

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Материал подготовлен для
второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда
в Международном бюро труда, Женева (Швейцария)
15-17 февраля 2018 г.

#3

**Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире
неравенства женщин в трудовой сфере**

Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

Список аналитических материалов

Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

№ 2. Положение и чаяния молодёжи

Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

Введение

Качество труда по уходу, возмездного и безвозмездного, входит в число центральных вопросов, касающихся будущего сферы труда. Труд по уходу необходим для воспроизводства будущей рабочей силы, обеспечения здоровья и образования существующей рабочей силы и заботы о престарелых, число которых увеличивается.

Он также является залогом формирования будущего сферы труда, где гендерное равенство станет реальностью. Во всём мире на женщин приходится большая часть обязанностей по уходу за семьёй и домом, от которых зависит их способность находить и не бросать работу, а также качество их занятости. Женщины составляют большинство работников, оказывающих платные услуги по уходу, и они часто работают в неформальной экономике – в очень плохих условиях и с маленькой зарплатой. И хотя женщины несут на своих плечах значительное бремя расходов на обеспечение ухода, дефицит услуг по уходу сохраняется.

Кто будет удовлетворять растущие потребности в уходе в будущем? В каких условиях будет обеспечиваться уход? Какую можно принять политику, которая будет способствовать формированию инклюзивных рынков труда и достижению гендерного равенства? От нашей способности решать эти задачи будет зависеть будущее сферы труда, где гендерное равенство станет реальностью.

В настоящем документе рассматривается центральная роль, которую труд по уходу играет на рынках труда и в обществе. В нём оценивается вклад труда по уходу в обеспечение гендерного равенства и подчёркивается значение политики, преобразующей экономику ухода.

Основные выводы

Почему труд по уходу имеет значение для достижения гендерного равенства в будущей сфере труда?

Труд по уходу связан с удовлетворением физических и эмоциональных потребностей взрослых и детей, пожилых и молодых, немощных и здоровых. Он включает непосредственную заботу о людях и повседневные домашние хлопоты как необходимое для ухода предварительное условие. Женщины, особенно бедные, выполняют большую часть неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда (МБТ, 2016а; ООН, 2016). Несмотря на расхождения в оценках, исследования показывают, что с учётом всех видов трудовой деятельности, оплачиваемой и неоплачиваемой, женщины трудятся намного дольше, чем мужчины (ООН-Женщины, 2015; Samman, Presler-Marshall and

Jones, 2016). Согласно оценкам, женщины посвящают домашней работе от одного до трёх часов больше в день, чем мужчины, уходу (за детьми, престарелыми и больными) от двух до десяти раз больше и рыночной деятельности от одного до четырёх раз меньше (Всемирный банк, 2012). Поэтому у женщин может не оставаться времени на другие занятия, что только ускоряет их обнищание (Zacharias, Antonopoulos and Masterson, 2012).

Бесплатные услуги по уходу определяют способность женщин к трудоустройству, продолжительность их работы и виды труда, усугубляя гендерные разрывы в сфере занятий, оплате труда и служебном росте. Эти препятствия ещё больше ослабляют влияние женщин в семье и могут ограничивать осуществление ими права на образование, охрану здоровья и социальную защиту (включая пенсии), равно как и участие во всех сферах жизни (Sepúlveda Carmona, 2013). Женщины, особенно в странах с низким уровнем дохода, по-прежнему посвящают много времени исполнению обязанностей по уходу по причине отсутствия базовой инфраструктуры (например, водопровода). Это влияет на благополучие их подопечных, вредит развитию детей и не позволяет пожилым людям достойно уходить из жизни.

