программы WED возглавляемые женщинами предприятия демонстрировали скачок прибыли на 50 процентов (со 180 до 270 долларов в месяц), и четырехкратный рост продаж (с 490 до 2150 долларов). Выросло число женщин-предпринимателей, которые ведут официальную бухгалтерию (этот показатель увеличился с 22 до 38 процентов) и обеспечивают работникам полную занятость (ILO, 2014e).

Помимо обучения и развития навыков, важным средством увеличения производительности труда и доходов женщин-фермеров также является поддержка систем распространения сельскохозяйственных знаний, нацеленные на расширение доступа к сельскохозяйственным ресурсам, услугам и рынкам (ILO et al., 2014). Кроме того, одной из необходимых предпосылок для создания и развития женщинами собственных предприятий является обеспечение села соответствующей инфраструктурой, в том числе водой, электричеством, отоплением, канализацией, дорогами, безопасным транспортом, а также услугами здравоохранения и другими социальными услугами, что содействует сокращению объемов работы по дому и по уходу, которую женщины выполняют без оплаты (Глава III) (UN Women, 2015).

4. Поддержка участия и лидерства женщин в сфере принятия решений

Женщинам должна принадлежать ключевая роль в формировании и определении своих рабочих мест. Особо важное значение для преодоления профессиональной сегрегации, а также для поддержки участия и лидерства женщин в сфере принятия решений имеет политика позитивной дискриминации. Позитивные действия,

направленные на борьбу с дискриминацией по признаку пола, включают в себя специальные – как правило, временные – меры по преодолению наследия прошлого или сохраняющейся дискриминации, направленные на обеспечение на практике равенства возможностей и обращения (ILO, 2007a)). В Статье 5 (2) Конвенции МОТ о дискриминации (в области труда и занятий) (№ 111) перечислены законные основания для выполнения особых мероприятий, направленных на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи. Такие мероприятия не считаются дискриминацией, а являются частью более широких усилий, направленных на практическое обеспечение равенства возможностей, учитывающих различия в положении заинтересованных лиц, с тем, чтобы положить конец дискриминации, устранить эффект прошлой дискриминационной практики и восстановить необходимый баланс. Указанные мероприятия должны основываться на консультациях и согласии заинтересованных сторон, в том числе организаций трудящихся и работодателей, искренне стремиться к достижению цели обеспечения равных возможностей, быть соразмерными характеру и объему необходимой защиты или существующей дискриминации и периодически проверяться на предмет того, являются ли они по-прежнему необходимыми и эффективными (ILO, 2012с).

Среди широкого круга мероприятий в рамках позитивных действий в интересах женщин важной мерой, применимой в контексте деятельности правительств, профсоюзов, деловых организаций и компаний является определение целей, задач и квот участия женщин в сферах деятельности, секторах и на уровнях деятельности, где они прежде отсутствовали либо до сих пор были недостаточно представлены (в частности, на руководящих должностях). Введение гендерных квот в избирательной системе зарекомендовало себя как эффективный способ достижения гендерного равенства в политических институтах. До 1995 года квоты были редким явлением, однако с тех пор они неуклонно набирали популярность и в настоящее время применяются более чем в 120 странах мира.

Во многих странах Латинской Америки квоты были установлены законом, согласно которому политические партии обязаны выдвинуть определенный процент женщин-кандидатов. В начале 2000-х годов в странах Латинской Америки квоты были установлены на уровне 30 процентов, но к концу первого десятилетия XXI века Коста-Рика, Эквадор и Многонациональное Государство Боливия увеличили их до 50 процентов. Эффект введения квот особенно ошутим в Эквадоре, где в настоящее время женщины составляют более 40 процентов от общего числа членов Национального собрания, и женщина занимает в нем пост спикера. За последние два десятилетия представленность женщин в парламенте также значительно возросла в странах Африки к югу от Сахары. В 2012 году в Сенегале были внесены поправки в законодательство о выборах, требующие обеспечить во всех партийных списках равное число женщин и мужчин. Не выполнившие эти требования партии не могут участвовать в выборах. Как результат, доля женщин в парламенте страны за период 1995–2012 гг. увеличилась с 11,7 до 42,7 процента.

В Уганде в каждом избирательном округе одно место зарезервировано для женщин. Кроме того, женщинам гарантированы места в выборных органах, так же как и военнослужащим, молодежи, лицам с ограниченными возможностями здоровья и трудящимся. В период с 1995 по 2015 год доля женщин-парламентариев выросла в два раза, достигнув к 2015 году 35 процентов. (IPU, 2015a). Законы о введении квот также затронули государственные органы. К примеру, в Тиморе-Лешти введено обязательное требование соблюдать гендерный баланс в штатном расписании Административного совета Фонда занятости и профессионального обучения, а также Института развития рабочей силы. Другие страны, в том числе Белиз, Бельгия, Болгария, Камбоджа, Куба, Сальвадор, Индия, Япония, Непал и Пакистан, также установили аналогичные квоты в государственных органах управления (ILO, 2012с).

Системы квот все чаще используются профсоюзным движением на международном и национальном уровнях. Так, Международная конфедерация профсоюзов Африки (МКП-Африка) ввела 30-процентную квоту для руководящих должностей в своих собственных структурах, а также во входящих в нее национальных конфедерациях. В целях ликвидации гендерного дисбаланса Конгресс профсоюзов Ганы установил минимальную квоту в 40 процентов и принял меры для расширения участия женщин в обучающих и образовательных программах, что увеличило представленность женщин-членов организации в сфере принятия решений (Britwum, 2014). В Южной Африке в рамках мер гендерной политики, предпринятых в 2012 году Конгрессом южноафриканских профсоюзов (COSATU), профсоюзам рекомендуется резервировать места для женщин. Хотя COSATU еще только предстоит достичь квоты в 50 процентов, одну треть руководящих должностей в этом профсоюзном объединении в настоящее время уже занимают женщины (Munakatwe, 2014). Аналогичным образом, 80 процентов участников инициированной Международной конфедерацией профсоюзов (МКП) кампании под лозунгом «Рассчитывайте и на нас» («Count Us In»), в том числе японская и итальянская конфедерации профсоюзов, взяли на себя обязательство обеспечить к 2018 году представленность женщин в органах принятия решений на уровне 30 процентов (ITUC, 2015).

Позитивные тенденции в сфере участия женщин в профсоюзах, в том числе на руководящих должностях, способствовали более активному включению гендерных вопросов в повестку профсоюзных кампаний (Britwum and Ledwith, 2014) и повышению внимания к проблемам женщин в неформальном секторе экономики и, в частности, к положению домашних работников (Hobden, 2015). Однако сегодня, как и прежде, необходимы более активные действия, чтобы устранить разрыв в участии и лидерстве женщин в профсоюзах и в рам-

ках более широких усилий обеспечить, чтобы профсоюзы более полно учитывали потребности и интересы трудящихся – мужчин и женщин – в неформальном секторе экономики (вставка 4). Еще одним средством выдвижения женщин на руководящие и влиятельные посты в профсоюзных организациях является их более активное участие в коллективных переговорах, в частности, в качестве делегатов. Чтобы расширить участие женщин в коллективных переговорах, профсоюзам нужно, помимо установления соответствующих целевых показателей, собирать во временной динамике дезагрегированные по признаку пола данные о составе своих делегаций на переговорах.

Вставка 4

Укрепление потенциала профсоюзов в плане содействия гендерному равенству и увеличения числа женщин на руководящих должностях

Целенаправленная деятельность по улучшению представленности женщин на руководящих должностях в профсоюзном движении должна стать для профсоюзов приоритетом, ведь разрывы в этой области обусловлены культурными и структурными проблемами, проявляющимися в других секторах. К ним относятся традиции, где доминируют мужчины, гендерные стереотипы, ограничивающие доступ женщин к руководящим позициям, отсутствие подготовки и доступа к альтернативным возможностям развития лидерских качеств, а также семейные обязанности, ограничивающие время, которое женщины могут посвящать профсоюзной деятельности. В попытке достичь большей инклюзивности профсоюзов, в 2011–2013 гг. МОТ совместно с МКП-Африка провела гендерный аудит с широким участием всех заинтересованных сторон, задействовавший 789 лидеров 52 профсоюзов в 24 странах и нацеленный на укрепление потенциала в плане обеспечения гендерного равенства и работы женщин на руководящих должностях. В результате аудита соотношение женщин и мужчин среди вновь избранных членов Совета МКП-Африка с полномочиями на период с 2015 по 2019 год сегодня составляет 5 к 15. По состоянию на декабрь 2012 года женщины являлись президентами 19 профсоюзов и лидерами 11 стран, включая Бенин, Буркина-Фасо, Кот-д'Ивуар, Гамбию, Сенегал и Того. К декабрю 2013 года данная цифра увеличилась до 23 в 13 странах (Saizonou, 2015).

Правительства также могут устанавливать добровольные цели и квоты с тем, чтобы способствовать выдвижению женщин на руководящие должности в бизнесе и поощрению гендерного разнообразия на всех уровнях. Например, в Норвегии существует гендерная квота в 40 процентов в отношении государственных компаний и предприятий (McKinsey Global Institute, 2015). В результате введения квоты, по состоянию на 2013 год, более 40 процентов членов советов директоров составляли женщины, тогда как в 2003 году их доля была всего 6,8 процента (ILO, 2015g). В 2015 году Германия установила гендерные квоты, обеспечивающие женщинам 30 процентов мест в советах директоров компаний. Введены системы квот в действие планируется в 2016 году (Smale and Cain Miller, 2015).

Увеличение числа женщин – владельцев предприятий доказало свою эффективность в достижении гендерного разнообразия на уровне советов директоров. По данным исследования Секкат и др. (2015 г.), в рамках которого были проанализированы данные опросов компаний, проведенных Всемирным Банком в 74 развивающихся странах в период 2009–2012 гг., если среди акционеров предприятия есть женщины, это повышает вероятность того, что его генеральным директором также будет женщина. Вероятность того, что генеральным директором предприятия будет женщина, прямо пропорциональна доле женщин-акционеров. Влияние числа женщин – акционеров предприятий на число генеральных директоров-женщин еще более значительное в том случае, если женщина является главным акционером и если фирма принадлежит иностранному владельцу.

Среди других позитивных действий следует назвать меры политики на рабочих местах в отношении набора персонала, обучение лидерским навыкам, реализацию программ ускоренного продвижения по службе, предусматривающих спонсорство, наставничество и объединение в рамках действующей инфраструктуры при предоставлении правительствами соответствующих финансовых стимулов; а также проведение информационных кампаний по стимулированию работодателей принимать женщин на работу и способствовать их продвижению по службе, в частности, в вышеупомянутых секторах и категориях. Правительство должно играть ведущую роль в реализации этих программ среди работников государственного сектора. Позитивные действия более эффективны в том случае, если они: разрабатываются и реализуются на базе консультаций и сотрудничества между правительством и заинтересованными организациями работодателей и трудящихся; отвечают потребностям и возможностям работодателей и работников; тщательно и регулярно отслеживаются и по результатам принимаются последующие меры (ILO, 2015g).

Международная организация работодателей (МОР) также сотрудничает с Международной федерацией женщин-предпринимателей, чтобы содействовать разнообразию на рабочих местах, продвигать принципы гендерного равенства и расширять права и возможности женщин в бизнес-сообществе. Все чаще политика гендерного разнообразия включается в кодексы корпоративного управления в качестве обязательного требования. Компании обязаны периодически отчитываться о достижении или недостижении соответствующих целей или задач и предоставлять объяснения в том случае, если прогресс не был достигнут. Так, в принятом

в 2012 году в Малайзии Кодексе корпоративного управления Комиссии по безопасности содержится требование к советам директоров компаний разработать политику гендерного разнообразия состава советов директоров и принять меры по набору кандидатов из числа женщин. От советов директоров требуется включать в свои ежегодные доклады отчет о реализации политики гендерного разнообразия, мерах и целевых показателях в своих ежегодных докладах. Аналогичным образом Центральный банк Нигерии при участии Комитета банкиров разработал трехлетнюю программу расширения возможностей женщин-банкиров в финансовой системе. В 2012–2014 гг. комитет поставил цель выделить женщинам 40 процентов высших руководящих должностей в банках. Кроме того, для женщин были зарезервированы 30 процентов мест в советах директоров банков. Компаниям также рекомендуется проводить соответствующий мониторинг и отчитываться о достигнутых результатах (ILO, 2015g).

II. Гендерный разрыв в оплате труда

А. Устойчивость гендерного разрыва в оплате труда

Гендерный разрыв в оплате труда выражается в неравном вознаграждении труда мужчин и женщин. Причиной разрыва в оплате труда могут быть различия в уровне образования, опыте работы, секторе, роде занятий, местонахождении (городские районы или сельская местность), а также в количестве часов, затрачиваемых на оплачиваемый и неоплачиваемый труд. При том, что данный разрыв можно объяснить указанными факторами, он также связан с недооценкой работы женщин, их концентрацией в низкооплачиваемых занятиях, восприятием женщин как экономических иждивенцев, а также с крайне низкой представленностью женщин в профсоюзах (Goldin, 2014; Chen et al., 2013; Grimshaw, 2011, цитируется в ILO, 2015d).

Разница в доходах женщин и мужчин представляет собой проблему политики, поскольку многие факторы гендерного разрыва в оплате труда являются следствием более широкого гендерного неравенства на рынке труда. Как уже отмечалось, во всем мире уровень образования женщин растет, однако женщины по-прежнему сконцентрированы в узком спектре занятий. Ввиду наличия семейных обязанностей женщины чаще трудятся на условиях неполного рабочего времени, работают меньшее количество часов, чем мужчины, или выбирают такие занятия, где не требуется регулярная сверхурочная работа (определяемая как работа продолжительностью более 48 часов в неделю) и предоставляются иные льготы, такие как длительные отпуска, позволяющие заниматься семьей. Все указанные аспекты напрямую влияют на общий доход женщин. Однако даже с учетом этих факторов значительная часть гендерного разрыва в оплате труда остается необъяснимой (там же).

В этой главе рассматривается ряд основополагающих факторов, обуславливающих гендерный разрыв в оплате труда, а именно его взаимосвязь с профессиональной сегрегацией и низкой заработной платой, роль гендерно обусловленных моделей продолжительности рабочего времени в его формировании. В настоящей главе также рассматриваются «необъяснимые» факторы гендерного разрыва в оплате труда, включая трудноизмеримые различия в поведенческих характеристиках работников (например, презентизм и рискованное поведение), а также прямую и косвенную дискриминацию (например, «разрыв в оплате труда, связанный с материнством» (motherhood wage gap) и «бонус за отцовство» (fatherhood wage premium)).

Гендерный разрыв в доходах, безусловно, является проблемой для женщин-предпринимателей, и в настоящей главе также частично затрагиваются вопросы, актуальные для самозанятых лиц, но все же основное внимание здесь уделяется заработной плате в соответствии с определением МОТ, выработанным в ходе 12-й Международной конференции статистиков труда. Заработная плата представляет собой выплачиваемые работнику вознаграждения в денежной и натуральной форме и включает в себя прямую заработную плату и оплату труда за отработанное время или выполненную работу, вознаграждение за неотработанное время, премии и дополнительные выплаты, а также жилищные и семейные пособия, выплачиваемые работнику непосредственно работодателем (ILO, 1973)³⁸.

Б. Как отраслевая и профессиональная сегрегация закрепляет гендерный разрыв в оплате труда

Как отмечалось в предыдущем разделе, женщины и мужчины концентрируются в конкретных занятиях. Профессиональная сегрегация может способствовать гендерному разрыву в оплате труда, поскольку средний заработок варьируется в зависимости от занятия. На рисунке 25 профессиональные группы ранжированы по среднему размеру заработной платы, где у группы «Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена» он – самый высокий, а у группы «Неквалифицированные работники» – самый низкий. Женщины в непропорционально меньшей степени представлены в самой высокооплачиваемой профессиональной группе. В то же время они сконцентрированы во второй самой высокооплачиваемой группе – «Специалисты-профессионалы».

Среди профессиональных групп, находящихся в середине рейтинга заработной платы (позиции 3–7), работники в группе «Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием» –

.....
³⁸ Прямая заработная плата и жалование за отработанное время или выполненную работу включает в себя: основную заработную плату рабочих-повременщиков; стимулирующие доплаты рабочих-повременщиков; заработки рабочих-сдельщиков (исключая сверхурочные доплаты); доплаты за работу в сверхурочное и ночное время и праздничные дни; и комиссионные выплаты продавцам и другим работникам. Сюда включаются также надбавки за трудовой стаж и особые профессиональные навыки; районные коэффициенты к заработной плате; надбавки за ответственность; надбавки за грязные, опасные и дискомфортные условия; выплаты на основе систем гарантированной заработной платы; надбавки в связи с ростом стоимости жизни и другие надбавки. Премии и дополнительные выплаты включают в себя: сезонные премии и премии в конце года; дополнительные выплаты к отпуску (помимо основных отпускных); премии по участию в прибылях.

занятии, где обычно концентрируются женщины, – получают вторую по величине среднюю заработную плату. Средняя заработная плата «Работников сферы обслуживания и торговли», напротив, более низкая по сравнению с двумя группами с преобладанием мужчин: «Операторы и сборщики установок и машин» и «Рабочие промышленности и рабочие родственных занятий».

Рисунок 25

Средний уровень оплаты труда в профессиональных группах

Оплата труда по профессиональным группам: от самой высокооплачиваемой до самой низкооплачиваемой

1. Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена
2. Специалисты-профессионалы
3. Специалисты-техники и иной средний специальный персонал
4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием
5. Операторы и сборщики установок и машин
6. Рабочие промышленности и рабочие родственных занятий
7. Работники сферы обслуживания и торговли
8. Квалифицированные работники сельского хозяйства, рыбоводства и рыболовства
9. Неквалифицированные работники

Примечание: указанные профессиональные группы являются «Основными группами» МЦКЗ-88. В приведенной выше таблице серое затенение указывает на несоразмерно более высокую представленность мужчин в профессиональных группах, а красное – на несоразмерно более высокую представленность женщин. Отсутствие цвета означает отсутствие существенного преобладания представителей какого-либо пола. Расчеты основаны на данных о средней заработной плате в профессиональных группах МЦКЗ-88. Размеры заработной платы определялись путем сопоставления размера средней заработной платы в каждой профессиональной группе по выборке из 29 стран и территорий. Для составления рейтинга были взяты следующие страны и территории: Беларусь, Бермудские Острова, Боливия (Многонациональное Государство), Бразилия, Канада, Чехия, Доминиканская Республика, Эквадор, Египет, Испания, Эфиопия, Соединенное Королевство, Гонконг (Китай), Индонезия, Израиль, Камбоджа, Шри-Ланка, Макао (Китай), Мадагаскар, Монголия, Маврикий, Пакистан, Панама, Перу, Португалия, Парагвай, Катар и Российская Федерация.

Источник: МОТ.

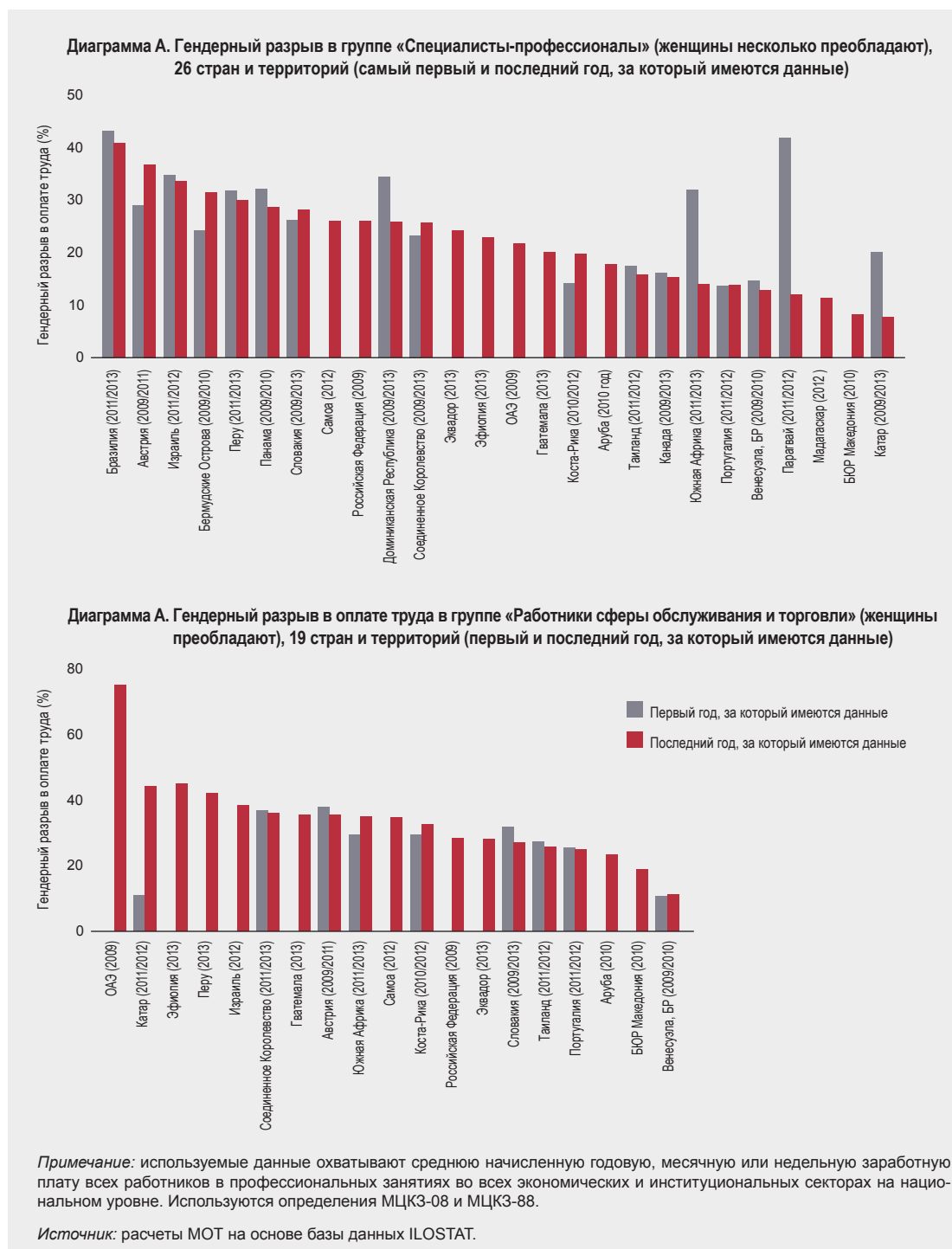
Различия в средней заработной плате в разбивке по профессиональным группам указывают на то, что в ряде занятий, где женщины трудятся чаще, размер заработной платы в среднем более низкий. Отчасти это объясняется недооценкой преимущественно женских секторов и занятий. По данным исследования, посвященного ситуации в США, в занятиях с преобладанием женщин бремя более низкой заработной платы распространяется и на женщин, и на мужчин. К примеру, на рабочем месте с преобладанием женщин заработок высококвалифицированной сотрудницы составил бы 24,04 долл. США в час по сравнению с 36,06 долл. США в час на рабочем месте с преобладанием мужчин. Другими словами, трудясь 40 часов в неделю на рабочем месте с преобладанием мужчин, женщина зарабатывала бы в год на 25 000 долл. США больше. Аналогичным образом, неквалифицированная работница зарабатывала бы на 5990 долл. США в год больше, если бы трудилась на рабочем месте с преобладанием работников-мужчин (Hegewisch and Hartman, 2014).

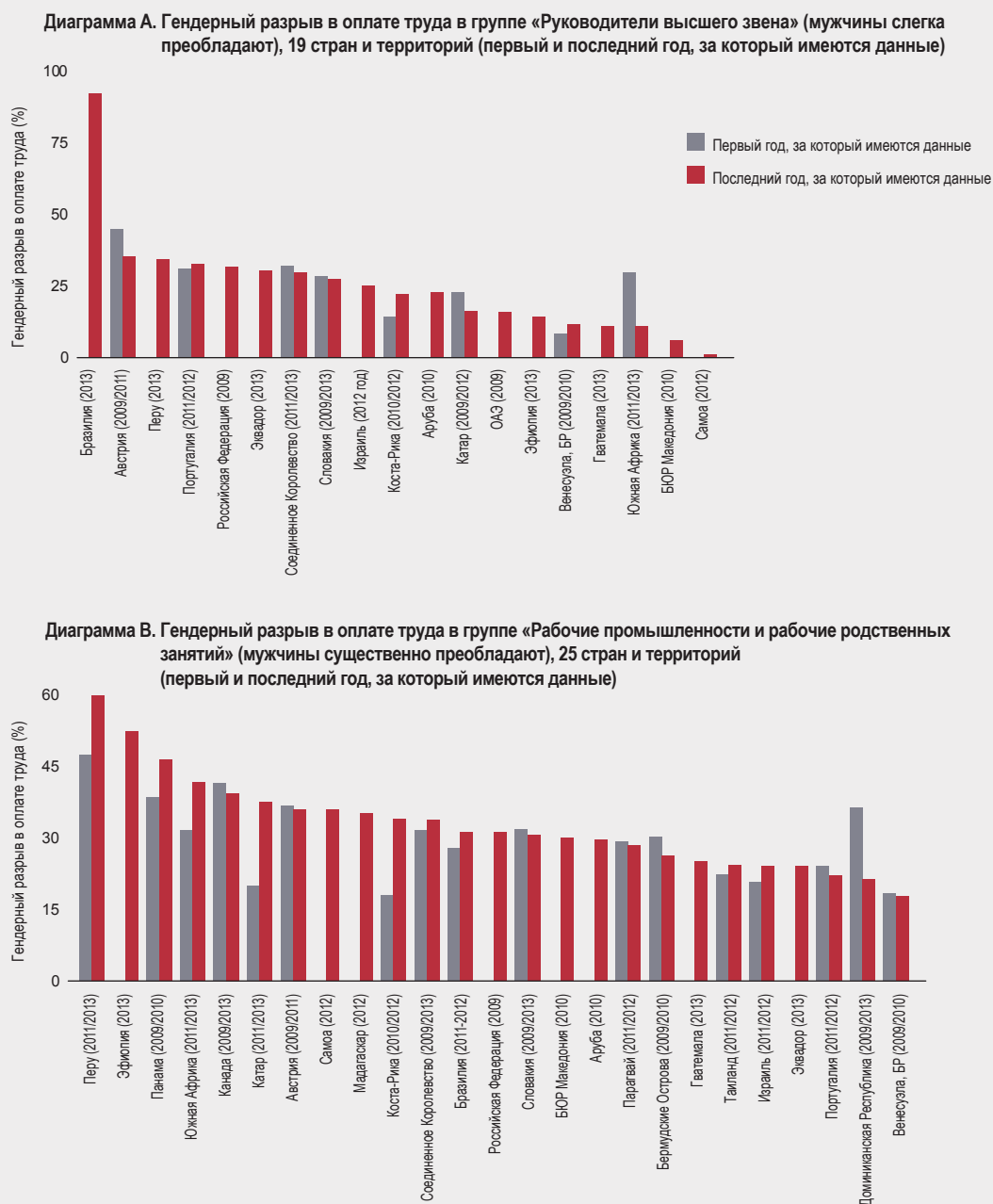
Гендерный разрыв в оплате труда существуют также в отношении занятий. Анализ различий в оплате труда в занятиях, где несколько преобладают женщины (включая занятия, относимые к группе «Специалисты-профессионалы»), существенно преобладают женщины («Работники сферы обслуживания и торговли»), несколько преобладают мужчины («Руководители высшего звена»), а также в занятии с существенным преобладанием мужчин («Рабочие промышленности и рабочие родственных занятий»), показывает, что гендерный разрыв в оплате труда присутствует во всех занятиях³⁹.

³⁹ Вывод о том, что женщины (или мужчины) «несколько преобладают» в занятии, делается в том случае, если разница между долями женщин и мужчин в общей численности занятых для большинства рассматриваемых стран составляет менее 10 процентов. Например, в профессиональной группе «Специалисты-профессионалы» несколько преобладают женщины, т.к. разница составляет около 5-10 процентных пунктов, а мужчины «несколько преобладают» в профессиональной группе «Руководители высшего звена» («Законодатели, высшие должностные лица и руководители высшего звена» в классификации МСКЗ-88), поскольку для большинства стран разница составляет от 2 до 8 процентных пунктов. Когда же в большинстве исследованных стран разница составляет более 10 процентных пунктов, делается вывод о том, что женщины (или мужчины) существенно преобладают в профессиональной группе (например, женщины в группе «Работники сферы обслуживания и торговли»). Наконец, такие профессиональные группы, как «Рабочие промышленности и рабочие родственных занятий», считаются группами с существенным преобладанием мужчин, поскольку в отношении большинства стран разница составляет от 10 до 30 процентных пунктов.

Аналогичные несоответствия в уровне средней заработной платы в занятиях с преобладанием женщин и мужчин можно наблюдать в отношении среднего недельного дохода работников, трудящихся на условиях полной занятости: занятия с преобладанием женщин отличаются наименьшим размером вознаграждения, а занятия с преобладанием мужчин – наибольшим. Заработок в занятиях с преобладанием женщин в процентах от заработка в сопоставимых занятиях с преобладанием мужчин варьируется от 66,9 процента для занятий, требующих высокой квалификации, до 79,8 процента для занятий, требующих среднего уровня квалификации (Hegewisch et al., 2010). Несмотря на то, что в занятиях с преобладанием мужского труда продолжительность рабочего времени и женщин, и мужчин выше, размер почасовой оплаты труда по-прежнему указывает на то, что вне зависимости от уровня квалификации и занятия почасовая заработная плата мужчин выше (Hegewisch and Hartman, 2014).

Рисунок 26 Гендерный разрыв в оплате труда в занятиях с преобладанием женщин





Примечание: используемые данные относятся к средней общей годовой, месячной или еженедельной заработной плате всех работников в профессиональных занятиях во всех экономических и институциональных секторах на национальном уровне. Используются определения МЦКЗ-08 и МЦКЗ-88.

Источник: расчеты МОТ на основе базы данных ILOSTAT.

Во всех 19 рассматриваемых странах и территориях, за исключением двух, гендерный разрыв в оплате труда в группе «Работники сферы обслуживания и торговли» с преобладанием женщин составляет более 20 процентов (рисунок 26, диаграмма В). Гендерный разрыв в оплате труда превышает 40 процентов в Эфиопии, Перу, Катаре и Объединенных Арабских Эмиратах. Как и в случае со «Специалистами-профессионалами», в ряде стран гендерный разрыв в оплате труда в группе «Работники сферы обслуживания и торговли» сократился – например, в Австрии, Словакии и Таиланде. Сравнение гендерного разрыва в оплате труда в группах «Работники сферы обслуживания и торговли» и «Специалисты-профессионалы» указывает на то, что в первой группе разрыв шире. Как сказано выше, гендерный разрыв в оплате труда в группе «Работники сферы обслуживания и торговли» составляет более 20 процентов во всех странах, за исключением двух (Бывшая Югославская Республика Македония и Боливарианская Республика Венесуэла), тогда как в отношении «Специалистов-профессионалов» в более чем половине стран он превышает 20 процентов.

Что касается занятий, где мужчин больше, чем женщин, например, среди руководителей высшего звена, гендерный разрыв в оплате труда превышает 20 процентов в более чем половине из 19 рассмотренных стран и территорий (рисунок 27, диаграмма А). В четырех странах и территориях, а именно в Эфиопии, Панаме, Перу и Южной Африке, гендерный разрыв в оплате труда составляет более 40 процентов в профессиональной группе «Рабочие промышленности и рабочие родственных занятий», в то же время почти во всех странах и территориях, за исключением Боливии и Венесуэлы (рисунок 27, диаграмма В), он составляет более 20 процентов. По сравнению с группой «Руководители высшего звена» в 25 странах и территориях гендерный разрыв в оплате труда в среднем значительно выше в группе «Рабочие промышленности и рабочие родственных занятий». Это объясняется тем, что разрыв в оплате труда мужчин и женщин, работающих по найму, составляет более 20 процентов во всех странах, кроме одной, тогда как в отношении «Руководителей высшего звена» чуть более половины всех стран демонстрируют разрыв свыше 20 процентов. Согласно результатам анализа гендерного разрыва в оплате труда в четырех занятиях, данная диспропорция, по-видимому, выше в наиболее сегрегированных занятиях. Иными словами, чем выше концентрация женщин и мужчин в конкретном секторе, тем выше вероятность гендерного разрыва в оплате труда.

Более высокая отраслевая сегрегация сопровождается более низкой профессиональной сегрегацией. Женщины в феминизированных секторах сталкиваются с меньшей конкуренцией со стороны мужчин, таким образом, их шансы на получение более высокооплачиваемых руководящих должностей повышаются (Jarmar et al., 2012; Hegewisch and Hartman, 2014). Данный вывод подтверждает проведенное МОТ исследование сектора частного образования в Иордании, показавшее, что женщины составляют 87,6 процента рабочих кадров в данном секторе и занимают 75 процентов руководящих должностей (ILO, 2013e).

При этом мужчины все же могут иметь преимущество перед женщинами в крайне феминизированных секторах или занятиях, т. к. по отношению к ним применяется т. н. «стеклянный эскалатор» (Campos-Soria et al., 2011; Wingfield, 2008). Например, в Австралии работающие медбратьями мужчины занимают руководящие должности чаще, чем медсестры (Huppatz and Goodwin, 2013). Так же обстоят дела в Соединенном Королевстве (Mullan and Harrison, 2008). Поскольку мужчины считаются более амбициозными и конкурентоспособными по сравнению с женщинами, их кандидатуры воспринимаются как более подходящие для управленческих должностей. Данный вывод подтверждает проведенное МОТ исследование сектора частного образования в Иордании, где гендерный разрыв в оплате труда составляет 41,6 процента (ILO, 2013e).

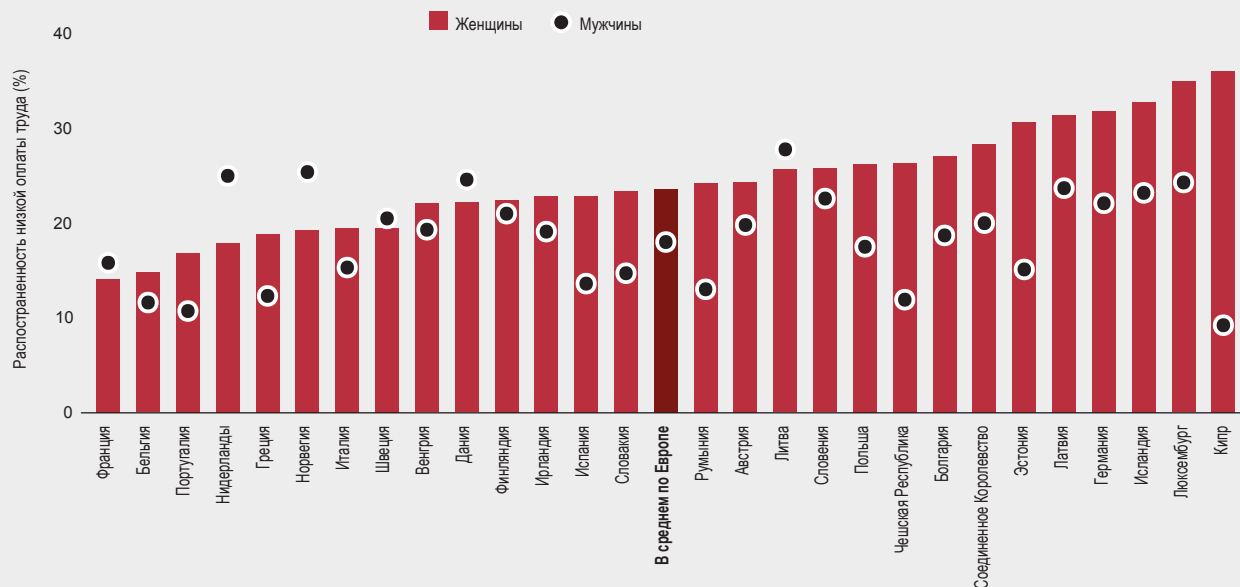
На работников неформальной экономики также оказывают влияние горизонтальная и вертикальная сегрегация. Исследование неформальных работников в глобальной цепочке поставок товаров для садоводства показало, что в секторе мелких земельных собственников женщины чаще, чем мужчины, трудятся как помогающие работники семейных предприятий (Chan, 2013). У мужчин, напротив, больше шансов участвовать в цепочках поставок. Диспропорции в занятости женщин и мужчин в неформальном секторе садоводства приводят к более низкой оплате и менее качественным условиям труда женщин.

В. Преобладание женщин на низкооплачиваемых рабочих местах

Гендерный разрыв в оплате труда еще более усугубляется концентрацией женщин в низкооплачиваемой занятости. В период с середины до конца 1990-х годов и с середины до конца 2000-х годов во многих странах наблюдалась тенденция роста распространенности низкооплачиваемой занятости, определяемой как процентная доля работников, чья заработная плата на две трети ниже средней (ILO, 2010c). В период между 2006 и 2011 годами распространенность низкооплачиваемой занятости среди женщин несколько снизилась в 21 из 28 европейских стран, представленных на рисунке 28. Тем не менее в 22 из 28 стран доля женщин в низкооплачиваемой занятости по-прежнему выше доли мужчин (рисунок 28). Таким образом, по данным статистики Европейского Союза о доходах и условиях жизни (EU-SILC), 23,6 процента женщин трудились на низкооплачиваемых рабочих местах по сравнению с 17,8 процента мужчин. Гендерный разрыв в низкой оплате труда, то есть разница в распространенности низкой заработной платы среди мужчин и женщин, составила 5,8 процентных пункта, сократившись с 8,9 процентных пункта в 2006 году. При этом сужение гендерного разрыва отчасти объясняется ростом (на 1,1 процентных пункта) в период с 2006 по 2011 годы числа низкооплачиваемых работников-мужчин, которые из-за глобального финансового кризиса лишились среднеоплачиваемых рабочих мест, в частности, в строительном секторе. Соответственно, данный чуть более узкий гендерный разрыв в низкой оплате труда (он составил 3,1 процентных пункта и оставался несущественным в течение пятилетнего периода) отчасти объясняется небольшим снижением ее распространенности среди женщин в сочетании с увеличением ее распространенности среди мужчин. Однако данное сужение не следует интерпретировать как общее улучшение оплаты женского труда. Скорее оно отражает изменения, произошедшие внутри пула низкооплачиваемых работников, где доля мужчин выросла с 51,9 процента в 2006 году до 54,4 процента в 2011 году. За тот же период общая доля низкооплачиваемых работников среди наемных работников (как женщин, так и мужчин) не менялась и оставалась на уровне 20 процентов.

Рисунок 28

Распространенность низкой оплаты труда среди женщин и мужчин, 28 европейских стран, 2011 год



Примечание: распространенность низкооплачиваемой занятости определяется как доля работников, занятых на условиях полного рабочего времени и получающих две трети от общей средней заработной платы всех работников, занятых на условиях полного рабочего времени, в возрастной группе 16-65 лет.

Источник: расчеты МОТ на основе базы данных Eurostat (EU-SILC), 2011 г.

Г. Продолжительность рабочего времени и гендерный разрыв в оплате труда

Количество часов, которое женщины могут посвятить оплачиваемому труду, является ключевым фактором, оказывающим влияние на оплату труда. Как показано в Части 1, во многих странах мира большое число женщин работают по сокращенному графику или на условиях неполной занятости в рамках трудовых соглашений, предусматривающих неполное рабочее время, что позволяет заниматься или продолжать заниматься оплачиваемым трудом, в том числе работникам с семейными обязанностями, студентам и пенсионерам. Работодатели могут привлекать занятых на условиях неполного рабочего времени работников ввиду меньших затрат, связанных с подобной формой занятости, а также ввиду гибкости, которую она предоставляет предприятиям, способствуя их адаптации к нестабильным рынкам (ILO, 2015m).

1. Влияние неполной занятости на заработок и условия труда женщин

Работа по сокращенному графику также ассоциируется с менее благоприятными условиями в плане оплаты труда (иногда это называют «санкцией за неполную занятость») и других связанных с трудоустройством выплат, менее надежной гарантией занятости, ограниченным охватом социальным обеспечением и менее широкими перспективами карьерного роста. Указанное неравенство не является неотъемлемой частью неполной занятости как таковой, а скорее обусловлено системой организации неполной занятости, формируемой учреждениями рынка труда, ориентированными на население трудоспособного возраста, полную занятость и занятия с преобладанием мужского труда (Messenger and Ray, 2015).

В отношении качества неполной занятости существуют два важных вопроса. Первый: является ли работа на условиях неполной занятости добровольной или недобровольной, то есть выбирают ли ее сами работники или они фактически вынуждены ее принять ввиду отсутствия достойной альтернативы, с учетом, в частности, ограниченной возможности получения оплачиваемого родительского отпуска и качественных услуг социальной помощи. Другой вопрос: является ли работа на условиях неполной занятости постоянной, ориентированной на долгосрочную перспективу, или же временной договоренностью. Первое обычно связано с наличием у работника других приоритетов помимо работы, либо с его ограниченной квалификацией, в то время как временные договоренности обычно типичны для людей, находящихся на переходном этапе, например, студентов, пенсионеров и зачастую работников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком. Исследования показывают не только то, что вынужденная постоянная или продолжительная неполная занятость является главным источником неравенства между вовлеченными в нее работниками и трудящимися на условиях полной занятости, но и то, что ей присуща занятость женщин на низкоквалифицированных работах (Kjeldstad and Nymoen, 2012).

Как показано в Части 1, во всем мире женщины составляют большинство работающих менее 35 часов в неделю, что в большинстве стран, скорее всего, связано с ведущей ролью женщин в обеспечении ухода. Отраслевая и профессиональная сегрегация способствует высокой концентрации женщин в неполной занятости двумя способами. Во-первых, большой гендерный разрыв в неполной занятости приводит к еще большей профессиональной сегрегации. Во-вторых, неполная занятость доступна в ограниченном числе секторов и занятий с преобладанием женщин, таких как здравоохранение и социальная работа, образование, ресторанный и гостиничный бизнес (Eurofound, 2011), а также в сфере обслуживания и на рабочих местах среднего уровня, связанных с конторской работой (Fagan et al., 2014).

