



Международное
бюро
труда
Женева

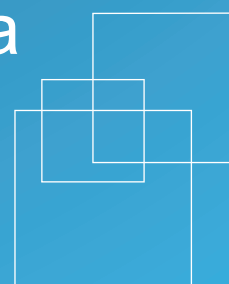


Инициатива, касающаяся трудящихся- женщин:

Импульс к обеспечению равенства

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
107-я сессия, 2018 г.
Доклад I (B)



Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г.

Доклад Генерального директора

Доклад I(B)

Инициатива, касающаяся трудящихся-женщин: импульс к обеспечению равенства

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-431021-8 (print)
ISBN 978-92-2-431022-5 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2018

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

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

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

Предисловие

МОТ имеет длинную историю активной деятельности и достижений в деле обеспечения гендерного равенства в сфере труда и в обществе. Это общее дело является основным и важнейшим элементом мандата нашей Организации по претворению в жизнь принципа социальной справедливости в глобальных масштабах.

Однако мы до сих пор ещё весьма далеки от достижения цели обеспечения равенства, и темпы продвижения вперёд к этой цели весьма медленны, неравномерны и неопределённые. В этом заключалась причина выдвигания инициативы столетия, касающейся трудящихся-женщин, – одной из семи таких инициатив, посвящённых празднованию столетней годовщины МОТ и подготавливающих Организацию к будущим условиям, поскольку несмотря на заметный прогресс, которого добилась МОТ и её государства-члены, становится всё очевиднее, что нам необходимо дополнить испытанные и проверенные временем инструменты политики в целях содействия равенству новыми и инновационными подходами. Простого продолжения нашей практики, которой мы придерживались в прошлом, недостаточно, чтобы преодолеть глубоко укоренившиеся структурные препятствия на пути обеспечения равенства.

В настоящем докладе рассматриваются эти препятствия и предлагаются пути их преодоления благодаря энергичным действиям по обеспечению равенства. Мнения правительств, работодателей и работников по этим предложениям, а также новые идеи, которые они, безусловно, выдвинут, будут иметь громадное значение и придадут новый импульс деятельности МОТ, направленной на обеспечение гендерного равенства, в период, когда Организация вступает во второе столетие своего существования. Я надеюсь, что помимо обсуждения предстоящего доклада на пленарном заседании, на текущей сессии Конференции мы приступим к обсуждению столь необходимых международных норм, которые стали бы руководством к действию в борьбе против насилия и домогательств в сфере труда. Это станет нашим весомым вкладом в дело предпринятия более активных усилий в целях обеспечения равенства.

Я хотел бы рекомендовать всем делегатам принять активное участие в дебатах по этому ключевому вопросу. Ваши идеи, ваша преданность делу и ваши критические замечания будут иметь огромное значение для претворения в жизнь инициативы МОТ, касающейся трудящихся-женщин, и для обеспечения гендерного равенства.

Гай Райдер

Содержание

	<i>Стр.</i>
Предисловие.....	iii
1. Почему сфера труда несправедлива к женщинам?	1
2. Новые возможности и старые проблемы	5
3. Дилемма с деньгами, временем и правом выбора.....	9
4. Движемся ли мы в верном направлении?.....	11
5. За рамками деятельности «в обычном режиме».....	17
a) Магистральный путь к новой экономике ухода	17
b) Расширение возможностей женщин распоряжаться своим временем	18
c) Справедливая оценка труда женщин	20
d) Усиление влияния и расширение представительства женщин	20
e) Положить конец насилию и домогательствам	21
6. Столетие МОТ и новый импульс к обеспечению равенства	23

Глава 1

Почему сфера труда несправедлива к женщинам?

1. Вклад женщин в национальную экономику очевиден как в богатых странах, так и в странах с формирующимся рынком, и экономика стран, привлекающих как можно больше женщин к рынку труда и удерживающих их в составе рабочей силы, считается «дальновидной». В промышленно развитых странах женщины по сравнению с мужчинами преобладают в сфере среднего и высшего специального образования, а во многих развивающихся странах они достигли гендерного паритета в области среднего образования.
2. Тем не менее о женщинах по-прежнему забывают – быть женщиной повсеместно означает, что вы имеете на 30% меньше шансов быть в составе рабочей силы и зачастую остаётесь на нижней ступени экономической лестницы. Лишь весьма немногим женщинам удаётся достичь вершины корпоративного мира; всего лишь 32 женщины входят в состав управленческой верхушки 500 крупнейших промышленных компаний США. Большинство же женщин занимают низкооплачиваемые рабочие места и чрезвычайно широко представлены в неформальных и нестандартных формах занятости. За последние 15 лет занятость женщин стала всё больше концентрироваться в конкретных, как правило, низкооплачиваемых родах занятий в секторе услуг. В результате ещё более снижаются заработки женщин.
3. В глобальных масштабах труд женщин оплачивается примерно на 20%¹ ниже, чем труд мужчин, из расчёта месячной заработной платы, даже когда они выполняют одну и ту же работу или работу равной ценности. Они также с большей степенью вероятности могут подвергаться насилию и домогательствам в сфере труда. В последние месяцы случаи сексуальных домогательств против женщин широко освещаются в печати. Они свидетельствуют, что насилие и надругательства носят повсеместный характер, что ни одна страна или отрасль промышленности не могут избежать этого и что все женщины независимо от их места в иерархической структуре уязвимы перед несправедливым и неправомочным обращением в сфере труда. Они демонстрируют насколько распространёнными и допустимыми могут быть случаи насилия и злоупотреблений и показывают, что многие женщины в мире вынуждены терпеть, чтобы получить работу или сохранить за собой своё рабочее место, получать зарплату, иметь возможность продвигаться по службе, а также в пути к месту работы. Помимо вреда, наносимого непосредственно жертвам, общим последствием является формирование широкомасштабного контекста враждебности к женщинам в сфере труда и их стеснённого положения.
4. Когда эти реалии признаются, что всё шире происходит в настоящее время, а не отрицаются, безусловно, встаёт фундаментальный вопрос: почему это происходит?

¹ Это предварительная оценка средневзвешенного показателя в среднем по 71 стране, в которых проживает 79,7% всех наёмных работников мира (доклад MOT *Global Wage Report 2018/19 (Занятость в мире в 2018-19 годах)*, готовится к печати).

5. Является ли причиной то, что мужчины не хотят отказаться от власти? Или потому что всеобщее принятие принципа гендерного равенства сопряжено с фаталистическим согласием с тем, что это долгосрочное стремление и что медленный прогресс в этом отношении является частью обычных сбоев, которые сопровождают любой процесс изменений? Или причиной является то, что мы просто не знаем, как выправить ситуацию? А может быть, наступило состояние усталости, учитывая ограниченное воздействие бесчисленного множества законов, политических мер и учреждений, действующих в интересах женщин и в обеспечение гендерного равенства?
6. Независимо от ответа на этот вопрос несомненно то, что сегодняшняя сфера труда носит несправедливый характер в отношении женщин, и нет причин ожидать, что будущее будет более благосклонно к ним, если мы не примем осознанного решения положить конец этой враждебности.
7. Как бы то ни было, женщины рассержены, и эта рассерженность становится всё более и более явной. Об этом свидетельствуют широкомасштабные демонстрации против гендерного насилия, происходящие в Латинской Америке в рамках кампании *Ni una menos*, или получившие широкое распространение кампании *#MeToo* и *Time's up* в протест против актов сексуальных домогательств и изнасилований. Случай последнего времени, когда медийные знаменитости из числа женщин, которые, узнав, что их заработная плата существенно ниже размеров оплаты труда их коллег мужчин, оставляли свои посты, поскольку они хотели работать только за равную оплату труда, свидетельствуют о том, насколько трудноразрешимой является проблема неравенства в сфере оплаты труда. Но они также показывают, что женщины всё чаще отказываются мириться с такой неприемлемой практикой. Сегодня широко распространено мнение, что мы находимся на перепутье длинной дороги к гендерному равенству. Однако это будет зависеть от того, сможем ли мы своё возмущение направить в русло реальных действий в первую очередь на рабочих местах и на рынках труда.
8. Для МОТ и её трёхсторонних участников это означает более эффективную и исправную работу, исходя из того принципа, что в будущей сфере труда, в которой мы заинтересованы, не будет места насилию и домогательствам в отношении женщин, равно как и в отношении кого бы то ни было, а также несправедливому отношению или неравноправным возможностям на основании гендерной принадлежности. Мы просто не можем себе этого позволить и не будем с этим мириться. Если мы не сможем принять конкретные меры по обеспечению гендерного равенства, достижение цели обеспечения достойного труда для всех останется иллюзией. Равенство обращения и возможностей является основополагающей ценностью нашей Организации, и оно лежит в основе принципов социальной справедливости. Это цель сама по себе, а также ключевое средство недопущения углубления неравенства в целом. Полезность и правомерность нашей Организации будет оцениваться по нашей решимости и возможности изыскивать инновационные пути реализации принципов гендерного равенства в условиях претерпевающей изменения сферы труда.
9. Многие и сложные факторы в различной степени и в зависимости от обстоятельств способствуют тому, что сфера труда остаётся несправедливой в отношении женщин.
10. Первое, в течение последних 50 лет, когда женщины стали вливаться в формальные рынки труда, причём постоянно и массово, сфера труда не адаптировалась к женщинам, а напротив требовала, чтобы женщины приспосабливались к ней – первоначально эта сфера формировалась мужчинами и для мужчин. В то же время оплачиваемая занятость как цель просто была включена в список задач женщин. Не ставился под сомнение традиционный «гендерный порядок», в котором женщины рассматривались как «лица, осуществляющие уход», а мужчины как «кормильцы». Время женщин рассматривалось как «эластичное» в отличие от времени мужчин, и их время рассматривалось

как менее ценное, чем время мужчин. Сегодня, 50 лет спустя, ситуация практически не изменилась.