Вместо навыков, осваиваемых в результате формального образования или профессиональной подготовки, женщинам приписываются «естественные» склонности и способности, что обуславливает феминизацию оплачиваемого труда по уходу. Во всём мире женщины составляют 65% всех наёмных работников индустрии ухода; в большинстве регионов мира их 60% среди педагогов, 70% среди медицинских и социальных работников и свыше 80% среди домашних работников. В сфере здравоохранения и социальной защиты женщины преимущественно выполняют работу, требующую низкого уровня квалификации, получают меньше за свой труд и находятся на нижней ступени профессиональной иерархии (МБТ, 2017). Домашние работники во всём мире зачастую трудятся за низкую зарплату в тяжёлых условиях, равносильных эксплуатации, без трудовых договоров и социальных пособий (Otoabe, 2017). Мигранты, занятые трудом по уходу, особенно на дому, ещё больше подвержены эксплуатации.

На женщин, оказывающих услуги ухода по найму, приходится почти пятая часть всех работающих женщин. Их низкая зарплата и тяжёлые условия труда напрямую влияют на гендерное неравенство на рынке труда. В свою очередь, обременяющие условия занятости (высокая текучесть, низкая квалификация, дробление трудового процесса, насилие на рабочем месте и высокое соотношение реципиентов и работников, возмездно ухаживающих за ними), влияют на качество ухода и, следовательно, на благополучие реципиентов. Услуги по уходу, их качество и доступность влияют на предложение рабочей силы, особенно женщин. Поэтому труд по уходу является одним из ключевых факторов, содействующих обеспечению равенства в сфере труда.

Что такое преобразующая политика в сфере ухода?

Политика в сфере ухода – это государственная политика, которая призвана распределять среди лиц, осуществляющих уход, и лиц, нуждающихся в уходе, ресурсы в виде денежных выплат (включая доходы), услуги и затраты

времени. Она включает в себя политику, касающуюся отпусков (например, родительского отпуска), услуг по уходу (таких как уход и воспитание малолетних детей), мер социальной защиты и денежных выплат (например, пособий на детей), форм организации труда (например, удалённой работы и гибких рабочих графиков) и инфраструктурных услуг (например, бытовой канализации и водопровода). Равное распределение неоплачиваемого труда по уходу и придание ему профессионального статуса могут служить мощными стимулами гендерного равенства; признание этого факта выдвинуло вопросы политики в сфере ухода на видное место в дебатах о государственной политике. Причина заключается в том, что политика в сфере ухода позволяет перераспределять обязанности по уходу между женщинами и мужчинами, а также между домашними хозяйствами и всем обществом, облегчая тяжёлое бремя определённых форм неоплачиваемого труда по уходу. Политика в сфере ухода обеспечивает благосостояние общества. Она также создаёт возможности в области занятости и может расширить участие представителей всех слоёв общества на рынке труда. Преобразующая политика в сфере ухода гарантирует права лиц, обеспечивающих уход, и лиц, нуждающихся в уходе, а также их свободу выбора, независимость и, в конечном счёте, благополучие (ЮНРИСД, 2016). В ней внимание уделяется тому, кто обеспечивает уход, качеству ухода и условиям труда наёмных работников индустрии ухода, а также финансированию и распределению услуг и труда по уходу. Преобразующая политика в сфере ухода сочетает в себе элементы политики в области занятости, политики социальной защиты и миграционной политики; она нацелена на формирование инклюзивных рынков труда и обеспечение гендерного равенства в будущем (см. рисунок 1).

Рисунок 1. Политика, влияющая на возмездный и безвозмездный труд по уходу



В Швеции и Норвегии значительное число женщин присутствует на рынке труда благодаря качественному и нейтральному в гендерном отношении родительскому отпуску (13 месяцев), подкрепляемому правом всех детей на уход и воспитание (12 месяцев). Во многих странах Латинской Америки и ряде стран Африки ввиду отсутствия услуг по уходу в сочетании с неравенством в оплате труда относительно высокой процент женщин занимается домашним трудом (преимущественно на неформальной основе), а многие образованные женщины принимают участие в трудовой деятельности. В некоторых странах с высоким уровнем дохода женщины вынуждены работать неполный рабочий день ввиду отсутствия доступных по цене детских учреждений, теряя при этом часть доходов. На общую картину неравенства, в том числе гендерного неравенства, влияет хронический разрыв между достаточно оплачиваемым отпуском по уходу, которым в равной мере должны иметь право пользоваться женщины и мужчины, и наличием доступных по цене услуг по уходу.