На деле многие высокооплачиваемые и требующие высокой квалификации рабочие места попросту недоступны для тех, кто трудится на условиях неполной занятости, и существуют серьезные препятствия при переходе от неполной занятости к полной ввиду соответствующих требований к профессиональным навыкам. Неполная занятость также связана с более высокими административными расходами, которые возникают при приеме на работу двух или более высококвалифицированных работников на условиях неполного рабочего времени вместо найма одного штатного сотрудника, чем также можно объяснить тенденцию к распространению неполной занятости в низкоквалифицированных занятиях (Rau Binder, 2010, цитируется в Messenger and Ray, 2015). Впрочем, как полагают Маннинг и Петронголо (2008 г.), более высокие расходы связаны с наймом и обучением сотрудников на тех рабочих местах, которые занимают высокий уровень в иерархии. С учетом этих обстоятельств, работодатели, возможно, предпочитают, чтобы действующие сотрудники переходили с полной занятости на неполную, вместо того чтобы нанимать новых сотрудников по сокращенному графику и удаленно.

Таким образом, более высокая доля женщин, занятых на условиях неполного рабочего времени, способствует дальнейшему сосредоточению женщин в узком круге секторов и занятий, что усугубляет профессиональную сегрегацию. Как показывает Спаррбум (2014 г.) в своем исследовании, охватывающем 25 стран Европейского Союза, влияние неполной занятости на профессиональную сегрегацию зависит от доли работающих на основе неполной занятости женщин и мужчин в общей численности населения⁴⁰. Если разрыв между соотношением работающих на условиях неполной занятости женщин и мужчин относительно численности населения большой, рост неполной занятости способствует концентрации женщин в узком круге занятий. И наоборот, если данный гендерный разрыв невелик, уровень сегрегации будет снижаться, поскольку мужчины будут концентрироваться в преимущественно феминизированных занятиях, характеризующихся неполной занятостью, тем самым способствуя снижению профессиональной сегрегации.

Кроме того, женщины могут быть вынуждены переходить в менее квалифицированные занятия, чтобы удовлетворить свою потребность в сокращенном рабочем дне. Данный феномен известен как «снижение квалификации» (*“occupational downgrading”*), когда желающим сократить свой рабочий график работникам с полной занятостью, чтобы высвободить время для выполнения семейных обязанностей, в поисках неполной занятости зачастую приходится менять место работы. Исследование санкции за неполную занятость на примере женщин в Соединенном Королевстве показывает, что переход к указанной форме занятости может повлечь за собой переход из высококвалифицированных профессий в низкоквалифицированные. Некоторые женщины-специалисты переходят в такие занятия, как канцелярская работа, торговля или помощь по уходу, где их образовательная и профессиональная подготовка используются не в полной мере. По мнению авторов, снижение квалификации оказывает большее влияние на женщин в занятиях, требующих высокой, нежели средней квалификации (Connolly and Gregory, 2008). Безусловно, оно способствует снижению доходов, влияет на перспективы построения карьеры и накопление трудового стажа. Аналогичное исследование демонстрирует, что смена работодателя в целях получения гибкого рабочего графика приводит к дальнейшему снижению квалификации (Neuburger et al., 2011).

Поскольку неполная занятость, как правило, свойственна низкооплачиваемым занятиям и более узкому кругу рабочих мест, почасовая заработная плата занятого неполный день работника может быть ниже заработной платы работника, занятого полный день, что обусловлено различиями в оплате труда в конкретном секторе и занятии (Matteazzi et al., 2013)⁴¹. Например, разрыв в оплате труда работающих на условиях полного и неполного рабочего времени женщин в Германии, Италии, Испании и Соединенном Королевстве превышает 20 процентов. Приведя данные о гендерном разрыве в оплате труда работников, занятых на условиях полного рабочего времени, и о разрыве в оплате труда женщин, работающих на условиях полной и неполной занятости, исследование показывает, что причиной «санкции за неполную занятость» может являться профессиональная сегрегация и, в меньшей степени, разница в опыте пребывания на рынке труда и уровне образования работников полной и неполной занятости.

.....
⁴⁰ Исследование охватывает период с 2002 по 2011 годы и 25 развитых стран Европейского Союза, за исключением Латвии, Литвы, Мальты и Румынии, и не включает Швейцарию и Норвегию. Определение «неполная занятость» подразумевает продолжительность рабочего времени менее 30 часов.

⁴¹ Исследование строится на расчетах разрыва в оплате труда занятых на условиях полного и неполного рабочего времени женщин в Австрии, Бельгии, Дании, Финляндии, Франции, Германии, Италии, Нидерландах, Норвегии, Польше, Испании и Соединенном Королевстве.

Однако «санкция за неполную занятость» связана с профессиональной сегрегацией лишь отчасти. Основной формой неравенства в сфере неполной занятости является меньшая почасовая ставка частично занятого сотрудника по сравнению со ставкой сотрудника, занятого на условиях полного рабочего времени и выполняющего аналогичную работу (см. Manning and Petrongolo, 2008 и Fernández Kranz and Rodríguez-Planas, 2009, цитируется в Messenger and Ray, 2015). Даже если работники полной и неполной занятости получают одинаковую почасовую заработную плату, их доступ к премиальным выплатам, включая распределение прибыли, вознаграждение с учетом выполненной работы, оплату за сверхурочную работу и групповые бонусы, не одинаков (OECD, 2015a). Кроме того, занятые неполный день работники могут не иметь права на оплату сверхурочных (Lee and Yoo, 2008) либо подвергаться штрафным санкциям по контракту. Это касается, например, домашних работников, работающих на нескольких работодателей на почасовой основе.

Неполная занятость чаще приводит к неравенству на рынке труда, если работодатели используют ее для снижения затрат на оплату труда или для адаптации к значительным колебаниям рыночного спроса (Messenger and Ray, 2015). Некоторые работодатели могут нанимать сотрудников на неполную ставку по той причине, что такие сотрудники не подпадают под установленные минимальные критерии выплаты пособий по социальному обеспечению (Carré and Tilly, 2012; Greenhouse, 2012). В некоторых странах, таких как Япония, Республика Корея и Южная Африка, право на получение пособия по безработице ограничено установленным минимальным количеством рабочих часов, что имеет очевидные последствия для тех, кто трудится на условиях неполного рабочего времени, поденщиков и временных работников, включая домашних работников, чья продолжительность рабочего времени ниже установленного минимального порога (Fagan et al., 2014; ILO, 2015c)⁴².

Неполная занятость ограничивает доступ к карьерным перспективам и связанным с ними увеличением заработной платы и повышением квалификации. Предполагается, что работающие на условиях неполной занятости меньше заинтересованы в построении карьеры, т. к. сокращенный рабочий график сигнализирует работодателям о том, что у работника иные приоритеты. Это означает, что те, кто трудится на условиях неполной занятости, имеют меньше шансов перейти на более высокооплачиваемые должности (McDonald et al., 2009). Что касается возможностей для обучения, по сравнению с работниками на полную ставку работники в неполной занятости, как правило, имеют меньший доступ к обучению. Это особенно актуально в отношении частично занятых работников, которые трудятся на основе временных контрактов (Fagan et al., 2014; Asao, 2011).

2. Несоразмерно большое число женщин среди маргинальных частично занятых работников

За последнее десятилетие маргинальная неполная занятость стала наиболее распространенной формой нестандартного труда, характеризующейся крайне короткой продолжительностью рабочего времени, – менее 15 часов или менее 20 часов в неделю, в зависимости от установленного на национальном уровне минимального порога (Messenger and Wallot, 2015). Маргинальная неполная занятость включает контракты «по вызову» и контракты «с нулевой продолжительностью рабочего времени». Рабочий график при подобной неполной занятости может быть крайне изменчивым, непредсказуемым и ненадежным. Иногда работники могут даже не знать, когда начнется или закончится их работа. Одним из секторов с крайне высокой представленностью женщин и крайне непредсказуемым и ненадежным рабочим графиком является домашний труд. Кроме того, многим домашним работникам приходится в течение длительного времени работать по вызову (ILO, 2011b; ILO, 2014f). Нетипичный график работы, особенно если он навязан работнику, – это один из признаков плохих условий труда. При отсутствии минимальных ставок почасовой оплаты труда работодатели могут не считать себя обязанными устанавливать для работников минимальное или определенное количество рабочих часов (ILO, 2015c). Масштабы маргинальной неполной занятости и предоставляемой маргинальным работникам правовой защиты в разных странах существенно различаются (Messenger and Wallot, 2015).

Более того, нефиксированный график работы может приводить к конфликту между оплачиваемыми трудовыми обязательствами и личными жизненными потребностями (там же; Keller et al. 2012). Маргинальная неполная занятость, основанная на работе по вызову, облегчает работодателям процесс найма и увольнения сотрудников. У поденщиков меньше шансов пройти обучение и получить иные льготы. В Ирландии работники по вызову на 47 процентов реже проходят профессиональную подготовку по сравнению с теми, кто трудится на основе постоянных контрактов (Layte et al. 2008).

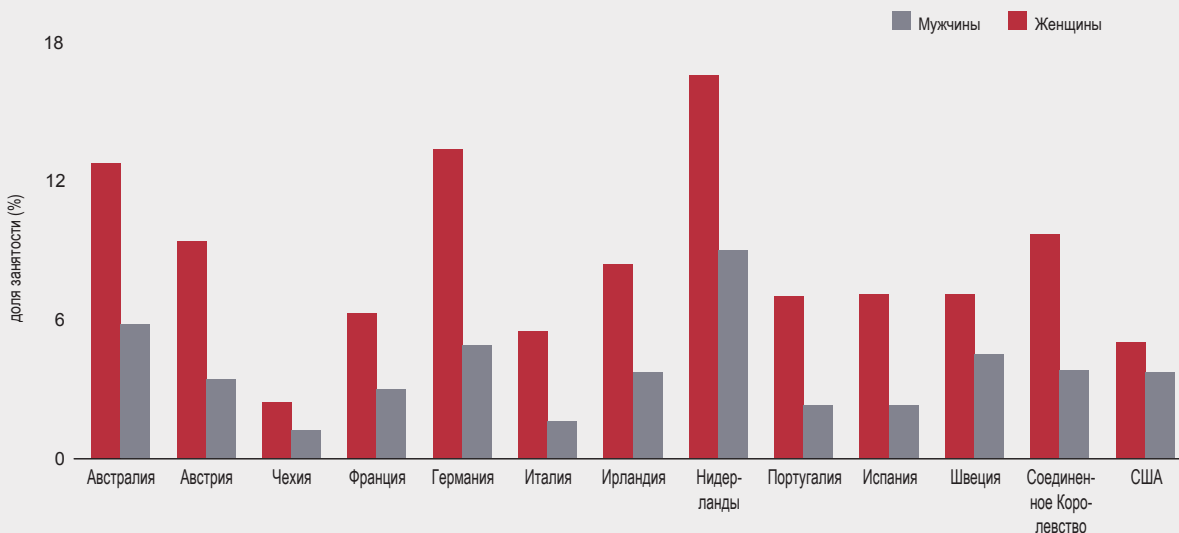
Исследования, проведенные в 13 развитых странах, показывают, что маргинальная неполная занятость более распространена среди женщин (рисунок 29). Это можно объяснить тем, что работа по вызову обычно присутствует в феминизированных занятиях. Именно по такой схеме, как правило, осуществляется наем персонала в гостиничном бизнесе и сфере ухода за престарелыми в Швеции. В Италии 60 процентов всех работников гостиничного и ресторанного бизнеса и 13 процентов всех работников секторов образования, здравоохранения, социальных и личных услуг работают по вызову (Eurofound, 2015a). В Соединенном Королевстве подобные «контракты с нулевой продолжительностью рабочего времени» часто встречаются в секторах образования,

.....
⁴² Минимум 20 запланированных рабочих часов в неделю в Японии; не менее 60 часов в месяц, или 15 часов в неделю в Республике Корея; более 24 часов в месяц в Южной Африке.

здравоохранения и государственного управления (30 процентов от общего числа контрактов с нулевым временем), а также в гостиничном бизнесе и сфере розничных услуг (27 процентов от общего числа контрактов с нулевым временем) (Brinkley, 2013). В Соединенном Королевстве многие сотрудники служб ухода за престарелыми также работают по контракту с нулевой продолжительностью рабочего времени (Koehler, 2014). Наблюдаемой чрезмерной представленностью работников женского пола во многих из указанных секторов можно объяснить несоразмерно большую представленность женщин в маргинальной неполной занятости. Маргинальная неполная занятость представляет собой сложную проблему, поскольку она также способствует снижению доходов женщин и ставит под угрозу их экономическую стабильность.

Рисунок 29

Доля занятых женщин и мужчин, работающих 14 или менее часов в неделю, 2014 г.



Источник: по материалам исследования Мессенджер и Уоллот (2015 г.); данные национальных обследований рабочей силы, обследований рабочей силы Европейского Союза, ILOSTAT 2014 г.

3. Чрезмерная продолжительность рабочего времени и стереотипы о естественности переработки

Наряду с потенциальными проблемами, которые связаны с чрезмерно короткой продолжительностью рабочего времени, есть и другая крайность — сверхурочный труд (определяемый как труд продолжительностью более 48 часов в неделю). Такой труд отрицательно влияет на работников, их здоровье и психическое благополучие, а также на баланс между трудовой и семейной жизнью. Переработка характерна для низкооплачиваемых работников и тех, кто не имеет возможности влиять на организацию своих рабочих мест и условий труда, например, домашних работников. С другой стороны, для некоторых работников более продолжительный рабочий день означает более высокий заработок, как в случае сотрудников банков и адвокатских бюро. Регламентирующее сверхурочный труд национальное законодательство может не распространяться на определенные группы работников.

Мужчины составляют более высокую процентную долю работников с чрезмерной продолжительностью рабочего времени. Как показано в докладе Eurofound, в 27 странах Европейского Союза в неделю мужчины работали в среднем на 2,1 часа дольше женщин (Eurofound, 2010). Помимо того, что сверхурочный труд воспринимается как норма, подобные социальные представления ограничивают карьерный рост женщин и оказывают давление на мужчин, от которых ожидают, что они будут работать сверхурочно. Так, гендерные стереотипы и традиционные представления в отношении рабочего времени способствуют закреплению существующего разделения труда (Lee et al., 2007). Именно эти традиции сверхурочного труда приводят к стигматизации специалистов-профессионалов, предпочитающих работать на более гибких условиях, например, на условиях неполного рабочего времени или удаленно.

Как указывают Уильямс и соавторы (Lee et al., 2007), стигматизация гибкого рабочего графика является гендерно обусловленным явлением. Женский труд на основе гибкого графика воспринимается как норма, т. к. считается, что семья для женщины является большим приоритетом, чем работа (Stone, 2013; Stone and Hernandez, 2013). Сокращая продолжительность своего рабочего времени, женщины бывают внутренне готовы к резкому понижению своего статуса на рабочем месте и качества выдаваемых им рабочих заданий (Stone

and Hernandez, 2013). Среди мужчин бытуют традиционные представления о том, что хороший отец – это добытчик, который много зарабатывает. Таким образом, работающий по гибкому графику мужчина воспринимается как «не совсем мужчина» (Williams et al., 2013; Berdahl and Moon, 2013; Rudman and Mescher, 2013; Vandello et al., 2013.).

Стереотипы о сверхурочной работе как о норме препятствуют доступу женщин к статусным и высокооплачиваемым рабочим местам, при этом женщины в самых низкооплачиваемых занятиях также зачастую работают сверхурочно. Самозанятые работники фактически не охвачены национальным законодательством, регламентирующим продолжительность рабочего времени. Это отражено в изложенных в первой части выводах, показывающих, что по сравнению с наемными работниками самозанятые работники чаще трудятся более 48 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени наемных работников-мужчин выше, чем наемных работников-женщин, но следует отметить, что чрезмерная продолжительность рабочего времени характерна для определенной категории наемных работников, а именно домашних работников, т. е. тех, кто обслуживает частные домашние хозяйства. Домашние работники составляют 3,6 процента от общей численности наемных работников. Женщины составляют подавляющее большинство домашних работников в мире – от 63 процентов на Ближнем Востоке до 92 процентов в Латинской Америке и странах Карибского бассейна. Во всем мире 57 процентов всех домашних работников, или 29,7 млн человек, трудятся на условиях ненормированного рабочего времени. Малая часть (3,6 процента) всех домашних работников, или 1,9 млн человек, работают по фиксированному графику, но на менее выгодных условиях по сравнению с другими работниками. Продолжительность рабочего времени домашних работников выше, чем в среднем для работников в их странах. В Непале домашние работники трудятся в среднем 52 часа в неделю при том, что средний показатель по стране составляет 39 часов. Примерно о такой же продолжительности рабочего времени сообщили домашние работники в Индонезии (51,6 часа), Малайзии (65,9 часа), на Филиппинах (52 часа), в Катаре (60 часов), Таиланде (58,3 часа), Намибии (62 часа) и Объединенной Республике Танзания (63 часа)⁴³. В промышленно развитых странах средняя продолжительность рабочей недели домашних работников, наоборот, значительно меньше, и, например, в Европе эти работники часто сталкиваются с проблемой недостаточной загруженности (ILO, 2013f)⁴⁴.

Чрезмерная продолжительность рабочего времени и жесткий рабочий график также в значительной мере способствуют возникновению конфликта между трудовой и семейной жизнью для тех, кому приходится искать баланс между работой, семьей и иными обязательствами (Fagan et al., 2012). Традиции переработки препятствуют карьерному росту женщин в профессиональных занятиях, а стигматизация работников, которые трудятся по гибкому графику, не мотивирует мужчин сокращать свое рабочее время в пользу семейных обязанностей. Чрезмерная продолжительность рабочего времени женщин и мужчин в низкооплачиваемых занятиях также ограничивает их способность обеспечить баланс между трудовыми и семейными обязанностями (этот вопрос более подробно описывается ниже в Главе III).

Д. Дискриминация: необъяснимая составляющая гендерного разрыва в оплате труда

1. Анализ гендерного разрыва в оплате труда

В гендерном разрыве в оплате труда можно выделить «объяснимые» и «необъяснимые» составляющие. В докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.» (ILO, 2015d) анализируются объяснимый и необъяснимый гендерный разрыв в оплате труда в ряде наиболее развитых стран. Ряд наблюдаемых характеристик рынка труда, таких как опыт работы, уровень образования и сектор занятости, можно отнести к «объяснимым» составляющим, а дискриминация и другие не поддающиеся объяснению факторы образуют «необъяснимую» составляющую. В США, где женщины занимают 62 процента рабочих мест с минимальной заработной платой и ниже, причина гендерного разрыва в оплате труда по большей части объяснима (Krogstad, 2014). Однако в отношении более высокооплачиваемых работников-женщин, гендерный разрыв в оплате труда остается в значительной степени необъясненным. Точно так же, в Чили и Российской Федерации факторы, обуславливающие гендерный разрыв в оплате труда, не поддаются объяснению (ILO, 2015d).

К необъяснимым факторам, которые в основном приводятся в литературе и которые не всегда отделимы от дискриминации, можно отнести регулярно повторяющиеся наблюдаемые или не поддающиеся измерению характеристики, такие как рискованные действия, гибкий рабочий график, добровольная переработка, работа по нестандартному графику, высокая мобильность, конкуренция, амбиции, трудозатраты и разница в уровне

⁴³ В качестве точек данных использовались следующие годы: Индонезия (2008), Малайзия (2008), Намибия (2007), Филиппины (2010), Катар (2009), Таиланд (2003) и Объединенная Республика Танзания (2006).

⁴⁴ По данным проведенного МОТ анализа ситуации в 17 промышленно развитых странах (ILO 2013f), продолжительность рабочей недели домашних работников колеблется от 15,1 часа в Австрии до 39,6 часа в Литве.

ответственности. Усугублению гендерного разрыва в оплате труда также способствует дискриминация. Работодатели могут дискриминировать работников, исходя из собственного субъективного предвзятого отношения к женщинам (Petreski and Mojsoska Blazeovski, 2015). Например, гендерному разрыву в оплате труда могут способствовать социальные представления работодателей и их стереотипы в отношении материнства (потенциального материнства). Работодатели могут обосновывать более низкую оплату труда женщин соображениями о том, что у женщин отсутствует преданность своей работе. Всех женщин такие работодатели воспринимают как потенциальных матерей и лиц, обеспечивающих уход, и могут пренебрегать ими при распределении более сложных трудовых заданий или продвижении сотрудников на более высокую ступень служебной иерархии. Когда у женщины появляются дети, работодатели и коллеги делают вывод, что теперь она будет менее привержена своей работе, и сохраняют это свое мнение, даже если женщина не переходит на укороченный рабочий день (Lips, 2013a). Основываясь на таких представлениях, работодатели могут прибегать к т. н. «статистической дискриминации», считая, что все женщины изначально планируют прервать свою карьеру, меньше заинтересованы в обучении для повышения квалификации и менее охотно занимают должности, не влекущие за собой немедленного денежного вознаграждения (Rubery and Grimshaw, 2015).

Дискриминация в отношении беременных женщин и работников с семейными обязанностями, или «дискриминация по признаку материнства», – распространенная проблема во всем мире. Все больше фактов свидетельствует о том, что не менее распространено «преследование по признаку материнства» (“maternity harassment”), т. е. практика преследования женщин по причине беременности, рождения ребенка или состояния здоровья, связанного с беременностью или родами, или подобное обращение с работниками с семейными обязанностями. Кроме того, есть основания считать, что практика дискриминации и насилия усилилась в ряде стран в период экономического кризиса (ILO, 2015n). Так, по данным обследования, проведенного в 2015 году в Соединенном Королевстве Комиссией по вопросам равенства и прав человека, 11 процентов женщин-респондентов сообщили о том, что их уволили или принудительно вывели за штат, в то время как в отношении их коллег этого не произошло, либо с ними обращались настолько плохо, что они были вынуждены уйти с работы. В масштабе населения Соединенного Королевства это может означать, что работу ежегодно теряют 54 000 женщин. Исследование также показало, что каждая пятая родившая женщина подвергалась притеснениям или слышала негативные комментарии со стороны работодателей или коллег в связи с беременностью либо оформлением перехода на гибкий рабочий график. Число столкнувшихся с такими ситуациями матерей может составлять до 100 тысяч в год (EHRC, 2015.).

Другое исследование распространенности «притеснений по признаку материнства» (“maternity harassment” – *matahara*), показало, что 48,7 процента женщин, работающих по краткосрочным агентским договорам, подверглись несправедливому увольнению (более одной пятой), понижению в должности, несправедливому обращению или словесным оскорблениям. Опрос также показал, что от аналогичного неподобающего обращения пострадали 21,8 процента сотрудников с постоянными стандартными контрактами. Число жалоб, связанных с притеснением матерей, возросло с 2009 году на 18 процентов, что хронологически совпало с увеличением числа женщин, вернувшихся на рабочие места по окончании отпуска по беременности и родам (McCurry, 2015).

Следует отметить, что, по мнению ряда авторов, дискриминация также влияет на объяснимые факторы гендерного разрыва в оплате труда (Lips, 2013a and 2013b; Tharenou, 2013; Petreski и Mojsoska-Blazeovski, 2015). Например, трудовой стаж женщин и мужчин может различаться, поскольку женщины чаще работают неполный день, трудятся на более гибких условиях или делают перерывы в карьере с тем, чтобы посвятить себя семейным обязанностям (там же). Как обсуждалось ранее, решение женщин и мужчин перейти на гибкий график работы во многом определяется традициями в отношении труда и, следовательно, женщины и сегодня прерывают свою карьеру чаще, чем мужчины. Как указывалось выше, профессиональная и отраслевая сегрегация приводит к концентрации женщин в более низкооплачиваемых занятиях, чем также отчасти объясняется гендерный разрыв в оплате труда. На оба указанных фактора влияют семейные обязанности, гендерные стереотипы, традиции и нормы. Таким образом, работу женщин на низкооплачиваемых рабочих местах нельзя отнести исключительно к их личному выбору.

Социальные институты также могут закреплять дискриминацию, тем самым ослабляя или усиливая существующее гендерное неравенство, в том числе гендерный разрыв в оплате труда. Социальные институты, участвующие в формировании официальных законов и неофициальных установок, считаются дискриминационными, если они недооценивают статус женщин в домашних хозяйствах или рабочей силе, либо ограничивают их полномочия в плане принятия решений (Branisa et al., 2013; Gonzales et al., 2015; Demirguc-Kunt et al., 2013). Как видно из раздела, посвященного развитию женского предпринимательства, такие дискриминационные социальные институты, как родительская власть, доступ к земле, неземельным активам и финансовым услугам, могут ограничивать возможности трудоустройства женщин. Законодательно закрепленное неравное обращение с мужчинами и женщинами, а также пробелы в правовой защите в отношении недискриминации в сфере труда и равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности также ведут к дискриминационной практике, и негативно воздействуют на гарантированный доход женщин (ILO et al., 2014). На коэффициент удержания матерей в рабочей силе влияет отсутствие надлежащей правовой защиты беременных женщин и матерей посредством законов о недискриминации, соразмерный оплачиваемый отпуск по беременности и родам и отсутствие гарантированного права на возвращение на работу (подробнее рассматривается ниже в разделе E).

2. Санкция за материнство и бонус за отцовство

Во всех регионах помимо существующего гендерного разрыва в оплате труда работающие матери несут дополнительное бремя в виде более низкой заработной платы. В среднем работающие матери зарабатывают меньше женщин, не имеющих детей-иждивенцев, и намного меньше отцов с теми же характеристиками домохозяйств и занятости. Даже после того, как дети вырастают, санкция за материнство сохраняется (Grimshaw and Rubery, 2015). Наблюдаемое во многих странах увеличение гендерных разрывов пропорционально увеличению возраста работников позволяет предположить, что женщины с детьми теряют в заработке из-за перерывов в трудовой деятельности и сокращенного рабочего дня, необходимых им по причине рождения ребенка и выполнения семейных обязанностей, а затем, возможно, не могут восстановить свои прежние позиции в иерархии оплаты труда. Впоследствии такие женщины могут навсегда остаться на должностях с ограниченными перспективами повышения заработной платы (Davies et al., 2000).

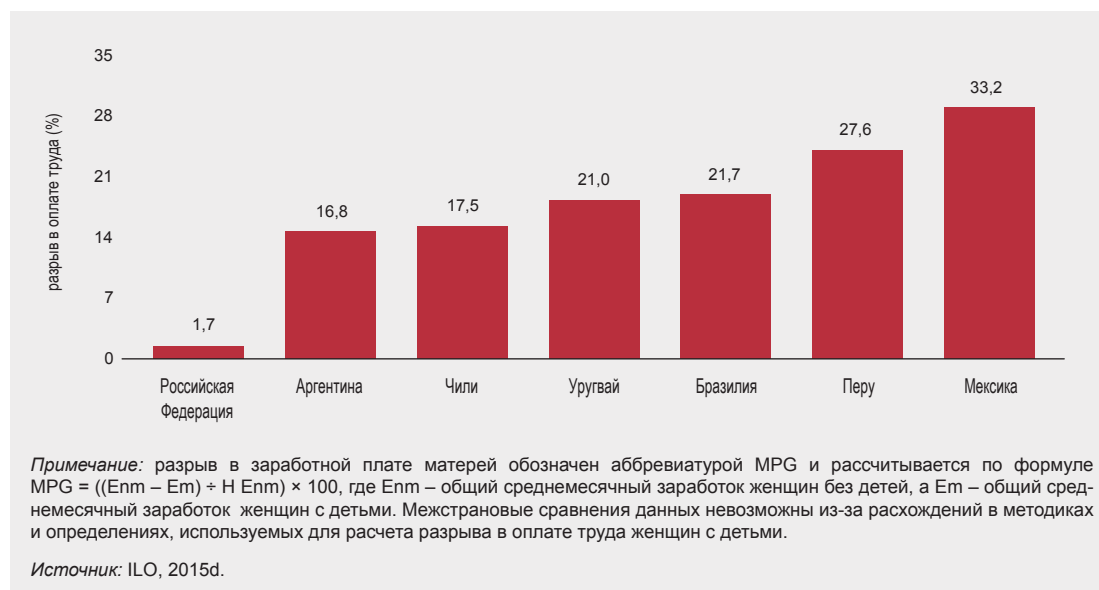
Существующие исследования, в которых сравнивается средняя заработная плата матерей и женщин без детей, показывают, что на матерей налагается санкция за материнство в форме более низкой заработной платы. Так, по данным исследования ситуации в 21 развивающейся стране, размер санкции за материнство в среднем составляет 42 процента (Agüero et al., 2011). В Китае она составляет 37 процентов (Zhang et al., 2008), в то время как в Италии недельный заработок матерей на 15 евро меньше средней недельной заработной платы в 360 евро. У матерей средний ежегодный прирост заработной платы на 3 процента ниже, чем у других работников (Pacelli et al., 2012). На рисунке 30 показан нескорректированный разрыв в уровне заработной платы женщин с детьми в ряде стран с развивающейся экономикой, колеблющийся от менее 5 процентов в Российской Федерации до более 30 процентов в Мексике.

В дополнение к санкциям в отношении женщин с детьми в форме более низкой заработной платы, дальнейшему увеличению разрыва в оплате труда способствует также бонус за отцовство, то есть более высокая заработная плата мужчин при наличии детей (Budig, 2014). Лонгитюдное исследование гендерного разрыва в оплате труда в Норвегии в период 1979 по 1996 гг. показало: в условиях практически повсеместного сокращения размера санкции за материнство в результате внедрения ориентированной на семью политики, основной движущей силой разрыва в оплате труда матерей стала более высокая оплата труда мужей и отцов (Petersen et al., 2014). По данным исследования восьми промышленно развитых стран, отцы получали прибавку к заработной плате, в частности, в Канаде, Франции, Германии и США (Lundberg, 2012).

Авторы ряда исследований предполагают, что несоразмерно большой размер бонуса за отцовство может быть обусловлен уровнем образования, этнической принадлежностью, гетеросексуальным семейным положением, а также профессиональным и управленческим статусом мужчин (Hodges and Budig, 2010). Например, в США заработок женщин снижается при рождении очередного ребенка, при этом заработок мужчин с каждым родившимся ребенком увеличивается. Все мужчины получают бонус за отцовство, причем его величина зависит от этнической принадлежности. Окончившие колледж белые мужчины получают бонус в среднем в размере 5258 долл. США, латиноамериканцы – 4170 долл. США, а афроамериканцы – 1500 долл. США (Budig, 2014.).

Рисунок 30

Разрыв в оплате труда, связанный с материнством, отдельные страны (последний год, за который имеются данные, нескорректированные данные о заработной плате)



Е. Устранение гендерного разрыва в оплате труда

В широком смысле различия в оплате труда связаны с объективными различиями в ценности выполняемой работы (с учетом навыков, условий труда, уровня ответственности и приложенных усилий). Однако, как показывает настоящая глава, гендерный разрыв в оплате труда также объясняется и другими факторами, в том числе дискриминацией. Разница в зарплате является симптомом более широких проблем гендерного неравенства на рынке труда, однако существуют инструменты политики, которые могут содействовать равному вознаграждению труда женщин и мужчин.

1. Устранение неравного обращения с мужчинами и женщинами на рынке труда

Четкие законодательные рамки, устанавливающие равные условия, обеспечивают женщинам равный доступ к участию на рынке труда и защиту от любых форм прямой и косвенной дискриминации и преследования. Эффективная правовая база, предотвращающая дискриминацию работников по признаку пола, материнства, отцовства и наличия семьи (вставка 5), является тем официальным механизмом, который позволяет устранять барьеры в трудоустройстве и продвижении по службе, такие как ограничения прав собственности, на использование женского труда в определенных занятиях или продолжительности рабочего времени.

Существует ряд базовых мер правовой защиты, имеющих решающее значение для продолжения трудовой деятельности женщин, в особенности после рождения ребенка. К ним относятся: гарантированное право возвращения на работу после отпуска на ту же самую или эквивалентную должность и оклад; перенос бремени доказывания на работодателей; принятие законов, запрещающих дискриминацию и насилие по признаку пола вообще и по признаку материнства и семейных обязанностей, в частности, а также обеспечение гендерно-ориентированной охраны здоровья на рабочем месте.

Вставка 5

Меры по искоренению неравного обращения по признаку материнства и семейных обязанностей

Многие страны реализуют меры по обеспечению защиты от дискриминации всех трудящихся, в том числе самозанятых работников. Так, в Испании случайные, сезонные и самозанятые работники, а также студенты имеют право на отпуск по беременности и родам. В Азербайджане, Бразилии и Сингапуре самозанятым работникам гарантированы денежные пособия по беременности и родам. В Канаде, Республике Корея и США трудовое законодательство гарантирует право на возвращение после отпуска по беременности и родам на прежнюю или эквивалентную должность, оплачиваемую по той же ставке. Во Франции закон о равенстве между мужчинами и женщинами от 2014 года устанавливает, что работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с женщиной в течение четырех недель после рождения ее ребенка. «Пол», «беременность» и «семейные обязанности» прямо упоминаются как запрещенные основания для дискриминации в законодательстве Австралии, Франции, Италии и Республики Корея. Бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с материнством, возложено на работодателя, в частности, в законодательстве Аргентины, Колумбии, Германии, Мавритании, Шри-Ланки и Замбии. В Австрии, Чили, Гватемале и Панаме работодатели обязаны до направления уведомления об увольнении беременной или кормящей сотрудницы запрашивать соответствующее судебное или административное разрешение. В Боливии, Бразилии, Венесуэле, Экваториальной Гвинее и Словении работодатели обязаны до увольнения работника получить разрешение инспектора труда. К 2013 году 38 процентов из рассмотренных 144 стран мира предприняли шаги по переложению бремени доказывания на работодателей.

Трудовое законодательство защищает беременных работающих женщин и кормящих матерей от опасного и вредного для здоровья труда, а в некоторых странах, как, например, во Франции, Японии и Испании, существующие процедуры позволяют по медицинским показаниям временно переводить сотрудников на другую работу или изменять их рабочие обязанности. В Италии, Мексике и Российской Федерации также действуют законодательные положения об изменении рабочего графика с целью облегчить уход за грудными детьми и обеспечить возможность для грудного вскармливания. Гвинея-Бисау, Республика Корея, Турция и Вьетнам предоставляют работникам отпуск и оплату дородовых медицинских осмотров.

Источник: ILO, 2014d.

Гарантированное право вернуться на ту же или эквивалентную должность по окончании отпуска по беременности и родам имеет важное значение для обеспечения стабильного положения и продвижения женщин в оплачиваемой занятости после рождения детей. В ходе проведенного МОТ исследования 146 стран обнаружилось, что лишь в 38 странах существуют установленные законом гарантии права женщин на возвращение на ту же или эквивалентную должность при возобновлении трудовой деятельности, в 26 странах женщинам гарантировано возвращение на прежнюю должность, однако в 82 странах им не предоставляется никаких гарантий (ILO, 2014d). Судебные системы, возлагающие бремя доказывания в случае увольнения на работодателя, помогают

защитить женщин, уволенных по причине беременности и родов. Кроме того, запрещающее дискриминацию по признаку материнства или беременности законодательство может быть распространено на многие аспекты сферы труда, в том числе на доступ к занятости, прием на работу и увольнение, расчет трудового стажа, продвижение по службе, обучение, перевод на другую должность, выход на пенсию и другие условия труда.

Политика в области охраны труда способствует созданию безопасных и здоровых условий на рабочих местах для женщин и мужчин. При этом гендерно нейтральная политика не всегда может удовлетворить потребности беременных работающих женщин и кормящих матерей. Такие работники, к примеру, могут чаще нуждаться в изменении рабочего графика для прохождения медицинских осмотров во время беременности и грудного вскармливания после родов. Кроме того, может потребоваться корректировка рабочих функций беременных и кормящих женщин с тем, чтобы оградить их от операций, которые представляют опасность для их здоровья или здоровья их будущего или новорожденного ребенка (ILO, 2014d).

При этом некоторые положения законодательства, принятые в целях защиты определенных групп работников, в особенности женщин, могут носить дискриминационный характер. Например, правовые положения, запрещающие опасный, а также ночной и сверхурочный труд для всех женщин, какими бы похвальными они ни были с точки зрения заботы о здоровье, противоречат принципу равенства возможностей и обращения в области труда и занятости и способствуют гендерной дискриминации в сфере труда. МОТ установила, что в 111 из 160 стран, по которым имеется информация, действуют законодательные положения в отношении выполнения опасного или вредного для здоровья труда беременными и кормящими женщинами, а в 78 странах (49 процентов) действуют прямые запреты на такой труд. Почти половина стран, где введены прямые запреты, запрещают всем женщинам работать в определенных условиях, классифицируемых как опасные (ILO, 2014d).

Необходимо также кодифицировать в законодательстве и включить в процесс коллективных переговоров принцип равного вознаграждения за труд равной ценности (вставка 6). Применительно к установлению оплаты труда на уровне секторов и занятий это также означает, что для секторов и занятий с высокой концентрацией женщин минимальная оплата труда должна быть установлена на том же уровне, что и в сопоставимом секторе или занятии с преобладанием мужчин.

Правительства и организации работников и работодателей могут активно решать проблему неравного обращения с женщинами и мужчинами в сфере труда. Механизмы равного обращения должны реализовываться посредством эффективных средств правовой защиты, контроль за применением которых осуществляет инспекция труда и специализированные органы по вопросам равенства, а поддерживать их должен реальный доступ к судам. Проводить мониторинг созданных рамок основ поможет сбор данных по вопросам дискриминации (ILO et al., 2014).

Вставка 6

Принятие законов о равной оплате труда и закрепление принципа равной оплаты труда посредством коллективных переговоров

Как указывается в Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (№ 100), принцип равного вознаграждения женщин и мужчин за труд равной ценности должен применяться в национальных законах и нормативах. Понятие «труд равной ценности» имеет ключевое значение для устранения дискриминации по признаку пола, особенно в тех случаях, когда женщины и мужчины выполняют разные работы, которые тем не менее эквивалентны по ценности. Применение указанного принципа особенно эффективно в плане устранения гендерного разрыва в оплате труда, обусловленного отраслевой и профессиональной сегрегацией. Принцип равного вознаграждения за труд равной ценности был включен в законодательство нескольких стран. В Многонациональном Государстве Боливия и Эквадоре равное вознаграждение за труд равной ценности закреплено в конституции. В Того и Уганде работодатели по закону обязаны обеспечивать всем работникам равное вознаграждение за труд равной ценности или одинаковую работу.

Равное вознаграждение за труд равной ценности может дополнительно обеспечиваться посредством коллективных соглашений. В 2010 году в Дании было обновлено коллективное соглашение в производственном секторе и в него было включено положение о создании трибунала по равной оплате труда. Трибунал возглавляет судья суда по трудовым вопросам, который рассматривает споры. За выдвижение членов в состав совета отвечают ведущие организации работников и работодателей. Аналогичное коллективное соглашение было подписано и в других секторах, включая транспорт, строительство и клининговые компании. Таким образом, в настоящее время трибунал охватывает все секторы и в него входят представители всех организаций.

Существуют разные способы обеспечить применение указанного принципа на практике, например, с помощью трудовой инспекции. Так, в Бельгии, Чешской Республике, Сальвадоре, Кении, Марокко и Испании инспекторов труда учат осуществлять проверку не только условий труда, но и систем оплаты труда. Инспекторов инструктируют, как оценивать рабочие места таким образом, чтобы определить, выплачивается ли равное вознаграждение за труд равной ценности.

Источник: IOelz et al., 2013.

2. Содействие равному вознаграждению за труд равной ценности посредством прозрачных методов установления размера заработной платы, обучения и гендерно нейтральных методов оценки рабочих мест

Принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, провозглашенный Конвенцией 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) закладывает концептуальную основу в борьбе с дискриминацией. Данный принцип был вновь подтвержден в задаче 8.5 Цели устойчивого развития по содействию неуклонному, всеохватывающему и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех, которая предусматривает, что к 2030 году страны должны «достичь полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, молодых людей и лиц с ограниченными возможностями, и равной оплаты за труд равной ценности».

При этом четкое понимание того, как этот принцип работает, зачастую отсутствует. В ряде стран законы и нормативы касаются только равной оплаты за «идентичный» или «аналогичный» труд, но не за труд «равной ценности». Отсутствие во многих странах надежных дезагрегированных по полу данных о заработной плате скрывает существование гендерного разрыва в оплате труда, что затрудняет мониторинг тенденций изменения его размера и глубинных причин его возникновения. Источником гендерных предубеждений в отношении структуры и практики оплаты труда может быть заниженная оценка женского труда. Крайне важно осуществлять подготовку и предоставлять практические рекомендации по применению принципа равной оплаты за труд равной ценности в национальных законодательствах и процедурах и тем самым оказывать помощь национальным органам по вопросам равенства, учреждениям, устанавливающим нормы оплаты труда, а также социальным партнерам, когда они обсуждают положения о равной оплате труда для включения в коллективные договоры или разрабатывают политику на рабочих местах (ILO, 2015с).

Ключевым средством решения вопроса о равной оплате труда являются гендерно нейтральные методы оценки рабочих мест. Оценки рабочих мест помогают определить ценность различных работ объективным и недискриминационным способом (Oelz et al., 2013). Это крайне важно, учитывая, что женщины и мужчины по-прежнему группируются в разных занятиях. Например, традиционно «женское» занятие по обеспечению ухода может восприниматься как требующее низкого уровня квалификации, и спектр навыков, необходимых специалистам по уходу, зачастую не учитывается. Считавшийся «мужским» труд в сфере строительства, напротив, оценить легче, поскольку требуемые навыки очевидны – трудящиеся в данной отрасли выполняют тяжелую работу. Объективная оценка навыков, обязанностей, условий труда и прилагаемых к нему усилий будет способствовать тому, что многочисленные характеристики и навыки, необходимые для более «женских» занятий, не будут недооцениваться. Кроме того, гендерно нейтральная оценка рабочих мест может ослабить эффект отраслевой и профессиональной сегрегации, как это произошло в сфере организации питания в Португалии (вставка 7).

Вставка 7

Переоценка феминизированного сектора в Португалии

В Португалии в сфере организации питания в основном преобладают женщины. Большинство предприятий данного сектора являются малыми и характеризуются низким уровнем доходов, низкой производительностью, высокой текучестью кадров и высоким уровнем абсентеизма. С учетом сложившихся условий труда большинство работников в данной отрасли составляют молодые женщины-мигранты из Бразилии и португалоговорящих африканских стран.

В ходе реализации в 2005–2008 гг. финансируемого Европейской Комиссией и МОТ проекта, использовался гендерно непредвзятый метод оценки рабочих мест в секторе общественного питания напитков и ресторанного бизнеса, где преобладают женщины. Совместно с социальными партнерами были сформулированы проблемы, с которыми сталкиваются как работники, так и работодатели. Опыт и инструментарий проекта составили основу 25-часового учебного курса, вошедшего в национальный перечень программ государственного обучения для различных секторов. Кроме того, Португальская федерация профсоюзов обувной промышленности подготовила учебное пособие по равной оплате труда для членов профсоюзов, участвующих в коллективных переговорах.

