



UNESCO



# Концептуальная записка

ЕЭК ООН Концептуальная записка по вопросам гендера №1, декабрь 2020 г.

## Краткое содержание

Уход включает в себя все виды деятельности, улучшающей физическое и эмоциональное здоровье и самочувствие людей. Уход крайне важен для поддержания человеческой жизни, а также для воспроизводства рабочей силы и общества. Таким образом, экономика ухода представляет собой важнейший вклад в экономическое производство и устойчивое развитие.

Труд по уходу, как оплачиваемый, так и неоплачиваемый, в настоящее время главным образом осуществляется женщинами. Несмотря на всю его важность, труд по уходу остается незамеченным. Он недооценивается и не учитывается при разработке экономической и социальной политики, в том числе, и в регионе ЕЭК.

Пандемия COVID-19 усилила основополагающее значение ухода и подчеркнула, насколько тесно экономика ухода переплетена с экономическим и социальным неравенством. Женщины посвящают большую часть своего времени неоплачиваемому труду, а закрытие дошкольных и образовательных учреждений во время пандемии сделало эти временные затраты еще больше. Несмотря на то, что оплачиваемый труд женщин по уходу рассматривался как «жизненно необходимый» в процессе борьбы с пандемией, финансовое поощрение за него, а также условия труда не изменились к лучшему. Такие сложные условия труда и низкая оплата профессиональной деятельности по уходу остаются главными препятствиями при наборе и удержании персонала. Предполагается, что это скажется на процессе восстановления после пандемии.

Всесторонние стратегии, направленные на сферу ухода, имеют принципиальное значение для расширения экономических прав и возможностей женщин и гендерного равенства. Стратегии, направленные на сферу ухода, должны стать ключевым элементом экономических и социальных мер восстановления. Экономика ухода как напрямую, так и опосредованно создает рабочие места и позволяет нормально функционировать другим секторам экономики.

В данном документе осуществляется анализ экономических и социальных стратегий государств-членов ЕЭК по мерам реагирования на пандемию COVID-19, а также по поддержанию восстановления после пандемии. Стратегии разбиты по группам в соответствии с аналитической основой, позаимствованной из «Рамочной концепции 5 «П» по достойному труду и уходу» МОТ (International Labour Organization 2018a), предполагающей *Признание* экономики ухода как составной части экономики, требующей экономических и социальных мер по признанию всех форм труда по уходу, а также их экономической ценности, с одновременным обеспечением инвестиций в экономику ухода; *Понижение* числа определенных форм труда по уходу и *Перераспределение* обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами, а также между семьями, государством и частным сектором как основной компонент чувствительных к экономике ухода экономических и социальных стратегий. Стратегии также могут влиять на *систему Поощрения* оплачиваемых работников по уходу и продвижение их *Представленности*, а также *Представленности* получающих уход, и людей, осуществляющих оплачиваемый труд по уходу. В документе подчеркиваются многообещающие примеры мер пандемического реагирования государств-членов ЕЭК в данных областях.

В документе обосновывается важность труда по уходу для обществ. Здесь описано воздействие кризиса COVID-19 на женский труд и экономику ухода. Документ анализирует меры, предпринятые различными государствами региона для борьбы с кризисом в рамках Концепции 5 «П». Документ завершается серией рекомендаций по усилению аспекта ухода в экономических и социальных мерах, разработанных для выхода из кризиса.

ЕЭК ООН поддерживает правительства региона в деле усиления мер противодействия пандемии COVID-19 посредством полной интеграции аспекта ухода и гендерного равенства в экономические и социальные меры реагирования на пандемию COVID-19. Выражаем надежду, что многообещающие примеры стратегий, обсуждаемые в документе, могут стимулировать обмен опытом и взаимное обогащение знаниями между государствами-членами ЕЭК.

