

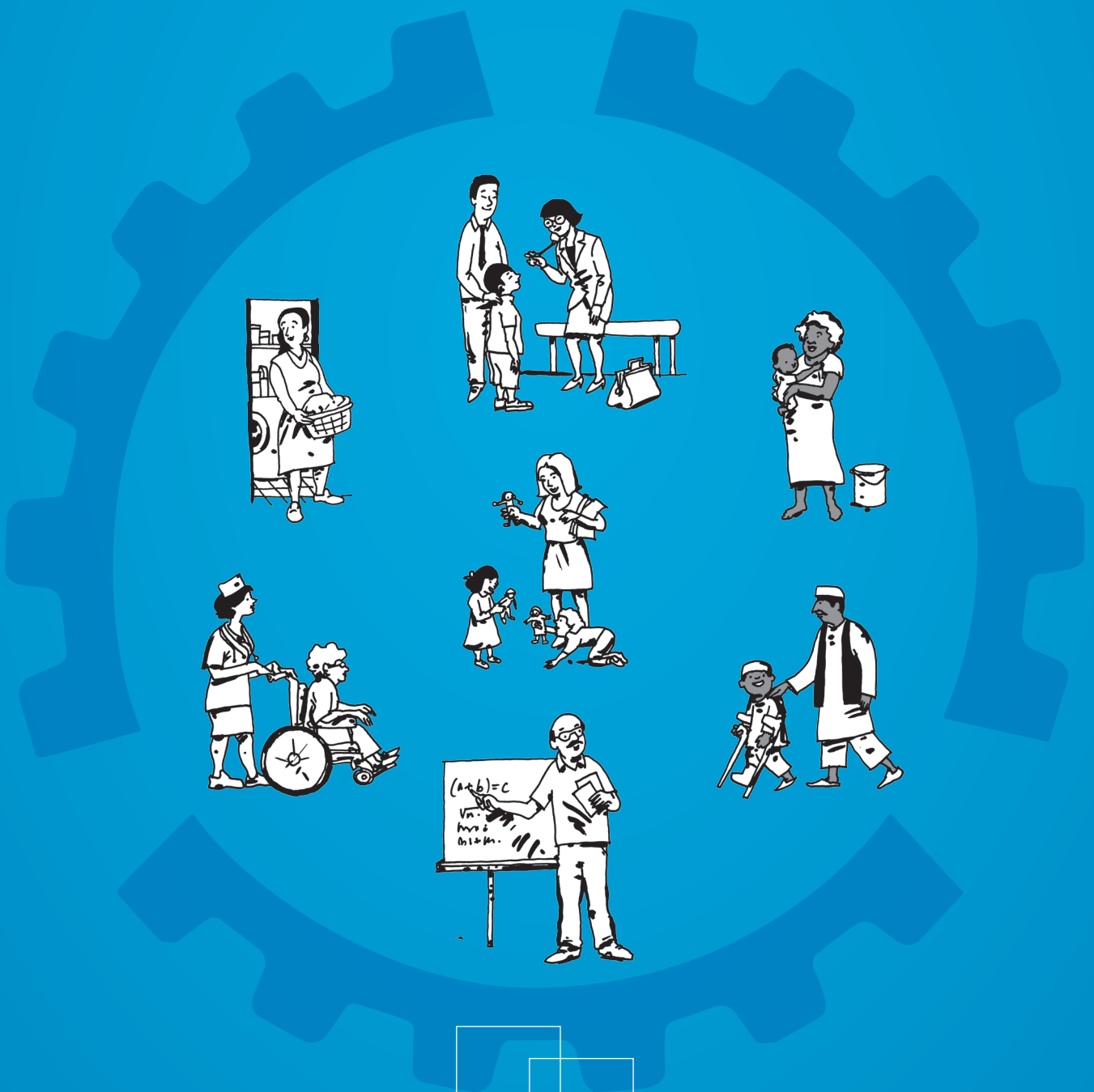
КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ



Международная  
организация  
труда

# РАБОЧИЕ МЕСТА В СФЕРЕ УХОДА

## В ИНТЕРЕСАХ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА



# КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ

## Рабочие места в сфере ухода в интересах будущего сферы труда

**Р**абота по уходу, как оплачиваемая, так и неоплачиваемая, имеет важнейшее значение для будущего сферы труда. Рост численности населения, его старение, меняющийся характер семейных отношений, второстепенное положение женщин на рынке труда, недоработки в области социальной политики – все это требует от правительств, работодателей, профсоюзов и отдельных граждан безотлагательных действий, направленных на то, чтобы наладить работу сферы ухода. Если не принять надлежащих мер, нынешний количественный и качественный дефицит услуг по уходу приведет к крайне острому кризису глобального характера в сфере ухода и дальнейшему усугублению гендерного неравенства в сфере труда.

Работа по уходу состоит из двух взаимодополняющих видов деятельности: *непосредственная, индивидуальная и родственная работа по уходу* – такая, как вскармливание грудного ребенка или забота о больном супруге; и *сопутствующая работа по уходу* – такая, как приготовление пищи и уборка. *Неоплачиваемый уход* – это услуги по уходу, предоставляемые без денежного вознаграждения *лицами, которые ухаживают за кем-то безвозмездно*. Неоплачиваемый уход признан трудом и таким образом представляет собой важную составляющую сферы труда.<sup>1</sup> *Оплачиваемый уход* предоставляется в целях получения заработка или прибыли работниками по уходу. В их число входит широкий спектр специалистов по индивидуальному обслуживанию – таких как медсестры, учителя, врачи и персональные помощники. В трудовые ресурсы сферы ухода входят и домашние работники, которые занимаются как непосредственной, так и сопутствующей работой по уходу в семьях.

Основной объем работы по уходу повсюду в мире ложится на тех, кто занимается этим безвозмездно – по большей части женщин и девушек из социально неблагополучных категорий населения. Неоплачиваемый труд по уходу – важнейший фактор, определяющий, с одной стороны, возможность для женщин поступать на работу по найму и продолжать трудовую деятельность, а с другой – качество рабочих мест, на которых они трудятся. Работа по уходу может приносить удовлетворение, но если она сопряжена с переработками и высокими нагрузками, это подрывает экономические возможности и благосостояние тех, кто занимается ею безвозмездно, и ущемляет их человеческие права.

Большинство оплачиваемых работников сферы ухода составляют женщины, нередко из числа мигрантов, работающие на неформальной основе в тяжелых условиях и за низкую плату. Оплачиваемая работа по уходу и в дальнейшем будет оставаться важным источником занятости, особенно для женщин. Учитывая, что в

сфере ухода важную роль играют родственные отношения, заменить здесь человека роботами и иной техникой сложно.

Условия, в которых осуществляется неоплачиваемая работа по уходу, влияют на то, каким образом те, кто ее выполняет на безвозмездной основе, поступают на работу по найму и сохраняют ее, а также сказываются на условиях труда всех работников сферы ухода. Этот замкнутый круг «неоплачиваемый уход – оплачиваемый труд – оплачиваемая работа по уходу» находит отражение и в гендерном неравенстве в области наемного труда вне рамок экономики ухода, а также влияет на ситуацию с гендерным равенством в семьях и на способность женщин и мужчин оказывать неоплачиваемые услуги по уходу.

Обеспечение надлежащих условий оказания ухода как в оплачиваемой, так и в неоплачиваемой форме отвечает интересам всех и каждого. Преобразовательные политические шаги и обеспечение достойного труда в сфере ухода – важнейшее условие построения будущего сферы труда, основанного на социальной справедливости и содействии всеобщему гендерному равенству. Это потребует удвоения инвестиций в экономику ухода, что позволит создать 475 миллионов рабочих мест.

## СФЕРА УХОДА В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ

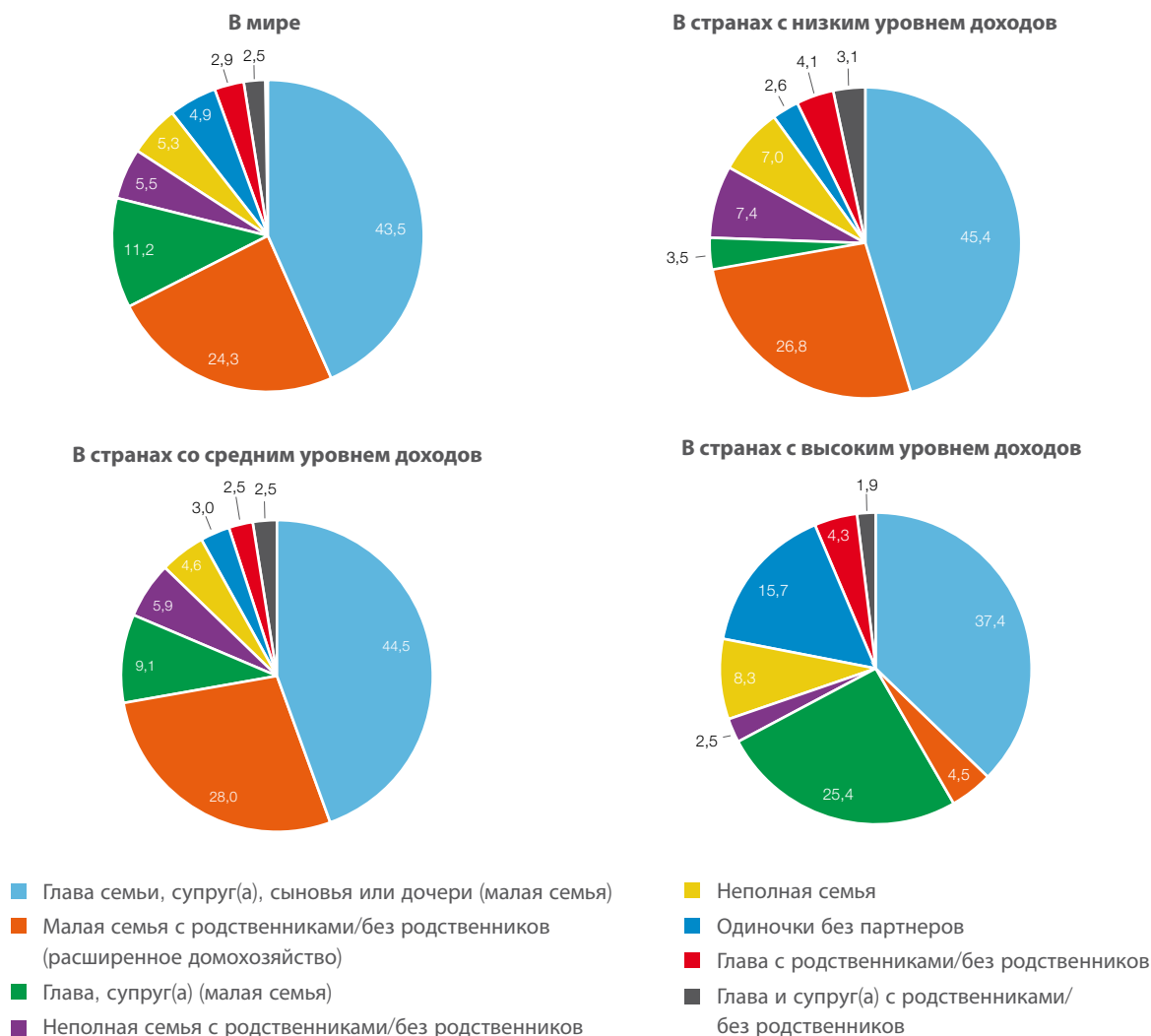
Меняющаяся структура семьи, растущая доля людей, нуждающихся в уходе, изменение их потребностей в сочетании с повышением уровня занятости женщин в ряде стран – все это сокращает доступ к неоплачиваемому уходу и приводит к росту спроса на оплачиваемую работу по уходу. В 2015 году насчитывалось 2,1 млрд человек, нуждавшихся в уходе (1,9 млрд детей младше 15 лет, в том числе 0,8 млрд младше шести, и 0,2 млрд пожилых людей, достигших возраста средней продолжительности здоровой жизни либо его превысивших). К 2030 году число нуждающихся в уходе, по прогнозам, достигнет 2,3 млрд – это произойдет за счет прибавления 0,1 млрд пожилых людей и 0,1 млрд детей в возрасте от 6 до 14 лет.

