

**Комиссия по положению женщин****Шестьдесят первая сессия**

13–24 марта 2017 года

Пункт 3(а) предварительной повестки дня*

**Последующая деятельность по итогам четвертой
Всемирной конференции по положению женщин
и двадцать третьей специальной сессии Генеральной
Ассамблеи под названием «Женщины в 2000 году:
равенство между мужчинами и женщинами, развитие
и мир в XXI веке»: достижение стратегических целей
и деятельность в важнейших проблемных областях
и дальнейшие меры и инициативы****Расширение экономических прав и возможностей
женщин в контексте изменений в сфере труда****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

В настоящем докладе рассматривается вопрос о расширении экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда в то время, когда в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года международное сообщество взяло на себя беспрецедентное обязательство обеспечить гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. В докладе всесторонне рассматриваются основные взаимосвязи между вопросами, касающимися расширения экономических прав и возможностей женщин и их прав на достойную работу и полную и производительную занятость. В нем также рассматриваются препятствия, с которыми сталкиваются женщины при осуществлении своих прав на работу и в сфере труда, и предлагаются пути их устранения. В докладе анализируются возможности и вызовы в контексте расширения экономических прав и возможностей женщин, возникающие в результате усиления неформального характера и мобильности рабочей

* E/CN.6/2017/1.



силы и процесса развития технологических и цифровых средств, оказывающих преобразовательное воздействие на сферу труда. В докладе кратко излагаются стратегии и меры, направленные на решение гендерных проблем в сфере труда и обеспечение реализации прав и расширения экономических прав и возможностей женщин и предусматривающие повышение степени подотчетности, чтобы никто не остался без внимания. В заключительной части доклада содержатся рекомендации для рассмотрения Комиссией по положению женщин.

I. Введение

1. В соответствии со своей многолетней программой работы (2017–2019 годы) в 2017 году на ее шестьдесят первой сессии Комиссия по положению женщин рассмотрит приоритетную тему под названием «Расширение экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда». Настоящий доклад посвящен теме прав женщин на работу и в сфере труда, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и ряде конвенций Международной организации труда (МОТ).

2. Расширение экономических прав и возможностей женщин и реализация прав женщин на работу и в сфере труда являются необходимыми условиями для достижения целей Пекинской декларации и Платформы действий (см. E/CN.6/2015/3) и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Особенно актуальными являются цель 5 в области устойчивого развития (достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек) и цель 8 (содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех), а также цель 1 (ликвидация нищеты), цель 2 (продовольственная безопасность), цель 3 (обеспечение здорового образа жизни), цель 4 (обеспечение качественного образования) и цель 10 (снижение уровня неравенства). Шестидесятая сессия Комиссии по положению женщин приняла дорожную карту осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года с учетом гендерных аспектов, в которой особо отмечается значение доступа к достойной работе, полной и продуктивной занятости и принципа равной оплаты за труд равной ценности для расширения экономических возможностей женщин (см. E/2016/27-E/CN.6/2016/22). Эти обязательства также отражены в важных нормативных документах, принятых в последнее время, в том числе в Парижском соглашении под эгидой Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций по изменению климата (см. FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1), Нью-Йоркской декларации о беженцах и мигрантах (резолюция 71/1 Генеральной Ассамблеи) и новой программе развития городов (A/CONF.226/4).

3. Реализация мер по расширению экономических прав и возможностей женщин требует осуществления структурных преобразований. Речь идет о торговой политике и стратегиях финансовой глобализации, поскольку эти процессы, коренным образом преобразующие сферу труда, принесут благо женщинам и малоимущим трудящимся как в сельских, так и в городских районах. Для достижения этого необходимы макроэкономическая политика и политика на рынке труда, которые содействуют созданию достойных рабочих мест, направлены на защиту прав работников и обеспечивают прожиточный минимум. Нужно также использовать технологические инновации для ускорения темпов повышения уровня финансовой и цифровой интеграции женщин. И здесь необходимы политическая воля и партнерства, чтобы на практике осуществлять стратегии, которые способствуют учету аспектов гендерного равенства в деятельности учреждений и программ по вопросам трудовых отношений на местном, национальном и глобальном уровнях; обеспечивают работающим женщинам

социальную защиту и гарантированный доход; и признают, сокращают и перераспределяют неоплачиваемую работу по уходу, с тем чтобы женщины могли пользоваться экономическими возможностями и результатами на равной основе с мужчинами. В целях полного и ускоренного выполнения новых и существующих обязательств в плане расширения экономических прав и возможностей женщин и обеспечения достойной работы и полной и производительной занятости для женщин необходимо значительно нарастить объем финансирования из всех источников.

4. Настоящий доклад учитывает выводы совещания группы экспертов по теме «Расширение экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда», которое было проведено Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») при технической поддержке и сотрудничестве МОТ 26–28 сентября 2016 года в Женеве. В докладе также были использованы результаты последних исследований и данные, предоставленные учреждениями системы Организации Объединенных Наций и другими источниками, включая материалы Группы высокого уровня по расширению экономических возможностей женщин, учрежденной Генеральным секретарем (см. [A/71/311](#), пункт 10).

II. Изменения в сфере труда

5. В сфере труда наблюдаются существенные изменения, порождаемые инновациями, — особенно в области цифровых и информационно-коммуникационных технологий, — которые распространяются по всему миру через процесс глобализации. Сам масштаб, скорость и воздействие этого процесса носят беспрецедентный характер. Новые направления деятельности такие, как формирование экологичной экономики и разработка мер, направленных на смягчение последствий изменения климата и адаптацию к ним, открывают новые возможности для обеспечения женщин достойной работой. Между тем, технологические изменения могут иметь дезорганизующие или продуцируемые последствия для расширения экономических возможностей женщин. Например, в регионе Восточной Азии фирмы осваивают более капиталоемкие методы производства, поэтому там наблюдается такое явление как «дефеминизация» рабочей силы, особенно в обрабатывающей промышленности. В то время как общая доля женщин, работающих в этом секторе, значительно сократилась в период после 1995 года, они по-прежнему занимают связанные с более трудоемкими процессами рабочие места в текстильной, швейной и электронной отраслях. Однако эта ситуация может измениться, поскольку технологические достижения указывают на то, что внедрение роботизированных швейных машин — дело ближайшего будущего¹.

¹ D. Kucera and S. Tejani, “Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing”, *World Development*, vol. 64 (December 2014), pp. 569–582; United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 2015: Work for Human Development* (New York, 2015); World Economic Forum, *Global Challenge insight report, “The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution”* (Geneva, 2016).

6. На протяжении последних 20 лет участие женщин в мировой производственной деятельности, независимо от того, идет ли речь об экспортных отраслях промышленности или телефонных информационно-справочных центрах, нетрадиционных видах сельского хозяйства или глобальных процессах производственно-сбытовой кооперации, сопровождается ростом степени неформальности трудовых отношений. Несмотря на то, что все больше женщин занимаются оплачиваемым трудом как в сфере услуг, так и в сфере производства, увеличивая тем самым потенциал своей автономии и независимости во многих контекстах, наблюдается укоренение нищенского положения женщин. Эта ситуация обусловлена неустойчивым и неформальным характером работы, выполняемой женщинами в рамках глобальной экономики. С одной стороны, процесс глобализации вывел миллионы женщин на оплачиваемый рынок труда, а с другой, — воспроизвел различные формы гендерного неравенства, в результате чего женщинам была отведена низовая ниша в глобальную цепочку создания стоимости, для которой характерны самые низкооплачиваемые виды работ, сделанные формы оплаты труда, работа по субподрядам и незащищенные формы самозанятости и которая практически не предусматривает доступа к достойной работе и социальной защите².