## Содержание

1. Введение.....	3
2. Гендерное воздействие пандемии .....	5
2.1. Женщины как «работники сферы жизненно важных услуг» .....	6
2.2. Большой объем неоплачиваемого труда женщин по уходу.....	9
2.3. Гендерно разделенные экономики и рынки труда – гендерно обусловленная уязвимость .....	11
3. Смягчение социально-экономических последствий пандемии на сферу ухода.....	14
3.1. Интеграция ухода в экономическую и социальную политику .....	14
3.2. Меры реагирования на пандемию COVID-19 в регионе ЕЭК: применение «Рамочной концепции 5 «П» .....	15
4. Рекомендации: Многообещающие меры по поддержке труда по уходу в период пандемии и восстановления. ....	30
Список использованной литературы.....	33

## Расширение экономических прав и возможностей женщин и экономика ухода в регионе ЕЭК: Влияние экономических и социальных мер реагирования и восстановления после пандемии COVID-19<sup>1</sup>

### 1. Введение

Разворачивающаяся в мире с начала 2020 г. пандемия COVID-19 затронула людей по всему земному шару и вызвала быстрые и радикальные ответные меры, в том числе, экономические и социальные. В начале апреля более 3.2 миллиардов человек (или почти половина населения Земли) жили в условиях частичного или полного карантина. По оценкам Международной организации труда (МОТ/ILO), 2.7 миллиарда работников были затронуты этими мерами, что составляет около 81 процента от всей рабочей силы планеты. В первом квартале 2020 г., согласно оценкам, потери в количестве рабочих часов из-за пандемии были эквивалентны 130 миллионам постоянных работ. Европа и Центральная Азия в первой четверти 2020 г. испытали сокращение продолжительности рабочего времени на 3.4 процента или эквивалент 11 миллионов постоянных работ, с наибольшими потерями в Южной Европе (5.3 процента) и Западной Европе (4 процента). Во втором квартале 2020 г. количество рабочих часов в Европе и Центральной Азии снизилось на 13.9 процентов или эквивалент 45 миллионов постоянных работ. Наибольшие потери в этом регионе произошли в Южной Европе (18.0 процентов), Северной Европе (15.3 процентов), Западной Европе (14.3 процентов), Центральной и Западной Азии (13.6 процентов) и Восточной Европе (11.6 процентов)<sup>2</sup>.

Вызванные COVID-19 экономический и социальный кризисы усугубляют уже существовавшее неравенство, в том числе, гендерное (United Nations 2020). Существующие и пересекающиеся формы изолирования, маргинализации и бедности только усилились, а новые – появились. В течение 2020 года стало очевидно, что низкооплачиваемые, частично занятые, молодые, являющиеся представителями этнических меньшинств работники оказались наиболее уязвимыми перед последствиями пандемии, а также то, что женщины пострадали в несоразмерно большей степени. На фоне того, что пандемия затронула разные стороны жизни женщин, в том числе, доходы, здоровье и безопасность, также она выявила центральность роли женского труда по уходу на благо экономик и обществ, одновременно проиллюстрировав тесные связи между неоплачиваемым трудом по уходу – оплачиваемым трудом – оплачиваемым трудом по уходу. Количество труда по уходу и домашней работы – как оплачиваемой, так и неоплачиваемой – осуществляемой на работе, дома и в сообществах – во время пандемии увеличилось (UN Women 2020b; United Nations 2020). В мерах реагирования на пандемию, в свою очередь, зачастую воспринималось как должное, что женщины возьмут на себя огромный объем труда по уходу. Таким образом, существует опасность того, что пандемия и не принимающие в расчет гендерные аспекты меры реагирования на нее поставят под угрозу достижения в области гендерного равенства, совершенные в последние десятилетия (UN Women 2020c; Wenham et al. 2020).