11. Второе, как следствие первого, женщины рассматривались и по-прежнему рассматриваются как «второстепенные» работники, даже когда они являются единственным или основным источником доходов домохозяйства. Непосредственным следствием этого является то, что женщины могут также рассматриваться как «подённые работники», которых можно привлечь к работе или отказаться от их услуг, по мере необходимости. К женщинам могут также применяться стратегии поддержания конкурентоспособности за счёт низкой заработной платы, в которых их презюмируемая покорность, мануальная ловкость и трудолюбие рассматриваются как конкурентные преимущества.

12. Третье, гендерное равенство обычно характеризуется как женский вопрос, не представляющий интереса для всех без исключения. Зачастую политика и меры, предлагаемые чтобы повысить статус женщин на рабочем месте, направлены на то, чтобы «разобраться» с женщинами. Для примера – периодически повторяющимся набором пропагандистских стереотипов в настоящее время является то, что для получения более качественной работы необходимо привлекать больше женщин к изучению таких дисциплин, как наука, технология, инжиниринг и математика или позволить им вторгаться в чисто мужские профессии. Весьма редко слышатся призывы к юношам строить свою карьеру в традиционно женских профессиях, таких как работа среднего медицинского персонала. Это способствует упрочению мнения о женщинах как о менее ценных работниках, а их более низкая рыночная стоимость воспринимается как доказательство присутствия им более низкой ценности, а не предвзятой оценки той ответственности или компетенций, которых требуют их рабочие места. В соответствии с этим формируются стимулы как для мужчин, так и для женщин в целях обеспечения предпочтительности «мужских» профессий и родов занятий перед «женскими» и проведения соответствующих направлений исследований. Обратной стороной медали является дальнейшее обесценивание преимущественно женских профессий и родов занятий и более низкая оплата труда, а также трудности, с которыми сталкиваются мужчины и женщины при выборе образа жизни или трудовой деятельности, которую они хотели бы осуществлять. В результате трансформационные процессы в гендерных взаимосвязях на рабочих местах, в семьях и обществах носят однобокий и неравномерный характер.

13. Четвёртое, несмотря на многие отрядные исключения, приверженность мужчин принципам гендерного равенства весьма прозрачна и неоднородна. Это соответствует убеждению в том, что необходимо «разобраться» с женщинами, а не с мужчинами или теми экономическими системами и учреждениями, которые формируют нашу жизнь и трудовую деятельность. 150 лет назад в протест против подчинённого положения женщин Джон Стюарт Милл писал: «Существовало ли когда-либо господство, которое бы не представлялось естественным для тех, кто обладал этим правом?». Для некоторых ситуация ничуть не изменилась. Одни мужчины просто не видят в гендерном неравенстве проблемы и могут считать, что этот вопрос касается лишь отдельных случаев и не является социальной проблемой, требующей политической воли, для того чтобы изменить несправедливые структуры и модели поведения. Другие могут быть убеждены в том, что гендерные противоречия в сфере труда должны быть преодолены. Однако они могут не отдавать себе отчёта в том, что отдельные модели поведения и практики, в том числе в домашних условиях, усиливают и закрепляют именно те проявления несправедливости, с которыми они хотели бы покончить, или они могут быть не уверены в том, какие шаги следует предпринять в этом отношении. Кое-кто может считать, что достижение гендерного паритета является игрой «кто кого», в которой победа для женщин является проигрышем для мужчин. Это в первую очередь касается тех случаев, когда перспективы на рынке труда весьма неопределённые, а конкурентная борьба достигла особого накала. Но даже когда экономика процветает, усилия высококвалифицированных и обладающих опытом женщин, стремящихся достигнуть вершин, по-прежнему

наталкиваются на противодействие и неприязнь. Настойчивость, воспринимаемая как естественная и желательная черта в мужчинах, часто является синонимом агрессивности в женщинах. Малое число женщин в корпоративном мире вызвало к жизни ряд инициатив, таких как кампания «100 x 25» фонда Рокфеллера, цель которой заключается в том, чтобы к 2025 году в 500 крупнейших промышленных компаний США 100 высших должностей занимали женщины.

14. Учитывая вышеизложенное, нет ничего удивительного в том, что остаются медленными и неравномерными темпы происходящих изменений и преодоления гендерных разрывов на рынках труда. Глубоко укоренилось представление о женщинах как о работниках «второго сорта», несмотря на свидетельства того, что женщины стремятся иметь оплачиваемую работу и оставаться наёмными работниками, в том числе после родов, что руководители крупных компаний из числа женщин настолько же эффективны, как и их коллеги-мужчины, или что молодые поколения отцов хотели бы более активно участвовать в воспитании детей и проводить больше времени со своими семьями.

15. Именно эти системные или структурные препятствия на пути обеспечения равенства в сфере труда являются наиболее труднопреодолимыми и наиболее невосприимчивыми к многочисленным официальным и формальным законодательным и институциональным мерам, нацеленным на содействие равенству обращения, которые внедрялись и внедряются в течение последних 50 и более лет. Имеются все основания предполагать, что недостаточно просто-напросто продолжать использовать подходы прошлых десятилетий, несмотря на реальный прогресс, которого они позволили добиться. Необходимо привлечь внимание к тем препятствиям, которые зачастую скрыты от постороннего взгляда, и применять инновационные подходы к их преодолению.

16. Такова была аргументация предложения, выдвинутого на 102-й сессии Международной конференции труда (2013 г.), в отношении инициативы, касающейся трудящихся-женщин, которая является одной из семи инициатив столетия МОТ. Весьма важно, что эта инициатива получила меньше замечаний и комментариев со стороны делегатов на пленарном заседании, чем любая другая инициатива столетия. Возможно, это является проявлением весьма неудобной реальности, заключающейся в том, что из 291 оратора лишь 65 составляли женщины, или же это объясняется тем, что приверженность гендерным вопросам в сфере труда столь глубоко укоренилась среди трёхсторонних участников МОТ, что она не нуждается в подтверждении. Последующая поддержка этой инициативы означала бы последнее, однако нам предстоит в дальнейшем поразмышлять над тем, почему мы до сих пор не сумели перевести эту приверженность в плоскость убедительных результатов.

Глава 2

Новые возможности и старые проблемы

17. Хорошо известны факты, касающиеся неравномерного и не оправдавшего ожиданий прогресса в отношении статуса женщин в сфере труда в глобальных масштабах. Во всех недавно опубликованных докладах МОТ, Всемирного банка, Международного валютного фонда, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Всемирного экономического форума изображается одна и та же вызывающая беспокойство картина: за последние приблизительно 15 лет практически не произошло никаких изменений с точки зрения положения женщин на местах, несмотря на совершенствование законодательства и политики. Именно эта отрезвляющая реальность заставила бывшего Генерального секретаря Организации Объединённых Наций (ООН) учредить в 2016 году Группу высокого уровня (ГВУ) по расширению экономических прав и возможностей женщин, которая в прошлом году утвердила дорожную карту по обеспечению гендерного равенства. Именно поэтому также гендерное равенство и наделение женщин правами и возможностями является одной из 17 Целей в области устойчивого развития (ЦУР) Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года), и это также является причиной того, что обеспечение достойного труда для обоих полов и гарантия принципа равной оплаты за труд равной ценности к 2030 году является одной из задач Цели 8, касающейся устойчивого и всеохватного роста и достойного труда.