Миграционная политика также может определять возможности и качество занятости работников-мигрантов, оказывающих услуги по уходу; на них приходится всё увеличивающаяся доля работников по уходу в частных домах, которые нанимаются в качестве личных опекунов, воспитателей детей и домашних работников. Помощники по хозяйству, проживающие в доме в качестве членов семьи, всё чаще становятся поставщиками относительно дешёвых услуг по уходу за детьми (Adamson and Brennan, 2016). Несколько стран традиционно полагаются на труд врачей и медсестёр из числа иммигрантов, не всегда гарантируя справедливое к ним отношение (см., например, Gammage and Stevanovic, 2016; Meghani, 2016; МКП, 2014). Добросовестная практика найма, основанная на принципах морали, позволила улучшить положение филиппинских и индийских медсестёр в Соединённом Королевстве (Calenda, 2016), а двусторонние соглашения между странами происхождения и странами назначения мигрантов могут способствовать обеспечению доступа домашних работников к социальной защите (МБТ, 2016а).

Политика в области социальной защиты также может способствовать реализации преобразующей политики в сфере ухода, при которой хорошие условия труда работников, предоставляющих услуги по уходу, оборачиваются качественным уходом – возмездным и безвозмездным (Folbre, 2006). Она может корректироваться с учётом потребностей работников с семейными обязанностями с явной целью сокращения объёма неоплачиваемого труда по уходу. Так, в Южной Африке «Расширенная программа общественных работ» предусматривает создание рабочих мест (пусть зачастую временных), организацию профессиональной подготовки и аккредитацию на работу в службах воспитания детей и в домашних и общественных службах по уходу (Parenzee and Budlender, 2016). В северо-восточных районах Бразилии микрокредитование и профессиональная подготовка женщин дополняются финансируемыми государством услугами по уходу за детьми в возрасте до шести лет в рамках программы «Brasil Carinhoso», являющейся частью широкой программы денежных семейных выплат «Bolsa Familia». Ввиду того что бенефициарам необходимо обосновывать свои расходы, как это происходит в Нидерландах, тщательно продуманные программы выплат в обмен на уход создают отрицательные стимулы к обращению к услугам низкооплачиваемых и нерегулируемых работников ухода (как правило, из числа мигрантов) (МБТ, 2016b). Политика в сфере ухода также всё чаще становится частью систем социальной защиты. Национальная система комплексного ухода в Уругвае

была учреждена в целях осуществления и координации политики ухода за взрослыми с особыми нуждами, в том числе инвалидами, и за малолетними детьми. Перед ней поставлена цель обеспечить соблюдение прав лиц, предоставляющих платные и бесплатные услуги по уходу (Esquivel, 2017).

Политика в области занятости может помочь улучшить качество ухода, чтобы эта форма труда способствовала расширению участия населения и равенству на рынке труда. Услуги по уходу являются трудоёмкими, но именно по этой причине их развитие способно создавать многочисленные рабочие места в странах с высокими и низкими доходами. В условиях старения общества в ряде стран, скорее всего, увеличится спрос на услуги по уходу и расширятся возможности в области занятости. Несмотря на то что в сфере ухода техника, безусловно, может помогать и служить человеку (например, гидравлические роботы-протезы рук, пылесосы-роботы), это одна из отраслей, где существуют относительно узкие возможности для полной автоматизации. По последним оценкам, инвестиции в экономику ухода всего в семи странах с высоким уровнем дохода, составляющие 2% процента ВВП, создадут более 21 млн рабочих мест, из которых – если принять во внимание существующие формы сегрегации в сфере занятости – 75-85% будут заняты женщинами. Что касается стран с формирующей рыночной экономикой, такие инвестиции потенциально могут создать 24 миллиона новых рабочих мест в Китае, 11 миллионов в Индии, почти 2,8 миллиона в Индонезии, 4,2 миллиона в Бразилии и чуть более 400 000 в Южной Африке, из которых 43-74% займут женщины (De Henau, Himmelweit and Perrons, 2017). Государственные инвестиции в экономику ухода также ведут к созданию сравнительно более качественных рабочих мест (с социальными пособиями) (De Henau and Perrons, 2016).

