

Международная конференция труда, 98-я сессия 2009 г.

Доклад VI

Гендерное равенство – основа достойного труда

Шестой пункт повестки дня

Международное бюро труда Женева

ISBN 978-92-2-420654-2
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2009

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

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

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте pubvente@ilo.org. Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сводное резюме	vii
Аббревиатуры	xi
Введение	1
Глава 1. Гендерное равенство и Программа достойного труда	9
1.1. Доступ к занятости	9
1.2. Доступ к социальной защите	13
1.3. Доступность социального диалога	15
1.4. Доступ к принципам и правам	17
1.5. Гендерная проблематика, МОТ и Организация Объединенных Наций	21
1.5.1. Инструментарий МОТ в рамках сотрудничества с Организацией Объединенных Наций	21
1.5.2. МОТ и межучрежденческая система	23
1.5.3. МОТ и страновые программы в рамках «Единства действий ООН»	25
1.5.4. Технические комитеты и договорные органы	26
Глава 2. Гендерное равенство и напряженность в глобализованном мире	29
2.1. Женщины, мужчины и бедность	29
2.2. Гендерное равенство и нынешний финансовый и экономический кризис	31
2.3. Климатические изменения	33
2.4. Гендерное равенство и демографическая ситуация	34
2.5. Достойный труд в жизненном цикле	37
2.6. Мужчины и гендерные отношения	39
2.7. Некоторые общие темы на протяжении всего жизненного цикла	40
2.7.1. Насилие в отношении женщин и девочек	40
2.7.2. Домашний труд	43
2.7.3. ВИЧ и СПИД	45
Глава 3. Материнство, здоровье новорожденных и работающие родители	47
3.1. Действия МОТ	52
3.1.1. Занятость	52
3.1.2. Социальная защита	53
3.1.3. Социальный диалог	59

3.1.4.	Принципы и права.....	61
3.2.	Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями	63
3.3.	Поступательность движения.....	64
Глава 4.	Благополучное детство для девочек и мальчиков.....	67
4.1.	Гендерное равенство и общее образование	67
4.2.	Девочки, мальчики и работа по дому	69
4.3.	Гендерное равенство и работающие дети	72
4.3.1.	Наихудшие формы детского труда.....	74
4.4.	Действия МОТ	77
4.4.1.	Занятость взрослого населения вместо детского труда	77
4.4.2.	Социальная защита	79
4.4.3.	Социальный диалог в защиту детей	81
4.4.4.	Принципы и права.....	82
4.5.	Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями	85
4.6.	Поступательность движения.....	87
Глава 5.	Гендер, молодежь и занятость	89
5.1.	Гендерные вопросы.....	91
5.1.1.	Гендер, молодежь и социальная стабильность	94
5.1.2.	Гендерные роли и участие женщин на рынке труда	95
5.1.3.	Профессиональная сегрегация и стереотипы.....	96
5.1.4.	Свободные экспортные зоны	97
5.2.	Действия МОТ	98
5.2.1.	Занятость.....	98
5.2.2.	Социальная защита	102
5.2.3.	Социальный диалог	107
5.2.4.	Принципы и права.....	109
5.3.	Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями	113
5.4.	Поступательность движения.....	114
Глава 6.	Работающие женщины и мужчины в зрелом возрасте.....	117
6.1.	Глобальные системы поставок	122
6.2.	Незащищенная занятость	124
6.3.	Нестандартные формы занятости.....	126
6.3.1.	Занятость на условиях неполного рабочего времени.....	127
6.3.2.	Неформальная экономика	128
6.3.3.	Надомный труд.....	130
6.4.	Предпринимательство.....	131
6.5.	Равная оплата труда	132
6.6.	Миграция	135

6.7.	Уход за нуждающимися в помощи.....	136
6.8.	Действия МОТ	142
6.8.1.	Занятость.....	142
6.8.2.	Социальная защита	144
6.8.3.	Социальный диалог	148
6.8.4.	Принципы и права.....	151
6.9.	Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями	158
6.10.	Поступательность движения.....	158
Глава 7.	Пожилые работники и жизнь в преклонном возрасте: права, рабочие места и социальное обеспечение	161
7.1.	Действия МОТ	167
7.1.1.	Занятость.....	167
7.1.2.	Социальная защита	169
7.1.3.	Социальный диалог	172
7.1.4.	Принципы и права.....	174
7.2.	Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями	175
7.3.	Поступательность движения.....	176
Глава 8.	Основные направления политики в рамках национальных и международных действий.....	179
8.1.	Использование механизмов социального диалога в целях обеспечения гендерного равенства	179
8.2.	Мужчины и женщины на руководящих должностях	181
8.3.	Совершенствование управления через гендерное равенство	182
8.4.	Что сработало и что требует дополнительного внимания	185
8.5.	Будущая деятельность	189
Вопросы, предлагаемые для обсуждения.....		193
Приложение		195

Сводное резюме

Настоящий доклад преследует три цели: обзор прогресса, достигнутого МОТ по оказанию содействия своим трехсторонним участникам во имя обеспечения гендерного равенства в сфере труда; освещение прилагаемых Организацией усилий к обеспечению соблюдения резолюций Международной конференции труда (МКТ) и решений Административного совета, касающихся содействия и всемерного учета аспектов гендерного равенства в Программе достойного труда; предоставление трехсторонним участникам базовой информации в целях определения стратегического курса будущей деятельности. В условиях сегодняшнего финансового и экономического кризиса особо важен анализ успешно проводимых инициатив. Кризис окажет серьезное воздействие как на женщин, так и на мужчин, и на их усилия, прилагаемые к тому, чтобы найти достойную работу и сохранить ее за собой, при этом под угрозой оказался прогресс, достигнутый трехсторонними участниками МОТ во всем мире. Пакеты мер по выходу из кризиса, которые, возможно, разработаны в слишком спешном порядке и без должного учета мнений социальных партнеров, могут непреднамеренно усилить существующую дискриминацию на рынке труда по признаку половой принадлежности.

В докладе указывается на необходимость активизации мер по искоренению дискриминации в сфере труда по признаку пола и заостряется внимание к практическим мерам МОТ во всех регионах. Подход МОТ построен на аргументе, основанном на защите прав и обеспечении экономической эффективности, что является стержнем мандата Организации; гендерное равенство в сфере труда – это не только вопрос о правах человека и справедливости в отношении работников, это также и здравый с точки зрения ведения бизнеса аргумент для работодателей и основной фактор обеспечения экономического роста и сокращения масштабов бедности на национальном уровне. Гарантия равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин, несмотря на сегодняшние условия кризиса, может стать лакмусовой бумажкой, которая позволит определить, заинтересованы ли государства-члены в большей согласованности своей экономической и социальной политики.

Равенство прав касается всей жизни человека. Женщины и мужчины с самого раннего возраста и вплоть до старости могут сталкиваться с различными проявлениями дискриминации по признаку пола, которая имеет четкие отличительные особенности, зависящие от периода в жизни человека. Все большее число правительств, а также социальных партнеров сегодня признают, что в условиях отсутствия исправительных мер скорее всего будут преумножаться и усиливаться неблагоприятные факторы с течением времени и на протяжении жизни поколений, что будет иметь негативные последствия для женщин, семей и общества.

Благополучное материнство и гарантированное медицинское обслуживание в целях обеспечения выживания матери и ребенка – это основа основ самой жизни матерей, младенцев, общин и народов. Это также стержневой элемент достойного труда и производительности женщин. Во всех регионах мира признается важность учета аспектов охраны материнства в социальной и экономической политике. Охрана материнства преследует две цели. Первое, она позволяет сохранить особые взаимоотношения и здоровье матери и новорожденного ребенка. Второе, она является мерой

обеспечения стабильности занятости, что жизненно необходимо для защиты беременных женщин и матерей. Беременность или материнство не должны использоваться в качестве оснований для дискриминации в отношении доступа к профессиональной подготовке, повышению квалификации и трудоустройства.

Вынужденный труд – это основное препятствие на пути обеспечения благополучного детства. Там где широко распространены бедность и дискриминационная практика, столь же часто используется детский труд. Дети могут быть спасены от бедности и экономической и социальной маргинализации благодаря образованию. Данные по широкому кругу стран свидетельствуют о том, что обучение девочек является одним из наиболее эффективных путей борьбы с бедностью. Получившие образование девочки, как правило, имеют более высокие доходы, став взрослыми, и могут строже следить за распределением ресурсов, позднее выходить замуж, иметь меньше и более здоровых детей и обладать большими правами принятия решений в рамках домохозяйства. Что весьма важно, они также имеют больше шансов дать образование собственным детям, тем самым повысив их заработки, избежав в будущем применения детского труда и разорвав порочный круг бедности.

Предстоит приложить большие усилия, чтобы избежать обострения проблем, связанных с растущей безработицей молодежи и работающей беднотой, которые вполне могут усилиться в условиях глобального финансового и экономического кризиса. Половая принадлежность человека не является показателем его компетенции и квалификации, а решение относительно найма, профессиональной подготовки и продвижения по службе молодых женщин и мужчин всегда должно приниматься с учетом их профессиональных навыков и конкретных потребностей рабочих мест. Сегодня широко признается, что долгосрочные инвестиции в человеческий капитал играют ключевую роль в повышении производительности и ускорении темпов экономического роста. Чрезвычайно важно добиться, чтобы юноши и девочки-подростки получали качественное формальное и неформальное образование. Молодые женщины и мужчины должны знать свои права, в том числе касающиеся свободы объединения и ведения коллективных переговоров как средства обеспечения достойного труда.

Безусловно, для взрослых мужчин и женщин трудной задачей остается получение достойной работы, материальное обеспечение своей семьи и забота о членах семьи, а также выполнение своих обязательств перед предприятиями, общинами и обществом. Женщины систематически сталкиваются с препятствиями практически во всех сферах трудовой деятельности в зависимости от: наличия у них оплачиваемой работы (на условиях полного или неполного рабочего времени); вида работы, которую они получают или из которой они вытесняются; наличия дополнительных доходов, как например уход за детьми; размеров их заработной платы, пособий и условий труда; их доступа к более высокооплачиваемым «мужским» профессиям; нестабильности их рабочих мест или предприятий; отсутствия у них прав на пенсионное обеспечение; отсутствия у них времени, ресурсов или информации, необходимой для обеспечения реализации своих прав. Изменения гендерного разделения труда в рамках домохозяйства и переход к более справедливому распределению обязанностей, а также инвестиции в трудосберегающие технологии могут иметь существенные последствия для производительности. Мужчины выигрывают в условиях, когда оба члена семьи или партнерства имеют доход за счет более сбалансированного сочетания производственных и семейных обязанностей, более тесных контактов с детьми и участия в семейной жизни, а также благодаря меньшей уязвимости перед экономическими потрясениями.

Долголетие является одним из наиболее положительных и важных демографических явлений последних десятилетий, и кардинальная политическая задача заключается в том, чтобы построить общество, пригодное для жизни людей всех возрастов. Старение населения и новые взаимоотношения между поколениями радикально изменяют человеческий ландшафт и характер достойного труда. МОТ подчеркивает,

что адекватная политика в сфере занятости, развитие людских ресурсов и непрерывное обучение – предопределяющие факторы максимального повышения потенциала пожилых женщин и мужчин. В рамках политики в сфере занятости, ориентированной на эту возрастную группу, важной особенностью является гендерное измерение трудового участия пожилых работников. Сокращение экономической активности женщин и их заработков означает, что в старости они неизбежно оказываются в экономически затрудненном положении. В том случае если более образованные женщины вступают на рынок труда в больших количествах и получают равную оплату за равноценный труд, они имеют возможность сами материально позаботиться о себе.

С точки зрения достижений, отмечаемых после проведения обсуждения соответствующего вопроса на сессии Международной конференции труда в 1985 году, всеобщее признание получило утверждение о том, что улучшилась ситуация с точки зрения политики и законодательных основ гендерного равенства в сфере труда и обеспечения исполнения законов. Независимо от того, идет ли речь о пересмотренных кодексах о труде, законах о равенстве или правах человека, либо самостоятельных законодательных актах о равной оплате труда, законодательные органы включают в них не только четкие положения о запрете дискриминации по признаку пола, но и упреждающие положения, нацеленные на обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере труда. Инициативы как государственных ведомств (органов регулирования вопросов труда, включая службы инспекции труда, трибуналы и суды по трудовым вопросам), так и частного сектора (корпоративная социальная ответственность (КСО), рамочные соглашения) осуществляют более строгий мониторинг применения законодательных актов и согласованных принципов. Во всех регионах мира углубилось осознание в обществе прав работников, касающихся равенства возможностей и обращения. В результате информационных кампаний и учебных курсов, проведенных в интересах трехсторонних участников, работающие мужчины и женщины и их организации были наделены полномочиями защищать собственные права.

Кроме того, многие правительства разработали и проводят активную политику в сфере рынка труда, в рамках которой рассматриваются аспекты гендерного неравенства в разрезе общей цели обеспечения экономического роста, ведущего к расширению занятости, и содействия жизнеспособным предприятиям. Экспертные знания и опыт МОТ позволили добиться некоторого улучшения ситуации с точки зрения наделения женщин экономическими правами благодаря исследовательским работам, услугам и информационно-пропагандистской деятельности в области непрерывного обучения и повышения квалификации, совершенствования предпринимательских навыков, а также доступу к системам микрофинансирования и кредитования.

В настоящем докладе представлен общий анализ усилий МОТ, направленных на повышение защиты работников и содействие принятию базового пакета мер социального обеспечения в интересах как женщин, так и мужчин. Нахождение технически выполнимых и финансово жизнеспособных путей расширения сферы охвата базового медицинского обслуживания, семейных пособий и пособий на детей, адресной поддержки доходов для малоимущих и безработных, а также пенсий по старости и инвалидности позволило бы создать минимальную «страховочную сетку» социальной защиты. Поскольку бедность имеет гендерное измерение, которое нельзя игнорировать, а плодами экономического роста так и не смогли воспользоваться неимущие слои, государственная политика, поощряющая справедливое перераспределение национальных ресурсов благодаря задействованию систем социального обеспечения, стала бы существенным вкладом в дело спасения неимущих от крайней нужды.

Действия МОТ в течение последнего десятилетия были также нацелены на наделение женщин правом голоса и придание зримости женщинам всех возрастов в сфере труда. Чтобы добиться реального прогресса в обеспечении гендерного равенства, чрезвычайно важно придерживаться принципов трипартизма и социального диалога.

Для совершенствования текущей практики потребуется расширить институциональный потенциал государств-членов, а также представительных организаций работодателей и работников и содействовать полноценному и последовательному социальному диалогу по проблемам гендерного равенства. Эти проблемы должны решаться не только национальными форумами по гендерным вопросам, хотя они и более чувствительны к проблемам, стоящим в сфере труда. Более серьезные решения проблем гендерного равенства в рамках своих программ и политики должны обеспечить национальные учреждения социального диалога, поскольку в них преобладают женщины.

На пути достижения гендерного равенства остаются препятствия, такие как недостатки проведения соответствующей национальной политики и правоприменения. Эти недочеты проявляются на самых различных уровнях: хотя все шире признается, что сбор и использование данных в разбивке по признаку пола является единственным прочным фундаментом точного анализа ситуации, а также планирования, мониторинга и оценки гендерно чувствительной стратегии, национальные возможности остаются ограниченными. Политика и программы в области развития должны подвергнуть сомнению стереотипные предположения относительно роли мужчин и женщин, которые принимают все более систематический характер. Необходимо проводить инициативные меры, такие как правовая защита интересов исторически ущемленных групп, информационно-пропагандистские мероприятия, касающиеся прав работников, повышение квалификации работников на протяжении всей их трудовой жизни и наделение женщин экономическими правами. Нуждаются в реформировании устаревшие системы, оказывающие воздействия на гендерно нейтральную оценку должностных обязанностей и функций в целях равной оплаты труда мужчин и женщин.

И опять-таки, благодаря применению механизмов социального диалога в целях обеспечения гендерного равенства можно влиять на политических руководителей. Во-первых, необходимо расширить участие и повысить статус женщин в процессе диалога. Во-вторых, следует решить задачу рассмотрения существа вопросов, включенных в повестку дня социального диалога сквозь призму гендерного равенства, с тем чтобы отразить изменяющийся характер рынков труда и механизмов функционирования сферы труда. В рамках более широкого контекста процесса развития МОТ тесно сотрудничает по проблемам гендерного равенства с Организацией Объединенных Наций и ее специализированными учреждениями в рамках оперативной модели «Единство действий» и реформы ООН.

В настоящем докладе перечислены приоритеты в *заключительных* разделах глав, посвященных жизненному циклу, и в последней главе, в которой рассматриваются основные политические ориентиры международных и национальных действий. Они могут послужить для трехсторонних участников руководством по реализации мер, нацеленных на содействие гендерному равенству на рабочем месте и при этом позволят предначертать стратегические пути будущей деятельности МОТ во время, когда Организация приближается к своему столетию.

Аббревиатуры

АКТЕМП	Бюро по деятельности в интересах работодателей
АКТРАВ	Бюро по деятельности в интересах работников
АПРТ	Активная политика в сфере рынка труда
АС	Африканский союз
АФР	Африканский форум развития
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ВАЙЗ	Совершенствование работы на малых предприятиях
ВВП	Валовой внутренний продукт
ВИНД	Методология совершенствования работы в области развития общин
ВИЧ	Вирус иммунодефицита человека
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ГПА	Программа по вопросам гендерного равенства, бедности и занятости
ГПЗ	Глобальная программа занятости
ГСЗ	Государственные службы занятости
ГС ООН	Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций
ГФП	Глобальные федерации профсоюзов
ДАНИДА	Датское агентство по международному развитию
ДКЭ	Доклад Комитета экспертов
ДМР	Департамент по международному развитию Соединенного Королевства
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН
ЕРС	Европейское региональное совещание
ЕС	Европейский союз
ЗОБ	Знай о бизнесе (проект МОТ)
ИКТ	Информационно-коммуникационная технология
ИПЕК	Международная программа МОТ по упразднению детского труда (также МОТ-ИПЕК)
ИТ	Информационная технология
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
КАРИКОМ	Карибское сообщество

КЛДЖ	Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин
КЛФДЖ	Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КОНПО	Коалиция НПО
КПЖ	Комиссия по положению женщин
КПР ООН	Комитет Организации Объединенных Наций по правам ребенка
КПРТ	Ключевые показатели рынка труда
КПЖ	Комиссия по положению женщин
КСР	Координационный совет руководителей системы ООН
КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (МОТ)
ЛЮТРЕНА	Проект МОТ по борьбе с торговлей детьми в Африке
МАП	Международная ассоциация просвещения
МБРР	Международный банк реконструкции и развития
МГКИ	Межправительственная группа по климатическим изменениям
МДТ	Мониторинг детского труда
МЕРКОСУР	Южноамериканский общий рынок
МИСТИ	Международный институт социально-трудовых исследований
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
МКТ	Международная конференция труда
МОМ	Международная организация по миграции
МОР	Международная организация работодателей
МОТ	Международная организация труда
МОТ/СПИД	Программа МОТ по ВИЧ/СПИДу и сфере труда
МПС	Межпарламентский союз
МСДЖРП	Международная сеть по делам женщин и равенству полов
МСОП	Международный союз охраны природы
МСП	Малые и средние предприятия
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр МОТ (Турин)
МЦПН	Международный центр по проблемам нищеты
МЭР	Местное экономическое развитие
НЕПАД	Новое партнерство в целях развития Африки
НИИСПР ООН	Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций
НПО	Неправительственные организации
НРБ	Навыки развития бизнеса
НССБ	Начинай и совершенствуй свой бизнес
ОАГ	Организация американских государств
ОБСВ	Обусловленные безвозмездные социальные выплаты

ОЖОСР	Организация женщин по окружающей среде и развитию
ООН	Организация Объединенных Наций
ОПЖ	Отдел по улучшению положения женщин
ОПШТ	Обследования по переходу от школьной скамьи к трудовой деятельности
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПЖГР	Предпринимательство женщин и гендерное равенство
ПЗМ	Программа по занятости молодежи
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ПРСР	Стратегические документы о сокращении масштабов бедности
ПСФ	Подразделение социального финансирования МОТ
РБАГ	Региональные бюро для Арабских государств
РБМ	Региональные бюро МОТ
РСР	Рамочные соглашения о партнерстве (МОТ)
САДК	Сообщество развития юга Африки
СГ ООН	Страновые группы Организации Объединенных Наций
СГА	Совместный гендерный аудит (МОТ)
СЗМ	Сеть по занятости молодежи
СПД-ПТ	Специальная программа действий МОТ – принудительный труд
СПИД	Синдром приобретенного иммунодефицита
СРБ	Субрегиональные бюро МОТ
СУ ООН	Статистическое управление Организации Объединенных Наций
СЭЗ	Свободные экспортные зоны
ТС	Техническое сотрудничество
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УКР	Методы управления, ориентированные на конечные результаты
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация
ЦРТ	Цели развития тысячелетия
ШАРС	Швейцарское агентство по вопросам развития и сотрудничества
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКОСОС	Экономический и социальный совет Организации Объединенных Наций
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЮНДАФ	Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития
ГРООН	Группа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЭЙДС	Совместная программа ООН по ВИЧ/СПИДу
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде

ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИФЕМ	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций по народонаселению

Введение

1. Обеспечение достойного труда является важнейшим фактором для женщин и мужчин, позволяющим им строить для себя, своих семей и своих сообществ более светлое будущее. Устойчивое развитие достигается благодаря вкладу как женщин, так и мужчин. Именно поэтому стержневыми элементами достойного труда являются социально выстроенные роли женщин и мужчин, биологические различия между мужчинами и женщинами, а также то, каким образом эти аспекты сопрягаются в сфере труда.¹ В Уставе МОТ предусмотрена необходимость обеспечения равенства на рабочих местах, и сегодня, в XXI столетии, МОТ продолжает добиваться претворения этой цели в жизнь. Это получило яркое подтверждение в знаковой Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (Декларация 2008 года), принятой на 97-й сессии Международной конференции труда (МКТ) в 2008 году. При весьма своевременном стечении обстоятельств вопрос «Гендерное равенство – основа достойного труда»² был отобран для общего обсуждения на сессии Международной конференции труда в 2009 году, когда МОТ будет праздновать свой 90-летний юбилей. Таким образом, настоящий доклад ориентирован на то, чтобы послужить основой для трехсторонних участников для начала диалога по этому актуальному вопросу, имеющему непосредственное отношение к сути четырех стратегических задач МОТ (занятость, социальная защита, социальный диалог и трипартизм и принципы и права). Основная посылка доклада заключается в том, что всем аспектам сферы труда и жизненному циклу человека присуще гендерное измерение. Эта посылка построена на исследованиях, анализе и правовой подоплеке четырех международных трудовых конвенций, которые признаются как ключевые конвенции, посвященные аспектам равенства: Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156) и Конвенции 2000 года об охране материнства (183).

2. Прошло уже более 20 лет после того, как вопрос о гендерном равенстве обсуждался на Международной конференции труда в ходе общей дискуссии; последний раз это произошло в 1985 году, когда рассматривался вопрос «Равенство возможностей и

¹ Роль женщин и мужчин определяется социальными группами и культурными традициями. В значительной степени их роли воздействуют на сферу труда и на условия, которые благодаря деятельности, выполнению заданий и ответственности воспринимаются как присущие мужчинам и женщинам. Такое разделение работников происходит с учетом таких признаков, как возраст, расовая и этническая принадлежность, религия и культура, и на это оказывается воздействие со стороны социально-экономических классов и политической среды. Такие разделения изменяются со временем. Биологические различия между мужчинами и женщинами происходят по причине их отличительных физиологических особенностей, таких как их скелетно-мышечное строение или их репродуктивные функции. Эти различия, безусловно, имеют отношение к сфере труда. МБТ: *ABC of women workers' rights and gender equality*, второе издание (Женева, 2007 г.), п. 89 ff.

² Этот пункт повестки дня был предложен Административным советом МБТ на его 298-й сессии (март 2007 г.) в документе «Повестка дня 98-й сессии (2009 г.) Международной конференции труда» (GB.298/2, п. 75 б)). Административный совет МБТ принял решение остановить свой выбор на этом пункте повестки дня, на что указывается в протоколах 298-й сессии (GB.298/PV, п. 57 ii)).

обращения для мужчин и женщин в сфере занятости».³ Как показано в таблице 1, за последние два десятилетия отмечались многие позитивные сдвиги с точки зрения гендерного равенства во всех странах мира. При этом многие проблемы, связанные с гендерным равенством не получали адекватного освещения на протяжении многих лет и серьезные недочеты, которые отмечались в Докладе 1985 года, по-прежнему существуют и сегодня во многих регионах. Во времена кризисов, таких как сегодняшний финансовый и экономический спад, непрочные завоевания могут быть утрачены. После десятилетий национальных и международных усилий, направленных на обеспечение гендерного равенства, досадная реальность сегодняшнего дня заключается в том, что по-прежнему отмечаются проявления дискриминации.

3. Одна из областей, в которой, безусловно, был достигнут прогресс – это уровень и интенсивность дискуссий по проблемам гендерного равенства в самой МОТ. Рассмотрение этой проблемы в качестве актуального и разностороннего вопроса придало заметный импульс процессу учета гендерных аспектов во всей деятельности МОТ. Это объясняется более глубоким пониманием гендерных вопросов в МБТ в результате широкой поддержки со стороны высшего эшелона органов управления. Верность МОТ применению научно обоснованных подходов, несмотря на скудность данных, ее содействие ключевым конвенциями, посвященным проблемам равенства, и ее консультативные услуги трехсторонним участникам относительно политических и правовых рамок, обеспечивающих равенство, позволили добиться за последние десятилетия заметного прогресса. Попытки рассматривать проблемы занятости и социальной защиты, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, сквозь призму гендерной тематики привели не только к упрочению внутреннего потенциала Организации, но и к более тесным взаимосвязям с трехсторонними участниками. Международный учебный центр МОТ в Турине (МУЦ-МОТ) на протяжении более двух десятилетий занимался подготовкой и проведением учебных программ по гендерной проблематике в интересах трехсторонних участников МОТ, агентств по вопросам развития и других заинтересованных сторон. Специалисты МБТ проводили научные обследования и первичные исследования по широкому кругу вопросов, связанных с гендерным равенством в сфере труда.⁴ Приверженность основных доноров МОТ вопросам гендерного равенства позволила расширить проекты и программы в области технического сотрудничества, не ограничиваясь лишь чисто женскими целями, и применять подход, предусматривающий последствия для обоих полов. Это нашло отражение в решении Административного совета, касающегося всеобъемлющего учета гендерных аспектов в области технического сотрудничества в 2005 году.⁵ Важность социального диалога в области обеспечения решения проблем гендерного равенства не только признается, но и учитывается при выборе средств для достижения конечных результатов деятельности МОТ. Общее обсуждение 2009 года открывает своевременную возможность перейти от дискуссий к практическим действиям и направлять дальнейшие усилия Организации на содействие гендерному равенству.⁶

³ МБТ: *Равенство возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости*, Доклад VII, Международная конференция труда, 71-я сессия, Женева, 1985 г. (в дальнейшем Доклад 1985 г.).

⁴ Например, M. Fetherolf Loutfi (ed.): *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (Женева, МБТ, 2001 г.).

⁵ См. МБТ: *Thematic evaluation report: Gender issues in technical cooperation*, Административный совет, 292-я сессия, Женева, март 2005 г., GB.292/TC/1, п. 46; и GB.292/PV, п. 223.

⁶ Цели МОТ заключаются в обеспечении гендерного равенства. Это обеспечивается за счет всеобъемлющего учета гендерных аспектов, что является основным инструментом, позволяющим ускорить прогресс в деле реализации принципов равенства между женщинами и мужчинами. В МОТ применяется двойкий подход к такому всеобъемлющему учету гендерных вопросов: во-первых, благодаря открытому и систематическому рассмотрению конкретных и, зачастую, различных потребностей и проблем как женщин, так и мужчин в разрезе всех политических и стратегических мер и программ; во-вторых, за счет целенаправленных практических действий в том случае, когда анализ свидетельствует о том, что один из полов

Таблица 1. Историческая хронология решения проблем гендерного равенства в сфере труда: выборочные даты

1919	<ul style="list-style-type: none"> ■ Устав ■ Конвенция об охране материнства (3)
1944	<ul style="list-style-type: none"> ■ Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация)
1948	<ul style="list-style-type: none"> ■ Всеобщая Декларация прав человека ■ Конвенция (пересмотренная) о ночном труде женщин (89)
1951	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция о равном вознаграждении (100)
1952	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (пересмотренная) об охране материнства (103) и Рекомендация (95)
1958	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (111) и Рекомендация (111) о дискриминации в области труда и занятий
1964	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (122) и Рекомендация (122) о политике в области занятости
1974	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция об оплачиваемых учебных отпусках (140)
1975	<ul style="list-style-type: none"> ■ Первая Всемирная конференция по положению женщин (Мехико) ■ Декларация о равенстве возможностей и обращения для трудящихся-женщин ■ Конвенция (142) и Рекомендация (150) о развитии людских ресурсов
1976	<ul style="list-style-type: none"> ■ Учреждение Бюро по проблемам трудящихся-женщин
1979	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция Организации Объединенных Наций по ликвидации всех форм дискриминации против женщин (вступила в силу в 1981 г.)
1980	<ul style="list-style-type: none"> ■ Вторая Всемирная конференция по положению женщин (Копенгаген)
1981	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (156) и Рекомендация (165) о трудящихся с семейными обязанностями
1982	<ul style="list-style-type: none"> ■ Среднесрочный план МОТ (1982-87 гг.) включает «трудящихся-женщин» как одну из шести глобальных тем
1984	<ul style="list-style-type: none"> ■ Рекомендация (169) о политике в области занятости (дополнительные положения)
1985	<ul style="list-style-type: none"> ■ Третья Всемирная конференция по положению женщин (Найроби) ■ Резолюция 71-й сессии МКТ о равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин в области занятости
1986	<ul style="list-style-type: none"> ■ Административный совет осуществляет оценку программ технического сотрудничества, ориентированных конкретно на женщин, и рекомендует применять подход с учетом интересов женщин в процессе развития
1987	<ul style="list-style-type: none"> ■ Административный совет утверждает план действий Бюро по равенству возможностей в области развития и обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости
1988	<ul style="list-style-type: none"> ■ Руководящие принципы по интеграции интересов женщин в процессе разработки проектов в области технического сотрудничества
1990	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (171) и Рекомендация (178) о ночном труде
1991	<ul style="list-style-type: none"> ■ Резолюция 78-й сессии МКТ о действиях МОТ в интересах трудящихся-женщин
1993	<ul style="list-style-type: none"> ■ Всемирная конференция по правам человека (Вена) и Программа действий
1994	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (175) и Рекомендация (182) о работе на условиях неполного рабочего времени
1995	<ul style="list-style-type: none"> ■ Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития (Копенгаген) ■ Четвертая Всемирная конференция по положению женщин (Пекин) ■ План действий МОТ по всемерному учету гендерных аспектов в целях обеспечения гендерного равенства ■ Циркуляр Бюро о сексуальных домогательствах (№ 6/543)
1996	<ul style="list-style-type: none"> ■ Конвенция (177) и Рекомендация (184) о надомном труде
1997	<ul style="list-style-type: none"> ■ Начало реализации проекта технического сотрудничества «больше рабочих мест лучшего качества для женщин»
1998	<ul style="list-style-type: none"> ■ Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации ■ Рекомендация (189) о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях

(обычно женщины) с социальной, политической и/или экономической точек зрения оказывается в ущемленном положении. Такие инициативы, нацеленные на наделение женщин правами, являются важнейшим элементом всеобъемлющего учета гендерной проблематики и могут включать, например, меры подкрепляющих действий.

- 1999
 - Факультативный протокол к Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации против женщин
 - **Конвенция (182) и Рекомендация (190) о наихудших формах детского труда**
 - **Учреждение Бюро по гендерному равенству, подчиненное Генеральному директору**
 - **Циркуляр Бюро по всеобъемлющему учету гендерных аспектов (№ 564)**
 - 2000
 - Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития: Копенгаген +5 (Женева)
 - 23-я специальная сессия Генеральной Ассамблеи ООН: Пекин +5 (Нью-Йорк)
 - Цели развития тысячелетия
 - **Конвенция (пересмотренная) (183) и Рекомендация (191) об охране материнства**
 - 2001
 - **Первый гендерный аудит в МБТ**
 - 2001
 - **Административный совет рассматривает отчет о первом гендерном аудите, проведенном в МБТ**
 - 2003
 - **Общие замечания, касающиеся проблем сексуальных домогательств в соответствии с Конвенцией 111, сформулированные Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР)**
 - 2004
 - **Резолюция 92-й сессии Международной конференции труда о содействии гендерному равенству, равной оплате труда и охране материнства**
 - 2005
 - **Указание Административного совета о включении гендерной проблематики в проекты технического сотрудничества**
 - 2006
 - **Рекомендация (198) о трудовом правоотношении**
 - 2007
 - **Общие замечания, сформулированные КЭПКР по вопросам равного вознаграждения в соответствии с Конвенцией 100**
 - 2008
 - **Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации**
-

4. Тремя задачами этого общего обсуждения являются: 1) осуществление всеохватывающего обзора того прогресса, которого МОТ удалось добиться с точки зрения оказания содействия своим трехсторонним участникам по обеспечению гендерного равенства в сфере труда; 2) освещение своих сегодняшних усилий по реализации резолюций Международной конференции труда и решений Административного совета, касающихся содействия и всеобъемлющего учета аспектов гендерного равенства в Программе достойного труда; 3) создание форума в помощь трехсторонним участникам по избранию стратегических направлений будущих действий. Эта третья задача имеет исключительную важность, поскольку Организация готовится к претворению в жизнь Основ стратегической политики на 2010-15 годы. Ее заключения станут руководством для МОТ и ее трехсторонних участников на ближайшие десятилетия и обеспечат то, чтобы гендерное равенство не теряло своего высокоприоритетного звучания в программах достойного труда на международном, региональном и национальном уровнях.

5. Настоящий доклад закладывает основу проведения обзора в свете резолюций Международной конференции труда и решений Административного совета, касающихся гендерного равенства и соответствующих международных трудовых норм, указанных выше. Помимо некоторых контрольных ориентиров, перечисленных в таблице 1, основные документы стратегического характера, имеющие отношение к делу, указаны в таблице 2.

6. Это общее обсуждение проводится в период, когда глобальный финансовый кризис, а также чрезвычайно изменчивые цены на продукты питания и колебания цен на нефть оказывают глубокое воздействие на все страны мира. Этот кризис высвечивает важность Программы достойного труда МОТ и подтверждает верность Организации своему мандату, основанному на правах, а также принципам трипартизма и социального диалога. В 2004 году Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации прозорливо указывала на хроническую озабоченность по поводу различных последствий глобализации для многих людей, а также на исключение многих других людей из сферы ее преимуществ.⁷ Поэтапный подход к решению проблем, связанных

⁷ МБТ: *Decent work for a fair globalization: Broadening and strengthening dialogue*, обзорный документ, подготовленный на Форум МОТ по достойному труду в целях справедливой глобализации, Лиссабон, 31 октября-2 ноября 2007 г., р. 2.

с глобализацией, в данном случае не годился; необходимо было добиться большей согласованности экономической и социальной политики и обеспечить более полную подотчетность для всех.

Таблица 2. Политика МОТ в области гендерного равенства

Резолюции МКТ	Решения Административного совета
<ul style="list-style-type: none"> ■ Резолюция 1991 года о действиях МОТ в интересах трудящихся-женщин (МКТ, 78-я сессия) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Утверждение в 2002 году первого совместного гендерного аудита на основе документа Комитета по занятости и социальной политике GB.285/ESP/7/1, 285-я сессия, ноябрь 2002 г.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Резолюция 2004 года о содействии гендерному равенству, равной оплате труда и охране материнства (МКТ, 92-я сессия) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Инструкция 2005 года о включении проблем гендерного равенства в программу технического сотрудничества МБТ на основе документа Комитета по техническому сотрудничеству GB.292/TC/1, 292-я сессия, март 2005 г.

7. Декларация 2008 года оказалась пророческим актом с точки зрения времени ее принятия. Вновь подтвердив важность четырех стратегических задач МОТ как прочной основы экономической и социальной политики при всеобъемлющем учете аспектов гендерного равенства в отношении всех четырех задач, она предложила глобальный путь недопущения того, чтобы уязвимые страны оказались в условиях еще большего неравенства. Она нацелена на «более эффективные и справедливые результаты для всех».

8. В докладе *Мир труда в 2008 году*⁸ привлекается внимание к диспропорциональным последствиям сегодняшнего глобального экономического спада для групп населения с низкими доходами. В большинстве стран неравенство в доходах уже углублялось и до этого, несмотря на период экономического роста в последнее время и 30-процентное возрастание безработицы в мире. Однако расширение занятости сопровождалось перераспределением доходов не в пользу работников. Не все пользовались равными возможностями в сфере расширения занятости. Две трети стран, положение в которых рассматривается в вышеуказанном докладе, испытали на себе последствия усиления неравенства в доходах между более зажиточными и менее имущими домашними хозяйствами. Нет ничего удивительного в том, что сегодняшние прогнозы указывают на дальнейшее углубление в глобальных масштабах неравенства в доходах, что в худшем случае может привести к социальной нестабильности, насилию, повышению преступности и сокращению продолжительности жизни. Подготовленные МБТ *Глобальные тенденции в сфере занятости на январь 2009 года* прогнозируют резкое возрастание уровня безработицы. Кроме того, пострадает и рабочая беднота и лица, не имеющие постоянных рабочих мест, а обнадеживающие тенденции, которые наблюдались вплоть до 2007 года, могут измениться на обратные или, по крайней мере, будут стагнировать.⁹

9. На этом фоне стремление к обеспечению гендерного равенства оправдано по двум причинам:

⁸ Международный институт социально-трудовых исследований (МИСТИ): *Мир труда в 2008 году: Неравенство доходов в эпоху финансовой глобализации* (Женева, МБТ, 2008 г.), pp. 1-2.

⁹ МБТ: *Global employment trends: January 2009* (Женева, 2009 г.), p. 24.

- Во-первых, приводится довод о равноправной справедливости. При этом делается посылка о том, что необходимо решить проблему дискриминации,¹⁰ которой подвергаются женщины в сфере труда в разрезе основополагающих прав человека и законности. Помимо высокой цели, заключающейся в том, чтобы поставить вне закона дискриминацию по признаку половой принадлежности, женщины по-прежнему оказываются в невыгодном положении по сравнению с мужчинами, перед которыми открываются более широкие возможности и которые пользуются лучшим обращением во всех сферах экономической жизни. Несмотря на то что в последние десятилетия большее число женщин участвовало на рынке труда, количество рабочих мест не сопровождалось обеспечением качества рабочих мест. В 2007 году около 1,2 млрд. женщин либо имели работу, либо занимались своим трудоустройством, но при этом многие миллионы из них сталкивались с дискриминацией в области доступа к системам профессиональной подготовки и занятости, вынуждены были заниматься, в большинстве своем, «женскими» видами работ, имели узкие возможности мобильности, получали более низкую заработную плату за равноценную работу или не имели возможности получать адекватные доходы. В ряде регионов женщины по-прежнему составляют большинство незанятых лиц; их доля составляет около 80% от числа безработных на Ближнем Востоке, в Северной Африке и в Азиатско-Тихоокеанском регионе.¹¹ Маргинализованные слои населения, особенно женщины из числа коренных и ведущих племенной образ жизни народов, оказываются жертвами многочисленных форм дискриминации и постоянно ущемляются с точки зрения социально-экономических возможностей и обращения.¹² Эти формы неравенства лишают женщин права выбора и возможностей в сфере занятости и противоречат нормативным соображениям справедливости и законности.
- Во-вторых, приводится довод экономической эффективности, который гласит, что женщины могут играть определяющую роль как экономические субъекты, способные преобразовывать общества и экономики. Равенство имеет не только внутренне присущую ему ценность и является не просто правом, как таковым, а представляет собой инструмент обеспечения экономического роста и сокращения масштабов бедности. Важное для всех культурных условий наделение экономическими правами женщин высвобождает их социально-экономический потенциал как реальной силы процесса развития.¹³ Расширение потенциала женщин вести коллективные переговоры и их способность принимать решения, важные для домохозяйств, равно как и их повышающийся статус и растущие доходы, позволили добиться целого ряда положительных вторичных сдвигов в таких областях, как более качественное питание детей, здравоохранение и общее

¹⁰ В статье 1 1) а) Конвенции 111 термин дискриминация включает всякое различие, недопущения или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

¹¹ МИСТИ: *Мир труда в 2008 году: Неравенство доходов в эпоху финансовой глобализации* (Женева, МБТ, 2008 г.), стр. 1.

¹² Обследования МОТ последнего времени указывают на то, что женщины и девочки из числа коренных и ведущих племенной образ жизни народов были одними из наиболее уязвимых слоев населения в контексте глобализации. См. МБТ: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention № 111* (Женева, 2007 г.). См. также МБТ: *Indigenous women in the world of work: Based on case studies from Bangladesh, Nepal and Latin America* (Женева, готовится к печати).

¹³ Сюда можно причислить программы, политические направления, специальные меры, нацеленные на улучшение экономических и социальных условий женщин из числа коренного населения благодаря поддержке их традиционных занятий и расширению альтернативных возможностей занятости по их желанию. См. МБТ: *Indigenous women in the world of work*, op. cit.

образование, более тщательный уход за детьми,¹⁴ снижение уровня детской смертности и сокращение детского труда.

10. Равноправие касается всей жизни. Это признано в Преамбуле к Уставу МОТ, принятому в 1919 году, в котором указывается на необходимость искоренения несправедливости на рабочих местах и улучшения условий труда для всех возрастных групп. Подход, заключающийся в учете всего жизненного цикла человека, использовался Организацией Объединенных Наций для решения гендерных проблем и пропагандировался на всемирных конференциях в Пекине и Копенгагене (см. таблицу 1). В настоящем докладе выдержаны гендерные рамки и рамки жизненного цикла по следующим причинам:

- a) Неравенство накапливается в течение всей жизни и при смене поколений. Младенцы женского пола и девочки, а также молодые и зрелые женщины часто оказываются мишенями актов сексуальной дискриминации, что имеет кумулятивный эффект, когда дискриминация усиливается в течение их жизни вплоть до пожилого возраста. Равенство возможностей и обращения в сфере труда необходимо обеспечить не только при вступлении человека на рынок труда, а с более раннего возраста, заботясь о его здоровье и качественном питании, равно как и о его образовании и профессиональной подготовке. В течение своей жизни женщины могут подвергаться прямой или непрямой сексуальной дискриминации. На работе прямая сексуальная дискриминация может проявляться в форме законодательства, в котором конкретно предусматривается недопущение женщин к выполнению отдельных видов работ, или когда устанавливается различный возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин. Хотя прямая сексуальная дискриминация сокращается с течением времени, непрякая дискриминация продолжает иметь место и проявляется в различных формах. О ней можно говорить, когда, на первый взгляд, нейтральные меры оказывают диспропорционально отрицательное воздействие на одну конкретную группу населения. В то же время вред, наносимый дискриминацией, может быть проанализирован и смягчен в течение различных этапов жизни человека.
- b) Универсальный характер концепции достойного труда охватывает все формы трудовой деятельности и тем самым всех тех, кто выполняет работу, – молодежь и пожилых лиц, женщин и мужчин. МОТ трактует термин «труд» как включающий и понятие неоплачиваемой работы в семье и в общине, которая зачастую игнорируется экономической и общественной мыслью. Экономическая производительность опосредованно фактически поддерживается социальной производительностью неоплачиваемого труда женщин, которым они также часто занимаются помимо своей оплачиваемой женской работы. Источники информации, которые бы позволяли количественно и качественно оценить такой труд, чрезвычайно немногочисленны. Необходимы многочисленные дополнительные обследования, чтобы более глубоко проанализировать и оценить вклад неоплачиваемого труда независимо от того, идет ли речь о воспитании детей, оказании помощи пожилым лицам или выполнении общественных обязанностей.¹⁵

11. В настоящем докладе анализируются действия МОТ на протяжении жизненного цикла и в рамках четырех стратегических задач. В Главе 1 аспекты гендерного равенства рассматриваются в разрезе основ Программы достойного труда. В Главе 2 анализируются проблемы гендерного равенства и напряженность, существующая в глобализирующемся мире. Глава 3 касается охраны материнства и занятости, а также

¹⁴ N. Jones, M. Mukherjee and S. Galab: *Ripple effects or deliberate intentions? Assessing linkages between women's empowerment and childhood poverty* (ЮНИСЕФ, май 2007 г.), p. 31.

¹⁵ МБТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, Доклад I(C), Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г., p. vii.

положительного воздействия этих элементов на воспитание малолетних детей. Глава 4 охватывает девочек и мальчиков, а также гендерные вызовы, встающие перед детьми. В Главе 5 рассматриваются проблемы женщин и мужчин, а в Главе 6 анализируются многочисленные грани гендерного равенства с точки зрения интересов взрослых работников. В Главе 7 анализируются вопросы гендерного равенства, касающиеся пожилых работников, как женщин, так и мужчин. В последней главе сформулированы заключения, которые должны направить ход обсуждения на Международной конференции труда относительно будущей деятельности МОТ.

Глава 1

Гендерное равенство и Программа достойного труда

12. Общая цель достойного труда заключается в том, чтобы добиться положительных изменений жизни людей на национальном и местном уровнях. Программа достойного труда наиболее эффективно реализуется посредством комплексной и скоординированной политики и институциональных мер, охватывающих стратегические задачи МОТ, – расширение занятости, социальную защиту, трипартизм и социальный диалог и принципы и права. Целостный подход к проблемам гендерного равенства является неотъемлемой частью Программы достойного труда.

1.1. Доступ к занятости

13. Для того чтобы создавать для женщин и мужчин возможности получения продуктивных и достойных рабочих мест, необходимо обеспечить устойчивость экономического роста, приводящего к созданию рабочих мест. Однако экономический рост должен носить инклюзивный, скоординированный и последовательный характер на национальном уровне. Он должен подкрепляться государственными и частными инвестициями, достигаться с учетом гендерной перспективы, быть нацелен на конкретные потребности и осуществляться при полномерном привлечении к этому процессу трехсторонних участников. В Декларации 2008 года подчеркивается необходимость содействия занятости благодаря созданию стабильной институциональной и экономической среды, в которой люди могли бы заниматься продуктивным трудом, предприятия добиваться роста занятости и расширения возможностей получения доходов всеми, а общество – добиваться своих целей экономического развития, повышения уровня жизни населения и социального прогресса. В контексте страновых программ достойного труда, повышение спроса на рабочие руки, расширение возможностей в области трудоустройства и достижение более высокого качества труда в зависимости от уровня развития позволили ли бы эффективно бороться с бедностью.¹ Но в том случае если ощущается дефицит в области занятости, проблема выхода из состояния бедности за счет своего труда становится еще более острой для женщин, чем для мужчин.

14. В ответ на призыв Организации Объединенных Наций (ООН) к разработке и проведению последовательной и скоординированной международной стратегии в целях содействия свободно избранной и продуктивной занятости МОТ была разработана Глобальная программа занятости (ГПЗ). МОТ играет видную роль в деле содействия гендерно чувствительной политике в сфере занятости в рамках ГПЗ, которая конкретно ориентирована на пропаганду политики в интересах мужчин и женщин, рискующих оказаться вытесненными из общества и исключенными из трудовой жизни. Она также призывает к проведению политики, которая может содействовать большей

¹ К концу 2008 года в 38 утвержденных или предлагаемых страновых программах достойного труда насчитывалось 53 страновых результата в сфере гендерного равенства.

справедливости и равноправию и обеспечивать то, чтобы рынки труда были свободны от дискриминации.² ГПЗ признает, что решение проблем гендерного равенства является неотъемлемым элементом расширения занятости, повышения профессиональных навыков и создания дополнительных возможностей в сфере трудоустройства, развития предприятий и проведения политики в сфере рынка труда. Своевременная, точная и доступная информация о рынке труда с разбивкой по признаку половой принадлежности и анализ гендерно чувствительных вопросов, а также сравнительный анализ ключевых элементов национальных рынков труда – все это услуги, которые трехсторонние участники могут получить со стороны МБТ. Информация, касающаяся глобальных и региональных тенденций, таких как расчетные оценки рабочей силы и уровни занятости и безработицы, необходимы также для директивных органов. Стратегия ГПЗ, направленная на всеобъемлющий учет гендерной проблематики, опирается на контрольный перечень вопросов политического характера, касающихся гендерных изменений различных областей, охваченных ГПЗ.³

15. Политика в области занятости и активная политика в сфере рынка труда нацелены на содействие эффективности функционирования рынка труда во имя обеспечения того, чтобы экономический рост носил трудоемкий характер и чтобы создавались качественные рабочие места благодаря разработке надлежащих нормативно-правовых основ и расширению институционального потенциала. По причине гендерно окрашенного характера рынка труда необходимы специальные механизмы, для того чтобы всемерно учитывать гендерные аспекты как в процессе разработки политики, так и ее реализации. Некоторыми из примеров этого являются комиссии, занимающиеся вопросами равенства возможностей, своды практических правил предприятий и программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета (ГСБ). Говоря более конкретно, в программах МОТ по реконструкции и занятости в постконфликтный период подчеркивается важность систематических оценок возможностей с разбивкой по признаку половой принадлежности и при их выполнении предусматривается оказание поддержки как женщинам, так и мужчинам в их усилиях по налаживанию новых социальных и экономических взаимоотношений.

16. Квалифицированная рабочая сила является необходимым условием обеспечения инклюзивности экономического роста и конкурентоспособности и жизнеспособности предприятий.⁴ Работодатели основную озабоченность высказывают в отношении дефицита квалифицированных кадров и, в частности, указывают на необходимость увязки востребованных специальностей на рынке труда с системами общего образования и профессиональной подготовки в целях переподготовки кадров и повышения их квалификации.⁵ Работники подчеркивают важность социального диалога в отношении вопросов профессиональной подготовки и расширения возможностей повышения квалификации кадров на раннем этапе, а также непрерывного обучения, с тем чтобы сохранять возможности работников в области трудоустройства и добиваться повышения их заработков в условиях технологических изменений и перемен на рынке труда. Распространенным явлением является дискриминация по признаку полу в области повышения квалификации кадров, что ведет к снижению размеров заработной платы и

² J. Rubery: *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda*, серия дискуссионных документов ГПЗ (Женева, 2005 г.), неопубликованный документ, помещенный на сайте: www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/rubery.pdf.

³ Новая информация о результатах ГПЗ приводится в МБТ: *Выполнение Глобальной программы занятости: новая информация*, Административный совет, 303-я сессия, Женева, ноябрь 2008 г., GB.303/ESP/2.

⁴ МБТ: *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию*, Доклад V, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г.

⁵ Международная организация работодателей (МОП): *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Женева, 2008 г.), pp. 5-6.

профессиональной сегрегации женщин. МОТ считает, что внимание, уделяемое вопросам гендерного равенства, чрезвычайно важно в рамках программ ученичества, профессиональной подготовки на уровне общин, а также в отношении признания неофициально приобретенных профессиональных навыков. Кроме того, в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195) конкретно предусматривается, что государства-члены должны содействовать равенству возможностей для женщин и мужчин в области образования, профессиональной подготовки и непрерывного обучения. Особое внимание уделяется программам создания инфраструктуры, ведущей к расширению занятости, которые включают гендерно чувствительные стратегии.

17. Благоприятные условия для развития жизнеспособных предприятий предусматривают широкий спектр факторов, имеющих гендерные измерения. Некоторыми из основных условий, согласованных в ходе сессии Международной конференции труда 2007 года, являются: 1) прочный мир и политическая стабильность; 2) благое управление; 3) социальный диалог; 4) уважение всеобщих прав человека и международных трудовых норм; 5) культура предпринимательства; 6) эффективная и стабильная макроэкономическая политика и благое управление экономикой; 7) торговля и устойчивый процесс экономической интеграции; 8) благоприятная среда правового и нормативного регулирования; 9) верховенство права и неприкосновенные права собственности; 10) справедливая конкуренция; 11) доступ к финансовым услугам; 12) физическая инфраструктура; 13) информационные и коммуникационные технологии (ИКТ); 14) общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение; 15) социальная справедливость и социальная интеграция; 16) надежная социальная защита; 17) ответственное управление окружающей средой.⁶ Прделана большая работа по укреплению творческого предпринимательского духа женщин и по его развитию благодаря расширению их потенциальных возможностей и профессионального обучения по вопросам создания жизнеспособных предприятий. Национальные политические меры и нормативно-правовые реформы в поддержку создания благоприятных условий для предприятий, включая уважение прав работников и соблюдение принципов гендерного равенства, – приоритетные задачи МОТ.

18. Доступ к формальным кредитам остается сдерживающим фактором для женщин более, чем для мужчин. Одним из ответов на это ограничение является микрофинансирование. Хотя его и нельзя назвать универсальной панацеей,⁷ оно помогает наделять представительниц беднейших домашних хозяйств правами, что способствует поднятию жизненного уровня их семей и общин. Услуги в области микрофинансирования, которыми к концу 2006 года было охвачено более 79 млн. наибодежнейших женщин в мире,⁸ позволили женщинам развить свой бизнес и добиться более высокого процента погашения кредитов. Результаты обследований свидетельствуют о позитивном эффекте в том плане, что доходы, получаемые заемщицами-женщинами, инвестировались ими в свои домохозяйства в целях обучения детей и обеспечения их нормального состояния здоровья и питания. Преимуществами микрофинансирования пользуются и дочери женщин – клиенты систем микрофинансирования, поскольку возрастает вероятность прохождения ими полной программы школьного обучения и снижается уровень выбытия из школы этих девочек.

⁶ МБТ: Заключение, касающиеся содействия жизнеспособным предприятиям, Доклад Комитета по жизнеспособным предприятиям, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., п. 11.

⁷ Для того чтобы микрофинансирование действительно могло оказать благоприятное влияние на наделение экономическими правами женщин, необходимо учитывать и другие факторы. Правомочие внутри домохозяйств и динамика принятия семейных решений, различия в уровне грамотности, права собственности и отношение общества к женщинам могут ограничить эффективность использования кредитов.

⁸ S. Daley-Harris: *State of the Microcredit Summit Campaign report 2007* (Washington, DC, Microcredit Summit Campaign, 2007).

19. По определению, включенному в Рекомендацию 2002 года о содействии развитию кооперативов (193), кооперативы представляют собой еще одно положительное средство борьбы с бедностью и обеспечения стабильного уровня жизни. В Рекомендации 193 предусматривается оказание содействия гендерному равенству в кооперативах и в их деятельности. Обследования, проведенные в последнее время в Африке, свидетельствуют о новой динамике развития кооперативного сектора и при этом отмечается, что большинство кооперативов создается мужчинами, состоит из мужчин и управляется ими.⁹

Вставка 1.1

Переход из неформального сектора в формальную экономику: стержневой элемент всех задач МОТ

Отсутствие социального обеспечения, неадекватная защита работников и плохие условия труда характеризуют рабочие места в неформальном секторе как в городских, так и в сельских районах. Эти условия в сочетании с недостаточными знаниями прав в сфере труда и отсутствием права голоса и представительства означают, что работники неформальной экономики являются жертвами бесчестного к себе отношения. Трудящиеся-женщины в неформальной экономике часто занимают самыми опасными и низкооплачиваемыми видами работ и подвергаются дальнейшей социальной изоляции по мере того, как они продолжают свою борьбу за то, чтобы сбалансировать свою производственную жизнь и репродуктивную роль. Еще дадут о себе знать в полной мере последствия упадка сектора промышленного производства, неспособности большинства экономик создавать достаточное число качественных рабочих мест и эффект сегодняшнего финансового и экономического кризиса. Потребуется дополнительные усилия в поддержку расширения занятости и развития предприятий для того, чтобы добиться перехода от неформальной к формальной экономике.

МОТ стремится усовершенствовать неформальную экономику посредством сочетания политических мер. Выход из неформального сектора требует проведения широкомасштабных программ социальной помощи в интересах ущемленных слоев населения. Социальные выплаты в сочетании с мерами, содействующими достойному труду и переходу на рельсы формальной экономики, позволили бы самым неимущим слоям покончить с крайней нищетой. Важно, чтобы решения, ориентированные на обеспечение гендерного равенства в рамках этих задач, формулировались четко и в простой форме, чтобы они были доступны для понимания теми, кто не является специалистами по гендерной тематике и кто в конечном счете несет ответственность за их практическую реализацию.

Источники: МБТ: *Заключения о достойном труде и неформальной экономике*, Международная конференция труда, 90-я сессия, Женева, июнь 2002 г.; МБТ: *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*, доклад Трехстороннего межрегионального симпозиума по неформальной экономике: обеспечение перехода на рельсы формальной экономики (Женева, 27-29 ноября 2007 г.).

⁹ P. Develtere and I. Pollet, F. Wanyama, (eds): *Cooperating out of poverty: The renaissance of the African cooperative movement* (Женева, МБТ, 2008 г.), pp. 33 и 59.

1.2. Доступ к социальной защите

20. Социальная защита¹⁰ представляет собой эффективный инструмент борьбы с бедностью и неравенством. Рациональная социальная политика может быть неразрывно связана с высокими экономическими показателями. По данным МОТ, потребуется менее 2% глобального валового внутреннего продукта (ВВП), чтобы обеспечить базу для основных пособий по социальному обеспечению для всего неимущего населения мира.¹¹ Принятие технически осуществимых и финансово целесообразных мер по расширению сферы охвата базового медицинского обслуживания, семейных пособий/ пособий на ребенка, адресное поддержание доходов неимущих и безработных, а также пенсий по старости и инвалидности заложило бы собой минимальные основы системы социальной защиты. В 2003 году было начато проведение Глобальной кампании МОТ по социальному обеспечению и сфере его охвата для всех, при этом преследовалась цель достижения конкретных положительных сдвигов с точки зрения сферы охвата систем социального обеспечения в максимально широком круге стран и превращения аспектов социального обеспечения в высший приоритет международных политических программ. Поскольку бедность имеет гендерную окраску, которую недопустимо игнорировать, а блага экономического роста так и не «просочились» до неимущих слоев, государственная политика, содействующая справедливому распределению национальных ресурсов благодаря задействованию систем социального обеспечения, в значительной степени способствовала бы тому, чтобы самые неимущие слои населения смогли покончить с крайней нищетой.

21. Гендерное равенство и наделение правами женщин являются основными составляющими деятельности МОТ в области повышения заработной платы и доходов, продолжительности рабочего времени, охраны материнства, охраны здоровья и безопасности и сочетания производственных и семейных обязанностей. В докладе *Global Wage Report 2008/09*¹² указывается на разительные различия в оплате труда мужчин и женщин. Всеобщее внимание привлекается к проблемам условий труда и занятости работников, занимающих нестабильные рабочие места, работников с неполным рабочим временем и работников неформальной экономики.

22. За исключением проблем охраны материнства в последнее время вопросом биологических и репродуктивных различий между женщинами и мужчинами в рамках безопасности и гигиены труда (БГТ) МОТ не уделяла приоритетного внимания. Глобальная стратегия по безопасности и гигиене труда нацелена на оказание поддержки усилиям трехсторонних участников по приданию высокого приоритета в национальных программах аспектам БГТ благодаря созданию профилактической культуры охраны труда и применению системного подхода. Эта стратегия предусматривает

¹⁰ Социальная защита – это оказание всеобщей основной социальной поддержки всем гражданам независимо от их взносов или трудового стажа, например, в целях поддержания дохода с учетом их потребностей, а не приобретенных прав, а также гарантий здравоохранения для всего населения. Социальное обеспечение можно определить как защиту, которую общество оказывает своим членам в случае экономического и социального бедственного положения, которое без такой помощи стало бы результатом прекращения или существенного сокращения заработков в связи с такими возможными событиями, как беременность и роды, старость или безработица. МБТ: *ABC of women workers' rights and gender equality*, второе издание (Женева, 2007 г.), pp. 172-176.

¹¹ МБТ: *Social security policies for social cohesion and economic development: Towards a global social floor?* Аналитический документ, подготовленный на Форум МОТ по достойному труду в целях справедливой глобализации, Женева, 2007 г., р. 1. Недавно проведенное обследование по Объединенной Республике Танзании подтвердило, что минимальный пакет всеобщих приемлемых пособий действительно был бы финансово доступен. Такой пакет, включающий адресную социальную помощь, всеобщее пенсионное обеспечение по старости и пособия на детей, стоил бы чуть более 1,8% ВВП страны. См. МБТ: *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget* (Женева, 2008 г.), pp. 16-17.

¹² МБТ: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Женева, 2008 г.).

обязательства включать конкретные вопросы БГТ, касающиеся здоровья и безопасности женщин. Национальные программы увязываются со страновыми программами достойного труда в целях укрепления страновых систем и обеспечения благодаря этому распространения сферы их охвата на малые предприятия и на неформальную экономику, что привело бы также и к большей сфокусированности на проблемах женщин. Всемирный день охраны труда 2009 года, в рамках которого расширяется культура безопасности и гигиены труда и диалог между социальными партнерами, усиливает также зримость проблем гендерного равенства в рамках БГТ, что придает столь долгожданный импульс решению данного вопроса.

23. Эпидемия ВИЧ/СПИДа в первую очередь затрагивает неимущие слои, безработных и женщин и девочек. Трудовые мигранты и работники, переезжающие с места на место, подвержены более высокому риску оказаться зараженными в условиях отсутствия мер профилактики ВИЧ/СПИДа и услуг здравоохранения. Из числа всех лиц в возрасте от 15 лет и старше, живущих с ВИЧ, доля женщин остается стабильной и составляет около 50%. В отличие от этого в странах Африки к югу от Сахары женщины составляют 60% взрослых лиц, живущих с ВИЧ, начиная с 2000 года. В странах Карибского бассейна в настоящее время женщины составляют 43% взрослого населения, живущего с ВИЧ, что на 5% превышает показатель 2001 года.¹³ *Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* провозглашает необходимость всемерного учета гендерных аспектов в мероприятиях пропагандистского характера в отношении ВИЧ/СПИДа. Обследования, проводимые МОТ по вопросам законодательства,¹⁴ а также меры по расширению потенциальных возможностей должностных лиц министерств труда, органов урегулирования споров и судей в обязательном порядке включают гендерные составляющие. В ходе подготовки к проведению двукратного обсуждения в целях принятия самостоятельной рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда в 2010 году МБТ всемерно учитывало проблемы, непосредственно касающиеся женщин и гендерных аспектов.

24. На подъеме находится международная трудовая миграция. Являясь движущей силой экономического роста и развития, миграция наиболее благоприятна, когда она дает право выбора, а не является жизненной необходимостью для самих мигрантов, для стран их происхождения, а также для стран назначения. Важно придерживаться подхода, основанного на правах, к обеспечению того, чтобы в странах назначения трудовым мигрантам предоставлялись достойные рабочие места. Денежные переводы мигрантов представляют собой важный и ощутимый вклад в процесс развития. По данным Всемирного банка, десятипроцентное увеличение размеров денежных переводов приведет к двухпроцентному снижению уровня бедности в развивающихся странах.¹⁵ В 2005 году уровень миграции достиг более 190 млн. человек, почти 50% из которых составляли женщины. Подавляющее большинство из них были трудовыми мигрантами и их семьями (приблизительно 170 млн.).¹⁶ Действенная защита трудовых мигрантов на сегодня продолжает оставаться вызовом, и когда семьи разлучаются, это представляет собой окончательное несоответствие с точки зрения сочетания производственных и семейных обязанностей. В Резолюции о справедливом подходе к

¹³ МБТ: *ВИЧ/СПИД и сфера труда*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г., п. 19.

¹⁴ J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, документ № 12 Отдела по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (Женева, МБТ, 2007 г.), п. 5.

¹⁵ R.H. Adams and J. Page: *International migration, remittances and poverty in developing countries*, Policy Research Working Paper Series, № 3179 (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2003 г.), п. 22.

¹⁶ МБТ: *Independent evaluation of ILO's strategy for the protection of migrant workers: 2001-07*, Подразделение по оценкам (Женева, 2008 г.), п. 18.

трудящимся-мигрантам в глобальной экономике, принятой Международной конференцией труда в 2004 году, в утвержденном впоследствии Плане действий и в Многосторонних концептуальных основах МОТ по трудовой миграции рассматриваются конкретные потребности мигрантов-женщин в контексте развития процесса регулярной, пользующейся защитой и приносящей пользу миграции, отвечающей потребностям рынка труда стран назначения и облегчающей положение стран происхождения.

1.3. Доступность социального диалога

25. Для того чтобы добиться реального прогресса в обеспечении гендерного равенства, важно придерживаться принципов трипартизма и социального диалога. В современных условиях расстраивающихся трудовых отношений и растущей нестабильности рабочих мест как в развитых, так и в развивающихся странах не должно ущемляться право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров в законодательстве и на практике. Тем не менее, министерства, отвечающие за вопросы занятости, труда и социальных дел, не всегда обладают потенциальными возможностями, авторитетом и ресурсами, необходимыми для формулировки надлежащей политики в сфере труда. Для выправления сегодняшней ситуации с точки зрения применяемой практики потребуются развернуть институциональный потенциал государств-членов, равно как и представительных организаций работодателей и работников, и оказывать содействие содержательному и последовательному социальному диалогу по вопросам гендерного равенства. На страновом уровне должны прилагаться усилия, направленные на расширение участия, профессиональной компетенции и опыта трехсторонних участников из числа женщин, с тем чтобы они могли вносить ощутимый вклад в развитие механизмов социального диалога. В настоящее время женщины составляют приблизительно 15% от общей численности членов – правительств, работников и работодателей – учреждений социального диалога. В этих органах наиболее высокий уровень участия женщин показывают правительства (19%), за ними следуют представители работников (около 13%) и представители работодателей (10%).¹⁷

26. Формирование и укрепление организаций работодателей и работников, а также расширение их способности активно участвовать в процессе разработки и проведения политики в области социальных, экономических и трудовых вопросов по-прежнему будет одним из наиболее высоких приоритетов МОТ.¹⁸ Эффективно функционирующие организации работодателей и работников играют решающую роль в деле формирования среды, благоприятствующей конкурентоспособным и жизнеспособным предприятиям. Работодатели отмечают, что во всех регионах больше чем когда-либо занято женщин и что этому процессу способствует применение форм организации труда, которые отличаются от традиционного трудового правоотношения.¹⁹ Работники выражают озабоченность по поводу того, что эти гибкие механизмы ведут к углублению неравенства и к расширению нестабильных рабочих мест, принимающих, например, такие формы, как временные рабочие места или работа по договору или работа в условиях скрытых трудовых правоотношений, в результате чего укореняется

¹⁷ T. Breneman-Pennas and M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, документ № 16 Отдела по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (Женева, МБТ, 2008 г.).

¹⁸ Например, см. Итоги исследования, посвященного вопросам гендерного и профсоюзного удельного веса в J. Ishikawa and S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, документ № 10 Отдела по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (Женева, МБТ, 2005 г.), pp. 30-32.

¹⁹ МОП: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Женева, 2008 г.), p. 5.

неудовлетворительная практика в сфере труда.²⁰ Учитывая эти различные мнения, Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (198) поощряет государства-члены к внедрению механизмов в целях осуществления мониторинга перемен, происходящих на рынке труда и в формах организации труда. Наиболее представительные организации работодателей и работников должны сотрудничать между собой на равноправной основе в рамках этих механизмов. Свобода объединения и коллективные переговоры остаются жизненно важными инструментами наделятия женщин правами и обеспечения их участия в процессе обмена информацией, консультаций и переговоров. Расширение отраслевого социального диалога в конкретных экономических секторах, как государственных, так и частных, и содействие отраслевым нормам МОТ наряду с ключевыми конвенциями по вопросам равенства позволяют добиться того, чтобы гендерные вопросы рассматривались в качестве общей задачи, для решения которой можно было бы выявить случаи передовой практики и разработать стратегии по ведению переговоров.

27. Органы регулирования вопросов труда, в том числе эффективно действующие и обеспеченные достаточными ресурсами системы инспекции труда, являются важнейшими механизмами гарантий соблюдения трудового законодательства и проведения надлежащей политики в области гендерного равенства. Опыт свидетельствует, что там, где законодательство четко сформулировано в отношении его гендерных измерений и где оно последовательно проводится в жизнь, гендерное равенство имеет больше шансов на то, чтобы стать реальностью. Примером служит Директива Европейского союза (ЕС) 2006 года о реализации принципа равенства возможностей и равного обращения для мужчин и женщин по вопросам труда и занятий (новая редакция), положения которой учитываются в национальном законодательстве. В результате этого в настоящее время принципы гендерного равенства предусмотрены в 64% органов, занимающихся вопросами социального диалога в ЕС.²¹

28. В течение десятилетий МОТ накопила богатый опыт по вопросу о том, каким образом в трудовом законодательстве можно всемерно учитывать аспекты гендерного равенства.²² Гендерно ориентированный подход жизненно важен для оперативных положений и рабочих статей обеспечения соблюдения законодательных актов. Государства-члены должны привести свое национальное законодательство и практику в соответствие с ратифицированными международными трудовыми конвенциями и должны уважать и содействовать реализации принципа равенства, закрепленного в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Этот подход важен также и в процессе подготовки и принятия нормативных актов (прибегая к трехсторонним консультациям с привлечением женских организаций). Курсы, проводимые МУЦ-МОТ, по вопросам совместной разработки трудового законодательства включают специальные модули, касающиеся учитывающих гендерные аспекты процессов и их содержание.

²⁰ М. Malentacchi: *Precarious work – what needs to be done?*, Форум Глобальных профсоюзов/АКТРАВ: На пути к социальной справедливости: применение трудовых норм к случайным работникам, Женева, 3 октября 2008 г., р. 2.

²¹ Т. Breneman-Pennas and M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, документ № 16 Отдела по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (Женева, МБТ, 2008 г.), р. 25.

²² См. *Labour Legislation Guidelines* (Руководство по трудовому законодательству) на веб-сайте Отдела по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда, Глава VII – Substantive provisions of labour legislation: The elimination of discrimination in respect of employment and occupation, по адресу: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm.

1.4. Доступ к принципам и правам

29. Международные трудовые нормы являются основными средствами действий МОТ, нацеленными на улучшение условий труда и жизни и на содействие равенству на рабочих местах для всех работников. Независимо от уровня экономического и социального развития любого из государств-членов МОТ соответствующие конвенции представляют собой минимальный уровень защиты, хотя, безусловно, государства всячески поощряются к тому, чтобы предусматривать более благоприятные условия для работников в соответствии со своими национальными особенностями.

30. В целом, процесс нормотворчества в МОТ тесно связан с глобальной переоценкой понятий дискриминации и равенства. После первых десятилетий принятия актов, направленных на защиту женщин в рамках трудовой деятельности в формальной экономике, в послевоенные годы были приняты первые две конвенции, касающиеся равенства. Начиная со второй половины 1970-х годов и до настоящего времени, нормы МОТ отражали сдвиг в политике Организации Объединенных Наций, когда женщины стали рассматриваться не как «уязвимые объекты», а как основные участники всего процесса социального и экономического развития.²³ Вскоре после Встречи на высшем уровне в интересах социального развития 1995 года в Копенгагене была принята Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, а в 1999 году был опубликован циркуляр Генерального директора политического характера, касающийся гендерного равенства и всемерного учета этих аспектов в деятельности МОТ (см. таблицу 1 Введения). Гендерно чувствительные и не допускающие пренебрежительного отношения к женщинам формулировки важны как в международных актах, так и в национальных политике и законах для обеспечения гендерного равенства, что придает этим актам по-настоящему гендерно ориентированный характер. Это потребовало адаптации формулировок, используемых в нормативных актах.²⁴

31. Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) является контрольным ориентиром для основополагающих прав недопущения дискриминации в сфере труда. Это наиболее всеобъемлющий акт по данному вопросу. Ратифицирующие государства-члены должны заявить о своем намерении проводить национальную политику, содействующую равенству возможностей и обращения в области труда и занятий, с тем чтобы покончить с дискриминацией. Запрещенные основания для дискриминации включают признаки пола, а также расы, цвета кожи, религии, политических убеждений национального происхождения и социального происхождения. Дискриминация по признаку половой принадлежности включает дискриминацию по причине беременности и родов и семейных обязанностей и распространяется также на сексуальные преследования (как женщин, так и мужчин). В соответствии со статьей 1 1) b) Конвенции 111, этот перечень может быть дополнен другими причинами после консультаций с представительными организациями работодателей и работников и другими соответствующими органами. Некоторые государства-члены включили в этот перечень новые основания для дискриминации, которые имеют прямое отношение к гендерному равенству, такие как состояние ВИЧ/СПИДа и сексуальная ориентация.²⁵ Чрезвычайно высокий уровень ратификации Конвенции 111 – 168 ратификаций на январь 2009 года – свидетельствует о ее непреходящей актуальности (см. иллюстрацию 1.1). В соответствии с Конвенцией 111 лишь в нескольких случаях различия,

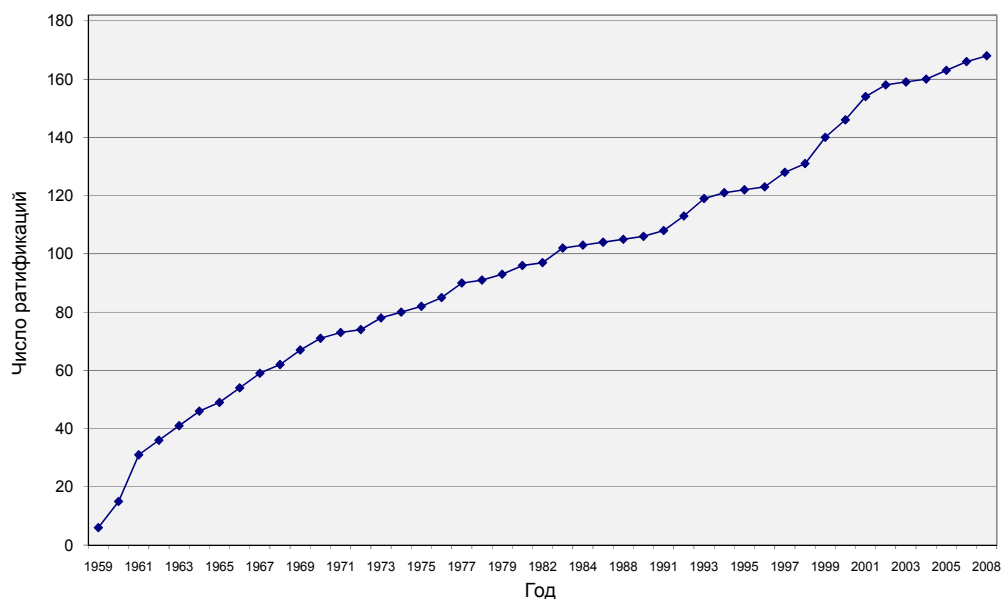
²³ См. МБТ: *ABC of women worker's rights and gender equality*, второе издание (Женева, 2007 г.), pp. 8-10.

²⁴ См. МБТ: *Manual for drafting ILO instruments*, Бюро юридического советника (Женева, 2006 г.), pp. 254-266.

²⁵ См., например, МБТ: *ВИЧ/СПИД и сфера труда*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г., п. 246.

проводимые по признаку пола, рассматриваются приемлемыми, а именно, когда различия касаются специфических требований определенных видов работ (например, пол человека может быть требованием конкретного вида исполнительских искусств или в отношении видов работ, требующих физического контакта, к примеру, работа медицинского персонала или служб безопасности в аэропортах). Другим примером могли бы служить позитивные действия как временные меры на рынке труда, направленные на выправление положения с точки зрения неравенства по признаку пола.

Иллюстрация 1.1. Число ратификаций Конвенции 111
(168 на январь 2009 г.)



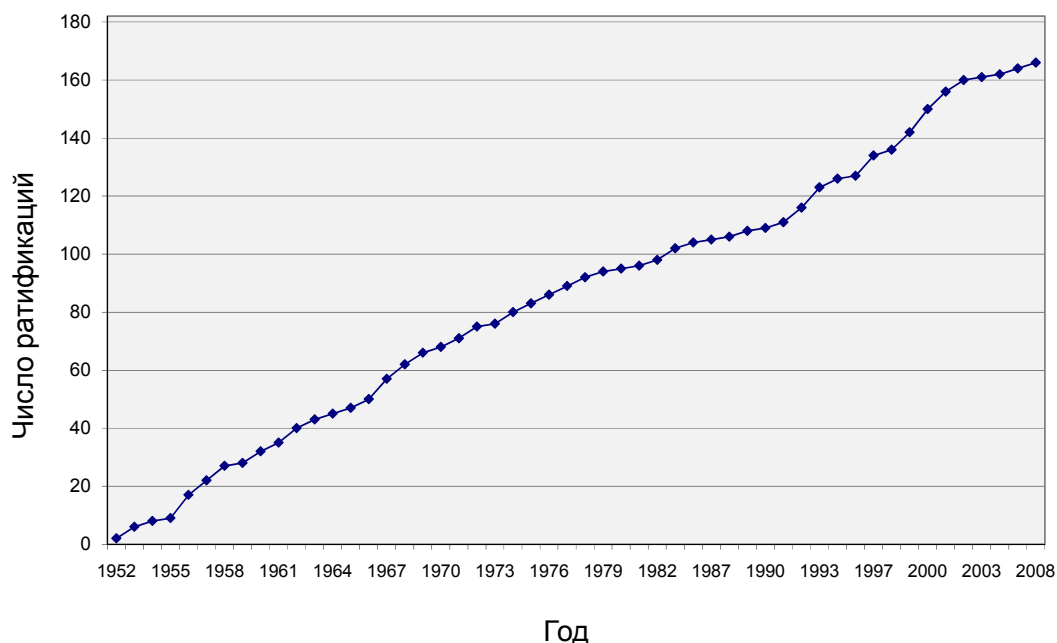
32. Ни одно общество не свободно от дискриминации по признаку пола. В Конвенции 111 признается, что для ее преодоления необходимы постоянные усилия. К недостаткам соблюдения Конвенции относятся: отсутствие законодательного охвата отдельных видов работ, на которых, главным образом, заняты женщины, таких как домашний труд и временные работы; антидискриминационные законы, не охватывающие всех аспектов труда и занятий (начиная от найма и вплоть до прекращения трудовых отношений); дискриминационный характер правовых положений (например, законы, налагающие ограничения на виды работ, которые могут выполняться женщинами, например, ночные работы); устаревшие законы, регулирующие личные и семейные взаимоотношения (как, например, те, которые позволяют мужчинам препятствовать работе женщин вне дома). До сих пор продолжаются споры о том, следует ли запрещать женщинам выполнять опасные или ночные работы. Все большее число стран соглашается с тем, что необходимо обеспечить безопасность работ как для женщин, так и для мужчин, а не исключать женщин из отдельных видов занятий. Вместо того чтобы не допускать женщин к рабочим местам, занимаемым, как правило, мужчинами, необходимо обеспечить безопасность этих рабочих мест, а также не допускать наличия рисков для здоровья работников, равно как и других опасностей.²⁶ Необходимо на деле повысить гарантии исполнения законов.

33. Вторым важнейшим актом, касающимся равенства, является Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100). В ней особо подчеркивается необходимость обеспечения равного вознаграждения между мужчинами и женщинами за равноценный

²⁶ N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Бангкок, МБТ, 2008 г.), p. 58.

труд, и она перекликается с положениями Устава МОТ 1919 года, в котором содержится призыв к немедленному улучшению условий труда посредством, помимо прочего, «признания принципа равной оплаты за равный труд». Конвенция 100 также имеет высокий уровень ратификации (иллюстрация 1.2).

Иллюстрация 1.2. Число ратификаций Конвенции 100
(166 на январь 2009 г.)



34. Существенные трудности сохраняются в отношении применения принципа равной оплаты за равноценный труд как в законодательстве, так и на практике. Вопреки общераспространенному мнению, низкий общеобразовательный уровень женщин и их периодическое участие на рынке труда не являются основными причинами такого несоответствия в оплате труда мужчин и женщин. Фактически этот разрыв является явным симптомом глубокой структурной дискриминации по признаку пола. Основными предопределяющими элементами неравенства в сфере оплаты труда являются такие факторы, как хроническое существование гендерных стереотипов, профессиональная сегрегация, наличие тенденциозных в отношении женщин систем классификации должностей и слабость коллективных переговоров.²⁷ Масштабы и последствия «равноценного труда» понимаются недостаточно.²⁸ Это понятие выходит за рамки равного вознаграждения за «равный», «одинаковый» или «аналогичный» труд; это понятие включает также труд совершенно иного характера, но, тем не менее, имеющего равную ценность. Эта концепция чрезвычайно важна для преодоления профессиональной сегрегации в условиях, когда мужчины и женщины часто выполняют различные виды работ, в различных условиях и даже на различных предприятиях. Она также важна при определении размеров окладов, чтобы не допустить недооценки «женских рабочих мест» по сравнению с рабочими местами мужчин, что часто происходит по причине тенденциозных по отношению к женщинам должностных инструкций. Объективная

²⁷ МБТ: *Равенство в сфере труда – веление времени*, Доклад I(B), Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003 г., стр. xii.

²⁸ КЭПКР: *General observation on Convention № 100*, в МБТ: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (далее ДКЭ), Доклад III (Часть 1A), Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., pp. 271-272.

оценка характера и объема работ может позволить увеличить доходы не только женщин, но и национальный доход.²⁹

35. Третьей важнейшей конвенцией, касающейся равенства, является Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156). К январю 2009 года она была ратифицирована 40 странами. В 21-м столетии все больше внимания стало уделяться признанию необходимости сочетания производственных и семейных (уход как за детьми, так и за взрослыми иждивенцами) обязанностей и последствий этого для гендерного равенства на рынке труда. Такие факторы, как длительная продолжительность рабочего времени, оказывают диспропорциональное воздействие на женщин, которые, как правило, осуществляют уход за своими семьями.³⁰ Наличие детских учреждений и незначительное расстояние от дома до работы также имеют значение. Различия в графиках работы женщин и мужчин оказывают негативное воздействие на перспективы получения работы женщинами, на их профессиональный выбор, карьеру и оплату труда и при этом увеличивают их общую нагрузку. Некоторым образом труд на условиях неполного рабочего времени может способствовать сочетанию производственных и родительских обязанностей.³¹ Однако в большинстве стран труд на условиях неполного рабочего времени остается «уделом женщин», что тем самым усугубляет традиционное разделение труда по признаку пола.³² Женщины и мужчины в развивающихся странах оказываются перед лицом дополнительных трудностей с точки зрения сочетания производственных и семейных обязанностей, особенно в сельских районах, в которых распространены такие явления, как трудоемкие виды работ по дому, удаленность мест работы, низкое качество инфраструктуры и бедность населения.

36. Охрана материнства была важнейшим вопросом для МОТ со дня ее создания. МОТ приняла три конвенции, касающиеся охраны материнства: Конвенцию 1919 года об охране материнства (3), Конвенцию (пересмотренную) 1952 года об охране материнства (103) и Конвенцию 2000 года об охране материнства (183). Эти конвенции с сопровождаемыми их рекомендациями постепенно расширили сферу охвата и пособия и иные выплаты по охране материнства на производстве и включают подробные руководящие принципы, ориентирующие национальные политику и практические действия. Основная задача состояла в том, чтобы позволить женщинам успешно сочетать свои репродуктивные функции и производственную роль, не допускать неравенства в обращении при трудоустройстве, а также гарантировать сохранение за собой своих рабочих мест при беременности и родах. К январю 2009 года Конвенция 183 была ратифицирована 16 государствами-членами.

37. Многие другие конвенции, особенно основополагающие конвенции МОТ, имеют особо важные последствия для гендерного равенства, и они будут рассмотрены ниже в

²⁹ По сделанным в ходе обследования в Латинской Америке расчетам, преодоление неравенства между мужчинами и женщинами на рынке труда может привести к повышению заработной платы женщин на 50% и при этом повысить совокупный продукт на 5%. Фонд Организации Объединенных Наций по народонаселению (ЮНФПА): *State of World Population 2000: Lives together, worlds apart: Men and women in a time of change* (Нью-Йорк, 2000 г.), п. 38.

³⁰ В Японии, например, в среднем на работу по дому мужчины затрачивают в семь раз меньше времени, чем женщины. J.Y. Boulin et al. (eds): *Decent working time: New trends, new issues* (Женева, МБТ, 2006 г.), п. 352.

³¹ МБТ: *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*, Доклад I(B), Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., п. 302.

³² В Норвегии, например, 43% женщин против 13% мужчин заняты на условиях неполного рабочего времени. Бюро статистики Норвегии: “Still male and female professions”, 24 Jan. 2006, по адресу: http://ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Это обследование показало также, что женщины, имеющие более одного ребенка в возрасте до 16 лет, наиболее часто заняты на условиях неполного рабочего времени.

настоящем докладе.³³ Необходимо учитывать гендерный резонанс всех норм МОТ при обеспечении их эффективного применения в законодательстве и на практике. И помимо проблем ратификации всех соответствующих конвенций в настоящем докладе указывается на те проблемы, которые связаны с их соблюдением. Обеспечение исполнения на национальном уровне осуществляется с учетом положений Конвенции 1947 года об инспекции труда (181) и Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129).

1.5. Гендерная проблематика, МОТ и Организация Объединенных Наций

38. В настоящем докладе будут рассмотрены области межучрежденческого сотрудничества, касающиеся различных этапов жизненного цикла женщин и мужчин. Кроме того, МОТ активно сотрудничает по проблемам гендерного равенства с Организацией Объединенных Наций и с ее специализированными учреждениями в контексте оперативной модели «Единство действий» и реформы ООН. Ниже приводятся примеры успешно действующих механизмов МОТ, а также совместных мероприятий, проведенных в последние годы.

1.5.1. Инструментарий МОТ в рамках сотрудничества с Организацией Объединенных Наций

39. Среди специализированных учреждений ООН МОТ была предтечей признания того, что хотя социальная справедливость является главным обоснованием необходимости уделять внимание вопросам гендерного равенства – в отношении равенства существует и веский экономический аргумент. Помимо Всемирного банка МОТ была одной из первых организаций системы ООН, которая прибегла к экономическому обоснованию наряду с аргументацией правоприменения. В настоящее время этот подход применяется такими форумами, как Комитет по положению женщин (КПЖ), а также в ходе реализации политики, стратегий и планов действий последнего времени в отношении гендерного равенства специализированных учреждений ООН, таких как Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО).

40. МОТ проявляла последовательность при проведении стратегии всеобъемлющего учета гендерных вопросов, которая не исключает проведения конкретно ориентированной на интересы женщин деятельности и/или позитивных действий во всех случаях, когда женщины оказываются ущемленными в сфере труда. Двойкий подход Организации ко всемерному учету вопросов гендерного равенства и к проведению конкретно ориентированных на интересы женщин мер был впоследствии перенят большинством специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, а также двухсторонними агентствами. МОТ была признана как генератор передовой практики по вопросам всемерного учета проблем гендерного равенства, и на протяжении многих лет к ней регулярно обращались организации семьи ООН за рекомендательной помощью.

³³ См. МБТ: *Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality*, второе издание (Женева, 2006 г.).

План действий МОТ по гендерному равенству

41. План действий МОТ по гендерному равенству предусматривает проведение подробного и систематического анализа различных потребностей как женщин, так и мужчин в рамках всех политических, стратегических и программных мер. Это требует сравнительного анализа положения женщин и мужчин в сфере труда и на рынке труда. В то же время в этом плане признается необходимость целенаправленных мер в тех случаях, когда либо женщины, либо мужчины оказываются в ущемленном положении в социальном, политическом или экономическом плане. Этот план действий, в котором акцент сделан на механизмах подотчетности и мониторинга, признан прогрессивным инструментом в докладе Генерального секретаря Организации Объединенных Наций о положении женщин в системе ООН, представленном на 63-ю сессию Генеральной Ассамблеи.³⁴

Совместный гендерный аудит

42. В последние десятилетия сама МОТ претерпела институциональные преобразования и в рамках всего своего мандата стала всемерно учитывать аспекты гендерного равенства. Успешно претворяются в жизнь обязательства МОТ оказывать содействие своим трехсторонним участникам и должностным лицам по переоценке гендерных измерений их работы. Стержневым элементом этой деятельности является проведение совместного гендерного аудита (СГА) МОТ, который является уникальным инструментом оценки мониторинга достижений в области гендерного равенства как внутри Организации, так и в сфере труда.³⁵

Вставка 1.2 **Совместный гендерный аудит МОТ**

Совместный гендерный аудит – это процесс, основанный на интерактивной методологии, содействующей расширению знаний на индивидуальном уровне, на уровне коллектива и на уровне организации относительно того, каким образом практически и эффективно можно всемерно учитывать аспекты гендерного равенства. Он позволяет решить, являются ли внутренние политические меры, практика и взаимосвязанные системы поддержки всемерного учета гендерной тематики эффективными и взаимодополняемыми благодаря установлению исходной базы за счет диагностики недостатков, а также выявления примеров передовой практики. Он помогает организациям брать на себя ответственность за проведение инициатив в сфере гендерного равенства и совершенствовать процесс обучения и познания.

Источник: МБТ: *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology* (Женева, 2007 г.).

43. В 2001 году МОТ внедрила СГА, первый в своем роде, в систему Организации Объединенных Наций. Специализированные учреждения ООН, осуществляющие свою деятельность в Мозамбике, Нигерии, Объединенной Республике Танзании и Зимбабве, прошли через этот аудиторский процесс. К 2007 году была разработана интенсивная программа обучения посредников, занимающихся содействием расширению навыков проведения аудиторских проверок и разработки методологии, с тем чтобы усилить эффект аудитов за счет расширения потенциальных возможностей национальных экспертов по гендерной тематике и сотрудников ООН.

³⁴ Документ ООН A/63/364 от 18 сентября 2008 г., п. 46.

³⁵ До настоящего времени в общей сложности аудиторской проверке было подвергнуто 29 подразделений МБТ. Кроме того, СГА получает широкую поддержку трехсторонних участников благодаря расширению их потенциальных возможностей по использованию этой методологии оценок в рамках страновых программ достойного труда, а проводимые трехсторонними участниками СГА уже состоялись в Пакистане, Российской Федерации, Шри-Ланке и Йемене. На очереди другие страны.

44. СГА может служить примером обширного опыта, накопленного в отношении того, на каком этапе в настоящее время находится ООН с точки зрения аспектов гендерного равенства, и относительно того, каким образом учреждения должны развиваться, чтобы преобразовывать меры политики в практические действия страновых групп ООН, например, в рамках Рамочной программы ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ). СГА был представлен многочисленным целевым группам и Экономическому и социальному совету Организации Объединенных Наций (ЭКОСОС). В контексте разработки в рамках всей системы ООН норм, нацеленных на всемерный учет гендерной тематики в целях повышения подотчетности, СГА МОТ был сочтен ценным предварительным инструментом, который следует использовать помимо показателей результатов деятельности страновых групп ООН в отношении гендерного равенства (которые известны как Бюллетень по гендерным вопросам).³⁶

Управление, ориентированное на конечные результаты

45. МОТ была одним из первых учреждений Организации Объединенных Наций, которое применило подход всемерного учета гендерных вопросов в рамках управления, ориентированного на конечные результаты (УКР); этот опыт в течение многих лет перенимался другими учреждениями ООН. Обзор гендерных вопросов, проведенный в 2006 году в рамках программной деятельности МОТ, позволил сделать вывод о том, что УКР помогает со всей определенностью осуществлять постановку проблем гендерного равенства для достижения конечных результатов.³⁷ Этот обзор показал, что хотя еще и есть возможность усовершенствовать весь процесс, размах, с которым гендерная тематика учитывается в программе и бюджете МОТ, расширяется из двухлетия в двухлетие, при этом в 2006-07 годах лишь немногим более одной трети результатов носили гендерно окрашенный характер, и используется все большее число гендерно чувствительных показателей.

1.5.2. МОТ и межучрежденческая система

46. Задачей всей системы Организации Объединенных Наций является более четкое выравнивание национальных целей и задач международного сотрудничества. МОТ осознает всю важность трипартизма и социального диалога, а также необходимость включения своих страновых программ достойного труда в цели, поставленные в рамках оперативной модели «Единство действий ООН».³⁸ Трехсторонняя структура МОТ придает особое звучание проблемам гендерного равенства в более широкой программе ООН и является ценнейшим достоинством, открывающим возможность для других учреждений ООН укреплять контакты с важными экономическими и социальными субъектами. Мандат Организации и характер трипартизма означают, что проблемы гендерного равенства будут обсуждаться и анализироваться коллективно правительствами, работниками и работодателями. Это имеет особый резонанс на страновом уровне, где МОТ поддерживает социальный диалог в своих государствах-членах.³⁹

³⁶ См. Доклад седьмой сессии Межучрежденческой сети по проблемам женщин и гендерного равенства, Нью-Йорк, 19-21 февраля 2008 г.

³⁷ С. Гаупог: *Gender equality in ILO strategic programming*, документ, заказанный Бюро МОТ по гендерному равенству (Женева, МБТ, 2006 г.), не опубликован.

³⁸ См. МБТ: *Decent work and UN reform: What's in it for the workers?* (Женева, 2008 г.), p. 11.

³⁹ Обзор процесса всемерного учета аспектов гендерного равенства в ПРООН, Всемирном банке и МОТ дает основание заключить, что структура управления МОТ носит наиболее «проницаемый» характер и ее мандат является наиболее «воспринимаемым» среди трех указанных учреждений с точки зрения содействия гендерному равенству благодаря разработке международных трудовых норм. S. Razavi and C. Miller: *Gender mainstreaming: A study of efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to institutionalise gender issues* (Женева, Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций, 1995 г.).

47. Послание МОТ в отношении Целей развития тысячелетия (ЦРТ) касается того, чтобы покончить с бедностью благодаря трудовой деятельности – «если международное сообщество, прилагая совместные усилия, сможет обеспечить единство политических мер, которые позволят каждой женщине и каждому мужчине за счет своего труда покончить с бедностью, – все остальное приложится».⁴⁰ В рамках системы ООН МОТ берет на себя лидерство по двум конкретным показателям ЦРТ, которые касаются сферы труда: показатель 3.2 – доля женщин в сфере занятости по найму в несельскохозяйственном секторе; показатель 4.5 – уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет. После 2007 года по инициативе МОТ были расширены ориентиры в отношении ЦРТ1.

Вставка 1.3
Включение новой цели, касающейся полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех

В ходе обсуждения ЦРТ МОТ всегда настаивала на том, что реализация цели достижения полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех является основным средством, которое может позволить людям избежать бедности. Эта идея была подхвачена Социальным саммитом 2005 года и бывшим Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннано, который включил в пункт 24 своего последнего доклада Генеральной Ассамблеи в августе 2006 года следующий текст, рекомендовав новые цели:

Новая цель в рамках ЦРТ1: превратить цель полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая женщин и молодежь, в основную задачу нашей соответствующей национальной и международной политики и наших национальных стратегий в области развития.

МОТ поддерживала сотрудничество с Департаментом по экономическим и социальным вопросам ООН (ДЭСВ), Статистическим отделом ООН, Всемирным банком и специализированными учреждениями ООН по разработке пакета показателей для измерения новой цели; эти показатели были утверждены в 2007 году.

Источник: Организация Объединенных Наций: *Доклад Генерального директора о работе Организации*, A/61/1 (Нью-Йорк, 2006 г.), п. 24; D. Schmidt: "Decent employment and the Millennium Development Goals: Description and analysis of a new target", в МБТ: *Key indicators of the labour market*, сентябрь 2007 г. См. также www.unmillenniumproject.org/documents/EuCERPTS_Report_Secretary_Geneva.pdf.

48. Достойный труд открывает практические пути ускорения процесса претворения в жизнь Пекинской платформы действий по продвижению прав женщин и достижению всех ЦРТ, особенно ЦРТ3, касающейся гендерного равенства. Другие специализированные учреждения ООН приветствуют деятельность МОТ по содействию занятости женщин и проводимую ею работу по ряду ЦРТ.⁴¹ МОТ оказывает содействие всей системе ООН по всемерному учету аспектов занятости и достойного труда в их программах, политике и деятельности посредством *Пакета инструментальных средств для всемерного учета вопросов занятости и достойного труда*, который сам по себе всецело охватывает гендерные аспекты.⁴²

Более тесное сотрудничество между специализированными учреждениями ООН и их национальными партнерами обеспечивается благодаря Общей системе страновых оценок (ОССО), ЮНДАФ, а также обзорам по ЦРТ и стратегическим документам по сокращению масштабов бедности (ПРСП). Учитывающие гендерные аспекты страновые

⁴⁰ МБТ: *Working out of poverty: Facts on the ILO and the Millennium Development Goals* (Женева, сентябрь 2005 г.).

⁴¹ S.R. Osmani: *The role of employment in promoting the Millennium Development Goals* (Женева, МБТ, 2005 г.).

⁴² *Пакет инструментальных средств* был разработан по просьбе ЭКОСОС в 2006 году и утвержден Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в апреле 2007 года.

программы достойного труда определяют вклад МОТ в вышеуказанные концептуальные основы. В Объединенной Республике Танзании, например, Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и МОТ совместными усилиями осуществляли всемерный учет проблем гендерного равенства и вопросов, касающихся страновых программ достойного труда в процессе ПРСП. МОТ является ведущим учреждением в этой стране в отношении Программы ООН по созданию материальных ценностей, занятости и экономическим правам, в рамках которой всемерно учитываются аспекты гендерного равенства и достойного труда. В Китае МОТ является катализатором сотрудничества по проблемам гендерного равенства между специализированными учреждениями ООН; всего насчитывается 26 межучрежденческих проектов ООН, проводимых с участием НПО, работников и работодателей и учреждений ООН.

49. МОТ внесла вклад в ряд региональных инициатив, направленных на согласование межучрежденческой работы с ЦРТ.⁴³ Например, Межучрежденческое совещание Группы экспертов по гендерной проблематике и ЦРТ в регионе Арабских государств, организованное Экономической и социальной комиссией для Западной Азии (ЭСКЗА) и ПРООН в 2007 году поддержало исследовательские и аналитические работы по показателям, касающимся гендерного равенства и рынка труда в Арабских государствах в контексте ЦРТ.⁴⁴ Обмены экспертами позволили сформулировать рекомендации относительно корректировки показателей ЦРТ для мониторинга ситуации, складывающейся на рынке труда Арабских государств.

1.5.3. МОТ и страновые программы в рамках «Единства действий ООН»

50. В восьми странах, в которых осуществляются экспериментальные проекты в рамках концепции «Единство действий ООН» (Албания, Кабо-Верде, Мозамбик, Пакистан, Руанда, Объединенная Республика Танзания, Уругвай и Вьетнам), открываются широкие возможности извлечения уроков и накопления знаний и опыта относительно того, как система Организации Объединенных Наций может более полно выполнить свои обязательства, касающиеся гендерного равенства.⁴⁵ СГА МОТ, уже проведенный в трех из них, был признан полезным аналитическим инструментом как страновыми группами ООН, так и ЮНИФЕМ.

⁴³ В декабре 2006 года ПРООН и правительство Испании подписали соглашение о создании Фонда достижения ЦРТ (Ф-ЦРТ) в целях наращивания усилий по достижению ЦРТ в выборочных странах и оказания поддержки процессу реформ ООН. Одним из направлений деятельности Фонда является обеспечение гендерного равенства и наделяния женщин правами; эта тема охватывает три аспекта: потенциальные возможности; доступность ресурсов и возможностей; безопасность. МОТ участвует в программах Ф-ЦРТ по гендерному равенству в Алжире, Бангладеш, Бразилии и Марокко. Кроме того, шесть специализированных учреждений Организации Объединенных Наций (ПРООН, ЮНИФЕМ, ЮНФПА, ЮНЕСКО, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) и МОТ) совместными усилиями проводят трехлетнюю единую программу по наделянию социальными, экономическими и политическими правами женщин на оккупированных палестинских территориях.

⁴⁴ S. Esim: *Gender equality and labour market indicators in the Arab States in the context of MDGs* (Бейрут, МБТ, 2007 г.), не опубликовано.

⁴⁵ В ноябре 2008 года первая неофициальная встреча ООН по оперативной модели «Единство действий» по гендерному равенству и наделянию правами женщин была проведена в Ханое, а ее решения, касающиеся гендерно чувствительной сферы охвата среднесрочной оценки пилотных стран, в которых проводятся проекты в рамках «Единство действий ООН», совершенствования потенциальных возможностей всех учреждений системы ООН и подотчетности за ресурсы в рамках бюджета, выделенного на оперативную модель «Единство действий ООН», были утверждены на совещании Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития (Нью-Йорк, январь 2009 г.).

1.5.4. Технические комитеты и договорные органы

Комиссия по положению женщин (КПЖ)

51. К МОТ регулярно обращаются с просьбой о внесении своего вклада в проведение совещаний группы экспертов, призванной готовить доклады Генерального секретаря для КПЖ. МОТ также предлагают участвовать в работе основных групп КПЖ по тематическим дискуссиям. Ежегодно Организация участвует в проведении официальной программы и проявляет активность во взаимосвязанных мероприятиях. Доказали свою высокую популярность информационные сессии, посвященные СГА. Темы последних дополнительных мероприятий включали равномерное распределение обязанностей между женщинами и мужчинами (2009 г.), содействие гендерному равенству на страновом уровне (2008 г.) и «прекращение проявлений насилия против девочек: от детского труда к общему образованию» (2007 г.; в ходе этого мероприятия основное внимание уделялось вопросам эксплуатации девочек, работающих домашней прислугой). При подготовке к сессии КПЖ 2008 года, посвященной вопросам финансирования гендерного равенства и процесса наделения женщин правами, МОТ совместно с ЮНИФЕМ, Экономической комиссией для Африки (ЭКА) и Африканским союзом проводила подготовку по вопросам расширения потенциальных возможностей министров, занимающихся гендерными проблемами, стран континента, оказывая им помощь по эффективному освещению этой проблематики с учетом особенностей Африки.

Вставка 1.4 «Единство действий ООН» в Мозамбике

Хотя МОТ и не имеет своего бюро в Мозамбике, она была активным партнером страновой группы ООН и ее подгруппы по гендерной тематике. В начале 2007 года в ходе подготовки Совместной программы ООН по гендерному равенству и наделению женщин правами МОТ предоставляла подробную информацию относительно своих материалов, справочников и инструментальных средств, разработанных группой по развитию предпринимательства женщин и гендерному равенству, которые стали пользоваться спросом среди партнеров ООН. По мере развертывания Совместной программы по гендерному равенству ООН МОТ продолжала принимать меры, касающиеся предпринимательства, наделения женщин экономическими правами, четырех ключевых конвенций по вопросам равенства, а также проблем, связанных с правами трудящихся-женщин. После окончательного утверждения этой программы МОТ были выделены средства из фонда «Единство действий ООН» в Мозамбике, с тем чтобы позволить ей расширить эти подходы и деятельность.

Договорные органы по правам человека ООН

52. МОТ сотрудничает с договорными органами по правам человека ООН, которые занимаются вопросами равенства, включая комитеты, осуществляющие мониторинг Международного пакта о политических правах 1966 года и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. Основным договорным органом, с которым поддерживает сотрудничество МОТ, является Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), рассматривающий вопросы выполнения Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛФДЖ). Ряд положений КЛФДЖ тесно увязывается с нормами МОТ, касающимися гендерного равенства. Таким образом КЛДЖ дает возможность МОТ осуществлять содействие ратификации и применению норм МОТ в этой области. МОТ отчитывается напрямую перед Комитетом КЛДЖ за все рассматриваемые страны, опираясь на рекомендации контрольных органов МОТ и на другую соответствующую информацию, такую как результаты проводимых обследований МОТ, обследования, осуществляемые трехсторонними участниками и результаты технического сотрудничества.