7. Во многих странах проводимая макроэкономическая, торговая и финансовая политика номинально поддерживает более тесную интеграцию национальных экономик с глобальными рынками, однако ее приоритетами являются достижение баланса в бюджетно-финансовой сфере и ценовой стабильности, а не обеспечение роста и создание рабочих мест. Если новых рабочих мест создается мало, то женщины из малообеспеченных домохозяйств могут найти себе работу только в низкопроизводительных секторах, где заработки небольшие, отсутствуют гарантии занятости или безопасные условия труда. Принимаемые правительствами меры жесткой экономии и сокращения расходов государственного сектора в сочетании с приватизацией государственных компаний и социальных услуг приводят к сокращению занятости в государственном секторе во многих странах и негативно сказываются на уровне заработной платы и условиях труда. Это особенно актуально для женщин, поскольку государственный сектор исторически обеспечивал женщин большим количеством высококачественных рабочих мест².

8. Несмотря на то, что доступ к достойной, высококачественной и оплачиваемой работе имеет крайне большое значение для расширения экономических возможностей женщин, гендерные различия в сфере труда сохраняются и наблюдаются во всех регионах. Продуктивная занятость, достойная работа и предпринимательство обеспечивают женщинам более широкий доступ к ресурсам и возможность влиять на принятие решений в домохозяйстве и в обществе и экономике в целом. Расширение экономических возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда в огромной степени зависит от возможностей трудоустройства в частном и государственном секторах и условий оплачиваемого и неоплачиваемого труда. Несмотря на наличие некоторых позитивных тенденций в решении проблем гендерного неравенства и улучшения условий труда женщин в течение последних нескольких десятилетий, различные

² UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015).

формы гендерного неравенства присутствуют на рынках труда во всем мире и препятствуют расширению экономических возможностей женщин³. Их устранение требует принятия государственных мер, направленных на расширение возможностей и улучшение положения женщин в контексте изменений в сфере труда.

III. Различные формы гендерного неравенства в контексте изменений в сфере труда

9. Структурные диспропорции на пути к достижению гендерного равенства и ликвидации дискриминации по признаку пола существуют как в частном, так и в государственном секторах любой страны. В сфере труда они находят свое проявление в гендерных диспропорциях, обуславливающих дисбаланс на рынке труда и в оплате труда, профессиональную сегрегацию, неравные условия труда и существование бремени неоплачиваемой работы женщин по дому и уходу, и характерны как для формальной, так и неформальной экономики. Эти гендерные диспропорции являются результатом исторически сложившегося неравного статуса мужчин и женщин в домашнем хозяйстве и в экономике и обществе в целом; проводимой макроэкономической, фискальной, денежно-кредитной и торговой политики, имеющей дискриминационную направленность по признаку пола; принятия дискриминационных законодательных и социальных норм; и перекладывания на плечи женщин больше ответственности в вопросах совмещения работы и семейных обязанностей. В 155 из 173 стран существует хотя бы одно законодательное ограничение по признаку пола в отношении занятости и предпринимательской деятельности женщин⁴. Даже в тех случаях, когда законодательные нормы, стратегии и нормы трудового законодательства и защиты, учитывающие гендерные аспекты, приняты и действуют, добиться от государственных и частных работодателей соблюдения установленных требований и подотчетности и предоставления работающим женщинам доступа к средствам правовой защиты и правосудию — зачастую задача сложная. Эти проблемы еще больше обостряются во время конфликтов и в постконфликтный период, при работе с беженцами и в гуманитарных ситуациях, хотя именно в этих областях внимание к вопросам расширения экономических возможностей женщин далеко не на должном уровне.

10. Структурные диспропорции и дискриминация по признаку пола могут подпитывать многочисленные и пересекающиеся проявления неравенства, которые ведут к тому, что женщины и девочки подвергаются домогательствам, изоляции и насилию. В сфере труда вне зависимости от своего возраста, места нахождения, уровня дохода или социального статуса женщины сталкиваются со случаями насилия и домогательства. Насилие в отношении женщин является препятствием на пути к обеспечению гендерного равенства и расширения экономических возможностей для женщин, и его искоренение позволит женщинам диверсифицировать свои источники средств к существованию. Это явление

³ International Labour Organization (ILO), *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, 2016); United Nations, “World economic situation and prospects 2016” (New York, 2016); UN-Women, *Progress of the World’s Women 2015-2016*.

⁴ World Bank, *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal* (Washington, D.C., 2016).

может сдерживать развитие экономического и социального потенциала женщин, в том числе ограничивать их права на образование, свободу передвижения и работу. Оно оказывает серьезное воздействие на состояние их физического и психического здоровья и может привести к невыходу на работу без уважительной причины, неполучению повышения в должности и потере рабочего места. В результате существования дискриминационных социальных устоев и насилия в отношении женщин мировая экономика ежегодно теряет, по оценкам, около 12 трлн. долл. США. Насилие несет с собой высокие издержки для женщин, которые выражаются в утрате заработка и благополучия, лишает их возможности выражать свое мнение и участвовать в деятельности организаций работающих женщин и обостряет проблему гендерного неравенства. Меры по борьбе с экономическим насилием, которое может негативно влиять на выбор средств, с помощью которых женщины могли бы решать проблему насилия, действуют только в 79 из 173 стран. Положения, запрещающие сексуальное домогательство на рабочем месте, действуют в 114 странах⁴. Тем не менее несоответствия между существующими законами и положениями и их применением очевидны (см [A/71/219](#)).

А. Участие в трудовой деятельности и секторальная и профессиональная сегрегация

11. В последние два десятилетия участие в трудовой деятельности как женщин, так и мужчин уменьшилось, однако мировая доля участия женщин остается на более низком уровне, чем у мужчин. В период с 1995 по 2015 год глобальная доля участия женщин в трудовой деятельности сократилась с 52,4 процента до 49,6 процента, а мужчин — с 79,9 процента до 76,1 процента⁵. Между тем, глобальные усредненные показатели скрывают существенные различия между регионами. На Ближнем Востоке, в Северной Африке и Южной Азии работают менее одной трети женщин трудоспособного возраста, а в странах Африки к югу от Сахары и в Восточной Азии — почти две трети⁶.

12. Несмотря на некоторое увеличение доли участия в трудовой деятельности молодых женщин в некоторых регионах, показатели по молодым мужчинам и женщинам по-прежнему сильно разнятся. Это вызывает озабоченность, поскольку, согласно оценкам, общемировой уровень безработицы среди молодежи увеличится с 12,9 процента в 2015 году до 13,1 процента (71 миллиона человек) в 2016 и 2017 годах. В 2016 году доля участия молодых мужчин превышала долю участия молодых женщин (53,9 процента против 37,3 процента). Острая ситуация сложилась в Южной Азии, арабских государствах и Северной Африке, где показатели гендерного дисбаланса превышают 30 процентов. Мировые показатели безработицы среди молодых женщин выше, чем среди их сверстников мужского пола. В 2016 году среди трудоспособных молодых женщин безработными были 13,7 процента — на один процент больше, чем среди мужчин. Однако наиболее высокие показатели гендерного дисбаланса в контексте безработицы отмечаются в арабских государствах и в Северной Африке, где они вдвое превышают показатели других стран, несмотря на рост уровня

⁵ ILO, *Women at Work: Trends 2016*.

⁶ UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*.

образования молодых женщин в этих регионах. Это свидетельствует о том, что только с помощью образования и профессиональной подготовки преодолеть структурные диспропорции на пути к достижению гендерного равенства на рынках труда невозможно⁷.

13. В период с 1995 по 2015 год сектор услуг опередил сектор сельского хозяйства по численности занятых женщин и мужчин — около половины глобального трудоспособного населения (42,6 процента мужчин и 61,5 процента женщин). Наиболее резко увеличилась занятость женщин в секторе услуг в Восточной Азии — с 32,7 до 77,0 процента. В нем также занято большинство женщин в странах Северной Америки, Европейского Союза и Латинской Америки и Карибского бассейна. Условия труда в этом секторе, который охватывает информационно-коммуникационные технологии, розничную торговлю, канцелярское делопроизводство и услуги по уходу и персональные услуги, значительно различаются. Однако, несмотря на рост занятости в секторе услуг, большинство рабочих мест не относятся к категории высокотехнологичных рабочих мест. Женщины в основном по-прежнему выполняют низкооплачиваемую и неквалифицированную работу в условиях отсутствия гарантий занятости⁸.