Каким образом можно финансировать политику в сфере ухода?

Серьёзные вопросы возникают в отношении финансирования преобразующей политики в сфере ухода. Под давлением, которому подвергаются государственные финансы и ассигнования, часть индустрии ухода переходит в частные руки. Выражается беспокойство тем, что результатом может стать сегментация рабочей силы в сфере ухода, снижение квалификационных требований к производственным процессам и давление в сторону понижения заработной платы, что, в конечном итоге, понизит качество ухода. Например, в Соединённом Королевстве работники, ухаживающие за детьми в возрасте до 3 лет, зарабатывают существенно меньше в частном секторе, чем в государственном (Gamburo, 2017). Программы выплат в обмен на уход за престарелыми и лицами с ограниченными возможностями привели к росту численности самозанятых работников, предоставляющих услуги по уходу на дому; по сообщениям из Соединённых Штатов, они работают в неудовлетворительных условиях, как правило, лишены защиты и испытывают трудности, когда пытаются создать профсоюз (Martin et al., 2009). В результате оживились дебаты о возможной политике финансирования сферы ухода, которая могла бы способствовать повышению качества ухода¹. С этим связан вопрос о том, как оценивать все формы оплачиваемого и неоплачиваемого

1 В 2017 году предложенный план финансирования индустрии ухода в Соединённом Королевстве вызвал жаркие споры; названный «налогом на слабоумие», он был в итоге отвергнут.

труда, чтобы его можно было адекватно учитывать при принятии решений и разработке макроэкономической политики (см. Приложение).

Ряд вопросов для обсуждения

Преобразующая политика в сфере ухода открывает возможности для осуществления прав человека теми, кто обеспечивает уход, и теми, кто нуждается в уходе; она создаёт рабочие места и содействует формированию инклюзивного рынка труда и обеспечению гендерного равенства в сфере труда. В этой связи возникает ряд важных вопросов:

- Каким образом политика в сфере занятости и на рынке труда, основанная на системе международных трудовых норм, касающихся ухода, способствует перераспределению неоплачиваемого труда по уходу? Как мы можем обеспечить, чтобы уход стал достойным трудом с адекватной оплатой, условиями и представительством?
- Каким образом системы социальной защиты могут гарантировать, чтобы все нуждающиеся могли получить доступ к качественным услугам по уходу и денежным выплатам, которые одновременно решают проблему неоплачиваемого труда по уходу и доступности качественной занятости?
- Как макроэкономическая политика может обеспечить бюджетное пространство для инвестиций в экономику ухода с качественными рабочими местами для женщин и мужчин? Каким образом внедрение новых стандартов статистики труда, принятых 19-й Международной конференцией статистиков труда (см. Приложение), может обеспечить адекватное измерение и стоимость всех форм неоплачиваемого и оплачиваемого труда?

Приложение. Измерение неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда в трудовой статистике

В Системе национальных счетов Организации Объединённых Наций (ООН и др., 2009) определяются критерии формирования экономической информации, которая используется при расчёте валового внутреннего продукта (ВВП) и других макроэкономических агрегатов. Однако, как отмечает Комиссия по измерению экономической результативности и социального прогресса: «ВВП является неадекватной мерой для оценки динамики благосостояния, особенно его экономических, экологических и социальных аспектов», в том числе поскольку в ВВП не учитываются услуги, производимые в результате неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда.

