



International Labour Office - Geneva  
Bureau international du Travail - Genève  
Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra

# **Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ**

---

**Материалы МОТ**

**49-ая сессия Комиссии по положению женщин  
Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк  
28 февраля – 11 марта 2005 года**

## Содержание

	<i>Стр.</i>
Предисловие.....	3
1. Введение .....	4
2. Обзор экономической активности рабочей силы.....	4
Глобализация и рабочая сила.....	4
Изменяющийся характер рабочей силы.....	5
Гендерный разрыв сохраняется.....	6
Характерные черты женского труда.....	6
Женщины и работа по уходу за членами семьи .....	8
3. Глобальные тенденции в сфере занятости: дифференциация гендерных показателей	10
Тенденции в области безработицы.....	10
Занятость по статусу.....	12
Отраслевая занятость.....	13
Заработная плата и доходы.....	14
Пробиваясь через «стеклянный потолок».....	17
Занятость в неформальной экономике.....	18
Женщины- трудовые мигранты.....	21
4. Приверженность МОТ принципам гендерного равенства.....	22
Действия МОТ.....	22
Международные нормы и стандарты в сфере труда (Конвенции)	23
Преодоление дефицита достойного труда.....	23
Приверженность трехсторонних партнеров делу искоренения бедности	24

## Список таблиц

Таблица 1: Показатели глобального рынка труда, 1993 и 2003 гг. ....	6
Таблица 2: Статус занятости, по отдельным странам, данные за последний год, по которому имеется информация .....	12
Таблица 3: Изменения в заработной плате женщин как доли от заработной платы мужчин:	

Латинская Америка, 90-ые годы .....	16
Таблица 4: Доходы женщин на 1 доллар дохода мужчин по отдельным странам, 2000 г.	16

### **Список рисунков**

Рисунок 1: Общемировые и региональные уровни безработицы по полам, 2003 г. ..	10
Рисунок 2: Средняя заработная плата/доходы женщин в отдельных профессиях как Доля от заработной платы мужчин (последний год, по которому имеются данные).	14
Рисунок 3: Доходы женщин в результате профессиональной деятельности как доля от доходов мужчин (США, 1990 – 2000 гг.) .....	15

## **Предисловие**

Деятельность Международной организации труда (МОТ) в области гендерного равенства лежит в русле целого ряда обязательств ООН по достижению равенства мужчин и женщин и искоренения бедности, принятых на Всемирном Саммите по социальному развитию (Копенгаген, 1995 год), на Четвертой Всемирной конференции по делам женщин (Пекин, 1995 год), а также на последующей Специальной сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2000 году. Гендерное равенство занимает центральное место в основном мандате МОТ (продвижение принципов достойного труда), будучи одновременно и частью прав человека, и благоприятным производительным фактором. Подход МОТ, связанный с комплексным внедрением гендерного равенства, базируется на основанных на правах человека стратегиях по расширению экономических возможностей женщин и мужчин как основного средства защиты и продвижения прав всех трудящихся.

Целью данного материала является обзор существующих тенденций, связанных с положением женщин на рынках труда, а также освещение деятельности МОТ по продвижению гендерного равенства в сфере труда. Материал подготовлен Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства на основе последних данных о состоянии рынков труда. Особая признательность сотрудникам Сектора занятости МОТ (программа «Тенденции в сфере занятости») и Статистическое бюро МОТ за предоставление данных и сведений о глобальных тенденциях в области женской занятости.

## 1. Введение

Гендерное равенство означает равенство прав, возможностей и обращения для женщин и мужчин, девочек и мальчиков во всех сферах жизни. Оно подразумевает, что права людей, их обязанности, социальный статус, а также доступ к ресурсам и контроль над ними не зависят от того, родился человек мужчиной или женщиной. Это не означает, однако, что женщины и мужчины одинаковы или должны стать одинаковыми. Гендерное равенство подразумевает, что как женщины, так и мужчины свободны в развитии своих индивидуальных способностей и в выборе, без ограничений и препятствий, накладываемыми стереотипами или предрассудками о гендерных ролях или характеристиках женщин и мужчин.

Значительный прогресс был достигнут в последнее время в продвижении к гендерному равенству, а позиция и деятельность правительств ряда стран характеризовалась позитивным отношением к этой проблеме. Спектр предпринимаемых действий включает внедрение аспектов гендерного равенства в национальные программы и планы действий, в том числе создание национальных структур, занимающихся поощрением более широкого участия женщин в решении вопросов в области развития. Были также предприняты серьезные шаги на пути расширения доступа женщин к образованию, занятости, производственным ресурсам и имущественным правам. Тем не менее многое еще предстоит сделать.

В настоящем документе рассматриваются некоторые из современных тенденций в сфере экономической активности трудовых ресурсов. Примечательной чертой последнего времени стала растущая доля женщин в общей численности рабочей силы, что позволяет женщинам во многих регионах мира более полно реализовывать на рынке труда свой потенциал и обеспечивать свою экономическую независимость.<sup>1</sup> Но значит ли растущее число женщин, приходящих на рынок труда, более высокий уровень гендерного равенства в сфере труда? Значит ли это, что все женщины, которые ищут работу, успешно ее находят? А если они ее находят, каковы типичные характеристики женской занятости по сравнению с мужской?

Материал в основном составлен по результатам проводимых МОТ исследований в области глобальных тенденций присутствия женщин на рынках труда, с привлечением материалов из других источников, в которых рассматриваются современные тенденции, действующие на глобальном рынке труда, как по

---

<sup>1</sup> МОТ, *Time for Equality at Work*, 2003 г.

формальному, так и неформальному сектору экономики.<sup>1</sup> Особое внимание уделено тенденциям экономической активности женской рабочей силы, сложившимся на протяжении последних десятилетий.<sup>2</sup> В материале также освещается позиция МОТ в отношении гендерных вопросов, возникающих в сфере труда.

## **2. Обзор экономической активности рабочей силы**

### **Глобализация и рабочая сила**

Процесс глобализации несет с собой не только новые возможности для экономического роста и занятости, но и такие вызовы и проблемы, как вытеснение и ликвидацию рабочих мест на фоне растущего стресса и интенсивности работы в связи с усиливающейся глобальной конкуренцией. В целом становится очевидным, что для того, чтобы воспользоваться открывающимися возможностями глобальных рынков, необходимо стать частью торговых и инвестиционных потоков глобальной экономики. Если страны стоят в стороне от таких потоков или они включены в мировую экономику лишь в качестве поставщиков сырья, то их экономику и рынок труда ждут печальные перспективы. Разочаровывающие экономические показатели, равно как и незавидное положение дел в области занятости и борьбе с бедностью в таких странах во многом объясняются, по мнению Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации, несправедливым характером процесса глобализации (WCSDG, 2004 г).<sup>3</sup>

При этом даже в тех странах, на которые глобализация оказала положительное влияние, трудящиеся могут ощущать на себе ее отрицательные последствия – ведь глобализация может способствовать экономическому росту без увеличения числа рабочих мест, и вызывать проблемы корректировок и адаптации рынка труда. Плюсы и минусы глобализации в реальности распределяются неравномерно для отдельных граждан одной страны, даже в том случае, когда страна в целом выигрывает. Разделение на победителей и проигравших наиболее заметно на рынке труда, где на фоне создания одних рабочих мест идет сокращение других. Процесс создания и

---

<sup>1</sup> Дополнительную информацию можно найти в публикациях МОТ: *Global Employment Trends for Women 2004 г.*; *Gender! A Partnership of Equals*, 2001

<sup>2</sup> Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства выражает признательность Сектору занятости МОТ за адаптацию текста и графических материалов публикации *Global Employment Trends for Women 2004 для нужд данного материала*. г.

<sup>3</sup> Полный текст доклада Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации «*Справедливая глобализация: создание возможностей для всех*»

:<http://www.ilo.org/public/english/fairglobalization/report/index.htm>

ликвидации рабочих мест не происходит в одном и том же секторе экономики, районе страны или в одних и тех же компаниях. Эти два процесса также не происходят одновременно. Иногда рабочие места ликвидируются в одной стране, а создаются в другой. Ликвидированное и созданное рабочее место, как правило, отличаются друг от друга уровнем оплаты, требуемой квалификацией, требованиями к возрасту и полу работника и т.д.

С гендерной точки зрения влияние глобализация на состояние занятости имеет неоднозначный характер. Например, если пострадал какой-либо сектор или отрасль экономики с большой численностью работников-женщин, например, текстильная и швейная промышленность, в одной стране, то в другой может иметь место приращение числа рабочих мест. Предприятия перемещаются по всему миру, производства переносятся из одного места в другое в поисках более дешевых и эффективных поставщиков и зачастую с передачей некоторых видов работ внешним субподрядчикам в других странах, обычно из промышленно развитых в развивающиеся страны. Различные виды режимов международной торговли также по-разному воздействуют на женщин и мужчин в зависимости от их доли в составе рабочей силы конкретной отрасли экономики. Еще одним фактором, определяющим степень воздействия глобализации на женскую занятость является растущее число женщин-мигрантов.

### **Изменяющийся характер рабочей силы**

Увеличение доли женщин в общей численности рабочей силы явилось одной из самых примечательных тенденций, действующих на рынках труда в последнее время. Никогда прежде не было такого большого количества экономически активных женщин. Общемировая численность женской рабочей силы (занятые и безработные женщины) достигла в 2003 году 1,2 миллиарда, по сравнению с одним миллиардом в 1993 году. На фоне этого процесса уровень экономической активности мужчин во многих регионах мира снизился. В результате существенно сократился разрыв между полами в плане их экономической активности. Однако это не привело к полному преодолению гендерного неравенства ни в одном из регионов мира.

Уровень экономической активности отражает долю занятого и безработного населения в общей численности населения трудоспособного возраста.<sup>4</sup> Он служит показателем того, насколько много людей трудоспособного возраста активно присутствуют на регистрируемом рынке труда. Разрыв между уровнем экономической активности у мужчин и женщин на протяжении последних десяти лет неуклонно

---

<sup>4</sup> Для целей международного сравнения под «трудоспособным возрастом» понимается возраст 15 лет и выше.

сокращался во всех регионах мира. Однако, за исключением стран с переходной экономикой (где на рынке труда присутствует 91 экономически активная женщина на каждые 100 мужчин) и стран Восточной Азии (где соотношение составляет 83 женщины на каждые 100 мужчин), во всех остальных регионах этот разрыв гораздо больше (менее 80 экономически активных женщин на 100 мужчин). В странах Ближнего Востока и Северной Африки, а также Южной Африки насчитывается лишь около 40 экономически активных женщин на каждые 100 мужчин, работающих в формальной экономике, что ясно показывает наличие традиционных гендерных ролей, приписываемых женщинам и мужчинам.