14. Несмотря на сдвиги, происходящие в сфере услуг и в обрабатывающих отраслях промышленности, и сокращение вклада сельскохозяйственного сектора в экономику, занятость в сельском хозяйстве сохраняет свою актуальность для сельских женщин. В этом секторе продолжают работать четверть трудоспособных женщин, или более 40 процентов сельскохозяйственных работников во всем мире. Тем не менее в странах с доходом выше среднего доля женщин, занятых в сельском хозяйстве, составляет всего лишь 9,5 процента, а в странах с высоким уровнем дохода — 2,6 процента. Вместе с тем в Южной Азии и в странах Африки к югу от Сахары более 60 процентов всех трудоспособных женщин заняты в сельском хозяйстве, где они выполняют отнимающие много времени и трудоемкие, неформальные и плохо оплачиваемые виды работ. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, выполняющими одну и ту же работу, может достигать 40 процентов⁹.

15. Профессиональная сегрегация сохраняется во всех секторах, при этом женщины, как правило, заняты в самых низкоквалифицированных профессиональных категориях, их заработок ниже и они имеют меньше прав на социальное и пенсионное обеспечение. Изменения в технологиях, требующих использования более квалифицированной рабочей силы¹⁰, произошедшие в течение последних двух десятилетий, еще больше повысили степень профессиональной сегрегации, особенно в развитых и развивающихся странах. В период с

⁷ ILO, *World Employment and Social Outlook 2016. Trends for Youth* (Geneva, 2016).

⁸ ILO, *Women at Work: Trends 2016*; UNDP, *Human Development Report 2015: Work for Human Development*.

⁹ ILO, *Women at Work: Trends 2016*; Marzia Fontana and Cristina Paciello, *Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty — A Global Perspective* (Rome, 2010).

¹⁰ Изменения в технологиях, требующих использования более квалифицированной рабочей силы, представляют собой сдвиг в производственных технологиях в пользу квалифицированного труда, в отличие от неквалифицированного, и с этим связаны неравные условия оплаты труда.

1995 по 2015 год наиболее высокими темпами занятость росла в странах с развивающейся экономикой, где показатель занятости мужчин без учета уровня квалификации в абсолютном выражении (382 миллиона человек) в два раза превысил показатель занятости женщин (191 миллион человек), что отражает гендерный дисбаланс. В странах с развивающейся экономикой число женщин, занимающих высококвалифицированные рабочие места, росло быстрее, чем число мужчин. Это единственная группа стран, где гендерный дисбаланс в высококвалифицированной занятости сложился в пользу женщин¹¹.

16. Среди вариантов политики, которыми правительства могут воспользоваться для поощрения участия женщин в трудовой деятельности и предотвращения профессиональной сегрегации, можно отметить следующие: а) устранение правовых ограничений на участие женщин в экономической жизни; б) разработка стратегий, направленных на стимулирование экономической активности и повышение спроса на женский труд; в) инвестиции в государственные услуги в целях создания достойных рабочих мест в области здравоохранения, образования, охраны здоровья детей и пожилых людей, развития инфраструктуры, государственного управления и распространения сельскохозяйственных знаний; г) финансовые меры, не допускающие повышение ставок налогообложения работающих супружеских пар и устанавливающие налоговые льготы для работников с низким уровнем заработной платы, включая женщин; д) оказание женщинам помощи в получении образования и развитии навыков; и е) меры, предусматривающие предоставление по низким или субсидированным ценам качественных услуг по уходу за детьми, родительского отпуска и большей гибкости графиков работы, не прибегая к сокращению объема трудовых прав и прав на социальную защиту.

В. Ограничивающие предпринимательство среди женщин факторы

17. На долю занятости в малых и средних предприятиях приходится половина формальной занятости во всем мире, причем наибольшая доля занятости отмечается в развивающихся странах. Значительное внимание таким предприятиям уделяется с точки зрения потенциальных движущих факторов создания новых рабочих мест, в том числе в экологических секторах экономики, таких как устойчивая энергетика и климатически устойчивое сельское хозяйство. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в этих областях малые и средние предприятия играют важную роль, но ее значение и влияние до сих пор не определено. На долю принадлежащих женщинам предприятий приходится треть предприятий, ведущих свою деятельность в формальном секторе мировой экономики, однако в развивающихся странах и странах с формирующейся экономикой подавляющее большинство предприятий относится к категории микро- и малых предприятий с небольшим потенциалом роста. Женщины, работающие в семейных предприятиях, зачастую не считаются полными акционерами или не получают равное вознаграждение. Между тем, принадлежащие женщинам предприятия могут стать важными инструментами расширения экономических возможностей, реализация которых может увеличивать доход и со-

¹¹ ILO, *Women at Work: Trends 2016*.

действовать сокращению уровня бедности в домохозяйствах и обществе. Однако наличие дискриминационных социальных норм и семейные обязанности не позволяют женщинам даже приступить к организации своей предпринимательской деятельности. Необходимо разработать комплекс государственных мер, направленных на то, чтобы пересмотреть дискриминационные законы в области имущественных прав и наследования, препятствующие предпринимательской деятельности женщин, и облегчить женщинам доступ к рынкам, кредитам, финансовым услугам и продуктам, объектам инфраструктуры, услугам по закупкам и механизмам социальной защиты¹².

С. Гендерные диспропорции в оплате труда

18. Через 65 лет, когда 172 страны ратифицировали Конвенцию МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 100), в различных регионах и секторах по-прежнему повсеместно наблюдаются гендерные диспропорции в оплате труда. Несмотря на то, что во многих странах мира ситуация с обеспечением формальной занятости для женщин и повышением их уровня образования улучшилась — в некоторых случаях эти показатели выше, чем у мужчин — наличие гендерных диспропорций в оплате труда характерно для всех рынков труда. Этот гендерный дисбаланс в оплате труда, который определяется как разница между величиной средней заработной платы женщин по сравнению с мужчинами, является одной из основных причин общего исторического неравенства дохода между мужчинами и женщинами. С течением времени гендерный дисбаланс в оплате труда стал меньше, однако за труд равной ценности женщины по-прежнему систематически получают меньше, чем мужчины. В глобальном масштабе показатель гендерного дисбаланса в оплате труда оценивается в 23 процента; и хотя его величина меняется, он существует во всех странах¹³.

19. На каждом уровне образования женщины в среднем зарабатывают меньше, чем мужчины. В тех странах, где женщины главным образом заняты в неформальном секторе экономики, как и большинство работающих по найму женщин во всем мире, задача обеспечения равного вознаграждения является более сложной, так как требует распространения на работников неформального сектора статуса формальной занятости, а также мер социальной защиты¹⁴.

20. Различия в величине гендерного дисбаланса в оплате труда в разных странах обусловлены не темпами экономического роста или увеличением дохода на душу населения, а скорее политикой, предусматривающей более рав-

¹² Definitions and calculations of numbers of micro and small and medium-sized enterprises are varied and lack precision. International Finance Corporation, “IFC jobs study: assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction” (2013); Jan de Kok and others, *Is Small Still Beautiful? Literature Review of Recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation* (ILO and Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), 2013).

¹³ UN-Women, “Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change”, policy brief No. 6 (New York, 2015b); ILO, *Women at Work: Trends*.

¹⁴ UN-Women, “Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change”; ILO, *Women at Work: Trends 2016*.

номерное распределение между женщинами и мужчинами выгод от роста экономики. В одних странах увеличение минимальной заработной платы позволило сократить разницу в оплате труда мужчин и женщин. В других — были приняты законы, запрещающие дискриминацию женщин при приеме на работу, профессиональной подготовке и продвижении по службе, и отменены нормы, ограничивающие доступ женщин к определенным профессиям. К числу дополнительных мер относятся улучшение оценки труда женщин за счет укрепления нормативно-правовой базы (оценка должностных функций, прозрачность выплат и гендерный аудит оплаты труда), оказания содействия заключению коллективных трудовых договоров и повышения уровня занятости женщин в государственном секторе, для которого характерна более низкая разница в оплате труда мужчин и женщин, чем частном секторе¹⁵.