Женщины составляют почти 70 процентов работников сферы здравоохранения Земли, в том числе, тех, кто работает на передовой мер борьбы с инфекцией COVID-19. Сектор ухода в регионе ЕЭК очень феминизирован: 76.8 процентов трудовой силы, осуществляющей уход в Европе и ЦА, составляют женщины (UN ECE 2020). Женщины-медработники подвергались особому риску заболевания вирусом. В

---

<sup>1</sup> Данная Концептуальная записка является частью проекта, финансируемого по линии тринадцатого транша со Счета развития: «Усиление социальной защиты для мер реагирования на пандемию», в частности, его рабочего потока по мерам укрепления политики ухода с позиций гендерной перспективы с участием региональных комиссий ООН и партнеров по сотрудничеству, в т. ч., региональных офисов Структуры «ООН-женщины». Она подготовлена Силке Штайнхильбер, консультантом ЕЭК ООН по рабочему потоку данного проекта, под руководством Малинки Копарановой, Старшего сотрудника по социальным вопросам Европейской экономической комиссии ООН (ЕЭК ООН).

Счет развития представляет собой программу Секретариата Организации Объединенных Наций, призванную способствовать укреплению потенциала развивающихся стран применительно к приоритетным направлениям деятельности по осуществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

<sup>2</sup> Потери в количестве рабочих часов происходили по-разному – по меньшей мере, на начальных стадиях кризиса COVID-19 – главным образом, как результат функционирования институтов рынка труда на местах и принятых политических решений. В частности, разница между отсутствием трудовой деятельности и безработицей была размыта вследствие кризиса, поскольку поиск работы и способность выйти на новую работу – два условия, оба из которых должны учитываться, чтобы квалифицировать кого-либо в качестве безработного – зачастую было невозможно соблюсти из-за мер карантина (International Labour Organization 2020c).

апреле 2020 г., на ранних стадиях пандемии, уровень передачи COVID-19 был особенно высоким среди работников сферы здравоохранения: согласно данным, уровень их заражения в Италии составлял 9 процентов, а в Испании – 14 процентов (UN News 2020).

В мире вклад в экономику неоплачиваемого труда по уходу – в подавляющем большинстве случаев осуществляемого женщинами – оценивается в 11 триллионов долларов (по паритету покупательной способности 2011) (International Labour Organization 2018a). Сохраняющееся гендерное разделение оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу, а также недостаточное признание и недооценка труда по уходу как «женской работы» остаются главными структурными факторами, ограничивающими расширение экономических прав и возможностей женщин. Спустя четверть века после Всемирной конференции Организации Объединенных Наций по положению женщин в Пекине в 1995 г., женщины в Европе по-прежнему посвящают более чем в два раза больше времени неоплачиваемому труду по уходу (около четырех часов ежедневно), чем мужчины<sup>3</sup>. Это неравное разделение неоплачиваемого труда по уходу только усугубилось во время пандемии COVID-19.

Вдобавок к неравному гендерному распределению, уход и домашняя работа часто делегируются людям, находящимся в менее благоприятном положении и имеющим более низкий статус или компетенции, таким, как домашние работники и неофициальные работники по уходу за детьми (Oxfam, Promundo-US, and MenCare 2020). Годы официальные и неофициальные «цепочки системы оказания услуг по уходу» в регионе ЕЭК поставляли оплачиваемый и неоплачиваемый труд по уходу, нередко являющийся значительным вкладом в расширение экономических прав и возможностей более привилегированных женщин (Kováts 2020).

Воздействие вызванного пандемией экономического кризиса на женщин в противовес мужчинам отличается от предшествовавших экономических кризисов. Например, в кризис 2008 года потери работы среди мужчин были гораздо более высокими, чем среди женщин. В этот раз, похоже, ситуация является диаметрально противоположной. Кризис COVID-19 и стратегические меры, такие как карантин, социальное дистанцирование и закрытие государственных границ, оказали особенно большое воздействие на профессии с высоким уровнем участия женщин, таким, как сфера обслуживания в ресторанах и объектах гостеприимства, а также в сфере профессий ухода в целом (Alon et al. 2020). В связи с их более низким уровнем трудоустройства, зарплат и пенсий и большей зависимостью от социального обеспечения по сравнению с мужчинами, женщины в Кыргызстане, например, оказались особо уязвимыми перед лицом пандемии (United Nations Kyrgyz Republic 2020).