Источник: ILO, 2015с.

Чтобы надлежащим образом реализовывать принцип равного вознаграждения, основные целевые группы должны иметь доступ к специализированной информации и к обучению по вопросам равной оплаты труда. В целевые группы входят должностные лица по вопросам занятости, должностные лица в органах по вопросам равенства и прав человека, судьи, инспекторы труда, менеджеры и консультанты по кадрам, работники и работодатели и их организации, а также женские организации. Одним из способов предоставления специализированной информации является создание прозрачной схемы оплаты труда и продвижения по службе (Oelz et al., 2013; ILO, 2012с). Например, омбудсмен по вопросам равноправия в Швеции опубликовал доклад

по результатам обследования заработной платы, призванный объяснить разницу между равным трудом и трудом равной ценности. Кроме того, омбудсмен предпринял шаги по проведению обследований и анализа трудовых доходов (Oelz et al., 2013; ILO, 2012c). Аналогичным образом, согласно национальному плану действий по обеспечению гендерного равенства на рынке труда, Австрия обязала компании каждые два года вместе с данными о доходах персонала представлять отчет о равной оплате труда. Компании должны предоставлять дезагрегированные по признаку пола данные о различных категориях сотрудников и об их средней или медианной заработной плате после корректировки с учетом отработанного времени (European Commission, 2014b).

3. Поддержка адекватной и всеобъемлющей системы минимальной заработной платы и укрепление роли коллективных переговоров

За последнее десятилетие выросло число стран, которые начали реализовывать политику в области минимальной заработной платы в качестве инструмента борьбы с низкой оплатой труда и растущей бедностью, повышения покупательной способности трудящихся, борьбы с гендерной дискриминацией в сфере оплаты труда, а также решения проблем уязвимости женщин перед риском длительного пребывания на низкооплачиваемых рабочих местах (ILO, 2010c). Возросшее внимание к вопросу минимальной заработной платы также отчасти объясняется наличием эмпирических данных, свидетельствующих о том, что грамотно спланированное и реализованное установление минимальной заработной платы помогает защитить работников и в определенной степени влияет как на занятость, так и на инфляцию. Таким образом, установление минимальной заработной платы в целях повышения доходов женщин должно стать целью государственной политики, направленной на достижение гендерного равенства в сфере труда, т. к. женщины обычно в большей степени, чем мужчины ощущают эффект от повышения минимальной заработной платы (там же).

Указанная политика должна применяться ко всем работникам, формироваться и устанавливаться на соразмерном уровне, на базе объективных данных и всесторонних консультаций с организациями работодателей и работников на всех этапах разработки и внедрения системы, в соответствии с положениями Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) и соответствующей Рекомендации 1970 года (№ 135).

Вставка 8

Необходимость устранения диспропорций в ставках минимальной заработной платы домашних работников и работников других секторов

По оценкам МОТ, во всем мире около 42,5 процента домашних работников в 2010 году не были охвачены системой минимальной заработной платы, несмотря на то, что в странах, где они работают, минимальная заработная плата установлена в отношении других работников. Еще 5,9 процента домашних работников были охвачены системой минимальной заработной платы, но она была установлена на более низком уровне по сравнению с другими работниками (ILO, 2013f).

При установлении отдельной минимальной ставки заработной платы для домашних работников на основе сектора или занятия важно, чтобы домашний труд не был недооценен. В странах, которые анализировали исследователи Олз и Рани (2015 год), были выявлены диспропорции в минимальной ставке заработной платы домашних работников и работников других секторов. На Филиппинах в 2013 году ежемесячная минимальная заработная плата домашних работников в столичном регионе этой страны составляла одну пятую заработной платы работников несельскохозяйственного сектора в столичном регионе. В Мали минимальная заработная плата установлена для семи категорий домашних работников: заработная плата низшей категории составляет две трети от высшей категории, и она ниже минимальной заработной платы по стране. В Южной Африке месячная или почасовая минимальная заработная плата домашнего работника составляет лишь 60 процентов от заработной платы работников сектора уборки, которые трудятся по контракту. В Индии минимальная заработная плата домашних работников ниже, чем у уборщиков, которые являются самыми низкооплачиваемыми работниками. Несмотря на то, что в изученных странах, включая Бразилию, Коста-Рику, Индию, Мали, Южную Африку и Турцию, установлена минимальная заработная плата домашних работников, в большинстве стран уровень соблюдения установленной нормы составляет менее 50 процентов.

С целью преодолеть сложившуюся ситуацию Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) предусматривает включение домашних работников в охват минимальной заработной платой и обеспечение фактического соблюдения выполнения установленных норм. Статья 11 Конвенции № 189 требует, чтобы ратифицировавшие ее государства принимали меры «для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате там, где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола» (Oelz, 2014). Кроме того, ратифицировавшие Конвенцию № 189 страны обязаны обеспечивать «возможность выплаты определенной части вознаграждения домашних работников в натуральном выражении» (статья 12). С тех пор ряд стран включили домашних работников в охват минимальной заработной платой с целью решения проблемы их низкой заработной платы (Oelz and Rani, 2015).

В 2005 году в Австрии, где коллективными переговорами охвачены около 99 процентов работников, в нижнем дециле работников по уровню доходов, гендерный разрыв в оплате труда достигал 31 процента, что отчасти объяснялось различиями в минимальных ставках, зафиксированных в отраслевых коллективных договорах. Минимальные ставки в секторах с преобладанием женщин были стабильно ниже, чем в секторах, где преобладали мужчины. Чтобы преодолеть это неравенство, социальные партнеры договорились о введении межсекторальной минимальной заработной платы. В Швеции социальные партнеры отметили, что наибольшая доля работников женского пола выявлена в секторах с самой низкой минимальной заработной платой, и пришли к соглашению об увеличении минимальной заработной платы посредством коллективных переговоров. В Шри-Ланке после возобновления работы советов по заработной плате, в том числе в табачной и коричневой отрасли, новые ставки заработной платы более не дифференцируются по признаку пола.

Несмотря на произошедшие изменения, Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций подчеркнул, что сделанных действий недостаточно для обеспечения того, чтобы процесс был гендерно непредвзятым, и указал на то, что при выработке определений различных видов рабочих мест и занятий в постановлениях советов по заработной плате нередко использовалась гендерно предвзятая терминология, укрепляющая стереотипы в отношении того, следует ли заниматься той или иной трудовой деятельностью мужчинам или женщинам и повышающая тем самым вероятность неравенства в оплате труда.

Источник: Sobeck, 2015c.

К 2015 году около 90 процентов из 151 страны и территории, рассмотренных в недавнем исследовании МОТ, имели ряд законодательных актов или коллективных соглашений, включающих положения о минимальной заработной плате (ILO, 2015c). Примерно в половине этих стран также действует система минимальной заработной платы, обеспечивающая единообразный охват на национальном или региональном уровне, что с большей вероятностью будет способствовать увеличению охвата этой системы, поскольку некоторые работники, в частности, низкооплачиваемые и менее квалифицированные, могут оказаться незащищенными в том случае, если минимальная заработная плата устанавливается для отдельных занятий или секторов. С этой точки зрения законодательство о минимальной заработной плате рассматривается как потенциальный инструмент установления пропорциональной минимальной заработной платы и введения рабочих мест с неполной занятостью и минимальной продолжительностью рабочего времени в основное русло сферы труда за счет устранения свойственной им проблемы систематической недоплаты заработной платы (Fagan et al., 2014). Например, проведенное МОТ исследование показало, что установление в 2012 году минимальной заработной платы в Бывшей Югославской Республике Македония, возможно, способствовало сужению гендерного разрыва в оплате труда в период с 2011 по 2014 год, и, следовательно, привело к сокращению феномена «липкого пола», удерживающего трудящихся на самых низкооплачиваемых и низкоквалифицированных рабочих местах (Petreski and Mojsoska-Blazevski, 2015).

Политика в области минимальной заработной платы может быть ориентирована на конкретные группы работников, в том числе на домашних работников, при этом крайне важно, чтобы и отраслевые ставки минимальной заработной платы были свободны от гендерной предвзятости и чтобы не происходило недооценки ряда якобы «женских» навыков (ILO, 2012c) (вставка 8). Обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности также должно являться целью политики минимальной заработной платы. Ставки должны основываться на объективных критериях, свободных от гендерной предвзятости. В процессе установления минимальной заработной платы при наименовании различных профессий и должностей следует использовать гендерно нейтральные языковые формулировки (там же).

В отношении минимальной заработной платы нормы МОТ указывают на необходимость совместного рассмотрения потребностей трудящихся и их семей, а также соответствующих экономических факторов. Исследования показывают, что в странах ОЭСР гендерный разрыв в оплате труда минимален (8 процентов) в группе стран с относительно высокой установленной законом минимальной ставкой заработной платы (40 процентов от средней заработной платы) (Grimshaw and Rubery, 2011). Например, Португалия и Чили постепенно увеличивали минимальную заработную плату домашних работников до уровня национальной минимальной заработной платы, что также являлось способом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности (ILO, 2015c). Как отмечается в докладе Белого дома за 2014 год, повышение минимальной заработной платы до 10,10 долл. США в час могло бы привести к сокращению гендерного разрыва в оплате труда в США на 5 процентов (White House, 2014).

В странах с высоким уровнем членства в профсоюзах соглашения, подписанные на основе коллективных переговоров, играют ключевую роль в уменьшении разброса в уровне заработной платы и неравенства и, следовательно, могут сократить гендерный разрыв в оплате труда (вставка 9). Исследования также показывают, что в странах ОЭСР с неразвитой практикой коллективных переговоров и низкой или вовсе отсутствующей

минимальной заработной платой наблюдается самый большой гендерный разрыв в оплате труда, тогда как данные о странах с развитой практикой коллективных переговоров (80 и более процентов) свидетельствуют о меньшем гендерном разрыве (Grimshaw and Rubery, 2011).

Обеспеченные достаточными ресурсами инспекции труда, профсоюзы, а также сдерживающие санкции и деятельность трудового арбитража или суда также имеют решающее значение при выявлении подтвержденных нарушений положений о защите заработной платы. Задержки, недоплата или невыплата заработной платы, в том числе минимальной, остаются системными проблемами, особенно когда речь идет о низкоквалифицированных работниках и мигрантах. С учетом ограниченных ресурсов критическое значение приобретает стратегия, направленная на предотвращение нарушений в сфере заработной платы. По данным исследований, указанная стратегия должна включать: выявление приоритетных отраслей, усиление сдерживающих мер, координацию действий по подаче жалоб и проведению расследований, а также разработку мер политики, способствующих непрерывной реализации данной стратегии (ILO, 2015с).

4. Содействие высококачественному труду на условиях неполного рабочего времени и его нормализация

Для того чтобы существенно улучшить качество занятости неполный рабочий день и нормализовать ее таким образом, чтобы она стала общепринятой моделью рабочего времени, доступной предприятиям и всем работникам – как женщинам, так и мужчинам, – требуется широкий спектр стратегий. В Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175) содержится призыв к принятию принципа равного обращения с работниками, занятыми на условиях неполного рабочего времени, основывающегося на выплате им пропорциональной заработной платы и пособий, сопоставимых с теми, которые выплачиваются работникам, занятым на условиях полного рабочего времени. Равное обращение имеет первостепенное значение для устранения неравенства, связанного с работой на условиях неполного рабочего времени.

Вставка 10

Защита работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, в Нидерландах

В Нидерландах действует одна из наиболее всеобъемлющих систем правовой защиты трудящихся, занятых на условиях неполного рабочего времени. В соответствии с Законом 1996 года о равном обращении (рабочее время), разница в обращении с работниками на основе количества рабочих часов запрещена. Закон 2000 года о корректировке рабочего времени позволяет работникам при определенных условиях изменять свой рабочий график. Законодательство также направлено на увеличение занятости мужчин на условиях неполного рабочего времени в целях содействия гендерному равенству (ILO, 2015с). Указанная защита распространяется на тех, кто работает на условиях неполной занятости. Принятый в 1999 году Закон о гибкости и гарантиях ограничил использование контрактов с нулевой продолжительностью рабочего времени и одновременно позволил сбалансировать потребности как работодателей, так и работников в гибких схемах работы. Данный закон охватывает три формы маргинальной неполной занятости:

- Во-первых, это работники по «предварительным договорам» (“pre-agreement contracts”). Когда им предлагает работу работодатель, они могут принять это предложение или отказаться без каких-либо последствий для себя. После трех срочных контрактов работодатель обязан предложить работнику постоянный контракт, согласно которому он обязуется оплатить работнику оговоренные рабочие часы, даже если они не были предоставлены работодателем (то есть работник не получил задания).
- Во-вторых, работающие по контрактам с нулевой продолжительностью рабочего времени лица не имеют гарантированных рабочих часов в течение первых шести месяцев работы, и их труд оплачивается только за отработанные часы. Через шесть месяцев, независимо от того, получал ли работник задания, работодатель обязан оплатить среднее количество отработанных часов за предыдущие три месяца. Это правило распространяется на работников, которые работают не реже одного дня в неделю, или минимум 20 часов в месяц.
- В-третьих, работники по «контрактам минимум-максимум», в которых работодатель указывает минимальное и максимальное количество рабочих часов в неделю, месяц или год, имеют право на оплату дополнительных часов, отработанных сверх максимального количества, указанного в контракте (Messenger and Wallot, 2015; Eurofound, 2015a).

Помимо указанных трех форм неполной занятости, законодательство Нидерландов гарантирует тем, кто трудится на условиях неполного рабочего времени, на пропорциональной основе те же права, что и работникам, занятым на условиях полного рабочего времени, включая минимальную заработную плату, страхование по безработице, медицинское страхование, отпуск и выходные, пенсию и защиту от несправедливых увольнений (там же). Несмотря на то, что те, кто трудится в этих формах неполной занятости, хорошо защищены национальным законодательством, они, тем не менее, работают по нерегулярному рабочему графику и могут не иметь доступа к таким льготам, как ежегодный отпуск, даже если это предусмотрено законом (Messenger and Wallot, 2015).

Кроме того, установленные законом минимальные пороги доступа к эффективной трудовой и социальной защите должны учитывать конкретные потребности и условия труда неформальных работников и работников в нестандартных формах занятости, а также домашних работников. К примеру, несмотря на то, что в Бразилии и Нидерландах трудовое законодательство защищает домашних работников, многие из них остаются незащищенными, поскольку продолжительность их работы на одного работодателя составляет менее двух дней в неделю. Соответственно, минимальные критерии получения доступа к защите следует измерять с учетом совокупности рабочих часов, отработанных конкретным работником.

Другим важным инструментом политики является укрепление прав трудящихся на внесение изменений в их рабочий график, в частности, обеспечение для тех, кто ранее перешел на неполную занятость, возможности вернуться к полной занятости – т. н. «правило обратимости» (“reversibility” clause). Такая политика облегчает реинтеграцию в оплачиваемую рабочую силу вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком работников и в целом не позволяет им застрять в «ловушке» неполной занятости (Messenger and Ray, 2015). Во Франции, Германии, Нидерландах и Польше в соответствии с национальным трудовым законодательством трудящиеся на условиях неполного рабочего времени имеют право вернуться к полной занятости на том же предприятии (ILO, 2015c). Правительствам и компаниям также следует разработать политику интеграции неполной занятости в высококвалифицированные и высокооплачиваемые занятия и активно содействовать ее использованию как мужчинами, так и женщинами, в том числе для того, чтобы побудить мужчин брать на себя больший объем неоплачиваемого труда по уходу и дать женщинам возможность более активно участвовать в рабочей силе (Messenger and Ray, 2015).

Наконец, защита трудящихся на условиях неполного рабочего времени еще более актуальна в связи с расцветом нового типа договорных отношений между работодателями и работниками. Вследствие этого задачей директивных органов является защита работников, которые не могут быть надлежащим образом охвачены действующим трудовым законодательством в новых условиях. При этом ряд стран, в частности, Нидерланды, приняли новые законодательные меры по обеспечению надлежащей защиты работников, занятых на условиях, которые не подходят под традиционное определение неполной занятости (вставка 10).

5. Ограничение чрезмерной продолжительности оплачиваемого рабочего времени и сверхурочной работы

Рекомендация МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 165) поощряет принятие общих мер, нацеленных на всех трудящихся и направленных на улучшение условий труда и качества трудовой жизни, включая: «постепенное сокращение ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращение сверхурочной работы; более гибкое регулирование графиков работы, периодов отдыха и отпусков с учетом уровня развития и особых потребностей страны и различных секторов деятельности» (пункт 18) (вставка 11).

В последние годы ряд стран признали негативное влияние продолжительного рабочего дня на здоровье. В Японии культура переработки привела к такому явлению, как «*карёси*», или смерть от переработки, т. к. почти треть мужчин работают более 48 часов в неделю. Правительство Японии ввело законодательство о пре-

Вставка 11

Работа по сокращенному или сжатому графику за ту же оплату, что и при полной занятости: два эксперимента, связанных с будущим сферы труда, в Швеции и Китае

С февраля 2015 года персонал по обеспечению ухода в доме престарелых в Гетеборге проводит эксперимент с внедрением укороченного рабочего графика с целью определить его влияние на производительность и качество труда. Принявшие участие в контролируемом исследовании сотрудники были переведены с восьмичасового рабочего дня на шестичасовой при сохранении той же заработной платы. Результаты показывают увеличение производительности и снижение текучести кадров. Участники эксперимента также сообщают о повышении своего благосостояния и удовлетворенности работой. Несмотря на то, что администрации дома престарелых пришлось нанять новых сотрудников для компенсации сокращенной продолжительности рабочего времени и новых моделей рабочих смен, по полученным от нее данным, отдача в виде более высокой производительности и благополучия персонала наряду с повышением качества ухода компенсирует высокие расходы по реализации инициативы. Эксперимент вдохновил других работодателей государственного сектора Швеции на сокращение продолжительности рабочего времени, в том числе на сокращение рабочего графика врачей в секторе здравоохранения. Кроме того, сокращенный рабочий график также начал использовать ряд малых предприятий (Crouch, 2015).

Чунцин, муниципалитет с населением около 30 млн человек на юго-западе Китая, также планирует официально в целях стимулирования местной экономики внедрить схему рабочей недели продолжительностью в четыре с половиной рабочих дня. Инициатива состоит в предоставлении работникам государственного и частного сектора 40-часового контракта в неделю, завершающейся до второй половины дня пятницы при сохранении полной заработной платы. Цель заключается в увеличении внутреннего потребления в регионе и личных расходов граждан на досуг, в частности, на туризм. В провинциях Хэбэй и Цзянси, где проживает почти 115 млн человек, рассматривается введение аналогичных схем (Macauley, 2015).

дотвращении «карóси», провело исследования проблемы переработки, учредило комитет по содействию мерам против переработки и обязало государство, местные органы власти и предприятия совместно работать над недопущением смертей в результате переработки. Кроме того, в Японии организована телефонная «горячая линия» для работодателей и работников, чтобы они могли сообщать о своих условиях труда, в том числе о неоплаченных или чрезмерно продолжительных сверхурочных часах. Аналогичным образом, в ответ на обеспокоенность в связи со случаями смерти от переработки правительство Республики Корея способствовало увеличению продолжительности нерабочего времени и за семь лет сократило продолжительность рабочей недели с 44 до 40 часов. К 2011 году Закон о трудовых стандартах, устанавливающий ограничение в 40 рабочих часов, уже охватывал всех работников. Данные законодательные положения сократили продолжительность рабочего времени, в том числе для работников с наиболее продолжительным рабочим временем (ILO, 2015с).

Ряд стран ввели ограничения количества дневных и недельных рабочих часов, внося изменения в регламентирующие рабочее время законы конкретно с учетом потребностей домашних работников. Во Вьетнаме домашние работники имеют право на четыре выходных дня в месяц или на 24 часа непрерывного отдыха каждую неделю в дополнение к восьмичасовому отдыху на каждый 24-часовой период работы. Кроме того, домашние работники имеют право на 24 часа непрерывного отдыха в неделю или четыре выходных дня в месяц. В Таиланде более 250 тысяч домашних работников воспользовались новым министерским постановлением, в соответствии с которым домашние работники имеют право на минимум один выходной день в неделю и не менее 13 стандартных традиционных нерабочих дней в год. После одного года непрерывной работы они получают право на шестидневный оплачиваемый ежегодный отпуск. Домашние работники также имеют право на оплату труда в выходной день по соответствующей ставке, а также на оплачиваемый отпуск по болезни и денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора. В таких странах, как Бразилия и Аргентина, где домашние работники имеют определенный уровень защиты, новые меры также способствовали созданию условий для достойного труда. В Бразилии уровень защиты домашних работников тот же, что для всех остальных работников, включая 44-часовое ограничение продолжительности рабочей недели и принятое в соответствии с новой конституционной поправкой положение о сверхурочном труде. В Аргентине, согласно новому закону, домашним работникам предоставляется оплата сверхурочных, отпуск по болезни, отпуск по беременности и родам, а максимальная продолжительность из рабочей недели составляет 48 часов (там же).

6. Изменение отношения в обществе к неоплачиваемой работе по уходу как средство преодоления разрыва в оплате материнского труда

Санкция за материнство является отражением социальной нормы, в соответствии с которой именно женщина должна жертвовать заработком и карьерным ростом ради рождения детей и ухода за ними. Тот факт, что к женщинам санкция за материнство может применяться в течение всей их карьеры, порождает представление о том, что они являются второстепенными получателями дохода, а мужчины – главными добытчиками. Разрыв в оплате труда, связанный с материнством, заставляет задуматься о способности государства содействовать воспроизводству и уходу за детьми при одновременном обеспечении равных возможностей и обращения в сфере труда. В этой связи встает фундаментальный вопрос о роли и эффективности мер политики в сфере труда и семьи в отношении признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемого домашнего труда и ухода и предоставления женщинам возможности войти в состав рабочей силы, оставаться в ней и добиваться успехов. Для того чтобы побудить мужчин воспользоваться преимуществами политики гибких условий труда, необходимо менять социальные нормы и представления; В противном случае внедрение гибких условий труда не приведет к отказу от традиций презентиизма. Четких политических решений по изменению социальных норм и установок пока нет, и все же принятие рассматриваемых в следующей главе мер с целью мотивировать мужчин пользоваться гибкими условиями труда и родительским отпуском, а также постановка во главу угла согласованной политики в сфере семьи и труда со временем могут привести к изменению бытующих в обществе представлений.

III. Политика обеспечения баланса между трудовыми и семейными обязанностями: недостающее звено на пути к обеспечению большего числа качественных рабочих мест для женщин

Работа не является достойной, если не позволяет работникам гармонично сочетать их трудовые обязанности и потребность заботиться о членах своей семьи; кроме того, неразрешенный конфликт между семейными и трудовыми обязанностями представляет серьезную проблему для работающих женщин и негативно сказывается на их доступе к качественным рабочим местам. Опрос, проведенный в 2015 году среди более чем 9500 женщин в странах Группы двадцати, показал, что сочетание трудовых и семейных обязанностей является главной проблемой для работающих женщин, что отметили 44 процента респондентов. Равная оплата труда и домогательства идут на втором и третьем месте (Ipsos MORI, 2015). По результатам проведенного МОТ в 2015 году обзора, в котором участвовали 1300 компаний частного сектора в 39 развивающихся странах, было признано, что главное препятствие для лидерства женщин состоит в том, что женщины несут более тяжелое бремя семейных обязанностей, чем мужчины (ILO, 2015g).

Как показано в первой части доклада, неоплачиваемая работа по дому и уходу за членами семьи ложится в основном на женщин. Неравное участие в выполнении семейных обязанностей женщин и мужчин, а в более широком смысле – неравное участие в этом процессе разных семей, с одной стороны, и государственного сектора, частного сектора и некоммерческого сектора (в формальной и неформальной экономике) с другой стороны, способствует проявлению самых разных форм неравенства на рынке труда. Это ведет к сокращению уровня участия женщин в составе рабочей силы, расширению отраслевой и профессиональной сегрегации, увеличению числа женщин, вынужденных работать на условиях неполной занятости, а также к неравенству в оплате труда и доходах. Неравное участие мужчин и женщин в неоплачиваемой работе по уходу за членами семьи может также приводить к прямой или косвенной дискриминации и конфликту между трудовыми, семейными обязанностями и личной жизнью, что негативно влияет на личное и коллективное благополучие.

Если нет адекватно оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, отсутствуют службы, предоставляющие качественные доступные услуги по уходу за детьми и другие социальные услуги для членов семьи, нет возможности использовать благоприятный для семьи гибкий график работы, женщины, которым зачастую платят меньше, чем их коллегам-мужчинам, бывают вынуждены временно или навсегда уходить с рынка труда. Чрезмерная продолжительность рабочего времени, жесткий и непредсказуемый рабочий график становятся источниками конфликтов между трудовой деятельностью и семейной жизнью. Как показано в предыдущей главе II, чрезмерная продолжительность рабочего времени, характерная для определенных занятий, может заставить женщину оставить работу вообще. Даже после короткого перерыва женщинам может быть трудно продолжать работать, не испытывая на себе определенных санкций (Aisenbrey et al., 2009). Например, по результатам опроса, проведенного в США в 2014 году, 61 процент женщин сказали, что они не работают по причине выполнения семейных обязанностей. Три четверти домохозяек рассмотрели бы для себя возможность работать, если бы могли трудиться по гибкому графику или из дома (Cain Miller и Alderman, 2014).

Некоторые женщины могут согласиться на понижение в должности, чтобы работать неполный день и иметь возможность выполнять семейные обязанности. В 2012 году в Испании после отпуска по уходу за детьми все мужчины вернулись к работе на условиях полной занятости в отличие от женщин, из которых к работе вернулись только 55 процентов, из них 35 процентов вернулись к работе на условиях неполного рабочего времени или взяли частичный отпуск, 7 процентов из этих 55 ушли с оплачиваемой работы, а 3 процента потеряли работу (Escobedo and Meil, 2013). Как показано в главе II, согласие работодателя на занятость работника на условиях неполного рабочего времени остается нерешенной проблемой, так как работники, занятые неполное рабочее время, среди которых преобладают женщины, испытывают на себе санкции в форме более низкой заработной платы и имеют меньше возможностей для получения социальной защиты, чем работники, занятые полный день. Кроме того, работа на условиях неполного рабочего времени обычно отличается плохим качеством и возможна лишь в ограниченном числе отраслей и профессий.

Отсутствие эффективной системы поддержки для матерей и отцов приводит к тому, что молодые женщины выбирают определенные отрасли и профессии, в том числе в неформальной экономике, которые более совместимы с выполнением семейных обязанностей (Cassirer and Addati, 2007). В Таиланде надомные работники отметили, что значительным преимуществом работы на дому является возможность совмещать оплачиваемую работу, уход за детьми и другие семейные обязанности (Horn et al., 2013). В Малайзии женщины, занятые на низкоквалифицированной работе в секторе производства или услуг, предпочитают после рождения детей начать собственный микробизнес вместо возвращения к формальной занятости, даже когда их дети достигают школьного возраста. Несмотря на то, что, по словам женщин, одной из причин начать свой

бизнес было стремление к экономической независимости, многие женщины открыли свой бизнес рядом с домом, чтобы иметь возможность выполнять семейные обязанности (Franck, 2011).

Когда женщины работают на условиях полной занятости, большой объем семейных обязанностей по-прежнему влияет на их доход, карьерный рост и положение после выхода на пенсию. Они реже работают сверхурочно, чаще берут отпуск по уходу и больничный по семейным обстоятельствам и прерывают свою карьеру для ухода за маленькими детьми. Это влияет на их заработки. Согласно опросу, проведенному Институтом Маккинси в Латинской Америке, 52 процента женщин сказали, что желание проводить больше времени с семьей стало основной причиной, по которой они добровольно ушли с работы, находясь на середине карьерной лестницы или даже достигнув ее верхних уровней. Риск впасть в нищету в старости также выше у женщин, чем у мужчин (McKinsey Global Institute, 2015). Поскольку системы социального обеспечения основаны на непрерывной оплачиваемой занятости, у женщин меньше вероятность соответствовать минимальным требованиям по взносам из-за перерывов в работе в связи с необходимостью оказывать неоплачиваемые услуги по уходу за членами семьи. В результате женщины лишаются возможности получать адекватную пенсию по старости (ILO, 2009).

Сектор оплачиваемых услуг по уходу обладает значительным потенциалом в плане создания рабочих мест. Однако здесь также существует гендерное неравенство как по численности работников, осуществляющих уход, так и в плане условий труда таких работников. Как уже говорилось, среди работников по уходу большая доля женщин, они работают по специальностям, которые зачастую плохо оплачиваются и мало ценятся. Оплачиваемые услуги по уходу могут оказываться централизованно (в учреждениях) и на дому. Большинство услуг по уходу на дому выполняют домашние работники, которые трудятся неформально. В некоторых странах услуги по уходу также предоставляют государственные или частные агентства. Как уже отмечалось, независимо от степени неформальности трудовых отношений, рабочие места в этом секторе отличаются очень плохим качеством. Как показано в этой главе, несмотря на постоянный спрос на услуги по уходу на дому немногие государства смогли обеспечить здесь достойные условия труда, включая конкурентную заработную плату, полную занятость, ограничения на продолжительность рабочего времени и эффективный доступ к социальной защите.

Международные трудовые нормы МОТ, поощряющие борьбу с дискриминацией, равное вознаграждение за равноценный труд, социальную защиту, охрану материнства и поддержку работников с семейными обязанностями, содержат «дорожную карту» по устранению неравенства на рынке труда и в семье. Политика на национальном, местном, отраслевом уровне и в отдельной компании должна включать меры по созданию баланса между трудовыми и семейными обязанностями, чтобы обеспечить работникам доступ к стабильной качественной работе и продвижение по службе посредством системного решения возникающих проблем и оказания поддержки при выполнении неоплачиваемой работы по дому и уходу за членами семьи.

Как и предыдущие главы, глава III делится на два раздела. В первом разделе (раздел А) говорится о гендерном разрыве в распределении неоплачиваемой работы, дается определение понятия «работа по уходу» как формы труда и дается обзор основных тенденций и вызовов при разработке комплексной политики по обеспечению сочетания трудовых и семейных обязанностей, включая объем предоставляемого ухода и условия труда лиц, предоставляющих уход. Во втором разделе (раздел Б) оценивается, как существующие политические стратегии решают проблему дефицита услуг по уходу, даются политические рекомендации, основанные на фактических данных, и рассматривается опыт разных стран. Такая информация может помочь при разработке согласованных мер в целях достижения баланса между трудовыми и семейными обязанностями как ключевого фактора политики, направленной на достижение подлинного равенства между мужчинами и женщинами.

А. Основные тенденции и преграды при разработке комплексных основ политики по обеспечению баланса трудовых и семейных обязанностей

1. Неоплачиваемая работа по дому и уходу за членами семьи как форма труда, который в основном выполняют женщины и девочки

Каждый человек в мире пользуется услугами по уходу. Подавляющее большинство людей нуждаются в уходе или поддержке на разных этапах своей жизни, а качество получаемой помощи существенно влияет на их благополучие. Услуги по уходу могут быть оплачиваемыми или неоплачиваемыми и предоставляться в форме ухода за детьми, престарелыми, лицами с временными или постоянными ограниченными возможностями, а также в форме ухода за больными. Уход осуществляется через различные структуры, включая семьи и домашние хозяйства, государство, некоммерческий сектор (в том числе через социальную экономику, оказание услуг на добровольной основе и в общественных интересах) и частный сектор (поставщики частных услуг, в том числе домашние работники, и оказание коммерческих услуг). Объем оказания услуг этими четырьмя институтами (иногда их называют «ромб услуг по уходу» (“care diamond”)) различается в зависимости от условий конкретной страны и от того, в какой мере государство поддерживает каждое направление предоставления услуг по уходу (Razavi, 2007).

Неоплачиваемая работа по уходу определяется как предоставление помощи или поддержки лицам без явного денежного вознаграждения как внутри семей и домашних хозяйств, так и между ними (там же). Неоплачиваемая работа по уходу также включает в себя всю добровольную работу по оказанию услуг в общественных интересах, а также определенные виды домашней работы. Непосредственный уход обычно включает присмотр за членами семьи, купание, кормление (в том числе грудное вскармливание) и взаимодействие с ними (например, игры с детьми, помощь в выполнении домашних заданий), сопровождение членов семьи при посещении медицинских учреждений и помощь в приеме лекарств. Работа по дому, включая уборку, покупку продуктов или приготовление пищи, также напрямую связана с предоставлением помощи или поддержки членам семьи (там же).

От женщин ожидают, что они с раннего возраста будут выполнять большую часть неоплачиваемой работы по дому и уходу (Boudet et al., 2012). Опрос МОТ, проведенный в 33 странах, показал, что количество девочек в возрасте 7–14 лет значительно превосходило число мальчиков, выполнявших работу по дому, которая зачастую включала заботу о младших братьях и сестрах или престарелых. В некоторых странах, например в Уганде, девочки и мальчики тратили практически равное время на неоплачиваемую работу, а в Монголии, Филиппинах и в Румынии немного больше времени на домашнюю работу тратили девочки. Соотношение было выше в Бразилии (2 к 1) и Португалии (2.5 к 1), и превышало 4 к 1 в Сенегале.⁴⁵ Произошедшее в раннем возрасте гендерное разделение труда продолжается для женщин в их взрослой жизни и ведет к четко закрепленному неравному разделению работы по дому и уходу.

Во многих странах с низким и средним уровнем доходов женщины и девочки тратят на неоплачиваемую работу много времени из-за ограниченного доступа к основным технологиям и инфраструктуре, включая водопроводную воду и высокотехнологичные бытовые приборы, особенно в сельских районах (Razavi, 2007). Отсутствие общедоступного безопасного транспорта для работающих женщин, особенно женщин с низкими доходами, ограничивает их участие в трудовой деятельности, поскольку они вынуждены выбирать из небольшого числа работодателей и рабочих мест, а значит, имея ограниченные возможности вести переговоры по улучшению условий занятости (Salon and Gulyani 2010; Dickerson 2002). В тех случаях, когда не принимаются адекватные меры по содействию женщинам в выполнении семейных обязанностей, отсутствие доступного транспорта может только усугубить зависимость женщин от небольшого выбора рабочих мест (Schwanen 2007; Mauch and Taylor, 1996; Preston and McLafferty, 1993).

Как говорилось в первой части, за последние десятилетия мужчины стали брать на себя больше неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи. Однако даже в странах с высоким и средним уровнем доходов, где много работающих женщин и женщины имеют относительно равные права по закону с мужчинами, женщины по-прежнему выполняют в два раза больше неоплачиваемой работы по уходу, чем мужчины.⁴⁶ В Эстонии, Индии, Японии, Мексике, Португалии, Республике Корея и Турции женщины тратят почти в три раза больше времени на неоплачиваемую работу по уходу, чем мужчины (рисунок 31).

Повсеместное неравенство, – даже в странах, где женщины обладают большими правами и возможностями в экономической, политической и социальной сфере, – подпитывается представлениями о семейных обязанностях. Как сказано в докладе Европейской Комиссии (2015b), 50 процентов респондентов – мужчин и женщин из 28 стран – считают, что мужчины хуже справляются с домашней работой, чем женщины. Такое мнение наиболее распространено в Италии (71 процент), Венгрии (71 процент), Болгарии (66 процентов) и Румынии (63 процента). Гендерные ожидания, связанные с семейными обязанностями, также влияют на представление мужчин о том, сколько времени им следует тратить на неоплачиваемую работу по дому. Результаты исследования в восьми странах, включая Бразилию, Чили, Мексику и Демократическую Республику Конго показывают, что, несмотря на результаты опросов по использованию времени, которые показывают обратное, от 36 до 70 процентов мужчин сказали, что они играют «равную» или «более значительную» роль в уходе за детьми, чем их партнеры. От 46 до 62 процентов (за исключением Индии) сказали, что их вклад в работу по дому равен или выше, чем вклад их партнеров. Исследования показали, что когда мужчины участвуют в уходе за детьми, они выполняют менее трудоемкие задачи и чаще всего их уход заключается в играх с детьми (Kato-Wallace et al., 2014; Levtoev et al., 2015)⁴⁷.

Поскольку работа по уходу включает в себя задачи, которые женщины традиционно выполняли бесплатно, то необходимые для работы по уходу навыки, которые часто считаются врожденными у женщин, и уход в целом недооцениваются или даже игнорируются в процессе реализации экономической политики стран (ILO, 2012c). В то же время, согласно Резолюции о статистике труда, занятости и недоиспользовании рабочей силы, ко-

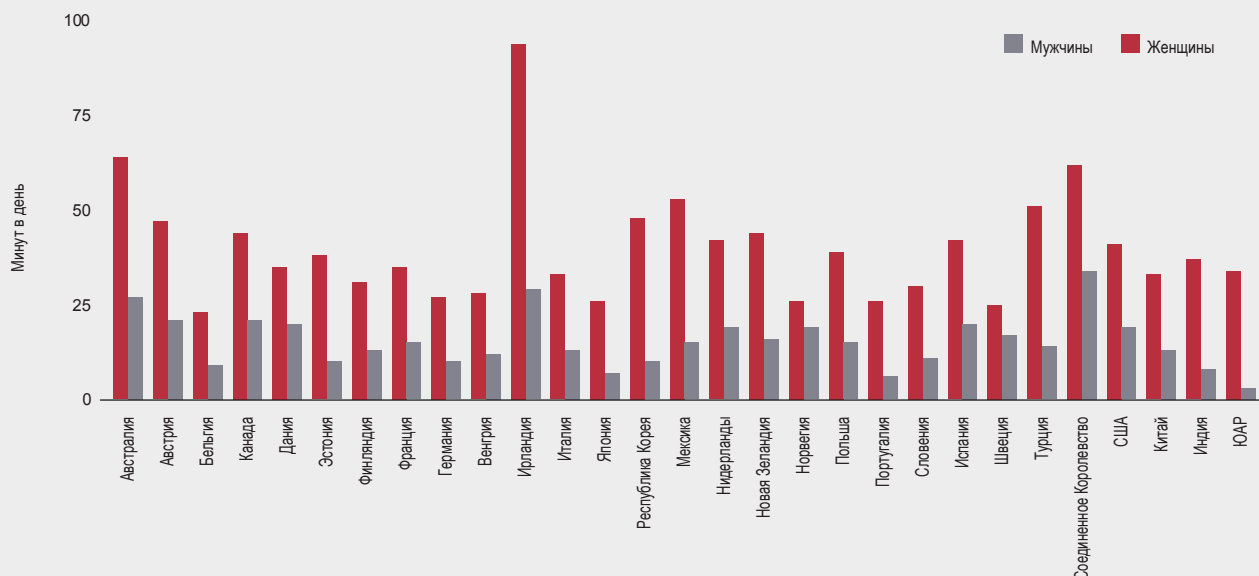
.....
⁴⁵ Последний год, по которому имеются данные, – период с 1998 по 2006 гг. Показатели взяты из базы данных ILO SIMPOC, Household survey Data sets.

⁴⁶ Законодательно закрепленные гендерные различия встречаются во многих странах: в 155 из 173 рассматриваемых стран действует, как минимум, один закон, ограничивающий экономические возможности женщин (World Bank, 2015a).

⁴⁷ Анализ основан на данных международного опроса о гендерном равенстве (IMAGES). Данные собраны в Боснии и Герцеговине, Бразилии, Чили, Хорватии, Демократической Республике Конго, Индии, Мексике и Руанде. Координацию опросов осуществляла организация Promundo и Международный центр исследований проблем женщин. См. Levtoev et al., 2014.

Рисунок 31

Время, которое женщины и мужчины ежедневно посвящают уходу за членами семьи (последний год, за который имеются данные)



Примечание: оценки ОЭСР на основе национальных опросов по использованию времени. Методологические документы по оценке национальных опросов по использованию времени содержатся в работе Miranda. 2011. Классификация деятельности различается в разных странах: можно лишь приблизительно оценить, сколько времени выделяется на определенные ОЭСР категории деятельности в некоторых странах, где нет подробных данных. Таким образом, следует с осторожностью подходить к сравнению между странами при небольшой разнице в минутах. Данные нормализованы до 1440 минут в день. Иными словами, в тех странах, где использование времени не доходит до 1440 минут, недостающие минуты равномерно распределяются между всеми видами деятельности.

Источник: ОЕСО, 2014а на основе национальных опросов по использованию времени.

торую приняла XIX Международная конференция статистиков труда в 2013 году, неоплачиваемая работа по дому и уходу признается формой [труда](#)⁴⁸. Таким образом, всех женщин следует считать работающими с учетом навыков, времени и энергии, которые они затрачивают на выполнение неоплачиваемой работы.

Это коренное изменение в определении и измерении работы и занятости имеет большое значение для достижения гендерного равенства в сфере труда. Новое определение – это первый шаг на пути к более тщательному сбору статистических данных для измерения и, следовательно, признания всего спектра оплачиваемой и неоплачиваемой работы, которую выполняют мужчины и женщины. Это поможет в разработке, реализации и оценке политики, направленной на сокращение и перераспределение неоплачиваемой работы. Важность измерения и учета неоплачиваемой работы была отмечена в рамках недавно принятой Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Как сказано в задаче 5.4, связанной с Целью 5, для «обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек» необходимо признать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, «предоставляя государственные услуги, развивая инфраструктуру и системы социальной защиты, а также поощряя принцип общей ответственности в ведении домашнего хозяйства и в семье с учетом национальных условий» (Платформа знаний ООН по вопросам устойчивого развития, 2015)⁴⁹. Генеральная Ассамблея ООН до конца 2016 года должна принять систему показателей для глобального мониторинга реализации 17 целей, в которую предлагается включить специальные показатели для измерения среднего количества часов, ежедневно затрачиваемого на неоплачиваемую работу по дому и уходу с разбивкой по полу, возрасту и месту проживания. Такая система мониторинга позволит проводить более систематические и сопоставимые измерения неоплачиваемой работы.

⁴⁸ В соответствии с определением, содержащимся в Резолюции о статистике труда, занятости и недоиспользовании рабочей силы, неоплачиваемая работа считается частью «продуктивной трудовой деятельности для собственного использования», которая относится к «любой деятельности по производству товаров или предоставлению услуг для собственного конечного использования». Такая деятельность включает учет и управление домашним хозяйством, приготовление еды и подачу на стол, уборку, оформление и содержание собственного жилья, а также уход за детьми, транспортировку и уход за зависимыми членами семьи, включая престарелых и других членов семьи (ILO, 2013b).

⁴⁹ В настоящем докладе используется термин неоплачиваемая «работа по ведению домашнего хозяйства» («household work») вместо термина неоплачиваемая «домашняя работа» («domestic work») с тем, чтобы отличить первую от работы, выполняемой домашними работниками на профессиональной основе согласно определению в Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189).