21. Одним из связанных, но отдельных вопросов, является вопрос о дисбалансе в оплате труда в период материнства, который определяется как разница в оплате труда матерей и женщин без детей-иждивенцев и матерей и отцов. Проблема «штрафа за материнство» является одним из препятствий на пути достижения равенства мужчин и женщин во всех странах, хотя имеющиеся данные указывают на то, что вопрос о нескорректированном дисбалансе в оплате труда в период материнства, как правило, более актуален для развивающихся, а не для развитых стран. «Штраф за материнство» ограничивает не только заработную плату и период времени, который женщины посвящают оплачиваемой работе, но и сокращает размер пенсии и способствует обнищанию в пожилом возрасте. Обычно величина гендерного дисбаланса в оплате труда у родителей выше, чем у работников, не являющихся таковыми; до 40–50 процентов величины гендерного дисбаланса в некоторых странах с высоким уровнем дохода можно отнести на счет выполнения родительских функций и супружества. В странах Африки к югу от Сахары и в Южной Азии для женщин, проживающих в домохозяйствах с детьми, гендерная разница в оплате труда составляет 31 и 35 процентов, соответственно, против 4 и 14 процентов для женщин, проживающих в домохозяйствах без детей¹⁶.

22. «Штраф за материнство» формирует реальные гендерные нормы, которые предусматривают отказ женщин от оплачиваемой работы и дохода при рождении ребенка и в период воспитания детей и освобождают мужчин от выполнения отцовских функций; иными словами, работающие мужчины с детьми обычно зарабатывают больше мужчин без детей — получают «надбавку за отцовство». Такие стереотипы также негативно сказываются на решениях, касающихся приема молодых женщин на работу, оплаты их труда и продвижения по службе, которые принимают работодатели, поскольку они сомневаются в том, что молодые женщины будут погружены в работу, учитывая их перспекти-

¹⁵ ILO, *Women at Work: Trends 2016*; UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016*; UN-Women, “Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change”; see also http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (accessed 14 November 2016).

¹⁶ Damian Grimshaw and Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series, No. 57 (Geneva, 2015); UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016*.

вы материнства¹⁷. Поэтому необходимо разработать поощрительные законы и программы, касающиеся приема молодых женщин на работу, оплаты их труда и продвижения по службе, родительского отпуска, качественных и доступных в финансовом отношении услуг по уходу за детьми, оплачиваемых больничных дней, и предусматривающие оказание работающим матерям поддержки в их усилиях, направленных на то, чтобы добиться равной оплаты за труд равной ценности. Решение проблем, связанных с гендерным дисбалансом в оплате труда и «штрафом за материнство», будет означать создание более равноправных, прозрачных и справедливых условий труда для всех на каждом рабочем месте.

D. Диспропорции в обеспечении социальной защиты

23. В мире 73 процента людей имеют частичный доступ к социальной защите или не имеют его совсем, причем большинство из них — это женщины. Женщины сталкиваются с гендерными барьерами в плане трудоустройства и гарантий их материального обеспечения, поскольку они меньше участвуют в трудовой деятельности, получают более низкую заработную плату и имеют ограниченный доступ к кредитам и активам по сравнению с мужчинами. Как следствие, женщины имеют меньше возможностей и прав по таким программам накопительной социальной защиты, как пенсии или пособия по безработице и даже медицинское страхование. В мире доля женщин пенсионного возраста, получающих пенсию, в среднем на 10,6 процентных пункта ниже, чем доля мужчин. Таким образом, укрепление систем социальной защиты в целях поддержки работающих, вышедших на пенсию и не получающих доход женщин и членов их семей становится решающим фактором ликвидации нищеты среди женщин и расширения их экономических прав и возможностей¹⁸.

24. Программы социальной защиты играют важнейшую роль в усилиях, направленных на сокращение бедности и неравенства, поддержку всеохватного роста и достижение гендерного равенства. Среди работников неформального сектора много женщин, которые могут временно оставить оплачиваемую работу на период ухода за детьми, престарелыми родителями и больными родственниками, осложняя себе тем самым доступ к социальной защите. Продуманные механизмы социальной защиты могут способствовать сокращению величины гендерного разрыва с точки зрения показателей бедности, расширению доступа женщин к источникам личного дохода и выживанию семей в трудной ситуации. В числе мер социальной защиты, принятых странами, можно отметить всеобщий охват медицинским обслуживанием, ненакопительное пенсионное обеспечение, предоставление декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком, базовое пособие на детей и программы общественных работ¹⁸.

¹⁷ Grimshaw and Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence (2015)*; UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016*.

¹⁸ UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016*; ILO, *Women at Work: Trends 2016*.

Е. Занятость в бытовой экономике

25. Женщины несут на своих плечах несоразмерное бремя неоплачиваемого труда, включая неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, который, как правило, не учитывается при расчете величины валового внутреннего продукта (ВВП). Общая стоимость неоплачиваемого труда по уходу за детьми и работы по дому составляет, по оценкам, от 10 до 39 процентов ВВП и может превосходить показатели производства, торговли, транспортных перевозок и других ключевых секторов. Неоплачиваемая работа по уходу и ведению домашнего хозяйства поддерживает экономику и нередко заменяет собой отсутствие государственных расходов на социальные услуги и инфраструктуру. По сути, это означает перераспределение ресурсов между женщинами и другими участниками экономической деятельности. С тем чтобы обеспечить учет и определить стоимость такой работы необходимо регулярно проводить в разных странах периодические обследования использования времени. Деагрегированные данные об использовании времени — в разбивке по признаку пола, уровню дохода, возрасту, месту нахождения и другим соответствующим критериям — могут использоваться для разработки программ в области расширения экономических прав и возможностей женщин. Программы, которые сокращают и перераспределяют бремя выполняемой женщинами и девочками неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства за счет обеспечения социальной защиты — уход за детьми и пожилыми членами семьи, всеобщее здравоохранение, родительский отпуск — и базовых инфраструктурных услуг — всеобщий доступ к питьевой воде и экологически чистые и современные технологии в области энергетики — могут способствовать созданию рабочих мест, расширению участия женщин в трудовой деятельности и увеличению числа девочек, закончивших школу¹⁸.

26. Рост оплачиваемого государственного и частного трудоустройства в бытовой экономике может внести значительный вклад в дело достижения гендерного равенства и расширения экономических прав и возможностей женщин. Качество услуг по уходу неразрывно связано с условиями труда предоставляющих их работников, будь то в государственном или частном секторе. Для бытовой экономики характерно отсутствие возможности получить достойную работу и трудовых прав, особенно это касается трудящихся-мигрантов, которые составляют значительную часть рабочей силы, а также проблема дефицита услуг по уходу как в странах происхождения, так и в принимающих странах. На глобальном уровне в целях эффективного обеспечения универсального охвата услугами здравоохранения дополнительно требуются еще 10,3 миллиона медицинских работников (врачей, медсестер и акушерок), прежде всего в странах Азии (7,1 миллиона) и Африки (2,8 миллиона). С тем чтобы добиться обеспечения к 2030 году всеобщего начального образования во всем мире необходимо дополнительно 27 миллионов учителей. Все это представляет собой еще одну хорошую возможность создать достойные, высококачественные

рабочие места для женщин в этих секторах, а также в системе предоставления услуг по уходу за пожилыми людьми и детьми¹⁹.

27. Данные одного из новых исследований говорят о том, что инвестиции в бытовую экономику в размере 2 процентов ВВП всего в семи странах позволят создать более 21 миллиона рабочих мест и решить в этих странах две задачи — обеспечить уход за пожилыми людьми и выйти из экономического застоя. Они показывают, что инвестирование в бытовую экономику позволит сократить разницу в оплате труда между женщинами и мужчинами, уменьшить общее неравенство и устранить барьеры, мешающие женщинам получить достойную работу. До 70 процентов созданных в результате прямых инвестиций рабочих мест предназначены для женщин, а мультипликационный эффект такого шага увеличит в некоторых странах занятость мужчин на 4 процента²⁰.