Более того, в 90-х годах прошлого века и начале нынешнего в промышленно развитых странах зафиксирована восходящая тенденция, которая проявляется в том, что доля женщин среди наемных работников в несельскохозяйственных отраслях выросла с 42 до 44 процентов. По некоторым оценкам, в странах с переходной экономикой доля женщин среди наемных работников в несельскохозяйственных отраслях выросла за десятилетие до 49 процентов. По оценкам для стран Азии и Океании, доля женщин среди наемных работников в несельскохозяйственных отраслях устойчиво росла с 29 процентов до 31. Невысокая степень надежности таких оценок для стран Африки, расположенных к югу от Сахары, а также стран Северной Африки и Ближнего Востока объясняется недостаточным объемом имеющихся сведений. Тем не менее, имеющаяся по этим регионам статистика показывает рост этой доли с 19 до 28 процентов по странам Африки южнее Сахары и ее сокращение в странах Северной Африки и Ближнего Востока с 25 до 22 процентов.

**Таблица 1**

**Показатели глобального рынка труда, 1993 и 2003 гг.**

	Female		Male		Total	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003
Рабочая сила (млн.)	1,006	1,208	1,507	1,769	2,513	2,978
Занятые (млн.)	948	1,130	1,425	1,661	2,373	2,792
Безработные (млн.)	58.2	77.8	82.3	108.1	140.5	185.9
Уровень экономической активности (%)	53.5	53.9	80.5	79.4	67.0	66.6
Доля занятых в общей численности рабочей силы населения (%)	50.4	50.5	76.1	74.5	63.3	62.5
Уровень безработицы (%)	5.8	6.4	5.5	6.1	5.6	6.2

### **Гендерный разрыв сохраняется**

Полученный женщинами более широкий доступ к рабочим местам не привел к сколь-нибудь существенному сокращению разрыва в зарплате и доходах мужчин и женщин. Некоторые из стран, где разница между уровнем доходов мужчин и женщин особенно велика, принадлежат к числу тех, где в последние годы наблюдался наиболее быстрый рост женской занятости. Как правило, это страны с ярко выраженной экспортной ориентацией, такие как Китай, Республика Корея, Сингапур и Чили. Данная тенденция говорит о том, что традиционный вид дискриминации в отношении доступа женщин к занятости по найму, судя по всему, уступает место в некоторых случаях целенаправленному предпочтению работников-женщин. Здесь необходимо особо отметить, что в основе такого предпочтения, как правило, лежит согласие женщин выполнять неквалифицированную работу, получать низкую заработную плату, а также их репутация как послушных и безропотных работников.

Некоторые категории женщин оказываются особенно беззащитными перед неравенством в сфере труда. Сюда относятся женщины, проживающие в сельской местности, женщины-мигранты, а также молодежь, пожилые люди и инвалиды. Молодежь и пожилые люди находятся на противоположных краях этого спектра, но обе эти группы населения испытывают особенные трудности. Девочки чаще мальчиков становятся жертвами наихудших форм детского труда, таких как рабство и проституция. Среди молодых женщин отмечается более высокий уровень безработицы по сравнению с мужчинами того же возраста. Пандемия ВИЧ/СПИДа и кризисные ситуации увеличивают для женщин вероятность оказаться в числе бедных, поскольку они имеют ограниченный доступ к социальной защите и экономическим гарантиям. Пожилые женщины, особенно в развивающихся странах, продолжают оставаться объектом дискриминации в сфере труда и зачастую вынуждены брать на себя обязанности по уходу за членами семьи в дополнение к работе, которую они выполняют вне дома.

### **Характеристики женского труда**

Анализ занятости, основанный на трех показателях – статус, отрасль и заработная плата/доход – свидетельствует, что по сравнению с мужчинами женщины реже получают стабильно оплачиваемое рабочее место, а вклад женщин в выполнение домашней работы превышает вклад мужчин практически во всех странах, где имеются такие данные. Кроме того, заработок женщин чаще всего меньше заработка мужчин за один и тот же вид трудовой деятельности, даже в так называемых традиционно

женских профессиях. Женщин также больше в неформальной экономике. Этот вид занятости, как правило, находится за рамками правового регулирования, практически не обеспечен механизмами социальной защиты и характеризуется высокой степенью текучести и изменчивости.

Все большее распространение получают виды занятости, альтернативные обычному наемному труду полный рабочий день – самозанятость, случайная работа, работа неполный рабочий день, занятость в неформальной экономике, надомная работа, работа в качестве домашней прислуги, труд мигрантов. Эти виды труда выпадают из сферы действия традиционных систем социальной защиты, большая часть которых была предназначена для мужчин-кормильцев семьи, занятых на стабильной работе в течение полного рабочего дня. По мере развития системы социального обеспечения и различных схем защиты работников в новых условиях глобализованного, гибкого и неформального труда, а также демографических изменений, крайне важно учитывать потребности работников-женщин во все более «феминизирующихся» занятиях и режимах работы.

#### **Рост экономики Иордании, основанный на экспорте буме: неоднозначная ситуация с работниками-женщинами**

В Иордании, несмотря на невысокие официальные цифры экономической активности женщин, занятость женщин в период с 1980 г. по 2000 г. почти удвоилась. Доля женщин в общей численности рабочей силы выросла с 14,7 до 24,6 процентов, а темпы прироста женской занятости в тот же период опережали темпы прироста занятости среди мужчин. В отраслях промышленного производства присутствие работников-женщин становится все более заметным. В 2002 году МОТ при участии национальной трехсторонней рабочей группы было проведено исследование с целью анализа возможностей трудоустройства женщин и условия их труда в недавно организованных в Иордании зоны обработки беспошлинного сырья на экспорт (Export Processing Zones).

Результаты исследования говорят о том, что почти 70 процентов работников-женщин были моложе 25 лет, большинство из них имели законченное среднее образование и вышли из семей с традиционным укладом жизни, в том числе из семей, проживающих в сельской местности. Доступ к образованию и занятости сам по себе представляет большое достижение, особенно на фоне заметного контраста с возможностями, которыми располагали в свое время их матери. Более того, обнаружилось, что зачастую эти женщины были основными кормильцами в своих семьях (16 процентов из них были единственными кормильцами, а 57 процентах

случаев вторыми основными кормильцами).

При этом исследование также выявило наличие плохих условий труда (недостаточная вентиляция и санитарные условия). Мужчины оказались больше представлены на инженерно-технических должностях, в то время как все женщины работали на конвейерной сборке. Такое положение ясно свидетельствует о наличии профессиональной сегрегации. Ввиду своего возраста и пола, молодые женщины рассматривались как дешевая рабочая сила, и многие были наняты как ученицы, получающие в течение первых трех месяцев половину установленной минимальной ставки. Была также выявлена большая текучесть кадров, что объясняется отсутствием перспектив профессионального и служебного роста. Наконец, большинство молодых работниц имели слабое представление о своих правах. 86% молодых работниц не были членами профсоюза по той причине, что они просто не знали о его существовании или не верили в его возможности помочь улучшить условия труда.

Источник: MOT, *Women workers in the textiles and garments industry in Jordan: A research on the impact of globalization*, 2002 г.

За последние десятилетия работа неполный рабочий день стала общераспространенным явлением. В 2002 году около 18 процентов всего работающего населения в странах Европейского Союза (ЕС) работали неполный день.<sup>5</sup> Вместе с тем мужчины и женщины пользуются этим видом занятости в различной степени. Цифры говорят о том, что в неполной занятости преобладают женщины. В то время как в странах ЕС в 2002 году неполный день работали всего лишь 6,6 процента мужчин, у женщин эта доля была гораздо выше и составляла 33,5 процента. Более того, динамика распределения времени показывает, что среди женщин стран ЕС работа на условиях неполного рабочего дня стала более распространенной, чем среди мужчин. Масштабы распространения этого вида занятости среди женщин за последнее десятилетие выросли на 4,7 процента, а у мужчин этот рост составил только 2,4 процента. Принимая во внимание половые различия, можно говорить о разных причинах, которые заставляют работника выбирать именно этот вид занятости. Если 23,6 процентов работающих неполный день мужчин ссылаются на причины, связанные с «необходимостью учиться», то среди женщин обоснований такого рода на всего лишь 7,6 процентов. В то же время на причины, связанные с «детьми и уходом за взрослыми», указали 31,5 процента работающих неполный день женщин, в то время

---

<sup>5</sup> В настоящем разделе использованы данные Европейского фонда за улучшение условий жизни и труда, *Part-time Work in Europe*, 2004 г. <http://www.eurofound.eu.int/working/reports/ES0403TR01/ES0403TR01.pdf>

как эта причина является значимой всего лишь для 4,2 процентов их коллег-мужчин. Более того, отношение к работе неполный рабочий день как к вынужденной мере – более распространенное явление среди мужчин, чем среди женщин (19,2 процента против 12,8 процентов, соответственно). Это лишний раз свидетельствует о том, что вариант занятости неполный рабочий день более привлекателен для женщин, чем для мужчин. Однако, то, что работа неполный рабочий день является одним из немногих вариантов альтернативных форм ухода за детьми может служить показателем размытости и условности такого понятия, как «выбор».

### **Действия МОТ: Международные конвенции в сфере труда**

Конвенция МОТ №156 о работниках с семейными обязанностями (1981 г.) направлена на обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере занятости для работников с семейными обязанностями, а также между работниками с такими обязанностями и теми, кто их не имеет. На сегодняшний день эта Конвенция была ратифицирована 36 странами (больше развивающихся стран и стран с переходной экономикой, чем промышленно развитых стран). В настоящее время МОТ стремится активизировать процесс ратификации этой Конвенции наряду с другими основными Конвенциями в области гендерного равенства: Конвенцией №100 о равном вознаграждении за труд равной ценности (1951 г.); Конвенцией №111 о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий (1958 г.); Конвенцией №183 о защите материнства (2000 г.).

Внимание МОТ к вопросам защиты материнства, гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей, продолжительности рабочего дня высветило специфические потребности женской и мужской части трудовых ресурсов, а также необходимость принятия соответствующих мер в организации и графике работы. МОТ осуществляет проекты технического сотрудничества с целью содействовать расширению сферы действия социального страхования на пособия по беременности и родам как на застрахованных работающих женщин, так и жен застрахованных работающих мужчин.

При участии своего Международного учебного центра в Турине, МОТ предлагает своим социальным партнерам учебные курсы и программы о том, как можно применять международные трудовые нормы для продвижения прав работниц и работников с семейными обязанностями, а также внедрять расширение занятости для

женщин в устойчивую политику борьбы с бедностью.