Распространение, которое получили тяжелые формы инвалидности, означает, что от 110 до 190 млн людей с ограниченными возможностями могут нуждаться в уходе или помощи на протяжении всей жизни.<sup>2</sup> Растет и спрос как на оплачиваемый, так и на неоплачиваемый уход за инвалидами на дому.

Домохозяйства становятся меньше, и традиционная роль большой семьи существенно снижается. По состоянию на 2018 год наибольшая доля трудоспособного населения планеты – 43,5 процента, или 2,4 млрд человек – проживает в малых семьях. Доля больших семей составляет менее четверти – 24,3 процента, или 1,3 млрд человек (см. диаграмму 1). Другое наглядное проявление изменения структуры семей – распространение неполных семей, на которые приходится 5,3 процента мирового трудоспособного населения (это 300 млн человек). 78,4 процента таких семей возглавляются женщинами, которым все чаще приходится исполнять двойную обязанность – зарабатывать деньги и заботиться о детях, не получая поддержки от отцов.

Если в ответ на дополнительные потребности, возникающие в сфере ухода, не предпринять надлежащих мер, растущий спрос на платные услуги по уходу останется неудовлетворенным, а это, очевидно, приведет к дальнейшему сдерживанию участия женщин в трудовой деятельности, усилению нагрузки на работников сферы ухода и усугублению гендерного неравенства в сфере труда.

**Диаграмма 1. Трудоспособное население в разбивке по типу семьи (в процентах) и уровню доходов, последние годовые показатели**



Примечание: см. глава1, диаграмма 1.2. Количество стран - 90.

Источник: расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств.

## НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД ПО УХОДУ И ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

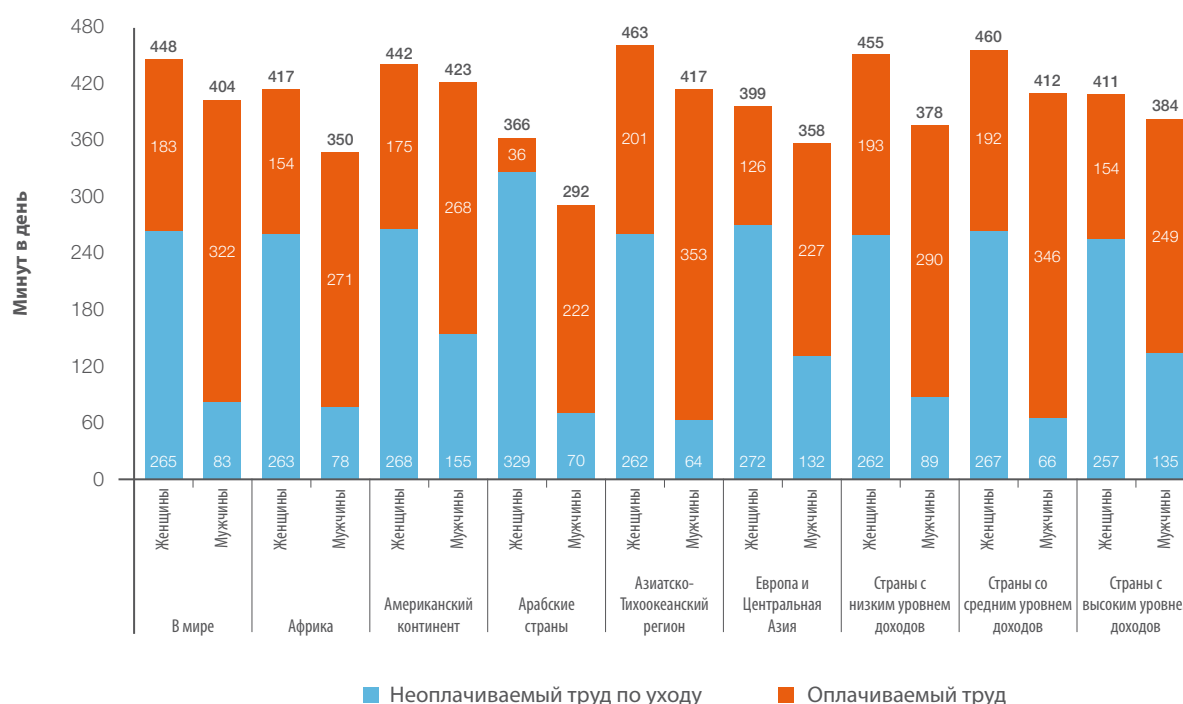
**На долю женщин приходится 76,2 процента всего неоплачиваемого труда по уходу – они тратят на него в 3,2 раза больше времени, чем мужчины**

Неоплачиваемый труд по уходу вносит существенный вклад в экономику, а также в благосостояние общества и отдельных граждан. Потребности в уходе повсюду в мире в подавляющем большинстве удовлетворяются усилиями людей, которые занимаются этим на безвозмездной основе. Однако их неоплачиваемый труд по уходу чаще всего не замечают, не признают и игнорируют при принятии решений. Согласно оценкам, основанным на данных обследований использования времени, проведенных в 64 странах (на которые приходится 66,9 процента мирового трудо-

способного населения), на неоплачиваемый труд по уходу ежедневно тратится 16,4 млрд часов. Это эквивалент неоплачиваемого труда 2 млрд людей, работающих по 8 часов в день. Если бы такие услуги оплачивались исходя из минимальной ставки почасовой оплаты труда, они обходились бы в 9 процентов мирового ВВП, или в 11 триллионов долларов США в пересчете на ППС (паритет покупательной способности на 2011 год). Наибольший объем неоплачиваемого труда по уходу приходится на работу по дому (81,8 процента), далее идут непосредственная индивидуальная помощь (13,0 процента) и волонтерская работа (5,2 процента).

Повсюду в мире без исключения наибольшая часть неоплачиваемого труда по уходу выполняется женщинами – на них приходится 76,2 процента всех связанных с ним временных затрат. В мире нет ни одной страны, где неоплачиваемая работа по уходу делилась бы поровну между мужчинами и женщинами. На неоплачиваемый труд по уходу женщины тратят в среднем в 3,2 раза больше времени, чем мужчины: 4 часа 25 минут в день против 1 часа 23 минут у мужчин. За год для женщин это складывается в 201 рабочий день (при 8-часовом формате), а для мужчин – в 63 рабочих дня. На неоплачиваемый труд по уходу женщины тратят больше времени, чем мужчины, во всех регионах, от Американского континента (в 1,7 раза больше) до арабских стран (в 4,7 раза). В мире в целом неоплачиваемым трудом по уходу наиболее активно занимаются девушки и женщины из стран со средним уровнем доходов, замужние, взрослые, с невысоким уровнем образования, проживающие в сельской местности и имеющие детей дошкольного возраста.

**Диаграмма 2. Ежедневные временные затраты на неоплачиваемую работу по уходу, оплачиваемую работу и общий объем работы, в разбивке по полу, региону и уровню доходов, последние годовые показатели**



Примечание: см. главу 2, диаграмму 2.8. Количество стран - 64

Источник: расчеты, произведенные MOT на основании Charmes, готовится к публикации (см.полный текст доклада)

Когда женщины трудятся за плату, гендерно обусловленного разделения неоплачиваемого труда это само по себе не меняет. По всем регионам и группам по уровню доходов при сложении работы в целях заработка или прибыли с неоплачиваемой работой по уходу выясняется, что при всех различиях между странами (см. диаграмму 2) у женщин рабочий день в среднем длиннее, чем у мужчин (7 часов 28 минут против 6 часов 44 минут). В результате даже с поправкой на время работы по найму женщинам по сравнению с мужчинами систематически не хватает свободного времени. Помимо этого, избыточный объем и интенсивность неоплачиваемой работы по уходу могут отражаться на уровне предоставляемых услуг, что будет иметь пагубные последствия для их получателей – младенцев, детей, инвалидов, престарелых – и в то же время для самих людей, занятых неоплачиваемым уходом.