В Системе национальных счетов (СНС) 2008 года перечислены причины, почему неоплачиваемый труд по уходу и домашний труд не следует включать в границу производства СНС. Это:

«относительная изолированность и независимость этих видов деятельности от рынков, значительные трудности с получением содержательных в экономическом отношении оценок их стоимости и негативное влияние, которые они оказывали бы на полезность данных национальных счетов, используемых для формирования экономической политики и анализа рынка и рыночных дисбалансов» (ООН и др., 2009).

Прогресс, достигнутый в сборе данных об использовании времени и в методах оценки стоимости, обеспечил информационную базу для расчёта спутниковых счетов сектора домашних хозяйств в целях измерения неоплачиваемого и домашнего труда (или производства домашних хозяйств) за рамками ВВП, однако внутри общей границы производства СНС².

Существующие измерители в СНС 2008 рисуют несбалансированную картину вклада и стоимости труда по уходу в обществе. Когда женщины входят в состав рабочей силы, ВВП по определению увеличивается. Однако сопутствующее сокращение неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда не учитывается. Точно так же при сокращении государственного финансирования государственных услуг, повышающем спрос на неоплачиваемый труд по уходу и домашний труд, затраты на этот дополнительный труд также не учитываются. Вместо этого наблюдается искусственный рост «эффективности», что может иметь важные последствия для общества, если эти услуги по уходу не будут предоставляться, если их заменят услуги по уходу более низкого качества и/или если лица, предоставляющие услуги по уходу, будут вынуждены отлучаться от оплачиваемой работы, чтобы обеспечивать уход. Более того, непризнание того факта, что

² Спутниковые счета сектора домашних хозяйств являются инструментами для измерения и количественной оценки стоимости неоплачиваемого труда по уходу, в том числе вклада некоммерческого сектора, в Системе национальных счетов. Спутниковые счета, которые в настоящее время формируются во многих странах, позволяют точнее выявлять и оценивать экономическую стоимость неоплачиваемого труда по уходу и его гендерный характер в качестве макроэкономических переменных агрегатов (см. Abraham and Mackie, 2005).

неоплачиваемый труд по уходу и домашний труд, представляют собой инвестиции в будущие поколения, ведёт к занижению оценок общего объёма инвестиций (ООН-Женщины, 2015). Измерение неоплачиваемого труда по уходу не предназначено для того, чтобы обосновывать или пресекать участие женщин в трудовой деятельности. На самом деле это признание того, что для сохранения общего уровня благосостояния, такому труду должна быть найдена замена, а этот аспект в настоящее время в экономических агрегатах не учитывается.

Неадекватная мера неоплачиваемого труда по уходу в СНС ставит под сомнение её полезность для политики в сфере ухода и других областях, а также для межвременной и межстрановой сопоставимости данных. До 2013 года под угрозой находилась сопоставимость данных и в статистике рабочей силы. В измерение занятости включался труд за оплату или прибыль, а также некоторые формы неоплачиваемого труда. Однако включаемые формы неоплачиваемого труда, такие как производство товаров, предназначенных для собственного использования (например, натуральное хозяйство), могли исключаться, если они не рассматривались как вносящие значительный вклад в потребление домашних хозяйств. В результате эти виды деятельности учитывались плохо или вовсе не измерялись при формировании оценок занятости. Точно так же доставка воды и заготовка дров уже давно рассматриваются в Системе национальных счетов как производство товаров и, следовательно, как вид экономической деятельности внутри границы производства СНС. Однако, за некоторыми заметными исключениями, в обследованиях рабочей силы они не учитывались как виды деятельности в целях определения занятых лиц³. Как правило, эти виды деятельности оценивались странами отдельно от занятости или не оценивались вовсе.