Экономические кризисы также влияют на объем и распределение неоплачиваемой работы по уходу. В некоторых странах последний экономический кризис и последующие меры бюджетной консолидации привели к сокращению государственных расходов, что не только оказывает негативное влияние на всех граждан, но и считается несовместимым с достижением реального гендерного равенства (Rubery, 2015; UN Women, 2014). В целом в 2015 году государственные расходы сократили 125 стран (из них 90 развивающихся стран). После первой волны сокращения бюджетных расходов (2010–2011 гг.), правительства 130 стран рассматривают возможность замораживания или сокращения количества рабочих мест в государственном секторе и урезания расходов с целью ограничения заработной платы государственных служащих (Ortiz et al., 2015). Например, в Греции, Венгрии, Ирландии, Латвии и Португалии сокращение штатов в государственном секторе привело к потере рабочих мест для женщин в тех сферах деятельности, где они составляют большинство (Vaughan-Whitehead, 2013). Это не только негативно повлияло на доходы женщин, но также ограничило их доступ к программам, учитывающим семейные обязанности работников, поскольку такие программы чаще реализуются в государственном секторе, чем в частном (Rubery, 2013). Кроме того, сократились государственные расходы на семейные и детские пособия, пособия на оплату жилья, субсидии на топливо, сельскохозяйственные и продовольственные продукты, что в большей степени затрагивает женщин, которые полагаются на такую поддержку больше, чем мужчины. В 14 из 23 стран Европейского Союза, располагающих данными о реальных расходах, общие государственные расходы на семейные и детские пособия упали в 2012 году ниже уровня 2008 года (UN Women, 2014).

По оценкам МОТ, 105 стран рассматривают возможность проведения дополнительных мер, в том числе пенсионных реформ, которые могут привести к сокращению пособий по старости, в то время как другие страны изучают возможность проведения реформ здравоохранения (56 стран) или иных мер, которые затрагивают социальное обеспечение (107 стран). Указанные меры могут вступить в силу в период с 2016 по 2020 год. (Ortiz et al., 2015). Исследования показывают, что уменьшение числа рабочих мест и сокращение государственных расходов на социальные пособия и услуги, как правило, компенсируются за счет дополнительного времени и усилий, которые женщины тратят на уход и выполнение другой неоплачиваемой работы, при этом женщины действуют как «последнее средство защиты» в периоды экономических кризисов (Elson, 2014; UNRISD, 2010). Например, исследование влияния финансового кризиса 2008 года на развивающиеся страны показало, что многие неформальные работники в 10 исследуемых городах увеличили объем неоплачиваемого труда на семейных предприятиях. В целом для городских неформальных работников и их семей кризис привел к увеличению масштабов бедности и другим негативным последствиям (Horn, 2010).

Наконец, меры по сокращению социальной защиты в странах с высоким уровнем доходов привели к росту спроса на труд женщин-мигрантов, в особенности в секторе ухода, который зачастую характеризуется отсутствием социальной защиты и гарантий трудовых прав. Так, за последнее десятилетие мигранты составили 47 процентов прироста рабочей силы в США и 70 процентов в Европе (ОЭСР, 2014b). По оценкам, в Австралии работники, родившиеся в другой стране, составляют 25 процентов всех работников, обеспечивающих уход, и доля таких работников составляет 50 процентов в Австрии (Fujisawa and Colombo, 2009). В Италии растет число работников-мигрантов, оказывающих услуги по уходу, при этом доля официально зарегистрированных домашних работников иностранного происхождения возросла с 16,5 процентов в 1991 году до 73 процентов в 2005 году; 87 процентов из них составляли женщины (Rostgaard et al., 2011; Di Santo and Ceruzzi, 2010). Эти тенденции показывают, что женщины-мигранты играют огромную роль в восполнении дефицита услуг по уходу, в особенности после кризиса. Это явление наблюдается также в странах со средним уровнем доходов в Азии, Латинской Америке и Африке (ILO, 2014g).

2. Демографические, социальные и экологические изменения диктуют больший спрос на оплачиваемые услуги по уходу

Во всем мире уже наблюдается нехватка персонала по уходу, и следует ожидать, что в ответ на ряд глобальных изменений спрос на формальные услуги по уходу будет возрастать. С ростом численности стареющего населения во многих странах с высоким и средним уровнем доходов и с увеличением числа молодых людей, вступающих в детородный возраст, в странах Африки к югу от Сахары ожидается дальнейшее повышение спроса на услуги по уходу. В некоторых регионах ВИЧ, СПИД и другие пандемии повлекли за собой повышение спроса на работников, которые ухаживают за взрослыми членами семьи, зачастую в дополнение к уходу за детьми. Изменение структуры семьи, когда число расширенных семей сокращается и растет число домохозяйств с одним родителем, увеличение числа женщин, занятых на оплачиваемой работе за пределами домашнего хозяйства, урбанизация, внутренняя и международная миграция ослабили традиционные неформальные механизмы поддержки. В странах с низким уровнем

доходов проблемы обостряются под влиянием изменения климата, исчезновения лесов, энергетических и продовольственных кризисов, что ведет к увеличению времени, затрачиваемого на неоплачиваемую работу⁵⁰.

Как указано далее в этой главе, растущая потребность в оплачиваемых услугах по уходу не сопровождается созданием достойных рабочих мест в государственном секторе. Таким образом, домашние работники по уходу, зачастую работающие неформально и получающие низкую заработную плату, остаются главными поставщиками социальных услуг для домохозяйств со средним уровнем доходов, которые не имеют доступа к формальному социальному обслуживанию. Неэффективные меры по устранению «глобального кризиса в сфере ухода» наряду с неравенством в заработной плате и условиях труда в разных странах породили феномен «глобальных цепочек услуг по уходу», а именно расширение международной миграции работников по уходу, в частности домашних работников, нянь и сиделок, в ответ на нехватку персонала по уходу в промышленно развитых странах и в странах со стареющим населением; при этом мигранты покидают зависимых членов своей семьи (Addati and Cheong, 2013). Отсутствие достойной работы на родине является в большинстве случаев основной причиной трудовой миграции. В настоящее время многие развивающиеся страны включают миграцию в национальные стратегии развития, выдают сертификаты работникам и непосредственно участвуют в экспорте женщин в страны-импортеры рабочей силы (Williams, 2014; Guevarra, 2014; Sophal, 2009).

Масштаб глобальной цепочки услуг по уходу нельзя назвать незначительным. По оценкам МОТ, в 2015 году в мире насчитывалось 83,7 млн мужчин – трудовых мигрантов и 66,6 млн трудовых мигрантов-женщин. Из всех 150,3 млн работников-мигрантов домашние работники составляли 11,5 млн или 17,2 процента. Большинство домашних работников (73,4 процента) составляли женщины. На региональном уровне в Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе трудится 24,0 процента домашних работников из числа трудовых мигрантов-женщин, далее следуют Северная, Южная и Западная Европа (22,1 процента) и арабские страны (19,0 процентов) (ILO, 2015a).

3. Растущий во всех регионах мира уровень занятости в сфере ухода за детьми младшего возраста и их образования

С момента окончания адекватно оплачиваемого отпуска по уходу за детьми и до тех пор, пока дети не пойдут в школу, при условии, что начальное школьное образование является общедоступным и фактически бесплатным, работающие родители должны найти решение, как обеспечить уход за ребенком. При отсутствии адекватного набора решений по уходу за ребенком с момента рождения, женщины, скорее всего, выйдут из состава рабочей силы или будут тратить меньше времени на оплачиваемую работу. Наряду с охраной материнства (см. Часть 1) и предоставлением отцам отпуска по уходу за детьми (см раздел Б ниже), существенный элемент набора решений по уходу за детьми для работающих родителей составляют службы по уходу за детьми, оказывающие услуги по воспитанию и образованию детей младшего возраста. Воспитание и образование детей младшего возраста охватывает период с рождения ребенка до поступления в начальную школу и включает в себя дошкольное образование⁵¹. Ожидается, что данный сектор будет расширяться под влиянием демографических изменений, так как число детей в возрасте младше пяти лет увеличится, по прогнозам, с 738 млн в 2005 году до 776 млн в 2020 году. В основном изменения затронут такие регионы, как страны Африки к югу от Сахары и в меньшей степени арабские страны (ILO, 2012d).

Во всем мире увеличивается число детей, охваченных службами по воспитанию и образованию детей младшего возраста. В период с 1999 по 2012 год общий мировой охват этих служб вырос с 33 до 54 процентов, что составляет почти 184 млн детей во всем мире (UNESCO, 2015). Рост составил 81 процент в развивающихся странах и 87 процентов в странах со средним уровнем доходов. На региональном уровне охват детей

⁵⁰ См. Razavi and Staab (2010), где проводится исследование увеличения потребности в оплачиваемых услугах по уходу в результате все большего участия женщин на рынке труда, влияния демографических изменений (старение населения) и кризиса в области здравоохранения, включая ВИЧ и СПИД. В работе Akintola (2008 г.) исследуются неоплачиваемые услуги по уходу за лицами, живущими с ВИЧ, в ЮАР, а в работе Makina (2009 г.) – в ЮАР и Зимбабве. Влияние изменения климата на мужчин и женщин рассматривается в работах Rohr (2007), UN WomenWatch (2009), Demetriades and Esplen (2010), UNDP (2011), World Bank (2011b) и Hallegatte et al. (2016). В работе Peach Brown (2011 г.) исследуется вопрос исчезновения лесов в гендерном аспекте в бассейне реки Конго, а в работе Djoudi and Brockhaus (2011 г.) – в Мали. В работе Heltberget al. (2012 г.) о продовольственной безопасности исследуется «амортизирующая» роль женщин в период продовольственных, топливных и финансовых кризисов. Аналогично, в совместном отчете ФАО и АБР (2013) подчеркивается непропорциональное влияние на женщин продовольственного, финансового, экономического и экологического кризисов.

⁵¹ Согласно Международной стандартной классификации образования, образование детей младшего возраста строится на программах, включающих обучение с целью развития социально-эмоциональных навыков, а также основных навыков для получения классического образования. Программы образования детей младшего возраста готовят их к поступлению в начальную школу (ILO, 2014h). Дакарские рамки действий, принятые на Всемирном форуме по образованию в 2000 году представителями 164 стран и другими заинтересованными лицами, предлагают более общий термин «воспитание и образование детей младшего возраста», который охватывает широкий спектр услуг, включая заботу о здоровье детей, а также матерей или лиц, осуществляющих уход, питание и гигиену, развитие когнитивных и социально-эмоциональных навыков. Это также включает дошкольное образование для детей соответствующего возраста и другие формы ухода за детьми младшего возраста.

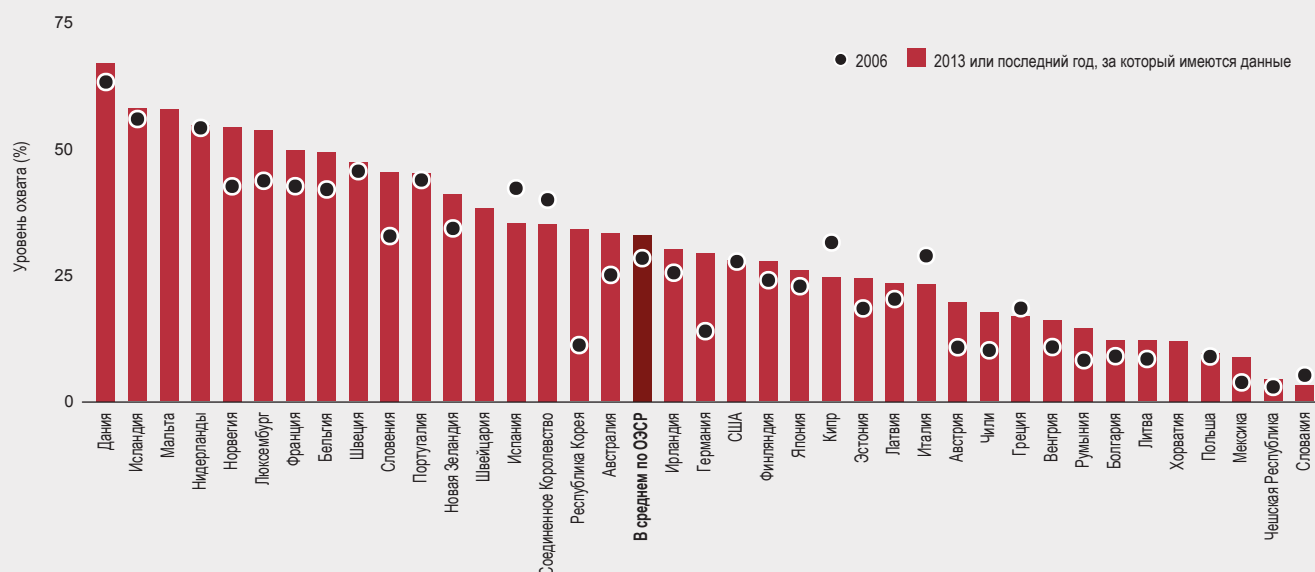
младшего возраста составил 74 процента в Латинской Америке и странах Карибского бассейна, 55 процентов в Юго-Восточной Азии и 20 процентов в странах Африки к югу от Сахары (Shaeffer, 2015).

В целом уровень охвата выше для детей в возрасте от 3 до 6 лет по сравнению с детьми младше 3 лет. Рост охвата произошел также в результате принятия законов об обязательном посещении детских учреждений или отмене платы за посещение, как в Гане и Перу, где общий уровень охвата службами по воспитанию и образованию детей в возрасте 3–5 лет вырос с 47 и 56 процентов в 1999 году до 116 и 78 процентов в 2012 году. В целом до 2014 года обязательное дошкольное образование было введено в 40 странах. Охват детей в возрасте от 3 до 5 лет превышает 80 процентов в таких странах, как Ангола, Куба, Латвия, Ливан, Монголия, Шри-Ланка и Таиланд (UNESCO, 2015). В странах ОЭСР⁵² средний уровень охвата детей в возрасте от 3 до 5 лет вырос примерно на 10 процентов в период с 2002 по 2013 год, наибольший прирост (20 процентов и более) произошел в Чили, Ирландии, Мексике, Польше и Турции. Практически полный охват наблюдается в таких странах, как Бельгия, Франция, Германия, Испания и Соединенное Королевство (OECD, 2015b).

В отношении уровня охвата формальным уходом детей младше 3 лет, соответствующих данных по развивающимся странам не так много. При этом во многих развивающихся странах растет число детей младшего возраста, получающих уход в детских учреждениях и по программам воспитания детей этой возрастной группы (ILO, 2012d). В большинстве стран с высоким и средним уровнем доходов около 20–50 процентов детей в возрасте 0–2 года охвачены формальным уходом. В период 2006–2013 гг. средний уровень охвата в 35 странах вырос с 28 до 33 процентов, наибольший рост наблюдался в Германии (15,7 процента) и Республике Корея (23,2 процента) (рисунок 32). В тот же период уровень охвата формальным уходом детей в возрасте 0–2 года упал в шести странах, где были приняты особенно строгие меры бюджетной консолидации (Кипр, Греция, Италия, Словакия, Испания и Соединенное Королевство), наибольшее падение отмечено в Испании (–6,6 процента).

Рисунок 32

Доля детей в возрасте от 0 до 2 лет, охваченных формальными службами по уходу за детьми и дошкольному образованию, 38 стран, 2006 и 2013 гг.



Примечание: данные по Австралии получены в Австралийском бюро статистики, данные по Чили, Японии и Мексики переданы национальными кор- респондентами, данные по Дании, Финляндии, Исландии, Норвегии и Швеции получены в Бюро NOSOSCO Social Protection в скандинавских странах, данные по Германии – в Федеральном статистическом бюро Германии, данные по Республике Корея – в Корейской статистической информационной службе, данные по Новой Зеландии – в базе данных Education Counts, данные по Соединенным Штатам Америки – в Бюро переписи населения США, по всем другим странам данные получены из статистических данных ЕС о доходах и условиях жизни населения. Данные за 2006 год отсутствуют по Хорватии, Мальте и Швейцарии.

Источник: ОЕО, 2015с.

⁵² В Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) входят 34 страны, а именно: Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Чили, Чешская Республика, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Япония, Корея (Республика), Люксембург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Соединенное Королевство и США.

4. Недостаточный охват, недоступные цены и проблемы с качеством

Домашний уход за детьми, предоставляемый частным образом на дому, в большинстве случаев бесплатно или неформально членами семьи, соседями или домашними работниками, остается наиболее распространенной формой ухода за детьми (UN Women, 2015). В 134 из 173 стран, по которым имеются данные, национальное законодательство предусматривает создание государственных служб по уходу за детьми или выделение государственных субсидий и пособий для компенсации расходов по уходу за детьми дошкольного возраста (World Bank, 2016). Однако, согласно опросу Всемирного экономического форума, проведенному в 87 странах в 2011–2013 гг., только в одной четверти стран государственные службы предоставляют уход за детьми в течение дня, а также выдают пособия по уходу за детьми (World Economic Forum, 2015). Почти во всех странах, за исключением стран с очень высоким уровнем доходов, таких как Дания, формальные услуги по уходу за детьми не предоставляются на всеобщей основе и доступны не всем социальным группам, а это означает, что дети из малообеспеченных семей имеют меньше возможностей посещать детские дошкольные учреждения, чем дети из более благополучных семей (Van Lancker et al., 2012; UNESOC, 2015). Очень малое число стран рассматривают службы по уходу за детьми как общественное благо и предоставляют всеобщее право на получение ухода за детьми, несмотря на имеющиеся подтверждения того, что инвестиции в детей младшего возраста за счет качественного ухода приводят к более высоким достижениям детей в учебе, улучшают их здоровье, повышают возможности трудоустройства и приносят высокие заработки (там же). Такие инвестиции дают высокую экономическую отдачу с точки зрения увеличения налоговых поступлений и сокращения социальных расходов. В то же время это помогает формированию рационального государственного бюджета и способствует развитию детей, тем самым улучшая рынок труда и сокращая неравенство, переходящее из поколения в поколение (Heckman and Raut, 2013).

Даже в тех странах, где существуют программы по воспитанию и образованию детей младшего возраста, их охват часто неадекватен и не отвечает потребностям детей, работников и персонала по уходу, в том числе в соответствии с нормами МОТ (см. ниже). В частности, расположение детского учреждения в недостаточной близости к дому ребенка или месту работы родителей, график работы детского учреждения в течение года и ежедневно часто не соответствуют потребностям и предпочтениям родителей, которые трудятся полный рабочий день, сверхурочно или на условиях нестандартной занятости. В странах ОЭСР службы по воспитанию и образованию детей младшего возраста работают от 25 до 35 часов в неделю, а в некоторых странах, например, в Нидерландах и Соединенном Королевстве – в среднем только 16–17 часов (OECD, 2015b). Охват этих служб чрезвычайно узкий, особенно в сельской местности. Отсутствие доступного питания в детских учреждениях, программ по дополнительному уходу за детьми, специальных услуг для детей-инвалидов также существенно ограничивает возможности женщин работать полный рабочий день (Hein and Cassirer, 2010).

Особое беспокойство вызывает вопрос доступности данных услуг с учетом заработка родителей. При отсутствии или недостаточном объеме качественных государственных услуг, государственной поддержки в виде пособий по социальному обеспечению или налоговых льгот для компенсации платы по уходу за ребенком, расходы из собственных средств на уход за ребенком могут достигать до одной трети семейного бюджета и даже выше. Как показано на рисунке 33, в странах ОЭСР чистые средние расходы на уход за двумя детьми в течение целого дня составляют 17 процентов от среднего заработка семьи с двумя работающими родителями, общий заработок которых равен 150 процентам средней заработной платы, при этом в разных странах наблюдаются существенные различия (OECD, 2014d). Чистые расходы на уход за детьми ниже в странах, где системы ухода за детьми субсидируются за счет выплаты значительных пособий по уходу за детьми, предоставляемых по принципу нуждаемости (например, в Республике Корея и Португалии), или там, где общая плата относительно низкая (например, в Австрии и Венгрии). В этих странах расходы из собственных средств на уход за ребенком составляют примерно 5 процентов от средней заработной платы или меньше. С другой стороны, централизованный формальный уход за детьми стоит дороже всего для домохозяйств с двумя работниками в большинстве англоязычных стран (кроме Австралии), где чистые расходы превышают 30 процентов от средней заработной платы. Самые высокие расходы, которые достигают почти 40 процентов от чистого дохода работающей семьи, отмечены в Ирландии и Соединенном Королевстве (там же).

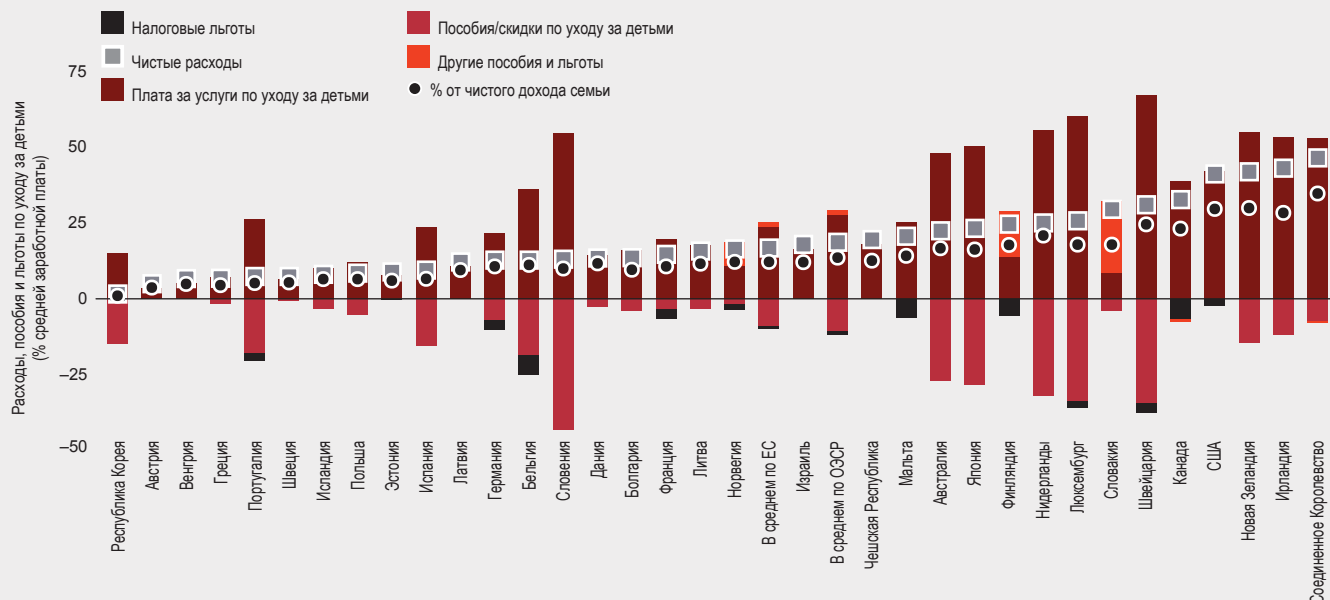
Высокие расходы на уход за детьми налагают ограничения на занятость женщин. В семье матери может быть финансово выгоднее оставаться дома и обеспечивать уход вместо того, чтобы платить за уход за детьми. В результате женщины, особенно из малообеспеченных семей, могут оставлять работу, чтобы ухаживать за детьми. Несмотря на то, что это может показаться наиболее выгодным решением для семьи в краткосрочной перспективе, оценки показывают, что, например, в США учительница, ушедшая с работы после рождения ребенка, теряет в течение своей жизни более 1,5 млн долл. США (в долларах 2012 года), учитывая упущенную заработную плату после уплаты налогов, упущенные выплаты на рабочем месте, и упущенные пенсионные накопления (Karlan, 2012).

Работающие родители также полагаются на бабушек и дедушек, в первую очередь бабушек, которые ухаживают за детьми особенно в тех странах, где нет государственных инвестиций в формальные службы по уходу за детьми. Например, в странах Южной Европы число дедушек и бабушек, которые ухаживают за детьми, в два раза выше, чем в скандинавских странах. В Италии и Испании примерно 30 процентов бабушек и дедушек ухаживают за детьми по сравнению с 2 процентами в Дании и Швеции (Del Boca, 2015). В Китае бабушки

и дедушки часто оказываются единственными, кто ухаживает за детьми работающих родителей. В Шанхае 90 процентов маленьких детей получают уход со стороны только бабушки или дедушки или их обоих; этот показатель снижается до 70 процентов в Пекине и до 50 процентов в Гуанчжоу. Одна из причин, по которым большое число дедушек и бабушек ухаживает за детьми, – ранний возраст выхода на пенсию (60 лет для мужчин и 45–50 лет для женщин в ряде профессий) (Yang, 2013).

Рисунок 33

Чистые расходы на уход за детьми в семьях с двумя работающими, чей заработок при полной ставке составляет 150 процентов средней заработной платы,* 2012 г.



* Средняя заработная плата определяется как заработок «среднего работника». В целях настоящего рисунка средний работник, по определению ОЭСР (2007), объединяет в себе работников физического и умственного труда (от категории D, ISIC Rev. 3, до категорий C-K включительно). Измеряется общая заработная плата, выплачиваемая работникам до вычета налогов и уплаты взносов. Во многих странах средняя заработная плата выше, чем уровень среднего заработка, который определяется для «среднего производственного рабочего». Более подробная информация содержится в докладе ОЭСР (2007).

Источник: OECD, 2014d.

Родители на время своего рабочего дня также нуждаются в услугах за детьми надлежащего качества. Качество ухода за очень маленькими детьми остается серьезной проблемой (UNESCO, 2015). Плохое качество ухода детьми вне дома часто служит основной причиной, по которой женщины с маленькими детьми не могут работать, несмотря на свое желание выйти на работу (Hein and Cassirer, 2010). При выборе вариантов ухода и воспитания маленьких детей семьи с высоким уровнем доходов ставят на первое место качество ухода, а семьи с низким уровнем доходов делают выбор исходя из доступности соответствующих услуг. Многие женщины с низким уровнем доходов, особенно матери-одиночки, вынуждены пользоваться низкокачественными услугами по уходу, исходя из практических соображений, связанных с необходимостью работать (Kim and Fram, 2009).

Вопрос качества еще более важен в свете того, что качественный уход за детьми несет для них преимущества в будущем (см. выше), а услуги низкого качества могут нанести вред и дать отрицательные результаты с точки зрения развития ребенка (UNESCO, 2015). Важным аспектом качества является соотношение между количеством детей и количеством обслуживающего персонала, которое в 2010 году в тех странах, по которым имеются данные, варьировалось в среднем от одного воспитателя на каждых четырех детей в возрасте до 3 лет в Республике Корея до 11 детей в Португалии (OECD, 2010). Еще один не менее важный компонент – качество взаимодействия между детьми и обслуживающим персоналом, которое влияет на благополучие детей. Это взаимодействие в значительной степени зависит от квалификации и подготовки персонала, статуса и условий его труда, размера и качества материальной базы, наличия питания и медицинских услуг, учебной программы, включая поддержку детей-инвалидов, интеграцию элементов воспитания и образования с учетом культурного и языкового разнообразия, в частности, с учетом языков коренных народов и национальных меньшинств (ILO, 2014h).

Найти правильный баланс между качеством и доступностью услуг бывает трудно. Доступность часто достигается за счет сокращения заработной платы, снижения квалификационных требований и ухудшение условий труда персонала, занимающегося воспитанием и образованием детей младшего возраста, однако такие действия не позволяют повышать качество и профессиональный уровень работников. Сталкиваясь с растущим

спросом на места в формальных детских учреждениях, правительство часто склоняется к тому, чтобы ставить на первое место количественную составляющую, пренебрегая качеством услуг (Hein and Cassirer, 2010).

5. Стремительное старение населения и растущая потребность в длительном уходе

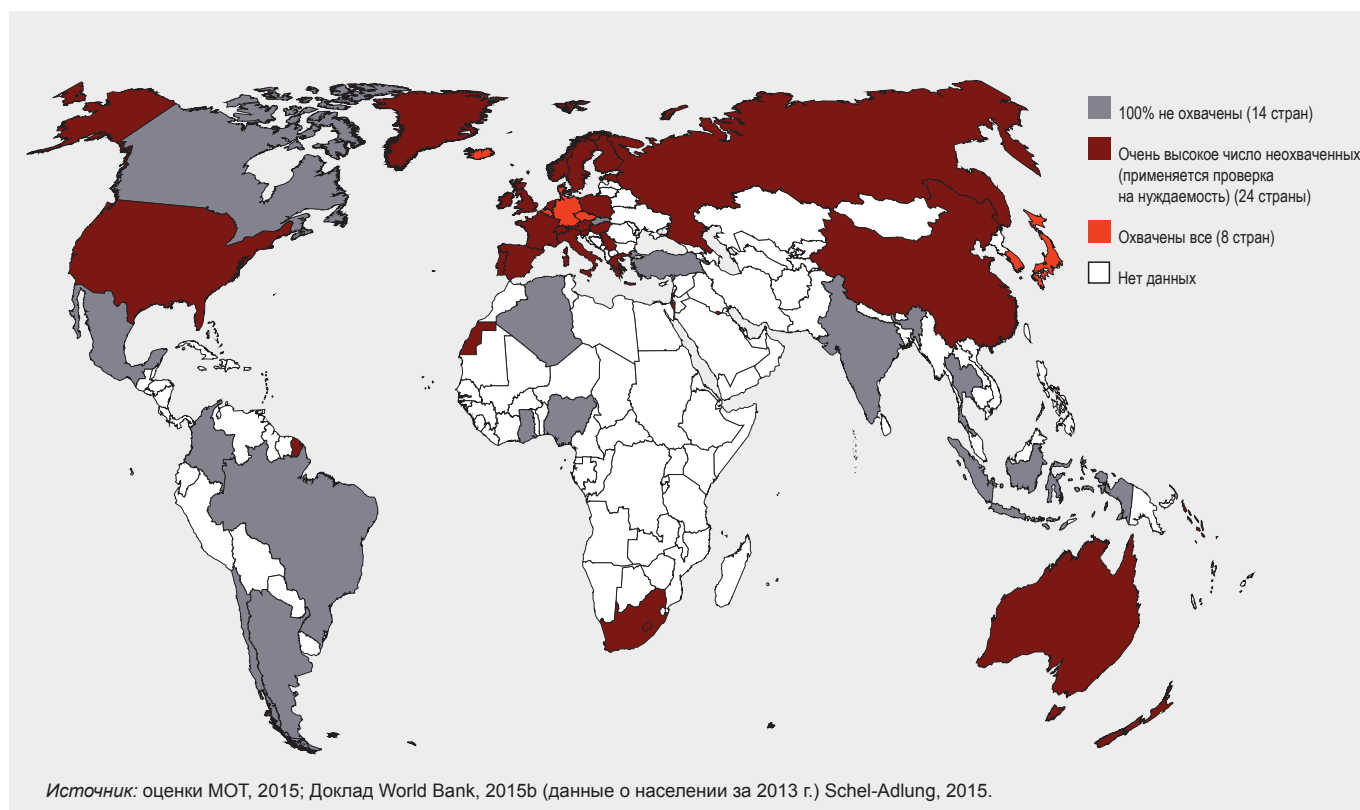
В 2012 году в мире насчитывалось около 810 млн человек в возрасте 60 лет и старше, или более 11,5 процента от общей численности мирового населения. По прогнозам, к 2050 году этот показатель достигнет 2 млрд человек, при этом число пожилых людей превысит число детей в возрасте до 15 лет и доля пожилых людей составит более трети населения в 64 странах. В настоящее время наибольшая доля людей в возрасте 60 лет и старше (20 процентов) живет в регионах с развитой экономикой, включая Европу, Канаду, Австралию и Японию. Как ожидается, доля пожилых людей будет возрастать во всех регионах, но наиболее быстрыми темпами в развивающихся странах. К 2050 году люди в возрасте 60 лет и старше составят 10 процентов населения в Африке, 24 процента в Азии и Океании и 25 процентов в Латинской Америке и странах Карибского бассейна. В Европе и Северной Америке доля пожилых людей старше 60 лет, как ожидается, будет самой высокой и составит 34 и 27 процентов соответственно (UNFPA and HelpAge International, 2012).

Старение населения – признак более здоровых и процветающих обществ. Многие пожилые люди продолжают работать, сохраняют мобильность и активно ухаживают за детьми. Однако быстрое старение населения создает новые проблемы в отношениях между поколениями (ILO, 2015р). В наши дни растет доля работников, которые несут ответственность за уход за престарелыми людьми часто в дополнение к обязанностям по уходу за детьми. Например, в Соединенном Королевстве каждый девятый работник сочетает оплачиваемую работу и безвозмездный уход за немощными престарелыми, больными членами семьи либо за инвалидами (Carers UK, 2015).

Термин «долговременный уход» означает набор государственных или частных услуг по оказанию поддержки пожилым людям с ограниченными возможностями самообслуживания по причине их физического или психического состояния. Работа, связанная с долгосрочным уходом, бывает самой разной и включает в себя услуги медицинских и социальных работников, помощников по ведению домашнего хозяйства (например, сиделок). По сравнению со странами с высоким уровнем доходов работники, осуществляющие долговременный уход в странах с низким уровнем доходов, в большинстве случаев работают бесплатно или на неформальной основе. По оценкам МОТ, в мире не хватает 13,6 млн формальных работников, предоставляющих долговременный уход. Наибольший дефицит ощущается в Азии и Тихоокеанском регионе (8,2 млн работников) вследствие большого числа пожилых людей в этом регионе (Scheil-Adlung, 2015).

Рисунок 34

Недостаточное правовое обеспечение долгосрочного ухода, 2015 г.
(% общей численности населения, не охваченного национальным законодательством)



Из-за ослабления семейных связей в результате урбанизации и демографических изменений как в развитых, так и в развивающихся странах растет потребность в качественных доступных услугах по долгосрочному уходу, которые предоставляют третьи лица, а не члены семьи (Ho et al., 2009; Tawiah, 2011; Scheil-Adlung, 2015). Однако в большинстве стран правовое обеспечение долгосрочного ухода отсутствует (рисунок 34). В 46 странах, по которым имеются данные, более 48 процентов населения в возрасте 65 лет и старше не охвачены национальным законодательством, при этом еще 46,3 процента исключены из сферы действия законов, поскольку государство применяет ограничительные нормы, основанные на принципе нуждаемости. Это означает, что лицам в возрасте 65 лет и старше, нуждающиеся в долгосрочном уходе, нужно обеднеть, чтобы получить право на получение долгосрочного ухода. Только 5,6 процентов опрошенного населения проживает в странах, где по закону обеспечен всеобщий охват услугами по долгосрочному уходу. Такой разрыв означает, что определенные группы населения оказываются более уязвимыми в пожилом возрасте, включая женщин, одиноких пожилых людей без семьи, очень старых людей (в возрасте 80 лет и старше) и малоимущих, которые не могут оплачивать высокие расходы по долговременному уходу. Эти группы подвергаются риску маргинализации и преждевременной смерти (там же).

Из-за дефицита услуг по оказанию долговременного ухода члены семьи по-прежнему играют главную роль в уходе за своими пожилыми родственниками. В некоторых странах, например, в Китае, оказание помощи пожилым людям со стороны семьи предусмотрено законом и осуществляется в принудительном порядке, часто с применением наказания, включая штрафы и тюремное заключение (Wong and Leung, 2012; ILO, 2014c). Аналогичным образом, в Индии детей могут привлечь к ответственности, если они не заботятся о своих родителях (там же). Хотя растет число мужчин, которые ухаживают за пожилыми людьми, доля женщин, ухаживающих за пожилыми членами семьи, непропорционально велика. Очень многие женщины уходят с работы временно или навсегда, чтобы ухаживать за пожилыми членами семьи, часто не имея доступа к социальной защите, профессиональной подготовке или иной профессиональной поддержке (Scheil-Adlung, 2015). Как и в случае воспитания и образования детей младшего возраста, чрезмерное привлечение женщин к выполнению неоплачиваемых неформальных услуг по долгосрочному уходу также усугубляет существующее гендерное неравенство на рынке труда.

6. Дефицит достойного труда в сфере ухода

Как отмечалось в главе II, женщины составляют несоразмерно большую часть работников, занятых выполнением оплачиваемых услуг по уходу, которые считаются одной из форм неоплачиваемой работы женщин по дому и поэтому очень низко ценятся (ILO, 2003, 7b). Проведенное в 2013 году исследование показывает, что в Соединенном Королевстве работники, обеспечивающие уход, получают оплату только за часы, когда они фактически осуществляют уход, при этом не учитывается значительное время, затрачиваемое на другие задачи, например, на поездку к дому клиента (Pennycook, 2013). Пытаясь удовлетворить растущий спрос на услуги по уходу, многие работодатели стараются удержать стоимость ухода на низком уровне. В результате во многих развитых странах работники, обеспечивающие уход, работают по временным контрактам или по вызову или остаются в неформальной экономике (там же; Eurofound, 2015b). Кроме того, услуги по уходу во многих случаях оказывают лица, которые уже заняты на другой работе. Конкретные примеры домашних работников, персонала по воспитанию и образованию детей младшего возраста и по долгосрочному уходу будут рассмотрены в следующих разделах.

Домашние работники, обеспечивающие уход

Домашние работники выполняют множество задач по ведению домашнего хозяйства. Они также непосредственно ухаживают за детьми, престарелыми и инвалидами, практически заменяя женщин в их традиционной области деятельности (ILO, 2011b). В связи с отсутствием адекватных, качественных и доступных служб социального обеспечения все большее число домохозяйств прибегают к помощи домашних работников, оказывающих услуги по уходу. Это оказывает дополнительное давление на этот сектор, который, как известно, является неформальным и где трудно обеспечивать контроль и соблюдение требований охраны труда и норм социальной защиты (ILO, 2013f).

Многие домашние работники не защищены законами о минимальной заработной плате и рабочем времени и имеют ограниченный доступ к социальной защите, главным образом потому что почти треть домашних работников в мире не охвачена национальным законодательством (ILO, 2014c). Почти половина домашних работников находится в детородном возрасте, и в период своей трудовой деятельности они могут забеременеть или уже иметь маленьких детей. При этом материнство является основным источником дискриминации для домашних работников (Addati and Cheong, 2013). Во всем мире около 40 процентов домашних работников не имеют право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам и часто не имеют доступа к качественной и доступной охране здоровья матери и ребенка. Чрезмерно продолжительное рабочее время, которое требуется от домашних работников, также мешает им сочетать профессиональные и семейные обязанности. Не имея доступа к приемлемым услугам по уходу за детьми, домашние работники занимаются в первую очередь уходом за членами семьи работодателя, а потом за собственными членами семьи (там же).

Низкая оплата и плохие условия труда домашних работников объясняются рядом причин. Во-первых, как и у работников других профессий в сфере ухода, их работа низко ценится из-за сложившегося восприятия

неоплачиваемой работы по дому и уходу, как было указано выше. Как следствие, домашние работники не считаются «настоящими» работниками с такими же условиями работы и оплаты, как у других работников. К другим факторам относятся не подтвержденные официально навыки, низкий уровень образования, распространенность неформальных отношений, отсутствие коллективного представительства, неразвитая способность к индивидуальным трудовым переговорам и уязвимый социальный статус. В частности, результаты исследования показали, что в большинстве рассматриваемых стран домашние работники были неграмотными (Индия, Мали) или имели только начальное образование (Коста-Рика, Индонезия, Мексика, Турция и Вьетнам). В то же время в Бразилии, Перу, Филиппинах и в ЮАР значительная часть домашних работников имела среднее образование (Oelz and Rani, 2015).

Персонал по уходу и преподавательский персонал для детей младшего возраста

Воспитателями детей младшего возраста в основном работают женщины: они составляют 94 процента работников этой специальности. В некоторых странах доля мужчин составляет только 2-3 процента среди воспитателей детей младшего возраста (Shaeffer, 2015). Исследование, проведенное в 11 странах, показало, что по этой специальности большее число женщин работает в частном секторе, чем в государственном (ILO, 2012d)⁵³. Как и в случае с домашними работниками, непропорционально большое число женщин работает по специальности «воспитатель детей младшего возраста» из-за сложившегося представления, что эта работа является своего рода продолжением материнского труда (Urban, 2009; Van Laere et al., 2014). Доступу мужчин в данную сферу занятости препятствуют стереотипы, при этом существует стойкое предубеждение против того, чтобы мужчины работали по специальности воспитателя детей раннего возраста, так как считается, что они не подходят для выполнения «материнской работы» (Shaeffer, 2015). Следует отметить, что сложившиеся социальные нормы приводят к недооценке специальности воспитателя детей младшего возраста, что отражается на заработной плате, карьерном росте и профессиональном развитии тех, кто трудится в этой области. Поскольку считается, что женщины от природы наделены способностями выполнять функции воспитателей, предполагается, что данная специальность не требует значительной подготовки и навыков (ILO, 2012d).

Воспитатели детей раннего возраста играют ключевую роль в обеспечении качественных услуг по воспитанию и образованию детей раннего возраста, однако зачастую эти работники не имеют надлежащей квалификации и подготовки и получают более низкую заработную плату, чем преподаватели учреждений начального или высшего образования. Таким образом, существующий уровень оплаты труда не соответствует важной роли, которую играет воспитание и образование детей младшего возраста (ILO, 2014h). В странах со средним и высоким уровнем доходов заработная плата воспитателей детей младшего возраста обычно ниже, чем у преподавателей начальных школ в государственном секторе. Например, в Дании, Казахстане и Норвегии в государственных учреждениях заработная плата воспитателей детей младшего возраста, как правило, ниже, чем у преподавателей начальной школы. Напротив, в Доминиканской Республике и Новой Зеландии заработная плата воспитателей детей раннего возраста соответствует заработной плате преподавателей начальной школы (ILO, 2012d)⁵⁴.

В частном секторе оплата труда воспитателей детей раннего возраста зависит от особенностей конкретной страны и области внутри страны. Например, в Бразилии заработная плата в частных школах в бедных районах низкая, и преподаватели в местных школах получают минимальную заработную плату, установленную в стране, при этом заработная плата в более богатых городских районах может быть в 6–12 раз больше минимальной заработной платы (там же). Поскольку требования к навыкам для работы по этой специальности повышаются, заработная плата также растет; например, в Австралии, Новой Зеландии, Португалии и Соединенном Королевстве заработная плата воспитателей детей раннего возраста сопоставима с заработной платой учителей начальной школы. Такая ситуация наиболее характерна для воспитателей, работающих в государственном секторе на условиях договора или даже имеющих статус государственных служащих. Однако это не затрагивает воспитателей, работающих в сельской местности и отдаленных районах (Shaeffer, 2015).