В ряде стран вклад мужчин в неоплачиваемый труд по уходу за последние 20 лет вырос. Однако за период с 1997 по 2012 годы в 23 странах, по которым имеются данные за такой промежуток, гендерный разрыв во временных затратах на неоплачиваемый уход сократился всего на семь минут (с 1 часа 49 минут до 1 часа 42 минут). Такими темпами на устранение гендерного разрыва в области неоплачиваемого труда по уходу в этих странах уйдет 210 лет (то есть проблема будет решена не раньше 2228 года). Перемены происходят крайне медленно, и это ставит под вопрос эффективность тех политических шагов, от которых в последние два десятилетия зависели и зависят объем и распределение неоплачиваемого труда по уходу.

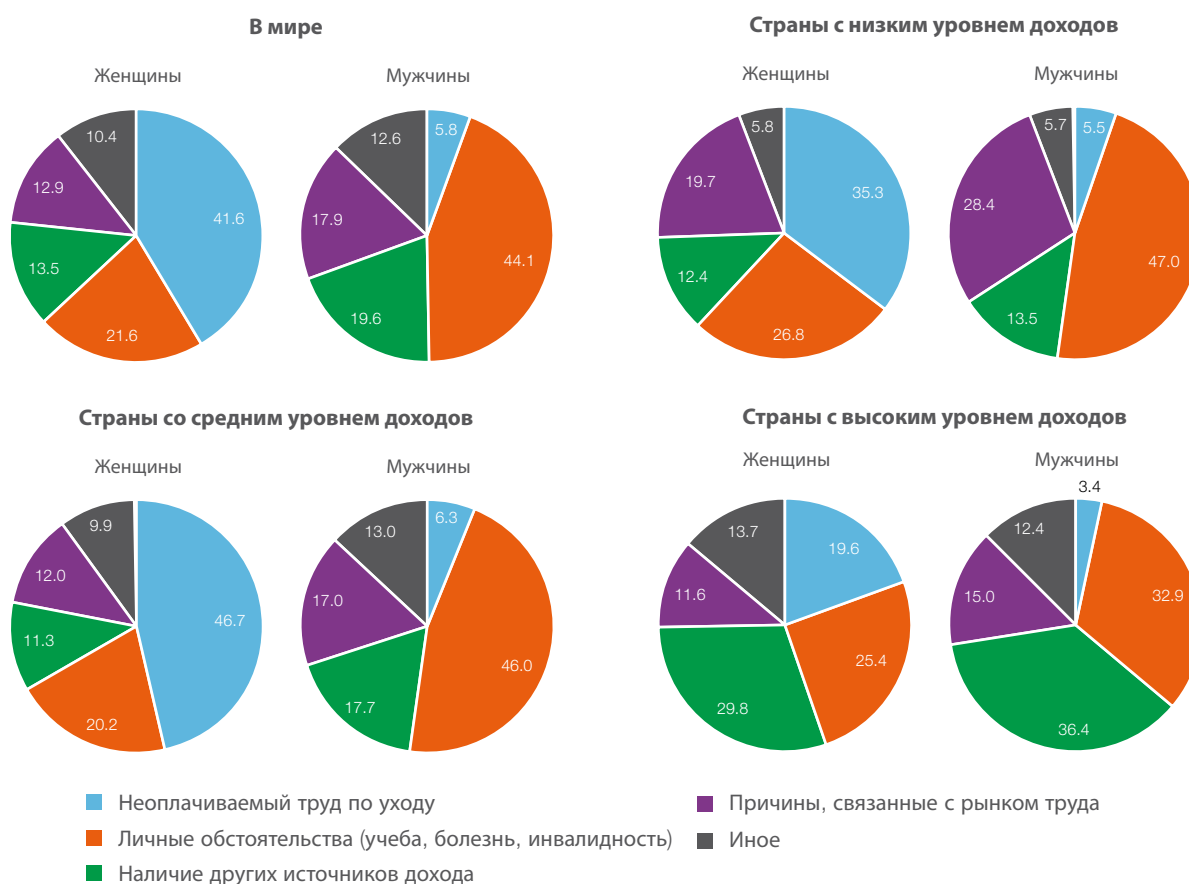
### Отношение к гендерному разделению оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу меняется

Как дома, так и на работе гендерное неравенство проистекает из гендерно обусловленных представлений о производственных и репродуктивных функциях, бытующих в разных культурах и социально-экономических контекстах. С поправкой на нюансы регионального плана представление о том, что «мужчина – кормилец семьи», остается глубоко укоренившимся в обществе, а основную заботу о членах семьи по-прежнему берут на себя женщины. Но и это меняется. Налицо весьма положительное отношение к оплачиваемому труду женщин: 70 процентов женщин и 66 процентов мужчин – за то, чтобы женщины имели оплачиваемую работу.<sup>3</sup> Что касается роли мужчин, то повсеместно складывается ощущение, что они никогда не были задействованы в неоплачиваемой работе по уходу в таком объеме, как сейчас. При этом люди, сталкивающиеся с противоречиями между трудовой и семейной жизнью, а также те, на кого обязанности по уходу могут лечь в ближайшем будущем (женщины, молодые люди, работающие родители и родители-одиночки), как правило, демонстрируют более прогрессивные и гендерно-непредвзятые взгляды, чем остальные. Изменения структуры семьи и старение населения указывают на то, что как среди женщин, так и среди мужчин будет расти число тех, кто сталкивается с потенциальным противоречием между неоплачиваемым трудом по уходу и работой по найму. Как следствие, можно предвидеть, что все больше сторонников будет находить равноправное распределение ролей между мужчинами и женщинами и претворение такого подхода в жизнь. Такие мировоззренческие и практические перемены могут также стать результатом преобразовательной политики в сфере ухода. В самом деле, по мере роста доступности и качества таких услуг отношение к материнской занятости и к тому, что считается нормальным соотношением трудовой и семейной жизни, будет, по всей вероятности, меняться в пользу более равноправного разделения оплачиваемого труда и неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами.

### Из-за семейных обязанностей 647 миллионов людей трудоспособного возраста выключены из трудовой жизни

Неоплачиваемый труд по уходу – основное препятствие, мешающее женщинам участвовать в трудовой деятельности. Вместе с тем более равномерное распределение неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами способствует более активному участию женщин в трудовой жизни. В целом женщины трудоспособного возраста, объясняя свое неучастие в трудовой деятельности, чаще всего ссылаются именно на необходимость заниматься неоплачиваемым уходом, в то время как мужчины обычно называют в качестве причины учебу, болезнь или инвалидность. В 2018 году в том, что в связи с безвозмездным исполнением обязанностей по уходу не имеют возможности работать либо искать работу, признались 606 миллионов женщин трудоспособного возраста. У мужчин по аналогичной причине в трудовой жизни не участвует 41 миллион человек. Эти 647 миллионов женщин и мужчин, целиком занятых неоплачиваемым уходом – самая многочисленная категория работников, потерянных для мирового рынка труда. Непропорционально большую

**Диаграмма 3. Процент неработающего населения, в разбивке по полу и основным причинам, мешающим участию в трудовой деятельности, последние годовые показатели**



Примечание: см. главу 2, диаграмму 2.23. Количество стран - 84.

Источник: расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств.

долю среди них составляют женщины, имеющие малолетних детей. Из 1,4 млрд неработающих женщин в мире 41,6 процента целиком заняты неоплачиваемым уходом; среди 706 млн неработающих мужчин таковых насчитывается лишь 5,8 процента (см. диаграмму 3). Во всех социальных группах неоплачиваемая работа по уходу чаще всего называется в качестве причины неучастия женщин в трудовой жизни в странах со средним уровнем доходов, где на нее ссылается 46,7 процента женщин (и 6,3 процента мужчин). В докладе, изданном в 2017 году МОТ и Институтом Гэллага, отмечается, что большинство женщин в мире, в том числе не занятых трудовой деятельностью (58 процентов), предпочли бы иметь оплачиваемую работу, и что мужчины с этим согласны.<sup>4</sup> Отсюда можно сделать вывод, что значительную часть этих потенциальных трудовых ресурсов можно было бы задействовать при условии обеспечения всеобщего доступа к программам, услугам и инфраструктуре в сфере ухода.

Повсюду в мире сочетание работы по найму с исполнением семейных обязанностей считается нормой. По состоянию на 2018 год работающих взрослых, у которых имеются иждивенцы, насчитывается 1,4 млрд человек (0,5 млрд – женщины, 0,9 млрд – мужчины). Это означает, что 67,7 процента работающих взрослых в мире, в основном мужчин, в любой момент могут быть вынуждены заняться неоплачиваемым уходом. Структура домохозяйств, однако, на участии женщин и мужчин в трудовой деятельности сказывается по-разному. Если женщины, несущие обязанности по уходу, сталкиваются с «отстранением от работы» («labour force participation penalty»), то для мужчин, у которых есть о ком заботиться, действует, наоборот, «поощрение к работе» (labour force premium). По сравнению с незамужними женщинами шансы на участие в трудовой деятельности женщин, проживающих в больших семьях, на 16,6 процентных пункта ниже. У мужчин этот показатель при аналогичных условиях, наоборот, на 0,5 процента выше.