53. Доклады также представляются на неофициальных встречах Комитета КЛДЖ, во время которых дальнейшее развитие получают вопросы, касающиеся конкретных стран. Консультативные услуги оказываются КЛДЖ по таким техническим проблемам, как специальные временные меры или равная оплата труда. МБТ следовало также процессам, связанным с КЛДЖ в рамках страновых групп ООН. Процесс КЛДЖ свидетельствует о том, что сотрудничество МОТ с этим договорным органом важно по двум причинам: 1) для формулировки согласованных и последовательных рекомендаций между ООН и контрольными органами МОТ; 2) для создания платформы совместных действий в рамках системы ООН и обеспечения гендерного равенства на страновом уровне.⁴⁶

⁴⁶ МБТ: *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation*, Административный совет, 301-я сессия, Женева, март 2008 г., GB.301/LILS/7, п. 34.

Глава 2

Гендерное равенство и напряженность в глобализованном мире

54. В мире, находящемся в процессе глобализации, продолжают меняться роли женщин и мужчин, их взаимоотношения, характер домашних хозяйств, рынков и общества, в которых они живут. Гендерное равенство невозможно обеспечить при сохранении предубежденности экономических и социальных институтов и субъектов процессов развития. Часто на него не обращают никакого внимания или обращают недостаточно внимания. Изменения границ и ценностей создают напряженность, которая зачастую усугубляется стремительной глобализацией. Продолжая играть социально предписанные роли, мужчины и женщины могут повседневно испытывать эту напряженность у себя дома, в процессе поисков работы и участия на рынке труда, в попытках получить кредиты, технологии и активы. Хотя некоторые из них могут воспользоваться новыми возможностями, многие по-прежнему исполняют традиционные гендерные роли, страдая от усиливающегося бремени и стресса.

2.1. Женщины, мужчины и бедность

55. В 2008 году Всемирный банк опубликовал новые оценки, касающиеся состояния бедности, согласно которым в менее развитых регионах мира около 1,4 млрд. человек, или приблизительно 26%, жили менее чем на 1,25 долл. США в день в 2005 году. Это приблизительно на 500 млн. человек больше, чем численность неимущего населения, составлявшая согласно предыдущим оценкам 931 млн. человек.¹

56. Оценочные данные не были представлены в разбивке по полу. Чтобы устранить этот недостаток, МОТ использовала оценочные данные масштабов бедности Всемирного банка, а также расчетные данные о заработках женщин и мужчин, опубликованные ПРООН в *Докладе о развитии человека 2007/2008*, чтобы рассчитать распределение всего малоимущего населения по признаку пола в 2005 году (см. таблицу 2.1 и таблицу А Приложения).

57. Согласно этим данным около 829 млн. человек, проживавших за чертой бедности, были женщины (девочки, девушки, взрослые и пожилые женщины) по сравнению приблизительно с 522 млн. мужчин, находившихся в том же положении. Эти данные подтверждают, что у бедности все отчетливее проявляется женское лицо.² Бедность не

¹ S. Chen and M. Ravallion: *The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty*, Policy Research Working Paper № 4703, Development Research Group (Washington, DC, World Bank, Aug. 2008).

² Ввиду округления общая сумма слагаемых не равняется оцениваемой численности лиц, живущих за чертой бедности на 1,25 долл. США в день (1,4 млрд. человек). Оценки МОТ о распределении бедности по признаку пола, вероятно, носят заниженный характер, так как предполагается, что дети в возрасте до 15 лет распределяются пропорционально между теми, кого относят к неимущим слоям населения, и теми, кто просто живут до черты бедности, в отношении всего детского населения и общего уровня бедности. Однако, вероятно, что на взрослых женщин из числа неимущего населения приходится больший процент детей, которые, соответственно, также относятся к неимущему населению, по причине обратной зависимости деторождаемости от размера доходов, а также ввиду экономического бремени больших семей.

только широко распространена среди женщин; это явление глубоко укоренилось и в сельских районах.³ Почти во всех регионах мира численность неимущего населения в сельских районах выше, чем в городах, а само состояние бедности плачевнее; почти 75% неимущего населения планеты проживает в сельских районах развивающихся стран.⁴ По результатам анализа МОТ можно выявить и региональные различия. Как показано в таблице 2.1, в 2005 году около 373 млн. человек из всего населения Африки, оцениваемого в 909 млн. человек, находилось за чертой бедности; по оценкам МОТ, из них 214 млн. были женщины и 158 млн. – мужчины. Около 41% африканцев проживали за чертой бедности, при этом женщины были беднее мужчин. Женщины составляли свыше 57% от численности всего населения, пребывающего в состоянии бедности.

Таблица 2.1. Численность женщин, мужчин и всего населения, проживающих за чертой бедности на 1,25 долл. США (государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам, * 2005 г.)

Регион	Оценка общей численности женского населения, проживавшего за чертой бедности в 2005 году (в абсолютном выражении)	Оценка общей численности мужского населения, проживавшего за чертой бедности в 2005 году (в абсолютном выражении)	Оценка общей численности населения, проживающего за чертой бедности (в абсолютном выражении)
Весь мир	829.047.000	522.349.000	1,4 млрд.
Африка	214.365.000	158.343.000	373 млн.
Северная и Южная Америка	27.169.000	18.628.000	46 млн.
Азия	575.573.000	337.019.000	913 млн.
Европа	11.940.000	8.359.000	20 млн.

* Государства-члены МОТ, не учтенные по причине отсутствия данных: Африка – Либерия, Сейшельские Острова и Сомали; Северная и Южная Америка – Антигуа и Барбуда, Доминика, Гренада, Сент-Китс и Невис; Азия – Афганистан, Ирак, Кирибати, Маршалловы Острова, Мьянма, Тимор-Лешти и Тувалу; Европа – Черногория, Сан-Марино и Сербия.

Источник: Заимствовано из Доклада о развитии человека 2007/2008: Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире (ПРООН, 2007 г.). London and New York: Palgrave Macmillan; and The World Bank Group: PovcalNet.

58. В Северной и Южной Америке около 46 млн. человек из всего населения, составляющего приблизительно 884 млн. человек, проживало за чертой бедности; по оценкам МОТ, из них свыше 27 млн. были девочки и женщины, и около 19 млн. – мальчики и мужчины. В процентном отношении численность неимущего населения в Северной и Южной Америке меньше, чем в Африке: за чертой бедности пребывает каждый из 20 человек. Однако в Северной и Южной Америке женское население относительно беднее, чем в Африке, так как женщины составляют почти 59% от всего населения, проживающего за чертой бедности.

59. В абсолютном выражении наибольшая численность населения, находящегося за чертой бедности, наблюдается в Азии, где неимущими являются около 913 млн. человек из всего населения в 3,7 млрд. человек. Однако общий уровень бедности – приблизительно 25% – гораздо ниже, чем в Африке, хотя он и в пять раз выше уровня бедности в Северной и Южной Америке. При этом уровень бедности среди женщин гораздо выше, чем в Северной и Южной Америке, а также в Африке; он составляет 63% всего населения Азии, проживающего за чертой бедности.

³ ЮНИФЕМ: *Женщины, труд и бедность*, «Прогресс женщин мира 2005» (Нью-Йорк, 2005 г.).

⁴ Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии в 2008 году. Сельское хозяйство на службе развития*, Международный банк реконструкции и развития (МБРР)/Всемирный банк (Вашингтон, ОК, 2007 г.), р. 45.

60. Несмотря на большие различия внутри региона уровень бедности в Европе ниже: в европейских странах за чертой бедности проживает 20 млн. человек, то есть чуть более 2%. Однако доля женщин среди населения, проживающего за чертой бедности, столь же высока, как в Северной и Южной Америке (59%).

61. Районы с самой высокой концентрацией коренного населения и народов, ведущих племенной образ жизни, это также районы с самыми высокими уровнями бедности или крайней нищеты. Явно выраженная взаимосвязь между аборигенностью и бедностью или нищетой показывает, что по большинству социально-экономических показателей женщины-работники из числа коренного населения (и их дети) находятся в худшем положении, чем мужчины и женщины некоренных национальностей.⁵

2.2. Гендерное равенство и нынешний финансовый и экономический кризис

62. Неурядицы на финансовых рынках промышленно развитых стран, которые начались в США в конце 2008 года и затем распространились по всему миру, создают большую неопределенность. Согласно последним прогнозам МОТ, к концу 2009 года до 50 млн. мужчин и женщин во всем мире могут остаться без работы.⁶

63. Следует различать невыгодное положение женщин на глобальных рынках труда и ближайшие последствия нынешнего экономического кризиса. В развитых странах появляются признаки того, что кризис может отразиться на мужчинах, по крайней мере, столь же негативно, как и на женщинах, или, возможно, сильнее в начальный период, о чем свидетельствуют данные стран с развитой экономикой о более значительном росте уровня безработицы в 2008 году среди мужчин, чем среди женщин (на 1,1% среди мужчин и на 0,8% среди женщин).⁷ Это привело к сокращению гендерного разрыва в уровнях безработицы в 2008 году, однако лишь потому, что положение мужчин на рынке труда ухудшилось, а не потому, что стало обеспечиваться равенство. Кроме того, структура отраслевой занятости мужчин и женщин вначале характеризовалась потерей рабочих мест в строительстве и автомобилестроении – отраслях, где преобладают мужчины. На противоположном полюсе женщины составляют две трети всех занятых в сфере образования и в области здравоохранения, которые в краткосрочном плане меньше пострадали от кризиса. Однако, по прогнозам, следует ожидать сокращения штатов в других секторах экономики, где преобладают женщины, таких как туризм, секретарские и вспомогательные службы. Сокращения штатов в данных секторах уже начались во многих странах.

64. Кризис привлек внимание к необходимости решительного поворота глобализации в более благоприятное русло, что включает в себя стабильную и качественную работу, расширение социальной защиты и социальный диалог. Канцлер Германии, Генеральный секретарь ОЭСР, Генеральный директор ВТО, Генеральный директор МОТ, Директор-распорядитель МВФ и Президент Всемирного банка призвали к подготовке новой хартии для обеспечения устойчивого экономического управления. В этом воззвании подчеркивается, что «Программа достойного труда МОТ содержит взаимодополняющие элементы, касающиеся занятости и развития предприятий, социальной защиты, человеческих условий труда, здоровых трудовых отношений и прав в сфере

⁵ На женщин и мужчин из числа коренного населения приходится свыше 15% неимущего населения мира и лишь 5% всего населения земного шара. См. Всемирный банк: *Implementation of Operational Directive 4.20 on indigenous peoples: An independent desk review*, Report № 25332, Operations Evaluation Department, Country Evaluation and Regional Relations (Washington, DC, 2003). Также см. M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples: An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers* (Женева, МБТ, 2005 г.).

⁶ МБТ: *Global Employment Trends* (Женева, 2009 г.).

⁷ МБТ: *Global Employment Trends for Women* (Женева, 2009 г.), p. 2.

труда».⁸ В политике необходимо предусматривать решительные меры гендерного характера для смягчения и в будущем предупреждения неравного воздействия на женщин и мужчин. Комитет по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) подчеркнул, насколько важно признание уникального вклада, который женщины могут внести в своевременное разрешение глобального финансового и экономического кризиса, и призвал к включению женщин в процессы диалога и принятия решений.⁹ Прогнозы МОТ указывают на последствия и вероятный рост масштабов бедности среди работающего населения, то есть на то, что оно станет еще беднее. При разработке ответных мер политики особое внимание следует уделять защите неимущего работающего населения, большая часть которого, как было показано выше, составляют женщины.

Вставка 2.1
Гендерное равенство в процессе развития: приоритет в период
финансового кризиса 2008 года

Обеспокоенные последствиями кризиса, главы государств и правительств и высокие представители собрались в Дохе, чтобы заявить о своей решимости предпринять конкретные действия, помимо прочего, в целях искоренения нищеты, обеспечения поступательного экономического роста и содействия устойчивому развитию по мере перехода к всеохватывающей и справедливой глобальной экономической системе. Они заявили:

4. Мы напоминаем, что равенство мужчин и женщин является одним из основных прав человека, основополагающей ценностью и вопросом социальной справедливости; оно является необходимым условием экономического роста, сокращения масштабов нищеты, достижения экологической устойчивости и повышения эффективности развития. Мы вновь указываем на необходимость всестороннего учета гендерной проблематики при формировании и проведении в жизнь политики в области развития, в том числе политики финансирования развития, и выделения на это специальных ресурсов. Мы обязуемся активизировать свои усилия по выполнению взятых нами обязательств в отношении обеспечения равенства мужчин и женщин и расширения прав и возможностей женщин.

[...]

19. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин имеют важнейшее значение для обеспечения справедливого и эффективного развития и формирования динамично развивающейся экономики. Мы вновь подтверждаем нашу приверженность ликвидации дискриминации по признаку пола во всех ее формах, в том числе на рынках труда и финансов, а также, среди прочего, в области владения активами и прав собственности. Мы будем поощрять права женщин, включая расширение их возможностей в экономической сфере, и обеспечивать эффективный учет гендерного фактора в процессе проведения правовых реформ, при предоставлении услуг в поддержку предпринимательской деятельности и осуществлении экономических программ, и предоставим женщинам полный и равноправный доступ к экономическим ресурсам. Мы будем и далее поощрять и укреплять деятельность по наращиванию потенциала государства и других заинтересованных сторон в области государственного управления с учетом гендерного фактора, включая, в частности, составление и исполнение бюджетов с учетом гендерного фактора, но не ограничиваясь этим.

Источник: Организация Объединенных Наций: Дохийская декларация о финансировании развития: итоговый документ Международной конференции по последующей деятельности в области финансирования развития для обзора хода осуществления Монтеррейского консенсуса, принята 2 декабря 2008 г. (A/CONF.212/L.1/Rev.1).

⁸ ОЭСР: *Joint press release on the global economic crisis*, по адресу www.oecd.org/document/32/0,3343,en_2649_34487_42124384_1_1_1_1,00.html.

⁹ Центр новостей ООН: “Women must be included in solving global economic meltdown, UN says” (Нью-Йорк, 6 февраля 2009 г.).

65. Кризис занимает видное место в повестке дня самой МОТ.¹⁰ Как уже упоминалось, страновые программы достойного труда могли бы стать инструментом сокращения масштабов бедности и неравенства на национальном уровне, особенно во время кризиса.¹¹ Ответные меры политики могли бы включать в себя: i) расширение охвата пособий и систем страхования на случай безработицы, переобучение сокращаемых работников и защиту пенсий от разрушительных последствий спада на финансовых рынках; ii) государственные инвестиции в инфраструктуру и жилье, общественные инфраструктурные службы и зеленые рабочие места, в том числе путем организации экстренных общественных работ; iii) поддержку МСП и микрокредитование; iv) социальный диалог на уровне предприятия, отрасли и страны, в том числе консультации с национальными женскими организациями.

2.3. Климатические изменения

66. Воздействие климатических изменений на детей, престарелых, инвалидов и людей, живущих в крайней нужде, вызывает озабоченность среди экспертов и лиц, принимающих решения, особенно в отношении развивающихся стран.¹² Кроме того, климатические изменения, скорее всего, усугубят существующие проявления гендерного неравенства,¹³ что связано с реализацией экономических и социальных прав женщинами и мужчинами.¹⁴ Во всем мире для женщин, менее чем для мужчин, доступны финансовые, институциональные и иные ресурсы, которые укрепили бы их возможности адаптироваться к изменениям климата. Это относится к земле, кредитам, сельскохозяйственным орудиям и материалам, доступу к органам, принимающим решения, технологиям и службам профессионально-технической подготовки.¹⁵ Во многих странах бремя неоплачиваемой работы девочек и женщин увеличивается из-за засух, наводнений и вырубки лесов, в результате чего у них остается меньше времени на получение образования и заработков. Так, в настоящее время климатические изменения в Африке ставят под угрозу натуральное хозяйство и выживание миллионов сельских жителей, среди которых 75% – женщины.¹⁶ Еще хуже положение женщин, пытающихся восстановить свою жизнь после экологических катастроф. В августе 2005 года, когда ураган Катрина обрушился на Новый Орлеан в Соединенных Штатах Америки, больше всего

¹⁰ МБТ прореагировало на кризис быстро и слаженно. Консультации с трехсторонними участниками начались с серии региональных совещаний: встречи с министрами труда из Аргентины, Бразилии, Чили и Мексики (15 января 2009 г.), Европейского регионального совещания (Лиссабон, Португалия, 9-13 февраля 2009 г.), Регионального форума, посвященного реагированию на экономический кризис в Азии и Тихоокеанском регионе (Манила, Филиппины, 18-20 февраля 2009 г.), Регионального трехстороннего форума, посвященного реагированию на экономический кризис в Африке (конец февраля 2009 г.), Глобального форума-диалога, посвященного воздействию финансового кризиса на работников финансового сектора (Женева, 24-25 февраля 2009 г.).

¹¹ МБТ: *Shaping a fair globalization: Perspectives and prospects for the Decent Work Agenda*, Рабочая группа по социальным аспектам глобализации, Административный совет, 303-я сессия, Женева, ноябрь 2008 г., GB.303/WP/SDG/1. Также см. *Economic forecasts for 2008–09*, GB.303/WP/SDG/1(Add.).

¹² Межправительственная группа по климатическим изменениям (МГКИ): *Climate change 2001: Impacts, adaptation and vulnerability*, вклад рабочей группы II в подготовку 3-го оценочного доклада МГКИ, 2001 г.

¹³ ПРООН: *Доклад о развитии человека 2007/2008: Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире* (Нью-Йорк, 2007 г.), pp. 81-82.

¹⁴ Gender Action: Gender Action Link: *Climate Change* (Washington, DC, 2008).

¹⁵ L. Aguilar: *Is there a connection between gender and climate change?* Международный союз охраны природы (МСОП), Бюро старшего советника по гендерным вопросам. Выступление на 3-м Всемирном конгрессе женщин, участвующих в политике и государственном управлении, Манила, 19-22 октября 2008 г.

¹⁶ G. Hemmings-Gaphihan: "Climate change, subsistence farming, food security and poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Cote d'Ivoire", in *Africa Policy Journal*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University (Cambridge, Massachusetts, 2008), Vol. IV.

пострадали женщины, главным образом, из числа афро-американцев.¹⁷ В некоторых странах у мальчиков больше шансов получить помощь в ходе операций по спасению, в то время как девочки и женщины испытывают нехватку продуктов питания и дефицит экономических ресурсов в результате стихийных бедствий.¹⁸

67. Учет цели гендерного равенства при разработке и осуществлении политики и законодательства помогает предвидеть воздействие деградации окружающей среды с разграничением по признаку пола.¹⁹ Женщины также выступают в качестве «поборников перемен» в отношении использования местных природных ресурсов, ведения сельского хозяйства и адаптации к изменениям климата.²⁰ Глобальные усилия по решению проблем, вызываемых климатическими изменениями, могли бы создать миллионы зеленых рабочих мест, однако откроют ли они возможности для укрепления гендерного равенства? За последние несколько лет около 2,3 млн. женщин и мужчин получили работу, связанную с возобновляемыми источниками энергии, и согласно сценарию, подготовленному до наступления экономического кризиса, не менее 20 млн. дополнительных рабочих мест могли бы появиться к 2030 году благодаря прогнозируемым инвестициям в объеме 630 млрд. долл. США.²¹ Однако неизвестно, сколько из новых рабочих мест предназначается для женщин, а сколько для мужчин. Необходимо будет изучить и воздействие нынешнего финансового и экономического кризиса на развитие зеленых технологий и создание зеленых рабочих мест.

2.4. Гендерное равенство и демографическая ситуация

68. Другие проявления напряженности, отмечаемые в настоящее время, отражают демографическую ситуацию в мире и изменения в численности городского и сельского населения. В течение ряда лет МОТ ведет последовательную работу по созданию рабочих мест для сельской молодежи – женщин и мужчин. С другой стороны, население планеты живет сегодня дольше, чем в любой другой момент истории. Иллюстрации 2.1 и 2.2 показывают демографические изменения в жизненном цикле женщин и мужчин на основе сопоставления среднемировых данных за 1919 год, когда была основана МОТ, и прогнозных данных на 2019 год, когда МОТ будет отмечать свое столетие. В 1919 году немногие доживали до среднего пенсионного возраста, установленного в настоящее время (65 лет). Как правило, люди жили дольше в развитых странах мира, но даже они, как правило, не жили слишком долго после достижения сегодняшнего пенсионного возраста.

¹⁷ ОЭСР: *Gender and sustainable development, maximizing the economic, social and environmental role of women* (Paris, 2008), pp. 73-74.

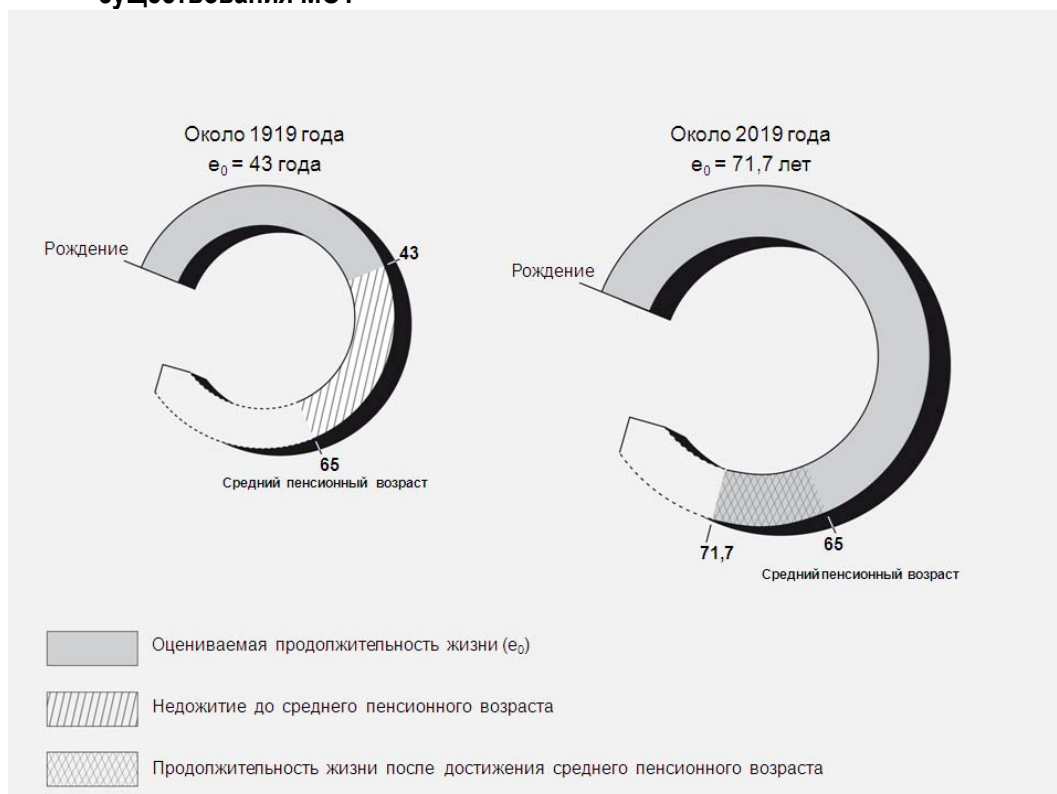
¹⁸ E. Neumayer and T. Plümper: *The gendered nature of natural disasters: The impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy*, 1981-2002.

¹⁹ Сеть женщин-министров и руководителей на службе окружающей среды и ЮНЕП: *Bridging the Gap: Gender transforming environmental management*, концептуальный документ на первый Объединенный гендерный форум в Найроби, 15 февраля 2009 г. На форуме была представлена деятельность МОТ в данной области.

²⁰ Организация женщин по окружающей среде и развитию (WEDO): *Changing the climate: Why women's perspectives matter* (Нью-Йорк, 2007 г.), p. 3.

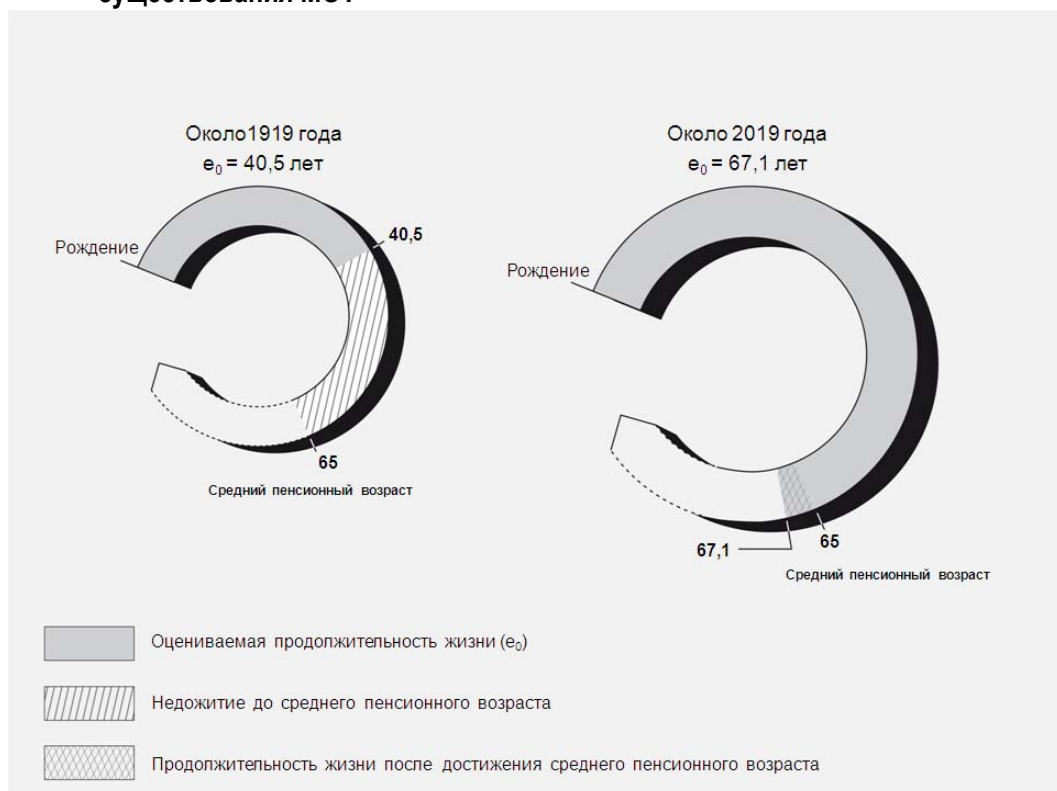
²¹ ЮНЕП, МОТ, МОР, МКП: *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world* (Найроби, Отделение Организации Объединенных Наций, 2008 г.), p. 11.

Иллюстрация 2.1. Увеличение средней продолжительности жизни женщин за 100 лет существования МОТ



Источник: МБТ (GENDER), 2009 г.

Иллюстрация 2.2. Увеличение средней продолжительности жизни мужчин за 100 лет существования МОТ



Источник: МБТ (GENDER), 2009 г.

69. В настоящее время мужчины в среднем живут почти на 27 лет дольше, а женщины почти на 30 лет дольше, чем сто лет тому назад. В 2019 году прогнозируемая разница в продолжительности жизни женщин и мужчин будет означать, что пожилых женщин будет гораздо больше, чем пожилых мужчин. Помимо того, что люди сейчас живут дольше, у них рождается меньше детей. Это относится почти ко всем странам мира, хотя в определенных регионах отмечаются различия в увеличении продолжительности жизни и уменьшении деторождаемости. Ожидается, что впервые во всем мире численность лиц преклонного возраста превысит численность детей в 2047 году; этот рубеж был уже достигнут во многих развитых странах в 1998 году.²² К 2010 году в таких богатых промышленно развитых странах, как Франция, Италия и Япония, деторождаемость опустится ниже уровня замещения.²³ Население стремительно стареет и в странах Восточной Европы, создавая ряд острых проблем для этого региона.²⁴ Старение населения происходит во всех странах, даже в тех из них, которые в настоящее время являются относительно «молодыми». В этих странах сравнительно высокий уровень деторождаемости, однако короткая продолжительность жизни²⁵ – например, в Африке и на Ближнем Востоке. При определении политики и приоритетов в области социальной защиты необходимо учитывать воздействие этого процесса на общество, сферу труда и распределение обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами.

70. Кроме того, на снижение деторождаемости и – в определенной степени – на уровень смертности оказывает существенное социально-экономическое влияние глобальный процесс урбанизации.²⁶ Мир достиг очередной вехи в 2008 году, когда впервые за всю историю половина населения земного шара (3,3 млрд. человек) стало проживать в городах. По прогнозам, к 2030 году этот показатель вырастет почти до 5 млрд. человек.²⁷ Острые дефициты достойного труда отмечаются в сельских районах; широко распространена неполная занятость, общий уровень доходов низкий, а доступ к системам социальной защиты крайне ограничен. Если стратегии по созданию рабочих мест в сельских районах не станут неотъемлемой частью национальных стратегий занятости, некоторые отдаленные районы лишатся своих жителей в силу исходящей миграции.²⁸ По прогнозам, к 2030 году некоторые регионы стран Балтии и Восточной Европы потеряют до 18% своего населения, которое переедет в города.²⁹

71. Ожидается, что в течение ближайших 20 лет городское население стран Африки и Азии увеличится вдвое.³⁰ Это вызовет серьезные гендерные последствия в плане

²² Организация Объединенных Наций: *World population ageing 2007*, Департамент по экономическим и социальным вопросам, отдел народонаселения, р. xxvi.

²³ Резкие изменения в возрастной структуре населения прогнозируются во всех странах. См. A. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity (Stanford, 2007), pp. 8-9.

²⁴ M. Chawla et al.: *From red to gray: The “third transition” of aging populations in Eastern Europe and the former Soviet Union* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2007 г.), р. 1.

²⁵ Даже в странах с короткой средней продолжительностью жизни населения (главным образом, по причине детской смертности), средняя продолжительность жизни мужчин и женщин, достигающих преклонного возраста (60 лет и более) не намного короче, чем у населения богатых стран с высокой средней продолжительностью жизни.

²⁶ Организация Объединенных Наций: доклад Совещания группы экспертов ООН по вопросам распределения населения, урбанизации, внутренней миграции и развитию, Нью-Йорк, 21-23 января 2008 г., р. iii.

²⁷ ЮНФПА: *State of World Population 2007: Unleashing the potential of urban growth* (Нью-Йорк, 2007 г.), pp. 18-22.

²⁸ МБТ: Заключение по содействию занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, доклад Комитета по занятости в сельских районах, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., с. 63.

²⁹ P. Runner: “European regions face population drain”, <http://euobserver.com>, 22 Aug. 2008.

³⁰ ЮНФПА: *State of World Population 2007*, op. cit., p. 1.

занятости как сельского, так и городского населения. Следует помнить о том, что, по оценкам, женщины производят, перерабатывают и запасают до 80% продовольствия в Африке и приблизительно 60% в Южной и Юго-Восточной Азии. Задача заключается в учете гендерных факторов для недопущения дискриминации и формулирования эффективной политики развития сельских районов и сокращения масштабов бедности, которая откроет женщинам доступ к услугам образования и здравоохранения, обеспечит надежное владение землей от собственного имени и контроль над другими производственными активами, а также сделает доступными такие факторы производства, как кредиты, удобрения и услуги по распространению опыта. Правительствам необходимо собирать достоверные данные о средствах к существованию, которыми располагают домашние хозяйства в сельских районах, в том числе данные, дезагрегированные по признаку пола, что позволит органам, ответственным за формирование политики, разрабатывать ее на основе эмпирических знаний.

72. Предполагается, что особые потребности и возможности девочек и женщин из малоимущих слоев общества те же, что у мальчиков и мужчин из бедных слоев, однако они часто не принимаются во внимание. Помимо бедности, развитию женщин в сельских районах часто препятствует дискриминация по признаку пола, которая выражается в форме ограничительных социальных устоев, неравного доступа к системе образования, профессиональной подготовки и занятости, ограничения прав на недвижимость и землю, а также на получение кредитов. Без необходимых инвестиций в инфраструктуру сельских районов города будут обеспечивать женщинам больше выбора, гибкости и разнообразия, не говоря уже о доступе к таким услугам, как водоснабжение, санитарные условия, образование, здравоохранение, транспорт и трудоустройство.³¹ Тем не менее, бедность и неравенство, безусловно, присутствуют и в большинстве городов, о чем свидетельствуют трущобы и криминогенная ситуация на городских улицах. Они также вызывают различные последствия для мужчин и женщин.

2.5. Достойный труд в жизненном цикле

73. Определенные этапы жизненного цикла человека связаны с его физиологией. Люди рождаются и претерпевают физические метаморфозы, характеризующие младенчество, детство, половое созревание, молодость, зрелый возраст и старость. Это естественные этапы жизни человека, хотя последние научные достижения и совершенствование здравоохранения позволили продлить период зрелости и продуктивности и повысить активность человека в преклонном возрасте. Многие группы населения не имеют средств для того, чтобы жить дольше и сохранять здоровье, поэтому одной из общих целей развития должно быть оказание доступных и качественных медицинских услуг. Жизненные этапы не определяются строго, и поэтому возрастные группы, упомянутые в иллюстрации 2.3, носят чисто ориентировочный характер. Людей отличает разный уровень физического, умственного и психического развития. Переход из одной возрастной категории в другую происходит сам по себе, хотя общество каким-то образом регистрирует эти изменения. Во многих культурах и религиях возрастные этапы отмечаются особыми ритуалами. В странах могут быть разные определения и правовое регулирование, скажем, возраста, когда дети начинают ходить в школу, минимального возраста для приема на работу, минимального возраста для вступления в брак или возраста выхода на пенсию.³²

³¹ *ibid.*, pp. 18-20.

³² См. таблицы С и D в Приложении.

Иллюстрация 2.3. Увязка достойного труда с жизненным циклом



Источник: На основе Программы содействия гендерному равенству МОТ, 2003 г.

74. Одновременно с физическими этапами жизненного цикла человек в любом обществе сталкивается с социальными моделями. В младенчестве и раннем детстве ребенок, находясь под опекой родителей, открывает окружающий его материальный, общественный и эмоциональный мир. Ребенок полностью зависит от взрослых, особенно от матери, которые обеспечивают его кормление и уход за ним. Детство – это период познания мира путем формального обучения либо наблюдений за работой взрослых. Переходный период жизни от молодости к зрелому возрасту – это время, когда люди налаживают партнерские связи, создают семьи и начинают трудиться, чтобы зарабатывать на жизнь, поддерживать семью и реализовывать свой потенциал. И наконец, в последние годы жизни, если позволяют финансы и социально-экономические условия, человек обычно снимает с себя трудовые и семейные обязанности, высвобождая время для отдыха или деятельности, приносящей доход.

75. Эти закономерные этапы жизни – как биологические, так и социально обусловленные – претерпевают изменения. Как уже упоминалось, демографические данные говорят о том, что даже в развивающихся странах люди стали жить лучше и дольше. На всех уровнях общества достаточно широкое распространение получили раздельное проживание супругов, разводы, повторные браки и семьи с неродными отцом или матерью. Даже там, где сохранялась модель семейной пары, кормильца-мужчины и одного рабочего места на всю жизнь, она подвергается испытаниям. Широко распространены семьи с одним родителем, как правило, женщиной. Воспитанием внуков могут заниматься бабушки и дедушки по причине отсутствия родителей (так как оба родителя работают, мигрировали, отказались от детей, либо погибли).

76. Что означают все эти перемены для принципов гендерного равенства? Молодежь – женщины и мужчины – из состоятельных кругов общества как в развитых, так и в развивающихся странах, могут посвящать больше лет своей жизни учебе. Молодежь вступает в брак позднее или вовсе никогда. Создание семьи откладывается; все больше женщин рождает детей в более зрелом возрасте или супруги решают вообще не иметь детей. В формальной экономике карьерный рост на одном месте до пенсии в большинстве случаев больше не является нормой – в течение трудовой жизни происходит много изменений, появляются возможности учиться в течение всей жизни, а повышение степени мобильности населения позволяет менять работу и приобретать

новые профессиональные навыки. Эти изменения могут обуславливаться необходимостью, например, по причине закрытия предприятия или увольнения работников, но могут быть и результатом собственного выбора в поисках лучшей жизни.³³

77. Тем не менее, закономерности жизненного цикла менее состоятельных слоев населения чаще связаны с необходимостью, чем с собственным выбором. В жизни самых неимущих женщин и мужчин преобладает стремление выжить. Они не занимаются планированием семьи и не выбирают время для рождения детей, и поэтому в их среде материнская и детская смертность всегда выше. И женщины, и мужчины живут меньше. Возможности заработать на жизнь ограничены и часто ограничиваются низкоквалифицированной и низкооплачиваемой или опасной, грязной и тяжелой работой. Преобладают неформальные отношения. Мужчины и женщины подчас вынуждены работать до последнего вздоха без какой-либо социальной защиты.

2.6. Мужчины и гендерные отношения

78. Равное распределение обязанностей и гармония отношений между женщинами и мужчинами имеет огромное значение для их благополучия, благополучия их семей и для укрепления демократии.³⁴ Достижение гендерного равенства требует создания условий, при которых мужчины и женщины работают вместе, при этом осуществляется разделение их трудовых и семейных обязанностей. Учет гендерных факторов был принят за основу действий, направленных на достижение гендерного равенства, и одновременно возник интерес к роли мужчин и мальчиков, оттеняющий подходы, конкретизированные для женщин. Как показывает опыт, при разработке методологических основ, целостных стратегий и инструментов, которые позволяют добиваться успеха в деле искоренения дискриминации по признаку пола и достижения равенства между мужчинами и женщинами, важно учитывать «мужские характеристики» (поведение мужчин, их устремления и заботы). Специалисты во всем мире изучают, как патриархальные системы могут препятствовать полноценному участию мужчин-работников в действиях, направленных на достижение гендерного равенства.³⁵

79. Таким образом, гендерный подход позволяет уточнить роли, которые традиционно закрепляются за мужчинами и женщинами в общественной и частной жизни, что начинается в детстве, усиливается в течение юности и воплощается в зрелом возрасте в понятиях «мужская работа» и «женская работа». Сохраняются стереотипы, которые подчеркивают значение и ценность участия мужчин в общественной жизни и на рабочих местах, оставляя женщинам неоплачиваемую домашнюю работу, уход за близкими и деятельность в рамках общин. Анализ различий между женщинами и мужчинами с точки зрения возложенных на них обязанностей, предпринимаемых действий, доступа к ресурсам и контроля над ними, а также в процессе принятия решений, создает основу для соответствующих политических решений в случае обнаружения проявлений неравенства.

80. Необходимо осуществить переоценку существующего баланса силы между женщинами и мужчинами и объединить их усилия для достижения гендерного равенства. Важно преодолевать сопротивление – со стороны как женщин, так и мужчин – изменению гендерных взаимоотношений в поддержку позитивной роли мужчин в вопросах

³³ A. Bonilla García and J.V. Gruat: *A life-cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development* (Женева, МБТ, 2003 г.), п. 3.

³⁴ Организация Объединенных Наций: Пекинская декларация, принята на 4-й Всемирной конференции по положению женщин, сентябрь 1995 г., п. 15.

³⁵ МБТ: *Men and masculinities and gender issues: An annotated bibliography*, GENDER (Женева). Мужчины зачастую находятся в плену таких стереотипов и норм мужского поведения, которые препятствуют безопасному сексу и/или сексуальным отношениям по согласию обоих партнеров; См. МБТ: *ВИЧ/СПИД и сфера труда*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г., стр. 148.

гендерного равенства, особенно на рабочем месте. Следует содействовать достижению положительных результатов в плане равенства мужчин (таких как уменьшение давления на них как на кормильцев и укрепление их семейных взаимоотношений). Ключевую роль будут играть меры политики и регулирования, инициативное принятие законодательных актов, создание стимулов, информирование общественности и взаимодействие между работодателями, работниками и другими институциональными участниками в целях преодоления препятствий на пути к обеспечению гендерного равенства на рабочем месте.

2.7. Некоторые общие темы на протяжении всего жизненного цикла

81. Существует ряд конкретных тем, которые явно пронизывают различные этапы жизненного цикла человека и заслуживают внимания в данной главе. Следующие отдельные вопросы относятся к деятельности МОТ и всей системы Организации Объединенных Наций.

2.7.1. Насилие в отношении женщин и девочек

82. Судя по всему, ни одно общество не может полностью избежать насилия, в том числе насилия в семье по признаку пола,³⁶ которое неизбежно переносится на рабочие места. Поскольку все больше женщин (особенно молодых) вливается в глобальную рабочую силу и трудится вне дома, больше внимания должно уделяться проявлениям насилия на рабочем месте, что позволит защитить их свободу, равноправие, безопасность и человеческое достоинство. С самого рождения – в детстве, юности, зрелости и старости – все люди сталкиваются с такой угрозой насилия. Насилие чаще используется в отношении женщин, чем мужчин, за исключением уязвимого детского и подросткового периода, когда мальчики в равной степени подвержены опасности надругательства.³⁷ Во многих странах молодые мужчины больше других страдают, в частности, от физического насилия и часто они являются одновременно его зачинщиками и жертвами. Подобное гендерное неравенство проявляется в виде физического (избиения, сексуальное надругательство) и психологического насилия (угрозы, запугивание). Несмотря на принятие новых политических и законодательных мер, направленных на искоренение этих нарушений прав человека,³⁸ проблемой остается их применение на практике. Многие случаи насилия происходят за закрытыми дверями, а жертвы боятся подавать жалобы; во многих странах система уголовного правоприменения не справляется со своими задачами, когда речь идет о наказании виновных и возмещении ущерба пострадавшим. Исторически одной из причин, приводимых в оправдание

³⁶ Организация Объединенных Наций: *Towards an effective implementation of international norms to end violence against women*, Специальный докладчик по вопросу о насилии в отношении женщин, его причинах и последствиях, Комиссия по правам человека, E/CN.4/2004/66 (Женева, 26 декабря 2003 г.).

³⁷ Точные данные о половом составе жертв трудно найти. См., например: Департамент по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций: *The world's women 2005: Progress in statistics* (Нью-Йорк, 2006 г.). Анализ возможностей стран по сбору и составлению статистики о женщинах и мужчинах с использованием гендерных методов показал, что во многих странах гендерные факторы не учитываются при сборе и распространении официальных статистических данных и что там не собираются и не составляются основные статистические данные о насилии.

³⁸ Среди последних примеров – Алжир, Бразилия, Колумбия, Эквадор, Венгрия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мексика, Нидерланды, Перу и Турция. См.: Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций: *Активизация усилий в целях искоренения всех форм насилия в отношении женщин*, доклад Генерального секретаря (Нью-Йорк, 2008 г.), стр. 4. В Африке среди последних примеров достигнутого прогресса можно назвать принятие уголовного кодекса и создание подразделений по оказанию помощи жертвам гендерного насилия в полицейских участках в Замбии, а также разработку законопроекта о торговле людьми, законопроекта о насилии в семье и принятие закона о детях в Гане.

ограничения деятельности женщин вне дома, является опасение того, что вне родных стен они могут подвергнуться насилию. На практике в большинстве случаев насилие в отношении женщин практикуется дома со стороны их партнеров или родственников-мужчин. Согласно данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), насилию в семье, а не на улице и не на работе, подвергается каждая шестая женщина.³⁹ По мере старения населения земного шара возрастает и опасность насилия против престарелых.⁴⁰ А поскольку стареющих женщин больше, чем мужчин, можно предположить, что в преклонном возрасте женщины подвержены опасности насилия в большей степени. Это может быть физическое, сексуальное, эмоциональное или психологическое насилие, либо просто невнимание и забвение. Помимо наделяния пожилых женщин и мужчин возможностями действовать от собственного имени и пользоваться своими правами, необходимо подготовить структурные решения, опирающиеся на действенное законодательство в сфере социальной защиты и на усовершенствованную систему здравоохранения.⁴¹

83. Приверженность МОТ борьбе с проявлениями насилия в отношении женщин и девочек основана, во-первых, на принципе уважения преобладающих юридических и нравственных норм и, во-вторых, на понимании того, что любая успешная политика в этой области должна охватывать рабочие места. Трехсторонняя структура МОТ облегчает доступ к среде, где происходит насилие, – сфере труда. Работники, занятые в секторах, где преобладают женщины, таких как здравоохранение, социальные службы и домашняя работа, жалуются на многочисленные акты насилия. Только на здравоохранение, где 80% работающих – женщины, приходится 25% всех случаев насилия на рабочем месте.⁴² В некоторых странах наблюдается увеличение числа смертных случаев в результате актов насилия в сфере розничной торговли, и значительная доля жертв в этом секторе – женщины.⁴³

84. Меры, которые осуществляет МОТ по противодействию насилию, включают свод практических правил по вопросам насилия и стресса в секторе услуг; рамочные принципы предупреждения актов насилия на рабочем месте в сфере здравоохранения; рабочие документы по вопросам насилия и стресса на рабочем месте в сфере образования, гостиничного хозяйства, общественного питания, туризма, финансовых услуг, исполнительского искусства, журнализма, почтовых и транспортных услуг;⁴⁴ пакеты исследовательских и учебных материалов Международной программы МОТ по упразднению детского труда (ИПЕК), посвященных вопросам насилия в отношении девочек и мальчиков, в частности, участие представителей ИПЕК в подготовке *Всемирного доклада о насилии в отношении детей*,⁴⁵ выпуск изданий, посвященных вопросам

³⁹ По цитате ЮНИФЕМ: *Report on violence against women in the Gulf and Saudi Arabia* (Амман, 2008 г.), р. 6.

⁴⁰ «Дурное обращение с престарелыми» – общий термин, обозначающий сознательное, намеренное или халатное причинение ущерба беззащитному взрослому человеку или создание для него серьезной опасности лицом, осуществляющим уход, либо любым иным лицом. См. S. Perel-Levin: *Discussing Screening for Elder Abuse at Primary Health Care Level* (Женева, ВОЗ, 2008 г.).

⁴¹ ВОЗ: *Missing voices: Views of older persons on elder abuse*, Результаты исследования, проведенного в восьми странах: Аргентине, Австрии, Бразилии, Канаде, Индии, Кении, Ливане и Швеции (Женева, 2002 г.), pp. 19-20.

⁴² МОТ/ВОЗ/МСМС/ИОО: *Framework Guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Женева, МБТ, 2005 г.), р. 5.

⁴³ Европейское агентство по безопасности и гигиене труда: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, (Брюссель, 2007 г.), р. 13.

⁴⁴ См. конкретные разделы Программы отраслевой деятельности на веб-сайте: <http://ilo.org/sector>.

⁴⁵ Организация Объединенных Наций: *World Report on violence against children* (Нью-Йорк, ноябрь 2006 г.).

насилия на рабочем месте, включая основную публикацию 2006 года под названием *Violence at Work («Насилие в сфере труда»)*;⁴⁶ подготовку учебных материалов о гендерном насилии в ситуациях после конфликтов;⁴⁷ разработку просветительских программ, помогающих работодателям и работникам формировать политику и планы действий для решения психологических проблем на рабочем месте.⁴⁸

85. Для поощрения принятия политических и нормативных актов⁴⁹ в системе Организации Объединенных Наций под эгидой Генерального секретаря ООН развернута кампания под названием UNiTE, цель которой – положить конец насилию против женщин и девочек. Она предусматривает – и позволит контролировать – принятие и исполнение национальных законодательных актов, предусматривающих наказания за любые формы такого насилия к 2015 году.⁵⁰ Отдел по улучшению положения женщин Организации Объединенных Наций (ОПЖ) издал *Руководящие принципы и примерную модель законодательства по вопросам насилия в отношении женщин*; техническую помощь в подготовке этих материалов оказало МБТ.⁵¹ МОТ поддерживает эти инициативы ООН, направленные на противодействие гендерному насилию, участвуя в Целевой группе Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов (МСДЖРП) и в ее деятельности по распространению информации на заседаниях Комиссии по положению женщин. Трехсторонние участники МОТ вносят вклад в осуществление различных региональных инициатив, посвященных борьбе с насилием в отношении женщин и девочек, и способны привлекать внимание общественности страны к этому вопросу благодаря своему участию в подготовке и выполнении рамочных программ развития, в частности, страновых программ достойного труда.⁵² К примеру, при поддержке трехсторонних участников МОТ Африканский форум развития (АФР) недавно приступил к реализации плана действий по искоренению насилия в отношении женщин в Африке.⁵³

⁴⁶ D. Chappell and V. di Martino: *Violence at work*, third edition (Женева, МБТ, 2006 г.).

⁴⁷ МБТ: *ILO generic crisis response modules* (Женева, 2002 г.) and *ILO crisis response trainers' guide* (Женева, 2003 г.).

⁴⁸ См. SOLVE package (Stress, tobacco, alcohol and drugs, HIV/AIDS, and violence, including sexual harassment), Программа по безопасности и гигиене труда и окружающей среде (SafeWork).

⁴⁹ Помимо прочего, резолюция Организации Объединенных Наций 63/155, принята 18 декабря 2000 г.; резолюция Совета Безопасности 1325 (S/RES/1325(2000)); международные соглашения; Конвенция о правах ребенка; Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

⁵⁰ Организация Объединенных Наций: *Words to action: An electronic newsletter on violence against women*, Issue № 1. Отдел по улучшению положения женщин (Департамент по экономическим и социальным вопросам), (Нью-Йорк, октябрь 2008 г.).

⁵¹ Текст этих принципов можно найти по адресу: www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw_legislation_2008/vaw_legislation_2008.htm.

⁵² В Африке 19 стран из 30, подготовивших первое поколение стратегических документов о сокращении масштабов бедности (ППС), и 17 стран из 18, подготовивших второе поколение документов ППС, определили проблемы искоренения гендерного насилия в качестве одного из своих приоритетов. См. МБТ: *Violence against women in PRS for African countries*, INTEGRATION paper (Женева, 2008 г.), p. 2.

⁵³ Заявление на основе консенсуса и план действий, принятые на АДФ, предусматривают три приоритетных направления действий, включая всеафриканскую кампанию за искоренение насилия в отношении женщин и девочек, а также сбор достоверных данных по вопросам гендерного равенства, прав женщин и насилия в отношении женщин и девочек. Форум состоялся 19-21 ноября 2008 г. в Аддис-Абебе, Эфиопия. См.: www.uneca.org/adfvi/index.asp.

2.7.2. Домашний труд

86. Домашнюю работу могут выполнять люди любого возраста. Гендерный аспект этого вопроса связан с высокой долей женщин, занятых такой работой.⁵⁴ Поскольку все больше женщин вливается в рабочую силу, их семейные и домашние обязанности перепоручаются домашним работникам, от которых зависит благополучие целых поколений. Спрос на домашних работников – ключевой фактор открытия легальных каналов временной миграции в некоторые страны для многих женщин, у которых на родине мало вариантов найти работу. Их денежные переводы создают очаги относительного благополучия в сообществах людей, лишенных иных средств. Если домашняя работа выполняется в справедливых трудовых условиях, она может существенно содействовать сокращению масштабов бедности и наделению женщин правами и возможностями.⁵⁵ Однако ввиду того, что домашняя работа рассматривается как продолжение традиционных домашних и семейных обязанностей женщин, за которые они не получают оплаты, большая ее часть остается невидимой, недооцененной и незащищенной. Во многих странах домашняя работа находится за рамками трудового законодательства, потому что она однозначно исключается, либо потому что слишком трудно контролировать следование предписаниям закона в частном домашнем хозяйстве. МОТ признает необходимость принять минимальный согласованный показатель, на основе которого будут строиться политика, программы и действия во всем мире, направленные на обеспечение достойного труда для женщин, выполняющих домашнюю работу. Нормотворческая повестка дня Международной конференции труда в 2010 и 2011 годах, которая связана с домашними работниками, имеет большое значение для этой лишенной защиты группы работников и их нанимателей.

87. Домашнюю работу выполняют девочки, молодые и взрослые женщины и пожилые работницы. Это одно из самых скрытых от наблюдения занятий, в котором преобладают женщины, и где девочек больше, чем мальчиков. Девять из десяти детей, выполняющих эту работу, – девочки, которые, как правило, работают в чужих домах, иногда у родственников. Работая домашней прислугой не у себя дома, девочки часто пребывают взаперти, лишены защиты и социальной поддержки или пользуются минимальной защитой и поддержкой. В некоторых странах труд детей, работающих домашней прислугой, рассматривается как одна из наихудших форм детского труда в соответствии с положениями Конвенции МОТ 182.⁵⁶

88. К домашней работе привлекается множество молодых женщин-мигрантов из стран с избытком рабочей силы и высоким уровнем безработицы, в которых дискриминация в отношении женщин проявляется по признаку пола на национальных рынках труда. До 81% всех женщин-мигрантов из Шри-Ланки и 38% женщин-мигрантов из Филиппин нанимаются в качестве домашней прислуги.⁵⁷ Анализ ситуации на

⁵⁴ Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП): *Out of the shadows. Organizing and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions* (Брюссель, 2005 г.), р. 9. Достоверные фактические данные и цифры о характере и масштабе домашней работы в ЕС трудно найти. Существуют оценочные данные по отдельным странам, таким как Италия и Франция, однако их часто оспаривают, например, на том основании, что они охватывают лишь определенные категории работ. Справедливо и то, что официальные данные не включают многих домашних работников, именно потому что они «невидимы» – особенно это касается мигрантов без документов.

⁵⁵ Так, Министерство труда Ливана недавно выпустило декрет о регулировании деятельности агентств по трудоустройству, которые приглашают женщин из числа мигрантов для работы в качестве домашней прислуги в Ливане (22 января 2009 г.), а также об использовании типовых контрактов для домашних работников-мигрантов.

⁵⁶ Источник: МОТ-ИПЕК: *Helping hands or shackled lives? Understanding child domestic labour and response to it* (Женева, 2007 г.) in *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials*.

⁵⁷ G. Moreno-Fontes Chammartin: “Women migrant workers’ protection in Arab League States” в: *Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers* (Бейрут, МБТ, 2004 г.).

Филиппинах, проведенный МОТ,⁵⁸ показал, что домашние работники, мигрирующие в другие страны, набираются из других трудовых ресурсов, чем те, кто мигрирует внутри страны. Как правило, работающие за границей лица – это городские жители с более высокой квалификацией и опытом работы в разных областях. У некоторых из них квалификация гораздо выше, чем требуется для домашней работы, однако на родине они не могут найти работу, соответствующую своей квалификации. В данный сектор в основном привлекаются молодые женщины, которые впервые попадают на рынок труда. В Латинской Америке около 11 млн. женщин – в основном молодые женщины из числа коренных народов или потомки выходцев из Африки – работают в качестве домашней прислуги и поэтому не могут продолжать свое образование или подниматься по социальной лестнице.⁵⁹ Часто они получают за работу меньше минимальной заработной платы, работая дольше, так как законом не установлена продолжительность их рабочего дня.

89. Совещание экспертов МОТ, проведенное в 1951 году, подчеркнуло необходимость улучшения условий труда домашних работников. В 1965 году Международная конференция труда приняла резолюцию об условиях занятости домашних работников, в которой она привлекла внимание к безотлагательной необходимости обеспечить домашним работникам элементарную защиту, гарантирующую им минимальный уровень жизни, который обеспечивал бы их самоуважение и человеческое достоинство, что крайне необходимо для социальной справедливости.⁶⁰ С 2002 года Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) подготовил 207 замечаний и прямых запросов, касающихся домашней работы. Недавно конкретная ссылка на домашних работников была внесена в Многостороннюю рамочную программу по миграции 2006 года.⁶¹ На национальном, региональном и международном уровнях проводились совещания по вопросам положения и условий труда домашних работников, в которых ведущую роль играли профсоюзы. Профсоюзы стремятся привлечь в свои ряды домашних работников, несмотря на трудности создания их организаций ввиду рассредоточенности этих работников.⁶² В некоторых странах организации работодателей приняли кодексы поведения в отношении занятости домашних работников.⁶³ МОТ расширила свои исследования и техническую помощь по вопросам домашней работы и рассматривает эту тему сквозь призму гендерного равенства, защиты работников в неформальной экономике, прав трудовых мигрантов и свободы объединения, искоренения принудительного труда и торговли людьми, упразднения детского труда, особенно его наихудших форм.

⁵⁸ N.J. Sayres: *An analysis of the situation of Filipino domestic workers* (Манила, МБТ, 2005 г.).

⁵⁹ МБТ: *Decent work and youth: Latin America* (Тринидад и Тобаго, 2007 г.), pp. 40-41.

⁶⁰ МБТ: *Record of Proceedings*, Приложение XII: резолюции, принятые на Конференции, Международная конференция труда, 49-я сессия, Женева, 1965 г.

⁶¹ См. A. D'Souza: *Decent work for domestic workers: Towards a new international labour standard* (Женева, МБТ, готовится к печати), pp. 29-31.

⁶² International Restructuring Education Network Europe (IRENE) и МОП пищевиков: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers!*, доклад на международной конференции, состоявшейся в Амстердаме 8-10 ноября 2006 г. (Нидерланды, 2008 г.), p. 13.

⁶³ См., к примеру: Конфедерация работодателей Филиппин: *Ethical guidelines on the employment of domestic workers*, pp. 3-4.

2.7.3. ВИЧ и СПИД⁶⁴

90. ВИЧ-инфекция и СПИД могут резко нарушить жизненный цикл человека, оказав влияние на его семью и окружение. В странах, где широко распространена ВИЧ-инфекция, сократилась средняя продолжительность жизни. По оценкам, средняя продолжительность жизни на юге Африки сократилась до уровня 1950-х годов и во всем субрегионе составляет менее 50 лет. Постоянный рост продолжительности жизни, наблюдавшийся в Восточной Африке с начала 1950-х годов, затормозился в конце 1980-х годов, несмотря на то, что снижение уровня распространенности ВИЧ в некоторых восточноафриканских странах может привести к увеличению средней продолжительности жизни их населения. Инфицированные вирусом взрослые работники – женщины и мужчины – подвергаются стигматизму и дискриминации, которые сопровождают мифы об этой болезни. Во многих регионах они теряют работу или трудятся в тяжелых условиях. Воспитанием детей, зачастую на крайне скудные средства, вынуждены заниматься старики, особенно бабушки, чьи дети умерли от ВИЧ и СПИДа. В странах Африки и Карибского бассейна старшему поколению все чаще приходится брать на себя уход за больными, потому что не хватает больничных коек или по причине общественного осуждения и дискриминации, связанных с этим заболеванием, подобная неоплачиваемая работа выполняется скрытно. Серьезными проблемами для этих пожилых женщин являются недостаточные программы социальной помощи, отсутствие доступа к системе социального страхования и отсутствие заработков.⁶⁵

91. ВИЧ-эпидемия превращается в одну из самых серьезных причин использования детского труда в странах и регионах, где широко распространена ВИЧ-инфекция.⁶⁶ Только в странах Африки к югу от Сахары эпидемия осиротила почти 12 млн. детей моложе 18 лет. Во всем мире численность детей моложе 15 лет, которые живут с ВИЧ, увеличилась с 1,6 млн. человек в 2001 году до 2 млн. в 2007 году; почти 90% из них проживает в африканских странах к югу от Сахары. Гендерные различия играют большую роль в том, как ВИЧ влияет на детский труд. Эпидемия СПИДа все больше поражает молодых людей, неимущих лиц и женщин.⁶⁷ По статистике, когда родитель заболевает из-за СПИДа, дочерям скорее всего придется оставить школу, чтобы взвалить на свои плечи бремя ухода за больным. По мере развития болезни домашним хозяйством обычно занимается девочка помимо работы, которую она выполняет вне дома. Мальчик, скорее всего, возьмет на себя семейные и общественные обязанности как мужчина, зарабатывая средства, чтобы прокормить семью, и это заставит его взяться за опасную работу, например, в шахте, на рыболовном судне или в сельском хозяйстве.

92. Во всем мире, по оценкам, на молодежь приходится 45% новых случаев заражения ВИЧ-инфекцией. В биологическом и экономическом отношении женщины особенно подвержены опасности заражения. Ввиду высокого уровня безработицы и бедности молодые женщины и мужчины могут заниматься проституцией, чтобы выжить, и часто практикуют небезопасный секс. Во всех регионах мира безработица и

⁶⁴ 98-й сессии Международной конференции труда (2009 г.) представлен следующий доклад: *ВИЧ/СПИД и сфера труда*, Доклад IV(1) для принятия международной трудовой нормы по этому вопросу. Все приведенные здесь данные заимствованы из Совместной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС): *Report on the global HIV/AIDS epidemic 2008* (Женева, 2008 г.).

⁶⁵ ООН/ЭКЛАК: *The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, 10-я сессия Региональной конференции по вопросам женщин в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, Кито, Эквадор, 6-9 августа 2007 г. Также см.: МБТ: Заключение о социальном обеспечении, доклад Комитета по вопросам социального обеспечения, Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г.

⁶⁶ МОТ-ИПЕК: *SCREAM: A special module on HIV, AIDS and child labour* (Женева, 2007 г.), pp. 36-40.

⁶⁷ Согласно данным ВОЗ/ЮНЭЙДС предполагается, что шансы заразиться ВИЧ в три раза выше у девочек и женщин в возрасте от 10 до 24 лет, чем у мальчиков и мужчин.

бедность являются главной причиной, которая заставляет молодежь идти в секс-индустрию. В большинстве стран с переходной экономикой безработица среди молодежи в два раза выше общего уровня безработицы, что усугубляет ее социальную изоляцию и в том числе провоцирует наркоманию и распространение ВИЧ-инфекции в регионе. Страны Восточной Европы и Содружества независимых государств (СНГ) – регион, где эпидемия расширяется самыми быстрыми темпами в мире. По имеющимся статистическим данным, преобладающее большинство молодых людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, моложе 30 лет.

93. Воздействие ВИЧ и СПИДа на работников, которые находятся в расцвете жизненных сил, можно отследить по количеству случаев увольнения с работы, рассматриваемых трудовыми судами и трибуналами.⁶⁸ Работодатели, предприятия и организации работников стремятся совместными усилиями найти наиболее верные пути принятия профилактических стратегий, проведения политики по предупреждению дискриминации и в целом по отслеживанию и сокращению затрат, вызываемых ВИЧ/СПИДом, в сфере труда. На уровне предприятий налицо результаты, достигнутые в рамках программ МОТ, таких как Стратегические ответные меры предприятий на ВИЧ/СПИД (SHARE) (проводится на 650 предприятиях в 24 странах). На региональном и глобальном уровнях трехсторонние участники приняли отраслевую политику в сфере образования, транспорта и здравоохранения.⁶⁹ При поддержке МБТ правительства подготовили профилактические программы, учитывающие гендерные факторы, развернули правовые реформы и предоставляют консультации по вопросам политики в области лечения и ухода в соответствии со Сводом практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» 2001 года и с международными трудовыми нормами, относящимися к данной теме.⁷⁰

⁶⁸ J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, DIALOGUE Working Paper № 12 (Женева, МБТ, 2007 г.).

⁶⁹ Среди примеров можно назвать *Совместное руководство МОТ/ВОЗ по вопросам служб здравоохранения и ВИЧ/СПИДа* (Женева, МБТ, 2005 г.); и *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006). Руководства для других секторов, таких как горная промышленность и строительство, находятся в процессе подготовки.

⁷⁰ Соответствующие международные акты включают Руководящие принципы по обеспечению уважения прав человека в связи с ВИЧ/СПИДом 1996 года: доклад Генерального секретаря в Комитете по правам человека, документ ООН E/CN.4/1997/37. Руководящие принципы, касающиеся роли законодательства, в целом изложены в *Руководстве ЮНЭЙДС для законодателей по вопросам ВИЧ/СПИДа, законодательства и правам человека*, в *Справочнике ВОЗ по правовым актам, касающимся инфекции ВИЧ и СПИДа*, WHO/UNAIDS/HLE/97.1, Женева, 1997 г. Консультации по мерам политики в сфере медицинского законодательства проводятся ВОЗ и ЮНЭЙДС, а по трудовому законодательству – МОТ.

Глава 3

Материнство, здоровье новорожденных и работающие родители

94. Благополучное материнство и охрана здоровья матери и ребенка – это сама жизнь – жизнь матерей, их новорожденных детей, общества и народов. Это и центральный вопрос, связанный с достойным трудом и производительностью женщин. С момента своего основания МОТ признает, что для работающих женщин чрезвычайно трудно найти баланс между материнством, семейными обязанностями и работой. В последние годы Генеральный директор МБТ указал, что женщина не требует слишком многого, желая безопасно родить ребенка и некоторое время после родов заботиться о нем, не опасаясь лишиться работы, доходов или карьеры. Ответ не может определяться лишь интересами бизнеса или рынка – это решение общества.¹

95. Согласно ЦРТ 5, к 2015 году материнская смертность должна сократиться на три четверти, а доступ к услугам репродуктивного здравоохранения должен стать всеобщим. Несмотря на большие успехи, достигнутые во многих странах, ситуация во многих других оставляет желать лучшего.² В целом, в развивающемся мире одной из каждых 76 женщин угрожает смерть из-за беременности и родов – по сравнению с одной женщиной из каждых восьми тысяч в промышленно развитых странах.³ Уровень материнской смертности выше среди коренного населения, особенно в отдаленных районах, где он может быть в два-три раза выше среднего показателя по стране.⁴ По оценкам, каждую минуту в мире от осложнений, связанных с беременностью и родами, умирает одна женщина. На каждый такой смертельный случай приходится около 20 серьезных травм или случаев инвалидности.⁵ У новорожденных и малолетних детей, чьи матери умерли во время родов, выше вероятность скорострительной смерти, чем у их сверстников.

96. На иллюстрациях 3.1 и 3.2 показано, как разное отношение к полу новорожденного может влиять на уход за матерью и ребенком. Так, в некоторых регионах девочки могут вообще не родиться, если их пол уже известен, или же после появления на свет они, просто потому что родились девочками, могут страдать из-за небрежного

¹ Выступление г-на Хуана Сомавии, генерального секретаря Международной конференции труда, 88-я сессия, 5 июня 2000 г.

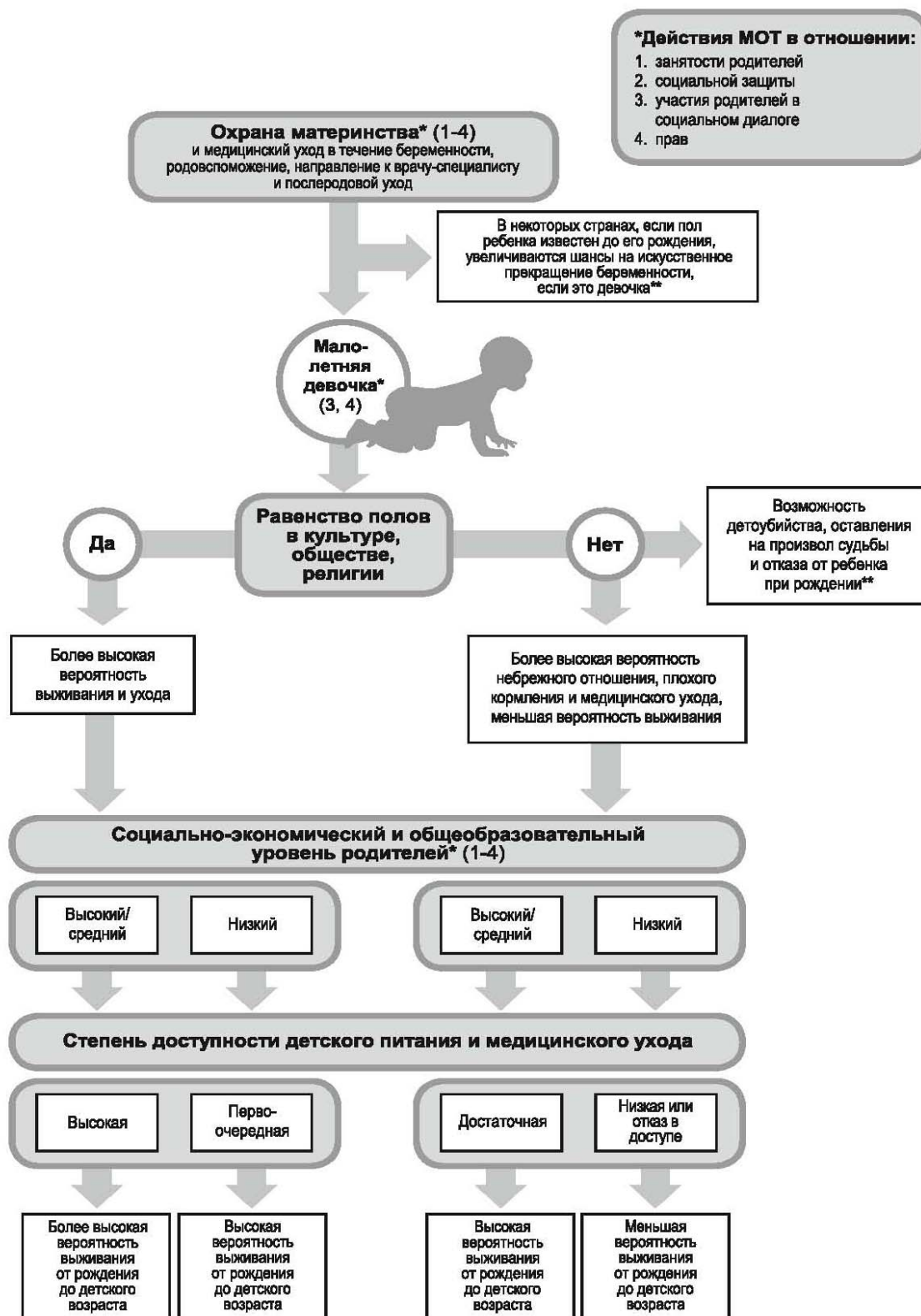
² Организация Объединенных Наций: *Резюме тематической дискуссии по ЦРТ на Генеральной Ассамблее* (Нью-Йорк, 1-4 апреля 2008 г.).

³ Риск гибели матери отражает вероятность смерти по причине беременности и родов в течение репродуктивной жизни женщины. См. ЮНИСЕФ: *The state of the world's children 2009: Maternal and newborn health* (Нью-Йорк, 2009 г.), pp. 7-8.

⁴ R.A. Montenegro and C. Stephens: “Indigenous health in Latin America and the Caribbean”, in *The Lancet*, Vol. 367, Issue 9525, pp. 1859-1869.

⁵ ЮНФПА: *Maternal mortality, Reproductive health fact sheet* (Нью-Йорк, 2005 г.).

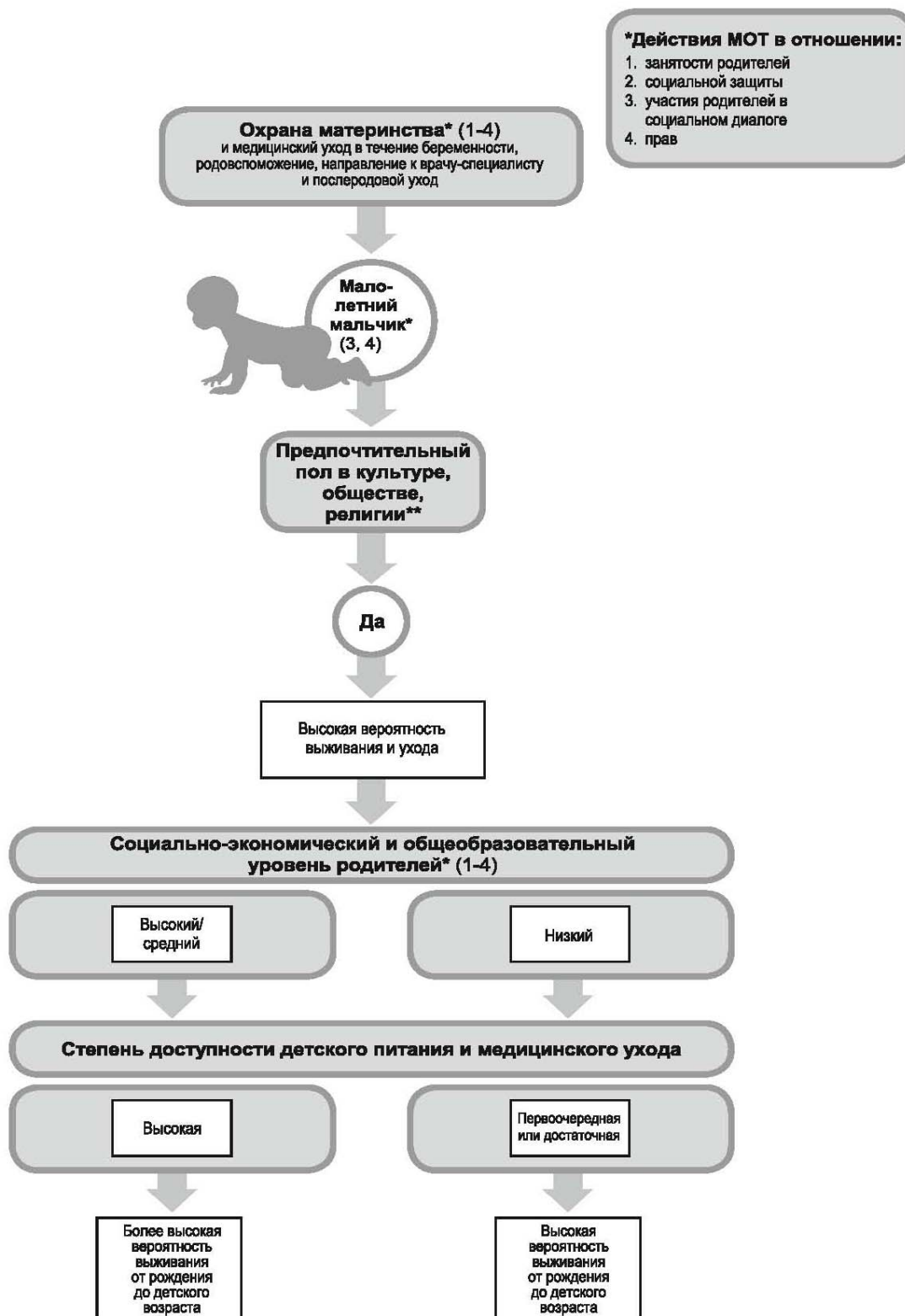
Иллюстрация 3.1. Доступ к услугам в области охраны материнства и детства: девочки



** В начале 1990-х годов Амартья Сан, магистр Тринити Колледж и лауреат Нобелевской премии, привлек внимание международной общественности к факту «пропажи» большого числа девочек и женщин в отдельных регионах мира.

Источник: МБТ (GENDER), 2009 г.

Иллюстрация 3.2. Доступ к услугам в области охраны материнства и детства: мальчики



** В подавляющем большинстве случаев культурами народов мира предпочтение отдается мальчикам.

Источник: Там же.

отношения, скудного кормления или отсутствия медицинского ухода. Зачастую у новорожденных мальчиков больше шансов выжить в младенческом и детском возрасте. На многие из этих гендерных проявлений влияют социально-экономическое положение и общеобразовательный уровень родителей. Их изменению могут способствовать действия МОТ в сфере прав, занятости, сокращения масштабов бедности, социальной защиты (особенно охраны материнства), а также расширения участия в социальном диалоге.

97. Данные таблицы В в Приложении основаны на прогнозах рождаемости до 2050 года, опубликованных Организацией Объединенных Наций, и на прогнозах численности рабочей силы до 2020 года, опубликованных МОТ. В таблице представлены прогнозируемые данные о численности как женщин трудоспособного возраста (от 15 до 49 лет), которые должны забеременеть в 2010, 2020 и 2050 годах, так и работающих женщин, которые должны забеременеть в 2010 и 2020 годах.⁶ Важно отметить основополагающее предположение, используемое в таблице, а именно об отсутствии несовместимости работы с материнством, т.е. предполагается, что фертильность среди работающих женщин та же, что среди неработающих женщин. На самом деле, многие женщины сочетают трудовую жизнь с материнством таким образом, чтобы не работать во время беременности, родов и ухода за новорожденным, часто лишаясь возможности вернуться к работе или сталкиваясь при этом с трудностями, либо вынужденно соглашаясь на ухудшение качества трудовой и пенсионной жизни после возвращения на рынок труда.

98. В таблицах проиллюстрировано три явления:

- Ожидается, что, несмотря на уже произошедшее и ожидаемое в дальнейшем снижение уровня рождаемости во многих регионах, численность женщин в возрасте от 15 до 49 лет увеличится приблизительно с 1,7 млрд. человек в 2010 году до 1,9 млрд. в 2020 году и до 2,1 млрд. человек в 2050 году. Это связано с дальнейшим воздействием высоких уровней рождаемости, которые наблюдались в последние годы в большинстве регионов: многие родившиеся тогда девочки в настоящее время вступают во взрослую жизнь.
- Ожидается, что численность беременных женщин в возрасте от 15 до 49 лет сократится приблизительно со 136 млн. человек в 2010 году до 135 млн. в 2020 году и до 123 млн. в 2050 году. Это станет результатом недавно начавшегося и продолжающегося снижения уровня рождаемости во всем мире. Сокращение числа беременностей можно наблюдать во всех регионах, кроме Африки, где, по прогнозам, численность беременных женщин будет увеличиваться. Это обусловлено тем, что падение уровня фертильности в Африке началось относительно недавно и значительное его снижение придется на будущее.
- Несмотря на падение уровней фертильности в большинстве регионов, ожидается, что численность работающих беременных женщин в возрасте от 15 до 49 лет увеличится приблизительно с 78 млн. человек в 2010 году до 80 млн. в 2020 году, срока действия прогнозов динамики рабочей силы МОТ. Эти прогнозы основаны на ожидаемом увеличении численности женщин экономически активного возраста в составе рабочей силе во всем мире.

⁶ Следует отметить, что численность беременных женщин в течение определенного года, вероятно, меньше фактической численности новорожденных, поскольку крайне малый, однако постоянный, процент женщин рождает дважды в год, особенно в странах с высокими уровнями фертильности. Оцениваемая численность беременных женщин также занижена, так как уровень фертильности определяется только количеством живорожденных детей, и в нем не учитываются случаи прерывания беременности в любой период, в том числе выкидыши в течение последних трех месяцев беременности и мертворожденные дети.

99. По данным ЮНФПА, во всем мире женщины выходят замуж, а супружеские пары обзаводятся детьми как никогда в более зрелом возрасте. Среднерегиональный возраст замужества составляет 22 года в Африке, 23 года в Азии и Океании, 25 лет в Латинской Америке и 26 лет в Европе и Северной Америке. Средний брачный возраст у мужчин во всех регионах значительно выше, чем у женщин. Данная тенденция отсрочивания брака частично связана с усилением внимания к получению образования. Только за последнее десятилетие средний возраст первого вступления в брак во всем мире увеличился на 1,6 года для женщин и на 1,2 года для мужчин.

100. В обществе, культура которого предполагает женитьбу или замужество в раннем возрасте, замужество является одним из факторов, увековечивающих межпоколенческий цикл бедности среди молодежи – как женщин, так и мужчин. Это приводит к высоким социальным и экономическим издержкам не только для отдельных лиц, но и для общества в целом. Для многих девушек из бедных семей практически нет альтернатив кроме замужества, которое, как правило, сводится лишь к переезду из одной бедной семьи в другую. Для миллионов невест подросткового возраста ранее замужество означает утрату возможности получить образование, а также ограниченные шансы на участие в общественной и политической жизни.⁷ В некоторых частях мира это усугубляется тем, что родители не вкладывают средств в обучение девочек, поскольку считается, что они уйдут из семьи после замужества. Кроме того, беременность в раннем возрасте может вызвать осложнения.⁸ Даже в тех регионах, где снижаются уровни рождаемости, беременность в раннем возрасте – одно из препятствий к получению продуктивной работы, особенно для бедных и малограмотных женщин. Независимо от того, замужем они или нет, беременным девушкам предстоит уход за младенцем, не говоря уже о дополнительных работах по дому; они столкнутся с усилением финансового бремени и ограниченными возможностями зарабатывать достойные средства на жизнь. Наибольшее количество незапланированных беременностей среди девочек-подростков отмечается в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, а также в некоторых африканских странах к югу от Сахары, где до 50% матерей-подростков заявляют о том, что забеременели случайно.⁹ В Латинской Америке случаи беременности среди девочек-подростков – одна из главных причин прекращения школьного образования.¹⁰

101. Когда девушки могут зарабатывать даже там, где требуется низкий уровень квалификации, их жизненный выбор может измениться. Так, девушки в Бангладеш и Малайзии, получая оплачиваемую работу, улучшают свое положение и усиливают влияние на семьи. В результате они могут лучше контролировать время выхода замуж и выбор партнера. Однако после замужества молодые женщины, как правило, бросают оплачиваемую работу, а поэтому работают всего несколько лет.¹¹

⁷ МБТ: *Decent work and youth: Latin America* (Тринидад и Тобаго, 2007 г.).

⁸ Беременность – одна из главных причин смертности среди девушек в возрасте от 15 до 19 лет. См. Всемирный банк: *Public health at a glance – Maternal mortality*, май 2006 г.

⁹ Организация Объединенных Наций: *Осуществление Всемирной программы действий, касающейся молодежи: прогресс и трудности в том, что касается благополучия молодежи и ее роли в гражданском обществе*, доклад Генерального секретаря на Генеральной Ассамблее, 64-я сессия, А/64/61–Е/2009/3 (Нью-Йорк, октябрь 2008 г.), р. 8.

¹⁰ Коэффициент фертильности среди девочек-подростков в Бразилии, Колумбии, Никарагуа, Панаме и Боливарианской Республике Венесуэла превышает 17%. Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН: *Young people's transition to adulthood: Progress and challenges* (Нью-Йорк, 2007 г.), р. 58.

¹¹ Всемирный банк/МБРР. *Доклад о мировом развитии в 2007 году: развитие и следующее поколение*, (Вашингтон, ОК, 2006 г.), р. 51.

3.1. Действия МОТ

3.1.1. Занятость

102. Охрана беременности и материнства преследует две цели: сохранить особые взаимоотношения и здоровье матери и ее новорожденного ребенка, а также обеспечить определенную стабильность занятости (доступ к рабочим местам для женщин детородного возраста, сохранение зарплаты и пособий в течение беременности, родов и ухода за ребенком, недопущение увольнений). Стабильность занятости имеет огромное значение для защиты беременных работающих женщин. Беременность и материнство не должны давать повод для дискриминации в вопросах профессиональной подготовки, развития профессиональных навыков и занятости, как это подчеркивается в резолюции о гендерном равенстве, равной плате труда и охране материнства, которая была принята на Международной конференции труда в 2004 году. Тем не менее, результаты исследований часто свидетельствуют о случаях дискриминации в вопросах найма и увольнения женщин детородного возраста. Например, обследование, проведенное в Соединенном Королевстве, показало, что 52% менеджеров, рассматривающих заявления женщин о приеме на работу, оценивают на основе данных о возрасте и семейном положении кандидатов, насколько велики их шансы забеременеть. 76% опрошенных менеджеров не примут на работу новую сотрудницу, если, по их мнению, она может забеременеть в течение 6 месяцев после трудоустройства.¹² Несмотря на то что Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) однозначно запрещается увольнять работников по причине, помимо прочего, беременности и отсутствия на работе во время отпуска по беременности и родам,¹³ суды часто рассматривают жалобы на увольнения, связанные с материнством.¹⁴ Рекомендация 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (165) содержит практические рекомендации для администрации предприятий по вопросам политики на рабочем месте, обеспечивающей работникам возможность сочетать работу и семейные обязанности, сохраняя при этом свою производительность. В ней содержатся рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени и сверхурочной работы, гибких режимах работы, организации посменной работы и назначении на работу в ночное время, а также о возможных перемещениях супругов в случае перевода на другую работу.

103. В ряде стран проводится активная политика в сфере рынка труда, учитывающая фактор материнства и семейные обязанности. Так, в 2003 году в Мексике был принят федеральный закон о недопущении и искоренении дискриминации на основании половой принадлежности, беременности и семейного положения, который поощряет предприятия создавать благоприятные условия для решения этих вопросов.¹⁵ В других развивающихся странах женщины, занятые в неформальной экономике, могут испытывать затруднения в плане получения доходов в течение беременности, родов и ухода за ребенком. Например, в законодательстве и на практике могут применяться очень жесткие требования к выполнению положений об охране материнства, которые исключают женщин, работающих в сельском хозяйстве.¹⁶ МОТ считает важным

¹² Би-би-си: “Bosses weigh up pregnancy risk”, 21 апреля 2008 г. по адресу: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

¹³ Резюме по странам и сравнительные таблицы с данными о 77 странах содержатся в Termination of Employment Legislation Digest по адресу: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/tables.htm.

¹⁴ Анализ случаев в ЕС и их успешного разрешения по данному аспекту гендерного равенства содержится в работе: E. Landau and Y. Beigbeder: *From ILO standards to EU law: The case of equality between men and women at work* (Martinus Nijhoff, Leiden and Boston, 2008), pp. 143-165.

¹⁵ МОТ: *Равенство в сфере труда: поиск ответов на вызовы*, доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., стр. 62.

¹⁶ Всемирный банк/ФАО/Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР): *Gender in agriculture sourcebook* (Вашингтон, ОК, 2009 г.), p. 337.

принимать во внимание наличие таких мер в неформальной экономике, где многие женщины заняты на сезонных и временных работах.

Вставка 3.1

Материнство и гендерное равенство в Испании

Рождаемость в Испании самая низкая из стран ЕС (1,07 ребенка на каждую женщину детородного возраста). Достижение женщинами более высоких уровней образования, участие на рынке труда, вступление в брак в более позднем возрасте, недостаточное количество детских дошкольных учреждений, экономическое давление и опасения быть уволенной из-за беременности – все это заставляет многих испанок откладывать рождение детей или вовсе не иметь их. Это сопряжено с демографическими последствиями для всей страны. Учитывая давление, которому подвергаются работающие женщины, правительство решает вопросы неравенства, такие как отказ от приема на работу и увольнение по причине материнства (в 2001 году Европейский суд принял постановление в пользу муниципальной работницы, которая пожаловалась, что отказ продлить ее контракт был связан с недавними родами). В одном из последних решений судья по трудовым спорам на том основании, что закон о равенстве 2007 года, который предусматривает охрану материнства, должен применяться и к домашним работницам, постановил, что увольнение одной из них было необоснованным. Это важное решение для группы работниц, которые в прошлом были лишены защиты. В апреле 2008 года был приведен к присяге первый кабинет министров Испании, большинство членов которого составляют женщины, что наглядно свидетельствует о поддержке, оказываемой гендерному равенству и охране материнства. В момент назначения министр обороны Карме Чакон была на седьмом месяце беременности. С тех пор она родила ребенка и после отпуска по беременности и родам вернулась на работу.

Источник: Европейский суд: дело *Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*, дело C-438/99 в [2001] IRLR 848. Европейская онлайн-обсерватория трудовых отношений, Европейский фонд за улучшение условий жизни и труда, см. www.eurofound.europa.eu/areas/gender/; M. Gutiérrez-Doménech, "The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain", in *Journal of Population Economics*, Vol. 21, № 1, Jan. 2008; J. Lazaro, "Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico", in *El País*, 22 Apr. 2008, printed edition.

3.1.2. Социальная защита

104. Важно учитывать факторы риска, которые могут отразиться на репродуктивном здоровье работников, занятых в формальной и неформальной экономике. Большинство женщин продолжают трудиться во время беременности и возвращаются на работу после родов. Вред их здоровью могут причинить определенные факторы труда, такие как продолжительное рабочее время или сверхурочные часы работы, работа ночью, недостаточный отпуск по беременности и родам или отсутствие перерывов для ухода за новорожденными.¹⁷ Опасность может представлять и работа с биологическими или химическими материалами, а также тяжелая работа, связанная с чрезмерной вибрацией, толчками, шумом или работа в условиях экстремальных температур. Эти условия должны выявляться в целях их смягчения или устранения.

105. Достаточный уровень социальной защиты означает охрану жизни и здоровья работников всех профессий, в том числе охрану материнства и детства. Однако на практике лишь 20% населения мира имеет доступ к адекватной социальной защите, в то время как более половины человечества лишено ее вовсе. Работающие в неформальной экономике – одна их самых многочисленных групп работников, которым предоставляется узкая социальная защита или не предоставляется ее вовсе; в этом секторе преобладают женщины. Занятые в неформальной экономике женщины особенно подвержены многочисленным факторам риска в силу их двойственных обязанностей на

¹⁷ J. Paul: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Женева, МБТ, 2004 г.); МБТ: *Information sheet on maternity protection* (№ 4), Программа условий труда и занятости (Женева, 2004 г.).

работе и в семье, в связи с большей степенью их социальной изоляции, а также ввиду трудностей с распространением на них социальной защиты.

106. Вопросам материнства, родительских обязанностей, ухода за детьми, здоровых условий труда и социального обеспечения посвящены несколько программ МОТ. В их рамках проводится сравнительный анализ, формируются инструменты, изучается передовая практика и разворачивается техническое сотрудничество, направленные на оказание помощи и содействия трехсторонним участникам МОТ в улучшении условий труда женщин и мужчин на основе комплексного подхода к решению вопросов организации рабочего времени и труда, заработной платы и доходов, трудовых и семейных обязанностей, охраны материнства и условий труда. МБТ проводит широкий диалог с социальными партнерами по вопросам трудовых и семейных обязанностей, в том числе по проблемам охраны материнства. Некоторые из успешных инициатив МБТ описаны ниже.

Социальное обеспечение: замещение доходов, поддержка доходов и доступное медицинское обеспечение

107. Конвенция 183 предусматривает выплату денежных пособий в течение отпуска по беременности и родам, чтобы женщины могли содержать себя и своих детей. Расширение признания гендерного равенства в сфере труда и его роли как фактора устойчивого развития должно помочь женщинам в осуществлении их репродуктивных и продуктивных функций. С этим принципом согласилось большинство стран – 97% из участвовавших в обследовании МОТ, и лишь в пяти странах¹⁸ существует отпуск по беременности и родам, но при этом их национальное законодательство не предусматривает денежных выплат.¹⁹ Во многих странах размер денежных выплат еще не достиг уровня, предписываемого Конвенцией 183: лишь в 36% из обследованных стран выполняется норматив – не менее двух третей от суммы доходов работника за предыдущие 14 недель.

108. Со временем, в соответствии с международно рекомендованной политикой, страны перешли от механизмов финансирования, которые возлагали прямые издержки по беременности, родам и уходу за ребенком на работодателей – что потенциально является бременем для работодателей и возможным источником дискриминации в отношении женщин – к расширенному использованию систем обязательного социального страхования или государственного финансирования, либо к смешанной системе, в которой ответственность распределяется между работодателями и системами социального обеспечения.²⁰ В настоящее время почти в четверти обследованных стран прямая ответственность за выплату денежных пособий возложена на работодателей, в половине стран выплаты производятся в рамках системы социального страхования или из государственных средств, а в 20% стран действуют смешанные системы финансирования.²¹

¹⁸ Австралия, Лесото, Папуа-Новая Гвинея, Свазиленд и Соединенные Штаты Америки.

¹⁹ I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Женева, МБТ, 2005 г.), р. 14. Данные на основе анализа законодательства 166 стран.

²⁰ *ibid*, p. 26.

²¹ По данным исследования 2001 года, посвященного источникам финансирования для замещения доходов во время беременности, родов и ухода за ребенком, эти расходы (в полном объеме или частично) покрываются за счет средств национальных систем социального обеспечения в 12 странах Азиатско-Тихоокеанского региона и Арабских государств, в 27 странах Африки, в 30 странах Латинской Америки и Карибского бассейна и в 40 странах Европы. МБТ: *Maternity leave around the world*. Информационная брошюра, посвященная Конвенции 183 (Женева, 2001 г.).

Вставка 3.2**Пособия по беременности и родам в Иордании**

В 2007 году МОТ провела анализ выполнимости предложений по созданию системы денежных выплат по беременности и родам в Хашимитском Королевстве Иордания. Ввиду того, что все издержки, связанные с отпуском по беременности и родам, несли работодатели, стали отмечаться проявления дискриминации в отношении трудящихся-женщин; считалось, что их труд обходится дороже, чем труд мужчин. Исследование позволило подготовить предложения о справедливой и приемлемой по финансовым параметрам системе охраны материнства, которая принесет пользу работницам, рынкам труда и всему обществу. Его результаты показали, что внедрение системы денежных выплат по беременности и родам в Иордании вполне выполнимо и целесообразно в финансовом отношении. Предложение о создании такой системы было направлено на рассмотрение парламента страны в 2008 году.

Источник: МБТ: *Feasibility study on the implementation of a maternity cash benefits scheme*, доклад, направленный правительству Хашимитского Королевства Иордания, Департамент по вопросам социального обеспечения и Региональное бюро для Арабских государств (Женева, 2007 г.).

109. Другим новаторским подходом является установление взаимосвязей между микрофинансированием и охраной материнства. МОТ изучает способы распространения системы охраны материнства на женщин, занятых в неформальной экономике, посредством микрофинансирования и других местных систем финансирования медицинских услуг.²² Были проведены первые обследования по вопросам включения аспектов охраны материнства в местные программы по оказанию медицинских услуг. Информация собиралась в девяти странах Африки, Азии и Латинской Америки: в Аргентине, Чили, Колумбии, Индии, Непале, на Филиппинах, в Сенегале, Объединенной Республике Танзания и Уганде. Собранная информация и ее последующий анализ позволили сформировать базу фактических данных для разработки практических руководств по созданию систем финансирования медицинских услуг, включая охрану материнства.²³

Вставка 3.3**Финансирование пособий по беременности, родам и уходу за ребенком в Латинской Америке**

В Аргентине, Бразилии и Уругвае финансирование пособий по беременности, родам и уходу за ребенком осуществляется за счет взносов работодателей в системы социального обеспечения. В Мексике три источника взносов – государственные дотации, квоты предприятий и взносы работников. Во всех четырех странах размер взносов работодателей зависит от количества работников, зарегистрированных в системе социального обеспечения, независимо от их возраста и пола, поэтому взносы вносят и те работодатели, которые не нанимают женщин. Это отражает всеобщий принцип, определяющий основу взносов в систему социального обеспечения.

Источники: L. Abramo and R. Todaro: *Costos Laborales y Reprodución social: Analisis Comparativo de Cinco Paises Latinamericanos*; in Abramo and Todaro (eds): *Cuestionando un Mito: Costos Laborales de Hombres y Mujeres en America Latina* (Региональное бюро МОТ для стран Латинской Америки и Карибского бассейна); C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Женева, МБТ, 2005 г.).

²² МБТ: *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health financing schemes*, Департамент по вопросам социального обеспечения – Стратегии и средства борьбы с социальной изоляцией и бедностью (СТЕП) и Программа условий труда и занятости, TRAVAIL (Женева, 2003 г.).

²³ МБТ: *Extending maternity protection to women in the informal economy: The case of Nepal*, рабочий документ Программы СТЕП (Женева, 2002 г.).

Уход за детьми

110. Развитие доступных, надежных и высококачественных социальных услуг, позволяющих упростить возможность сочетания трудовой деятельности и ухода за малолетними, пожилыми или больными родственниками, признается в качестве одного из самых эффективных по затратам и чувствительных в гендерном отношении способов удовлетворить потребности работников. В частности, результаты обследований МОТ по вопросам ухода за детьми работающих родителей показали, что эти меры приносят много пользы обществу, работодателям, работникам и их семьям. Помимо прочего, высокое качество заботы о детях:

- Содействует гендерному равенству, расширяет возможности женщин в плане занятости, саморазвития и обретения прав и возможностей.
- Содействует предупреждению хронического социального неравенства и бедности, переходящей из поколения в поколение, и повышает социально-экономическое благополучие семей, снижая степень их подверженности рискам.
- Способствует бесперебойному и эффективному функционированию рынков труда благодаря полному использованию увеличивающихся инвестиций общества в обучение женщин и диверсификацию рабочей силы.
- Повышает жизненные шансы детей, находящихся в неблагоприятных условиях, улучшая их физическое благополучие, познавательные и языковые способности, а также социальное и эмоциональное развитие.
- Вносит вклад в создание рабочих мест в сфере услуг взамен некоторой части неоплачиваемой домашней работы.
- Увеличивает налоговые поступления, так как расширение участия и рост заработков родителей ведут к увеличению объема национального производства.²⁴

Гибкие режимы рабочего времени

111. Другой важный аспект связан с приемлемой продолжительностью рабочего времени, что обеспечивает работникам необходимое время и гибкость для выполнения семейных обязанностей. Необходимо разрабатывать меры помощи семьям, которые позволяют родителям – женщинам и мужчинам – посвящать заботе о семьях достаточное время ежедневно. Когда работники имеют возможность гибко корректировать свои графики работы для выполнения основных домашних обязанностей, такая организация рабочего времени, учитывающая семейные обстоятельства, идет на пользу как самим работникам и их рабочим местам, так и обществу в целом.²⁵

Отпуск

112. Охрана труда имеет огромное значение и потому, что она позволяет работающим матерям и отцам выполнять работу, не забывая о своих семьях. Помимо отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком существуют другие виды отпусков, позволяющие работникам сочетать трудовые и бытовые обязанности, в том числе отцовский и родительский отпуск, а также отпуск для приемных родителей.

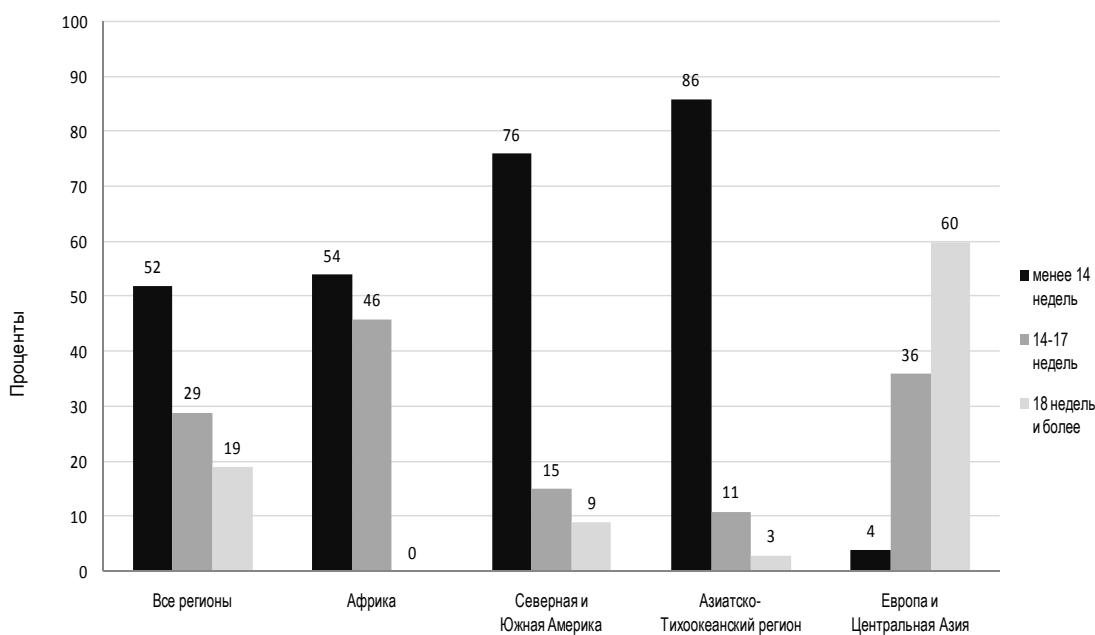
113. Право матери на период отдыха после родов имеет большое значение для охраны здоровья матери и ребенка. В соответствии с Конвенцией 183 ратифицирующие ее государства-члены должны предоставлять матерям отпуск продолжительностью не менее 14 недель, из которых шесть недель следуют непосредственно за родами. В

²⁴ С. Hein and N. Cassirer: *Workplace partnerships for childcare solutions* (Женева, МБТ, готовится к публикации).

²⁵ МБТ: *Decent working time: Balancing workers' needs with business requirements*, Программа условий труда и занятости, TRAVAIL (Женева, 2007 г.), pp. 8-9.

Рекомендации 191 предлагается продлевать этот период, по крайней мере, до 18 недель. Цель заключается в том, чтобы не допустить принудительного возвращения ее на работу, когда это может причинить вред ее здоровью или здоровью ее ребенка. В Конвенции 183 предусмотрено право на дополнительный отпуск в случае болезни или осложнений. На практике продолжительность отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком варьируется в разных странах мира. В иллюстрации 3.3 показано, что продолжительность отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком увеличивается, хотя и на разный срок в разных регионах.

Иллюстрация 3.3. Продолжительность отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком в разных регионах в 2004 году (166 стран)



Источник: База данных по охране материнства Программы условий труда и занятости (2005 г.).

114. Важным элементом политики МОТ стало признание значение участия отцов в исполнении семейных обязанностей в целом, а также взаимосвязей между равенством в семье и равенством на рабочем месте. Знаменательным шагом к распределению семейных обязанностей и признанию ответственности матерей и отцов за воспитание детей стал родительский отпуск.²⁶ Предоставление родительского отпуска не предусмотрено ни одной конвенцией МОТ,²⁷ однако ссылки на него содержатся в Рекомендациях 191 и 165.

²⁶ I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Женева, МБТ, 2005 г.), р. 42.

²⁷ Родительский отпуск, длящийся относительно продолжительное время после окончания отпуска по беременности и родам, предоставляется в некоторых странах не только женщинам, но и мужчинам. Его может взять по договоренности один из родителей (например, на Кубе, в Эстонии, Венгрии и Вьетнаме); это может быть персональное непередаваемое право (например, в Бельгии, Исландии и Ирландии); или это может быть смешанным правом – личным и семейным (например, в Норвегии и Швеции). В странах ЕС директива Совета Европы по рамочному соглашению о родительском отпуске привела к увеличению количества стран, где предусматривается индивидуальный родительский отпуск, что поощряет отцов брать такой отпуск и ведет к обеспечению гендерного равенства. МБТ: *Равенство в сфере труда: поиск ответов на вызовы*, доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., стр. 85.

Вставка 3.4**Женщины-госслужащие берут отпуск – за свой счет**

Обследование предприятий в Австралии показало, что у женщин, берущих отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, меньше шансов получить продвижение по службе после возвращения на работу. Из женщин, занятых на государственной службе, которые уходили в отпуск по беременности и родам в 2000-01 годах, 65% не продвигалось по службе до июня 2007 года. В отличие от них за тот же период не получило продвижения по службе 42% бездетных женщин. По данным Профсоюза работников коммунального и государственного секторов, который входит в состав Интернационала общественного обслуживания, это является результатом ряда причин, включая отсутствие гибких режимов рабочего времени, склонность нанимать работников более высоких разрядов на условиях неполного рабочего времени, а также отсутствие достаточно финансируемых и высококачественных детских дошкольных учреждений. Условия труда государственных служащих в Австралии включают ряд наиболее конкурентных условий, благоприятствующих выполнению семейных обязанностей, в том числе оплачиваемый 12-недельный отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком и гибкие графики рабочего времени.

Источник: Интернационал общественного обслуживания (ИОО), www.world-psi.org.