В 2013 году 19-я Международная конференция статистиков труда (МКСТ) предложила «концептуально революционное определение» трудовой деятельности, которое не только включает труд за оплату или прибыль, но и распространяется на «любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования». Выражение «для использования другими лицами или для собственного использования» относится к производству товаров и услуг, предоставляемых в домашнем хозяйстве и в сообществе другим членам домашних хозяйств и для личного использования. В трудовую деятельность включаются неоплачиваемые виды деятельности, такие как производство услуг для собственного использования и труд волонтеров в домашних хозяйствах, производящих услуги для других домашних хозяйств. «Домашнее хозяйство» и «сообщество» (для труда волонтеров) становятся экономическими единицами, в которых выполняется как оплачиваемая, так и неоплачиваемая работа. Эта концепция трудовой деятельности согласуется с общей границей производства СНС 2008 года, в то время как отдельные виды деятельности внутри границы производства СНС ясно определяются (собственное производство товаров для конечного использования, занятость, неоплачиваемый труд стажёров и определённые элементы труда волонтеров) (рисунок 2).

³ В своём анализе практики проведения национальных обследований рабочей силы (2000-10 годы) МОТ выделила 3-6 стран, которые явно учитывали деятельность, связанную с доставкой воды и заготовкой дров, и включали её в оценки занятости. Ещё 18 стран измеряли уровень участия в этих видах деятельности, однако отдельно от оценок занятости (см. МБТ, 2013).

Новые стандарты статистики трудовой деятельности, принятые 19-й МКСТ, закладывают стройную основу для измерения всех форм труда по уходу в статистике рабочей силы, которая также согласуется с Международной классификацией видов деятельности для статистики использования времени 2016 года (МКДСИВ 2016). Труд по уходу может производиться за оплату или прибыль (наёмная занятость в сфере ухода) либо безвозмездно (как неоплачиваемый труд по уходу, домашний труд, труд по уходу волонтеров и труд по уходу стажёров).

В качестве руководства по измерению труда по уходу новые стандарты МКСТ подчёркивают дополнительную функцию обследований рабочей силы, т.е. наиболее подходящих для этой цели обследований домашних хозяйств, в ходе которых получают статистические данные о трудовой деятельности и рабочей силе (включая труд, связанный с производством для собственного использования), и специализированных обследований домашних хозяйств, таких как обследования использования времени. Актуальный учёт неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда в контексте ЦУР, осуществляемый в рамках задачи ЦУР 5.4, обещает улучшить измерение и, следовательно, признание неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда на основе согласованных на международном уровне и сопоставимых статистических данных, получаемых в результате обследований рабочей силы и обследований использования времени.

На рисунке 2 показана (оранжевым цветом) экономика ухода как сумма всех форм труда по уходу. Этот концептуальный подход отражает три важные идеи о труде по уходу:

- труд по уходу создаёт стоимость и, следовательно, является частью экономики, учитываемой внутри границы производства СНС либо в сателлитных счетах сектора домашних хозяйств СНС или других аналогичных инструментах;
- различные формы труда по уходу взаимосвязаны друг с другом, поскольку условия, в которых уход предоставляется за оплату или прибыль, связаны, например, с условиями, в которых он предоставляется безвозмездно;
- объем труда по уходу и условия его предоставления влияют на всю экономику, что отражается в таких общих экономических показателях, как ВВП и общая численность занятых, а также в показателях благосостояния, таких как показатели бедности и неравенства.

Новые стандарты статистики трудовой деятельности, принятые 19-й МКСТ, представляют собой и вызов, и возможность. Взаимодействие с трёхсторонними участниками и национальными статистическими бюро в целях эффективного измерения экономики ухода будет иметь решающее значение для углубления понимания роли неоплачиваемого труда по уходу и домашнего труда в обеспечении наёмной занятости и преодолении многих проявлений неравенства в сфере труда. Эти знания также помогут заложить информационный фундамент под расширенный подход к формированию социально-экономической политики и политики на рынке труда и будут содействовать процессу достижения ЦУР.