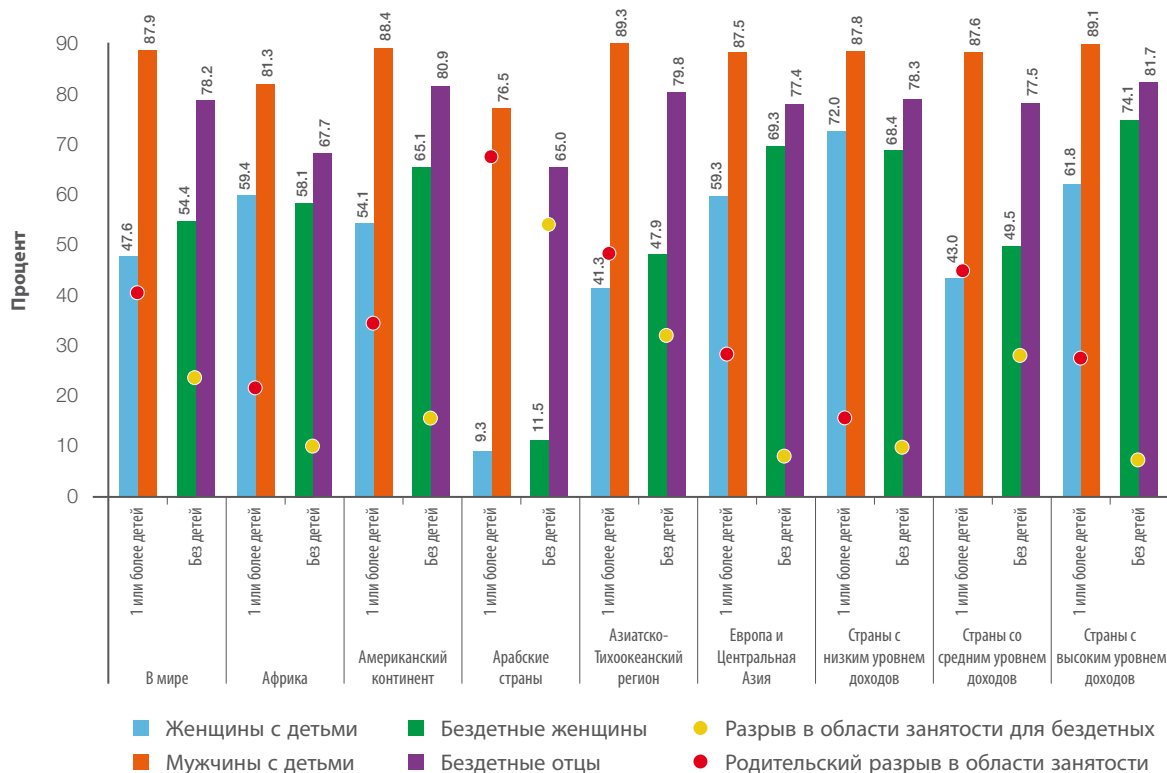
### **Женщины с детьми до 5 лет сталкиваются с «отстранением от работы», а мужчины – нет**

Во всех без исключения случаях с появлением в доме малолетних детей объем времени, которое уходит у женщин на неоплачиваемую работу по уходу, существенно возрастает. В результате возникает явление, которое можно назвать «отстранением от работы по материнству» (англ. «motherhood employment penalty») и с которым женщины, живущие с малолетними детьми, неизменно сталкиваются во всех регионах. По состоянию на 2018 год, среди женщин с детьми в возрасте до 5 лет наблюдается наиболее низкий уровень занятости (47,6 процента) – он ниже не только чем у мужчин, имеющих (87,9 процента) или не имеющих (78,2 процента) детей, но и чем у женщин, у которых малолетних детей нет (54,4 процента). Эта тенденция контрастирует с так называемым «поощрением к работе по отцовству» (англ. «fatherhood employment premium»): повсюду в мире среди мужчин, имеющих малолетних детей, соотношение занятых лиц к общей численности выше не только, чем у бездетных мужчин, но и чем у бездетных женщин и женщин с детьми (см. диаграмму 4).

Следует добавить, что в разных странах и регионах соотношение занятых лиц к общей численности мужчин с детьми почти не меняется, в то время как уровень занятости женщин с детьми меняется весьма существенно. Общемировой «родительский разрыв в области занятости» (то есть разность в соотношении занятых лиц к общей численности населения у мужчин и женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет) составляет 40,3 процента. При этом связанные с работой издержки



**Диаграмма 4. Соотношение занятых лиц к общей численности женщин и мужчин, имеющих детей до 5 лет, и женщин и мужчин, не имеющих детей до 5 лет, последние годовые показатели**



Примечание: см. главу 2, диаграмму 2.25. Возрастная группа для стран с высоким уровнем доходов – 25-54 года, для стран со средним и низким уровнем доходов – 18-54 года. Количество стран - 89.

Источник: расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств.

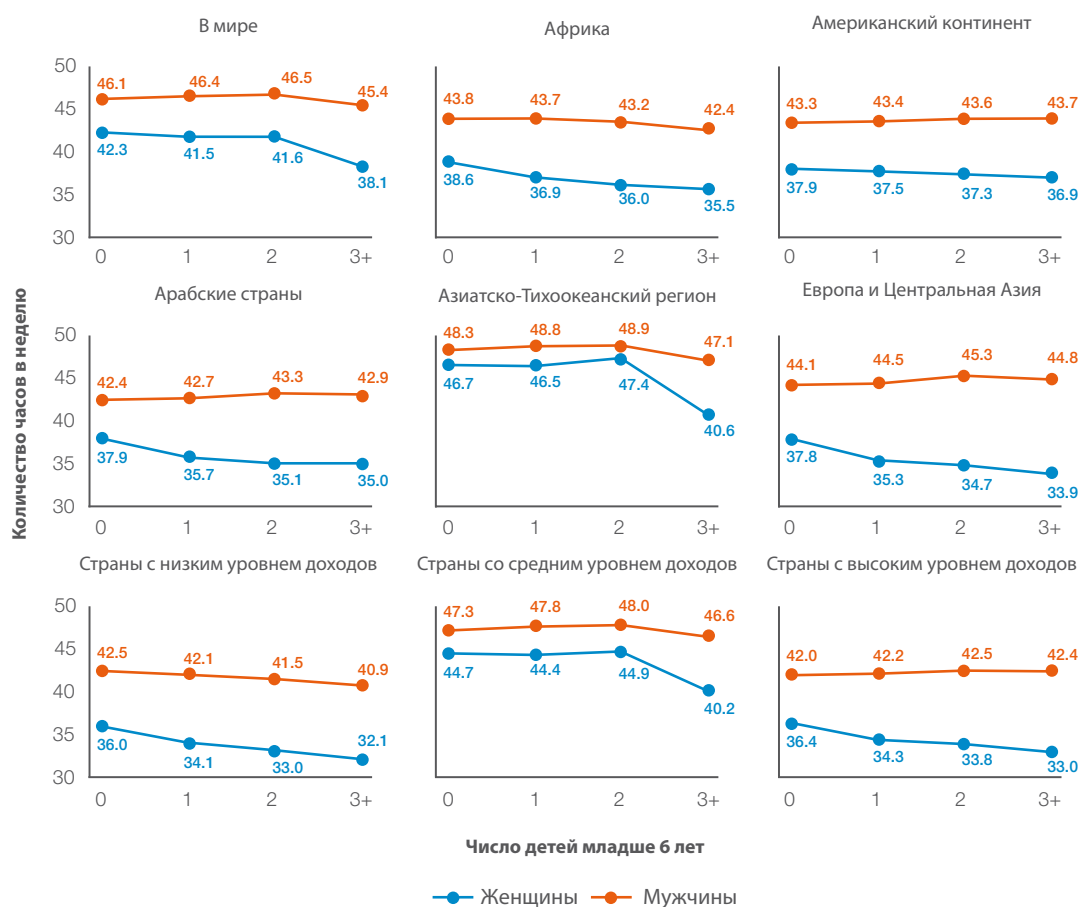
по уходу за малолетними детьми выше всего в странах со средним уровнем доходов, и относится это к женщинам, представляющим все три группы по уровню доходов (почти 45 процентов). Самый незначительный «родительский разрыв в области занятости» (англ. «parenthood employment gap») наблюдается в Африке, далее следует Европа и Центральная Азия, при этом внутри региона ситуация заметно различается от страны к стране. Это связано с тем, что в разных странах государственные программы и службы ухода в разной степени обеспечивают доступность и качество услуг по уходу.

### Неоплачиваемый уход лишает доступа к качественным рабочим местам

Неоплачиваемый труд по уходу – одно из основных препятствий, лишаящих женщин доступа к рабочим местам более высокого качества. Он не позволяет женщинам уделять больше времени работе ради заработка или прибыли, сказывается на их статусе занятости и условиях труда. Работающие взрослые женщины, обремененные семейными обязанностями, чаще вынуждены трудиться ради заработка или прибыли по сокращенному графику, чем взрослые мужчины или бездет-

ные женщины. Работающие женщины, у которых в семьях нет детей младше шести лет, в целом в мире трудятся по 42,3 часа в неделю, в то время как у мужчин этот показатель составляет 46,1 часа. Таким образом, гендерный разрыв в продолжительности времени, затрачиваемого на работу ради заработка или прибыли, составляет 3 часа 48 минут в неделю. При наличии хотя бы одного малолетнего ребенка этот разрыв увеличивается почти до пяти часов (у женщин еженедельная продолжительность рабочего времени снижается примерно на час, а у мужчин возрастает на 18 минут). Во всех регионах гендерный разрыв в продолжительности времени, которое тратится на оплачиваемый труд, возрастает по мере увеличения числа детей в семье. Женщины, работающие пять дней в неделю при наличии проживающих в семье троих или более детей младше шести лет, ежемесячно теряют в общей сложности по 18 часов работы ради заработка или прибыли, при том что у мужчин в аналогичной ситуации никаких потерь не наблюдается. Наименьший разрыв в еженедельной продолжительности рабочего времени у мужчин и женщин, имеющих одного ребенка младше шести лет (2 часа 18 минут), отмечен в Азиатско-Тихоокеанском

**Диаграмма 5. Еженедельная продолжительность времени, занятого работой ради заработка или прибыли, в разбивке по полу и числу детей младше шести лет, последние годовые показатели**



Примечание: см. главу 2, диаграмму 2.28. Возрастная группа для стран с высоким уровнем доходов – 25-54 года, для стран со средним и низким уровнем доходов – 18-54 года. Количество стран - 86.

Источник: расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств.

регионе, а самый большой (9 часов 12 минут) – в Европе и Центральной Азии (см. диаграмму 5). Невозможность проводить много времени на работе сказывается на качестве рабочих мест и уровне оплаты труда женщин. То, что те или иные работы, где преобладают мужчины, могут потребовать значительных временных затрат, фактически отпугивает от них женщин, которым приходится или придется в дальнейшем заниматься неоплачиваемым уходом. Это способствует профессиональной сегрегации и приводит к росту надбавок за сверхурочную работу, что в свою очередь усугубляет гендерный разрыв в размере ежемесячного заработка.