### **Женщины и работа по уходу за членами семьи**

В экономике большинстве стран мира на женщин ложится основная обязанность по уходу за членами семьи и выполнению домашней работы, поэтому, по сравнению с мужчинами, они сталкиваются с большими ограничениями по отношению объема времени и усилий, которые они могут посвятить оплачиваемой занятости и производительной деятельности. В развивающихся странах все еще преобладает расчет на многочисленную семью, как правило, на женщин и девочек, занимающихся уходом за детьми, больными и пожилыми членами семьи, а государственные или частные услуги, удовлетворяющие спрос на такие услуги по уходу, малочисленны и неразвиты. Даже в тех районах, где последствия эпидемии ВИЧ/СПИДа существенно увеличили нагрузку по уходу за членами семьи среди работающих женщин, ощущается нехватка и недостаточность общественных и законодательных инициатив, направленных на гармонизацию служебных и домашних обязанностей. Общество продолжает недооценивать роль домашнего труда и его вклад в национальную экономику, что влечет за собой лишь незначительные изменения в социальной и экономической политике, призванные внести перелом в отношении к домашнему труду.

В ряде государств и отраслей экономики в организации трудовой деятельности стали появляться элементы, направленные на то, чтобы помочь женщинам сделать более сбалансированными их обязанности на работе и в семье. В некоторых странах мужчины начали обращать внимание на эту проблему, и сегодня все больше мужчин начинают брать на себя часть работы по уходу за членами семьи. Разделение труда внутри семьи тесно связано с существующим в сфере труда неравенством, и, соответственно всегда было в рамках проблематики гендерного равенства, целью которого является достижение более справедливого распределения между женщинами и мужчинами обязанностей по уходу за детьми, равно как и домашних и общественных обязанностей.

### **Структурные изменения в странах Восточной и Центральной Европы**

Дерегулирование рынка труда, ставшее общей тенденцией в мире, означает все более широкое распространение гибких трудовых контрактов, предполагающих большую свободу действия в плане найма и увольнения, а также различный срок действия. В то же время дерегулирование рынков труда сопровождалось появлением больших

препятствий для создания организаций трудящихся. В сферу действия этой тенденции оказались особенно вовлечены уязвимые группы населения, в частности живущие в бедности женщины.

Восточная и Центральная Европа представляет собой пример того, как структурные изменения привели к появлению новых препятствий и угроз для работающих женщин. Сокращение социальных расходов означает среди прочего завершение эпохи бесплатной или недорогой системы детских учреждений. Более того, многие предприятия были вынуждены сократить объем услуг, предоставляемых своим сотрудникам, включая и детские дошкольные учреждения. За такие услуги они начали или взимать плату, или передавать такие учреждения в частные руки. Двойная нагрузка на женщин на работе и дома продолжает нарастать по мере того, как общество предлагает им нелегкий выбор – они должны посвятить свое время и силы либо оплачиваемой работе и карьере, либо своей семье. Рабочих мест с неполной занятостью весьма немного, а работодатели на частных предприятиях скорее ожидают от своих работников добровольной сверхурочной работы и более высокой отдачи на рабочем месте.

Источник: МОТ, *Modular Package on Gender, Poverty and Employment*, 2000 г.

Анализ шести показателей рынка труда (уровень женской безработицы, уровень молодежной женской безработицы, доля занятого населения, статус занятости, занятость по отраслям и уровень заработной платы) ясно показывает, что существует позитивная взаимосвязь между ростом экономической активности женской рабочей силы и улучшением качества занятости женщин. В 2003 году из 2,8 миллиарда человек, имевших работу, 1,1 миллиарда были женщинами.<sup>6</sup> В целом, за последнее десятилетие доля работающих женщин выросла незначительно и составила чуть более 40 процентов. Однако постепенное выравнивание численности работающих мужчин и женщин должно привести в результате к реальному расширению социальных и экономических возможностей женщин, справедливому распределению семейных обязанностей, равной оплате за труд равной ценности, а также к гендерному балансу во всех отраслях и секторах экономики. В заключение можно сказать, что гендерное неравенство в сфере труда и в доступе к ресурсам все еще имеет место и остается определяющим фактором в порождении и закреплении как бедности по доходам, так и общей бедности человека.

---

<sup>6</sup> МОТ, *Global Employment Trends for Women 2004*.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trendsw.pdf>

### **3. Глобальные тенденции в сфере занятости – дифференциация гендерных показателей**

#### **Тенденции безработицы<sup>7</sup>**

Глобальная ситуация с безработицей среди женщин явно не улучшилась за последние десять лет, за исключением промышленно развитых стран, а также стран Ближнего Востока, Северной Африки и Южной Азии. В большинстве регионов мира за период с 1993 по 2003 гг. не отмечено никаких существенных изменений в уровне женской безработицы. В странах Юго-Восточной Азии уровень безработицы среди женщин увеличился более чем на два процента (с 4,7 процентов до 6,9).

Общий уровень безработицы в мире в 2003 году составлял 6,4 процента для женщин и 6,1 процента для мужчин. Эти цифры говорят о том, что 77,8 миллиона женщин и только чуть более 74 миллиона мужчин, которые желают работать и активно занимается поиском, лишены трудоустройства. В некоторых регионах мира ситуация еще более драматична. К регионам мира, в которых отмечалась самая высокая дифференциация в уровнях безработицы среди женщин и мужчин, относятся Латинская Америка и страны Карибского бассейна, где разница составляет 3,4 процента, а также Ближний Восток и Северная Африка, где уровень женской безработицы на шесть процентов выше, чем мужской. Уровни безработицы среди мужчин выше, чем среди женщин в странах Африки, расположенных к югу от Сахары, а также в странах Восточной Азии.

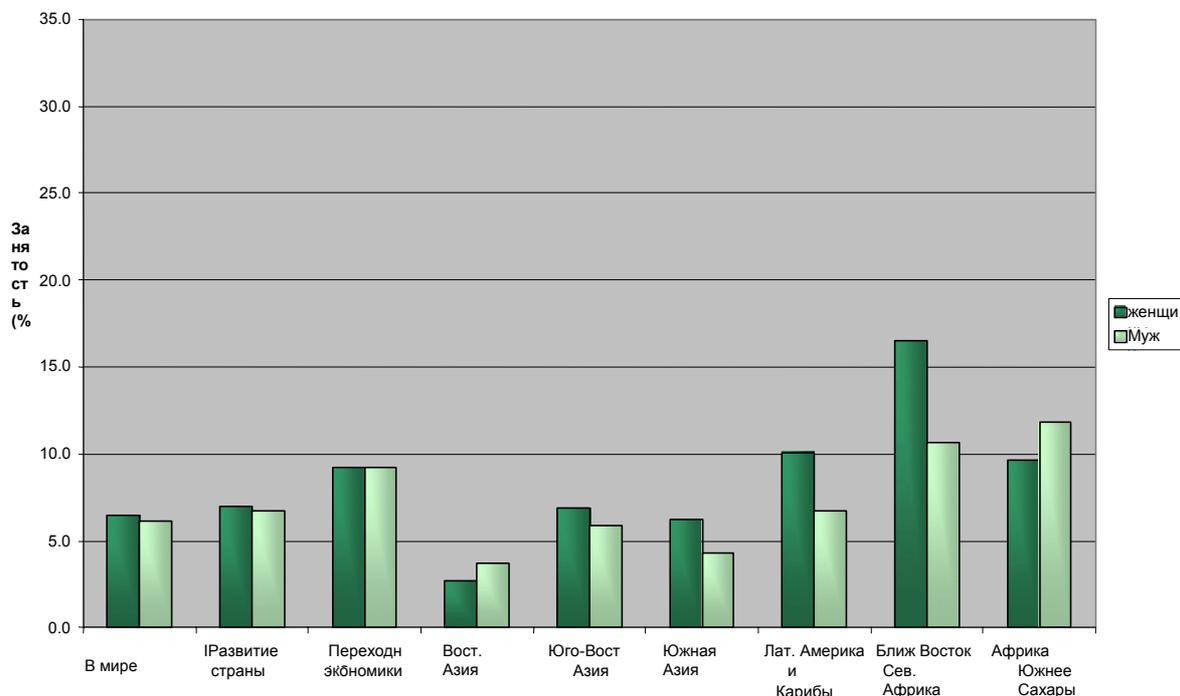
Трудности с нахождением работы еще более драматичны для молодых женщин (в возрасте от 15 до 24 лет). Быть женщиной, да еще и молодой, может стать причиной для двойного источника дискриминации: представляется, что молодые женщины сталкиваются с максимальными трудностями при вхождении на рынок труда и сохранения рабочего места в периоды экономического спада. Показатели молодежной безработицы у обоих полов выше, чем показатели безработицы среди взрослого населения по всем регионам мира. И снова во всех регионах, кроме Восточной Азии и стран Африки, расположенных южнее Сахары, региональные уровни женской безработицы превышают мужскую. (Илл. 1).

---

<sup>7</sup> В настоящем разделе использованы данные публикации МОТ *Global Employment Trends for Women 2004*

**Рисунок 1**

**Мировой и региональный уровень безработицы с разбивкой по полам, 2003 г.**



Источник: МОТ, *Global Employment Trends Model*, 2003 г..

Важно отметить, что сами по себе показатели уровня безработицы представляют собой достаточно ограниченную характеристику ситуации на рынке труда; их не следует использовать изолированно от других индикаторов (таких как, например, доля занятого населения, статус занятости, отраслевая занятость, а также показатели заработной платы и доходов). Принятые во многих странах методики определения уровня безработицы не охватывают тех людей, кто желает работать, но не занимается ее активными поисками ввиду неверия в возможность найти, по причине ограниченной трудовой мобильности, наличия дискриминации или барьеров структурного, социального или культурного характера. Такие люди относятся к категории работников, потерявших мотивацию к трудоустройству, и большинство из них, как правило, женщины. Хотя информацию по этой категории встретить нелегко, изучение данных, имеющихся в промышленно развитых странах, показало, что в Австралии, Австрии, Бельгии, Германии, Греции, Нидерландах, Норвегии и Португалии женщины составляют примерно две трети от общего количества тех, кто утратил мотивацию на трудоустройство, а в Италии и Швейцарии доля женщин среди этой группы

безработных достигает почти 90 процентов.<sup>8</sup>

Как видим, интерпретация тенденции сокращения безработицы среди женщин требует осторожного подхода, поскольку она может вполне указывать на ситуацию, когда женщины приспосабливаются к ухудшающимся экономическим условиям, полностью уходя с рынка труда или соглашаясь хотя бы на укороченный рабочий день.