Пандемия снова высветила важность ухода и домашней работы для экономического и социального благополучия, как это признается Целями устойчивого развития (ЦУР). ЦУР подчеркивают важность государственных услуг, инфраструктуры и мер соцзащиты, а также разделения обязанностей в домохозяйствах (Целевой показатель 5.4). Следовательно, крайне важно, чтобы в процессе принятия мер реагирования на пандемию и последующего восстановления государства принимали во внимание потребности в уходе и особые нужды девочек и женщин. Если не будут приняты меры борьбы как с непосредственным, так и с долгосрочным воздействием пандемии COVID-19 на женщин и девочек, то достигнутый до пандемии прогресс в области гендерного равенства не будет устойчивым.

Во время первой волны пандемии (периода, который главным образом рассматривается в данном анализе), большинство государств-членов ЕЭК включили меры, направленные на оплачиваемую и неоплачиваемую работу, в пакеты мер реагирования на пандемию. Меры в области экономической и социальной политики предусматривали защиту занятости и доходов; меры, направленные на оплату и условия труда в секторе оплачиваемого труда по уходу; снижение рабочего времени; расширение доступа к оплачиваемому отпуску по семейным обстоятельствам и оплачиваемому отпуску по болезни, в т. ч., для самозанятых; и предоставление ухода детям работников служб жизнеобеспечения. По мере того, как правительства переходят от действий по смягчению самых тяжелых последствий кризиса к мерам восстановления и долгосрочной задаче по восстановлению по принципу «построить лучше, чем было», жизненно важно использовать уроки, извлеченные из непосредственных мер реагирования на пандемию. Помещение ухода в центр мер восстановления после пандемии будет абсолютно необходимо для восстановления по принципу «построить лучше, чем было» (UN Women 2020b).

---

<sup>3</sup> Портал данных по использованию времени Статистического отдела ООН ([unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/index.html](https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/index.html)).

Устойчивый и трансформирующий подход к восстановлению потребует ориентированного на уход изменения подхода к экономике и социальному обеспечению. Спустя шесть месяцев после начала пандемии в 2020 г. уже было понятно, что расширение услуг по уходу будет основным элементом экономического восстановления. Такое расширение будет необходимо для содействия возвращению женщин к оплачиваемой работе, добавит миллионы рабочих мест в экономику, поддержит развитие детей и обеспечит значительную отдачу для экономики. Без уделения внимания центральной роли экономики ухода в целом и без задействования услуг по уходу с целью расширения экономических прав и возможностей женщин экономическое восстановление будет затруднено (Sultana and Ravanera 2020).

Данный документ применяет адаптацию «Рамочной концепции 5 «П» по достойному труду» МОТ для группирования политических мер реагирования на пандемию государств-членов ЕЭК (International Labour Organization 2018a). Концепция устанавливает пять ключевых рекомендаций для создания условий экономики и социальной политики, учитывающих потребности сферы ухода: Политические действия должны *признавать* и измерять все формы труда по уходу и гарантировать инвестиции в политику по уходу. Они должны *понижать* количество и *перераспределять* неоплачиваемый труд по уходу. Оплачиваемые работники сферы ухода должны *поощряться* надлежащим образом, чтобы обеспечить наличие *больших* возможностей и *достойной* работы. Работникам сферы ухода, как оплачиваемым, так и нет, должна быть гарантирована *представленность*, а также социальный диалог и возможность заключения коллективных договоров для оплачиваемых работников по уходу.

## 2. Гендерное воздействие пандемии

Сейчас, осенью 2020 года, еще рано пытаться дать всестороннюю оценку воздействия пандемии COVID-19 на экономики и общества. Однако на данный момент имеется немало свидетельств актуальности гендерных аспектов в опыте переживания пандемии, а также мер реагирования на нее. Данный раздел Концептуальной записки подчеркивает ключевые аргументы и предварительные данные касательно гендерного воздействия пандемии. Он подготавливает последующий сфокусированный на проблематике ухода анализ правительственных мер реагирования на пандемию, а также мер восстановления после нее.