В отличие от других специальностей, воспитатели детей младшего возраста не имеют возможности карьерного роста, что делает эту профессию менее привлекательной. Например, в Финляндии воспитатель детского сада с десятилетним опытом работы получает 2170 евро в месяц, а средняя начальная заработная плата выпускника университета составляет примерно 3100 евро (AKAVA, 2009, цитируется в отчете ILO, 2012d). По оценкам ЮНЕСКО, во многих странах со средним уровнем доходов заработная плата преподавателей дошкольного обучения – как в начале, так и на завершающем этапе их карьеры – ниже, чем средняя заработная плата в стране (UNESCO, 2007). Воспитатели, работающие с детьми младше 3 лет, имеют еще меньше возможностей для непрерывного повышения профессиональной квалификации (Shaeffer, 2015). Низкая заработная плата воспитателей детей младшего возраста и отсутствие карьерного роста способствуют высокой текучести кадров, которая достигает 40 процентов в Кении и более 30 процентов в Австралии (Hein and Cassirer, 2010).

.....

⁵³ Выводы о процентной доле женщин, работающих воспитателями детей младшего возраста в частном секторе, основаны на данных по следующим странам: Бельгия, Гана, Казахстан, Ливан, Черногория, Новая Зеландия, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины, Словакия и Шри-Ланка. Данные получены из неопубликованного обзора MOT по вопросам образования детей младшего возраста за 2011 год.

⁵⁴ На основе данных неопубликованного доклада MOT (ILO 2011c).

Многие воспитатели детей раннего возраста имеют чрезмерную продолжительность рабочего времени. В большинстве стран ОЭСР работники этой специальности трудятся в неделю в среднем на полчаса-час дольше, чем другие преподаватели⁵⁵. В их контрактах предусмотрено большое количество рабочих часов в неделю и в день, при этом сюда не входит время, которое им приходится тратить на подготовку уроков, консультации с родителями, внеклассные мероприятия и повышение профессиональной квалификации (Shaeffer, 2015). Воспитатели детей младшего возраста в значительной степени разобщены и не участвуют в процессе коллективных переговоров.

Работники, обеспечивающие долговременный уход

Женщины составляют не только основную часть неформальных работников, обеспечивающих долговременный уход: в формальном секторе долговременный уход в основном также осуществляют женщины – как правило, в возрасте 40 лет и старше. Во многих странах, в том числе в Дании (96 процентов), Канаде (92 процента), Японии (87 процентов), Республике Корея (93 процента) и США (90 процентов), женщины составляют более 85 процентов работников, обеспечивающих долговременный уход⁵⁶. Во многих развитых странах до 70 процентов работников, обеспечивающих долговременный уход, – трудовые мигранты. Международная организация по миграции провела исследование по вопросам ухода за престарелыми в отдельных странах, и результаты исследования показывают, что работники-мигранты играют существенную роль в обеспечении ухода в странах со стареющим населением. В Соединенном Королевстве и Ирландии не требующий высокой квалификации уход за пожилыми людьми в основном обеспечивают трудовые мигранты из Филиппин, из Польши и стран Африки южнее Сахары⁵⁷, а в Канаде и США основную массу работников в сфере ухода составляют трудовые мигранты из Мексики, других стран Латинской Америки и Азии (IOM, 2010).

В целом признается, что у работников, обеспечивающих долговременный уход, плохие условия труда, включая заработную плату и доступ к социальной защите. В США работники, обеспечивающие долговременный уход, зарабатывают 51 процент от средней заработной платы в стране, в то время как в Словении они зарабатывают от 50 до 70 процентов от средней заработной платы (Colombo et al, 2011). Очень низкую заработную плату получают работники, обеспечивающие долговременный уход престарелых лиц на дому. Работники-мигранты чаще работают в плохих условиях, в особенности если они оказывают уход на дому. Работники-мигранты сообщали о случаях дискриминации, что выражалось в соответствующем графике работы, разделении обязанностей, ставках оплаты труда и компенсациях за сверхурочную работу. Некоторые мигранты, осуществляющие долговременный уход, сталкивались со словесными оскорблениями со стороны товарищей по работе, которые являются гражданами данной страны, и со стороны лиц, за которыми они ухаживали.

Кроме того, работники-мигранты, осуществляющие долговременный уход, находятся в уязвимом положении, поскольку их правовой статус в стране пребывания влияет на их трудовые отношения. Если работники-мигранты являются студентами или не имеют статуса легального мигранта, они с большей вероятностью столкнутся с плохими условиями работы и ущемлением прав на рабочем месте (IOM, 2010; ILO, 2012c). Например, в соответствии с некоторыми процедурами получения разрешения на работу или спонсорства работник не может поменять рабочее место, работодателя или спонсора, что дает работодателям огромную власть над работниками и может привести к дискриминации по признаку расы, цвета кожи и национального происхождения, как указано в Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

Б. Реализация комплексного подхода для обеспечения гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей

Как показал опрос, проведенный «Евробарометром», в 2014 году в 28 странах Европейского Союза, респонденты мужчины и женщины отметили, что гибкий график работы и доступ к услугам по уходу за детьми помогают на деле повысить долю женщин на рынке труда (European Commission, 2015b). Неспособность признать и решить проблемы, с которыми сталкиваются работники с семейными обязанностями, выполняющие неоплачиваемую работу по дому и уходу, закрепляет и углубляет существующее гендерное неравенство на рынке труда. Выполнение неоплачиваемой работы значительно влияет на возможности трудоустройства женщин, их доступ к качественным рабочим местам, включая адекватную социальную защиту и условия труда. МОТ приняла всеобъемлющий набор международных трудовых норм, которые обеспечивают комплексную основу для решения проблем, связанных с совмещением трудовых и семейных обязанностей. В дополнение к Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в обла-

.....
⁵⁵ В Республике Молдова продолжительность рабочего времени воспитателей детей младшего возраста гораздо больше, чем у других преподавателей, а в Польше и Словакии меньше.

⁵⁶ Данные основаны на обследовании работников, обеспечивающих долговременный уход в Канаде, Дании, Японии, Республике Корея и США (Colombo et al., 2011).

⁵⁷ Например, работники-мигранты больше занимаются оказанием социальных услуг, чем медицинским уходом. Это позволяет сделать предположение, что работников-мигрантов в основном нанимают по неофициальным каналам (IOM, 2010).

сти труда и занятий (№ 111), Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183), Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202), недавно принятая Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной экономики к формальной (№ 204) и другие нормы устанавливают, что право на охрану материнства является необходимой предпосылкой для достижения равенства обращения и возможностей для женщин и мужчин в сфере труда. Эти нормы и другие документы ООН подчеркивают универсальность права на охрану материнства и призывают к расширению этого права на всех женщин (Addati, 2015).

В Конвенции 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156) и соответствующей Рекомендации № 165 говорится, что одна из целей политики государства должна заключаться в том, чтобы работники с семейными обязанностями – и мужчины и женщины – могли заниматься оплачиваемым трудом, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это возможно, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности. Соответственно, отсутствие дискриминации и подлинное гендерное равенство на рынке труда и в семье должно стать четкой целью национальной политики (см. Рекомендацию № 165, п. 10(a)). В этой связи в упомянутых конвенции и рекомендации предлагается ряд мер, включая:

- предоставление отпусков (родительский отпуск в дополнение к отпуску по беременности и родам и другие отпуска, связанные с выполнением семейных обязанностей);
- услуги социального характера, предоставляемые квалифицированным персоналом (учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье, другие социальные службы, услуги по ведению домашнего хозяйства и уходу на дому);
- пособия по социальному обеспечению (пособия в натуральном и денежном выражении, включая налоговые льготы и другие семейные льготы и пособия);
- регулирование графиков работы, периодов отдыха и отпусков с учетом семейных обязанностей работников;
- меры, способствующие возобновлению трудовой деятельности (службы профессиональной подготовки и ориентации, профессиональной консультации, информации и трудоустройства);
- обслуживание населения и инфраструктура для сокращения объема неоплачиваемой работы (общественный транспорт, водо- и энергоснабжение, жилье, планировка которого облегчает домашний труд);
- информация и образование, которые способствовали бы совместному участию мужчин и женщин в выполнении семейных обязанностей (Конвенция МОТ № 156; Рекомендация МОТ № 165).

На рисунке 35 показана зависимость между государственными расходами на поддержку семьи (в процентах ВВП) и уровнем женской занятости в 34 странах ОЭСР в 2011 году. В большинстве стран государственные расходы выделяются в форме семейных пособий. В других странах, в том числе в Исландии, Норвегии и Швеции, где достигнут высокий уровень женской занятости относительно численности населения, существенная доля государственных расходов на поддержку семьи приходится на воспитание и образование детей младшего возраста. Если расположить страны в порядке их государственных расходов на меры по обеспечению сочетания профессиональных и семейных обязанностей, получившаяся диаграмма показывает, что повышение государственных расходов связано с увеличением уровня занятости женщин относительно численности населения⁵⁸. Некоторые страны, в том числе Канада и США, традиционно демонстрировали низкие государственные расходы на пособия и льготы для обеспечения сочетания профессиональных и семейных обязанностей и одновременно высокий уровень женской занятости, однако, за последние десять лет уровень экономической активности женщин снизился. Как показано в работе Blau and Kahn (2013), отсутствие инвестиций в политику, направленную на обеспечение сочетания профессиональных и семейных обязанностей, привело в период с 1990 по 2010 год к сокращению экономической активности женщин почти на 30 процентов относительно других стран ОЭСР, которые в тот же период расширили меры по обеспечению сочетания профессиональных и семейных обязанностей⁵⁹.

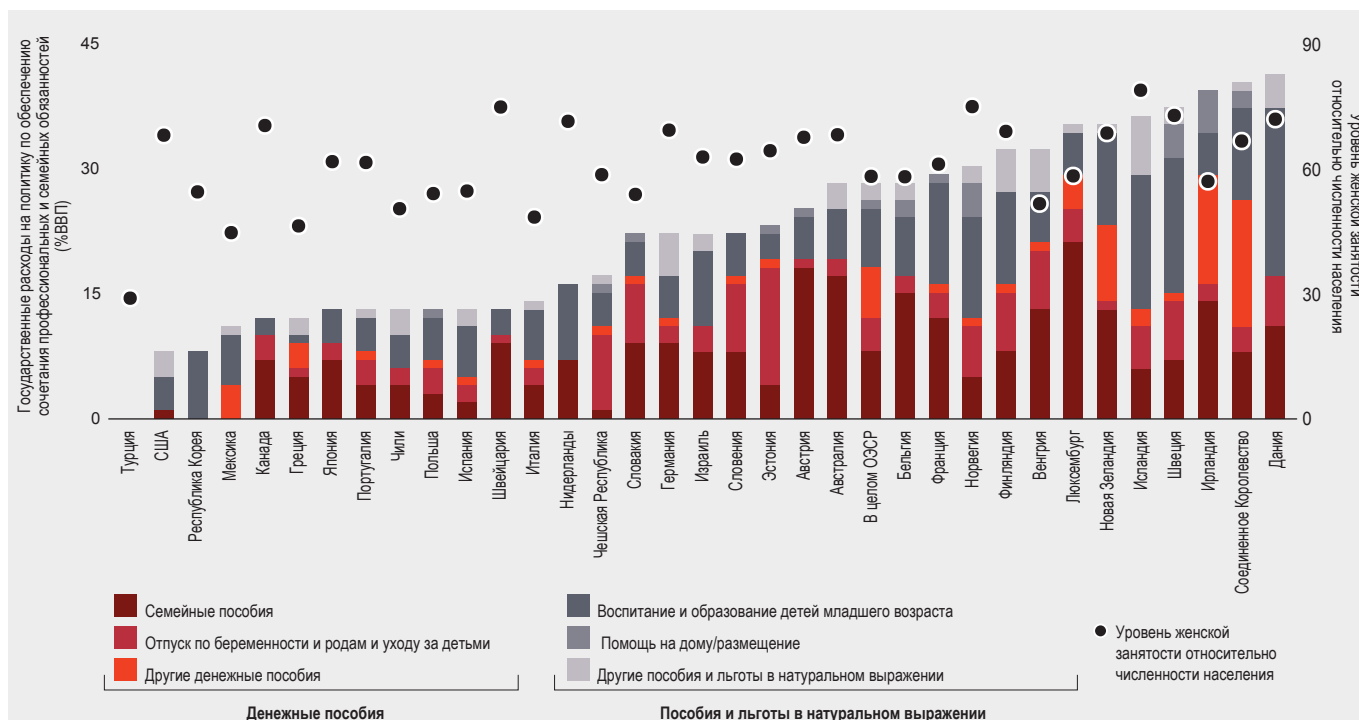
.....

⁵⁸ Примечание. Государственные расходы на обеспечение сочетания профессиональных и семейных обязанностей, соответствуют первой (левой) вертикальной оси. Уровень занятости относительно численности населения соответствует второй (правой) вертикальной оси. Расходы по обеспечению сочетания профессиональных и семейных обязанностей включают: пособия и льготы в натуральном выражении (службы по воспитанию и образованию детей младшего возраста, службы по оказанию помощи в ведении домашнего хозяйства и размещению и другие льготы и пособия), пособия и льготы в денежном выражении (отпуск по беременности и родам и родительский отпуск; семейные пособия; другие пособия и льготы в денежном выражении, в том числе налоговые льготы). Линии линейной регрессии соответствуют зависимости между расходами и долей работающих женщин в общей численности населения. Регрессивная статистика: соотношение занятости к численности населения = $y = 4,8795x + 49,106$; $R^2 = 0,2627$.

⁵⁹ В работе Blau and Kahn (2013 г.) также указано, что хотя уровень участия женщин в составе рабочей силы в США сократился относительно других стран ОЭСР, работающие женщины в этой стране имеют возможность занять высокооплачиваемые должности. Это связано с тем, что женщины в других странах ОЭСР часто работают на условиях неполного рабочего времени и получают продолжительный родительский отпуск, что негативно сказывается на их возможности занять руководящую должность, которая требует занятости на условиях полного рабочего времени и в течение всего года. Было отмечено, что в США успех женщин на руководящих должностях строится на привлечении этими женщинами низкооплачиваемых работников, в основном женщин, которые своим трудом заменяют государственные социальные службы (Mandel and Shalev, 2009).

Рисунок 35

Государственные расходы на реализацию мер политики по обеспечению сочетания профессиональных и семейных обязанностей и уровень занятости женщин, 34 страны ОЭСР, 2011 г.



Источник: расчеты MOT на основе данных ОЭСР: Stat Extracts, 2011; OECD Family Database.

Вставка 13

Комплексные меры поддержки совместной родительской ответственности в Италии

В 2013 году 22,4 процента матерей, работавших по найму до беременности, ушли с работы два года спустя. В Италии большое число женщин работает на условиях вынужденной неполной занятости и на временной работе, при этом разрыв в оплате труда по признаку пола увеличился с 4,9 процента в 2008 году до 7,3 процента в 2013 году. В Италии только 12 процентов отцов берут обязательный отцовский день отпуска по уходу за детьми (Bruno, 2015). В 2015 году Италия приняла пакет законов для проведения политической реформы с целью улучшения гендерного равенства в сфере труда, охраны материнства и совместного участия мужчин и женщин в выполнении семейных обязанностей. Вновь принятые законы содержат положения о недопущении дискриминации, а именно: расширение представительства женщин в избирательных списках; разработку учебных программ, основанных на уважении к культурному разнообразию и недопущении дискриминации; предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам, даже если работодатель не делал взносы в фонды социального обеспечения; возможность работать неполный рабочий день или использовать родительский отпуск; финансовые стимулы для поддержки работников с семейными обязанностями, включая возможность дистанционной работы, и инвестиции в размере 100 млн евро для создания служб по уходу за детьми. Наконец, была создана новая система централизованной регистрации добровольно уволившихся сотрудников, которая призвана прекратить широко распространенную практику, когда работников при приеме на работу заставляют подписывать заявления об увольнении без даты, чтобы иметь возможность уволить их в случае беременности, долгосрочной болезни или выполнения семейных обязанностей. В проекте закона от ноября 2015 года также предлагается продлить отпуск по уходу за детьми для отцов с нынешнего одного дня до 15 дней с оплатой в размере 100 процентов от предыдущего заработка; увеличить денежные пособия, выплачиваемые в период родительского отпуска, с 30 до 50 процентов от предыдущего заработка для работников с низкими доходами; ввести снижение налогов до 80 процентов от заработной платы домашнего работника, а также предусмотреть налоговые льготы для компаний, которые в соответствии с коллективными договорами обеспечивают работников с семейными обязанностями такими условиями занятости, которые позволяют им совмещать трудовые и семейные обязанности.

Источник: Bruno, 2015; Bettlo et al., 2015.

Хотя государственные расходы на поддержку работников с семейными обязанностями имеют большое значение, разный характер и разное сочетание мер по оказанию поддержки могут привести к разным результатам в сфере занятости и могут либо ограничить, либо усугубить гендерное неравенство на рынке труда. Например, когда меры направлены только на женщин или препятствуют участию женщин в трудовой деятельности, или когда работодатели несут прямые расходы по обеспечению таких мер, женская занятость может снизиться. Как отмечается в настоящем разделе, огромное значение имеет разработка политики (ILO, 2011d). Международные трудовые нормы МОТ предусматривают, что организации работников и работодателей, а также домашние работники, персонал по воспитанию и образованию детей младшего возраста, работники, обеспечивающие длительный уход, и их работодатели, представители гражданского общества, включая женщин, родителей, пожилых лиц и инвалидов, играют ключевую роль в разработке, реализации, мониторинге и оценке политики по обеспечению баланса между трудовыми и семейными обязанностями и обеспечении ее надлежащего и устойчивого финансирования.

1. Гарантированное обеспечение охраны материнства всем женщинам в соответствии с международными трудовыми нормами

Охрана материнства – это совокупность основных трудовых прав, закрепленных в международных и региональных документах и договорах⁶⁰. Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) предусматривает право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам, перерывы для грудного вскармливания, охрану здоровья матери и ребенка, меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины и кормящие матери не выполняли работу, которая является вредной для их здоровья, защиту от дискриминации в области труда и занятий и гарантированное право вернуться на прежнее место работы после отпуска по беременности и родам.

Отпуск по беременности и родам, оплачиваемый из фондов социального обеспечения или государственных средств, оказывает положительное влияние на женскую занятость, содействуя возвращению женщин на работу после короткого перерыва в трудовой деятельности, что, в свою очередь, увеличивает их возможности занимать более высокие должности на работе и получать пенсию наравне с мужчинами. Если не предоставляется отпуск с сохранением рабочего места и не гарантируется получение дохода, работающие женщины вынуждены прерывать или сокращать оплачиваемую трудовую деятельность, что часто связано со значительной потерей дохода. В то же время продолжительные периоды отпусков, если их в основном берут женщины, особенно без сохранения рабочего места, могут также негативно повлиять на участие женщины в оплачиваемой трудовой деятельности и на ее продвижение по службе, что приводит к сокращению заработной платы (Grimshaw and Rubery, 2015). Сходным образом, когда женщины не получают пособия для адекватного замещения дохода, они либо рискуют впасть в нищету, либо вынуждены вернуться на работу, что может негативно сказаться на здоровье работающей женщины и ее детей (ILO, 2014d; ILO, 2007a). Неоплачиваемый отпуск по беременности и родам также закрепляет представление о том, что забота о детях не является реальной работой и не имеет денежной ценности.

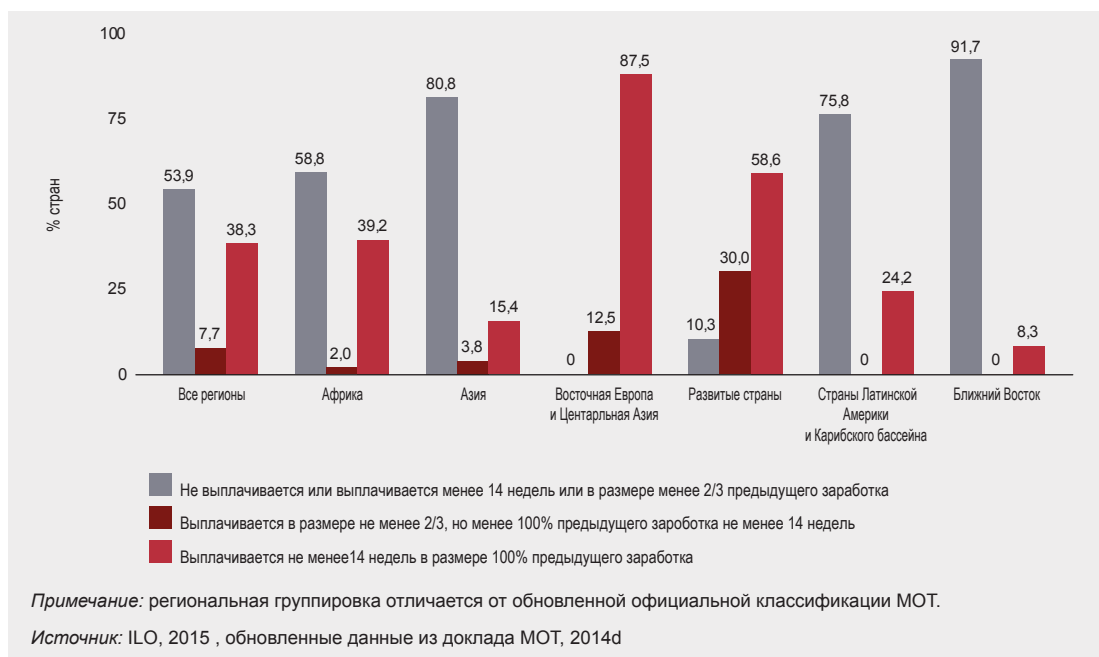
Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) устанавливает ряд минимальных требований к отпуску по беременности и родам и соответствующие права. В 2015 году 102 страны из 185, по которым имеются данные (55 процентов), предоставляли отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель в соответствии с Конвенцией № 183. После 2013 года продолжительность отпуска по беременности и родам увеличили такие страны, как Сальвадор (с 12 до 16 недель), Гамбия (с 12 недель до 6 месяцев), Парагвай (с 12 до 18 недель), Тринидад и Тобаго (с 13 до 14 недель) и Уругвай (с 12 до 14 недель). Израиль также продлил период оплачиваемого отпуска с 14 до 20 недель.

Что касается продолжительности оплачиваемого отпуска по беременности и родам, в 2015 году 45 процентов стран, по которым имеются данные (77 стран из 167), предоставляли на период отпуска по беременности и родам в течение 14 недель денежное пособие в размере минимум две трети от предыдущего заработка в соответствии с продолжительностью выплаты и уровнем денежного пособия, установленными в Конвенции № 183 (рисунок 36). Как сказано ниже, при оценке продолжительности отпуска по беременности и родам и его влияния на ситуацию женщин на рынке труда важно учитывать, помимо абсолютной продолжительности отпуска женщин, также разницу между правом мужчин и женщин на отпуск (гендерные различия в праве на отпуск).

.....
⁶⁰ К документам относятся следующие: Всеобщая декларация прав человека 1948 года, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, Конвенция 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенция 1989 года о правах ребенка. На региональном уровне см., например, Дополнительный протокол к Американской конвенции о правах человека в области экономических, социальных и культурных прав 1988 года и Протокол к Африканской хартии прав человека и народов по правам женщин в Африке, принятый в июле 2003 года. Подробное описание можно найти в документе Module 5 «International rights and guidance on Maternity Protection at work», ILO, 2012b.

Рисунок 36

Продолжительность отпуска по беременности и родам и размер денежных пособий в разбивке по регионам (167 стран), 2015 г.



Когда работодатели по закону обязаны полностью или частично нести прямые расходы по обеспечению баланса между трудовыми и семейными обязанностями путем финансирования, например, замещения заработной платы во время отпуска (ответственность работодателя) или финансирования учреждений по уходу за детьми, это может послужить препятствием для найма работников с семейными обязанностями и привести к дискриминации. При обследовании 185 стран в период с 1994 по 2013 год доля стран, в которых денежные пособия по беременности и родам финансировались за счет работодателя, снизилась с 31 до 26 процентов, причем выросло число стран, включая Анголу, Китай, Кот-д'Ивуар, Иорданию и Мозамбик, которые перешли на финансирование отпуска по беременности и родам за счет системы социального обеспечения. Однако финансирование пособий по беременности и родам за счет работодателя по-прежнему преобладает в Африке, Азиатско-Тихоокеанском регионе и на Ближнем Востоке. Более того, по закону работодатели по-прежнему несут ответственность за полную выплату пособий в странах с системами социального страхования, в том числе Кабо-Верде, Колумбии, Мексике, Индии и Лаосской Народно-Демократической Республике, в тех случаях, когда женщины не имеют права на получение пособий в системах социального обеспечения на основе взносов. Наконец, в 16 процентах из 185 обследованных стран, включая Германию, Египет, Гондурас, Республику Корея, Мадагаскар, Таиланд и Соединенное Королевство, работодатели несут часть расходов по финансированию пособий по беременности и родам («смешанные системы»).

Даже если все прямые затраты на замещение заработной платы финансируются на коллективной основе, меры по охране материнства все же будут, возможно, сопряжены для работодателя с определенными затратами. Речь идет о затратах, связанных с организацией отпуска, временной заменой персонала, находящегося в отпуске по беременности и родам, временном выделении денежных средств на выплату пособий, пока не придет компенсация из фондов социального обеспечения, и затратах, связанных с другими административными процедурами. Однако данные свидетельствуют, что при измерении эти косвенные затраты часто оказываются ниже ожидаемых или перевешиваются такими преимуществами, как прирост производительности за счет снижения текучести кадров и прогулов, более ответственного отношения работников к своим обязанностям, повышения эффективности, улучшения организации работы, сохранения квалифицированных кадров и сокращения расходов на здравоохранение по причине улучшения здоровья родителей и детей (Gornick and Hegewisch, 2010; Cuomo and Mapelli, 2009; ILO, 2014i).

Исследования МОТ показывают, что для того чтобы осуществление родительских функций работниками стало нормальным явлением в повседневной деловой деятельности предприятий, необходимы такие национальные законы и политические стратегии, которые предусматривают охрану материнства и поддержку гармонизации трудовых и семейных обязанностей при минимальных расходах или при полном отсутствии расходов со стороны работодателей в сочетании с целенаправленными мерами поддержки, разработанными с учетом конкретных характеристик и потребностей малых и средних предприятий (там же). Например, в Мексике для финансирования пособий по беременности и родам правительство, в дополнение к страховым взносам работодателей и работников, субсидирует систему социального страхования. Это хороший способ защитить работников с низкими доходами, а также работодателей на малых и средних предприятиях. В Сое-

диненном Королевстве малые предприятия удерживают предусмотренные законом выплаты по беременности и родам из своих налогов. Если налоги ниже, чем денежные пособия, компании могут подать заявку на заблаговременное финансирование выплат пособий по беременности и родам. Кроме того, средние и крупные работодатели могут потребовать вернуть из государственных средств сумму в размере 92 процента от уже выплаченного предыдущего заработка работника, а небольшие компании имеют право на возврат 103 процентов данной суммы.

К числу других практически не требующих затрат передовых методов, которые успешно применяются на малых и средних предприятиях, относятся: информирование и учебные занятия по правилам предоставления отпуска; учебные занятия по охране труда работников в период беременности и грудного вскармливания; планирование материнства и участие в процессе самих работников, их руководителей и работодателей; наставничество и поддержание контактов во время отпуска; консультации и постепенное возвращение к работе через временную организацию качественной частичной занятости и гибкого графика работы. Важным элементом, позволяющим взаимно согласовать стратегию охраны материнства, является социальный диалог на рабочем месте (там же).

В законы следует включить четкие положения, распространяющие охрану материнства на категории работников, которые зачастую бывают исключены из действия законодательства, в том числе на работников с нестандартными контрактами, тех, кто трудится в сельском хозяйстве, в неформальной экономике, на малых и средних предприятиях, а также самозанятых работников (включая неоплачиваемых работников семейных предприятий), домашних работников, надомников и безработных. В 2015 году домашние работники имели доступ к системе охраны материнства на тех же условиях, что и другие работники, в не менее чем в 54 странах. Некоторые латиноамериканские страны, в том числе Аргентина, Бразилия, Сальвадор и Уругвай, выдвинули инициативу о предоставлении домашним работникам денежных пособий во время отпуска по беременности и родам.

2. Гарантии адекватной социальной защиты в целях признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу

Гендерное неравенство на рынке труда и неравная ответственность женщин за выполнение неоплачиваемых семейных обязанностей преломляются через системы социальной защиты и во многих случаях приводят к неравному доступу, охвату и предоставлению социального обеспечения для женщин. Кроме того, гендерное неравенство и недостаточный учет конкретных потребностей женщин в социальной защите (включая материнство и несоразмерную долю неоплачиваемой работы по уходу) часто создают значительные риски для женщин на протяжении всей их жизни. Устранение экономических и социальных рисков, связанных с материнством и уходом за членами семьи, имеет приоритетное значение, особенно для женщин, занятых в неформальной экономике или получающих низкий доход. Именно поэтому недавно принятая Повестка дня в области устойчивого развития через Задачу 5.4, связанную с Целью 5, «Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», подчеркивает ту роль, которую политика социальной защиты играет в признании и оценке неоплачиваемого ухода и работы по дому, и, следовательно, в достижении Цели 5. Итак, необходим чувствительный в гендерном отношении подход к социальной защите, который способствует гендерному равенству и учитывает конкретные потребности женщин.

В преамбуле Рекомендации 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) признается, что социальное обеспечение является важным инструментом содействия равным возможностям и гендерному равенству. «Недопущение дискриминации и гендерное равенство» указаны как один из принципов, которые должны соблюдать государства-члены при претворении в жизнь данной рекомендации. В частности, рекомендация предусматривает обеспечение доступа как минимум к базовым медицинским услугам (в том числе связанным с охраной материнства) и гарантии дохода (в том числе в случае рождения ребенка и выплаты на детей) для всех граждан как часть основных социальных гарантий, которые составляют национальные минимальные уровни социальной защиты. Национально установленные минимальные уровни социальной защиты могут играть ключевую роль в расширении прав и возможностей женщин и сокращении гендерного неравенства. В недавно принятой Рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной экономики к формальной (№ 204) в п. 18 четко указано, что члены Организации должны постепенно распространять законодательным путем и на практике на всех работников неформальной экономики социальное обеспечение, охрану материнства и достойные условия труда. В дополнение к другим нормам МОТ две вышеназванные рекомендации представляют собой мощный инструмент для укрепления социальной защиты женщин на согласованной и скоординированной основе. Оба документа отражают твердую приверженность постепенному преодолению неравенства в сфере охвата и адекватности социальной защиты, что не только расширит доступ к социальной защите, но также позволит женщинам более полно участвовать в достойной трудовой деятельности.

Чтобы еще более усилить потенциальный эффект от перечисленных мер, необходимо учитывать гендерный аспект на каждом этапе разработки, реализации, мониторинга и оценки национальной системы социальной защиты и минимальных уровней социальной защиты. Чтобы действительно решать проблемы гендерного неравенства, системы социальной защиты должны строиться на основе гарантии равенства между мужчинами и женщинами с учетом гендерных ролей и служить механизмом поощрения гендерного равенства. Кроме

того, минимальные уровни социальной защиты могут и должны быть инструментом изменения гендерной ситуации путем решения конкретных проблем женщин в таких ситуациях, как материнство, а также путем сокращения и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу. Приняв этот двуединый подход к социальной защите с учетом гендерных аспектов (поощрение гендерного равенства и удовлетворение конкретных потребностей женщин), социальная защита и особенно минимальные уровни социальной защиты могут стать эффективным инструментом сокращения масштабов нищеты и неравенства, содействуя равному обращению и равным возможностям для мужчин и женщин, что могло бы частично компенсировать последствия дискриминации и неравенства за пределами системы социальной защиты.

Системы социального обеспечения на основе взносов и без таковых, социальные службы и системы гарантии занятости, несмотря на некоторую свою ограниченность, обладают потенциалом для решения проблем неравенства на рынке труда и внутри семьи в течение всего жизненного цикла. Для того чтобы системы социальной защиты способствовали преобразованию гендерных отношений, они должны удовлетворять потребности женщин в охране репродуктивного здоровья, содействовать более справедливому распределению семейных обязанностей и равному разделению труда между женщинами и мужчинами в семье и на работе (Holmes and Jones, 2013). Результаты исследований показывают, что программы социальной защиты могут быть расширены с тем, чтобы способствовать изменению гендерной ситуации за счет поддержки участия женщин в трудовой деятельности и устранения рисков, связанных с репродуктивным здоровьем, недопущения многочисленных форм дискриминации, обеспечения безопасных, достойных и благоприятных для семьи условий труда, включая охрану материнства, а также за счет создания инфраструктуры и предоставления услуг, которые сокращают неоплачиваемую работу женщин и девочек по уходу за членами семьи и расширяют их доступ к здравоохранению, образованию, службам занятости и обеспечивают возможности получения достойной работы (Kabeer, 2013). В деле обеспечения адекватной социальной защиты женщин главной задачей является охрана их здоровья (ILO, 2014c). Во многих регионах мира в охране материнства достигнуты значительные успехи, однако остаются серьезные проблемы, связанные с удовлетворением более широких потребностей в охране здоровья женщины на протяжении всей жизни и достижением всеобщего доступа к медицинскому обслуживанию (ILO, 2015q).

Программы социального обеспечения на основе взносов могут быть разработаны таким образом, чтобы учитывать гендерное неравенство и решать проблемы, связанные с неоплачиваемой работой по уходу. Накопление пенсионных взносов в период отпуска имеет существенное значение для признания и оценки работы по уходу, выполняемой женщинами и мужчинами, обеспечивает предоставление всем работникам адекватных пенсий и сокращает гендерное неравенство при начислении пенсий по старости, которое вызвано перерывами трудового стажа родителей. В дополнение к накоплению пенсионных взносов в период отпуска многие – как правило, развитые – страны проводят политику признания и вознаграждения работников в период ухода через пенсионные баллы. Некоторые страны, например, Франция, пошли еще дальше и предоставляют пенсионные баллы отцам (Fultz, 2011). В Соединенном Королевстве лица обоего пола, осуществляющие уход не менее 20 часов в неделю, имеют право на дополнительные пенсионные баллы (“career credits”), что помогает заполнить пробелы в национальной системе страхования (Gov UK, 2015). Однако следует отметить, что размер таких пособий, если он не привязан к статусу занятости, часто бывает незначительным.

Программы социального обеспечения без уплаты взносов могут играть ключевую роль в содействии гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, однако они должны быть разработаны таким образом, чтобы не закреплять традиционные гендерные роли (вставка 14). Сравнительное исследование программ выплат денежных пособий в Бразилии, Чили, Индии, Мексике и Южной Африке выявило области, где необходимо применить Рекомендацию № 202 в качестве руководства по структуризации и реструктуризации программ, особенно в части размера пособий, который должен быть достаточен, чтобы женщины (и мужчины) могли делать накопления и инвестировать в источник будущих доходов. Необходимо применять также положения Рекомендации № 202 относительно правового статуса пособий, согласно которому пособия должны быть гарантированы по закону с точным указанием их размера, а также необходимо применять положения, касающиеся права на получение пособий и подачу апелляций (Fultz and Francis, 2013).

Кроме того, распространение социального обеспечения на ранее не защищенных работников, таких как домашние работники, может иметь большое значение для трудящихся женщин. Домашние работники должны пользоваться условиями не менее благоприятными, чем для других работников в целом с точки зрения защиты со стороны систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства, как указано в Конвенции о домашних работниках (№ 189). В некоторых странах, в том числе в Бельгии и Франции, работодателей и работников стимулируют к уплате взносов в системы социального страхования, предлагая налоговые льготы или упрощенную регистрацию и процедуру уплаты взносов на социальное страхование (Addati and Cheong, 2013). Когда в 2002 году в Южной Африке распространили страхование от безработицы на домашних работников (включая предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам, продолжительность которого не менее четырех последовательных месяцев), то уже до 2008 года около 633 тысяч работников оформили официальную регистрацию (ILO, 2015c).

Эти примеры показывают, что тщательный учет гендерных вопросов при разработке и реализации систем социальной защиты, и в особенности минимальных уровней социальной защиты, вносит существенный вклад в дело продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

В Перу государственная программа выплат денежных пособий, известная как «Juntos» («Вместе»), направлена на оказание помощи малообеспеченным семьям с детьми в возрасте до 14 лет и беременным женщинам. В 2012 году программа охватывала более 490 тысяч домашних хозяйств, и денежное пособие в размере около 70 долл. США выплачивалось каждые два месяца при соблюдении определенных условий, в частности, при условии посещения медицинских учреждений матерью и ребенком в дородовой и послеродовой период, принятия родов в медицинском учреждении и предоставления информации о репродуктивном здоровье и планировании семьи. Оценка воздействия программы показала, что доступ к медицинскому обслуживанию матери и ребенка вырос на 65 процентов, что должно улучшить показатели в области здравоохранения с учетом высокого уровня материнской смертности в бедных сельских районах. Бенефициары также сообщили об улучшении в распределении семейных обязанностей между женщинами и мужчинами и о более активном участии мужчин в уходе за детьми и работе по дому. В то же время программа продолжает продвигать ключевую роль женщин в уходе за членами семьи, что, в сочетании с условиями программы, скорее всего усугубит проблему дефицита времени, который испытывают женщины (Holmes and Jones, 2013). Фактически социальные пособия, которые выплачиваются только при соблюдении определенных условий, связанных с образованием и медицинским обслуживанием, часто приносят результаты не лучше, чем при выплате социальных пособий, не требующих условий, и могут даже обременять женщин и подрывать их стремление к оплачиваемой работе, закрепляя тем самым бытующие в обществе представления, что главная и исключительная обязанность женщины – уход за членами семьи (Molyneux, 2008; Fultz and Francis, 2013).

Программа «Brasil sem Miséria» («Бразилия без бедности») является расширенным вариантом программы выплаты денежных пособий «Bolsa Família» («Семейное пособие») и охватывает северо-восточные районы страны. Программа предусматривает выдачу микрокредитов и профессиональную подготовку для женщин. Кроме того, в рамках подпрограммы «Brasil Carinhoso» («Забота о Бразилии») была организована государственная служба по уходу за детьми младше 6 лет (Fultz and Francis, 2013). Правительство Бразилии сообщает, что в 2014 году в рамках программы центры по уходу за детьми посещали около 580 тысяч детей (Alters, 2015).

Схемы социальной защиты могут быть скорректированы с учетом потребностей родителей с семейными обязанностями, о чем свидетельствует Программа производственной поддержки в Эфиопии. Эта государственная программа занятости охватывает 9 млн человек и направлена на поддержку беднейших домохозяйств. Программа предусматривает организацию общественных работ, в том числе в области охраны почв и водных ресурсов, строительство школ, медицинских пунктов, дорог и детских садов. Общественные работы проводятся после сезона сбора урожая, что гарантирует участникам наличие денежных средств в периоды сезонной нехватки продовольствия. В программе должным образом учитываются обязанности женщин, связанные с материнством и уходом за детьми, и предоставляется гибкий график работы, который позволяет им выполнять семейные обязанности, включая грудное вскармливание, без потери заработка. Беременные женщины могут брать перерыв в работе и при этом будут продолжать получать заработную плату, что фактически является оплачиваемым отпуском по беременности и родам (Naqvi et al., 2015).

Государственные программы занятости могут быть разработаны с четкой целью сокращения неоплачиваемой работы за счет инвестиций в расширения социального обслуживания по месту жительства. Как сказано ниже, инвестиции в сектор ухода потенциально способствуют значительному росту занятости, высвобождая женщинам время для оплачиваемой работы, и способствуют увеличению доходов малоимущих (Antonopoulos and Kim, 2011). В ЮАР «Расширенная программа общественных работ» предусматривает создание рабочих мест в области воспитания детей младшего возраста, ухода на дому и в общинах за людьми, живущими с ВИЧ, туберкулезом и малярией. Целевые группы программы – безвозмездно работающие добровольцы, безработные или занятые неполное рабочее время родители и лица, ухаживающие за членами семьи. Персонал учреждений по уходу за детьми младшего возраста имеет оплачиваемую работу, хотя часто временную, проходит профессиональную подготовку и получает аккредитацию (South Africa Department of Public Works, 2009). При осуществлении программы возникли трудности при достижении 60-процентной квоты трудоустройства женщин. Кроме того, заработная плата в рамках проекта чрезвычайно низкая, и у женщин-бенефициаров мало возможностей для интеграции на рынке труда после окончания программы (Plagerson and Ulriksen, 2015).

Службы социального обслуживания по месту жительства, организованные в рамках государственных программ занятости, сталкиваются с проблемами, связанными с качеством услуг, особенно в связи с временным характером программ, которые часто не позволяют формировать долгосрочные отношения между теми, кто ухаживает, и теми, кто получает уход. Существуют также опасения по поводу предоставления государственных услуг лицам, прибывшим из других мест. Службы социального обслуживания по месту жительства, укомплектованные персоналом в рамках государственных программ занятости, могут стать важным промежуточным этапом в усилиях по восполнению существующих пробелов, но цель заключается в создании доступных долгосрочных служб по уходу, обеспеченных ресурсами и квалифицированными кадрами, с упором на государственное обеспечение.

3. Реализация гендерно преобразовательной политики предоставления отпусков: расширение права на отпуск для отцов и увеличение числа отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком

Разработка политики предоставления отпусков имеет огромный потенциал в плане содействия равному распределению неоплачиваемой работы по дому и уходу между женщинами и мужчинами и переходу к модели «два кормильца и равные обязанности по уходу» (Castro-Garcia and Pazos-Moran, 2015). За исключением времени, необходимого для восстановления после родов и грудного вскармливания, большая часть работы по уходу за грудными детьми не связана напрямую с биологической ролью женщин и может быть разделена между обоими родителями. Результаты исследований показывают, что здоровое физическое и психологическое развитие детей младшего возраста не связано с полом ухаживающего лица, а зависит от качества ухода и взаимодействия между ребенком и ухаживающим лицом (Levtov et al., 2015; WHO, 2004).