18. Эти многообещающие обязательства, – которые являются фактически необходимым подтверждением давних, но не осуществлённых замыслов, – приняты в то время, когда сфера труда претерпевает глубокие изменения, происходящие беспрецедентными темпами. Пока мы пытаемся воспользоваться всем спектром возможностей и преодолеть риски, связанные с этими изменениями, чрезвычайно важно встроить в наши меры реагирования чёткую повестку дня, нацеленную на обеспечение равенства. Для достижения ускоренного прогресса в направлении обеспечения равенства необходимо добиться ускоренных темпов преобразований в сфере труда. Неспособность или нежелание поступить таким образом неизбежно приговорит нас к будущему сферы труда, которое по-прежнему будет характеризоваться гендерным неравенством.

19. Помня об этом, необходимо признать, что медленные темпы прогресса, застойные явления и даже регресс в обеспечении занятости женщин были и остаются характерными особенностями стабильных экономик, равно как и экономик, восстанавливающихся после серьёзных и продолжительных кризисов.

20. В Азиатско-Тихоокеанском регионе, вероятно наиболее динамичном регионе мира, участие женщин в составе рабочей силы либо снизилось, либо остаётся неизменным, даже хотя женщины никогда не были так хорошо образованны и не имели так мало детей, как сегодня. Они проживают также в более урбанистических экономиках, чем в прошлом. Все страны региона независимо от уровня или структуры их роста испытывают аналогичную тенденцию. Это даёт основание предположить, что взаимосвязь между экономическим ростом и процессом преобразований, с одной стороны, и образованием женщин и их участием на рынке труда, с другой стороны, не столь однозначна, как это

может показаться. Безусловно, гендерное неравенство в сфере труда не может быть устранено лишь благодаря экономическому росту и повышению уровня жизни. В исследованиях МОТ последнего времени указывается на ряд других факторов и их взаимное влияние. Помимо общеобразовательных достижений женщин такие факторы включают: характер и траекторию экономического развития под воздействием технологий и процесса глобализации, виды и качество рабочих мест, предлагаемых женщинам, и наличие адекватной поддержки со стороны семьи и общества, оказываемой девочкам и женщинам, чтобы они могли работать вне дома.

21. В связи с этим возникает вопрос – что требуется для обеспечения того, чтобы экономические преобразования и рост приносили пользу женщинам.

22. В Европе и США финансовый кризис 2008 года на начальном этапе затронул больше мужчин, чем женщин, поскольку строительство и обрабатывающая промышленность, в которых заняты преимущественно мужчины, в первую очередь подверглись свёртыванию. Однако дальнейшие политические меры в области консолидации бюджетов ощутили сказались на спросе на труд женщин и на качестве рабочих мест женщин. Помимо этого, меры жёсткой экономии пагубно сказались на государственных услугах по уходу за детьми и пожилыми лицами, предоставляемых, главным образом, женщинами, и пользователями которых в основном являются женщины. Это сопровождалось также возрастающей зависимостью от трудовых договорённостей, предусматривающих более ограниченную трудовую и социальную защиту для работников, оказывающих такие виды услуг. В результате сузились возможности женщин заниматься наёмным трудом или оставаться в сфере оплачиваемой занятости. Однако последствия этого процесса шире и глубже. Реален был риск того, что долгосрочные социальные инвестиции в сферу ухода, которые стали осуществляться задолго до начала финансового кризиса 2008 года во многих европейских странах, и не в последнюю очередь в ответ на их стремительно стареющее население, будут заморожены или снизятся. Если эта тенденция станет постоянной, она будет иметь серьёзные отрицательные последствия для благополучия людей и обществ и, таким образом, для экономик.

23. Уход и обслуживание чрезвычайно важны для воспроизводства современной рабочей силы и для развития детей, чтобы они могли расти, учиться и приобретать профессиональные навыки в нормальных условиях. Это столь же важно и для лиц пожилого возраста. Поскольку продолжительность жизни и численность пожилых лиц повышаются как в промышленно развитых странах, так и в странах с формирующимся рынком, такие лица более подвержены хроническим заболеваниям и инвалидности, в результате чего они нуждаются в специальном уходе. По мере того как сокращается численность трудоспособного населения, необходимо будет расширить участие женщин в составе рабочей силы, чтобы компенсировать общее сокращение предложения трудовых ресурсов. Однако такое их участие будет зависеть от того, какие объёмы неоплачиваемого труда в домохозяйстве и по уходу и обслуживанию они смогут перепоручить и насколько достойными будут имеющиеся оплачиваемые рабочие места. В том случае если качество последних слишком низкое, не велики стимулы для них работать вне дома, по крайней мере для тех женщин, которые могут себе позволить не работать, и столь же ничтожны стимулы для мужчин занимать такие рабочие места. Это, в свою очередь, приведёт к серьёзным дефицитам в сфере ухода.

24. Таким образом, возникает острая необходимость сконцентрировать внимание на структуре экономики по уходу в будущем. Предоставление высококачественных услуг по уходу работниками в достойных условиях труда будет отвечать ещё более безотлагательной глобальной социальной потребности и при этом создавать возможности достойной занятости как для женщин, так и для мужчин, и, таким образом, позволит женщинам преодолеть одно из основных препятствий на пути их более широкого участия на рынке труда.

25. Цифровизация экономики и технологические инновации также определяются как источник многообещающих возможностей в сфере занятости, особенно для женщин. Например, технология за счёт того, что она даёт возможность выполнять без затруднений рабочие задания, которые в прошлом требовали значительных физических усилий, может содействовать устранению ограничений, препятствующих женщинам занимать некоторые «мужские» рабочие места, и тем самым может способствовать снижению профессиональной гендерной сегрегации. Помимо этого, дистанционная работа и другие трудовые договорённости и формы труда, такие как те, которые поддерживаются цифровыми платформами, могут позволить выполнять работу в любом месте и в любое наиболее подходящее для работника время. Вполне возможно, что это вполне позволит обеспечить учёт как ответственности женщин и мужчин за услуги по уходу, так и их потребность получать доход. Безусловно, имеются свидетельства того, что женщины, занимающиеся дистанционной работой или работой «всем миром» (краудворк), поступают таким образом, чтобы сочетать трудовую деятельность и семейные обязанности, и рады тому, что они могут получать доход, которого иначе они были бы лишены. Однако хотя такие трудовые договорённости дают работникам большую свободу действий и возможность самим решать, где и когда они должны выполнять работу, такие формы труда также выдвигают на повестку дня новые проблемы. Что касается дистанционной работы, недавнее совместное исследование МОТ-Еврофонд свидетельствует, что как женщины, так и мужчины, выполняющие дистанционную работу, высоко ценят связанную с этой формой труда гибкость. Однако женщины, в отличие от мужчин, часто заявляют, что они недосыпают и чувствуют себя изолированными. Оплачиваемая занятость, безусловно, является возможностью для женщин взаимодействовать с людьми помимо членов своей семьи, приобретать друзей, обмениваться мнениями и делиться опытом. Работа вне дома может также помочь женщинам расстаться с партнёром, подвергающим их насилию. Работа в стенах дома сокращает все такие возможности.

26. На сегодняшний день накоплено немного эмпирических данных относительно воздействия на гендерное равенство таких форм работы, как краудворк или работа по требованию (гигномика). Однако те немногие данные, которые имеются, как представляется, дают возможность предположить, что в этих формах труда также проявляется гендерное неравенство. В ходе исследований МОТ, посвящённых сравнению заработков женщин и мужчин, занятых в краудворке в рамках мини-гигплатформ, был сделан вывод о том, что мужчины зарабатывают больше женщин. Этот вывод тем более интересен, что цифровые платформы не идентифицируют пол работника, поэтому отсутствует риск предвзятого отношения со стороны работодателя. Представляется, что причина такого несоответствия в оплате труда мужчин и женщин, принимая во внимание фактор уровня образования и опыт работы в этой форме занятости или в режиме оффлайн, является то, что женщины, как правило, выбирают виды занятий, которые предъявляют более низкие требования с точки зрения постоянной сосредоточенности и которые оплачиваются не столь высоко, как более сложные платформенные операции. «Предпочтения» женщин выполнять менее сложные задания объяснялись тем фактом, что в отличие от мужчин они должны были сочетать свои платформенные операции с домашними обязанностями, в результате чего учащались перебои в работе. Более простые платформенные операции, таким образом, являются единственным возможным вариантом для многих женщин, в том случае если их обязанности по уходу и обслуживанию не снижаются. Это даёт основание полагать, что поиск эффективных путей обеспечения сочетания неоплачиваемой работы по уходу и оплачиваемой занятости, в том числе в рамках государственной политики, является ключевым вопросом для всех женщин независимо от того, где находится их рабочее место – дома, в помещении, предоставляемом работодателем, или где-либо ещё.