115. Положения об отпусках содержатся не исключительно в законодательных актах. Вопросы семьи рассматриваются и в коллективных соглашениях, заключаемых в самых разных регионах, где организации работников и работодателей хотят и технически готовы вести по ним переговоры. Например, в некоторых отраслевых соглашениях, заключенных в Финляндии, предусмотрено расширение прав работников на краткосрочный временный отпуск в связи с болезнью детей в возрасте до десяти лет. В Греции компания мобильной телефонной связи *Cosmote* позволяет сотрудникам отсутствовать на работе в течение 32 часов в год для проверки школьной успеваемости детей. В Италии коллективные соглашения на уровне компаний предусматривают отпуска для работников в целях обеспечения ухода за больными членами семьи, инвалидами или детьми-наркоманами. В Канаде в коллективные соглашения, заключаемые как в государственном, так и в частном секторах, стали включаться положения об отпусках работников для сопровождения членов семьи на прием к врачу, участия в выпускных мероприятиях по окончании школы, а также в судебных слушаниях.²⁸

116. Важно, что отцовский отпуск дает отцам возможность ухаживать за детьми сразу после рождения и помогать их матерям справляться с многочисленными физическими и эмоциональными нагрузками, связанными с родами и уходом за новорожденными. Признание пользы отцовского отпуска расширяется во всем мире, отражая эволюцию взглядов на отцовство и потребности не только женщин, но и мужчин, в сочетании трудовых и семейных обязанностей. Это признание может предвещать более сбалансированные в гендерном отношении подходы к вопросам ухода и неоплачиваемой работы. Несмотря на то что ни одной нормой МОТ от ратифицирующих государств-членов напрямую не требуется предоставлять отпуск отцам, это предусматривается в национальном законодательстве и в коллективных соглашениях в ряде стран, в том числе в общих положениях о семейных отпусках, которыми могут воспользоваться отцы новорожденных детей.²⁹ Продолжительность и оплата отцовского отпуска колеблются

²⁸ В отношении Финляндии, Греции и Италии см.: Европейский фонд за улучшение условий жизни и труда: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union* (Дублин, 2006 г.); в отношении Канады, см.: K. Bentham: "Labour's collective bargaining record on women and family issues", in G. Hunt and D. Rayside (eds): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, forthcoming); и МБТ: *Равенство в сфере труда: поиск ответов на вызовы*, доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., стр. 94.

²⁹ I. Öun and G. Pardo Trujillo, *Maternity at work: A review of national legislation* (Женева, МБТ, 2005 г.), p. 39.

в значительных пределах.³⁰ Многообещающие примеры отцовского отпуска и соответствующей компенсации можно найти в Италии и Франции. В Италии законом № 53 от 8 марта 2000 года предусмотрены материнские и отцовские отпуска, а также право на уход, обучение и координацию свободного времени. Это содействует установлению гендерного баланса между рабочим временем и семейными обязанностями. Во Франции законом от 2002 года установлен отцовский отпуск продолжительностью в 14 дней, из которых первые три дня полностью оплачиваются работодателем, а остальные – системами социального обеспечения в размере до 80% от оклада до удержания налогов. Это положение оказалось весьма успешным: с 2004 года почти две трети отцов, отвечающих критериям (включая наемных работников, самозанятых лиц и фермеров), использовали этот отпуск.³¹

3.1.3. Социальный диалог

117. Социальный диалог – это верный способ признания значения защиты работающих матерей и отцов. На трехстороннем уровне он может обеспечить то, что государство-член будет играть требуемую от него роль в создании устойчивых систем социальной защиты. На двухстороннем уровне коллективные переговоры позволяют быть услышанными разным группам общества, которые могут стремиться примирить свои зачастую противоречивые функции. Относительно малое число женщин, занимающих ключевые должности в представительных органах, тормозит развитие гендерного равенства в целом и препятствует улучшению положения работающих женщин и мужчин, обремененных семьей. Как только женщины достигают критической массы, активно и содержательно участвуя в социальном диалоге и принимая решения в этом процессе, на регулярной основе можно решать такие вопросы, как уход за детьми и престарелыми и организация рабочего времени. Настоятельно необходимо расширять участие женщин в существующих структурах социального диалога, поощрять мужчин браться за решение вопросов гендерного равенства и в полной мере учитывать гендерные факторы в ходе консультаций по вопросам здоровья матери и ребенка.³²

³⁰ Положения об отпуске, которым могут воспользоваться отцы вновь родившихся детей, существуют в Африке (Камерун, Чад, Кот-д'Ивуар, Габон – национальным законодательством предусмотрен оплачиваемый отпуск до 10 дней по семейным обстоятельствам); в Азии (Индонезия – два оплачиваемых дня во время рождения ребенка, Филиппины – семь оплачиваемых дней отпуска для отцов, состоящих в браке, Камбоджа – десятидневный специальный отпуск по семейным обстоятельствам); в Северной и Южной Америке (Бразилия – семидневный оплачиваемый отпуск для отцов, Парагвай и Аргентина – двухдневный оплачиваемый отпуск для отцов); в ЕС (Словения – 90-дневный оплачиваемый отпуск для отцов, Финляндия – 18-дневный оплачиваемый отпуск для отцов, Дания – 14-дневный оплачиваемый отпуск для отцов и двухнедельный оплачиваемый родительский отпуск, Эстония – 14 календарных дней, Швеция – 10-дневный оплачиваемый отпуск для отцов и двухмесячный оплачиваемый родительский отпуск, Латвия – десять календарных дней). В других странах Европы и СНГ предусмотрен трехмесячный оплачиваемый родительский отпуск. В других регионах: в Алжире предусмотрен трехдневный отцовский отпуск, а в Саудовской Аравии и Тунисе – однодневный оплачиваемый отпуск для отцов. Указанные выше отпуска касаются отцов и не включают отпуска, которыми могут совместно воспользоваться родители; см. С. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Женева, 2005 г.), pp. 120-121.

³¹ D. Bauer and S. Penet: *Le congé paternité, Etudes et Résultats* № 442 (Paris, DREES, 2005).

³² МБТ: *Safe maternity and the world of work* (Женева, 2007 г.), pp. 3-4.

Вставка 3.5 Права и обязанности

Если работники и работодатели не знают своих прав и обязанностей в соответствии с национальным законодательством, они не могут пользоваться ими. Проект МОТ «Лучшие фабрики для Камбоджи» осуществляется при участии администрации предприятий и работников в швейной отрасли страны; его цель – повысить степень их информированности о национальном трудовом законодательстве, включая охрану материнства. В ходе проекта были подготовлены информационные материалы и проводились учебные занятия с работодателями и работниками по вопросам отпусков, пособий, перерывов на кормление грудных детей и другим вопросам, связанным с условиями труда. Для популярной национальной телевизионной программы был снят материал, посвященный охране материнства. Сцена, разыгранная на фабрике в Камбодже, дала представление о правах и обязанностях работников.

Источник: www.betterfactories.org.

118. Организации работодателей давно требуют признания тех трудностей, с которыми сталкиваются предприятия, в частности, МСП, когда они вынуждены брать на себя всю полноту ответственности за охрану материнства. Работодатели обоснованно считают, что они не должны нести неоправданные финансовые и нормативно предусмотренные издержки, связанные с отпуском по беременности и родам, и настаивают, чтобы правительства формировали национальную политику в соответствии с экономическими и социальными ожиданиями общества. Организации работодателей признают, что одним из главных препятствий на пути достижения равенства на рабочем месте по-прежнему является сложность сочетания семейных обязанностей с оплачиваемой работой, и что женщины, соответственно, нуждаются в особой защите, которая не позволит использовать их репродуктивную функцию в ущерб их работе и карьере.³³ Как было отмечено в недавнем обследовании МОТ, необходимо большее внимание уделять изучению того, как детские дошкольные учреждения, доступные в физическом и финансовом отношении, стимулируют трудовое участие матерей.³⁴ МОТ подготовила пакет учебных материалов, посвященных проблемам работы и семьи,³⁵ в частности, охраны материнства, мифам и ложным представлениям о работниках с семейными обязанностями, особенно теми, которые возникают при приеме на работу женщин детородного возраста.

119. Организации работников давно отстаивают охрану материнства в качестве одного из основных прав, связанных с достижением равенства в вопросах занятости, и важнейшего фактора для обновления населения и рабочей силы. МКП, Интернационал общественного обслуживания (ИОО) и Международная ассоциация просвещения (МАП) активно участвуют в освещении этого вопроса.³⁶ Публикация МБТ *Gender equality: A guide to collective bargaining*³⁷ содержит практические рекомендации для ведения коллективных переговоров организациями работников и другими участниками по самым разным вопросам, в том числе по охране материнства.

³³ МБТ: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from ten countries*, Бюро по деятельности в интересах работодателей (АКТЕМП) (Женева, 2005 г.).

³⁴ МОТ: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Женева, 2008 г.).

³⁵ МБТ: *A training package on work and family*, АКТЕМП и TRAVAIL (Женева, 2008 г.), p. 35.

³⁶ Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП)-ИОО-Кампания в защиту материнства МАП: пакет материалов в поддержку ратификации Конвенции 183 МОТ (Брюссель и Ферней-Вольтер, 2001 г.).

³⁷ S. Olney et al.: *Gender equality: A guide to collective bargaining*, Бюро по деятельности в интересах работников и Программа Инфокус по укреплению социального диалога (Женева, МБТ, 2002 г.).

Вставка 3.6**Охрана материнства: приоритет для профсоюзов**

В 2007 году МКП удвоила внимание и усилия, чтобы охрана материнства стала реальностью в большем числе стран. МКП отмечает, что значительная доля женщин по-прежнему испытывает дискриминацию в вопросах занятости по причине репродуктивной функции, и что среди наиболее уязвимых слоев – женщины, занятые в неформальной экономике и на нетрадиционных работах. В рамках своей кампании по охране материнства МКП призывает к усилению нормы, связанной с охраной материнства, в отношении всех работающих женщин, к развертыванию новых усилий в поддержку ратификации и претворения в жизнь Конвенции 183 и Рекомендации 191, к принятию новых обязательств со стороны профсоюзов, чтобы придать вопросам охраны материнства приоритетный характер путем применения положений этих двух актов в коллективных соглашениях и трудовом законодательстве. МКП призывает профсоюзы «организовывать коллективные действия в своих странах, направленные на повышение степени информированности политических лидеров, работодателей и всего общества о жизненно важном значении охраны материнства и оплачиваемых отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком».

Источник: МКП: Заявление в поддержку охраны материнства, 8 марта 2007 г.: www.ituc-cis.org/IMG/pdf/Statement_8_march_EN.pdf.

3.1.4. Принципы и права

120. МОТ уделяет первоочередное внимание созданию государствами-членами нормативных механизмов, учитывающих этот аспект гендерного равенства и содействующих повышению институциональной поддержки в решении всех вопросов, относящихся к положению и жизни беременных и кормящих женщин, в частности, к охране здоровья матерей на рабочем месте, будь то на государственном или частном, формальном или неформальном предприятии. Поэтому вопросы охраны материнства внимательно рассматриваются государствами-членами МОТ: ими было принято не менее трех конвенций, которые постепенно расширили сферу охвата и виды пособий.³⁸ Тем не менее, за все эти годы конвенции об охране материнства не были широко ратифицированы. Трехсторонние участники стремились принять акты, которые не носят чрезмерно предписывающего характера, но при этом предусматривают минимальные нормы, позволяющие странам повышать уровень защиты. Почему в таком случае количество ратификаций остается низким? Правительства некоторых стран высказывали опасения, что последний акт, будучи негибким, получит еще меньшее число ратификаций. Организации работодателей заявляют, что ратификация – не самоцель. Ее значение заключается скорее в том, что она требует от стран приведения внутреннего законодательства в соответствие с положениями той или иной конвенции и выполнения их в полном объеме.³⁹

³⁸ Конвенция 1919 года об охране материнства (3) касалась лишь женщин, работающих на государственных или частных промышленных или коммерческих предприятиях. В ней предусматривалась базовая защита в форме 12-недельного отпуска по беременности и родам с денежной компенсацией, чтобы обеспечить постоянство доходов, ежедневные перерывы для кормления грудного ребенка и меры защиты на случай увольнения в течение отпуска. Пересмотренная Конвенция 1952 года об охране материнства (103) распространила защиту на дополнительные категории работающих женщин – занятых на промышленных предприятиях и на непромышленных и сельскохозяйственных работах, в том числе на женщин, работающих по найму на дому. В ней предусматривалось расширение защиты, включая отпуск по болезни, вызванной беременностью или родами, и выплата большего числа видов медицинских пособий. Конвенция 2000 года об охране материнства (183) и сопровождающая ее Рекомендация 191 являются последними нормативными актами и представляют собой шаг вперед в плане охвата лиц и предоставляемой защиты.

³⁹ МБТ: Доклад Комитета по охране материнства, *Provisional Record* № 20, Международная конференция труда, 88-я сессия, Женева, 2000 г., п. 15.

121. Первые из четырех ключевых конвенций по вопросам равенства так или иначе касаются материнства. Тем не менее, новые рубежи были достигнуты в Конвенции 183, которая регулирует вопросы дородового и послеродового состояния здоровья матери и ее ребенка, кормления грудью, 14-недельного отпуска по беременности и родам, денежных выплат и медицинских пособий. В ней подчеркивается взаимосвязь между здоровьем матери, дискриминацией в отношении женщин детородного возраста и социально-экономическим благополучием, которое должно обеспечиваться женщинам в интересах жизни будущих поколений. Конвенция также обеспечивает право вернуться на свое рабочее место, что при недостаточных гарантиях остается одним из главных источников дискриминации женщин и гендерного неравенства на рынке труда, а также источником тревоги и экономической нестабильности жизни матерей. Конвенция 183 расширяет охват защиты, распространяя ее на всех работающих по найму женщин, независимо от рода их занятий и типа предприятий, в том числе на женщин, занимающихся нетрадиционными видами трудовой деятельности по найму, которые зачастую были лишены защиты.

Вставка 3.7
Выйти за рамки технической нормы МОТ?

Государства-члены ЕС обязаны соблюдать положения Директивы о беременных трудящихся-женщинах, в которой поощряются меры, направленные на улучшение состояния здоровья и охраны труда беременных, а также недавно родивших и кормящих матерей. В 2008 году Европейский парламент предложил программу действий в интересах принятия новой нормы ЕС, позволяющей женщинам сочетать работу с семейной жизнью. В соответствии с этим предложением продолжительность отпуска по беременности и родам будет продлена с 14 до 18 недель, включая возможность продления отпуска в отдельных случаях до 52 недель. Это оспаривается в некоторых кругах.

Источник: I. Öun, and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL, (Женева, МОТ, 2005 г.); Программа условий труда и занятости МОТ: база данных по охране материнства; ЕС: Директива Совета Европы 92/85/ЕЕС от 19 октября 1992 г. Также см.: Европейская комиссия: *Renewed social agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century-Europe*, 2 июля 2008 г., COM (2008) 412 final.

122. Несмотря на то что действие Конвенции 183 распространяется на всех работающих по найму женщин, значительное их число по-прежнему лишено защиты ввиду их исключения из сферы применения трудового законодательства или систем социального обеспечения. Страны все больше стремятся исправить этот недостаток. Так, положения закона об охране материнства в Уругвае однозначно распространяются на женщин, работающих домашней прислугой; на Маврикии в сферу действия законодательства включены случайные работницы, ученицы и работающие неполный рабочий день женщины; во Вьетнаме в сферу действия законодательства включены ученицы и домашняя прислуга.⁴⁰ Даже в тех случаях, когда положения закона распространяются на уязвимые группы женщин, на практике трудной задачей остается установление контактов с ними и обеспечение для них эффективного доступа к системе охраны материнства. Социальные партнеры обобщают передовую практику с целью расширения системы охраны материнства с помощью новых форм оплачиваемых отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком, а правительства ряда стран (Ганы, Таиланда и Филиппин) стремятся обеспечить работникам неформальной экономики возможность вносить взносы в государственные системы социального обеспечения.

123. Весьма актуальной является и Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102). В ней установлены минимальные требования к охране

⁴⁰ I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Женева, МБТ, 2005 г.), в частности, р. 30.

здоровья в течение беременности и родов, денежные выплаты матерям для возмещения потерянных доходов, а также доступ к профилактическим процедурам и лечению в целом. Среди других относящихся к данной теме актов – Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130), в которой устанавливаются нормы с точки зрения доступа к профилактическим и лечебным медицинским услугам. Репродуктивному здоровью работников – мужчин и женщин – угрожают опасные виды работ, и поэтому ряд трудовых норм по вопросам безопасности и гигиены труда помогает создавать здоровые условия для работы, обеспечивая меры защиты в конкретных областях экономической деятельности и защиту против конкретных факторов риска.⁴¹

3.2. Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями

124. Несколько специализированных учреждений в системе Организации Объединенных Наций занимаются вопросами охраны здоровья матери и ребенка в областях, тесно связанных со сферой труда. Это явствует из того вклада, который они вносят в достижение Целей развития тысячелетия (ЦРТ).⁴² МОТ сотрудничает с договорными органами системы Организации Объединенных Наций по правам человека, которые отвечают за вопросы недопущения дискриминации и гендерного неравенства, например, путем направления докладов с подробными сведениями о законодательстве в сфере охраны материнства, политике в области занятости и мерах социальной защиты.⁴³ МОТ взаимодействовала с учреждениями системы Организации Объединенных Наций и другими организациями в целях содействия развитию системы охраны материнства как составной части пакета широкого спектра мер политики, направленных на улучшение состояния здоровья матерей и их новорожденных детей, а также на укрепление прав работающих женщин. МОТ является членом контрольной группы «Отсчет времени до 2015 года», отслеживающей продвижение к ЦРТ 4 и ЦРТ 5, в отношении которых Конвенция 183 – один из показателей достигнутого прогресса. МОТ также является членом Партнерства по содействию здоровью матерей, новорожденных детей, которое мобилизует поддержку в интересах политики и действий, направленных на улучшение состояния здоровья матери и ребенка. Членство в этом партнерстве позволяет информировать международные и национальные органы, ответственные за разработку политики в сфере здравоохранения, о признании социальными партнерами значения охраны материнства в сфере труда.

125. ВОЗ оказывает содействие странам в их усилиях по улучшению состояния здоровья матерей, уделяя приоритетное внимание 75 странам, на которые приходится 97% всех материнских смертей в мире. Она ставит перед собой цель сократить уровень материнской смертности, разрабатывая и распространяя научно обоснованные клинические и программные руководства. Программа отраслевой деятельности МОТ активно взаимодействует с международными партнерами, в частности с ВОЗ, преследуя цель расширения рядов медицинского персонала во всем мире. МОТ является членом Глобального союза медицинских работников.

126. Подход ЮНФПА к сокращению уровня материнской смертности основывается на правах человека и на принципах гендерного равенства. Признавая роль гендерного

⁴¹ МБТ: *Safe maternity and the world of work*, Программа условий труда и занятости, TRAVAIL (Женева, 2007 г.), pp. 2-3.

⁴² ЦРТ, относящиеся к данной главе, включают ЦРТ 3 (поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин), ЦРТ 4 (сокращение детской смертности) и ЦРТ 5 (улучшение охраны материнства).

⁴³ См. МБТ: *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation*, Административный совет, 301-я сессия, Женева, март 2008 г., GB.301/LILS/7, п. 34.

фактора в обеспечении доступности и качества услуг здравоохранения, подход на основе прав помогает женщинам обретать права и возможности, создавая условия, которые могут обеспечить безопасность их родов. На местах МОТ и ЮНФПА проводят ряд совместных проектов. МОТ принимает участие в совместной программе Организации Объединенных Наций «Единство действий», которая осуществляется в области охраны здоровья матерей в Объединенной Республике Танзании; члены профсоюзов, работодатели и представители Министерства труда совместно с партнерами органов здравоохранения обсуждают политику и программы, посвященные охране материнства. В период с 2000 по 2005 годы соответствующее полевое бюро МОТ и ЮНФПА сотрудничали в странах Западной и Центральной Африки по вопросам учета гендерных аспектов, оценки численности женщин, занятых в неформальном секторе, и репродуктивных прав женщин. Совместно с ЮНФПА МОТ осуществляла рассмотрение вопросов «мужских характеристик» и гендерного равенства, опрашивая мужчин, работающих в неформальной экономике в шести островных государствах Тихого океана.

3.3. Поступательность движения

127. Охрана материнства – первый решающий шаг на пути укрепления равенства трудящихся-женщин в течение их жизни, а также их потомства. Не только забота о здоровье матери, но и здоровые условия труда, когда работники, имеющие семьи, могут вернуться на свои рабочие места, помогают преодолевать гендерный дисбаланс в выполнении неоплачиваемой работы по уходу за другими людьми. Хотя все работники, ухаживающие за детьми, престарелыми или больными родственниками, сталкиваются с определенными трудностями, традиционно основная ответственность взваливается на плечи женщин, а поэтому считается, что у работающих женщин остается меньше времени непосредственно на работу. Однако нахождение баланса между работой и семейной жизнью становится все большей проблемой и для работающих мужчин. Приблизительный перечень, представленный ниже, отражает те области, где политика, программы и действия МОТ могут привести к реальным результатам.

- Признание охраны материнства как части ответственности правительства за социально-экономическую политику в целом. Охрана материнства – это не только вопрос равенства женщин. Это вопрос социальной политики, позволяющей работающим мужчинам и женщинам иметь семьи и коренным образом изменить состав рабочей силы.
- Искоренение дискриминации по причине материнства и обеспечение стабильной занятости путем совершенствования законодательной базы и действенного правоприменения, в том числе распространения информации о судебных решениях по делам, связанным с дискриминацией по причине материнства.
- Разработка систем и средств для реализации принципа оплачиваемого отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, что может стать частью базового пакета пособий по социальному обеспечению.
- Активизация государственной политики и практических действий в целях применения гибких подходов к режимам работы, продолжительности рабочего времени, родительским отпускам, государственным детским дошкольным учреждениям и другим службам помощи семьям.
- Принятие новых или усиление существующих мер политики по вопросам отцовства, включая работу по совместительству, отпуск, изменение графиков работы и трудовые пособия для мужчин.

- Содействие расширению практических мероприятий и распространению информации о БГТ и о безопасных условиях труда в течение всего периода беременности, родов и ухода за ребенком, а также в интересах сохранения репродуктивного здоровья всех мужчин и женщин.
- Расширение кампаний по информированию общественности о равных возможностях и равном обращении с работающими женщинами и мужчинами, обремененными семейными обязанностями, а также отслеживание результатов этих кампаний и оценка их успехов в деле искоренения дискриминации по причине материнства и семейных обязанностей, в том числе действий по повышению степени осведомленности о Конвенциях 156 и 183.
- Расширение учебной и технической помощи правительствам, работодателям и профсоюзам по вопросам международных трудовых норм и по конкретным вопросам, касающимся охраны материнства, в целях привлечения внимания к важности этих вопросов в сфере труда и выгод, получаемых страной от сохранения здоровья матери и ребенка.
- Расширение исследований по вопросам оплачиваемой и неоплачиваемой работы по уходу в той степени, в которой она влияет на работающих женщин и мужчин, и более широкое распространение передовой практики, в рамках которой вопросы условий труда, прав и обязанностей решаются на комплексной основе.
- Мобилизация отраслевых и региональных сетей, включающих правительства, работодателей, работников и специализированные гендерные механизмы, в целях проведения диалога по инновационным подходам к решению вопросов материнства и семьи.

Глава 4

Благополучное детство для девочек и мальчиков

129. В XXI столетии ЦРТ 2 – Обеспечение всеобщего начального образования – подтверждает тот факт, что детство по-прежнему является уязвимым этапом жизненного цикла женщин и мужчин. В международных масштабах признается, что обеспечение всеобщего образования – это важный шаг по пути развития и гарантий достойного труда. В качестве права на обладание полномочиями общее образование представляет собой основной механизм, благодаря которому маргинализированные с экономической и социальной точек зрения дети могут покончить с бедностью и получить возможность в полной мере участвовать в жизни своих общин.¹ За последние несколько лет во всех регионах был достигнут впечатляющий прогресс по пути достижения целей обеспечения общего образования. В период 1999-2005 годов уровень зачисления детей в начальную школу повысился с 647 млн. до 688 млн. во всем мире, при этом он возрос на 36% в странах Африки к югу от Сахары и на 22% в Южной и Западной Азии.² В результате количество детей, не посещающих школу, снизилось с 96 млн. в 1999 году до 72 млн. в 2005 году, причем темпы этого снижения ускорились начиная с 2002 года.³

4.1. Гендерное равенство и общее образование

130. В данном случае также применим двоякий аргумент МОТ, касающийся принципов гендерного равенства, основанных на правах и эффективности. Общее образование и гендерное равенство на протяжении длительного времени признаются в качестве основополагающих прав человека. Столь же очевидными являются доводы экономической эффективности, чтобы благодаря образованию наделить девочек правами, поскольку потенциальные возможности женщин как главных участников процесса развития зависят от их доступа к системам просвещения.⁴ Цель обеспечения гендерного равенства в сфере начального образования достигнута в 118 странах. При этом во многих из них уже предусматривалось право на получение бесплатного обязательного образования. В 2005 году около одной трети стран указали на гендерное равенство в сфере как начального, так и среднего образования; в 2008 году 54 страны по-прежнему не добились этой цели и рискуют не достичь ее и впредь.⁵

¹ ИПЕК: *IPEC action against child labour 2006-07: Progress and future priorities* (Женева, МБТ, 2008 г.), р. 73.

² ЮНЕСКО: *Глобальный мониторинговый отчет по Образованию для всех 2008: Образование для всех к 2015 году: Добьемся ли мы успеха?* (Париж, 2008 г.), pp. 1 и 49.

³ *ibid.*, р. 49.

⁴ См. ЦРТ 3: Поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин, Цель 3а: Ликвидировать, желательно к 2005 году, неравенство между полами в сфере начального и среднего образования, а не позднее чем к 2015 году – на всех уровнях образования.

⁵ ЮНЕСКО: *Глобальный мониторинговый отчет по Образованию для всех 2008*, op. cit.

131. ЦРТ 2 оказывает позитивное воздействие на девочек, отказывающихся от трудовой деятельности, как оплачиваемой, так и неоплачиваемой, и поступающих в школу. Упразднение платы за обучение в школе в ряде стран способствовало преодолению гендерного разрыва с точки зрения обучения. В Кении и Объединенной Республике Танзании прием в школу возрос соответственно на 18 и 23% с учетом зачисления новых контингентов девочек. Тем не менее, ЮНЕСКО указывала, что из 72 млн. детей в возрасте, соответствующем начальной школе, которые не посещают школу, 44 млн. – девочки. В Южной и Западной Азии 66% детей, не посещающих школу, – это девочки, а в Арабских государствах таких девочек 60%.⁶ Несмотря на ширящееся признание в мире того, что общее образование для девочек является одним из наиболее действенных инструментов прогресса, девочки страдают от дискриминации в сфере общего образования.⁷

132. В иллюстрациях 4.1 и 4.2 показано воздействие культурных и социологических норм на образование девочек и мальчиков, а также серьезные последствия социально-экономического положения и общеобразовательного уровня родителей. При этом эмпирические данные, полученные от ряда стран, свидетельствуют, что обучение девочек является одним из наиболее эффективных путей борьбы с бедностью. Девочки, получившие образование, с большей степенью вероятности могут добиться более высоких доходов и осуществлять более полный контроль за ресурсами, став взрослыми, позднее выйти замуж, иметь меньше, но более здоровых детей и обладать большими полномочиями по принятию решений в рамках домохозяйства. Важно и то, что они могут добиться того, чтобы их собственные дети получили образование, благодаря чему добились бы больших заработков и при этом избежали опасности детского труда и смогли покончить с порочным кругом бедности.⁸ Результаты обследований демонстрируют взаимосвязи между расширением доступа девочек к системам общего образования и ростом ВВП.⁹

133. В таком случае, каковы же глубинные причины того, что мальчики оказываются в привилегированном положении по сравнению с девочками в сфере образования в ряде регионов мира? Социальные и культурные структуры предопределяют то внимание, которое уделяется вопросам развития мальчиков и девочек. Когда семьи обладают ограниченными ресурсами, они могут быть вынуждены сделать выбор между обучением своих сыновей или дочерей независимо от их природных способностей, навыков или уровней мотивации. Патриархальные возрастные традиции, религиозные толкования, существующие модели роли мужчин и женщин, основанные на подразумеваемом превосходстве мужчин, законы о наследстве и невидимость труда женщин могут становиться дополнительными аргументами в пользу обучения мальчиков. Неравные соотношения прав раскручивают порочную спираль недостаточных инвестиций в процесс развития девочек на протяжении всего их жизненного цикла. В настоящее время более

⁶ *ibid.*, p. 49.

⁷ МБТ: *Formula for progress: Educate both girls and boys!* (Женева, 2008 г.), p. 2.

⁸ *ibid.* См. также M. Buvinić et al., (eds): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2008 г.), p. 5.

⁹ По расчетам одного обследования, если бы страны Южной Азии, страны Южной Африки к югу от Сахары, а также Ближнего Востока и Северной Африки отталкивались от гендерного разрыва с точки зрения средней продолжительности школьного обучения, с которым сталкивались страны Восточной Азии в 1960 году, и если бы они сумели преодолеть этот гендерный разрыв такими же темпами, которые отмечались в Восточной Азии в период 1960-92 гг., их доходы на душу населения могли бы ежегодно возрастать на 0,5-0,9%, что существенно превышает показатели реального роста. Расчеты свидетельствуют, что даже страны со средними и высокими доходами, в которых отмечаются более высокие изначальные уровни общего образования, рост, равный 1%, доли женщин, закончивших среднюю школу, увязывается с ростом доходов на душу населения в 0,3%. В оба обследования включены и другие переменные, обычно приводимые в литературе, посвященной экономическому росту. Всемирный банк: *Engendering development through gender equality in rights, resources and voice* (2001), pp. 11-12.

двух третей неграмотных лиц, насчитывающихся в мире – 860 млн., – являются женщинами, и в данном случае возникает опасность их скатывания в состояние бедности (см. таблицу А Приложения).

134. Предопределенные гендерные роли могут и не иметь преимуществ также и для мальчиков и даже могут пагубно сказываться на них. С самого раннего возраста мальчики могут ощущать тяжелую нагрузку своих учебных занятий, возможно, превышающую их способности, чтобы оправдать ожидания своих семей и добиться успеха. Мальчики с большей степенью вероятности могут оставаться на второй год в том же классе и покидать школу, чтобы поступить на работу в более раннем возрасте, чем девочки. По данным ЮНИСЕФ, мальчики из малоимущих семей в Чили в четыре раза чаще покидают школу и вступают на рынок труда, чем девочки из малоимущих семей.¹⁰ Покинув школу, мальчики часто вынуждены выполнять физически трудные, грязные и опасные виды работ.

135. Но даже когда и мальчики, и девочки посещают школу, получают ли они образование, свободное от гендерной предубежденности? В большинстве регионов мира нередки случаи предвзятости мнений относительно уровня классификации на основе половой принадлежности. В соответствии с докладом «Образование для всех» в учебниках зачастую приводятся стереотипы профессиональных ролей, и учителя также могут способствовать закреплению такой гендерной предвзятости.

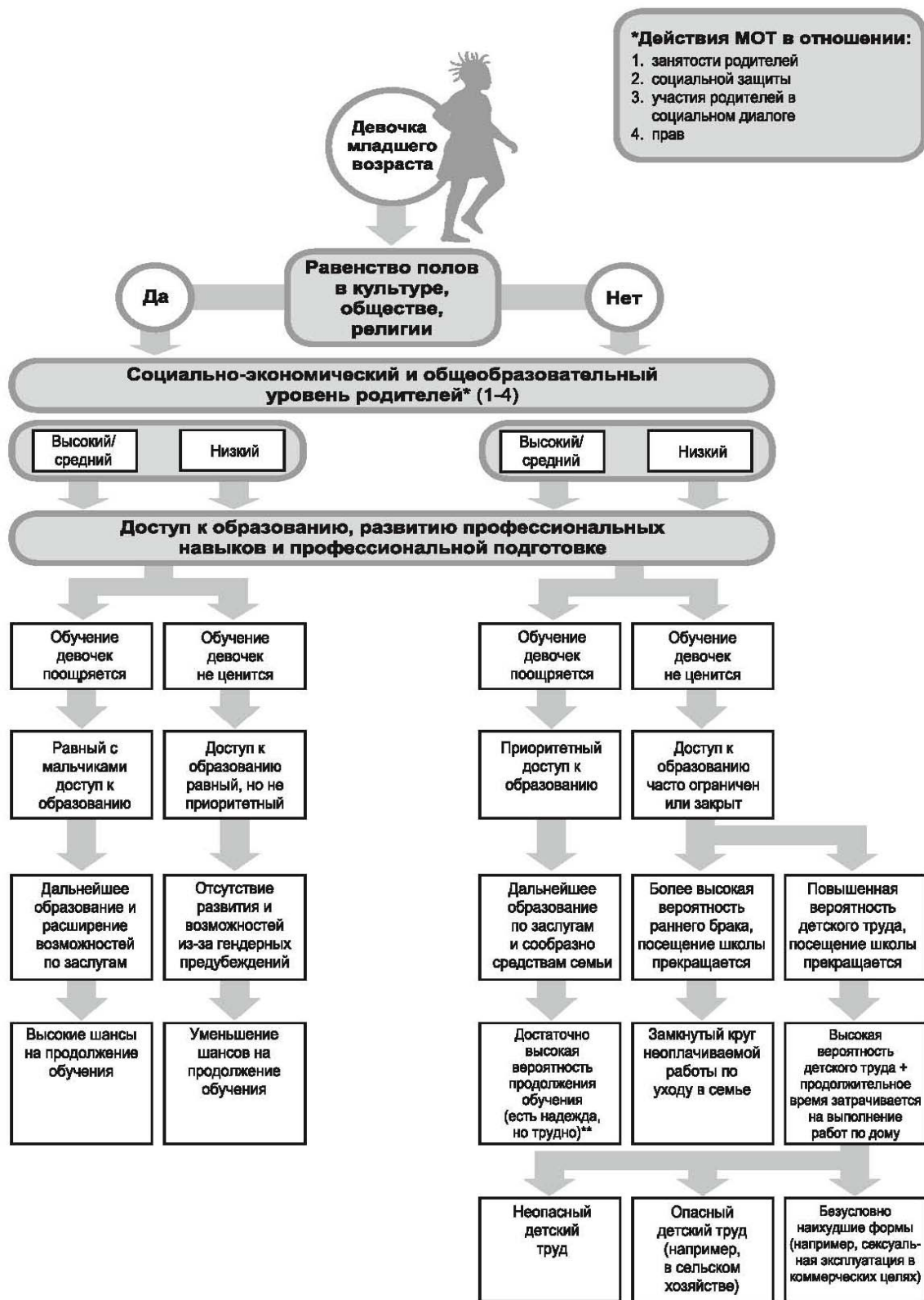
4.2. Девочки, мальчики и работа по дому

136. Особая область неравенства просматривается в частной сфере домохозяйства. Незримость и недооценка труда женщин по дому начинается, когда девочки находятся еще в раннем возрасте, при этом на них возлагается тяжелая ноша по помощи взрослым, главным образом, женщинам. Во многих регионах широко распространено явление, когда девочки выполняют значительные объемы работ по дому в интересах своих семей, включая уход за членами семьи, приготовление пищи, уборку, стирку и снабжение водой и топливом. Мальчики также участвуют в работах по дому, но при этом тратят меньше времени на них, чем девочки. Несмотря на то что большое внимание уделялось негативному воздействию детского труда на общее образование, последствия работ по дому не получили широкого международного резонанса.¹¹ В таблице С Приложения сравнивается установленный законодательством возраст для приема на работу в отдельных странах с возрастом окончания обязательного школьного обучения. Анализ данных МОТ, в котором сопоставляется реальный возраст с усиливающейся интенсивностью работ по дому, свидетельствует об утраченных возможностях как мальчиков, так и девочек, но, главным образом, девочек. В иллюстрации 4.3 показано, что посещение школы снижается как для девочек, так и для мальчиков по мере того, как возрастает время, затрачиваемое на выполнение работы по дому с 14 до более 28 часов в неделю. Посещение школы девочками снижается более быстрыми темпами, чем мальчиками. При времени, затрачиваемом на домашние работы от 14 до 28 часов в неделю, школьное обучение девочек снижается с 90 до 70%, тогда как посещение школы мальчиками снижается лишь наполовину этих показателей за ту же продолжительность работы по дому.

¹⁰ ЮНЕСКО: *Глобальный мониторинговый отчет по Образованию для всех 2008*, op. cit., вставка 2.9.

¹¹ Всеобъемлющие обследования, включающие аспекты работ по дому девочек и мальчиков, приводятся в L. Guarcello et al.: *Child labour in the Latin America and Caribbean region: A gender-based analysis*, (Женева, МБТ, 2006 г.).

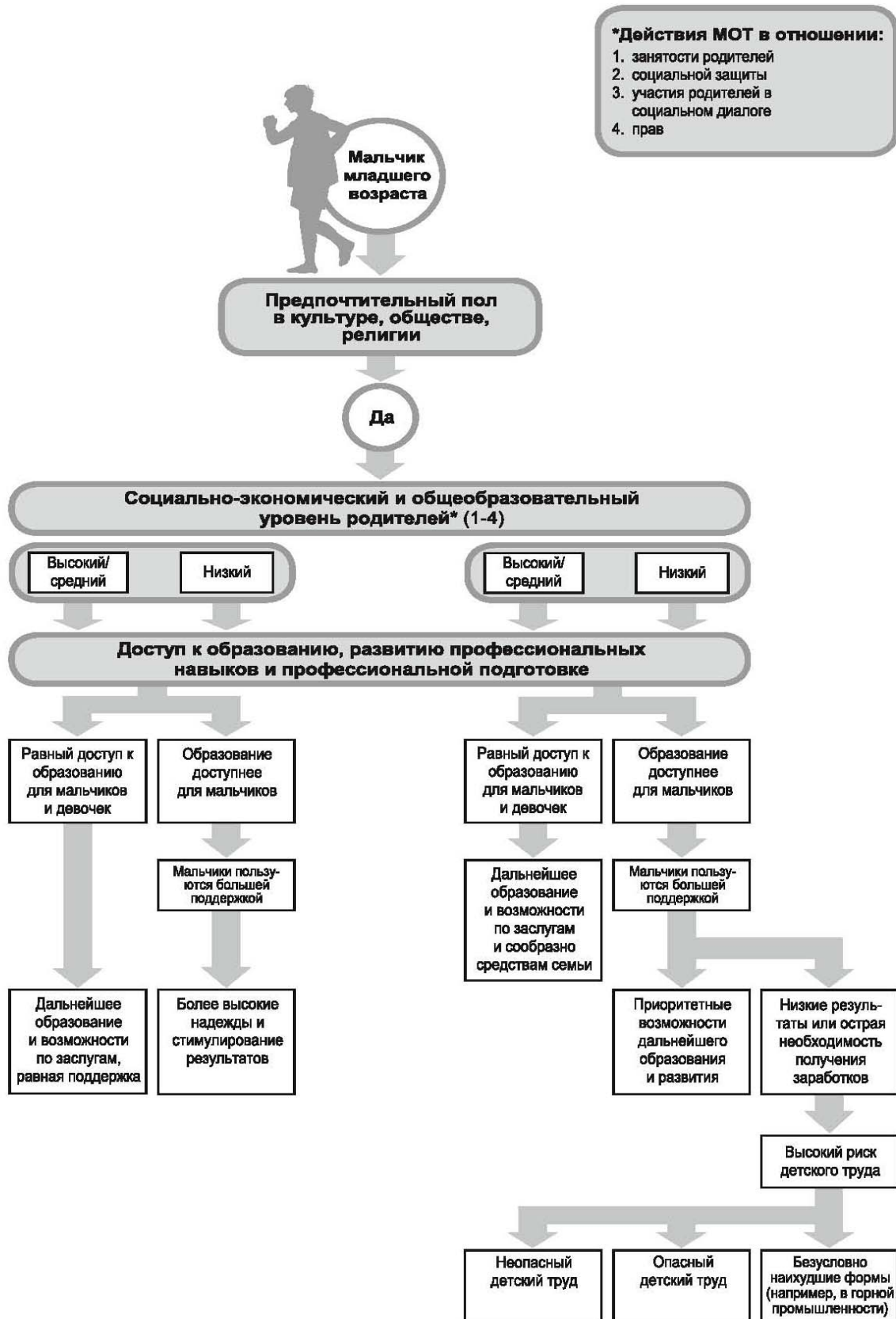
Иллюстрация 4.1. Доступность образования: девочки



** Среди получивших образование девочек выше вероятность обучения их собственных детей, что часто позволяет покончить с порочным кругом бедности и не допустить детский труд.

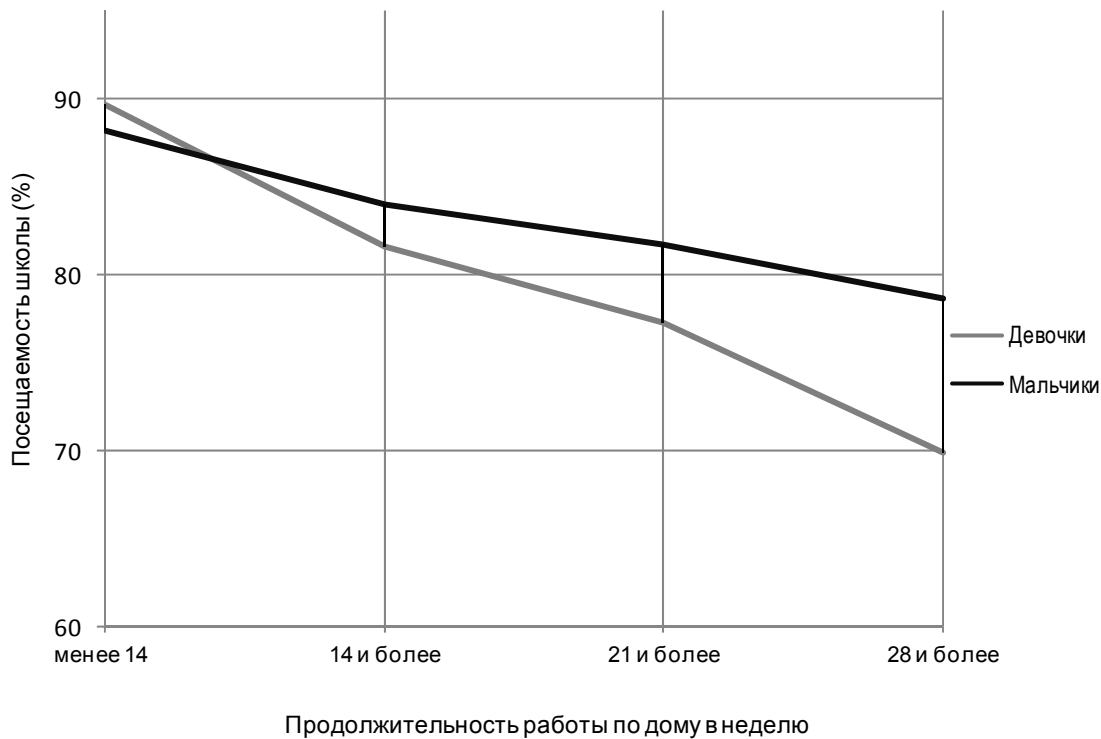
Источник: МБТ (GENDER), 2009 г.

Иллюстрация 4.2. Доступность образования: мальчики



Источник: Там же.

Иллюстрация 4.3. Процент посещаемости школы девочками и мальчиками в зависимости от продолжительности работы по дому, 23 государства-члена МОТ, данные за последние годы в период 1999-2006 гг.



Источник: Расчеты Программы МОТ по статистической информации и мониторингу детского труда на основе следующих массивов данных по обследованиям домохозяйств: Аргентина, 2004 г.; Азербайджан, 2005 г.; Белиз, 2001 г.; Бразилия, 2004 г.; Камбоджа, 2000 г.; Колумбия, 2001 г.; Коста-Рика, 2002 г.; Доминиканская Республика, 2000 г.; Эквадор, 2006 г.; Сальвадор, 2001 г.; Гана, 2000 г.; Гватемала, 2000 г.; Гондурас, 2002 г.; Малави, 2002 г.; Мали, 2004 г.; Монголия, 2002 г.; Никарагуа, 2000 г.; Филиппины, 2001 г.; Румыния, 2001 г.; Сенегал, 2005 г.; Турция, 2006 г.; Уганда, 2001 г.; Украина, 1999 г.

4.3. Гендерное равенство и работающие дети

137. Дети могут быть вынуждены сочетать школьное образование с трудовой деятельностью.¹² В таблице С Приложения показано, что многие девочки и мальчики совмещают работу со школьными занятиями. Зачисление в школу не всегда означает посещения школы. Например, в сельских районах циклы посева и уборки урожая могут предопределять периоды, когда дети вынуждены работать. В городских районах, в которых уже сегодня проживает почти половина населения мира, особенно в Африке и Азии, когда дети не посещают школу, они оказываются в особо уязвимом положении и могут быть привлечены к выполнению таких опасных и незаконных видов работ, как торговля наркотиками, или они могут стать жертвами сексуальной эксплуатации.

¹² В настоящем разделе термин «работающие дети» и «дети, занимающиеся трудовой деятельностью» обозначает более широкую концепцию, чем детский труд и охватывает всех тех, кто предлагает свой труд в целях производства товаров и оказания услуг. Они не выполняют работ по дому. Статистики включают «трудящихся детей» в более широкое определение работающих детей, что затрудняет проведение разграничений между тем, что является с учетом возрастного ценза законными видами работ и что является детским трудом. Дальнейшее обособление «детей, занимающихся опасным трудом» отражает безотлагательную потребность изымать детей из таких опасных условий, поскольку они могут приводить к наихудшим формам детского труда.

138. В последние годы сокращались масштабы детского труда. Хотя около одной шестой всей численности детей в возрасте от 5 до 14 лет, то есть 191 млн. детей, по-прежнему занимались тем или иным видом экономической деятельности в 2004 году, тем не менее, в этой возрастной группе насчитывалось приблизительно на 20 млн. работающих детей меньше, чем четырем годами ранее.¹³

139. В таблице С Приложения¹⁴ представлена информация, касающаяся девочек и мальчиков в возрасте до 15 лет, включая данные об их смертности и численности контингента учащихся, а также их опыта трудовой деятельности, равно как расчетное соотношение детей, которые только работают, и тех, кто и работает и посещает школу. Из таблицы видно, что значительная доля детей в возрасте до 15 лет занимается трудовой деятельностью в выборочных странах.¹⁵ В таблице также указывается, что доля детей, занимающихся исключительно трудовой деятельностью и не посещающих школу, в целом, выше (в семи странах выборки более половины работающих детей не проходят школьного обучения). Значительная доля детей сочетают учебу и работу: в девяти из 24 представленных стран более 80% девочек и мальчиков, занимающихся трудовой деятельностью, получают также школьное образование и еще в восьми странах более половины работающих детей посещают школу.

140. Из таблицы также наглядно видно, что в большинстве стран выборки больше мальчиков, чем девочек (или их соотношение одинаково) посещают начальную школу; тем не менее, девочкам удается чаще, чем мальчикам дойти до пятого класса. При приеме в начальные классы среднеобразовательных школ мальчики оказываются даже в более выгодном положении, чем при приеме в начальную школу.

141. Данные также свидетельствуют о гендерных различиях между работающими детьми: в целом, чем выше доля работающих подростков в возрасте 14 лет или младше, тем выше степень вероятности того, что доля девочек будет выше доли мальчиков. Более того, среди детей, которые только работают, доля девочек выше, чем мальчиков в подавляющем большинстве обследованных стран. Девочки страдают от дискриминации, поскольку они приступают к работе в более раннем возрасте и часто имеют более низкие заработки. Мальчики также подвергаются дискриминации в некоторых случаях: они могут наниматься для выполнения опасных «мужских видов работ» или от них

¹³ МБТ: *Прекращение детского труда: Цель близка*, Глобальный доклад, подготовленный в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г., таблица 1.1. См. также F. Hagemann et al.: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Женева, МБТ, 2006 г.).

¹⁴ Таблица С: Дети: прогнозируемая смертность младенцев и детей, учащиеся дети и работающие дети, выборочные государства-члены МОТ, 2003, 2004, 2005-2010 гг. и последний год, за который имеются данные.

¹⁵ В отношении обоих полов могут потенциально возникать несоответствия между законодательно установленным возрастом завершения обязательного школьного обучения и установленным законом возрастом приема на работу, что может иметь различные последствия в зависимости от гендерной принадлежности. В семи странах установленный законом возраст для приема на работу ниже возраста окончания школьного обучения, и в одной из этих стран это различие составляет два года. Это означает, что в некоторых обществах дети, сталкивающиеся с экономическими и социальными трудностями: могут на законных основаниях начать трудовую деятельность до того, как по закону они могут покинуть школу; могут, вполне вероятно, пренебречь законом установленным возрастом при окончании обучения в школе, или могут поощряться к такому пренебрежению этим возрастом. В то же время в шести странах законодательно установленный возраст для приема на работу может на один год или более превышать возраст окончания обязательного школьного обучения; в трех случаях этот разрыв составляет от двух до четырех лет. В таких случаях отсутствие доступа к возможностям получения дополнительного, помимо обязательного, образования означает, что дети могут преступать минимальный законодательно установленный возраст для начала трудовой деятельности. Лишь в семи странах законом установленный возраст окончания обучения в школе и минимальный законодательно установленный возраст для приема на работу совпадают, что является идеальным решением, предусмотренным Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138).

могут ожидать мужского поведения, зачастую в опасных условиях. Мальчики занимаются также преимущественно женским трудом, таким как например, домашняя работа или коммерческий секс. Мальчики могут оказаться в условиях рабства, когда они вынуждены заниматься, например, ежедневным подаянием.¹⁶

4.3.1. Наихудшие формы детского труда

142. В международных концептуальных основах наихудшие формы детского труда определяются как использование детей: а) во всех формах практики подобной рабству (например, долговая кабала или принудительный или обязательный труд); б) в вооруженных конфликтах; с) в сфере сексуальной эксплуатации в коммерческих целях (проституция, порнография); d) в недозволенной деятельности (в частности, торговля наркотиками); е) на опасных работах (которые могут подорвать их здоровье, безопасность или моральное состояние). Размах детского труда в отдельных ситуациях и секторах признается уже в течение длительного времени. Большое внимание уделяется вооруженным конфликтам и сексуальной эксплуатации в коммерческих целях. Существует много секторов, в которых условия труда могут обоснованно отнести их к категории отраслей, использующих наихудшие формы детского труда; ниже приводятся примеры сельского хозяйства, горнодобывающей промышленности и туризма.

143. По оценкам МОТ, около 218 млн. детей занимается детским трудом, 127 млн. из них трудится в опасных условиях, а более 8 млн. принуждается к труду в качестве жертв торговли детьми, детей-солдат или закабаленных работников, либо жертв сексуальной эксплуатации. Дети из числа коренного населения в первую очередь страдают от наихудших форм детского труда. Дополнительными факторами, ведущими к детскому труду, являются такие, как потеря одного или обоих родителей по причине СПИДа, а также конфликтные или постконфликтные ситуации, когда речи об обучении детей просто не может идти.

Сельское хозяйство

144. 70% всех детей, занимающихся тяжелым трудом, работают в сельском хозяйстве – отрасли, отличающейся скверной репутацией с точки зрения безопасности и охраны труда. Более 150 млн. девочек и мальчиков заняты в качестве наемных работников или лиц, труд которых не оплачивается в растениеводстве и животноводстве, в ходе сева, на прополке и уборке урожая, при уходе за скотом и в операциях по обслуживанию техники. Независимо от того, работают ли дети в хозяйствах своих родителей, на фермах или плантациях других лиц, или же сопровождают своих родителей – сельскохозяйственных мигрантов, они практически выполняют ту же работу, что и взрослые и подвергаются многим из тех же опасностей и рисков, начиная от переноски тяжестей и вплоть до работы в условиях экстремальных температур или с опасными веществами. По большей части их труд остается непризнанным, а несчастные случаи и ухудшение их здоровья остаются незамеченными и незарегистрированными. Помимо своей работы в сельском хозяйстве, девочки, проживающие в сельских районах, постоянно выполняют многочисленные обязанности по дому: присматривают за своими младшими братьями и сестрами, готовят пищу, занимаются уборкой, а также заготавливают воду и дрова, покрывая значительные расстояния. В отличие от этого мальчикам, как правило, позволено вести более праздную жизнь, когда они не заняты в поле или не посещают школу.

¹⁶ См., например, замечания КЭПКР относительно применения Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) в Буркина-Фасо, Мали, Мавритании и Нигере, 2008 г., в ДКЭ, 2008 г.

Вооруженные конфликты

145. По оценкам, женщины и дети составляют 80% гражданских жертв вооруженных конфликтов.¹⁷ Некоторые потери могут происходить по вине самих детей, которые были принуждены к участию в боевых действиях. Кроме того, «дети, живущие в конфликтных или постконфликтных ситуациях, многие из которых являются сиротами, дети, перемещенные внутри страны, и другие оказавшиеся без защиты дети, особенно девочки, находятся в исключительно рискованном положении и могут быть вынужденно привлечены к другим наихудшим формам детского труда, с тем чтобы выжить, таким как сексуальная эксплуатация в коммерческих целях, занятия недозволенной деятельностью или выполнение опасных видов работ».¹⁸ Особо уязвимыми оказываются мальчики, поскольку их могут заставить выступать в качестве детей-солдат, а также привлекать в выполнении дополнительных функций, таких как приготовление пищи, переноска грузов или сексуальные услуги. Подростки, участвовавшие в боевых действиях, становятся привычными к культуре насилия, часто не зная другой жизни.

146. Хотя девочек также нанимают для выполнения домашней работы для боеформирований, они подвергаются более серьезному риску стать жертвами сексуальной эксплуатации.¹⁹ Некоторые девочки сами становятся бойцами; в некоторых странах Центральной Африки почти 30% детей, вовлеченных в вооруженные конфликты, были девочками.²⁰ По оценкам, 100.000 девочек участвовали в насильственных действиях последнего времени.²¹ Значительно труднее проследить за тем, что происходит с девочками после того, как они покидают боеформирования в отличие от мальчиков. По имеющимся данным, многие девочки покидают эти подразделения, когда они становятся беременными; таким образом по причине их беременности или раннего материнства программы в интересах бывших детей-солдат не распространяются на них. Такие девочки часто страдают от двойной стигмы по причине своего участия в боевых действиях и своего положения незамужних матерей.²² Из всех незащищенных групп детей и молодежи эта категория нуждается в особом внимании по причине эмоциональных травм девочек и настоятельной необходимости их социальной интеграции.

Сексуальная эксплуатация в коммерческих целях

147. Сексуальная эксплуатация детей в коммерческих целях – это гнусное нарушение их прав.²³ На начальных этапах своего развития они лишены защиты от физического поругания и физиологических травм, равно как и от передающихся половым путем заболеваний и инфекции ВИЧ. И девочки и мальчики являются жертвами сексуальной эксплуатации в коммерческих целях, однако девочки страдают от этого в первую очередь. Организованные криминальные группировки могут похищать и продавать их в

¹⁷ ЮНИСЕФ: *The State of the World's Children 2007; Women and children: The double dividend of gender equality* (Нью-Йорк, 2006 г.), p. 10.

¹⁸ МБТ: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap* (Женева, 2007 г.), p. iii.

¹⁹ Контрольные органы МОТ проанализировали вопросы сексуальной эксплуатации девочек и женщин во время Второй мировой войны в контексте применения Японией Конвенции 1930 года о принудительном труде (29). См. Замечания КЭПКР, 2002-08 гг., в ДКЭ за различные годы. Они также рассмотрели этот вопрос в связи с Конвенцией 111 в отношении Судана (Дарфур) и в связи с Конвенцией 182 применительно к Демократической Республике Конго и Уганде (ДКЭ, 2008 г., op. cit.).

²⁰ I. Specht: *Red shoes: Experiences of girl combatants in Liberia* (Женева, МБТ, 2006 г.).

²¹ Plan: *Because I am a girl: The state of the world's girls 2008, Special focus: In the shadow of war*, p. 14.

²² МБТ: *Breaking the cycle of violence against girls: From child labour to education*, обсуждение на «круглом столе» (Женева, 2007 г.), не опубликовано.

²³ См. Конвенцию 1989 года о правах ребенка, Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛФДЖ) и Конвенцию МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (182).

их собственной стране или в других странах. Результаты экспресс-оценки ИПЕК, проведенной в Замбии в 2002 году, позволили заключить, что около трех четвертей детей, занимающихся проституцией, были сиротами, половина из которых потеряла обоих родителей, а одна четверть – одного родителя.²⁴ Широкие слои населения Юго-Восточной Азии, главным образом семьи, проживающие в сельских районах и принуждающие своих дочерей заниматься проституцией, рассчитывают на доходы от проституции, чтобы обеспечить свое благополучие, если не просто свое выживание. Значительное число стран приняло или внесло поправки в свое законодательство, предусматривая запрет использования и сводничества детей в возрасте до 18 лет в целях проституции. В отдельных случаях КЭПКР предложил странам распространить сферу запрета на сексуальную эксплуатацию детей в коммерческих целях на мальчиков в том случае, если законодательство касается лишь девочек.

Горнодобывающая промышленность

148. По оценкам, приблизительно 1 млн. детей заняты в горнодобывающей промышленности. Этот вид работ опасен для детей во всех отношениях. Кустарный горный промысел является в основном мужским занятием и поэтому, главным образом, именно мальчики занимаются этим видом работы, которая носит физически опасный характер (тяжелые и негабаритные грузы, напряженная работа, неустойчивые конструкции, громоздкие инструменты и оборудование, токсичные и взрывоопасные химические вещества, а также экстремальные температуры). Дети, работающие в шахтах в отдаленных районах, часто страдают от экономической и социальной дезорганизации, конфликтов и гражданских войн, которые могут способствовать насилию, злоупотреблениям наркотическими веществами и проституции. Эти опасности настолько очевидны, что ни при каких условиях, включая состояние бедности, детский труд в шахтах не может быть допущен.

149. Девочки и женщины также заняты на горнорудных работах, хотя и в меньших масштабах. Они часто занимаются транспортировкой, обработкой и сортировкой минерального сырья на поверхности, а не в подземных шахтах, перенося грузы и работая с опасными веществами, такими как ртуть. Ртуть представляет собой особо серьезный риск их заражения.²⁵ Они также занимаются рыночной деятельностью в горняцких общинах и работают более продолжительное время, чем мальчики, поскольку они вынуждены выполнять другие работы по дому и оказывать услуги шахтерам.

Туризм

150. Во всем мире от 13 до 19 млн. человек в возрасте до 18 лет имеют занятие, связанное с туризмом.²⁶ Их численность составляет около 10-15% от всех занятых в секторе туризма лиц. И девочки и мальчики работают за кулисами в дешевых туристических гостиницах, продавая пищу и напитки (особенно занимаясь уличной торговлей), обеспечивая отдых туристов (выполняя мелкие поручения, доставляя покупки) или изготавливая и продавая безделушки и сувениры. Многие из них работают в течение

²⁴ МБТ: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response 2006* (Женева), p. 37.

²⁵ Обследования свидетельствуют, что даже малейшие дозы ртути оказывают вредное воздействие на неврологическую систему зародыша. См. GENDER/IPEC: *Girls in mining: Research findings from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Женева, МБТ, 2007 г.).

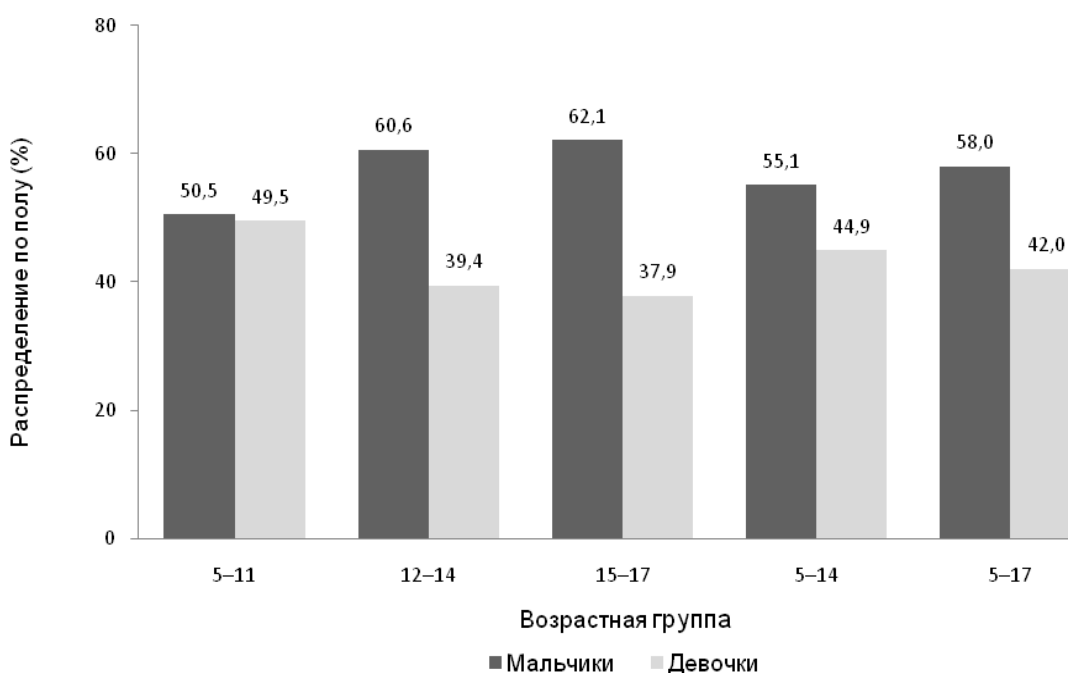
²⁶ M. Black: *In the twilight zone: Child workers in the hotel, tourism and catering industry*, ILO Child Labour Collection (Женева, МБТ, 1995 г.). Данные основаны на оценках Всемирной туристической организации. В Турции число работников в возрастной группе от 12 до 19 лет, по оценкам, составляла 90 тысяч, то есть 16,4% от наемных работников данного сектора. На Филиппинах, по прогнозам, основанным на выводах национального обследования работающих детей и занятой молодежи в возрасте от 5 до 17 лет, приблизительно 66 тысяч подростков и молодежи были заняты в индустрии туризма. С. Plüss: *Quick money – Easy money? A report on child labour in tourism*, Швейцарское агентство по вопросам развития и сотрудничества (ШАРС), рабочий документ 1/99 (Берн, 1999 г.).

продолжительного времени в плохих или опасных условиях. По оценкам, 2 млн. детей в мире являются жертвами сексуальной эксплуатации в коммерческих целях, что в значительной степени сопряжено с развлечениями и туризмом. Многие сделаны по пропаганде скандальной практики секс-туризма, особенно в отношении поправки прав девочек. В Индии, например, закон о перечне видов детского труда (запрет и нормативное регулирование) 1986 года запрещает труд детей в придорожных ресторанах, отелях и чайных.

Опасные виды работ

151. Опасные виды работ являются распространенным явлением во всех наихудших формах детского труда, и в 2004 году таким трудом занималось более 120 млн. детей (по сравнению со 170 млн. в 2000 году). Гендерный разрыв углубляется с возрастом (иллюстрация 4.4). В возрастной группе от 5 до 11 лет отмечается незначительное различие между долей мальчиков и девочек, занятых опасными видами работ. По достижении возраста 12-14 лет, на опасных работах на каждые две девочки приходится три мальчика. В возрастной группе от 15 до 17 лет соотношение мальчиков и девочек вновь возрастает.

Иллюстрация 4.4. Дети, занятые на опасных видах работ, по полу и возрастной группе



Источник: F. Hagemann et al.: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Женева, МБТ, 2006 г.), диаграмма 7.

4.4. Действия МОТ

4.4.1. Занятость взрослого населения вместо детского труда

152. Предоставление взрослым достойной работы является важнейшей предпосылкой искоренения многочисленных форм детского труда. Детский труд представляет собой двойную проблему с точки зрения эффективности рынка труда: во-первых, он лишает взрослых женщин и мужчин работы, которую они выполняли бы лучше, чем дети;

во-вторых, он препятствует разработке и проведению эффективных политики и программ в сфере занятости, поскольку дети часто нанимаются вместо молодежи или взрослых лиц лишь по причине того, что они готовы работать за более низкую заработную плату. В сельском хозяйстве, например, дети подчас сопровождают своих родителей и помогают им выполнять дневную норму без дополнительного вознаграждения. К сожалению, сегодняшние выгоды сводятся на нет завтрашними потерями для будущих взрослых женщин и мужчин в плане недостатков их образования и личного развития. Детский труд чрезвычайно тесно связан с хроническим характером и ростом неформальной экономики.

153. Имеются свидетельства того, что наделение женщин экономическими правами дает существенные преимущества их детям и семьям. Расширение их возможностей вести переговоры с позиции силы и принимать решения в рамках домохозяйств, равно как и их более высокие доходы и более прочное положение женщин приводили к положительным результатам, таким как улучшенное состояние питания семей, более низкий процент детской смертности, сокращение детского труда и более широкий доступ к системам образования для детей. Обследования потребления и расходов домохозяйств свидетельствуют о наличии существенных различий в зависимости от того, кто распоряжается доходами семьи – мужчина или женщина.²⁷ В том случае, если доходами распоряжается мужчина, более вероятно, что меньше средств будет выделяться на развитие детей, особенно девочек. И наоборот, в том случае, если женщины получают более широкий доступ к образованию и доходам, выигрывают в первую очередь дети.

154. Стратегии, направленные на борьбу с детским трудом, должны учитывать перспективы получения достойной работы родителями и доступность качественного образования для детей. Успешно проводятся политические меры и программы «Вместо работы – школьное образование». Например, Европейский союз выделил средства на проведение проекта МОТ (TACKLE) в 11 странах Африки, Карибского бассейна и Тихоокеанского региона по искоренению детского труда за счет доступа к системам общего образования.²⁸ Данный проект сотрудничает с министерствами труда и образования и организациями работодателей и работников в рамках ведения политического диалога с проведением практических мер; особое внимание уделяется углублению понимания всеми сторонами потенциала образованных молодых женщин в сфере получения доходов.

155. Многие экономические сектора, в которых применяется детский труд, являются звеном глобальных цепочек поставок как в формальном, так и неформальном секторах, которые объединяют фирмы и производственные единицы с глобальными рынками. Ликвидация детского труда в глобальных цепочках поставок достигается благодаря социальному диалогу.²⁹ Примерами могут служить сектор производства спортивных товаров в Пакистане, швейная промышленность в Бангладеш и глобальная какао-индустрия в Западной Африке. ИПЕК внедрила концепцию мониторинга детского труда (МДТ), преследуя общую цель обеспечения того, чтобы дети не подвергались эксплуатации и отстранялись от опасных видов работ. Особое внимание уделяется гендерным измерениям процесса мониторинга.³⁰

²⁷ См. МБТ: *Small change, big changes: Women and microfinance*, GENDER/Social Finance Programme (SFP) (Женева, 2007 г.), p. 2.

²⁸ ИПЕК: *Tackle child labour through education: Moving children from work to school in 11 countries* (Женева, МБТ, без даты).

²⁹ Программа технического сотрудничества МОТ «Совершенствование труда» предлагает модульные пакеты учебных материалов для поставщиков, которые воспитывают понимание прав и аргументов эффективности против детского труда и обеспечения гендерного равенства. См. www.betterwork.org.

³⁰ МУЦ-МОТ и ИПЕК: *How to address child labour in the supply chain in a responsible way? Experiences and practices of child labour monitoring*, семинар, Турин, 4-8 сентября 2006 г.

4.4.2. Социальная защита

156. Безопасность и охрана здоровья работающих детей является предметом крайней озабоченности и основным движущим механизмом изъятия их из детского труда. Многочисленные риски, связанные с БГТ, сопряжены с различными видами детского труда. Ущерб, наносимый детям в раннем возрасте, зачастую имеет непоправимый характер и может иметь последствия для их здоровья на протяжении всей их жизни. Программы МОТ, направленные на совершенствование работы служб инспекции труда, ориентированы на решение таких вопросов, как учет несчастных случаев и заболеваний среди работающих детей. Учитывая географически разбросанный характер сельского хозяйства и ограниченность ресурсов служб инспекции труда, во многих странах инспекторы труда могут следить за соблюдением трудового законодательства в отношении детей лишь на крупных агропромышленных предприятиях и на коммерческих плантациях. Однако роль инспекторов труда в деле борьбы с детским трудом во всех экономических секторах в последние годы повышалась благодаря сотрудничеству с учреждениями, отвечающими за благополучие детей. В результате специальной подготовки в рамках ИПЕК возможности инспекторов труда выявлять случаи использования труда несовершеннолетних и опасности, которые подвергают их особому риску, за последнее десятилетие были существенно расширены.

157. Если родители пользуются адекватной социальной защитой, более вероятно, что их дети будут отстранены от работы. Данные, полученные в ходе обследований, свидетельствуют, что социальные пенсии оказывают исключительное воздействие не только на пожилых лиц, но и на уровень жизни их семей и детей.³¹ Обзоры, проведенные МБТ, позволили заключить, что прогнозируемые издержки всеобщего базового пособия на детей на 2010 год будут различными в выборочных развивающихся странах Африки и Азии и будут варьироваться от 1,2% от ВВП в Индии до 3,6% от ВВП в Объединенной Республике Танзании.³² Однако большинство населения мира – 80% – по-прежнему лишено доступа ко всеобъемлющей защите системами социального обеспечения.

158. Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) требует от ратифицирующих государств предусматривать выплату семейных пособий в денежном или натуральном выражении или в их сочетании на детей вплоть до возраста завершения ими обязательного школьного образования или достижения 15-летнего возраста. Программы обусловленных безвозмездных социальных выплат (ОБСВ) обычно предусматривают выплату определенной денежной суммы малоимущим домохозяйствам на регулярной основе при условии, что получатели этой помощи выполняют некоторые обязательства, направленные на развитие личности, такие как обязательство по направлению своих детей в школу или участие в программах здравоохранения и питания. Начатые по инициативе Бразилии и Мексики в середине 1990-х годов, программы ОБСВ получили наибольшее распространение в странах Латинской Америки, где практически каждая страна в настоящее время может похвастаться какой-либо из таких систем. Многие из этих программ оказали заметное воздействие на сокращение масштабов бедности, а также на посещаемость детьми школы. Хотя не вполне убедительными являются свидетельства их эффективности с точки зрения борьбы с наихудшими формами детского труда, оценки показывают позитивный эффект этих программ в отдельных странах, особенно когда денежные пособия сочетаются с проведением мероприятий после школьных занятий.³³ Однако по результатам недавно

³¹ A. Barrientos and P. Lloyd-Sherlock: *Non-contributory pensions and social protection*, вопросы, включенные в документ 12, представленный для обсуждения по социальной защите (Женева, МБТ, 2003 г.).

³² МБТ: *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy Briefings (Женева, 2008 г.).

³³ H. Tabatabai: *Eliminating child labour: The promise of conditional cash transfers* (Женева, МБТ, 2006 г.).

проведенной оценки результативности пилотной программы ОБСВ в Парагвае – Текопора, – было сделано алогичное заключение о том, что детский труд может расширяться в случае трудовой деятельности матерей. Первоначально делалось предположение о том, что дети не испытывают нужды работать, если их матери получают доход. Это обследование вскрыло тот факт, что пример матерей, имеющих заработки, поощрял детей к труду как средству повышения их собственного благополучия.³⁴

159. Другие оценки воздействия показали, что ОБСВ весьма эффективны для существенного расширения использования школьного обучения и медицинских услуг домохозяйствами; полученные данные указывают также на то, каким образом может быть преодолен гендерный разрыв благодаря предоставлению семьям финансовых стимулов и льгот в целях направления средств на развитие девочек. Например, мексиканская программа *Oportunidades* предусматривает безвозмездную выплату более значительных денежных средств матерям для обеспечения школьного обучения их дочерей. В Бангладеш стипендиальной программой среднего образования женщин предусматривается выделение денежных сумм непосредственно девочкам при условии, что они посещают среднюю школу и не выходят замуж до 18-летнего возраста. В Камбодже и Пакистане в рамках стипендиальных программ семьи пользуются безвозмездными денежными выплатами при условии, что их дочери посещают среднюю школу.³⁵ Программа по ликвидации детского труда Бразилии остается единственным примером крупной программы ОБСВ, важнейшей задачей которой является сокращение масштабов применения детского труда. Она непосредственно требует, чтобы ребенок прекратил работу, чтобы домохозяйство могло получать пособие;³⁶ в настоящее время эта программа постепенно внедряется в национальную программу ОБСВ – *Bolsa Familia*.

160. ОБСВ доказывают свою эффективность в решении вопросов гендерного равенства. Однако они могут иметь отрицательные последствия для женщин в рамках домохозяйства. Например, программа *Oportunidades* предусматривает выплату более высоких стипендий девочкам, посещающим школу, с тем чтобы преодолеть гендерный дисбаланс – и это весьма похвально. При этом данная программа предусматривает оказание социальной помощи матерям, а не отцам, тем самым усиливая традиционную роль ответственности матерей за воспитание детей и за ведение домашнего хозяйства. Безусловно, безвозмездные социальные выплаты женщинам могут быть весьма ценным средством обеспечения их самоуважения как ответственно относящихся к своим обязанностям матерей и они увеличивают шансы того, что выделенными средствами воспользуются их дети. Но эти выплаты не наделяют их правами в личном плане и не способствуют изменению поведения мужчин за счет поощрения их к выполнению более ответственной роли в рамках домохозяйства. Другие условия, предопределяющие получение ОБСВ, такие как требования, предъявляемые к женщинам, вести на добровольных началах общественную работу, опять-таки усиливают стереотипы и отягчают бремя женщин с точки зрения неоплачиваемого труда.³⁷

³⁴ G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour: An intriguing relationship* (Бразилия, Международный центр по проблемам нищеты (МЦПН)-ПРООН, 2008 г.).

³⁵ N. Sinha: “World Bank to review the potential of conditional cash transfers to bridge gender gaps” in *Gender Equality as Smart Economics, Gender Action Plan Newsletter*, март 2008 г. (Всемирный банк).

³⁶ Программа по ликвидации детского труда является предметом анализа в G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour*, op. cit.

³⁷ M. Molyneux: *Change and continuity in social protection in Latin America: Mothers at the service of the State?* Программа гендерного равенства и развития НИИСП ООН, документ № 1 (Женева, НИИСП ООН, 2007 г.).

4.4.3. Социальный диалог в защиту детей

161. Поскольку дети почти всегда лишены права голоса, защита их права на благополучное детство возлагается на тех, кто может представлять их интересы. Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) – важнейшие акты, подкрепляющие усилия, направленные на борьбу с детским трудом. Благодаря расширению представительства интересов работающих женщин и мужчин можно обеспечить здоровье и благополучие детей и способствовать их развитию. Важно также, чтобы молодежь в возрасте до 18 лет, но старше установленного национальным законодательством минимального возраста для приема на работу (часто 15 или 16 лет), могла объединяться в профсоюзы.

162. В случае если женщины обладают более узкими правами и не могут свободно высказываться, распоряжаться ресурсами домохозяйства или заниматься поиском достойной работы, последствия для их детей весьма существенны.³⁸ По причине более низкого социального статуса девочек и женщин в большинстве обществ, а также прямой и опосредованной дискриминации, которой они подвергаются, необходимо содействовать проведению в рамках национальных планов, политики и программ конкретных мер, способствуя расширению доступа девочек к системам общего образования. Чтобы этого добиться, правительства и социальные партнеры могут заставить заработать механизм трипартизма в рамках национальных переговоров, социального диалога, консультаций и в области обмена информацией. Например, обследования, проведенные МБТ, свидетельствуют, что социально-экономические советы могут возглавить процесс дискуссий относительно прекращения детского труда.³⁹ Трехсторонние партнеры могут использовать имеющиеся у них средства для обеспечения того, чтобы при проведении национальных мер, направленных на борьбу с детским трудом и с его наилучшими формами, достойное место занимали гендерные измерения.

163. В борьбе с детским трудом на самых различных уровнях основополагающую роль играют работодатели. Местные предприятия и отрасли могут отказываться нанимать детей или, если труд детей уже применяется, отстранять детей от работы. На политическом уровне работодатели и их организации могут осуществлять лоббирование в целях внедрения эффективных систем профессиональной подготовки и общего образования для девочек и мальчиков. МОТ проводит гендерно чувствительную программу технического сотрудничества, финансируемую правительством Норвегии и нацеленную на расширение потенциальных возможностей работодателей и их организаций по борьбе с детским трудом. АКТЕМП и МОР тесно сотрудничают по вопросу разработки пакета практических рекомендаций, в которых детский труд рассматривается сквозь призму интересов работодателей и их организаций, при этом центральным элементом проводимого анализа является благополучие детей и их семей.⁴⁰

164. Организации работников также являются лидерами борьбы с детским трудом на местном, национальном и международном уровнях. Проводя соответствующие мероприятия, профсоюзы могут стать заслуживающими доверия защитниками девочек и мальчиков от эксплуатации и поругания. Они содействуют правам работников на получение адекватного вознаграждения, тем самым снижая зависимость малоимущих семей от труда своих детей. АКТРАВ проводит программы технического сотрудничества,

³⁸ Save the Children UK: *The Child Development Index: Holding governments to account for children's well-being* (Лондон, 2008 г.), p. 16.

³⁹ A. Sivananthiran and C.S. Venkata Ratnam (eds): *Best practices in social dialogue* (Нью-Дели, МБТ, 2003 г.), p. 12.

⁴⁰ МБТ: *Eliminating child labour: Guides for employers*, по адресу: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm.

нацеленные на расширение вклада организаций работников в борьбу против детского труда в различных регионах мира и прилагает значительные усилия к тому, чтобы всемерно учитывать гендерные аспекты.⁴¹

165. Важная роль отводится международным профсоюзным конфедерациям, поскольку действия на международном уровне могут дополнять собой действия на региональном и национальном уровне или на уровне предприятия. Некоторые глобальные профсоюзные федерации активно борются с детским трудом. Международное объединение профсоюзов трудящихся пищевой, табачной промышленности, работников гостиниц и родственных отраслей (МОП пищевиков) делится накопленным опытом и информацией и содействует расширению дискуссий по вопросам гендерного равенства в целях их учета при решении проблем, связанных с охраной окружающей среды, использованием химических веществ, безопасностью и гигиеной труда, ВИЧ/СПИДом, политикой в сфере занятости и детским трудом. В рамках проводимых по инициативе АКТРАВ практических мер в области технического сотрудничества по борьбе с детским трудом большое внимание уделяется роли девочек и мальчиков и путям разработки национальных и международных профсоюзных стратегий по борьбе с ним. Один из успешных применяемых информационно-пропагандистских инструментов под названием *Горькая жатва*⁴² – широко используется МОП пищевиков и другими организациями.

166. Международная ассоциация просвещения (МАП) обеспечивает сеть основных субъектов, которые могут быть мобилизованы против детского труда, поскольку она представляет интересы 30 млн. учителей более чем 170 стран мира. Она работает над тем, чтобы углублять осознание необходимости объединения усилий для решения проблем детского труда в рамках программы «Образование для всех». МАП последовательно рассматривает гендерные измерения детского труда.⁴³ Поскольку преподавание является преимущественно женской профессией во всех странах мира, МАП является именно той организацией, которая может поощрять девочек ценить образование как механизм, позволяющий им покончить с бедностью.

4.4.4. Принципы и права

167. МОТ обладает прочной нормативной базой для своей деятельности по искоренению детского труда. В Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138) оговаривается, что ни один ребенок, не достигший минимального возраста для приема на работу, который должен соответствовать возрасту окончания обязательного школьного образования (обычно 15 лет), не может быть принят на работу или заниматься каким бы то ни было родом трудовой деятельности. Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182) настоятельно призывает к немедленным действиям против наихудших форм детского труда, таких как принуждение подростков обоого пола в возрасте до 18 лет к труду, использование их в вооруженных конфликтах, в целях проституции, порнографии или на опасных видах работ, при этом последние должны определяться на национальном уровне.⁴⁴ Отдельные положения Конвенции 138 применяются с учетом гендерной окраски. Положение, предусматривающее, что минимальный возраст приема на работу не должен быть ниже, чем возраст окончания обязательного школьного образования, важен для девочек, поскольку оно может быть использовано в противовес практике, применяемой отдельными странами, когда девочки до

⁴¹ www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/child/index.htm#. См. также МБТ: *Межрегиональный семинар МОТ-ИПЕК по домашнему труду детей и профсоюзам: доклад* (Женева, 1-3 февраля 2006 г.).

⁴² МБТ: *Bitter harvest: Child labour in agriculture* (Женева, 2002 г.).

⁴³ МБТ-МАП: *World Day Against Child Labour 2008: Quality education is the right response to child labour: A resource for teachers and educators* (Женева, 2008 г.).

⁴⁴ Обе конвенции получили широкую ратификацию: на январь 2009 года Конвенция 138 ратифицирована 151 государством, а Конвенция 182 – 169 странами.

завершения своего обязательного образования не по своей воле покидают школу. Контрольный механизм МОТ на протяжении длительного времени заострял внимание на положении девочек, отмечая необходимость учитывать их особые потребности как средство предотвращения детского труда.

168. Конвенцией 182 конкретно предусматривается, что государства-члены осуществляют «учет особенностей положения девочек». Эта формулировка после принятия указанной конвенции оказывает воздействие на мониторинг применения других конвенций.

169. Несмотря на широкую ратификацию Конвенций 138 и 182 и тот факт, что в результате многие страны в законодательном порядке установили минимальный возраст для приема на работу и предусмотрели меры по ликвидации всех форм детского труда, при соблюдении этих нормативных актов по-прежнему отмечаются серьезные недостатки. Например, зачастую нормативные положения не распространяются на работу, выполняемую в частных владениях и домохозяйствах. В Конвенции 182 точно не определен домашний труд в качестве наихудшей формы детского труда, но ее положения могут применяться в том случае, если тот или иной род занятий классифицируется в качестве опасных видов работ, к которым не должны допускаться дети; такую возможность предоставляют обе конвенции. Более того, многие дети, занимающиеся домашним трудом, могут становиться жертвами торговли людьми и оказываться в ситуации принудительного труда, и в этом случае это становится наихудшей формой детского труда.

170. Конвенция 182 и Конвенция 1930 года о принудительном труде (29) предлагают совокупность международных трудовых норм, позволяющих решать проблемы, связанные с торговлей девочками и мальчиками. По определению Конвенции 182, наихудшие формы детского труда включают все формы рабства или практику, сходную с рабством, как например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд.⁴⁵ Такой подход позволяет предусмотреть защиту не только от эксплуатации детей в сфере труда, но и от сексуальной эксплуатации в коммерческих целях, наиболее подверженными которой оказываются девочки.⁴⁶ Кроме того, МОТ сотрудничает со своими трехсторонними участниками по запрещению найма детей для использования в вооруженных конфликтах в рамках своей программы по искоренению наихудших форм детского труда.⁴⁷

⁴⁵ ИПЕК проявляет активность на глобальном уровне по углублению осознания серьезности аспекта эксплуатации в сфере труда в результате торговли детьми. Совместно с широкой сетью местных партнерских организаций за последние 12 лет ИПЕК провела ряд региональных и национальных программ в Западной, Центральной и Восточной Африке, а также на юге Африки и в Европе, главным образом, на Балканах и в Украине, Центральной и Южной Америке, Южной Азии, в субрегионе Меконга и в Китае. МБТ: *Child trafficking. The ILO's response through IPEC* (Женева, 2007 г.).

⁴⁶ Деятельность МОТ в сфере детского труда проводится с учетом Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющему Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности (2000 г.), широко известного как «Палермский протокол». Этот протокол предусматривает, что в отношении детей (в возрасте до 18 лет) ««торговля людьми» означает осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей».

⁴⁷ Принципы и установки в отношении детей, связанных с вооруженными силами или вооруженными группами («Парижские принципы» по борьбе с принудительной вербовкой детей в солдаты), принятые правительствами, специализированными учреждениями ООН, включая МОТ и НПО в 2007 году, охватывают детей, не достигших 18-летнего возраста, которые вербуются в вооруженные силы и боеформирования в любом качестве, включая мальчиков и девочек, но не ограничиваясь ими, используемых в качестве бойцов, поваров, носильщиков, курьеров, диверсантов или сексуальных объектов. См. МБТ: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap* (Женева, 2007 г.).

171. Желание покончить с детским трудом завладело сердцами и умами трехсторонних участников МОТ и донорского сообщества еще в начале 1990-х годов.⁴⁸ Международная программа МОТ по упразднению детского труда (ИПЕК) является крупнейшей программой, ориентированной на искоренение детского труда и поддержку усилий по выполнению международных обязательств, вытекающих из конвенций МОТ и других соответствующих актов.⁴⁹ ИПЕК далеко шагнула вперед по пути более систематического применения гендерно чувствительного подхода ко всем аспектам своей деятельности. Одна из ее целей заключается в планомерном и конкретном учете политических и программных взаимосвязей между «искоренением детского труда», «образованием для всех» и «гендерным равенством». Несмотря на подлинную общую приверженность принципам равенства возможностей мальчиков и девочек, результаты обследований позволяют заключить, что во многих областях по-прежнему отсутствует всеобъемлющий гендерный подход к борьбе с детским трудом и что необходимо включить во все инициативы, связанные с борьбой с детским трудом, элементы тщательного гендерного анализа.

172. Весьма внушительен региональный размах мероприятий, проводимых в рамках ИПЕК. В период 2000-08 годов осуществленный в Йемене проект дал возможность создать три реабилитационных центра для работающих детей и охватить при этом почти 2.000 девочек и мальчиков. В рамках проекта осуществлялась координация процесса разработки системы экспресс-оценки по детскому труду девочек, в результате чего был разработан конкретный план действий.⁵⁰ Субрегиональный проект по предотвращению и искоренению наихудших форм детского домашнего труда в Центральной Америке и в Доминиканской Республике за три года его проведения позволил более широко отразить связанные с гендерным равенством аспекты проблемы.⁵¹ Проект «Предотвращение и ликвидация эксплуататорской практики домашнего труда детей благодаря образованию и профессиональной подготовке в Юго-Восточной и Восточной Азии», разработанный в рамках стратегии МОТ всеобъемлющего учета гендерного равенства для Азии и Тихоокеанского региона, нацелен на искоренение детского труда благодаря гендерно чувствительным практическим действиям. Проект «Предотвращение и ликвидация кабального труда в Южной Азии» использует предпринимательскую деятельность женщин в качестве средства борьбы с кабальным трудом в Пакистане. Проект, осуществленный в Объединенной Республике Танзании, «Содействие взаимосвязям между занятостью женщин и сокращением масштабов детского труда» в экспериментальном порядке применил новаторский подход к содействию предпринимательства женщин как часть общей стратегии искоренения детского труда в этой стране. В ней же проект «Содействие гендерному равенству и достойному труду на всех этапах жизни» привел к сокращению масштабов детского труда и повышению посещаемости школы детьми благодаря займам по системам микрофинансирования.

⁴⁸ В Докладе 1985 года сделано лишь несколько ссылок на детский труд, поскольку МБТ в то время систематически не работало над этим вопросом. МБТ: *Равенство возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости*, Доклад VII, Международная конференция труда, 71-я сессия, Женева, 1985 г.

⁴⁹ Более чем в 80 странах в рамках проектов ИПЕК оказывается содействие правительствам и социальным партнерам по разработке и проведению политики, направленной на искоренение детского труда и оказание помощи детям. Образование является стержневым элементом ИПЕК, поскольку оно представляет собой важнейший инструмент разработки мер по предотвращению детского труда, недопущению детей к выполнению опасных видов работ, предусмотрению для них реабилитационных мероприятий, а также предоставлению альтернативных возможностей для них, их семей и сообществ в целом. См., например, МБТ: *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials* (Женева, 2007 г.).

⁵⁰ МБТ: *Country Brief 3: Promoting decent work and gender equality in Yemen* (Бейрут, 2008 г.).

⁵¹ МОТ-ИПЕК: *Good practices and lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and the Dominican Republic: A gender perspective* (Сан-Хосе, 2005 г.).

173. По теме гендерного равенства в рамках программы партнерства между МОТ и Нидерландами (2004-06 гг.) было осуществлено финансирование нескольких проектов, непосредственно касающихся гендерной проблематики, и выделены средства на всемерный учет гендерных аспектов и проблем детского труда. Аналогично этому в соглашениях о партнерских отношениях между МОТ и Норвегией были включены компоненты технического сотрудничества, позволяющие проводить ориентированные на обеспечение гендерного равенства мероприятия ИПЕК работниками и работодателями в сотрудничестве с Бюро по гендерному равенству. Департаментом по международному развитию Соединенного Королевства (ДМР) были выделены средства в дополнение к имеющимся ресурсам регулярного бюджета МОТ и средствам из внебюджетных источников в Африке, которые направлены на решение ориентированных на конечные качественные результаты решения задач в рамках страновых программ достойного труда по сокращению масштабов детского труда.⁵²

174. В 2007 году МУЦ-МОТ организовал несколько учебных курсов по вопросам гендерного равенства и детского труда в рамках своей основной учебной деятельности:

- 1) подготовка по гендерной проблематике сотрудников и партнеров проекта, направленного на борьбу с торговлей детьми в целях трудовой эксплуатации в Западной и Центральной Африке (ЛЮТРЕНА);
- 2) подготовка по гендерным вопросам и проблемам детского труда для должностных лиц Министерства труда Турции;
- 3) занятия по гендерным вопросам, связанные с детским трудом в сельском хозяйстве;
- 4) учебные курсы по передовой практике сочетания аспектов гендерного равенства, образования и детского труда при составлении программ.⁵³

4.5. Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями

175. Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) включает широкий спектр прав человека, затрагивающих интересы детей, включая гражданские, политические, экономические, социальные и культурные права.⁵⁴ Указанная конвенция, а также Конвенции МОТ 138 и 182 закладывают юридические обязательные основы прав и обязательств. МОТ благодаря своему регулярному участию в деятельности КПЖ не только воздействовала на политические меры, но и оказывала конкретное содействие и техническую помощь министрам стран Африки по координации единого африканского оппозиционного меморандума. Согласованность заключения КПЖ (2007 г.) включает указания на деятельность МОТ, в том числе соблюдение Конвенций 138 и 182 и разработку программ обучения и развития навыков получения средств к существованию для девочек. КПЖ

⁵² В соответствии со вторым Рамочным соглашением о партнерских отношениях между ДМР и МОТ на 2008-09 гг.

⁵³ ИПЕК: *IPEC action against child labour 2006-2007: Progress and future priorities* (Женева, МБТ, 2008 г.), р. 50.

⁵⁴ Хотя в этом акте использованы местоимения и прилагательные в мужском и женском роде, в нем не содержится гендерных различий. Тем не менее комитет, который следит за соблюдением этого нормативного акта, провел анализ докладов, полученных от государств – сторон этой конвенции, сквозь призму аспектов гендерного равенства. См., например, КЛДЖ: общее замечание № 1 о целях общего образования, 2001 г., CRC/GC/2001/1, п. 10.

воспользовался опытом МОТ при принятии Резолюции 2006 года по положению женщин, девочек и ВИЧ/СПИДу, которая имеет также отношение к детскому труду.⁵⁵

176. Активно развиваются партнерства МОТ в более широких рамках всей системы ООН и других межправительственных организаций. Ряд существующих международных платформ содействует решению проблем гендерного равенства и искоренения детского труда. ЦРТ, ПРСП и программа «Образование для всех» являются основными примерами. Глобальные действия стали проводиться по инициативе первого Всемирного конгресса по проблемам эксплуатации детей в коммерческих целях, проведенного в 1996 году в Швеции. Впоследствии усилия, направленные на задействование индустрии туризма, привели к созданию целевой группы по защите детей в секторе туризма.⁵⁶ Принципы и установки в отношении детей, связанных с вооруженными силами или вооруженными группами, 2007 года («Парижские принципы» по борьбе с принудительной вербовкой детей в солдаты («Парижские принципы»)), поддержанные широким кругом заинтересованных сторон, включая правительства, МОТ, специализированные учреждения ООН и НПО, заостряют внимание на положении девочек. Особый упор сделан на необходимости обеспечения того, чтобы программы включали гендерно ориентированные меры.

177. С 2007 года стало действовать Международное партнерство за сотрудничество в борьбе с детским трудом в сельском хозяйстве.⁵⁷ Основные цели включают строгое соблюдение минимального установленного законом возраста для принятия на работу в сельском хозяйстве, запрет на прием на опасную работу в сельском хозяйстве подростков обоюбого пола в возрасте до 18 лет и отстранение детей от таких видов работ. Другая цель заключается в защите детей, достигших минимального установленного законом возраста для приема на работу, благодаря повышению норм охраны здоровья и безопасности в сельскохозяйственном секторе. В последнее время МОТ расширила свою деятельность в интересах девочек-подростков в сельском хозяйстве, в частности, сотрудничая с ФАО.

178. МОТ является ведущим членом Глобальной целевой группы по детскому труду и образованию для всех,⁵⁸ основным приоритетом рабочей программы которой является гендерное равенство. Организация формирует секретариат этой целевой группы. Кроме того, она является ведущим партнером Инициативы Организации Объединенных Наций по вопросам образования девочек. Эта инициатива преследует цель сокращения разрыва в области начального и среднего образования и обеспечения того, чтобы к 2015 году все дети могли завершать начальное образование.

179. Неформальное образование также может быть важным элементом подготовки детей, чтобы преодолеть недостатки школьного образования и получения самых необходимых жизненных навыков. Это может осуществляться в форме «эквивалентных»

⁵⁵ Организация Объединенных Наций: Резолюция по положению женщин, девочек и ВИЧ/СПИДу. Резолюция 50/2, Заключительный доклад 50-й сессии Комитета по положению женщин, Док. E/2006/27/Согг.1–E/CN.6/2006/15/Согг.1, Экономический и социальный совет, официальный протокол, дополнение № 7.

⁵⁶ Веб-сайт Всемирной туристической организации (ВТО ООН), посвященный защите детей. На первом этапе (1997-2007 гг.) в основном эта целевая группа прилагала усилия к профилактике сексуальной эксплуатации детей в секторе туризма. В 2007 году ее мандат был расширен и стал включать все формы эксплуатации детей и молодежи в секторе туризма. См. www.unwto.org/protect_children.

⁵⁷ Членами этого партнерства являются МОТ, ФАО, МФСР, Международный научно-исследовательский институт по продовольственной политике Консультативной группы международных сельскохозяйственных исследований, Международная федерация сельскохозяйственных производителей (МФСП) и МОП пищевиков.

⁵⁸ Другими членами являются ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ПРООН, Всемирный банк, МАП и Глобальный марш против детского труда совместно с рядом стран-доноров.

программ или содействия в переходный период; такие формы развиваются и документально регистрируются Инициативой Организации Объединенных Наций по вопросам образования девочек. В других случаях разрабатываются и проводятся программы, ориентированные на повышение жизненных навыков детей в целях оказания им поддержки по получению средств к существованию и продовольственной безопасности.

180. ИПЕК также придерживается нового подхода к борьбе с сексуальной эксплуатацией в коммерческих целях и ее предотвращению благодаря рассмотрению всех проблем и особенностей, связанных с мужчинами. Признавая необходимость решения проблемы в разрезе спроса на девочек и мальчиков в целях сексуальной эксплуатации, программы ИПЕК в Центральной Америке, проведенные в 2007 году, включали элементы подготовки, углубления осознания остроты проблем и расширения возможностей изоляции потенциальных «клиентов». К этому проявили интерес такие специализированные учреждения ООН, как ЮНИСЕФ и ЮНФПА; сегодня это приветствуется как передовая практика.⁵⁹

4.6. Поступательность движения

181. Необходимость трудиться является основным препятствием на пути обеспечения благополучного детства. Родители, живущие в состоянии бедности, часто должны выбирать между школьным образованием своих детей и направлением их на работу, чтобы прокормить всю семью. Там где распространены бедность и дискриминация, широко используется детский труд. Детский труд затрагивает гражданские права ребенка и подрывает здоровье детей, препятствует их образованию, благополучию и развитию. Следующий, далеко не исчерпывающий, перечень включает области, в которых политика, программы и действия МОТ могут иметь реальный резонанс.

- Разработка стратегий, нацеленных на расширение занятости и получение доходов родителями, поскольку это решающий фактор, позволяющий ликвидировать детский труд. Увеличение доходов матерей, как было доказано, является более эффективным средством направления детей в школу, чем увеличение доходов отцов.
- Признание препятствий на пути образования девочек благодаря продуманным и адекватно финансируемым планам и политике в области общего образования и возможные стимулы по направлению девочек в школу.
- Оценка и корректировка гендерных стереотипов в области образования мальчиков и содействие расширению новых представлений роли мужчин, с тем чтобы в будущем добиваться равноправного разделения производственных и семейных обязанностей.
- Расширение возможностей обеспечения доступного и качественного ухода за малолетними детьми, с тем чтобы родителям не было необходимости брать своих детей на работу или оставлять их со старшими сестрами. Уход за детьми способствовал бы также сокращению спроса на детей в качестве домашних работников.
- Проведение в интересах девочек-подростков программ качественного формального и неформального образования, включая профессиональную подготовку, что позволило бы наделять их правами и расширять их возможности получения достойной работы во взрослом возрасте.

⁵⁹ ИПЕК: *IPEC action against child labour, 2006-2007: Progress and future priorities* (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 51.

- Решение проблем гендерных стереотипов в области образования благодаря реформированию учебных программ и привлечению достаточного числа учителей обоих полов на всех уровнях общего образования и управления учебной деятельностью.
- Обеспечение того, чтобы уделялось внимание гендерным вопросам при разработке проектов, нацеленных на искоренение детского труда.
- Обмен в международных масштабах передовой практикой относительно стратегий по зачислению в школу девочек и закреплению их в школе.

Глава 5

Гендер, молодежь и занятость

182. В течение двух десятилетий после издания Доклада 1985 года внимание всего мира было приковано к потенциальному вкладу молодежи в обеспечение устойчивого развития. Молодость – период времени между детством и взрослой жизнью, когда мужчины и женщины наиболее активно стремятся обеспечить свое будущее и внести вклад в благополучие семьи, окружающих их людей и общества. Этот этап жизни играет важнейшую роль в определении пути молодежи к продуктивной занятости и достойному труду.¹ Ожидается, что в течение следующего десятилетия 500 млн. молодых людей достигнут трудоспособного возраста.² Возможность обеспечить людям полную, свободно избираемую и продуктивную занятость – задача для каждой страны и всего мира. Неудивительно, что занятость молодежи занимает видное место в повестке дня международного сообщества.³

183. Хотя молодежь – неоднородная группа населения, нынешнее поколение юношей и особенно девушек образованно и подготовленно как никогда в прошлом. Они обладают навыками, которые могут обеспечить процветание обществу и народам благодаря личной инициативе и активной гражданской позиции. Однако, несмотря на то что все больше детей получает доступ к образованию, это не всегда ведет к продуктивной занятости и достойному труду молодежи. Хотя стремительная глобализация и технологические изменения открывают перед некоторыми молодыми людьми новые возможности для продуктивной работы и заработков, многие их сверстники, вступающие на рынок труда, не могут найти достойной работы, что делает их более уязвимыми. В среднем шансы остаться без работы в два-три раза выше среди молодежи, чем среди взрослых,⁴ и этот разрыв особенно заметен среди молодых женщин. Слишком часто они трудятся неприемлемо долго на неформальной, временной и нестабильной основе, и их работа характеризуется низкой производительностью, мизерной зарплатой и ограниченным объемом охраны труда. Высокие и устойчивые темпы экономического роста – необходимое условие для создания рабочих мест, в том числе высокого качества, для молодежи. Для этого требуется макроэкономическая политика, которая содействует расширению гарантированной занятости путем увеличения инвестиций, производственных мощностей и совокупного спроса в условиях экономической и

¹ МОТ использует международное рабочее определение молодежи – лица в возрасте от 15 до 24 лет – и взрослых – лица в возрасте 25 лет и старше. Зачастую нижний возрастной предел для молодежи устанавливается в соответствии с минимальным возрастом, когда человек оканчивает школу, если он предусмотрен в законодательстве. В разных странах применяется разное оперативное определение молодежи.

² МБТ: *Facts on youth employment* (Женева, 2006 г.).

³ «Обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех, в том числе для женщин и молодежи» – одна из задач Целей развития тысячелетия (ЦРТ) 1 – искоренение крайней нищеты и голода. ЦРТ 8 – формирование глобального партнерства в целях развития – также подразумевает взаимодействие с развивающимися странами для обеспечения достойного и продуктивного труда молодежи.

⁴ МБТ: страница, посвященная занятости молодежи в Интернете: <http://ilo.org/public/english/employment/yett/index.htm>.

политической стабильности.⁵ Однако в условиях нынешнего экономического спада положение молодежи на рынке труда вызывает еще больше озабоченности, поскольку в более благополучные годы не было достигнуто прогресса в решении вопросов участия молодежи на рынке труда.⁶ Приведет ли спад к тому, что государственные инвестиции и профессиональное обучение молодежи сократятся еще больше?

184. Занятость молодежи напрямую зависит от общей ситуации в сфере занятости. Однако у нее свои особенности, которые требуют конкретных мер. В странах с развитой экономикой безработица среди молодежи может быть связана с переходным периодом от школы к трудовой жизни, дискриминацией на основании возраста, отсутствием трудового опыта, циклическими тенденциями на рынке труда и рядом структурных факторов. В странах с развивающейся экономикой это явление отражает недостаточный экономический рост и может непропорционально затрагивать группы населения, которые и без того не получают выгод от глобализации. Во многих регионах с неимущим населением неполная занятость и бедность – острые проблемы, стоящие перед многими молодыми женщинами и мужчинами, которые с трудом добывают средства к существованию. Многие малообразованные молодые люди не могут преуспеть в жизни, потому что не проводится политика и не создается инфраструктура в их поддержку.⁷

185. Важным механизмом передачи профессиональных навыков молодежи, в частности в развивающихся странах, являются программы ученичества. В неформальной экономике это один из важнейших источников формирования трудовых навыков, особенно в некоторых регионах Восточной и Западной Африки, где ученичество тесно связано с социально-культурными традициями. На практике это часто оказывается менее затратной альтернативой центрам профессиональной подготовки, которая позволяет молодежи укреплять собственные социально-экономические сети. Однако существенным недостатком ученичества как формы профессиональной подготовки является то, что им чаще могут воспользоваться юноши, чем девушки, так как оно традиционно практикуется в секторах, где преобладают мужчины, таких как плотницкое и слесарное дело. Программы ученичества существуют и в секторах, где преобладают женщины, таких как парикмахерские услуги и шитье, однако, как правило, в меньших масштабах. Важным вопросом исследований, которые в настоящее время проводит МОТ в области неформальных систем ученичества, является то, как их можно использовать для искоренения профессиональной сегрегации среди местного населения.

186. Шансы молодых людей на трудоустройство зависят, помимо прочего, от пола, возраста, принадлежности к этнической группе, уровня общего образования и профессиональной подготовки, положения семьи, состояния здоровья, инвалидности, проживания в городе или сельской местности.⁸ Некоторые группы молодежи более уязвимы и особенно ограничены в возможностях вступления и закрепления на рынке труда: к примеру, дискриминация и неравное отношение усугубляются в отношении девушек – представителей этнических меньшинств и инвалидов.

187. Оставаясь нерешенными, эти вопросы создают угрозу роста недовольства. Уязвимая молодежь может стать «молодежью, утратившей надежду». Данное описание относится к тем, кто прекратил поиски работы, так как считает их бесполезными.

⁵ МБТ: Заключение о продвижении по пути обеспечения молодежи достойным трудом, доклад Комитета по занятости молодежи, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 20.

⁶ МБТ: *Global Employment Trends: January 2009* (Женева, 2009 г.), р. 12.

⁷ См. МБТ: *Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности*, Доклад IV, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г.

⁸ См. МБТ: *Молодежь: пути к достойному труду. Содействие занятости молодежи – ответ на вызов*, Доклад VI, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., раздел 1.6.