Как было показано выше, предоставление отцам права на отпуск в связи с рождением или усыновлением ребенка – в форме отпуска по уходу за детьми для отцов или не подлежащей передаче части родительского отпуска – приносит пользу здоровью ребенка, помогает мужчинам получить удовлетворение от работы и семейной жизни, благотворно влияет на здоровье женщин и повышает их представленность на рынке труда (Levtov et al., 2015). Исследования указывают на наличие взаимосвязи между отпусками отцов, исполнением мужчинами семейных обязанностей и развитием детей. Отцы, которые берут отпуск, особенно в течение первых двух или более недель после рождения ребенка, с большей вероятностью будут участвовать в воспитании своих маленьких детей (Huerta et al., 2013; Nepomnyaschy and Waldfogel, 2007). Это, в свою очередь, может оказать положительное влияние на гендерное равенство в семье, что является основой гендерного равенства на работе. Несмотря на очевидные преимущества, которые несет с собой отцовский отпуск, отцы имеют право на отпуск по уходу за ребенком только в половине стран мира. Когда отцам предоставляется отпуск, его продолжительность, как правило, составляет менее одной недели (42 страны), как на Мальте и в Мозамбике, или предоставляется неоплачиваемый отпуск (не менее чем в восьми странах), например, в Эфиопии и США (рисунок 37).

Сегодня ситуация меняется, поскольку страны признают, что у мужчин есть желание более активно участвовать в жизни ребенка на раннем этапе и в целом принимать участие в неоплачиваемой работе по уходу и ведению домашнего хозяйства на принципах равноправия, и они берут на себя соответствующие обязательства. Со временем растет число стран, в которых отцам по закону предоставляют право на отпуск. В 1994 году в 40 странах из 141, по которым МОТ имеет данные, отцы имели право на отпуск по уходу за детьми. В 2015 году право на отпуск было предоставлено отцам не менее чем в 94 странах из 170, по которым имеются данные. В 2012 году Мексика предоставила право на пятидневный оплачиваемый отпуск по уходу за детьми для отцов, в Многонациональном Государстве Боливия и Экваториальной Гвинее ввели трехдневный оплачиваемый отпуск для отцов по уходу за ребенком, а в Бахрейне установили однодневный оплачиваемый отпуск. Мьянма увеличила отпуск отцам по уходу за ребенком с 6 до 15 дней, с оплатой в размере 70 процентов от предыдущего заработка из фондов социального страхования. В 2013 году Исламская Республика Иран ввела обязательный отпуск для отцов продолжительностью две недели, а Лаосская Народно-Демократическая Республика – отпуск в связи с рождением ребенка продолжительностью три дня. Уругвай увеличил отпуск для отцов с 3 до 10 дней с оплатой из фондов социального страхования. В 2014 году в Никарагуа перешли на пятидневный оплачиваемый отпуск для отцов, и в 2015 году в Парагвае продлили оплачиваемый отпуск для отцов с 3 до 15 дней. В том же году Португалия увеличила продолжительность обязательного отпуска для отцов с 10 до 15 дней в составе общего отпуска продолжительностью 20 дней.

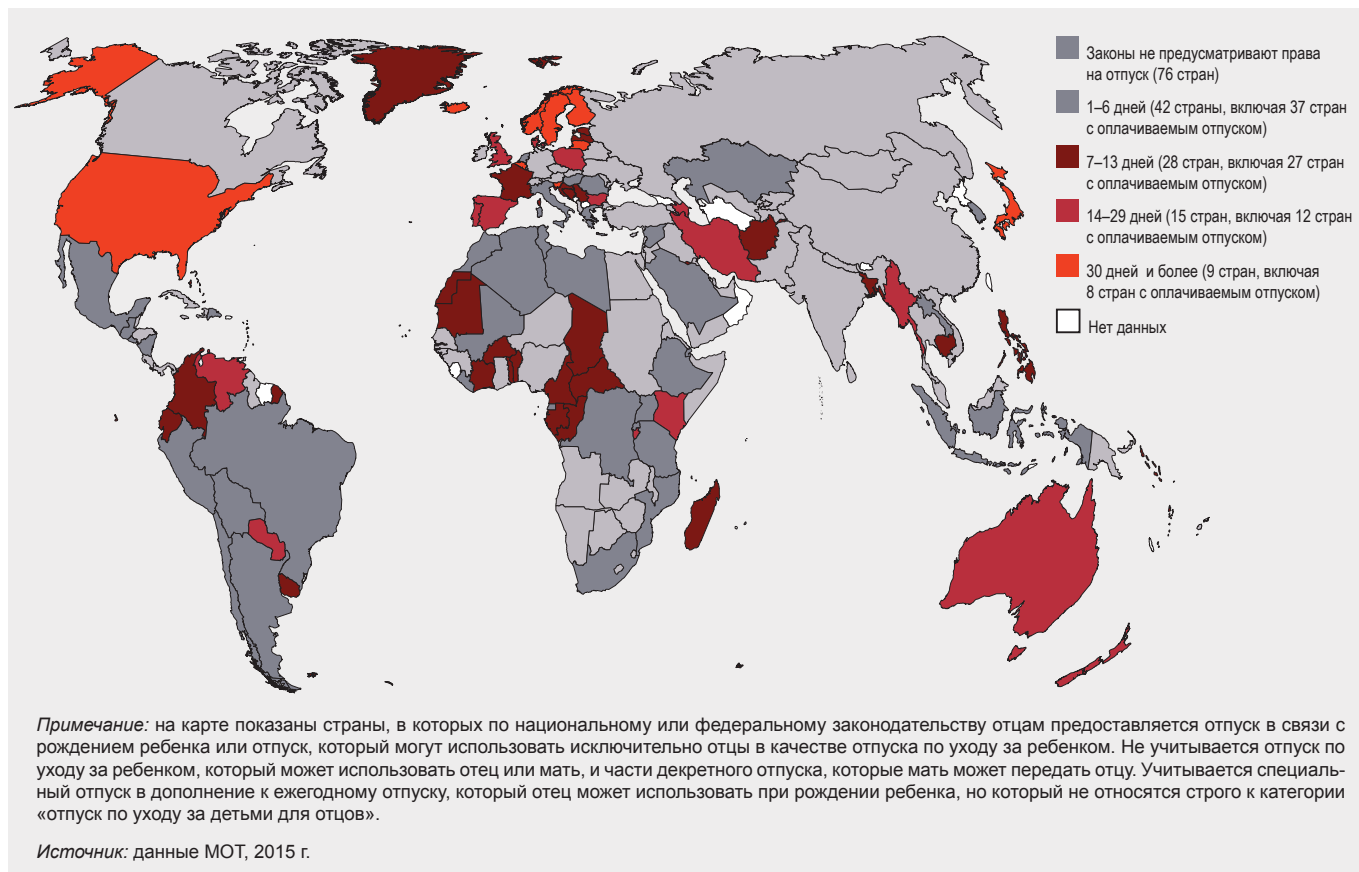
Несмотря на эти тенденции, сохраняется стойкое предубеждение, в том числе в сфере труда, что женщины должны заниматься уходом за слабыми и больными, а мужчины должны кормить семью. В ходе опроса, который проводился в 2015 году в 28 государствах-членах Европейского Союза, 41 процент респондентов из числа мужчин и женщин отметили, что изменение отношения мужчин и мальчиков к обязанностям по уходу имело существенное значение для сокращения гендерного неравенства на рынке труда, однако 60 процентов по-прежнему считали, что семья подвергается негативному воздействию (или «страдает»), когда матери работают на полную ставку. Кроме того, 66 процентов европейцев не согласились с тем, что отцы должны ставить карьеру выше заботы о детях. При этом 29 процентов по-прежнему полагали, что отцы должны уделять первоочередное внимание карьере, а не заботе о своих маленьких детях (European Commission, 2015b). Следовательно, мужчины чувствуют свою значимость в качестве работников, при этом они часто пренебрегают своими обязанностями по уходу за детьми и другими членами семьи. Отцы считают, что политика помощи семье может теоретически затрагивать обоих родителей, однако социализация, нежелание других мужчин взять на себя семейные обязанности и отсутствие поддержки на рабочем месте приводят к тому, что предлагаемые возможности используют только женщины (Burnett et al., 2013). Это препятствует тому, чтобы мужчины в большей степени использовали отпуск и другие меры, направленные на достижение баланса между трудовыми и семейными обязанностями, и, следовательно, создает барьеры на пути обеспечения гендерного равенства.

Как обсуждалось в главе II, дисбаланс в отпусках, которые берут матери и отцы, косвенно влияет на разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Например, в Швеции за каждый месяц взятого родительского отпуска заработная плата женщин снижается в среднем на 4,5 процента, а мужчин – на 7,5 процента. Напротив, за каждый дополнительный месяц пребывания отца в отпуске по уходу за ребенком, заработная плата матери

увеличивается на 6,7 процента (Johansson, 2010). Гендерный разрыв в отпусках также отрицательно влияет на заработную плату всех женщин – не только матерей – из-за последствий дискриминации («необъяснимый» разрыв в оплате труда, см. Главу II). Именно поэтому меры по предоставлению отпуска должны разрабатываться с четкой целью преодоления гендерного разделения неоплачиваемой работы по уходу и дому в соответствии с Конвенцией МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156).

Рисунок 37

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



Растет число стран, где все большее число мужчин могут воспользоваться правом на отцовский отпуск по уходу за детьми (см. вставку 15). На первом этапе необходимо обеспечить, чтобы все работающие мужчины, включая самозанятых, имели законное право на оплачиваемый отпуск или пособия, выплачиваемые в период отпуска. Далее, предоставление обоим родителям перерыва в работе для посещения медицинского учреждения в дородовый и послеродовый периоды, как предусмотрено во Франции и Португалии, поможет обеспечить участие мужчин в жизни ребенка на самом раннем этапе. Если отпуск делают обязательным и запрещают его передавать другому родителю, если выплачивается пособие за счет социального страхования или из государственных средств в размере, зависящим от предыдущего заработка, – тогда создаются необходимые стимулы для более активного участия отцов в жизни детей. Исследования, проведенные в 21 европейской стране с использованием имеющихся данных о том, как родители берут отпуск по уходу за детьми, показывают, что женщины обычно берут весь полагающийся высокооплачиваемый отпуск (включая разрешенную для передачи долю), при этом низкооплачиваемый или неоплачиваемый родительский отпуск женщины берут в зависимости от двух факторов: наличия доступных служб по уходу за детьми и выполнения мужчиной обязанностей по уходу за детьми в первые месяцы после рождения ребенка. При этом большинство мужчин берут отпуск, только если он не подлежит передаче и полностью или почти полностью оплачивается (в размере около 100 процентов от предыдущего заработка). В исследовании делается вывод, что сбалансированное участие мужчин в уходе за детьми (на уровне 50 процентов) может быть обеспечено только за счет равной продолжительности родительского отпуска, невозможности его передачи и высокого замещения дохода в период отпуска (Castro-Garcia и Pazos-Moran, 2015).

Например, в Исландии, где действует одна из наиболее равноправных схем отпусков по уходу за ребенком в мире, наряду с Японией, Норвегией, Португалией и Швецией, отцам дается право на один из самых продолжительных отпусков без права передачи (три месяца с продлением до пяти месяцев к 2016 году), который оплачивается в течение всего периода из средств социального обеспечения в размере 80 процентов от пре-

дыдущего заработка (но не более определенной суммы). В 2009 году 96 отцов взяли отпуск на каждые 100 матерей, взявших отпуск, и использовали в среднем 99 дней по сравнению с 178 днями, которые использовали женщины (Eydal и Gislason, 2013). Кроме того, согласно опросу, проведенному в 2007 году, 86 процентов женщин и 73 процента мужчин заявили, что работодатель выразил положительное отношение к их отпуску по уходу за ребенком (Jonsdottir, 2007, процитировано в Asher, 2011).

Вставка 15

Рост числа мужчин, берущих родительский отпуск

В 2007 году Германия отказалась от политики предоставления отпусков, ориентированной на поддержку матерей, желающих оставаться дома в течение трех лет после рождения ребенка. В настоящее время родительский отпуск сокращен до 12 месяцев. Однако его общая продолжительность увеличивается до 14 месяцев, если оба родителя берут не менее двух месяцев оплачиваемого родительского отпуска (Geisler and Kreyenfeld, 2012). Ранее выплачивалось пособие фиксированного размера с учетом нуждаемости, сейчас перешли к методу замещения дохода на уровне 67 процентов от предыдущего заработка. Доля отцов, которые берут отпуск, увеличилась с 3 процентов в 2006 году до 28 процентов в 2012 году, причем 83 процента использовали свои индивидуальные права на двухмесячный отпуск. Как показано в работе Bunning (2015 г.), отцы, которые взяли отпуск по уходу за ребенком, сократили количество рабочих часов в неделю, увеличив время, затрачиваемое на уход за детьми и работу по дому. Реформа также привела к сокращению общего числа родителей, которые берут оплачиваемый отпуск продолжительностью более одного года, что было заявлено как цель проведения реформы. Фактически только 11 процентов предпочли продлить свой оплачиваемый отпуск до двух лет с оплатой в размере 33,5 процента от предыдущих доходов (Blum и Erler, 2013). Кроме того, Германия вложила значительные средства в создание детских учреждений (см. рисунок 35), а с августа 2013 года каждый ребенок в возрасте от одного года до наступления школьного возраста имеет законное право на посещение детского сада или ясель.

Во Франции схема отпусков по уходу за ребенком была реформирована в соответствии с законом 2014 года о равенстве между женщинами и мужчинами, который призван увеличить к 2017 году количество мужчин, берущих отпуск по уходу за ребенком, с 18 тысяч до 100 тысяч. Родители с одним ребенком, которые ранее имели право на шесть месяцев отпуска по уходу за ребенком, теперь могут брать отпуск еще на шесть месяцев при обязательном условии, что второй родитель также берет отпуск. Родители могут взять отпуск после рождения второго ребенка продолжительностью три года при том условии, что второй родитель тоже берет отпуск. Если этого не происходит, то продолжительность отпуска составляет два с половиной года. Кроме того, на экспериментальной основе в соответствии с указанным законом вводится более короткий (18 месяцев) период отпуска по уходу за детьми с более высокой оплатой для родителей с двумя и более детьми (ILO, 2014d).

Все большее число стран, включая Бельгию, Германию и Норвегию, проявляют гибкость в отношении того, когда можно брать отпуск по уходу за детьми, — одним блоком сразу после рождения ребенка или делать перерывы в работе до тех пор, пока ребенок не достигнет школьного возраста, а также брать ли отпуск полностью или частично. В Российской Федерации пособия, выплачиваемые в период отпуска по уходу за ребенком, могут переводиться бабушке и дедушке или другим лицам, ухаживающим за ребенком. Другие страны также поощряют использование пособий, выплачиваемых в период отпуска по уходу за детьми, для компенсации расходов по уходу за детьми и поощрения женщин к раннему возвращению к работе. В Словакии реформа 2011 года, касающаяся родительского отпуска, позволяет родителям получать полное пособие в период родительского отпуска (около 270 долл. США в месяц в 2014 году) независимо от количества отработанных часов или уровня заработка. Если родители предпочитают работать, они могут по своему выбору обменять пособие, выплачиваемое в период родительского отпуска, на пособие по уходу за ребенком, чтобы покрыть часть документально подтвержденных расходов на уход за ребенком (на сумму не более чем около 315 долл. США в месяц на ребенка в возрасте до трех лет), если ребенок посещает аккредитованное детское учреждение или за ним ухаживает зарегистрированная няня (ЕС, 2014 год).

4. Закрепление права детей раннего возраста на качественное образование и уход в качестве всеобщего права

Увеличение государственных средств, выделяемых на образование детей младшего возраста, в частности, предоставление централизованных услуг по уходу за детьми младшего возраста, когда оканчивается период адекватно оплачиваемого отпуска, имеет решающее значение в плане содействия занятости матерей и помогает расширить права и возможности женщин (Gornick and Hegewisch, 2010; Nollenberger and Rodriguez-Planas, 2011; Brilli and Del Boca, 2013; Lefebvre et al., 2009; Elborgh-Woytek et al., 2013). По оценкам, доля участия молодых матерей в составе рабочей силы увеличится на 6,5–10 процентов, если стоимость услуг по уходу за ребенком уменьшится на 50 процентов (Gong et al., 2010). Наличие служб по уходу за детьми также играет определенную роль в содействии доступу женщин к формальным рабочим местам (World Bank, 2011a, ILO, 2014J).

В п. 21 Рекомендации МОТ № 204 говорится, что члены Организации должны поощрять обеспечение материально доступного и качественного ухода за детьми и предоставление других видов услуг по уходу, с тем чтобы содействовать гендерному равенству с точки зрения предпринимательства или возможностей в сфере занятости и позволить переход в формальную экономику. Всеобщее право на качественный уход за детьми как часть адекватных, всеобъемлющих, инклюзивных и устойчивых систем социальной защиты играет существенную роль в сокращении масштабов бедности и ликвидации неравенства. В этой связи важно также упомянуть Рекомендацию № 202, которая в пункте 5 (b) указывает, что минимальные уровни социальной защиты должны включать основные гарантированные доходы на детей, не ниже национально установленно-го минимального уровня, позволяющие обеспечить доступ к питанию, образованию, уходу и любым другим необходимым товарам и услугам.

Потребности детей, работающих родителей, работодателей, персонала по воспитанию детей младшего возраста учитываются и удовлетворяются за счет реализации мер политики и деятельности служб по уходу за детьми в разной степени – в зависимости от национальных и местных условий, при этом правительства разных стран используют разные подходы к уходу за детьми. Уход за детьми может финансироваться за счет государственных налоговых поступлений или социального страхования при использовании двух основных подходов: финансирование оказываемых услуг по уходу за детьми путем предоставления субсидий (включая налоговые льготы) детским учреждениям или прямое оказание услуг; либо финансирование потребности в уходе за детьми путем предоставления субсидий родителям. Эти стратегии не являются взаимоисключающими и могут быть объединены, как, например, во Франции и Соединенном Королевстве.

Признание всеобщего права на воспитание и образование детей младшего возраста, прямое и достаточное финансирование и установление минимальных стандартов поможет государствам обеспечить предоставление относительно доступных и качественных услуг, в особенности для малообеспеченных семей (Hein and Cassirer 2010). Как показано на рисунках 32 и 35, в таких странах, как Дания, Франция и Исландия, государственные расходы на воспитание и образование детей младшего возраста (пособия и льготы в натуральной форме) составляют более 1,0 процента ВВП, а доля детей в возрасте 0–2 лет, охваченных формальными службами по уходу за детьми, превышает 50 процентов. В целом на дошкольные центры для детей в возрасте от 3 до 5 лет, которым предоставляется прямое государственное финансирование и материальное обеспечение, выделяется больше государственных средств по сравнению с яслями, детскими садами и семейными детскими садами для детей в возрасте до 3 лет (OECD, 2014d).

В некоторых странах правительства стараются оказывать финансовую поддержку, часто в виде налоговых льгот, семьям с детьми, которые затем могут решить, какими услугами или учреждениями они хотят воспользоваться. В Нидерландах родители, работодатели и правительство совместно оплачивают расходы на формальное воспитание детей дошкольного и школьного возраста в возрасте до 13 лет. Каждая сторона оплачивает треть расходов, что делает уход за детьми более доступным для всех групп населения независимо от уровня доходов. Помощь государства зависит от дохода семьи и предоставляется в большем размере малоимущим семьям. Родители покупают услуги у зарегистрированного поставщика и получают возмещение через налоговую систему.

Недостаток таких субсидий, предоставляемых с учетом потребности в них (demand-side subsidies) состоит в том, что родители по-прежнему несут значительную долю расходов по уходу за ребенком. Кроме того, выгоду от налоговых льгот (tax-deductible benefit) получают родители, выплачивающие самые высокие налоги, а работники с низкими доходами, которые наиболее нуждаются, получают незначительную прибыль от налоговых вычетов. Работники, получающие практически минимальную заработную плату, даже не могут откладывать свободные от налогов деньги на оплату расходов по уходу за ребенком, потому что их заработная плата ниже установленного законом минимума, необходимого для получения льгот по налоговым вычетам. Часто субсидии, получаемые родителями, используются для найма работников, ухаживающих за детьми на дому. С одной стороны, это способ установления формальных трудовых отношений с домашними работниками и, следовательно, улучшения их условий труда, в особенности когда они проходят тщательную подготовку для повышения качества услуг, которую обеспечивают коммерческие и некоммерческие учреждения в частном и государственном секторе, в таких странах, как например, Франция. С другой стороны, упор на финансирование услуг по уходу родителями может усилить риск распространения услуг с более низким качеством, чем в профессиональных центрах по уходу за детьми (Hein and Cassirer, 2010). Таким образом, увеличение финансирования ухода за детьми может не дать в результате прироста числа женщин на рынке труда.

Начиная с 2004 года, Республика Корея продвигает политику обеспечения всеобщего ухода за детьми со значительным увеличением государственных расходов на уход за детьми в возрасте от 0 до 2 лет (Shin, 2015). В 2013 году была запущена Программа бесплатного (Mu-sang) воспитания и образования для детей моложе 5 лет, расходы на программу в 2013 году составили 5,5 трлн корейских вон (примерно 4,5 млрд долл. США) (OECD et al., готовится к печати в 2016 г.). Одновременно значительно вырос объем субсидий родителям, который достиг в 2014 году 86,2 процента от общих государственных расходов по уходу за детьми. В результате 76 процентов всех мест по уходу за детьми были предоставлены в частных или домашних детских садах. Служба по уходу за детьми предлагает 12 часов ухода за детьми для работников, занятых полный рабочий день, другим бенефициарам предлагается только от шести до восьми часов ухода за детьми. Поскольку в Республике Корея около 44 процентов женщин не имеют постоянной работы (OECD, 2013), многие женщины

не отвечают критериям, дающим право на получение ухода за детьми в течение полного рабочего дня, что ограничивает их участие в трудовой деятельности, где большая продолжительность рабочего времени является нормой. За последнее десятилетие уровень женской занятости увеличился лишь на 3,3 процента – с 53,0 процентов в 2004 году до 56,3 процента в 2014 году. Показатели рождаемости также остались на уровне 1,2 процента в 2014 году по сравнению с 1,15 процента в 2004 году. (Shin, 2015).

Среди некоммерческих организаций, оказывающих услуги по уходу, следует выделить социальные предприятия и рабочие кооперативы, которые эффективно оказывают социальные услуги, особенно в сельских районах, где охват других подобных служб ограничен (вставка 16).

Вставка 16

«Третий путь» обеспечения услуг по уходу: некоммерческий сектор и пример работы кооперативов по уходу в Италии

Кооперативы – это предприятия, находящиеся в собственности своих членов, которые в своей деятельности руководствуются принципами добровольного и открытого членства, демократии и заботы о благе общества (ILO, 2015k). Кооперативы используются как инструмент обеспечения прав работников, давая им возможность совместно вести переговоры о повышении заработной платы, заключении договоров, улучшении условий труда и гарантиях занятости. Кроме того, кооперативы предоставляют своим членам множество услуг, включая услуги по трудоустройству, а также профессиональную подготовку, образование, финансовые услуги, социальные услуги и услуги по уходу (ILO, 2014k). В Италии социальные кооперативы и предприятия предоставляют социальные, медицинские и образовательные услуги через общинные центры для детей и престарелых, медицинские учреждения, а также занимаются уходом на дому за престарелыми. Например, консорциум PAN, который предоставляет услуги для детей, объединяет три крупных консорциума итальянских социальных предприятий и банк, цель которых – создать и укрепить службы по уходу за детьми, которые отвечают высоким стандартам и предоставляют услуги по доступным устойчивым ценам. Качество услуг обеспечивают специалисты на местах и научный комитет, который периодически публикует научные исследования и проводит подготовку преподавателей. Соответствующий товарный знак качества зарегистрирован Европейским Союзом. За 10 лет более 460 яслей присоединились к консорциуму PAN, в результате чего было создано 13 тысяч новых мест для детей ясельного возраста. Несмотря на финансовый кризис PAN создал более 3 тысяч рабочих мест. Кооператив уделяет особое внимание обучению на рабочем месте, привлекая к участию семьи (которые могут быть членами кооператива), а также подстраивает свою работу по уходу за детьми под график работающих родителей. Поскольку кооператив предоставляет качественные услуги по доступной цене, дети из малообеспеченных семей во всех регионах страны, включая сельские районы на юге Италии, могут воспользоваться этими услугами.

Источник: Fiaschi and Carabini, 2015.

Вставка 17

Программы образования для детей раннего возраста также могут улучшить распределение неоплачиваемой работы по уходу между женщинами и мужчинами

Обзор 263 программ по воспитанию и образованию детей младшего возраста показывает, что только 40 программ признают роль женщины в качестве кормильца семьи и учитывают гендерное разделение обязанностей по неоплачиваемому уходу за детьми на дому. Программы по воспитанию и образованию детей младшего возраста часто возлагают на матерей обязанность следить за тем, чтобы дети посещали дошкольные и медицинские учреждения, что в совокупности с другими семейными обязанностями может помешать участию женщин в трудовой деятельности. Однако некоторые программы ставят задачу сокращения неоплачиваемой работы женщин по уходу за детьми и направлены на расширение прав и возможностей женщин и одновременно на обеспечение благополучия детей. Так, в Албании созданы «Сады матери и ребенка». Это доступный по цене центр на базе общины, который предлагает дошкольное детское образование, профессиональную подготовку матерей и поощряет мужчин брать на себя больше обязанностей по уходу. В центре проводятся собрания отцов, где мужчины могут обсудить здоровье и развитие детей, права детей, их питание и игры. Аналогичным образом действует в Чили программа «Chile Crece Contigo» («Чили растет с вами»), которая сочетает уход за детьми с поддержкой роли отцов в воспитании детей и поощряет доступ женщин к оплачиваемой работе. Некоторые программы предлагают модели, направленные на привлечение отцов к уходу за детьми. В Иордании отцы помогают в уходе за детьми, готовят еду и проводят время в играх с детьми. На Украине отцы посещают специальные курсы, где их учат преодолевать гендерные стереотипы и призывают участвовать в воспитании детей младшего возраста.

Источник: IDS, 2014.

Несмотря на то, что некоторые семьи получают субсидии по уходу за детьми, стоимость ухода за детьми-инвалидами намного выше. Например, в Соединенном Королевстве расходы на уход за детьми для семей с детьми-инвалидами в восемь раз выше, чем для остальных семей. По этой причине 72 процента матерей сообщили, что они сократили часы работы или уволились, чтобы ухаживать за детьми. Даже если семьи могут оплачивать уход за детьми, персонал может не всегда иметь необходимую подготовку или опыт ухода за детьми-инвалидами. Для решения этой проблемы правительство планирует увеличить финансовую помощь таким семьям с помощью новой освобожденной от уплаты налогов программы, которая начнет действовать с 2017 года. В рамках этой программы родители будут оплачивать уход за ребенком через «личный кабинет» по Интернету. На каждые 80 пенсов, которые родители платят через «личный кабинет», правительство будет добавлять 20 пенсов, однако сумма не должна превышать 10 000 фунтов в год. Правительство удвоит доплату семьям с ребенком-инвалидом в возрасте до 17 лет, и общая сумма составит 20 000 фунтов в год (16 000 фунтов от родителей плюс 4 000 фунтов доплачивает государство) (Cafamily, 2015).

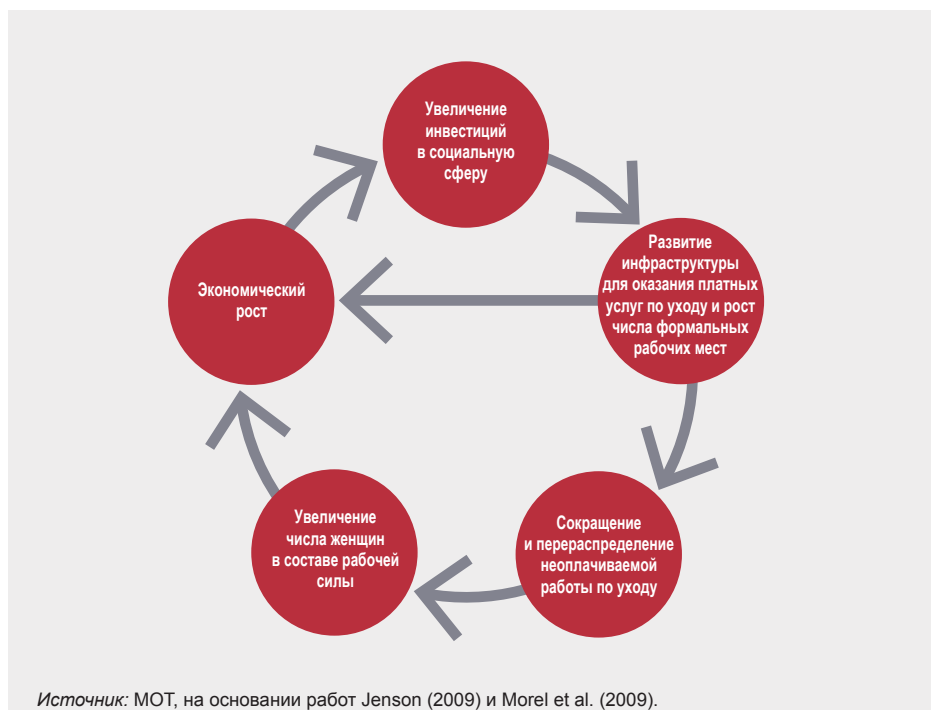
Все большее число стран предлагают услуги по уходу за детьми для поддержки участия женщин в составе рабочей силы и их доступа к формальным рабочим местам, при этом особое внимание уделяется потребностям малообеспеченных семей. Некоторые программы учитывают необходимость решения проблемы неравного распределения обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами (вставка 17).

5. Создание и защита качественных рабочих мест в экономике ухода

В условиях быстрого старения и роста численности населения экономика ухода считается одним из двух основных источников будущего роста занятости как в развивающихся, так и в промышленно развитых странах (другой источник – «зеленая» экономика) (ILO, 2015r). Финансируемые государством службы по уходу за детьми и службы по оказанию других социальных и медицинских услуг (включая рабочие места, связанные с управлением более общими программами социальной защиты) не только расширяют доступ женщин к занятости, но также способствуют созданию рабочих мест в секторе услуг, что, в свою очередь, сокращает неоплачиваемую работу по дому и уходу, которую в основном выполняют женщины. Такие социальные инвестиции (в частности, программы по уходу за детьми, инвалидами и престарелыми) приводят в движение цикл перераспределения и сокращения неоплачиваемой работы по уходу и создания оплачиваемых рабочих мест, что может поддержать экономический рост, сократить масштабы бедности, переходящей из поколения в поколение, и повысить социальную интеграцию (Jenson, 2009). Социальные инвестиции, содействуя созданию рабочих мест, особенно эффективны как антициклические меры в периоды экономического спада (Morel et al, 2009) (Рисунок 38).

Рисунок 38

Благотворный цикл социальных инвестиций в экономику ухода



Модельные исследования для США показывают, что инвестиции в размере 50 млрд долл. США в сектор социальных услуг приведут к созданию 1,2 млн рабочих мест в экономике, или 8 из 10 новых рабочих мест. Для сравнения: тот же уровень расширения инфраструктуры в строительном секторе приведет к созданию

4 из 10 новых рабочих мест (Antonopoulous et al., 2010). Аналогичные исследования для Турции позволяют сделать вывод, что инвестиции в размере 20,7 млрд турецких лир в год (или 9,5 млрд долл. США, что эквивалентно 1,18 процента ВВП в 2014 году) приведут к созданию 719 000 новых рабочих мест в секторе ухода (в частности, в уходе за детьми младшего возраста и в дошкольном образовании), по сравнению с 290 000 новых рабочих мест в строительстве и смежных отраслях. Кроме того, авторы полагают, что рабочие места в секторе ухода приведут к увеличению числа рабочих мест, дающих право на социальное обеспечение, поскольку 85 процентов рабочих мест в сфере услуг будут охвачены системой социального обеспечения, по сравнению с 30 процентами рабочих мест в строительстве (Ilkcaracan et al. 2015).

Как мы уже говорили, сокращение рабочих мест в государственном секторе несоразмерно больше затрагивает женщин и наносит ущерб основным службам, которые содействуют устойчивому и благополучному развитию общества. При проведении налогово-бюджетной консолидации государство должно защищать и поощрять предоставление качественных и эффективных государственных услуг и обеспечивать их финансирование. Социальный диалог с активным участием организаций работников государственного сектора должен способствовать принятию мер, которые гарантируют оказание эффективных комплексных услуг, и в то же время приемлемую заработную плату и достойные условия труда.

6. Обеспечение достойного труда для профессионалов в сфере ухода, включая домашних работников и трудовых мигрантов

Нехватка специалистов по уходу создает проблему, но одновременно и открывает огромные возможности для трудоустройства и женщин и мужчин. Для устранения дефицита достойного труда, который испытывают работники, обеспечивающие уход, включая домашних работников и работников-мигрантов, необходимо провести переоценку характера этой работы и признать, что работа по уходу требует профессиональных навыков. Необходимо преодолеть неравенство в сфере охвата охраной труда и социальной защитой и тем самым гарантировать достойные условия труда для работников, оказывающих услуги по уходу в учреждениях или на дому. Следует также улучшить общий уровень оценки и признания работы по уходу в обществе. Эти меры должны сочетаться с адекватной профессиональной подготовкой, чтобы обеспечить предоставление качественных услуг домашним хозяйствам, которые готовы за них платить. В результате улучшение условий труда, включая заработную плату и трудовые отношения, будет содействовать приходу молодых работников в эту профессию. Аналогичным образом, изменение отношения к работе по уходу за слабыми и больными имеет решающее значение для привлечения большего числа мужчин к работе в этом секторе. Это необходимо для восполнения нехватки работников, обеспечивающих уход, как в странах с высокой долей молодежи, так и в стареющих обществах. Для борьбы с дискриминацией в отношении домашних работников и работников-мигрантов, обеспечения достойного труда и повышения их квалификации следует разрабатывать соответствующие законы, политические и практические меры на основе положений Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и соответствующей Рекомендации 2011 года (№ 201), а также Конвенции 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143).

Для удовлетворения потребностей в услугах по долгосрочному уходу в некоторых странах внедрены программы по набору персонала из групп, которые недостаточно представлены или неактивны на рынке труда. Такие программы могут обеспечить доход и значимую работу для лиц, у которых мало шансов найти работу, при этом состав работников, осуществляющих долговременный уход, оказывается неоднородным. В рамках программ потенциальные работники проходят подготовку и получают необходимые навыки для оказания долгосрочного ухода. Более разнообразный состав работников, осуществляющих долговременный уход, может способствовать признанию формальных моделей ухода, в том числе в странах, где традиционно с недоверием относятся к профессиональному уходу (предпочитая ему семейный). Необходимо привлечь достаточное число квалифицированных формальных работников и создавать достойные условия труда в сфере долгосрочного ухода, чтобы обеспечить доступные услуги, снизить текучесть кадров и уменьшить бремя неформального ухода.

Кроме того, с учетом той важной роли, которую работники-мигранты играют в устранении дефицита услуг по уходу в странах с высоким и средним уровнем доходов, необходимо предпринять шаги для борьбы с такими явлениями, как утечка мозгов и неэффективное использование квалифицированных работников-мигрантов из числа женщин. Правительства следует побуждать к более активному внедрению программ признания профессиональной квалификации работников, которые позволят квалифицированным женщинам-мигрантам продолжать работать на новом месте по специальности, без понижения квалификации и ухудшения условий труда.

Политические руководящие принципы МОТ о содействии достойному труду персонала в сфере образования детей младшего возраста (2014 год) содержат рекомендации по улучшению качества за счет обеспечения достойных условий труда. Повышение статуса воспитателей детей раннего возраста, профессиональная подготовка, повышение заработной платы и улучшение условий труда будет означать признание важности их работы и повышение качества их услуг. Этого можно добиться за счет предоставления компенсации работы, выполняемой сверхурочно, в вечернее время и выходные дни, и создания стимулов для привлечения воспитателей к работе в сельских и отдаленных районах (ILO, 2014b). Кроме того, возможность обучения без отрыва от работы может способствовать карьерному росту в сфере воспитания и образования детей младшего возраста. Некоторые страны начали инвестировать в воспитателей, улучшая условия труда и предоставляя возможность обучения без отрыва от работы. Например, в период с 2002 по 2008 годы в Республике Молдова

удвоили заработную плату воспитателей, а в Китае и Сингапуре разрабатывают специальные стимулы для воспитателей. Новая Зеландия и Португалия сообщили о введении равной заработной платы для преподавателей на всех уровнях (ILO, 2012d). В Бутане 50 процентов воспитателей проходят ежегодную подготовку, в Камбодже воспитатели обучаются пять дней в году. Во Вьетнаме преподаватели проходят подготовку во время школьных каникул и в выходные дни, а в Науру воспитатели детей младшего возраста учатся на курсах дистанционного обучения, разработанных в Австралии (Shaeffer, 2015).

Один из способов содействия достойному труду профессионалов в сфере ухода – применять свободные от гендерной предвзятости методы оценки рабочих мест, что позволит отказаться от представления о работе по уходу как о чисто женском деле и адекватно оценить характеристики работы по уходу. Аналитические методы оценки рабочих мест позволяют разделить рабочие обязанности на множество факторов и подфакторов, таких как навыки и квалификация, ответственность (за оборудование, деньги и людей), прилагаемые усилия (физические, умственные и психосоциальные) и условия труда. Факторам присваиваются баллы, что позволяет сравнить ценность двух разных рабочих мест (Oelz et al., 2013).

7. Расширение охвата пожилых людей услугами по долгосрочному уходу

Признание обеспечения долгосрочного ухода в качестве права на защиту от социального риска является важнейшим условием обеспечения долгосрочного ухода на всеобщей основе. Таким образом, защита в форме обеспечения долгосрочного ухода должна стать всеобщим правом, закрепленным в национальном законодательстве. Наиболее точные принципы установления всеобщего охвата на основе права изложены в Рекомендации 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202). В соответствии с Рекомендацией № 202, государства должны внедрять и поддерживать национальные минимальные уровни социальной защиты, включающие гарантии, которые должны обеспечивать, чтобы в течение всей своей жизни все нуждающиеся лица получали базовый гарантированный доход и имели доступ к товарам и услугам, обеспечивающим базовую охрану здоровья (пп. 4 и 5). Предоставление таких гарантий может способствовать минимизации социального риска, связанного с потребностью в обеспечении долгосрочного ухода.

Поскольку старение населения в мире оказывает несоразмерно большее воздействие на женщин, предоставление адекватных пособий в денежном и натуральном выражении (как зависимым лицам, так и ухаживающим членам семьи) будет способствовать сокращению гендерного неравенства. Пособия по обеспечению долгосрочного ухода могут финансироваться за счет налогов и взносов с учетом доходов. Системы индивидуального страхования и оплата из собственных средств представляют собой наиболее регрессивные формы финансирования и не подходят для обеспечения всеобщего и равного доступа к услугам по обеспечению долгосрочного ухода. Необходимо создавать крупные фонды страхования рисков для распределения финансового бремени и обеспечения устойчивого финансирования.

Для того чтобы обеспечить доступность услуг по долгосрочному уходу, важно установить достаточно широкие критерии, дающие право на получение ухода, и определить размер совместных платежей, который должен отражать платежеспособность конкретного лица, чтобы охватить людей, нуждающихся в уходе. Следует избегать жестких правил предоставления пособий с учетом нуждаемости, которые заставляют пожилых людей, нуждающихся в уходе, стать бедными, чтобы получить право на получение долгосрочного ухода. В то время как во многих странах государственные услуги по долгосрочному уходу предоставляются с учетом нуждаемости и, таким образом, ими могут воспользоваться только бедные домохозяйства, другие страны, например, Швеция, уделяют внимание наиболее нуждающимся в уходе лицам, не проверяя нуждаемость и устанавливая совместные платежи только для лиц с определенным уровнем доходов. Кроме того, необходимо привлечь к обеспечению долгосрочного ухода достаточное количество формальных работников (см. выше), улучшить координацию между различными системами медицинского и социального обслуживания и усовершенствовать сами системы.

8. Внедрение гибкого графика работы с учетом интересов семьи

Обеспечение гибкого графика работы может быть выгодно как для работников, так и для работодателей, если такие меры будут разрабатываться с учетом потребностей и предпочтений обеих сторон, как предусмотрено в международных трудовых нормах. В сочетании с мерами по обеспечению ухода за детьми гибкий график работы может способствовать гармонизации работы и семейной жизни. В таких условиях работникам, в первую очередь женщинам с детьми, не нужно будет делать перерыв в карьере или совсем уходить с работы в связи с семейными обязанностями. В докладе за 2014 год показано, что в условиях гибкого графика работы карьерные устремления женщин выросли почти на 30 процентов, а удержание женщин на рабочем месте повысилось на 40 процентов (СЕВ, 2014). Для работодателей, даже на малых и средних предприятиях, польза состояла в том, что гибкий график работы способствовал удержанию персонала, повышению мотивации и вовлеченности работников без значительных расходов со стороны работодателя или проблем с деятельностью предприятия (CIPD, 2012).

Гибкий график работы – это форма организации рабочего времени, при которой работник может сам определять часы работы, распорядок работы и место работы в соответствии с личными обстоятельствами и семейным статусом. Для этих целей используется свободный режим рабочего дня, «банк времени», сжатая рабочая неделя, работа на условиях неполного рабочего времени с выплатой пособий в пропорциональном

размере, но с сохранением прочих условий занятости, гибкое использование ежегодного отпуска и удаленная работа. Например, свободный режим рабочего дня позволяет работникам определять ежедневные рабочие часы в пределах установленных основных часов работы. Сжатая рабочая неделя позволяет работникам отработать 40 еженедельных часов за четыре дня.

В некоторых странах, в том числе в Аргентине, Австралии, Бельгии, Франции, Германии, Нидерландах и Португалии, ввели законы, дающие работникам право требовать гибкий график работы или другие типы гибкого рабочего времени, например, удаленную работу. В Соединенном Королевстве по состоянию на июнь 2014 года все работники, проработавшие на предприятии 26 недель или более, имеют право запросить гибкий график работы, а работодатели должны надлежащим образом рассматривать такие запросы (ILO, 2015c). Для того чтобы уменьшить бремя, которое несет на себе работник с семейными обязанностями, эти схемы должны быть доступны для всех работников независимо от их пола и семейного положения, как это сделано в Дании и Нидерландах.

В странах Латинской Америки важным инструментом обеспечения гибкого рабочего графика часов в интересах работников с семейными обязанностями стали коллективные переговоры. Почти 91 процент положений коллективных соглашений по гендерным вопросам касаются защиты материнства и семейных обязанностей. Более половины (55 процентов) выходят за рамки минимальных требований, установленных законом, в то время как остальные переводят в практическую плоскость права, уже зафиксированные в законодательстве (Abramo and Valenzuela, 2005).