27. Дискриминация, как представляется, также имеет место в платформенной экономике, несмотря на видимую анонимность, которой зачастую пользуются работники. Исследование, посвящённое выяснению того, каково положение женщин и мужчин на

рынках онлайн-продуктов, позволило сделать вывод о том, что женщины зарабатывают меньше мужчин при подготовке того же продукта и существенно меньше, когда они продают тот же новый продукт. Очевидно, потребители имели возможность определить пол продавца благодаря информации, предоставляемой в постах, и не проявляли особого желания платить женщинам ту же сумму, которую они могли бы заплатить за те же продукты мужчинам.

28. Гендерные различия, как представляется, существуют также и в отношении того, как женщины и мужчины участвуют в платформенной экономике. Согласно недавно опубликованному исследованию, осуществлённому одной из крупнейших страховых компаний мира, мужчины, вероятно, чаще одновременно совмещают от трёх до пяти рабочих заданий в гигэкономике, а женщины, как правило, выполняют лишь одно задание. В соответствии с проведёнными правительствами Германии и Соединённого Королевства обследованиями, результаты которых готовятся к печати, в гигэкономике занята существенно меньшая доля женщин, чем мужчин.

29. Хотя для того чтобы понять причины, позволившие сделать такие выводы, необходима более тщательная работа, эти выводы ставят под вопрос утверждение, что платформенная экономика сама по себе обладает потенциалом обеспечить равные условия для женщин и мужчин. Необходимо определить, что требуется для обеспечения того, чтобы возможности и риски, связанные с цифровой экономикой, регулировались таким образом, чтобы преодолеть профессиональную гендерную дискриминацию и покончить с положением, когда заработки женщин ниже, чем заработки мужчин, и, напротив, обеспечить сокращение и устранение существующих несоответствий.

30. Рассмотрение гендерных последствий новых и вновь возникающих форм занятости и труда не должно отвлекать внимания от давних и широко распространённых реалий, связанных со случайной работой, самостоятельной занятостью и с трудом помогающих неоплачиваемых членов семьи, что остаётся уделом многих женщин с низкими доходами в развивающихся странах, особенно в сельскохозяйственном секторе. В то же время «работа по вызову» становится всё более распространённым явлением в таких секторах, как розничная торговля, гостиничный бизнес, здравоохранение и образование, в которых повсеместно занято большое число женщин. Эти формы занятости характеризуются уведомлением о графике работы за короткий срок, широкими колебаниями режима работы и практически неучастием работников в составлении графиков работы. Это затрудняет планирование семейных и бытовых обязанностей и оказывает также негативное воздействие на личностные взаимоотношения. Заработки остаются низкими и непредсказуемыми, а меры социальной защиты либо вовсе отсутствуют, либо недостаточны.

Глава 3

Дилемма с деньгами, временем и правом выбора

31. Ниже представлен ряд тенденций, касающихся женщин в сфере труда. Зададимся вопросом: что, со слов женщин, они хотят в сфере труда и что, по их мнению, мешает им получить желаемое? В рамках инициативы, касающейся трудящихся-женщин, МОТ совместно со службой Гэллага провели всемирный опрос, чтобы найти ответы на эти вопросы¹.

32. В 2016 году в 142 странах и территориях было опрошено около 149 000 взрослых респондентов. Результаты говорят о многом, и они бросают вызов досужим мнениям, которые служат предлогом, чтобы не предпринимать целенаправленных действий. Они ясно показывают, что во всём мире и во всех регионах женщины стремятся работать по найму. Неважно, работают ли они, пребывают без работы или не входят в состав рабочей силы, женщины хотят работать за плату. Мужчины тоже хотят, чтобы женщины работали по найму.

33. Таким образом, если не выбор удерживает женщин, тогда что? Может быть, семья устанавливает правила и усиливает социальные ожидания? В ходе опроса был задан вопрос о том, насколько приемлемо, чтобы женщины работали вне дома. Результаты поражают: 83% женщин и 77% мужчин заявили, что для семьи вполне приемлемо, чтобы женщины работали вне дома, если они того хотят. Поэтому нет оснований предполагать, что женщины не хотят работать по найму или что работа по найму не считается «приемлемой». Это просто неправда. Акцент должен быть смещён на то, что нужно сделать, чтобы преодолеть разрыв между чаяниями женщин и их реальным положением на рынке труда.

34. Для женщин труд является важным источником благополучия – даже в большей степени, чем для мужчин: согласно докладу службы Гэллага и МОТ, работающие женщины, судя по всему, испытывают чувство удовлетворённости острее не только по сравнению с неработающими женщинами, но и, вероятно, в сравнении с работающими мужчинами.

35. Однако когда речь заходит о работе, женщины повсюду сталкиваются с тремя главными взаимозависимыми константами – временем, деньгами и правом выбора. Может ли женщина работать за плату, и сколько времени остаётся у неё на отдых и досуг – это зависит от того, какие семейные и домашние обязанности на неё возлагаются. Обязанности по дому и уходу также влияют на тип работы по найму, на которую она сможет согласиться и на каких условиях. В свою очередь, качество оплачиваемой работы определит, будет ли женщина зарабатывать достаточно, чтобы сводить концы с концами, и будет ли у неё право выбора и, соответственно, определённая самостоятельность, чтобы контролировать свой труд, своё время и свою жизнь.

¹ Служба Гэллага и МОТ: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Женева и Вашингтон, округ Колумбия, 2009 г.).

36. Динамика этой дилеммы объясняет, почему женщины так часто испытывают дефицит времени и дохода и почему родительские обязанности имеют разные последствия для работающих матерей и отцов.

37. Как показывает опрос службы Гэллага и МОТ, и женщины, и мужчины во всех регионах назвали фактор сочетания трудовых и семейных обязанностей и доступные по цене услуги по уходу как одну из серьезнейших проблем, с которыми женщины сталкиваются в сфере труда.

38. В ряде регионов одной из главных проблем называлась и неравная оплата труда, что опять-таки связано с обязанностями по уходу. Результаты исследований говорят о том, что рождение ребёнка сопряжено со снижением заработной платы по причине прерывания стажа и бытующего о матерях мнения как о менее перспективных и готовых трудиться работниках по сравнению с мужчинами. По-другому обстоит дело с отцами: считается, что они больше нуждаются в заработках и поэтому более лояльны и трудолюбивы и соответственно заслуживают надбавок к заработной плате. Кем бы ни работала женщина, сколько бы она ни зарабатывала и чего бы она ни желала, на неё по-прежнему возлагается основная ответственность за семью и работу по дому, хотя более образованные женщины с более высокими заработками всё чаще перепоручают эти обязанности, по крайней мере частично.

39. Вызов, который предстоит преодолеть, связан с тем, как решить эту дилемму, связанную с временем, деньгами и правом выбора, чтобы женщины испытывали меньше дефицита времени и дохода. Мужчин также необходимо освободить от чрезмерно продолжительной работы, чтобы они могли уделять больше времени семье и участвовать в работе по дому. Такое изменение баланса обсуждается в ходе широких дебатов, которые сегодня посвящаются месту, которое работа, семья, досуг и общественная жизнь должны занимать в полноценной жизни, а также роли, которую в этой связи должно играть государство. Эта озабоченность в значительной степени предопределила создание МОТ и 100 лет спустя стала проявляться с новой силой. В основе стремления к полному равенству в сфере труда лежит давняя идея о том, что социальный прогресс отчасти означает, что всё более производительные методы организации труда должны избавлять женщин и мужчин от долгих часов работы и давать им больше времени на другие дела, которые они выбирают сами.

Глава 4

Движемся ли мы в верном направлении?

40. Обладает ли МОТ достаточными знаниями, чтобы решить проблему времени, денег и права выбора и выполнить высокие обязательства в рамках Повестки дня до 2030 года?

41. За 100 лет своего существования МОТ многое сделала в поддержку женщин и гендерного равенства, этим она может гордиться, и это останется актуальным в предстоящие годы.

42. Действительно, не только в последнее время женщины и гендерные вопросы стали вызывать озабоченность – эти вопросы находились в центре внимания Организации с первых дней её существования. Две из первых трёх конвенций, принятых МОТ в 1919 году, а именно Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (1) и Конвенция 1919 года об охране материнства (3), были направлены на улучшение зачастую неприемлемых условий жизни и труда работников, особенно женщин и детей.

43. На протяжении десятилетий подход МОТ сместился от первоначально узкого акцента на защиту женщин-работников к гендерному равенству как самоцели и как средству обеспечения социальной справедливости. Это нашло своё отражение в эволюции системы международных трудовых норм МОТ и в резолюциях, периодически принимаемых Международной конференцией труда начиная с 1975 года, который был провозглашён Международным годом женщин. Конференция отметила его принятием Декларации о равенстве возможностей и обращения для трудящихся-женщин, в которой излагается ряд положений «в качестве целей, которые должны последовательно достигаться в отношении вовлечения женщин в экономическую жизнь». В Декларации признаётся, что статус женщин в сфере труда не может измениться без пересмотра роли мужчин в обществе и семье. В ней также признаётся, что решение проблем женщин, равно как и мужчин, в сфере труда должно происходить в рамках одних и тех же общих основ экономического и социального развития.