Молодые люди теряют доверие к системе государственного управления, которая, по их мнению, не отвечает их чаяниям, и в крайних случаях это может вызывать политическую нестабильность.

188. 85% молодых людей живет в развивающихся странах, где многим угрожает крайняя нищета. По оценкам МОТ, во всем мире насчитывается около 71 млн. безработных девушек и юношей, что составляет 40% всех безработных мира.⁹ Многие молодые люди с трудом выживают в неформальной экономике. Работающие дети вырастают, пополняя ряды безработной, неквалифицированной молодежи. Их место занимают другие еще более малолетние дети, которые работают за меньшую оплату, и у обеих групп значительно сокращаются шансы на получение образования.

189. В последние десятилетия произошли крупные демографические изменения, которые отразились на молодежи и ее шансах получить достойную работу. Из-за снижения уровня рождаемости почти во всех регионах мира упадут темпы роста населения трудоспособного возраста. В странах с сокращающейся численностью рабочей силы на работающих будет возлагаться все более тяжелое бремя содержания пенсионеров. Тем не менее, в течение последнего десятилетия безработица среди молодежи сохранялась на очень высоком уровне в регионах со стареющим населением и увеличивающейся численностью иждивенцев, таких как Восточная Европа и Центральная Азия. По данным МОТ за 2007 год, доля молодежи, принимающей участие на рынке труда в этих регионах, составляет 39% по сравнению с 51% в странах ЕС и других наиболее развитых государствах.¹⁰ В странах Европы и Центральной Азии вероятность остаться без работы, либо получить нестабильную, малопродуктивную и низкооплачиваемую работу более чем в два раза выше среди молодежи, чем среди взрослого населения.¹¹

5.1. Гендерные вопросы

190. Несмотря на то, что во всем мире вероятность стать безработным по-прежнему в три раза выше среди молодежи, чем среди взрослого населения, уровень безработицы среди молодых женщин в возрасте от 15 до 24 лет (12,5%) лишь чуть выше, чем среди молодых мужчин (12,2%).¹² В период с 1997 по 2007 годы доля молодежи среди всех работающих в мире упала с 55,2% до 50,5% (таблица 5.1). Это снижение не обязательно должно рассматриваться как негативное явление, поскольку оно может быть результатом продления срока учебы молодежи. Многие молодые люди продолжают учиться в течение всего периода их жизни от 15 до 24 лет.

191. В большинстве регионов молодые женщины часто сталкиваются с препятствиями на пути к рынку труда. Однако с годами разница между молодыми мужчинами и женщинами в этом плане сокращается. Во всех регионах отмечается сужение гендерного разрыва, выражаемого как доля участия на рынке труда и как отношение работающих к общей численности населения. Действительно, в шести из девяти регионов занятость среди молодых женщин росла быстрее, чем среди молодых

⁹ Определенную роль играют и изменения в демографических характеристиках. В 2007 году безработными числились 531 млн. молодых людей – на 17 млн. больше, чем в 1997 году. Однако численность молодежи увеличивалась быстрее, чем ее занятость – в период с 1997 по 2007 годы доля работающей молодежи в общей численности молодежи снизилась с 49,2% до 44,5%. МБТ: *Global Employment Trends for Youth* (Женева, 2008 г.), р. 3.

¹⁰ Там же, таблица А3, р. 53.

¹¹ МБТ: *Facts on youth employment*, седьмое Европейское региональное совещание (Будапешт, 2005 г.), по адресу: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/factsheets/pdf/budapest/youth.pdf.

¹² МБТ: *Global Employment Trends for Women* (Женева, 2008 г.), р. 3.

мужчин.¹³ Таблица D в Приложении содержит ряд данных о молодежи, включая изменения в установленных законом возрастных режимах, уровни экономической активности, численность учащихся в системе общего и профессионально-технического образования. Среди молодежи, как и среди детей, проявляются гендерные различия. В большинстве стран, в отношении которых имеются данные, девушки и юноши должны заканчивать обязательное школьное образование в одном и том же возрасте, однако минимальный брачный возраст, установленный законом, ниже для девушек, чем для юношей.

Таблица 5.1. Показатели участия молодежи на рынке труда во всем мире, 1997 и 2007 гг.

	Всего		Мужчины		Женщины	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Рабочая сила (млн.)	576,9	602,2	339,0	354,7	237,8	247,5
Работающие по найму (млн.)	514,0	530,8	302,9	313,5	211,1	217,3
Безработные (млн.)	62,8	71,4	36,1	41,2	26,7	30,1
Доля среди занятых лиц (%)	55,2	50,5	63,5	58,0	46,5	42,6
Соотношение занятых лиц к общей численности населения	49,2	44,5	56,7	51,3	41,3	37,4
Уровень безработицы (%)	10,9	11,9	10,7	11,6	11,2	12,2

Источник: МБТ: *Global Employment Trends for Youth* (Женева, 2008 г.), таблица A1, p. 52.

192. Самые серьезные проявления гендерного неравенства в сфере образования отмечаются в Северной Африке и Западной Азии. Страны Восточной Азии и Тихоокеанского региона вплотную приблизились к достижению гендерного паритета в отношении доступности образования. Тревожные тенденции проявляются в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где отмечается низкий уровень участия мальчиков в системе среднего образования. В 11 странах на каждые 100 девочек, поступающих в школу, приходится 90 и менее мальчиков.¹⁴ Однако, несмотря на то, что общеобразовательный уровень девушек вырос по отношению к юношам, уровень их участия на рынке труда остается низким. Кроме того, девушки составляют высокий процент в группе молодежи, которая и не работает, и не учится.

193. Большинство девушек по-прежнему выбирают виды хозяйственной деятельности, которые традиционно рассматриваются как женские, где требуются общие и профессиональные навыки, отличающиеся от тех, которыми владеют мужчины; навыки женщин ценятся невысоко на рынке труда. Речь идет не просто об общеобразовательном уровне, но и о качестве и актуальности образования и профессиональной подготовки, что впоследствии играет большую роль в получении работы. Согласно стереотипным представлениям, девушки проявляют меньше интереса и меньше способностей к определенным предметам, таким как математика и точные науки. Это неизбежно сужает их шансы найти более высокооплачиваемую работу на рынках труда, где возможности шире.

¹³ В период с 1997 по 2007 годы в странах Ближнего Востока, Северной Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна темпы роста занятости были в два раза выше среди женщин, чем среди мужчин. Несмотря на эту обнадеживающую тенденцию, Ближний Восток – регион, где доля женщин в составе рабочей силы оставалась самой низкой среди других регионов (21,5% в 2007 г. по сравнению с 50,7% молодых мужчин). МБТ: *Global Employment Trends for Youth*, op. cit., pp. 4-5, 20.

¹⁴ ЮНЕСКО: *Всемирный доклад по мониторингу ОДВ 2008: Образование для всех к 2015 году: Добьемся ли мы успеха?* (Париж, 2008 г.), p. 83.

194. Положение было иным в свое время в социалистических государствах Восточной Европы. До того момента, когда они начали переходить к рыночным отношениям, в школе училось очень много девочек и мальчиков; при этом поощрялось их равное участие в изучении точных наук. В течение переходного периода в некоторых странах региона произошло сокращение доли учащихся начальной и средней школы. Одновременно в большинстве стран с переходной экономикой наблюдается постоянное расширение участия молодежи в системе высшего образования – ускоренными темпами в последние годы. Доля девушек среди учащихся высшей школы увеличилась во многих странах региона, превысив численность студентов-юношей.

195. За немногими исключениями, в возрастной группе от 15 до 19 лет юношей, участвующих в экономической деятельности, больше в процентном отношении, чем девушек. Это характерно и для возрастной группы от 20 до 24 лет. Это различие обусловлено многими факторами, однако, скорее всего, серьезным препятствием на пути девушек к рынку труда является более распространенная среди них неграмотность. В целом, в 26 из 39 стран, в отношении которых имеются данные, грамотных юношей больше, чем девушек. Этот дисбаланс связан с гендерными различиями в составе учащихся начальной школы и в уровнях школьной посещаемости работающих и неработающих детей, как это представлено в таблице С Приложения. Как и в предыдущем случае, в 26 из 48 стран, в отношении которых имеются данные, юношей, обучающихся в профессионально-технических училищах, больше, чем девушек.

196. Как свидетельствуют данные, в большинстве стран молодежь из числа коренного населения или представители определенных каст или этнических меньшинств более ограничены в своих жизненных возможностях. Согласно данным, представленным Австралией за 2001 год, 70% молодежи из числа коренного населения в возрасте от 20 до 24 лет и не училось на постоянной основе, и не работало. В Венгрии общеобразовательный уровень среди цыган в среднем гораздо ниже, чем среди других групп населения. В Индии 37% девочек, принадлежащих самым низким кастам или племенам, не учится в школе по сравнению с 26% девочек того же возраста из числа некоренного населения. В Гватемале лишь 26% девочек из числа коренного населения, не владеющих испанским языком, оканчивает начальную школу по сравнению с 62% испаноязычных девочек.¹⁵

197. Средства, вкладываемые в развитие молодежи на определенных этапах ее жизни, играют особо важную роль. Гендерные различия начинают резко проявляться с началом полового созревания; у некоторых народов девочки-подростки берутся под особую защиту: часто это принимает форму откровенного ограничения свободы и даже содержания взаперти.¹⁶ Девочки-подростки могут также выдаваться замуж, что сказывается на их дальнейшем образовании и перспективах трудоустройства. В некоторых частях мира общественное давление испытывают и юноши, которые должны соответствовать гендерному стереотипу «кормильцев»; тот, кто не может справиться с этой ролью, становится объектом издевок. Если работу найти трудно и позволяют средства, девушки и юноши могут продолжить свое образование. В качестве варианта они могут подумать об отъезде, чтобы заработать себе на жизнь в другом месте.

¹⁵ D. Freedman: *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, рабочий документ № 7 Сектора занятости (Женева, МБТ, 2008 г.), р. 13.

¹⁶ Всемирный банк: «В центре внимания: молодежная политика сквозь гендерную призму» в *Докладе о мировом развитии: Проблемы молодого поколения в контексте развития* (Вашингтон, ОК, 2007 г.).

5.1.1. Гендер, молодежь и социальная стабильность

198. В определенных обстоятельствах – вместе со стремительным ростом городского населения, сокращением посевных площадей и запасов питьевой воды в расчете на душу населения и высоким уровнем смертности среди взрослого населения трудоспособного возраста – быстрый рост населения и разрастание молодежной среды могут восприниматься как факторы риска нестабильности.¹⁷ Поскольку занятость молодых мужчин – важный фактор, обеспечивающий мир и порядок в обществе, в большинстве программ занятости молодежи в прошлые десятилетия главным образом предусматривалось создание рабочих мест для молодых мужчин. Если они не могут найти работу и оказываются на обочине жизни, последствия для них самих и для всего общества выражаются на практике в форме преступности и социальных волнений.

199. Правительства многих стран «нейтрализуют» этот риск социального недовольства, активно призывая юношей на службу в вооруженные силы. В таблице Е Приложения представлены данные о процентной доле мужского населения, проходящего военную службу во всех странах, в отношении которых имеются данные.¹⁸ Призыв позволяет странам нивелировать возможности юношей из всех слоев общества. Помимо службы они могут заработать средства на жизнь, освоить профессию или начать карьеру. Служба в вооруженных силах дает молодежи навыки, которые затем могут пригодиться в гражданской жизни. В определенных странах военнослужащие поощряются и стипендиями для получения образования. Однако зачастую в бюджете расходы на нужды вооруженных сил преобладают над инвестициями в занятость молодежи, что не позволяет направлять государственные ассигнования на удовлетворение других необходимых потребностей, таких как создание гражданских рабочих мест.

200. В странах, переживших конфликт, с большой численностью участников противостояния процесс возвращения к мирной жизни в основном охватывает молодых мужчин. Однако и до конфликта, и после него девушки и женщины, как жертвы конфликта и насилия, нуждаются в особой поддержке, чтобы изжить страх и позор, вернуть себе чувство уверенности в своих силах. Например, в течение длительного периода времени, когда в Сьерра-Леоне продолжался конфликт, противоборствующие стороны похищали девушек и женщин, эксплуатируя их как «лесных жен». Когда же конфликт закончился, никто их не защитил и не уделил им особого внимания, чтобы вернуть их к нормальной жизни и профессионально их ориентировать и подготовить. Поэтому у многих женщин не было иного выбора, кроме как остаться во власти эксплуататоров.¹⁹ Во время конфликта многие женщины разрушают гендерные стереотипы; на самом деле, женщины часто работают, пока мужчины воюют. Они заслуживают поддержки, чтобы равный доступ к ресурсам сохранился и после прекращения конфликта.

¹⁷ Подавляющее большинство гражданских конфликтов в последние десятилетия имело место в странах, где молодежь составляет не менее 60% всего населения. E. Leahy et al.: *The shape of things to come: Why age structure matters to a safer, more equitable world* (Washington, DC, Population Action International, 2007), p. 24.

¹⁸ См. таблицу Е: Число служащих в вооруженных силах как доля в % от расчетной численности мужского населения в возрасте от 17,5 до 29 лет, государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам, 2005-07 гг. Все армии имеют свою иерархию с профессиональными военными старших возрастных групп, однако представленные здесь процентные соотношения ограничены основной массой молодежи.

¹⁹ Организация Объединенных Наций: *Резолюция Совета Безопасности 1325: выполнение в Западной Африке*, доклад совещания, совещание экспертов, Отделение Специального представителя Генерального секретаря по Западной Африке (Дакар, 27 апреля 2007 г.), p. 5.

Вставка 5.1 Мир, рабочие места и гендер

«Для нас занятость – это синоним мира», заявила Эллен Джонсон-Сирлиф, президент Либерии, обращаясь к Международной конференции труда в 2006 году. Она признала важность недопущения конфликтов в будущем и возвращения на путь социального прогресса посредством создания рабочих мест. Президент Либерии отметила, что занятость женщин имеет существенные последствия и для ее страны. Говоря о Программе достойного труда МОТ, президент Сирлиф заявила, что «программа определяется центральной ролью труда в жизни и благополучии женщин и мужчин, их семей, окружающих их людей и общества». Уделяя особое внимание женщинам, она также отметила первостепенное значение той роли, которая, как она надеется, женщины будут играть в деле мира и процветания. Создание достойных рабочих мест для молодых женщин и мужчин – это путь к сохранению мира на основе социальной справедливости, а также путь к восстановлению мира после конфликта.

Источник: Выступление Ее Превосходительства г-жи Эллен Джонсон-Сирлиф, президента Республики Либерия, *Provisional Record* № 12, Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г.

5.1.2. Гендерные роли и участие женщин на рынке труда

201. Несмотря на определенный обнадеживающий прогресс, необходимо признать, что молодым женщинам стало еще труднее найти работу, чем молодым мужчинам. В 2007 году процентные доли участия молодежи на глобальном рынке труда составляли 58% для мужчин и 42,6% для женщин (таблица 5.2). Даже когда девушки лучше образованы, чем юноши, в попытках найти работу они по-прежнему сталкиваются с дискриминацией по признаку пола. Об этом свидетельствуют обследования, посвященные переходному этапу от школы к трудовой жизни, которые МОТ провела в ряде стран. У девушек еще больше, чем у молодых мужчин, ограничен доступ к каналам информации и механизмам поиска работы. Кроме того, при приеме на работу наниматели в самых разных странах отдают явное предпочтение молодым мужчинам.²⁰

Таблица 5.2. Участие молодежи на рынке труда по регионам: 1997, 2006 и 2007 гг.

	Всего (%)			Мужчины (%)			Женщины (%)		
	1997	2006	2007	1997	2006	2007	1997	2006	2007
Весь мир	55,2	50,9	50,5	63,5	58,6	58,0	46,5	42,8	42,6
Развитые страны и ЕС	52,9	50,9	50,9	56,2	53,4	53,3	49,6	48,3	48,4
Страны Центральной и Восточной Европы (вне ЕС) и СНГ	45,0	40,0	39,3	50,7	46,0	45,1	39,1	33,9	33,4
Южная Азия	49,0	46,9	46,6	66,8	64,8	64,3	29,8	27,5	27,5
Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион	56,6	53,4	52,7	64,2	60,8	60,0	48,9	45,8	45,1
Восточная Азия	69,7	58,2	57,5	67,4	54,5	53,5	72,1	62,2	61,8
Латинская Америка и Карибский бассейн	55,0	54,0	53,7	68,4	64,3	63,7	41,6	43,8	43,8
Ближний Восток	35,8	36,7	36,4	52,2	51,1	50,7	18,4	21,4	21,5
Северная Африка	38,2	35,6	35,3	52,8	46,9	46,1	23,2	24,1	24,3
Страны Африки к югу от Сахары	58,3	56,6	56,3	65,1	62,1	61,5	51,5	51,1	51,0

Источник: МБТ: *Global Employment Trends for Youth* (Женева, 2008 г.), таблица А3, р. 53.

²⁰ В некоторых докладах сообщается мнение работодателей о том, что как только молодые женщины выходят замуж и рожают детей, их производительность падает, или они уходят с работы. См. С. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Женева, МБТ, 2005 г.), р. 113. Более того, КЭПКР с озабоченностью отмечает, что некоторые работодатели используют тесты на беременность, чтобы отказать молодым женщинам в приеме на работу. См. ДКЭ, 2008 г., замечания по Конвенции 111, адресованные Доминиканкой Республике и Мексике.

202. В некоторых странах и регионах уровни безработицы среди молодых женщин ниже, чем среди молодых мужчин, однако зачастую это означает, что женщины даже не пытаются найти работу или уходят с рынка труда, потеряв всякую надежду. Она остаются дома и занимаются домашними делами, которые давно считаются женским занятием.²¹ Если они находят работу, часто им платят меньше, либо это лишенная защиты работа в неформальной экономике, требующая низкой квалификации (см. иллюстрацию 5.1). Это означает нестабильность занятости и недоступность формальной профессиональной подготовки, социальной защиты и других ресурсов. В результате молодые женщины в относительно большей степени, чем молодые мужчины, рискуют стать неимущими и оказаться на обочине жизни.

Иллюстрация 5.1. Пример причинно-следственных связей (дерево проблем), обуславливающих высокую численность молодых женщин в неформальной экономике



Источник: G. Rosas and G. Rossignotti: Guide for the preparation of national action plans on youth employment, Программа занятости молодежи (Женева, МБТ, 2008 г.).

5.1.3. Профессиональная сегрегация и стереотипы

203. Одной из важных задач является преодоление профессиональной сегрегации на занятия, традиционно воспринимаемые как «мужские» и «женские», и открытие их для представителей обоих полов. Женщины часто не знают о своих законных правах и ролевых моделях, и поэтому медленно осваивают профессии, в которых традиционно преобладают мужчины. Молодые женщины, особенно в развивающихся странах, сталкиваются с препятствиями в форме дискриминации и гендерных стереотипов, когда они стремятся получить образование. В неформальной экономике аналогичные подходы проявляются в системах ученичества для девушек и юношей.

204. Часто стереотипным поведением страдают лица, обеспечивающие профессионально-техническую подготовку и ориентацию, что отталкивает девушек от участия в учебных программах, которые позволили бы им в долгосрочной перспективе повысить свои доходы и потенциал к трудоустройству. Во многих странах девушек поощряют осваивать «женские» профессии, требующие относительно низкой квалификации с

²¹ См. МБТ: *Regional labour market trends for youth: Africa*, Программа занятости молодежи (ПЗМ) (Женева, сентябрь 2006 г.).

относительно низкой оплатой, которые являются формой продолжения домашней работы. Это, например, приготовление пищи и пошив одежды.²² Юношей поощряют овладевать современными профессиями на основе новых технологий. Сегрегация существует и на более высоких уровнях системы образования, где девушкам не советуют выбирать определенные области знаний. Часто их ориентируют на традиционные занятия, связанные с уходом за другими людьми, какими являются профессии учителя и медсестры. Это важные профессии для экономики и социальной сферы стран, где женщины играют очень важную роль, особенно когда в этих ключевых секторах уже возник дефицит трудовых ресурсов, который сохранится и в будущем. Однако в эти сектора следует в равной степени привлекать мужчин, что также поможет устранять гендерные препятствия. Однако, то, что в одной культуре рассматривается как преимущественно женская профессия, например, строительные работы в некоторых районах Индии, воспринимается как занятие для мужчин в других частях земного шара. Сектор информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) дает работу многим женщинам в Азии, однако считается преимущественно мужской отраслью в Европе. Эти усилия следует подкреплять профессиональной ориентацией, в которой точнее учитываются возможности и потребности девушек и юношей, а также чувствительными в гендерном отношении службами консультирования и трудоустройства, которые позволяют молодым женщинам реализовать свой потенциал.

5.1.4. Свободные экспортные зоны

205. В современном мире свободные экспортные зоны (СЭЗ)²³ создаются для самых разных целей – от первичной сборки и простой обработки до парков высоких технологий и науки, включая даже туристические курорты. По приблизительным оценкам, в период с 2002 до 2006 года численность работающих в СЭЗ увеличилась с 43 млн. до 66 млн. человек. В основном в них работает молодежь, в том числе девушки. Такая работа позволяет им вступить в трудовую жизнь порой с более высокой зарплатой, чем у сельскохозяйственных рабочих или у домашней прислуги. Так, на Мадагаскаре свыше 50% работающих в СЭЗ – молодые люди в возрасте от 19 до 24 лет. Из них 71% – женщины. Женщины также составляли 70% всех работающих в СЭЗ в Шри-Ланке, где только в швейной промышленности занято около 300 тысяч женщин. В Индии на женщин приходилось приблизительно 72% всех работающих в СЭЗ в возрастной группе от 20 до 29 лет, лишь 13% в возрастной группе от 30 до 39 лет и 0% в возрастной группе от 40 до 49 лет.²⁴ На Ямайке и в Никарагуа женщины составляли свыше 90% всех работающих в СЭЗ.²⁵

206. Отмечается, что на работу в СЭЗ часто принимается молодежь именно при причине молодости, неопытности и неосведомленности о своих правах. В СЭЗ действуют

²² Изучая доклады правительств о применении Конвенции 111, КЭПКР регулярно отмечает правовые и культурные ограничения, не позволяющие женщинам получать профессионально-техническую подготовку. См., к примеру, замечания, адресованные Алжиру, Гайане, Исламской Республике Иран, Иордании, Кувейту, Ливийской Арабской Джамахирии и Российской Федерации, ДКЭ, 2008 г.

²³ МОТ определяет СЭЗ как «промышленные зоны с особыми стимулами, создаваемыми для привлечения иностранных инвесторов, где ввозимые по импорту материалы проходят определенную обработку до момента реэкспорта». Их также называют зонами свободной торговли, особыми экономическими зонами, приписными таможенными складами, свободными портами, таможенными зонами и *maquilladoras*. МБТ: *What are EPZs?* Веб-сайт, посвященный отраслевой деятельности, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

²⁴ A. Aggarwal: *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development*, Совет по изучению международных экономических отношений Индии, рабочий документ № 194 (Нью-Дели, 2007 г.), p. 21.

²⁵ Полный перечень можно найти в работе: J.-P. Singa Boyenge: *ILO database on export processing zones*, Программа отраслевой деятельности, рабочий документ № 251 (Женева, МБТ, 2007 г.), www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf.

льготные режимы налогообложения и регулирования, что приводит к снижению краткосрочных издержек для предприятий, которые конкурируют на глобальных рынках. Однако отказ от государственного регулирования часто ведет к созданию ненормированных условий труда. Даже в странах, где трудовое законодательство распространяется на СЭЗ, слабыми остаются механизмы правоприменения и инспекции. Молодые женщины, в частности, готовы работать за меньшие деньги, как правило, на трудоемких обрабатывающих производствах, часто в неблагоприятных условиях. Во многих СЭЗ не существует свободы объединения и практики проведения коллективных переговоров,²⁶ а попытки создать организацию чреватые увольнением. По мере того, как СЭЗ постепенно переходят от традиционной обработки к информационным технологиям и услугам, требующим квалифицированных кадров, количество рабочих мест для женщин может сократиться.²⁷ Для преодоления технологического разрыва и получения более высокооплачиваемой работы молодым женщинам необходимо совершенствовать свои профессиональные навыки и вместе с мужчинами участвовать в коллективных переговорах, чтобы защищать и отстаивать свои права.

207. На здоровье женщин отрицательно влияет большая продолжительность рабочего времени. Отсутствие безопасного жилья и безопасного транспорта для трудящихся-женщин усиливает риск сексуальных домогательств и насилия, однако наказать виновных практически невозможно.

208. Сторонники развития СЭЗ утверждают, что они создают рабочие места и расширяют экономическое производство. Иногда уровень заработной платы в СЭЗ выше, чем в среднем по стране; на фабриках, открываемых в СЭЗ, может устанавливаться и более современное оборудование, чем на местных предприятиях.²⁸ Международные рамочные соглашения, заключаемые с многонациональными корпорациями, могут оказывать влияние на национальном уровне, в том числе на территории СЭЗ. Учитывая противоречивые мнения о выгодах СЭЗ, Административный совет Международного бюро труда призвал расширить исследования, посвященные вопросам трудовых отношений, регулирования вопросов труда и инспекции труда в этих зонах.

5.2. Действия МОТ

5.2.1. Занятость

Содействие образованию, повышению квалификации и трудоустройству

209. Доступность всеобщего, бесплатного и качественного государственного начального и среднего образования, а также инвестиции в профессиональную подготовку, повышение квалификации и непрерывное обучение имеют большое значение для отдельных граждан и общества и для подготовки молодежи к будущей

²⁶ МБТ: *Свобода объединения на практике: извлеченные уроки*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., п. 195 ff. В пункте 46 Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, говорится, что специальные стимулы для привлечения иностранных инвестиций не должны включать в себя какие-либо ограничения свободы ассоциации для трудящихся или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>.

²⁷ МБТ: *Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs): Trends and policy developments in EPZs*, Административный совет, 301-я сессия, Женева, март 2008г., GB.301/ESP/5, п. 22.

²⁸ Например, компания «Найк» значительно улучшила производственную среду и условия труда на своих фабриках в СЭЗ. I. Kawachi and S. Wamala (eds): *Globalization and health* (Oxford University Press, 2006), pp. 142-143.

производственной деятельности.²⁹ Эта помощь играет важную роль в повышении и сохранении уровня производительности труда работников и возможностей получения доходов. Она позволяет повышать их мобильность на рынке труда и открывает широкие возможности для выбора трудового пути.³⁰ Для разработки политики, учитывающей гендерную специфику и оказывающей адресную поддержку молодым женщинам и мужчинам, могут использоваться конвенции МОТ о государственных и частных службах занятости.³¹ Законодательство по этим вопросам может применяться в целях искоренения дискриминации по признаку пола в функционировании данных служб. Так, нормативные акты, посвященные деятельности частных служб занятости в Южной Африке (№ R.608 от 2000 г.), требуют от владельца или менеджера службы занятости направлять ежегодный доклад в компетентные органы по вопросам труда с указанием числа трудоустроенных лиц, классифицированных по признаку расы, пола и рода занятий. На практике некоторые услуги по трудоустройству оказываются женскими центрами и адвокатами, специализирующимися на консультировании молодежи по вопросам трудоустройства. Помимо оказания содействия трехсторонним участникам по реформированию систем профессионально-технической подготовки МОТ помогает совершенствовать неформальные системы ученичества. Многие молодые женщины и мужчины, в частности в африканских странах, лишены доступа к официальным системам профессионально-технической подготовки. Для них неформальные программы ученичества – главный путь к овладению профессиональными навыками. Совершенствование программ ученичества в неформальной экономике сглаживает переход от общего образования к профессиональной подготовке и работе, а также укрепляет связи между неформальными и официальными системами профессионально-технической подготовки. Эти связи должны быть нацелены на улучшение учебного процесса, повышение качества подготовки, использование новых технологий и широкое признание профессиональных навыков, полученных в рамках неформальных программ ученичества.

Вставка 5.2

Учет гендерных факторов и возможность трудоустройства

Проект «Расширение возможностей трудоустройства для находящихся в трудном экономическом положении молодых женщин и мужчин, а также для других маргинализованных групп на территории Кавказа и Центральной Азии через профессиональную подготовку и обучение навыкам предпринимательства» был осуществлен в Армении, Азербайджане, Грузии, Казахстане, Киргизстане и Российской Федерации. Благодаря оказанной поддержке стратегии учета гендерных аспектов был организован целый ряд гендерных акций и приняты к сведению несколько составляющих передовой практики. Правительство Нидерландов, которое финансировало начальный проект, продолжило оказывать поддержку проекту «Расширение занятости молодежи» в Азербайджане и Киргизстане. В ходе проекта была разработана четкая стратегия учета гендерных факторов в вопросах занятости и политики на рынке труда. Он активно содействует применению ключевых конвенций МОТ по вопросам равенства.

Источник: МБТ: Отдел оценки: «Расширение возможностей трудоустройства для находящихся в трудном экономическом положении молодых женщин и мужчин, а также для других маргинализованных групп на территории Кавказа и Центральной Азии через профессиональную подготовку и обучение навыкам предпринимательства» (Женева, 2006 г.).

²⁹ МБТ: Заключение о продвижении по пути обеспечения молодежи достойным трудом, доклад Комитета по занятости молодежи, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 32.

³⁰ На своей 97-й сессии в июне 2008 года Международная конференция труда рассмотрела доклад *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию* и приняла учитывающие гендерные аспекты заключения в качестве руководства для будущей деятельности трехсторонних участников и МБТ.

³¹ Конвенция 1948 года об организации службы занятости (88) и Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181).

210. В Шри-Ланке, взаимодействуя с национальной Комиссией по вопросам профессионально-технического обучения третьей ступени и Всемирной университетской службой Канады, МОТ завершает подготовку *Пособия по гендерным вопросам в сфере обучения техническим профессиям*, которое будет использоваться для организации учебных курсов по гендерным вопросам для разработчиков программ и преподавателей государственных и негосударственных заведений профессионально-технической подготовки.

Создание возможностей занятости

211. Программа занятости молодежи (ПЗМ) МОТ осуществляется в рамках всемирной сети, включающей технических специалистов из штаб-квартиры и свыше 60 полевых бюро. Она помогает странам разрабатывать последовательные и согласованные меры по содействию занятости молодежи. ПЗМ основана на трех главных принципах: расширении знаний, информационной поддержке и технической помощи. В центре этой деятельности – обеспечение равенства возможностей и обращения в отношении молодых женщин и мужчин. Бюро по гендерному равенству активно поддерживает ПЗМ для учета гендерных аспектов занятости молодежи. Активные меры политики и программы на рынке труда – ключевые инструменты содействия занятости и достойному труду молодых женщин и мужчин. Как показывают результаты исследований, они повышают стабильность положения работников и способствуют достижению справедливой глобализации.³² Для консультирования по таким вопросам политики необходимы надежные эмпирические знания, получаемые в результате исследований, а также количественные оценки реального состояния молодежных рынков труда. МБТ обеспечивает такой фундамент для анализа в рамках доклада *Глобальные тенденции в сфере занятости молодежи* с данными, дезагрегированными по полу и возрастным группам, на основе которого страны могут выявлять главные трудности, стоящие перед молодежью.

212. Обследование МОТ, посвященное переходному периоду от школы к трудовой жизни, – это статистический инструмент, предназначенный для оказания помощи странам в совершенствовании политики и программ в области занятости молодежи. С его помощью анализируются количественные и качественные факторы, определяющие относительную легкость или трудность сложного перехода девушек и юношей от школьной скамьи к трудовой жизни, включая общее образование и профессиональную подготовку, представления и надежды, связанные с работой, процесс поисков работы, препятствия и стимулы на пути к рынку труда, предпочтение работы по найму или самозанятости, отношение работодателей к приему на работу молодежи.³³

213. В целях оказания трехсторонним участникам помощи в совершенствовании национальных программ профессиональной ориентации в 2006 году МОТ выпустила справочник под названием *Career guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries* (Профессиональная ориентация: руководство для стран с низким и средним уровнями доходов населения). В нем рассматриваются основные вопросы реформирования служб профессиональной ориентации и приводятся самые разные примеры, основанные на опыте стран, а также инструменты, учитывающие гендерные аспекты. Специальные национальные руководства были подготовлены в Индонезии, на Филиппинах и в Монголии.

³² См. P. Auer, Ü. Efendioglu and J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Женева, МБТ, 2005 г.).

³³ Например, проект «Содействие созданию новых рабочих мест лучшего качества для молодых женщин во Вьетнаме» облегчает переход от школы к трудовой жизни и расширяет возможности получения достойной работы молодыми женщинами благодаря полученным ими знаниям и профессиональной подготовке.

214. Правительства несут основную ответственность за содействие занятости молодежи, однако необходимо согласовывать и координировать действия между разными государственными учреждениями, а также с социальными партнерами. Помощь трехсторонним участникам в решении этой важной задачи оказывает подготовленное МБТ руководство *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment* (Руководство о подготовке национальных планов действий в целях занятости молодежи). В нем содержится рекомендация о том, чтобы технические эксперты, компетентные в гендерных вопросах, принимали участие в формулировании политики, выявлении и анализе гендерных различий, что позволит оценить различные ситуации молодых женщин и мужчин на рынке труда.³⁴

215. Реализуемый в Мозамбике проект «Труд как средство борьбы с бедностью», который финансируется правительством Нидерландов, направлен на решение задачи, связанной с нахождением баланса между трудовыми и семейными обязанностями. Страновая программа достойного труда, согласованная с трехсторонними участниками МОТ, ставит своей главной целью сокращение масштабов бедности путем создания рабочих мест, особенно для молодежи.

Вставка 5.3

Принципы флексежюрити в Восточной Европе

Правительства и работодатели в странах Восточной Европы часто подчеркивают, что гибкость на рынках труда имеет большое значение для повышения уровня производительности в экономике, и что производительность, в свою очередь, является предпосылкой достойного труда. Строго сформулированные законы о занятости могут рассматриваться как препятствие на пути к рынку труда, однако гибкие формы занятости и отсутствие стабильности часто сопровождаются недостаточным охватом и эффективностью системы социальной защиты. В условиях меняющейся конъюнктуры на рынке труда это в первую очередь затрагивает интересы молодых женщин и мужчин. Стабильность занятости работников рассматривается как необходимый элемент справедливой глобализации, подкрепляемый международными трудовыми нормами, и работодатели подчеркивают, что уверенные в завтрашнем дне работники – партнеры в деле повышения уровня производительности. Подход, основанный на принципах флексежюрити, преследует цель обеспечить и повысить уровень конкурентоспособности, одновременно используя социальную политику как производственный фактор; он может оказывать положительное влияние на занятость молодых женщин и мужчин. Несколько стран приняло участие в проекте «Гибкость на рынках труда и стабильная занятость в странах Центральной и Восточной Европы и в государствах Балтии», в рамках которого особое внимание уделялось гендерным аспектам принципов флексежюрити. Как показывают результаты исследований, проведенных в Западной Европе, женщины узко представлены в гибких трудовых отношениях. Проект (осуществленный в Хорватии, Венгрии, Литве и Польше в 2004–05 годах) позволил получить данные с разбивкой по признаку пола. Они дали стимул политическим дискуссиям о гендерных аспектах принципов флексежюрити, которые состоялись в форме национальных трехсторонних семинаров.

Источники: МБТ: доклад, седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 14-18 февраля 2005 г., ERM/VII/D.7, p. 5. S. Cazes and A. Nesporova (eds): *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Женева, МБТ, 2007 г.).

Содействие развитию предприятий и предпринимательства

216. Женщины всех возрастов часто сталкиваются с более серьезными препятствиями, пытаясь открыть собственный бизнес, что обусловлено их ограниченным доступом к программам обучения навыкам предпринимательства и к капитальным ресурсам, а

³⁴ G. Rosas and G. Rossignotti: *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment*, Программа занятости молодежи (Женева, МБТ, 2008 г.).

также отсутствием информации. Немногие девушки, оканчивающие учебу, рассматривают предпринимательство как полноценный и подходящий вариант занятости, а многие предпочитают искать работу в сокращающемся государственном секторе или в частном секторе, где при приеме на работу женщины могут сталкиваться с серьезной дискриминацией. Поэтому предпринимательство является недоиспользуемой альтернативой занятости многих молодых женщин, хотя в благоприятных политических условиях они могли бы в полной мере проявить свой талант, творческий подход и новаторство в этом качестве.

217. На уровне предприятий женщины из малоимущих слоев населения часто с успехом создают кооперативы и другие товарищества, которые позволяют экономить на масштабе производства. Коллективные сбережения и кредиты позволили многим женщинам воспользоваться мультипликационным эффектом, который нельзя реализовать в случае получения индивидуальной ссуды. Эти схемы также могут расширить доступ к технологиям, профессиональной подготовке и повысить привлекательность и качество дизайна.

218. Большинство предприятий и программ обучения навыкам предпринимательства открыто для всех молодых людей, которые в данный момент являются самозанятыми или стремятся открыть собственный бизнес. Программа МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ) не предназначена специально для молодежи. Тем не менее, от 40% до 50% ее участников моложе 25 лет, и из них приблизительно половина – женщины.

219. Программа по развитию малых предприятий МОТ играет активную роль в содействии предпринимательству молодежи. Программа по развитию предпринимательства женщин и гендерному равенству (WEDGE), которую финансирует правительство Ирландии, направлена на расширение экономических возможностей женщин путем целенаправленных действий в их поддержку, в том числе женщин с ограниченными возможностями и живущими с ВИЧ и СПИДом. Ее успех связан с практическими рекомендациями, помогающими женщинам открывать, регистрировать и развивать свои предприятия, а также с расширением базы знаний о женщинах-предпринимателях и с оказанием инновационных услуг поддержки. Пакет материалов «Знай свой бизнес» (ЗСБ) предназначен для преподавателей профессионально-технических училищ, средних школ и высших технических учебных заведений, в которых учебные планы включают курсы по тематике предпринимательства. В настоящее время в него вносятся изменения, которые полнее освещают гендерные вопросы.

5.2.2. Социальная защита

Социальное обеспечение

220. Как уже упоминалось, большое число работающей молодежи часто трудится за низкую зарплату или выполняет неоплачиваемую работу в семье. По оценкам, лишь 25% работающей молодежи в странах с низким уровнем доходов населения получает зарплату по сравнению с 57% в странах со средним уровнем доходов и 74% в странах с высокими доходами населения. Но даже для тех, кто получает зарплату, система социального обеспечения, скорее всего, менее доступна, чем для старших по возрасту работников.³⁵ Во многих странах остро строит вопрос о вовлечении на рынок труда лиц, которые впервые вступают на рынок труда, многие из которых – молодые женщины. Пособия по безработице, зависящие от участия в программах профессиональной подготовки, являются важным инструментом, помогающим молодежи, в частности молодым женщинам, участвовать на рынке труда.

³⁵ Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии 2007: Развитие и новое поколение* (Вашингтон, ОК, 2006 г.), pp. 101-102.

Вставка 5.4 Бахрейн: внедрение пособий по безработице

В 2006 году правительство Королевства Бахрейн приняло первый закон о страховании на случай безработицы; пособия по безработице стали выплачиваться в декабре 2008 года, через год после начала сбора взносов. Как показывают статистические данные за 2008 год, большинство бенефициариев – молодые женщины и лица, впервые поступающие на рынок труда (78% женщин и 22% мужчин).

Бахрейн: получатели пособия по безработице, в разбивке по признаку пола и уровню образования, ноябрь 2008 г.



Источник: МБТ, Департамент социального обеспечения, 2008 г.

Безопасность и гигиена труда, условия труда

221. Считается, что если молодые люди здоровы и энергичны, они должны работать долго. Молодых работников часто ставят в ночные смены и на работу в другие периоды суток, когда социальная активность падает, либо они сами выбирают большую продолжительность рабочего времени, чтобы проявить себя, стремясь сохранить работу или добиться продвижения. Однако во многих случаях их заставляют работать по долгу, подвергая стрессу и эксплуатации.

222. Среди вопросов безопасности и гигиены труда (БГТ) остро стоят вопросы охраны репродуктивного здоровья молодежи и создания нормальных условий труда. Часто молодым мужчинам поручают самые опасные и тяжелые работы без достаточной подготовки и мер безопасности. Они в большей степени подвержены опасности несчастных случаев и факторам риска, связанным с использованием химических веществ, которые могут вызывать онкологические, сердечнососудистые и респираторные заболевания. Они также могут меньше заботиться о собственной безопасности – женщины, как правило, более предусмотрительны и внимательны при выполнении работ.³⁶

223. Вероятность серьезных (хотя и несмертельных) травм на производстве гораздо выше среди молодых работников, чем среди их старших коллег. Так, в Европейском союзе количество нелегальных травм не менее чем на 50% больше среди работников в

³⁶ МБТ: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, Программа ИнФокус МОТ по охране труда (Женева), р. 7.

возрасте 18 до 24 лет, чем в любой другой возрастной группе.³⁷ Тем не менее, в некоторых секторах отмечается большое число смертельных случаев среди молодых работников. В Европе наибольшее число таких смертельных случаев регистрируется в сельском хозяйстве, за которым следуют строительство и транспорт.

224. Разные факторы риска по-разному влияют на здоровье женщин. Парикмахерское дело – в основном занятие для молодых женщин. В ЕС женщины составляют 87% работающих в этом секторе, общая численность которых превышает один миллион человек.³⁸ Главными факторами риска являются кожные болезни, астма и нарушения опорно-двигательного аппарата. Как правило, значительное число молодых женщин работает операторами телефонных центров по обслуживанию клиентов. Помимо большой временной нагрузки и неудовлетворительной организации труда, они подвержены разным факторам риска, включая нахождение в сидячем положении в течение длительного времени, шумную обстановку, недостаточное проветривание помещений, неэргономичный дизайн рабочего оборудования и переутомление.³⁹ В одном из телефонных центров в Марокко, обслуживающем клиентов из Франции, женщинам по праву предоставлялся трехмесячный отпуск по беременности и родам, однако после возвращения на работу они должны были работать сверхурочно, чтобы компенсировать потерянное время.⁴⁰

225. Проблемы, связанные с охраной труда и поддержанием здоровья женщин, часто игнорируются или неточно отражаются при проведении обследований и сборе данных. Создается впечатление, что обследования в области безопасности и гигиены труда уделяют больше внимания проблемам, возникающим в процессе работы мужчин, а данные, собираемые институтами и исследователями в области БГТ, неполно отражают заболеваемость и травматизм среди женщин. Кроме того, при сборе данных часто не ставится задача получить сведения о нестабильной занятости. Поскольку женский труд часто не оплачивается, либо женщины работают на условиях самозанятости или в неформальной экономике, многие случаи травматизма просто не регистрируются. Результаты исследований убедительно свидетельствуют о необходимости учета биологических различий между женщинами и мужчинами, чтобы условия работы приводились в соответствие с физическими характеристиками и возможностями представительниц обоих полов; однако, судя по всему, на эти выводы не обращают внимания.⁴¹

Миграция

226. В условиях глобализации и с учетом сложившейся демографической ситуации возрастает экономическое, социальное и политическое значение миграции в целях трудоустройства. Все больше надежд возлагается на получение подробных данных с разбивкой по признаку пола, которые могли бы помочь органам, определяющим политику, правильно судить о структуре миграции и ее воздействии на глобальный рынок труда.⁴² По оценкам, в 2005 году 191 млн. женщин и мужчин пересекли границу,

³⁷ Там же, pp. 9-10.

³⁸ ЕС: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, Институт по безопасности и гигиене труда, Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (Брюссель, 2007 г.), p. 11.

³⁹ Например, по оценкам, в Соединенном Королевстве от 1,6% до 2,0% всех работающих занято в телефонных центрах по обслуживанию клиентов (по данным Ассоциации телефонных центров (АТЦ) и Профсоюза работников связи (ПРС)). Это больше, чем общая численность работающих в угольной, сталелитейной и автомобилестроительной отраслях промышленности. Там же, p. 56.

⁴⁰ МКП: “Spotlight interview with Latla Nassimi, Morocco – CDT” (Брюссель, 30 июля 2008 г.), по адресу: www.ituc-csi.org/spip.php?article2332.

⁴¹ М. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, концептуальный документ МОТ, подготовленный для XVIII Всемирного конгресса по вопросам охраны труда, Сеул, 29 июня-2 июля 2008 г.

⁴² См. МБТ: *Global Employment Trends for Youth* (Женева, 2006 г.), p. 15.

чтобы поселиться и/или найти работу вне страны, где они родились или гражданами которой являлись. В том же году женщины-мигранты составили 49,6% от численности всех мигрантов в мире и свыше 50% в Европе, Латинской Америке, Северной Америке и Океании.⁴³ По оценкам МОТ, 94 из 191 млн. человек – экономически активные трудовые мигранты.⁴⁴ Вероятность отъезда достигает апогея среди молодежи чуть моложе и чуть старше 20 лет (почти половина мигрантов из всех развивающихся стран моложе 29 лет), и поэтому молодые женщины и мужчины представлены непропорционально широко среди мигрантов всего мира.⁴⁵ Миграция может еще более усилиться в предстоящие годы ввиду высокой рождаемости в развивающихся странах и старения населения в развитых странах.

227. Как правило, квалифицированные молодые женщины уезжают, чтобы найти работу в сфере здравоохранения, образования, ИКТ, а также на секретарских должностях. Международная миграция открывает больше возможностей перед квалифицированными молодыми мужчинами. Все большее число неквалифицированных молодых женщин отправляется в поисках работы за границу, потому что на родине они сталкиваются с дискриминацией в сфере занятости и имеют мало шансов найти работу на внутреннем рынке труда. Так как женщин-мигрантов берут на работу, где требуется низкая квалификация, они становятся еще более уязвимыми, особенно когда сталкиваются с проблемами по причине миграционного статуса, этнической и классовой принадлежности. Страны происхождения мигрантов стремятся улучшить их условия занятости. Так, в соответствии с Меморандумом о взаимопонимании, подписанным Шриланкийским бюро по занятости за границей с агентствами по трудоустройству из стран Ближнего Востока, Сингапура, Гонконга и Китая, работодатели обязаны заключать трудовые договоры, утверждаемые посольствами Шри-Ланки, прежде чем любая домохозяйка получает право выезда из Шри-Ланки.⁴⁶

228. Значительные финансовые выгоды приносят денежные средства, которые трудовые мигранты переводят своим семьям,⁴⁷ не говоря уже о тех выгодах, которые получают страны-поставщики рабочей силы в форме поступлений иностранной валюты и уменьшения напряженности на местных рынках труда. Однако в периоды экономического спада трудовые мигранты часто первыми теряют работу, и хотя некоторые из них могут пожелать вернуться домой, политику репатриации трудовых мигрантов нельзя назвать решением проблемы. Как показывает опыт, такая политика может иметь катастрофические последствия для процесса развития, если принимать во внимание объем денежных переводов (около 283 млрд. долл. США, отправленных в развивающиеся страны в 2008 году) и без того высокие уровни безработицы в развивающихся странах.⁴⁸

⁴³ Департамент по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций, Отдел народонаселения: *Trends in total migrant stock: The 2005 revision* (Нью-Йорк, ООН, 2005 г.).

⁴⁴ Оценки Международной программы МОТ по миграции (MIGRANT).

⁴⁵ Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии 2007: Развитие и новое поколение* (Вашингтон, ОК, 2006 г.), р. 14.

⁴⁶ G. Moreno-Fontes Chammartin: *Migration, gender equality and development*, обзорный документ, Международная конференция по вопросам гендера, миграции и развития: Реализовать возможности, отстаивать права, Манила, 25-26 сентября 2008 г., р. 41.

⁴⁷ Денежные переводы дают следующий экономический эффект в регионах, куда они направляются: на каждый 1 долл. США денежных переводов создается 2 долл. США посредством местной хозяйственной деятельности, по мере того, как получатели этих денежных средств приобретают товары или инвестируют средства в жилье или расходуют их на цели образования или здравоохранения. P. Martin: *Sustainable migration policies in a globalizing world* (Женева, МОТ-МИСТИ, 2003 г.).

⁴⁸ Международная организация по миграции (МОМ): *The impact of the global financial crisis on migration*, программное заявление МОМ, 12 января 2009 г.

Сексуальные домогательства

229. Как и гендерное насилие (рассматриваемое ранее в данном докладе), сексуальные домогательства⁴⁹ на работе – это вопрос прав человека и дискриминации по признаку пола. Так это явление классифицируется в соответствии с требованиями Конвенции 111. Это и вопрос БГТ. Сексуальным домогательствам особенно подвержены неопытные девушки и юноши, чей возраст и положение на работе превращает их в мишень для старших коллег, которые обладают гораздо более широкими правами.

230. Сексуальные домогательства – это фактор риска, который присутствует в сфере труда во всех уголках мира и который снижает качество трудовой жизни, ставит под угрозу благополучие женщин и мужчин, подрывает гендерное равенство и может вызывать серьезные издержки для компаний и организаций.⁵⁰ Преобладает мнение, что сексуальные домогательства – это негласный производственный риск, с которым женщины должны смириться. Результаты национальных обследований однозначно свидетельствуют о том, что вероятность подвергнуться сексуальным преследованиям на работе гораздо выше среди женщин, чем среди мужчин. Тем не менее, как показывают результаты некоторых обследований, сексуальным домогательствам подвергаются и мужчины, хотя масштаб этой проблемы для них существенно меньше.⁵¹ Так, в Соединенных Штатах Америки процент жалоб на сексуальные домогательства, поданных мужчинами в суд, увеличился с 10% в 1996 году до 15,4% в 2006 году.⁵² Поэтому неудивительно, что политика и программы предусматривают те же права для мужчин, подвергающихся сексуальным домогательствам, что и для женщин.

231. В последние годы во многих странах всех регионов мира было принято законодательство (например, в форме законов о равных возможностях, трудовых кодексов, нормативных актов по БГТ, гражданских и уголовных законов), которое классифицирует сексуальные домогательства на работе как нарушение основных принципов и прав, как запрещенный вид поведения или как несправедливую трудовую практику. Эти законодательные акты не только предусматривают наказания за подобные правонарушения, но и требуют принятия профилактических мер по их предупреждению в будущем. Работа – подходящее место для профилактической деятельности, в ходе которой женщины и мужчины узнают о дискриминационной подоплеке и экономической пагубности сексуальных домогательств. Одновременно по этой тематике принимается все больше сводов правил поведения, нормативных актов на предприятиях и других руководствах, так как работодатели стали рассматривать сексуальные

⁴⁹ Определяются как любое неспровоцированное действие или высказывание сексуального характера, принятие которого прямо или косвенно ставится в качестве условия положительных решений по работе, либо которые направлены на неоправданное вмешательство в выполнение трудовых заданий и приводят к созданию устрашающей, враждебной, злонамеренной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте. См. МБТ: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Женева, 2007 г.), pp. 165-166. Несмотря на то что вопросы сексуальных домогательств не рассматриваются в отдельном международном акте, КЛДЖ, во Всеобщей рекомендации 19 по вопросам насилия в отношении женщин, квалифицировал данное явление как форму дискриминации по признаку пола, а также как форму насилия в отношении женщин. См. ООН: *Доклад Комитета по искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин*, 11-я сессия, Генеральная Ассамблея, официальные отчеты, 47-я сессия, дополнение № 38, A/47/38 (Нью-Йорк, 1992 г.), п. 18.

⁵⁰ D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, серия документов № 2 по вопросам условий труда и занятости (Женева, МБТ, 2005 г.), p. vii. Также см. МБТ: *Cambodia: Women and work in the garment industry*, проект «Лучшие фабрики для Камбоджи», pp. 16-20.

⁵¹ МБТ: *Дата, место проведения и повестка дня 88-й сессии Международной конференции труда (2000 г.)*, Административный совет, 271-я сессия, Женева, март 1998 г., GB.271/4/1, п. 159. Также см. J. Hodges-Aeberhard: "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends" в *International Labour Review*, том 135, № 5 (Женева, МБТ, 1996 г.).

⁵² Комиссия США по равным возможностям в области занятости (ЕЕОС): *Sexual harassment charges: EEOC and FEPA's combined: FY 1997-FY 2006*.

домогательства как реальную проблему управления. Так, в Республике Корея согласно Закону о равных возможностях, работодателям, старшим сотрудникам и сослуживцам запрещается прибегать к сексуальным домогательствам на работе; от работодателей требуется проведение соответствующих просветительских программ и принятие дисциплинарных мер в отношении лиц, допускающих сексуальные домогательства. Другим законом, «О недопущении гендерной дискриминации и о помощи пострадавшим», установлен запрет на сексуальные домогательства со стороны работодателей и работников государственных учреждений. Жертвы домогательств могут обращаться за помощью в Комиссию по равенству в сфере занятости или подавать жалобы в региональные бюро по труду.

232. Единственная международная трудовая конвенция, в которой предусмотрен прямой запрет на данный вид злоупотреблений на рабочем месте, – это Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169). В резолюции о действиях МОТ в отношении работающих женщин Международная конференция труда 1991 года призвала МБТ провести трехсторонние совещания в целях подготовки руководств, учебных и информационных материалов по вопросам, представляющим непосредственный интерес и имеющим большое значение для женщин, таким как сексуальные домогательства на рабочем месте. Результатами последующих действий стали учебные программы по вопросам сексуальных домогательств, которые были организованы государственными ведомствами, организациями работодателей и национальными гендерными комиссиями; брошюры, выпущенные профсоюзами, в которых разъяснялась суть сексуальных домогательств и способы противодействия им, а также информационные профсоюзные кампании, призывающие членов сообщать о случаях домогательств трудовым советам или представителям профсоюзов; расширение использования коллективных переговоров в качестве средства борьбы с сексуальными домогательствами в ряде стран. В 2003 году КЭПКР адресовал всем государствам-членам, ратифицировавшим Конвенцию 111, общее замечание, предложив им направить МБТ доклады о принятии мер по недопущению сексуальных домогательств и представить информацию о соответствующих мерах в их следующих докладах.

5.2.3. Социальный диалог

233. Политика на рынке труда и законодательные и нормативно-правовые акты по вопросам занятости, принимающиеся в рамках процесса социального диалога и признающие право на проведение коллективных переговоров, должны обеспечивать необходимую защиту работающей молодежи и расширять возможности трудоустройства молодых людей.⁵³ Трехсторонние участники МОТ и международные объединения придают этой задаче глобальный характер для мобилизации поддержки и действий в целях обеспечения занятости молодежи. На национальном уровне правительства и организации работодателей и работников – главные участники процесса разработки политики и программ занятости молодежи. Диалог и союзы с представителями гражданского общества, государственного и частного секторов и самой молодежи также имеют большое значение для подготовки решений и расширения поддержки для их выполнения.

234. Работодатели признают, что переход к трудовой жизни вызывает у молодежи проблемы и что, несмотря на получаемое образование, все еще существуют расхождения между потребностями работодателей и профессиональными навыками молодежи. Это может вызывать разочарование у тех, кто ищет работу, и у работодателей, которые заинтересованы в кадрах востребованной квалификации. Как показал опрос работодателей, основными факторами, провоцирующими неформальные отношения,

⁵³ МБТ: Заключение о продвижении по пути обеспечения молодежи достойным трудом, доклад Комитета по занятости молодежи, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 28.

являются отсутствие профессиональных навыков и неспособность национальных правовых и институциональных механизмов содействовать развитию формальных предприятий.⁵⁴ Новые участники рынка труда положительно воспринимались с точки зрения общей грамотности, умения считать и положительного настроения, однако необходимо было расширять знания о ведении бизнеса, воспитывать умение владеть собой и знать свои должностные обязанности.

235. Во многих странах ширятся инициативы, которые предпринимают на местном и национальном уровнях отдельные компании и ассоциации работодателей. Они носят самый разнообразный характер в зависимости от социально-экономических, политических и институциональных условий, потребностей в сфере занятости молодежи и ограничений, стоящих перед деловым сообществом в данной стране. Однако, в целом, необходимо уделять больше внимания занятости молодых женщин. Как показали результаты обследования МОР, посвященного влиянию трудового и социального законодательства на практику найма и увольнения с работы, это влияние на молодежь и женщин носит либо неблагоприятный, либо нейтральный характер. Хотя законодательная защита часто предусматривалась в отношении работающих женщин, на практике она вызывала противоположный эффект. Был получен ряд примеров, когда законодательством запрещалось назначение женщин на работу в ночное время, что на практике становилось прямым препятствием к приему на работу этой группы работников.⁵⁵

236. Работодатели продолжают решать задачи, связанные с обеспечением занятости молодежи, по ряду направлений.⁵⁶ В качестве примера можно привести Азиатский субрегиональный семинар по вопросам занятости молодежи, который состоялся в Катманду (Непал) в феврале 2008 года. Занятия для работодателей из Камбоджи, Индии, Индонезии, Непала и Вьетнама проходили по модулям, учитывающим гендерную специфику. Другой проект, который финансировался правительством Швеции, был посвящен вопросам благого управления рынком труда и занятости молодежи. Федерация работодателей Ямайки оказала содействие Молодежной сети занятости на Ямайке в разработке и реализации политики в сфере занятости молодежи. Федерация также проводит целенаправленную политику противодействия сексуальным домогательствам на рабочем месте. Поощряется участие молодых предпринимателей в деятельности организаций бизнеса, о чем свидетельствует, в частности, создание Национальной комиссии по делам молодых работодателей при Конфедерации работодателей Мексики (COPARMEX).

237. Ключевая задача для укрепления профсоюзов заключается в привлечении новых членов из числа работающей молодежи – женщин и мужчин. Организации работников последовательно придерживаются подхода к занятости молодежи с учетом их прав; цель – обеспечить молодежь достойной работой. Признавая тот факт, что молодежь часто проигрывает, когда речь идет о качественных рабочих местах, работники подчеркивают, что молодых людей, через их представителей в профсоюзах, необходимо привлекать к участию во всех процессах социального диалога, что позволит обеспечивать им достойные условия труда. Группы работников также конкретно указывают на необходимость социального обеспечения и защиты для молодежи.⁵⁷

⁵⁴ МОР: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Женева, 2008 г.), p. 18.

⁵⁵ Там же, p. 20.

⁵⁶ См. веб-сайт МОР: <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html> и МОР-МОТ: *Youth: Making it happen. An electronic resource tool for employers*, по адресу: www.ilo.org/youthmakingithappen.

⁵⁷ МКСП (МКП): *Fulfilling the promise: Towards decent work for all young people*, Комитет по делам молодежи, 30-31 мая 2006 г. (Брюссель), p. 5.

238. Профсоюзы уделяют все больше внимания молодежи, работающей в неформальном секторе, и ее неспособности отстаивать свои права. В странах Восточной Европы прилагались усилия к привлечению молодежи в профсоюзное движение путем организации учебы о роли профсоюзов и о правах работников. Необходимо уделять особое внимание молодым женщинам из малоимущих слоев населения, которые подвержены опасности сексуальной эксплуатации и торговли людьми для занятия проституцией, домогательствам на работе и скрытым формам неполноценной занятости. В странах Латинской Америки профсоюзы прилагают усилия к привлечению молодежи, организуя акции в поддержку профессионально-технической подготовки, дебаты и дискуссии, а также исследования, посвященные отношениям между молодежью и профсоюзами. Интересным экспериментом в этой области является молодежная сеть глобального профсоюза УНИ в Аргентине.⁵⁸

239. Организации работников проводят кампании в целях оказания влияния на политику Всемирного банка, МВФ и ВТО и содействия основным нормам МОТ.⁵⁹ МКП привержена проведению политики и акций по организации и представлению интересов молодых мужчин и женщин для защиты их прав в сфере труда. Так, МКП и ее филиал в Индии – Индийский национальный конгресс тред-юнионов (ИНКТ) – оказывают поддержку проекту, который осуществляется в Индии по ликвидации последствий цунами 2004 года. Деятельность в рамках проекта, направленная на содействие занятости молодежи, принесла пользу значительному числу молодых женщин, помогая им выявлять виды работ, свободных от гендерных стереотипов. Программа обучения членов профсоюзов в МУЦ-МОТ также включает курсы для лидеров молодежного движения по вопросам свободы объединения; в них принимает участие большое число молодых женщин.

5.2.4. Принципы и права

240. Четыре ключевые конвенции по вопросам равенства создают основу для решения задач занятости молодых женщин и мужчин в рамках подхода, основанного на правах. К примеру, Конвенция 111 не только освещает проблемы дискриминации по признаку пола, но и может использоваться – благодаря статье 1 1) b) – для противодействия дискриминации на основании возраста. В статье 5 предусмотрена возможность принятия особых мер для удовлетворения конкретных потребностей работников в зависимости от их возраста. Они касаются и молодых людей, особенно женщин, ищущих работу, и охватывают профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку и службы трудоустройства, а также доступ к рабочим местам и нормальные условия труда в случае поступления на работу.⁶⁰

241. Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122) – важный инструмент политики, содействующей гендерному равенству в сфере занятости молодежи. Молодежной тематики касается и Конвенция 1948 года об организации службы занятости (88): «В рамках служб занятости и профессиональной ориентации предпринимаются и разрабатываются специальные мероприятия для подростков». В Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198) особо подчеркивается уязвимость молодых женщин и мужчин. Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168) содержит особые положения, касающиеся лиц, впервые подающих заявления на работу, в том числе молодежи. Конкретные меры, касающиеся дискриминации на основании возраста и незащищенных категорий работников, предусмотрены в Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181). Отношение к молодежи имеет

⁵⁸ См. молодежный веб-сайт глобального профсоюза УНИ по адресу: www.union-network.org/uniyouth.nsf.

⁵⁹ См. <http://ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>.

⁶⁰ МБТ: *Молодежь: пути к достойному труду. Содействие занятости молодежи – ответ на вызов*, Доклад VI, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 70.

и Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142), а также сопровождающая ее Рекомендация 195, в которых предлагается разрабатывать и принимать политику и программы в сфере профессиональной ориентации и профессионально-технической подготовки. Важная роль, которую играет Конвенция 1947 года об инспекции труда (81), выражена следующим образом: «Инспекция труда является наиболее важным инструментом, который правительства имеют в своем распоряжении для обеспечения соблюдения законов о труде и заполнения пробелов в национальном законодательстве. КЭПКР подчеркнул необходимость разработки мероприятий в области инспекции труда в сельском хозяйстве, особенно в целях защиты молодых работников и решения проблемы детского труда».⁶¹

242. КЭПКР рассматривает вопросы, связанные с правами молодых женщин и их положением в сфере труда, и призывает к формированию статистических данных в разбивке по полу, а также данных о сбалансированном участии мужчин и женщин в программах профессионально-технической подготовки и удержании на рынке труда молодых женщин. КЭПКР также освещает деятельность, направленную на противодействие профессиональной сегрегации. Так, в 1999 году правительство Финляндии развернуло кампанию по повышению заинтересованности молодых женщин и учащихся средних школ женского пола в получении образования в сфере информационных технологий (ИТ). Через несколько лет было отмечено явное увеличение доли молодых женщин, поступающих на работу в сектор ИТ.⁶² КЭПКР внимательно изучает и ситуацию с точки зрения безработицы среди молодых женщин, уровень которой постоянно выше, чем безработица среди молодых мужчин, а также вопросы, касающиеся равной оплаты и нестабильной занятости молодых женщин.

Вставка 5.5
Центральная Америка: создание возможностей
занятости молодых мужчин

В различных регионах сформирована законодательная база, обеспечивающая недопущение дискриминации; она основана на положениях разных конвенций, содействующих равенству. В Латинской Америке цель заключалась в защите от дискриминации самых уязвимых групп населения, в частности, молодых женщин и молодежи – представителей коренных народов и потомков выходцев из Африки – мужчин и женщин. Социальные проблемы могут оказывать самое серьезное влияние на молодых мужчин. В странах Центральной Америки они все чаще вовлекаются в уличные банды, практикующие насилие. Многие оказываются в их рядах из-за безнадежной ситуации после прекращения учебы или работы. В настоящее время, по оценкам местных органов власти, в преступных группировках состоит от 70 до 100 тысяч человек. Известные под названием *maras*, «они представляют собой самую серьезную угрозу миру в регионе после окончания периода гражданских войн в Центральной Америке». Осознавая эти угрозы и бессилие правоохранительных органов, КЭПКР приветствовал принятие конкретных мер, направленных на решение проблемы, путем содействия занятости молодежи, включая меры «в первую очередь – работа для молодежи в зоне риска». Эта деятельность предусматривает расширение доступа к профессионально-технической подготовке и службам занятости.

Источники: МБТ: *Decent work and youth. Latin America* (Лима, 2008 г.), pp. 39-40. А. Arana: "How the street gangs took Central America" в журнале *Foreign Affairs*, май/июнь 2005 г. (Нью-Йорк). МБТ: КЭПКР: прямой запрос о применении Конвенции 122 Гондурасом.

⁶¹ МБТ: *Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности*, Доклад IV, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., п. 244.

⁶² МБТ: КЭПКР: прямой запрос 2003 года о применении Конвенции 111 Финляндией.

Торговля людьми и принудительный труд

243. Согласно данным, содержащимся во втором Глобальном докладе о принудительном труде, представленном в рамках механизма реализации Декларации 1998 года, в мире насчитывается не менее 12,3 млн. жертв принудительного труда. Из этого общего числа 9,8 млн. человек эксплуатируются частными агентами, в том числе более 2,4 млн. человек заняты принудительным трудом в результате практики торговли людьми. Еще 2,5 млн. человек принуждают к труду государство или повстанческие боеформирования.⁶³ Фактом, каким бы непостижимым и возмутительным он ни казался, является то, что принудительный труд все еще сохраняется в 21-м столетии – на всех континентах, в той или иной форме.⁶⁴ Что касается международной торговли людьми, власти стран назначения часто преследуют жертв торговли людьми вместо того, чтобы преследовать и наказывать преступников, промышляющих торговлей людьми.

244. Искоренение всех форм принудительного и обязательного труда – одно из требований Декларации МОТ 1998 года. Содержащая главную норму в этой области Конвенция 1930 года о принудительном труде (29) получила наибольшее число ратификаций из всех конвенций МОТ. По оценкам, как минимум 2,4 млн. человек стали жертвами принудительного труда в результате торговли людьми, из которых 56% – женщины и девочки и 44% – мужчины и мальчики. Однако, что касается жертв принудительной сексуальной эксплуатации в коммерческих целях, абсолютное их большинство (98%) – женщины и девочки. Редко сообщаются данные о возрасте жертв, однако есть основания предположить, что преобладающее большинство пострадавших от торговли людьми – молодые женщины и мужчины.

245. В Южной Азии тяжелое положение молодых женщин и девочек, работающих на кабальных условиях, усугубляется тремя факторами: их полом, молодостью и кастовой принадлежностью. Рассматриваемых в качестве товара, их не признают как самостоятельных работников. Их могут принудить к занятию проституцией, работе в качестве домашней прислуги, в сельском хозяйстве и на производстве кирпичей. Этих женщин и девочек «покупают и продают», когда их хозяева договариваются между собой о передаче долга, не советуясь заранее с теми, кого это касается.⁶⁵

246. В 2001 году после опубликования первого Глобального доклада о принудительном труде была учреждена Специальная программа действий МОТ по борьбе с принудительным трудом (СПД-ПТ). С самого начала она была направлена на изучение гендерных аспектов проблемы. Программа помогает информировать и просвещать международную общественность по проблемам принудительного труда в современном мире, оказывает содействие правительствам стран в разработке и принятии новых законодательных актов, мер политики и планов действий, распространяет руководства и учебные материалы по ключевым аспектам принудительного труда и торговли людьми. В ее рамках осуществляются и местные проекты, нацеленные непосредственно на

⁶³ МБТ: *Глобальный альянс против принудительного труда*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 37. На сессии Международной конференции труда 2009 года рассматривается третий Глобальный доклад по проблематике принудительного труда, содержащий новые данные. МБТ: *Цена принуждения*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г.

⁶⁴ Традиционные формы принудительного труда включают укоренившиеся в некоторых регионах Южной Азии системы кабального труда, долговую кабалу, в которую попадают в основном представители коренных народов в некоторых регионах Латинской Америки, и пережитки отношений рабства, которые наиболее ярко проявляются в определенных регионах Африки. МБТ: *Eradication of forced labour*, Общий обзор, Доклад III (Часть IВ), Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., п. 69.

⁶⁵ МБТ: *Глобальный альянс против принудительного труда*, там же, с. 41.

предупреждение использования принудительного труда, а также на выявление и реабилитацию его жертв.

Безопасность и гигиена труда

247. Совершенствование практики сбора и анализа данных в целях охраны здоровья работников – основная цель почти всех конвенций по вопросам БГТ. В Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и в Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), содержится призыв к ратифицирующим государствам-членам разрабатывать политику и программы, гарантирующие безопасность и гигиену труда на рабочем месте, в том числе системы инспекции труда. Поскольку в самом тексте этих конвенций не говорится о разработке политики по признаку пола или гендера, эти аспекты необходимо учитывать при организации обучения и разработке программ для органов инспекции труда.

Молодежь с ограниченными возможностями

248. По оценкам, в мире насчитывается 650 млн. человек с ограниченными возможностями; из них 80% проживает в развивающихся странах, большинство – за чертой бедности.⁶⁶ В 2003 году число женщин и мужчин с ограниченной трудоспособностью в возрастной группе от 15 до 24 лет превысило 100 млн. человек.⁶⁷ Им слишком часто отказывают в работе, особенно молодым женщинам, которые могут подвергаться тройной дискриминации, потому что они молоды, потому что они женщины и потому что они инвалиды. Женщин с ограниченными возможностями среди работающих значительно меньше, чем мужчин-инвалидов. К примеру, в Индии их соответственно 16,6% и 52,6%.⁶⁸ Женщин с ограниченными возможностями среди работающих также меньше, чем здоровых женщин (например, в странах ЕС их соответственно 49% и 64%).⁶⁹ Дискриминация может усугубляться такими проблемами, как физическая доступность работы и транспорт, которые могут решаться с помощью соответствующей политики и практических мер, направленных на приведение условий труда в соответствии с нуждами работников.

249. Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (159) гласит: «Соблюдается равенство обращения и возможностей для работников мужчин и женщин, являющихся инвалидами». Все больше внимания уделяется наделению правами и возможностями женщин-инвалидов⁷⁰ и вовлечению молодых женщин и мужчин с ограниченными возможностями в систему общего образования, профессионально-технической подготовки и занятости. Цеха для инвалидов все чаще рассматриваются как препятствие для лиц с ограниченной трудоспособностью к доступу к рынку труда, получению достойных доходов и участию в общественной жизни. Вместо них МОТ рекомендует принимать стратегии в поддержку участия таких лиц на открытых рынках труда.⁷¹

⁶⁶ Всемирный банк: *Development Outreach: Disability and inclusive development* (Вашингтон, ОК), июль 2005 г.

⁶⁷ МБТ: *Молодежь: пути к достойному труду. Содействие занятости молодежи – ответ на вызов*, Доклад VI, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 83.

⁶⁸ Т. Powers: *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, рабочий документ по вопросам занятости № 3 (Женева, МБТ, 2008 г.), п. 4.

⁶⁹ Статистическое бюро Европейских сообществ (Евростат): *Employment of disabled people* (специальный модуль в рамках Обследования рабочей силы 2002 г.).

⁷⁰ МБТ: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Женева, 2008 г.).

⁷¹ Т. Powers: *Recognizing ability*, *op cit.*, п. 16.

5.3. Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями

250. Занятость молодежи играет важнейшую роль в развитии общества. Сегодня все шире признается, что масштаб задачи, связанной с занятостью молодежи, требует поиска решений на основе партнерств, о чем свидетельствует включение этой задачи в ЦРТ Организации Объединенных Наций.⁷²

251. Организация Объединенных Наций рассматривает вопросы, касающиеся женщин и девочек по направлениям, предусмотренным в Пекинской платформе действий, а также вновь возникающие проблемы.⁷³ Так, ЮНИФЕМ подготовил программу, направленную на преодоление неравенства в сфере цифровых технологий в африканских государствах, путем предоставления женщинам доступа к ИКТ, что позволит им повысить их уровень жизни.⁷⁴ Сотрудничество с МОТ разворачивается в таких областях, вызывающих общую озабоченность, как образование, занятость, борьба с бедностью и голодом, здравоохранение, защита, охрана окружающей среды, участие в процессе принятия решений, ВИЧ/СПИД, вооруженные конфликты. Включение *Пакета инструментовальных средств МОТ для всемерного учета вопросов занятости и достойного труда* в программы учреждений системы Организации Объединенных Наций подтверждает настоятельную необходимость учета гендерной дискриминации в политике и программах занятости молодежи с тем, чтобы молодые женщины могли вступать на рынок труда и закрепляться там.⁷⁵

252. В 2006 году Организация Объединенных Наций приняла Конвенцию о правах инвалидов. В ней признается факт многочисленных форм дискриминации, в том числе на основании пола и возраста; статьи 6 и 7 конкретно посвящены женщинам и детям. Кроме того, в Конвенции содержится призыв к наращиванию усилий на национальном и международном уровнях. Она придает новый импульс действиям, направленным на искоренение дискриминации в отношении инвалидов и их активное вовлечение в общественную жизнь.

253. Сеть занятости молодежи (СЗМ), объединяющая учреждения системы Организации Объединенных Наций, Всемирный банк и МОТ, служит примером глобального партнерства, которое стремится повысить степень слаженности и согласованности действий, а также расширить обмен знаниями по вопросам занятости молодежи. СЗМ открывает путь к достижению международного консенсуса и оказанию влияния на международную повестку дня на основе комплексной стратегии обеспечения занятости и социальной интеграции молодежи. МОТ сформировала секретариат СЗМ. Среди недавних акций, содействующих включению в проекты задачи по повышению роли женщин в экономической жизни, можно назвать конкурсное распределение стипендий между молодежными организациями Союза реки Мано⁷⁶, в котором также приняли

⁷² МБТ привержена достижению ЦРТ Организации Объединенных Наций, в частности, ЦРТ 8, которая предусматривает формирование глобального партнерства между развитыми и развивающимися странами для достижения ЦРТ, в том числе сокращение вдвое масштабов бедности в мире к 2015 году. МБТ: *Молодежь: пути к достойному труду. Содействие занятости молодежи – ответ на вызов*, Доклад VI, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 189.

⁷³ Отдел по улучшению положения женщин Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций конкретно рассматривает гендерную и молодежную тематику. Также см. веб-сайт «Youth and the United Nations» по адресу: <http://un.org/esa/socdev/unyin/index.html>.

⁷⁴ См. http://unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html.

⁷⁵ МБТ: *Toolkit for mainstreaming employment and decent work*, Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (Женева, 2007 г.), р. 31.

⁷⁶ Включает Кот-д'Ивуар, Гвинею, Либерию и Сьерра-Леоне.

участие Организация промышленного развития Организации Объединенных Наций (ЮНИДО), ПРООН и правительство Японии.

5.4. Поступательность движения

254. Необходимы дополнительные действия для предотвращения роста безработицы и расширения бедности среди работающей молодежи, которые, вероятно, усугубятся в условиях нынешнего глобального финансового и экономического кризиса. Ожидаемый приток молодежи на рынок труда следует рассматривать не как проблему, а как огромную потенциальную возможность и источник экономического и социального развития. Правительствам, организациям работодателей и работников, международным партнерам в области развития и гражданскому обществу необходимо реализовать этот значительный продуктивный потенциал молодых женщин и мужчин. В ориентировочном перечне, который представлен ниже, содержатся вопросы, по которым политика, программы и действия МОТ могут дать конкретные результаты.

- Принятие комплексного и согласованного подхода к обеспечению занятости молодежи, сочетающего действия на макро- и микроэкономическом уровнях в отношении как спроса на трудовые ресурсы, так и их предложения. Вопросы занятости молодежи следует учитывать во всех соответствующих областях политики в социальной сфере, в области занятости и в экономике на основе сбалансированного и учитывающего гендерную специфику пакета мер.
- Регулирование, политика и учреждения рынка труда играют важнейшую роль в уравнивании спроса и предложения на рынке труда. Увеличивающаяся численность молодых людей (особенно женщин), занятых на случайных, нестабильных и низкооплачиваемых рабочих местах в одних странах, и их чрезмерное участие в неформальной экономике других стран требуют принятия срочных действий.
- Существует тесная взаимосвязь между уровнем образования молодежи и ее перспективами на получение работы. Базовый уровень образования закладывает основу возможностей молодых людей в области трудоустройства, являясь при этом действенным средством борьбы с детским трудом и бедностью. Широко признается, что долгосрочные инвестиции в человеческий капитал играют ключевую роль в повышении уровня производительности и содействии экономическому росту. Важно, чтобы девочки-подростки и девушки принимали участие в качественных программах формального и неформального обучения, включая профессиональную подготовку, которые усиливают их вес в обществе и расширяют их возможности получить достойную работу, когда они повзрослеют.
- Сочетание общего образования и профессионального обучения – непереносимое условие повышения возможностей в области трудоустройства. Умение читать и считать, а также базовые профессиональные навыки, являются в большинстве случаев необходимой предпосылкой для получения первой работы. Навыки работы с ИКТ, которыми, как считается, многие соискатели работы не обладают в достаточной степени, должны стать одним из приоритетов для молодых женщин. Профессиональная подготовка, соответствующая уровню знаний и свободная от гендерных предубеждений, позволяет сместить акцент с продолжительности учебных курсов к тому, что учащиеся могут фактически делать в результате полученной подготовки. Аттестация профессиональных навыков и признание уровня компетентности, достигнутого на работе, это еще одно направление, где можно добиться улучшения ситуации.

- Программы ученичества, открытые для девушек и юношей, позволяют осваивать профессию в условиях производственного процесса на предприятиях, когда получаемые профессиональные навыки являются актуальными и легко применимыми на деле. Работодателям и профсоюзам следует принимать участие в формальных и усовершенствованных неформальных системах ученичества для определения профессиональных стандартов и учебных программ. В программы профессиональной подготовки следует включать обучение «общим» навыкам, таким как, умение общаться, работать с потребителями, трудиться в команде и решать проблемы.
- Пол – не показатель уровня компетентности. Решение о приеме на работу молодых женщин и мужчин, об их обучении или повышении в должности следует неизменно принимать по таким соображениям, как уровень профессиональных навыков и требования к работе, а не в зависимости от пола человека.
- Активная политика и программы на рынке труда могут значительно содействовать вступлению и возвращению молодежи на рынок труда. Чрезвычайно важно обеспечивать молодым женщинам доступ к рынку труда с помощью активных программ и политики. Их могут подкреплять дополнительные меры, такие как открытие детских дошкольных учреждений, что будет содействовать расширению участия молодежи на рынке труда.
- Высокий уровень безработицы и длительные поиски работы могут свидетельствовать о несоответствии предварительной профессиональной подготовки реальным потребностям. Действенную роль в создании «полноценного цикла» занятости и производительности играет переоценка задач гендерной политики и политики в сфере занятости молодежи, например, преодоление дисбаланса между получаемым образованием и потребностями рынка, недопущение профессиональной сегрегации, укрепление системы профессионально-технической подготовки и прогнозирование трудовых ресурсов и профессиональных навыков.
- Развитие частного сектора – один из основных источников новых рабочих мест, при этом важной составляющей политики занятости является содействие предпринимательству молодежи. В большинстве стран с непропорционально высокой численностью молодежи на пути к открытию собственного дела стоят барьеры, которые еще труднее преодолевать молодым женщинам. Это препятствует созданию предприятий, провоцирует неформальные отношения и угрожает благому управлению. Поддержка молодых женщин-предпринимателей придаст импульс социально-экономическому развитию.
- Молодых женщин и мужчин необходимо информировать об их правах, в том числе о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров, во имя достижения целей достойного труда.

Глава 6

Работающие женщины и мужчины в зрелом возрасте

255. Зрелый возраст – это расцвет трудовой жизни. Умудренные опытом и способные понимать женщины и мужчины в зрелом возрасте обладают чувством реализма и готовы пойти на компромисс и нести ответственность за свои действия. В этот «жизненный час пик»¹ весьма трудно совмещать достойный труд и проявлять заботу о членах своей семьи, а также выполнять обязанности перед предприятиями, общинами и обществом.

256. В таблицах F1-F3 Приложения представлена оценка численности женщин и мужчин трудоспособного возраста в составе рабочей силы в 2000 и 2020 годах, а также приводятся показатели экономически активного населения по этим данным, опубликованные МБТ. Расчетные показатели за 2000 год свидетельствуют, что женщины проявляли меньшую экономическую активность по сравнению с мужчинами во всех возрастных группах и во всех регионах мира. Прогнозы на 2020 год отражают рост численности и женщин, и мужчин в составе рабочей силы, при этом численность мужчин, как ожидается, будет по-прежнему превышать численность женщин на рабочих местах.

257. Женщины, тем не менее, по прогнозам МОТ, вероятно, расширят свою экономическую активность. Отмечаются различия между регионами, но экономическая активность женщин, как ожидается, сохранится в существующих пределах или даже возрастет в Африке, повысится в Северной и Южной Америке, будет оставаться на том же уровне в Азии и возрастет в Европе. Некоторое заметное снижение показателей экономической активности молодых работников – в возрасте от 15 до 24 лет –, возможно, объясняется ожидаемым расширением доступности высшего образования во многих регионах мира в ближайшие десятилетия.

258. Оценки МОТ в отношении прогресса по обеспечению гендерного равенства подтверждаются индексом Всемирного экономического форума (ВЭФ) по сравнению в глобальных масштабах гендерного неравенства с учетом экономических, политических, общеобразовательных и здравоохранительных критериев.² Экономический компонент Глобального индекса гендерного неравенства позволяет измерять различия в уровнях участия в составе рабочей силы, размеров вознаграждения и темпов продвижения по службе женщин и мужчин (последний компонент основан на соотношении женщин и мужчин среди представителей законодательных органов, высших должностных лиц и менеджеров, а также среди технического персонала и специалистов). Несмотря на то что этот индекс свидетельствует о достигнутом прогрессе по

¹ U. Klammer: “Flexicurity in a life course perspective”, в *Transfer*, февраль 2004 г., p. 295.

² Глобальный индекс гендерного неравенства позволяет измерять гендерный разрыв в 128 странах, в которых проживает 90% населения мира. R. Hausmann, L. Tyson and S. Zahidi: *The global gender gap report 2007* (Женева, Всемирный экономический форум, 2007 г.), p. 7.

сокращению гендерного разрыва, в плане доступа к медицинскому обслуживанию и образованию, различия между мужчинами и женщинами с точки зрения их активности остаются по-прежнему велики – до сих пор удалось преодолеть гендерный разрыв в экономических показателях на 58%.

259. Женщины наталкиваются на препятствия системного характера практически во всех аспектах трудовой деятельности: наличие у них оплачиваемой работы (на условиях полного или неполного рабочего времени); вид работы, которую им удастся получить или от которой они отстраняются; наличие таких вспомогательных источников получения дохода, как уход за детьми; размеры их заработной платы, пособия, льготы и условия труда; доступность для них более высокооплачиваемых «мужских» рабочих мест; нестабильность их занятости или предприятий; отсутствие справедливого пенсионного обеспечения или вообще каких бы то ни было пособий; нехватка времени, ресурсов или информации, необходимой для реализации их прав. Дискриминация проявляется еще острее в отношении женщин, которые находятся в многократно более невыгодном положении в силу таких факторов, как расовое и этническое происхождение, принадлежность к коренным народам или состояние инвалидности.³

260. С таким гендерным неравенством необходимо покончить, используя все меры, имеющиеся в 21-ом столетии в сфере рынка труда. Именно на рабочих местах в первую очередь проявляется неравенство между мужчинами и женщинами; вот почему – это критически важный объект приложения усилий к содействию гендерному равенству. Например, французская многонациональная корпорация Michelin внедрила программу под названием *Michelin Mentoring* как часть своей стратегии, направленной на обеспечение равенства возможностей в отношении профессионального роста своих сотрудников и развития трудовых ресурсов. Она поощряет женщин и представителей меньшинств к тому, чтобы они работали с высокой отдачей в благоприятной производственной среде.⁴

261. МОТ заявляет, как это делает и Всемирный банк (иллюстрация 6.1), что рынки труда являются составным элементом ключевых трансмиссионных механизмов, посредством которых плоды и выгоды экономического роста могут перераспределяться в интересах незащищенных групп.⁵ Выдвигается аргумент экономической эффективности в поддержку того, что гендерное равенство идет на пользу семьям: имеющиеся данные свидетельствуют, что когда женщины получают доступ к ресурсам и могут осуществлять над ними контроль, улучшается питание, состояние здоровья и образование детей.⁶ Кроме того, экономика стран и общество в целом получают пользу от экономической активности женщин за счет использования их нераскрытого потенциала. Часто указывается на то, что движителем процесса индустриализации азиатских «тигров» была занятость женщин в экспортных отраслях промышленности.⁷ Инвестирование средств в достойный труд женщин не только правое дело, но и весьма разумный шаг.

³ М. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, доклад, подготовленный на Международный семинар МОТ по равной оплате труда за равноценный труд, Сантьяго, Чили, 25 августа 2008 г., pp. 3-4.

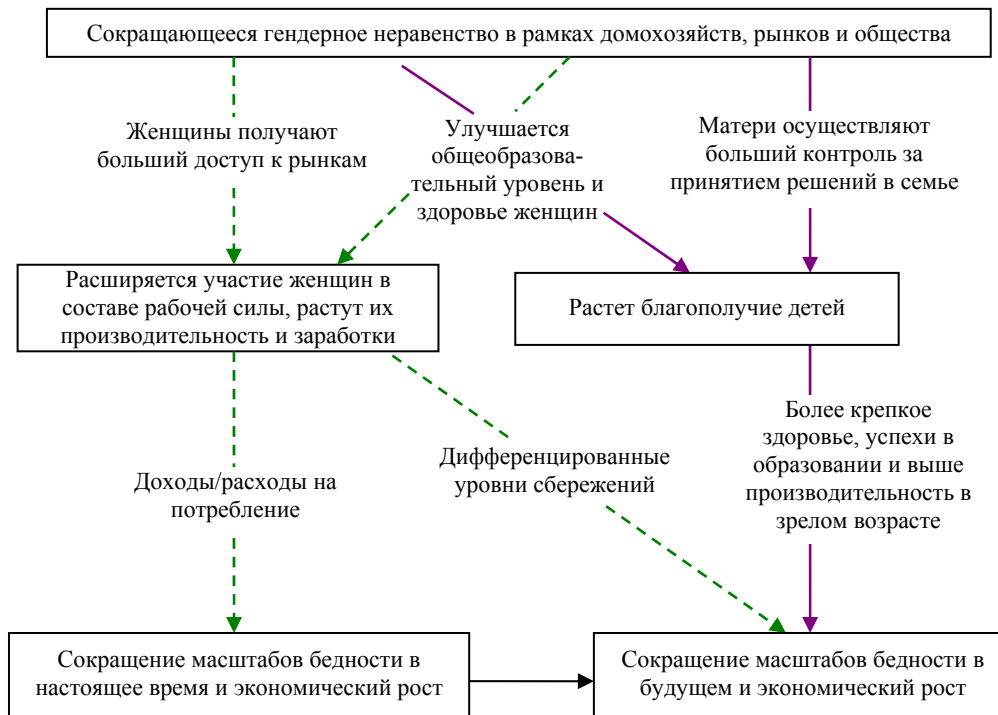
⁴ Michelin: *Michelin Mentoring, A better way to growth* (2006).

⁵ МБТ: *Global Employment Trends for Women: March 2008* (Женева, 2008 г.), p. 1.

⁶ М. Buvinić et al. (eds): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2008 г.), pp. 5-6.

⁷ В этом контексте небезынтересно отметить, что в наиболее успешном регионе с точки зрения темпов экономического роста, а именно в Восточной Азии, за последнее десятилетие отмечаются также самые высокие показатели участия женщин в составе рабочей силы, низкий уровень безработицы среди женщин и мужчин и сравнительно незначительный гендерный разрыв в распределении по отраслям и по статусу. МБТ: *Global Employment Trends for Women: March 2008*, op. cit., p. 1.

Иллюстрация 6.1. Заработки женщин, благополучие детей, суммарное сокращение масштабов бедности и экономический рост: векторы



Источник: М. Buvinić et al. (eds): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2008 г.), р. 5.

262. Подход, примененный в одном из регионов, заключался в разработке всеобъемлющих законодательных основ за счет ассигнований из бюджета. Помимо прочной базы директив Совета и соглашений ЕС инвестирует средства на расширение участия женщин на рынке труда посредством Европейского социального фонда. В период 2001-06 годов уровень занятости женщин в странах ЕС поднялся с 54 до 57,2%; вполне достижима цель к 2010 году обеспечить работой 60% женщин. Действующий договор о функционировании Европейского союза требует, чтобы во всей своей деятельности ЕС ориентировался на сокращение неравенства и на содействие равенству между мужчинами и женщинами. Акты, перечисленные во вставке 6.1, формируют собой основу национальных мер реализации в сотрудничестве с социальными партнерами, гражданским обществом и другими заинтересованными сторонами.

263. Несмотря на впечатляющий арсенал, приведенный во вставке 6.1, мониторинг, осуществляемый в ЕС, позволяет заключить, что до сих пор существуют области, в которых отмечается неравенство между мужчинами и женщинами, чему необходимо уделить внимание. Ниже приведены некоторые примеры:

- уровень занятости женщин возрос, но остается ниже уровня занятости мужчин, хотя женщины составляют большинство студентов и выпускников ВУЗов;
- женщины по-прежнему зарабатывают в среднем на 15% меньше мужчин за каждый проработанный час, и эта цифра остается стабильной;
- женщины и сегодня резко недопредставлены на директивных экономических и политических постах, хотя их доля за последнее десятилетие увеличилась;
- распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами по-прежнему чрезвычайно неравномерно;

- риск оказаться в состоянии бедности более высок для женщин, чем для мужчин;
- женщины являются главными жертвами актов насилия на гендерной почве, и женщины и девочки более уязвимы перед торговлей людьми.⁸

264. На уровень участия в составе рабочей силы и на показатели экономической активности влияет целый ряд факторов, включая возраст, пол, нетрудоспособность, а также культурные, социальные и экономические различия между странами и регионами мира. В таблице 6.1 показано, что уровни участия мужчин в составе рабочей силы остаются значительно выше, чем среди женщин.⁹

Вставка 6.1
Хронология: Европейские региональные основы
обеспечения равенства¹

1976	Равенство обращения в отношении мужчин и женщин с точки зрения доступа к занятости и профессионально-технической подготовке, продвижения по службе и условий труда
1986	Равенство обращения в отношении самозанятых мужчин и женщин и защита самозанятых женщин во время беременности, родов и ухода за ребенком
1992	Меры по поощрению совершенствования безопасности и гигиены труда беременных женщин и кормящих матерей
1996	Рамочное соглашение о родительском отпуске, заключенное UNICE, СЕЕР и ЕКП ²
1997	Изменение на противоположное положения об обязанности доказывания при рассмотрении дел, касающихся дискриминации по признаку пола
1997	Рамочное соглашение о работе на условиях неполного рабочего времени, заключенное UNICE, СЕЕР и ЕКП
2000	Общие основы равенства обращения в области труда и занятий
2002	Поправка к Директиве 1976 года о равенстве обращения, внедрившая концепцию сексуальных домогательств
2004	Равенство обращения в отношении мужчин и женщин в сфере доступа к товарам и услугам и обеспечения ими
2005	Основы действий социальных партнеров в рамках ЕС по гендерному равенству
2006	Равенство возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин в области труда и занятий (новая редакция)
2007	Европейское рамочное соглашение о преследованиях и насилии в сфере труда, заключенное BUSINESSSEUROPE (бывший UNICE), UEAPME, ³ СЕЕР и ЕКП

¹ Директивы Совета 76/207/ЕЭС, 86/613/ЕЭС, 92/85/ЕЭС, 96/34/ЕС, 97/80/ЕС, 97/81/ЕС, 2000/78/ЕС, 2002/73/ЕС и 2004/113/ЕС. В резолюции от 18 ноября 2008 года Европарламент обратился к Еврокомиссии с просьбой предложить осуществить пересмотр законодательства о равной оплате труда. Доступно по адресу: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//EN.

² Союз промышленных конфедераций и конфедераций работодателей Европы (UNICE), Европейский центр по государственным предприятиям (СЕЕР) и Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП).

³ Европейская ассоциация ремесленников, малых и средних предприятий.

⁸ Комиссия Европейских сообществ: *Renewed social agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe*, послание Комиссии Европарламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету регионов, COM(2008) 412 final; и idem: *Report on equality between women and men*, различные годы.

⁹ См. также таблицы F1-F3 в Приложении.

265. Данные, накопленные МБТ, свидетельствуют о следующих важных тенденциях.¹⁰ Общая численность безработных в 2008 году составляла около 193 млн. человек.¹¹ В 2008 году безработица среди женщин составляла 6,3% по сравнению с 5,9% для мужчин. В период между 2007 и 2008 годами уровень безработицы повысился как для мужчин (0,4%), так и для женщин (0,3%); таким образом гендерный разрыв в отношении безработицы несколько сократился по сравнению с последним десятилетием. Последствия нынешнего финансового кризиса, возможно, могут дать ответ на то, почему безработица среди мужчин возросла – мужчины заняты в секторах, в первую очередь затронутых первой волной сокращений. С точки зрения количества безработных, 112 млн. из общего числа безработных в мире – 193 млн. человек – мужчины и 81 млн. – женщины (таблица 6.2).

Таблица 6.1. Уровень участия в составе рабочей силы в мире (в %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Всего	65,8	65,7	65,6	65,5	65,4	65,2	65,2	65,2	65,1	65,1	65,1
Мужчины	79,2	79,1	78,9	78,7	78,4	78,2	78,0	77,9	77,7	77,6	77,5
Женщины	52,4	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,5	52,6	52,6	52,6
Молодежь	54,4	54,2	53,5	52,9	52,5	51,9	51,6	51,3	50,9	51,0	50,9
Взрослое население	69,7	69,6	69,7	69,7	69,7	69,7	69,7	69,8	69,8	69,7	69,7

¹ Предварительные оценки.

Источник: МБТ: *Global Employment Trends for Women: March 2009* (Женева, 2009 г.), таблицы А3 и А4, р. 37.

Таблица 6.2. Численность безработных в мире (млн.)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Всего	165,1	172,1	170,7	173,4	175,5	183,9	189,1	188,3	184,4	178,9	192,7
Мужчины	95,7	99,5	100,0	100,7	101,7	107,2	108,7	108,0	105,9	103,4	111,7
Женщины	69,3	72,5	70,7	72,7	73,8	76,7	80,3	80,3	78,5	75,5	81,0
Молодежь	67,6	70,7	71,1	70,5	71,0	74,0	76,3	76,4	74,9	73,1	77,2
Взрослое население	97,4	101,4	99,6	102,8	104,5	110,0	112,7	111,9	109,5	105,7	115,5

¹ Предварительные оценки.

Источник: *ibid.*

266. Уровень безработицы среди мужчин и женщин – это первый показатель неравенства на глобальных рынках труда. Разрыв между мужчинами и женщинами с точки зрения участия в составе рабочей силы сокращается весьма медленными темпами; в 2008 году он составил 26% (таблица 6.2). В 2008 году женщины составляли 40,5% общей численности рабочей силы мира; в 1998 году этот показатель равнялся 39,9%.

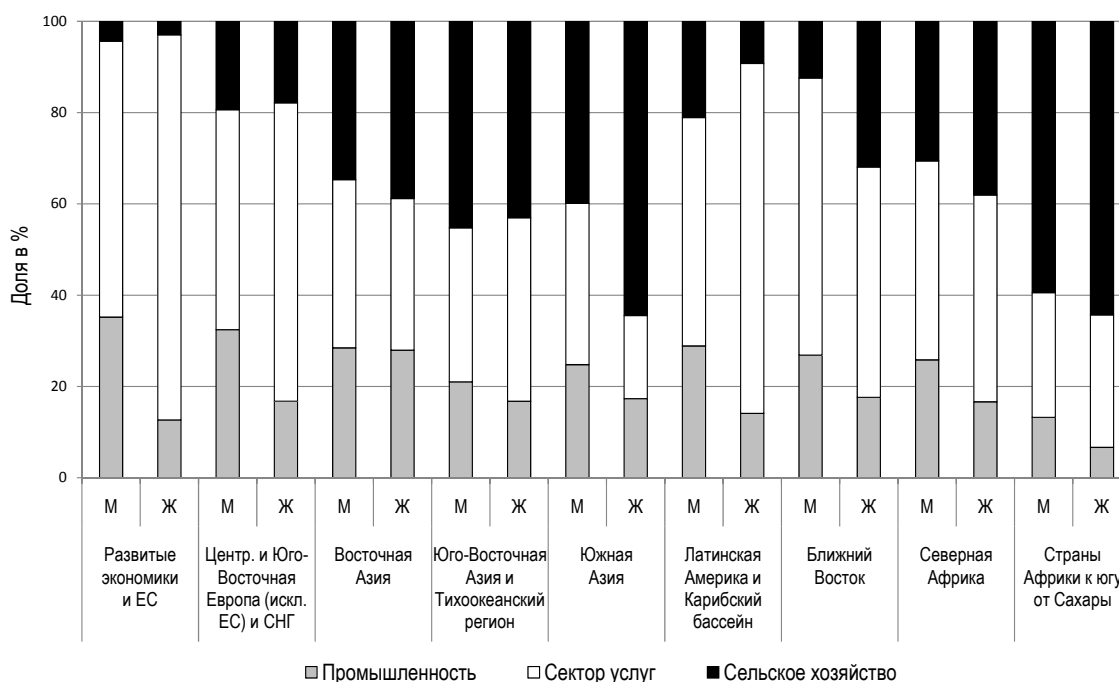
267. В 2008 году из 3 млрд. занятых лиц в мире 1,2 млрд. составляли женщины. Лишь незначительная доля трудящихся-женщин занята в промышленности (18,3% по сравнению с 26,6% мужчин); большинство женщин работает в сельском хозяйстве и все чаще в секторе услуг (иллюстрация 6.2). В 2008 году на последний приходилось 46,3% всех занятых женщин по сравнению с 41,2% мужчин. В глобальных масштабах доля

¹⁰ Данные в настоящем разделе главным образом заимствованы из: МБТ: *Global Employment Trends for Women: March 2009* (Женева, 2009 г.).

¹¹ В отношении определения безработицы, а также концепций и определений всех показателей рынка труда, рассматриваемых в настоящем докладе, просьба обратиться к: МБТ: *Key Indicators of the Labour Market*, пятое издание (Женева, 2007 г.).

женщин, занятых в сельском хозяйстве, составляет 35,4% по сравнению с 32,2% мужчин, однако это соотношение возрастает практически до половины всех работающих женщин (48,4%), если исключить наиболее промышленно развитые регионы, а именно развитые экономики и ЕС, Центральную и Юго-Восточную Европу (исключая ЕС) и Содружество независимых государств (СНГ), а также Латинскую Америку и страны Карибского бассейна. Соответствующий показатель в отношении мужчин равен 40% с учетом разницы почти в 8% в остальных регионах мира. В странах Африки к югу от Сахары и в Южной Азии на сельскохозяйственный сектор приходится более 60% всех занятых женщин.

Иллюстрация 6.2. Распределение занятых лиц по секторам (доля в % от общей численности занятых), в разбивке по признаку пола и по регионам, 2008 г.¹



¹ Предварительные оценки.

Источник: МБТ: *Global Employment Trends for Women: March 2009* (Женева, 2009 г.), иллюстрация 3, р. 11.

268. Финансовый кризис, безусловно, скажется на этих цифрах, поскольку сокращается глобальный экспорт промышленных товаров и закрываются предприятия в промышленных районах, увольняются работники и многие женщины и мужчины возвращаются в сельские районы.

6.1. Глобальные системы поставок

269. Экспорт промышленных товаров развивающимися странами осуществляется в значительной степени за счет труда женщин. Растущий спрос на трудящихся-женщин в экспортных отраслях приписывается, главным образом, или, по крайней мере, частично, расширяющейся занятости по найму женщин в развивающихся странах, даже в тех из них, в которых участие женщин в сфере занятости по найму традиционно было низким и социально неприемлемым. В результате совершенствования глобальных телекоммуникационных сетей и технологии расширялись также возможности трудоустройства в службах внешнего подряда и в оффшорных компаниях (например, в телефонных центрах по обслуживанию клиентов и в службах ввода данных, расчета

заработной платы и бухучета, финансовых и правовых обследований). В последние десятилетия экспорт из некоторых развивающихся стран фруктов, цветов и овощей, опять-таки с широким применением труда женщин, стал новой сферой международной торговли и занятости.¹²

270. Оптимистичный взгляд на положение дел заключается в том, что женщины во многом выиграли от расширения экспорта промышленных товаров, сельскохозяйственного производства и оказания деловых услуг с точки зрения расширения доступности для них оплачиваемой работы и роста экономических возможностей, при этом все преимущества в плане обеспечения равенства связаны с трудом по найму (большая автономия, возможность отстаивать свои интересы и наличие ресурсов).¹³ Менее оптимистичный взгляд касается трех вопросов: i) хотя создавались новые рабочие места, большинство из них не отличается стабильностью, при этом опорой производства являются случайные, временные, подрядные и ненадежные формы занятости, а также труд сезонных мигрантов и надомников; ii) несмотря на то что занятость по найму женщин значительно расширилась, женщины сосредоточены в нижних сегментах глобальных систем поставок; iii) занятость в глобальных производственных системах стала менее стабильной в результате активизации финансовой и экономической интеграции. Это привело к новому витку существующего гендерного неравенства, усилив его;¹⁴ это неравенство рассматривается сегодня в контексте нынешнего финансового кризиса. Такие исследовательские инструменты, как анализ производственно-сбытовых цепочек, позволяющий определить различную ценность каждого участника в процессе производства товарной продукции, помогут уяснить взаимозависимость между торговлей и гендерным неравенством.¹⁵

271. Однако частью систем поставок является не только товар. Мужчины и женщины также формируют часть совокупности взаимосвязанных услуг, в частности «глобальной цепочки обслуживания», в которой мигранты оставляют своих иждивенцев на попечение других членов семьи, а сами предоставляют свои услуги по уходу в более богатых городах и странах. Большинство этих лиц, осуществляющих уход, – женщины – от неквалифицированных домработниц и вплоть до квалифицированного медицинского персонала. Вместо создания условий, которые бы могли позволить видоизменить существующую практику организации и оценки труда по уходу, привлечение иностранных работников для работы по уходу смещает акценты проблемы и сохраняет несправедливое гендерное разделение трудовых ресурсов. В то же время это практически не приводит к расширению ухода со стороны государства или к совершенствованию мер социальной защиты лиц, предоставляющих услуги по уходу.¹⁶

¹² Настоящий раздел построен в значительной мере на: A. King Dejaridin: *Gender dimensions of globalization*, документ, подготовленный для обсуждения, Департамент комплексной политики и статистики (Женева, МБТ, 2008 г.).

¹³ Реальные масштабы созданных рабочих мест не просто оценить; многие работники нанимаются поставщиками и субподрядчиками как в формальной, так и неформальной экономике.

¹⁴ Извлеченный развивающимися странами опыт из предыдущих кризисных ситуаций свидетельствует, что, как правило, занятость в неформальном секторе расширяется, а заработки уменьшаются. Восстановление экономики происходит медленно и в течение длительного периода времени для большинства незащищенных слоев работников (в качестве примеров можно привести опыт Таиланда в период азиатского кризиса 1997 г. или Мексики во время кризиса 1995 г.), что по-разному воздействует на занятость мужчин и женщин. A. King Dejaridin: *Gender dimensions of globalization*, op. cit.