IV. Повышение степени неформальности и мобильности рабочей силы

28. Повышение степени неформальности и мобильности рабочей силы отражает изменения в сфере труда, произошедшие в результате глобализации и формирования взаимосвязанных глобальных производственно-сбытовых цепочек, технологических достижений, перевода производства в развивающихся странах и роста сектора услуг. За последние два десятилетия неформальная экономика заняла доминирующее положение в сфере труда как в развивающихся, так и в развитых странах, причем в этом секторе экономики во всех странах главным образом заняты женщины. Его участниками являются работники и работодатели на неформальных предприятиях, самостоятельные работники, а также работники формальных государственных, частных или некоммерческих предприятий и работники в домашних хозяйствах, не имеющие социальной защиты. Одной из отличительных характеристик неформальной занятости является отсутствие социальной защиты и трудовых прав, что представляет собой проблему для расширения экономических возможностей женщин²¹.

29. Неформальные работники вносят основной вклад в мировую экономику. Неформальная экономика охватывает более половины мировой рабочей силы, за исключением Восточной Европы и Центральной Азии, где этот показатель составляет около 10 процентов. В Южной Азии он составляет 82 процента; в Латинской Америке и Карибском бассейне — 51 процент; в Африке к югу от Сахары — 66 процентов; и на Ближнем Востоке и в Северной Африке —

¹⁹ Sarah Gammage and Natacha Stevanovic, “Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs?”, background paper prepared for UN-Women expert group meeting (Geneva, 2016); UN-Women, *Progress of the World’s Women 2015–2016*.

²⁰ International Trade Union Confederation, “Investing in the care economy: a gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries” (Brussels, 2016).

²¹ ILO and Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2nd ed. (Geneva, 2013); Joann Vanek and others, *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing working paper (statistics) No. 2, (April 2014).

45 процентов. В 2015 году, согласно оценкам, насчитывалось 586 миллионов женщин, работающих в качестве самозанятых работников или работников на семейных предприятиях. В Индии 120 миллионов женщин (около 95 процентов работающих и получающих оплату женщины) работают в неформальном секторе, а в Мексике — около 12 миллионов женщин (почти 60 процентов). Только на Ближнем Востоке и в Северной Африке неформальная занятость является более значимым источником трудоустройства мужчин (47 процентов), чем женщин (35 процентов), что отражает общую картину в регионе: представленность мужчин в любом секторе занятости выше, чем представленность женщин^{21, 22}.

30. В развитых странах явление неформальности не касается большинства работников, хотя нестандартные формы занятости, в частности работа по вызову и экономика свободного заработка²³, получают все большее распространение и значительная часть работников получают ограниченные выгоды и права на социальную защиту. Частичная занятость, являющаяся одной из нестандартных форм занятости, которая затрагивает женщин больше, чем мужчин, составляла в отдельных странах — членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) от 25 до 37 процентов, увеличившись в период после глобального финансового кризиса 2007–2008 годов. Работа неполный рабочий день часто называется в качестве одного из вариантов, который женщины выбирают, чтобы заняться выполнением домашних и семейных обязанностей. Тем не менее, выбор женщины в пользу неполного рабочего дня и сокращения заработка определяют социальные нормы, культурные ограничения и степень общественной поддержки в плане ухода за детьми и гарантий их материального обеспечения. Профессиональная сегрегация, в том числе стереотипные представления о неполной занятости как о «женском варианте работы», означает, что некоторые женщины, которые хотели бы работать полный рабочий день, могут получить работу только на неполный рабочий день²⁴.

31. Проблемы, с которыми женщины сталкиваются в формальной экономике, находят свое зеркальное отражение в неформальном секторе: профессиональная сегрегация, разница в оплате труда между мужчинами и женщинами, неравный доступ к ресурсам и социальной защите, несоразмерное бремя неоплачиваемого ухода за детьми и работа по дому, насилие и притеснения и даже наличие большего количества барьеров для организации своего дела и отстаи-

²² ILO, *Women at Work: Trends 2016*.

²³ Экономика свободного заработка предполагает использование «краудсорсинга» (под этим термином понимается организация работы группы людей над какой-нибудь задачей ради достижения общих целей) через интернет-платформы, которые связывают потенциальных клиентов и работников на глобальной основе, и «работу по вызову через приложения», через посредство которых фирмы направляют заказы на выполнение работ, таких как перевозки, канцелярские услуги, услуги по уборке и различные поручения, и осуществляют управленческие функции. Valerio De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the “Gig-Economy,”* Conditions of Work and Employment Series, No. 71, ILO (Geneva, 2016).

²⁴ Нестандартные формы занятости включают временную работу, неполный рабочий день и работу по вызову, а также многосторонние трудовые отношения. ILO and Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy* (2013); ILO, *Non-standard Employment around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva, 2016).

вания своих прав. Оплачиваемая домашняя работа, работа на дому, уличная торговля и сбор отходов — это все виды деятельности, где преобладают женщины, и они же, как правило, находятся в наиболее уязвимом положении и заняты в неформальном секторе, выполняя непостоянную работу. На долю женщин приходится более 80 процентов надомников (промышленные надомники), 30–90 процентов уличных торговцев и 83 процента от 53 миллионов домашних работников в мире. Во всем мире у 57 процентов домашних работников (29,7 миллиона человек) рабочее время не ограничено²⁵.

32. Согласно данным, имеющимся по 40 странам, в 2013 году в сфере производственно-сбытовой кооперации был занят, по оценкам, один из пяти человек (453 миллиона человек по сравнению с 296 миллионами в 1995 году), в том числе 190 миллионов женщин. В то время как интеграция развивающихся стран в глобальные производственно-сбытовые цепочки, возможно, открывает женщинам более широкие возможности для участия в трудовой деятельности и выполнения оплачиваемой работы, становится все более очевидным то, что предприятия, как правило, нанимают молодых женщин на малоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места, во многих случаях через субподрядные механизмы, с минимальной охраной труда и отсутствием служебных перспектив. Многие глобальные производственно-сбытовые цепочки стали прибыльными за счет расширения неформальной занятости, где нередко женщины работают сверхурочно за сдельную оплату труда. У трудящихся-женщин пожилого возраста или у женщин с более высокой квалификацией возможностей трудоустройства меньше²⁶.

33. За последние 25 лет число международных мигрантов значительно выросло, достигнув в 2015 году 244 миллионов человек, что представляет собой увеличение на 41 процент по сравнению с 2000 годом и более чем на 50 процентов по сравнению с 1990 годом. Почти три четверти мигрантов прибыли из развивающихся в развитые страны; это люди, которые находятся в поиске, среди прочего, экономических возможностей и защиты от политических и вооруженных конфликтов, последствий экологических катастроф и изменения климата. Несмотря на то, что чуть более половины из 150 миллионов рабочих-мигрантов в мире являются мужчинами, наблюдается заметная феминизация миграции, хотя, чтобы это утверждать, необходимы более точные данные в разбивке по признаку пола. Во всем мире показатели участия женщин-мигрантов в трудовой деятельности выше, чем у женщин, не меняющих место жительства, и они главным образом заняты в секторах услуг по уходу и обслуживанию в неформальной экономике, поскольку большинство из них не может получить доступ к формальным рынкам труда. Проблема плохих условий труда в неформальной экономике обостряется в результате проявлений трудовой дискриминации, сексизма, расизма и ксенофобии²⁷.

²⁵ ILO and Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy* (2013); Women in Informal Employment Globalizing and Organizing working paper (statistics) No. 2 (2014).

²⁶ ПРООН, «Доклад о развитии человеческого капитала», 2015 год.

²⁷ Организация Объединенных Наций, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Отдел народонаселения (2016 год). «Доклад о международной миграции 2015 года: основные моменты» (ST/ESA/SER.A/375).

34. Женщины-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, попадают в запутанные взаимосвязи «глобальных цепочек бытовой экономики», когда расширяющийся поток транснациональной миграции работников по уходу, вызванный проблемой дефицита этого вида услуг в развитых странах, одновременно создает аналогичную проблему в странах происхождения мигрантов, нередко в их собственных семьях²⁸. Поскольку спрос на работу по уходу в странах с более высоким уровнем дохода растет, серьезное беспокойство во всем мире вызывает большое число малообеспеченных женщин-мигрантов, которым предоставляется работа по дому и низкооплачиваемая работа в рамках производственно-сбытовых цепочек. Аналогичную озабоченность вызывает незаконный оборот такого труда; число молодых женщин, незаконно перемещенных через границу в результате принуждения и обмана, продолжает расти. Незарегистрированные и безнравственные посредники в трудоустройстве являются ключевыми участниками вызывающих вопросы схем найма в целях эксплуатации женщин-мигрантов, которые часто подвергаются насилию (см. [A/70/205](#)).