9. Поощрение индивидуального налогообложения доходов с целью расширения участия женщин в составе рабочей силы

Налоги и пособия по социальному обеспечению широко используются для компенсации расходов, связанных с выполнением семейных обязанностей, и играют ключевую роль в создании стимулов для предложения рабочей силы, особенно на формальном рынке труда. В частности, на решение замужних женщин выйти на работу влияет степень прогрессивности налогов, а также тот факт, применяется ли налогообложение в индивидуальном порядке или на уровне домохозяйства (так называемое «совместное налогообложение доходов» (“joint income taxation”). Эмпирические исследования показывают, что налогообложение трудовых доходов больше влияет на участие в составе рабочей силы женщин, чем мужчин (Meghir and Phillips, 2009; Blundell et al., 2008; Evers et al., 2008). Таким образом, высокая налоговая нагрузка на работников с низким заработком снижает прежде всего показатели женской занятости, поскольку женщины обычно зарабатывают меньше мужчин (Gonzales et al., 2015; Elborgh-Woytek et al., 2013; Pissarides et al., 2005; Jaumotte, 2003), и негативно влияет на благосостояние людей во всем мире (Immervoll et al., 2009). Этот «супружеский налог», или «супружеское бремя», которое предусматривает система подачи совместной налоговой декларации обоими супругами, в сочетании с высокой стоимостью ухода за детьми считается особенно дискриминационным в отношении женщин. Во многих странах с развитой экономикой налоговые системы препятствуют повышению экономической активности женщин, устанавливая высокие налоговые ставки для работников с низкими доходами (OECD, 2012; Rastrigina and Verashchagina, 2015).

Системы обязательного совместного налогообложения или системы, предусматривающие возможность совместного налогообложения, действуют в нескольких развитых странах, таких как Чешская Республика (семьи с детьми), Франция (семьи), Германия (супружеские пары), Ирландия (супружеские пары), Люксембург (супружеские пары), Норвегия (по выбору), Польша (супружеские пары), Португалия (семьи), Испания (по выбору), Швейцария (супружеские пары) и США (супружеские пары). Моделирование на основе системы налоговых льгот, принятых в ОЭСР, показывает, что системы налоговых льгот, как правило, оказывают одинаковый эффект на семьи как с двумя, так и с одним кормильцем в Чешской Республике, Эстонии, Венгрии, Польше и Словакии. Во Франции и в Германии система налоговых льгот больше благоприятствует семьям с одним кормильцем, чем семьям с двумя кормильцами, особенно семьям с более высоким уровнем заработка в Германии (OECD, 2015d). В США при росте дохода одного супруга также увеличивается предельная налоговая ставка другого супруга. Такая система подачи совместной налоговой декларации с прогрессивной предельной налоговой ставкой может отпугнуть работников с более низкими доходами, поскольку налог на совместный доход будет исчисляться по высшей предельной ставке налога на работника с более высоким уровнем доходов (Frankel, 2014). Кроме того, в сочетании с высокими расходами на уход за детьми, налоговые льготы на основании уровня доходов семьи также препятствуют (ILO, 2012a, OECD, 2011).

10. Содействие в возобновлении трудовой деятельности

Когда службы занятости организуют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для родителей после отпуска по уходу за ребенком (как в Российской Федерации) или услуги по уходу за детьми предоставляются лицам, ищущим работу (как во Франции), это имеет решающее значение для поддержки работников с семейными обязанностями в их усилиях вернуться на работу после перерыва в связи с уходом за детьми. Меры содействия в возобновлении трудовой деятельности предусматривают профессиональную подготовку, денежные пособия, повышение квалификации, услуги по поиску подходящей работы, наставничество и профессиональную ориентацию (ILO, 2014d).

Программы содействия в возобновлении трудовой деятельности впервые начали реализовываться в области науки и техники, инженерного дела и математики и были обусловлены трудностями в удержании на рабочих местах женщин-ученых после перерывов в карьере. Как показано в работе Мавриплис и других авторов, женщины чаще, чем мужчины, оставляют свою работу в области науки и техники, инженерного дела и математики из-за семейных обязанностей (Mavriplis et al., 2010). При отсутствии в этой области гибкого графика рабочего времени женщины вынуждены прерывать свою трудовую деятельность, а затем не могут вернуться на работу. Основным препятствием, мешающим возвращению женщин на работу в области науки и техники, является предубеждение против нелинейного развития карьеры и гибкого графика работы. Кроме того, женщины, которые возвращаются к работе после долгого перерыва, сталкиваются с дискриминацией по возрасту (Tanenbaum and Upton, 2014; Herman, 2015; Mavriplis et al., 2010; Ceci et al., 2009). Женщины-ученые, которые прерывают работу на несколько лет, вернувшись, могут обнаружить, что их карьера полностью закончилась. Некоторые женщины сообщили, что агентства по трудоустройству не берут клиентов, которые делали перерыв в работе на один или два года (Williams et al., 2013). Таким образом, программы, которые предусматривают обучение и финансирование женщин-ученых и инженеров, будут способствовать возвращению на работу женщин-ученых после перерыва в карьере (вставка 18).

Из приведенного выше обзора основных проблем и необходимых политических мер для достижения гендерного равенства в сфере труда с акцентом на три ключевых аспекта, а именно отраслевую и профессиональную сегрегацию, гендерный разрыв в оплате труда и глобальный дефицит услуг по уходу, следует вывод: необходимо разработать всеобъемлющую программу для устранения коренных причин гендерного неравенства в сфере труда. В частности, сложившиеся культурные нормы и гендерные стереотипы, согласно которым неоплачиваемая работа по уходу и по дому не ценится и считается женской обязанностью, создают барьеры для доступа женщин к качественным рабочим местам и расширения занятости женщин. Принципы и меры, зафиксированные в международных трудовых нормах МОТ, и примеры отдельных стран, рассмотренные выше, во второй части доклада, дают рекомендации о том, как достичь равенства обращения и возможностей для женщин и мужчин в сфере труда, гарантировать всеобщую социальную защиту и обеспечить баланс между рабочими и семейными обязанностями. Такие политические меры позволят воплотить в жизнь гендерное равенство в сфере труда.

Вставка 18

Переподготовка женщин-ученых после перерыва в профессиональной деятельности

Для того чтобы облегчить возвращение к профессиональной деятельности в сфере науки и техники, инженерного дела и математики после перерыва в работе, министерство финансов и экономики Германии в 2011 году приступило к реализации пилотной программы под названием «WING» для оказания помощи женщинам-инженерам и ученым после перерыва в карьере по семейным обстоятельствам. Программа предусматривает обучение, установление деловых связей и аттестацию. «WING» предлагает женщинам различные курсы для расширения компетенций с целью будущего трудоустройства, включая курсы по управлению проектами. Наряду с курсами, в рамках программы организуются «круглые столы» с участием представителей компаний, чтобы женщины могли общаться со специалистами и устанавливать деловые связи. Женщины, участвующие в программе «WING», имеют возможность встречаться с представителями Немецкой ассоциации женщин-инженеров. По завершении программы обучения Немецкая аэрокосмическая академия выдает участникам сертификат, который, например, позволяет им работать в качестве руководителей проектов в области технического проектирования. Правительство платит основную сумму взноса за участие в программе в размере 260 000 евро, в то время как каждый участник платит 750 евро (German Aerospace Academy, 2013).

Аналогичным образом в Соединенном Королевстве Фонд Daphne Jackson Trust предлагает программу поддержки специалистов в области науки и техники, инженерного дела и математики, чтобы помочь им вернуться к научно-исследовательской деятельности после перерыва в работе в течение двух лет и более. Программа поддержки сочетает наставничество и переподготовку, чтобы женщины и мужчины могли получить необходимые навыки, обрести уверенность в себе и вернуться на прежнюю работу либо трудоустроиться на новом месте. Переподготовка включает лекции в рамках курсов для студентов и аспирантов, участие в учебных семинарах, научных совещаниях и конференциях и изучение новых аналитических методов. Кроме того, программа поддержки предусматривает учебные курсы по сочетанию семейных и профессиональных обязанностей, по навыкам презентации, связям с общественностью, работе со СМИ и профессиональным навыкам. Участники программы с семейными обязанностями могут выбрать вариант неполного учебного дня и заниматься по двухгодичной программе. Программа поддержки позволила многим женщинам и мужчинам вернуться к работе после перерыва в профессиональной деятельности: через два года после завершения программы семь из десяти участников продолжали заниматься научно-исследовательской работой (Daphne Jackson Trust, 2015).

Заключение

Настоящий доклад ставит целью показать, что для достижения подлинного гендерного равенства обществу необходимо признать, что и женщины, и мужчины имеют право работать и ухаживать за семьей и домом. Неспособность решать проблемы, с которыми сталкиваются работники с семейными обязанностями, приводит к отраслевой и профессиональной сегрегации, неравенству в оплате труда, в продолжительности рабочего времени и доступе к социальной защите. Таким образом, гендерное неравенство в сфере труда можно устранить только путем улучшения уязвимого положения женщины, предопределенного ее репродуктивной функцией, и содействия равному распределению неоплачиваемой работы по уходу как между мужчинами и женщинами, так и между семьей и обществом в целом. Для этого необходимо принять комплексные меры по изменению гендерной ситуации, предусмотренные в международных трудовых нормах МОТ, которые определяют ликвидацию дискриминации и достижение гендерного равенства в семье и на работе в качестве главной цели политических стратегий.

Как уже отмечалось, принимая во внимание то влияние, которое экономический кризис оказывает на глобальную экономику ухода, необходимо направить политические меры на международном уровне на коренную реорганизацию отношений между сферой финансов, производства и воспроизводства с тем, чтобы создать устойчивую, бескризисную глобальную экономику, основанную на принципах гендерного равенства. При таком изменении парадигмы финансы и производство должны будут служить целям воспроизводства общества, в том числе в сфере ухода, который является основой человеческого благополучия (Elson, 2014). Достижение гендерного равенства также подразумевает включение в миграционную политику таких вопросов, как глобальный дефицит и глобальные цепочки услуг по уходу и их влияние на экономику ухода, так как эти вопросы во многом определяют спрос и предложение на услуги работников-мигрантов. Основополагающее значение здесь будет иметь гармонизация политики в области миграции, труда и социальной защиты, что позволит обеспечить людям право на оказание и получение услуг по уходу (Hennebry 2014, ILO 20141).

Как отмечается в настоящем докладе, подлинное гендерное равенство приносит пользу обществу и экономике, поскольку содействует экономическому росту, ориентированному на создание рабочих мест, уменьшению масштабов нищеты, неравенства и социальной разобщенности и росту всеобщего благоденствия. Итак, настало время принять решительные меры. Ниже приведен перечень основных политических мер, перечисленных в настоящем докладе и в конвенциях и рекомендациях МОТ, – мер, которые должны быть реализованы в соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая охватывает всех и каждого.

Обзор основных политических мер для достижения гендерного равенства в соответствии с международными трудовыми нормами МОТ

Устранение коренных причин отраслевой и профессиональной сегрегации

- Поощрение юношей и девушек к отказу от стереотипов посредством образования и разъяснительной работы;
- Профессиональная подготовка женщин и мужчин для работы в нетрадиционных с точки зрения гендерных стереотипов сферах деятельности;
- Развитие женского предпринимательства;
- Поддержка участия и лидерства женщин в процессе принятия решений, в том числе на уровне правительства, организаций работников и работодателей.

Устранение разницы в оплате труда мужчин и женщин

- Устранение неравного обращения с мужчинами и женщинами на рынке труда;
- Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности с помощью прозрачной системы заработной платы, профессиональной подготовки и нейтральных в гендерном отношении методов оценки рабочих мест;
- Поддержка адекватной инклюзивной заработной платы и укрепление процесса коллективных переговоров;
- Поощрение и нормализация качественной работы на условиях неполного рабочего времени;
- Ограничение чрезмерной продолжительности рабочего времени и сверхурочной работы;
- Преобразование институтов для предотвращения и ликвидации дискриминации;

- Изменение отношения к неоплачиваемой работе по уходу для устранения разницы в заработной плате мужчин и женщин, связанной с исполнением материнских обязанностей

Реализация всестороннего подхода для обеспечения гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей

- Обеспечение охраны материнства для всех женщин в соответствии с международными трудовыми нормами;
- Гарантии адекватной социальной защиты в целях признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу;
- Обеспечение наличия базовой инфраструктуры, особенно в сельской местности;
- Реализация политики предоставления отпусков по уходу за ребенком с целью изменения гендерной ситуации: расширение права на отпуск для отцов и увеличение числа отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком;
- Обеспечение всеобщего права на качественное воспитание и образование детей младшего возраста;
- Создание и защита качественных рабочих мест в экономике ухода;
- Обеспечение достойного труда для работников в секторе ухода, включая домашних работников и работников-мигрантов;
- Расширение охвата пожилых людей услугами по долгосрочному уходу;
- Обеспечение гибкого графика для работников с семейными обязанностями;
- Поощрение индивидуального подоходного налога для повышения экономической активности женщин;
- Содействие в возобновлении трудовой деятельности.

Классификация по странам, регионам и уровню дохода

Африка

Северная Африка

Алжир
Египет
Западная Сахара
Ливия
Марокко
Судан
Тунис

Африка южнее Сахары

Ангола
Бенин
Ботсвана
Буркина-Фасо
Бурунди
Габон
Гамбия
Гана
Гвинея
Гвинея-Бисау
Джибути
Замбия
Зимбабве
Идти
Кабо-Верде
Камерун
Кения
Коморские острова
Конго
Конго, ДР
Кот-д'Ивуар
Лесото
Либерия
Маврикий
Мавритания
Мадагаскар
Малави
Мали
Мозамбик
Намибия
Нигер
Нигерия
Реюньон
Руанда
Сан-Томе и Принсипи
Свазиленд
Сейшельские острова
Сенегал
Сомали
Сьерра-Леоне
Танзания, ОР
Уганда
Центрально-Африканская Республика
Чад
Экваториальная Гвинея
Эритрея
Эфиопия
Южная Африка
Южный Судан

Америка

Латинская Америка и Карибский бассейн

Антигуа и Барбуда
Аргентина
Багамские о-ва
Барбадос
Белиз
Боливия, МГ
Бразилия
Венесуэла, БР
Виргинские острова Соединенных Штатов
Гайана
Гаити
Гваделупа
Гватемала
Гондурас
Гренада
Доминика
Доминиканская Республика
Колумбия
Коста-Рика
Куба
Мартиника
Мексика
Нидерландские Антильские острова
Никарагуа
Панама
Парагвай
Перу
Пуэрто-Рико
Сальвадор
Санкт-Люсия
Сент-Винсент и Гренадины
Северная Америка
Сент-Китс и Невис
Суринам
Тринидад и Тобаго
Уругвай
Французская Гвиана
Чили
Эквадор
Ямайка

Северная Америка

Гренландия
Канада
Соединенные Штаты Америки

Арабские страны

Бахрейн
Йемен
Иордания
Ирак
Катар
Кувейт
Ливан
Объединенные Арабские Эмираты
Оккупированные палестинские территории
Оман
Саудовская Аравия
Сирийская Арабская Республика

Азия и Тихоокеанский регион

Восточная Азия

Гонконг, Китай
Китай
Корейская Народно-демократическая республика
Корея, Республика
Макао, Китай
Монголия
Тайвань, Китай
Япония

Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион

Австралия
Бруней-Даруссалам
Вануату
Восточный Тимор
Вьетнам
Гуам
Индонезия
Камбоджа
Кирибати
Лаосская Народно-Демократическая Республика
Малайзия
Маршалловы острова
Микронезия, Федеративные Штаты
Мьянма
Науру
Новая Зеландия
Новая Каледония
Острова Кука
Палау
Папуа – Новая Гвинея
Самоа
Сингапур
Соломоновы острова
Таиланд
Тонга
Тувалу
Фиджи
Филиппины
Французская Полинезия

Южная Азия

Афганистан
Бангладеш
Бутан
Индия
Иран, Исламская Республика
Мальдивы
Непал
Пакистан
Шри-Ланка

Европа и Центральная Азия

Северная, Южная и Западная Европа

Австрия
Албания
Андорра
Бельгия
Босния и Герцеговина
Великобритания
Германия
Греция
Дания
Ирландия
Исландия
Испания
Италия
Латвия
Литва
Лихтенштейн
Люксембург
Македония, БЮР
Мальта
Монако
Нидерланды
Норвегия
Нормандские острова
Португалия
Республика Сан-Марино
Сербия
Словения
Финляндия
Франция
Хорватия
Черногория
Швейцария
Швеция
Эстония

Восточная Европа

Беларусь
Болгария
Венгрия
Молдова, Республика
Польша
Румыния
Российская Федерация
Словакия
Украина
Чешская Республика

Развитые страны

Австралия
Австрия
Андорра
Антигуа и Барбуда
Аргентина
Багамские о-ва
Барбадос
Бахрейн
Бельгия
Бруней-Даруссалам
Венгрия
Венесуэла, БР
Виргинские острова Соединенных Штатов
Германия
Гонконг, Китай
Гренландия
Греция
Гуам
Дания
Израиль
Ирландия
Исландия
Испания
Италия
Канада
Катар
Кипр
Корея, Республика
Кувейт
Латвия
Литва
Лихтенштейн
Люксембург
Макао, Китай
Мальта
Мартиника
Монако

Нидерландские Антильские острова
Нидерланды
Новая Зеландия
Новая Каледония
Норвегия
Нормандские острова
Объединенные Арабские Эмираты
Оман
Польша
Португалия
Пуэрто-Рико
Реюньон
Российская Федерация
Сан-Марино
Саудовская Аравия
Сейшельские острова
Сент-Китс и Невис
Сингапур
Словакия
Словения
Соединенное Королевство
Соединенные Штаты Америки
Тайвань, Китай
Тринидад и Тобаго
Уругвай
Финляндия
Франция
Французская Гвиана
Французская Полинезия
Хорватия
Чешская Республика
Чили
Швейцария
Швеция
Экваториальная Гвинея
Эстония
Япония

Развивающиеся страны

Азербайджан
Албания
Алжир
Ангола
Армения
Афганистан
Бангладеш
Беларусь
Белиз
Бенин
Болгария
Боливия, Многонациональное Г-во
Босния и Герцеговина
Ботсвана
Бразилия
Буркина-Фасо
Бурунди
Бутан
Вануату
Вьетнам
Габон
Гайана
Гаити
Гамбия
Гана
Гваделупа
Гватемала
Гвинея
Гвинея-Бисау
Гондурас
Гренада
Грузия
Джибути
Доминика
Доминиканская Республика
Египет
Замбия
Западная Сахара
Западный Берег и сектор Газа
Зимбабве
Йемен
Индия
Индонезия
Иордания
Ирак
Иран, Исламская Республика
Кабо-Верде
Казахстан
Камбоджа
Камерун
Кения
Киргизская Республика
Кирибати
Китай
Колумбия
Коморские острова
Конго
Конго, Демократическая Республика
Корейская Народно-Коста-Рика
Кот-д'Ивуар
Куба
Лаосская Народно-Демократическая Республика
Лесото
Либерия
Ливан
Ливия
Маврикий

Мавритания
Мадагаскар
Македония, БЮР
Малави
Малайзия
Мали
Мальдивы
Марокко
Маршалловы Острова
Мексика
Микронезия, Федеративные Штаты
Мозамбик
Молдова, Республика
Монголия
Мьянма
Намибия
Науру
Непал
Нигер
Нигерия
Никарагуа
Объединенная Республика Танзания
Острова Кука
Пакистан
Палау
Панама
Папуа – Новая Гвинея
Парагвай
Перу
Руанда
Румыния
Сальвадор
Самоа
Сан-Томе и Принсипи
Свазиленд
Сенегал
Сент-Винсент и Гренадины
Сент-Люсия
Сербия
Сирийская Арабская Республика
Соломоновы Острова
Сомали
Судан
Суринам
Сьерра-Леоне
Таджикистан
Танзания
Тимор-Лешти
Того
Тонга
Тувалу
Тунис
Туркменистан
Турция
Уганда
Узбекистан
Украина
Фиджи
Филиппины
Центральноафриканская Республика
Чад
Черногория
Шри-Ланка
Эквадор
Эритрея
Эфиопия
Южная Африка
Южный Судан
Ямайка

Примечание: группы стран соответствуют классификации Всемирного Банка.

Источник: World Bank, Country and Lending Groups. См.: <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>

Список литературы

- Abramo, L.; Valenzuela, M.E. 2005. "Balance del Progreso Laboral de las Mujeres en América Latina [Progress on labour force participation for women in Latin America]", in *Revista Internacional de Trabajo*, Vol. 124, No. 4, pp. 399–430.
- Addati, L. 2015. "Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities", in *International Social Security Review*, Vol. 68, No. 1, pp. 69–93.
- Addati, L.; Cheong, L.T. 2013. "Meeting the needs of my family too": *Maternity protection and work-family measures for domestic workers*, Domestic Work Policy Brief No. 6, Conditions of Work and Employment Programme (Geneva, ILO).
- Agüero, J.M.; Marks, M.; Raykar, N. 2011. *Do children reduce their mother's earnings? Evidence from developing countries*, Indian Statistical Institute paper. Available at: http://www.isid.ac.in/~pu/conference/dec_11_conf/Papers/MindyMarks.pdf [9 Nov. 2015].
- Aisenbrey, S.; Evertsson, M.; Grunow, D. 2009. "Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States", in *Social Forces*, Vol. 88, No. 2, p. 573–605.
- Akintola, O. 2008. "Unpaid HIV/AIDS care in southern Africa: Forms, context, and implications", in *Feminist Economics*, Vol. 14, No. 4, pp. 117–147.
- Alfers, L. 2015. *WIEGO child care initiative literature review* (Manchester, WIEGO).
- Anker, R. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Geneva, ILO).
- ; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. *Measuring decent work with statistical indicators*, Working Paper No. 2 (Geneva, ILO).
- Antonopoulos, R.; Kim, K. 2011. *Public job creation programs: The economic benefits of investing in social care. Case studies in South Africa and the United States*, Working Paper No. 671 (Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institute of Bard College).
- ; —; Masterson, T.; Zacharias, A. 2010. *Investing in care: A strategy for effective and equitable job creation*, Working Paper No. 610 (Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institute of Bard College).
- Asao, Y. 2011. "Overview of non-regular employment in Japan", in *Non-Regular Employment – Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries – 2011 JILPT Seminar on Non-Regular Employment*, JILPT Report No. 10. Available at: <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10.pdf> [28 Oct. 2015].
- Asher, R. 2011. *Shattered: Modern motherhood and the illusion of equality* (London, Harkvill Secker).
- Asian Development Bank (ADB). 2014. *Gender tool kit: Micro, small, and medium-sized enterprise finance and development* (Manila).
- . 2015a. *Women in the workforce: An unmet potential in Asia and the Pacific* (Manila).
- . 2015b. *Balancing the burden? Desk review of women's time poverty and infrastructure in Asia and the Pacific* (Manila).
- Banerjee, B. 2014. "Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia", in *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3, No. 4, pp. 1–27.
- Barone, C. 2011. "Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nations and three decades", in *Sociology of Education*, Vol. 84, pp. 157–176.
- Başlevent, C.; Onaran, Ö. 2003. "Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers?" in *Labour*, Vol. 17, No. 3, pp. 439–458.
- Behrendt, C.; Woodall, J. 2015. "Pensions and other social security income transfers", J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality* (Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing), pp. 242–262.

- Bentolila, S.; Ichino, A. 2008. "Unemployment and consumption near and far away from the Mediterranean", in *Journal of Population Economics*, Vol. 21, No. 2, pp. 255–280.
- Berdahl, J.L.; Moon, S.H. 2013. "Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving", in *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, pp. 341–366.
- Bettio, F.; Carlini, R.; Corsi, M.; Gramaglia, M.; Rosselli, A.; Simonazzi, A.; Villa, P. 2015. "Conciliazione vita-lavoro. Ecco cosa cambia con il Jobs Act" [Work-life balance. Here's what will change with the Jobs Act], in *Ingenere* Jun., <http://www.ingenere.it/articoli/conciliazione-vita-lavoro-cosa-cambia-jobs-act> [20 Oct. 2015].
- .; Verashchagina, A. 2009. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Blau, F.; Kahn, L. 2013. *Female labor supply: Why is the US falling behind?* IZA Discussion Paper No. 7140 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Blum, S.; Erler, D. 2013. "Germany country note", in: P. Moss (ed.): *International Review of Leave Policies and Research 2013*. Available at: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2015/Germany.pm.pdf [17 Nov. 2015].
- Blundell, R.; Pistaferri, L.; Preston, I. 2008. "Consumption inequality and partial insurance", in *American Economic Review*, Vol. 98, No. 5, pp. 1887–1921.
- .; —.; Saporta-Ekstein, I. 2012. *Consumption inequality and family labor supply*, NBER Working Paper No. 18445 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Booz and Company. 2012. *Empowering the third billion women and the world of work in 2012*.
- Bouaffre, A.; Sechi, C. 2014. *European Trade Union Confederation March 8th Survey 2014 (7th Edition)* (Brussels, European Trade Union Institute). Available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf.
- Boudet, A.M.; Petesch, P.; Turk, C.; Thumala, A. 2012. *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries* (Washington, DC, World Bank).
- Branisa, B.; Klasen, S.; Ziegler, M. 2013. "Gender inequality in social institutions and gendered development outcomes", in *World Development*, Vol. 45, pp. 252–268.
- Bredtmann, J.; Otten, S.; Rulff, C. 2014. *Husband's unemployment and wife's labor supply – The added worker effect across Europe*, Economics Working Papers No. 2014-13, (Aarhus, DK, School of Economics and Management, University of Aarhus).
- Brilli, Y.; Del Boca, D.; Pronzato, C.D. 2013. *Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy*, CHILD Working Papers Series 13, (Turin, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics).
- Brinkley, I. 2013. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts* (London, The Work Foundation).
- Britwum, A.O. 2014. "The female factor in Ghana's trade union movement", in A.O. Britwum and S. Ledwith (eds): *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 117–137. Available at: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf.
- .; Ledwith, S. 2014. "Introduction: Setting the scene", in A.O. Britwum and S. Ledwith (eds): *Visibility and voice for union women: Country case studies from global labour university researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 1–14. Available at: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf.
- Bruno, C. 2015. "Genitorialità e legge di stabilità. Cosa bolle in pentola" [Parenting and Stability Law. What's cooking], in *Ingenere* November 2015. Available at: <http://www.ingenere.it/articoli/genitorialita-legge-di-stabilita-cosa-bolle-pentola>.
- Budig, M.J. 2014. *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay* (Washington DC, Third Way).
- Burchell, B.; Hardy, V.; Rubery, J.; Smith, M. 2014. *A new method to understand occupational gender segregation in European markets* (Luxembourg, Publication Office of the European Commission).
- Burnham, L.; Theodore, N. 2012. *Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work* (New York, National Domestic Workers Alliance).
- Burnett, S.B.; Gatrell, C.J.; Cooper, C.L.; Sparrow, P. 2013. "Fathers at work: A ghost in the organizational machine", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 20, No. 6, pp. 632–646.
- Busso, M.; Fonseca, D.R. 2015. *Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations*, CEDLAS Working Paper 0187 (Buenos Aires, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata).

- Bünning, M. 2015. "What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, childcare and housework after taking parental leave in Germany", in *European Sociological Review*, Vol. 31, No. 6, pp. 738–748.
- Cafamily. 2015. *Tax-free childcare scheme – what are the government's plans?* Available at: <http://www.cafamily.org.uk/news-and-media/tax-free-childcare-scheme-what-are-the-governments-plans/> [20 Oct. 2015].
- Cain Miller, C.; Alderman, L. 2014. "Why US women are leaving jobs behind", *New York Times*, Dec. 12, Available at: http://www.nytimes.com/2014/12/14/upshot/us-employment-women-not-working.html?_r=0 [20 Oct. 2015].
- Cameron, C. 2013. "Male workers in ECEC services: Changes in the debate?", in *He Kupu*, Vol. 3, No. 3, pp. 33–44.
- Cameron, C.; Moss, P. 2007. *Care work in Europe: Current understandings and future directions* (London, Routledge).
- Campos-Soria, J.A.; Marchane-Mera, A.; Ropero-García, M.A. 2011. "Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry", in *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, No. 1, pp. 91–102.
- Caraway, T.L. 2007. *Assembling women: The feminization of global manufacturing* (Ithaca, NY, ILR Press).
- Carers UK. 2015. *Caring and isolation in the workplace: Impact report and recommendations* (London).
- Carré, F.; Tilly, C. 2012. "Part-time and short hours in retail in the United States, Canada, and Mexico: How institutions matter", in *Employment Research*, Vol. 19, No. 4, pp. 4–6.
- Cassirer, N.; Addati L. 2007. *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare* (Geneva, ILO).
- Castro-Garcia, C.; Pazos-Moran, M. 2015. "Parental leave policy and gender equality in Europe", in *Feminist Economics*. Available at: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545701.2015.1082033#.VI1yYGP4X4A> [20 Oct. 2015].
- Catalyst. 2005. *Women "take care," men "take charge:" Stereotyping of US business leaders exposed* (New York).
- Ceci, S.J.; William, W.M.; Barnett, S.M. 2009. "Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations", in *Psychological Bulletin*, Vol. 135, No. 2, pp. 218–261.
- Cha, Y. 2013. "Overwork and persistence of gender segregation in occupations", in *Gender & Society*, Vol. 27, No. 2, pp. 158–184.
- Chan, M.K. 2013. *Informal workers in global horticulture and commodities value chains: A review of literature*, WIEGO Working Paper No. 28 (Cambridge, MA, WIEGO).
- Chanavat, A.; Ramsden, K. 2014. *Climb to the top – tracking gender diversity on corporate boards* (London, New York, Thomson Reuters). Available at: <http://thomsonreuters.com/content/dam/openweb/documents/pdf/corporate/corporate-responsibility/tracking-gender-diversity-on-corporate-boards.pdf> [20 Nov. 2015].
- Charles, M. 2003. "Deciphering sex segregation: Vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets", in *Acta Sociologica* Vol. 46, pp. 267–287.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). 2012. *Flexible working provision and uptake* (London).
- Chaudhary, R.; Verick, S. 2014. *Female labour force participation in India and beyond*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Chen, Z.; Ge, Y.; Lai, H.; Wan, C. 2013. "Globalization and the gender wage inequality in China", in *World Development*, Vol. 44, pp. 256–66.
- Chinguno, C. 2014. "Trade union leadership and gender: Cases from Zimbabwe", in A. Britwum and S. Ledwith (eds): *Visibility and voice for union women: Country case studies from global labour university researchers* (Munich, ICDD) Available at: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf.
- Chowdhury, M.J.A. 2009. *Micro-enterprises, and self-employment of women: Experience from the Grameen Bank in Bangladesh*, Presented at the FAO-International Fund for Agricultural Development (IFAD) – ILO Workshop on Gaps, Trends and Current Research in Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty, Rome, 31 Mar. – 2 Apr.
- Cobble, D.S. 2012. *Gender equality and labor movements: Towards a global perspective* (Washington DC, Solidarity Center).

- Confederation of Unions for Professional Managerial Staff in Finland (AKAVA). 2009. *Akavalaisset Työmarkkinat*. Available at: www.akava.fi/files/67/atm2009nettin.pdf [25 Aug 2015].
- Connolly, S.; Gregory, M. 2008. "Moving down? Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991-2001", in *The Economic Journal*, Vol. 118, No. 526, pp. F62-F76.
- Corporate Executive Board (CEB). 2014. *Four imperatives to increase representation of women in leadership positions* (Arlington, VA).
- Colombo, F.; Llana-Nozal, A.; Mercier, J.; Tjadens, F. 2011. *Help wanted? Providing and paying for long-term care*, OECD Health Policy Studies (Paris, OECD). Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en> [11 Oct. 2015].
- Council of Europe. 2015. *Gender Equality Commission* (Strasbourg). Available at: <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/05conferences/2014NFPHelsinki/Documents/Revised%20ENG%20Good%20practices%20Education%2016.1.2015.pdf> [20 Oct. 2015].
- Credit Suisse. 2012. *Gender diversity and corporate performance*. Available at: <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=88EC32A9-83E8-EB92-9D5A40FF69E66808> [24 Nov. 2015].
- . 2014. *The CS Gender 3000: Women in senior management*. Available at: <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=8128F3C0-99BC-22E6-838E2A5B1E4366DF> [24 Nov. 2015].
- Crompton, R.; Lyonette, C. 2011. "Women's career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain", in *Gender, Work & Organization*, pp. 231-254.
- Crouch, D. 2015. "Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day", in *The Guardian*, 17 Sep. 2015. Available at: <http://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day> [20 Nov. 2015].
- Cruz, A.; Klinger, S. 2011. *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3 (Geneva, ILO).
- Cuberes, D.; Teignier, M. 2012. *Gender gaps in the labor market and aggregate productivity*, Working Paper No. 2012017 (Sheffield, UK, University of Sheffield).
- . 2014. *Aggregate costs of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate*, UB Economics Working Papers E14/308 (Barcelona, Universitat de Barcelona).
- Cuomo, S.; Mapelli, A. (eds). 2009. *Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane* [Maternity, how much does it cost? An extensive analysis of the cost of managing maternity in Italian enterprises] (Milan, Bocconi School of Management).
- Daphne Jackson Trust. 2015. *Find out more about Daphne Jackson fellowships*. Available at: <http://www.daphnejackson.org/fellowships/DJT%20Fellows%20Info%20Leaflet%20Nov14%20WEB.pdf> [6 Aug. 2015].
- David, S.; Ulrich, O.; Zelesek, S.; Majoe, N. 2012. *Managing informality: Local government practices and approaches towards the informal economy – Learning examples from five African countries* (Pretoria, South African Local Government Association).
- Davies, R.; Joshi, H.E.; Peronaci, R. 2000. "Forgone income and motherhood: What do recent British data tell us?", in *Population Studies*, Vol. 54, No. 3, pp. 293-305.
- De la Campos, A.P.; Warring, N.; Bunelli, C.; Doss, C.; Kieran, C. 2015. *Gender and land statistics: Recent developments in FAO's Gender and Land Rights Database*, Gender and Land Rights Database Technical Note (Rome, FAO).
- De Mel, S.; McKenzie, D.; Woodruff, C. 2014. "Business training and female enterprise start-up, growth, and dynamics: Experience evidence from Sri Lanka", in *Journal of Development Economics*, Vol. 106, pp. 199-210.
- Degirmenci, S.; Ilkkaracan, I. 2013. *Economic crises and the added worker effect in the Turkish labor market*, Working Paper No. 774 (Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institute of Bard College).
- Del Boca, D. 2015. *Child care arrangements and labor supply*, IDB Working Paper Series No. IDB-WP-569 (Washington DC, Inter-American Development Bank). Available at: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6812/Child%20Care%20Arrangements%20and%20Labor%20Supply.pdf?sequence=1> [4 Jan. 2016].
- Demetriades, J.; Esplen, E. 2010. "The gender dimensions of poverty and climate change adaptation", in R. Mearns and A. Norton (eds): *Social dimensions of climate change: Equity and vulnerability in a warming world* (Washington, DC, World Bank), pp 133-144.

- Demirguc-Kunt, A.; Klapper, L.; Singer, D. 2013. *Financial inclusion and legal discrimination against women: Evidence from developing countries*, Policy Research Working Paper No. 6416 (Washington, DC, World Bank). Available at: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/04/19/000158349_20130419105349/Rendered/PDF/wps6416.pdf [9 Nov. 2015].
- Di Santo, P.; Ceruzzi, F. 2010. *Migrant care workers in Italy. A case study* (Rome and Vienna, Interlinks).
- Dickerson, N.T. 2002. "Is racial exclusion gendered? The role of residential segregation in the employment status of black women and men", in *Feminist Economics* Vol. 8, No. 2, pp. 199–208.
- Djoudi, H.; Brockhaus, M. 2011. "Is adaptation to climate change gender neutral? Lessons from communities dependent on livestock and forests in northern Mali", in *International Forestry Review*, Vol. 13, No. 2, pp. 123–135.
- Doss, C.; Kovarik, C.; Peterman, A.; Quisumbing, A.R.; Bold, M.V. den. 2015. "Gender inequalities in ownership and control of land in Africa: Myth and reality", in *Agricultural Economics*, Vol. 46, No. 2, pp. 403–434.
- Drudy, S. 2008. "Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminisation", *Gender and Education*, Vol. 20, No. 4, pp. 309–323.
- Durbin, S.; Tomlinson, J. 2009. *Female part-time managers: Networks and career mobility*, Centre for Employment Relations, Innovation, and Change Working Paper no. 4 (Leeds, UK, University of Leeds).
- Duvvury, N.; Callan, A.; Carney, P.; Raghavendra, S. 2013. *Intimate partner violence: Economic costs and implications for growth and development*, Women's Voice, Agency and Participation Research Series 2013 No. 3 (Washington, DC, World Bank).
- Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S.; Kpodar, K.; Wingender, P.; Clements, B.; Schwartz, G. 2013. *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*, IMF Staff Discussion Note SDN/13/10 (Washington, DC, IMF). Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>.
- Elder, S.; Kring, S. 2016. *Labour market transitions of young women: A gender analysis of the ILO school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series No. 30 (Geneva, ILO).
- Elson, D. 2014. "Economic crises from the 1980s to the 2010s: A gender analysis", in S.M. Rai and G. Waylen (eds): *New frontiers in feminist political economy* (Abingdon, UK, Routledge), pp. 189–212.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). 2015. *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, first findings: Surveys of employers and mothers* (London).
- Escobedo, A.; Meil, G. 2013. "Spain country note", in: P. Moss (ed.): *International review of leave policies and research 2013*. Available at: <http://www.mega.public.lu/fr/publications/references-etudes-externes/2013/international-review/international-review-of-leave-policies.pdf> [12 Nov. 2015].
- Esteve-Volart, B. 2004. *Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India*, STICERD Development Economics Papers (London, London School of Economics).
- European Commission. 2010. *More women in senior positions – key to economic stability and growth* (Brussels).
- . 2014a. *Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe*, Short statistical report No. 4 (Brussels).
- . 2014b. *Tackling the gender pay gap in the European Union* (Luxembourg).
- . 2015a. *Mutual information system on social protection (MISSOC)*. Available at: <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> [12 Jul. 2015].
- . 2015b. *Special eurobarometer 428, gender equality report* (Brussels, European Commission Directorate-General for Communication).
- Eurofound. 2003. *Violence, bullying and harassment in the workplace* (Dublin).
- . 2010. *Working time developments* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . 2011. *European company survey 2009 – Overview* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . 2015a. *New forms of employment* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . 2015b. *Restructuring the public sector: ERM annual report 2014* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).

- European Union (EU). 2014. *Slovakia: A focus on encouraging parents and older people into the workplace*, European Platform for Investing in Children, Country Profiles. Available at: http://europa.eu/epic/countries/slovakia/index_en.htm [12 Nov. 2015].
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2014. *Violence against women: An EU-wide survey* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [2 Dec. 2015].
- Eurostat. 2011. *Time use survey: Collection round 2000*.
- Evers, M.R.; de Mooij, R.; van Vuuren, D. 2008. "The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates", in *De Economist*, Vol. 156, pp. 25–43.
- Eydal, G.B.; Gíslason, I.V. 2013. "Icelandic family policies", in M. Robila (ed.): *Family policies across the globe* (New York, Springer), pp. 104–129.
- Fagan, C.; Lyonette, C.; Smith, M.; Saldaña-Tejeda, A. 2012. *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 32 (Geneva).
- .; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M.C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43 (Geneva, ILO).
- Fairlie, R.; Reedy, E.J.; Morelix, A.; Russell, J. 2015. *The Kauffman Index: Start up activity national trends* (Kansas City, KS, Ewing Marion Kauffman Foundation). Available at: http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2015/05/kauffman_index_startup_activity_national_trends_2015.pdf [1 Dec. 2015].
- Favara, M. 2012. *The cost of acting "girly": Gender stereotypes and educational choices*, Discussion Paper No. 7037, IZA Discussion Paper No. 5709 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Fernandez Kranz, D.; Rodríguez-Planas, N. 2009. "The part-time pay penalty in a segmented labour market", *Discussion Paper No. 4342* (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- . 2011. *Unintended effects of a family-friendly law in a segmented labor market*, IZA Discussion Paper No. 5709 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Fiaschi, C.; Carabini, C. 2015. *Il future dei servizi per la prima infanzia, Le proposte del Consorzio PAN [The future of services for early childhood, the proposals of the Consortium PAN]*, Presented at the I Servizi Alla Prima Infanzia, fattore di crescita economica e sociale: esperienze, risultati, proposte [Early Childhood Services, factor for economic growth: social experiences, results, proposals], Milan, 28 Jan. 2012.
- Food and Agricultural Organization (FAO). 2010. *World Programme for the Census of Agriculture 2010* (Rome).
- . 2015. *Running out of time: The reduction of women's work burden in agricultural production* (Rome).
- . 2016. *Gender and Land Rights Database*. Available at: <http://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/en/> [30 Nov. 2015].
- Food and Agricultural Organization (FAO); Asian Development Bank (ADB). 2013. *Gender equality and food security: Women's empowerment as a tool against hunger* (Philippines, ADB).
- Franck, A.K. 2011. "Factors motivating women's informal micro-entrepreneurship: Experiences from Penang, Malaysia", in *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 4, No. 1, pp. 65–78.
- Frankel, A. 2014. "Taxation of couples under assortative mating", in *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 6, No. 3, pp. 155–77.
- Fujisawa, R.; Colombo, F. 2009. *The long-term care workforce: Overview and strategies to adapt supply to a growing demand*, OECD Health Working Papers No. 44 (Paris, OECD).
- Fultz, E. 2011. *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan*, Report D479 for Institute for Women's Policy Research (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- .; Francis, J. 2013. *Cash transfer programmes, poverty reduction and empowerment of women: A comparative analysis, Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa*, GED Working Paper 4/2012 (Geneva, ILO).
- Gauthier, A.H.; Smeeding, T.M.; Furstenberg, F.F. 2004. "Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries", in *Population and Development Review*, Vol. 30, No. 4, pp. 647–671.
- Geisler, E.; Kreyenfeld, M. 2012. *How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999–2009*, MPIDR Working Paper WP 2012-021 (Rostock, Max-Planck-Institut für demografische Forschung).