¹⁵ Z. Randriamaro: *Gender and Trade: Overview Report*, Institute of Development Studies, University of Sussex (Брайтон), p. 2.

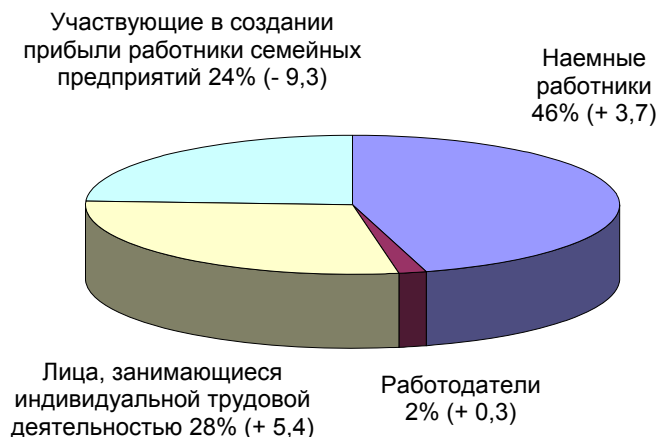
¹⁶ E. Esplen: *Gender and care: Overview report*, Institute of Development Studies, University of Sussex (Брайтон, 2009 г.), p. 30.

6.2. Незащищенная занятость

272. Чем менее развит регион, тем выше вероятность того, что женщины пополняют собой ряды участвующих в создании прибыли работников семейных предприятий или лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, которые в совокупности составляют новую группу лиц с «незащищенной занятостью». Участвующие в создании прибыли работницы семейных предприятий, как правило и вероятнее всего, не являются экономически независимыми лицами.¹⁷

273. На глобальном уровне в 2007 году доля лиц, имеющих незащищенную занятость, из общей численности работающих женщин составляла 52,7% по сравнению с 49,1% для мужчин, что представляет собой снижение на 0,6% за предыдущий год как для мужчин, так и для женщин. Отход от незащищенных форм занятости и переход к работе по найму может стать крупным шагом вперед по пути наделения женщин правами. Экономическая независимость или, по крайней мере, соучастие в распределении ресурсов семьи достигают своего апогея, когда женщины работают по найму или являются работодателями; становятся более низкими, когда они являются лицами, занимающимися индивидуальной трудовой деятельностью; и предельно низки, когда они являются участвующими в создании прибыли работниками семейных предприятий. Доля женщин, работающих по найму, возросла с 41,8% в 1997 до 45,5% в 2007 году, при этом был отмечен более резкий рост численности женщин, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (иллюстрация 6.3).

Иллюстрация 6.3. Распределение женщин в соответствии с их статусом занятых, 2007 г.
(в скобках приводится разница в % по сравнению с 1997 г.)



Источник: МБТ: *Global Employment Trends for Women, March 2009* (Женева, 2009 г.), иллюстрация 4, р. 12.

¹⁷ Международная классификация статуса занятых определяет четыре категории статуса в занятости: 1) наемные работники; 2) работодатели; 3) лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью; 4) участвующие в создании прибыли работники семейных предприятий. Незащищенная занятость относится к лицам, занятым на относительно нестабильных условиях, о чем свидетельствует их статус в занятости. Поскольку участвующие в создании прибыли работники семейных предприятий и лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, как правило, менее склонны к тому, чтобы официально оформлять свои трудовые правоотношения, доступность для них пособий и программ социальной защиты оказывается «под вопросом» в рамках экономических циклов; именно эти категории работников и квалифицируются как «незащищенные». Таким образом, уровень незащищенной занятости рассчитывается как соотношение совокупности участвующих в создании прибыли работников семейных предприятий и лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, к общей численности занятых лиц. Этот показатель носит весьма гендерно чувствительный характер, поскольку, исторически, участвующие в создании прибыли работники семейных предприятий, как правило, были и остаются женщинами. См. также МБТ: *Key Indicators of the Labour Market*, пятое издание (Женева, 2007 г.), Глава 1.

274. Гендерный разрыв с точки зрения доли незащищенных форм занятости в совокупной занятости свидетельствует о существовании различий между регионами. В развитых экономиках и в странах ЕС, Центральной и Юго-Восточной Европы (исключая ЕС) и СНГ, Латинской Америки и Карибского бассейна этого разрыв в 2007 году носил негативный характер, а этого означает, что женщины часто занимают менее незащищенные рабочие места, чем мужчины (см. таблицу 6.3). Самый глубокий разрыв отмечается в Северной Африке и на Ближнем Востоке. В странах Африки к югу от Сахары и в Южной Азии, двух беднейших регионах, регистрируется не только сравнительно высокая доля незащищенной занятости в совокупной занятости, но и существенное неравенство между мужчинами и женщинами с точки зрения незащищенных форм занятости (превышающее 10-процентную отметку). Отраслевое распределение занятости мужчин и женщин, а также разница между ними с точки зрения незащищенной занятости подчеркивает тот факт, что более широкий доступ к рынкам труда не тождественен доступу к достойным рабочим местам.

Таблица 6.3. Доля незащищенной занятости в мире и по регионам (в %)

Всего	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
В мире	53,5	52,1	52,1	51,8	51,4	51,2	50,6
Развитые экономики и ЕС	11,8	10,5	10,5	10,8	10,7	10,4	10,1
Центральная и Юго-Восточная Европа (искл. ЕС) и СНГ	17,8	19,2	19,5	20,6	19,1	19,2	18,2
Восточная Азия	63,7	58,1	57,7	57,6	57,2	56,9	55,9
Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион	65,6	64,8	64,8	63,4	62,8	62,6	61,9
Южная Азия	79,8	79,1	79,3	79,0	78,8	78,4	77,5
Латинская Америка и Карибский бассейн	32,4	35,2	35,1	34,4	33,0	32,1	31,9
Ближний Восток	39,3	35,8	35,3	36,1	33,5	33,6	32,3
Северная Африка	43,1	40,2	40,0	41,1	41,0	38,7	37,3
Страны Африки к югу от Сахары	80,2	78,7	78,5	76,8	77,1	77,8	76,8
Мужчины	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
В мире	51,4	50,7	50,7	50,3	50,0	49,8	49,1
Развитые экономики и ЕС	12,2	11,4	11,5	12,0	11,9	11,6	11,4
Центральная и Юго-Восточная Европа (искл. ЕС) и СНГ	18,4	19,2	19,8	21,2	19,6	19,5	18,6
Восточная Азия	58,4	53,5	53,2	53,0	52,5	52,3	51,1
Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион	61,5	61,3	61,4	59,9	59,7	59,6	58,9
Южная Азия	76,1	76,2	76,5	76,0	75,8	75,4	74,3
Латинская Америка и Карибский бассейн	32,6	35,0	35,0	34,2	33,4	32,2	32,1
Ближний Восток	35,8	32,4	32,0	33,1	30,2	30,3	29,1
Северная Африка	39,5	38,4	37,0	36,8	37,3	34,7	33,4
Страны Африки к югу от Сахары	75,6	73,4	72,8	70,1	71,1	72,4	71,3
Женщины	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
В мире	56,7	54,3	54,2	54,1	53,6	53,3	52,7
Развитые экономики и ЕС	11,2	9,4	9,4	9,3	9,2	8,9	8,6
Центральная и Юго-Восточная Европа (искл. ЕС) и СНГ	17,1	19,3	19,2	19,8	18,4	18,8	17,6
Восточная Азия	70,1	63,6	63,1	63,1	62,6	62,3	61,4
Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион	71,3	69,9	69,7	68,4	67,3	66,9	66,2
Южная Азия	89,1	86,4	86,5	86,4	86,1	86,0	85,1
Латинская Америка и Карибский бассейн	32,0	35,5	35,3	34,6	32,5	31,9	31,5
Ближний Восток	54,1	48,6	47,9	46,9	45,7	45,3	43,6
Северная Африка	54,9	45,8	49,0	54,2	52,0	50,0	48,4
Страны Африки к югу от Сахары	86,3	85,7	85,8	85,4	84,9	84,6	83,9

Источник: МБТ: *Global Employment Trends for Women: March 2009* (Женева, 2009 г.), таблица A7, p. 42.

6.3. Нестандартные формы занятости

275. В последние десятилетия стала проявляться тенденция к распространению нестандартных форм занятости,¹⁸ в результате чего в развитых экономиках расширялась занятость на условиях неполного рабочего времени и временная занятость, а в развивающихся странах – занятость в неформальном секторе. Прослеживается четкая взаимозависимость между этим видом трудовой деятельности и неравенством в размерах доходов.¹⁹ Имеются также свидетельства того, что большинство таких рабочих мест занимают женщины, иногда в силу необходимости сочетания производственных и семейных обязанностей в условиях отсутствия какой-либо институциональной поддержки. Даже труд в формальной экономике становится все более нестабильным в условиях, когда многие предприятия рассчитывают на рабочую силу с преобладанием работников, поддерживающих иные формы трудового правоотношения (нетипичная, временная, подрядная и надомная работа).²⁰ По данным организации работодателей, сохранение равновесия между семейными потребностями и обязанностями, как работающих мужчин, так и трудящихся-женщин, становится все более важным фактором для компаний и предприятий, в первую очередь потому, что они функционируют в рамках жестких условий на рынках труда. Гибкие формы организации труда позволяют работодателям удерживать квалифицированных работников, что чрезвычайно важно для оперативной деятельности, и при этом дают возможность наемным работникам, которые иначе вынуждены были бы покинуть производство по семейным обстоятельствам, оставаться экономически активными.

276. Случайная работа, характеризующаяся нестабильностью рабочих мест, не дает работникам практически никакой возможности осуществлять контроль за условиями труда, предъявлять права на получение пособий и льгот или на социальное обеспечение, либо реализовывать свои права на свободу объединения. Обычно размеры вознаграждения невелики. Распространенным явлением становится применение краткосрочных и срочных контрактов/трудовых договоров с короткими промежутками между ними. В условиях более широкого применения субподряда, промышленного аутсорсинга и ИКТ большее распространение получает надомный труд.²¹ Женщины с ограниченными возможностями составляют основную часть этой группы.

¹⁸ Терминология, применяемая в данной области, весьма различна. Наиболее широко употребляемые термины включают следующие: случайная и сезонная работа, деление рабочего места между несколькими работниками, срочные трудовые договоры/контракты, временная работа через посредника, надомный труд, работа на расстоянии/телетруд, самостоятельная занятость и работа без оплаты жен и других членов семьи на малых предприятиях. «Случайная работа» подразумевает работу в течение установленного периода времени, когда работники зачастую обладают меньшими правами и юридическими и договорными/контрактными льготами, чем кадровые работники. Следует отметить, что самостоятельная занятость не всегда носит нестабильный, сомнительный характер.

¹⁹ U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Женева, МОТ-МИСТИ, 2008 г.), pp. 20-21.

²⁰ МБТ: *Трудовое правоотношение*, Доклад V(I), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г., pp. 31-33. M. Cornish: 2008. *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, документ, подготовленный для Международного семинара по равной оплате труда за равноценный труд, Сантьяго, Чили, 25 августа 2008 г., pp. 2-3.

²¹ Рекомендация МОТ 2006 года о трудовом правоотношении (198) предлагает руководство относительно того, каким образом можно охватить работников, которые могут утратить право на защиту и получение пособий при занятости на условиях неполного рабочего времени; в ряде национальных законодательных актов о труде в сфере их действия непосредственно включен домашний труд. (Бельгия, Чили, Марокко, Новая Зеландия).

6.3.1. Занятость на условиях неполного рабочего времени

277. В промышленно развитых государствах доля занятости на условиях неполного рабочего времени (ЗНВ) от общей занятости за последние 20 лет увеличилась.²² Наиболее высокие показатели ЗНВ отмечаются в Нидерландах, где почти одна треть всех работников заняты на условиях неполного рабочего времени; за ними следуют Япония, Австралия, Новая Зеландия и Соединенное Королевство.²³ В таблице 6.4 показано, что распространенность ЗНВ, в первую очередь, касается женщин. Эта проблема ставит на повестку дня вопрос о том, каким образом можно добиться гендерного равенства без углубления гендерного неравенства. Некоторые из тех, кто в настоящее время занят на условиях неполного рабочего времени, возможно, никогда бы не вступили на рынок труда, если бы у них не было возможности работать неполный рабочий день, и они остались бы экономически неактивными.²⁴ ЗНВ в большинстве стран весьма дорого обходится работникам, учитывая более низкую заработную плату по сравнению с эквивалентной работой на условиях полного рабочего времени, отсутствие прав, пособий по социальному обеспечению, прав представительства интересов и права голоса.

278. В развивающихся странах занятость на условиях неполного рабочего времени, по официальным данным, носит добровольный характер, особенно среди женщин. Это может быть результатом необходимости выбора в пользу сочетания производственных и семейных обязательств или отсутствия любой другой приемлемой альтернативы в форме, например, институциональной поддержки, финансово доступного и качественного ухода за детьми и ограничений, налагаемых на нормированную продолжительность рабочего времени.²⁵

279. Занятость на условиях неполного рабочего времени может приводить к большей гибкости (например, чтобы продолжать образование/обучение) и к более высокому уровню участия в составе рабочей силы, но при этом она не всегда носит добровольный характер. В некоторых случаях она является спасением от безработицы, о чем свидетельствует увеличение числа мужчин, вынужденных трудиться на условиях неполного рабочего времени, например в Германии, Италии, Японии и Испании.²⁶ В странах Центральной и Восточной Европы занятость на условиях неполного рабочего времени почти всегда выше для женщин, хотя совокупные показатели в отношении как мужчин, так и женщин в целом весьма низки – от 2,4% в Болгарии до 10,8% в Польше.²⁷ Распространенность практики занятости на условиях неполного рабочего времени остается ограниченной в большинстве развивающихся стран.

²² В Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175) термин «работник, занятый на условиях неполного рабочего времени» определен как лицо, обычная продолжительность рабочего времени которого меньше продолжительности рабочего времени сопоставимых категорий работников, занятых на условиях полного рабочего времени.

²³ A. Ghose, N. Majid and C. Ernst: *The global employment challenge* (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 164.

²⁴ *ibid.*

²⁵ См. U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Женева, МОТ-МИСТИ, 2008 г.), p. 3.

²⁶ *ibid.*

²⁷ A. Ghose, N. Majid and C. Ernst: *The global employment challenge*, op. cit., pp. 216-217.

Таблица 6.4. Ключевые показатели в сфере занятости по признаку пола, 2003 г. (в %)

Страна	Мужчины						Женщины					
	УРС	УБ	ДНБ	ДПБ	ЗНВ	ВРЕМ	УРС	УБ	ДНБ	ДПБ	ЗНВ	ВРЕМ
Австралия	82,69	5,61	4,09	1,52	15,67	–	66,73	5,84	4,84	1,00	39,89	–
Австрия	80,09	4,28	3,05	1,23	3,04	6,14	64,66	4,12	3,11	1,01	25,74	6,00
Бельгия	73,07	7,44	4,12	3,32	5,86	5,20	56,16	8,00	4,14	3,85	33,28	9,72
Канада	84,87	7,97	7,10	0,88	11,07	–	74,05	7,18	6,62	0,56	27,86	–
Дания	85,36	5,09	4,00	1,10	10,52	7,17	75,67	5,75	4,73	1,02	21,91	9,79
Финляндия	76,70	9,19	6,77	2,41	7,89	10,60	72,37	8,90	7,11	1,80	14,86	18,24
Франция	75,50	8,70	5,29	3,41	4,52	9,81	63,73	10,94	6,68	4,26	22,02	13,10
Германия	78,96	9,63	4,73	4,90	5,96	10,48	65,06	8,82	4,00	4,82	36,28	11,30
Греция	80,24	6,02	3,07	2,94	2,87	5,84	52,79	14,33	5,60	8,72	10,17	8,64
Исландия ¹	94,15	3,60	–	–	10,24	4,15	86,70	3,08	–	–	31,18	5,28
Ирландия	80,31	4,76	2,78	1,98	7,58	3,37	58,23	3,85	2,83	1,03	34,37	5,55
Италия	76,15	6,74	2,85	3,89	4,86	5,74	48,83	11,62	4,60	7,02	23,63	9,72
Япония	91,74	5,47	3,33	2,14	14,37	–	64,31	4,86	3,69	1,17	41,26	–
Люксембург	75,88	3,00	2,03	0,96	1,63	2,73	54,70	4,63	3,77	0,87	30,06	3,90
Нидерланды	84,74	4,10	3,06	1,04	14,99	10,98	68,38	4,34	3,29	1,05	60,50	14,79
Новая Зеландия	85,40	4,34	3,76	0,58	10,70	–	70,33	4,99	4,53	0,47	35,40	–
Норвегия	84,54	4,85	4,51	0,34	9,77	6,85	77,16	3,95	3,73	0,22	33,15	10,76
Португалия	83,88	5,55	3,93	1,62	5,85	14,42	69,40	7,33	4,84	2,49	14,98	17,64
Испания	81,63	8,17	5,58	2,58	2,46	23,86	56,00	15,91	9,36	6,55	16,44	29,63
Швеция	82,63	6,31	5,12	1,19	7,72	10,73	77,69	5,18	4,40	0,78	20,35	16,29
Швейцария	88,55	3,94	3,11	0,84	8,14	9,53	74,13	4,59	3,20	1,39	45,81	10,70
Соединенное Королевство	85,44	5,46	3,96	1,50	10,03	4,33	70,22	4,10	3,41	0,69	39,85	6,17
США	85,09	6,27	5,49	0,78	6,87	–	71,88	5,66	5,04	0,62	17,28	–

¹ Данные о ЗНВ относятся к 2002 г.

УРС = Участие в составе рабочей силы. УБ = Уровень безработицы. ДНБ = Доля непродолжительно безработных лиц. ДПБ = Доля продолжительно безработных лиц. ЗНВ = Доля занятых лиц на условиях неполного рабочего времени от общей численности работающих. ВРЕМ = Доля временно занятых лиц от общей численности работающих.

– = Данные отсутствуют.

Источник: A. Ghose, N. Majid, C. Ernst: *The global employment challenge* (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 164.

6.3.2. Неформальная экономика

280. Работа в формальной и неформальной экономике не должна трактоваться как два отдельных понятия, а скорее должна восприниматься как тесно взаимоувязанная и часто частично совпадаемая. Когда в 2002 году МКТ принимала заключения, касающиеся достойного труда и неформальной экономики, она отмечала, что занятость в формальном и неформальном секторах экономики сосуществует во временном континууме, при этом труд в неформальной экономике выходит за нормативные правовые рамки. Неформальный сектор расширяется по мере распространения аутсорсинга, субподряда и случайной работы. В условиях финансового кризиса 2008 года в результате приостановки производства в формальной экономике резко расширилась занятость в

неформальном секторе. В развивающихся странах, в которых неформальный сектор и без того значителен, свертывание занятости в формальной экономике еще более осложнит ситуацию в период кризисов. Отмечается тесная позитивная взаимозависимость между расширением занятости в неформальном секторе и утратой рабочих мест в формальной экономике.²⁸ Неформальная экономика включает как лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, так и наемных работников, которые представляют самые различные сектора и производственные области. Учитывая, что занятость по найму в формальной экономике никогда не была нормой для более чем половины населения многих стран мира, разделение на труд в «формальной» и «неформальной» экономике, возможно, не всегда уместно или применимо для целей анализа. Когда принимаются решения относительно мер преобразования рабочих мест в неформальном секторе в рабочие места в формальной экономике, необходимо останавливать свой выбор на совокупности политических мер и претворять их в жизнь, а работники неформального сектора должны иметь право голоса и оказывать влияние на принимаемые решения.²⁹

281. В рамках неформальной экономики женщины вносят весомый вклад в ВВП либо как независимые предприниматели, либо как участники трудовых правоотношений в глобальных производственных цепочках или представители малого бизнеса. Однако это зачастую не находит отражения в национальных счетах. В Западной Африке, Карибском бассейне и в Азии от 70 до 90% всей фермерской и морской продукции реализуется женщинами. По оценкам, уличные и рыночные прилавки дают до 30% всех материальных ценностей, создаваемых в городах.³⁰ Некоторые оценки позволяют предположить, что вклад неформальной экономики в несельскохозяйственный ВВП в странах Африки к югу от Сахары оставляет около 41%.³¹ Тем не менее, в заключениях МКТ, касающихся достойного труда и неформальной экономики, конкретно указывается на необходимость перехода от неформальной к формальной экономике.

282. В среднем заработки в неформальном секторе ниже, чем в формальной экономике. При этом сложно делать какие-либо обобщения: например, отдельные наемные работники формальной экономики могут быть беднее работодателей неформального сектора. Мужчины, как правило, слишком широко представлены в верхней части шкалы заработков, а женщины в нижней части, как это показано в иллюстрации 6.4.

²⁸ Примеры азиатского кризиса 1997 г. включают Индонезию, Малайзию, Филиппины и Таиланд. См.: A. King Dejaridin and J. Owens: *Asia in the global economic crisis: Impacts and responses from a gender perspective*, Техническая записка на Азиатско-Тихоокеанский региональный форум: Ответ на экономический кризис – согласованная политика, ориентированная на экономический рост, расширение занятости и достойный труд в Азиатско-Тихоокеанском регионе, Манила, 18-20 февраля 2009 г., p. 7.

²⁹ M. Chen: “Addressing informality, reducing poverty”, in *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge, Poverty in Focus* № 16 (Бразилия, Международный центр борьбы с бедностью, декабрь 2008 г.), p. 7.

³⁰ ЮНФПА: *State of World Population 2000: Living together, worlds apart: Men and women in a time of change*.

³¹ Данные по странам свидетельствуют, что в Буркина-Фасо из общего вклада неформальной экономики в ВВП страны в размере 36% 29% приходится на женщин и 7% на мужчин, а в Мали эти показатели составляют соответственно 26 и 14%. M. Blackden et al.: *Gender and growth in sub-Saharan Africa*, Университет Организации Объединенных Наций, Международный научно-исследовательский институт экономики и развития (UNU-WIDER), исследовательский документ № 2006/37.

Иллюстрация 6.4. Разбивка неформальной занятости в соответствии со средними размерами зарплаток и по признаку пола



Источник: М. Chen: "Addressing informality, reducing poverty", in *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge, Poverty in Focus* № 16 (Brasilia, International Poverty Centre, Dec. 2008), p. 6.

6.3.3. Надомный труд

283. В некоторых развитых странах надомный труд³² может быть добровольным выбором и может относительно хорошо оплачиваться, хотя на него может распространяться защита весьма ограниченно. Надомный труд может открывать для женщин и мужчин возможность сочетания трудовых и семейных обязанностей.³³ В сельских общинах, где затрачивается длительное время на поездки, он является источником средств к существованию. Однако надомный труд часто представляет собой стратегию выживания и ставит под удар обеспечение людей достойной работой в силу неблагоприятных факторов, ассоциируемых с этой формой труда, таких как продолжительное рабочее время, низкая оплата труда, ограниченный доступ к системам социальной защиты, проблемы безопасности и охраны труда, а также изоляция, что затрудняет процесс объединения в организации и эффективное ведение коллективных переговоров. Соблюдение нормативных правовых требований, там где они существуют, не может быть подчинено строгому контролю и мониторингу исполнения со стороны служб инспекции труда³⁴ по причине того, что трудно точно определить, работает ли человек на дому или просто находится дома. Часто работа не декларируется ни работодателем, ни работником. В условиях глобализации и расширения систем поставок надомный труд

³² Статьей 1 Конвенции 1996 года о надомном труде (177) надомный труд определен как, «работа, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: i) по месту своего жительства или в других помещениях по своему выбору, но не в производственных помещениях работодателя; ii) за вознаграждение; iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями».

³³ См. С. Hein: *Reconciling work and family: Practical ideas from global experience* (Женева, МБТ, 2005 г.), pp. 151-155.

³⁴ См. W. von Richthofen: *Labour inspection: A guide to the profession* (Женева, МБТ, 2002 г.), pp. 59-60.

становится все более общепринятым явлением, особенно среди женщин. Современная разновидность надомного труда – телеработа, представляющая собой гибкую форму организации труда с использованием средств ИКТ, за счет чего работникам нет необходимости физически присутствовать на основном месте производства.

284. Руководящие принципы, позволяющие определить является ли лицо зависимым надомным работником или независимым работником, занимающимся индивидуальной трудовой деятельностью по месту жительства (обладая статусом подрядчика или промышленного субподрядчика), приводятся в Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198). В Конвенции (177) и сопровождающей ее Рекомендации (184) 1996 года о надомном труде рассматриваются конкретные особенности надомного труда. Конвенция требует от государств-членов разрабатывать и проводить национальную политику по данному вопросу, уделяя особое внимание равенству обращения в отношении надомных работников и других категорий наемных работников. Во все большем числе государств на этот вид трудовой деятельности распространяются политические меры и законодательные акты.³⁵ Внимание также уделяется мерам правоприменения во избежание злоупотреблений. В практическом ключе, усилия, прилагаемые к тому, чтобы улучшить положение надомных работников, предусматривают возможность объединения их в организации, чтобы осуществлять лоббирование их прав и предусматривать для них защиту, как это делается Ассоциацией надомных работниц Бангладеш и Национальной сетью надомных работников (РАТАМАВА) на Филиппинах.

6.4. Предпринимательство

285. Размеры предприятий в собственности у женщин часто меньше, чем у мужчин, в том числе потому что их доступ к производственным ресурсам ограничен. Стратегии сокращения масштабов бедности и содействия экономическому росту нередко признают значение развития предприятий женщин и молодежи. При необходимой поддержке они могут открывать перед женщинами возможности для укрепления своего социально-экономического положения и получения достаточных доходов для того, чтобы содержать себя и свои семьи. Женщины серьезно вторгаются в сферу малого предпринимательства как в формальной, так и в неформальной экономике.

286. Потенциал развития предприятий связан с доступом к таким ресурсам, как земля, кредиты, технологии, сети, информация и рынки и контролем над ними. Ограниченный доступ женщин к каждому из этих факторов производства резко снижает эффективность их деятельности, приносящей доход, и поэтому высокая концентрация женщин-предпринимателей отмечается в среде самых малых и наименее стабильных предприятий.

287. Для сохранения конкурентоспособности существующих предприятий и создания новых необходимо обеспечивать благоприятные условия, надлежащее управление и надежную физическую и социальную инфраструктуру.³⁶ Отсутствие инфраструктурной поддержки и нездоровый деловой климат, в том числе сложности с регистрацией предприятий и высокие операционные издержки, отрицательно влияют на все предприятия, однако их негативное воздействие усугубляется в отношении женщин,

³⁵ Например, Трудовой кодекс Марокко применим к надомникам и включает рекомендации относительно того, что может рассматриваться в качестве основных элементов такой формы занятости. Закон о трудовых правоотношениях Новой Зеландии определяет «надомного работника» таким образом, что конкретно предусматривается наличие трудового правоотношения, даже хотя работа выполняется на дому. МБТ: *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation № 198*, DIALOGUE Paper № 18 (Женева, 2008 г.).

³⁶ МБТ: Заключение о продвижении по пути обеспечения молодежи достойным трудом, доклад Комитета по занятости молодежи, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г., п. 9.

которые несут дополнительную трудовую нагрузку и имеют ограниченный доступ к источникам открытой информации. Поэтому содействие предпринимательству женщин требует принятия таких мер, как создание благоприятной среды нормативного регулирования, принятие трудового законодательства и заключение коллективных соглашений, а также упрощение порядка регистрации и борьба с бюрократизмом. Налоговые и образовательные стимулы, а также меры, расширяющие доступ к рынку, помогают создавать новые предприятия и содействуют формализации существующих предприятий и компаний, особенно находящихся в собственности женщин. Важным источником поддержки женщин-предпринимателей может быть налоговая политика, которая предлагает им индивидуальные схемы налогообложения, страховые и пенсионные системы, учитывающие специфику труда женщин.

288. В рамках проводимой политики учреждениям, оказывающим содействие развитию бизнеса, необходимо в полной мере принимать во внимание гендерные аспекты – путем изучения влияния разных факторов на представителей обоих полов и проведения адресных акций в интересах женщин. Центры консультирования по вопросам ведения бизнеса играют важнейшую роль в определении ниш рынка и в развитии предприятий. Учитывая недостаток финансовых услуг, которыми могут воспользоваться женщины из малообеспеченных слоев населения, учреждения микрофинансирования могут предоставлять коллективные и индивидуальные ссуды, способствовать мобилизации сбережений и применению страховых инструментов.³⁷ Несмотря на большое значение микрофинансирования для многих малоимущих женщин из развивающихся стран, эти ресурсы следует предоставлять в рамках программ, которые в долгосрочной перспективе способствуют расширению доступа к формальным финансовым услугам. Кроме того, следует разрабатывать меры, противодействующие дальнейшему обнищанию женщин в результате полученных ссуд. Помощь в создании организаций женщин, занимающихся производством, их мобилизация и включение в действующие сети бизнеса могут обеспечивать взаимную поддержку, усиливать их влияние в обществе и укреплять их рыночные позиции. МБТ сотрудничает с Фондом Билла и Мелинды Гейтс по созданию экспериментальных программ в области микрострахования.

6.5. Равная оплата труда

289. Если учесть, что «деньги говорят» – у женщин голос негромкий. Различия в оплате труда остаются одной из самых хронических форм неравенства между женщинами и мужчинами. Они бывают разными между странами и внутри одних и тех же стран, между государственным и частным секторами, между разными секторами экономики. Различия в оплате труда обуславливаются многими факторами, и трудно понять, какие из них связаны с разными характеристиками рынка труда, а какие являются результатом косвенной или прямой дискриминации, в том числе разных общественных оценок труда в секторах и занятиях, где преобладают мужчины и женщины.³⁸ Сам рынок полон гендерных предубеждений: исторически женские специальности и занятия недооценивались, и существуют различия в правомочиях на ведение коллективных переговоров. Политика, направленная на искоренение гендерной дискриминации в области оплаты труда, должна противодействовать не только проявлениям неравенства на рынке труда, но и укоренившимся взглядам на роль женщин и их участие в социальном диалоге, а также учитывать сложную задачу, связанную с сочетанием

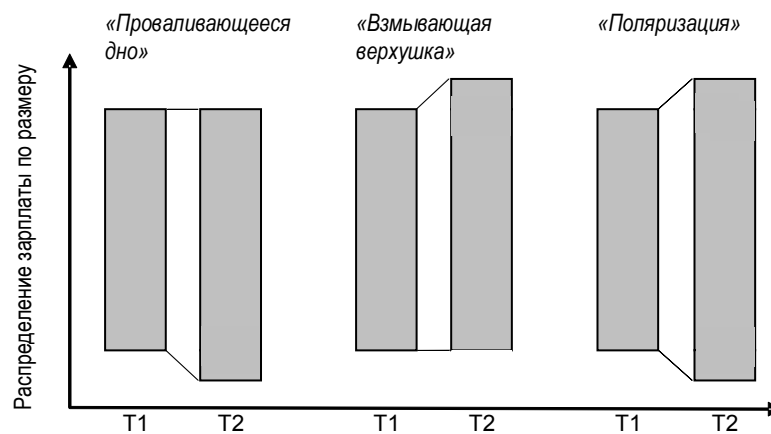
³⁷ См. МБТ: *Small change, big changes: Women and microfinance*, Бюро по гендерному равенству (GENDER)/Программа по социальному финансированию (ПСФ) (Женева, 2008 г.).

³⁸ Комиссия Европейских сообществ: *Tackling the pay gap between women and men*, послание Комиссии Европарламенту, Совету Европы, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету регионов, COM (2007) 424 окончательный текст (Брюссель, 2007 г.), p. 16.

трудовых и семейных обязанностей.³⁹ Как показывают результаты исследований, предприятие будет по-разному оплачивать труд мужчин и женщин, если доля их участия в выполнении домашних работ систематически оценивается по-разному.⁴⁰

290. В целом, неравная плата за труд связана с изменениями либо в верхней части шкалы зарплаты, либо в ее нижней части, либо в обеих. Они вызывают принципиально разные последствия для сферы политики. В качестве примера в иллюстрации 6.5 представлена схема с тремя разными видами усиливающего неравенства в оплате труда. Первая схема – «проваливающееся дно» – характеризует ситуацию, когда неравенство в оплате труда усиливается по причине уменьшения зарплаты в самой нижней части шкалы. Вторая схема – «взмывающая верхушка» – представляет собой противоположный случай, когда зарплата в верхней части шкалы увеличивается быстрее, чем в других группах. Третий тип связан с одновременными изменениями в обеих частях шкалы заработной платы, что приводит к ее «поляризации».

Иллюстрация 6.5. Усиление неравенства в оплате труда: типология



Примечание: T1 – исходное состояние; T2 – новое состояние.

Источник: МБТ: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Женева, 2008 г.), p. 25.

291. С гендерной точки зрения в рамках всех этих моделей женщины страдают в обеих ситуациях. В силу горизонтальной профессиональной сегрегации их численность особенно высока на низкооплачиваемой работе, и они страдают одними из первых, когда «проваливается дно». В силу вертикальной сегрегации женщины редко добиваются высокой зарплаты и компенсационных выплат, поскольку немногие из них повышаются в должности в государственном и частном секторах.⁴¹

³⁹ См. I. Bleijenbergh, J. de Bruijn and L. Dickens: *Strengthening and mainstreaming equal opportunities through collective bargaining*, Европейский фонд за улучшение условий жизни и труда.

⁴⁰ G. Chichilnisky and E. Hermann Frederiksen: “An equilibrium analysis of the gender wage gap”, в *International Labour Review*, Vol. 147, № 4 (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 300.

⁴¹ N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Бангкок, МБТ, 2008 г.), p. 2.

292. Как правило, прямая дискриминация в сфере оплаты труда между мужчинами и женщинами, выполняющими одну и ту же работу, легко распознается. Однако международные нормы требуют равной платы за равноценный труд,⁴² независимо от пола работника. Чтобы установить, являются ли разные виды занятий равноценными, должны быть изучены связанные с ними рабочие задания. Такой анализ, который иногда называется оценкой должностных функций и обязанностей, должен строиться на основе объективных и свободных от дискриминации критериев, которые предотвратят гендерную предвзятость в результатах обследования.⁴³ Без применения методологии сравнения разных видов работ, которые могут быть равноценными, ключевые аспекты работы женщин игнорируются или принижаются по сравнению с работой мужчин, что только усиливает дискриминацию в сфере оплаты труда. Оценивая равенство оплаты труда, важно также учитывать все составные зарплаты, включая базовый оклад, все надбавки и все дополнительные выплаты. Среди причин, вызывающих дискриминацию в области оплаты труда, выявлены две группы факторов. Первая связана с уровнем полученного образования и специализацией, опытом работы на рынке труда, выслугой лет в организации или на должности, размером организации и сферой ее деятельности. Вторая группа факторов включает стереотипы и предубеждения в отношении труда женщин и мужчин, традиционные методы оценки работы, созданные на основе требований к видам работ, где преобладают мужчины, а также меньшее влияние трудящихся-женщин на ход коллективных переговоров.⁴⁴

293. Не всегда имеются точные и достоверные глобальные данные о различиях в оплате труда, связанных с гендерными факторами, в разбивке по роду занятий. Поэтому можно только приветствовать сбор данных, который МКП проводит во всем мире для определения средней величины расхождений в размере оплаты труда женщин и мужчин в разбивке по роду занятий (см. иллюстрацию 6.6). Эти данные подтверждают, что во всем мире женщины по-прежнему зарабатывают в среднем меньше, чем мужчины.

294. По данным МОТ, разрыв в размерах заработной платы сократился приблизительно в 80% стран, в отношении которых имеются данные, однако эти изменения незначительны, а в некоторых случаях – ничтожны. В большинстве стран за равноценный труд женщины в среднем получают от 70% до 90% от размеров зарплаты мужчин, однако нередко встречаются и гораздо более резкие расхождения. Это вызывает разочарование, если учитывать недавние достижения женщин в сфере образования и постепенное сужение гендерного разрыва в отношении трудового опыта.⁴⁵

⁴² Понятие равноценности включает, в том числе, равную плату за «равный», «одинаковый» или «схожий» труд; оно распространяется на труд, абсолютно разный по своей природе, однако остающийся при этом равноценным. МБТ: ДКЭ, 2007 г., общее замечание в отношении Конвенции 100.

⁴³ Там же.

⁴⁴ М.-Т. Chicha: *Promoting pay equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Женева, МБТ, 2008 г.).

⁴⁵ МБТ: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Женева, 2008 г.).

Иллюстрация 6.6. Различия в оплате труда женщин и мужчин в мире, 2006 г.



Примечание: поскольку отсутствует последовательность в методах сбора данных и статистических методологиях и ввиду проблем с качеством данных, получаемых в ряде стран, следует проявлять осторожность при сравнении и интерпретации информации, получаемой из разных источников, о различиях в размерах оплаты труда в разных странах. Сокращение разрыва может объясняться уменьшением размера зарплаты работников-мужчин, а не увеличением зарплаты работающих женщин. Это характерно для Бразилии, где мужчины стали зарабатывать меньше. В статистическом отношении на различия в оплате труда женщин и мужчин оказывает влияние и миграция низкоквалифицированных работников, о чем свидетельствует трудовая миграция из стран Центральной и Восточной Европы в Западную Европу.

Источники: МКП: *The global gender pay gap*, доклад МКП, февраль 2008 г.; среднестатистические показатели ЕС заимствованы из: *2007 Pay Developments*, Европейский фонд за улучшение условий жизни и труда, 2008 г., www.eurofound.europa.eu.

6.6. Миграция

295. Глобальное разделение рынков труда в основном влияет на виды работ, которые доступны трудовым мигрантам – мужчинам и женщинам. Ввиду дискриминации при трудоустройстве и узких возможностей на рынке труда у себя на родине женщины все активнее пополняют собой ряды трудовых мигрантов. Поскольку у женщин и мужчин зачастую разный жизненный опыт, больше внимания сегодня уделяется гендерным аспектам миграции, включая особые меры защиты женщин. Таким образом, общая политика в области миграции требует конкретных обследований и решений, учитывающих гендерную специфику. Виды рабочих мест, доступные мигрантам, где в основном требуется низкий уровень квалификации, усугубляют уязвимость женщин-мигрантов, особенно в связи с проблемами, касающимися их миграционного статуса и принадлежности к этнической группе или классу. В то же время миграция может и улучшать правовое положение женщин, которые получают дополнительные навыки, пригодные для использования в других местах, начинают больше уважать самих себя и укрепляют свою экономическую независимость. Многие сектора экономики открыты для мужчин, женщины же из числа трудовых мигрантов главным образом преобладают в «женских» отраслях, часто в сфере услуг. Эти занятия чаще всего ассоциируются с традиционными гендерными ролями. Увеличивается спрос на женщин – трудовых

мигрантов с любой квалификацией в отраслях, связанных с оказанием ухода за другими людьми. Например, в 2000 году 11% всех медицинских сестер и 18% всех врачей в странах ОЭСР по рождению были иностранцами.⁴⁶

296. Современные мигранты – мужчины и женщины – сталкиваются с серьезными трудностями, включая нездоровые условия труда, пренебрежительное отношение к женщинам, проявления расизма и дискриминацию на рынке труда. Несмотря на существование международных норм, призванных защищать мигрантов, их права как работников слишком часто нарушаются, особенно когда они отправляются за границу в поисках работы, не оформив необходимых в дороге документов. Хотя надежных данных о мигрантах без документов с разбивкой по полу получить невозможно, считается, что недооценка труда женщин и ограничение их трудовых прав приводят к тому, что среди статистически неучтенных мигрантов женщин больше, чем мужчин, и что они либо не имеют при себе документов, либо лишаются их.⁴⁷ В получении работы на законных основаниях могут отказывать и большому числу женщин, приезжающих в качестве жен временных мигрантов. Весьма серьезная причина уязвимого положения женщин из числа трудовых мигрантов – их высокая концентрация в неформальной экономике, в результате чего они выпадают за рамки действия трудового законодательства и систем социального обеспечения принимающей их страны или охватываются ими лишь частично.⁴⁸ В целом, в среде трудовых мигрантов выявляется меньше случаев жестокого обращения и эксплуатации в отношении женщин, чем в отношении мужчин, поскольку они имеют место на раннем этапе процесса миграции или происходят в менее «зримых» условиях на рынке труда при слабой инспекции труда, например, в сфере домашней работы и ухода за другими людьми. Такие злоупотребления могут включать невыплату или задержку зарплаты, ограничение или лишение свободы передвижения, изъятие паспортов и других удостоверений личности, продолжительное рабочее время в течение дня, семидневная рабочая неделя, физические или психологические запугивания и наказания. Квалифицированные и высококвалифицированные женщины мигрируют в поисках более высокооплачиваемой работы, зачастую лишая собственные страны крайне необходимых профессиональных навыков и услуг.

6.7. Уход за нуждающимися в помощи

297. Уход за нуждающимися в помощи – сложное понятие, усугубляемое изменениями в демографической ситуации и гендерных ролях. В целом, он определяется как работа о физическом, психологическом, эмоциональном и общем развитии одного человека или нескольких лиц.⁴⁹ Данное понятие охватывает государственную и частную сферу и проявляется в самых разных формах в формальной и неформальной экономике. Как показано в иллюстрации 6.7, деятельностью, связанной с уходом, занимаются самые разные участники. Значительный объем этих услуг осуществляется в секторе здравоохранения, большую часть которого контролирует государство. Этот сектор – крупный наниматель женщин (свыше 80%), в основном медсестер. Однако женщины слабо представлены на более высоких уровнях системы здравоохранения, где большинство врачей и кадров административного аппарата – мужчины.⁵⁰ Медицинские ус-

⁴⁶ ОЭСР: “International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs” (25 июня 2007 г.), http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html.

⁴⁷ N. Piper: *Gender and migration*, документ, подготовленный для Глобальной комиссии по вопросам международной миграции, р. 4.

⁴⁸ МБТ: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide*, брошюра 4 “Working and living abroad” (Женева, МБТ, 2004 г.), р. 11.

⁴⁹ МБТ: *ABC of women workers’ rights and gender equality* (Женева, 2007 г.), р. 27.

⁵⁰ МБТ: *Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance* (Женева, 2004 г.).

луги предоставляются наряду с другими формами оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности по уходу за нуждающимися в помощи, так как качественные услуги здравоохранения зачастую оказываются недоступными.

298. Термины «неоплачиваемая работа», «работа по уходу» и «неоплачиваемая работа по уходу» часто используются в одном и том же значении, что может осложнять изучение проявлений гендерного неравенства в сфере труда. Хотя эти понятия взаимосвязаны, в них можно выделить смысловые различия и накладки, о чем свидетельствует иллюстрация 6.8. Неоплачиваемая работа недооценивается и неточно измеряется; она не учитывается в валовом национальном продукте (ВВП) и обычно не принимается во внимание, когда принимаются политические решения. Согласно оценкам, неоплачиваемая работа в денежном выражении может составлять не менее половины ВВП страны.⁵¹ В Системе национальных счетов (СНС), устанавливающей международные стандарты измерения рыночной экономики, при расчете ВВП традиционно оцениваются лишь некоторые виды неоплачиваемой работы, например, труд на семейном предприятии, сбор дров, снабжение водой. В расчетах не учитывается такая деятельность, как приготовление пищи, стирка, уборка, уход за детьми, больными и престарелыми, благотворительная помощь. В результате неоплачиваемое участие женщин в экономической деятельности по-прежнему не учитывается при сборе данных и недостаточно отражается в процессе формирования политики.⁵² Важным событием в области гендерной и трудовой статистики стала 18-я Международная конференция статистиков труда, состоявшаяся в 2008 году. В настоящее время рекомендуется, чтобы такая деятельность учитывалась в СНС, что позволит адекватно отражать ситуацию в сфере труда, и чтобы учитывались, количественно оценивались и анализировались все виды оплачиваемой и неоплачиваемой работы и существующие между ними взаимосвязи.⁵³

⁵¹ См. МБТ: *Overview of gender-responsive budget initiatives* (Женева, 2007 г.); D. Elson: *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care*, Гендерная бюджетная инициатива – материалы (Лондон, Секретариат Содружества, 1999 г.).

⁵² Отдел по улучшению положения женщин ООН: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, доклад Совещания группы экспертов, Женева, 6-9 октября 2008 г., EGM/ESOR/2008/REPORT, п. 47.

⁵³ МБТ: *Доклад на Конференцию*, 18-я Международная конференция статистиков труда, Женева, 24 ноября-5 декабря 2008 г., пп. 90 и 101; Резолюция о статистике детского труда, п. 14; Резолюция об измерении рабочего времени, п. 5. Также см.: *Checklist of good practices for mainstreaming gender in labour statistics*, документ, принятый на 17-й Международной конференции статистиков труда в 2003 г.

Иллюстрация 6.7. Лица, обеспечивающие уход

Кто нуждается в уходе?

Младенцы и малолетние дети

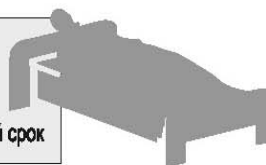


Кто обеспечивает уход?

F	Родители: забота о детях
F	Родственники: старшие братья и сестры, бабушки и дедушки, тети и дяди
N-P	Друзья, волонтеры, представители общественности и гражданского общества, религиозные организации
M	Няни, сиделки
M	Домашние работники
E/M/St	Службы, обеспечивающие уход: дотированный уход, ясли, детские сады
M/St	Службы ухода за детьми после школы
M/St	Обслуживание лиц с особыми потребностями
St	Детские дома

Кто нуждается в уходе?

Больные и травмированные: на короткий срок
Хронически больные и инвалиды: на более длительный срок



Кто обеспечивает уход?

F	Родственники: старшие братья и сестры, бабушки и дедушки, тети и дяди
N-P	Друзья, волонтеры, представители общественности и гражданского общества, религиозные организации
M	Домашние работники
M/St	Работники здравоохранения (медсестры, уход на дому)
M/St	Больницы, санатории, хосписы

Кто нуждается в уходе?

Престарелые



Кто обеспечивает уход?

F	Взрослые дети: уход за престарелыми родителями/бабушками и дедушками
F	Родственники: младшие братья и сестры и члены семьи
N-P	Друзья, волонтеры, представители общественности и гражданского общества, религиозные организации
M	Домашние работники
N-P/St	Службы дневного ухода за престарелыми
M/St	Медицинские работники (медсестры, уход на дому)
M/St	Дома для престарелых с обслуживанием/общины
M/St	Больницы, санатории, хосписы
St	Социальные работники

Обозначения: F – семья, N-P – некоммерческие организации, M – рынок, E – работодатель, St – государство.
Источник: МБТ (GENDER), 2009 г.

Иллюстрация 6.8. Неоплачиваемая работа, работа по уходу и неоплачиваемая работа по уходу



* Границы неоплачиваемой работы носят произвольный характер. Непосредственный уход обычно включает оказание помощи, купание, кормление, сопровождение к врачу, прием лекарств.

Источник: МБТ (GENDER), 2009 г., на основе S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, документ № 3 Программы по гендерному равенству и развитию (НИИСП ООН, Женева), р. 6.

299. Во всех регионах эту работу чаще всего выполняют не мужчины, а женщины.⁵⁴ Например, как показывают результаты обследований, проведенных в шести странах (Аргентине, Индии, Республике Корея, Никарагуа, Южной Африке и Объединенной Республике Танзании), во всех этих странах женщины отдают неоплачиваемой работе, связанной с уходом за нуждающимися, в среднем в два раза больше времени, чем мужчины. Гендерный разрыв наиболее выражен в Индии, где женщины затрачивают на неоплачиваемую работу по уходу почти в десять раз больше времени, чем мужчины.⁵⁵ Трудности, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, стремясь сочетать трудовые и семейные обязанности, усугубляются распадом модели семьи, состоящей из представителей многих поколений, и возникновением нукlearной семьи в Южной Азии. Пытаясь сократить финансовое бремя государства по обеспечению ухода за нуждающимися группами населения, правительство страны может использовать оплачиваемую по более низким тарифам или неоплачиваемую работу женщин для оказания государственных услуг и даже для их замещения.⁵⁶ При этом работа по уходу

⁵⁴ M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, документ, подготовленный для Совещания группы экспертов, Женева, 6-9 октября 2008 г., EGM/ESOR/2008/BP.1.

⁵⁵ D. Budlender: *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, документ № 4 Программы по гендерным вопросам и развитию (Женева, НИИСП ООН, 2008 г.), р. v.

⁵⁶ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, документ, подготовленный для Международного семинара МОТ по вопросам равной оплаты за равноценный труд, Сантьяго, Чили, 25 августа 2008 г., р. 3.

является одним из главных препятствий на пути обеспечения равенства женщин, ограничивающих их возможности по развитию профессиональных навыков, трудоустройству на высокооплачиваемую работу, участию в социальном диалоге и в системе социальной защиты. Исторически сложилось так, что в самых разных странах женщины из обездоленных расовых и этнических групп населения оказывают услуги по уходу за нуждающимися из более обеспеченных социальных слоев, при этом забывая о собственных потребностях или пренебрегая ими.⁵⁷

300. Большинство мер юридического, политического и программного характера строится на основе предположения о конкретной структуре домашнего хозяйства, кормильцем которого обычно является мужчина. Однако для отдельных развивающихся стран и для некоторых зон конфликтов, например в Африке, нельзя использовать структуру домашнего хозяйства, в которой мужчина играет роль кормильца, поскольку многие домашние хозяйства возглавляют женщины. В развитых странах падает значение модели семьи, в которой мужчина выступает в качестве кормильца и в которой не учитываются обязанности по уходу за членами семьи. Ее место занимает модель семьи с двумя кормильцами, которая бросает вызов определениям женских и мужских обязанностей. Изменение разделения труда между мужчиной и женщиной в рамках домашнего хозяйства на более справедливой основе и инвестиции в трудосберегающие технологии оказывают значительное положительное влияние на уровень производительности. Мужчины извлекают конкретную пользу из отношений, когда оба партнера получают доход, рациональнее сочетая трудовые и семейные обязанности,⁵⁸ больше общаясь с детьми и участвуя в жизни семьи, а также снижая риск экономических потрясений. Для эффективного воздействия на политику эту реальность необходимо будет признать.⁵⁹

Вставка 6.2
Расчет доли неоплачиваемой работы женщин в ВВП:
пример Республики Корея

Для измерения объема домашнего труда не работающих по найму домохозяек в Республике Корея использовались три метода оценки. В расчет принималось предположение о том, что в ВВП 1999 года неоплачиваемый женский труд составил от 13% до 23%. На основе полученных результатов были подготовлены политические рекомендации, включая внедрение системы страхования домохозяек, адресные меры поддержки семей, создание детских дошкольных учреждений, обеспечение ухода за детьми после занятий в школе, содействие равенству возможностей в трудовой сфере, раздел имущества супругов в случае развода.

Источник: Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана ООН (ЭСКАТО) и ПРООН: *Integrating unpaid work into national policies, Module 6: Some country experiences* (2003), pp. 174-184.

301. В рамках политики, активно поощряющей мужчин брать на себя семейные обязанности, необходимо осуществлять меры, помогающие им менять свое поведение (такие как оплачиваемые отцовские и родительские отпуска). Политические решения будут подкрепляться количественными оценками стоимости неоплачиваемых услуг по уходу в виде рыночной цены, а также формированием точных показателей разделения

⁵⁷ S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, документ № 3 Программы по гендерным вопросам и развитию (Женева, НИИСП ООН, 2007 г.), р. 2.

⁵⁸ См. J. Marinova: *Gender stereotypes and the socialization process*, ОПЖ/МОТ/ЮНЭЙДС/ПРООН, Совещание группы экспертов о роли мужчин и мальчиков в достижении гендерного равенства, Бразилиа, 21-24 октября 2003 г.

⁵⁹ См. R.W. Connell: *The role of men and boys in achieving gender equality*, ОПЖ/МОТ/ЮНЭЙДС/ПРООН, Совещание группы экспертов, Бразилиа, 21-24 октября 2003 г.

труда. В основе этих изменений лежат системы образования, которые противодействуют гендерным предубеждениям и стереотипным взглядам на традиционную роль мужчин и женщин. Государству отводится ключевая роль в создании соответствующих основ регулирования для поставщиков и пользователей услуг по уходу и в оказании бесплатных и качественных государственных услуг. Такие механизмы могут включать нейтральные в гендерном отношении денежные выплаты, налоговые льготы, разные виды оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков и льгот по системе социального обеспечения.

Вставка 6.3 **Мужчины и уход за престарелыми**

В Соединенных Штатах Америки мужчин все больше беспокоят противоречия между обязанностями по уходу за родителями и по содержанию собственной семьи. По оценкам, мужчины составляют около 40% лиц, обеспечивающих уход за членами семьи, в сравнении с 19% в 1996 году. Приблизительно 17 млн. мужчин обеспечивают основную заботу о взрослом члене семьи. Как и в годы бума рождаемости, когда активная роль отца стала более приемлемой для послевоенного поколения, многие сыновья ныне живущих родителей берут на себя заботу по уходу за ними. Этим переменам способствовали такие факторы, как уменьшение размеров семьи и участие большего числа женщин в трудовой деятельности на условиях полной занятости. Некоторые мужчины опасаются, что их обязанности по уходу могут повредить их работе, и это соответствует мнению о том, что мужчин предпочитают брать на работу, поскольку они будут отдавать ей 100% своего времени.

Источник: Alzheimer's Association and National Alliance for Caregiving (США); J. Leland: "More men take the lead role in caring for elderly parents", см. *New York Times* (Нью-Йорк, 28 ноября 2008 г.).

302. Еще одной новой чертой 21-го столетия стало преобладание трудовых мигрантов среди лиц, обеспечивающих уход. Мигранты – от квалифицированных врачей до домашней прислуги – ищут работу в рамках всей глобализованной экономики. В развитых странах сочетание ряда факторов вызвало массовый спрос на квалифицированных специалистов-врачей и персональных помощников: широкое участие женщин на рынке труда, необходимость создания семьи, в которой оба супруга получают доходы, быстрое старение населения и сокращение объема социальных услуг, предоставляемых государством.⁶⁰ Одним из «скорых» решений явился импорт услуг по уходу. Системы здравоохранения в некоторых странах Персидского залива, Европы и Северной Америки в значительной степени зависят от иностранных (по рождению или образованию) медиков. Однако их миграция усугубляет кризисную ситуацию в системе здравоохранения на родине специалистов.⁶¹ Многие медсестры соглашаются на работу в качестве персональных сиделок и домашней прислуги за рубежом, сознательно жертвуя своей квалификацией. Это происходит, когда медики трудятся в ненормальных условиях, не видят перспектив профессионального роста и получают предложения о более высокооплачиваемой работе за рубежом. Конвенция МОТ 1977 года о сестринском персонале (149) требует от ратифицировавших государств-членов принимать и

⁶⁰ А. King Dejaridin: *Gender dimensions of globalization*, Департамент комплексной политики и статистики (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 15.

⁶¹ В 2003 г. на приезжих из других стран пришлось более половины медсестер, зарегистрированных Советом медсестер и акушерок Великобритании; в австралийском штате Квинсленд 40% медицинских работников обучались в других странах; в 2002 г. остались вакантными 57% зарегистрированных должностей медсестер; в Малави незанятыми остались 52% должностей медсестер. S. Maybud and C. Wiskow: "Care Trade": The international brokering of health care professionals", в работе С. Kuptsch: *Merchants of labour* (Женева, МОТ-МИСТИ, 2006 г.), pp. 223-238. Также см. К. van Eyck: *Who cares? Women health workers in the global labour market* (ИОО, 2005 г.). Интернационал общественного обслуживания (ИОО) подготовил пакет материалов о миграции женщин – медицинских работников.

осуществлять национальную политику в отношении сестринских служб и сестринского персонала, направленную на обеспечение населения сестринским уходом, необходимым в количественном и качественном отношении для достижения возможно более высокого уровня здравоохранения населения.⁶²

6.8. Действия МОТ

6.8.1. Занятость

303. Опираясь на основной тезис Глобальной программы занятости МОТ о том, что равенство повышает уровень производительности и темпы экономического роста, в своей деятельности Сектор занятости в полной мере учитывает гендерные вопросы. Была создана информационная база по вопросам равных возможностей занятости женщин и мужчин – «e.quality@work», а также учитывающие гендерные аспекты инструментальные средства поддержки кооперативов, преодоления кризисов и проведения восстановительно-реконструкционных мероприятий. МОТ намерена работать в большинстве стран, где востребована Программа по развитию предпринимательства женщин (WED) в качестве составной части страновых программ достойного труда. Стратегия WED нацелена на раскрепощение экономического потенциала предприятий, возглавляемых женщинами, что будет способствовать созданию качественных рабочих мест, достижению гендерного равенства, ускорению экономического роста и сокращению масштабов бедности в рамках Программы достойного труда и Глобальной программы занятости в соответствии с заключениями недавней сессии Международной конференции труда о содействии развитию жизнеспособных предприятий. Серьезный эффект оказывает деятельность в области местного экономического развития (МЭР) и занятости женщин в рамках программ ASIST.⁶³

304. Ряд проектов технического сотрудничества МОТ нацелен на искоренение проявлений гендерного неравенства в неформальном секторе. Так, с 1997 года выполняется Азиатская региональная программа МОТ/Японии в целях расширения возможностей занятости женщин. В ее рамках оказывается поддержка усилиям стран по сокращению масштабов бедности и содействию гендерному равенству путем усиления социально-экономического влияния женщин. Вначале, в 1997 году, эта программа осуществлялась в сельских районах Индонезии и Непала; в 2000 году она была развернута в Таиланде, в 2001 году – в Камбодже и в 2002 году – во Вьетнаме. В Камбодже продолжают применяться новые подходы к организации профессионального обучения и учета гендерных факторов.⁶⁴

305. В период с 2000 по 2004 году в странах Латинской Америки осуществлялась Программа содействия гендерному равенству, сокращению масштабов бедности и расширению занятости. Она финансировалась Датским агентством по международному развитию (ДАНИДА). Используя инструментальные средства, разработанные в МУЦ-МОТ,⁶⁵ партнерские организации, такие как национальные комиссии по вопросам равных возможностей и министерства труда и социального обеспечения, использовали подход, примененный в этой программе, в собственной деятельности.

⁶² Конвенцию 149 ратифицировало 40 стран (на январь 2009 г.).

⁶³ Консультативная поддержка, информационные услуги и обучение в интересах инфраструктурных программ, содействующих расширению занятости.

⁶⁴ МБТ: *Expansion of Employment Opportunities for Women (EEOW) in Cambodia*, информационный бюллетень (Пном-Пень, 2008 г.).

⁶⁵ МУЦ-МОТ продолжает организовывать учебные курсы по Программе содействия гендерному равенству, сокращению масштабов бедности и расширению занятости в онлайн-режиме, например, дистанционный учебный курс № A970001 в 2009 г.

Уникальность достигнутых результатов заключается в том, что механизмы данной программы все еще применяются для разработки политики в области занятости и функционируют в полном объеме почти во всех девяти странах-участницах. Созданные как институциональные органы, трехсторонние комиссии продолжают действовать в качестве активных и энергичных сетей, в том числе в целях организации гендерных обследований.

306. Еще одним примером служит региональная инициатива в области гендерного равенства и прав работников неформальной экономики в Арабских государствах.⁶⁶ Неформальный характер рабочих мест недостаточно учитывался в официальной статистике, законодательстве, политике и программах Арабских государств. Для преодоления этого разрыва, Региональное бюро МОТ для Арабских государств и Центр арабских женщин по вопросам профессиональной подготовки и исследований (CAWTAR) приступили к реализации инициативы в 2007 году, придав центральное значение вопросу гендерного равенства и прав работников. В данном подходе подчеркивается необходимость использования трудовых прав и других норм, касающихся прав человека, для выявления проблем, с которыми сталкиваются работники неформальной экономики, для изучения политических, экономических, социальных и культурных причин и последствий расширения неформального сектора, а также в целях определения необходимых требований, сфер ответственности, возможностей и действий. Стратегия, лежащая в основе обследований и политического диалога, которые проводятся в рамках проекта, опирается на три ключевых принципа: расширение системы социальной защиты как основного средства расширения формального сектора экономики; усилия и влияние работников, направленные на установление приоритетности прав работающих в неформальной экономике лиц путем объединения работников в организации и предпринятия коллективных действий; статистические данные, учитывающие гендерные характеристики, которые адекватно отражают масштаб неформального сектора, что позволяет точнее оценивать проблемы этих работников и влиять на политические меры. В результате в центре внимания оказались гендерные последствия неформальной занятости в неформальной экономике – различия в размерах заработков, возможностях выбора и местах работы, уровни конкуренции, продолжительность рабочего времени. Публикации в рамках проекта включают региональный обзор, примеры из отдельных стран, глоссарий по гендерной тематике, занятости и неформальной экономике, а также ряд рабочих документов по вопросам политики.

307. Другим примером успеха является стратегия в области предпринимательства. Так, в Африке⁶⁷ программа ПЖГР нацелена на оказание поддержки предприятиям, находящимся в собственности женщин, путем углубления их знаний о ведении бизнеса, включая расширение доступа к рынкам посредством участия в торговых ярмарках и выставках. Программа также предусматривает организацию обучения и усиление влияния и участия женщин-предпринимателей путем сетевого общения. С 2000 года несколько тысяч женщин в странах Африки к югу от Сахары приняли участие в мероприятиях, организованных в рамках программы ПЖГР, которые были направлены на совершенствование предпринимательских навыков.

⁶⁶ Финансируется Международным научно-исследовательским центром по проблемам развития (IDRC), Программой Арабских стран Залива для организаций системы Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами развития (АГФАНД), и МОТ. Акции проводились в Египте, Ливане, Иордании, Сирийской Арабской Республике, Тунисе, Йемене, а также на оккупированных палестинских территориях.

⁶⁷ В рамках, по крайней мере, годичного цикла проекта следующие африканские страны к югу от Сахара принимали участие в программе ПЖГР: Эфиопия, Кения, Лесото, Малави, Мозамбик, Южная Африка, Объединенная Республика Танзания, Уганда и Замбия. Новые страны, приступающие к выполнению проекта ПЖГР в 2009 г., по крайней мере, на один год включают Камерун, Мали, Нигерию, Руанду и Сенегал.

308. С помощью МОТ были разработаны самые разнообразные активные меры политики и программы на рынке труда. Анализ их эффекта показывает, к примеру, что позитивные действия позволяют добиваться успеха в деле преодоления дисбалансов по признаку пола в вопросах трудоустройства и сохранения за собой рабочего места.⁶⁸ Консультации МОТ по вопросам политики в области занятости на условиях неполного рабочего времени основываются на положениях Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175). Она требует от ратифицировавших государств-членов принятия мер, облегчающих доступ к производительной и свободно избранной занятости на условиях неполного рабочего времени, отвечающей интересам как предпринимателей, так и работников, при условии обеспечения предусмотренной в Конвенции правовой защиты.⁶⁹

6.8.2. Социальная защита

Безопасность и гигиена труда

309. Увеличение доли женщин в составе рабочей силы ставит ряд вопросов, касающихся различного воздействия производственных рисков на мужчин и женщин. Нет ничего нового в том, что гендерные особенности в полной мере учитываются в подходах к БГТ: еще в 1985 году своей резолюцией МОТ рекомендовала принятие мер по расширению социальной защиты и распространению ее на женщин и мужчин в отношении репродуктивных рисков и сексуальных домогательств.⁷⁰ Выражалась озабоченность разным воздействием опасных веществ, в частности, биологических материалов, на репродуктивное здоровье женщин и мужчин. Физически тяжелую работу, эргономику рабочих мест и продолжительность рабочего дня, особенно в разрезе домашних обязанностей, следует рассматривать с учетом гендерных аспектов.

310. Согласно глобальным оценкам МОТ, в некоторых странах свыше 30% всех занятых лиц трудятся более 48 часов в неделю.⁷¹ При осуществлении мероприятий по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени следует, в первую очередь, проводить мероприятия по тем отраслям промышленности и видам деятельности, в которых работники подвергаются особо тяжелому физическому или умственному напряжению или опасности для здоровья, в особенности, когда соответствующая рабочая сила состоит главным образом из женщин и подростков.⁷² Как правило, во всем мире мужчины в среднем находятся на оплачиваемой работе дольше, чем женщины.⁷³

⁶⁸ Еще в 1988 г. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин Организации Объединенных Наций, в своей Общей рекомендации № 5 о временных особых мерах, рекомендовал государствам-членам шире использовать временные особые меры, такие как позитивные действия, предпочтительное отношение или системы квот для расширения участия женщин в сфере образования, экономики, политики и занятости (документ ООН A/43/38). Также см. МОТ: *Равенство в сфере труда: поиск ответов на вызовы*, Глобальный доклад, представленный в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., п. 233 (в данном докладе также упоминается политика предпочтительных государственных закупок как средство достижения равенства в сфере занятости); J. Hodges Aeberhard: "Affirmative action in employment" в журнале *International Labour Review*, том 138, № 3 (Женева, МБТ, 1999 г.).

⁶⁹ Статья 9 1) Конвенции.

⁷⁰ Резолюция о равных возможностях и равном обращении в отношении мужчин и женщин в сфере труда, Международная конференция труда, 71-я сессия, Женева, 1985 г.

⁷¹ S. Lee, D. McCann and J.C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Женева, МБТ, 2007 г.).

⁷² Пункт 9 Рекомендации 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (116).

⁷³ Исключением из правила являются Филиппины, где вероятность чрезмерной продолжительности рабочего времени в два-три раза выше среди женщин; иногда их рабочая неделя длится более 64 часов. МБТ: *Role reversal: When it comes to who works the longest hours, many Philippine women are the global exception*, пресс-релиз (Женева, 8 июня 2007 г.).

Практически в каждой из обследованных стран продолжительность рабочего времени женщин меньше. Это одновременно и причина, и следствие гендерных стереотипов, касающихся роли мужчин как кормильцев и роли женщин как заботливых членов семьи, что только усиливает существующее разделение труда.⁷⁴ Длительное пребывание на работе сокращает и у мужчин, и у женщин время, отводимое на заботу о семье.

311. В ходе обследований по вопросам БГТ следует изучать любые различия по признаку пола; однако в настоящее время ощущается острый дефицит информации о многочисленных рисках, которым подвергаются мужчины и женщины, работающие с некоторыми химическими веществами. Более того, постепенно становится ясно, что необъяснимые очаги заболеваний репродуктивной системы влияют на отдельные группы работающего населения. Возможные производственные причины еще предстоит изучить, и в этой связи необходимо изучить взаимосвязи между такими заболеваниями и производственными факторами рисков.⁷⁵

312. С одной стороны, все больше взрослых – мужчин и женщин – работает в травмоопасных условиях. У них больше шансов погибнуть в результате аварий и других происшествий на производстве. Как правило, мужчины чаще подвергаются воздействию химических веществ, вызывающих онкологические, сердечнососудистые и респираторные заболевания. Специалисты отмечают, что женщины обычно работают осторожнее и предусмотрительнее. С другой стороны, много женщин работает в сельском хозяйстве в развивающихся странах, где им угрожают заразные болезни, такие как малярия и гепатит, и другие заболевания, вызываемые бактериями и вирусами.⁷⁶ Многие профессиональные нарушения здоровья и заболевания возникают со временем в результате накопленного суммарного воздействия факторов риска. Недостатком является то, что женщины оказывают ничтожное влияние на решения в области БГТ. Их часто не включают в органы, принимающие такие решения, их пугает сам процесс, или у них просто не хватает времени. Поэтому женщины оказывают ограниченное влияние на формирование норм БГТ.⁷⁷ Их безактивность в этом процессе приводит к гендерной предвзятости при выплате им компенсации за производственные травмы и заболевания. Как указывает МОТ, больше внимания следует уделять тому факту, что компенсация за хронические заболевания, распространенные среди работников сферы услуг (в которой традиционно заняты женщины), выплачивается реже, чем за серьезные производственные травмы, которые чаще происходят в сырьевых и обрабатывающих отраслях промышленности (где традиционно заняты мужчины).⁷⁸

313. В большинстве систем инспекции труда предусмотрены меры защиты женщин (продолжительность рабочего времени, размер заработной платы, дни отдыха в неделю и выходные (праздничные) дни, отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком). Имеются свидетельства того, что инспекторы труда начинают играть более видную роль в контроле за соблюдением принципов равенства и разнообразия на рабочих местах. Экономические последствия ряда недавно проанализированных явлений,

⁷⁴ S. Lee, D. McCann and J.C. Messenger: *Working time around the world*, op. cit.

⁷⁵ S. Al-Tuwaijri, I. Fedotov et al.: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, вступительный доклад на XVIII Всемирном конгрессе по вопросам безопасности и гигиены труда, Сеул, июнь 2008 г., р. 20.

⁷⁶ МБТ: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, Программа ИнФокус МОТ по охране труда (Женева), р. 7.

⁷⁷ В составе делегаций на Международных конференциях труда женщины едва насчитывают 20%, несмотря на усилия Бюро, направленные на достижение гендерного паритета. См. МБТ: *Gender balance in the International Labour Conference*, GENDER (Женева, 2002-08 гг.).

⁷⁸ M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, концептуальный документ МОТ, подготовленный к XVIII Всемирному конгрессу по вопросам безопасности и гигиены труда, Сеул, 29 июня-2 июля 2008 г.

включая сексуальные домогательства в сфере труда, заставили такие страны, как Швеция и Швейцария, привлечь и обучить инспекторов труда, специализирующихся на вопросах охраны психологического здоровья работников.⁷⁹ Согласно нормам МОТ, касающимся инспекции труда, мужчины и женщины должны иметь право быть назначенными на эту должность; инспекторам – мужчинам и женщинам соответственно – могут вменяться особые обязанности.

Социальное обеспечение

314. Социальное обеспечение – часть Программы достойного труда. В настоящее время ведутся дебаты о том, как преодолеть существующие разрывы в охвате систем социального обеспечения и максимально быстро и эффективно распространить их на всех нуждающихся. Имеются явные свидетельства того, что работающие женщины чаще подвергаются социальной изоляции и воздействию многих факторов рисков.⁸⁰ Сторонники всеобщей социальной защиты, основанной на экономических принципах, стремятся не допустить искажений на рынке труда и неэффективного использования экономических ресурсов, отделив ее от трудового правоотношения. Другие выступают в поддержку всеобщей социальной защиты на основе принципов равенства и солидарности поколений.⁸¹ Оба этих аспекта рассматриваются в рамках Глобальной кампании МОТ за социальное обеспечение для всех. Кроме того, в заключениях о социальном обеспечении, принятых на Международной конференции труда в 2001 году, подчеркивается, что обеспечение равенства, особенно с учетом гендерных аспектов и нетрудоспособности, – это одно из основных направлений будущих обследований и совещаний экспертов, посвященных вопросам социального обеспечения.⁸²

315. С гендерной точки зрения, следует отметить, что в ряде конвенций МОТ по вопросам социального обеспечения содержатся ссылки на роль мужчин как кормильцев. Иногда это является препятствием на пути ратификации и свидетельствует об определенном недопонимании сути конвенций. Хотя формулировки, использованные в конвенциях, которые были подготовлены в прошлые десятилетия, могут не соответствовать современным реалиям, мужчины в большинстве стран и секторов по-прежнему зарабатывают больше, чем женщины; поэтому заработки кормильцев-мужчин остаются адекватной базой для расчета размера пособий, предусмотренных конвенциями, обеспечивая женщинам больший размер пособий в рамках систем социальной защиты, чем если бы принимались во внимание только их собственные заработки.⁸³

Равная оплата труда

316. Какие меры привели к сокращению разрыва в размере оплаты труда? Во-первых, как показывают результаты обследований, возрождаются идеи относительно минимальной заработной платы, что благоприятно сказывается на работающих женщинах с

⁷⁹ МБТ: *Инспекция труда*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г., pp. 54-55.

⁸⁰ S. Chant and C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 31.

⁸¹ M. Chen: “Addressing informality, reducing poverty”, in *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge, Poverty in Focus* № 16 (Бразилиа, Международный центр по проблемам нищеты, декабрь 2008 г.).

⁸² МБТ: Резолюция и заключения о социальном обеспечении, 2008 г., Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г., p. 18.

⁸³ МБТ: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Департамент социального обеспечения (Женева, 2008 г.), p. 40.

низкими заработками.⁸⁴ Во всем мире в период с 2001 по 2007 годы минимальный размер зарплаты повысился в среднем на 5,7% (в реальном выражении); данную тенденцию роста определяют развивающиеся страны.⁸⁵ Колумбия выделяется как страна, где повышение минимального размера заработной платы сопровождается явным сокращением разрыва в оплате труда мужчин и женщин. Для преодоления гендерных предрасположений в установлении размера заработной платы важно, чтобы минимальная зарплата устанавливалась для секторов и рабочих мест, где преобладают женщины и чтобы в ходе самого процесса установления размера заработной платы не допускалась недооценка видов занятий, в которых преобладают женщины.⁸⁶

317. Во-вторых, все большее число стран принимает положения, которые гарантируют мужчинам и женщинам равную оплату труда в своем трудовом законодательстве (например, Чешская Республика, Латвия, Польша, Турция) или в рамках законов о равенстве (Австрия, Босния и Герцеговина, Литва, Перу, Сент-Люсия, Испания). Некоторые страны приняли специальные законы о равной оплате труда (Канада, Кипр). Другие страны (Финляндия, Франция, Испания) приняли упреждающие законодательные акты, требующие от работодателей проведения активных мер, содействующих равной оплате труда.⁸⁷ В ряде стран устраняются неточные толкования законов о равной оплате труда. Так, в январе 2009 года президент Соединенных Штатов Америки Барак Обама утвердил Закон о равной оплате труда Лилли Ледбеттер, который упрощает порядок подачи жалоб о дискриминации в сфере оплаты труда по признаку пола. Он возвращается к прошлой интерпретации закона о равных возможностях, которая позволяет работникам опротестовать любой дискриминационный размер зарплаты.⁸⁸ Однако в некоторых странах все еще сохраняются законодательные положения, которые не отражают идеи «равноценного труда», и контрольные органы МОТ призывают их предпринять необходимые действия для изменения законодательства.

318. В-третьих, существует позитивная взаимосвязь между коллективными переговорами и равенством оплаты труда.⁸⁹ Например, в Латинской Америке МОТ расширяет обследования в данной области, определяя исходные показатели, которые позволят отслеживать эффект.⁹⁰ Реагируя на суровые условия труда женщин, профсоюз работников пищевой промышленности Южной Африки (SACCAWU), являющийся членской организацией Международного союза работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания,

⁸⁴ D. Grimshaw and M. Miozzo: *Minimum wages and pay equity in Latin America*, рабочий документ № 12 в рамках механизма реализации Декларации (Женева, МБТ, 2003 г.); J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work: Theoretical framework and empirical evidence*, рабочий документ № 19, подготовленный в рамках механизма реализации Декларации 1998 года (Женева, МБТ, 2003 г.); Также см. 6-й и 7-й периодические доклады, представленные Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН, CEDAW/C/CAN/7, 17 августа 2007 г.

⁸⁵ МБТ: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Женева, 2008 г.).

⁸⁶ Например, на Филиппинах профессия медсестры со всеми ее стрессами, высокими рисками и высокой ответственностью (где преобладают женщины) недооценивается в сравнении с профессией диспетчера автотранспорта – на этих должностях, которые традиционно занимают мужчины, мало рисков; работа предполагает составление графиков для водителей, автомобилей и доставок. G. Gust: *Equality at work: Philippines* (Манила, Субрегиональное бюро МОТ для Юго-Восточной Азии и Тихого океана), p. 24.

⁸⁷ МБТ: *Равенство в сфере труда: поиск ответов на вызовы*, op. cit., п. 202.

⁸⁸ Закон о справедливой оплате труда Лилли Ледбеттер от 2009 г., государственный закон 111-2, Конгресс 111-го созыва.

⁸⁹ См. A. Blackett and C. Sheppard: *The links between collective bargaining and equality*, рабочий документ № 10 в рамках механизма реализации Декларации (Женева, МБТ, 2002 г.).

⁹⁰ L. Abramo and M. Rangel (eds): *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género* (Сантьяго, МБТ, 2005 г.).

общественного питания и смежных отраслей (МОП пищевиков), с середины 1980-х годов обеспечивает включение в коллективные соглашения содержательных положений о гендерном равенстве. Так, в коллективном соглашении на 2007 год конкретно рассматриваются вопросы охраны труда и здоровья беременных женщин.⁹¹ Кроме того, в первом международном рамочном соглашении, заключенном в 1988 году между МОП пищевиков и французской многонациональной корпорацией «Данон», стороны договорились согласовывать инициативы в разных областях, включая создание условий, обеспечивающих реальное равенство мужчин и женщин в сфере труда. За этой договоренностью последовало принятие Программы действий в целях обеспечения равенства мужчин и женщин на рабочих местах (1989 г.).

319. Такие инструменты, как руководство «*Work, income and gender equality in East Asia: Action guide*» (Труд, доходы и гендерное равенство в Восточной Азии: Руководство к действию),⁹² помогают преодолевать гендерный разрыв в региональном контексте. Практические меры, содействующие равной оплате труда женщин и мужчин, осуществляются в Азии. Среди примеров можно назвать экспериментальные инициативы, направленные на исключение гендерных искажений из методик оценки должностных функций и обязанностей в Республике Корея и на Филиппинах; разработка в Китае и Республике Корея инструментальных средств в Интернете для формирования показателей заработной платы; трехсторонние действия в целях принятия руководств и сводов справедливых практических правил в сфере занятости, включая равную оплату труда, в Сингапуре; подготовка руководств о сокращении разрыва в оплате труда мужчин и женщин и достижении сбалансированности между трудовой деятельностью и семейной жизнью в Японии; информационно-пропагандистская профсоюзная кампания за равную оплату труда на Филиппинах и в азиатском регионе в целом.

6.8.3. Социальный диалог

320. Участие трехсторонних партнеров, особенно во время кризиса, играет важнейшую роль в сохранении достигнутого гендерного равенства. В условиях нынешнего финансово-экономического спада МОТ указала, что численность безработных во всем мире может вырасти приблизительно на 51 млн. человек и что также увеличится численность работающей бедноты. По докризисным оценкам МОТ, 63% малоимущего населения – женщины (см. таблицу А Приложения); нетрудно заключить, что женщины составят и большинство пострадавших от кризиса. Национальным органам регулирования вопросов труда необходимо проводить регулярный мониторинг в целях сбора информации и статистических данных об изменениях в структуре занятости на национальном и отраслевом уровнях с учетом распределения мужчин и женщин в соответствии с положениями Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198).

321. В качестве руководства можно использовать и Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144). Чрезвычайно важно, чтобы, разрабатывая меры по преодолению социально-трудовых последствий кризиса, МОТ уделяла первоочередное внимание вопросам гендерного равенства. В этих целях трехсторонним партнерам следует постоянно помнить о гендерных последствиях политики и программ, учитывая во всех областях своей деятельности вопросы равных возможностей и равного обращения. АКТЕМП и АКТРАВ привержены целям укрепления потенциальных возможностей своих членов, занимающихся вопросами гендерного равенства. Так, говоря о задаче совершенствования сбора и анализа данных, 11-я

⁹¹ Профсоюз работников торговли, общественного питания и смежных отраслей Южной Африки (SACCAWU), Коллективное соглашение о правах родителей, заключенное между компанией «Sun International Limited» и SACCAWU, 25 июля 2007 г.

⁹² N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Бангкок, МБТ, 2008 г.).

встреча за круглым столом МОТ с участием представителей организаций работодателей стран Карибского бассейна (апрель 2008 года) призвала к наращиванию потенциала организаций работодателей субрегиона по сбору и анализу данных о тенденциях на рынке труда с разбивкой по признаку пола. Содействие профсоюзам со стороны МОТ нацелено на то, чтобы расширить участие женщин, укрепить потенциал профсоюзов по проведению коллективных переговоров с учетом гендерной специфики и формировать политику и программы обучения работников, в которых пристальное внимание уделяется гендерным вопросам.

322. В странах действуют собственные системы трудовых отношений, которые служат в качестве платформы проведения социального диалога по вопросам гендерного равенства. В некоторых странах созданы национальные трехсторонние комиссии, в других – специальные органы, в рамках которых может проводиться социальный диалог. В Болгарии, после принятия в последние несколько лет ряда мер поддержки семьи, в ноябре 2008 года социальные партнеры обсудили национальную стратегию по достижению гендерного равенства, чтобы иметь возможность договариваться об адресных действиях в борьбе с неравенством. Эти действия включают предоставление отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком матерям и отцовских отпусков – мужчинам, открытие детских дошкольных учреждений, использование гибких режимов рабочего времени, выплату семейных пособий и содействие участию женщин на рынке труда. Помогая правительствам и социальным партнерам в создании новых учреждений по ведению социального диалога и в обучении их новых сотрудников, МОТ включает в эти программы модули по вопросам гендерного равенства на рабочем месте. МОТ оказала содействие юридическим колледжам в подготовке и проведении курсов по нормам МОТ, в том числе по четырем ключевым конвенциям, посвященным вопросам равенства. МУЦ-МОТ также предлагает специальный учебный курс для судей и практикующих юристов по вопросам гендерного равенства.

323. Приверженность социальных партнеров социальному диалогу, в частности, коллективным переговорам, определяется и действующим законодательством по вопросам равенства, а также соблюдением за его применением на практике. Национальным комиссиям по вопросам социального диалога следует уделять больше внимания профессионально-технической подготовке и проведению активной политики в сфере рынка труда в целях устранения проявлений гендерного неравенства.⁹³ Эту деятельность можно вести в партнерстве с национальными комиссиями по вопросам гендерного равенства. Например, в 1990-х годах МОТ оказывала содействие национальным комиссиям в странах Латинской Америки в проведении программы, направленной на развертывание социального диалога по решению гендерных вопросов на рынке труда в государствах-членах Южноамериканского общего рынка (МЕРКОСУР).⁹⁴ Впоследствии были учреждены национальные трехсторонние комиссии по вопросам гендерного равенства и укреплена уже существующая комиссия в Чили. Это позволило придать большую гласность вопросам гендерного равенства на национальном уровне, укрепить сети с участием ключевых национальных партнеров, эффективнее координировать процесс ведения социального диалога, расширить технические возможности в целях всемерного учета гендерных вопросов в сфере труда и уделить этим вопросам больше внимания в регионе благодаря договоренностям между странами-участницами МЕРКОСУР.⁹⁵

⁹³ См. P. Auer, Ü. Efendioğlu and J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Женева, МБТ, 2005 г.).

⁹⁴ Аргентина, Бразилия, Чили, Парагвай и Уругвай.

⁹⁵ L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Женева, МБТ, 2001 г.), pp. 172-174.

324. Столь же важная задача заключается в том, чтобы информационно-просветительские программы в интересах работодателей и работников по вопросам гендерного равенства охватывали мужчин и даже конкретно были адресованы им. Например, в борьбе с домогательствами и насилием на рабочих местах не обойтись без участия мужчин. МУЦ-МОТ предлагает учебные курсы по вопросам гендерного равенства и предпринимательства женщин для представителей как работодателей, так и работников. Среди недавних инициатив работодателей можно выделить размещение в Интернете пакета учебных материалов, посвященных вопросам семьи и труда⁹⁶. Он содержит самую разнообразную информацию и примеры практических мер и передовой практики, а также другие материалы для организации этой деятельности и их учета в целях обеспечения конкурентоспособного и рационального управления предприятиями.

325. Организации работников, в первую очередь, выступают за ликвидацию проявлений гендерного неравенства. Новая Конфедерация профсоюзов Северной и Южной Америки – яркий пример устранения дисбаланса в членстве мужчин и женщин (достижение паритета) и в их участии в руководящих структурах (в настоящее время 40% должностей занимают женщины). Как показывают результаты обследований, членство в профсоюзах играет положительную роль в преодолении гендерного разрыва в оплате труда.⁹⁷ В течение многих лет глобальный профсоюз – Интернационал общественного обслуживания – проводит всемирную кампанию за равную оплату труда как в развитых, так и в развивающихся странах. Он предоставляет ресурсы и учебные материалы, помогая женщинам и профсоюзам сплачивать силы и отстаивать свои права на равную оплату труда. Представители организаций работодателей и работников приняли участие в учебных курсах по вопросам коллективных переговоров, которые были организованы для членов этих организаций из числа женщин из Бурунди, Конго, Демократической Республики Конго и Руанды в феврале 2008 года.

326. Социальные партнеры уделяют больше внимания работникам неформальной экономики. В Индии в течение ряда лет МОТ помогает создавать организации и просвещать работников неформальной экономики в сельских районах. Эта деятельность проводится в рамках проекта по обучению работников, осуществляемого МОТ и Норвегией в целях содействия социальному диалогу.⁹⁸ В четырех странах Западной Африки было подготовлено руководство для членов профсоюзов, направленное на преодоление дефицита информации, касающейся эффективных методов и процессов создания организаций работников неформальной экономики, в частности, женщин.⁹⁹ МОП опубликовала программный документ о подходе работодателей к решению проблем неформальной экономики, в котором содержатся рекомендации в адрес национальных организаций работодателей.¹⁰⁰ Были осуществлены обследования по вопросам о том, как органы регулирования вопросов труда могут вносить свой вклад в ход дискуссий, посвященных обеспечению достойным трудом работников неформальной экономики, которые находятся за рамками действия законодательства по вопросам труда и социального обеспечения.¹⁰¹

⁹⁶ МБТ: *Training package on work and family*, АКТЕМП и Программа по условиям труда и занятости (TRAVAIL) по адресу: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm.

⁹⁷ МКП: *The global gender pay gap* (Брюссель), p. 10.

⁹⁸ См. T. Naque and S. Varghese: *The path of deliverance: Organizing and empowering rural informal economy workers* (Нью-Дели, МБТ, 2007 г.).

⁹⁹ АКТРАВ/Конгресс тред-юнионов Ганы: *Organising informal economy workers in West Africa: Focusing on women workers: Trade union strategies*.

¹⁰⁰ МОП: *The informal economy: Employers' approach*, новая редакция.

¹⁰¹ См. J.-L. Daza: *Informal economy, undeclared work and labour administration*, рабочий документ № 9 Сектора социального диалога (Женева, МБТ, 2005 г.); A. Sivananthiran and C.S. Venkata Ratnam (eds): *Informal economy: The growing challenge for labour administration* (МБТ, 2005 г.).

327. Отраслевой социальный диалог на международном уровне обогащается прямыми консультациями с представителями правительств и организаций работодателей и работников. Многие из этих мероприятий посвящаются, в том числе, гендерным вопросам. На национальном уровне МОТ взаимодействует с социальными партнерами в поисках инновационных решений отраслевых проблем, для укрепления их потенциальных возможностей и создания условий для обмена мнениями по вопросам, вызывающим общую озабоченность. Отраслевой социальный диалог позволил принять целый ряд отраслевых трудовых норм, которые можно отнести к традиционно женским или мужским видам занятий или к тем и другим. Примерами служат Конвенция 1977 года о сестринском персонале (149) и Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184).

6.8.4. Принципы и права

Искоренение дискриминации по признаку пола

328. В течение более 50 лет Конвенция 111 оказывает влияние на политику, законодательство и практику в области равенства возможностей и обращения. Она служит руководством для решения вопросов профессиональной подготовки, обеспечения доступа к рынку труда и определения условий труда и занятости в целях искоренения дискриминации по признаку пола на рабочих местах. МОТ применяет эту конвенцию при оказании технической помощи, связанной с пересмотром законодательства по вопросам равенства и трудового законодательства, содержащего положения о гендерном равенстве. Все более широкий круг стран стал применять данную конвенцию, сочетая законодательные и административные меры, государственную политику и практические программы, направленные на недопущение дискриминации и устранение фактических проявлений неравенства, а также учреждая специальные национальные органы, уполномоченные содействовать гендерному равенству и рассматривать жалобы. Хотя обеспечение соблюдения законов о равенстве и отмена дискриминационных законодательных актов и, безусловно, важные факторы, но они недостаточны для ликвидации гендерного неравенства в сфере труда, поскольку оно глубоко укоренилось в общественно-культурных устоях и взглядах. К примеру, Норвегия приняла новое законодательство по вопросам равенства и недопущения дискриминации, в котором предусматриваются обязательства работодателей, организаций и учреждений по предупреждению сексуальных домогательств, вводятся требования относительно предпочтительного обращения и обоюдного бремени доказательств, а также предусматривается безусловная ответственность за возмещение ущерба в случае установления факта нарушения закона.

Свобода объединения и ведение коллективных переговоров

329. Основанные на уважении прав меры, направленные на ликвидацию дискриминации по признаку пола, которая в самых разных формах воздействует на взрослых работников, могут включать законодательные положения и правовые нормы, предусмотренные в коллективных соглашениях. Поэтому важно, чтобы свобода объединения опиралась на законодательную базу, которая гарантирует женщинам и мужчинам право на создание организаций, ведение переговоров и на производственные конфликты. В рамках этого режима могут создаваться и гендерно инклюзивные учреждения, содействующие ведению коллективных переговоров и разрешению возможных конфликтов. Он должен поддерживать эффективно действующие органы регулирования вопросов труда и способствовать созданию сильных и эффективных

организаций работников и работодателей с тем, чтобы трипартизм играл положительную роль в достижении целей гендерного равенства.¹⁰²

330. Женщины были слабо представлены в ходе коллективных переговоров и редко выступали в качестве лидеров организаций работников. Одна из причин этого состоит в том, что страны лишили так называемые «службы жизнеобеспечения», в которых занято много женщин (государственная служба, сфера образования и здравоохранения), права на создание организаций (и соответственно на ведение коллективных переговоров). Другая причина заключается в том, что сектора, где в основном заняты женщины (сельское хозяйство, надомный труд, работа в качестве домашней прислуги и неформальная экономика), оказались более сложными с точки зрения создания организаций по практическим соображениям.¹⁰³ Тем не менее, многое уже достигнуто в этих секторах во многих государствах-членах, и это доказывает, что прогресс возможен, когда к тому проявляется воля.¹⁰⁴

Вставка 6.4

Создание организаций сельских работников: учет гендерного фактора

В Рекомендации 1975 года об организациях сельских трудящихся (149), которая является руководством к созданию организаций сельских работников, признаются и гендерные задачи. Компетентные органы поощряются к содействию программам, посвященным роли, которую женщины могут и должны играть в сельских общинах, а также к включению женщин в программы общего образования и профессиональной подготовки, которые должны быть в равной степени доступны женщинам и мужчинам. Рекомендацией поощряется организация программ обучения работников и просветительских программ для взрослого населения, которые конкретно учитывают социальные, экономические и культурные потребности различных категорий сельских работников, включая женщин.

331. Коллективные переговоры могут охватывать широкий круг вопросов, в том числе оплату труда, продолжительность рабочего времени, организацию труда, наем, реструктуризацию, безопасность и гигиену труда, профессиональную подготовку, – во всех из них учитываются гендерные аспекты. На недавних коллективных переговорах поднимались и вопросы сочетания трудовых и семейных обязанностей и родительских отпусков.¹⁰⁵ МОТ подготовила практическое руководство по решению гендерных вопросов и проведению коллективных переговоров и помогает организациям работников обеспечивать учет гендерных аспектов в ходе ведения коллективных переговоров.¹⁰⁶ Так, в Казахстане, Генеральное трехстороннее соглашение на 2007-08 годы охватывает права трудящихся-женщин и содержит рекомендацию в отношении того, чтобы в коллективных соглашениях/договорах, заключаемых в регионах, отраслях и на

¹⁰² См. МБТ: *Свобода объединения на практике: извлеченные уроки*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г.

¹⁰³ Комитет по свободе объединения Административного совета иногда получает жалобы от организаций работников в отношении нарушения прав профсоюзов в секторах, где преобладают женщины, либо в отношении прав женщин на создание организаций. К примеру, см. 350-й доклад, Административный совет, 302-я сессия, Женева, июнь 2008 г., GB.302/5, пп. 31-34 (случай № 2188 и № 2402 (Бангладеш) о запугивании членов и руководителей Ассоциации дипломированных специалистов и медсестер Бангладеш).

¹⁰⁴ МБТ: *Свобода объединения на практике: извлеченные уроки*, *op. cit.*, p. xi. Также см. D. Tajgman (ed.): *Extending labour law to all workers: Promoting decent work in the informal economy in Cambodia, Thailand and Mongolia* (Бангкок, МБТ, 2006 г.).

¹⁰⁵ МБТ: *Свобода объединения на практике: извлеченные уроки*, *op. cit.*, п. 88.

¹⁰⁶ S. Olney et al.: *Gender equality: A guide to collective bargaining* (Женева, МБТ, 1998 г.).

предприятиях, предусматривались конкретные меры по недопущению дискриминации по признаку пола на рынке труда.

332. В ходе финансируемой правительством Норвегии информационно-пропагандистской кампании 2008-09 годов «Гендерное равенство – основа достойного труда» заостряется внимание на вопросах прав при рассмотрении каждой из ежемесячных тем, распределенных по 12 месяцам, предваряющем обсуждение настоящего доклада на Международной конференции труда в текущем году.¹⁰⁷

Занятость

333. Политика в сфере занятости – необходимый инструмент, обеспечивающий включение вопросов занятости в качестве центрального элемента общенациональных основ политики в области развития. Гендерное равенство содействует достижению цели расширения занятости, обеспечения эффективного функционирования рынков труда и социальной сплоченности. Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122),¹⁰⁸ которая, согласно Декларации МОТ 2008 года, является одной из самых значимых конвенций с точки зрения управления, требует от ратифицировавших государств-членов проведения активной политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Она предусматривает, что эта политика имеет целью обеспечить свободу выбора занятости для каждого работника, независимо, в том числе, от пола. Свободный выбор рабочего места в соответствии с положениями Конвенции помогает решать и гендерные вопросы.¹⁰⁹

334. На национальном уровне гендерный фактор часто учитывается в политике, направленной на содействие предпринимательству, и всеми признается роль женщин-предпринимателей в достижении прогресса и обеспечении устойчивого развития. Например, в Южной Африке и Литве расширяются учебные программы, которые способствуют предпринимательству среди женщин и обеспечивают им доступ к финансовым услугам и правовой защите.¹¹⁰ Полезную роль может сыграть и частный сектор. Так, Федеральный банк развития предпринимательства Канады в своих отделениях создал рабочие группы «Bizlink», которые помогают женщинам-предпринимателям участвовать в деятельности региональных сетей.

Социальное обеспечение

335. Поскольку большинство систем социального обеспечения изначально создавалось с учетом роли мужчин как кормильцев, отношение к мужчинам и женщинам было разным. Однако общество меняется, все больше женщин получает оплачиваемую работу на рынке труда, системы социального обеспечения постепенно реформируются в соответствии с новыми гендерными ролями, либо за счет устранения

¹⁰⁷ Более подробно темы кампании на каждый месяц представлены по адресу: www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--en/index.htm.

¹⁰⁸ Другие важные акты, которые следует использовать вместе с ключевыми конвенциями по вопросам равенства, – это Рекомендация 1964 года о политике в области занятости (122), Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169), Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и Рекомендация 2004 года (195), Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189), Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Рекомендация 1982 года (166).

¹⁰⁹ МБТ: *Promoting employment: Policies, skills, enterprises*, Доклад III (Часть 1В), Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004 г., пп. 122-126.

¹¹⁰ В некоторых странах женщин в бизнесе не меньше или даже больше, чем мужчин. Однако, как правило, они руководят в основном предприятиями с низким объемом инвестиций и с более низким уровнем заработной платы. В Южной Африке женщин, управляющих любым видом бизнеса, чуть больше, чем мужчин (11% по сравнению с 8%). Однако женщины сосредоточены в нетоварном секторе МСП (42% всех предпринимателей в 1996 г.). В Литве доля женщин среди всех менеджеров предприятий значительно увеличилась – с 29% в 2000 году до 40% в 2001 году. *ibid.*, пп. 390-391.

дискриминационной практики в самом построении системы, либо предпринятия мер по выравниванию результатов и компенсации ущерба, вызванного неравенством вне системы социального обеспечения, например, на рынке труда.

336. Ввиду недостатков систем социальной защиты в большинстве развивающихся стран Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации подчеркнула необходимость расширять страхование на случай безработицы, усиливать поддержку доходов населения и укреплять системы пенсионного обеспечения и охраны здоровья, чтобы определенный минимальный уровень социальной защиты стал приемлемой и неоспоримой частью минимума социально-экономического благополучия в глобальной экономике.¹¹¹ Однако акты МОТ в области социального обеспечения, такие как Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), ратифицированы относительно небольшим числом государств-членов, и внимание следует обратить на гендерные аспекты социального обеспечения.¹¹²

337. Широко признается, что установленный МОТ минимальный набор пособий, выплачиваемых из системы социального обеспечения, не предусматривающего взносов, окажет существенное влияние на сокращение проявлений гендерного неравенства в течение жизненного цикла женщин. Этот социальный пакет обеспечит то, что:

- все жители будут иметь доступ к основным услугам первичного здравоохранения, а государство будет нести ответственность за достаточность оказываемых услуг и за финансирование системы;
- все дети будут обеспечены стабильными доходами на базовом уровне благодаря выплатам семейных пособий/пособий на детей, обеспечивающим большую доступность питания, образования и ухода;
- адресные меры поддержки доходов будут осуществляться в отношении малоимущих и безработных в интересах населения трудоспособного возраста;
- все жители будут обеспечены стабильными доходами на базовом уровне в пожилом возрасте и в случае потери трудоспособности благодаря выплатам пенсий по старости и инвалидности.

Вознаграждение

338. Конвенция 100 – одна из наиболее широко ратифицированных конвенций. Включая положения о равной оплате труда, она может оказывать влияние на рынки труда, разделенных по признаку пола, и обеспечивать равный доступ к сфере занятости для женщин. Поэтому она в целом способствует ликвидации дискриминации по признаку пола в сфере труда. Обеспечение равной оплаты труда путем устранения дискриминационной недооценки труда женщин следует рассматривать как право, а не просто как льготу или меру повышения зарплаты, которые могут быть отменены по прихоти предприятия или в соответствии с государственной программой по сокращению издержек.¹¹³ В руководстве *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for*

¹¹¹ МБТ: *Setting social security standards in a global society*, Департамент по социальному обеспечению, документ № 2 по вопросам политики социального обеспечения (Женева, 2008 г.), р. 19.

¹¹² Гендерные причины, приводимые в обоснование отказа от ратификации Конвенции 102, включают содержащееся в ней определение «жены»; ссылки на мужчин как кормильцев; понятие «квалифицированный рабочий (мужчина)»; выплату пособия в связи со смертью кормильца вдове (но не вдовцу), *ibid.*, р. 38.

¹¹³ М. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, документ, подготовленный для Международного семинара МОТ, посвященного вопросам равной оплаты за равноценный труд, Сантьяго, Чили, 25 августа 2008 г., р. 5.

*equal pay: A step-by-step guide*¹¹⁴ конкретно рассматриваются экономические факторы, вызывающие неравенство в оплате труда (такие как продолжительность рабочего времени, общеобразовательный уровень, опыт, численность членов профсоюзов, экономический сектор, размер предприятия), а также причины дискриминационного характера. Совместно с Европейским социальным фондом и национальными трехсторонними партнерами МОТ осуществила инновационный экспериментальный проект в Португалии, посвященный свободным от гендерных предубеждений методам оценки должностных функций и обязанностей в секторе общественного питания. На рынке труда Португалии происходит массовый приток женщин. Уровень безработицы среди женщин постоянно выше, чем среди мужчин, а заработки женщин в среднем составляют 79% от заработков мужчин. С 2007 года группы технических специалистов из штаб-квартиры МОТ и представители Субрегионального бюро для Северной Африки в Каире консультируют правительство Египта и социальных партнеров в свете замечаний, высказанных КЭПКР по Конвенции 100. Были даны разъяснения о понятии «равная оплата за равноценный труд» и приняты план действий и рекомендации.¹¹⁵

339. Судя по всему, злоупотребления в отношении заработной платы или ее невыплата работодателями в первую очередь затрагивают работающих женщин. В секторах, где широко применяется подобная практика, работают в основном женщины. В тех секторах, где работают и мужчины, и женщины, работодатели отдадут приоритет мужчинам, когда решается вопрос о выплате заработной платы части рабочей силы.¹¹⁶

Вставка 6.5

Устранение различий в размере оплаты труда в зависимости от пола работающих на Маврикии

«Комитет [экспертов по применению конвенций и рекомендаций] с интересом отмечает информацию, представленную правительством [Маврикия] о дальнейшей законодательной деятельности, направленной на устранение всех гендерных различий в отношении заработной платы. Он также отмечает отмену гендерных названий рабочих должностей в двух недавних приказах о выплате заработной платы. Комитет далее указывает, что в соответствии с постановлением о сборщиках урожая на полях и в садах (приказ о выплате зарплаты) термины «полевой рабочий (мужчина)» и «полевой работник (женщина)» соответственно заменены на «полевой работник, разряд I» и «полевой работник, разряд II». Комитет выражает надежду на то, что в результате использования нейтральных в гендерном отношении названий рабочих должностей на практике больше не применяются разные нормы оплаты труда для мужчин и женщин и что предпринимаются действия, направленные на недопущение автоматической классификации женщин в качестве «полевых работников разряда II», что фактически в скрытой форме сохранит различия в размере оплаты труда в зависимости от пола работающих».

Источник: КЭПКР: Прямой запрос, адресованный Маврикию в отношении применения им Конвенции 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (26).

¹¹⁴ М.-Т. Chicha: *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Женева, МБТ, 2008 г.).

¹¹⁵ См. МБТ: *Information document on ratifications and standards-related activities (as to 31 December 2007)*, Доклад III (Часть 2), Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., п. 52.

¹¹⁶ МБТ: *Protection of wages: Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*, Общий обзор докладов по Конвенции 1949 года об охране заработной платы (95) и Рекомендации 1949 года об охране заработной платы (85), Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003 г., п. 25.

Миграция

340. Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97) требует от ратифицировавших государств-членов предоставления трудящимся-мигрантам не менее благоприятных условий, чем те, которыми пользуются собственные работники, без дискриминации, в том числе, по признаку пола. Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143) направлена на борьбу с миграцией в незаконных условиях и на обеспечение равного отношения к мигрантам. Эти конвенции весьма содержательны и позволяют противодействовать гендерным предубеждениям, например, в отношении домашних работников и работников, обеспечивающих уход. Однако многие ведущие страны Северной Америки и Азии, куда направляются мигранты, и многие крупные азиатские страны происхождения мигрантов до сих пор не ратифицировали эти две конвенции МОТ.¹¹⁷ В многосторонних концептуальных основах МОТ по трудовой миграции отстаивается подход к миграционной политике на основе прав и содержится комплексный свод чувствительных в гендерном отношении правил, принципов и примеров передовой практики в целях обеспечения равенства обращения.

Трудовые и семейные обязанности

341. Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156) касается мужчин и женщин, на которых возложены обязанности в отношении детей-иждивенцев и других членов семьи, явно нуждающихся в уходе или поддержке. Конвенция запрещает дискриминацию в отношении лиц с семейными обязанностями, особенно их увольнение с работы. Важно, что в Конвенции признается роль мужчин (а также женщин) в совместном исполнении семейных обязанностей; в ней содержится требование к государству проводить политику и меры поддержки в отношении представителей обоих полов. Косвенно в этом акте оспаривается модель, признающая кормильцами только мужчин, и предположение о том, что труд женщин менее ценен, и что семейные обязанности, – это единственная сфера ответственности женщин. В докладах стран о применении данной конвенции часто подчеркивается роль государства в обеспечении достаточного количества детских дошкольных учреждений и домов для престарелых.