35. Подобно международной миграции миграция населения из сельских районов в города продолжает оставаться на высоком уровне, и она особенно высокая среди сельских женщин в странах с низким и средним уровнем дохода. В 2014 году более половины мирового населения проживало в городских районах, а к 2050 году эта цифра удвоится — почти до 6,4 миллиарда человек. Несмотря на то, что женщины-мигранты, как правило, выполняют низкооплачиваемую и непостоянную работу в неформальном секторе экономики, в частности работу по дому, жизнь в городе также может предоставить экономическую независимость и стать альтернативой ограничительным гендерным нормам²⁹. Необходимо принять меры, направленные на защиту неформальной занятости и повышение ее экономической значимости, например обеспечить правоприменение положений о минимальной заработной плате и других трудовых и социальных нормах в отношении женщин, работающих в неформальном секторе, в том числе женщин-мигрантов и лиц, работающих в качестве домашней прислуги, надомников и на малых предприятиях.

V. Оказывающие воздействие на сферу труда технологии

36. Технологические и цифровые разработки, например автоматизация процессов, искусственный интеллект, робототехника, трехмерная печать и возможность сетевого взаимодействия, преобразуют сферу труда. Технологические изменения могут иметь дезорганизирующие или продуктивные последствия. Они меняют процессы организации работы, производства и распределения таким образом, что роль работников сводится к выполнению функций сдельно работающего поставщика товаров или услуг, как это происходит в экономике свободного заработка. Технологические изменения, имеющие дезорганизирующие последствия, ограничивают возможности работников в плане отстаивания

²⁸ Gammage and Stevanovic, “Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs?” (2016).

²⁹ International Organization for Migration, *World Migration Report 2015. Migrants and Cities: New Partnerships to Manage Mobility* (Geneva, 2015).

своих интересов и их способность осуществлять права на коллективную организацию, вынуждают их нести издержки и риски, связанные с производством, и лишают возможности требовать от работодателей соблюдения базовых норм, касающихся трудовых прав и социальной защиты. И напротив, технологические изменения, имеющие продуктивные последствия, повышают производительность труда работников, улучшают результативность и уменьшают монотонность выполнения многих видов работ, в частности в сегменте неоплачиваемого труда. Полученные таким образом излишки средств можно инвестировать в трудоемкие виды занятости, в частности в бытовую экономику, устойчивое развитие сельского хозяйства и художественно-творческие ремесла, способствуя тем самым расширению экономических прав и возможностей женщин и повышению качества жизни³⁰.

37. Примером влияния цифровых технологий на развитие производства и торговли товарами и услугами на мировом уровне может служить увеличение до более чем 7 миллиардов числа абонентов мобильной телефонной связи, наличие смартфонов у 2,3 миллиарда человек и подключение к Интернету 3,2 миллиарда человек, включая 1,3 миллиарда женщин. Цифровые технологии способствовали также расширению доступа женщин и мужчин, работающих в различных секторах и имеющих различные уровни дохода, к банковским, финансовым и информационным услугам. Расширение возможностей для подключения к Интернету и доступа к мобильной телефонной связи стимулировал предпринимательскую деятельность женщин во многих странах, в том числе в экологичном и бытовом секторах экономики. Тем не менее гендерный разрыв существует и здесь: более 3 миллиардов человек в странах с низким и средним уровнем дохода, в том числе 1,7 миллиарда женщин, не имеют мобильных телефонов. Разница в показателях доступа мужчин и женщин к сети Интернет составляла в 2016 году по миру 12 процентов и 30,9 процента в наименее развитых странах³¹.

38. Несмотря на гендерное неравенство в доступе к каналам цифровой связи и в их использовании, эти технологии способствовали формированию новых форм деятельности. Благодаря цифровым технологиям, устраняющим географические барьеры, ни работодателям, ни работникам нет необходимости менять свое местонахождение или мигрировать. В контексте экономики свободного заработка это является примером «краудсорсинга», который функционирует через посредство интернет-платформ, связывающих фирмы с работниками, в перспективе на глобальном уровне. Платформы «краудсорсинга» работают на чрезвычайно высоких скоростях, сводя к минимуму операционные издержки и доводя до максимума степень гибкости и масштабируемости рабочей

³⁰ ILO, “Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all”, Future of Work Centenary Initiative Issue Note Series 1 (Geneva, 2016); Jayati Ghosh, The future of work, the care economy and globalization”, Laughlin Currie Memorial Lecture, National University of Colombia (2016).

³¹ International Telecommunication Union, *Measuring the Information Society Report 2016* (Geneva, 2016); GSMA Connected Women, *Bridging the gender gap: Mobile access and usage in low- and middle-income countries* (2015).

силы, что позволяет привлекать огромное число людей к выполнению тех или иных задач в конкретно определенные сроки³².

39. Подсчитать число участников экономики свободного заработка совсем не просто, но 11 основных платформ и приложений обеспечивают работой около 21 миллионов человек во всем мире. Данные показывают, что очень многие женщины участвуют в «краудсорсинге» и в предоставлении других электронных услуг. На одной из крупных платформ «краудсорсинга», базирующейся в Соединенных Штатах, 52 процента работников составляют мужчины и 48 процентов женщин; на одной из платформ «краудсорсинга», объединяющей 51 страну, занято больше мужчин, чем женщин; а из 5 миллионов участников «краудсорсинга» в Соединенном Королевстве доля женщин составляет 54 процента^{32,33}.

40. Большинство участников «краудсорсинга» считаются самозанятыми независимыми подрядчиками, которые принимают на себя все возможные риски и обязательства по сделкам с клиентами, но не имеют ни одного из преимуществ, связанных с основными правами в сфере труда, такими как минимальная заработная плата, социальное обеспечение, антидискриминационные законы, оплачиваемый больничный, праздничные дни и страхование на случай безработицы. Несмотря на то, что гибкий график работы или работа на дому были определены в качестве потенциальных преимуществ занятости, участники «краудсорсинга», как правило, работают сверхурочно и в неурочное время, чтобы заработать себе на жизнь. В экономике свободного заработка нормы в отношении охраны труда и занятости еще не выработаны, хотя обсуждение этих вопросов уже началось³⁴.

41. Проблема исчезновения рабочих мест вследствие технологических изменений и автоматизации является не только источником обеспокоенности, но и потенциальным фактором усиления неравенства — резкое увеличение числа работников с низким уровнем дохода и с нестабильными источниками средств к существованию, сжимающийся средний класс и огромные выгоды для тех, кто занимает верхнюю часть мировой шкалы доходов. Согласно прогнозам некоторых наблюдателей, по мере автоматизации низкоквалифицированного труда степень неравенства и поляризации рабочей силы будет только расти, причем эта тенденция затронет и рабочие места со средним уровнем квалификации. А это означает, что развитые страны могут потерять меньше рабочих мест, чем развивающиеся страны, где доминирует низкоквалифицированная рабочая сила. По некоторым оценкам, в крупнейших странах мира в течение следующих пяти лет под угрозой будут находиться более 7 миллионов рабочих мест, главным образом связанных с выполнением канцелярских и административных функций, обрабатывающей промышленностью и производством и

³² De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”*.

³³ Janine Berg, “Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers”, *Conditions of Work and Employment Series*, No. 74 (Geneva, ILO, 2016); Ursula Huws and Simon Joyce, “Size of the UK’s ‘gig economy’ revealed for the first time” (Foundation for European Progressive Studies and UNI Europa, 2016); UNDP, *Human Development Report 2015*.

³⁴ De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”*; ILO, “Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all” (2016).