44. Во многих отношениях МОТ находится в авангарде движения за гендерное равенство в сфере труда, ярким примером чему служит принцип равного вознаграждения за труд равной ценности. Одним из принципов учредительного Устава МОТ 1919 года, который рассматривается как «особо важный и неотложный», является то, что мужчины и женщины должны получать равное вознаграждение за труд равной ценности, а не просто за ту же работу. В 1951 году этот принцип был закреплён в Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100). Она придала статус договора инновационной концепции, уже провозглашённой в Уставе МОТ. Этот принцип позволяет выявлять гендерные предубеждения в структуре рынков труда и имеет основополагающее значение для справедливой оценки «женских рабочих мест» и решения проблемы гендерной сегрегации в сфере труда и занятий. В 1958 году Международная конференция труда, признавая, что равное вознаграждение не может быть достигнуто в условиях общего неравенства, приняла Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Она требует от ратифицирующих её государств-членов поощрять в законодательстве и

на практике равенство возможностей и обращения в целях искоренения всякой дискриминации во всём, что касается труда и занятий, по причине пола и других перечисленных признаков.

45. Принцип равной оплаты за труд равной ценности был закреплён почти 25 лет спустя в Директиве Европейского сообщества 1975 года о равной оплате труда и в Конвенции ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Однако несмотря на то что сегодня Конвенции 100 и 111 являются одними из наиболее широко ратифицированных норм МОТ (соответственно 173 и 175 ратификаций), различия в оплате труда остаются одной из самых распространённых форм неравенства между работающими женщинами и мужчинами. Гендерные стереотипы и предвзятые в гендерном отношении системы классификации рабочих мест и структуры оплаты труда остаются серьёзным препятствием на пути реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности. В целях решения этих проблем МОТ подготовила два дополнительных руководства – *Equal Pay: An introductory guide* (2013 г.) и *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (2009 г.), которые получили широкое распространение вместе с примерами передовой практики, основанными на опыте технической помощи МОТ; они использовались в качестве основы для принятия мер по укреплению потенциальных возможностей и организации дебатов по вопросам политики. Для более широкой молодёжной аудитории была разработана интерактивная инфографическая методология, *Tackling sex discrimination through pay equity*, с интерактивными зрительными образами, видеоматериалами, картами и актуальными примерами.

46. В очередном выпуске доклада *Global Wage Report (Заработная плата в мире)* (ноябрь 2018 г.) основное внимание будет уделено динамике гендерных разрывов в оплате труда по регионам, профессиям, секторам, предприятиям и уровням образования. В нём также будут рассмотрены меры, которые могут более эффективно способствовать сокращению этих разрывов в разных социально-экономических условиях. Содержащиеся в докладе выводы и рекомендации по вопросам политики будут использоваться Международной коалицией за равную оплату труда (ЕРИС), которая является одним из ключевых элементов инициативы, касающейся трудящихся-женщин. Созданная Генеральной Ассамблеей ООН в сентябре 2017 года, ЕРИС является коалицией с участием многих заинтересованных сторон; её возглавляют МОТ, структура «ООН-Женщины» и ОЭСР, и она ставит перед собой цель поощрять создание партнёрств и развёртывание кампаний, содействующих решению задачи 8.5 ЦУР и достижению Цели 5 (обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек). Коалиция будет работать на глобальном, региональном и национальном уровнях, решая эту задачу путём обмена опытом между партнёрами, распространения передовой практики и принятия мер на уровне отдельных стран.

47. Содействуя равному в гендерном отношении подходу к совмещению трудовой и семейной жизни, МОТ приняла Конвенцию 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156). В ней совмещение трудовых и семейных обязанностей трактуется как один из путей улучшения условий труда и повышения качества трудовой жизни всех работников. Конвенция бросает вызов традиционному образу мужчин просто как кормильцев, обеспечивающих кров и пропитание, и защищает их право принимать участие в воспитании детей и уходе за престарелыми. Были подготовлены и широко распространены несколько модульных пакетов учебных программ и книг, посвящённых теме *Труд и семья*, таких как *Workplace solutions for childcare (Производственное решение проблемы ухода за детьми)*. В них документально подтверждён целый ряд мер в поддержку семьи, которые могут быть приняты на национальном уровне и на уровне мест работы, в том числе посредством государственно-частных механизмов. В этих материалах показывается, как разные сочетания мер политики могут сокращать или усугублять гендерное неравенство в сфере занятости, а также способствовать сдерживанию или

снижению уровня рождаемости в некоторых странах. Потенциал Конвенции 156 ещё не полностью реализован; на сегодняшний день зарегистрировано 44 ратификации. Однако очевидная актуальность этого акта в свете современных дискуссий о равенстве и уходе открывает реальную возможность придания ему нового импульса. Это может способствовать уравниванию прав в отношении ухода между женщинами и мужчинами и тем самым развеять представления о якобы «высоких затратах» на материнство по сравнению с отцовством.

48. Необходимым условием равномерного сочетания трудовой и семейной жизни и обеспечения гендерного равенства в сфере труда является то, чтобы все работающие женщины пользовались надлежащей охраной материнства. Однако в мире около 71% работающих матерей не получают никаких денежных пособий, связанных и не связанных с уплатой взносов, поскольку они являются самозанятыми работниками, трудятся на неформальной основе или на малых предприятиях, участвуют в таких формах занятости, как временный заёмный труд, или нанимаются по краткосрочным договорам на условиях неполного рабочего дня, которые зачастую выносятся за рамки систем социального обеспечения. Кроме того, для многих женщин материнство остаётся серьёзной причиной поражения в правах и статусе на рабочем месте, поскольку их могут понизить в должности или им могут поручить работу выше или гораздо ниже уровня их компетентности и ответственности, чтобы избавиться от них.

49. В ряде стран работодатели берут на себя расходы по охране материнства, и поэтому им выходит дороже взять на работу женщину, чем мужчину. Как следствие, многие женщины откладывают рождение первого и зачастую единственного ребёнка или вообще отказываются от деторождения, что провоцирует снижение рождаемости и сокращение численности населения. Самая последняя норма МОТ в области охраны материнства – Конвенция 2000 года об охране материнства (183) – направлена на недопущение дискриминации по причине материнства, в частности путём передачи бремени финансирования замещения доходов матерей от работодателей в систему социального страхования или общую налоговую систему. В 2012 году МОТ подготовила пакет материалов по вопросам материнства *Maternity protection resource package: From aspiration to reality for all*, который постоянно используется во время учебных курсов, организуемых Международным учебным центром МОТ (Туринским центром), а также в ходе национальных семинаров по вопросам политики. В нём развеиваются мифы о затратах на материнство, объясняется, почему общество и экономика должны обеспечивать охрану материнства, и даются практические рекомендации по разнообразным подходам к её реальному обеспечению, особенно для женщин с низкими заработками в странах с низким уровнем дохода. В последнее время МОТ взаимодействовала с рядом государств-членов в целях постепенного расширения охвата социального обеспечения на самозанятых женщин и домашних работников в рамках широких усилий, направленных на формализацию неформальной экономики.

50. Деятельность МОТ по вопросам занятости женщин и гендерного равенства также способствует решению проблем, связанных с другими формами занятости, и содействует инклюзивности. С принятием Конвенции 1996 года о надомном труде (177) и Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) стало признаваться, что и частный дом может быть рабочим местом; оба акта предусматривают в сфере занятости равное с другими работниками обращение с работниками, занятыми надомным и домашним трудом и трудом по уходу, в том числе их право на организацию и ведение коллективных переговоров. Они призваны положить конец незримости исторически недооценённых форм труда, в которых занято свыше 67 млн домашних работников из числа женщин по всему миру. Благодаря инициативам, нацеленным на обмен знаниями и оказание помощи отдельным странам в области политики, большое число государств-членов получают практические рекомендации о том, как измерять продолжительность рабочего времени, формировать недискриминационную политику в

области минимальной заработной платы и объединять домашних работников и их работодателей в представительные организации.

51. Ввиду расширения использования практики краудворка и работы по требованию, когда работник выполняет трудовые задания у себя дома или в любом другом месте по своему выбору, Конвенция 177 приобрела новую актуальность в свете современных дебатов по социально-трудовым вопросам, в том числе о том, как обеспечить достойные условия труда на низовых уровнях глобальных систем поставок.

52. Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175), предусматривающая равное обращение с работниками, занятыми неполный рабочий день, является ещё одним актом, содействующим гендерному равенству, поскольку многие из этих работников – женщины. В силу того что и работодатели, и работники стремятся к установлению такой продолжительности рабочего времени и таких рабочих графиков, которые в большей степени соответствуют их конкретным пожеланиям, потребностям и обстоятельствам, выдвигаются аргументы в пользу пересмотра давних актов МОТ, посвящённых рабочему времени, таких как Конвенция 1 и Конвенция 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30), поскольку они ограничивают отступления от шаблона восьмичасового рабочего дня и сорокачасовой рабочей недели. Об этом свидетельствует Общий обзор выполнения актов, посвящённых рабочему времени – *Ensuring decent working time for the future*, который будет обсуждаться в Комитете по применению норм на нынешней сессии Конференции. Возможно, МОТ стоило бы подумать о поддержке «рамочной гибкости» в интересах создания качественных рабочих мест и обеспечения качественной семейной и личной жизни, на чём я подробнее остановлюсь в следующей главе.

53. Реалии, с которыми сталкиваются женщины в сфере труда, подвигли 19-ю Международную конференцию статистиков труда в 2013 году к принятию резолюции, касающейся статистики трудовой деятельности, занятости и недоиспользования труда. Во многих отношениях эта резолюция носит прорывной характер. Во-первых, неоплачиваемый труд по уходу определяется в ней как форма занятости – тем самым признаётся ценность неоплачиваемого домашнего труда женщин. Во-вторых, резолюция позволяет на более всесторонней основе учитывать труд женщин и оценивать их вклад в экономику, доходы домашних хозяйств, личное и общественное благополучие. В-третьих, в ней ещё убедительнее подчёркивается необходимость принятия всеобъемлющего и справедливого подхода к продолжительности рабочего времени, оплачиваемого и неоплачиваемого, как выразителя полноценной жизни. В-четвертых, резолюция вызывает глубокий сдвиг в политическом мышлении, расширяя круг лиц, наделённых трудовыми правами и льготами.

54. Гендерное насилие и домогательства в быту и на работе являются одним из серьёзных нарушений прав человека и препятствуют доступу женщин к достойному труду и расширению экономических прав и возможностей. Без их реального преодоления будут ставиться под сомнение убедительность и осуществимость любых мер по обеспечению гендерного равенства в сфере труда. Тема насилия и домогательств в сфере труда является предметом исследований МОТ начиная с конца 90-х годов прошлого столетия, когда формирование политики сопровождалось разработкой программ и публикаций. Подготовка к принятию возможных новых международных норм, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, служит примером приверженности трёхсторонних участников МОТ созданию лучшего будущего сферы труда для всех, особенно женщин, которые страдают несоразмерно.

55. Для создания большего числа равных с гендерной точки зрения рабочих мест деятельность международных организаций, в том числе МОТ, должна строиться с учётом гендерных факторов. В 2001 году МОТ из организаций системы ООН первой стала проводить гендерные аудиты, которые в настоящее время включены в структуру

показателей Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Цель гендерных аудитов состоит в анализе структур, процессов и политики организаций для выявления и устранения возможных предубеждений, которые сознательно и неосознанно могли стать частью их образа действий. С тех пор по примеру МОТ были проведены сотни гендерных аудитов, рекомендациям которых следуют трёхсторонние участники и другие заинтересованные стороны. Например, в Малави семь организаций изменили формы взаимодействия, установили исходные показатели для целей отслеживания прогресса и разработали стратегию и план действий ООН по учёту гендерной проблематики¹. Начиная с 2009 года Туринский центр ведёт международную базу данных, в которой имеются сведения о более чем 80 обученных им и аттестованных аудиторах.

56. Несмотря на принятые в последнее десятилетие меры по устранению препон, женщины по-прежнему вынуждены преодолевать значительное число препятствий на пути к руководящим должностям. Глобальный опрос, проведённый МОТ среди представителей компаний в начале 2015 года, указал на срочную необходимость принятия мер, направленных на гармонизацию трудовых и семейных обязанностей и на преодоление гендерных стереотипов и корпоративных устоев. Во всех регионах были подготовлены доклады и организованы конференции, демонстрирующие примеры гендерного разнообразия, препятствия, с которыми все ещё сталкиваются женщины, и пути продвижения вперёд. Хотя статистика и динамика участия женщин в сфере предпринимательства и менеджмента варьируются по регионам, на пути к повышению своего статуса женщины сталкиваются со схожими препятствиями: результаты всех исследований свидетельствуют, что на первых позициях стоят трудности, связанные с сочетанием трудовых и семейных обязанностей.

57. Настоящий обзор деятельности и ориентиров действий МОТ, касающихся занятости женщин и гендерного равенства, за последние почти 100 лет показывает, что Организация была не пассивным наблюдателем, а во многом инициатором. Однако эти усилия не всегда приносят результаты на уровне стран, которые можно было бы ожидать или на которые можно было бы надеяться. При этом в государствах-членах не было недостатка в принимаемых законах, стратегиях и планах действий. Понимание причин этого расхождения является одной из целей инициативы, касающейся трудящихся-женщин; это один из ключевых факторов реального построения будущей сферы труда, к которой мы стремимся.

58. Не существует единого объяснения неудовлетворительных темпов прогресса. Отсутствие или сокращение возможностей для создания качественных оплачиваемых рабочих мест, а также повсеместное распространение насилия и домогательств в отношении женщин в быту и на работе являются серьёзными препятствиями на пути обеспечения для женщин равноправия на рынке труда. Частью проблемы является недофинансирование специализированных учреждений и программ, которые зачастую преследуют узкие цели, не выдерживают испытания временем и не подвергаются регулярному мониторингу и оценке эффекта. В свою очередь, это отражает тот факт, что хотя дискриминация может считаться злом и вредом, высказываются противоречивые мнения о том, как с ней бороться. Кроме того, затраты на содействие гендерному равенству часто рассматриваются как перевешивающие потенциальные выгоды, особенно в краткосрочной и среднесрочной перспективе, что объясняет, почему в периоды экономического спада или стагнации такие меры могут иметь негативные последствия и прекращаться.

59. Кроме того, хотя законодательство жизненно необходимо для расширения прав и возможностей женщин на рынках труда, одного законодательства в том виде, как оно формулируется сегодня, может быть недостаточно или оно может быть непригодно для

¹ U. Murray: *Gender Mainstreaming in DFID–ILO Partnership Framework Agreement* (2006–09), итоговый оценочный доклад (Женева, 2009 г.).

решения поставленной задачи. Частично это объясняется тем, что законодательство часто разрабатывается с прицелом на формальные, зачастую крупные, места работы и на штатных работников, занятых на условиях полного рабочего дня. Результатом становится исключение из сферы защиты законодательства миллионов работников малых предприятий, самозанятых, зависимых самозанятых работников и работников, участвующих в других формах нестандартной занятости, где сверх меры представлены женщины. При этом важнейшая роль принадлежит правоприменению. Во время тематического обсуждения, состоявшегося в МБТ по случаю Международного женского дня в 2014 году, покойный сэр Боб Хеппл не только выступил за формирование механизмов рассмотрения индивидуальных жалоб, но и призвал правительства законодательно закрепить абсолютную обязанность работодателей содействовать равенству и созданию доступных систем урегулирования споров. Он предложил рассмотреть вопрос о том, каким образом конвенции МОТ, посвящённые вопросам равенства, могли бы полнее использоваться в поддержку программ, оказывающих преобразующее воздействие на ситуацию с равенством, в том числе поддерживать введение оплачиваемого родительского отпуска и признавать ценность неоплачиваемого труда². В целях дальнейшего изучения этих вопросов МОТ в рамках инициативы, касающейся трудящихся-женщин, совместно с Оксфордским центром по правам человека и Кентским университетом Соединённого Королевства организовали в мае 2017 года конференцию по теме «Лучшее будущее для работающих женщин: правовые и политические стратегии». Её участники пришли к выводу, что законодательство необходимо перестраивать на основе ряда консенсуальных принципов и целей, которые позволят обеспечить работающим женщинам лучшее будущее. К ним относится понятие «паритетное участие», т.е. способность каждой женщины выбирать свой жизненный путь и пользоваться равным правом на выражение своего мнения, равно как и принципы представительства, коллективных действий и эмансипации. Участники конференции обсудили новые подходы к регулированию, уделив внимание не только равенству обращения и возможностей, но и равенству результатов, что тесно связано с механизмами правоприменения.