342. В 2001 году, через двадцать лет после принятия Конвенции 156, КЭПКР смог отметить постепенные изменения в толковании ролей мужчин и женщин, касающихся брака и сочетания семейных и трудовых обязанностей. Ссылаясь на Преамбулу Конвенции ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, КЭПКР отметил, что государства-члены «признают, что для достижения полного равенства между мужчинами и женщинами необходимо изменить традиционную роль как мужчин, так и женщин в обществе и в семье. В соответствии с данным толкованием необходимо изменить международные правила, регулирующие доступ женщин к работе. Хотя в прошлом эти правила могли быть нацелены на защиту женщин от чрезмерно тяжелых условий труда, сейчас их необходимо изменить для более точного отражения современных принципов недопущения дискриминации в сфере труда и принципов гендерного равенства».¹¹⁸

¹¹⁷ См. А. King Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Департамент комплексной политики и статистики (Женева, МБТ, 2008 г.), п. 17.

¹¹⁸ МБТ: *Night work of women in industry*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г., п. 30.

343. С того времени, когда это было заявлено, принято большое число законодательных и практических мер, направленных на обеспечение сочетания трудовых и семейных обязанностей.¹¹⁹ Меняются и сфера труда, и структура семьи. В большинстве стран женщины вступили в публичную сферу оплачиваемого труда, однако в целом это не сопровождалось принятием мужчинами большего круга обязанностей в частной сфере домашней работы (см. таблицу 6.5 ниже). Как показывают результаты обследований, чем реже мужчины участвуют в домашних делах, тем больше разница в заработной плате мужчин и женщин на рынке труда.¹²⁰ Необходимо принимать меры в целях развития и расширения потребительских услуг, государственных или частных, таких как уход за детьми и службы и центры помощи семьям. Кроме того, необходимо корректировать режимы рабочего времени и отпусков.¹²¹

Таблица 6.5. Распределение по признаку пола и времени в отдельных странах*

		Приготовление пищи и уборка			Уход за детьми		
		Часы и минуты в день			Часы и минуты в день		
		Жен.	Муж.	М/Ж %	Жен.	Муж.	М/Ж %
Бенин	(1998)	2:49	0:27	11	0:45	0:05	11
Франция	(1989-99)	3:04	0:48	16	0:28	0:09	32
Германия	(2001-02)	2:32	0:52	22	0:26	0:10	38
Мадагаскар	(2001)	2:51	0:17	7	0:31	0:08	26
Маврикий	(2003)	3:33	0:30	9	0:44	0:13	30
Мексика	(2002)	4:43	0:39	6	1:01	0:21	21
Никарагуа	(1998)	3:31	0:31	9	1:01	0:17	17
Норвегия	(2000-01)	2:14	0:52	24	0:34	0:17	50
Польша	(2003-04)	3:13	1:02	34	0:39	0:16	41
Республика Корея	(2004)	2:36	0:20	9	0:55	0:15	27
Южная Африка	(2000)	3:06	1:00	33	0:39	0:04	10
США	(2005)	1:54	0:36	23	0:48	0:24	50

* Данные за усредненный день в течение года в отношении всего населения в возрасте от 20 до 74 лет.
 Источник: M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, документ, подготовленный к совещанию группы экспертов, Женева, 6-9 октября 2008 г., EGM/ESOR/2008/BP.1.

¹¹⁹ Например, см. замечания КЭПКР 2008 года, в которых упоминаются следующие позитивные изменения законодательства: Закон Чили № 19670 от 15 апреля 2000 г., обеспечивающий отцам ту же защиту на случай увольнения, которая ранее предоставлялась матерям, несущим трудовые и семейные обязанности; Национальная политика Хорватии в целях содействия гендерному равенству (2006-10 гг.), в которой предусмотрены конкретные меры, направленные на поощрение совместного исполнения семейных обязанностей мужчинами и женщинами и увеличение количества детских дошкольных учреждений; Закон Франции от 23 марта 2006 года о равной оплате труда мужчин и женщин, в котором для целей предоставления семейных налоговых льгот предприятиям допускается увеличивать расходы на обучение сотрудников, вновь нанимаемых после окончания родительского отпуска.

¹²⁰ G. Chichilnisky and E. Hermann Frederiksen: "An equilibrium analysis of the gender wage gap", in *International Labour Review*, Vol. 147, № 4 (Женева, МБТ, 2008 г.), p. 298.

¹²¹ L. Addati and N. Cassirer: *Equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, документ, подготовленный к Совещанию группы экспертов, Женева, 6-9 октября 2008 г., EGM/ESOR/2008/BP.2.

6.9. Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями

344. Достойный труд стал глобальной целью, одобренной самыми разными политическими органами, в том числе ЕС, Африканским Союзом, Группой восьми, Организацией африканского единства (ОАЕ) и ЭКОСОС. МУЦ-МОТ в настоящее время взаимодействует с ЮНИФЕМ и Европейской комиссией (ЕК) в рамках партнерства ЕК/ООН по гендерному равенству в целях развития и мира. Его цель – придать вопросам гендерного равенства большой вес в новой программе повышения эффективности международной помощи и обеспечить достаточное отражение и финансирование приоритетов гендерного равенства в национальных программах развития и стратегиях по сокращению масштабов бедности. На национальном уровне страновые программы достойного труда являются основным рабочим механизмом МОТ, направленным на решение стратегических задач и реализацию оперативной модели «Единство действий» в рамках системы Организации Объединенных Наций. Достойный труд – это также ключевой элемент реформы всей системы ООН, который включен в ЦРТ.

345. Задача обеспечить достойный труд для женщин открывает практические возможности для ускоренного осуществления Пекинской платформы действий и достижения всех ЦРТ, особенно ЦРТ 3 в отношении равенства мужчин и женщин. Другие учреждения системы Организации Объединенных Наций все чаще увязывают гендерные вопросы с задачами в области развития. Так, ПРООН содействует занятости женщин, признавая ее положительное воздействие на здравоохранение и образование, а следовательно и на достижение ряда ЦРТ. Готовясь к специальной сессии Генеральной Ассамблеи ООН «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в 21-м веке», МОТ совместно с ОПЖ ООН подготовила Всемирный обзор «1999 World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, Gender and Work». В 2005 году ПРООН организовала Глобальную конференцию «Неоплачиваемая работа и экономика: гендер, бедность и Цели развития тысячелетия», в которой приняла участие МОТ.

346. МОТ является членом Глобального договора ООН, учрежденного в 2000 году. Он пропагандирует десять всеобщих принципов в области прав человека, трудовых норм, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, содействуя занятию корпорациями ответственных гражданских позиций. Новые инициативы включают расширение принципов равенства возможностей для мужчин и женщин на основе ответственной практики на уровне предприятий.¹²²

347. Становые программы достойного труда характеризуют вклад МОТ в деятельность этих механизмов. Они непосредственно отражают или содействуют включению гендерных вопросов в сферу труда в рамках страновых программ ООН. ЮНИФЕМ и МОТ проводили совместную работу по учету гендерных аспектов и целей страновой программы достойного труда в процессе подготовки стратегических документов по сокращению масштабов бедности (ПРСП) в Объединенной Республике Танзания.

6.10. Поступательность движения

348. Множество вопросов, затронутых в настоящей главе, свидетельствуют о значении гендерного равенства для взрослых работников, включая воздействие проявлений неравенства, которые накапливаются в течение жизненного цикла человека. Ниже

¹²² См. МБТ: *The labour principles of the United Nations Global Compact: A guide for business* (Женева, 2008 г.). Также см. МБТ и Глобальный договор ООН: *Your rough guide to the 2006 Global Compact Policy Dialogue: Combating discrimination and promoting equality* (Женева, 2006 г.), pp. 59-65.

представлен ориентировочный перечень вопросов, по которым политика, программы и действия МОТ могут дать результаты.

- Ратификация и претворение в жизнь соответствующих норм, которые поддерживают комплексный подход к обеспечению гендерного равенства на рабочем месте.
- Формирование и проведение национальной политики в области занятости, включающей активные меры и программы в сфере рынка труда, такие как предпринимательство женщин, правовая защита интересов женщин или мужчин (в зависимости от ситуации), в том числе мониторинг и оценка их действенности на национальном уровне в гендерном разрезе.
- Расширение практики управления людскими ресурсами на основе программ по проведению обследований и наращиванию потенциальных возможностей в области гендерного равенства, а также путем поощрения ответственной и свободной от дискриминации практики на уровне предприятий.
- Усиление правовой защиты от дискриминации по признаку пола путем развертывания учебных программ в интересах представителей правоприменительных органов, в частности, служб инспекции труда, трибуналов по вопросам трудовых отношений и судов по трудовым вопросам.
- Предусмотрение защиты по социальному обеспечению, гарантирующей равное обращение с мужчинами и женщинами или обеспечивающей равные результаты и выплату компенсации в случае дискриминации по признаку пола.
- Включение гендерных вопросов в стратегии и политику экономического роста, проводимые в интересах малоимущих слоев населения, обеспечивая, чтобы в должной мере учитывались содержательные показатели их занятости – особенно женщин.
- Укрепление в государствах-членах систем качественного ухода за детьми и престарелыми, что позволит взрослым работникам лучше сочетать свои трудовые и семейные обязанности.
- Принятие и проведение политики, направленной на создание гибких режимов рабочего времени, обеспечивающих сбалансированность трудовых и семейных обязанностей и позволяющих женщинам и мужчинам продолжать свою трудовую деятельность без перерывов и без дискриминации.
- Расширение социального диалога, в частности, доступ к коллективным переговорам, по вопросам равенства мужчин и женщин путем устранения препятствий к участию в них всех работников.
- Оказание первоочередной поддержки национальным комиссиям по вопросам гендерного равенства, в частности, налаживание их взаимосвязей с трехсторонними учреждениями и комиссиями по вопросам равенства и прав человека в целях принятия комплексного подхода к решению вопросов гендерного равенства в сфере труда, а также налаживание контактов с национальными политическими структурами и бюджетными органами.
- Оказание технической помощи по вопросам правовой защиты от дискриминации по признаку пола путем содействия законодательным реформам, организации обучения в целях разработки законов о равенстве, укрепления правоприменительных органов, особенно служб инспекции труда, альтернативных органов по урегулированию трудовых споров и судов.
- Развертывание инновационных программ, содействующих развитию предпринимательства и МСП как верного пути к обеспечению достойного труда (таких как

«Методология совершенствования работы на малых предприятиях» (ВАЙЗ), «Совершенствование работы в области развития общин» (ВИНД), «Предпринимательство женщин и гендерное равенство» (ПЖГР), «Начинай и совершенствуй свой бизнес» (НССБ), а также помощь в создании благоприятного климата для бизнеса).

- Совершенствование сбора и анализа данных с разбивкой по полу, включая наращивание потенциальных возможностей широкого круга национальных органов, ответственных за сбор и анализ данных и за взаимодействие с социальными партнерами (примерами служат обследования домашних хозяйств, обзоры о распределении бюджета времени, анализ ситуации на рынке труда, преобразование данных из одной формы в другую).
- Изучение роли отрасли по обеспечению ухода за нуждающимися в помощи в рамках как формальной, так и неформальной экономики, в том числе анализ глобальных сетей по обеспечению ухода.
- Проведение специальных обследований по вопросам перехода от неоплачиваемой (рыночной) работы и оплачиваемой, но нестабильной работы к достойному труду с целью разработки методологии, учитывающей гендерную специфику.
- Содействие обследований последнего времени о гендерно чувствительных системах социального обеспечения в целях обеспечения всеобщего минимума социального благополучия.
- Усиление роли государства в обеспечении социальной защиты как части социальной политики и в содействии созданию качественных систем ухода за детьми, престарелыми и инвалидами.
- Усиленное наращивание потенциальных возможностей по вопросам равной оплаты труда, в частности, методологий оценки рабочих мест, свободных от гендерных искажений, в том числе действий в конкретных отраслях, в качестве ключевого подхода к достижению равенства в оплате труда. Наращивание потенциала следует сопровождать подробными разъяснениями понятия «равноценный труд», особенно в странах, которые заявляют о решении задачи равной оплаты труда на своих рынках труда.
- Распространение существующих наработок МОТ (результатов обследований, подборок примеров передовой практики, руководств, учебных пособий) по вопросам сексуальных домогательств в сфере труда как вклад МБТ в кампанию Генерального секретаря Организации Объединенных Наций по ликвидации насилия в отношении женщин и девочек.
- Подборка всесторонней информации по гендерной тематике и коллективным переговорам, включая положения коллективных соглашений о мерах, направленных на ликвидацию дискриминации по признаку пола и содействие равенству.

Глава 7

Пожилые работники и жизнь в преклонном возрасте: права, рабочие места и социальное обеспечение

349. Долголетие является одним из наиболее позитивных и важных демографических явлений последних десятилетий. Старение населения и новые взаимосвязи между поколениями радикально изменяют человеческий ландшафт и достойный труд. Но поскольку большинство из пожилых работников мира не могут рассчитывать на какое бы то ни было пенсионное обеспечение в старости,¹ для многих людей более продолжительная жизнь означает также более длительное прозябание; сегодня бедность в старом возрасте является основной проблемой. Повышение продолжительности жизни сопряжено с изменениями всего жизненного цикла человека. Одной из основных перемен является переход от обществ «трех поколений» к обществам «четырех поколений»,² поскольку многие из сегодняшних лиц преклонного возраста остаются мобильными и активными.³ Отличительные черты, традиционно приписываемые «пожилым лицам», переносятся на лиц более преклонного возраста (в возрасте 70 и 80 лет).⁴

350. По прогнозам, доля лиц в возрасте более 60 лет к 2010 году возрастет до 22% и составит 2 млрд. человек. Это означает, что приблизительно через 40 лет каждый пятый человек на планете будет в возрасте 60 и более лет. Более длительная жизнь означает необходимость получения адекватных доходов и более качественного и финансово доступного медицинского обслуживания в течение более продолжительного времени. Семьи и общество должны перестроиться и найти пути обеспечения ухода за своими более старыми членами и их быта, а также мобилизовать свои силы, с тем чтобы предоставлять им медицинское обслуживание и другие услуги.⁵ Следует также не допускать дискриминацию против пожилых людей, особенно пожилых женщин, и грубое с ними обращение.⁶

¹ Рекомендация 1980 года о пожилых работниках (162) распространяется «на всех работников, которые с возрастом могут испытывать трудности в области труда и занятий», и при этом каждое государство-член в соответствии со своими национальным законодательством, правилами и практикой и местными условиями может более точно определять тех работников, на которых она распространяется, с указанием отдельных возрастных категорий.

² Как указывается в G. and R. Ben-Israel: “Senior citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization”, in *International Labour Review*, Vol. 141, № 3 (Женева, МБТ, 2002 г.), p. 253.

³ ВОЗ предложила концепцию «активного старения» в 1990-х годах. См. A. Walker: “A strategy for active ageing”, in *International Social Security Review*, Vol. 55, № 1, 2002.

⁴ M.C. Bateson: *Composing a further life: The age of active wisdom*, готовится к изданию.

⁵ Комиссия европейских сообществ: Green Paper “Confronting demographic change: A new solidarity between the generations” (Брюссель, 2005 г.).

⁶ S. Perel-Levin: *Discussing screening for elder abuse at primary health-care level* (ВОЗ, Женева, 2008 г.).

351. В развивающихся странах пожилые люди, не получающие пенсионных пособий, подчас вынуждены трудиться несмотря на слабое здоровье, чтобы просто выжить, даже если их шансы найти достойную работу невелики. В то же время многие пожилые женщины и мужчины в развитых странах обладают крепким физическим и умственным здоровьем и вполне способны и полны желаний предлагать свои приобретенные навыки и опыт работодателям, хотя они и имеют право выйти на пенсию.

352. Демографические сдвиги будут иметь глубокие экономические последствия для экономического роста, сбережений, инвестиций, потребления, рынков труда, пенсионного обеспечения, налогообложения и передачи эстафеты между поколениями.⁷ МОТ занимается проблемами политических изменений, связанных с пожилыми работниками, включая новые требования, предъявляемые к экономике социального обслуживания. Во многих регионах мира пожилые лица даже при плохом здоровье все чаще вынуждены работать до весьма преклонного возраста. Они могут не иметь доступного пенсионного обеспечения и не получать пенсионных пособий, чтобы обеспечить свою жизнь. В странах ОЭСР проходят жаркие споры, касающиеся законодательно установленного возраста выхода на пенсию в ситуациях, когда многие работники либо вынуждены, либо проявляют желание продолжать работать, и в отношении того, не препятствует ли это содействию занятости молодежи.⁸ Более продолжительная жизнь требует большего числа рабочих мест лучшего качества, целенаправленной политики в сфере занятости и эффективных систем социального обеспечения, предусматривающих пенсионные пособия, позволяющие покрывать жизненные потребности в течение старости.

353. В таблице G1 Приложения приводятся данные о прогнозируемой продолжительности жизни от рождения женского и мужского населения в 2008, 2018 и 2048 годах. В таблице G2 Приложения представлена прогнозируемая продолжительность жизни в возрасте 50, 60, 70 и 80 лет женщин и мужчин в те же годы.⁹ В отношении любой страны (но в первую очередь, в отношении стран с высоким уровнем детской смертности) продолжительность жизни пожилых лиц превышает продолжительность жизни при рождении. Как только женщины и мужчины достигают возраста 50 лет, их выживаемость уже превышает ожидания при рождении и они могут рассчитывать на жизнь до более пожилого возраста. Существуют заметные, в зависимости от пола, различия в этих данных, которые проявляются практически во всех странах и во все периоды времени: больше женщин выживает в любом возрасте, включая тех, кто достиг 80-летнего возраста. Обратная сторона медали – их условия жизни, особенно пожилых женщин, и риск бедности среди женщин.

354. В глобальных масштабах все растущее число женщин нуждается в уходе и защите. Когда получившие более солидное образование женщины все активнее вступают на рынок труда и получают равную оплату за равноценный труд, они могут принимать самостоятельные решения. До того времени, однако, узость экономического участия женщин и размеры их заработков означает, что они неизбежно оказываются экономически в незащищенном положении в старости. Главная политическая задача заключается в том, чтобы построить общество, которое создавало бы комфортные условия для

⁷ Организация Объединенных Наций: *World population ageing 2007*, ДЭСВ, Отдел народонаселения, р. xxvi.

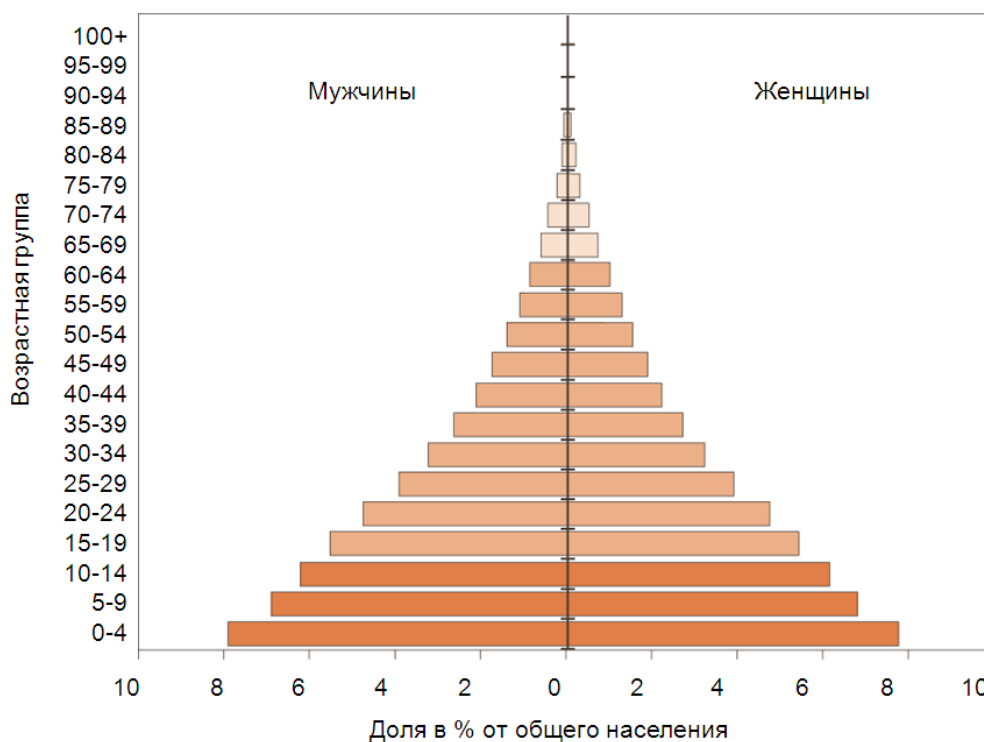
⁸ В таких странах, как Бельгия и Франция, в которых действующие системы предусматривают более ранний выход на пенсию, занятость молодежи расширяется. См. ОЭСР: *Live longer, work longer: A synthesis report* (Париж, 2006 г.).

⁹ Данные Отдела народонаселения Организации Объединенных Наций представлены лишь по странам, поскольку средневзвешенные показатели, имеющиеся в ООН, относятся к регионам, которые существенно отличаются от тех, которые имеются у МОТ.

людей всех возрастов.¹⁰ Важнейшим вопросом повестки дня международного сообщества является проблема интеграции всех пожилых женщин и мужчин в таких обществах, что было провозглашено Мадридской Всемирной Ассамблеей по проблемам старения, состоявшейся в апреле 2002 года.¹¹ Общество для всех возрастов нуждается в новых подходах к традиционным устоям трудовой жизни. Это требует применения более гибких и отвечающих конкретным потребностям системам труда, которые бы в то же время гарантировали, чтобы люди имели не только право по своему желанию продолжать трудовую деятельность, но и право уходить на пенсию в достойных и материально стабильных условиях.

355. Как показано в иллюстрациях 7.1 и 7.2, пожилые работающие женщины и мужчины в наименее и более развитых странах будут сталкиваться с различными трудностями в ближайшие десятилетия. Пожилые люди должны иметь право выбора на трудовую деятельность на условиях полного или неполного рабочего времени, а также право на социальное обеспечение, пособие по старости, пособие в связи с выходом на пенсию и пособие за выслугу лет.¹²

Иллюстрация 7.1. Демографическая пирамида по группам развития, 2005 г. (наименее развитые страны)



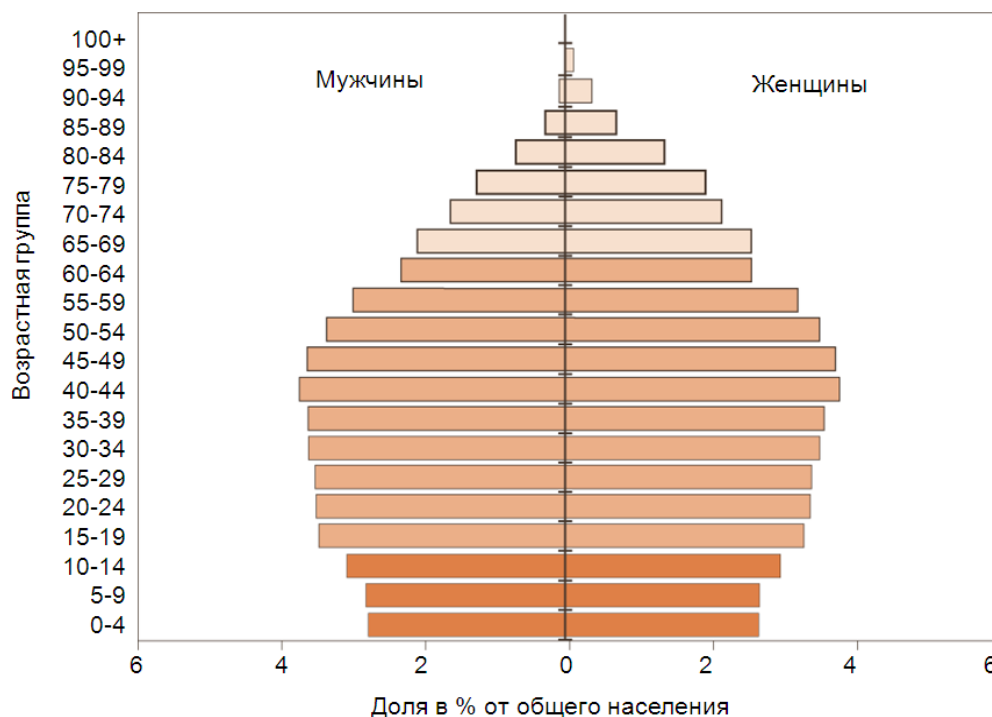
Источник: Программа по проблемам старения Организации Объединенных Наций, см. http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

¹⁰ МБТ: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, тематический доклад, подготовленный МБТ к совещанию на высоком уровне Группы восьми по проблемам занятости, Париж, 12-13 мая 2003 г.

¹¹ Гендерные аспекты Мадридского международного плана действий по проблемам старения и его выполнения, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf>.

¹² В Рекомендации 1980 года о пожилых работниках (162) пособие по старости определяется как «пенсия, выплачиваемая лицу после достижения установленного возраста»; пособие в связи с выходом на пенсию означает «пенсию по старости, выплата которой обусловлена прекращением любой деятельности, приносящей доход»; пособие за выслугу лет означает пенсию, «выплата которой зависит только от стажа работы без учета возраста».

Иллюстрация 7.2. Демографическая пирамида по группам развития, 2005 г.
(наиболее развитые страны)



Источник: Программа по проблемам старения Организации Объединенных Наций, см. http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

356. Поскольку женщины живут дольше мужчин, они составляют большинство пожилых лиц (55%). В настоящее время численность женщин в возрасте от 60 лет и старше превышает численность мужчин на 70 млн.¹³ За последние 50 лет общая продолжительность жизни женщин увеличилась с 48 до 67 лет по сравнению с 45 до 60 лет в отношении мужчин. Имеющиеся данные свидетельствуют, что доля женщин среди лиц пожилого возраста выше в более развитых, чем в менее развитых странах.

357. На протяжении своей жизни женщины оказываются все в более уязвимом положении. Они становятся крайне незащищенными вследствие того, что очень часто занимают неоплачиваемым или низкооплачиваемым трудом, работают на условиях неполного рабочего времени, часто прерывают свою занятость или трудятся в неформальном секторе экономики. В результате они чаще лишены права на получение каких-либо накопительных пособий как таковых. И даже когда они таким правом обладают, их пенсии часто существенно ниже, чем пенсионные пособия мужчин по причине их более низкой заработной платы и более коротких периодов выплаты взносов. Например, в Германии среди лиц, рожденных в период 1951-55 годов, разница в продолжительности занятости женщин и мужчин составляла более семи лет.¹⁴

358. Экономическое участие женщин по большей части заключается в том, что они осуществляют уход, выполняют домашние работы и занимаются неформальной экономической деятельностью. Для трудящихся-женщин чрезвычайно важны системы социального обеспечения, предусматривающие минимальные гарантии выплаты пособий и

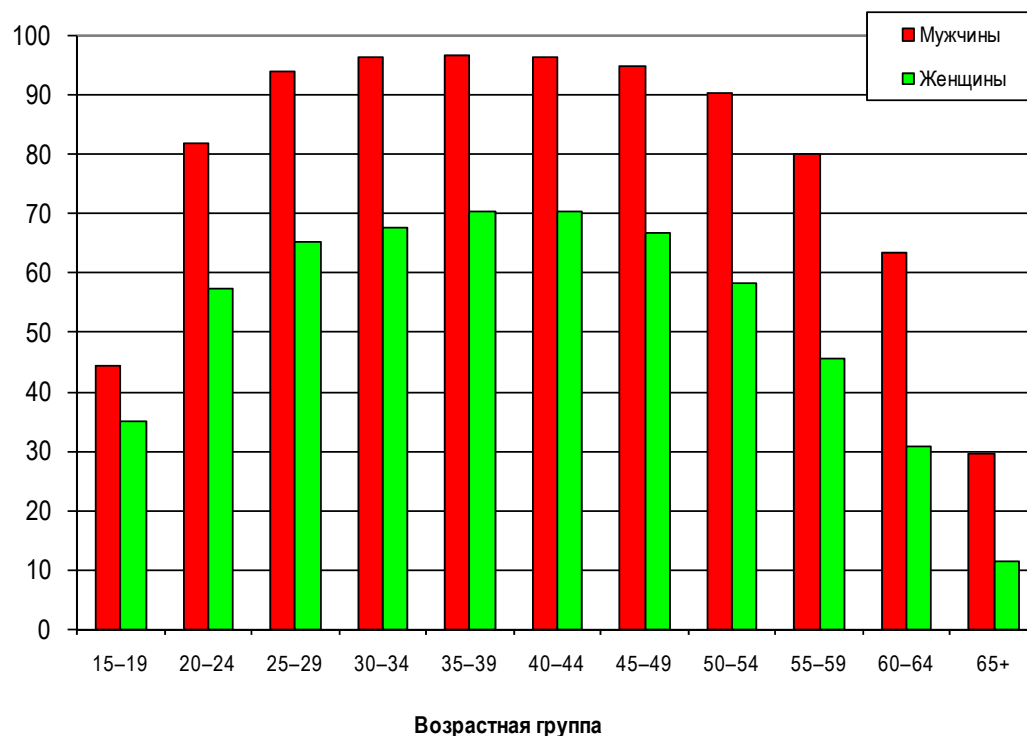
¹³ Среди лиц в возрасте от 80 лет и старше количество женщин почти вдвое выше, чем мужчин, а число женщин в возрасте свыше 100 лет от четырех до пяти раз превышает численность мужчин. Организация Объединенных Наций: *World Population Ageing 2007*, ДЭСВ, Отдел народонаселения, р. xxviii.

¹⁴ U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institute of Economic and Social Research WSI/Hans Böckler Foundation (Дюссельдорф), р. 286.

компенсаций за утрату права на получение пособий по причине выполнения семейных обязанностей. Имеются данные, свидетельствующие о том, что базовые, не зависящие от взносов, пенсии по социальному обеспечению содействуют преодолению гендерного неравенства с точки зрения доходов и качества жизни между пожилыми женщинами и мужчинами.¹⁵

359. В некоторых обществах вдовы часто лишены доступа к накоплениям своих умерших мужей, которые могут быть распределены между другими членами семьи, или не имеют над ними контроля. В таких странах стать вдовой означает не только потерю супруга; обычно это сопровождается понижением социального статуса или утратой личности, нуждой и даже социальной изоляцией. Ожидаемый рост числа вдов в настоящем столетии поставит перед обществом проблему оказания не только первоочередной необходимой поддержки благодаря денежным пособиям по системам социального обеспечения, но и расширения возможностей женщин самим удовлетворять собственные потребности.

Иллюстрация 7.3. Общемировые показатели, доля участия мужчин и женщин, по возрасту, 2008 г., в процентах



Источник: База данных МБТ о статистике труда. Оценочные данные, касающиеся экономически активного населения, и прогнозы на период 1980-2020 гг. (ЕАРЕР).

360. Доля пожилых женщин в рабочей силе, как правило, ниже, чем пожилых мужчин (см. иллюстрацию 7.3). Несмотря на то что в последние десятилетия пристальное внимание уделялось закреплению на рабочих местах пожилых мужчин, нельзя того же сказать в отношении пожилых трудящихся-женщин. Их более низкая доля участия на

¹⁵ S. Tabor: *Assisting the poor with cash: Design and implementation of social transfer programs*, Social Protection Discussion Paper Series № 223, Social Protection Unit, Human Development Network (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2002 г.).

рынке труда не означает, что пожилые женщины не работают. Пожилые женщины, работающие лишь несколько часов и имеющие непостоянную или сезонную работу, женщины, работающие не по найму или те, кто работает вблизи своего дома или на дому, часто не учитываются в статистических показателях рынка труда. Аналитические выводы МБТ свидетельствуют, что пожилые женщины, работающие более непродолжительное время или не работающие вовсе в формальном секторе экономики, могут не пользоваться существующими положениями социального обеспечения.¹⁶

361. Дискриминация по возрасту лежит в основе многочисленных трудностей, с которыми сталкиваются пожилые работники и, в первую очередь, пожилые трудящиеся-женщины.¹⁷ КЭПКР отмечает взаимосвязь между дискриминацией по признаку пола и возраста и правом на получение пособий по социальному обеспечению, которая основана на неоправданных различиях между возрастом выхода на пенсию мужчин и женщин и их пенсионным обеспечением. В Китае и Вьетнаме, например, серьезной проблемой является различие между установленным возрастом выхода на пенсию женщин и мужчин. Иногда ставится под сомнение способность пожилых работников приобретать новые профессиональные навыки, хотя имеются многочисленные свидетельства того, что эти предубеждения по большей части не обоснованы. В странах, в которых система оплаты труда и выплата пособий тесно увязываются с возрастом и стажем (Австрия, Бельгия, Франция, Япония и США), отмечается нежелание работодателей нанимать и удерживать пожилых работников. Социальные восприятия меняются медленно и законы, запрещающие практику дискриминации по возрасту, являются важным средством ускорения темпов изменения поведения. В таких странах, как Австралия, Канада, Новая Зеландия и США, на протяжении уже многих лет законом запрещена дискриминация по причине возраста.¹⁸

362. Европейский союз намерен увеличить уровень занятости лиц в возрасте 55-64 лет до 50% к 2010 году.¹⁹ В 2003 году этот показатель составлял 41,7% в 15 странах ЕС, при этом Швеция имела самую высокую долю занятости в этой возрастной группе – 68,6%. Тем не менее, разница доли работающих мужчин и женщин в группе более пожилых лиц составляла почти 20% вследствие более низкого общеобразовательного уровня женщин.²⁰ Под воздействием Рамочной директивы ЕС по вопросам равенства²¹ большинство государств-членов включили в свои законодательные акты соответствующие положения, касающиеся недопущения дискриминации по причине возраста. Например, вступившие в силу в октябре 2006 года Нормативно-правовые положения о

¹⁶ МБТ: Ключевые показатели рынка труда, пятое издание (Женева, 2007 г.).

¹⁷ МБТ: Доклад III (Часть 4B), Special Survey on equality in employment and occupation, Международная конференция труда, 83-я сессия, Женева, 1996 г., п. 253. Более низкий пенсионный возраст, предусмотренный для женщин, представляет собой формальную дискриминацию против мужчин. См. МБТ: *Social security: A new consensus* (Женева, 2001 г.), п. 75; и N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Бангкок, МБТ, 2008 г.), pp. 57-58.

¹⁸ Бюро статистики труда США отмечает, что в настоящее время больше чем когда-либо за последние 30 лет американцев в возрасте более 55 лет работают, причем многие из них вынуждены трудиться, чтобы поддерживать свой уровень жизни.

¹⁹ Отмечается заметный прогресс в уровне участия на рынке труда и проценте занятости пожилых работников в возрасте 55-64 лет. В 15 странах ЕС уровень занятости среди контингента пожилых лиц возрос на 9,4 пункта в период 1995-2006 годов. См. МБТ: *Обеспечение достойного труда в Европе и в Центральной Азии*, Доклад Генерального директора, Том I, Часть 1, восьмое Европейское региональное совещание, Лиссабон, февраль 2009 г., с. 21.

²⁰ M. Ylikoski et al. (eds): *Health in the world of work: Workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*, Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health (Хельсинки, 2006 г.), p. 51.

²¹ Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 года, установившая общие рамки равного обращения в сфере труда и занятий.

равенстве в сфере занятости (по возрасту) Соединенного Королевства запрещают прямую и непрямую дискриминацию, преследования и увольнения по причине возраста.

363. В Восточной Европе растущий уровень общей занятости и соответственно возрастающее соотношение пенсионных выплат к численности бенефициариев рассматривается как решение проблемы финансирования пенсионного обеспечения и стареющего населения. В качестве целевых были отобраны несколько групп, которым оказывалась особая поддержка в целях расширения уровня их трудового участия, включая женщин, лиц с ограниченными возможностями, молодежь и пожилых людей; были внедрены также финансовые механизмы, поощряющие пожилых работников оставаться активными более продолжительное время и выходить на пенсию постепенно.²²

364. Итак, где же работают пожилые женщины и благодаря каким политическим мерам они обеспечиваются достойной работой? В том случае если они работают вне дома, в большинстве своем они занимаются незащищенными и нестабильными видами работ; они работают на мелкомасштабные экономические единицы или являются самозанятыми лицами (обычно в сельском хозяйстве); статистика рынка труда классифицирует такую деятельность как «неоплачиваемую» или они определяются как «оказывающие помощь семейные работники». Эти виды деятельности не всегда учитываются при оценке масштабов участия лиц в рабочей силе. Что касается деятельности в неформальном секторе, надомные виды работ, самозанятость и домашний труд в пропорциональном отношении являются наиболее важными категориями. Надомный труд может открывать перед пожилыми трудящимися-женщинами возможность сочетания их бытовых и семейных обязанностей и наемного труда.²³ Несмотря на то что женщины затрачивают несколько часов в день на выполнение неоплачиваемых видов работ, что ограничивает их участие в сфере занятости по найму, домашний труд по-прежнему не считается «трудом».²⁴

7.1. Действия МОТ

7.1.1. Занятость

Политика в сфере рынка труда

365. Продуманная политика в сфере рынка труда, ориентированная на интересы пожилых работников, в частности пожилых трудящихся-женщин, может быть чрезвычайно эффективной в деле содействия расширению их возможностей в области занятости. Профорентация и консультирование, а также помощь при трудоустройстве могут играть ключевую роль, расширяя возможности пожилых работников в сфере трудоустройства. Профессиональная подготовка и непрерывное обучение являются важнейшими факторами, помогающими им адаптироваться к изменяющимся требованиям и возможностям. Потребность в новых специальностях и знаниях приводит к тому, что пожилые работники оказываются в неблагоприятном положении, поскольку их предыдущая подготовка может оказаться невостребованной в том случае, если они постоянно не повышают свою квалификацию. В некоторых развивающихся странах пожилые

²² МБТ: Доклад на седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 14-18 февраля 2005 г., ERM/VII/D.7, п. 30.

²³ Экономическая комиссия ООН для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК): *The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, десятая сессия Региональной конференции по положению женщин в Латинской Америке и Карибском бассейне, Кито, Эквадор, 6-9 августа 2007 г., pp. 8-9.

²⁴ S. Chant and C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Женева, МБТ, 2008 г.).

трудящиеся-женщины чаще, чем мужчины страдают от неумения читать, считать и писать.

366. Непрерывное обучение отвергает понятие структурированного по возрастному цензу общества, в котором образование является одноразовым опытом, приобретаемым в начале жизни.²⁵ Для взрослых лиц, не получивших достаточного первоначального образования и профессиональной подготовки, многие из которых являются пожилыми женщинами, непрерывное обучение дает возможность приобретать востребованные производством профессиональные навыки и закладывать основу для дальнейшего образования. «Работодатели предоставляют профессиональную подготовку низкоквалифицированным и пожилым работникам лишь в том случае, если они могут рассчитывать на положительную отдачу от своих инвестиций. Прогнозируемая тенденция продлевать возраст, в котором пожилые работники могут покидать рынок труда, может стать стимулом для работодателей выделять средства на непрерывное обучение, поскольку в этом случае продлевается срок окупаемости».²⁶ На сессии Конференции 2008 года государства-члены подчеркивали, что программа непрерывного обучения должна быть ориентирована на пожилых работников благодаря предоставлению им услуг в сфере трудоустройства, их профориентации и проведения соответствующих активных мер на рынке труда, а также благодаря принятию законодательных актов, направленных на борьбу с дискриминацией по признаку возраста, а также на содействие участию их на рынке труда.²⁷

367. Женщины среднего и пожилого возраста часто возвращаются на свое рабочее место после создания семьи и могут иметь особые потребности с точки зрения профессиональных навыков и переобучения. Если эти потребности не удовлетворяются, такие женщины могут быть вынуждены поступать на предъявляющие более низкие требования рабочие места. Такое недоиспользование профессиональных навыков трудящихся-женщин имеет последствия для экономической производительности. Глобальная программа занятости, ориентированная на то, чтобы превратить занятость в стержневой элемент экономической и социальной политики, с тем чтобы создавать большее число рабочих мест лучшего качества, может заложить прочный фундамент решения проблем трудоустройства пожилых лиц. Политика в области занятости, и в частности, государственные и частные службы трудоустройства, должны носить гендерно окрашенный характер и должным образом учитывать интересы пожилых лиц.²⁸

368. Удовлетворение потребностей в сфере профессиональной подготовки и переподготовки женщин, возвращающихся на рынок труда после рождения и воспитания ребенка, и реинтеграция на рынке труда пожилых женщин, не имевших равного доступа к возможностям непрерывного обучения, являются неотъемлемыми элементами подхода, строящегося на жизненном цикле человека.²⁹ Обучение использованию новых технологий, включая ИКТ, также имеет важное значение для пожилых лиц. ИКТ обладает громадным потенциалом в области расширения экономического участия пожилых работников и повышения качества их жизни. Другие возможности использования

²⁵ МБТ: *A guide on employment of older women workers in Estonia*, серия по гендерному равенству в течение жизненного цикла, Программа по содействию гендерному равенству (Женева, 2004 г.), р. 54.

²⁶ U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institute of Economic and Social Research WSI/Hans Böckler Foundation (Дюссельдорф, 2004 г.).

²⁷ МБТ: Заключение Комитета о профессиональных навыках, способствующих росту производительности занятости и развитию, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., п. 37 d).

²⁸ МБТ: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, тематический доклад, подготовленный МБТ к совещанию на высоком уровне Группы восьми по проблемам занятости, Париж, 12-13 мая 2003 г., р. 6.

²⁹ МБТ: *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию*, Доклад V, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г.

технологических новшеств в сфере здравоохранения, использования энергии, безопасности и эргономики также содействуют ежедневно проводимым ответным мерам в сфере политики. Пожилые работники нуждаются в том, чтобы их рассматривали как активных пользователей технологии, поэтому необходимы также инвестиции в их профессиональную подготовку.

369. МОТ, посредством своих соответствующих международных трудовых норм, а также благодаря содействию программе достойного труда, подчеркивает, что адекватная политика в сфере занятости, развитие людских ресурсов и непрерывного обучения – важнейшие факторы максимального расширения потенциальных возможностей пожилых женщин и мужчин. С точки зрения лиц, занимающихся постоянным поиском продуктивной занятости, последствия старения и дискриминации в сфере труда острее проявляются для трудящихся-женщин. Гендерные измерения участия на рынке труда пожилых работников является важной особенностью политики в области занятости, ориентированной на эту возрастную группу, включая вопросы расширения возможностей предпринимательской деятельности.

7.1.2. Социальная защита

Социальное обеспечение

370. МОТ рассматривает вопросы выхода на пенсию в разрезе адекватного пенсионного и медицинского обеспечения как часть своего основного мандата и как неотъемлемый компонент Программы достойного труда. Исследования, проводимые МБТ, пополняют его базу знаний, которая позволяет решать проблемы доступа ко всеобъемлющим системам защиты по социальному обеспечению, отсутствие которой становится совершенно очевидным по мере старения населения.³⁰ МБТ осознает, что неформальные механизмы социальной защиты не срабатывают по причине разрушения расширенных систем помощи семьям, стремительных темпов урбанизации и повышающейся мобильности рабочей силы.³¹

371. МОТ также рассматривает проблему узкой сферы охвата систем социальной защиты. Эта проблема не снята, например, в странах Латинской Америки, в которых правительства уделяют все большее внимание оказанию материальной поддержки малоимущим пожилым лицам, которые не выплачивали взносов в официальные системы социальной защиты (или же выплачивали их непродолжительное время). Поскольку пожилые женщины с экономической точки зрения стоят на самой низкой ступеньке, они могут в первую очередь выиграть от таких систем.³²

372. Последствия в сфере налогообложения снижающегося соотношения между работниками и пенсионерами огромны – все меньшее число работников обеспечивает

³⁰ 80% населения мира по-прежнему не охвачено системами социального обеспечения. МБТ: *Can low-income countries afford basic social security?*, Social Security Policy Briefings Paper № 3, Женева, 2008 г., р. 1.

³¹ Экономическая комиссия для Африки отмечала низкие конкурирующие приоритеты фондов и отсутствие институционального потенциала, который бы позволял удовлетворять потребности людей в области социальной защиты. Сфера охвата социального обеспечения, как правило, ограничивается формальной экономикой и государственной службой. Организация Объединенных Наций: *Дальнейшие меры по второй Всемирной ассамблее по проблемам старения*, доклад Генерального секретаря, Генеральная Ассамблея, Нью-Йорк, 63-я сессия, А/63/95, р. 4.

³² В 2008 году в Чили предпринят коренной пересмотр частной пенсионной системы и предусмотрены значительные государственные выплаты низкооплачиваемым пожилым лицам. В рамках новой программы 2 млрд. долл. США в год будет выделяться из государственных пенсионных фондов группам, не являющимся членами частных пенсионных фондов: малоимущим и самозанятым лицам, домохозяйкам, уличным торговцам и фермерам, не имеющим крупных сбережений на старость, при этом к 2012 году на эти цели будет выделено около одной четверти общенациональных государственных пенсий. Это дополнит собой, а не подорвет систему сегодняшних частных пенсий, поскольку наемные работники продолжают выплачивать взносы в частные фонды в дополнение к государственным субсидиям и свободному рынку.

материальную поддержку каждого пенсионера.³³ Такое сокращение числа работников на одного пенсионера будет все в большей степени ложиться бременем на национальные бюджеты, поскольку все меньшее число работников финансируют издержки на пенсионное и медицинское обеспечение возрастающего числа пенсионеров. МОТ ведет учет стран, которые планируют повысить пенсионный возраст, чтобы иметь возможность материально поддерживать свое стареющее население. Многие страны также прокламируют преимущества выплаты пособий в зависимости от трудового стажа на основе учета продолжительности совокупной занятости вместо применения системы законодательно установленного пенсионного возраста. Некоторые считают, что не следует устанавливать обязательный возраст выхода на пенсию и что все решения относительно выхода на пенсию должны носить добровольный характер. В первую очередь от такого гибкого подхода выиграли бы женщины.

373. Следует подчеркнуть роль социального обеспечения в качестве производственного фактора в деле содействия занятости, стимулирования структурных преобразований и ускорения темпов экономического роста.³⁴ Страны с высокими доходами сталкиваются с проблемой обеспечения устойчивости своих систем социальной защиты, в то время как страны с низкими доходами сталкиваются с необходимостью расширения сферы охвата своих систем социального обеспечения и распространения их на большинство незащищенного населения благодаря постепенному формированию системы базового социального обеспечения. В обоих случаях необходимо уделять внимание распространению сферы охвата этих систем на пожилых женщин.³⁵

374. В Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) заложены минимальные требования всеохватывающей системы социального обеспечения.³⁶ МБТ занимается содействием применению этой и других соответствующих конвенций в рамках своей Глобальной кампании по распространению социального обеспечения на всех женщин и мужчин, начатой в 2001 году в целях пропаганды необходимости предусмотрения базового пакета пособий по социальному обеспечению. В данной кампании учитывается гендерный аспект в том плане, что женщины чаще оказываются среди лиц, на которых не распространяются какие бы то ни было положения социального обеспечения. Аналогично этому в ходе данной кампании осуществляются поиски ответов на вызовы, связанные с социальным обеспечением стареющего населения и глобальными ответными мерами, нацеленными на предусмотрение защиты растущего числа пожилых женщин и мужчин и обеспечения при этом стабильного финансирования расширяющихся систем социального обеспечения.

Безопасность и гигиена труда

375. Состояние здоровья стареющего человека зависит от его генотипа и стиля жизни, равно как и от воздействия условий труда. Именно поэтому политика в области БГТ и соответствующие программы и системы рассматривают тяжелые условия труда, такие как ручное перемещение тяжелых грузов, воздействие чрезмерных шумов, непривычные и несовместимые с интересами общества часы работы. Тем не менее пожилые работники часто обладают профессиональными навыками, опытом и зрелостью, что

³³ А. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity, 2007, p. 33.

³⁴ МБТ: *Social security for all: Investing in global social and economic development: A consultation*, Issues in Social Protection Discussion Paper № 16 (Женева, 2006 г.).

³⁵ МБТ: *Занятость и социальная защита в новых демографических условиях*, Административный совет, 298-я сессия, Женева, март 2007 г., GB.298/2, p. 11.

³⁶ МБТ: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper № 2 (Женева, 2008 г.).

позволяет им противостоять таким негативным последствиям для своего здоровья. Обследования, проведенные МБТ, свидетельствуют, что пожилые работники более верны своему рабочему месту, реже выходят на бюллетень и дольше занимают свои рабочие места. Эти факторы могут способствовать улучшению состоянию их здоровья и культуры безопасности на рабочем месте. Системы управления БГТ и учебные программы, проводимые в интересах пожилых работников, в сочетании с техническим содействием со стороны МОТ в полной мере учитывают все эти аспекты.³⁷

376. По мере повышения продолжительности жизни и с учетом необходимости продолжать трудовую деятельность, потребуются дополнительные обследования с точки зрения последствий воздействия опасных веществ на здоровье пожилых работников. Оценка опасностей и последующая нормативная деятельность, связанная с вредными веществами, должны систематически учитывать выводы обследований с акцентом на защите уязвимых категорий работников.³⁸

377. Представляется, что работники в возрасте 55 лет и старше чаще становятся жертвами смертельных производственных травм по сравнению со своими более молодыми коллегами. В Европейском союзе, например, в 2000 году коэффициент смертельных производственных травм в возрастной группе 55-64 года составлял 8,0 и лишь 3,3 в возрастной группе 18-24 года. В результате многие организации в настоящее время уделяют внимание производственным рискам, с которыми сталкиваются пожилые работники, и занимаются поиском путей решения этой проблемы.³⁹

Пожилые лица, осуществляющие уход за детьми

378. О домашних хозяйствах, включающих несколько поколений, уже длительное время отзываются как о ячейках, содействующих психологическому благополучию семей благодаря взаимопомощи и взаимной поддержке. Пожилые лица, будучи незащищенной и зависимой группой, часто являются теми, кто в первую очередь осуществляют уход за детьми и за другими уязвимыми и зависимыми группами. Главным образом, ответственность за уход за малолетними детьми осуществляют пожилые женщины. Обследование пенсионного обеспечения, проведенное в Южной Африке, показало, что в том случае, если бабушки получают пенсии, положение внуков, проживающих с ними, с точки зрения питания улучшается.⁴⁰

379. В рамках традиционного жизненного уклада дедушки и бабушки освобождают взрослых членов семьи, с тем чтобы последние могли максимально повышать свой доход и тем самым обеспечивать жизненный уровень семьи. Однако вследствие урбанизации и внутренней и международной миграции рвутся разветвленные семейные связи.⁴¹ Поскольку мобильность приводит к разрыву связей между поколениями, более не являются надежными взаимообязывающие системы, когда пожилые лица осуществляют уход за детьми и, в свою очередь, сами пользуются неформальной социальной защитой. В Таиланде, например, где бабушки и дедушки всегда играли важную роль с

³⁷ S. Al-Tuwaijri et al.: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, тематический доклад на XVIII Всемирный конгресс по охране труда, Сеул, июнь 2008 г., р. 21.

³⁸ МБТ: *Background information for developing an ILO policy framework for hazardous substances*, документ, подготовленный для обсуждения на Совещании экспертов по рассмотрению актов, знаний, пропагандистско-информационной работы, технического сотрудничества и международного сотрудничества как средств разработки основ политики в области опасных веществ, МЕРFHS/2007 (Женева, 2007 г.).

³⁹ МБТ: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A Background Paper*, Программа ИнФокус МОТ по охране труда (Женева, 2005 г.), pp. 9-10.

⁴⁰ Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии в 2006 году: Справедливость и развитие* (Нью-Йорк, 2005 г.), р. 104.

⁴¹ N. Cassirer and L. Addati: *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, программа по условиям труда и занятости (Женева, МБТ, 2007 г.).

точки зрения ухода за своими внуками, некоторые родители в настоящее время вынуждены возлагать ответственность по уходу за детьми на своих родителей, причем в течение слишком длительного времени, без какой-либо финансовой и психологической поддержки.⁴²

7.1.3. Социальный диалог

380. Некоторые правительства несут основную ответственность в сегодняшних условиях коренных демографических перемен. С одной стороны, они облечены полномочиями разрабатывать и проводить политику и программы во избежание преждевременного вытеснения пожилых работников с рынка труда; с другой стороны, они играют ведущую роль в процессе разработки минимальных социальных мер и обеспечении адекватных уровней социальной защиты для всех граждан. На них возложена основная обязанность расширения финансовых стимулов для пожилых работников, чтобы при желании они могли продолжать работать; они также отвечают за поощрение гибкости в сочетании доходов от трудовой деятельности и пенсионного обеспечения, чтобы пожилые работники оказывались в более благоприятных условиях.

Вставка 7.1

Действенный социальный диалог

Одним из примеров этого может служить включение в программы трехсторонних органов проблем, с которыми сталкиваются пожилые работники обоих полов. В Сингапуре Трехсторонний комитет по расширению возможностей трудоустройства пожилых работников рекомендовал создать трехсторонний союз в целях обеспечения справедливой практики в сфере занятости, с тем чтобы формировать положительные умонастроения работодателей, наемных работников и широкой общественности в отношении справедливой и ответственной практики в области занятости, свободной от дискриминации по признаку возраста и половой принадлежности. Трехсторонний союз, сформированный в 2006 году, работает над тем, чтобы не допускать дискриминацию в процессе найма и в сфере занятости, и последовательно разрабатывает продукты и проводит пропагандистскую деятельность.

Источник: МБТ: *Re-engineering labour administration to promote decent work*, p. 74. См. также N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Бангкок, МБТ, 2008 г.), pp. 65-66.

381. Организациям работодателей и работников также отводится видная роль в деле расширения возможностей трудоустройства и содействия политике в области занятости и социального обеспечения в интересах пожилых женщин и мужчин благодаря активному социальному диалогу. Не следует недооценивать факт неуверенности и нестабильности, с чем сталкиваются пожилые работники, равно как и их опасений временного увольнения или безработицы. Необходимо в срочном порядке прислушаться к все более настойчивым голосам пожилых женщин и мужчин, поднимающих проблемы дискриминации по признаку возраста, возможностям производительной занятости и доступа к системам социальной защиты. Те, кто в течение всей своей трудовой жизни являлся членом профсоюза, может использовать этот опыт для эффективного решения проблем, с которыми сталкиваются пожилые женщины и мужчины. Важно углублять осознание организациями работодателей и работников остроты проблем пожилых работников и находить совместные решения, чтобы обеспечить уважение выбора и прав этих работников. Наилучшим образом этого можно достичь благодаря социальному диалогу между преисполненными благих намерений и осведомленными партнерами.⁴³

⁴² К. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series № 14 (Женева, МБТ, 2006 г.), p. xii.

⁴³ Рекомендация МОТ 1980 года о пожилых трудящихся (162) предусматривает проведение соответствующих мер в целях информирования общественности и лиц, отвечающих за консультативную помощь, про-

382. АКТЕМП подготовил диск CD-ROM по вопросам старения в рамках серии своих материалов, посвященных «управлению процессом многообразия и равенства на рабочих местах». Работодатели признают важность последствий изменяющейся демографической ситуации для рынка труда. Этот важнейший вызов заключается в том, чтобы действительно сбалансировать производственную политику в отношении различных категорий работников и удовлетворять потребности компаний и предприятий. Отмечая последствия трудового и социального законодательства для процесса найма и увольнения работников, работодатели указывали, что в коллективных соглашениях одной из стран предусмотрены специальные пособия для пожилых работников, такие как надбавки к заработной плате, защита от низкой заработной платы в случае изменения их рабочих заданий и расширение защиты на случай увольнения. Поскольку такие выплаты сопряжены с издержками для работодателей, которые несоразмерны с возможными выгодами, утверждается, что они препятствуют созданию рабочих мест для пожилых работников.⁴⁴

383. Организации работников уделяют особое внимание здоровью стареющих работников, улучшая условия их труда, чтобы не допускать преждевременного старения работников, стремясь обеспечить, чтобы занятые лица оставались с возрастом в добром здравии и в форме. Организации работников высказывают беспокойство относительно усиливающейся нестабильности занятости. По данным Фонда Ханса Беклера – исследовательско-издательского института при Объединении немецких профсоюзов, издержки, связанные с более высокой гибкостью, должны факторизироваться и учитываться в процессе выбора, на который идут предприятия. Предприятия, стремящиеся к большей гибкости, должны выплачивать более высокие взносы в фонды социального страхования, чем предприятия, предлагающие работникам лучшие условия занятости. Такой подход «гибкого страхования» учитывает, что взнос работодателя в систему социального обеспечения должен быть пропорционален гибкости (непостоянству) контракта/договора, с тем чтобы компенсировать социальные риски. Чтобы побуждать работодателей уравнивать условия труда обычных и нетипичных наемных работников, можно было бы ввести производственный налог на рабочих местах за плохие условия труда аналогично тому, как «зеленый налог» способствует охране окружающей среды.⁴⁵ Учитывая что многие женщины заняты на нестабильных, нетипичных рабочих местах, такое нормативное регулирование оказало бы позитивное воздействие на доходы и пособия работающих женщин и мужчин.

Вставка 7.2

Согласительные процедуры по вопросам гендерного равенства в интересах пожилых лиц

Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154) является важным средством содействия гендерному равенству для пожилых работников. Переговоры по проблемам, касающимся пожилых трудящихся-женщин, приводят к включению имеющих исковую силу мер в коллективные соглашения/договоры, в частности, относительно равной оплаты труда, продолжительности рабочего времени, медицинского обслуживания и производственной среды, а также достоинства работников. Тем не менее, этот механизм используется не в полной мере, и необходимы дополнительные специальные обследования по данной теме.

Источник: S. Olney and M. Rueda: Convention № 154 – Promoting collective bargaining (Женева, МБТ).

фессиональную подготовку, трудоустройство и социальные службы, равно как и работодателей, работников и их соответствующие организации о проблемах, с которыми могут сталкиваться пожилые работники.

⁴⁴ МОП: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Женева, 2008 г.), p. 20.

⁴⁵ H. Seifert and A. Tangian: *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, Фонд Ханса Беклера (Дюссельдорф, 2008 г.).

7.1.4. Принципы и права

384. Единственный нормативный акт, посвященный работникам с указанием их возраста – Рекомендация 1980 года о пожилых трудящихся (162), предусматривает защиту прав пожилых работников на равенство обращения и предлагает практические рекомендации относительно мер, которые должны проводиться в жизнь. В пункте 2 Рекомендации указывается: «проблемы занятости пожилых работников следует рассматривать в рамках всеобщей и сбалансированной стратегии полной занятости и – на уровне предприятий – в рамках всеобщей сбалансированной социальной политики, уделяя должное внимание всем группам населения и обеспечивая тем самым, чтобы проблемы занятости не переносились с одной группы на другую».

385. МОТ обладает целым рядом конвенций, посвященных социальному обеспечению, в которых рассматриваются ключевые вопросы, затрагивающие интересы работников в течение всего их жизненного цикла и оказывающие безусловное воздействие на пожилых лиц: пособия по болезни, инвалидности, старости и в случае утраты кормильца. Важнейшая Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) оказала большое воздействие на практическую реализацию права на социальное обеспечение благодаря предусмотрению минимальных норм и общеприемлемых базовых принципов социального обеспечения.⁴⁶ Этот нормативный акт имел важнейшее значение для содействия всеобщему охвату благодаря применению системы минимальных базовых выплат по социальному обеспечению, в частности пожилым женщинам, оказавшимся в самом низу социальной лестницы.⁴⁷

386. К другим столь же важным актам относится Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122), содействующая полной, продуктивной и свободно избранной занятости для всех лиц, готовых работать и ищущих работу, с тем чтобы стимулировать экономический рост и развитие, повышать уровни жизни и преодолевать безработицу и неполную занятость. Хотя в ней конкретно не говорится ни о женщинах, ни о пожилых работниках, Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142) может быть использована в поддержку профессионально-технической подготовки и непрерывного обучения в интересах всех взрослых лиц. Принятые недавно Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195) и Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (198) содержат конкретные ссылки на эти категории работников. Применяемые воедино, они действительно обеспечивают привлечение пожилых женщин к труду в формальном секторе экономики.⁴⁸ Конвенции МОТ по вопросам государственных и частных агентств занятости⁴⁹ могут быть использованы в целях разработки политики, которая бы носила гендерно чувствительный характер и которая бы давала реальную возможность адресно оказывать помощь пожилым людям. Конвенции по проблемам безопасности и гигиены труда включают важные положения, затрагивающие интересы пожилых работников, и они могут применяться для удовлетворения особых потребностей в том числе и трудящихся-женщин.

⁴⁶ МБТ: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper № 2 (Женева, 2008 г.), p. 42.

⁴⁷ Конвенция 102 не исключает возможности выплаты пособий вдовам. Во многих странах, однако, пособия в случае потери кормильца предоставляются лишь вдовам, в результате чего возникает дискриминация в отношении мужчин. См. МБТ: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper № 2 (Женева, 2008 г.), p. 68; и МБТ: *Social security: A new consensus* (Женева, 2001 г.), p. 73.

⁴⁸ См. п. 5 g) и h) Рекомендации 195 и пп. 5 и 6 Рекомендации 198.

⁴⁹ Конвенция 1948 года об организации службы занятости (88) и Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181).

387. Справедливо ли полагать, что пожилые работники знают о своих правах на объединение в организации и на ведение коллективных переговоров по вопросам, касающимся их статуса в сфере труда? Опять-таки, необходимо указать на важность Конвенций 87 и 98, которые закладывают собой фундамент социальному диалогу и проведению в жизнь политических мер. Акты МОТ, касающиеся пожилых работников, могут применяться наряду с актами, касающимися равенства возможностей и обращения, такими как Конвенции 111 и 100, в которых рассматриваются дискриминационная практика и принципы равной оплаты за равноценный труд. Хотя в Конвенции 111 возраст конкретно не оговорен среди оснований, по которым запрещается дискриминация, некоторые страны воспользовались статьей 1 1) b) и включили в этот перечень признак возраста. Статьей 5 Конвенции 111 предусматривается, помимо прочего, возможность проведения специальных мер, направленных на удовлетворение особых потребностей пожилых работников.

388. Постоянное совершенствование и проведение в жизнь законодательства, запрещающего дискриминацию по признаку гендерной принадлежности и возраста – важные элементы борьбы с многочисленными формами дискриминации, которой подвергаются пожилые женщины, в том числе по причине стереотипов пренебрежительного отношения к женщинам и к пожилым лицам.⁵⁰ Нормы МОТ и техническое содействие со стороны МБТ, оказываемое в целях пересмотра законодательства и политики, могут привести к реальным сдвигам с точки зрения проведения эффективной экономической и социальной политики и недопущения скатывания пожилых людей в состояние бедности.

7.2. Взаимодействие с Организацией Объединенных Наций и международными учреждениями

389. После всемирных ассамблей по проблемам старения заострилось внимание международного сообщества на гендерных вопросах и проблемах пожилых лиц.⁵¹ Мадридский международный план действий по проблемам старения подчеркивает роль пожилых женщин в сфере неоплачиваемого ухода. В нем подчеркивается, что эти женщины несут основные издержки в форме финансовых санкций, являющихся результатом их низких пенсионных взносов, упущения возможности продвижения по службе, низких доходов, а также физических и эмоциональных издержек, связанных с совмещением производственных и семейных обязанностей.

390. Международный день пожилых лиц 2008 года,⁵² который отмечался 1 октября 2008 года, послужил платформой, позволившей заявить о необходимости принятия конвенции о правах пожилых лиц.⁵³ Предлагаемая конвенция должна включать Принципы Организации Объединенных Наций в интересах пожилых лиц и отразить положения Мадридского международного плана действий по проблемам старения.

⁵⁰ МБТ: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, тематический доклад, подготовленный МБТ к совещанию на высоком уровне Группы восьми по проблемам занятости, Париж, 12-13 мая 2003 г., р. 6.

⁵¹ МБТ: *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, документ, подготовленный МОТ ко второй Всемирной Ассамблее по проблемам старения, Мадрид, 8-12 апреля 2002 г.

⁵² Проведен под эгидой Комитета по проблемам старения КОНПО в сотрудничестве с Департаментом общественной информации Организации Объединенных Наций, Департаментом экономических и социальных дел Организации Объединенных Наций и Фондом народонаселения ООН.

⁵³ В рамках своей глобальной общественной информационно-пропагандистской кампании «Гендерное равенство – основа достойного труда» МОТ отметила этот день темой *Права, рабочие места и социальное обеспечение: новые перспективы для пожилых женщин и мужчин*.

391. Комитет КЛДЖ⁵⁴ также выразил серьезную озабоченность фактом нарушения прав пожилых женщин. Комитет признал пожилых женщин уязвимой группой и в настоящее время рассматривает вопрос, касающийся Всеобщей рекомендации о правах пожилых женщин.

7.3. Поступательность движения

392. В Рекомендации 162 содержится призыв к принятию надлежащих мер, с тем чтобы информировать общественность и лиц, отвечающих за разработку рекомендаций, за проведение профессиональной подготовки, трудоустройство и оказание социальных услуг, равно как и работодателей, работников и их соответствующие организации, о проблемах, с которыми могут сталкиваться пожилые работники. Ниже приведенный примерный перечень отражает те области, в которых политика, программы и деятельность МОТ могут иметь реальный эффект.

- Ратификация Конвенции 111. Хотя возраст конкретно не указан в перечисленных запрещенных основаниях дискриминации, страны могут включить возраст в этот перечень признаков в силу статьи 1 1) b) Конвенции. Как уже отмечалось, статья 5 Конвенции предусматривает, помимо прочего, проведение специальных мер в помощь пожилым работникам.
- Совершенствование и соблюдение законодательства, запрещающего дискриминацию по признаку возраста, с тем чтобы обеспечить равенство возможностей и обращения для пожилых женщин, поскольку эти работники сталкиваются с многочисленными формами дискриминации, включая стереотипы пренебрежительного отношения к женщинам и к лицам пожилого возраста.
- Снятие барьеров на пути найма и удержания пожилых работников благодаря действиям правительств и социальных партнеров, что чрезвычайно важно.
- Поощрение непрерывного обучения и расширение профессиональных навыков в целях повышения квалификации на протяжении всей трудовой жизни человека и создание возможностей для пожилых работников, особенно женщин. Еще одним направлением действий является приобретение работниками предпринимательских навыков в преклонном возрасте.
- Содействие предпринимательству пожилых мужчин и женщин благодаря применению стимулов в области налогообложения, оказанию консультативных услуг по ведению бизнеса и расширению доступа к системам финансирования – это еще одна политическая альтернатива.
- Гарантия адекватной и гибкой производственной среды для пожилых работников благодаря недопущению рискованных и нездоровых условий труда, которые могут угрожать их функциональным возможностям и производительности. Это должно осуществляться в контексте повышения безопасности и улучшения гигиены труда работников всех возрастов.
- Заострение внимания к социальному обеспечению как производственному фактору в целях расширения занятости, стимулирования процесса структурных преобразований и ускорения темпов экономического роста в странах с высокими доходами, что, в первую очередь, означает обеспечение стабильности систем социальной защиты; в странах с низкими доходами – распространение сферы охвата систем социального обеспечения на неохваченные группы населения. Все страны должны учитывать необходимость обеспечения доступности социального обеспечения для пожилых женщин.

⁵⁴ См. веб-сайт Комитета по адресу: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm.

- Проведение информационно-пропагандистских кампаний по вопросам дискриминации по признаку возраста, возможностям производительной занятости и доступа к системам социальной защиты.
- Содействие социальному диалогу между организациями работодателей и работников в целях углубления осознания проблем пожилых работников во имя обеспечения того, чтобы совместные решения гарантировали уважение выбора и прав этих работников.

Глава 8

Основные направления политики в рамках национальных и международных действий

8.1. Использование механизмов социального диалога в целях обеспечения гендерного равенства

393. Социальный диалог в первую очередь предполагает равноправное в нем участие. Именно благодаря своему участию женщины и мужчины могут добиться достойной и продуктивной работы в условиях свободы, справедливости, безопасности и человеческого достоинства. Памятуя о своем мандате, МОТ прилагает усилия к поискам путей укрепления потенциальных возможностей своих трехсторонних участников, которые бы привлекались к международным усилиям, нацеленным на содействие устойчивому развитию, оказывали на него влияние и пользовались его плодами. Сегодня, в условиях глобального финансового и экономического кризиса, более чем когда бы то ни было в прошлом важна цель достижения консенсуса и обеспечения участия на демократических началах.

394. Задачи, связанные с содействием гендерному равенству посредством социального диалога, имеют двоякий характер. Во-первых, встает вопрос о расширении участия и повышении статуса женщин в этом процессе. Во-вторых, ставится задача рассмотрения содержания этого процесса сквозь призму гендерного равенства, с тем чтобы отразить изменяющуюся природу рынков труда и механизмов функционирования сферы труда. В год, ознаменовавший 60-ю годовщину принятия Конвенции 98, важно признать кардинальное значение коллективных переговоров для разрешения этих проблем.

395. Равноправное участие женщин в учреждениях социального диалога само по себе является основой содействия гендерному равенству благодаря трипартизму и социальному диалогу. Документально подтверждены низкие уровни участия женщин в организациях работников и работодателей и в соответствующих трехсторонних учреждениях. В некоторых регионах, по мере того как женщины расширяют свое участие в оплачиваемой трудовой деятельности, будь то в качестве работодателей или работников, они также расширяют свое участие в соответствующих учреждениях трипартизма и социального диалога. Бесспорен тот факт, что женщины активнее мужчин включают гендерные вопросы в свою повестку дня. Таким образом, более широкое участие женщин в социальном диалоге ведет также и к более пристальному вниманию к гендерным вопросам;¹ примером этому может служить создание национальных трехсторонних форумов для женщин в 1990-х годах в Латинской Америке.

¹ См. Т. Breneman-Pennas and M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, документ № 16 Отдела социального диалога, трудового законодательства и регулирования вопросов труда (Женева, МБТ, 2008 г.).

396. В целом, тем не менее, участие женщин в учреждениях социального диалога остается относительно ограниченным. Это частично объяснимо тем, что в редких случаях женщины занимают руководящие должности в организациях работников и работодателей. Правительства, как правило, назначают больше женщин в качестве своих представителей в национальных трехсторонних учреждениях; в той же степени они добились включения большего числа женщин в состав своих делегаций на Международную конференцию труда, региональные совещания² и сессии Административного совета. Более высокие результаты, которых добились правительства, объяснимы прогрессом в деле борьбы с дискриминацией по признаку пола на государственной службе, в том числе благодаря инициативной практике найма и продвижения по службе, а также признания необходимости сочетания производственных и семейных обязанностей.

397. Что касается организаций работников, вызов заключается в том, чтобы преодолеть различия в численности профсоюзов между секторами, в которых, главным образом, заняты мужчины (где членство в профсоюзах весьма широко), и теми отраслями, в которых преимущественно заняты женщины. В 2002 году конфедерацией, которая сегодня носит название Международной конфедерации профсоюзов (МКП), была начата информационно-пропагандистская кампания по расширению участия женщин в организациях работников. В марте 2008 года МКП приступила к проведению двухлетней кампании под названием «Достойный труд и достойная жизнь для женщин».³ Дочерним профсоюзам настойчиво предлагается стремиться к достижению цели заполнения одной трети руководящих должностей женщинами, а некоторые профсоюзы даже остановили свой выбор на достижении паритета. Женские комитеты содействовали информированности как МКП, так и глобальных профсоюзных федераций и способствовали расширению представленности женщин на руководящих постах, а также одобрили тщательно разработанные политические позиции, касающиеся гендерно ориентированных приоритетов.⁴

398. МОП, работодатели и их национальные представительные организации поддерживают «аргументацию» в поддержку более полного равенства между мужчинами и женщинами, и многие из них прилагают усилия к тому, чтобы усилить диверсификацию на рабочих местах. Однако продвижение женщин на должности корпоративного управления остается проблемой во всех регионах. Предприятия, включившиеся в двусторонний социальный диалог, начинают понимать, что вопросы, которые обычно становятся предметом переговоров, имеют гендерное измерение, начиная от оплаты труда и вплоть до условий труда, условий занятости и, в последнее время, сочетания производственных и семейных обязанностей. При сопоставлении подходов социальных партнеров становится очевидным сходство во мнениях относительно важности проблем гендерного равенства на рабочем месте.

² Статистические данные в разбивке по признаку пола, касающиеся участников восьмого Европейского регионального совещания МОТ (Лиссабон, февраль 2009 г.), свидетельствуют, что доля делегатов-женщин (членов, заместителей членов и технических советников в совокупности) составляла: среди правительств – почти 40%, среди работников – 32% и среди работодателей – 26%.

³ См. www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198.

⁴ См. Глобальный профсоюз Международной профсоюзной сети: *Conclusions and action points*, from the second UNI World Women's Conference, Chicago, 20–21 Aug. 2005; *Gender equity and youth*, BWI, Equality Policy, www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=EN; и МОП пищевиков: *All for one, one for all: A gender equality guide for trade unionists in the agriculture, food, hotel and catering sectors* (Женева, 2007 г.). Кроме того, Всемирный женский комитет международного объединения работников общественного обслуживания (МОРОО) запланировал на период 2007-12 гг. серию кампаний по вопросам равенства оплаты труда, охраны материнства, международной миграции женщин, занятых в сфере здравоохранения, а также женщин, занятых в неформальной экономике. См. www.world-psi.org.

8.2. Мужчины и женщины на руководящих должностях

399. Во всех регионах мира четко прослеживается разрыв между мужчинами и женщинами, занимающими высокопоставленные должности. Приводятся самые различные объяснения, почему в государственном и частном секторах столь незначительное число женщин занимает руководящие посты. Обследования позволили выделить три подхода к данной проблеме: в первом подчеркивается заметное различие между мужчинами и женщинами с упором на таких темах, как ранние процессы становления общества и развитие различных поведенческих особенностей в детстве, которые могут приводить к зарождению, в зависимости от гендерной принадлежности, особых стилей руководителей. Второй основан на посылке, что женщины и мужчины принципиально схожи с точки зрения своих потенциальных возможностей, но что их потенциал подвержен перекосам в ходе структурных процессов (таких как положение в организациях, «стеклянный потолок» и предвзятость при оценке должностных обязанностей); в третьем рассматривается культурный контекст, другими словами то, каким образом соответствующие роли, ожидания и предпочтения формируются культурными условиями.⁵ Каждый человек может изменять те культурные факторы, которые воздействуют на формирование идей относительно гендерной принадлежности и руководящих функций, но это требует времени. Например, несмотря на тот факт что законодательство, направленное на обеспечение гендерного равенства, было принято в Соединенном Королевстве около 30 лет назад, женщины в этой стране по-прежнему не пользуются равноправным доступом к руководящим постам.⁶ Позитивные действия никогда не должны ставить под угрозу принцип заслуг и компетентного руководства.

Вставка 8.1

Роль руководителя начинается с образования

Механизмы лидерства в рамках преподавания имеют последствия как для самой профессии, так и для общества в целом. В начальной школе число учителей-женщин значительно превышает численность учителей-мужчин; в некоторых странах более 90% учителей начальной школы – женщины. В средней школе женщины по-прежнему составляют более половины всех учителей в большинстве стран. В высших учебных заведениях это соотношение меняется на противоположное: как правило, преподавателями в ВУЗах являются мужчины. Например, в 2001 году в Италии женщины составляли 95% учителей начальной школы, 65% средней школы и лишь 29% преподавателей ВУЗов.¹ Дефицит учителей-мужчин в средней школе означает, что школьники лишены примеров мужского поведения.² Мужчины также занимают большинство должностей менеджеров в академическом мире, являясь директорами школ и заведующими факультетами и деканами ВУЗов. Женщины заметно недопредставлены на всех уровнях министерств образования и учительских организаций. Это приводит к гендерной предвзятости в рамках социального диалога и может оказать негативное воздействие на политику, учебные планы и профориентацию.³

¹ МБТ: *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, Update 2004 (Женева, 2004 г.), pp. 8-9.

² См. *Education and communication: Occupational segregation in education*, Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (ЕЭК), 2009 г., www.unece.org/stats/gender/genpols/keyinds/education/educonce.htm.

³ См. МБТ и ЮНЕСКО: *Interim report on allegations received from teachers' organizations on non-observance of the Recommendations of 1966 and 1997 concerning teachers*, Объединенный комитет МОТ/ЮНЕСКО по применению рекомендаций, касающихся статуса учителей (СЕАРТ), Женева, 2008 г.

⁵ См. M. Lyly-Yrjänäinen and E. Fernández Macías: *Women managers and hierarchical structures in working life* (Дублин, Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, 2009 г.). См. также: L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Женева, МБТ, 2001 г.).

⁶ См. D. Higgs: *Review of the role and effectiveness of non-executive directors*, документ, подготовленный для консультаций (Лондон, Министерство труда и промышленности, 2002 г.). Это и другие широкие обследования по вопросам корпоративного управления подчеркивали необходимость расширения резерва кандидатов для заполнения директорских постов и способствовали тому, что отдельные компании стали включать женщин в состав своих правлений.

8.3. Совершенствование управления через гендерное равенство

400. Благое управление необходимо для трипартизма, политики в сфере занятости и инспекции труда и означает наделение правом голоса женщин и мужчин, перед которыми подотчетны руководители.⁷ Благое управление гарантирует верховенство закона, а также соблюдение всех международно признанных прав человека и основополагающих свобод и характеризуется прогнозируемостью, прозрачностью и надежностью. Повышение безопасности, защищенности и стабильности напрямую содействует недопущению дезорганизации экономической жизни малоимущих и выделению более значительных ресурсов для предоставления услуг, что тем самым создает среду, благоприятствующую более эффективному управлению.⁸ В этом контексте, как подчеркивается в Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, искоренение бедности, уважение прав человека и соблюдение гендерного равенства являются взаимосвязанными элементами.

401. Адекватная представленность женщин в верхних эшелонах власти, где формулируется национальная политика, является обязательным условием искоренения дискриминации по признаку пола в отношении возможностей и обращения. Бюджетно-налоговая и торговая политика в сфере рынка труда должны разрабатываться таким образом, чтобы не подорвать принципов гендерного равенства. При их разработке необходимо также учитывать вклад женщин в неформальную экономику. Кроме того, женщины должны активно привлекаться к разработке макроэкономических направлений политики.⁹ В некоторых регионах реальным остается состояние маргинализации женщин, несмотря на прогресс, достигнутый в последние годы, поэтому необходимы действия, чтобы обеспечить всемерную и действенную интеграцию женщин в процесс политического и социально-экономического развития.¹⁰ В рамках ЦРТ правительства подотчетны за свои политические обязательства и бюджетные ассигнования, выделяемые на борьбу с бедностью. Поэтому правительствам необходимо четко понимать то, насколько национальная политика, включающая положения о достижении этих целей, может по-разному воздействовать на женщин и мужчин. Тем не менее, женщины по-прежнему недопредставлены на руководящих должностях в государственных ведомствах, на выборных правительственных постах, а также в составе министерств, осуществляющих контроль за проведением мер по сокращению масштабов бедности. Данные, представленные Межпарламентским союзом (МПС), свидетельствуют, что, в среднем, в мире доля парламентариев-женщин в совокупности в нижней и в верхней палатах составляет всего 18,4%, при этом в некоторых странах парламентариев-женщин вовсе нет.¹¹ Страной с самой высокой долей женщин, представленных в парламенте, является Руанда, где 56,3% парламентариев – женщины, благодаря чему они играют заметную роль в процессе урегулирования разногласий после окончания геноцида. За Руандой следует Швеция, где 47% парламентариев – женщины, и Куба с показателем 43,2%.

⁷ МБТ: Заключение по содействию занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, доклад Комитета по занятости в сельских районах, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., р. 71.

⁸ См. Межпарламентский союз (МПС), ПРООН, Всемирный банк, ЮНИФЕМ: *Parliament, the budget and gender*, Handbook for Parliamentarians № 6, 2004 г.

⁹ См. Секретариат стран Содружества: *The Commonwealth plan of action for gender equality 2005–15* (Лондон, 2005 г.), pp. 9, 41-42.

¹⁰ Новое партнерство в целях развития Африки (НЕПАД): *Declaration on democracy, political, economic and corporate governance*, Ассамблея глав государств и правительств, 38-я очередная сессия Организации африканского единства, Дурбан, Южная Африка, июль 2002 г., п. 22.

¹¹ МПС: *Women in national parliaments* по адресу: www.ipu.org/wmn-e/world.htm.

402. Парламентские комитеты, рассматривающие женские проблемы и вопросы гендерного равенства, могут обеспечить достижение прогресса по реализации ЦРТ и выделение на это необходимых ресурсов. Они могут укреплять в национальных рамках процессы демократического контроля и подотчетности. Приблизительно 60 национальных парламентов учредили специальные комитеты, которым поручено следить за тем, чтобы вопросы гендерного равенства не снимались с повестки дня.¹² Одним из примеров может служить Комитет по делам женщин Коста-Рики, который рассматривает и формулирует законодательные предложения в отношении положения женщин в стране и осуществляет свою деятельность в рамках Национального плана развития страны в целях разработки стратегии по укреплению социального диалога. Основными вопросами, поднимаемыми этим комитетом, являются необходимость проведения политики, направленной на борьбу с актами насилия против женщин, на расширение занятости женщин, на преодоление разрыва с точки зрения доходов между мужчинами и женщинами и на создание сети детских учреждений.¹³

403. Содействие гендерному равенству важно не только для правительств и государственных служб – это в интересах и деловых кругов. Диверсификация благоприятно сказывается на результатах экономической деятельности, поскольку компании и предприятия могут рассчитывать на творческий подход, инновации и навыки как мужчин, так и женщин.¹⁴ По данным, полученным в ходе обследования 500 крупнейших промышленных компаний США, наличие большего числа женщин в составе правлений компаний находится в тесном соотношении с прибылями выше средних на каждую обыкновенную акцию, сбытом и обращенным капиталом.¹⁵ Женщины привносят также новый взгляд на управление. И, тем не менее, они недопредставлены на высших управленческих постах по сравнению с их долей в общей занятости; при продвижении по иерархической лестнице организации доля женщин-менеджеров резко сокращается. Широко распространено мнение, что менеджеры-женщины и менеджеры-мужчины в своей трудовой деятельности придерживаются различных ценностей или преследуют иные цели по причине своей половой принадлежности. Обследование, проведенное в последнее время, показывает, что на самом деле мужчины и женщины, занимающие руководящие посты в ведущих глобальных компаниях, разделяют те же ценности на своих рабочих местах и в рамках своей карьеры.¹⁶ В Европе 9,7% мест в правлениях в 2008 году занимали женщины по сравнению с 8% в 2004 году.¹⁷ Результаты обзора 2009 года свидетельствуют, что доля женщин на высших управленческих должностях в глобальных масштабах возросла незначительно с 19% до 24% начиная с 2004 года. Пальма первенства принадлежит Филиппинам, где 47% управленческих постов

¹² МПС: *The role of parliamentary committees in mainstreaming gender and promoting the status of women*, семинар для членов парламентских органов, занимающихся проблемами гендерного равенства, Женева, 4-6 декабря 2006 г., p. 5.

¹³ МПС, 2006 г., op. cit., pp. 16-18.

¹⁴ W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards*, второе издание (Бонн, Фонд Фридриха Эберта, 2005 г.), pp. 76-78.

¹⁵ В случае отсутствия женщин в правлениях, 500 крупнейших промышленных компаний США, как правило, отмечали прибыли ниже средних. См. *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*, Catalyst, October 2007, www.catalyst.org/publication/200/.

¹⁶ См. *New study shows gender, rank and regional differences in finding the right fit for top corporate talent*, Catalyst, June 2008, www.catalyst.org/press-release/129/.

¹⁷ *Third Bi-annual EuropeanPWN BoardWomen Monitor*, European Professional Women's Network (PWN), 2008, www.europeanpwn.net/index.php?article_id=561.

занимают женщины, за ними следует Российская Федерация (42%) и Таиланд (38%). В Дании, Бельгии и Японии, соответственно, зарегистрирован уровень 13%, 12% и 7%.¹⁸

Вставка 8.2 Гендерно ориентированные бюджетные инициативы

Составление бюджета с учетом гендерного равенства (СБГ) является средством повышения подотчетности по вопросам гендерного равенства. Это мощный механизм перемен. Его успешное применение зависит от наличия у правительств политической воли к тому, чтобы оказывать поддержку процессу трансформации традиционных методов формирования бюджета и политических процессов благодаря преодолению присущей им предвзятости, вследствие чего женщины и девочки оказываются в неблагоприятных условиях. Например, в ходе этого процесса осуществляется установление взаимосвязей между работой по уходу и оплачиваемой работой или расходами на инфраструктуру, которые облегчают бремя работы по дому, которое, иначе, диспропорционально ложилось бы на женщин или мужчин. Инициативы СБГ помогают преодолевать хроническое неравенство между женщинами и мужчинами благодаря учету гендерных вопросов в макроэкономической политике, бюджетах и государственных расходах. Защитники СБГ указывают, что речь идет также о правах человека: бюджеты – это не только цифровой материал, они отражают также национальные приоритеты и ценности. Бюджеты являются основными инструментами, благодаря которым правительства могут реализовать социальные и экономические права населения страны.¹

Инициированный в 1980-х годах, этот процесс вдохновил многие страны выявить потенциал СБГ, в частности, страны Содружества.² Более 40 стран используют инициативы СБГ на различных уровнях своих экономик.³ Усилия, которые ЮНИФЕМ прилагал в последнее время, привели в различных странах мира к многочисленным передовым начинаниям. Например, начиная с 2006 года в Марокко осуществляется оценка последствий национального бюджета для гендерного равенства на национальном и местном уровнях посредством анализа СБГ. В рамках комплексного подхода министерства финансов, образования, здравоохранения и сельского хозяйства и развития сельских районов должны отчитываться за расходование средств и за достигнутые результаты в соответствии с поставленными задачами по обеспечению гендерного равенства.⁴

СБГ имеет особо важное значение для МОТ, поскольку этот процесс затрагивает сферу занятости как ключевую предпосылку наделяния женщин экономическими правами и возможностями, содействует проведению гендерно чувствительного анализа в экономике труда и позволяет придерживаться методов управления, ориентированных на конечные результаты благодаря мерам планирования и составления бюджета. Отдельные страновые программы достойного труда МОТ применяют СБГ как средство анализа этих последствий и преимуществ для женщин. МУЦ-МОТ проводит учебные курсы по расширению знакомства социальных партнеров МОТ и гражданского общества с возможностями СБГ.⁵

¹ МПС, ПРООН, Всемирный банк, ЮНИФЕМ: *Parliament, the budget and gender*, Handbook for Parliamentarians № 6, 2004, pp. 22, 57-58, 71.

² См. МБТ: *Overview of gender-responsive budget initiatives*, доклад для обсуждения, подготовленный Бюро по гендерному равенству, Женева, р. 6; и секретариат Содружества, 2005 г., op. cit., p. 40.

³ Н. Hofbauer Balmori, *Gender and budgets: Overview report* (Brighton, University of Sussex, BRIDGE development-gender, 2003), p. 47.

⁴ Экономическая комиссия для Африки, Африканский союз и Африканский банк развития: *Assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Afrique*, 6th African Development Forum (ADF VI), Addis Ababa, 19–21 Nov. 2008, p. 10.

⁵ См. *An introduction to gender budgeting, course description*, МУЦ-МОТ, 2009 г., www.itcilo.org/calendar/4227?language_id=1.

¹⁸ Grant Thornton International: *International Business Report (IBR)* (Лондон, 2009 г.). Эта группа независимых бухгалтерских и консалтинговых фирм готовит обзор, охватывающий 7.200 частных компаний в 36 странах, представляющих 81% глобального ВВП.

404. В Норвегии отмечался внушительный рост числа женщин, входящих в состав органов управления, – с 22% в 2004 году до 44,2% в 2008 году. Это стало следствием принятия правовых положений, предусматривающих, что не менее 40% постов в органах управления, государственных и публичных акционерных компаний частного сектора должны заполняться женщинами и не менее 40% – мужчинами. Программа «Будущее женщин» Конфедерации норвежских бизнесменов и промышленников сыграла важную роль в углублении понимания и содействии роли женщин в составе правлений и на уровне администрации предприятий.¹⁹ Глобальные компании и Всемирный банк недавно сформировали Форум лидеров частного сектора в целях содействия экономическим правам и возможностям женщин и гендерному равенству, в том числе посредством инвестиций в целенаправленные программы кредитования и в проведение учебных курсов для предпринимателей-женщин в развивающихся странах, страдающих от сегодняшнего экономического кризиса.²⁰

8.4. Что сработало и что требует дополнительного внимания

405. Нет сомнения в том, что верная тому мандату, которым трехсторонние участники наделили МОТ в отношении стратегических решений, которые принимались в течение последних двух десятилетий, Организация активизировала свои усилия, прилагаемые в различных регионах мира, чтобы добиться реальных сдвигов с точки зрения гендерного равенства в сфере труда. Опираясь на принятую на Международной конференции труда 1991 года Резолюцию о действиях МОТ в интересах трудящихся-женщин и принятую на Международной конференции труда 2004 года Резолюцию о содействии гендерному равенству, справедливой оплате труда и охране материнства и вплоть до проведения в последнее время под руководством Административного совета различных практических мер (таких как гендерные аудиты, мониторинг посредством планов действий и требований технического сотрудничества с точки зрения гендерного равенства), вполне понятно, что устойчивое развитие не может быть обеспечено, если не покончить с глубоким неравенством между женщинами и мужчинами в сфере труда. Программа достойного труда, которая была сформулирована на основе Декларации 2008 года и такие инструменты оперативной деятельности, как страновые программы достойного труда, показывают, что МОТ может проводить практическую деятельность, ориентируясь на защиту прав, занятость, социальную защиту и социальный диалог. Полезность подхода, заключающегося во всемерном учете аспектов гендерного равенства, вполне очевидна, если учитывать сегодняшние усилия МОТ по выполнению резолюций Международной конференции труда и решений Административного совета по этому вопросу.

406. С точки зрения успешного обеспечения гендерного равенства выводы в каждой главе настоящего доклада позволяют прийти к позитивным заключениям. Широко признается, что положение девочек и женщин в обществе и обращение с ними существенно улучшилось с точки зрения принятия и соблюдения законодательства (и в первую очередь с точки зрения выправления ситуации в отношении хронической предвзятости и прямой дискриминации против женщин), расширения их возможностей в сфере общего образования, привлечения их к политическим процессам и учреждениям и

¹⁹ МБТ: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries*, Бюро в интересах деятельности работодателей, АКТЕМП № 43, 2005 г., pp. 55-60.

²⁰ *President Robert B. Zoellick Announces 6 New World Bank Group Commitments on Gender Equality*, Всемирный банк, пресс-релиз, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21733293~menuPK:336874~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html>.

наличия работы и возможностей трудоустройства.²¹ В настоящем докладе указывается на широкий круг успешных направлений политики и программ, обеспечивающих равенство между женщинами и мужчинами на рабочих местах. Доказывает свою эффективность двоякий подход МОТ к проблемам гендерного равенства в сфере труда (с упором на правах и на аргументе экономической эффективности).

407. Один из серьезных уроков, извлеченных из проведенного анализа, заключается в том, что «единоразовых» мер недостаточно, чтобы добиться реализации столь важной цели. Важно к этой проблеме подходить целостно (изменить отношение к этому общества и поведение людей в сочетании с проведением структурных преобразований и принятием конкретных мер в сфере труда). Экономический рост и расширение занятости не всегда приводят к более заметному прогрессу с точки зрения обеспечения гендерного равенства. Например, некоторые страны с высокоразвитой экономикой продолжают отмечать высокие уровни дискриминации по признаку половой принадлежности. Изменений политики можно добиться проще, если обеспечить, чтобы информационно-пропагандистские кампании и программы образования были нацелены на то, чтобы доказать, что гендерное равенство является не только целью, но и серьезным деловым аргументом, поскольку оно воздействует на производительную мощь и творчество не половины, а всего населения. Шансы обеспечения гендерного равенства возрастают в том случае, если законодательство и службы инспекции труда решают проблемы, связанные с дискриминацией по признаку половой принадлежности, параллельно с усилиями, направленными на расширение доступа женщин к средствам производства и различным льготам и позволяют им контролировать ситуацию. Там где наиболее незащищенные слои населения имеют равный доступ к минимальным социальным мерам и могут воздействовать на формирование политики и программ, нацеленных на улучшение их жизни, гендерное равенство может, безусловно, стать стержнем обеспечения достойного труда.

408. Другой извлеченный урок заключается в жизненно важной роли, которая отводится трехсторонним участникам в целом и в рамках каждой группы. В настоящем докладе указывается на многие сдвиги в лучшую сторону, которых удалось добиться по искоренению неравенства на рабочих местах в силу гендерных стереотипов в результате усилий организаций работников и работодателей. Там где работодатели осознают важность целей обеспечения гендерного равенства и делают его стержнем достойного труда, имеются все возможности для того, чтобы наделять предприятия преимуществами, повысить их конкурентоспособность и достичь экономического роста. Многие профсоюзы во всех регионах проводят меры борьбы с дискриминацией, начиная от совершенствования внутренних процедур и структур и вплоть до проведения кампаний в средствах массовой информации и защиты принципов гендерного равенства в рамках самых различных экономических и социальных форумов.

409. Были определены и другие успешные меры, предпринимаемые правительствами и организациями работодателей и работников, обеспечивающие:

- a) проведение стратегии в защиту малоимущих, которая соответствует мандату МОТ, заключающемуся в том, чтобы добиться сокращения масштабов бедности в интересах наиболее уязвимых слоев и учитывающему те последствия, которые такая стратегия может иметь для женщин и мужчин;
- b) более широкую ратификацию Конвенций 111 и 100;
- c) разработку новых положений, касающихся гендерного равенства в самых различных национальных законодательных актах, политических направлениях и программах, а в отдельных регионах – коренные сдвиги с точки зрения обеспечения

²¹ ДЭСВ ООН: *Social justice in an open world – The role of the United Nations*, документ, подготовленный на Международный форум по вопросам социального развития, ST/ESA/305, Нью-Йорк, 2006 г., р. 39.

выполнения и расширения знаний на местах этих положений как работодателями, так и работниками;

- d) разработку политики гендерного равенства, учитывающую отдельные аспекты охраны материнства и медицинского обслуживания малолетних детей;
- e) менее предвзятое с гендерной точки зрения отношение к образованию девочек и мальчиков;
- f) расширение равенства возможностей в целях повышения квалификации и более широкого производственного выбора молодых женщин и мужчин;
- g) массовое вступление женщин на рынок труда и расширение участия женщин в малой предпринимательской деятельности и в отдельных регионах в органах административного управления, а также содействие карьерному росту женщин благодаря позитивным действиям;
- h) постепенное заострение внимания законодательных структур к статусу женщин с точки зрения контрактных отношений и разъяснение женщинам сути их трудовых правоотношений;
- i) сокращение, хотя и медленное, разрывов в оплате труда и уяснение директивными органами в большинстве регионов того, что размеры вознаграждения должны устанавливаться безотносительно пола работников;
- j) социальное финансирование как механизм расширения предпринимательства, особенно среди малоимущих женщин.

410. Тем не менее прогресс постоянно затрудняется, и остаются многочисленные препятствия на пути обеспечения гендерного равенства в силу, например, недостаточного контроля за исполнением национальных политических мер. Темпы реформ могут замедляться и в силу самоуспокоенности, стагнации (которую иногда называют «гендерной утомленностью») и отрицательной реакции. Кризисы, такие как сегодняшний финансовый и экономический спад, могут в одночасье уничтожить плоды многих лет усилий и повлечь за собой возрождение дискриминационных практики и поведенческих характеристик, а также изменения производственных отношений, которые прежде были свободны от дискриминации по признаку пола. Поэтому необходимо признавать важность мониторинга и оценки с учетом их практических методологий по отслеживанию прогресса по достижению поставленных целей или, напротив, отхода от них.

411. Одна конкретная проблема заключается в тех системах, которые применяются при анализе рынков труда и подготовке национальных массивов данных, не ориентированных на то, чтобы позволять отслеживать различные последствия политики и программ для женщин и мужчин. В частности, в некоторых системах из теоретических основ выпадают домохозяйства, в результате чего невозможно отслеживать гендерные измерения и соответствующим образом планировать практическую деятельность. Например, в большинстве систем требуется проводить более глубокий анализ экономики социальной помощи, в которой наличествует оплачиваемый и неоплачиваемый труд. Все шире признается тот факт, что сбор и использование данных в разбивке по признаку пола и адресной информации относительно неравенства между женщинами/девочками и мужчинами/мальчиками является единственным прочным фундаментом точного анализа ситуации, а также планирования, мониторинга и оценки с учетом гендерных аспектов в любом учреждении или на любом рабочем месте. Любой анализ должен строиться на статистических данных, которые бы позволяли вскрывать социальные и экономические расхождения между различными группами населения. Таким образом, можно было бы устанавливать приоритеты при полном понимании существа проблем, которые предстоит решить, а также политики и программ, которые должны иметь научные обоснования, с тем чтобы при вскрытии их негативных последствий

для того или иного пола, их можно было пересмотреть и предпринять исправительные меры, пока не будет нанесен непоправимый ущерб для достигнутых результатов.

412. Рассмотрение различий в обществе с учетом гендерной принадлежности, с тем чтобы понять их определяющие факторы, выявить пути их изменения и измерить изменения, которых удалось достичь, требует прочной и продуманной фактологической основы. При таком подходе есть возможность заключить, что сбор данных и соответствующая исследовательская деятельность всегда должны учитывать признак половой принадлежности в качестве основного атрибута и должны включать элементы глубокого анализа роли мужчин и женщин. Усилия, направленные на расширение знаний и совершенствование системы обмена информацией в этой области должны сопровождаться систематическим сбором данных, показывающих, как себя ведут мужчины и женщины на рынках труда, а также более тщательным анализом в отчетах выводов исследований, при этом уделяя постоянное внимание половой принадлежности человека как переменной величины. В экспериментальном порядке МОТ занимается измерением достойного труда в пяти странах, применяя подход дезагрегированных по признаку пола данных и используя совокупность гендерно чувствительных показателей, что должно способствовать мониторингу реализации Декларации 2008 года.²²

413. То что с дискриминацией по признаку пола в сфере труда не покончено, является свидетельством отсутствия политической воли и в отдельных странах правовой вялости, но при этом подспудной причиной остается отношение к этой проблеме общества. В процессе разработки политики и программ необходимо преодолевать стереотипы предубеждений в отношении роли женщин и мужчин, которые приобретают системный характер в социальных системах, институциональных структурах и правовых моделях на рабочих местах как в формальной, так и в неформальной экономике. Несмотря на столь пристальное внимание к этому вопросу в последнее десятилетие и массовому вступлению женщин на рынок труда, в настоящем докладе показано, что на практике можно было бы добиться большего прогресса, если преодолеть предубеждение относительно того, что могут делать женщины и что их коллеги – мужчины. Ярким примером может служить предположение, проявляющееся на всех уровнях и во всех регионах о том, что работа по уходу является делом женщин, но не мужчин. Политику и программы необходимо формулировать таким образом, чтобы расширять возможности женщин и их выбор, а не ограничивать их лишь традиционной гендерной ролью, связанной с материнством и ведением домашнего хозяйства. Необходимо также предусмотреть, чтобы к этому привлекались мужчины таким образом, чтобы покончить со стереотипным подходом к проблемам гендерной принадлежности и открыть возможности для мужчин и юношей играть более активную роль в сфере ухода.

414. Помимо этого, фактическое неравенство может быть преодолено благодаря инициативным мерам, позволяющим преодолевать структурные барьеры, стоящие на пути достижения равенства между женщинами и мужчинами в сфере труда, такие как позитивные действия, информационно-пропагандистская деятельность, повышение профессиональных навыков, содействие занятости, наделение женщин экономическими правами и возможностями, а также реформы устаревших систем и практики.

²² См. МБТ: Доклад Генерального директора: третий дополнительный доклад, Трехстороннее совещание экспертов по измерению достойного труда, Административный совет, 303-я сессия, Женева, 2008 г., GB.303/19/3. С результатами этих инициативных мер Административный совет будет ознакомлен в ноябре 2009 г.

8.5. Будущая деятельность

415. Принимая во внимание вышеизложенное, проложение стратегического курса будущей деятельности МОТ в целях содействия гендерному равенству на рабочих местах зависит от мер, ориентированных на:

Расширение базы знаний в поддержку разработки политики

- Расширение программы исследовательских работ и укрепление базы знаний по новым и вновь возникающим проблемам, в частности, в контексте глобального финансового кризиса благодаря выявлению новых тенденций и механизмов в сфере труда, а также взаимосвязей между экономической эффективностью и гендерным равенством.
- Содействие сбору данных, более полно дезагрегированных по признаку половой принадлежности, и проведение их анализа, с тем чтобы научно обоснованные аргументы можно было применять к вопросам гендерного равенства, особенно с точки зрения оплаты труда мужчин и женщин. Проведение обзоров использования времени в качестве эффективного средства выявления выполнения женщинами и мужчинами оплачиваемой и неоплачиваемой работы.
- Укрепление потенциальных возможностей национальных статистических бюро в целях внедрения гендерно чувствительных информационных систем в сфере рынка труда, которые можно было бы использовать для принятия продуманных политических решений.
- Разработка и распространение практических инструментальных средств, руководств и контрольных перечней в помощь директивным органам и специалистам, занимающимся всемерным учетом аспектов гендерного равенства в своей деятельности, в частности в сфере общего образования, участия в экономической жизни, социальной защиты и социального диалога.
- Сбор информации о том воздействии, которое оказывается на мальчиков, юношей и мужчин, с тем чтобы они соответствовали гендерным стереотипам в сфере труда.
- Сбор и распространение примеров передовой практики и инновационных стратегий, содействующих гендерному равенству в сфере труда, которые бы использовались для более тщательной разработки политики в рамках страновых программ достойного труда.

Занятость и создание рабочих мест

- Проведение конкретных мероприятий в целях создания достойных и продуктивных рабочих мест и доходов, особенно для безработных или лиц, занятых неполное рабочее время в неформальной экономике и в сельскохозяйственном секторе, в дополнение к дальнейшему всемерному учету гендерных аспектов в разрезе Глобальной программы занятости. Такие меры особенно важны, учитывая потерю все новых и новых рабочих мест в мире в результате сегодняшнего финансового и экономического кризиса.
- Пропаганда необходимости расширения занятости с учетом гендерных аспектов как часть национальной политики и национальных основ развития, таких как ПРСП.
- Согласование программ подготовки по основным и техническим специальностям и непрерывного обучения в целях расширения возможностей трудоустройства и обеспечения того, чтобы расширение профессиональных навыков соответствовало потребностям рынка.

- Основное внимание незащищенным и уязвимым группам женщин благодаря проведению политики в сфере рынка труда, ориентированной на сокращение масштабов бедности с учетом необходимости преодоления экономических трудностей, с которыми сталкиваются в первую очередь некоторые категории женщин, такие как женщины с ограниченными возможностями, представительницы этнических меньшинств или мигранты.
- Содействие занятости женщин и мужчин в сельских районах, в том числе развитие кооперативов, расширение предпринимательства и совершенствование инфраструктуры.