### **Позиция МОТ по вопросам расширения занятости**

МОТ признает необходимость стратегий борьбы с бедностью и расширения занятости, охватывающей все большее число женщин и мужчин. Одной из операционных задач МОТ является оказание содействия странам-членам организации, а также социальным партнерам в разработке и реализации программ расширения занятости, уделяя при этом особое внимание положению женщин. Через свою Целевую программу расширения занятости посредством развития малых предприятий (IFP/SEED), МОТ работает со своими партнерами над разработкой основ политики, способствующей через развитие малых предприятий созданию большего количества качественных рабочих мест для женщин и мужчин на равноправной основе, МОТ стремится создавать национальные программы действий по расширению занятости и снижению бедности в странах Африки. В странах Азии и Океании упор делается на повышение национального потенциала и возможностей удовлетворить потребность расширения продуктивной занятости путем реализации проектов «Начни свой бизнес/Совершенствуй свой бизнес».

Более подробную информацию можно найти на сайте <http://www.ilo.org/public/english/employment>

### ***Сеть занятости молодежи***

Сеть занятости молодежи (СЗМ) была создана в рамках Декларации тысячелетия, в которой главы государств и правительств решили «разработать и реализовать стратегии, способные повсеместно дать молодежи реальный шанс найти достойную и производительную работу». Занятость молодежи является не только неотъемлемой частью Декларации тысячелетия, но и представляет собой одно из ключевых средств достижения других Целей тысячелетия, в том числе и те задачи, которые связаны с сокращением бедности. Занятость молодежи – ключевая предпосылка решения широкого круга вопросов, относящихся к занятости и борьбе с бедностью.

---

<sup>8</sup> ОЭСР, *Employment Outlook*, 2003 г.

МОТ выделила помещения в своей штаб-квартире для Секретариата СЗМ, представляющего собой партнерство, образованное совместной работой ООН, Всемирного банка и МОТ по объединению усилий руководителей предприятий, представителей молодежных и общественных организаций, людей, ответственных за разработку политики в деле внедрения новаторских подходов к решению проблем молодежной занятости. Этот процесс поддержан специальной резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН о развитии молодежной занятости. Резолюция содержит призыв к государствам-членам ООН подготовить к марту 2004 года национальные обзоры о положении дел в области молодежной занятости и разработать соответствующие планы действий. МОТ, Секретариат ООН, Всемирный банк и другие специализированные учреждения системы ООН призваны оказать правительствам помощь в их усилиях в этом направлении.

В рамках СЗМ действует рабочая группа высокого уровня, состоящая из двенадцати экспертов и практиков в области молодежной занятости. Она создала набор рекомендаций по разработке политики, которые были обсуждены на сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2001 году. Эти рекомендации относятся к четырем основным и приоритетным направлениям глобальной политики, а именно: расширение возможностей трудоустройства, обеспечение равных возможностей, развитие предпринимательства и расширение занятости.

Азербайджан, Бразилия, Венгрия, Египет, Индонезия, Иран, Намибия, Сенегал и Шри-Ланка выступили в роли ведущих стран в этом процессе и испытательным полигоном для наиболее успешных форм и методов решения проблем молодежной занятости, источником апробированного опыта, который могли бы перенять другие страны.

### **Занятость по статусу**

Не существует единого и согласованного индикатора, позволяющего оценить условия занятости. Тем не менее, некоторое представление об этом может быть получено на основе анализа трех следующих показателей, а именно, статуса занятости, занятости по отраслям, а также показателей заработной платы и доходов. Предварительный анализ этих показателей говорит о том, что, несмотря на определенный прогресс, подтверждаемый ростом численности экономически активных женщин, он не всегда обязательно сопровождался расширением возможностей достойного труда для женщин.

По-прежнему семейные обязанности возлагаются в основном на женщин. Когда

они сочетают свои репродуктивные функции с производительным трудом, от них требуется самим искать гармоничное сочетание этих двух ролей. Конфликт «дом – работа», вероятно, является наиболее острым для женщин, занимающихся наемным трудом, менее заметна она у само-занятых и наименьшей – у неоплачиваемых работников, занятых домашним трудом (которые также считаются занятыми, согласно стандартному определению понятия занятости). К сожалению, даже многие страны с развитой экономикой не располагают полными данными относительно статуса занятости с разбивкой по полам. В тех случаях, когда такая информация имеется, данные говорят о том, что в беднейших районах мира доля работающих женщин, занятых выполнением домашних обязанностей, гораздо выше, а женщины с меньшей вероятностью становятся работниками, получающими жалованье или заработную плату. (Таблица 2).

**Таблица 2**

Статус занятости по отдельным странам, данные приведены за последний год, по которому имеется информация

Страна и год, за который имеются данные	Наемные работники		Работники, занятые домашним трудом		Самозанятые	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Бангладеш, 2000	8.3	15.2	73.2	10.1	11.0	49.8
Пакистан, 2000	33.1	36.0	50.1	16.7	16.8	47.3
Камбоджа, 2001	13.6	19.1	53.3	31.6	33.0	40.9
Таиланд, 2000	38.8	40.2	39.8	16.4	21.4	43.3
Зимбабве, 1999	22.0	50.8	Д/о	Д/о.	58.0	29.2
Западный берег и сектор Газа 2001	63.9	61.9	27.3	6.0	8.8	32.2
Йемен, 1999	13.8	50.7	0.3	0.3	63.4	49.0
Египет, 2000	57.2	60.6	26.0	8.2	16.8	31.1

Д/о. = Данные отсутствуют.

Источник: МОТ, *Key Indicators of the Labour Market*, 2003.

Ожидается, что эта тенденция сохранится в большинстве развивающихся стран. Во времена экономического кризиса или спада именно женщины в первую очередь покидают группу наемных работников. В дальнейшем с большой долей вероятности они вынужденно переходят в сектор неформальной экономики и трудятся в качестве самостоятельных работников или неоплачиваемых работников, занятых домашним трудом.

Даже среди работников по найму все большее число женщин оказывается среди работников с эпизодической или нетипичной занятостью. В то время как мужчин в большей вероятностью могут нанять на основные или постоянные должности с большей оплатой, женщинам, работающим по найму, все чаще достаются нестабильные, вспомогательные и менее престижные рабочие места, в том числе надомная, случайная или временная работа. Такие рабочие места обычно отличаются весьма низкой оплатой, непостоянным доходом, слабыми гарантиями на сохранение работы и дохода (а иногда и их полным отсутствием), а также отсутствием мер социальной защиты.

Как в официальной, так и в неформальной экономике, на долю женщин-предпринимателей приходится значительное число предприятий и соответственно весьма весомый вклад в развитие национальной экономики. Тем не менее во многих странах женщины на первоначальном этапе своего вхождения в бизнес сталкиваются с многочисленными препятствиями. Женщинам труднее получить доступ к финансированию, а когда им это удается, суммы получаемых ими кредитов меньше, чем у мужчин. Женщинам труднее стать членами бизнес-ассоциаций или объединений работодателей, зачастую при ведении дел им не хватает уверенности в своих силах и превалирует опасение, что они не будут серьезно восприняты окружающими.

### **Занятость по отраслям и секторам экономики**

Анализ отраслевых данных также показывает, что выполняемая женщинами работа чаще всего не связана с высоким статусом или большими перспективами роста. Доля женщин, занятых в сельскохозяйственном производстве в странах Азии, Африки южнее Сахары, Ближнего Востока и Северной Африки, а также в некоторых странах Латинской Америки и Карибского бассейна, выше и она особенно высока в странах с низким уровнем подушевого дохода. Во всех развивающихся странах в отраслях промышленного производства занято больше мужчин, чем женщин. При этом промышленное развитие в развивающихся странах происходит на основе приоритетного развития ориентированных на экспорт отраслей, которое характеризуется преимущественно женским трудом, в частности, в зонах обработки бесполого сырья на экспорт (Export Processing Zones). Такие зоны стали для женщин воротами, через которые они входят в официальную экономику с более высокими, чем в сельском хозяйстве и у домашней прислуги, заработками.

В сфере услуг женщины по-прежнему концентрируются в отраслях, традиционно ассоциирующихся с их гендерными ролями. Речь идет, в частности, о труде в общинах,

о социальных и индивидуальных услугах. Мужчины же преобладают в отраслях с более высокооплачиваемой работой – в финансах и бизнесе, в торговле недвижимостью.

### **Меры МОТ по расширению права голоса и представительства женщин**

В своей программной деятельности и проектах технического сотрудничества МОТ стремится расширить участие и представительство женщин во всех областях. МОТ продвигает стратегии, цель которых – поддержать женское предпринимательство, продемонстрировать принципы гендерного равенства в сфере бизнеса, показать преимущества участия и работы женщин на руководящих должностях в профсоюзах. МОТ также проводит информационно-разъяснительную работу, рассказывая о положении женщин, работающих в зонах обработки беспошлинного сырья на экспорт (Export Processing Zones), распространяя положительный опыт решения проблем, стоящих перед этой категорией работающих женщин. Кроме того, МОТ разработала ряд инструментов и информационных ресурсов, которые могут быть использованы для наращивания потенциала объединений трудящихся.<sup>9</sup>

### **Заработная плата и доходы<sup>10</sup>**

Дискриминация в оплате труда возникает в тех случаях, когда определяющим фактором при назначении заработной платы становятся не служебные обязанности, а половая принадлежность, цвет кожи или другие характеристики конкретного работника. Для достижения гендерного равенства исключительно важно искоренять дискриминацию в оплате труда. Как правило, повсюду женщинам платят меньше, чем мужчинам. Анализ данных по шести разным профессиональным группам показывает, что в большинстве стран женщины по-прежнему зарабатывают меньше мужчин, и разница в оплате составляет 10 и более процентов. В таких традиционно мужских профессиях, как сварщик, разница в оплате еще более значительна. В промышленно развитых странах зарплата женщин-сварщиков составляет в среднем 79 процентов от заработной платы сварщиков-мужчин, а в развивающихся странах эта разница еще выше. Гендерное равенство по-прежнему отсутствует даже в таких «женских»