60. Необходимо, чтобы МБТ также задумалось о собственных обязанностях. В действиях, предпринимаемых МБТ в поддержку гендерного равенства, ему не всегда удаётся избежать раздробленности и разобщённости в работе. В таких случаях снижается её эффективность, поскольку структурные препятствия на пути женщин взаимосвязаны и должны преодолеваться как таковые. Решать эти проблемы призваны инициатива, касающаяся трудящихся-женщин, и реформы, инициированные в 2013 году в отношении структуры, существа и методов работы МОТ в этой области. При этом очевидно, что необходимо прилагать дополнительные согласованные усилия. Крайне важно, чтобы мы умело разрешили эту дилемму времени, денег и права выбора и положили конец насилию и домогательствам в сфере труда. Это означает, что все вместе мы должны выйти за рамки деятельности «в обычном режиме».

² Позднее выступление было опубликовано под названием “The Key to Greater Gender Equality” в издании *The Equal Rights Review*, Vol. 12 (2014).

Глава 5

За рамками деятельности «в обычном режиме»

61. Очевидная необходимость в сочетании с реальной возможностью превращают канун столетия МОТ в подходящий момент для того, чтобы с новой силой устремиться к достижению цели гендерного равенства в сфере труда. Хотя официальные обязательства, принятые в Повестке дня до 2030 года, ещё только предстоит реализовать, этому может способствовать беспрецедентная мобилизация общественного мнения во многих странах, где возмущение растущими проявлениями неравенства, дискриминации и несправедливого обращения с работающими женщинами находит выражение во всё более настойчивых призывах к достижению реального прогресса. К тому же растёт признание того, что равное обращение с женщинами в сфере труда – это вопрос прочных экономических показателей и элементарной справедливости, а также аргумент, необходимый для осознания возможностей преобразующих изменений в сфере труда в интересах будущего сферы труда, когда полное равенство обретёт реальную силу.

62. Повестка дня до 2030 года напоминает нам и о взаимосвязанном характере всех её целей, будь то экономических, социальных или экологических. Это означает, что стимулирование процесса обеспечения равенства безусловно должно стать частью широких усилий, направленных на приведение сферы труда в соответствие с различными аспектами устойчивого развития в интересах всех. Более того, откровенно «преобразующий» характер целей Повестки дня настоятельно требует поворота от разочаровывающе медленных темпов постепенного прогресса, достигаемого на основе применения уже принятых актов, а также выхода за рамки деятельности «в обычном режиме». Это не означает, что должны быть отринуты опыт и инструменты прошлого: они позволили добиться значимых результатов и могут способствовать достижению новых результатов. Однако их необходимо непременно дополнить новыми, инновационными подходами. Ниже приводятся пять составляющих нового импульса движения к равенству, и выступающим по настоящему докладу на Конференции предлагается высказать свои замечания и собственные соображения на этот счёт.

а) Магистральный путь к новой экономике ухода

63. Существует несколько взаимосвязанных причин, почему создание новой экономики ухода, основанной на достойном труде, может внести значительный вклад в материализацию нового импульса к обеспечению равенства. Недоступность учреждений ухода, обязанности, которые ложатся на плечи женщин, и их чрезмерно высокая ответственность за неоплачиваемый, неоценённый или недооценённый труд по уходу широко признаются как серьёзнейшие препятствия на пути повышения статуса женщин в сфере труда. В то же время отрасли ухода уже являются крупными нанимателями женщин: в мире пятая часть работающих женщин заняты в секторах здравоохранения, образования и домашнего труда. Справедливое признание ценности профессий, связанных с уходом, и повышение их качества в соответствии с требованиями достойного труда позволят значительно улучшить условия жизни женщин и привлечь в эти профессии большее число мужчин. Кроме того, новая экономика ухода даст необходимый ответ на

стремительно растущие потребности стареющих обществ, которым уже становится трудно удовлетворять текущие нужды. Тот факт, что экономика ухода, как представляется, менее восприимчива к автоматизации, подчёркивает её потенциал как источника значительного числа рабочих мест в будущем.

64. Однако экономике ухода необходимо не только расти, но и совершенствоваться. Необходимые инвестиции в сектор ухода потребуют создания соответствующего бюджетного пространства и глубокого переосмысления приоритетов государственных расходов и налоговых систем. Правительствам также потребуется принять стратегические решения о масштабах и условиях участия частного сектора в оказании услуг по уходу.

65. Примечательно, что Международный валютный фонд и Всемирный банк находятся в числе активных сторонников увеличения инвестиций, особенно в сферу ухода за детьми, как одного из «хороших экономических показателей», связанных с расширением участия женщин в составе рабочей силы. В таких благоприятных условиях МОТ может внести стратегический вклад, сделав качественный уход неотъемлемой частью всеобъемлющих национальных систем социального обеспечения. Это подразумевает деятельность, выходящую за рамки программ безвозмездных денежных выплат и охватывающую государственные службы по уходу, социально-трудовые объекты, такие как служебные и общественные ясли, а также тщательно продуманную политику семейных отпусков. Цель должна заключаться в перестройке или модернизации систем социальной защиты и установлении минимальных уровней социальной защиты на основе «всеобщей модели ухода», в рамках которой женщины и мужчины оказывают платные и бесплатные услуги по уходу.

66. Постановка таких высоких целей начинается с признания реальной бедности и, в ряде случаев, ухудшения условий труда наёмных работников экономики ухода, среди которых множество мигрантов и женщин. Изменение этой реальности и повышение качества услуг по уходу в соответствии с требованиями достойного труда должны быть в центре и на переднем крае борьбы за равенство.

b) Расширение возможностей женщин распоряжаться своим временем

67. Существуют очевидные свидетельства того, что для весьма многих женщин сочетание трудовых и нетрудовых обязанностей является наиболее серьёзным препятствием на пути к повышению своего статуса в трудовой сфере; это особо акцентирует необходимость того, чтобы женщины имели больше возможностей распоряжаться своим временем. Помимо риска материального недостатка вследствие гендерного разрыва в оплате труда женщины рискуют быть обделёнными временем в силу груза обязанностей, которые возлагаются на них на работе и в быту. Адекватное реагирование требует более справедливого разделения обязанностей между мужчинами и женщинами, а также конкретных мер, направленных на усиление власти женщин над своим временем.

68. Давно и полемично ведутся глобальные дебаты о режимах рабочего времени, в которых затрагиваются ключевые вопросы гибкости рынка труда и защиты работников. При этом возникают серьёзные последствия для поступательного движения к обеспечению равенства, и поэтому обсуждение Общего обзора выполнения актов, посвящённых рабочему времени, – *Ensuring decent working time for the future* – открывает своевременную возможность рассмотреть эти вопросы.

69. С точки зрения гендерного равенства имеются веские аргументы в пользу того, чтобы женщины, равно как и мужчины, имели право требовать и применять такие режимы рабочего времени, которые соответствуют их индивидуальным потребностям и предпочтениям. Безусловно, диверсификация форм организации труда должна касаться не только времени, но и места, чтобы работа выполнялась там и тогда, где и когда того

желает работник. Такие подходы, широко используемые женщинами, приводятся в качестве некоторых основных преимуществ неполного рабочего дня и других гибких форм занятости и, в перспективе, формирующейся экономики разовых заработков. Чрезмерную представленность женщин в формах занятости на условиях неполного рабочего времени можно рассматривать и как признак неравенства, и как форму защиты от него; тем не менее существует целый ряд вопросов, которые необходимо решить, чтобы инновационные формы организации труда способствовали укреплению равенства, а не усугубляли существующие негативные факторы.

70. Вполне очевидно, что понятие «контроль над временем» предполагает, что именно работники должны иметь право определять или как минимум играть существенную роль в установлении продолжительности своего рабочего времени. Выбор может быть сделан из набора предопределённых вариантов или с учётом конкретных потребностей отдельного работника. В любом случае, такие меры резко контрастируют с непредсказуемым предложением работы, характеризующим системы фрагментированного рабочего времени, работы по вызову или работы от случая к случаю, которые не укрепляют, а подрывают контроль над временем.

71. Кроме того, в силу ранее упомянутой дилеммы времени, дохода и права выбора, а также того факта, что нестандартные формы занятости часто сопряжены с проигрышем в заработной плате, пенсионном обеспечении, профессиональной подготовке, служебном росте и размерах социальных пособий, важно, чтобы меры, призванные содействовать участию женщин в составе рабочей силы, сознательно разрабатывались для предотвращения или устранения подобных дефицитов достойного труда. Это безусловно предполагает гарантированную и предсказуемую минимальную продолжительность рабочего времени.

72. Такой подход к организации рабочего времени в значительной степени зависит от роли социального диалога и коллективных переговоров. Маловероятно, чтобы можно было найти одни и те же решения для всех, которые соответствовали бы самым разным обстоятельствам, но при этом весьма вероятно, что совместные усилия непосредственных участников, т.е. работодателей и работников, могут позволить им найти оптимальные решения, отвечающие их частным потребностям. Очевидно, что правительству принадлежит определённая роль в стимулировании таких процессов и установлении их параметров, например, путём закрепления права работников требовать установления конкретных режимов рабочего времени.