Таблица 1. Труд по уходу и его связь с Резолюцией №1 19-й МКСТ, с классификацией МКДСИВ 2016 и с Системой национальных счетов 2008 года

| Целевое предназначение производства | Для собственного использования | | Для использования другими лицами | Занятость | Неоплачиваемый труд стажёров | Другие виды трудовой деятельности | Труд волонтеров | |
|---|--|--|--|---|--|---------------------------------------|---|--|
| | услуги | товары | | | | | в домашних хозяйствах, производящих товары | в рыночных и нерыночных единицах товаров |
| Формы трудовой деятельности согласно Резолюции №1 19-й МКСТ | Труд, связанный с производством для собственного использования | | | | | | | |
| МКДСИВ 2016 | 4. Неоплачиваемые услуги по уходу за членами домашнего хозяйства и семьи | 2. Производство товаров для собственного конечного использования | 11. Работа в корпорациях, правительстве и некоммерческих учреждениях | 12. Работа на предприятиях домашних хозяйств для производства товаров | 13. Работа на предприятиях и на предприятиях домашних хозяйств для производства услуг | 59. Другие виды трудовой деятельности | 51. Прямые неоплачиваемые услуги волонтеров для других домашних хозяйств | 52. Неоплачиваемые услуги волонтеров в сообществе и организациях |
| Вид трудовой деятельности | Неоплачиваемый труд | | Работа за оплату или прибыль | | Неоплачиваемый труд | | | |
| Вид труда по уходу | Неоплачиваемый труд по уходу и домашний труд | | «Занятость в сфере ухода» для производства услуг по уходу в занятиях или секторах, связанных с уходом (как подмножество числа занятых) | | услуги волонтеров в сообществе и организации для оказания услуг по уходу в занятиях или секторах, связанных с уходом | | «Труд по уходу волонтеров» (как подмножество труда волонтеров) | |
| Экономика ухода | Неоплачиваемый труд по уходу и домашний труд | | Неоплачиваемые | | услуги волонтеров в сообществе и организации для оказания услуг по уходу в занятиях или секторах, связанных с уходом | | Прямые неоплачиваемые услуги для домашних хозяйств для производства услуг по уходу средни неоплачиваемому труду по уходу и домашнему трудовой | |
| СНС 2008 | | | Виды деятельности внутри границы производства СНС | | Виды деятельности внутри общей границы производства СНС | | | |

Библиография

Abraham, K.; Mackie, C. (eds). 2005. *Beyond the market: Designing nonmarket accounts for the United States* (Washington, DC, The National Academies Press).

Adamson, E.; Brennan, D. 2016. "Return of the nanny: Public policy towards in-home childcare in the UK, Canada and Australia", in *Social Policy and Administration*, Vol. 51, No. 7.

Calenda, D. 2016. *Case studies in the international recruitment of nurses: Promising practices in recruitment among agencies in the United Kingdom, India, and the Philippines* (Бангкок, Региональное бюро МОТ).

De Henau, J.; Perrons, D. 2016. Investing in the care economy to boost employment and gender equality, брифинг Женской бюджетной группы Соединённого Королевства по гендерному анализу стимулирования занятости в семи странах ОЭСР (Лондон и Брюссель, Женская бюджетная группа и Международная конфедерация профсоюзов (МКП)).

—; Himmelweit, S.; Perrons, D. 2017. *Investing in the care economy: Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies* (Брюссель, МКП).

Esquivel, V. 2017. Подход к социальному обеспечению, основанный на правах человека: Latin American experience", in *International Social Security Review*, Vol. 70, No. 4, pp. 87–103.

Folbre, N. 2006. "Demanding quality: Worker/consumer coalitions and "high road" strategies in the care sector", in *Politics and Society*, No. 34, No. 1, pp. 11–32.

Gambaro, L. 2017. "Who is minding the kids? New developments and lost opportunities in reforming the British early education workforce", in *Journal of European Social Policy*, Vol. 27, No. 4, pp. 320–331.

Gammage, S.; Stevanovic, N. 2016. *Gender, migration, work and care deficits: What role is there for the SDGs?, справочный доклад для совещания экспертов ООН «Наделение женщин экономическими правами и возможностями в меняющейся сфере труда», Женева, 26-28 сентября.*

Международное бюро труда (МБТ) 2013. *National practices in the measurement of the economically active population, employment, unemployment and time-related underemployment*, 19-я Международная конференция статистиков труда, Женева, 2-11 октября.