---

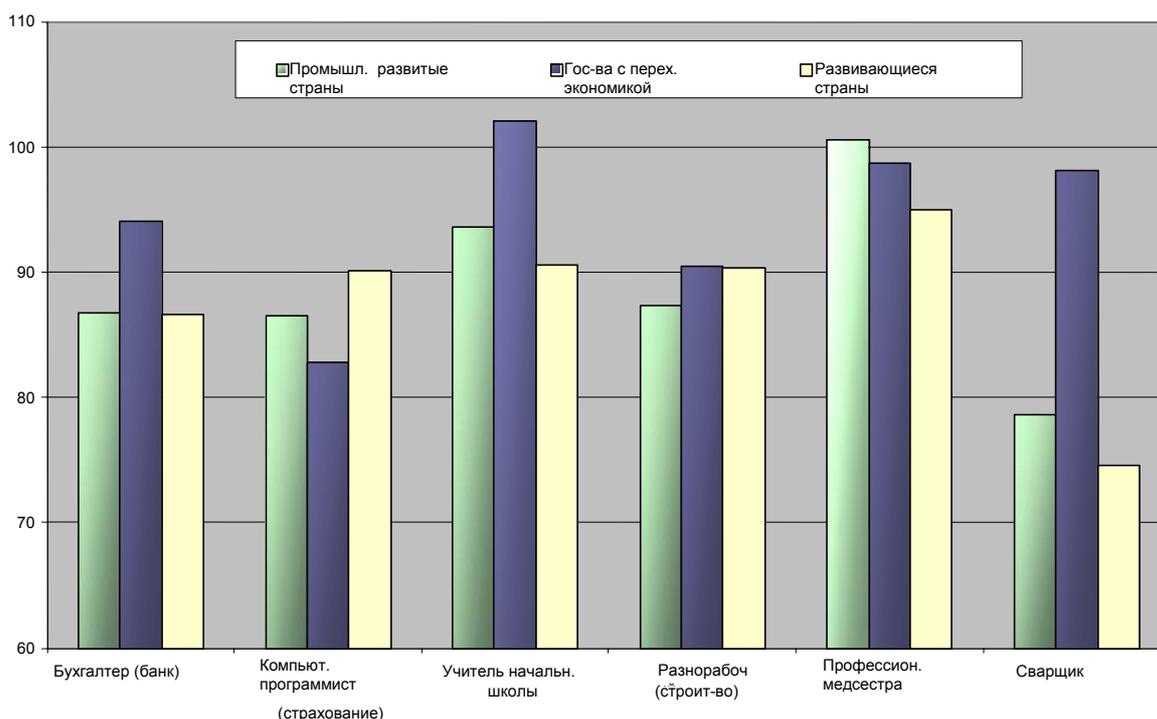
<sup>9</sup> These include: ILO, *Promoting Gender Equality: Resource Kit for Trade Unions*, 2002; ILO, *e.quality@work: Information Database on Equal Employment Opportunities for Women and Men* CD Rom, 2002. For further information, please see <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems>

<sup>10</sup> В настоящем разделе использованы данные публикации МОТ *Global Employment Trends for Women 2004*, а также *Time for Equality at Work*, 2003.

профессиях, как медсестра и учитель. В Сингапуре, например, мужчины-учителя начальной школы зарабатывают примерно на 6 процентов больше, чем женщины, а медбратья – на 21 процент больше, чем медсестры.

Широко распространено мнение о том, что главная причина гендерного неравенства доходов – более низкий уровень человеческого капитала среди женщин, а также характерные для них перерывы в карьере и профессиональной деятельности. Однако разрыв между мужчинами и женщинами в доступе к начальному и среднему образованию сокращается повсюду в мире (исключение составляют лишь некоторые государства Африки и Южной Азии), а по числу специалистов с высшим образованием женщины равны и даже превосходят мужчин. И, несмотря на все это, при равном образовании и профессиональном опыте женщины по-прежнему занимают более низко оплачиваемые должности.

**Рисунок 2 Средняя заработная плата/доходы женщин в отдельных профессиях как доля от заработной платы мужчин (последние доступные данные за год)**



*Примечание:* средние показатели, отраженные в данном графике, рассчитаны на основании средних показателей по странам, где доступны статистические данные, а именно: 12 промышленно развитых, 17 развивающихся стран и 7 государств с переходной экономикой.

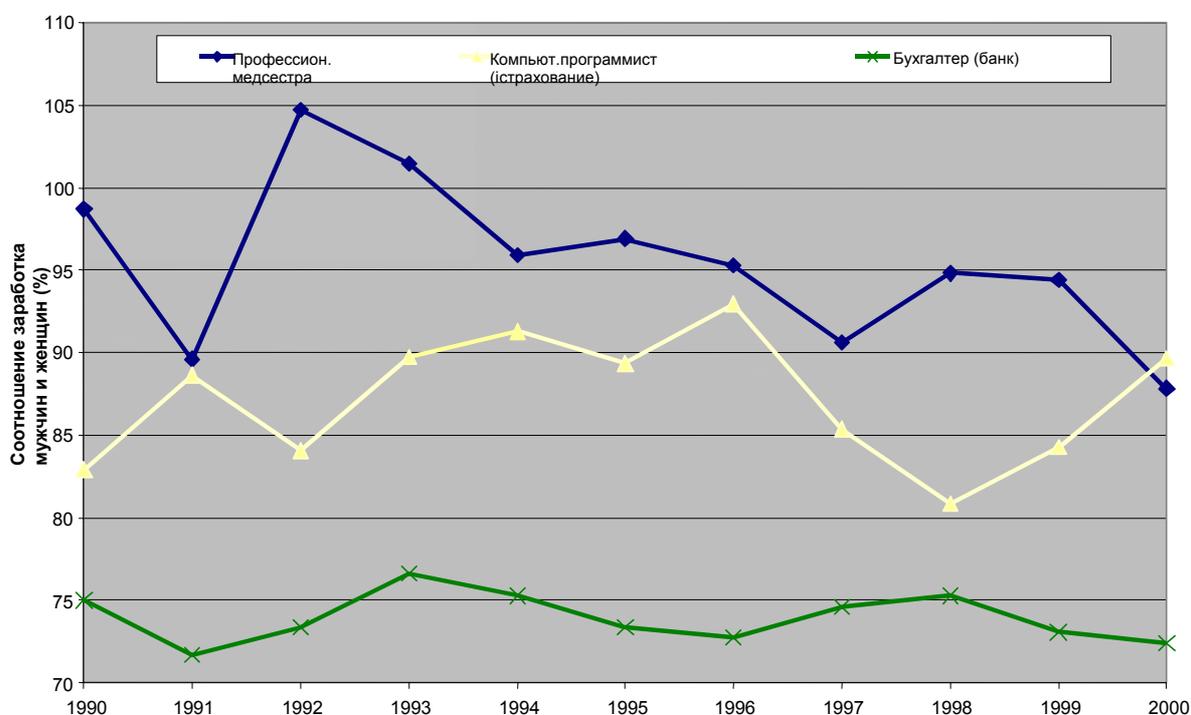
Источник: ILO, *Key Indicators of the Labour Market*, 2003.

Традиционно в странах с переходной экономикой отмечается больше равенства в оплате труда, чем в развитых или развивающихся странах, и в наши дни эта тенденция

сохраняется. Так, в условиях переходной экономики женщины-сварщики и женщины-учителя зарабатывают практически столько же (98 процентов от зарплаты мужчин), а медицинские сестры даже больше (на 2 процента), чем их коллеги-мужчины. Кроме того, меньшая разница в оплате труда зарегистрирована в странах, где на национальном уровне налажен процесс коллективных переговоров и где в целом осуществляется эгалитарная политика в области заработной платы (например, Австралия, Норвегия и Швеция).

**Рисунок 3**

**Доходы женщин в результате профессиональной деятельности как доля от доходов мужчин (США, 1990-2000гг.)**



Источник: МОТ, *Key Indicators of the Labour Market*, 2003 г.

Статистика свидетельствует, что в последние пятнадцать лет в группе стран ОЭСР разница в доходах мужчин и женщин в какой-то мере сокращалась. В 2003 году этот показатель в среднем по странам ОЭСР составил 18,6 процента – ниже, чем в 2002 году (19,2 процента).

### **Равенство в оплате труда мужчин и женщин в Латинской Америке**

В 90-е годы в странах Латинской Америки средние показатели в области равной оплаты труда мужчин и женщин постепенно выравнивались. В 15 государствах,

включенных в Таблицу 3, средняя относительная заработная плата работающих женщин в сравнении с заработной платой мужчин возросла с 56-88 процентов до 68-94 процентов. Во всех странах зафиксировано улучшение положения с оплатой труда женщин, в пяти государствах (Колумбия, Гондурас, Никарагуа, Парагвай и Перу) увеличение заработной платы перешагнуло десятипроцентную отметку, а в Парагвае оно было самым высоким - на 19 пунктов. В других странах (Чили, Эквадор, Сальвадор, Панама и Венесуэла) прогресс более скромнен – заработная плата женщин увеличилась не более чем на пять процентов. Имеющиеся данные не позволяют достоверно сравнить данные по странам, поскольку в некоторых из них статистика ограничена столицей, в других же доступны данные по всей экономике страны. Соответственно, к рейтингу в Таблице 3 следует относиться с долей осторожности.

По отдельным государствам Латинской Америки был осуществлен более детальный анализ заработной платы женщин в неформальном секторе. Здесь также было непросто сравнить положение в разных странах, и все же можно сказать, что межстрановая разница в оплате труда весьма значительна. Практически повсюду женщинам, работающим в качестве домашней прислуги, платят немного, но особенно трудно их положение в Бразилии и Чили, где они получают едва ли больше трети того, что в среднем зарабатывают женщины в целом по стране. Если же сравнить их заработную плату со средней оплатой труда мужчин, то мы получим всего 27 процентов для Бразилии и 29 процентов для Чили. Иная картина наблюдается в Аргентине, где женщины, работающие в качестве домашней прислуги, получают 71 процент от средней заработной платы женщин по стране и 67 процентов от средней заработной платы мужчин. В Бразилии, Чили и Мексике женщины, работающие в небольших фирмах (пять сотрудников и меньше), получают меньше мужчин, в Аргентине и Колумбии этот разрыв не столь велик. В целом в государствах Латинской Америки прослеживается общая тенденция к сокращению разницы в оплате труда мужчин и женщин, чему способствуют разнообразные схемы заработной платы и структуры занятости в различных секторах экономики и профессиональной деятельности.

**Таблица 3**

**Изменения в заработной плате женщин как доли от заработной платы мужчин: Латинская Америка, 90-е годы**

	Доля от заработной платы мужчин 1990-1994 (%)	Доля от заработной платы мужчин 1999-2000 (%)	Разница
Аргентина	88	94	+0.06
Колумбия	77	91	+0.14
Коста-Рика	81	90	+0.09
Панама	85	88	+0.03
Венесуэла	80	85	+0.05
Мексика	78	85	+0.07
Перу	72	84	+0.12
Уругвай	73	81	+0.08
Парагвай	59	78	+0.19
Чили	69	74	+0.05
Эквадор	73	74	+0.01
Бразилия	63	72	+0.09
Сальвадор	65	70	+0.05
Никарагуа	56	69	+0.13

Источник: МОТ, *Minimum wages and pay equity in Latin America*, 2003 г.