Социальную защиту

- Уделение более пристального внимания к особым потребностям с точки зрения безопасности и гигиены труда мужчин и женщин за счет содействия дифференцированной, в зависимости от пола, политики и практики там, где есть такая возможность.
- Совершенствование национальных систем социального обеспечения и придание им интеграционного и не допускающего дискриминацию характера, с тем чтобы они позволяли учитывать потребности работников с семейными обязанностями.
- Сохранение объемов инвестиций, даже в период экономического кризиса, в сферу государственных и местных услуг, главным образом, в сельских районах, чтобы снизить потребности домохозяйств в неоплачиваемом труде, что в первую очередь затрагивает женщин и девочек. Это, наряду с всеобъемлющей национальной политикой, нацеленной на обеспечение баланса между производственными и семейными обязанностями, должно помочь мужчинам и женщинам сочетать трудовую деятельность и семейные обязанности.
- Политический выбор осуществлять таким образом, чтобы он способствовал сокращению разрыва в оплате труда мужчин и женщин благодаря постоянному мониторингу развития ситуации на рынке труда, совершенствованию структуры организации труда и учету различий в размерах и причинах гендерного разрыва в оплате труда. В том случае если выявленная проблема связана с широким распространением практики низкой оплаты труда, необходимо уделять внимание обеспечению разработки эффективной и гендерно интеграционной политики в отношении минимальной заработной платы. В странах с развитой формальной экономикой и глубоко разделенным по признаку пола рынком труда более эффективными могут оказаться системы классификации видов занятий и методы оценки должностных функций и обязанностей, которые были бы свободны от гендерной предвзятости.

Социальный диалог и трипартизм

- Участие в справедливом и широком социальном диалоге в целях оказания воздействия на принятие решений политического характера на международном, региональном, национальном и местном уровнях и на уровне предприятия. В частности, придание зримого характера задачам обеспечения гендерного равенства в проводимых стратегиях, применяемых показателях, деятельности и результативности страновых программ достойного труда.
- Создание новых или укрепление уже существующих национальных гендерных механизмов, таких как комиссии по равенству возможностей в сфере занятости, в составе представителей правительств и организаций работодателей и работников.
- Предусматривать гендерно сбалансированный состав трехсторонних органов.

- Включение в процессы коллективных переговоров аспектов гендерного равенства и, в первую очередь, искоренения дискриминации.

Принципы и права в сфере труда

- Достижение всеобщей ратификации Конвенции 111 (к настоящему времени она ратифицирована 168 из 182 государств-членов) и Конвенции 100 (166 государств-членов уже ратифицировали этот акт), повышение уровня ратификаций двух других основных конвенций, посвященных равенству (156 и 183), и соблюдение их положений.
- Продолжение оказания технического содействия по совершенствованию национального законодательства и других нормативных правовых актов в поддержку применения Конвенции 111, 100, 156 и 183.
- Предпринятие мер для обеспечения действенного применения принципов охраны материнства и особых усилий к недопущению прямой и непрямой дискриминации в связи с материнством, а также включение пособий по беременности, родам и уходу за ребенком в базовые системы социального обеспечения.
- Обеспечение соблюдения законов и коллективных договоров/соглашений через органы регулирования вопросов труда, включая службы инспекции труда, судебные органы и другие правительственные ведомства, а также благодаря партнерствам с национальными гендерными механизмами.

Международные партнерства

- Укрепление международных партнерств с учреждениями семьи Организации Объединенных Наций в областях, в которых организации наделены особым мандатом, например, в рамках кампаний за недопущение насилия против женщин и девочек, преследуя цель реализации ЦРТ и обеспечивая успешное проведение оперативной модели «Единство действий ООН».
- Создание возможностей для расширенного диалога и сотрудничества между учреждениями и организациями, занимающимися экономическими и социальными аспектами процесса развития, с тем чтобы принимались глобальные решения в таких областях, как работа по уходу.
- Создание партнерств (региональные группы и институты, такие как Европейский союз, Африканский союз, Организация американских государств, Совет по сотрудничеству стран (Персидского) Залива, Карибское сообщество, учреждения Организации Объединенных Наций и профсоюзы и отраслевые объединения) в целях обмена существующими базами данных о сфере труда между и внутри регионами и секторами.
- Всемирный учет гендерной проблематики во всех учебных материалах и программах системы Организации Объединенных Наций в интересах членов страновых групп ООН.
- Использование Совместного гендерного аудита МОТ в качестве инструмента оценки прогресса, достигнутого по реализации цели гендерного равенства.
- Оказание содействия в достижении заявленных ООН целей равного соотношения между мужчинами и женщинами, особенно на высших постах и на руководящих должностях, а также в рамках системы резидентов-координаторов.
- Систематический учет целей обеспечения гендерного равенства в процессе мобилизации ресурсов, обмена знаниями и технического сотрудничества в партнерстве с донорами.

Информативно-пропагандистскую и просветительскую деятельность

- Проведение на основе результатов обследований информационно-пропагандистской деятельности, в том числе крупных кампаний, адаптированных к условиям регионов и стран и разработанных в процессе консультаций с социальными партнерами и национальными гендерными механизмами. Эти мероприятия должны быть ориентированы на конкретных женщин и мужчин, общины, директивные органы и общества.
- Поддержка информационно-пропагандистских кампаний, проводимых в интересах особо уязвимых слоев рабочей силы, включая работающих девочек, домашних работников, работников в сельских районах, самозанятых лиц, работников, имеющих нестабильные рабочие места и различные категории работников неформальной экономики.

416. Настоящий доклад демонстрирует, что ответные меры МОТ по содействию гендерному равенству становятся более эффективными и постепенно все более практичными и свидетельствуют о явной эволюции с течением времени, соответствующей продвижению вперед в процессе экономического и социального развития, улучшению условий труда в целом и повышению статуса женщин. Преимущество деятельности, нацеленной на содействие гендерному равенству, доказывает, что Организация при поддержке своих трехсторонних партнеров – правительств, работодателей и профсоюзов – вносит весомый вклад во всеобщее признание принципа равенства возможностей и обращения в отношении женщин и мужчин. И это относится также и к периодам кризисов, таких как сегодняшний глобальный финансовый и экономический спад. То что настоящий доклад документально отражает столь многочисленные примеры исследовательских работ, политики и программ, приводящих к уравниванию возможностей женщин и мужчин, является отличительной особенностью достойного труда. МОТ по-прежнему твердо намерена претворять в жизнь политические решения и раз и навсегда положить конец дискриминации по признаку пола на рабочих местах. Стремясь к обеспечению социальной справедливости благодаря справедливой глобализации, Организация, приближаясь к своему 100-летнему юбилею, вполне может достичь этой цели.

Вопросы, предлагаемые для обсуждения

1. Глобализация с ее положительными и отрицательными последствиями оказывает различное воздействие на женщин и мужчин. Несмотря на некоторые успехи, которых удалось добиться в последние несколько десятилетий, происходящие на рынке труда стремительные изменения ставят на повестку дня проблемы, непосредственно связанные с гендерной проблематикой. Каковы ключевые элементы, которые должны стать частью международных и национальных ответных мер, а также мер реагирования на уровне предприятия по рассмотрению этих проблем и обеспечению гендерного равенства и достойного труда в условиях быстро изменяющейся среды?
2. Принимая во внимание сегодняшний финансовый и экономический кризис и его последствия для сферы занятости и социальной области, какие необходимо предпринять немедленные, среднесрочные и долгосрочные меры, чтобы сохранить и преумножить завоевания, которых удалось добиться по обеспечению гендерного равенства, и как можно нейтрализовать негативные гендерные последствия кризиса?
3. Прямая и косвенная дискриминация, стереотипы мышления, недостаточный доступ к производственным ресурсам и слабый контроль над ними, неформальные и нетипичные формы занятости, отсутствие права голоса и узость участия масс в процессе принятия решений – вот лишь некоторые из проблем, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда. Каким образом можно обеспечить решение четырех стратегических задач Программы достойного труда во имя реализации принципов гендерного равенства и наделения женщин правами и возможностями осязаемо и стабильно?
4. В свете Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, каким образом МОТ может обеспечить расширение потенциальных возможностей своих трехсторонних участников – правительств и организаций работодателей и работников, чтобы добиться гендерного равенства и полнее удовлетворять потребности трехсторонних участников? Какие меры могут быть предприняты правительствами и организациями работодателей и работников для обеспечения гендерного равенства?

Приложение

Таблица А: Оценка размеров трудового дохода мужчин и женщин, доля (в %) от общей численности населения за чертой бедности и оценка численности женского и мужского населения за чертой бедности (1,25 долл. США), государства-члены МОТ, по которым имеются данные, региональные и глобальные сводные данные, 2005 г.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Итого по всем странам, представившим данные					6.345.756	2.257.378	2.018.568	2.069.811	829.047.000	522.349.000
Африка					909.055	407.144	252.964	248.948	214.365.000	158.343.000
Алжир	3.546	10.515	3,0	6,8	32.854	11.234	10.691	10.929	1.479.000	752.000
Ангола	1.787	2.898	1,6	54,3	16.095	7.861	4.198	4.036	4.901.000	3.840.000
Бенин	732	1.543	2,1	47,3	8.490	3.982	2.239	2.269	2.390.000	1.629.000
Ботсвана	5.913	19.094	3,2	31,2	1.836	715	563	558	379.000	194.000
Буркина-Фасо	966	1.458	1,5	56,5	13.933	6.862	3.561	3.510	4.345.000	3.533.000
Бурунди	611	791	1,3	81,3	7.859	3.752	2.124	1.983	3.410.000	2.981.000
Камерун	1.519	3.086	2,0	32,8	17.795	8.062	4.876	4.858	3.463.000	2.376.000
Кабо-Верде	3.087	8.756	2,8	20,6	507	222	150	135	66.000	38.000
Центральноафриканская Республика	933	1.530	1,6	62,4	4.191	1.950	1.156	1.086	1.478.000	1.139.000
Чад	1.126	1.735	1,5	61,9	10.146	4.990	2.606	2.550	3.482.000	2.802.000
Коморские Острова	1.337	2.643	2,0	46,1	798	356	221	221	217.000	151.000
Конго	841	1.691	2,0	54,1	3.610	1.629	1.001	981	1.156.000	797.000
Кот-д'Ивуар	795	2.472	3,1	23,3	18.585	8.343	4.973	5.268	2.782.000	1.555.000
Демократическая Республика Конго	488	944	1,9	59,2	58.741	29.244	14.957	14.539	20.174.000	14.612.000
Джибути	1.422	2.935	2,1	18,8	804	333	236	235	91.000	60.000
Египет	1.635	7.024	4,3	2,0	72.850	27.804	22.517	22.529	1.004.000	446.000
Экваториальная Гвинея	4.635	10.814	2,3	–	484	225	132	128	–	–

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Эритрея	689	1.544	2,2	–	4.527	2.053	1.277	1.197	–	–
Эфиопия	796	1.316	1,7	39,0	78.986	37.398	20.993	20.595	17.417.000	13.419.000
Габон	5.049	8.876	1,8	4,8	1.291	524	383	384	36.000	26.000
Гамбия	1.327	2.525	1,9	34,3	1.617	726	446	445	325.000	230.000
Гана	2.056	2.893	1,4	30,0	22.535	9.609	6.394	6.532	3.707.000	3.051.000
Гвинея	1.876	2.734	1,5	70,1	9.003	4.181	2.388	2.433	3.471.000	2.842.000
Гвинея-Бисау	558	1.103	2,0	48,8	1.597	806	403	388	453.000	327.000
Кения	1.126	1.354	1,2	19,7	35.599	16.135	9.799	9.665	3.686.000	3.334.000
Лесото	2.340	4.480	1,9	43,4	1.981	894	598	488	504.000	356.000
Ливийская Арабская Джамахирия	4.054	13.460	3,3	–	5.918	2.020	1.858	2.040	–	–
Мадагаскар	758	1.090	1,4	67,8	18.643	8.753	4.979	4.911	6.925.000	5.720.000
Малави	565	771	1,4	73,9	13.226	6.623	3.357	3.247	5.260.000	4.508.000
Мали	833	1.234	1,5	51,4	11.611	5.961	2.961	2.689	3.268.000	2.704.000
Мавритания	1.489	2.996	2,0	21,2	2.963	1.302	826	836	373.000	254.000
Маврикий	7.407	18.098	2,4	–	1.241	385	428	429	–	–
Марокко	1.846	7.297	4,0	2,5	30.495	10.829	10.083	9.583	528.000	235.000
Мозамбик	1.115	1.378	1,2	74,7	20.533	9.737	5.691	5.105	8.093.000	7.243.000
Намибия	5.527	9.679	1,8	49,1	2.020	860	591	569	574.000	418.000
Нигер	561	991	1,8	65,9	13.264	6.778	3.245	3.241	4.961.000	3.777.000
Нигерия	652	1.592	2,4	64,4	141.356	66.809	37.549	36.998	55.580.000	35.467.000
Руанда	1.031	1.392	1,4	76,6	9.234	4.243	2.630	2.361	3.819.000	3.250.000
Сан-Томе и Принсипи	1.022	3.357	3,3	–	153	70	42	40	–	–
Сенегал	1.256	2.346	1,9	33,5	11.770	5.466	3.190	3.114	2.291.000	1.652.000
Сьерра-Леоне	507	1.114	2,2	53,4	5.586	2.575	1.535	1.476	1.792.000	1.190.000
Южная Африка	6.927	15.446	2,2	26,2	47.939	17.430	15.495	15.013	7.802.000	4.758.000
Судан	832	3.317	4,0	–	36.900	16.313	10.250	10.336	–	–
Свазиленд	2.187	7.659	3,5	62,9	1.125	483	339	302	465.000	241.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Объединенная Республика Танзания	627	863	1,4	87,6	38.478	18.226	10.226	10.026	18.248.000	15.440.000
Того	907	2.119	2,3	38,7	6.239	2.891	1.694	1.653	1.466.000	947.000
Тунис	3.748	12.924	3,4	2,6	10.105	3.264	3.404	3.436	177.000	81.000
Уганда	1.199	1.708	1,4	51,5	28.947	15.008	6.984	6.955	8.087.000	6.829.000
Замбия	725	1.319	1,8	64,3	11.478	5.583	2.964	2.932	4.240.000	3.139.000
Зимбабве	1.499	2.585	1,7	–	13.120	5.644	3.763	3.713	–	–
Северная и Южная Америка					884.303	308.589	290.924	284.791	27.169.000	18.628.000
Аргентина	10.063	18.686	1,9	4,5	38.747	14.187	12.403	12.157	1.038.000	706.000
Багамские Острова	14.656	20.803	1,4	–	323	109	110	104	–	–
Барбадос	12.868	20.309	1,6	–	292	82	107	103	–	–
Белиз	4.022	10.117	2,5	–	276	115	79	81	–	–
Боливия	2.059	3.584	1,7	19,6	9.182	3.914	2.661	2.607	1.040.000	761.000
Бразилия	6.204	10.664	1,7	7,8	186.831	63.453	62.705	60.673	8.515.000	5.983.000
Канада	25.448	40.000	1,6	–	32.271	9.927	11.119	11.224	–	–
Чили	6.871	17.293	2,5	1,1	16.295	5.372	5.479	5.444	116.000	64.000
Колумбия	5.680	8.966	1,6	15,4	44.946	15.931	14.835	14.180	3.952.000	2.952.000
Коста-Рика	6.983	13.271	1,9	2,4	4.327	1.479	1.397	1.452	62.000	41.000
Куба	4.268	9.489	2,2	–	11.260	3.427	3.904	3.929	–	–
Доминиканская Республика	4.907	11.465	2,3	5,0	9.470	3.698	2.894	2.878	293.000	178.000
Эквадор	3.102	5.572	1,8	9,8	13.061	5.029	4.013	4.019	751.000	527.000
Сальвадор	3.043	7.543	2,5	14,3	6.668	2.640	2.074	1.954	597.000	353.000
Гватемала	2.267	6.990	3,1	11,7	12.710	6.030	3.510	3.170	943.000	544.000
Гайана	2.665	6.467	2,4	7,7	739	272	228	240	36.000	21.000
Гаити	1.146	2.195	1,9	54,9	9.296	3.913	2.753	2.630	3.016.000	2.088.000
Гондурас	2.160	4.680	2,2	22,2	6.834	3.016	1.945	1.873	914.000	602.000
Ямайка	3.107	5.503	1,8	0,2	2.682	1.050	836	796	4.000	3.000
Мексика	6.039	15.680	2,6	0,7	104.266	38.149	34.123	31.994	434.000	243.000
Никарагуа	1.773	5.577	3,1	15,8	5.463	2.286	1.610	1.567	562.000	302.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Панама	5.537	9.636	1,7	9,2	3.232	1.175	1.021	1.036	174.000	123.000
Парагвай	2.358	6.892	2,9	9,3	5.904	2.397	1.730	1.777	354.000	195.000
Перу	4.269	7.791	1,8	8,2	27.274	10.184	8.539	8.552	1.320.000	911.000
Сент-Люсия	4.501	8.805	2,0	20,9	161	57	53	51	20.000	13.000
Сент-Винсент и Гренадины	4.449	8.722	2,0	–	119	43	38	38	–	–
Суринам	4.426	11.029	2,5	15,5	452	163	145	144	45.000	26.000
Тринидад и Тобаго	9.307	20.053	2,2	4,2	1.324	379	480	465	35.000	20.000
Соединенные Штаты Америки	25.005	40.000	1,6	–	299.846	99.168	100.597	100.082	–	–
Уругвай	7.203	12.890	1,8	0,0	3.326	1.241	1.060	1.025	0	0
Венесуэла (Боливарианская Республика)	4.560	8.683	1,9	18,4	26.726	9.701	8.478	8.546	2.948.000	1.972.000
Азия и Тихоокеанский регион					3.677.526	1.258.748	1.176.029	1.242.750	575.573.000	337.019.000
Австралия	26.311	37.414	1,4	–	20.310	6.627	6.812	6.871	–	–
Бахрейн	10.496	29.796	2,8	–	725	213	205	307	–	–
Бангладеш	1.282	2.792	2,2	49,6	153.281	59.340	45.650	48.290	46.686.000	29.402.000
Бруней-Даруссалам	15.658	37.506	2,4	–	374	122	121	130	–	–
Камбоджа	2.332	3.149	1,4	40,2	13.956	5.680	4.306	3.969	3.052.000	2.556.000
Китай	5.220	8.213	1,6	15,9	1.312.979	384.236	449.754	478.989	120.985.000	88.041.000
Фиджи	3.928	8.103	2,1	–	828	307	256	265	–	–
Индия	1.620	5.194	3,2	41,6	1.134.403	430.598	338.601	365.204	313.040.000	159.325.000
Индонезия	2.410	5.280	2,2	21,4	226.063	76.621	74.710	74.732	30.213.000	18.255.000
Исламская Республика Иран	4.475	11.363	2,5	1,5	69.421	23.075	22.942	23.404	649.000	357.000
Япония	17.802	40.000	2,2	–	127.897	43.013	42.156	42.728	–	–
Иордания	2.566	8.270	3,2	0,4	5.544	2.239	1.593	1.712	14.000	7.000
Республика Корея	12.531	31.476	2,5	–	47.870	13.442	16.961	17.466	–	–
Кувейт	12.623	36.403	2,9	–	2.700	689	736	1.275	–	–
Лаосская Народно- Демократическая Республика	1.385	2.692	1,9	44,0	5.664	2.452	1.626	1.586	1.471.000	1.019.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Ливан	2.701	8.585	3,2	–	4.011	1.439	1.332	1.239	0	0
Малайзия	5.751	15.861	2,8	0,5	25.653	9.170	8.098	8.385	90.000	48.000
Монголия	1.413	2.799	2,0	22,4	2.581	847	870	864	353.000	225.000
Непал	1.038	2.072	2,0	55,1	27.094	11.547	7.970	7.577	8.892.000	6.042.000
Новая Зеландия	20.666	29.479	1,4	–	4.097	1.377	1.377	1.343	–	–
Оман	4.516	23.880	5,3	–	2.507	913	656	938	–	–
Пакистан	1.059	3.607	3,4	22,6	158.081	64.894	45.045	48.141	23.603.000	12.108.000
Папуа-Новая Гвинея	2.140	2.960	1,4	35,8	6.070	2.608	1.718	1.744	1.187.000	987.000
Филиппины	3.883	6.375	1,6	22,6	84.566	33.810	25.238	25.518	10.959.000	8.170.000
Катар	9.211	37.774	4,1	–	796	184	173	440	–	–
Самоа	3.338	8.797	2,6	–	184	83	48	53	–	–
Саудовская Аравия	4.031	25.678	6,4	–	23.612	8.810	6.196	8.606	–	–
Сингапур	20.044	39.150	2,0	–	4.327	1.213	1.542	1.572	–	–
Соломоновы Острова	1.345	2.672	2,0	–	472	205	130	138	–	–
Шри-Ланка	2.647	6.479	2,4	14,0	19.121	5.862	6.730	6.528	1.722.000	945.000
Сирийская Арабская Республика	1.907	5.684	3,0	–	18.894	7.511	5.643	5.739	–	–
Таиланд	6.695	10.732	1,6	0,4	63.003	18.569	22.823	21.612	147.000	105.000
Объединенные Арабские Эмираты	8.329	33.555	4,0	–	4.104	860	899	2.345	–	–
Вануату	2.601	3.830	1,5	–	215	93	61	62	–	–
Вьетнам	2.540	3.604	1,4	21,5	85.029	29.927	27.639	27.462	10.143.000	8.096.000
Йемен	424	1.422	3,4	17,5	21.096	10.171	5.411	5.514	2.367.000	1.331.000
Европа и Центральная Азия					874.872	282.898	298.651	293.323	11.940.000	8.359.000
Албания	3.728	6.930	1,9	0,9	3.154	1.093	1.040	1.020	16.000	11.000
Армения	3.893	6.150	1,6	10,6	3.018	993	1.096	928	185.000	136.000
Австрия	18.397	40.000	2,2	–	8.292	2.650	2.788	2.854	–	–
Азербайджан	3.960	6.137	1,5	0,0	8.352	2.707	2.930	2.715	1.000	1.000
Беларусь	6.236	9.835	1,6	0,0	9.795	2.944	3.532	3.319	0	0

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Бельгия	22.182	40.000	1,8	–	10.398	3.569	3.391	3.438	–	–
Босния и Герцеговина	2.864	4.341	1,5	0,2	3.915	1.225	1.365	1.325	4.000	3.000
Болгария	7.176	11.010	1,5	0,0	7.745	2.398	2.688	2.658	0	0
Хорватия	10.587	15.687	1,5	0,0	4.551	1.490	1.537	1.525	0	0
Кипр	16.805	27.808	1,7	–	836	268	292	277	–	–
Чешская Республика	13.992	27.440	2,0	0,0	10.192	2.947	3.611	3.635	0	0
Дания	28.766	39.288	1,4	–	5.417	1.836	1.773	1.808	–	–
Эстония	12.112	19.430	1,6	0,0	1.344	427	477	440	0	0
Финляндия	26.795	37.739	1,4	–	5.246	1.746	1.731	1.769	–	–
Франция	23.945	37.169	1,6	–	60.991	21.164	19.932	19.895	–	–
Грузия	1.731	5.188	3,0	13,4	4.473	1.485	1.565	1.423	401.000	200.000
Германия	21.823	37.461	1,7	–	82.652	27.395	27.252	28.005	–	–
Греция	16.738	30.184	1,8	–	11.100	3.614	3.708	3.778	–	–
Венгрия	14.058	22.098	1,6	0,0	10.086	3.124	3.531	3.431	0	0
Исландия	28.637	40.000	1,4	–	296	100	96	99	–	–
Ирландия	21.076	40.000	1,9	–	4.143	1.320	1.402	1.422	–	–
Израиль	20.497	31.345	1,5	–	6.692	2.544	2.082	2.066	–	–
Италия	18.501	39.163	2,1	–	58.646	19.779	19.412	19.455	–	–
Казахстан	6.141	9.723	1,6	3,1	15.211	4.902	5.347	4.962	274.000	201.000
Киргизстан	1.414	2.455	1,7	21,8	5.204	1.920	1.661	1.622	664.000	471.000
Латвия	10.951	16.842	1,5	0,0	2.302	714	822	766	0	0
Литва	12.000	17.349	1,4	0,4	3.425	1.099	1.203	1.123	8.000	6.000
Люксембург	20.446	40.000	2,0	–	457	149	152	155	–	–
Мальта	12.834	25.623	2,0	–	403	123	138	142	–	–
Республика Молдова	1.634	2.608	1,6	8,1	3.877	1.204	1.374	1.299	183.000	133.000
Нидерланды	25.625	39.845	1,6	–	16.328	5.316	5.450	5.561	–	–
Норвегия	30.749	40.000	1,3	–	4.639	1.589	1.502	1.548	–	–
Польша	10.414	17.493	1,7	0,1	38.196	11.298	13.556	13.342	23.000	16.000
Португалия	15.294	25.881	1,7	–	10.528	3.428	3.595	3.505	–	–

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка размеров трудового дохода (ППС в долл. США), 2005 г. ¹		Соотношение тру- дового дохода муж- чин к трудовому доходу женщин	Доля населения за чертой бед- ности (1,25 долл. США в день) (%)	Оценка чис- ленности насе- ления в 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте до 15 лет и старше 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 64 лет, 2005 г. (тыс. чел.)		Оценка численности населения ниже уровня бедности, 2005 г. (абсо- лютные величины)	
	Женщины	Мужчины					Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Румыния	7.443	10.761	1,4	0,8	21.628	6.583	7.563	7.481	91.000	71.000
Российская Федерация	8.476	13.581	1,6	0,2	143.953	41.586	53.080	49.287	134.000	96.000
Словакия	11.777	20.218	1,7	0,3	5.387	1.536	1.936	1.915	8.000	6.000
Словения	17.022	27.779	1,6	0,0	1.999	595	693	712	0	0
Испания	18.335	36.324	2,0	–	43.397	13.561	14.773	15.063	–	–
Швеция	29.044	36.059	1,2	–	9.038	3.130	2.907	3.000	–	–
Швейцария	25.056	40.000	1,6	–	7.424	2.385	2.530	2.509	–	–
Таджикистан	992	1.725	1,7	21,5	6.550	2.833	1.890	1.827	812.000	596.000
Бывшая югославская Республика Македония	4.676	9.734	2,1	0,5	2.034	627	697	709	6.000	4.000
Турция	4.385	12.368	2,8	2,7	72.970	24.720	23.820	24.430	1.305.000	680.000
Туркменистан	6.108	9.596	1,6	24,8	4.833	1.762	1.558	1.514	684.000	515.000
Украина	4.970	9.067	1,8	0,1	46.918	14.424	16.924	15.569	28.000	19.000
Соединенное Королевство	26.242	40.000	1,5	–	60.245	20.511	19.947	19.787	–	–
Узбекистан	1.547	2.585	1,7	46,3	26.593	10.084	8.300	8.209	7.113.000	5.194.000

– = Информация отсутствует.

¹ Из-за отсутствия гендерно дифференцированных данных о доходах, трудовые доходы женщин и мужчин рассчитаны ориентировочно на основе показателей соотношения заработной платы женщин к заработной плате мужчин на несельскохозяйственных работах, доли женщин и мужчин в экономически активном населении, общей численности женского и мужского населения и показателях ВВП на душу населения в рамках паритета покупательной способности (ППС) в долл. США. Показатели соотношения заработной платы, использованные в этих расчетах, основаны на имеющихся данных за самый последний год в период с 1996 по 2005 годы. Методы расчета представлены в Техническом примечании 1 в ПРООН: *Доклад о развитии человека 2007/2008: Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире* (Нью-Йорк, 2007 г.).

Источники: Данные заимствованы из ПРООН: *Доклад о развитии человека 2007/2008: Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире* (Нью-Йорк, 2007 г.), таблица 28; Всемирный банк: *PovcalNet*, <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/povcalNet.html>. Предполагаемый трудовой доход (ППС в долл. США) рассчитан на основе данных о ВВП на душу населения (ППС в долл. США) и данных о численности населения из Всемирного банка: *World Development Indicators 2007* (CD-ROM) (Вашингтон, ОК, 2007 г.), если не указано иное в таблице 28 ПРООН, *op. cit.*; данные о заработной плате взяты в МБТ: база данных ЛАБОРСТА на <http://laborsta.ilo.org>; данные об экономически активном населении взяты в МБТ: *Key Indicators of the Labour Market* (Ключевые показатели рынка труда), четвертое издание (CD-ROM) (Женева, 2005 г.). Данные о некоторых странах взяты из публикаций: Heston, Alan, Robert Summers, and Bettina Aten. 2006. *Penn World Table Version 6.2*. University of Pennsylvania, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, Philadelphia, на <http://pwt.econ.upenn.edu/>. Эти данные отличаются от стандартного определения.

Таблица В: Прогнозируемая численность женщин в возрасте от 15 до 49 лет, оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста в 2010, 2020 и 2050 гг. и численности беременных женщин в составе рабочей силы в 2010 и 2020 гг., государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая численность женщин						Женщины в возрасте 15 до 49 лет	
	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Итого по всем странам, представившим данные	1.744.861.000	1.858.287.000	2.068.812.000	136.217.000	135.339.000	123.425.000	78.239.000	80.447.000
Африка	236.388.000	295.164.000	524.096.000	36.215.000	38.644.000	39.537.000	21.363.000	23.064.000
Алжир	10.237.000	10.988.000	11.028.000	726.000	707.000	613.000	322.000	347.000
Ангола	4.242.000	5.587.000	11.998.000	861.000	1.007.000	1.133.000	650.000	758.000
Бенин	2.257.000	3.059.000	5.918.000	383.000	421.000	445.000	207.000	228.000
Ботсвана	439.000	418.000	710.000	48.000	47.000	42.000	22.000	22.000
Буркина-Фасо	3.458.000	4.742.000	9.961.000	688.000	774.000	826.000	546.000	619.000
Бурунди	2.159.000	2.726.000	7.211.000	449.000	550.000	795.000	418.000	514.000
Камерун	4.395.000	5.370.000	8.822.000	646.000	639.000	588.000	349.000	351.000
Кабо-Верде	152.000	185.000	249.000	16.000	16.000	15.000	6.000	6.000
Центральноафриканская Республика	1.024.000	1.245.000	2.100.000	162.000	164.000	150.000	111.000	113.000
Чад	2.445.000	3.308.000	7.881.000	520.000	605.000	694.000	339.000	399.000
Коморские Острова	224.000	295.000	444.000	28.000	29.000	28.000	17.000	17.000
Конго	1.015.000	1.435.000	2.037.000	134.000	137.000	138.000	73.000	75.000
Кот-д'Ивуар	4.759.000	6.054.000	9.195.000	693.000	693.000	626.000	439.000	499.000
Демократическая Республика Конго	14.757.000	20.143.000	50.349.000	3.375.000	4.058.000	4.716.000	1.381.000	1.486.000
Джибути	213.000	265.000	380.000	24.000	25.000	24.000	13.000	14.000
Египет	20.860.000	24.688.000	29.160.000	1.858.000	1.817.000	1.614.000	448.000	442.000
Экваториальная Гвинея	123.000	151.000	315.000	21.000	24.000	25.000	11.000	13.000
Эритрея	1.230.000	1.673.000	3.066.000	199.000	201.000	216.000	121.000	122.000
Эфиопия	20.550.000	26.523.000	49.081.000	3.316.000	3.562.000	3.585.000	2.507.000	2.701.000
Габон	376.000	443.000	521.000	35.000	34.000	31.000	22.000	22.000
Гамбия	417.000	531.000	950.000	61.000	65.000	66.000	37.000	38.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Женщины в возрасте 15 до 49 лет							
	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Гана	134.000	172.000	10.600.000	707.000	713.000	666.000	497.000	509.000
Гвинея	2.343.000	3.090.000	5.951.000	388.000	422.000	449.000	322.000	350.000
Гвинея-Бисау	399.000	550.000	1.408.000	91.000	112.000	143.000	58.000	72.000
Кения	9.246.000	12.166.000	22.837.000	1.531.000	1.583.000	1.672.000	1.086.000	1.131.000
Лесото	465.000	449.000	654.000	58.000	55.000	44.000	27.000	26.000
Либерия	836.000	1.117.000	3.254.000	207.000	257.000	339.000	115.000	144.000
Ливийская Арабская Джамахирия	1.759.000	2.018.000	2.190.000	146.000	128.000	122.000	68.000	78.000
Мадагаскар	4.997.000	6.636.000	11.887.000	744.000	799.000	830.000	588.000	634.000
Малави	3.172.000	4.178.000	8.646.000	596.000	671.000	714.000	514.000	586.000
Мали	3.479.000	4.848.000	9.304.000	633.000	728.000	800.000	477.000	555.000
Мавритания	833.000	1.101.000	1.611.000	104.000	106.000	105.000	59.000	60.000
Маврикий	350.000	347.000	306.000	19.000	18.000	16.000	9.000	9.000
Марокко	9.297.000	10.243.000	9.723.000	652.000	628.000	529.000	202.000	206.000
Мозамбик	5.207.000	6.331.000	10.853.000	849.000	859.000	832.000	704.000	711.000
Намибия	540.000	617.000	799.000	55.000	57.000	51.000	26.000	29.000
Нигер	3.469.000	4.935.000	13.293.000	761.000	990.000	1.504.000	558.000	732.000
Нигерия	33.839.000	43.214.000	77.297.000	6.051.000	6.098.000	5.611.000	2.645.000	2.669.000
Руанда	2.572.000	3.203.000	6.164.000	465.000	487.000	488.000	381.000	402.000
Сан-Томе и Принсипи	45.000	57.000	76.000	5.000	5.000	5.000	2.000	2.000
Сенегал	3.280.000	4.205.000	6.693.000	446.000	455.000	445.000	261.000	269.000
Сьерра-Леоне	1.417.000	1.820.000	3.641.000	282.000	321.000	346.000	171.000	196.000
Сомали	2.238.000	2.995.000	5.652.000	392.000	438.000	463.000	247.000	277.000
Южная Африка	12.409.000	12.064.000	14.294.000	1.063.000	1.001.000	818.000	544.000	512.000
Судан	10.026.000	12.337.000	18.823.000	1.241.000	1.276.000	1.214.000	298.000	308.000
Свазиленд	259.000	248.000	379.000	32.000	31.000	26.000	11.000	11.000
Объединенная Республика Танзания	10.106.000	12.728.000	23.484.000	1.618.000	1.662.000	1.529.000	1.423.000	1.468.000
Того	1.682.000	2.236.000	3.820.000	250.000	259.000	231.000	129.000	134.000
Тунис	3.068.000	3.122.000	2.702.000	174.000	171.000	147.000	67.000	80.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Женщины в возрасте 15 до 49 лет Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
	Уганда	7.287.000	10.975.000	24.998.000	1.558.000	1.868.000	2.215.000	1.260.000
Замбия	2.889.000	3.668.000	6.310.000	480.000	501.000	492.000	341.000	355.000
Зимбабве	3.413.000	3.665.000	5.071.000	378.000	371.000	319.000	234.000	238.000
Северная и Южная Америка	242.881.000	258.682.000	266.768.000	15.935.000	15.434.000	14.086.000	10.284.000	10.485.000
Аргентина	10.291.000	11.229.000	11.349.000	698.000	676.000	604.000	484.000	521.000
Багамские Острова	95.000	101.000	99.000	6.000	6.000	5.000	4.000	4.000
Барбадос	73.000	65.000	49.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.000
Белиз	79.000	95.000	118.000	7.000	7.000	6.000	4.000	4.000
Боливия	2.529.000	3.054.000	3.681.000	261.000	249.000	197.000	169.000	169.000
Бразилия	53.955.000	57.288.000	56.751.000	3.634.000	3.402.000	2.956.000	2.413.000	2.366.000
Канада	8.188.000	8.095.000	8.421.000	347.000	372.000	440.000	276.000	308.000
Чили	4.554.000	4.567.000	4.251.000	253.000	250.000	225.000	112.000	125.000
Колумбия	13.212.000	14.264.000	13.714.000	863.000	837.000	722.000	641.000	671.000
Коста-Рика	1.262.000	1.366.000	1.366.000	79.000	76.000	71.000	46.000	53.000
Куба	3.021.000	2.536.000	1.683.000	115.000	111.000	82.000	69.000	69.000
Доминиканская Республика	2.580.000	2.819.000	3.340.000	231.000	228.000	184.000	124.000	137.000
Эквадор	3.703.000	4.183.000	4.072.000	278.000	266.000	217.000	199.000	209.000
Сальвадор	2.008.000	2.318.000	2.350.000	156.000	152.000	126.000	86.000	93.000
Гренада	28.000	29.000	20.000	2.000	2.000	1.000	–	–
Гватемала	3.502.000	4.590.000	7.361.000	459.000	476.000	402.000	168.000	183.000
Гайана	213.000	198.000	97.000	12.000	11.000	5.000	6.000	6.000
Гаити	2.393.000	2.769.000	3.823.000	271.000	268.000	232.000	170.000	183.000
Гондурас	2.049.000	2.531.000	2.995.000	201.000	198.000	162.000	129.000	136.000
Ямайка	722.000	708.000	617.000	53.000	50.000	35.000	31.000	30.000
Мексика	32.099.000	34.504.000	28.404.000	2.023.000	1.828.000	1.468.000	928.000	914.000
Никарагуа	1.610.000	1.975.000	1.931.000	140.000	135.000	104.000	54.000	55.000
Панама	916.000	1.022.000	1.164.000	70.000	69.000	62.000	43.000	46.000
Парагвай	1.742.000	2.147.000	2.392.000	154.000	152.000	136.000	117.000	123.000
Перу	8.003.000	9.027.000	8.900.000	587.000	572.000	478.000	399.000	427.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Женщины в возрасте 15 до 49 лет								
	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы		
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020	
Сент-Люсия	47.000	47.000	48.000	3.000	3.000	3.000	2.000	2.000	
Сент-Винсент и Гренадины	34.000	33.000	21.000	2.000	2.000	1.000	2.000	1.000	
Суринам	122.000	119.000	86.000	9.000	8.000	5.000	4.000	3.000	
Тринидад и Тобаго	374.000	341.000	268.000	20.000	18.000	15.000	11.000	10.000	
Соединенные Штаты Америки	74.909.000	77.098.000	86.866.000	4.352.000	4.374.000	4.583.000	3.122.000	3.138.000	
Уругвай	860.000	902.000	766.000	50.000	47.000	40.000	36.000	36.000	
Венесуэла (Боливарианская Республика)	7.708.000	8.662.000	9.765.000	599.000	586.000	516.000	432.000	461.000	
Азия и Тихоокеанский регион	1.044.293.000	1.097.535.000	1.106.110.000	73.556.000	71.535.000	61.026.000	39.819.000	40.436.000	
Афганистан	7.734.000	10.736.000	20.556.000	1.441.000	1.797.000	2.019.000	620.000	855.000	
Австралия	5.204.000	5.296.000	5.704.000	263.000	281.000	304.000	193.000	211.000	
Бахрейн	199.000	219.000	243.000	13.000	12.000	13.000	4.000	5.000	
Бангладеш	40.605.000	47.971.000	62.679.000	3.989.000	3.965.000	3.470.000	2.265.000	2.263.000	
Бруней-Даруссалам	120.000	141.000	167.000	8.000	8.000	9.000	4.000	4.000	
Камбоджа	4.146.000	4.872.000	6.205.000	399.000	415.000	371.000	318.000	333.000	
Китай	367.889.000	337.141.000	266.010.000	17.718.000	17.677.000	14.510.000	14.794.000	14.780.000	
Фиджи	229.000	238.000	209.000	17.000	16.000	11.000	10.000	10.000	
Индия	304.778.000	346.496.000	384.443.000	26.788.000	24.957.000	20.234.000	9.689.000	9.133.000	
Индонезия	65.099.000	69.228.000	65.365.000	4.239.000	3.826.000	3.380.000	2.305.000	2.190.000	
Исламская Республика Иран	21.959.000	23.553.000	21.536.000	1.174.000	1.228.000	1.146.000	588.000	701.000	
Ирак	8.172.000	10.560.000	15.755.000	941.000	1.018.000	1.021.000	226.000	288.000	
Япония	27.335.000	24.964.000	16.461.000	1.011.000	864.000	736.000	647.000	566.000	
Иордания	1.641.000	2.032.000	2.440.000	155.000	146.000	130.000	53.000	61.000	
Республика Корея	12.872.000	11.400.000	6.686.000	433.000	396.000	288.000	241.000	229.000	
Кувейт	760.000	894.000	1.103.000	52.000	51.000	59.000	31.000	34.000	
Лаосская Народно-Демократическая Республика	1.639.000	2.069.000	2.285.000	160.000	158.000	126.000	92.000	92.000	
Ливан	1.028.000	1.087.000	1.154.000	74.000	72.000	62.000	33.000	37.000	
Малайзия	7.180.000	8.173.000	8.976.000	552.000	528.000	476.000	297.000	330.000	
Монголия	827.000	886.000	736.000	49.000	47.000	39.000	29.000	28.000	

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Женщины в возрасте 15 до 49 лет							
	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Мьянма	15.132.000	16.111.000	12.787.000	870.000	807.000	678.000	613.000	580.000
Непал	7.740.000	9.574.000	13.322.000	814.000	846.000	794.000	448.000	484.000
Новая Зеландия	1.020.000	992.000	1.048.000	57.000	56.000	55.000	42.000	42.000
Оман	692.000	875.000	1.044.000	61.000	66.000	61.000	19.000	33.000
Пакистан	43.722.000	54.323.000	70.105.000	4.681.000	4.869.000	4.322.000	1.806.000	2.514.000
Папуа-Новая Гвинея	1.652.000	2.028.000	2.908.000	188.000	195.000	181.000	136.000	142.000
Филиппины	23.849.000	27.794.000	34.384.000	2.272.000	2.178.000	1.841.000	1.397.000	1.482.000
Катар	179.000	212.000	254.000	14.000	14.000	14.000	6.000	6.000
Самоа	43.000	46.000	49.000	4.000	4.000	3.000	2.000	2.000
Саудовская Аравия	6.881.000	8.795.000	10.948.000	631.000	646.000	594.000	138.000	177.000
Сингапур	1.165.000	1.058.000	815.000	37.000	43.000	37.000	24.000	32.000
Соломоновы Острова	134.000	172.000	241.000	15.000	16.000	15.000	9.000	9.000
Шри-Ланка	5.758.000	5.714.000	3.866.000	290.000	273.000	208.000	117.000	110.000
Сирийская Арабская Республика	5.741.000	7.066.000	8.359.000	542.000	508.000	451.000	243.000	265.000
Таиланд	18.275.000	17.830.000	13.781.000	913.000	838.000	718.000	674.000	628.000
Тимор-Лешти	279.000	364.000	908.000	52.000	63.000	76.000	32.000	39.000
Объединенные Арабские Эмираты	1.050.000	1.300.000	1.540.000	72.000	70.000	81.000	32.000	38.000
Вануату	59.000	72.000	113.000	7.000	7.000	7.000	5.000	6.000
Вьетнам	25.854.000	27.343.000	25.669.000	1.643.000	1.557.000	1.363.000	1.326.000	1.269.000
Йемен	5.652.000	7.910.000	15.256.000	915.000	1.016.000	1.123.000	311.000	428.000
Европа и Центральная Азия	221.299.000	206.906.000	171.838.000	10.511.000	9.726.000	8.776.000	6.773.000	6.462.000
Албания	843.000	845.000	697.000	52.000	49.000	38.000	30.000	28.000
Армения	858.000	764.000	444.000	38.000	32.000	23.000	22.000	20.000
Австрия	1.952.000	1.696.000	1.579.000	77.000	79.000	81.000	58.000	61.000
Азербайджан	2.626.000	2.486.000	1.888.000	143.000	139.000	107.000	106.000	115.000
Беларусь	2.517.000	2.187.000	1.287.000	89.000	77.000	57.000	66.000	58.000
Бельгия	2.367.000	2.196.000	2.076.000	109.000	108.000	104.000	73.000	74.000
Босния и Герцеговина	974.000	874.000	549.000	34.000	32.000	25.000	28.000	27.000
Болгария	1.786.000	1.558.000	841.000	65.000	53.000	39.000	38.000	32.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Женщины в возрасте 15 до 49 лет							
	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Хорватия	1.057.000	949.000	666.000	41.000	40.000	36.000	29.000	28.000
Кипр	231.000	235.000	239.000	11.000	12.000	13.000	8.000	9.000
Чешская Республика	2.463.000	2.247.000	1.535.000	92.000	82.000	73.000	64.000	59.000
Дания	1.243.000	1.211.000	1.105.000	60.000	61.000	57.000	46.000	46.000
Эстония	325.000	291.000	218.000	14.000	13.000	12.000	9.000	9.000
Финляндия	1.158.000	1.095.000	1.057.000	59.000	60.000	57.000	45.000	46.000
Франция	13.785.000	13.179.000	13.613.000	742.000	721.000	711.000	500.000	488.000
Грузия	1.138.000	979.000	560.000	46.000	41.000	29.000	20.000	18.000
Германия	18.989.000	16.599.000	13.528.000	674.000	690.000	674.000	496.000	513.000
Греция	2.663.000	2.453.000	1.916.000	102.000	94.000	95.000	70.000	69.000
Венгрия	2.380.000	2.225.000	1.568.000	91.000	86.000	81.000	55.000	53.000
Исландия	75.000	76.000	69.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000
Ирландия	1.140.000	1.164.000	1.271.000	68.000	63.000	67.000	49.000	48.000
Израиль	1.737.000	1.984.000	2.334.000	136.000	133.000	124.000	84.000	84.000
Италия	13.011.000	11.141.000	9.700.000	516.000	460.000	472.000	312.000	290.000
Казахстан	4.184.000	3.947.000	3.891.000	302.000	258.000	211.000	233.000	205.000
Киргизстан	1.530.000	1.651.000	1.499.000	117.000	103.000	80.000	69.000	63.000
Латвия	563.000	481.000	321.000	21.000	20.000	16.000	14.000	14.000
Литва	872.000	745.000	475.000	31.000	30.000	23.000	21.000	22.000
Люксембург	122.000	129.000	160.000	6.000	7.000	8.000	4.000	4.000
Мальта	95.000	94.000	79.000	4.000	4.000	4.000	2.000	3.000
Республика Молдова	1.159.000	1.057.000	539.000	44.000	40.000	29.000	33.000	32.000
Черногория	147.000	142.000	123.000	8.000	8.000	7.000	6.000	6.000
Нидерланды	3.813.000	3.566.000	3.456.000	176.000	175.000	177.000	142.000	143.000
Норвегия	1.089.000	1.079.000	1.165.000	56.000	59.000	61.000	45.000	47.000
Польша	9.634.000	8.952.000	5.183.000	360.000	320.000	242.000	238.000	223.000
Португалия	2.538.000	2.374.000	1.805.000	110.000	99.000	94.000	81.000	73.000
Румыния	5.396.000	4.916.000	2.767.000	203.000	170.000	129.000	120.000	102.000
Российская Федерация	36.772.000	32.333.000	21.732.000	1.489.000	1.240.000	1.048.000	1.106.000	944.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая численность женщин			Оценка численности беременных женщин трудоспособного возраста			Женщины в возрасте 15 до 49 лет Оценка численности беременных женщин в составе рабочей силы	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
	Сербия	2.516.000	2.392.000	1.953.000	127.000	117.000	104.000	87.000
Словакия	1.407.000	1.300.000	825.000	53.000	47.000	39.000	37.000	35.000
Словения	466.000	411.000	286.000	18.000	16.000	14.000	14.000	12.000
Испания	10.833.000	9.661.000	8.218.000	476.000	408.000	436.000	326.000	291.000
Швеция	2.064.000	1.983.000	2.124.000	105.000	112.000	115.000	78.000	84.000
Швейцария	1.732.000	1.581.000	1.736.000	70.000	78.000	89.000	57.000	66.000
Таджикистан	1.901.000	2.259.000	2.716.000	190.000	192.000	151.000	98.000	103.000
Бывшая югославская Республика Македония	529.000	495.000	313.000	22.000	20.000	15.000	12.000	11.000
Турция	21.099.000	23.012.000	21.661.000	1.377.000	1.308.000	1.143.000	411.000	383.000
Туркменистан	1.494.000	1.622.000	1.577.000	110.000	103.000	85.000	75.000	74.000
Украина	11.512.000	9.587.000	5.633.000	414.000	345.000	255.000	289.000	252.000
Соединенное Королевство	14.456.000	13.761.000	13.937.000	734.000	752.000	754.000	550.000	572.000
Узбекистан	8.058.000	8.942.000	8.924.000	627.000	569.000	467.000	413.000	433.000

– = Информация отсутствует.

Источники: На основе данных ДЭСВ ООН, Отдел народонаселения: *World Population Prospects: The 2006 version* (Нью-Йорк, 2007 г.) и на прогнозах МОТ в отношении численности рабочей силы в 2020 году.

Таблица С: Дети: прогнозируемая смертность младенцев и детей, учащиеся дети и работающие дети, выборочные государства-члены МОТ, 2003, 2004, 2005-10 гг. и последний год, за который имеются данные

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Смертность		Учащиеся дети						Работающие дети (последний год, за который имеются данные)										
	Прогнозируе- мая смертность младенцев (на 1.000 живорож- денных детей) 2005-2010 гг.	Прогнозируе- мая смерт- ность детей (вероятность смерти до достижения 5 лет) 2005-2010 гг.	Чистая доля учащихся на- чальной школы среди детей в возрасте от 5 до 14 лет, 2003 или 2004 г. (или за другой год, где это указано)		Доля учащихся, заканчивающих 5-й класс, 2003 или 2004 г. (или за другой год, где это указано; также для девочек и мальчи- ков вместе, где указано ДиМ)		Совокупная доля уча- щихся школ младшей ступени (все программы для учеников от 10 до 13 лет), 2003 или 2004 г. (или за другой год, где это указано; также для девочек и мальчиков вместе, где указано ДиМ)		Возраст заверше- ния обяза- тельного школьного обучения	Установлен- ный законом минимальный возраст для приема на работу	Расчетная доля работающих детей в возрасте от 5 до 14 лет (%)			Расчетная доля всех работающих детей, которые только работают (%)			Расчетная доля всех работающих детей, которые и работают и учатся (%)		
			ДиМ	ДиМ	Д	М	Д	М			Д	М	ДиМ	ДиМ	Д	М	Всего ДиМ	Д	М
Африка																			
Буркина-Фасо	116	186	35	46	78	74	14	19	16	15	44,3	31,0	37,9	69,8	71,6	70,4	30,2	28,4	29,6
Бурунди	99	173	54	60	62	64	14	18	12	16	52,6	41,1	63,5	65,4	44,6	36,5	34,6	55,4	63,5
Чад	112	195	46	68	39	51	9	28	15	14	79,8	75,6	59,9	68,8	34,0	40,1	31,2	66,0	59,9
Гана	56	91	65	65	65	62	59	68	15	15	24,5	24,0	24,3	37,6	37,3	37,4	62,4	62,7	62,6
			(2005)	(2005)	(2005)	(2005)	(2005)	(2005)											
Гвинея	97	147	58	69	76	87	21	43	16	16	66,2	50,0	99,2	99,4	98,3	0,8	0,6	1,7	99,2
Лесото	59	113	88	83	69	58	51	40	–	15	43,2	36,8	28,3	16,5	23,6	71,7	83,5	76,4	28,3
Мадагаскар	71	118	89	89	58	56	25	25	16	15	40,2	28,4	91,4	89,8	86,6	8,6	100,0	100,0	100,0
Малави	103	167	98	93	38	50	37	44	он	14	24,9	21,0	23,0	20,1	19,5	20,0	79,9	80,5	80,0
					(2002)	(2002)													
Мали	126	206	43	50	70	78	23	37	15	15	57,6	35,2	46,7	60,8	70,7	64,5	39,2	29,3	35,5
Намибия	37	71	76	71	90	87	80	68	16	14	13,7	12,2	12,9	13,8	8,1	11,1	86,2	91,9	88,9
Руанда	112	191	75	72	49	43	17	19	13	14	46,5	38,8	41,3	42,5	25,5	58,7	57,5	74,5	41,3
Южная Африка	39	73	89	88	87	82	97	92	15	15	26,1	23,4	24,8	6,9	7,3	6,9	93,1	92,7	93,1
Свазиленд	64	135	77	76	80	74	51	49	–	15	19,6	12,6	23,2	22,2	14,0	76,8	77,8	86,0	23,2
Того	88	127	72	85	73	79	38	69	15	14	83,4	75,6	42,4	47,8	22,6	57,6	52,2	77,4	42,4
Азия																			
Камбоджа	87	125	96	100	61	58	37	50	15	14	45,0	44,6	44,8	18,2	20,2	19,2	81,8	79,8	80,8
Индия	60	86	84	90	84	84	63	77	14	14	9,7	5,9	94,2	93,8	89,9	5,8	10,4	10,1	94,2
					ДиМ	ДиМ													

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Смертность		Учащиеся дети						Работающие дети (последний год, за который имеются данные)															
	Прогнозируе- мая смертность младенцев (на 1.000 живорож- денных детей) 2005-2010 гг.	Прогнозируе- мая смерт- ность детей (вероятность смерти до достижения 5 лет) 2005-2010 гг.	Чистая доля учащихся на- чальной школы среди детей в возрасте от 5 до 14 лет, 2003 или 2004 г. (или за другой год, где это указано)	Доля учащихся, заканчивающих 5-й класс, 2003 или 2004 г. (или за другой год, где это указано; также для девочек и мальчи- ков вместе, где указано ДиМ)	Совокупная доля уча- щихся школ младшей ступени (все программы для учеников от 10 до 13 лет), 2003 или 2004 г. (или за другой год, где это указано; также для девочек и мальчиков вместе, где указано ДиМ)	Возраст заверше- ния обяза- тельного школьного обучения	Установлен- ный законом минимальный возраст для приема на работу	Расчетная доля работающих детей в возрасте от 5 до 14 лет (%)	Расчетная доля всех работающих детей, которые только работают (%)	Расчетная доля всех работающих детей, которые и работают и учатся (%)	ДиМ	ДиМ	Д	М	Д	М	Всего ДиМ	Д	М	Всего ДиМ	Д	М	Всего ДиМ	
Северная и Южная Америка																								
Белиз	29	39	96	95	–	–	95	96	14	14	8,1	4,6	6,3	14,8	17,8	15,9	85,2	82	84					
Бразилия	24	30	–	–	–	–	129 (2002)	123 (2002)	14	16	7,7	3,7	5,7	7,8	5,6	7,0	92,2	94	93					
Доминиканская Республика	30	43	87	85	65	54	85	76	–	14	21,3	7,3	14,3	5,7	6,8	6,3	94,3	93,2	93,7					
Гватемала	30	42	91	95	76	79	49	58	15	14	24,5	11,7	18,2	29,4	32,5	30,6	70,6	67,5	69,4					
Гайана	43	59	93	94	65 (2002)	64 (2002)	118 ДиМ	118 ДиМ	15	15	42,5	34,7	7,9	5,7	5,6	92,1	96,7	94,4	7,9					
Гондурас	28	43	92	90	–	–	64	56	13	14	13,3	5,0	9,2	45,9	30,0	41,3	54,1	70,0	58,7					
Тринидад и Тобаго	–	18	92	92	100 ДиМ	100 ДиМ	86	83	12	16	5,4	5,8	21,5	0,0	21,2	87,2	100,0	78,8	12,8					
Европа																								
Украина	15	17	82	82	–	–	93	94	15	16	3,1	1,8	2,4	2,8	1,5	2,3	97,2	98,5	97,7					

– = Информация отсутствует. он = Обучение в школе необязательно. ДиМ = Девочки и мальчики.

Информация, касающаяся расчетной доли работающих детей, представлена по всем странам, в которых проведены обследования и оценки МОТ-ИПЕК и ее Программой по статистической информации и мониторингу детского труда (СИМПОК). Кроме того, представлены данные по странам, в которых в ходе обследований были получены аналогичные данные, в частности, оценочных обследований Всемирного банка по определению жизненного уровня и кластерные исследования ЮНИСЕФ с множественными показателями.

Таблица D: Молодежь: Численность населения, возраст при вступлении в брак, возраст завершения обязательного школьного обучения и возраст приема на работу, показатели экономической активности, уровень грамотности и контингент учащихся; женщины и мужчины в возрасте от 15 до 24 лет, выборочные государства-члены МОТ, последний год, за который имеются данные (ориентировочно 2005 г.)

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 24 лет (тыс. чел.) 2005 г.		Знаковые возрасты					Показатели экономической активности молодежи				Уровень грамотности среди молодежи (%)	
			Средний возраст при вступлении в брак (средний возраст одино- ких, вступаю- щих в брак)		Возраст завершения обязательно- го школьного обучения		Минимальный возраст при вступлении в брак		Установлен- ный законом минимальный возраст прие- ма на работу		Расчетная доля молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проявляющая экономичес- кую активность (показатель активности, в %), 2006 г.		
	Женщины	Мужчины	Женщины	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Африка													
Ангола	1.618	1.598	19,4	14	18	18	14	69,9	82,9	75,2	89,8	63	84
Бенин	852	881	19,9	12	16	18	14	42,8	63,4	51,5	83,2	33	59
Ботсвана	214	217	26,9	–	14	16	14	15,4	15,9	50,7	65,0	96	92
Буркина-Фасо	1.346	1.376	18,9	16	19	20	15	71,0	76,8	75,6	85,9	25	38
Бурунди	855	848	22,5	12	18	18	16	83,9	79,9	94,1	94,8	70	77
Камерун	1.745	1.757	20,2	нп	15	18	14	34,1	38,9	53,7	84,6	–	–
Центральноафриканская Республика	430	419	19,7	14	18	18	14	60,8	67,4	65,9	89,4	47	70
Чад	957	948	18,1	15	15	18	14	53,5	45,7	62,5	64,5	23	56
Конго	396	395	22,6	16	–	–	14	46,7	57,6	48,9	83,0	–	–
Кот-д'Ивуар	1.990	1.993	22,0	–	18	18	14	32,4	59,8	39,2	94,3	52	71
Демократическая Республика Конго	5.741	5.741	20,0	15	15	14	14	55,7	72,5	69,0	93,1	63	78
Джибути	80	81	–	–	–	–	16	34,3	48,6	54,7	85,1	–	–
Экваториальная Гвинея	49	49	21,7	12	–	–	14	48,1	82,9	50,1	95,5	95	95
Эритрея	456	451	19,6	он	18	18	14	50,2	68,0	65,9	93,4	–	–
Эфиопия	7.818	7.825	20,5	он	15	18	14	68,0	73,2	77,0	91,3	–	–
Габон	142	143	22,1	16	15	18	16	48,7	49,9	61,1	86,7	–	–
Гамбия	144	143	19,6	он	–	–	14	48,5	59,2	57,5	86,8	–	–
Гана	2.322	2.405	21,2	15	18	18	15	34,9	34,0	67,1	68,7	55	76
Гвинея	869	924	18,7	16	17	18	16	69,2	70,0	78,9	85,9	34	59

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 24 лет (тыс. чел.) 2005 г.		Знаковые возрасты					Показатели экономической активности молодежи				Уровень грамотности среди молодежи (%)	
			Средний возраст при вступлении в брак (средний возраст одиноких, вступающих в брак)	Возраст завершения обязательно- го школьного обучения	Минимальный возраст при вступлении в брак	Установлен- ный законом минимальный возраст прие- ма на работу	Расчетная доля молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проявляющая экономическую активность (показатель активности, в %), 2006 г.	Расчетная доля молодежи в возрасте от 20 до 24 лет, проявляющая экономическую активность (показатель активности, в %), 2006 г.					
	Женщины	Мужчины	Женщины	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Гвинея-Бисау	150	148	–	–	18	18	14	62,1	78,7	66,8	92,4	–	–
Кения	3.916	3.931	21,7	14	16	18	16	56,5	66,8	66,2	94,0	81	80
Лесото	235	226	21,3	–	21	21	15	24,4	33,0	47,2	81,2	–	–
Либерия	329	334	20,2	16	18	21	16	47,3	48,8	56,0	83,0	–	–
Мадагаскар	1.813	1.814	20,6	16	18	18	15	61,6	58,0	75,5	81,2	68	73
Малави	1.279	1.273	18,9	он	18	18	14	76,6	71,1	85,1	90,4	71	82
Мали	1.353	1.393	18,4	15	15	18	15	65,5	68,0	70,9	79,1	17	32
Мозамбик	2.011	2.004	18,0	он	18	18	15	61,7	42,5	85,0	83,6	–	–
Намибия	213	216	26,4	16	–	–	14	18,0	19,2	45,7	55,3	93	91
Нигер	1.307	1.394	17,6	16	14	16	14	66,3	89,0	71,0	94,8	23	52
Нигерия	13.400	13.915	21,4	15	–	–	15	32,0	62,0	38,2	82,0	–	–
Руанда	1.091	1.060	22,7	13	21	21	14	60,7	59,6	79,6	87,6	77	79
Сьерра-Леоне	526	523	19,8	15	18	18	12	57,7	78,0	65,0	97,4	37	59
Южная Африка	4.780	4.844	27,9	15	12	14	15	32,2	34,6	51,3	80,1	94	93
Судан	3.581	3.691	22,7	нп	13	15	14	15,8	29,5	22,0	63,3	71	85
Свазиленд	136	135	26,0	–	16	18	15	19,4	28,9	37,4	87,4	90	87
Того	638	634	21,3	15	17	20	14	44,3	68,0	50,4	94,4	64	84
Уганда	2.924	2.941	19,6	–	18	16	14	70,2	72,8	75,4	84,8	71	83
Объединенная Республика Танзания	4.110	4.126	20,5	13	15	18	14	71,4	70,1	91,1	92,2	76	81
Замбия	1.280	1.285	20,6	он	21	21	15	65,7	74,6	75,7	94,1	66	73
Зимбабве	1.645	1.641	21,1	–	16	18	14	35,1	55,8	61,9	89,8	–	–
Северная и Южная Америка													
Багамские Острова	29	28	27,2	16	–	–	14	28,7	37,4	78,6	70,0	–	–
Барбадос	20	21	31,8	16	16	16	15	25,5	38,3	87,1	90,1	–	–

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Оценка численности населения в возрасте от 15 до 24 лет (тыс. чел.) 2005 г.		Знаковые возрасты					Показатели экономической активности молодежи				Уровень грамотности среди молодежи (%)	
			Средний возраст при вступлении в брак (средний возраст одинок вступающих в брак)	Возраст завершения обязательно школьного обучения	Минимальный возраст при вступлении в брак	Установлен ный законом минимальный возраст при ема на работу	Расчетная доля молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проявляющая экономическую активность (показатель активности, в %), 2006 г.	Расчетная доля молодежи в возрасте от 20 до 24 лет, проявляющая экономическую активность (показатель активности, в %), 2006 г.					
	Женщины	Мужчины	Женщины	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Белиз	28	29	26,2	14	18	18	14	21,2	45,0	52,2	88,0	–	–
Бразилия	17.473	17.869	23,4	14	16	16	16	39,5	51,2	65,8	85,9	98	96
Доминиканская Республика	903	933	21,3	–	–	–	14	21,9	43,1	53,0	83,8	95	93
Гватемала	1.299	1.253	20,5	15	14	16	14	31,3	57,3	35,4	87,9	78	86
Гайана	72	73	27,8	15	16	16	15	22,8	51,8	46,8	88,6	–	–
Гаити	996	1.010	22,3	–	18	18	15	39,4	51,5	63,6	82,1	–	–
Гондурас	744	769	20,4	13	16	18	14	37,6	70,8	58,5	92,0	91	87
Ямайка	251	252	33,2	14	18	18	15	11,9	18,4	59,1	79,6	–	–
Суринам	44	45	18,6	12	15	18	14	4,7	19,8	23,4	61,0	94	96
Тринидад и Тобаго	134	136	26,8	12	12	14	16	19,8	33,2	64,9	89,1	–	–
Соединенные Штаты Америки	20.737	21.721	26,3	16 ¹	–	–	16	46,3	45,5	73,0	79,7	–	–
Азия													
Камбоджа	1.689	1.716	22,5	15	18	20	14	58,7	40,4	80,9	85,3	79	88
Китай	103.792	113.557	23,3	15	–	–	16	55,8	48,8	85,8	89,7	99	99
Индия	102.078	109.176	19,9	14	18	21	14	22,4	42,4	30,6	82,3	68	84
Мьянма	4.929	5.005	24,5	–	–	–	15	52,4	53,9	59,7	87,5	93	96
Таиланд	5.411	5.483	23,5	16	17	17	15	18,5	33,0	64,1	77,2	98	98
Европа													
Российская Федерация	11.997	12.306	21,8	15	16	16	16	11,1	16,2	57,0	67,4	100	100
Украина	3.628	3.703	21,7	15	17	18	16	10,9	12,5	57,4	72,3	100	100

– = Информация отсутствует. нп = Не применимо. он = Обучение в школе необязательно.

¹ В большинстве государств.

Источник: МБТ.

Таблица Е: Число служащих в вооруженных силах как доля в % от расчетной численности мужского населения в возрасте от 17,5 до 29 лет, государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам, 2005-07 гг.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Число служащих в вооруженных силах (тыс. чел.), 2007 г.	Количество мужчин в возрасте от 17,5 до 29 лет в стране (тыс. чел.), 2005 г.	Число служащих в вооруженных силах как доля (в %) от расчетной численности мужского населения в возрасте от 17,5 до 29 лет, 2005 г.
Африка	2.135	104.257	2,0
Алжир	138	4.417	3,1
Ангола	107	1.752	6,1
Бенин	5	962	0,5
Ботсвана	9	249	3,6
Буркина-Фасо	11	1.610	0,7
Бурунди	35	897	3,9
Камерун	14	2.084	0,7
Кабо-Верде	1	62	1,6
Центральноафриканская Республика	3	467	0,6
Чад	17	1.084	1,6
Конго	10	418	2,4
Кот-д'Ивуар	17	2.203	0,8
Демократическая Республика Конго	51	6.369	0,8
Джибути	11	96	11,5
Египет	469	8.714	5,4
Экваториальная Гвинея	1	51	2,0
Эритрея	202	585	34,5
Эфиопия	153	8.642	1,8
Габон	5	151	3,3
Гамбия	1	171	0,6
Гана	14	2.702	0,5
Гвинея	12	993	1,2
Гвинея-Бисау	9	163	5,5
Кения	24	4.397	0,5
Лесото	2	243	0,8
Ливийская Арабская Джамахирия	76	810	9,4
Мадагаскар	14	2.019	0,7
Малави	5	1.476	0,3
Мали	7	1.276	0,5
Мавритания	16	347	4,6
Маврикий	0	132	0,0
Марокко	201	3.607	5,6
Мозамбик	11	2.222	0,5
Намибия	9	243	3,7
Нигер	5	1.185	0,4
Нигерия	85	15.740	0,5
Руанда	33	1.121	2,9
Сенегал	14	1.333	1,1
Сьерра-Леоне	11	583	1,9
Южная Африка	62	5.712	1,1
Судан	105	4.243	2,5

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Число служащих в вооруженных силах (тыс. чел.), 2007 г.	Количество мужчин в возрасте от 17,5 до 29 лет в стране (тыс. чел.), 2005 г.	Число служащих в вооруженных силах как доля (в %) от расчетной численности мужского населения в возрасте от 17,5 до 29 лет, 2005 г.
Объединенная Республика Танзания	27	4.390	0,6
Того	9	706	1,3
Тунис	35	1.286	2,7
Уганда	45	3.185	1,4
Замбия	15	1.356	1,1
Зимбабве	29	1.809	1,6
Северная и Южная Америка	2.896	89.465	3,2
Аргентина	72	4.131	1,7
Багамские Острова	1	34	3,0
Барбадос	1	27	3,8
Белиз	1	33	3,0
Боливия	46	1.014	4,5
Бразилия	288	21.542	1,3
Канада	63	2.776	2,3
Чили	76	1.632	4,7
Колумбия	209	5.021	4,2
Коста-Рика	0	510	0,0
Куба	49	970	5,1
Доминиканская Республика	25	1.029	2,4
Эквадор	57	1.472	3,9
Сальвадор	16	785	2,0
Гватемала	16	1.360	1,2
Гайана	1	75	1,3
Гондурас	12	795	1,5
Ямайка	3	276	1,1
Мексика	238	10.973	2,2
Никарагуа	14	659	2,1
Панама	0	352	0,0
Парагвай	10	693	1,4
Перу	80	3.174	2,5
Суринам	2	50	4,0
Тринидад и Тобаго	3	167	1,8
Соединенные Штаты Америки	1.506	26.527	5,7
Уругвай	25	313	8,0
Венесуэла (Боливарианская Республика)	82	3.073	2,7
Азия и Тихоокеанский регион	8.879	411.896	2,2
Австралия	52	1.770	2,9
Бахрейн	11	91	12,0
Бангладеш	127	18.359	0,7
Бруней-Даруссалам	7	45	15,5
Камбоджа	124	1.666	7,4
Китай	2.255	132.345	1,7
Фиджи	4	98	4,1
Индия	1.316	133.319	1,0
Индонезия	302	26.403	1,1
Исламская Республика Иран	545	10.104	5,4

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Число служащих в вооруженных силах (тыс. чел.), 2007 г.	Количество мужчин в возрасте от 17,5 до 29 лет в стране (тыс. чел.), 2005 г.	Число служащих в вооруженных силах как доля (в %) от расчетной численности мужского населения в возрасте от 17,5 до 29 лет, 2005 г.
Япония	240	9.949	2,4
Иордания	101	676	14,9
Республика Корея	687	4.706	14,6
Кувейт	16	395	4,1
Лаосская Народно-Демократическая Республика	29	663	4,4
Ливан	72	433	16,6
Малайзия	109	2.904	3,8
Монголия	9	340	2,6
Мьянма	375	5.703	6,6
Непал	69	3.096	2,2
Новая Зеландия	9	352	2,6
Оман	42	357	11,8
Пакистан	619	19.356	3,2
Папуа-Новая Гвинея	3	682	0,4
Филиппины	106	9.894	1,1
Катар	12	121	9,9
Саудовская Аравия	225	3.032	7,4
Сингапур	73	346	21,1
Шри-Ланка	151	2.094	7,2
Сирийская Арабская Республика	308	2.541	12,1
Таиланд	307	6.371	4,8
Тимор-Лешти	1	114	0,9
Объединенные Арабские Эмираты	51	791	6,5
Вьетнам	455	10.289	4,4
Йемен	67	2.488	2,7
Европа и Центральная Азия	4.169	81.954	5,1
Албания	11	320	3,4
Армения	44	317	13,9
Австрия	40	645	6,2
Азербайджан	67	937	7,2
Беларусь	73	982	7,4
Бельгия	40	807	5,0
Босния и Герцеговина	12	358	3,3
Болгария	51	708	7,2
Хорватия	21	395	5,3
Кипр	10	80	12,5
Чешская Республика	25	967	2,6
Дания	22	395	5,6
Эстония	4	128	3,1
Финляндия	29	422	6,9
Франция	255	4.909	5,2
Грузия	11	427	2,6
Германия	246	6.105	4,0
Греция	147	993	14,8
Венгрия	32	930	3,4
Исландия	0	27	0,0

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Число служащих в вооруженных силах (тыс. чел.), 2007 г.	Количество мужчин в возрасте от 17,5 до 29 лет в стране (тыс. чел.), 2005 г.	Число служащих в вооруженных силах как доля (в %) от расчетной численности мужского населения в возрасте от 17,5 до 29 лет, 2005 г.
Ирландия	10	427	2,3
Израиль	168	679	24,7
Италия	191	4.249	4,5
Казахстан	66	1.717	3,8
Киргизстан	13	620	2,1
Латвия	5	217	2,3
Литва	12	314	3,8
Люксембург	1	35	2,8
Мальта	2	39	5,1
Республика Молдова	7	429	1,6
Нидерланды	53	1.234	4,3
Норвегия	23	359	6,4
Польша	142	3.997	3,6
Португалия	44	940	4,7
Румыния	70	2.189	3,2
Российская Федерация	1.027	14.859	6,9
Словакия	15	571	2,6
Словения	7	182	3,8
Испания	147	3.979	3,7
Швеция	28	697	4,0
Швейцария	4	568	0,7
Таджикистан	8	753	1,1
Бывшая югославская Республика Македония	11	208	5,3
Турция	515	8.581	6,0
Туркменистан	26	588	4,4
Украина	188	4.600	4,1
Соединенное Королевство	191	4.841	3,9
Узбекистан	55	3.229	1,7

Источники: Данные заимствованы из ПРООН: *Доклад о развитии человека 2007/2008: Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире* (Нью-Йорк, 2007 г.). Данные о населении взяты из ДЭСВ ООН, Отдел народонаселения, *World Population Prospects: The 2006 version* (Нью-Йорк, 2007 г.).

Таблица F1: Оценка численности женщин и мужчин трудоспособного возраста и основных возрастных групп в составе рабочей силы (экономически активное население), государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам, 2000 г.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Африка	41.589.000	58.498.000	47.033.000	72.729.000	35.421.000	55.098.000	82.247.000	83.364.000	76.945.000	75.928.000	62.203.000	58.622.000
Алжир	886.000	2.274.000	1.415.000	3.371.000	752.000	2.172.000	3.380.000	3.506.000	3.437.000	3.528.000	2.504.000	2.436.000
Ангола	1.011.000	1.177.000	972.000	1.183.000	737.000	810.000	1.373.000	1.355.000	1.257.000	1.212.000	939.000	856.000
Бенин	356.000	542.000	385.000	627.000	315.000	460.000	702.000	718.000	635.000	652.000	530.000	485.000
Ботсвана	71.000	85.000	117.000	153.000	79.000	102.000	201.000	202.000	183.000	173.000	141.000	120.000
Буркина-Фасо	837.000	953.000	812.000	932.000	568.000	600.000	1.118.000	1.142.000	971.000	960.000	679.000	622.000
Бурунди	586.000	553.000	512.000	476.000	461.000	373.000	663.000	651.000	530.000	483.000	483.000	378.000
Камерун	697.000	1.023.000	876.000	1.295.000	663.000	974.000	1.523.000	1.530.000	1.376.000	1.352.000	1.125.000	1.047.000
Кабо-Верде	17.000	33.000	21.000	40.000	11.000	17.000	50.000	49.000	44.000	42.000	34.000	20.000
Центральноафриканская Республика	242.000	286.000	248.000	316.000	249.000	254.000	384.000	372.000	343.000	324.000	309.000	262.000
Чад	463.000	450.000	492.000	646.000	426.000	510.000	792.000	783.000	720.000	701.000	576.000	529.000
Коморские Острова	38.000	52.000	44.000	67.000	31.000	45.000	74.000	75.000	68.000	68.000	48.000	46.000
Конго	210.000	286.000	172.000	300.000	155.000	208.000	340.000	338.000	305.000	302.000	234.000	213.000
Кот-д'Ивуар	634.000	1.321.000	613.000	1.513.000	505.000	1.317.000	1.747.000	1.759.000	1.415.000	1.531.000	1.162.000	1.376.000
Демократическая Республика Конго	3.051.000	4.055.000	2.835.000	4.216.000	2.109.000	3.009.000	4.975.000	4.975.000	4.365.000	4.313.000	3.415.000	3.100.000
Джибути	32.000	47.000	45.000	67.000	33.000	49.000	70.000	71.000	70.000	71.000	55.000	52.000
Египет	1.314.000	3.110.000	1.853.000	6.210.000	1.129.000	6.002.000	6.873.000	7.105.000	6.641.000	6.551.000	6.479.000	6.474.000
Экваториальная Гвинея	20.000	37.000	20.000	38.000	21.000	33.000	42.000	42.000	40.000	39.000	37.000	34.000
Эритрея	229.000	310.000	203.000	310.000	156.000	204.000	382.000	377.000	324.000	315.000	265.000	210.000
Эфиопия	4.898.000	5.571.000	5.038.000	6.034.000	3.328.000	4.426.000	6.682.000	6.678.000	6.278.000	6.162.000	4.932.000	4.644.000
Габон	72.000	85.000	86.000	115.000	63.000	86.000	128.000	126.000	121.000	118.000	94.000	93.000
Гамбия	65.000	86.000	85.000	122.000	75.000	102.000	121.000	120.000	133.000	128.000	116.000	110.000
Гана	1.091.000	1.107.000	1.618.000	1.738.000	1.306.000	1.398.000	2.023.000	2.087.000	1.899.000	1.929.000	1.541.000	1.520.000
Гвинея	571.000	652.000	676.000	775.000	550.000	618.000	768.000	817.000	757.000	806.000	643.000	652.000
Гвинея-Бисау	81.000	106.000	79.000	116.000	59.000	88.000	128.000	127.000	123.000	118.000	97.000	90.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Кения	2.136.000	2.742.000	2.211.000	2.778.000	1.542.000	1.749.000	3.408.000	3.423.000	2.845.000	2.828.000	1.963.000	1.830.000
Лесото	87.000	125.000	104.000	107.000	92.000	99.000	216.000	205.000	168.000	112.000	163.000	110.000
Либерия	157.000	205.000	158.000	268.000	122.000	185.000	305.000	309.000	274.000	275.000	204.000	193.000
Ливийская Арабская Джамахирия	115.000	363.000	229.000	577.000	108.000	481.000	623.000	644.000	568.000	594.000	425.000	523.000
Мадагаскар	1.049.000	1.044.000	1.337.000	1.446.000	1.007.000	1.090.000	1.559.000	1.563.000	1.519.000	1.506.000	1.175.000	1.127.000
Малави	924.000	926.000	936.000	938.000	699.000	698.000	1.166.000	1.160.000	1.044.000	964.000	788.000	728.000
Мали	827.000	973.000	781.000	916.000	573.000	591.000	1.175.000	1.205.000	986.000	949.000	744.000	625.000
Мавритания	123.000	178.000	164.000	238.000	122.000	171.000	259.000	259.000	258.000	247.000	205.000	183.000
Маврикий	38.000	69.000	77.000	146.000	64.000	128.000	106.000	108.000	146.000	151.000	151.000	146.000
Марокко	782.000	2.108.000	1.130.000	3.110.000	722.000	2.347.000	3.084.000	3.181.000	3.343.000	3.301.000	2.750.000	2.505.000
Мозамбик	1.377.000	1.150.000	1.693.000	1.435.000	1.269.000	1.161.000	1.811.000	1.731.000	1.849.000	1.473.000	1.373.000	1.185.000
Намибия	60.000	69.000	127.000	160.000	74.000	100.000	181.000	183.000	189.000	185.000	142.000	126.000
Нигер	758.000	1.083.000	747.000	1.045.000	560.000	688.000	1.106.000	1.180.000	999.000	1.060.000	726.000	705.000
Нигерия	4.207.000	8.596.000	5.071.000	9.998.000	5.266.000	7.757.000	11.506.000	11.877.000	10.373.000	10.481.000	8.522.000	8.112.000
Руанда	665.000	643.000	677.000	607.000	476.000	432.000	875.000	836.000	727.000	627.000	527.000	457.000
Сан-Томе и Принсипи	3.000	10.000	6.000	12.000	3.000	7.000	17.000	17.000	12.000	12.000	9.000	8.000
Сенегал	584.000	784.000	620.000	885.000	486.000	579.000	1.057.000	1.062.000	973.000	915.000	765.000	625.000
Сьерра-Леоне	260.000	354.000	257.000	420.000	208.000	355.000	414.000	411.000	434.000	422.000	391.000	361.000
Сомали	468.000	620.000	413.000	665.000	282.000	469.000	703.000	699.000	687.000	669.000	510.000	475.000
Южная Африка	2.044.000	2.719.000	3.318.000	4.997.000	2.121.000	3.908.000	4.605.000	4.620.000	5.383.000	5.179.000	4.624.000	4.252.000
Судан	612.000	1.604.000	906.000	2.805.000	698.000	2.164.000	3.304.000	3.403.000	3.284.000	3.313.000	2.633.000	2.546.000
Свазиленд	35.000	63.000	44.000	73.000	24.000	57.000	116.000	111.000	97.000	75.000	78.000	66.000
Объединенная Республика Танзания	2.953.000	2.959.000	2.976.000	3.076.000	2.382.000	2.295.000	3.575.000	3.583.000	3.151.000	3.141.000	2.588.000	2.365.000
Того	272.000	443.000	274.000	471.000	213.000	346.000	547.000	543.000	493.000	479.000	388.000	360.000
Тунис	281.000	511.000	378.000	1.068.000	176.000	808.000	971.000	1.017.000	1.132.000	1.122.000	946.000	929.000
Уганда	1.802.000	2.009.000	1.656.000	1.852.000	1.241.000	1.207.000	2.454.000	2.467.000	1.917.000	1.938.000	1.395.000	1.274.000
Замбия	789.000	934.000	675.000	923.000	401.000	619.000	1.112.000	1.116.000	915.000	935.000	698.000	646.000
Зимбабве	709.000	1.013.000	851.000	1.053.000	709.000	750.000	1.453.000	1.446.000	1.144.000	1.097.000	882.000	791.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Северная и Южная Америка	35.019.000	49.495.000	63.766.000	88.609.000	61.334.000	83.481.000	71.281.000	72.860.000	95.116.000	93.489.000	102.325.000	96.705.000
Аргентина	1.407.000	2.136.000	2.427.000	3.490.000	2.457.000	3.669.000	3.250.000	3.309.000	3.753.000	3.742.000	4.590.000	4.274.000
Багамские Острова	14.000	15.000	35.000	32.000	21.000	24.000	28.000	27.000	39.000	37.000	34.000	31.000
Барбадос	12.000	14.000	32.000	34.000	27.000	29.000	21.000	21.000	36.000	36.000	37.000	33.000
Белиз	9.000	17.000	12.000	24.000	7.000	17.000	25.000	26.000	25.000	25.000	17.000	18.000
Боливия	348.000	485.000	597.000	786.000	510.000	640.000	790.000	802.000	845.000	825.000	730.000	674.000
Бразилия	8.879.000	12.898.000	14.086.000	19.190.000	10.766.000	15.406.000	17.191.000	17.430.000	20.851.000	20.175.000	19.358.000	17.891.000
Канада	1.265.000	1.392.000	2.780.000	3.273.000	3.302.000	3.983.000	2.012.000	2.116.000	3.491.000	3.557.000	4.921.000	4.864.000
Чили	292.000	515.000	908.000	1.774.000	790.000	1.649.000	1.231.000	1.265.000	1.874.000	1.881.000	1.927.000	1.837.000
Колумбия	1.983.000	2.632.000	3.752.000	4.765.000	2.414.000	3.601.000	3.962.000	4.046.000	5.103.000	4.879.000	4.356.000	3.960.000
Коста-Рика	129.000	259.000	211.000	452.000	146.000	359.000	366.000	385.000	450.000	471.000	396.000	402.000
Куба	206.000	393.000	1.051.000	1.567.000	668.000	1.263.000	733.000	766.000	1.610.000	1.647.000	1.504.000	1.453.000
Доминиканская Республика	289.000	553.000	530.000	938.000	302.000	670.000	833.000	860.000	963.000	977.000	709.000	723.000
Эквадор	568.000	807.000	927.000	1.313.000	696.000	1.058.000	1.212.000	1.241.000	1.349.000	1.359.000	1.150.000	1.126.000
Сальвадор	221.000	441.000	416.000	601.000	283.000	445.000	660.000	673.000	703.000	641.000	558.000	493.000
Гватемала	375.000	798.000	388.000	854.000	282.000	706.000	1.156.000	1.114.000	1.035.000	896.000	825.000	764.000
Гайана	28.000	57.000	48.000	82.000	35.000	54.000	81.000	81.000	95.000	87.000	73.000	61.000
Гаити	426.000	568.000	492.000	686.000	376.000	508.000	877.000	884.000	758.000	714.000	649.000	533.000
Гондурас	248.000	536.000	339.000	626.000	229.000	425.000	657.000	676.000	636.000	645.000	459.000	447.000
Ямайка	94.000	116.000	242.000	266.000	168.000	220.000	235.000	228.000	309.000	281.000	241.000	241.000
Мексика	3.700.000	6.993.000	5.685.000	10.834.000	3.774.000	7.860.000	10.147.000	10.029.000	12.172.000	11.196.000	9.492.000	8.584.000
Никарагуа	141.000	398.000	216.000	459.000	142.000	314.000	537.000	548.000	488.000	474.000	348.000	326.000
Панама	97.000	178.000	206.000	348.000	140.000	266.000	268.000	277.000	353.000	357.000	295.000	296.000
Парагвай	311.000	389.000	395.000	560.000	264.000	421.000	531.000	546.000	556.000	569.000	450.000	457.000
Перу	1.122.000	1.556.000	1.960.000	2.808.000	1.333.000	2.253.000	2.540.000	2.607.000	2.862.000	2.915.000	2.428.000	2.410.000
Сент-Люсия	7.000	10.000	13.000	16.000	8.000	13.000	15.000	15.000	18.000	17.000	15.000	14.000
Сент-Винсент и Гренадины	6.000	9.000	9.000	13.000	5.000	8.000	13.000	13.000	13.000	14.000	9.000	9.000
Суринам	6.000	16.000	29.000	43.000	17.000	31.000	42.000	42.000	51.000	51.000	43.000	39.000
Тринидад и Тобаго	55.000	84.000	96.000	140.000	76.000	129.000	132.000	135.000	152.000	149.000	158.000	151.000
Соединенные Штаты Америки	11.848.000	13.478.000	23.874.000	29.631.000	30.589.000	34.913.000	19.137.000	20.017.000	31.437.000	31.755.000	43.685.000	41.791.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Уругвай	127.000	194.000	265.000	331.000	270.000	350.000	259.000	268.000	348.000	345.000	450.000	409.000
Венесуэла (Боливарианская Республика)	806.000	1.558.000	1.745.000	2.673.000	1.237.000	2.197.000	2.340.000	2.413.000	2.741.000	2.772.000	2.418.000	2.394.000
Азия и Тихоокеанский регион	142.742.000	212.672.000	278.174.000	421.237.000	206.463.000	357.968.000	300.668.000	319.598.000	411.506.000	434.024.000	376.194.000	391.659.000
Афганистан	793.000	1.738.000	823.000	2.139.000	591.000	1.641.000	2.146.000	2.312.000	2.018.000	2.180.000	1.614.000	1.710.000
Австралия	873.000	921.000	1.516.000	1.946.000	1.793.000	2.310.000	1.287.000	1.332.000	2.195.000	2.116.000	2.906.000	2.875.000
Бахрейн	12.000	36.000	36.000	134.000	10.000	81.000	52.000	61.000	83.000	135.000	49.000	85.000
Бангладеш	6.576.000	9.729.000	8.481.000	14.235.000	6.064.000	10.543.000	12.695.000	13.457.000	13.713.000	14.580.000	10.668.000	11.057.000
Бруней-Даруссалам	11.000	17.000	29.000	45.000	11.000	33.000	31.000	31.000	47.000	46.000	27.000	37.000
Камбоджа	855.000	723.000	1.135.000	1.175.000	979.000	856.000	1.244.000	1.246.000	1.329.000	1.215.000	1.208.000	906.000
Китай	70.837.000	74.316.000	157.757.000	175.901.000	100.788.000	150.421.000	95.870.000	103.085.000	171.895.000	180.106.000	154.487.000	165.636.000
Фиджи	37.000	48.000	52.000	88.000	45.000	79.000	81.000	85.000	88.000	91.000	85.000	84.000
Индия	24.600.000	63.800.000	44.111.000	114.981.000	39.536.000	95.654.000	92.047.000	99.063.000	108.935.000	118.584.000	99.802.000	104.200.000
Индонезия	8.963.000	14.244.000	14.128.000	24.483.000	12.715.000	20.146.000	20.889.000	21.338.000	25.023.000	25.338.000	22.023.000	21.234.000
Исламская Республика Иран	2.293.000	4.162.000	2.689.000	6.346.000	1.590.000	4.714.000	7.717.000	8.078.000	6.587.000	6.771.000	5.539.000	5.352.000
Ирак	428.000	1.529.000	645.000	2.522.000	257.000	1.423.000	2.463.000	2.562.000	2.545.000	2.628.000	1.732.000	1.733.000
Япония	3.658.000	3.907.000	8.351.000	13.214.000	13.624.000	20.006.000	7.859.000	8.241.000	13.231.000	13.619.000	21.964.000	21.660.000
Иордания	110.000	296.000	178.000	613.000	66.000	285.000	504.000	537.000	532.000	634.000	323.000	349.000
Республика Корея	548.000	716.000	1.723.000	2.779.000	1.447.000	2.542.000	1.646.000	1.715.000	2.883.000	2.997.000	2.824.000	2.775.000
Кувейт	40.000	77.000	174.000	542.000	46.000	283.000	154.000	177.000	276.000	546.000	147.000	318.000
Лаосская Народно- Демократическая Республика	248.000	320.000	319.000	482.000	239.000	349.000	506.000	518.000	515.000	501.000	415.000	383.000
Ливан	59.000	187.000	194.000	363.000	113.000	299.000	315.000	322.000	402.000	376.000	382.000	325.000
Малайзия	858.000	1.266.000	1.423.000	2.589.000	999.000	2.172.000	2.112.000	2.214.000	2.585.000	2.632.000	2.343.000	2.417.000
Монголия	129.000	166.000	191.000	293.000	114.000	179.000	263.000	267.000	302.000	302.000	198.000	193.000
Мьянма	2.763.000	3.508.000	4.281.000	5.272.000	3.532.000	4.268.000	4.793.000	4.851.000	5.536.000	5.463.000	4.773.000	4.547.000
Непал	1.201.000	1.515.000	1.391.000	2.153.000	1.028.000	1.686.000	2.325.000	2.437.000	2.498.000	2.295.000	2.139.000	1.884.000
Новая Зеландия	152.000	169.000	309.000	376.000	394.000	474.000	254.000	258.000	446.000	411.000	568.000	554.000
Оман	34.000	146.000	61.000	433.000	20.000	209.000	231.000	269.000	202.000	441.000	125.000	232.000
Пакистан	2.996.000	10.307.000	4.879.000	13.556.000	3.626.000	11.086.000	13.729.000	14.670.000	13.036.000	14.010.000	11.174.000	11.881.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Папуа-Новая Гвинея	300.000	307.000	454.000	478.000	292.000	345.000	494.000	532.000	581.000	575.000	375.000	417.000
Филиппины	2.861.000	4.622.000	4.412.000	7.936.000	3.799.000	6.045.000	7.583.000	7.842.000	8.051.000	8.169.000	6.578.000	6.443.000
Катар	2.000	19.000	29.000	138.000	15.000	114.000	37.000	42.000	60.000	142.000	40.000	118.000
Самоа	5.000	10.000	10.000	19.000	6.000	13.000	15.000	18.000	18.000	19.000	13.000	14.000
Саудовская Аравия	142.000	969.000	621.000	3.079.000	145.000	1.664.000	1.888.000	2.012.000	2.184.000	3.165.000	1.293.000	1.884.000
Сингапур	119.000	121.000	390.000	524.000	308.000	567.000	241.000	259.000	536.000	537.000	638.000	644.000
Соломоновы Острова	23.000	30.000	25.000	41.000	16.000	27.000	43.000	46.000	42.000	43.000	29.000	29.000
Шри-Ланка	580.000	1.102.000	1.126.000	2.340.000	890.000	2.108.000	1.874.000	1.927.000	2.327.000	2.455.000	2.269.000	2.487.000
Сирийская Арабская Республика	695.000	1.429.000	672.000	1.710.000	366.000	1.003.000	1.901.000	1.958.000	1.709.000	1.720.000	1.157.000	1.100.000
Таиланд	2.649.000	3.182.000	6.454.000	7.157.000	5.774.000	7.240.000	5.458.000	5.540.000	7.854.000	7.452.000	8.021.000	7.712.000
Тимор-Лешти	23.000	37.000	29.000	63.000	33.000	60.000	55.000	72.000	51.000	66.000	62.000	66.000
Объединенные Арабские Эмираты	47.000	201.000	145.000	936.000	40.000	499.000	201.000	309.000	316.000	945.000	135.000	507.000
Вануату	13.000	14.000	17.000	18.000	12.000	14.000	18.000	18.000	20.000	19.000	14.000	15.000
Вьетнам	5.853.000	5.698.000	8.323.000	8.835.000	4.802.000	5.452.000	7.890.000	8.029.000	9.367.000	9.204.000	6.929.000	6.678.000
Йемен	356.000	1.088.000	591.000	1.303.000	338.000	1.078.000	1.757.000	1.868.000	1.488.000	1.496.000	1.126.000	1.118.000
Европа и Центральная Азия	24.967.000	32.693.000	71.465.000	91.025.000	77.544.000	97.021.000	63.799.000	65.866.000	97.223.000	98.069.000	134.274.000	125.385.000
Албания	124.000	149.000	229.000	285.000	199.000	323.000	268.000	252.000	334.000	318.000	365.000	381.000
Армения	75.000	71.000	247.000	261.000	275.000	307.000	277.000	261.000	343.000	289.000	444.000	362.000
Австрия	232.000	297.000	769.000	948.000	674.000	963.000	463.000	484.000	975.000	1.013.000	1.278.000	1.279.000
Азербайджан	314.000	377.000	821.000	885.000	568.000	674.000	736.000	729.000	1.052.000	941.000	878.000	806.000
Беларусь	302.000	373.000	955.000	973.000	1.057.000	1.072.000	748.000	782.000	1.100.000	1.088.000	1.648.000	1.418.000
Бельгия	200.000	246.000	914.000	1.108.000	780.000	1.172.000	611.000	634.000	1.117.000	1.159.000	1.618.000	1.626.000
Босния и Герцеговина	122.000	149.000	368.000	423.000	393.000	469.000	276.000	283.000	447.000	447.000	651.000	597.000
Болгария	144.000	172.000	588.000	678.000	762.000	849.000	559.000	587.000	810.000	826.000	1.375.000	1.276.000
Хорватия	120.000	143.000	374.000	431.000	370.000	517.000	304.000	317.000	463.000	465.000	763.000	727.000
Кипр	24.000	35.000	64.000	79.000	63.000	97.000	59.000	62.000	87.000	82.000	117.000	112.000
Чешская Республика	311.000	410.000	815.000	1.084.000	1.152.000	1.351.000	765.000	799.000	1.083.000	1.124.000	1.731.000	1.661.000
Дания	207.000	235.000	497.000	569.000	622.000	713.000	302.000	312.000	589.000	612.000	868.000	879.000
Эстония	34.000	48.000	114.000	129.000	164.000	155.000	97.000	101.000	142.000	137.000	239.000	198.000
Финляндия	163.000	171.000	412.000	489.000	658.000	681.000	323.000	337.000	508.000	529.000	883.000	884.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Франция	987.000	1.306.000	5.002.000	5.991.000	5.908.000	7.026.000	3.757.000	3.926.000	6.348.000	6.335.000	9.200.000	8.994.000
Грузия	102.000	157.000	326.000	426.000	505.000	549.000	364.000	359.000	530.000	495.000	732.000	633.000
Германия	2.165.000	2.593.000	7.131.000	9.235.000	8.246.000	10.743.000	4.473.000	4.690.000	9.333.000	9.887.000	13.769.000	13.856.000
Греция	275.000	362.000	862.000	1.211.000	753.000	1.335.000	756.000	828.000	1.235.000	1.268.000	1.730.000	1.645.000
Венгрия	242.000	328.000	696.000	959.000	931.000	1.041.000	736.000	769.000	1.038.000	1.071.000	1.783.000	1.596.000
Исландия	15.000	15.000	27.000	30.000	33.000	38.000	21.000	22.000	31.000	32.000	38.000	39.000
Ирландия	153.000	189.000	310.000	396.000	246.000	430.000	325.000	336.000	424.000	421.000	522.000	524.000
Израиль	182.000	176.000	430.000	519.000	455.000	560.000	506.000	534.000	631.000	627.000	759.000	704.000
Италия	1.117.000	1.519.000	4.281.000	6.247.000	3.630.000	6.693.000	3.276.000	3.410.000	6.797.000	6.921.000	9.434.000	9.106.000
Казахстан	644.000	742.000	1.543.000	1.632.000	1.451.000	1.471.000	1.323.000	1.341.000	1.743.000	1.697.000	2.019.000	1.729.000
Киргизстан	203.000	266.000	404.000	503.000	311.000	363.000	482.000	487.000	543.000	538.000	468.000	430.000
Латвия	51.000	73.000	205.000	223.000	264.000	248.000	166.000	172.000	251.000	246.000	413.000	339.000
Литва	75.000	103.000	343.000	362.000	390.000	382.000	243.000	249.000	392.000	387.000	567.000	477.000
Люксембург	8.000	10.000	38.000	51.000	29.000	52.000	25.000	26.000	53.000	54.000	66.000	68.000
Мальта	16.000	19.000	15.000	38.000	13.000	50.000	29.000	30.000	37.000	39.000	65.000	64.000
Республика Молдова	155.000	167.000	400.000	409.000	422.000	471.000	375.000	383.000	459.000	441.000	666.000	569.000
Нидерланды	636.000	682.000	1.449.000	1.848.000	1.381.000	2.064.000	906.000	945.000	1.856.000	1.941.000	2.544.000	2.605.000
Норвегия	161.000	182.000	411.000	472.000	517.000	593.000	264.000	276.000	497.000	515.000	671.000	689.000
Польша	1.067.000	1.340.000	3.043.000	3.747.000	3.771.000	4.226.000	3.216.000	3.347.000	3.875.000	3.986.000	6.260.000	5.855.000
Португалия	300.000	384.000	955.000	1.063.000	993.000	1.233.000	732.000	757.000	1.159.000	1.144.000	1.629.000	1.495.000
Румыния	660.000	916.000	1.849.000	2.225.000	2.201.000	2.535.000	1.732.000	1.808.000	2.366.000	2.426.000	3.495.000	3.259.000
Российская Федерация	4.202.000	5.359.000	13.339.000	14.534.000	16.584.000	16.372.000	11.584.000	11.854.000	15.854.000	15.715.000	25.352.000	21.416.000
Сербия	268.000	430.000	750.000	1.061.000	729.000	1.178.000	779.000	834.000	1.074.000	1.127.000	1.642.000	1.601.000
Словакия	192.000	233.000	474.000	572.000	521.000	612.000	451.000	469.000	586.000	600.000	842.000	781.000
Словения	50.000	62.000	198.000	212.000	186.000	232.000	140.000	147.000	217.000	225.000	326.000	325.000
Испания	1.216.000	1.593.000	3.547.000	4.822.000	2.573.000	4.798.000	2.908.000	3.055.000	5.003.000	5.159.000	6.016.000	5.841.000
Швеция	249.000	268.000	758.000	850.000	1.121.000	1.212.000	499.000	524.000	908.000	946.000	1.402.000	1.430.000
Швейцария	280.000	290.000	653.000	801.000	827.000	1.050.000	415.000	411.000	832.000	831.000	1.192.000	1.156.000
Таджикистан	195.000	233.000	414.000	565.000	224.000	330.000	610.000	617.000	642.000	630.000	422.000	422.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Бывшая югославская Республика Македония	50.000	77.000	143.000	209.000	127.000	215.000	162.000	169.000	223.000	230.000	293.000	287.000
Турция	1.862.000	4.057.000	2.443.000	7.836.000	1.745.000	5.197.000	6.681.000	6.926.000	8.048.000	8.394.000	6.923.000	6.856.000
Туркменистан	194.000	237.000	409.000	476.000	268.000	306.000	446.000	452.000	512.000	503.000	399.000	364.000
Украина	1.361.000	1.591.000	4.384.000	4.644.000	5.222.000	5.260.000	3.618.000	3.677.000	5.241.000	5.086.000	8.660.000	7.185.000
Соединенное Королевство	2.313.000	2.610.000	5.035.000	6.015.000	5.919.000	7.175.000	3.546.000	3.590.000	6.680.000	6.417.000	9.067.000	8.877.000
Узбекистан	949.000	1.248.000	2.031.000	2.499.000	1.311.000	1.638.000	2.465.000	2.506.000	2.755.000	2.705.000	2.050.000	1.962.000

Источник: МБТ.