Женщины, исполняющие обязанности по уходу, также чаще занимаются индивидуальной трудовой деятельностью или работают в неформальном секторе и реже вносят взносы в систему социального обеспечения. В целом в мире процент наемных работников-женщин ниже среди женщин, исполняющих обязанности по уходу (62,2 процента), чем среди тех, у кого таких обязанностей нет (67,8 процента). Сам по себе наемный труд более высокого качества рабочего места не гарантирует, но эти данные подтверждают предположение о том, что людям, занятым неоплачиваемым уходом и желающим сочетать его с работой ради заработка или прибыли, приходится «перебираться» в категорию самозанятых. Помимо этого те, кто занят неоплачиваемым уходом, зачастую работают в худших условиях: так, занятые им женщины чаще оказываются в неформальном секторе (62,0 процента), чем женщины, которые таким уходом не занимаются (56,8 процента). Наемные работники, занятые неоплачиваемым уходом, также реже пользуются социальным обеспечением, чем те, у кого таких обязанностей нет: взносы в систему социального обеспечения вносят 47,4 процента женщин, занятых неоплачиваемым уходом, в то время как среди женщин, которые им не заняты, это делают 51,6 процента.

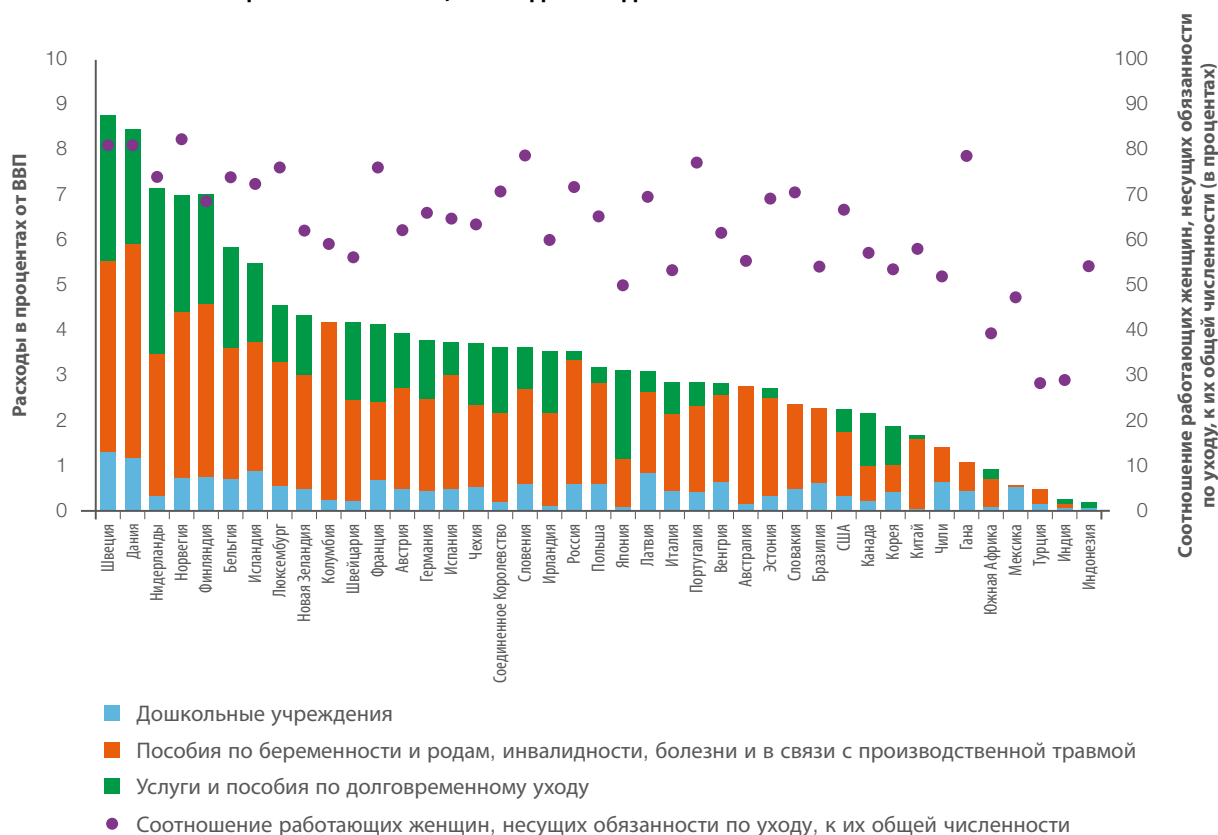
## ПОЛИТИКА В СФЕРЕ УХОДА И НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ УХОД

### Преобразовательные шаги в сфере ухода положительно сказываются на охране здоровья, экономике и обеспечении гендерного равенства

Неравенство в области неоплачиваемого труда по уходу и на рынке труда прочно взаимосвязаны. Добиться существенного прогресса в обеспечении гендерного равенства на рынке труда будет невозможно до тех пор, пока не будет устранено неравенство в области неоплачиваемого труда по уходу. Сделать это можно путем реального признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами, а также между семьями и государством. Политика в сфере ухода – это государственная политика, призванная направлять ресурсы, будь то в форме денежных средств, услуг или временных затрат, на признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу. Политика в сфере ухода включает непосредственное предоставление *услуг по уходу за детьми и престарелыми*, а также выплату работникам, несущим семейные обязанности и обязанности по уходу, людям, занятым неоплачиваемым уходом или нуждающимся в нем, *денежных и иных социальных пособий, связанных с уходом*. В это понятие также входит создание *необходимой с точки зрения ухода инфраструктуры*, призванной облегчить повседневный труд женщин, связанный в частности с обеспечением санитарии, добыванием воды и энергии. Затрагивает эта политика и трудовое законодательство, в частности те его положения, которые касаются *порядка предоставления отпусков и режима работы с учетом интересов семьи*, что позволяет добиться более сбалансированного сочетания работы по найму с выполнением неоплачиваемого труда по уходу.

Эта политика становится преобразовательной, если служит обеспечению прав, возможностей и благосостояния как тех, кто занимается неоплачиваемым уходом (будь то в сочетании с работой по найму или нет), так и тех, за кем они ухаживают. Преобразовательные шаги в сфере ухода могут положительно сказываться на охране здоровья, экономике и обеспечении гендерного равенства. Они идут на пользу детям, помогают их матерям продолжать работать, а их отцам – участвовать в воспитании, благотворно отражаются на положении пожилых людей и инвалидов. Данные о государственных расходах в сфере ухода показывают, что в странах, которые стараются больше вкладывать в программы, нацеленные на поддержку трудоспособных граждан в случае непредвиденных обстоятельств, требующих ухода – таких как беременность и роды, болезнь или инвалидность, - уровень занятости среди женщин в возрасте 18-54 лет, занятых неоплачиваемым уходом, обычно выше, чем в странах, где на эти цели расходуеться меньше (см. диаграмму б). Так, в регионах, где обеспечивается комплексная охрана материнства, мужчинам с детьми предоставляется оплачиваемый отпуск и при этом достаточно развиты услуги по дошкольному воспитанию и обучению, уровень занятости женщин, имеющих детей, в среднем, как правило, выше.

**Диаграмма 6. Государственные расходы на некоторые программы в сфере ухода в процентах от ВВП и соотношение работающих женщин, несущих обязанности по уходу, к их общей численности, последние годовые показатели**



Примечание: см. главу 3, диаграмму 3.6 Пропорция между объемом инвестиций в программы в сфере ухода и соотношением работающих женщин, несущих обязанности по уходу, к их общей численности, составляет 0,67. Количество стран - 41.

Источник: ЮНЕСКО, база данных UIS Stat; МОТ, доклад «Социальная защита в мире в 2017 году»; Всемирный банк, 2016 год (см. полный текст доклада); расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств.

Политика в сфере ухода, выстроенная с учетом гендерных и правозащитных аспектов, может также способствовать перераспределению трудовой нагрузки в семьях и тем самым изменению отношения людей к работе по уходу. Существует прямая связь между действующими в той или иной стране положениями о предоставлении отпусков по уходу за детьми и количеством времени, которое на уход за детьми тратят мужчины. Страны, где мужчины в среднем тратят на неоплачиваемый уход как минимум 60 процентов того времени, которое на это тратят женщины, - это те страны, где работникам предоставляются наиболее продолжительные оплачиваемые отпуска. Такие льготы стали возможны благодаря переносу части нагрузки по уходу с семьи и женщин на государство или на субсидируемый им рынок некоммерческих услуг.

### Пробелы в охвате программами в сфере ухода сказываются на наиболее обездоленных группах

При всех очевидных преимуществах преобразовательной политики в сфере ухода повсюду в мире налицо существенные пробелы в охвате населения программами в этой области. Самые значительные из них наблюдаются в Африке, Азиатско-Тихоокеанском регионе и арабских странах. Как с точки зрения охраны здоровья, так и в экономическом плане это имеет пагубные последствия для людей, нуждающихся в уходе, и тех, кто им занимается (особенно для женщин), для пожилых людей, инвалидов, людей, живущих с ВИЧ, представителей коренных народов, жителей сельских районов, работников, занятых на нестандартных условиях в неформальном секторе. Хотя в Латинской Америке программы в сфере ухода занимают в политической повестке дня более значимое место, тоже имеются существенные пробелы – в частности в том, что касается доступа к соответствующим услугам. Даже в странах с высоким уровнем доходов при разработке и реализации программ в сфере ухода не всегда принимаются во внимание гендерное и социальное неравенство, связанное с распределением труда по уходу, и препятствия на пути участия женщин в трудовой жизни. В целом подходы, выстроенные с учетом гендерных и правозащитных аспектов, встречаются достаточно редко, всеобщий охват далеко не обеспечивается, а решения отнюдь не всегда выглядят адекватными и справедливыми. Роль государства варьируется в зависимости от типа программы, но во многих случаях основную ответственность оно на себя не берет.