**Таблица 4**

**Доходы женщин на 1 доллар США дохода мужчин по отдельным странам, 2000 год**

	Промышленность и сфера услуг	Производство
Австралия	0.90	0.85
Азербайджан	0.53	данные отсутствуют
Бразилия	0.76	0.54
Чешская Республика	0.81	данные отсутствуют
Сальвадор	0.89	0.95
Эритрея	0.58	данные отсутствуют
Франция	0.81	0.79

Австралия	0.90	0.85
Азербайджан	0.53	данные отсутствуют
Бразилия	0.76	0.54
Чешская Республика	0.81	данные отсутствуют
Сальвадор	0.89	0.95
Эритрея	0.58	данные отсутствуют
Франция	0.81	0.79
Корея	0.62	0.56
Латвия	0.80	0.89
Малайзия	данные отсутствуют	0.58
Мексика	0.78	0.71
Мьянма	данные отсутствуют	0.96
Нидерланды	0.77	данные отсутствуют
Португалия	0.67	0.69
Шри Ланка	0.90	0.85
Швеция	данные отсутствуют	0.90
Великобритания	0.80	0.72

Источник: ЮНИФЕМ, *Progress of the World's Women*, 2000 г.

Данные Таблицы 4 показывают, что в промышленности и сфере услуг заработная плата женщин составляет от 53 до 90 процентов от заработной платы мужчин, а в производственном секторе - от 54 до 95 процентов. Во многих промышленно развитых и развивающихся странах переход женщин к более широкому спектру профессий и к более высоко оплачиваемому труду привел к росту доходов в верхней децильной группе работающих женщин по сравнению со средним заработком мужчин. В результате было достигнуто большее гендерное равенство, однако произошло это за счет увеличения разрыва в доходах между различными группами работающих женщин, ведь большинство из них по-прежнему занимают так называемые «женские» рабочие места с низким статусом и заработной платой. Разница в оплате труда особенно характерна для тех развивающихся стран, которые осуществляют ориентированную на экспорт индустриализацию и создают на своей территории зоны обработки беспошлинного сырья на экспорт (Export Processing Zones). Кроме того, разница в оплате труда мужчин и женщин, как правило, выше в странах, придерживающихся традиционного, неэгалитарного подхода к роли женщин на рынке труда (например, в Японии), или в тех государствах, где определение размера заработной платы децентрализовано, ориентировано на конкретную рыночную ситуацию и определяется путем коллективных переговоров на каждом конкретном предприятии (пример: США).

Казалось бы, в высококвалифицированных профессиях, где можно было бы ожидать объективного сравнения уровня образования и подготовки соискателей, разницы в оплате труда мужчин и женщин быть практически не должно. Однако этого не происходит: даже в этой группе профессий средняя заработная плата женщин по-прежнему составляет лишь 88 процентов от заработной платы мужчин. Одна из выявленных причин такой разницы – неумение женщин вести переговоры с работодателем и отстаивать свои профессиональные интересы.

### **Меры МОТ по обеспечению равенства в оплате труда**

Конвенция МОТ № 100 о равной оплате за труд равной ценности (1951 г.) содержит призыв к правительствам продвигать и обеспечивать претворение в жизнь «принципа равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности». На сегодняшний день конвенцию ратифицировало 161 государство-член МОТ, однако многое еще предстоит сделать в области практического осуществления положений конвенции. Более того, в 2004 году Международная конференция труда приняла резолюцию с призывом к правительствам предпринять ряд конкретных мер по преодолению разницы в оплате труда мужчин и женщин. Среди прочих мер резолюция предлагает трехсторонним партнерам МОТ (правительствам, объединениям работодателей и работников) провести переговоры о гендерно нейтральной оценке рабочих мест, о применении новых статистических показателей труда, а также о контроле за обеспечением равноправия мужчин и женщин на рабочих местах.

### **Пробиваясь через «стеклянный потолок»<sup>11</sup>**

Дискриминация на рынке труда по половому признаку существует практически повсеместно и на всех уровнях. Продвижение по-прежнему весьма неравномерно по всем трем основным и взаимосвязанным показателям: сохраняются и «стеклянный потолок» (ограничение доступа женщин к руководящим должностям), разница в оплате труда, а также так называемый «липкий пол» (использование женщин на самой низкооплачиваемой работе). Чем выше должность, тем более очевидно гендерное неравенство. Кроме того, по-прежнему не признается такой важный элемент, как неоплачиваемый домашний труд, которым заняты главным образом женщины. Макроэкономические показатели и сегодня не в состоянии отразить ту основополагающую экономическую роль, которую играет так называемая «работа по уходу».

---

<sup>11</sup> ILO, *Breaking through the Glass Ceiling – Women in Management*, Update 2004.

Несмотря на то, что доля женщин на руководящих должностях увеличивается, процесс этот идет медленно, неравномерно и временами не приносит желаемых результатов. С 2001 года общая ситуация с занятостью женщин не претерпела значительных изменений. В периоды с 1996 по 1999, по 2000 и по 2002 гг. доля женщин, работающих по специальности, увеличивалась лишь на 0,7 процента. А в ситуации, когда в 60 странах доля женщин среди работников высшего звена составляет от 20 до 40 процентов, становится очевидным, что они недостаточно представлены на руководящих должностях по сравнению с их долей в общей численности рабочей силы.

Что касается политической сферы, доля женщин в национальных парламентах все еще невелика и с 1999 по 2004 год увеличилась лишь с 13 до 15,6 процента. В последнее время, однако, они все чаще занимают традиционно «мужских» министерских постах, таких как министр иностранных дел, финансов, обороны.<sup>12</sup>

В 2000-2002 гг. наиболее высокой доля женщин, работающих по специальности, была в странах Восточной Европы и СНГ, и объясняется это главным образом политикой поддержки работающих матерей, которая в течение длительного времени осуществлялась в этих странах. В государствах Южной Азии и Ближнего Востока доля женщин, работающих по специальности, была значительно ниже – 30 и менее процентов.<sup>13</sup>

Статистические данные свидетельствуют, что в странах Северной и Южной Америки и Восточной Европы доля женщин на руководящих должностях, как правило, выше, чем в Восточной и Южной Азии и на Ближнем Востоке. И все же в тех отраслях, где преобладают женщины и где доля женщин-руководителей выше, на высшем уровне по-прежнему непропорционально много мужчин, а в традиционно «мужских» профессиях женщин-руководителей совсем мало.

Единственное исключение – высокая доля руководителей-женщин в юридической сфере в некоторых странах. В 2001-2003 гг. среди судей женщины составляли более 50 процентов в шести государствах Восточной Европы (Венгрия, Польша, Чешская Республика, Эстония, Хорватия и Литва) и 35 процентов судей высшей квалификации в Польше. В начале 2003 года из 18 судей, избранных в Международный уголовный суд (International Criminal Court - ICC), десять были женщины.

---

<sup>12</sup> База данных Международного парламентского союза. <http://www.ipu.org/parline-e/parlinesearch.asp>

<sup>13</sup> МОТ, *Key Indicators of the Labour Market*, 2003 г.

### **Действия МОТ по расширению возможностей трудоустройства и карьерного роста женщин**

Соответствующее образование и профессиональная подготовка – необходимые условия для продвижения женщин на профессиональные и руководящие посты. МОТ поддерживает программы профессиональной подготовки, в которых учитывается гендерный фактор. Некоторые из таких программ ориентированы исключительно на женщин, другие – на женщин и мужчин. Программы ставят целью расширить навыки работающих женщин с тем, чтобы они могли работать по специальности.

Деятельность МОТ в области защиты материнства, сочетания трудовых и семейных обязанностей, а также продолжительности рабочего дня выявила специфические потребности работающих мужчин и женщин, а также необходимость вносить соответствующие изменения в процесс и график работы. Осуществляются проекты технического сотрудничества, цель которых – расширить систему социального страхования с тем, чтобы обеспечить защиту материнства как для охваченных системой работающих женщин, так и для жен застрахованных работников-мужчин.

## **Занятость в неформальной экономике<sup>14</sup>**

Во многих странах неформальная экономика составляет значительную долю национальной экономики и рынка труда, играет важную роль в создании рабочих мест, в производстве и формировании доходов, особенно в развивающихся странах и государствах с переходной экономикой. Там, где высоки темпы роста населения или урбанизации, неформальная экономика, как правило, берет на себя большую часть прироста рабочей силы в городах. Неформальная занятость стала средством выживания в странах, где недостаточно развита система социальной защиты или где невысок уровень пенсий и заработной платы. Лишь по 17 странам у экспертов МОТ имеются достаточные статистические данные, позволяющие проследить эволюцию неформальной занятости с течением времени. Эти данные свидетельствуют, что в 90-е годы практически во всех случаях доля неформальной занятости в общей численности рабочих мест в конкретных видах экономической деятельности возросла. Расчеты показывают, что неформальная экономика вносит значительный вклад в валовый внутренний продукт, и доля ее варьируется от 27 процентов в Северной Африке, 29 процентов в Латинской Америке до 41 процента в странах южнее Сахары и в Азии.

На национальном уровне еще только начинают принимать международное определение неформальной экономики. Но уже имеется общее понимание того, что труд в условиях неформальной экономики – это работа вне законодательного и правового поля, а, значит, такие работники весьма уязвимы. Они имеют недостаточно или совсем не имеют социальной защиты, в лучшем случае имеют ограниченный доступ к государственной инфраструктуре и системе льгот. Те, кто трудится в неформальной экономике, редко объединяются в организации с тем, чтобы иметь эффективное представительство. У них недостаточное право голоса на рабочих местах или на социально-политической арене. Виды неформальной занятости в большинстве своем отличаются нестабильностью и слабой защищенностью, для некоторых из них характерна сверхурочная и временами крайне интенсивная работа при выполнении срочных заказов, за которой следуют периоды «затишья».

### **Определение неформальной экономики**

В резолюции о статистике в области занятости в неформальной экономике, принятой в 1993 году на 15-й Международной конференции статистиков труда, содержится определение неформальной экономики как подгруппы семейных предприятий (т.е.