здравоохранением (в результате внедрения телемедицины). Рост ожидается в таких областях, как компьютерные и математические науки, архитектура и инженерное дело. Предполагается, что большинство рабочих мест будет создано в отраслях информационных и коммуникационных технологий, оказания профессиональных услуг, средств массовой информации, развлечений и информатики³⁵.

42. При таком сценарии, если только не будут приняты соответствующие программы по найму, удержанию и продвижению по службе работников и выделены средства на обучение женщин новым профессиональным навыкам, они будут терять работу, так как у них меньше шансов найти работу в секторах, в которых внедрение новых технологий будет способствовать созданию новых рабочих мест, а это приведет к увеличению гендерного разрыва. Предполагается, что женщины будут терять пять рабочих мест на каждое полученное рабочее место, при этом аналогичный показатель для мужчин будет составлять три к одному. Относительно низкий уровень участия женщин в сфере науки, техники, инженерии и математики, где, как ожидается, будут создаваться рабочие места, означает, что женщины получают в указанных областях всего лишь одно рабочее место на 20 должностей, утраченных в других сферах деятельности, в то время как аналогичный показатель для мужчин будет составлять один к четырем³⁵.

43. Высокий уровень цифровой грамотности может помочь ликвидировать некоторые гендерные различия: если темпы, с которыми женщины становятся частыми пользователями цифровых технологий, удвоятся, достичь гендерного равенства на рабочем месте можно будет гораздо быстрее, чем в настоящее время прогнозируется. С учетом повышения уровня научно-технического и инженерно-математического образования женщин в некоторых странах женщины могут располагать значительными возможностями в глобальной рабочей силе. Хотя мужчины превосходят женщин в цифровой грамотности во всех странах, цифровой разрыв сокращается и свободное владение цифровыми технологиями может способствовать достижению как женщинами, так и мужчинами более высоких результатов в области образования и положения на рабочем месте³⁶. Все это — варианты системных действий, которые правительства могли бы рассмотреть наряду с действиями, направленными на решение возникших вследствие технологических изменений, имеющих дезорганизующие последствия, дилемм: проблемы потери рабочих мест и усиления гендерного неравенства и проблемы использования продуцируемых технологических изменений в интересах расширения экономических прав и возможностей женщин.

³⁵ World Economic Forum, Global Challenge insight report (2016); UBS, “Extreme automation and connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial Revolution”, UBS White Paper for the World Economic Forum Annual Meeting (2016).

³⁶ Julie Sweet, “Access to digital technology accelerates global gender equality”, *Harvard Business Review* (May 17, 2016).

VI. Коллективный голос женщин, руководство и принятие решений

44. Коллективный голос женщин и активное участие в управлении экономикой и процессах принятия решений имеют большое значение для формирования меняющейся сферы труда, которая необходима для достижения гендерного равенства и расширения экономических прав и возможностей женщин. Участие женщин в организациях работников, кооперативах, профсоюзах и группах самопомощи отвечает интересам работающих женщин. Объединение женщин в организации имеет решающее значение для отстаивания основных трудовых прав, обеспечения достойной работы и определения приоритетов политики. Правительства, будучи носителями обязанностей, должны отстаивать права женщин на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров. В рамках этого процесса трудящиеся женщины могут вести переговоры о сокращении гендерного разрыва в оплате труда, повышении заработной платы и пособий, а также об улучшении условий труда. Объединение женщин в организации помогает неформальным работникам получить признание и трудовые права и социальную защиту. В разных странах мира работники, работающие в качестве домашней прислуги, объединились в организации, чтобы отстаивать свое право создавать профсоюзы, работать установленное количество часов, получать минимальную заработную плату и оплачиваемые пособия. Между тем, во многих странах вследствие ограничений на свободу ассоциации, вывода работников из-под действия норм трудового законодательства, отказа вести коллективные переговоры с участием некоторых или всех работников, домогательств, угроз и насилия и сужения пространства для участия гражданского общества в публичных дебатах и процессах выработки политики право женщин на организацию находится под угрозой³⁷.

45. Программы трудоустройства, удержания и продвижения женщин помогают обеспечить гарантии заработка, профессиональный рост и развитие у женщин навыков руководства деятельностью государственных учреждений и частных организаций и фирм. И, несмотря на все это, гендерное равенство пока еще не достигнуто. Женщины недостаточно представлены на руководящих должностях в сфере труда и на руководящих должностях в профсоюзах, организациях работодателей и советах директоров компаний. Доля женщин среди главных должностных лиц крупнейших мировых корпораций составляет менее 5 процентов, а 30 процентов предприятий, принадлежащих женщинам, — это в основном малые и средние предприятия. Правительствам, работодателям и организациям работников надлежит выдвигать женщин на должности уровня принятия экономических решений и руководящие должности, разрабатывать политику учета гендерных аспектов и информационно-пропагандистские мероприятия и поддерживать объединение женщин в организации и ведение коллективных переговоров. И здесь ведущую роль могли бы сыграть трехсторонние соглашения между правительствами, работодателями и профсоюзами.

³⁷ Lisa McGowan and others, “Women’s Labor Rights and Economic Power, Now and in the Future”, background paper prepared for UN-Women expert group meeting (Geneva, 2016).

VII. Выводы и рекомендации

46. Расширение экономических прав и возможностей женщин имеет огромное значение для полного, эффективного и ускоренного осуществления Пекинской платформы действий и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Без этого глобальная экономика не будет в состоянии обеспечить всеохватный рост, который генерирует достойную работу для всех, искореняет бедность, способствует достижению равенства — прежде всего гендерного равенства — и улучшает благосостояние и повышает уровень жизни. Реализация женщинами своих экономических прав и возможностей, прав человека и трудовых прав — это и есть программа действий по достижению устойчивого развития в интересах людей, планеты и процветания, которая в равной степени несет блага работникам, занимающимся как оплачиваемым, так и неоплачиваемым трудом в формальном и неформальном секторах.

47. Преобразование сферы труда в интересах женщин диктует необходимость устранения структурных диспропорций, дискриминационных законов и социальных норм, с тем чтобы можно было создать равные экономические возможности и результаты. С тем чтобы учесть интересы каждого человека, социально-экономическая политика должна быть направлена на устранение неравенства и диспропорций, связанных с участием женщин в трудовой деятельности, предпринимательством, оплатой и условиями труда, социальной защитой и неоплачиваемым домашним трудом и работой по уходу, и на повышение уровня образования, профессиональной подготовки и квалификации женщин, чтобы они могли воспользоваться новыми возможностями, открывающимися в контексте меняющейся сферы труда. Местные и национальные органы власти должны уделять особое внимание положению женщин в странах с бурно развивающимся неформальным сектором экономики, охватывающим мигрантов. Поддержка организаций трудящихся женщин, кооперативов и профсоюзов способствует расширению экономических прав и возможностей и реализации трудовых прав женщин, а также участию женщин и женских организаций в публичных обсуждениях и формировании политики.

48. Все заинтересованные стороны должны обеспечивать, чтобы механизмы реализации, мониторинга и отчетности Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года систематически поддерживали расширение экономических прав и возможностей женщин и прав на работу и на рабочем месте, а также поощрять достойную работу и полную и производительную занятость для женщин на глобальном, региональном, национальном и местном уровнях. Система Организации Объединенных Наций должна оказывать государствам-членам поддержку в вопросах координации, оперативной деятельности и нормотворчества, особенно это касается Структуры «ООН-женщины», которая наделена мандатом на поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, и Международной организации труда (МОТ), которая наделена мандатом обеспечить достойную работу для всех и устанавливать международные трудовые стандарты.