Не стали пока реальностью ни всеобщая охрана материнства, ни более равноправный порядок предоставления отпусков. В 2016 году только в 42 процентах стран (из 184, по которым имеются данные) соблюдались минимальные нормы, установленные Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), а в 39 процентах стран (68 из 174, по которым имеются данные) законом не предусматривалось ни оплачиваемого, ни неоплачиваемого отпуска по отцовству. Далеко не обеспечен всеобщий доступ к качественным услугам по уходу за детьми – особенно это касается стран с низким и средним уровнем доходов. В 2015 году дошкольным воспитанием в мире было охвачено всего 18,3 процента детей младше 3 лет, а среди детей в возрасте от 3 до 6 лет этот показатель едва дотягивал до 57,0 процента. Бесплатное обязательное дошкольное воспитание в течение как минимум года практикуется только в 38 из 207 стран.<sup>5</sup>

Долговременный уход – услуга, практически не существующая в большинстве стран Африки, Азии и Латинской Америки. Лишь в немногих странах с высоким уровнем доходов государство берет на себя основную роль в финансировании услуг по долговременному уходу, что позволяет охватить ими большее число нуждающихся. Процент людей с тяжелыми формами инвалидности, реально получающих не-

обходимую помощь, в 2015 году в среднем составлял всего 27,8 – от каких-нибудь 9 процентов в Азиатско-Тихоокеанском регионе до 90 с лишним процентов в Европе. Льготы и пособия для инвалидов имеются во многих странах (103 из 186, по которым имеются данные), но предоставляются они только через накопительные схемы, а это означает, что воспользоваться такой помощью могут лишь работающие взрослые, по большей части мужчины.<sup>6</sup> Облегчить жизнь людям, особенно девушкам и женщинам, проживающим в бедных домохозяйствах и сельских районах, можно за счет обеспечения им доступа к воде и канализации, улучшения электроснабжения. Однако от региона к региону степень доступа к такой инфраструктуре, имеющей прямое отношение к сфере ухода, заметно различается.

Проведение преобразовательной политики в сфере ухода в подавляющем большинстве стран сталкивается с одним существенным фактором: нехваткой ресурсов. Тем не менее, и в странах, близких по размеру ВВП и уровню социально-экономического развития, политика в сфере ухода и ее результаты различаются. Это лишний раз говорит о важности четкого определения политических приоритетов и наличия политической воли к расширению бюджетно-финансовых возможностей с тем, чтобы обеспечивать уровень ресурсов, позволяющий развивать сферу ухода и использовать получаемые при этом преимущества.

## РАБОТНИКИ СФЕРЫ УХОДА И ЗАНЯТОСТЬ В ЭТОЙ ОБЛАСТИ

### В мировой сфере ухода трудится 249 миллионов женщин и 132 миллиона мужчин

То, как оказываются платные услуги по уходу и как они воспринимаются, зависит от людей, которые работают в этой сфере. Ее мировые трудовые ресурсы включают работников, занятых в тех областях, которые к ней относятся непосредственно (образование, здравоохранение, социальная помощь), работников, занимающихся уходом в других отраслях, домашних работников и тех, кто трудится в сфере ухода, но по другим специальностям, выполняя вспомогательные функции. Повсюду в мире работа в сфере ухода – существенный источник занятости, в особенности для женщин. Всего в мировой сфере ухода трудится 381 миллион работников, в том числе 249 миллионов женщин и 132 миллиона мужчин. Это 11,5 процента всех мировых трудовых ресурсов. На сферу ухода приходится 19,3 процента мирового объема занятости женщин и 6,6 процента – мужчин. В большинстве стран наблюдается зависимость: чем большая доля в общем объеме занятости приходится на трудовые ресурсы сферы ухода, тем выше в их составе процент женщин. Женщины составляют около двух третей мировых трудовых ресурсов сферы ухода, а на Американском континенте, в Европе и Центральной Азии их доля превышает три четверти.

Больше всего работников сферы ухода занято в области образования (123 миллиона), здравоохранения и социальной помощи (92 миллиона). Всего в этих областях их насчитывается 215 миллионов человек (143 миллиона женщин и 72 миллиона мужчин) – это 6,5 процента всех мировых трудовых ресурсов на 2018 год. Домашние работники составляют не менее 2,1 процента мировых трудовых ресурсов: в мире насчитывается 70 миллионов домашних работников, занятых в домохозяйствах, в том числе 49 миллионов женщин и 21 миллион мужчин. Работников, занятых уходом вне сферы ухода, насчитывается 24 миллиона, что составляет 0,7 процента общего мирового объема занятости. Работников других специальностей, занятых в сфере ухода (таких, как бухгалтеры, повара или уборщики), насчитывается 72 миллиона, что составляет 2,2 процента общего мирового объема занятости.

### Низкое качество рабочих мест в сфере ухода влечет за собой низкое качество ухода

У людей, занятых уходом, имеется ряд общих отличительных особенностей. Занимаясь уходом, они взаимодействуют с теми, кому его оказывают, и нередко между двумя сторонами устанавливаются долговременные отношения. Они владеют разнообразными навыками, хотя зачастую это не признается и не оплачивается. Работать им часто приходится в условиях, не приспособленных для ухода за людьми. Наконец, большинство из них – женщины. Вместе с тем они не являются собой однородную группу: в среде тех, кто занят уходом, существуют и различия, и своя иерархия, в том числе связанная с размером оплаты, условиями труда и статусом работников.

Самую многочисленную категорию работников, занятых уходом в сфере здравоохранения, составляют медсестры и акушерки. Из всех специальностей в области здравоохранения среди младшего медицинского персонала женщин больше всего. Их труд зачастую оплачивается слишком низко, и нередко медсестрам приходится трудиться на нескольких работах, брать дополнительные смены или работать сверхурочно. Это негативно сказывается на качестве услуг по уходу, мешает сочетать трудовую жизнь с семейной, приводит к текучести кадров. Работники, занятые индивидуальным уходом, который чаще всего предоставляется на дому, сталкиваются с низкой оплатой и тяжелыми условиями труда, а подчас и с дискриминационным обращением. Работники общественного здравоохранения нередко не имеют ни надлежащей подготовки, ни необходимых ресурсов. При этом они трудятся за низкую плату или вообще бесплатно и зачастую привлекаются к работе в тех случаях, когда требуется восполнить нехватку профессиональных медицинских работников. Отличительная черта рынка труда в области здравоохранения – миграция медицинских работников, связанная с разницей в условиях труда и его оплаты в разных странах. Главное препятствие к трудоустройству младшего медперсонала из числа мигрантов – проблемы с признанием и присвоением квалификации.

В официальной системе образования самая значительная статья расходов – заработная плата учителей. Размер годовой заработной платы учителей начальной и средней школы согласуется с ВВП на душу населения: в странах с высоким уровнем доходов она чуть ниже, в странах с относительно невысоким уровнем доходов – выше. В то же время в последние десятилетия в области образования наблюдалась растущая роль временной и неполной занятости. Во всех категориях стран по уровню доходов статус, уровень окладов и пособий у работников дошкольного воспитания ниже, чем у учителей начальных школ, что нередко вызывает неудовлетворенность людей их работой и текучесть кадров.

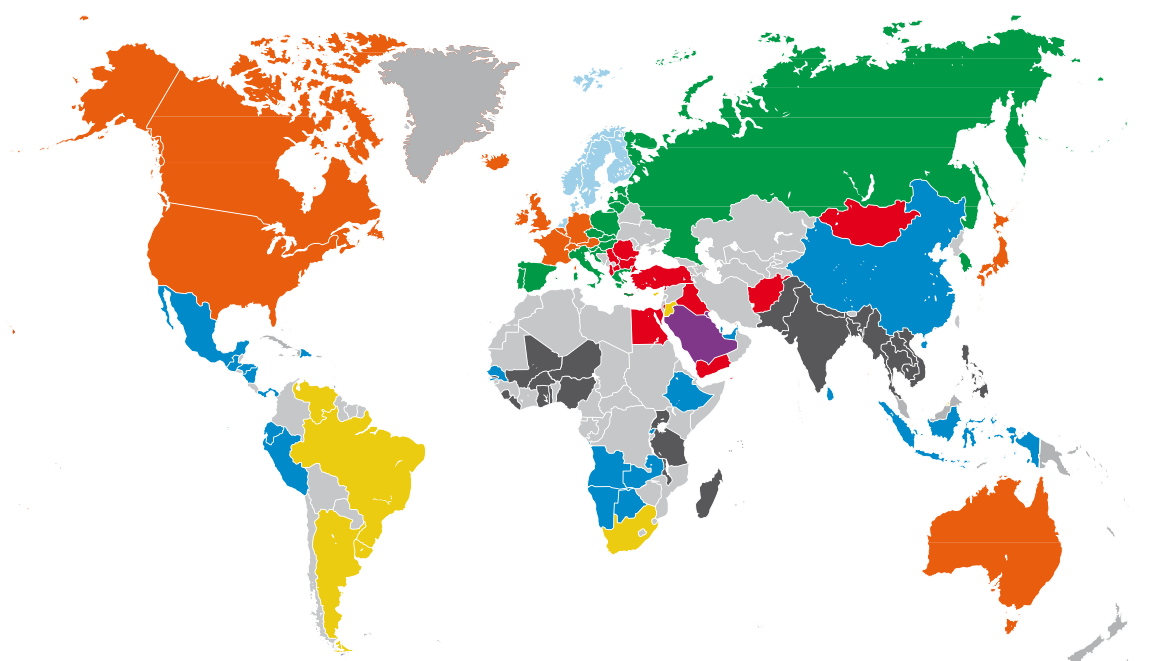
Домашние работники трудятся в худших условиях из всех, кто работает в сфере ухода, и больше остальных рискуют подвергнуться эксплуатации. Общеизвестно, что работа в этом секторе отличается непредсказуемым и случайным характером, а также слабым применением норм труда и социальной защиты. Более того, повсеместно явление в этой области – насилие на рабочих местах.

Низкое качество рабочих мест в сфере ухода влечет за собой низкое качество ухода. Это пагубно отражается и на тех, кто пользуется уходом, и на тех, кто им занят, и на тех, кто, не имея особого выбора, занимается неоплачиваемым уходом. Так, рост нагрузки на младший больничный персонал увеличивает потенциальную смертность среди пациентов. Напряженный график работы лишает тех, кто занимается уходом, необходимой гибкости в оказании соответствующих услуг, а повышенное соотношение между числом учащихся и учителей приводит к снижению успеваемости.