---

<sup>14</sup> В настоящем разделе использованы данные публикации МОТ «Мужчины и женщины в неформальной экономике: статистический обзор» (*Women and men in the informal economy: A statistical picture*) 2002 г. <http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/menwomen.pdf>

изолированных предприятий, находящихся в собственности семьи), в число которых входят:

- неформальные самостоятельные предприятия, которые могут нанимать работников из числа членов семьи, а также время от времени работников со стороны;
- предприятия, принадлежащие предпринимателям-неформалам, которые на постоянной основе нанимают одного и более работников;

Последние должны отвечать одной из следующих характеристик: размер предприятия меньше, чем официально принятый уровень занятости; отсутствие у предприятия или его работников соответствующей регистрации. Неформальные самостоятельные предприятия должны отвечать лишь второму критерию (отсутствие регистрации).

В последние годы политические лидеры, общественные деятели и исследователи начали использовать термин «неформальная экономика» в более широком плане, включив него различные виды занятости, не вошедшие в определение неформального сектора, принятое Конференцией статистиков труда в 1993 году. Авторы новой концепции стремятся включить в определение весь неформальный сектор – как предприятия, так и трудовые отношения – в том виде, в каком они проявляются в условиях промышленно развитых, развивающихся стран и государств с переходной экономикой. При таком расширенном понимании к неформальной занятости относится любая оплачиваемая работа – как в виде самозанятости, так и в форме незарегистрированного наемного труда - которая не защищена действующим законодательством или административной практикой. Кроме того, по расширенному определению к неформальной занятости относятся и некоторые виды неоплачиваемого труда.

В 2003 году 17-я Международная конференция статистиков труда приняла руководство по определению неформальной экономики в статистике, которое дополняет резолюцию 15-й конференции. В дополнение к занятости в неформальном секторе 17-я конференция включила в определение следующие виды неформальной занятости: неформальный наемный труд на предприятиях формального сектора или семейных предприятиях, семейный труд на предприятиях формального сектора, а также производство товаров (например, сельскохозяйственной продукции) для собственных нужд.

Источники: МОТ, *Report of the 15<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians*, 1993; МОТ, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2002г. ; МОТ, *Statistical Definition of Informal Employment: Guidelines Endorsed by the 17<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians*, 2003г.

Имеется взаимосвязь - хотя и не прямая корреляция - между трудом в неформальной экономике и бедностью. Причины – пробелы в трудовом законодательстве и отсутствие

систем социальной защиты работников неформального сектора, а также тот факт, что заработок в неформальной экономике ниже, чем в формальной. Не подлежит сомнению то, что среди работников неформального сектора доля бедных выше, чем в формальном. Еще более очевидно то, что среди бедных, работающих в неформальной экономике, больше женщин, чем мужчин. Неформальная экономика зачастую рассматривается как способ выживания для женщин, исключенных из системы формальной занятости.

Как правило, к неформальной занятости в развивающихся странах в большей степени прибегают женщины, чем мужчины. При этом для женщин неформальная занятость зачастую становится единственным источником дохода в тех регионах, где культурные традиции запрещают им работу вне дома или в тех местах, где труд в установленные рабочие часы может помешать выполнению женщинами домашних обязанностей. Иная ситуация в странах Северной Африки, где в неформальной экономике заняты 43 процента работающих женщин, в развивающихся странах – 60 процентов и более (без учета сельскохозяйственного сектора). В государствах Африки южнее Сахары в неформальной экономике (без учета сельскохозяйственного сектора) трудится 84 процента работающих женщин (ср. с 63 процентами среди работающих мужчин). В Латинской Америке этот показатель составляет 58 процентов среди работающих женщин и 48 процентов среди работающих мужчин. В Азии доля работающих мужчин и женщин, занятых в неформальной экономике (без учета сельскохозяйственного сектора) приблизительно одинакова.

Женщины с большей долей вероятности могут вовлекаться в определенные виды неформальной экономической деятельности. Оценить их сложно, поскольку эти виды работы невидимы. Речь идет о производстве для собственного потребления, о неоплачиваемой и оплачиваемой работе по дому, о труде на малых предприятиях. Многие женщины заняты в сельском хозяйстве – секторе, который из практических соображений не учитывается при анализе неформального сектора. Статистика свидетельствует, что в Индии и Индонезии в неформальном секторе трудятся 9 из 10 работающих женщин (без учета сельскохозяйственного сектора), а в Бенине, Чаде и Мали доля работающих женщин в неформальном секторе (без учета сельскохозяйственного сектора) составляет более 95 процентов.

#### **Надомная работа**

Несмотря на неполноту официальной статистики, все же имеются свидетельства того, что работа на дому распространяется все более интенсивно, особенно среди женщин. Причина – все более активное использование в промышленности субконтрактов и передачи внешним партнерам некоторых видов работ, а также распространение

информационных и коммуникационных технологий. В Международной классификации статуса занятости 1993 года (International Classification of Status in Employment) надомные работники определяются как те, кто работает для нужд предприятия в качестве поставщиков товаров и услуг на основании предварительной договоренности с данным предприятием и чье место работы находится вне какого-либо из помещений предприятия.

Работающих на дому можно подразделить на наемных работников и самозанятых. Работа на дому способна дать женщинам дополнительную свободу в плане местонахождения рабочего места и гибкого графика, что позволяет успешно сочетать трудовые и семейные обязанности в соответствии с индивидуальными потребностями. В то же время растут опасения в связи с низким уровнем оплаты труда и отсутствием социальной защиты среди надомных работников. Кроме того, выражается озабоченность в связи с тем, что в результате надомной работы может возникнуть чувство изоляции и оторванности от карьерного роста.

Источник: МОТ, *Global Employment Trends for Women*, 2004 г.

### **Действия МОТ в отношении неформальной экономики**

Международная конференция труда (2002 год) приняла резолюцию с призывом обратить внимание на потребности работников и предприятий неформальной экономики, сделав упор на комплексный подход и учитывая перспективную задачу достижения достойного труда. Сегодня разрабатываются методы сбора и обмена положительным практическим и политическим опытом, накопленным МОТ в различных регионах мира.

МОТ взяла на себя обязательство расширять сферу действия системы социальной защиты и бороться с бедностью среди работников неформального сектора. Решение этих задач с учетом гендерного аспекта достигается с помощью программы «Гендерное равенство, бедность и занятость» (Gender, Poverty and Employment - GPE). Дополнительная информация содержится на сайте программы (<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/>).

Кроме того, МОТ расширяет сферу действия системы социальной защиты и борется с бедностью среди работников неформального сектора с помощью программы «Стратегии и методы борьбы с социальной исключенностью и бедностью» (Strategies

and Tools against Social Exclusion and Poverty)  
(<http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step/>).

С помощью программ технического сотрудничества, направленных на создание большего числа и более качественных рабочих мест для мужчин и женщин (ответ МОТ на Пекинскую платформу действий), МОТ оказала содействие ряду стран в организации доступа малообеспеченных женщин в странах Латинской Америки, Африки, Азии и Тихого океана к наемному труду и samozанятости. В Бангладеш, например, был осуществлен комплексный проект, направленный на помощь женщинам – владельцам микропредприятий, а также женщинам, работающим преимущественно в сельских районах, в доступе к достойной занятости и медицинским услугам. Цель проекта - улучшение условий их труда и продвижение основополагающих прав в сфере труда. (<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/>).

### **Женщины-трудовые мигранты** <sup>16</sup>

В мире насчитывается около 120 млн. трудящихся-мигрантов (с учетом членов их семей). Среди них число женщин практически равно числу мужчин. В 2000 году в общей численности трудящихся-мигрантов женщины составляли 51 процент в промышленно развитых странах и около 46 процентов в развивающихся странах.

Наиболее привлекательный регион для женщин-трудовых мигрантов – Западная Азия, а среди стран бассейна Тихого океана – Восточная и Юго-Восточная Азия. Начиная с 80-х годов число трудящихся-мигрантов в этих регионах неуклонно росло. К 2000 году доля женщин в общей численности трудящихся-мигрантов превысила долю мужчин. В то же время в Западной Азии 7,6 млн. женщин-трудовых мигрантов составляли, по оценкам, 48 процентов от общей численности этой группы работников.

В государствах Африки в последнее время наметилась тенденция феминизации миграции. В прошлом в поисках работы дом покидали мужчины, в наши дни все большее число женщин, стремясь к экономической независимости, уезжают сами. Сегодня женщины составляют половину от общей численности трудящихся мигрантов. Работая в качестве домашней прислуги или в бизнесе, они перемещаются не только по стране, но все чаще и за границу. Необходимо отметить, что среди женщин-трудовых мигрантов в Африке становится все больше высококвалифицированных специалистов.

---

<sup>16</sup> В настоящем разделе использованы данные публикации МОТ *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide*, 2003 г..

В некоторых частях мира развитие миграционной индустрии - частных агентств занятости, компаний по трудоустройству, кадровых агентств, а также самых разных легальных и нелегальных посредников – весьма способствовало росту женской трудовой миграции. Некоторые страны активно содействуют трудовой миграции своих граждан – мужчин и женщин - рассматривая ее как важный источник валютных поступлений. В то время как мужчины-мигранты выполняют разнообразную работу, женщины концентрируются в ограниченной группе профессий, которые зачастую ассоциируются с их традиционными гендерными ролями – домашней прислуги и работницы так называемой «индустрии развлечений». И хотя эти профессии необязательно связаны с эксплуатацией, сами обстоятельства работы зачастую делают людей весьма уязвимыми в плане насилия и эксплуатации. Кроме того, в процессе глобализации возникли новые, «женские» виды экономической деятельности, такие как коммерческие секс-услуги. Полагают, что торговля людьми в целях проституции и принудительного труда – один из наиболее интенсивно развивающихся видов международной криминальной деятельности.

В 2000 году в Гонконге насчитывалось более 202900 женщин-мигрантов, работавших в качестве домашней прислуги. С 1999 по июнь 2001 года из Индонезии выехали 691285 женщин (72 процента от общего числа трудящихся-мигрантов страны), чтобы работать главным образом в качестве домашней прислуги. В Малайзии в 2002 году были зарегистрированы 155 тысяч трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. В Италии 50 процентов домашней прислуги из числа трудящихся-мигрантов – выходцы не из стран Европейского Союза; по оценкам, во Франции более 50 процентов женщин-трудовых мигрантов работают в качестве домашней прислуги. Не существует полных статистических данных о численности женщин-мигрантов в так называемой «индустрии развлечений» или секс-услуг. Однако известно, что в 2000 году в Японию прибыли 103264 мигрантов для работы в «индустрии развлечений». Согласно официальным оценкам, с середины 90-х годов в Южную Корею в результате торговли людьми были ввезены до 5 тысяч женщин для работы в секс-индустрии, однако реальная цифра может быть значительно выше.