### Ключевые аргументы на основании ранних выводов относительно пандемии

1. Женщины составляют большую долю работников, которые рассматривались как «критически важные» в мерах реагирования на пандемию. Женский оплачиваемый труд по уходу составляет значительную часть жизненно важной деятельности в регионе ЕЭК.
2. Женщины осуществляют диспропорционально большое количество неоплачиваемого труда по уходу. Это бремя только усилилось во время пандемии и мер реагирования на нее. В частности, закрытие школ и дошкольных учреждений повысило объем неоплачиваемого труда по уходу, осуществляемого женщинами.
3. Структуры рынка труда в регионе ЕЭК имеют выраженную гендерную окраску, закрепляя за женщинами и мужчинами разные позиции и экономические возможности. Понимание пересечения неоплачиваемого труда по уходу и трудоустройства является ключом к развитию трансформационных стратегий реагирования на пандемию COVID-19.

Тогда как данная Концептуальная записка фокусируется на экономике ухода и расширении экономических прав и возможностей женщин, существует множество других гендерно-специфичных последствий кризиса COVID-19 в регионе ЕЭК, которые должны быть признанными. К примеру, выяснилось, что женщины и девочки более подвержены риску домашнего насилия, домогательств и нежелательной беременности (United Nations 2020). Появились новые или усилились уже существующие препятствия в доступе женщин к основным услугам, в т.ч., медицинским, особенно в области репродуктивного здоровья (UN Women 2020c). Дети особенно пострадали из-за мер, направленных на борьбу с пандемией, включая закрытие детских учреждений и школ и требования социального дистанцирования. В странах с уровнем дохода ниже среднего и с низким уровнем дохода, в частности, государствах восточноевропейского и центральноазиатского субрегионов существует риск того, что закрытие школ вследствие пандемии COVID-19 может способствовать укоренению гендерного разрыва в образовании и поставить под угрозу прогресс в области расширения прав и возможностей девочек (Burzynska and Contreras 2020).

Любой региональный анализ должен учитывать значительные отличия между государствами региона и внутри самих стран. Не все женщины (или мужчины) пострадали одинаково или являются одинаково уязвимыми перед негативными последствиями пандемии и вызванными ею мерами реагирования. С другой стороны, существует колоссальная разница между государствами-членами ЕЭК в самом опыте переживания пандемии, как в отношении экономических последствий и предпосылок для них на рынке труда и социальной политики, а также в отношении финансовых возможностей для осуществления мер реагирования. К тому же пандемия усугубила ранее существовавшие глобальные паттерны социального неравенства. Разные группы женщин и девочек были затронуты по-разному, в зависимости от таких факторов, как трудовой статус, возраст, образование, раса, этническое или социальное происхождение или семейное положение, а также социальных паттернов и культурных норм в отношении разделения внутрисемейного труда по уходу. Например, положение живущей в городе занятой на полный рабочий день одинокой матери значительно меняется, когда закрыты школы и детские учреждения, по сравнению с условиями жизни домохозяйки в сельском домохозяйстве, состоящем из нескольких поколений.

## 2.1. Женщины как «работники сферы жизненно важных услуг»

На фоне пандемии все большее признание уделялось роли и важности оплачиваемого труда по уходу, зачастую оказываемого на передовой борьбы против инфекции COVID-19. Работники первой линии, также как и другие «сотрудники сферы жизненно важных услуг» часто сталкиваются с проблемами в отношении занятости и условий труда, зачастую работая без медстраховки и получая низкую зарплату. Это особенно касается профессий сферы оплачиваемого ухода. Внимание к специфической рабочей ситуации работников сферы ухода и других сотрудников сферы жизненно важных услуг возросло во время пандемии<sup>4</sup>.