Таблица F2: Оценка численности женщин и мужчин в составе рабочей силы (экономически активное население), трудоспособного возраста и основных возрастных групп, государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам, 2020 г.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Африка	62.511.000	84.705.000	83.092.000	128.398.000	56.396.000	90.911.000	121.424.000	123.730.000	130.415.000	133.951.000	99.095.000	98.555.000
Алжир	913.000	2.005.000	2.999.000	5.187.000	2.390.000	4.606.000	2.946.000	3.063.000	5.263.000	5.415.000	5.426.000	5.500.000
Ангола	1.706.000	2.004.000	1.810.000	2.252.000	1.253.000	1.422.000	2.394.000	2.362.000	2.346.000	2.308.000	1.610.000	1.516.000
Бенин	570.000	921.000	788.000	1.291.000	560.000	926.000	1.253.000	1.296.000	1.307.000	1.358.000	960.000	990.000
Ботсвана	61.000	77.000	118.000	211.000	37.000	83.000	196.000	198.000	195.000	234.000	83.000	96.000
Буркина-Фасо	1.504.000	1.606.000	1.652.000	1.930.000	1.098.000	1.213.000	2.064.000	2.127.000	1.954.000	2.038.000	1.289.000	1.284.000
Бурунди	978.000	970.000	1.178.000	1.205.000	725.000	700.000	1.102.000	1.094.000	1.223.000	1.216.000	763.000	709.000
Камерун	922.000	1.241.000	1.499.000	2.329.000	934.000	1.502.000	2.124.000	2.137.000	2.395.000	2.440.000	1.640.000	1.638.000
Кабо-Верде	20.000	34.000	39.000	79.000	22.000	49.000	65.000	65.000	84.000	83.000	72.000	64.000
Центральноафриканская Республика	348.000	422.000	385.000	533.000	255.000	303.000	553.000	540.000	538.000	544.000	318.000	312.000
Чад	848.000	769.000	962.000	1.132.000	691.000	821.000	1.481.000	1.473.000	1.350.000	1.342.000	900.000	871.000
Коморские Острова	56.000	80.000	81.000	125.000	62.000	98.000	114.000	117.000	125.000	127.000	103.000	101.000
Конго	312.000	451.000	333.000	571.000	254.000	370.000	653.000	652.000	574.000	581.000	382.000	375.000
Кот-д'Ивуар	877.000	1.880.000	1.213.000	2.749.000	636.000	1.758.000	8.971.000	8.934.000	8.185.000	8.188.000	5.489.000	5.371.000
Демократическая Республика Конго	5.597.000	7.366.000	5.318.000	8.029.000	3.473.000	5.216.000	2.466.000	2.458.000	2.703.000	2.776.000	1.689.000	1.833.000
Джибути	45.000	70.000	72.000	112.000	52.000	83.000	104.000	106.000	114.000	116.000	91.000	90.000
Египет	1.416.000	3.059.000	3.347.000	10.849.000	1.885.000	10.027.000	8.230.000	8.428.000	11.028.000	10.900.000	11.112.000	10.921.000
Экваториальная Гвинея	39.000	64.000	31.000	61.000	25.000	39.000	73.000	73.000	60.000	63.000	40.000	41.000
Эритрея	387.000	548.000	438.000	680.000	299.000	454.000	686.000	695.000	694.000	692.000	504.000	468.000
Эфиопия	8.077.000	8.927.000	9.000.000	10.941.000	5.315.000	7.122.000	11.200.000	11.253.000	11.225.000	11.339.000	7.958.000	7.784.000
Габон	97.000	123.000	137.000	196.000	98.000	132.000	178.000	181.000	194.000	203.000	145.000	145.000
Гамбия	108.000	150.000	140.000	210.000	130.000	181.000	207.000	208.000	224.000	222.000	203.000	194.000
Гана	1.334.000	1.409.000	2.818.000	3.212.000	2.212.000	2.413.000	2.767.000	2.884.000	3.357.000	3.493.000	2.653.000	2.703.000
Гвинея	973.000	1.045.000	1.138.000	1.314.000	858.000	949.000	1.323.000	1.410.000	1.274.000	1.386.000	984.000	1.048.000
Гвинея-Бисау	160.000	210.000	139.000	214.000	95.000	144.000	248.000	247.000	220.000	217.000	155.000	147.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Кения	2.925.000	3.841.000	4.281.000	5.446.000	2.612.000	3.489.000	4.877.000	4.898.000	5.453.000	5.560.000	3.352.000	3.647.000
Лесото	66.000	96.000	128.000	192.000	53.000	65.000	200.000	193.000	210.000	204.000	103.000	77.000
Либерия	263.000	286.000	262.000	444.000	181.000	268.000	514.000	520.000	448.000	466.000	298.000	296.000
Ливийская Арабская Джамахирия	127.000	342.000	744.000	940.000	477.000	857.000	591.000	620.000	915.000	954.000	942.000	976.000
Мадагаскар	1.903.000	1.939.000	2.406.000	2.654.000	1.848.000	2.053.000	2.775.000	2.776.000	2.744.000	2.738.000	2.169.000	2.114.000
Малави	1.657.000	1.629.000	1.527.000	1.687.000	916.000	941.000	2.020.000	2.048.000	1.670.000	1.766.000	982.000	991.000
Мали	1.452.000	1.508.000	1.609.000	1.738.000	1.104.000	1.044.000	2.139.000	2.219.000	1.965.000	2.005.000	1.341.000	1.224.000
Мавритания	205.000	301.000	286.000	425.000	229.000	340.000	447.000	448.000	449.000	444.000	386.000	365.000
Маврикий	34.000	44.000	86.000	149.000	116.000	186.000	97.000	100.000	150.000	153.000	234.000	228.000
Марокко	662.000	1.998.000	1.698.000	4.282.000	1.674.000	4.505.000	3.154.000	3.234.000	4.549.000	4.588.000	5.188.000	4.932.000
Мозамбик	1.986.000	1.673.000	2.413.000	2.590.000	1.687.000	1.517.000	2.793.000	2.795.000	2.636.000	2.706.000	1.829.000	1.575.000
Намибия	82.000	96.000	188.000	269.000	80.000	131.000	260.000	263.000	285.000	309.000	168.000	175.000
Нигер	1.559.000	2.190.000	1.473.000	2.061.000	1.083.000	1.415.000	2.243.000	2.387.000	1.948.000	2.093.000	1.390.000	1.450.000
Нигерия	6.029.000	13.391.000	8.958.000	18.734.000	7.580.000	12.185.000	18.127.000	19.053.000	18.609.000	19.603.000	12.511.000	12.839.000
Руанда	850.000	879.000	1.336.000	1.375.000	818.000	730.000	1.252.000	1.221.000	1.454.000	1.413.000	926.000	795.000
Сан-Томе и Принсипи	4.000	10.000	11.000	25.000	6.000	17.000	20.000	21.000	26.000	26.000	20.000	18.000
Сенегал	795.000	1.058.000	1.184.000	1.748.000	860.000	1.108.000	1.617.000	1.637.000	1.842.000	1.808.000	1.414.000	1.262.000
Сьерра-Леоне	469.000	664.000	452.000	742.000	334.000	572.000	760.000	755.000	753.000	745.000	621.000	581.000
Сомали	820.000	1.102.000	726.000	1.159.000	596.000	968.000	1.246.000	1.257.000	1.186.000	1.165.000	1.036.000	982.000
Южная Африка	1.932.000	2.743.000	3.286.000	5.880.000	1.857.000	4.137.000	4.863.000	4.978.000	5.384.000	6.079.000	4.684.000	4.656.000
Судан	882.000	1.850.000	1.442.000	4.708.000	1.192.000	3.941.000	4.709.000	4.856.000	5.260.000	5.429.000	4.606.000	4.588.000
Свазиленд	34.000	66.000	53.000	133.000	10.000	31.000	120.000	119.000	117.000	137.000	37.000	35.000
Объединенная Республика Танзания	4.224.000	4.248.000	5.225.000	5.621.000	3.327.000	3.593.000	5.302.000	5.338.000	5.543.000	5.748.000	3.634.000	3.724.000
Того	425.000	725.000	526.000	942.000	362.000	628.000	913.000	907.000	956.000	955.000	703.000	667.000
Тунис	289.000	391.000	777.000	1.461.000	600.000	1.496.000	788.000	839.000	1.478.000	1.544.000	1.807.000	1.780.000
Уганда	3.562.000	3.642.000	3.926.000	4.089.000	2.363.000	2.410.000	4.941.000	4.988.000	4.463.000	4.470.000	2.595.000	2.623.000
Замбия	1.177.000	1.416.000	1.153.000	1.636.000	447.000	837.000	1.684.000	1.690.000	1.568.000	1.657.000	770.000	872.000
Зимбабве	750.000	1.146.000	1.301.000	1.856.000	625.000	836.000	1.574.000	1.569.000	1.722.000	1.905.000	780.000	882.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Северная и Южная Америка	39.725.000	46.360.000	86.231.000	107.003.000	101.010.000	119.388.000	77.447.000	80.083.000	114.429.000	115.146.000	152.326.000	143.608.000
Аргентина	1.740.000	2.236.000	4.296.000	4.706.000	4.671.000	5.011.000	3.327.000	3.430.000	4.948.000	5.028.000	6.245.000	5.939.000
Багамские Острова	16.000	16.000	40.000	35.000	35.000	40.000	30.000	30.000	45.000	41.000	59.000	53.000
Барбадос	9.000	11.000	25.000	28.000	36.000	43.000	16.000	16.000	28.000	29.000	53.000	52.000
Белиз	13.000	21.000	30.000	42.000	20.000	34.000	32.000	33.000	42.000	43.000	39.000	38.000
Боливия	535.000	750.000	974.000	1.277.000	1.056.000	1.142.000	1.105.000	1.144.000	1.317.000	1.337.000	1.252.000	1.186.000
Бразилия	9.450.000	10.597.000	19.628.000	22.849.000	19.632.000	23.034.000	17.184.000	17.728.000	25.162.000	25.129.000	32.442.000	29.494.000
Канада	1.383.000	1.455.000	3.210.000	3.593.000	4.787.000	5.037.000	2.003.000	2.107.000	3.690.000	3.803.000	6.288.000	6.305.000
Чили	297.000	311.000	1.300.000	1.836.000	1.415.000	2.494.000	1.263.000	1.305.000	2.110.000	2.152.000	2.939.000	2.850.000
Колумбия	2.640.000	2.916.000	5.625.000	6.121.000	5.674.000	6.456.000	4.528.000	4.719.000	6.205.000	6.270.000	7.872.000	7.248.000
Коста-Рика	176.000	225.000	510.000	650.000	515.000	681.000	400.000	422.000	636.000	668.000	744.000	761.000
Куба	182.000	328.000	762.000	1.070.000	1.130.000	1.770.000	644.000	680.000	1.078.000	1.137.000	2.108.000	2.112.000
Доминиканская Республика	382.000	518.000	874.000	1.208.000	862.000	1.141.000	924.000	958.000	1.263.000	1.292.000	1.335.000	1.284.000
Эквадор	846.000	947.000	1.566.000	1.779.000	1.603.000	1.803.000	1.375.000	1.426.000	1.831.000	1.847.000	2.036.000	1.966.000
Сальвадор	271.000	324.000	702.000	868.000	697.000	863.000	757.000	781.000	975.000	981.000	1.109.000	988.000
Гватемала	649.000	1.251.000	796.000	1.663.000	557.000	1.113.000	1.809.000	1.806.000	1.948.000	1.766.000	1.558.000	1.220.000
Гайана	23.000	43.000	49.000	77.000	59.000	91.000	60.000	62.000	82.000	83.000	119.000	103.000
Гаити	589.000	684.000	1.002.000	1.244.000	542.000	842.000	1.003.000	1.028.000	1.270.000	1.281.000	945.000	880.000
Гондурас	556.000	775.000	815.000	1.135.000	660.000	873.000	916.000	952.000	1.124.000	1.161.000	947.000	943.000
Ямайка	81.000	113.000	224.000	294.000	232.000	295.000	240.000	253.000	313.000	320.000	373.000	329.000
Мексика	3.321.000	4.056.000	8.342.000	13.388.000	9.690.000	15.176.000	10.238.000	10.234.000	14.869.000	14.154.000	18.852.000	16.727.000
Никарагуа	183.000	517.000	425.000	864.000	323.000	675.000	686.000	706.000	890.000	892.000	746.000	701.000
Панама	131.000	161.000	342.000	425.000	411.000	482.000	329.000	343.000	435.000	448.000	552.000	546.000
Парагвай	537.000	570.000	831.000	960.000	621.000	768.000	770.000	796.000	956.000	974.000	870.000	859.000
Перу	1.555.000	1.718.000	3.444.000	3.937.000	3.138.000	4.049.000	2.879.000	2.976.000	3.991.000	4.070.000	4.398.000	4.339.000
Сент-Люсия	7.000	10.000	19.000	21.000	15.000	20.000	13.000	14.000	23.000	23.000	25.000	23.000
Сент-Винсент и Гренадины	5.000	6.000	13.000	14.000	12.000	15.000	9.000	9.000	15.000	15.000	17.000	18.000
Суринам	5.000	16.000	28.000	49.000	27.000	46.000	39.000	40.000	52.000	54.000	68.000	66.000
Тринидад и Тобаго	34.000	48.000	99.000	161.000	102.000	169.000	83.000	85.000	165.000	166.000	218.000	202.000
Соединенные Штаты Америки	12.645.000	13.508.000	26.377.000	32.575.000	38.770.000	40.982.000	21.777.000	22.880.000	34.711.000	35.679.000	53.164.000	51.572.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Уругвай	138.000	210.000	333.000	378.000	423.000	453.000	271.000	283.000	381.000	393.000	561.000	537.000
Венесуэла (Боливарианская Республика)	1.326.000	2.019.000	3.550.000	3.756.000	3.295.000	3.790.000	2.737.000	2.837.000	3.874.000	3.910.000	4.392.000	4.267.000
Азия и Тихоокеанский регион	142.401.029	215.183.060	321.199.046	492.864.094	330.000.035	558.588.083	325.599.000	346.806.000	486.957.000	515.781.000	617.545.000	630.160.000
Афганистан	1.924.000	3.734.000	2.269.000	4.638.000	1.548.000	3.316.000	4.604.000	4.938.000	4.397.000	4.728.000	3.274.000	3.450.000
Австралия	937.000	972.000	1.784.000	2.135.000	2.769.000	2.850.000	1.346.000	1.402.000	2.397.000	2.464.000	3.855.000	3.724.000
Бахрейн	16.000	42.000	52.000	131.000	21.000	159.000	66.000	72.000	101.000	132.000	121.000	180.000
Бангладеш	8.025.000	11.845.000	13.152.000	21.572.000	10.175.000	20.169.000	16.257.000	16.943.000	21.332.000	22.128.000	20.675.000	21.369.000
Бруней-Даруссалам	13.000	21.000	39.000	63.000	22.000	53.000	39.000	41.000	67.000	65.000	65.000	67.000
Камбоджа	1.119.000	1.024.000	2.101.000	2.312.000	1.446.000	1.391.000	1.661.000	1.713.000	2.428.000	2.421.000	1.838.000	1.486.000
Китай	58.733.000	64.035.000	137.735.000	157.796.000	148.475.000	226.376.000	84.195.000	93.540.000	149.541.000	162.709.000	248.198.000	254.274.000
Фиджи	37.000	46.000	69.000	109.000	79.000	117.000	77.000	82.000	104.000	112.000	123.000	126.000
Индия	29.549.000	67.238.000	62.541.000	157.902.000	65.194.000	154.535.000	113.041.000	119.312.000	154.457.000	163.263.000	166.700.000	172.223.000
Индонезия	7.939.000	13.543.000	18.952.000	29.468.000	23.641.000	35.103.000	20.405.000	21.013.000	30.274.000	30.360.000	38.337.000	37.627.000
Исламская Республика Иран	2.169.000	2.859.000	7.963.000	11.739.000	5.171.000	8.463.000	5.677.000	5.947.000	12.315.000	12.819.000	10.797.000	10.895.000
Ирак	907.000	2.471.000	1.546.000	4.457.000	762.000	3.208.000	3.991.000	4.127.000	4.492.000	4.626.000	3.940.000	3.958.000
Япония	2.513.000	2.628.000	7.249.000	9.783.000	13.623.000	18.788.000	5.866.000	6.171.000	9.990.000	10.404.000	21.122.000	21.286.000
Иордания	217.000	422.000	452.000	871.000	262.000	796.000	717.000	750.000	860.000	900.000	842.000	957.000
Республика Корея	602.000	676.000	1.597.000	2.605.000	1.956.000	3.573.000	1.753.000	1.814.000	2.692.000	2.777.000	3.977.000	3.908.000
Кувейт	82.000	106.000	335.000	554.000	222.000	699.000	245.000	261.000	401.000	563.000	444.000	824.000
Лаосская Народно-Демократическая Республика	395.000	505.000	558.000	885.000	435.000	667.000	782.000	809.000	900.000	917.000	759.000	729.000
Ливан	63.000	199.000	327.000	481.000	244.000	511.000	326.000	337.000	483.000	492.000	621.000	563.000
Малайзия	1.221.000	1.536.000	2.832.000	3.736.000	1.745.000	3.685.000	2.661.000	2.801.000	3.586.000	3.763.000	4.196.000	4.211.000
Монголия	124.000	150.000	261.000	412.000	244.000	402.000	250.000	261.000	415.000	424.000	444.000	432.000
Мьянма	2.512.000	3.242.000	5.813.000	6.984.000	6.155.000	7.291.000	4.574.000	4.670.000	7.366.000	7.346.000	8.391.000	7.786.000
Непал	1.724.000	2.227.000	2.577.000	3.922.000	2.108.000	2.916.000	3.435.000	3.581.000	4.206.000	4.195.000	3.845.000	3.310.000
Новая Зеландия	174.000	186.000	336.000	404.000	594.000	596.000	280.000	296.000	441.000	464.000	725.000	669.000
Оман	73.000	164.000	265.000	454.000	118.000	459.000	291.000	309.000	401.000	459.000	323.000	531.000
Пакистан	6.699.000	14.773.000	15.468.000	23.678.000	10.757.000	18.441.000	19.232.000	20.412.000	24.898.000	26.489.000	20.301.000	21.620.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Папуа-Новая Гвинея	475.000	508.000	669.000	799.000	611.000	634.000	761.000	814.000	858.000	955.000	785.000	775.000
Филиппины	4.483.000	6.129.000	9.419.000	12.040.000	9.056.000	11.187.000	9.375.000	9.766.000	12.280.000	12.563.000	12.369.000	12.108.000
Катар	4.000	25.000	50.000	190.000	50.000	238.000	64.000	72.000	85.000	203.000	113.000	255.000
Самоа	6.000	11.000	10.000	17.000	9.000	22.000	20.000	23.000	17.000	17.000	21.000	24.000
Саудовская Аравия	306.000	1.544.000	1.647.000	4.375.000	542.000	3.699.000	3.038.000	3.182.000	3.975.000	4.508.000	3.312.000	4.271.000
Сингапур	136.000	134.000	418.000	508.000	499.000	764.000	270.000	290.000	477.000	510.000	969.000	965.000
Соломоновы Острова	33.000	43.000	44.000	75.000	35.000	60.000	65.000	70.000	73.000	78.000	63.000	65.000
Шри-Ланка	29	60	46	94	35	83	1.567.000	1.618.000	2.547.000	2.647.000	3.604.000	3.774.000
Сирийская Арабская Республика	983.000	1.920.000	1.910.000	3.282.000	1.253.000	2.567.000	2.365.000	2.461.000	3.186.000	3.287.000	2.818.000	2.793.000
Таиланд	1.826.000	2.687.000	6.947.000	7.419.000	9.397.000	9.961.000	4.908.000	5.018.000	7.848.000	7.878.000	12.104.000	11.037.000
Тимор-Лешти	79.000	100.000	113.000	180.000	65.000	110.000	135.000	140.000	178.000	181.000	115.000	128.000
Объединенные Арабские Эмираты	108.000	305.000	400.000	1.332.000	242.000	1.477.000	359.000	500.000	587.000	1.344.000	565.000	1.510.000
Вануату	20.000	21.000	26.000	31.000	23.000	25.000	26.000	26.000	32.000	32.000	27.000	27.000
Вьетнам	5.274.000	5.162.000	11.458.000	12.361.000	9.562.000	11.136.000	7.595.000	7.829.000	12.843.000	13.019.000	14.469.000	13.965.000
Йемен	901.000	1.950.000	1.815.000	3.164.000	890.000	2.144.000	3.280.000	3.395.000	3.427.000	3.539.000	2.298.000	2.258.000
Европа	19.148.000	25.384.000	71.334.000	86.610.000	94.712.000	109.414.000	50.914.000	53.155.000	92.951.000	94.577.000	155.754.000	146.332.000
Албания	110.000	145.000	248.000	335.000	260.000	331.000	244.000	259.000	401.000	403.000	502.000	457.000
Армения	39.000	41.000	285.000	330.000	280.000	310.000	158.000	180.000	406.000	381.000	539.000	387.000
Австрия	189.000	245.000	647.000	743.000	998.000	1.126.000	399.000	428.000	755.000	824.000	1.516.000	1.569.000
Азербайджан	332.000	363.000	1.139.000	1.207.000	1.056.000	920.000	602.000	648.000	1.251.000	1.248.000	1.587.000	1.295.000
Беларусь	157.000	207.000	902.000	932.000	994.000	912.000	426.000	439.000	1.084.000	1.085.000	1.741.000	1.504.000
Бельгия	166.000	237.000	784.000	923.000	1.068.000	1.212.000	573.000	592.000	953.000	990.000	1.800.000	1.840.000
Босния и Герцеговина	107.000	113.000	359.000	387.000	469.000	472.000	202.000	213.000	387.000	396.000	713.000	682.000
Болгария	60.000	90.000	453.000	588.000	669.000	738.000	312.000	329.000	696.000	726.000	1.297.000	1.248.000
Хорватия	85.000	90.000	343.000	387.000	394.000	456.000	219.000	230.000	423.000	438.000	788.000	759.000
Кипр	24.000	26.000	102.000	109.000	112.000	117.000	55.000	57.000	111.000	114.000	166.000	150.000
Чешская Республика	149.000	157.000	725.000	934.000	1.373.000	1.469.000	447.000	469.000	955.000	996.000	1.836.000	1.836.000
Дания	208.000	255.000	404.000	463.000	699.000	758.000	344.000	362.000	497.000	508.000	937.000	947.000
Эстония	16.000	24.000	101.000	129.000	167.000	156.000	60.000	64.000	139.000	144.000	227.000	199.000
Финляндия	159.000	158.000	404.000	483.000	627.000	663.000	291.000	306.000	490.000	521.000	855.000	868.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Франция	931.000	1.272.000	4.550.000	5.321.000	6.745.000	7.158.000	3.648.000	3.828.000	5.584.000	5.803.000	10.295.000	9.986.000
Грузия	50.000	107.000	203.000	401.000	477.000	563.000	222.000	244.000	468.000	467.000	763.000	624.000
Германия	1.775.000	2.055.000	6.013.000	7.122.000	11.233.000	11.578.000	4.036.000	4.232.000	7.570.000	7.795.000	14.871.000	14.826.000
Греция	168.000	211.000	865.000	1.062.000	1.398.000	1.701.000	538.000	568.000	1.032.000	1.114.000	2.103.000	2.129.000
Венгрия	110.000	128.000	673.000	850.000	1.040.000	1.144.000	486.000	510.000	935.000	973.000	1.778.000	1.717.000
Исландия	15.000	16.000	28.000	33.000	45.000	50.000	21.000	22.000	34.000	34.000	52.000	52.000
Ирландия	121.000	158.000	407.000	449.000	695.000	721.000	278.000	289.000	479.000	484.000	875.000	878.000
Израиль	221.000	178.000	633.000	697.000	766.000	789.000	645.000	681.000	828.000	861.000	1.119.000	1.092.000
Италия	731.000	893.000	3.294.000	4.019.000	5.701.000	7.797.000	2.665.000	2.826.000	4.382.000	4.565.000	10.809.000	10.756.000
Казахстан	476.000	537.000	1.691.000	1.760.000	1.960.000	1.767.000	962.000	986.000	1.911.000	1.889.000	2.481.000	2.085.000
Киргизстан	206.000	300.000	514.000	700.000	537.000	608.000	506.000	525.000	769.000	777.000	813.000	738.000
Латвия	27.000	40.000	183.000	219.000	268.000	253.000	93.000	98.000	236.000	244.000	392.000	349.000
Литва	36.000	52.000	322.000	343.000	412.000	417.000	153.000	162.000	368.000	378.000	598.000	529.000
Люксембург	7.000	9.000	45.000	53.000	61.000	73.000	31.000	32.000	56.000	56.000	100.000	100.000
Мальта	12.000	12.000	37.000	45.000	32.000	51.000	22.000	23.000	43.000	45.000	68.000	71.000
Республика Молдова	93.000	104.000	462.000	500.000	418.000	529.000	212.000	223.000	531.000	540.000	737.000	656.000
Нидерланды	744.000	842.000	1.276.000	1.502.000	1.831.000	2.353.000	990.000	1.036.000	1.506.000	1.578.000	2.939.000	3.014.000
Норвегия	196.000	217.000	390.000	431.000	650.000	675.000	302.000	315.000	461.000	474.000	802.000	814.000
Польша	490.000	532.000	3.439.000	4.026.000	3.532.000	4.044.000	1.844.000	1.943.000	4.225.000	4.383.000	6.720.000	6.517.000
Португалия	227.000	281.000	830.000	889.000	1.531.000	1.603.000	579.000	607.000	946.000	964.000	2.034.000	1.990.000
Румыния	237.000	250.000	1.535.000	1.853.000	2.044.000	2.455.000	1.035.000	1.086.000	2.171.000	2.245.000	3.838.000	3.683.000
Российская Федерация	1.993.000	2.707.000	13.955.000	14.616.000	16.120.000	15.305.000	6.742.000	7.023.000	15.547.000	15.252.000	25.485.000	20.798.000
Сербия	310.000	334.000	927.000	1.117.000	926.000	1.245.000	586.000	630.000	1.078.000	1.149.000	1.713.000	1.735.000
Словакия	103.000	102.000	468.000	580.000	591.000	734.000	267.000	279.000	593.000	615.000	996.000	968.000
Словения	21.000	42.000	169.000	186.000	226.000	264.000	87.000	92.000	179.000	191.000	360.000	367.000
Испания	724.000	1.023.000	3.055.000	3.587.000	5.437.000	7.154.000	2.107.000	2.229.000	3.724.000	3.871.000	8.732.000	8.752.000
Швеция	250.000	274.000	736.000	855.000	1.182.000	1.265.000	496.000	533.000	900.000	957.000	1.483.000	1.503.000
Швейцария	278.000	287.000	630.000	643.000	1.056.000	1.033.000	398.000	405.000	707.000	679.000	1.328.000	1.236.000
Таджикистан	258.000	332.000	673.000	895.000	413.000	509.000	790.000	811.000	1.064.000	1.044.000	859.000	746.000

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Рабочая сила (экономически активное население)						Лица трудоспособного возраста					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Бывшая югославская Республика Македония	30.000	53.000	148.000	215.000	171.000	259.000	117.000	125.000	228.000	240.000	354.000	355.000
Турция	1.971.000	4.873.000	3.079.000	8.949.000	3.105.000	9.662.000	7.024.000	7.258.000	9.910.000	10.094.000	12.586.000	12.690.000
Туркменистан	200.000	243.000	644.000	744.000	503.000	580.000	467.000	475.000	781.000	781.000	790.000	710.000
Украина	603.000	816.000	3.858.000	4.119.000	4.408.000	4.430.000	1.865.000	1.940.000	4.654.000	4.473.000	7.852.000	6.254.000
Соединенное Королевство	2.367.000	2.496.000	4.993.000	5.744.000	7.243.000	7.861.000	3.671.000	3.760.000	6.222.000	6.431.000	10.376.000	9.998.000
Узбекистан	1.366.000	1.457.000	3.713.000	4.135.000	2.789.000	3.144.000	2.697.000	2.783.000	4.281.000	4.357.000	4.149.000	3.873.000

Источник: МБТ.

Таблица F3: Расчетные и прогнозируемые показатели экономической деятельности женщин и мужчин, основные возрастные группы, государства-члены МОТ, по которым имеются данные, сводные данные по регионам, 2000 и 2020 гг.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Африка	50,6	70,2	61,1	95,8	56,9	94,0	51,5	68,5	63,7	95,9	56,9	92,2
Алжир	26,2	64,9	41,2	95,5	30,0	89,2	31,0	65,5	57,0	95,8	44,0	83,7
Ангола	73,6	86,9	77,3	97,6	78,5	94,6	71,3	84,8	77,2	97,6	77,8	93,8
Бенин	50,7	75,5	60,6	96,2	59,4	94,8	45,5	71,1	60,3	95,1	58,3	93,5
Ботсвана	35,3	42,1	63,9	88,4	56,0	85,0	31,1	38,9	60,5	90,2	44,6	86,5
Буркина-Фасо	74,9	83,5	83,6	97,1	83,7	96,5	72,9	75,5	84,5	94,7	85,2	94,5
Бурунди	88,4	84,9	96,6	98,6	95,4	98,7	88,7	88,7	96,3	99,1	95,0	98,7
Камерун	45,8	66,9	63,7	95,8	58,9	93,0	43,4	58,1	62,6	95,5	57,0	91,7
Кабо-Верде	34,0	67,3	47,7	95,2	32,4	85,0	30,8	52,3	46,4	95,2	30,6	76,6
Центральноафриканская Республика	63,0	76,9	72,3	97,5	80,6	96,9	62,9	78,1	71,6	98,0	80,2	97,1
Чад	58,5	57,5	68,3	92,2	74,0	96,4	57,3	52,2	71,3	84,4	76,8	94,3
Коморские Острова	51,4	69,3	64,7	98,5	64,6	97,8	49,1	68,4	64,8	98,4	60,2	97,0
Конго	61,8	84,6	56,4	99,3	66,2	97,7	47,8	69,2	58,0	98,3	66,5	98,7
Кот-д'Ивуар	36,3	75,1	43,3	98,8	43,5	95,7	9,8	21,0	14,8	33,6	11,6	32,7
Демократическая Республика Конго	61,3	81,5	64,9	97,8	61,8	97,1	227,0	299,7	196,7	289,2	205,6	284,6
Джибути	45,7	66,2	64,3	94,4	60,0	94,2	43,3	66,0	63,2	96,6	57,1	92,2
Египет	19,1	43,8	27,9	94,8	17,4	92,7	17,2	36,3	30,4	99,5	17,0	91,8
Экваториальная Гвинея	47,6	88,1	50,0	97,4	56,8	97,1	53,4	87,7	51,7	96,8	62,5	95,1
Эритрея	59,9	82,2	62,7	98,4	58,9	97,1	56,4	78,8	63,1	98,3	59,3	97,0
Эфиопия	73,3	83,4	80,2	97,9	67,5	95,3	72,1	79,3	80,2	96,5	66,8	91,5
Габон	56,3	67,5	71,1	97,5	67,0	92,5	54,5	68,0	70,6	96,6	67,6	91,0
Гамбия	53,7	71,7	63,9	95,3	64,7	92,7	52,2	72,1	62,5	94,6	64,0	93,3
Гана	53,9	53,0	85,2	90,1	84,8	92,0	48,2	48,9	83,9	92,0	83,4	89,3
Гвинея	74,3	79,8	89,3	96,2	85,5	94,8	73,5	74,1	89,3	94,8	87,2	90,6
Гвинея-Бисау	63,3	83,5	64,2	98,3	60,8	97,8	64,5	85,0	63,2	98,6	61,3	98,0

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Кения	62,7	80,1	77,7	98,2	78,6	95,6	60,0	78,4	78,5	97,9	77,9	95,7
Лесото	40,3	61,0	61,9	95,5	56,4	90,0	33,0	49,7	61,0	94,1	51,5	84,4
Либерия	51,5	66,3	57,7	97,5	59,8	95,9	51,2	55,0	58,5	95,3	60,7	90,5
Ливийская Арабская Джамахирия	18,5	56,4	40,3	97,1	25,4	92,0	21,5	55,2	81,3	98,5	50,6	87,8
Мадагаскар	67,3	66,8	88,0	96,0	85,7	96,7	68,6	69,8	87,7	96,9	85,2	97,1
Малави	79,2	79,8	89,7	97,3	88,7	95,9	82,0	79,5	91,4	95,5	93,3	95,0
Мали	70,4	80,7	79,2	96,5	77,0	94,6	67,9	68,0	81,9	86,7	82,3	85,3
Мавритания	47,5	68,7	63,6	96,4	59,5	93,4	45,9	67,2	63,7	95,7	59,3	93,2
Маврикий	35,8	63,9	52,7	96,7	42,4	87,7	35,1	44,0	57,3	97,4	49,6	81,6
Марокко	25,4	66,3	33,8	94,2	26,3	93,7	21,0	61,8	37,3	93,3	32,3	91,3
Мозамбик	76,0	66,4	91,6	97,4	92,4	98,0	71,1	59,9	91,5	95,7	92,2	96,3
Намибия	33,1	37,7	67,2	86,5	52,1	79,4	31,5	36,5	66,0	87,1	47,6	74,9
Нигер	68,5	91,8	74,8	98,6	77,1	97,6	69,5	91,7	75,6	98,5	77,9	97,6
Нигерия	36,6	72,4	48,9	95,4	61,8	95,6	33,3	70,3	48,1	95,6	60,6	94,9
Руанда	76,0	76,9	93,1	96,8	90,3	94,5	67,9	72,0	91,9	97,3	88,3	91,8
Сан-Томе и Принсипи	17,6	58,8	50,0	100,0	33,3	87,5	20,0	47,6	42,3	96,2	30,0	94,4
Сенегал	55,3	73,8	63,7	96,7	63,5	92,6	49,2	64,6	64,3	96,7	60,8	87,8
Сьерра-Леоне	62,8	86,1	59,2	99,5	53,2	98,3	61,7	87,9	60,0	99,6	53,8	98,5
Сомали	66,6	88,7	60,1	99,4	55,3	98,7	65,8	87,7	61,2	99,5	57,5	98,6
Южная Африка	44,4	58,9	61,6	96,5	45,9	91,9	39,7	55,1	61,0	96,7	39,6	88,9
Судан	18,5	47,1	27,6	84,7	26,5	85,0	18,7	38,1	27,4	86,7	25,9	85,9
Свазиленд	30,2	56,8	45,4	97,3	30,8	86,4	28,3	55,5	45,3	97,1	27,0	88,6
Объединенная Республика Танзания	82,6	82,6	94,4	97,9	92,0	97,0	79,7	79,6	94,3	97,8	91,6	96,5
Того	49,7	81,6	55,6	98,3	54,9	96,1	46,5	79,9	55,0	98,6	51,5	94,2
Тунис	28,9	50,2	33,4	95,2	18,6	87,0	36,7	46,6	52,6	94,6	33,2	84,0
Уганда	73,4	81,4	86,4	95,6	89,0	94,7	72,1	73,0	88,0	91,5	91,1	91,9
Замбия	71,0	83,7	73,8	98,7	57,4	95,8	69,9	83,8	73,5	98,7	58,1	96,0
Зимбабве	48,8	70,1	74,4	96,0	80,4	94,8	47,6	73,0	75,6	97,4	80,1	94,8

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Северная и Южная Америка	49,1	67,9	67,0	94,8	59,9	86,3	51,3	57,9	75,4	92,9	66,3	83,1
Аргентина	43,3	64,6	64,7	93,3	53,5	85,8	52,3	65,2	86,8	93,6	74,8	84,4
Багамские Острова	50,0	55,6	89,7	86,5	61,8	77,4	53,3	53,3	88,9	85,4	59,3	75,5
Барбадос	57,1	66,7	88,9	94,4	73,0	87,9	56,3	68,8	89,3	96,6	67,9	82,7
Белиз	36,0	65,4	48,0	96,0	41,2	94,4	40,6	63,6	71,4	97,7	51,3	89,5
Боливия	44,1	60,5	70,7	95,3	69,9	95,0	48,4	65,6	74,0	95,5	84,3	96,3
Бразилия	51,6	74,0	67,6	95,1	55,6	86,1	55,0	59,8	78,0	90,9	60,5	78,1
Канада	62,9	65,8	79,6	92,0	67,1	81,9	69,0	69,1	87,0	94,5	76,1	79,9
Чили	23,7	40,7	48,5	94,3	41,0	89,8	23,5	23,8	61,6	85,3	48,1	87,5
Колумбия	50,1	65,1	73,5	97,7	55,4	90,9	58,3	61,8	90,7	97,6	72,1	89,1
Коста-Рика	35,2	67,3	46,9	96,0	36,9	89,3	44,0	53,3	80,2	97,3	69,2	89,5
Куба	28,1	51,3	65,3	95,1	44,4	86,9	28,3	48,2	70,7	94,1	53,6	83,8
Доминиканская Республика	34,7	64,3	55,0	96,0	42,6	92,7	41,3	54,1	69,2	93,5	64,6	88,9
Эквадор	46,9	65,0	68,7	96,6	60,5	94,0	61,5	66,4	85,5	96,3	78,7	91,7
Сальвадор	33,5	65,5	59,2	93,8	50,7	90,3	35,8	41,5	72,0	88,5	62,8	87,3
Гватемала	32,4	71,6	37,5	95,3	34,2	92,4	35,9	69,3	40,9	94,2	35,8	91,2
Гайана	34,6	70,4	50,5	94,3	47,9	88,5	38,3	69,4	59,8	92,8	49,6	88,3
Гаити	48,6	64,3	64,9	96,1	57,9	95,3	58,7	66,5	78,9	97,1	57,4	95,7
Гондурас	37,7	79,3	53,3	97,1	49,9	95,1	60,7	81,4	72,5	97,8	69,7	92,6
Ямайка	40,0	50,9	78,3	94,7	69,7	91,3	33,8	44,7	71,6	91,9	62,2	89,7
Мексика	36,5	69,7	46,7	96,8	39,8	91,6	32,4	39,6	56,1	94,6	51,4	90,7
Никарагуа	26,3	72,6	44,3	96,8	40,8	96,3	26,7	73,2	47,8	96,9	43,3	96,3
Панама	36,2	64,3	58,4	97,5	47,5	89,9	39,8	46,9	78,6	94,9	74,5	88,3
Парагвай	58,6	71,2	71,0	98,4	58,7	92,1	69,7	71,6	86,9	98,6	71,4	89,4
Перу	44,2	59,7	68,5	96,3	54,9	93,5	54,0	57,7	86,3	96,7	71,4	93,3
Сент-Люсия	46,7	66,7	72,2	94,1	53,3	92,9	53,8	71,4	82,6	91,3	60,0	87,0
Сент-Винсент и Гренадины	46,2	69,2	69,2	92,9	55,6	88,9	55,6	66,7	86,7	93,3	70,6	83,3
Суринам	14,3	38,1	56,9	84,3	39,5	79,5	12,8	40,0	53,8	90,7	39,7	69,7
Тринидад и Тобаго	41,7	62,2	63,2	94,0	48,1	85,4	41,0	56,5	60,0	97,0	46,8	83,7

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Соединенные Штаты Америки	61,9	67,3	75,9	93,3	70,0	83,5	58,1	59,0	76,0	91,3	72,9	79,5
Уругвай	49,0	72,4	76,1	95,9	60,0	85,6	50,9	74,2	87,4	96,2	75,4	84,4
Венесуэла (Боливарианская Республика)	34,4	64,6	63,7	96,4	51,2	91,8	48,4	71,2	91,6	96,1	75,0	88,8
Азия и Тихоокеанский регион	47,5	66,5	67,6	97,1	54,9	91,4	43,7	62,0	66,0	95,6	53,4	88,6
Афганистан	37,0	75,2	40,8	98,1	36,6	96,0	41,8	75,6	51,6	98,1	47,3	96,1
Австралия	67,8	69,1	69,1	92,0	61,7	80,3	69,6	69,3	74,4	86,6	71,8	76,5
Бахрейн	23,1	59,0	43,4	99,3	20,4	95,3	24,2	58,3	51,5	99,2	17,4	88,3
Бангладеш	51,8	72,3	61,8	97,6	56,8	95,4	49,4	69,9	61,7	97,5	49,2	94,4
Бруней-Даруссалам	35,5	54,8	61,7	97,8	40,7	89,2	33,3	51,2	58,2	96,9	33,8	79,1
Камбоджа	68,7	58,0	85,4	96,7	81,0	94,5	67,4	59,8	86,5	95,5	78,7	93,6
Китай	73,9	72,1	91,8	97,7	65,2	90,8	69,8	68,5	92,1	97,0	59,8	89,0
Фиджи	45,7	56,5	59,1	96,7	52,9	94,0	48,1	56,1	66,3	97,3	64,2	92,9
Индия	26,7	64,4	40,5	97,0	39,6	91,8	26,1	56,4	40,5	96,7	39,1	89,7
Индонезия	42,9	66,8	56,5	96,6	57,7	94,9	38,9	64,5	62,6	97,1	61,7	93,3
Исламская Республика Иран	29,7	51,5	40,8	93,7	28,7	88,1	38,2	48,1	64,7	91,6	47,9	77,7
Ирак	17,4	59,7	25,3	96,0	14,8	82,1	22,7	59,9	34,4	96,3	19,3	81,1
Япония	46,5	47,4	63,1	97,0	62,0	92,4	42,8	42,6	72,6	94,0	64,5	88,3
Иордания	21,8	55,1	33,5	96,7	20,4	81,7	30,3	56,3	52,6	96,8	31,1	83,2
Республика Корея	33,3	41,7	59,8	92,7	51,2	91,6	34,3	37,3	59,3	93,8	49,2	91,4
Кувейт	26,0	43,5	63,0	99,3	31,3	89,0	33,5	40,6	83,5	98,4	50,0	84,8
Лаосская Народно-Демо- кратическая Республика	49,0	61,8	61,9	96,2	57,6	91,1	50,5	62,4	62,0	96,5	57,3	91,5
Ливан	18,7	58,1	48,3	96,5	29,6	92,0	19,3	59,1	67,7	97,8	39,3	90,8
Малайзия	40,6	57,2	55,0	98,4	42,6	89,9	45,9	54,8	79,0	99,3	41,6	87,5
Монголия	49,0	62,2	63,2	97,0	57,6	92,7	49,6	57,5	62,9	97,2	55,0	93,1
Мьянма	57,6	72,3	77,3	96,5	74,0	93,9	54,9	69,4	78,9	95,1	73,4	93,6
Непал	51,7	62,2	55,7	93,8	48,1	89,5	50,2	62,2	61,3	93,5	54,8	88,1
Новая Зеландия	59,8	65,5	69,3	91,5	69,4	85,6	62,1	62,8	76,2	87,1	81,9	89,1

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Оман	14,7	54,3	30,2	98,2	16,0	90,1	25,1	53,1	66,1	98,9	36,5	86,4
Пакистан	21,8	70,3	37,4	96,8	32,5	93,3	34,8	72,4	62,1	89,4	53,0	85,3
Папуа-Новая Гвинея	60,7	57,7	78,1	83,1	77,9	82,7	62,4	62,4	78,0	83,7	77,8	81,8
Филиппины	37,7	58,9	54,8	97,1	57,8	93,8	47,8	62,8	76,7	95,8	73,2	92,4
Катар	5,4	45,2	48,3	97,2	37,5	96,6	6,3	34,7	58,8	93,6	44,2	93,3
Самоа	33,3	55,6	55,6	100,0	46,2	92,9	30,0	47,8	58,8	100,0	42,9	91,7
Саудовская Аравия	7,5	48,2	28,4	97,3	11,2	88,3	10,1	48,5	41,4	97,0	16,4	86,6
Сингапур	49,4	46,7	72,8	97,6	48,3	88,0	50,4	46,2	87,6	99,6	51,5	79,2
Соломоновы Острова	53,5	65,2	59,5	95,3	55,2	93,1	50,8	61,4	60,3	96,2	55,6	92,3
Шри-Ланка	30,9	57,2	48,4	95,3	39,2	84,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Сирийская Арабская Республика	36,6	73,0	39,3	99,4	31,6	91,2	41,6	78,0	59,9	99,8	44,5	91,9
Таиланд	48,5	57,4	82,2	96,0	72,0	93,9	37,2	53,5	88,5	94,2	77,6	90,3
Тимор-Лешти	41,8	51,4	56,9	95,5	53,2	90,9	58,5	71,4	63,5	99,4	56,5	85,9
Объединенные Арабские Эмираты	23,4	65,0	45,9	99,0	29,6	98,4	30,1	61,0	68,1	99,1	42,8	97,8
Вануату	72,2	77,8	85,0	94,7	85,7	93,3	76,9	80,8	81,3	96,9	85,2	92,6
Вьетнам	74,2	71,0	88,9	96,0	69,3	81,6	69,4	65,9	89,2	94,9	66,1	79,7
Йемен	20,3	58,2	39,7	87,1	30,0	96,4	27,5	57,4	53,0	89,4	38,7	95,0
Европа и Центральная Азия	39,1	49,6	73,5	92,8	57,8	77,4	37,6	47,8	76,7	91,6	60,8	74,8
Албания	46,3	59,1	68,6	89,6	54,5	84,8	45,1	56,0	61,8	83,1	51,8	72,4
Армения	27,1	27,2	72,0	90,3	61,9	84,8	24,7	22,8	70,2	86,6	51,9	80,1
Австрия	50,1	61,4	78,9	93,6	52,7	75,3	47,4	57,2	85,7	90,2	65,8	71,8
Азербайджан	42,7	51,7	78,0	94,0	64,7	83,6	55,1	56,0	91,0	96,7	66,5	71,0
Беларусь	40,4	47,7	86,8	89,4	64,1	75,6	36,9	47,2	83,2	85,9	57,1	60,6
Бельгия	32,7	38,8	81,8	95,6	48,2	72,1	29,0	40,0	82,3	93,2	59,3	65,9
Босния и Герцеговина	44,2	52,7	82,3	94,6	60,4	78,6	53,0	53,1	92,8	97,7	65,8	69,2
Болгария	25,8	29,3	72,6	82,1	55,4	66,5	19,2	27,4	65,1	81,0	51,6	59,1
Хорватия	39,5	45,1	80,8	92,7	48,5	71,1	38,8	39,1	81,1	88,4	50,0	60,1

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Кипр	40,7	56,5	73,6	96,3	53,8	86,6	43,6	45,6	91,9	95,6	67,5	78,0
Чешская Республика	40,7	51,3	75,3	96,4	66,6	81,3	33,3	33,5	75,9	93,8	74,8	80,0
Дания	68,5	75,3	84,4	93,0	71,7	81,1	60,5	70,4	81,3	91,1	74,6	80,0
Эстония	35,1	47,5	80,3	94,2	68,6	78,3	26,7	37,5	72,7	89,6	73,6	78,4
Финляндия	50,5	50,7	81,1	92,4	74,5	77,0	54,6	51,6	82,4	92,7	73,3	76,4
Франция	26,3	33,3	78,8	94,6	64,2	78,1	25,5	33,2	81,5	91,7	65,5	71,7
Грузия	28,0	43,7	61,5	86,1	69,0	86,7	22,5	43,9	43,4	85,9	62,5	90,2
Германия	48,4	55,3	76,4	93,4	59,9	77,5	44,0	48,6	79,4	91,4	75,5	78,1
Греция	36,4	43,7	69,8	95,5	43,5	81,2	31,2	37,1	83,8	95,3	66,5	79,9
Венгрия	32,9	42,7	67,1	89,5	52,2	65,2	22,6	25,1	72,0	87,4	58,5	66,6
Исландия	71,4	68,2	87,1	93,8	86,8	97,4	71,4	72,7	82,4	97,1	86,5	96,2
Ирландия	47,1	56,3	73,1	94,1	47,1	82,1	43,5	54,7	85,0	92,8	79,4	82,1
Израиль	36,0	33,0	68,1	82,8	59,9	79,5	34,3	26,1	76,4	81,0	68,5	72,3
Италия	34,1	44,5	63,0	90,3	38,5	73,5	27,4	31,6	75,2	88,0	52,7	72,5
Казахстан	48,7	55,3	88,5	96,2	71,9	85,1	49,5	54,5	88,5	93,2	79,0	84,7
Киргизстан	42,1	54,6	74,4	93,5	66,5	84,4	40,7	57,1	66,8	90,1	66,1	82,4
Латвия	30,7	42,4	81,7	90,7	63,9	73,2	29,0	40,8	77,5	89,8	68,4	72,5
Литва	30,9	41,4	87,5	93,5	68,8	80,1	23,5	32,1	87,5	90,7	68,9	78,8
Люксембург	32,0	38,5	71,7	94,4	43,9	76,5	22,6	28,1	80,4	94,6	61,0	73,0
Мальта	55,2	63,3	40,5	97,4	20,0	78,1	54,5	52,2	86,0	100,0	47,1	71,8
Республика Молдова	41,3	43,6	87,1	92,7	63,4	82,8	43,9	46,6	87,0	92,6	56,7	80,6
Нидерланды	70,2	72,2	78,1	95,2	54,3	79,2	75,2	81,3	84,7	95,2	62,3	78,1
Норвегия	61,0	65,9	82,7	91,7	77,0	86,1	64,9	68,9	84,6	90,9	81,0	82,9
Польша	33,2	40,0	78,5	94,0	60,2	72,2	26,6	27,4	81,4	91,9	52,6	62,1
Португалия	41,0	50,7	82,4	92,9	61,0	82,5	39,2	46,3	87,7	92,2	75,3	80,6
Румыния	38,1	50,7	78,1	91,7	63,0	77,8	22,9	23,0	70,7	82,5	53,3	66,7
Российская Федерация	36,3	45,2	84,1	92,5	65,4	76,4	29,6	38,5	89,8	95,8	63,3	73,6
Сербия	34,4	51,6	69,8	94,1	44,4	73,6	52,9	53,0	86,0	97,2	54,1	71,8
Словакия	42,6	49,7	80,9	95,3	61,9	78,4	38,6	36,6	78,9	94,3	59,3	75,8
Словения	35,7	42,2	91,2	94,2	57,1	71,4	24,1	45,7	94,4	97,4	62,8	71,9

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	2000 г.						2020 г.					
	От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет		От 15 до 24 лет		От 25 до 39 лет		От 40 до 64 лет	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Испания	41,8	52,1	70,9	93,5	42,8	82,1	34,4	45,9	82,0	92,7	62,3	81,7
Швеция	49,9	51,1	83,5	89,9	80,0	84,8	50,4	51,4	81,8	89,3	79,7	84,2
Швейцария	67,5	70,6	78,5	96,4	69,4	90,8	69,8	70,9	89,1	94,7	79,5	83,6
Таджикистан	32,0	37,8	64,5	89,7	53,1	78,2	32,7	40,9	63,3	85,7	48,1	68,2
Бывшая югославская Республика Македония	30,9	45,6	64,1	90,9	43,3	74,9	25,6	42,4	64,9	89,6	48,3	73,0
Турция	27,9	58,6	30,4	93,4	25,2	75,8	28,1	67,1	31,1	88,7	24,7	76,1
Туркменистан	43,5	52,4	79,9	94,6	67,2	84,1	42,8	51,2	82,5	95,3	63,7	81,7
Украина	37,6	43,3	83,6	91,3	60,3	73,2	32,3	42,1	82,9	92,1	56,1	70,8
Соединенное Королевство	65,2	72,7	75,4	93,7	65,3	80,8	64,5	66,4	80,2	89,3	69,8	78,6
Узбекистан	38,5	49,8	73,7	92,4	64,0	83,5	50,6	52,4	86,7	94,9	67,2	81,2

Источник: МБТ.

Таблица G1: Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении, женское и мужское население, государства-члены МОТ, по которым имеются данные, 2008, 2018 и 2048 гг.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении (годы)					
	2008 г.		2018 г.		2048 г.	
	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население
Африка						
Алжир	73,7	70,9	76,1	72,8	80,9	77,1
Ангола	44,3	41,2	48,2	45,0	60,2	56,2
Бенин	57,8	55,6	62,5	60,2	71,8	69,6
Ботсвана	50,7	50,5	54,0	54,7	67,9	65,8
Буркина-Фасо	56,6	52,6	60,1	55,7	70,6	65,7
Бурунди	51,0	48,1	54,6	51,3	65,9	61,7
Камерун	50,8	50,0	54,9	53,3	65,7	63,2
Кабо-Верде	74,5	68,3	76,7	70,7	81,2	75,7
Центральноафриканская Республика	46,1	43,3	49,4	46,4	61,1	56,2
Чад	52,0	49,3	55,5	52,8	67,0	63,5
Коморские Острова	67,4	63,0	71,4	66,6	78,4	73,4
Конго	56,6	54,0	59,7	56,9	69,5	66,1
Кот-д'Ивуар	49,3	47,5	52,8	51,3	63,5	61,8
Демократическая Республика Конго	47,7	45,2	51,0	48,2	62,5	59,3
Джибути	56,0	53,6	61,1	58,3	70,5	67,1
Египет	73,6	69,1	76,1	71,4	80,9	76,2
Экваториальная Гвинея	52,8	50,4	57,4	54,8	67,6	64,4
Эритрея	60,3	55,6	63,7	59,7	71,7	67,7
Эфиопия	54,3	51,7	58,3	55,6	69,1	65,5
Габон	57,1	56,4	62,6	62,0	69,9	69,0
Гамбия	60,3	58,6	64,2	63,2	72,5	70,4
Гана	60,5	59,6	64,2	62,8	72,2	69,7
Гвинея	57,6	54,4	62,9	59,3	74,1	69,8
Гвинея-Бисау	47,9	44,9	51,8	49,1	63,4	60,2
Кения	55,2	53,0	60,2	57,1	69,0	65,4
Лесото	42,3	42,9	45,3	47,1	56,4	55,3

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении (годы)					
	2008 г.		2018 г.		2048 г.	
	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население
Либерия	46,6	44,8	50,3	48,5	61,6	59,4
Ливийская Арабская Джамахирия	76,9	71,7	78,7	73,6	82,6	77,7
Мадагаскар	61,3	57,7	64,9	60,3	73,6	69,0
Малави	48,4	48,1	51,5	51,5	61,7	58,8
Мали	56,6	52,1	60,4	56,0	70,4	65,8
Мавритания	66,0	62,4	69,2	65,3	75,8	71,5
Маврикий	76,2	69,5	77,6	71,3	81,6	75,9
Марокко	73,4	69,0	75,9	71,3	80,8	76,1
Мозамбик	42,4	41,7	45,6	45,6	58,8	55,6
Намибия	53,1	52,5	54,0	54,7	63,3	61,7
Нигер	56,0	57,8	60,2	61,5	70,4	69,1
Нигерия	47,3	46,4	50,8	49,9	62,9	61,4
Руанда	47,8	44,6	52,6	48,7	64,0	59,8
Сан-Томе и Принсипи	67,4	63,6	69,9	65,7	76,1	71,7
Сенегал	65,1	61,1	67,8	63,3	73,6	68,5
Сьерра-Леоне	44,2	41,0	47,0	43,7	58,8	54,8
Сомали	49,4	46,9	53,5	50,8	65,5	62,0
Южная Африка	49,7	48,8	51,8	52,1	64,1	61,2
Судан	60,1	57,1	63,9	60,6	72,3	68,5
Свазиленд	39,4	39,8	40,9	43,7	54,0	53,9
Объединенная Республика Танзания	53,6	51,4	57,4	55,0	67,6	64,6
Того	60,1	56,7	63,9	60,2	72,0	68,1
Тунис	76,0	71,9	77,9	73,4	82,1	77,5
Уганда	52,2	50,8	57,6	55,5	66,5	64,0
Замбия	42,5	42,1	46,8	46,6	59,0	55,9
Зимбабве	42,7	44,1	49,8	50,6	65,7	62,8
Северная и Южная Америка						
Аргентина	79,1	71,6	80,8	73,3	84,5	77,0
Багамские Острова	76,3	70,6	78,6	72,9	83,5	78,0
Барбадос	79,8	74,4	81,2	76,2	84,1	79,1

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении (годы)					
	2008 г.		2018 г.		2048 г.	
	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население
Белиз	79,2	73,3	79,3	72,5	82,9	78,4
Боливия	67,7	63,4	71,0	66,6	79,0	74,0
Бразилия	76,1	68,8	78,3	71,2	83,0	76,0
Канада	82,9	78,3	84,1	79,9	87,5	83,2
Чили	81,5	75,5	82,8	76,7	85,4	79,0
Колумбия	76,6	69,2	78,4	71,4	82,0	76,0
Коста-Рика	81,2	76,5	82,4	77,5	84,7	79,5
Куба	80,4	76,2	82,0	77,8	85,0	80,8
Доминиканская Республика	75,5	69,3	77,4	71,1	81,1	74,6
Эквадор	78,0	72,1	79,5	73,6	83,0	77,1
Сальвадор	74,9	68,8	77,1	70,8	82,0	75,5
Гренада	70,4	67,0	72,2	68,5	78,3	74,0
Гватемала	73,8	66,7	76,1	69,1	81,5	74,5
Гайана	69,9	64,2	73,1	67,7	78,7	73,5
Гаити	62,8	59,1	66,4	62,4	76,6	71,8
Гондурас	73,7	66,9	75,7	69,4	80,4	74,4
Ямайка	75,2	70,0	76,5	71,6	79,8	75,2
Мексика	78,6	73,7	80,6	75,8	83,5	78,9
Никарагуа	76,0	69,9	78,9	72,6	81,6	75,2
Панама	78,2	73,0	79,9	74,4	83,5	77,5
Парагвай	73,9	69,7	75,9	71,5	79,5	75,1
Сент-Люсия	75,6	71,9	77,6	73,6	81,8	77,7
Сент-Винсент и Гренадины	73,8	69,5	75,6	71,2	79,5	75,2
Суринам	73,6	67,0	75,5	69,2	80,1	74,8
Тринидад и Тобаго	71,8	67,8	75,0	70,9	80,9	76,4
Соединенные Штаты Америки	80,8	75,6	82,1	76,8	85,7	80,4
Уругвай	79,9	72,8	81,4	74,6	84,7	78,5
Венесуэла (Боливарианская Республика)	76,8	70,9	78,6	72,6	82,7	76,5
Азия и Тихоокеанский регион						
Афганистан	43,8	43,9	47,2	47,2	58,9	58,5
Австралия	83,6	78,9	84,8	80,6	88,0	84,1

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении (годы)					
	2008 г.		2018 г.		2048 г.	
	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население
Бахрейн	77,5	74,3	79,1	75,7	82,9	79,2
Бангладеш	65,0	63,2	69,5	66,8	77,6	73,6
Бруней-Даруссалам	79,7	75,0	81,0	76,0	83,7	78,7
Камбоджа	61,9	57,3	67,0	63,4	76,2	71,8
Китай	74,8	71,3	76,9	73,2	81,3	77,4
Фиджи	71,1	66,6	72,9	68,2	78,6	73,8
Индия	66,4	63,2	70,4	66,6	77,9	73,4
Индонезия	72,7	68,7	75,7	71,4	80,8	76,4
Исламская Республика Иран	72,6	69,4	75,3	71,6	80,4	76,3
Ирак	61,5	57,8	70,6	66,9	78,3	73,8
Япония	86,1	79,0	87,9	80,5	90,9	83,3
Иордания	74,5	70,8	76,7	72,8	81,3	77,1
Республика Корея	82,2	75,0	83,8	76,6	87,1	79,9
Кувейт	79,9	76,0	81,2	77,3	84,4	80,5
Лаосская Народно-Демократическая Республика	65,8	63,0	70,1	66,7	77,8	73,5
Ливан	74,2	69,9	76,0	71,7	80,8	76,4
Малайзия	76,7	72,0	78,5	73,8	82,4	77,8
Монголия	69,9	63,9	72,4	67,3	78,6	73,9
Мьянма	65,3	59,1	69,5	63,9	77,3	71,9
Непал	64,2	63,2	68,8	66,8	77,3	73,6
Новая Зеландия	82,2	78,2	83,4	79,9	86,8	83,5
Оман	77,5	74,2	79,4	75,9	83,1	79,4
Пакистан	65,8	65,2	69,1	68,4	77,0	74,4
Папуа-Новая Гвинея	60,4	54,6	62,7	57,3	69,7	65,8
Филиппины	73,9	69,5	76,3	71,7	81,0	76,4
Катар	76,4	75,2	78,2	76,6	82,2	79,9
Самоа	74,9	68,5	77,0	71,0	81,4	75,8
Саудовская Аравия	75,3	70,9	77,3	72,8	81,6	77,1
Сингапур	81,9	78,0	83,2	79,2	86,7	82,6
Шри-Ланка	76,2	68,8	77,6	70,2	80,9	74,3

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении (годы)					
	2008 г.		2018 г.		2048 г.	
	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население
Сирийская Арабская Республика	76,1	72,3	78,0	74,0	82,1	77,9
Таиланд	75,0	66,5	76,6	69,1	81,1	74,9
Тимор-Лешти	61,7	60,0	66,6	64,2	76,3	72,3
Объединенные Арабские Эмираты	81,5	77,2	82,8	78,4	86,3	81,9
Вануату	72,1	68,3	74,9	70,7	80,2	75,8
Вьетнам	76,2	72,3	78,4	74,2	82,5	78,2
Йемен	64,4	61,1	68,9	65,1	77,3	72,7
Европа и Центральная Азия						
Албания	79,7	73,4	81,0	75,0	84,3	78,7
Армения	75,1	68,4	76,5	69,9	80,0	74,3
Австрия	82,6	76,9	83,8	78,2	87,2	81,7
Азербайджан	71,2	63,8	73,5	65,6	77,6	71,2
Беларусь	75,2	63,1	76,4	65,0	80,0	71,2
Бельгия	82,3	76,5	83,6	77,8	87,0	81,3
Босния и Герцеговина	77,4	72,2	78,6	73,5	82,3	77,5
Болгария	76,7	69,5	78,0	71,2	81,8	75,9
Хорватия	79,2	72,3	80,5	74,0	83,3	77,8
Кипр	81,6	76,5	82,9	77,8	86,0	81,0
Чешская Республика	79,5	73,4	81,1	75,1	84,9	79,1
Дания	80,6	76,0	82,0	77,4	85,2	80,7
Эстония	76,8	65,9	78,4	68,8	82,4	75,4
Финляндия	82,4	76,1	83,7	78,0	87,0	81,5
Франция	84,1	77,1	85,3	78,4	88,5	81,8
Грузия	74,8	67,1	76,1	68,6	79,6	73,1
Германия	82,1	76,5	83,4	77,9	86,8	81,4
Греция	81,9	77,1	83,2	78,4	86,6	81,8
Венгрия	77,4	69,2	79,1	71,5	82,8	76,3
Исландия	83,3	80,2	84,5	81,3	87,7	84,5
Ирландия	81,4	76,5	82,7	77,8	86,2	81,3
Израиль	82,8	78,6	84,0	80,1	87,3	83,4

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни при рождении (годы)					
	2008 г.		2018 г.		2048 г.	
	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население	Женское население	Мужское население
Италия	83,5	77,5	84,6	78,8	87,9	82,1
Казахстан	72,4	61,6	75,3	65,7	80,4	73,0
Киргизстан	69,9	62,0	72,0	64,3	77,3	70,9
Латвия	77,7	67,3	79,3	70,0	83,4	75,7
Литва	78,3	67,5	79,8	70,1	83,4	75,8
Люксембург	81,6	75,7	83,0	77,1	86,4	80,7
Мальта	81,4	77,3	82,7	78,6	86,2	82,0
Республика Молдова	72,5	65,1	74,2	67,0	78,5	72,8
Черногория	76,8	72,4	78,1	73,7	81,9	77,1
Нидерланды	81,9	77,5	83,0	78,8	85,9	82,1
Норвегия	82,5	77,8	83,8	79,3	87,2	82,7
Польша	79,8	71,3	81,1	73,2	84,3	77,4
Португалия	81,2	75,0	82,5	76,5	85,7	79,9
Румыния	76,1	69,0	78,0	71,3	82,1	76,1
Российская Федерация	72,6	59,0	73,7	60,8	77,9	68,5
Сербия	76,3	71,7	77,7	73,1	81,7	77,2
Словакия	78,5	70,7	80,0	72,7	83,5	77,1
Словения	81,5	74,1	82,9	75,7	86,3	79,6
Испания	84,2	77,7	85,4	78,9	88,6	82,3
Швеция	83,0	78,7	84,2	80,3	87,0	83,5
Швейцария	84,2	79,0	85,3	80,2	88,6	83,3
Таджикистан	69,4	64,1	71,4	66,0	76,6	71,5
Бывшая югославская Республика Македония	76,6	71,8	77,9	73,2	81,8	77,2
Турция	74,3	69,4	76,1	71,3	80,9	76,1
Туркменистан	67,5	59,0	70,4	62,1	76,4	69,6
Украина	73,8	62,1	75,1	64,5	79,1	71,0
Соединенное Королевство	81,6	77,2	82,9	78,5	86,4	81,9
Узбекистан	70,4	64,0	72,3	65,9	77,2	71,5

Источник: Отдел народонаселения ООН.

Таблица G2: Прогнозируемая продолжительность жизни в 50, 60, 70 и 80 лет, государства-члены МОТ, по которым имеются данные, 2008, 2018 и 2048 гг.

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Африка																								
Алжир	28,3	25,9	19,7	17,4	12,3	10,4	6,8	5,5	29,3	26,6	20,5	18,0	12,8	10,8	7,1	5,7	32,8	29,1	23,7	20,2	15,5	12,5	9,0	6,8
Ангола	21,8	19,4	15,0	13,3	9,3	8,1	5,3	4,6	22,6	20,4	15,6	13,9	9,6	8,5	5,5	4,8	25,1	22,8	17,5	15,8	10,9	9,7	6,1	5,5
Бенин	24,9	22,3	16,8	14,9	9,9	8,7	5,1	4,6	25,9	23,4	17,6	15,7	10,4	9,2	5,3	4,8	28,9	26,4	19,9	17,9	12,0	10,6	6,1	5,5
Ботсвана	22,8	18,7	16,2	13,4	9,8	8,3	5,4	4,9	21,7	19,0	15,7	13,5	9,5	8,5	5,2	5,0	25,7	22,9	18,3	15,9	11,6	9,9	6,7	5,7
Буркина-Фасо	23,3	20,1	15,4	13,2	9,2	8,0	5,0	4,6	24,3	21,2	16,1	13,9	9,4	8,3	4,9	4,6	28,1	24,7	19,0	16,3	11,0	9,5	5,3	4,9
Бурунди	23,3	21,1	16,2	14,5	10,0	8,9	5,7	5,1	23,9	21,8	16,6	14,9	10,3	9,2	5,8	5,2	26,5	24,3	18,6	16,9	11,6	10,5	6,5	5,9
Камерун	23,3	21,3	16,3	14,7	10,1	9,1	5,7	5,2	24,0	22,0	16,8	15,3	10,4	9,4	5,9	5,4	26,5	24,6	18,7	17,2	11,7	10,7	6,5	6,1
Кабо-Верде	27,8	24,3	19,1	16,4	11,7	10,0	6,3	5,6	29,3	25,2	20,4	17,1	12,7	10,4	7,0	5,8	32,9	27,8	23,8	19,1	15,6	11,8	9,0	6,5
Центральноафриканская Республика	22,4	19,1	15,9	13,5	9,8	8,4	5,6	4,9	23,1	19,8	16,4	14,0	10,2	8,7	5,8	5,1	25,8	22,3	18,2	15,8	11,3	9,9	6,3	5,8
Чад	23,7	21,0	16,0	14,0	9,3	8,2	4,9	4,4	24,4	21,6	16,5	14,5	9,7	8,4	5,0	4,5	27,4	24,3	18,8	16,4	11,2	9,7	5,7	5,1
Коморские Острова	25,4	22,8	17,4	15,4	10,6	9,4	5,8	5,3	26,5	23,7	18,2	16,0	11,1	9,8	6,0	5,4	30,6	26,4	21,7	18,0	13,8	11,0	7,7	6,0
Конго	23,6	20,7	16,3	14,2	9,9	8,7	5,5	5,0	24,2	21,4	16,8	14,6	10,2	9,0	5,6	5,1	26,9	23,8	18,7	16,3	11,4	10,0	6,1	5,6
Кот-д'Ивуар	23,2	20,2	15,8	13,6	9,2	8,0	4,8	4,3	23,9	21,0	16,3	14,1	9,5	8,3	4,9	4,4	26,8	23,7	18,5	16,1	11,0	9,5	5,6	5,0
Демократическая Республика Конго	22,6	20,4	15,6	14,0	9,6	8,5	5,5	4,9	23,2	21,0	16,0	14,4	9,9	8,8	5,7	5,0	25,8	23,7	18,1	16,4	11,2	10,2	6,3	5,8
Джибути	23,3	21,0	15,9	14,2	9,7	8,7	5,5	5,0	24,4	22,1	16,7	15,0	10,2	9,1	5,7	5,2	26,5	23,9	18,3	16,2	11,2	9,9	6,1	5,5
Египет	27,6	24,4	18,9	16,5	11,3	9,9	5,8	5,4	29,0	25,3	20,0	17,1	12,2	10,4	6,4	5,6	32,6	28,1	23,4	19,4	15,2	12,0	8,6	6,6
Экваториальная Гвинея	23,9	22,0	16,5	15,2	10,2	9,3	5,8	5,3	24,7	23,0	17,1	15,8	10,6	9,7	6,0	5,5	26,8	25,1	18,7	17,4	11,7	10,8	6,6	6,2
Эритрея	22,9	18,8	15,9	12,9	10,2	8,4	6,2	5,3	24,3	20,2	17,0	13,9	11,0	8,9	6,6	5,5	28,1	23,6	20,0	16,2	13,0	10,4	7,8	6,3
Эфиопия	23,9	21,9	16,5	15,0	10,2	9,2	5,8	5,3	24,8	22,8	17,2	15,7	10,7	9,7	6,0	5,5	27,5	25,5	19,3	17,7	12,0	11,0	6,7	6,2
Габон	25,3	22,9	17,9	16,1	11,1	10,0	6,2	5,7	26,2	24,4	18,6	17,1	11,5	10,7	6,4	6,1	27,8	26,4	19,8	18,6	12,4	11,7	6,9	6,7
Гамбия	24,0	22,2	15,9	14,7	9,3	8,7	4,9	4,7	25,2	23,6	16,8	15,5	9,7	8,9	4,9	4,6	29,6	26,7	20,8	18,0	12,9	10,6	7,0	5,4
Гана	25,5	23,9	17,8	16,5	11,0	10,2	6,2	5,8	26,4	24,8	18,5	17,2	11,5	10,7	6,4	6,1	28,7	26,8	20,2	18,7	12,7	11,8	7,0	6,7
Гвинея	24,9	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6	26,1	23,3	17,8	15,6	10,5	9,1	5,4	4,8	30,0	26,5	20,9	18,0	12,7	10,7	6,5	5,5

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Гвинея-Бисау	22,7	20,3	15,7	13,9	9,7	8,5	5,5	4,8	23,5	21,4	16,3	14,7	10,0	9,0	5,7	5,1	26,1	23,9	18,2	16,6	11,3	10,3	6,4	5,9
Кения	24,4	21,7	17,2	15,3	10,7	9,5	6,0	5,5	25,4	22,9	17,8	16,0	11,1	9,9	6,2	5,7	27,6	25,1	19,5	17,6	12,2	11,0	6,8	6,3
Лесото	21,1	16,3	15,3	12,0	9,3	7,6	5,1	4,6	21,3	17,6	15,5	12,8	9,3	8,1	5,1	4,8	24,5	20,3	17,5	14,5	10,7	9,0	5,8	5,3
Либерия	21,4	19,2	14,7	13,1	9,0	8,1	5,1	4,7	22,1	19,9	15,1	13,5	9,3	8,3	5,3	4,8	24,4	22,0	16,8	15,0	10,3	9,2	5,7	5,2
Ливийская Арабская Джамахирия	30,0	25,3	21,4	17,4	14,1	11,2	8,4	6,7	31,3	26,4	22,5	18,3	14,9	11,8	9,0	7,0	34,2	29,5	25,1	20,8	17,0	13,5	10,3	8,0
Мадагаскар	25,4	23,5	17,6	16,2	10,9	10,0	6,2	5,6	26,3	24,0	18,3	16,6	11,4	10,3	6,4	5,8	28,7	26,4	20,1	18,4	12,6	11,5	7,0	6,5
Малави	23,5	19,4	16,4	13,5	9,6	8,0	4,9	4,4	24,1	20,3	16,9	14,1	9,9	8,3	5,0	4,5	27,0	22,5	19,0	15,7	11,3	9,3	5,8	4,9
Мали	25,8	22,5	17,7	15,3	11,0	9,5	6,2	5,5	26,1	23,0	17,8	15,5	10,7	9,4	5,8	5,3	28,8	25,5	19,7	17,1	11,6	10,1	5,8	5,3
Мавритания	24,7	22,5	16,0	14,6	9,0	8,3	4,4	4,4	26,4	23,9	17,4	15,6	9,8	8,9	4,6	4,5	30,1	27,2	20,8	18,5	12,4	11,0	6,1	5,8
Маврикий	29,1	24,1	20,8	16,8	13,7	11,0	8,3	6,7	30,1	25,0	21,7	17,5	14,4	11,4	8,7	6,9	33,3	28,0	24,4	19,7	16,5	12,9	10,1	7,7
Марокко	27,6	24,9	18,9	16,8	11,4	10,1	6,0	5,4	28,8	25,7	19,9	17,4	12,1	10,5	6,4	5,6	32,5	28,1	23,4	19,3	15,2	11,9	8,7	6,4
Мозамбик	22,0	18,4	15,7	13,2	9,7	8,2	5,5	4,9	22,2	19,1	16,0	13,7	9,9	8,6	5,7	5,1	25,4	21,8	18,1	15,6	11,3	9,9	6,3	5,8
Намибия	24,1	19,9	17,1	14,1	10,3	8,7	5,6	5,1	23,0	19,6	16,6	14,0	10,0	8,7	5,4	5,1	26,0	21,9	18,9	15,5	12,0	9,7	6,9	5,6
Нигер	25,0	26,2	17,1	18,2	10,5	11,4	5,8	6,5	25,9	26,5	17,5	18,2	10,5	11,1	5,6	6,1	28,6	27,8	19,5	19,0	11,5	11,4	5,7	6,0
Нигерия	22,6	20,6	15,6	14,2	9,6	8,7	5,5	4,9	23,1	21,3	16,0	14,7	9,9	9,0	5,6	5,1	25,9	24,3	18,1	16,9	11,3	10,5	6,3	5,9
Руанда	22,6	20,3	15,7	14,0	9,8	8,6	5,6	5,0	23,4	21,2	16,3	14,6	10,1	9,0	5,8	5,2	26,2	23,9	18,3	16,7	11,5	10,4	6,5	6,0
Сан-Томе и Принсипи	27,1	24,3	18,5	16,3	11,0	9,6	5,6	5,0	27,9	25,0	19,1	16,8	11,4	9,9	5,8	5,1	30,5	27,2	21,3	18,5	13,0	11,0	6,7	5,7
Сенегал	25,9	23,3	17,2	15,4	10,0	9,0	5,0	4,8	26,9	24,2	18,0	16,0	10,4	9,3	5,1	4,9	29,4	26,2	20,1	17,6	11,8	10,3	5,7	5,3
Сьерра-Леоне	21,9	19,7	14,4	13,0	8,4	7,5	4,4	4,1	22,4	20,2	14,9	13,3	8,7	7,7	4,6	4,2	25,0	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6
Сомали	22,6	20,8	15,4	14,1	9,5	8,5	5,4	4,8	23,4	21,6	16,1	14,7	9,9	8,9	5,6	5,0	26,3	24,4	18,2	16,8	11,3	10,4	6,4	5,9
Южная Африка	23,7	17,6	17,3	12,7	11,3	8,5	6,8	5,4	23,9	18,5	17,7	13,4	11,6	8,9	7,0	5,7	28,1	22,3	20,7	15,9	13,7	10,4	8,3	6,4
Судан	25,2	23,2	17,5	16,0	10,9	9,9	6,1	5,6	26,2	24,1	18,2	16,7	11,4	10,4	6,4	5,9	28,5	26,3	20,0	18,4	12,5	11,5	7,0	6,5
Свазиленд	20,9	15,8	15,2	11,9	9,2	7,7	5,0	4,7	19,4	15,8	14,5	11,8	8,8	7,6	4,8	4,6	21,7	18,8	15,5	13,6	9,4	8,7	5,1	5,2
Объединенная Республика Танзания	24,0	21,4	16,9	15,0	10,5	9,3	5,9	5,4	25,0	22,3	17,6	15,6	10,9	9,7	6,2	5,6	27,5	25,0	19,4	17,6	12,1	11,0	6,8	6,3
Того	25,6	22,5	17,4	15,1	10,3	8,8	5,3	4,7	26,5	23,3	18,1	15,7	10,7	9,2	5,5	4,8	29,2	25,8	20,3	17,5	12,2	10,4	6,2	5,4
Тунис	29,0	25,5	20,0	17,3	12,2	10,5	6,4	5,7	30,3	26,2	21,3	17,8	13,3	10,8	7,2	5,9	33,6	29,2	24,4	20,4	16,0	12,8	9,2	7,2
Уганда	23,6	21,3	16,6	14,8	10,3	9,2	5,8	5,3	24,5	22,4	17,3	15,6	10,7	9,7	6,1	5,6	26,7	24,6	18,9	17,3	11,8	10,8	6,6	6,2
Замбия	21,7	18,3	15,6	13,2	9,6	8,3	5,5	4,9	22,2	19,2	16,0	13,8	9,9	8,7	5,7	5,1	24,6	21,4	17,6	15,4	11,0	9,8	6,2	5,8

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Зимбабве	21,7	17,7	16,1	13,3	10,0	8,6	5,7	5,3	23,5	20,2	17,1	14,7	10,6	9,4	6,0	5,6	27,8	24,3	20,0	17,4	12,7	11,0	7,2	6,4
Северная и Южная Америка																								
Аргентина	31,8	25,9	23,0	18,1	15,2	11,6	9,0	6,9	33,1	27,1	24,2	19,1	16,1	12,4	9,7	7,4	35,9	29,6	26,7	21,3	18,2	14,0	11,1	8,5
Багамские Острова	31,8	27,0	23,2	19,5	15,4	13,1	9,2	8,1	33,0	27,6	24,2	19,8	16,1	13,1	9,7	8,0	35,6	30,5	26,5	22,0	18,2	14,6	11,3	8,8
Барбадос	31,8	27,0	22,7	18,5	14,7	11,3	8,4	6,2	32,9	28,2	23,8	19,5	15,6	12,1	9,0	6,7	35,5	30,9	26,2	21,9	17,7	14,2	10,8	8,2
Белиз	32,5	28,7	23,5	20,4	15,6	13,2	9,3	7,7	33,2	28,4	24,2	20,3	16,1	13,1	9,7	7,7	34,6	30,7	25,5	22,0	17,4	14,5	10,7	8,6
Боливия	26,8	24,3	18,8	16,7	11,6	10,2	6,4	5,6	28,4	25,5	20,2	17,8	12,8	11,1	7,2	6,3	33,0	28,9	24,1	20,7	16,0	13,4	9,5	7,9
Бразилия	30,6	26,7	22,5	19,5	15,3	13,3	9,7	8,6	31,9	27,8	23,5	20,2	16,1	13,8	10,2	8,8	35,0	29,9	26,1	21,8	18,0	14,7	11,3	9,2
Канада	34,3	30,4	25,2	21,7	16,9	14,1	10,2	8,3	35,4	31,7	26,2	22,8	17,8	15,0	10,8	8,9	38,3	34,5	28,9	25,3	20,1	17,1	12,6	10,3
Чили	33,4	28,9	24,5	20,7	16,5	13,7	10,0	8,4	34,4	29,7	25,4	21,3	17,2	14,2	10,5	8,7	36,5	31,2	27,2	22,6	18,7	15,1	11,5	9,2
Колумбия	30,5	27,3	21,9	19,3	14,4	12,5	8,6	7,4	31,7	28,2	23,0	20,1	15,3	13,1	9,2	7,8	34,2	30,3	25,2	21,8	17,1	14,4	10,4	8,7
Коста-Рика	33,4	30,0	24,4	21,6	16,3	14,3	9,8	8,7	34,3	30,6	25,2	22,1	17,0	14,7	10,3	8,9	36,0	31,7	26,8	23,0	18,3	15,4	11,1	9,3
Куба	32,3	29,1	23,5	20,8	15,6	13,6	9,3	8,1	33,6	30,2	24,6	21,7	16,5	14,3	9,9	8,6	36,1	32,3	26,8	23,5	18,3	15,8	11,2	9,6
Доминиканская Республика	30,9	27,7	22,7	20,3	15,7	14,0	10,0	9,1	31,9	28,3	23,6	20,7	16,3	14,2	10,4	9,2	34,0	29,6	25,3	21,6	17,5	14,7	11,1	9,3
Эквадор	32,2	29,3	23,5	21,2	15,6	14,0	9,3	8,4	33,0	29,8	24,2	21,5	16,2	14,3	9,7	8,6	35,2	31,0	26,1	22,5	17,8	15,0	10,8	9,1
Сальвадор	30,3	26,4	21,9	18,6	14,5	11,9	8,7	6,9	31,5	27,2	22,9	19,3	15,3	12,5	9,3	7,4	34,6	29,6	25,6	21,3	17,4	14,0	10,7	8,4
Гренада	26,2	23,9	17,9	16,1	10,9	9,8	5,9	5,5	26,8	24,4	18,4	16,5	11,2	10,0	6,1	5,6	30,5	26,7	21,5	18,2	13,7	11,1	7,6	6,1
Гватемала	29,9	27,0	21,5	19,2	14,0	12,2	8,3	7,1	31,0	27,7	22,5	19,8	14,9	12,8	8,9	7,5	34,4	29,8	25,4	21,5	17,2	14,2	10,5	8,5
Гайана	28,2	24,1	20,0	16,7	12,8	10,7	7,4	6,4	29,5	25,3	21,1	17,7	13,6	11,3	7,9	6,7	32,0	27,6	23,1	19,4	15,3	12,5	9,1	7,4
Гаити	24,7	23,6	17,0	16,6	10,4	10,2	5,8	5,8	26,5	24,3	18,4	16,8	11,6	10,5	6,6	6,0	32,2	28,4	23,4	20,3	15,6	13,2	9,4	7,9
Гондурас	30,8	26,7	22,4	19,1	14,8	12,5	8,9	7,5	31,8	27,6	23,3	19,8	15,6	13,0	9,4	7,9	34,3	29,7	25,5	21,6	17,3	14,4	10,6	8,8
Ямайка	29,7	27,0	21,6	19,3	14,5	12,7	8,9	7,7	30,5	27,6	22,2	19,8	14,9	13,0	9,2	7,8	32,6	29,3	23,9	21,0	16,1	13,8	9,9	8,3
Мексика	31,6	28,9	22,9	20,7	15,2	13,5	9,2	8,1	32,9	29,8	24,1	21,5	16,2	14,2	9,8	8,5	35,0	31,4	26,0	22,8	17,7	15,2	10,8	9,2
Никарагуа	30,6	27,5	22,4	19,9	15,2	13,3	9,6	8,2	32,5	28,7	23,9	20,8	16,4	13,9	10,3	8,6	34,3	29,8	25,4	21,6	17,5	14,5	10,9	8,9
Панама	31,7	28,7	22,8	20,3	14,7	13,0	8,4	7,4	32,7	29,3	23,7	20,9	15,6	13,4	9,1	7,8	35,3	30,7	26,0	22,1	17,6	14,6	10,5	8,7
Парагвай	29,6	27,4	21,3	19,4	14,0	12,7	8,3	7,6	30,8	28,2	22,3	20,1	14,8	13,2	8,9	7,9	32,9	29,7	24,2	21,4	16,3	14,2	10,0	8,6
Перу	29,2	26,1	20,8	18,3	13,5	11,8	8,0	7,1	30,7	27,3	22,1	19,3	14,6	12,6	8,7	7,6	33,8	29,4	24,9	21,1	16,8	14,0	10,2	8,5
Сент-Люсия	29,3	25,7	21,0	17,7	14,0	11,4	8,6	6,9	30,6	26,6	22,0	18,3	14,7	11,8	9,0	7,0	33,7	29,5	24,7	20,8	16,7	13,5	10,2	7,9
Сент-Винсент и Гренадины	27,5	24,7	18,9	16,7	11,5	10,2	6,2	5,6	28,4	25,4	19,7	17,2	12,1	10,5	6,5	5,8	31,4	27,4	22,4	18,7	14,4	11,5	8,2	6,3

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Суринам	28,9	25,2	20,5	17,8	13,5	11,9	8,2	7,5	29,9	26,3	21,4	18,7	14,2	12,5	8,6	7,8	32,6	28,7	23,8	20,5	16,0	13,6	9,9	8,3
Тринидад и Тобаго	27,7	24,2	19,7	16,9	12,9	10,8	7,8	6,5	29,3	25,2	21,2	17,5	14,0	11,2	8,4	6,5	32,9	28,4	24,1	20,0	16,2	12,8	9,8	7,4
Соединенные Штаты Америки	33,0	28,6	24,2	20,3	16,4	13,3	10,1	7,9	34,1	29,6	25,1	21,1	17,1	13,9	10,6	8,3	37,0	32,4	27,7	23,5	19,1	15,6	11,9	9,3
Уругвай	32,4	26,5	23,5	18,5	15,4	12,0	9,0	7,1	33,5	27,8	24,5	19,6	16,3	12,8	9,6	7,7	36,0	30,5	26,8	22,0	18,2	14,6	11,0	8,9
Венесуэла (Боливарианская Республика)	30,3	27,3	21,7	19,3	14,2	12,5	8,3	7,5	31,6	28,1	22,8	20,0	15,1	13,1	9,0	7,9	34,6	30,1	25,5	21,7	17,3	14,4	10,5	8,7
Азия и Тихоокеанский регион																								
Афганистан	20,4	19,0	13,8	12,8	8,4	7,8	4,9	4,5	21,2	19,7	14,3	13,3	8,8	8,1	5,0	4,7	23,5	21,9	16,0	14,7	9,8	9,0	5,5	5,1
Австралия	34,9	30,9	25,7	22,0	17,2	14,3	10,2	8,3	35,9	32,1	26,6	23,0	18,0	15,1	10,8	8,8	38,7	34,9	29,3	25,6	20,4	17,2	12,7	10,3
Бахрейн	29,8	26,8	20,9	18,4	13,1	11,3	7,2	6,3	31,1	27,8	22,1	19,2	14,1	11,9	7,9	6,6	34,2	30,8	25,0	21,9	16,6	14,1	9,8	8,1
Бангладеш	24,8	22,9	16,9	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,9	23,8	17,7	16,1	10,8	9,8	5,9	5,5	29,9	26,4	21,0	18,0	13,2	11,0	7,3	6,0
Бруней-Даруссалам	31,4	27,2	22,4	18,4	14,7	10,6	8,6	5,1	32,5	28,1	23,4	19,2	15,5	11,3	9,2	5,6	34,9	30,3	25,6	21,3	17,3	13,2	10,5	7,0
Камбоджа	24,4	21,3	16,7	14,5	10,2	8,9	5,7	5,1	25,4	22,9	17,4	15,5	10,6	9,5	5,8	5,3	29,3	25,7	20,5	17,5	12,8	10,7	7,0	5,9
Китай	29,4	26,3	20,7	18,2	13,2	11,5	7,6	6,6	30,6	27,2	21,7	18,9	14,1	12,0	8,1	6,9	33,5	29,8	24,4	21,0	16,2	13,5	9,7	7,8
Фиджи	25,3	21,8	17,3	14,6	10,8	9,1	6,1	5,3	26,4	22,6	18,3	15,2	11,5	9,5	6,6	5,5	30,7	26,1	21,9	17,9	14,3	11,3	8,4	6,6
Индия	26,9	24,0	18,8	16,9	12,1	11,2	7,2	7,1	28,3	25,2	20,0	17,8	12,9	11,8	7,6	7,3	31,7	28,2	22,8	20,0	15,0	13,2	8,9	8,1
Индонезия	27,0	24,4	18,5	16,5	11,3	10,1	6,1	5,6	28,5	25,5	19,8	17,3	12,2	10,6	6,6	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Исламская Республика Иран	27,2	24,5	18,5	16,5	11,0	10,0	5,7	5,4	28,4	25,4	19,5	17,2	11,7	10,4	6,1	5,7	32,3	28,2	23,1	19,5	14,9	12,1	8,4	6,7
Ирак	24,3	22,0	16,4	14,7	9,7	8,8	5,2	4,9	26,4	23,7	17,9	15,9	10,7	9,6	5,6	5,2	30,6	26,4	21,6	18,0	13,5	10,9	7,4	5,9
Япония	37,1	30,9	27,8	22,1	19,0	14,4	11,6	8,5	38,7	32,1	29,3	23,2	20,4	15,3	12,7	9,1	41,5	34,6	31,9	25,4	22,8	17,1	14,7	10,3
Иордания	28,1	25,5	19,7	17,7	12,6	11,4	7,2	6,8	29,5	26,3	20,8	18,2	13,4	11,6	7,7	6,8	33,0	29,0	23,9	20,4	15,9	13,1	9,4	7,6
Республика Корея	33,5	27,0	24,3	18,6	15,9	11,6	9,1	6,5	35,0	28,4	25,6	19,8	17,1	12,5	10,1	7,1	38,0	31,4	28,5	22,5	19,7	14,6	12,2	8,5
Кувейт	31,4	28,5	22,3	19,8	14,5	12,3	8,5	6,9	32,5	29,4	23,4	20,6	15,4	13,0	9,1	7,3	35,5	32,1	26,2	23,0	17,8	15,0	10,8	8,7
Лаосская Народно- Демократическая Республика	25,0	22,9	17,1	15,4	10,4	9,4	5,8	5,3	26,1	23,8	17,8	16,0	10,9	9,8	5,9	5,5	30,1	26,4	21,2	18,0	13,4	11,0	7,5	6,0
Ливан	27,6	24,8	19,0	16,8	11,6	10,3	6,2	5,7	28,8	25,6	20,0	17,4	12,4	10,6	6,7	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Малайзия	29,0	25,5	20,3	17,6	12,9	11,2	7,4	6,6	30,5	26,4	21,6	18,2	14,0	11,5	8,1	6,7	33,8	29,5	24,7	20,8	16,5	13,4	9,8	7,8
Монголия	26,5	22,4	19,0	15,5	12,8	10,1	8,1	6,3	27,8	23,8	20,0	16,5	13,4	10,7	8,3	6,5	31,5	27,3	22,9	19,2	15,4	12,4	9,4	7,4
Мьянма	26,8	23,6	18,9	16,6	12,2	10,7	7,3	6,5	28,3	25,1	20,1	17,6	13,0	11,3	7,7	6,8	31,7	28,0	22,9	19,8	15,2	12,8	9,1	7,6

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Непал	24,7	22,9	16,8	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,7	23,8	17,6	16,1	10,7	9,8	5,9	5,5	29,7	26,5	20,8	18,0	13,1	11,0	7,2	6,0
Новая Зеландия	33,7	30,1	24,6	21,3	16,5	13,8	9,8	8,0	34,8	31,4	25,6	22,5	17,3	14,7	10,4	8,6	37,7	34,3	28,3	25,1	19,6	16,8	12,2	10,1
Оман	29,8	26,8	21,0	18,3	13,2	11,2	7,3	6,1	31,3	27,9	22,3	19,3	14,3	11,9	8,1	6,6	34,4	30,9	25,2	22,0	16,8	14,1	10,0	8,1
Пакистан	26,3	25,1	18,2	17,4	11,6	11,4	6,8	7,0	27,4	26,1	19,1	18,2	12,2	11,9	7,1	7,3	30,9	28,6	22,1	20,2	14,4	13,3	8,4	8,0
Папуа-Новая Гвинея	22,7	18,6	15,7	12,7	10,1	8,2	6,1	5,2	23,7	19,3	16,5	13,2	10,6	8,6	6,4	5,3	26,7	22,5	18,9	15,4	12,2	9,9	7,3	6,0
Филиппины	27,5	24,7	19,0	16,7	11,6	10,2	6,2	5,6	29,0	25,6	20,2	17,4	12,5	10,6	6,8	5,8	32,7	28,3	23,6	19,6	15,4	12,2	8,9	6,8
Катар	29,2	27,6	20,9	19,2	13,9	12,2	8,5	7,0	30,6	28,7	22,0	20,2	14,7	12,9	8,9	7,5	33,8	31,5	24,8	22,6	16,8	14,8	10,3	8,7
Самоа	28,7	23,5	20,3	16,1	13,2	10,3	7,9	6,2	30,1	24,7	21,6	17,0	14,2	10,9	8,5	6,5	33,4	27,9	24,4	19,5	16,4	12,5	9,9	7,4
Саудовская Аравия	28,2	25,2	19,5	17,1	11,9	10,4	6,4	5,8	29,7	26,1	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9	33,2	29,0	24,1	20,2	15,8	12,7	9,2	7,1
Сингапур	33,1	29,7	23,9	21,0	15,7	13,6	9,1	8,0	34,3	30,8	25,1	21,9	16,7	14,4	9,8	8,5	37,5	33,8	28,1	24,6	19,4	16,5	11,9	9,9
Шри-Ланка	29,1	24,7	20,5	17,4	13,3	11,6	7,7	7,2	30,1	25,2	21,4	17,7	13,9	11,7	8,2	7,2	32,7	27,1	23,7	18,9	15,7	12,2	9,4	7,2
Сирийская Арабская Республика	28,8	25,8	20,0	17,5	12,4	10,7	6,7	5,9	30,2	26,6	21,3	18,2	13,5	11,1	7,5	6,1	33,6	29,6	24,4	20,8	16,1	13,2	9,5	7,4
Таиланд	30,3	24,6	22,3	17,3	15,3	11,1	9,7	6,7	31,2	25,4	23,0	17,7	15,6	11,3	9,8	6,7	33,8	27,7	25,0	19,4	17,1	12,3	10,6	7,0
Тимор-Лешти	24,1	22,2	16,4	14,9	10,0	9,1	5,6	5,2	25,2	23,1	17,2	15,6	10,5	9,5	5,8	5,3	28,9	25,8	20,2	17,5	12,5	10,7	6,8	5,9
Объединенные Арабские Эмираты	33,1	29,0	23,9	20,2	15,7	12,7	9,1	7,1	34,2	30,1	25,0	21,2	16,6	13,5	9,8	7,6	37,2	33,1	27,8	24,0	19,2	15,8	11,8	9,3
Вануату	26,8	24,3	18,4	16,4	11,2	10,0	6,1	5,6	28,0	25,2	19,3	17,1	11,8	10,4	6,3	5,8	32,0	27,8	23,0	19,1	14,9	11,8	8,5	6,5
Вьетнам	29,8	27,6	21,1	19,3	13,3	12,1	7,5	6,8	31,2	28,5	22,3	20,0	14,4	12,6	8,2	7,1	34,2	30,7	25,0	21,9	16,7	14,1	9,9	8,1
Йемен	24,7	22,4	16,8	15,1	10,3	9,2	5,7	5,2	25,8	23,3	17,6	15,7	10,7	9,6	5,9	5,4	29,7	26,0	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9
Европа и Центральная Азия																								
Албания	32,7	27,5	23,4	18,9	14,9	11,6	8,2	6,4	33,5	28,0	24,2	19,3	15,6	11,9	8,8	6,5	35,8	30,7	26,4	21,7	17,8	13,8	10,5	7,8
Армения	29,0	24,1	20,3	16,6	13,1	10,8	7,7	6,7	29,9	24,9	21,1	17,3	13,7	11,3	8,1	6,9	32,3	27,5	23,3	19,3	15,5	12,6	9,3	7,6
Австрия	33,8	29,1	24,6	20,7	16,1	13,3	9,3	7,7	35,0	30,2	25,7	21,6	17,1	14,0	10,0	8,2	38,0	33,1	28,6	24,1	19,8	16,0	12,2	9,6
Азербайджан	29,5	23,8	21,1	16,6	13,9	10,9	8,3	6,7	30,3	24,5	21,7	17,1	14,4	11,2	8,6	6,9	32,0	26,8	23,2	18,8	15,5	12,3	9,3	7,4
Беларусь	27,8	19,6	19,4	13,3	12,1	8,6	6,8	5,3	28,7	20,6	20,2	14,0	12,8	9,0	7,3	5,5	31,7	24,3	22,8	16,7	15,0	10,7	8,8	6,4
Бельгия	33,7	28,8	24,5	20,3	16,1	12,8	9,3	7,3	34,8	29,9	25,5	21,2	17,0	13,6	10,0	7,8	37,8	32,8	28,4	23,8	19,6	15,7	12,1	9,3
Босния и Герцеговина	29,7	25,4	20,9	17,5	13,3	11,0	7,6	6,4	30,7	26,2	21,8	18,0	14,1	11,3	8,1	6,5	33,7	29,2	24,6	20,5	16,4	13,2	9,7	7,6
Болгария	29,1	23,4	20,3	16,0	12,5	10,0	6,7	5,8	30,1	24,4	21,2	16,7	13,3	10,4	7,3	5,9	33,3	27,6	24,2	19,2	15,9	12,0	9,2	6,8
Хорватия	30,8	25,3	21,8	17,5	13,8	11,0	7,6	6,4	32,0	26,6	22,9	18,5	14,7	11,7	8,3	6,7	34,4	29,5	25,2	20,9	16,7	13,5	9,9	7,9
Кипр	32,9	28,9	23,6	20,1	15,1	12,4	8,4	6,6	34,1	29,8	24,7	20,9	16,2	13,0	9,2	7,1	36,9	32,2	27,4	23,1	18,6	14,9	11,2	8,5

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Чешская Республика	30,8	25,6	21,8	17,6	13,8	10,9	7,6	6,1	32,3	26,8	23,2	18,5	14,9	11,5	8,5	6,4	35,8	30,5	26,5	21,7	17,9	14,0	10,8	8,1
Дания	32,2	28,2	23,4	19,7	15,6	12,6	9,4	7,3	33,4	29,3	24,4	20,6	16,5	13,3	10,0	7,7	36,2	31,9	27,0	22,9	18,5	15,1	11,5	8,9
Эстония	29,4	22,2	20,8	15,6	13,1	10,1	7,3	6,2	30,7	23,5	22,0	16,4	14,1	10,5	8,0	6,3	33,8	27,5	24,7	19,2	16,5	12,3	9,9	7,1
Финляндия	33,7	28,5	24,5	20,0	16,0	12,7	9,1	7,2	34,8	29,9	25,5	21,2	16,9	13,6	9,9	7,9	37,8	32,6	28,4	23,6	19,6	15,5	12,0	9,2
Франция	35,4	29,6	26,2	21,1	17,6	13,7	10,5	8,0	36,4	30,6	27,1	21,9	18,4	14,3	11,1	8,4	39,3	33,4	29,8	24,4	20,9	16,3	13,1	9,8
Грузия	29,2	24,3	20,4	16,8	12,8	10,5	7,1	6,0	30,0	25,0	21,1	17,3	13,4	10,8	7,5	6,2	32,2	27,3	23,1	19,1	15,1	12,1	8,8	7,0
Германия	33,5	28,5	24,3	20,0	16,0	12,7	9,3	7,3	34,6	29,6	25,4	20,9	16,9	13,5	10,0	7,8	37,7	32,7	28,3	23,7	19,5	15,7	12,1	9,3
Греция	33,3	29,4	24,0	20,8	15,5	13,4	8,7	7,7	34,4	30,3	25,1	21,6	16,5	14,0	9,5	8,1	37,5	32,9	28,0	23,8	19,2	15,8	11,7	9,4
Венгрия	29,6	23,0	21,0	16,0	13,2	10,2	7,4	6,0	30,9	24,4	22,1	16,9	14,2	10,7	8,1	6,2	34,1	28,0	25,0	19,6	16,7	12,5	9,9	7,2
Исландия	34,3	31,5	25,1	22,5	16,7	14,6	9,8	8,4	35,4	32,4	26,1	23,3	17,6	15,3	10,5	8,9	38,4	35,2	28,9	25,8	20,1	17,4	12,5	10,4
Ирландия	32,8	28,4	23,7	19,7	15,5	12,4	9,0	7,0	33,9	29,5	24,7	20,6	16,4	13,1	9,7	7,5	37,1	32,3	27,7	23,2	19,0	15,2	11,7	8,9
Израиль	34,0	30,8	24,7	21,9	16,2	14,1	9,3	8,1	35,1	32,0	25,7	23,0	17,1	15,0	10,0	8,7	38,2	34,7	28,7	25,5	19,8	17,1	12,2	10,2
Италия	34,8	29,8	25,5	21,1	17,0	13,5	9,9	7,8	35,8	30,8	26,5	21,9	17,8	14,2	10,6	8,3	38,7	33,6	29,2	24,5	20,4	16,3	12,7	9,7
Казахстан	26,8	20,0	18,8	13,9	12,0	9,3	7,0	6,0	28,6	21,9	20,2	15,2	13,0	10,0	7,6	6,3	32,4	25,9	23,5	18,0	15,7	11,7	9,4	7,1
Киргизстан	26,7	21,7	18,5	14,8	11,5	9,1	6,4	5,2	27,8	22,7	19,4	15,6	12,2	9,7	6,9	5,6	30,8	25,9	22,1	18,0	14,3	11,4	8,4	6,6
Латвия	30,1	22,4	21,4	15,4	13,7	9,8	7,8	5,8	31,4	23,8	22,5	16,4	14,6	10,3	8,4	6,0	34,8	27,6	25,6	19,2	17,2	12,2	10,3	7,0
Литва	30,7	23,4	22,0	16,6	14,2	11,1	8,2	7,0	31,9	24,6	23,0	17,3	15,0	11,4	8,8	7,0	34,8	27,9	25,6	19,6	17,3	12,6	10,4	7,4
Люксембург	33,2	28,1	24,0	19,6	15,7	12,2	9,0	6,8	34,3	29,1	25,1	20,4	16,6	12,9	9,7	7,2	37,3	31,9	27,9	22,9	19,1	14,9	11,7	8,6
Мальта	32,8	29,3	23,7	20,4	15,6	12,6	9,1	6,9	34,0	30,3	24,8	21,3	16,5	13,5	9,8	7,5	37,1	33,3	27,7	24,1	19,1	15,8	11,8	9,2
Республика Молдова	25,9	21,4	17,8	14,7	11,1	9,3	6,3	5,6	27,5	22,6	19,2	15,7	12,1	10,0	6,9	6,0	30,9	26,2	22,1	18,3	14,5	11,8	8,5	7,0
Черногория	30,4	27,2	21,6	19,7	14,0	13,7	8,1	9,0	31,5	28,0	22,6	20,3	14,9	14,1	8,8	9,3	34,2	29,7	25,1	21,5	16,9	14,6	10,3	9,2
Нидерланды	33,3	29,4	24,2	20,7	15,9	13,1	9,3	7,5	34,3	30,5	25,1	21,6	16,7	13,9	9,9	8,0	36,9	33,4	27,5	24,3	18,9	16,1	11,6	9,6
Норвегия	33,7	29,9	24,5	21,0	16,1	13,3	9,3	7,5	34,9	30,9	25,6	22,0	17,1	14,1	10,1	8,0	38,0	33,6	28,5	24,4	19,7	16,2	12,2	9,5
Польша	31,4	24,8	22,5	17,4	14,5	11,3	8,3	6,8	32,6	25,9	23,6	18,1	15,4	11,6	8,9	6,9	35,5	29,1	26,2	20,6	17,7	13,4	10,7	7,9
Португалия	32,8	27,4	23,6	18,7	15,2	11,4	8,4	6,2	33,9	28,5	24,7	19,8	16,1	12,3	9,2	6,7	36,7	31,5	27,3	22,5	18,6	14,5	11,2	8,3
Румыния	28,8	23,6	20,0	16,1	12,4	10,0	6,7	5,7	30,2	24,7	21,3	16,9	13,5	10,5	7,5	6,0	33,6	28,0	24,4	19,5	16,1	12,2	9,4	6,9
Российская Федерация	26,8	18,6	18,7	13,0	11,7	8,5	6,6	5,3	27,8	19,5	19,5	13,6	12,3	8,9	7,0	5,5	30,9	23,5	22,3	16,3	14,5	10,5	8,5	6,4
Сербия	28,7	25,0	20,0	17,2	12,4	11,0	6,8	6,5	29,8	25,8	20,9	17,8	13,2	11,3	7,3	6,6	33,1	28,9	24,0	20,3	15,8	13,1	9,2	7,6
Словакия	30,2	24,0	21,3	16,5	13,5	10,5	7,5	6,2	31,5	25,2	22,5	17,3	14,5	10,9	8,2	6,4	34,7	28,6	25,4	20,1	17,0	12,9	10,1	7,5

Страны (в английском алфавитном порядке, по регионам)	Прогнозируемая продолжительность жизни (годы)																							
	2008 г.								2018 г.								2048 г.							
	в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет		в 50 лет		в 60 лет		в 70 лет		в 80 лет	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Словения	33,0	26,3	23,9	18,1	15,7	11,2	9,1	6,3	34,2	27,6	24,9	19,1	16,6	12,0	9,8	6,8	37,3	31,0	27,9	22,2	19,2	14,4	11,8	8,4
Испания	35,4	29,9	26,0	21,3	17,2	13,7	10,0	7,9	36,4	30,9	27,0	22,1	18,2	14,4	10,8	8,4	39,3	33,7	29,8	24,6	20,8	16,4	13,0	9,8
Швеция	34,1	30,3	24,8	21,4	16,4	13,6	9,5	7,6	35,2	31,5	25,8	22,5	17,3	14,5	10,2	8,3	37,7	34,3	28,3	25,0	19,5	16,6	12,0	9,8
Швейцария	35,4	31,1	26,1	22,2	17,5	14,4	10,4	8,4	36,4	32,0	27,1	23,1	18,4	15,1	11,1	8,8	39,4	34,7	29,8	25,5	20,9	17,1	13,2	10,3
Таджикистан	28,2	24,1	20,1	16,8	13,2	10,9	8,0	6,6	29,0	24,8	20,7	17,3	13,7	11,2	8,2	6,8	31,4	27,0	22,7	19,0	15,1	12,3	9,1	7,4
Бывшая югославская Республика Македония	29,1	25,0	20,4	16,9	12,9	10,3	7,3	5,7	30,1	25,8	21,3	17,5	13,6	10,7	7,8	5,9	33,3	28,9	24,1	20,1	16,0	12,7	9,5	7,1
Турция	27,9	24,5	19,1	16,5	11,4	10,0	5,9	5,4	29,0	25,3	20,1	17,1	12,2	10,3	6,4	5,6	32,6	28,0	23,5	19,3	15,2	12,0	8,6	6,6
Туркменистан	26,9	21,9	18,7	15,1	11,7	9,6	6,6	5,7	28,1	22,9	19,7	15,8	12,4	10,1	7,1	6,0	30,9	25,9	22,1	18,1	14,4	11,6	8,4	6,9
Украина	27,5	20,1	19,2	14,0	11,9	9,0	6,6	5,5	28,6	21,3	20,2	14,8	12,7	9,5	7,1	5,8	31,6	24,8	22,8	17,3	14,9	11,1	8,7	6,6
Соединенное Королевство	33,0	29,1	24,0	20,4	15,9	13,1	9,4	7,5	34,2	30,1	25,0	21,3	16,8	13,8	10,1	8,0	37,3	32,9	27,9	23,7	19,2	15,7	11,9	9,3
Узбекистан	27,9	23,6	19,7	16,5	12,9	10,8	7,8	6,7	28,7	24,3	20,4	17,0	13,4	11,2	8,1	6,9	31,3	26,8	22,6	18,9	15,0	12,4	9,1	7,5

Источник: Отдел народонаселения ООН.