73. Для миллионов женщин в развивающихся странах, особенно в сельских районах с низкими доходами населения, самым действенным способом укрепления контроля над своим временем являются инвестиции в дорожную, энергетическую, водную и коммуникационную инфраструктуру, что может значительно сократить время, которое женщины часто вынуждены посвящать домашним делам, например принести воду и собрать хворост, а также время, затрачиваемое на поездки на работу. Кроме того, формализация трудовой деятельности, которая зачастую осуществляется в условиях хронической неформальной неполной занятости, поможет женщинам в ситуации, когда они вынуждены работать, чтобы прокормить себя, возможно, посвящая этому практически всё своё рабочее время.

74. Широко разрекламированное коллективное соглашение, недавно заключённое в металлургической промышленности Германии, в котором предусматриваются различные режимы рабочего времени и отпусков, служит обнадеживающим и инновационным примером того, как сочетание разных форм организации и оплаты труда может унавиваться путём переговоров в целях удовлетворения потребностей предприятия и работников. Предоставляя работникам значительную самостоятельность в установлении графиков своего рабочего времени, а работодателям возможность требовать продления или пересмотра рабочих графиков в определённые моменты времени, это

соглашение позволяет надеяться на то, что будет развеяно бинарное представление о гибкости рабочего времени с точки зрения работодателя/работника, которое долгое время препятствовало прогрессу. «Рамочная гибкость» с явной целью содействовать повышению сбалансированности трудовой и личной жизни посредством диалога и переговоров может стать ещё одним ключевым параметром нового импульса к обеспечению равенства.

с) Справедливая оценка труда женщин

75. В течение нескольких десятилетий проблема исторической недооценки – или откровенного непризнания – труда женщин решается посредством механизмов объективного признания ценности труда, что является необходимым и логичным условием, сопутствующим закреплению основополагающего принципа равной оплаты за труд равной ценности. Чтобы добиться от этих механизмов полной отдачи, их необходимо лучше понимать и эффективнее применять. Их следует дополнить двумя взаимосвязанными подходами.

76. Первый нацелен на разработку статистических методов в целях точной оценки вклада женщин в развитие экономики и общества; их использование может быть расширено благодаря ранее упоминавшимся инновационным концепциям трудовой деятельности, принятым Международной конференцией статистиков труда. Если верен принцип «без оценки нет учёта», меры, направленные на измерение стоимости трудового вклада женщин в любой форме, могут заложить прочные основы инновационной, действенной политики, способствующей достижению равенства. Они могут подкрепляться фактами, которые будут представлены МОТ в докладе *Global Wage Report 2018/19 (Заработная плата в мире в 2018-19 годах)*, и результатами деятельности ЕРІС.

77. Второй подход нацелен на обеспечение прозрачности в отношении различий в оплате труда женщин и мужчин. Сводные национальные данные о разрыве в оплате труда мужчин и женщин в государствах-членах регулярно публикуются на протяжении многих лет и привлекают к себе значительное внимание. Однако в последнее время интерес стал проявляться к отчётности по вопросам гендерных различий в оплате труда на уровне предприятий; в некоторых случаях такая отчётность стала обязательной. Это показывает явные выгоды адресного изучения конкретных причин и последствий неравенства в оплате труда и в способах их устранения. Если анализ будет дополняться предъявлением требований к компаниям в целях достижения конкретных улучшений, появится перспектива объединения государственной политики и усилий частного сектора по широкому фронту действий за обеспечение равенства.

д) Усиление влияния и расширение представительства женщин

78. После того как было принято решение посвятить настоящий доклад инициативе, касающейся трудящихся-женщин, по всему миру прокатилась беспрецедентная волна протестов против несправедливого обращения с женщинами на работе и в быту. Примечательно то, как прозвучал и как был услышан голос женщин, усиленный и услышанный через социальные сети, и какие за этим последовали перемены. Это служит многозначительным напоминанием о том, что право выбора женщин – важный вопрос и что МОТ ответственна за его решение.

79. Схематично эту ответственность можно разделить на две категории – внешнюю ответственность, т.е. поддержку влияния и представительства женщин в сфере труда в целом, и внутреннюю ответственность, т.е. поддержку влияния и представительства женщин в самой Организации.

80. Что касается первой категории, отправной точкой должна стать прошлая и текущая деятельность МОТ, нацеленная на обеспечение полного и всеобщего соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, от которых зависят право голоса и представительство. Отмечаемое в этом году 20-летие соответствующей Декларации МОТ может дать новый импульс этой важнейшей области деятельности Организации с особым вниманием к нарушениям этих принципов и прав и к препятствиям на пути их осуществления женщинами. Опираясь на этот акт и принимая во внимания общий фактор политики, касающийся гендерного равенства и недопущения дискриминации, который лежит в основе всех программ МОТ, Организация должна активизировать усилия, чтобы взгляды, мнения и интересы женщин отражались во всех направлениях её деятельности, в том числе в области технического сотрудничества.

81. В самой МОТ были установлены целевые показатели участия женщин и приняты планы действий, направленные на обеспечение полноценной представленности женщин среди сотрудников МБТ. Это стало результатом общей убежденности трёхсторонних участников в необходимости предпринимать дополнительные усилия для расширения участия женщин в жизни Организации. Тем не менее результаты мониторинга показывают, что несмотря на достигнутый в некоторых областях прогресс, хотя и неравномерный, общие результаты отстают, порой значительно, от поставленных высоких целей. Разумеется, МБТ должно отчитываться за свои результаты перед трёхсторонними участниками, и в равной мере справедливо, что трёхсторонним участникам необходимо проанализировать собственные результаты, касающиеся выдвижения женщин для участия в форумах и практической деятельности МОТ. В Уставе и соответствующих нормативных положениях МОТ предусмотрены ограничения в отношении действий, которые трёхсторонние участники обязаны предпринять, чтобы выполнить любые гендерные требования, предъявляемые к их представительству в МОТ; в любом случае, мнения о квотах, скорее всего, будут различаться. Тем не менее новый импульс к обеспечению равенства был бы недостаточно сильным, если бы он опять не коснулся ситуации внутри МОТ в свете руководящих положений, изложенных Генеральным секретарём ООН в Общесистемной стратегии ООН по гендерному паритету.

е) Положить конец насилию и домогательствам

82. Широко освещаемые в СМИ факты последнего времени, связанные с характером и масштабом проявлений насилия и домогательств в отношении женщин, и всемирная реакция на них последовали вскоре за решением МОТ включить в повестку дня нынешней и 108-й сессий (2019 г.) Конференции пункта о разработке нормы, направленной на искоренение этих пагубных явлений в сфере труда. Данные вопросы освещаются в докладах, представленных Конференции на обсуждение, результаты которого определяют сами делегаты. Тем не менее хочется надеяться, что на юбилейной сессии Конференции в следующем году, когда в центре внимания будут вопросы, относящиеся к будущему сферы труда, МОТ обогатится новыми актами, которые, в случае их применения в полном объёме, могут сыграть центральную роль в решении задачи, связанной с формированием такого будущего, в котором не останется места злоупотреблениям, от которых в первую очередь страдают женщины. Это значительно усилит новый импульс к обеспечению равенства.

Глава 6

Столетие МОТ и новый импульс к обеспечению равенства

83. Делегаты, участвующие в обсуждении настоящего доклада на пленарном заседании, имеют возможность сориентировать дальнейшие действия МОТ на улучшение положения женщин в сфере труда и на дальнейшее продвижение к цели обеспечения полноценного гендерного равенства. В частности, им предлагается высказать свои мнения о начале нового продвижения к равенству и о том, какими должны быть его основные элементы.

84. Неоспорим тот факт, что притеснения, которым женщины по-прежнему подвергаются в сфере труда, несмотря на реально достигнутый прогресс, в том числе посредством МОТ, являются, пожалуй, самым вопиющим и масштабным нарушением принципа социальной справедливости.

85. Именно поэтому новый импульс к обеспечению равенства является таким неотложным, центральным приоритетом МОТ в канун её столетия, когда Организация пытается заглянуть в будущее.

86. Материалы обсуждения на текущей сессии Конференции будут представлены Административному совету МБТ и, несомненно, вызовут значительный интерес среди членов Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда, которой предстоит завершить свою работу к концу 2018 года. Двигаясь по этому пути и опираясь на участие и приверженность всех трёхсторонних участников, МОТ может вступить в год своего столетия, основательно подготовившись к тому, чтобы выполнить одно из ключевых обязательств своего мандата – обеспечить лучшее, справедливое будущее для всех женщин и мужчин.