## Преобладающая в мире модель занятости в сфере ухода носит опосредованный характер

Разные страны существенно различаются и по размеру, и по степени развития, а также по состоянию рынка труда, миграционной политике, уровню здравоохранения, образования и сферы ухода. От этих факторов зависит уровень и структура занятости в сфере ухода. Разбив на группы 99 стран и проанализировав состояние трудовых ресурсов, занятых там в сфере ухода, можно выявить восемь различных моделей занятости. Некоторые страны из одного региона с одинаковым уровнем занятости объединены в одну группу, но схожие модели занятости могут быть и у стран, принадлежащих к разным регионам и разным категориям по уровню доходов, и это подтверждает, что пути обеспечения занятости в сфере ухода бывают самыми разными (см. диаграмму 7).

**Диаграмма 7. Модели занятости в сфере ухода**



- 1 – Весьма высокий уровень занятости в сфере ухода
- 2.1 – Высокий уровень занятости в сфере ухода при незначительном проценте домашних работников
- 2.2 – Уровень занятости в сфере ухода выше среднего при низком, но существенном проценте домашних работников
- 3.1 – Средний уровень занятости в сфере ухода при весьма высоком проценте домашних работников
- 3.2 – Уровень занятости в сфере ухода выше среднего при высоком проценте домашних работников
- 3.3 – Низкий уровень занятости в сфере ухода при высоком проценте домашних работников
- 4.1 – Средний уровень занятости в сфере ухода при незначительном проценте домашних работников
- 4.2 – Низкий уровень занятости в сфере ухода
- Данные отсутствуют

Примечание: см. главу 4, диаграмму 4.1. Количество стран – 99.

Источник: расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств.



Различия между группами в основном связаны с двумя показателями. Первый – доля занятых в области здравоохранения и социальной помощи, которая зависит от охвата населения медицинским обслуживанием и услугами по долговременному уходу. Второй – доля занятых в качестве домашних работников, в которой во многих случаях непропорционально велик процент домашних работников-мигрантов. Различия, связанные с занятостью в образовании, носят менее выраженный характер. Они обусловлены сочетанием таких показателей, как уровень охвата населения начальным образованием, который везде почти одинаков, и уровень (невысокий) охвата населения дошкольным воспитанием. Так, в странах, объединенных в группу 1 (с очень высоким уровнем занятости в сфере ухода) на сферу ухода приходится 27,7 процента всего объема занятости, а на страны группы 4.2 (с низким уровнем занятости в сфере ухода) – всего 4,7 процента всего объема занятости.

Характерная особенность группы 3 (в которую на диаграмме 7 входят подгруппы 3.1, 3.2 и 3.3) – зависимость сферы ухода от домашних работников, зачастую связанная с нехваткой государственных услуг в области ухода. Труд домашних работников (зачастую мигрантов) приобретает существенное значение в целом ряде случаев: там, где у более обеспеченных категорий населения имеются экономические возможности, позволяющие им перекладывать неоплачиваемую работу по уходу на другие категории, чьи экономические возможности ниже; там, где программы привлечения иностранных работников в сферу ухода способствуют их найму и использованию частными домохозяйствами; там, где государственной политикой предусмотрено стимулирование и субсидирование частных лиц, нанимающих работников для ухода, например, в форме программ, предусматривающих выплату пособий по уходу; наконец, там, где трудовые отношения и условия труда в частных домохозяйствах де-юре или де-факто регулируются слабо или не регулируются вовсе.

На основе такого анализа можно сделать вывод о том, что уровень занятости, условия труда, размер оплаты и статус работников сферы ухода во многом зависят от политики в этой области. Политика в сфере миграции и труда, степень охвата и уровень продуманности программ в области здравоохранения, образования и ухода – все это в конечном счете и определяет положение работников сферы ухода как в сравнении с другими работниками, так и в зависимости от их принадлежности к той или иной стране и или региону. При наличии государственных услуг по уходу условия труда и оплаты работников сферы ухода, как правило, улучшаются, в то время как нерегламентированное оказание таких услуг в частном порядке ведет к их ухудшению независимо от уровня дохода страны. Важное значение для формирования условий труда и оплаты работников сферы ухода, а также для учета их мнения при решении других затрагивающих их вопросов, имеет существование и репрезентативность организаций работников, охватывающих работников сферы ухода.

Прорыв в сфере ухода означает обеспечение работникам сферы ухода, включая домашних работников и мигрантов, достойного труда. Забота о тех, чья работа состоит в заботе о людях, требует преодоления названных тенденций путем обеспечения охраны труда и социальной защиты всем работникам сферы ухода, содействия переводу их труда на профессиональную основу, предотвращения потери ими квалификации, обеспечения их представительства и участия в коллективных переговорах, противодействия мерам по экономии как частных, так и в государственных расходов в сфере ухода, ведущим к сокращению оплаты труда и временных затрат на непосредственный уход.

## РАБОЧИЕ МЕСТА В СФЕРЕ УХОДА И БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

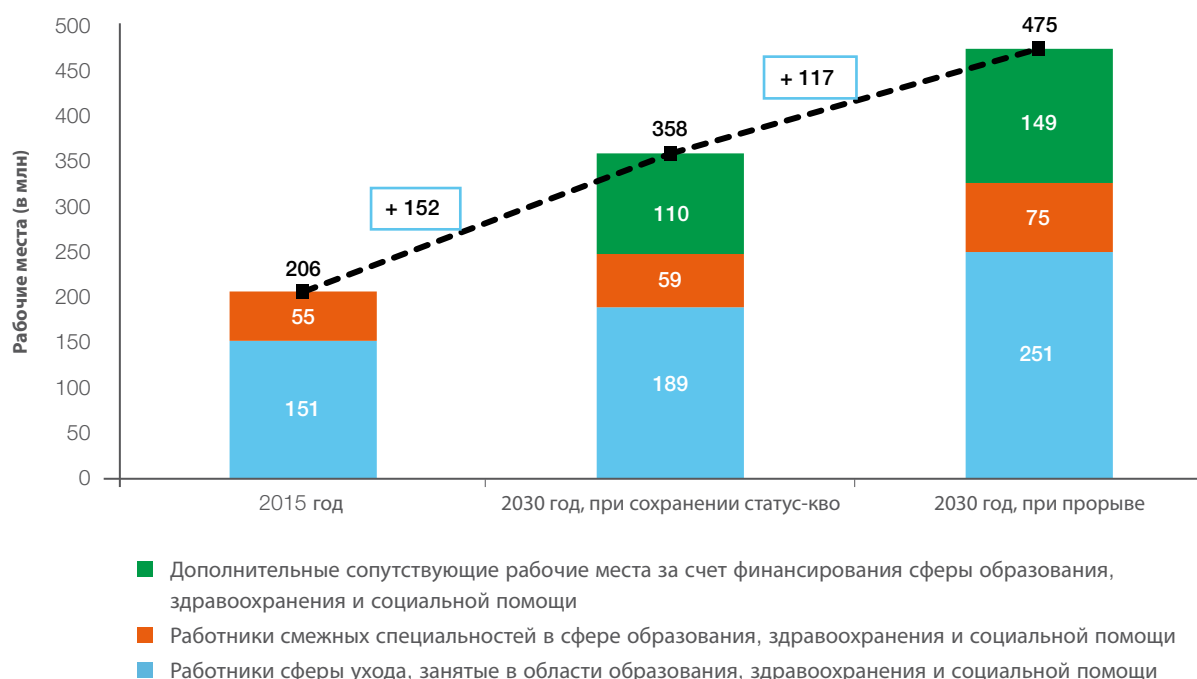
### Инвестиции в экономику ухода, обеспечивающие достижение ЦУР, могут создать к 2030 году 475 млн рабочих мест

Качественная занятость в сфере ухода, обеспечивающая как гендерное равенство, так и улучшение положения всех заинтересованных сторон (и тех, кто пользуется уходом, и тех, кто обеспечивает оплачиваемый или неоплачиваемый уход), возможна и достижима. Этот вывод подтверждается результатами моделирования макроэкономической ситуации к 2030 году в 45 странах, на долю которых в настоящее время приходится 85 процентов общемирового ВВП и 60 процентов населения и рабочей силы планеты. Совокупная занятость в сфере образования, здравоохранения и социальной помощи в этих 45 странах составляла в 2015 году примерно 206 млн человек, или почти 10 процентов от общей численности занятого населения, и соответствовала 8,7 процента совокупного ВВП этих стран.

При моделировании сравнивались два сценария развития событий: *сохранение статус-кво* и *прорыв*. Сценарий *сохранения статус-кво* исходит из того, что по мере изменения численности и демографической структуры населения в период до 2030 года будет меняться и уровень занятости в сфере ухода, а существующие ныне уровни охвата, стандарты качества и условия труда в этой области останутся неизменными. Соответственно сохранится и нынешний дефицит услуг по уходу. Проведенные в соответствии с таким сценарием расчеты показывают, что совокупная занятость в сфере образования, здравоохранения и социальной помощи, скорее всего, увеличится почти на четверть и к 2030 году составит 248 млн рабочих мест. Их составят 94 млн работников, которые будут заниматься непосредственно уходом, и 29 миллионов работников смежных специальностей в сфере образования, а также соответственно 95 и 30 млн работников, которые будут трудиться в сфере здравоохранения и социальной помощи. Кроме того, 110 млн рабочих мест появится в других секторах (сопутствующие рабочие места). Если сценарий сохранения статус-кво окажется доминирующим, общее количество созданных в экономике ухода и других секторах рабочих мест составит к 2030 году 358 миллионов.

*Сценарий прорыва* строится на задачах, выдвинутых в рамках Целей в области устойчивого развития (ЦУР), и исходит из Программы достойного труда МОТ. Результаты моделирования говорят о том, что рост инвестиций в экономику ухода способен обеспечить создание 475 млн рабочих мест, т. е. на 117 млн рабочих мест больше по сравнению со сценарием сохранения статус-кво (см. диаграмму 8). Из этих дополнительных рабочих мест 78 миллионов будут созданы в сфере образования, здравоохранения и социальной помощи, что приведет к увеличению числа занятых в этих секторах с 206 млн человек в 2015 году до 326 млн человек в 2030 году. Наибольший потенциал в плане создания рабочих мест имеют такие сферы, как дошкольное воспитание и образование (39 млн), долговременный уход (30 млн), а также здравоохранение и социальная помощь, где может быть создано до девяти миллионов рабочих мест. Остальные 39 миллионов дополнительных рабочих мест могут быть созданы в других секторах (сопутствующие рабочие места). Эта цифра приведена по самым скромным оценкам, поскольку при анализе не учитывался эффект, который будет иметь в плане занятости увеличение потребительских расходов домохозяйств.