49. С тем чтобы добиться расширения экономических прав и возможностей женщин и прав на работу и на рабочем месте в меняющемся мире труда женщин, Комиссия по положению женщин, возможно, пожелает призвать правительства и другие заинтересованные стороны принять следующие меры:

Укрепление нормативно-правовой базы для обеспечения полной занятости и достойной работы для всех женщин

a) добиться всеобщей ратификации без каких-либо оговорок и полного осуществления Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ;

b) нарастить потенциал и финансирование национальных механизмов обеспечения гендерного равенства в целях эффективной поддержки и мониторинга учета гендерных аспектов по всех программах, касающихся трудовых отношений и устойчивого развития, а также наладить сотрудничество с трудовыми учреждениями в целях их реализации;

c) усовершенствовать законы и нормативные рамки, которые запрещают дискриминацию в отношении женщин в том, что касается доступа на рынок труда и условий труда;

d) повысить эффективность соблюдения законов и норм трудовой политики на рабочих местах, которые запрещают дискриминацию при найме, удержании и продвижении женщин в государственном и частном секторах, а также обеспечить средства правовой защиты в случаях их нарушения;

e) проводить работу по ликвидации профессиональной сегрегации путем устранения дискриминационных социальных норм и поощрения равного участия женщин в сферах труда, образования и профессиональной подготовки, а также поощрять женщин к тому, чтобы они диверсифицировали свой выбор профессии и занимали рабочие места в новых областях и растущих секторах экономики;

f) проводить законодательные и административные реформы для обеспечения равного доступа женщин к производственным ресурсам и активам, таким как земля и другие формы собственности, кредитам, наследству, природным ресурсам и информационно-коммуникационным технологиям и контролю за ними;

g) повысить эффективность применения законов и стратегий, направленных на искоренение насилия и практики домогательств в отношении женщин на рабочем месте, и поддерживать развитие инструментария МОТ в целях выработки международного стандарта по борьбе с насилием и домогательствами в отношении женщин в сфере труда;

h) принимать специальные меры для обеспечения того, чтобы женщины, которые подвергаются множественным и пересекающимся формам неравенства, дискриминации и маргинализации, имели равные возможности для получения достойной, высококачественной работы в государственном и частном секторах;

Реализация экономической и социальной политики, направленной на расширение экономических прав и возможностей женщин

i) осуществлять практическую реализацию макроэкономической политики и реформ в целях создания рабочих мест и поощрения полной, равноправной и производительной занятости и достойной работы для женщин;

j) увеличить и довести до максимума адресное финансирование, чтобы ускорить достижение полного и равноправного участия женщин в сфере труда, за счет всех источников финансирования, в том числе внутренних ресурсов и официальной помощи в целях развития;

k) поддерживать создание достойных, качественных рабочих мест для женщин в бытовой экономике в государственном и частном секторах;

l) увеличить и изменить приоритеты бюджетных расходов на социальную защиту и учреждения по уходу, такие как дошкольные учреждения и учреждения здравоохранения, как средств решения проблемы «штрафа за материнство»;

m) осуществлять и обеспечивать применение законов и правил, которые поддерживают соблюдение принципа равной оплаты за труд равной ценности, в соответствии с международными трудовыми стандартами, такими как Конвенция МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 100), а также предоставлять средства правовой защиты;

n) проводить политику и принимать специальные меры по обеспечению равного представительства женщин в экономических структурах и институтах принятия решений, а также на предприятиях и в советах директоров;

o) устанавливать всеобщие минимальные уровни социальной защиты (см. Рекомендацию МОТ о минимальных уровнях социальной защиты 2012 года (№ 202)) в рамках национальных систем социальной защиты в целях обеспечения доступа к социальной защите для всех, в том числе работников неформального сектора экономики, и постепенно достичь более высоких уровней защиты в соответствии со стандартами МОТ о социальном обеспечении;

p) обеспечить, чтобы как женщины, так и мужчины имели возможность получать отпуск в связи с рождением и воспитанием ребенка и отпуск по уходу за ребенком и чтобы при использовании таких льгот они не подвергались никакой дискриминации (см. Конвенцию МОТ об охране материнства 2000 года (№ 183) и Конвенцию о трудящихся с семейными обязанностями 1981 года (№ 156));

q) принимать адресные меры, направленные на обеспечение признания, сокращения и перераспределения бремени неоплачиваемой работы по уходу, возложенного на женщин, за счет повышения гибкости графиков работы без сокращения объема их трудовых прав и прав на социальную защиту и предоставления инфраструктурных, технологических и государственных услуг, таких как доступные и качественные услуги по

уходу за детьми и услуги учреждений по уходу за детьми и другими иждивенцами;

г) систематически измерять и учитывать стоимость неоплачиваемого ухода за детьми и труда по дому при расчете ВВП и разработке экономической и социальной стратегий;

с) обеспечить в приоритетном порядке выход на рынок труда молодых женщин и их продвижение путем предоставления доступа к образованию и профессионально-технической подготовке, а также путем устранения барьеров, с которыми девочки и женщины сталкиваются в переходный период после окончания школы и до трудоустройства;

Решение проблемы растущей степени неформальности работы и мобильности трудящихся женщин

т) принять меры к тому, чтобы неформальная занятость женщин в контексте домашнего труда, надомного труда и труда на малых и средних предприятиях, включая индивидуальную трудовую деятельность и работу неполный рабочий день, стала более ценной с экономической точки зрения за счет расширения социальной защиты и повышения прожиточного минимума заработной платы, а также оказывать содействие переходу к формальной занятости в соответствии с рекомендацией МОТ о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 года (№ 204) и путем ратификации и осуществления Конвенции МОТ о домашних работниках 2011 года (№ 189);

и) принять национальную политику в области миграции, которая учитывает гендерную проблематику, отстаивает защиту трудовых прав и содействует обеспечению надежных и безопасных условий работы для женщин-мигрантов, регламентирует деятельность частных посредников и трудовых брокеров в контексте миграции, а также обеспечивает применение законов о борьбе с торговлей людьми;

v) укреплять взаимодействие по вопросам международной миграции и развития путем выработки политики в области обеспечения безопасной, упорядоченной и регулируемой миграции, которая поддерживает права человека женщин в контексте осуществления Нью-Йоркской декларации о беженцах и мигрантах (резолюция 71/1 Генеральной Ассамблеи);

w) улучшить сбор и анализ данных о неформальном секторе экономики в разбивке по признаку пола, уровню дохода, возрасту, расе, этнической принадлежности, миграционному статусу, инвалидности, географическому положению и другим соответствующим критериям, используя определение неформальности, принятое МОТ;

Использование изменений в результате развития цифровых технологий в целях расширения экономических прав и возможностей женщин

х) оказывать женщинам, особенно молодым женщинам, содействие в получении доступа к профессионально-технической подготовке в новых и формирующихся областях, особенно в области науки, техники, инженер-

ного дела, математики и цифровой грамотности, за счет расширения сферы образования и профессиональной подготовки;

у) обеспечить всеобщий дистанционный доступ для работающих женщин к навыкам, знаниям, информации и коммуникационным технологиям, которым они могли бы пользоваться независимо от своего уровня дохода, географического местонахождения и языка, а также расширить доступ женщин к широкополосной и сотовой связи;

z) поощрять продуцируемые технологические изменения в поддержку создания для женщин достойных, высококачественных рабочих мест в государственном и частном секторах в рамках экологичной экономики, особенно в области смягчения последствий изменения климата и адаптации к ним;

Укрепление коллективного голоса женщин, руководство и принятие решений

aa) защищать права на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров, с тем чтобы трудящиеся женщины, в том числе неформальные работники и трудовые мигранты, могли создавать организации и вступать в профсоюзы и участвовать в процессе принятия экономических решений и разработке политики для сферы труда;

bb) оказывать поддержку трехстороннему сотрудничеству между правительствами, работодателями и работающими женщинами и их организациями в целях предотвращения и устранения гендерного неравенства в сфере труда;

cc) поощрять лидерство женщин в профсоюзах и рабочих организациях и призывать всех лидеров профсоюзов эффективно представлять интересы трудящихся женщин;

Повышение роли частного сектора в деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин

dd) создать действенные механизмы обеспечения соблюдения установленных требований, которые обязывали бы частный сектор содействовать достижению гендерного равенства и расширению экономических прав и возможностей женщин, как это изложено в «Принципах расширения возможностей женщин»;

ee) увеличить долю торговли и закупок у принадлежащих женщинам предприятий и женских кооперативов как в государственном, так и частном секторах;

ff) систематически проводить гендерный анализ цепочек создания стоимости для целей разработки и осуществления стратегий, направленных на поощрение и защиту прав женщин и создание достойных условий труда в глобальных производственно-сбытовых цепочках.