— 2016a. *Expanding social security to migrant domestic workers, аналитическая записка, исследовательская серия, Департамент условий труда и равенства МБТ (Женева).*

— 2016b. *Women at work: Trends 2016* (Женева).

— 2017. *Improving employment and working conditions in health services, доклад для обсуждения на Трёхстороннем совещании по вопросам улучшения условий труда и занятости в службах здравоохранения, Женева, 24-28 апреля.*

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) 2014. *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries* (Брюссель).

Lansky, M.; Ghosh, J.; Méda, D.; Rani, U. 2017. "Social choices and inequalities", in M. Lansky, J. Ghosh and D. Méda (eds): *Women, gender and work: Social choices and inequalities*, Vol. 2 (Женева, МБТ).

Martin, S.; Lowell, B.L.; Gozdzia, E.M.; Bump, M.; Breeding, M.E. 2009. *The role of migrant care workers in aging societies: Report on research findings in the United States* (Вашингтон, округ Колумбия, Институт по изучению международной миграции, Школа иностранной службы им. Уолша, Джорджтаунский университет).

Meghani, Z. 2016. "Trapped in a web of immigration and employment laws: Female undocumented home health workers in the US", in Z. Meghani (ed.): *Women migrant workers: Ethical, political and legal problems* (New York, NY, and London, Routledge).

Nussbaum, M.C. 2017. "Preface", in M. Lansky, J. Ghosh and D. Méda (eds): *Women, gender and work: Social choices and inequalities*, Vol. 2 (Женева, МБТ).

Otobe, N. 2017. *Gender and the informal economy: Key challenges and policy response*, Employment Department Working Paper No. 236 (Женева, МБТ).

Parentee, P.; Budlender, D. 2016. *Who cares? South Africa's expanded public works programme in the social sector and its impact on women* (Berlin, Heinrich Böll Stiftung).

Samman, E.; Presler-Marshall, E.; Jones, N. 2016. *Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis* (London, Overseas Development Institute (ODI)).

Sepúlveda Carmona, M.M. 2013. Доклад Специального докладчика по вопросу о крайней нищете и правах человека (Женева, Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека (УВКПЧ)).

Stiglitz, J.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. Доклад Комиссии по измерению экономической результативности и социального прогресса (Париж, Комиссия по измерению экономической результативности и социального прогресса).

Организация Объединённых Наций. 2015. *The World's Women, 2015: Trends and Statistics* (Нью-Йорк).

—, 2016. *Leave no one behind, a call to action for gender equality and women's economic empowerment, доклад Генерального секретаря ООН в Группе высокого уровня по расширению экономических прав и возможностей женщин* (Нью-Йорк).

—; Европейская комиссия; Международный Валютный Фонд; Организация экономического сотрудничества и развития; Всемирный банк. 2009. Система национальных счетов 2008 года (Нью-Йорк, Организация Объединённых Наций).

Организация Объединённых Наций, Структура по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-Женщины). 2015. *Progress of the world's women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights* (Нью-Йорк).

Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединённых Наций (ЮНРИСД) 2016.

Policy innovations for transformative change: Implementing the 2030 agenda for sustainable development, флагманский доклад ЮНРИСД 2016 (Женева).

Статистический отдел Организации Объединённых Наций (СОООН). 2017. Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени (МКДСИВ) 2016 (Нью-Йорк).

Всемирный банк. 2012. Доклад о мировом развитии: Гендерное равенство и развитие (Вашингтон, округ Колумбия).

Zacharias, A.; Antonopoulos, R.; Masterson, T. 2012. *Why time deficits matter: Implications for the measurement of poverty* (Annandale-on-Hudson and New York, NY, Levy Economics Institute of Bard College and United Nations Development Programme (UNDP)).