**Диаграмма 8. Общая занятость в сфере ухода и смежных секторах в 2015 и 2030 годах при сценарии сохранения статус-кво и сценарии прорыва**



Примечание: см. главу 5, диаграмму 5.11. Данные за 2015 г. - расчеты МОТ на основе микроданных обследований трудовых ресурсов и домохозяйств. Количество стран - 45.

Источник: Ilkkarasan and Kim, готовится к публикации (см. полный текст доклада).

### Прорыв в сфере ухода потребует удвоения нынешних объемов инвестиций в образование, здравоохранение и социальную помощь к 2030 году

По сценарию сохранения статус-кво совокупные государственные и частные затраты на обеспечение услуг по уходу в 2030 году составят 14,9 триллиона долл. США, или 14,9 процента прогнозируемого на 2030 год совокупного ВВП сорока пяти стран. Рост по сравнению с нынешними 8,7 процента ВВП (2015 г.) до предполагаемого по этому сценарию уровня в 14,9 процента к 2030 году будет связан с демографическими изменениями и соответствующим увеличением затрат на здравоохранение и обеспечение долговременного ухода. Иными словами, если инвестиции в сферу ухода не будут увеличены на 6 процентных пунктов от общемирового ВВП, то пробелы в охвате такими услугами будут увеличиваться, а условия труда работников, занятых уходом, ухудшаться.

По сценарию прорыва совокупные государственные и частные ассигнования на обеспечение услуг по уходу к 2030 году достигнут 18,4 триллиона долл. США и составят примерно 18,3 процента прогнозируемого совокупного ВВП сорока пяти стран. Иными словами, реализация ЦУР в сфере образования и здравоохранения, а также ликвидация дефицита услуг по уходу потребуют дополнительного финансирования в размере, превышающем на 3,5 процентных пункта от прогнозируемого на 2030 год

ВВП тот объем финансирования, который предполагает сценарий сохранения статус-кво. Такое дополнительное финансирование позволит решить сразу две задачи: во-первых, обеспечить полный охват населения медицинским обслуживанием, а пожилых населения – долговременным уходом, как это предусмотрено ЦУР 3 (медицинское обслуживание для всех); во-вторых, обеспечить охват населения системой образования (от дошкольного воспитания и образования до высшего образования) в соответствии с ЦУР 4 (образование для всех). Кроме того, такой объем финансирования позволит добиться решения указанных задач при обеспечении достойного труда работникам сферы ухода, что в свою очередь будет способствовать достижению ЦУР 8 (достойная работа и экономический рост).

Требуемые сценарием прорыва объемы затрат на предоставление услуг по уходу означают удвоение нынешнего объема расходов в соотношении к ВВП и увеличения государственного финансирования в этой области. При этом как минимум 17,5 процента всех дополнительных государственных расходов будут в краткосрочной перспективе покрыты за счет налоговых поступлений.

### Прорыв возможен при условии преобразовательных мер и обеспечения достойного труда работникам сферы ухода

МОТ рассматривает труд, связанный с предоставлением ухода, как важный элемент Инициатив столетия, касающихся трудящихся женщин и будущего сферы труда. Обеспечение гендерного равенства в сфере труда стало срочной и приоритетной задачей в результате принятия ЦУР 5. Она призывает признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу, «предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты» (задача 5.4). Глобальное стремление к гендерному равенству подтверждается признанием важной роли, которую в преобразовании планеты, искоренении крайней нищеты и решении проблем неравенства играет Программа достойного труда МОТ. Именно об этом говорится в ЦУР 8, которая состоит в обеспечении полной и производительной занятости и достойной работы для всех женщин и мужчин.

В настоящем докладе показано, как сочетание концепции «Трех П» (*признание, понижение* (нагрузки) и *перераспределение неоплачиваемой работы по уходу*) (англ.: «*Triple R Framework: recognizing, reducing and redistributing unpaid care work*») и положений Программы достойного труда МОТ помогает очертить возможности для прорыва в сфере ухода при соблюдении социальной справедливости. Этот подход призван обеспечить качественные услуги, от предоставления которых выигрывают как те, кто занят неоплачиваемым уходом, так и те, кто такой уход получает, а также достойный труд работников сферы ухода. Прорыв в сфере ухода требует преобразовательных мер на пяти основных направлениях: в области ухода, макроэкономики, социальной защиты, трудовых отношений и миграции. Эти меры политики приобретают преобразующий характер при условии, что они способствуют *признанию ценности* неоплачиваемого труда по уходу, *понижению* нагрузки, связанной с некоторыми видами работы по уходу, и *перераспределению* обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами, а также между домашними хозяйствами и государственными учреждениями. Такие меры также должны адекватно *поощрять* оплачиваемых работников индустрии ухода и содействовать их *представительству*. Последнее относится также и к тем, кто получает уход, и к тем, кто такой уход осуществляет бесплатно.

На диаграмме 9 в обобщенном виде представлены рекомендации и меры, необходимые для прорыва в сфере ухода, сформулированные как концепция «Пяти П»: *признавать, понижать* (нагрузку) и *перераспределять* неоплачиваемый труд по уходу; *поощрять* оплачиваемый труд по уходу, обеспечивая в большем объеме достойный труд работников сферы ухода; гарантировать работникам сферы ухода право на *представительство*, участие в социальном диалоге и коллективных переговорах. Все категории рекомендаций поддерживаются комплексными политическими мерами, направленными на осуществление прорыва в сфере ухода и основанными на трудовых нормах МОТ.

Концепция «Пяти П» - это подход к разработке и реализации государственной политики, в основе которого лежит соблюдение прав человека и учет гендерных аспектов. Она призвана создать благоприятные условия для сокращения неравенства в сфере ухода, устранения барьеров, не позволяющих женщинам иметь оплачиваемую работу, улучшения условий тех, кто занят неоплачиваемым и оплачиваемым уходом, а также тех, кто этот уход получает.

**Диаграмма 9. Концепция «Пяти П» в интересах достойного труда в сфере ухода: обеспечить прорыв в сфере ухода и гендерное равенство**

Основные направления политики	Политические рекомендации	Политические меры
<p>Политика в сфере ухода</p>	<p><b>Признавать, понижать</b> (нагрузку) и перераспределять неоплачиваемую работу по уходу</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Оценивать все виды работ в сфере ухода и учитывать неоплачиваемый труд по уходу при принятии решений</li> <li>■ Инвестировать в качественные услуги по уходу, программы в области ухода и соответствующую инфраструктуру</li> <li>■ Вести на рынке труда активную политику, направленную на интеграцию и реинтеграцию работников, занятых неоплачиваемым трудом по уходу, в состав рабочей силы и их профессиональный рост</li> <li>■ Законодательно устанавливать и внедрять для всех работников формы организации труда, учитывающие интересы семьи</li> <li>■ Вести информационно-просветительскую работу в интересах гендерного равенства в домохозяйствах, на рабочих местах и в обществе в целом</li> <li>■ Обеспечивать всеобщий доступ к качественным услугам по уходу</li> <li>■ Обеспечивать функционирование систем социальной защиты с учетом гендерных аспектов и интересов сферы ухода, включая гарантированные минимальные уровни</li> <li>■ Внедрять гендерно-ориентированный и финансируемый из государственного бюджета порядок предоставления отпусков всем женщинам и мужчинам.</li> </ul>
<p>Политика в сфере макроэкономики</p>		
<p>Политика в сфере социальной защиты</p>	<p><b>Поощрять:</b> создавать больше достойных рабочих мест для работников сферы ухода</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Законодательно устанавливать и внедрять достойные условия труда, добиваться равной оплаты за труд равной ценности для всех работников сферы ухода</li> <li>■ Создавать в сфере ухода безопасную, привлекательную и стимулирующую производственную среду как для женщин, так и для мужчин</li> <li>■ Принимать нормативно-правовые акты и проводить в жизнь меры, направленные на защиту работников-мигрантов, занятых в сфере ухода</li> </ul>
<p>Политика в сфере трудовых отношений</p>		
<p>Политика в области миграции</p>	<p>Обеспечивать <b>представительство</b> работников сферы ухода, их участие в социальном диалоге и коллективных переговорах</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Обеспечивать женщинам полноценное и действенное участие, а также равные с мужчинами возможности для продвижения на руководящие позиции на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни</li> <li>■ Содействовать обеспечению свободы объединения для работников и работодателей в сфере ухода</li> <li>■ Содействовать социальному диалогу и обеспечению права на коллективные переговоры в сфере ухода</li> <li>■ Содействовать формированию альянсов между профсоюзами работников сферы ухода и организациями гражданского общества, объединяющими получателей услуг и тех, кто занят неоплачиваемым трудом по уходу</li> </ul>

Источник: авторская иллюстрация. См. главу 6, диаграмму 6.1.

## ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 МОТ, 2013 год. Резолюция I. Резолюция о статистике труда, занятости и недоиспользовании трудовых ресурсов. Принята 19-й Международной конференцией статистиков труда в октябре 2013 года (Женева).
- 2 ВОЗ и Всемирный банк, 2011 год. *World Report on Disability* (Женева).
- 3 МОТ – Институт Гэллапа, 2017 год. *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Женева, МОТ).
- 4 Там же.
- 5 ЮНЕСКО, 2016 год. *Education for people and planet: Creating sustainable futures for all*, Всемирный доклад по мониторингу в сфере образования 2016 года, изд. 2-е (Париж).
- 6 МОТ, 2017 год. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Женева).



**Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS**  
**Conditions of Work and Equality Department**  
International Labour Office (ILO)  
4, Route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22, Switzerland  
tel. +42 (1) 22 79 9 6730

[www.ilo.org/ged](http://www.ilo.org/ged)  
[www.ilo.org/care-economy](http://www.ilo.org/care-economy)



**Flanders**  
State of the Art



**Sida**