- German Aerospace Academy. 2013. *Project re-entry W.I.N.G. for women engineers and scientists*. Available at: <http://www.german-asa.com/projects/wing/project-reentry-wing-for-women-engineers-and-scientists-register-now/> [15 Jul. 2015].
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). 2014. *Special Report: Women's entrepreneurship 2015* (London). Available at: <http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202015%20Womens%20Report.pdf> [1 Dec 2015].
- Goldin, C. 2014. "A grand gender convergence: Its last chapter", in *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091–1119.
- Gong, X. 2010. *The added worker effect and the discouraged worker effect for married women in Australia*, IZA Discussion Paper No. 4816 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- .; Breunig, R.; King, A. 2010. *How responsive is female labour supply to child care costs: New Australian Estimates*, IZA Discussion Paper No. 5119 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Gonzales, C.; Jain-Chandra, S.; Kochhar, K.; Newiak, M. 2015. *Fair play: More equal laws boost female labor force participation*, IMF Staff Discussion Note (Washington, DC, IMF).
- Gornick, J.C.; Hegewisch, A. 2010. *The impact of "family-friendly" policies on women's employment outcomes and the costs and benefits of doing business*, a commissioned report for the World Bank (Washington, DC, World Bank).
- Gov UK. 2015. *Benefits and credits: Carer's credit*. Available at: <https://www.gov.uk/carers-credit/overview> [4 Jan. 2016].
- Greenhouse, S. 2012. "A part-time life, as hours shrink and shift", *The New York Times*. Available at: http://www.nytimes.com/2012/10/28/business/a-part-time-life-as-hours-shrink-and-shift-for-american-workers.html?_r=0 [20 Jun. 2015].
- Gregory, A.; Milner, S. 2009. "Editorial: Work-life balance: A matter of choice?", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 16, No. 1, pp. 1–13.
- Grimshaw, D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 28 (Geneva, ILO).
- .; Rubery J. 1997. *The concentration of women's employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 26 (Paris, OECD).
- . 2007. *Undervaluing women's work*, Equal Opportunities Commission Working Paper Series (Manchester, UK, Equal Opportunities Commission).
- . 2011. "Gender and the minimum wage", in S. Lee and D. McCann (eds): *Regulating for decent work* (Geneva, ILO).
- . 2015. *Motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO).
- Guevarra, A.R. 2014. "Supermaids: The radical branding of global filipino care labour", in B. Anderson and I. Shutes (eds.): *Migration and Care Labour* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan), pp. 130–150.
- Hallegatte, S.; Bangalore, M.; Bonzanigo, L.; Fay, M.; Kane, T.; Narloch, U.; Rozenberg, J.; Treguer, D.; Vogt-Schilb, A. 2016. *Shock waves: Managing the impacts of climate change on poverty* (Washington, DC, World Bank).
- Hallward-Driemeier, M. 2011. *Improving the legal investment climate for women in Sub-Saharan Africa* (Washington, DC, World Bank).
- Hansen, H.K.; Jensen, J.J.; Moss, P. 2004. *Innovative developments in care work (consolidated report)*. Available at: <http://144.82.31.4/carework/reports.pdf> [29 Aug. 2015].
- Heckman, J.; Raut, L.K. 2013. *Intergenerational long term effects of preschool: Structural estimates from a discrete dynamic programming model*, IZA Discussion Paper No. 7415 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Hegewisch, A.; Hartmann, H. 2014. *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done* (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- Hegewisch, A.; Liepmann, H.; Hayes, J.; Hartmann, H. 2010. *Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap*, IWPR C377 (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- Hein, C.; Cassirer, N. 2010. *Workplace solutions for childcare* (Geneva, ILO).
- Heintz, J. 2006. *Globalization, economic policy and employment: Poverty and gender implications*, ILO Employment Strategy Papers 2006/3 (Geneva, ILO).

- Heltberg, R., Hossain, N., Reva, A., Turk, C. 2012. "Coping and resilience during the food, fuel and financial crises", in *The Journal of Development Studies*, Vol. 49, No. 5, pp. 705–718.
- Hennebry, J. 2014. "Falling through the cracks? Migrant workers and the global social protection floor", in *Global Social Policy*, Vol. 14, No. 3, pp. 369–388.
- Herman, C. 2015. "Rebooting and rerouting: Women's articulations of frayed careers in science, engineering and technology professions", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 22, No. 4, pp. 324–338.
- Ho, S.C.; Chan, A.; Woo, J.; Chong, P.; Sham, A. 2009. "Impact of caregiving on health and quality of life: A comparative population-based study of caregivers of elderly persons and noncaregivers", in *The Journal of Gerontology*, Vol. 64, pp. 873–79.
- Hobden, C. 2015. *Domestic workers organize – but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector*, ILO's Work in Progress (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_345704.pdf [21 Nov 2015].
- Hodges, M.J.; Budig, M.J. 2010. "Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings", in *Gender & Society*, Vol. 24, No. 6, pp. 717–745.
- Holmes, R.; Jones, N. 2013. *Gender and social protection in the developing world: Beyond mothers and safety nets* (London, Zed Books).
- Horn, Z.E. 2010. "The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: Research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners", in *Gender and Development*, Vol. 18, No. 2, pp. 263–276.
- Horn, Z.E.; Namsonboon, B.; Tulaphan, P.S. 2013. *Home-based workers in Bangkok, Thailand* (Cambridge, MA, WIEGO).
- Huerta, M.C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.J.; Lausten, M.; Lausten, M.; Lee, R.; Waldfogel, J. 2013. *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries* (Paris, OECD).
- Huppatz, K.; Goodwin, S. 2013. "Masculinised jobs, feminised jobs and men's 'gender capital' experiences: Understanding occupational segregation in Australia", in *Journal of Sociology*, Vol. 49, No. 2-3, pp. 291–308.
- IFF Research. 2015. *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage*, (London). Available at: <http://www.fawcettsociety.org.uk/wp-content/uploads/2015/07/Pregnancy-Maternity-Discrimination-final-PDF-report-24-July-2015.pdf> [4 Dec. 2015].
- İlkkaracan, I.; Kim, K.; Kaya, T. 2015. *The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case* (Istanbul and Annandale-on-Hudson, NY, Istanbul Technical University and The Levy Economics Institute).
- Immervoll, H.; Jacobsen, H.; Thustrop-Kreiner, C.; Verdellin, N. 2009. *An evaluation of the tax-transfer treatment of married couples in European countries*, OECD Employment and Migration Working Paper No. 76 (Paris, OECD).
- Inclusive Cities. 2012. *Empowerment to reach markets: Didi Bahini Sewa Samaj HomeNet, Nepal*. Available at: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/HomeNet_Nepal_Success_Story_Reach-Markets.pdf [2 Nov. 2015].
- Institute of Development Studies (IDS). 2014. *Connecting unpaid care work and childhood development for gains in women and children's rights*, IDS Policy Briefing Issue 51 (Sussex, UK, Institute of Development Studies). Available at: <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/3429/PB?sequence=4> [18 Nov. 15].
- International Labour Office (ILO). 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, Adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087496.pdf [16 Nov. 2015].
- . 2007a. *ABC of women workers' rights and gender equality* (Geneva).
- . 2007b. *General observation (CEACR) – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) (2007)* (Geneva).
- . 2009. *Gender equality at the heart of decent work*, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva).
- . 2010a. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).
- . 2010b. *Gender balance in the International Labour Conference: Statistics on the representation of women and men in the ILC*, Bureau for Gender Equality (Geneva).
- . 2010c. *Global Wage Report 2010/11* (Geneva).

- 2011a. *A new era of social justice*, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011 (Geneva).
- 2011b. *Working hours in domestic work*, Domestic Work Policy Brief No. 2 (Geneva).
- 2011c. *Responses to an ILO questionnaire on early childhood education (ECE)* (Geneva, unpublished).
- 2011d. *Work-life balance*, Fourth Item on the Agenda, Government Body 312th Session, Geneva, November 2011, GB.312/POL/4 (Geneva).
- 2012a. *Global Employment Trends for Women* (Geneva).
- 2012b. *Maternity protection resource package: From aspiration to reality for all* (Geneva).
- 2012c. *General survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 101st Session, Geneva (Geneva).
- 2012d. *Right beginnings: Early childhood education and educators*, Report for discussion at the Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education 22–23 February, 2012 (Geneva).
- 2013a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, Second Edition (Geneva).
- 2013b. *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization* (Geneva).
- 2013c. *ISCO-08 Structure and preliminary correspondence with ISCO-88*. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> [18 Oct. 2015].
- 2013d. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 8th Edition (Geneva).
- 2013e. *A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan*, Working Paper No. 70 (Geneva).
- 2013f. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Geneva).
- 2014a. *Global Employment Trends 2014* (Geneva).
- 2014b. *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*, Revised edition (Geneva).
- 2014c. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva).
- 2014d. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Geneva).
- 2014e. *Women's entrepreneurship development: Encouraging women entrepreneurs for jobs and development* (Geneva).
- 2014f. *Working time of live-in domestic workers*, Domestic Work Policy Brief No. 7 (Geneva).
- 2014g. *Promoting cooperation for safe migration and decent work* (Dhaka, ILO Country Office for Bangladesh).
- 2014h. *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel* (Geneva).
- 2014i. *Maternity protection in SMEs: An international review* (Geneva).
- 2014j. *Transitioning from the informal to the formal economy*, Fifth item on the agenda, International Labour Conference, 103rd Session, Report V(1), Geneva, 2014 (Geneva).
- 2014k. *Cooperating out of isolation: Domestic workers' cooperatives*, Cooperatives and the World of Work Series No. 2 (Geneva).
- 2014l. *Fair migration: Setting an ILO agenda*, Report I (B), International Labour Conference, 103th Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- 2015a. *World Employment and Social Outlook: Trends 2015* (Geneva).
- 2015b. *Global Employment Trends for Youth 2015* (Geneva).
- 2015c. *Labour protection in a transforming world of work, A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection)*, Report VI, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva).
- 2015d. *Global Wage Report 2014/2015* (Geneva).
- 2015e. *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs 2015* (Geneva).
- 2015f. *NORMLEX: Information system on international labour standards*. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/> [1 Sept. 2015].
- 2015g. *Women in business and management: Gaining momentum, Global report* (Geneva).

- . 2015h. *Engaging informal women entrepreneurs in East Africa: Approaches to greater formality*, ILO-WED Issue Brief (Geneva).
- . 2015i. *Gender balance in the International Labour Conference: Statistics on the representation of women and men in the ILC (2009-15)* (Geneva).
- . 2015j. *Final list of delegations*, International Labour Conference, 104th Session Geneva (Geneva).
- . 2015k. *Achieving gender equality: The co-operative way* (Geneva).
- . 2015l. *Engaging men in women's economic empowerment and entrepreneurship development interventions*, ILO-WED Issue Brief (Geneva).
- . 2015m. *Non-standard forms of employment*, report for discussion on the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 16– 9 Feb. (Geneva).
- . 2015n. *Agenda of the International Labour Conference*, Governing Body, 325th Session, Geneva, 29 Oct –12 Nov. 2015, GB.325/INS/2 (Geneva).
- . 2015o. *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology, special focus on migrant domestic workers* (Geneva).
- . 2015p. *Work and family: Creating a family-friendly workplace* (Geneva).
- . 2015q. *Addressing the global health crisis: Universal health protection policies* (Geneva).
- . 2015r. *The future of work centenary initiative*, Report I, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva).
- . 2016. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Geneva).
- International Labour Office (ILO); International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). 2002. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU survey* (Geneva, ILO).
- International Labour Organization (ILO); Asian Development Bank (ADB). 2011. *Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality* (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific).
- International Labour Organization (ILO); Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2014. *Promoting better labour market outcomes for youth*, Report on youth employment and apprenticeships prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, 10–11 Sep. (Geneva and Paris). Available at: <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf> [3 Jan. 2016].
- International Labour Organization (ILO); Organisation for the Economic Co-operation and Development (OECD); International Monetary Fund (IMF); and World Bank. 2014. *Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy*, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, 10–11 Sep. (Geneva, Paris and Washington, DC). Available at: <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf> [7 Oct 2015].
- International Monetary Fund (IMF). 2015. *World Economic Outlook Database*. Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx> [21 Apr. 2015].
- International Organization for Migration (IOM). 2010. *The role of migrant care workers in ageing societies: Report on research findings in the United Kingdom, Ireland, Canada and the United States* (Geneva). Available at: <http://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs41.pdf> [7 Nov. 2015].
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2015. *Count us in!*. Available at: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-countusin-flyer-a4-03_final_.pdf [4 Jan. 2016].
- Inter-Parliamentary Union (IPU). 2015a. *Women in parliament: 20 years in review* (Geneva).
- . 2015b. *Women in national parliaments*. Available at: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> [02 Dec. 2015].
- Ipsos MORI. 2015. *The 5 key issues facing women working in the G20*. Available at: www.poll2015.trust.org [12 Nov. 2015].
- Jarman, J.; Blackburn, R.M; Racko, G. 2012. "The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries", in *Sociology*, Vol. 46, No. 6, pp. 1003–1019.
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers No. 376 (Paris, OECD).
- Jenson, J. 2009. "Redesigning citizenship regimes after neoliberalism. Moving towards social investment", in N. Morel, B. Palier and J. Palme (eds): *What future for social investment?* (Stockholm, Institute for Futures Studies).
- Johansson, E. 2010. *The effects of own and spousal parental leave on earnings*, Working Paper 2010:4 (Uppsala, The Institute for Labour Market Policy Evaluation). Available at: <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf> [23 Oct. 2015].

- Jónsdóttir, B. 2007. *Upplifun foreldra á fæðingarorlofi* [Experiencing Parental Leave]. Unpublished MA thesis (Reykjavík, University of Iceland).
- Kabeer, N. 2013. *Paid work, women's employment and inclusive growth: Transforming the structures of constraint* (New York, UN Women).
- Kaplan, E. 2012. "Can you really afford to be a stay-at-home parent?", in *Forbes*, 23 Apr. 2012. Available at: <http://www.forbes.com/sites/feenonlyplanner/2012/04/23/can-you-really-afford-to-be-a-stay-at-home-parent/> [29 Nov. 2015].
- Kapsos, S.; Silberman, A.; Bourmpoula, E. 2014. *Why is female labour force participation declining so sharply in India?*, ILO Research Paper No. 10 (Geneva, ILO).
- Karaoglan, D.; Okten, C. 2012. *Labor force participation of married women in Turkey: Is there an added or a discouraged worker effect?*, IZA Discussion Papers No. 6616 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Kato-Wallace J.; Barker, G.; Eads, M.; Levto, R. 2014. "Global pathways to men's caregiving: Mixed methods findings from the international men and gender equality survey and the men who care study", in *Global Public Health*, Vol. 9, No. 6, pp. 706–22.
- Kelan, E.K. 2008. "Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ICT work", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 15, No. 1, pp. 49–71.
- Keller, M.; Bamberg, E.; Friedrich, J.; Vahle-Hinz, N.; Schulz, A. 2012. "Bei Anruf Arbeit: Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft" [Call work: approaches for the organization of on-call services], in *Personal Quarterly*, Vol. 64, No. 1, pp. 30–33.
- Kieran, C.; Sproule, K.; Doss, C.; Quisumbing, A.; Kim, S.M. 2015. *Examining gender inequalities in land rights indicators in Asia*, IFPRI Discussion Paper 01429 (Washington, DC, IFPRI).
- Kim, J.; Fram, M.S. 2009. "Profile of choices: Parents' patterns of priority in child care decision-making", in *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 24, No. 1, pp. 77–91.
- Kjeldstad, R.; Nymoen, E.H. 2012. "Underemployment in a gender segregated labour market", in *Industrial Relations & Labor*, Vol. 33, No. 2, pp. 207–224.
- Klasen, S.; Lamanna, F. 2009. "The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries", in *Feminist Economics*, Vol. 15, No. 3, pp. 91–132.
- Koehler, I. 2014. *Key to care: Report of the Burstow Commission on the future of the home care workforce* (London, LgiU). Available at: <http://www.lgiu.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/KeyToCare.pdf> [03 Jan. 2016].
- Kohara, M. 2010. "The response of Japanese wives' labor supply to husbands' job loss", in *Journal of Population Economics*, Vol. 23, No. 4, pp. 1133–1149.
- KPMG; YSC; 30% Club. 2014. *Cracking the code* (London, KPMG). Available at: <https://www.kpmg.com/UK/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/PDF/About/Cracking%20the%20code.pdf> [15 Nov. 2015].
- Krogstad, J.M. 2014. *More women than men earn the federal minimum wage* (Washington, DC, Pew Research Centre). Available at: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/05/05/more-women-than-men-earn-the-federal-minimum-wage/> [12 Oct. 2015].
- Kucera, D.; Tejani, S. 2014. "Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing", in *World Development*, Vol. 64, pp. 569–582.
- Layte, R.; O'Connell, P.K.; Russell, H. 2008. "Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?", in *Economic and Social Review*, Vol. 39, No. 2, pp. 81–104.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and politics in a global comparative perspective* (London, Routledge).
- .; Yoo, B. 2008. "The Republic of Korea: From flexibility to segmentation", in S. Lee and F. Eyraud (eds): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Geneva, ILO).
- Lefebvre, P.; Merrigan, P.; Verstraete, M. 2009. "Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care", in *Labour Economics*, Vol. 16, No. 5, pp. 490–502.
- Levtov, R.; Barker, G.; Contreras-Ubrina, M.; Heilamn, B.; Verma, R. 2014. "Pathways to gender-equitable men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in eight countries", in *Men and Masculinities*, Vol. 17, pp. 1–35.
- .; van der Gaag, N.; Greene, M.; Kaufman, M.; Barker, G. 2015. *State of the world's fathers report: Executive summary* (Washington, DC, Promundo, Tugers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance).

- Lips, H.M. 2013a. "Acknowledging discrimination as a key to the gender pay gap", in *Sex Roles*, Vol. 68, pp. 223–230.
- . 2013b. "The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination and the limits of the human capital models", in *Sex Roles*, Vol. 38, pp. 169–185.
- Lundberg, I. 2012. *Gender-differentiated effects of parenthood on earnings: Understanding cross-national variations in the motherhood penalty and the fatherhood bonus*, LIS Working Paper Series No. 576 (Luxembourg, Cross-National Data Centre). Available at: <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/576.pdf> [4 Nov. 2015].
- Macauley, R. 2015. "China wants a 4.5-day work week – to boost its economy", in *Quartz*, 8 Dec. Available at: <http://qz.com/568349/china-wants-a-4-5-day-work-week-to-boost-its-economy/> [20 Nov. 2015].
- Makina, A. 2009. "Caring for people with HIV: State policies and their dependence on women's unpaid work", in *Gender and Development*, Vol. 17, No. 2, pp. 309–319.
- Mandel, H.; Shalev, M. 2009. "Gender, class and varieties of capitalism" in *Social Politics*, Vol. 16, No. 2, pp. 161–181.
- Manning, A.B.; Petrongolo, B. 2008. "The part-time pay penalty for women in Britain", in *The Economic Journal*, Vol. 118, No. 526, pp. 28–51.
- Mastekaasa, A.; J. Smeby. 2008. "Educational choice and persistence in male- and female-dominated fields", in *Higher Education and Educational Planning*, Vol. 55, No. 2, pp. 189–202.
- Matteazzi, E.; Pailhé, A.; Solaz, A. 2013. *Does part-time employment widen the gender wage gap? Evidence from twelve European countries*, ECINEQ Working paper No. 293. Available at: <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2013-293.pdf> [8 Aug. 2015].
- Mattingly, M.J.; Smith, K.E. 2010. "Changes in wives' employment when husbands stop working: A recession–prosperity comparison", in *Family Relations*, Vol. 59, No. 4, pp. 343–357.
- Mavriplis, C.; Heller, R.; Beil, C.; Dam, K.; Yassinskaya, N.; Shaw, M.; Sorensen, C. 2010. "Mind the gap: Women in STEM career breaks", in *Journal of Technology Management and Innovation*, Vol. 5, No. 1, pp. 141–151.
- McCurry, J. 2015. "Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work", in *The Guardian* 18 Nov. Available at: <http://www.theguardian.com/world/2015/nov/18/japanese-women-suffer-widespread-maternity-harassment-at-work> [1 Dec. 2015].
- McDonald, P.; Bradley, L.; Brown, K.A. 2009. "Full-time is a given here: part-time versus full-time job quality", in *British Journal of Management*, Vol. 20, pp. 143–157.
- McIlwaine, C. 2013. "Urbanization and gender-based violence: Exploring the paradoxes in the global South", in *Environment and Urbanization*, Vol. 25, No. 1, pp. 65–79.
- McKinsey and Company. 2013. *Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries*, 6th Women Matter Study. Available at: http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/dotcom/homepage/2012_March_Women_Matter/PDF/WomenMatter%202013%20Report.ashx [24 Aug. 2015].
- McKinsey Global Institute (MGI). 2015. *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (London, San Francisco and Shanghai, McKinsey and Company). Available at: http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth [21 Nov. 2015].
- Meghir, C.; Phillips, D. 2008. *Labour supply and taxes* (London, Institute for Fiscal Studies).
- Messenger, J.C.; Ray, N. 2015. "The 'deconstruction' of part-time work", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing), pp. 184–210.
- .; Wallot, P. 2015. *The diversity of "marginal" part-time employment*, INWORK Policy Brief No. 7 (Geneva, ILO).
- Miranda, V. 2011. *Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 116 (Paris, OECD).
- Morel, N.; Palier, B.; Palme, J. (eds). 2009. *What future for social investment?* (Stockholm, Institute for Futures Studies).
- Mori, N. 2014. *National Women's Entrepreneurship Development (WED) assessment Tanzania*, Unpublished WED program report.
- Molyneux, M. 2008. *Conditional cash transfers: A pathway to women's empowerment?*, Institute of Development Studies Working Paper No. 5, (Brighton, UK, Institute of Development Studies). Available at: <http://www.pathwaysofempowerment.org/PathwaysWP5-website.pdf> [6 Oct 2015].

- Mugabi, E. 2014. *Uganda national Women's Entrepreneurship Development (WED) assessment*, Unpublished WED program report.
- Mullan, B.; Harrison, J. 2008. "Male and female nursing applicants' attitudes and expectations towards future careers in nursing", in *Journal of Research in Nursing*, Vol. 13, pp. 527.
- Munakamwe, J. 2014. "Women in the South African trade union movement", in A.O. Britwum and S. Ledwith (eds): *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 158–179. Available at: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [30 Nov. 2015].
- Mwobobia, F.M. 2012. "The challenges facing small-scale women entrepreneurs: A case of Kenya", in *International Journal of Business Administration*, Vol. 3, No. 2, pp. 112–121.
- Naqvi, M.; Campbell, L.; Raysarkar, C. 2015. *In Ethiopia, a safety net program helps improve gender roles*, World Bank Blogs. Available at: <http://blogs.worldbank.org/voices/ethiopia-safety-net-program-helps-improve-gender-roles>.
- Nepomnyaschy, L.; Waldfogel, J. 2007. "Paternity leave and fathers' involvement with their young", in *Community, Work & Family*, Vol. 10, No. 4, pp. 427–453.
- Neuburger, J.; Joshi, H.; Dex, S. 2011. *Part-time working and pay amongst Millennium Cohort Study mothers*, GeHet Working Paper No. 38. Available at: <http://www.genet.ac.uk/workpapers/GeNet2010p38.pdf> [12 Aug 2015].
- Nollenberger, N.; Rodríguez-Planas, N. 2011. *Child care, maternal employment and persistence: A natural experiment from Spain*, IZA Discussion Paper No. 5888 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- OECD. 2007. *Benefits and wages* (Paris).
- . 2010. *Quality of childcare and early education services* (Paris).
- . 2011. *Doing better for families* (Paris).
- . 2012. *Closing the gender gap: Act now* (Paris).
- . 2013. *Strengthening social cohesion in Korea* (Paris).
- . 2014a. *Gender Data Portal: Time use across the world*.
- . 2014b. *Is migration good for the economy?*, Migration Policy Debates (Paris).
- . 2014c. *PF3.1 Public spending on childcare and early education* (Paris). Available at: http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf [10 Nov. 2015].
- . 2014d. *PF3.4: Childcare support* (Paris). Available at: http://www.oecd.org/els/soc/PF_3_4_Childcare_support_May2014.pdf.
- . 2015a. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- . 2015b. *PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school* (Paris). Available at: http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf [10 Nov. 2015].
- . 2015c. *OECD Family Database*. Available at: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> [10 Nov. 2015].
- . 2015d. *PF1.4: Neutrality of tax-benefit systems* (Paris). Available at: www.oecd.org/els/soc/PF1_4_Neutrality_of_tax_benefit_systems.pdf.
- Oelz, M. 2014. "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice", in *International Labour Review*, Vol. 153, No. 1, pp. 143–172.
- .; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Equal Pay: An Introductory Guide* (Geneva, ILO).
- .; Rani, U. 2015. *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, Gender, Diversity and Equality Branch Working paper No. 5/2015 (Geneva, ILO).
- Ortiz, I.; Cummins, M.; Capaldo, J.; Karunanethy, K. 2015. *The decade of adjustment: A review of austerity trends 2010–2020 in 187 countries*, ESS Working Paper No. 53 (Geneva, ILO).
- Pacelli, L.; Pasqua, S.; Villosio, C. 2012. *Labour market penalties of mothers: The role of reconciliation policies* (Moncalieri, Laboratorio R. Revelli). Available at: http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp121.pdf [4 Nov 2015].
- Peach Brown, H.C. 2011. "Gender, climate change and REDD+ in the Congo Basin forests of Central Africa", in *International Forestry Review*, Vol. 13, No. 2, pp. 163–176.
- Peeters, J. 2007. "Including men in early childhood education: Insights from the European experience", in *NZ Research in Early Childhood Education*, Vol. 10, pp. 15–24.
- Pennycook, M. 2013. *Does it pay to care? Under-payment of the national minimum wage in the social care sector* (London, Resolution Foundation).

- Petersen, T.; Penner, A.M.; Høgsnes, G. 2014. *From motherhood penalizes to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway*, IRLE Working Paper #119–14, Mar. (Berkeley, CA, University of California of Berkeley). Available at: <http://www.irlle.berkeley.edu/workingpapers/119-14.pdf> [4 Nov. 2015].
- Petreski, M.; Mojsoska-Blazevski, N. 2015. *The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. An econometric analysis* (Geneva, ILO).
- Pirard, F.; Schoenmaeckers, P.; Camus, P. 2015. “Men in childcare services: From enrolment in training programs to job retention”, in *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol. 23, No. 3, pp. 362–369.
- Pissarides, C.; Garibaldi, P.; Olivetti, C.; Petrongolo, B.; Wasmer, E. 2005. “Women in the labor force: How well is Europe doing?”, in T. Boeri, D. Del Boca and C. Pissarides (eds): *Women at work: An economic perspective* (Oxford and New York: Oxford University Press), pp. 7–120.
- Plagerson, S.; Ulriksen, M.S. 2015. *Cash transfer programmes, poverty reduction and economic empowerment of women in South Africa* (Geneva, ILO).
- Preston, V.; McLafferty, S. 1993. “Income disparities and employment and occupational changes in New York”, in *Regional Studies*, Vol. 27, pp. 223–35.
- Preston, A.; Yu, S. 2015. “Is there a part-time/full-time pay differential in Australia?” in *Journal of Industrial Relations*, Vol. 57, No. 1, pp. 24–47.
- Prieto-Carrón, M.; Thomson, M.; Macdonald, M. 2007. “No more killings! Women respond to femicides in Central America”, in *Gender and Development*, Vol. 15, No. 1, pp. 25–40.
- Rastrigina, O.; Verashchagina, A. 2015. *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Luxembourg, European Commission).
- Rau Binder, T. 2010. “El trabajo a tiempo parcial en Chile” [Part-time work in Chile], in *Economía Chilena*, Vol. 10, No. 1, pp. 39–59.
- Razavi, S., 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Gender and Development Programme Paper Number 3 (Geneva, UNRISD).
- .; Staab, S. 2010. “Unpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, in *International Labour Review*, Vol. 149, No. 4, pp. 407–422.
- Roever, S.; Chen, M. 2014. *Making women's self-employment more viable*, Background paper for *Progress of the World's Women 2015–2016* (New York, UN Women).
- Rodrik, D. 2013. “Africa's structural transformation challenge”, in Project Syndicate 12 Dec. Available at: <http://www.project-syndicate.org/commentary/dani-rodrik-shows-why-sub-saharan-africa-s-impressive-economic-performance-is-not-sustainable> [11 Oct. 2015].
- Rostgaard, T.; Chiatti, C.; Lamura, G. 2011. “Tensions related to care migration: The south-north divide of long-term care”, in B. Pfau-Effinger and T. Rostgaard (eds): *Care between work and welfare in European societies* (London, Palgrave Macmillan), pp. 129–154.
- Röhr, U. 2007. *Gender, climate change and adaptation. Introduction to the gender dimensions*, Background paper prepared for the Both ENDS BRIEFING PAPER, Aug. (Berlin, Genanet).
- Rubery, J. 2013. “Public sector adjustment and the threat to gender equality”, in D. Vaughan-Whitehead (ed.): *The public sector shock: The impact of policy entrenchment in Europe* (Cheltenham, UK, and Geneva, Edward Elgar and ILO), pp. 23–43.
- . 2015. “Austerity, the public sector and the threat to gender equality”, in *The Economic Social Review*, Vol. 46, No. 1, pp. 1–27.
- Rudman, L.A.; Mescher, K. 2013. “Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?”, in *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, pp. 332–340.
- Saavedra Martinez, M. 2011. “Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana” [The determinants of part-time work in Metropolitan Lima], in *Contabilidad y Negocios*, Vol. 6, No. 12, pp. 50–66.
- Saizonou, G. 2015. “La dimensión genre dans les syndicats en Afrique: Les résultats d'une expérience de l'audit participatif de genre [The gender dimensions of the unions in Africa: The results of the experiences of the participatory gender audit]”, Presented at the *Projet de Programme du Deroulement De L'Academie* [Draft Program of the Academy], Dakar, 18–21 Nov.
- Salon, D.; Gulyani, S. 2010. “Mobility, poverty and gender: Travel ‘choices’ of slum residents in Nairobi, Kenya”, in *Transport Reviews*, Vol. 30 No. 5, pp. 641–657.
- Scheil-Adlung, X. 2015. *Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries* (Geneva, ILO).

- Schwanen, T. 2007. "Gender differences in chauffeuring children among dual-earner families", in *The Professional Geographer*, Vol. 59, No. 4, pp. 447–462.
- Self Employed Women's Association (SEWA). 2013. *SEWA Bank: Changing with the times*, SEWA's electronic newsletter No. 52. Available at: <http://www.sewa.org/Fifty-two.asp> [1 Dec. 2015].
- Shaeffer, S. 2015. *The promotion of decent work for early childhood education personnel: The professionalization of a neglected profession*, Background paper for discussion at the 12th Session of the Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART), 20–24 Apr. (Paris).
- Shin, Y. 2015. *Expansion of childcare policy in Korea and future direction*, Presentation at The 2nd Family Policy Seminar, President Hotel, Seoul, Korea, 19 Oct.
- Sekkat, K.; Szafarz, A.; Tojerow, I. 2015. *Women at the top in developing countries: Evidence from firm-level data*, IZA Discussion Paper No. 9537 (Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA).
- Smale, A.; Cain Miller, C. 2015. *Germany sets gender quotas in boardrooms*, New York Times, 6 Mar. Available at: http://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html?_r=0.
- Sobeck, K. 2015. *Trends in wages and productivity in developed economies*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Social Security Administration of the United States (SSA). 1989. *Social Security Programs Throughout the World: 1989*, SSA publication No. 13-11805 (Washington, DC).
- . 1999. *Social Security Programs Throughout the World: 1999*, SSA Publication No. 13-11805 (Washington, DC).
- Social Security Administration of the United States (SSA); International Social Security Association (ISSA). 2013. *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2012* (Washington, DC, and Geneva).
- . 2014a. *Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2013* (Washington, DC, and Geneva).
- . 2014b. *Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2013* (Washington, DC, and Geneva).
- . 2014c. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014* (Washington, DC, and Geneva).
- Sophal, C. 2009. *Review of labour migration management, policies and legal framework in Cambodia*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific).
- South Africa Department of Public Works. 2009. *Expanded public works programme five year report 2004/5–2008/9: Reaching the one million target* (Pretoria). Available at: http://www.epwp.gov.za/documents/Cross_Cutting/Monitoring%20and%20Evaluation/EPWP_Five_Year_Report.pdf [4 Dec. 2015].
- Steinberg, C.; Nakane, M. 2012. *Can women save Japan?*, IMF Working Paper 12/248 (Washington, DC, IMF).
- Stone, P. 2013. *Gender and work: Challenging conventional wisdom*, Research Symposium (Cambridge, Harvard Business School). Available at: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/stone.pdf> [9 July 2015].
- .; Ackery Hernandez, L. 2013. "The all-or-nothing workplace: Flexibility stigma and 'opting out' among professional-managerial women", in *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, pp. 235–256.
- Sookram, S.; Strobl, E. 2009. "The role of educational choice in occupational gender segregation: Evidence from Trinidad and Tobago", in *Economics of Education Review*, Vol. 28, No. 1, pp. 1–10.
- Sparreboom, T. 2014. "Gender equality, part-time work and segregation in Europe", in *International Labour Review*, Vol. 153, No. 2, pp. 245–268.
- Tanenbaum, C.; Upton, R. 2014. *Early academic career pathways in STEM: Do gender and family status matter?*, Issue Brief, STEM at American Institutes for Research (Washington, DC, American Institutes for Research).
- Tawiah, E.O. 2011. "Population ageing in Ghana: A profile and emerging issues", in *African Population Studies*, Vol. 25, No. 2, pp. 623–645.
- Taylor, B.; Mauch, M. 1998. "Gender, race, and travel behavior: An analysis of household-serving travel and commuting in the San Francisco Bay Area", in *Women's Travel Issues: Proceedings from the Second National Conference, October 1996* (Washington, DC, US Department of Transportation).
- Theodoropoulou, S.; Watt, A. 2011. *Withdrawal symptoms: An assessment of the austerity packages in Europe*, ETUI Working Paper No. 2011.02 (Brussels, European Trade Union Institute).

- Tharenou, P. 2013. "The work of feminists is not yet done: The gender pay gap – a stubborn anachronism", in *Sex Roles*, Vol. 68, No. 3, pp. 198–206.
- United Nations (UN). 2011. *Women's access to decent work*, United Nations Commission on the Status of Women Fifty-fifth session, New York, 22 Feb. - 4 Mar. 2011 (New York).
- . 2015. *The World's Women 2015: Trends and statistics* (New York, United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Statistics Division).
- United Nations Development Programme (UNDP). 2011. *Africa adaptation programme experience. Gender and climate change: Advancing development through an integrated gender perspective*, Discussion Paper Series No. 1, Mar. (New York).
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). 2014. *Work-Life Balance, Gender Statistics Database*.
- United Nations Economic Commission for Latin America (UNECLAC). 2014. *Special tabulation on time use statistics*.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2006. *Strong foundations: Early childhood care and education*, EFA Global Monitoring Report 2007 (Paris). Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001477/147794e.pdf> [5 Sept. 2015].
- . 2012. *World Atlas of Gender Equality in Education* (Paris). Available at: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf> [20 Aug. 2015].
- . 2015. *Education for All 2000–2015: Achievements and challenges* (Paris).
- United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). 2010. *Rights of domestic workers in Europe* (Brussels). Available at: http://www.europe.ohchr.org/Documents/Publications/Study_Domestic_Migrant_webversion.pdf [6 Dec. 2015].
- . 2014. *Report of the Special Rapporteur on human rights of migrants*, Mission to Qatar, Human Rights Council twenty-sixth session, A/HRC/26/35/Add.1. Available at: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/A-HRC-26-35-Add1_en.pdf [2 Dec. 2015].
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). 2006. *The story behind the numbers: Women and employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States* (Bratislava).
- United Nations Population Fund (UNFPA); HelpAge International. 2012. *Ageing in the twenty-first century: A celebration and a challenge* (New York, UNFPA).
- United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) (eds). 2010. *Combating poverty and inequality. Structural change, social policy and politics* (Geneva).
- United Nations Sustainable Development Knowledge Platform. 2015. *Sustainable Development Goals*. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics> [18 Nov. 2015].
- UN Women. 2014. *The global economic crisis and gender equality* (New York).
- . 2015. *Progress of the world's women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights* (New York).
- UN Women; International Trade Union Confederation (ITUC). 2013. *Domestic workers count too: Implementing protections for domestic workers* (New York). Available at: www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/3/UNWomen_IUTC_Factsheets.pdf [16 Oct. 2015].
- UN WomenWatch. 2009. *Women, gender equality and climate change fact sheet*. Available at: http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/.
- Urban, M. 2009. *Early childhood education in Europe: Achievements, challenges and possibilities* (Brussels, Education International).
- Valdivia, M. 2011. *Training or technical assistance? A field experiment to learn what works to increase managerial capital for female entrepreneurs*, Unpublished. Available at: http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/336003-1303333954789/final_report_bustraining_BM_march31.pdf.
- . 2015. "Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru", in *Journal of Development Economics*, Vol. 113, pp. 33–51.
- Van Laere, K.; Vandenboreck, M.; Roets, G.; Peeters, J. 2014. "Challenging the feminisation of the workforce: Rethinking the mind-body dualism in early childhood education and care", in *Gender and Education*, Vol. 26, No. 3, pp. 232–245.
- Van Lancker, W.; Ghysels, J.; Cantillon, B. 2012. *An international comparison of the impact of child benefits on poverty outcomes for single mothers*, Working Paper 2012, Herman Deleeck Centre for Social Policy (Antwerp, University of Antwerp).

- Vanek, J.; Chen, M. Carre, F.; Heintz, J.; Hussmanns, R. 2014. *Statistics on the informal economy: Definitions, regional estimates and challenges*, WIEGO Working Paper No. 2, (Cambridge, MA, WIEGO). Available at: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-IE-WIEGO-WP2.pdf> [12 Sep. 2015].
- Vandello, J.A.; Hettinger, V.E.; Bosson, J.K.; Siddiqi, J. 2013. "When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility", in *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, pp. 303–321.
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.) 2013. *The public shock* (Cheltenham, UK and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Vu, N.T.H.; Velzen, van R.; Lensik, R.; Bulte, E. 2015. *The impact of gender and business training for female microfinance clients in Vietnam*, 3ie Grantee Final Report (New Delhi, International Initiative for Impact Evaluation).
- Watts, J.H. 2007. "Porn, pride and pessimism: Experiences of women working in professional construction roles", in *Industrial Relations & Labor*, Vol. 21, No. 2, pp. 299–316.
- . 2009. "'Allowed into a man's world' meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction", in *Gender, Work & Society*, Vol. 16, No. 3, pp. 37–57.
- The White House. 2014. *The impact of raising the minimum wage: And the importance of ensuring a robust tipped minimum wage* (Washington, DC). Available at: <https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/20140325minimumwageandwomenreportfinal.pdf> [2 Dec. 2015].
- Williams, F. 2014. "Making connections across the transnational political economy of care", in B. Anderson and I. Shutes (eds.): *Migration and care labour* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan), pp. 11–30.
- Williams, J.C.; Blair-Loy, M.; Berdahl, J.L. 2013. "Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma", in *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, pp. 209–234.
- Wingfield, A.H. 2008. "Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work", in *Gender & Society*, Vol. 23, No. 1, pp. 5–26.
- Wong, Y.C.; Leung, J. 2012. "Long-term care in China: Issues and prospects", in *Journal of gerontological social work*, Vol. 55, No. 7, pp. 570–586.
- World Health Organization (WHO). 2004. *The importance of caregiver-child interactions for the survival and healthy development of young children, a review* (Geneva).
- . 2013. *Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence* (Geneva).
- World Bank. 2009. *Female labor force participation in Turkey: Trends, determinants and policy framework* (Washington, DC).
- . 2011a. *World Development Report 2012* (Washington, DC).
- . 2011b. *Gender and climate change: 3 things you should know* (Washington, DC).
- . 2014. *Levelling the field, improving opportunities for women farmers in Africa* (Washington, DC).
- . 2015a. *Women, business and the law 2016* (Washington, DC).
- . 2015b. *World Development Indicators*. Available at: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> [1 Nov. 2015].
- . 2016. *Women, Business and the Law Database*. Available at: <http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/all-indicators> [10 Dec. 2015].
- World Economic Forum (WEF). 2015. *The global gender gap report 2015* (Geneva).
- Yang, K. 2013. "In China, it's the grandparents who 'lean in'", in *The Atlantic*, 30 Sep. Available at: <http://www.theatlantic.com/china/archive/2013/09/in-china-its-the-grandparents-who-lean-in/280097/> [8 Jan. 2016].
- Young, B.; Bakker, I.; Elson, D. (eds) 2013. *Questioning financial governance from a feminist perspective* (Abingdon, UK, Routledge).
- Zhang, Y.; Hannum, E.; Wang, M. 2008. "Gender-based employment and income differences in urban China: Considering the contributions of marriage and parenthood", in *Social Forces*, Vol. 86, No. 4, pp. 1529–1560.

ЖЕНЩИНЫ В СФЕРЕ ТРУДА

ТЕНДЕНЦИИ
2016

Со времени основания Международной организации труда в 1919 году гендерное равенство и недискриминация составляют основу ее миссии по содействию социальной справедливости в сфере труда. Сегодня, когда Организация приближается ко второму столетию своей истории, одной из инициатив в ознаменование юбилея была выбрана инициатива «Женщины в сфере труда». Данная инициатива приобретает особое значение в свете новой масштабной Повестки для в области устойчивого развития, принятой мировым сообществом с целью преобразовать мир к 2030 году. Спустя 20 лет после принятия Пекинской декларации и Платформы действий, Повестка дня на период до 2030 года подтвердила всеобщий консенсус в отношении необходимости достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которые являются центральными аспектами «концепции-2030» и имеют решающее значение для реализации всех целей Повестки дня.

Доклад «Женщины в сфере труда: тенденции в 2016 году» представляет собой важный вклад в реализацию Инициативы столетия МОТ. Он дает представление о положении женщин в сфере труда и о достигнутых ими в течение последних 20 лет успехах. В докладе рассматриваются глобальные и региональные тенденции и разрывы на рынке труда, в том числе в уровне участия в рабочей силе, уровне занятости и безработицы, а также различия между типом занятости и статусом в ней, временем, затрачиваемым на оплачиваемый и неоплачиваемый труд; затрагиваются вопросы отраслевой сегрегации, гендерного разрыва в оплате труда и социальной защите. В докладе приводится углубленный анализ гендерного разрыва в качестве труда и рассматриваются ключевые политические движущие факторы, способствующие гендерным преобразованиям. Основное внимание в ходе анализа, а также в предлагаемых рекомендациях уделено трем основным аспектам – отраслевой и профессиональной сегрегации, гендерному разрыву в оплате труда и разрыву в мерах политики, направленных на интеграцию трудовой и семейной жизни.