Мигранты – мужчины и женщины – зачастую используются в качестве трудового резерва, привлекаемого к работе в периоды нехватки рабочей силы и увольняемого, если возникают проблемы в сфере занятости. В некоторых частях мира женщины-мигранты, нередко наравне с мужчинами, стали основными кормильцами для своих семей и источником валютных переводов для стран гражданства. В 1999 году в Шри Ланке их денежные переводы на родину составили 62 процента от общего объема

личных переводов, равного 1 млн. долл. США, и более 50 процентов торгового баланса страны. Отъезд женщин-трудовых мигрантов, зачастую становившийся единственным способом выживания семьи, еще более активизировался в результате неудачных структурных реформ, экономических и финансовых кризисов, перехода к рыночной экономике, а также политических конфликтов на родине мигрантов. В этом контексте феминизация бедности и тот факт, что все большее число женщин становятся единственными кормильцами семьи, заставляет все большее число женщин пытаться счастья и искать работу и деньги за рубежом.

#### **4. Приверженность МОТ принципам гендерного равенства**

##### **Действия МОТ**

Программа деятельности МОТ на 2004-2005 гг. включает в себя ряд приоритетных гендерных вопросов в рамках четырех стратегических задач, затрагивающих права в сфере труда, занятость, социальную защиту и социальный диалог. Для выполнения этих задач крайне важен гендерный анализ и гендерные стратегии, с помощью которых преодолевается неравенство между мужчинами и женщинами.

МОТ заинтересована в наращивании потенциала своих трехсторонних партнеров – правительств, объединений работодателей и работников – с тем, чтобы они осуществляли эффективную политику и институциональные меры по продвижению гендерного равенства на национальном, субрегиональном и региональном уровне. Впервые равенство мужчин и женщин было названо одной из ключевых стратегических задач МОТ и тем самым был усилен интегрированный подход Организации к равенству мужчин и женщин в сфере труда. Политическая задача достижения гендерного равенства включает в себя создание устойчивой базы знаний по гендерным вопросам путем систематического сбора и анализа данных с разбивкой по полу.

Действия МОТ по продвижению позитивных изменений в политике, законодательстве, программах и организациях трехсторонних партнеров ставят целью значительно улучшить положение дел в области гендерного равенства в мире труда. Речь идет о наращивании потенциала правительств, объединений работодателей и работников с тем, чтобы они могли распространять гендерные знания через конференции, семинары и тренинги, чтобы трехсторонние партнеры могли планировать и осуществлять конкретные меры по продвижению равенства мужчин и женщин и включению гендерного компонента во все элементы своей работы.

## **Международные нормы и стандарты в сфере труда (Конвенции)**

МОТ осуществляет уникальную нормотворческую функцию. Каждая конвенция МОТ является юридическим инструментом. После ратификации правительством и вступления конвенции в силу государство обязано привести национальное законодательство и практику в соответствие с положениями конвенции., а также периодически отчитываться перед МОТ об осуществлении конвенции в законодательстве и практике.

Конвенции МОТ, направленные на продвижение гендерного равенства в сфере труда, формируют основу для всей деятельности Организации в этой области. Основные конвенции: Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении за труд равной ценности (1951г.), Конвенция МОТ № 111 о недискриминации в сфере труда и занятости (1958 г.), Конвенция МОТ № 156 о работниках с семейными обязанностями (1981 г.), Конвенция МОТ № 183 о защите материнства (2000 г.)

МОТ содействует ратификации этих конвенций, выбирая страны для проведения целевой информационно-разъяснительной работы, для организации исследований по проблемам труда и семьи, для оказания технической помощи и консультирования трехсторонних партнеров в процессе разработки и осуществления национальных планов действий и национального законодательства, а также для совместных с трехсторонними партнерами кампаний по улучшению условий труда и распространению защиты материнства на неформальный сектор.

## **Преодоление дефицита достойного труда**

Несмотря на успехи, достигнутые в расширении экономической активности женщин и увеличении их доли в общем объеме оплачиваемой занятости, женщины по-прежнему составляют большинство среди тех, кто живет в крайней бедности, как в развитых, так и в развивающихся странах. Как уже говорилось выше, во многих государствах достойный труд, то есть труд, осуществляемый в условиях свободы, равенства и уважения человеческого достоинства, распространен недостаточно и в наименьшей степени охватывает женщин. В бедных развивающихся странах женщины особенно отстают от мужчин в доступе к качественной занятости и доходам, в представительстве в объединениях работников, а также в предоставлении им основополагающих прав в сфере труда, таких как запрещение принудительного труда, свобода объединений в организации и искоренение детского труда.

Женщины составляют большинство в общей численности «работающих бедных» в мире – тех, кто работает, но не может вывести себя и свою семью из-за черты бедности,

составляющей 1 долл. США в день. По оценкам, в мире из 550 миллионов «работающих бедных» 330 миллионов – женщины. Если же прибавить к 330 миллионам 77,8 миллионов женщин-безработных, то станет очевидным, что для устранения дефицита достойного труда среди женщин необходимо по меньшей мере 400 миллионов достойных рабочих мест.

Неравенство между женщинами и мужчинами остается определяющим фактором в возникновении и сохранении глобальной бедности. Экономическое неблагополучие усугубляется дискриминационными гендерными отношениями, в результате чего женщины и мужчины в разной степени страдают от бедности. Женщинам труднее, чем мужчинам, выбраться из бедности. В то же время способность женщин – наемных работников, предпринимателей, миротворцев, помощников – приспособливаться к быстро меняющемуся рынку труда делает их незаменимыми партнерами в борьбе за достойный и равный труд.

Принятая ООН в 2000 году Декларация тысячелетия содержит призыв к государствам «способствовать равенству мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин как эффективным средствам борьбы с нищетой, голодом и болезнями и стимулирования развития, носящего подлинно устойчивый характер». Речь идет о третьей Цели тысячелетия в области развития: «Поощрять равенство мужчин и женщин и расширять возможности женщин». МОТ вносит особый вклад в достижение индикатора 11 третьей Цели тысячелетия: «Доля женщин, занятых наемным трудом в несельскохозяйственном секторе». Специалисты МОТ и другие эксперты в области статистики предлагают усовершенствовать этот показатель гендерного равенства в занятости, включив в него как формальную, так и неформальную занятость. Однако деятельность МОТ по продвижению равенства мужчин и женщин в сфере труда далеко не ограничивается этим исчисляемым показателем. МОТ работает и над качественными аспектами гендерного равенства в сфере труда, такими, как равное обращение, равенство в социальной защите и социальном диалоге.

### **Приверженность трехсторонних партнеров делу искоренения бедности**

МОТ признает важность продвижения гендерного равенства в борьбе за сокращение глобальной бедности и стремится к наращиванию потенциала трехсторонних партнеров в деле формирования национальной политики. По мере того как дискуссия переходит от выявления имеющихся проблем к возможным путям их решения, МОТ получает возможность поделиться информацией и своими идеями о том, как бороться с гендерным неравенством и бедностью на местном и национальном уровне. Основной вклад МОТ в этот процесс – техническая экспертиза и опыт, накопленный в ходе

обсуждения подобных проблем в других странах.

Обеспечение адекватного и достойного труда для женщин станет возможным лишь в том случае, если руководители государств не только поставят занятость в центр социальной и экономической политики, но и признают тот факт, что женщины на рынке труда испытывают больше проблем, чем мужчины. Если не добиться прогресса в выводе женщин из группы «работающих бедных», создавая для них возможности трудоустройства, производительной и достойно оплачиваемой работы в условиях свободы, безопасности и уважения человеческого достоинства, то в большинстве регионов мира не удастся выполнить Цель тысячелетия, поставленную ООН, и к 2015 году сократить бедность наполовину.

Многолетний опыт работы МОТ с национальными правительствами и местными администрациями, с объединениями работников и работодателей вооружил МОТ внушительным набором политических инструментов, призванных помочь сообществам преодолевать бедность.<sup>16</sup> Чтобы учесть в этой работе гендерный аспект, были сформулированы следующие рекомендации:

- i) создание достойной занятости и дохода как средство борьбы с бедностью должно занять центральное место в разработке макроэкономической политики и политики в области развития. Более того, для успеха программ борьбы с бедностью ключевую роль играет предоставление женщинам равного и лучшего доступа к занятости, к получению дохода и микрофинансированию на основе принципов прав человека. Поддержка женского предпринимательства – основная стратегия для расширения экономических возможностей женщин и их семей.
- ii) Сочетание оплачиваемой и неоплачиваемой домашней работы – ключевой вопрос в развитии женской занятости и расширении экономических возможностей женщин, особенно в странах, в наибольшей степени охваченных эпидемией ВИЧ/СПИД. Государствам необходимо принять конкретные специальные меры, чтобы поддержать тех, кто живет с ВИЧ/СПИД или затронут эпидемией. Государствам также следует признать в национальном законодательстве, политике и программах экономическую и социальную ценность неоплачиваемой домашней работы по уходу за членами семьи.
- iii) Гендерное равенство в сфере занятости и получение дохода должно быть четко

---

<sup>16</sup> МОТ, *Working out of Poverty*, 2003 г.

отражено в стратегиях сокращения бедности – ССБ (Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs), в национальных стратегиях борьбы с бедностью (НСББ), отчетах о выполнении Цели тысячелетия – ОЦТ (Millennium Development Goals Reports - MDGRs), совместных оценках агентствами ООН ситуации в стране – СО (Common Country Assessments - CCAs), а также в структурах ООН по содействию развитию - ССР (Development Assistance Frameworks - UNDAFs);

iv) Государствам необходимо осуществлять политику и программы для обеспечения равного доступа девушек и женщин к образованию и профессиональной подготовке, особенно с использованием информационных и коммуникационных технологий. Преодоление гендерных стереотипов в выборе профессии – весьма существенный момент, который имеет далеко идущие последствия и влияние на доступ женщин к достойной занятости и получению дохода.

v) С помощью своей трехсторонней структуры МОТ следует продолжать кампанию за искоренение дискриминации в занятости по половому признаку, в частности, путем ратификации и претворения в жизнь международных трудовых норм и стандартов. Участие различных отраслевых министерств, объединений работодателей и работников в СО, ССР, ССБ, ОЦТ – еще один путь интеграции принципов гендерного равенства и недискриминации в сфере занятости в национальные программы. Правительствам, объединениям работников и работодателей следует постоянно увеличивать представительства женщин на всех уровнях, а не только в трехсторонних организациях, и в том числе на руководящих должностях.