На протяжении многих лет в странах региона ЕЭК наблюдался очень высокий или средне-высокий уровень занятости секторе услуг по уходу, и особенно высокий уровень занятости женщин в оказании ухода (International Labour Organization 2018a).<sup>5</sup> В Европе и Центральной Азии 76.8 процентов людей, занятых в сфере оказания ухода, составляют женщины. В ЕС женщины составляют в среднем 76 процентов медиков, 83 процента работников, оказывающих услуги ухода на дому за пожилыми или людьми с особыми потребностями, 93 процента работников заведений по уходу за детьми и ассистентов преподавателей, 93 процента домашних уборщиков и помощников по дому – это женщины (European Institute for Gender Equality EIGE 2020b). Женщины также преобладают во многих других жизненно важных сферах занятости, таких как пищевая промышленность, сектор обслуживания и часть сельскохозяйственного сектора (Ladd and Bortolotti 2020; UN ECE 2020).

Зачастую жизненно важные работники также являются родителями и поэтому испытывают особое давление во время пандемии. В Германии 3 миллиона работающих родителей заняты на работах, «важных для системы», главным образом, в секторе здравоохранения и, частично, госуправления. 52 процента всех работающих матерей заняты на работах, рассматриваемых как жизненно важные, по сравнению с 34 процентами от числа всех отцов (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2020). В США на момент начала пандемии одно из трех рабочих мест, занимаемых женщинами, считалось жизненно важным, согласно проведенному «New York Times» анализу данных переписи населения в сопоставлении с руководством федерального правительства в отношении жизненно важных категорий работников (Borroni and Cenerelli 2020).

Нередко на работе, считающейся «жизненно важной» во время пандемии, заняты женщины, относящиеся к маргинализированным расовым и этническим группам, а также мигранты (Wenham 2020).

---

<sup>4</sup> Не существует имеющего международное признание и всеобъемлющего определения понятия «жизненно важных услуг». В широком смысле понятие «жизненно важных услуг» во время пандемии COVID-19 включало в себя все профессии, которые продолжали работать в полную силу, когда страны внедрили меры карантина для снижения скорости распространения вируса. Повсеместно к данной категории относились как минимум медики и другие работники сферы ухода, а также прочих важных секторов экономики, таких как пищевая промышленность, торговля и транспорт или государственная инфраструктура, например, энергетика или санитария.

<sup>5</sup> В отчет МОТ включены данные по работникам по уходу в отраслях образования, здравоохранения и домашней работы (нанятых домохозяйствами), а также работникам сектора ухода, не оказывающими услуг по уходу (МОТ стр. 194).

В США цветные женщины с большей вероятностью, чем кто-либо другой, были заняты на жизненно важных работах (Borroni and Cenerelli 2020). Не дающие возможности работать из дома во время пандемии, жизненно важные профессии часто влекут за собой повышенный уровень стресса и напряженности. В Великобритании уровень связанной с работой тревожности людей, работающих вне дома во время карантина, был наиболее высоким среди опрошенных чернокожих людей и этнических меньшинств (BAME), из которых 65.1 женщин и 73.8 процента мужчин сообщили, что испытывают тревогу из-за того, что должны идти на работу во время пандемии коронавируса (Women's Budget Group et al. 2020).

Сектор услуг ухода, будучи полностью феминизированным, в то же время крайне сегрегирован по гендеру и этнической принадлежности, как по горизонтали, так и по вертикали. В большинстве стран ЕЭК мужчины преобладают среди наиболее квалифицированных и хорошо оплачиваемых врачей, тогда как женщины составляют большинство медсестер и работниц по уходу на дому: около 90 процентов медсестер – женщины (ILO WESO database, 2015). В Великобритании опрос показал, что выходцы из этнических меньшинств, в частности, индийского, африканского и карибского происхождения, чрезмерно представлены в качестве ключевых работников на более низких уровнях профессиональной иерархии, в особенности на линии оказания медицинских и социальных услуг первой необходимости, по сравнению с белым населением (Women's Budget Group et al. 2020).

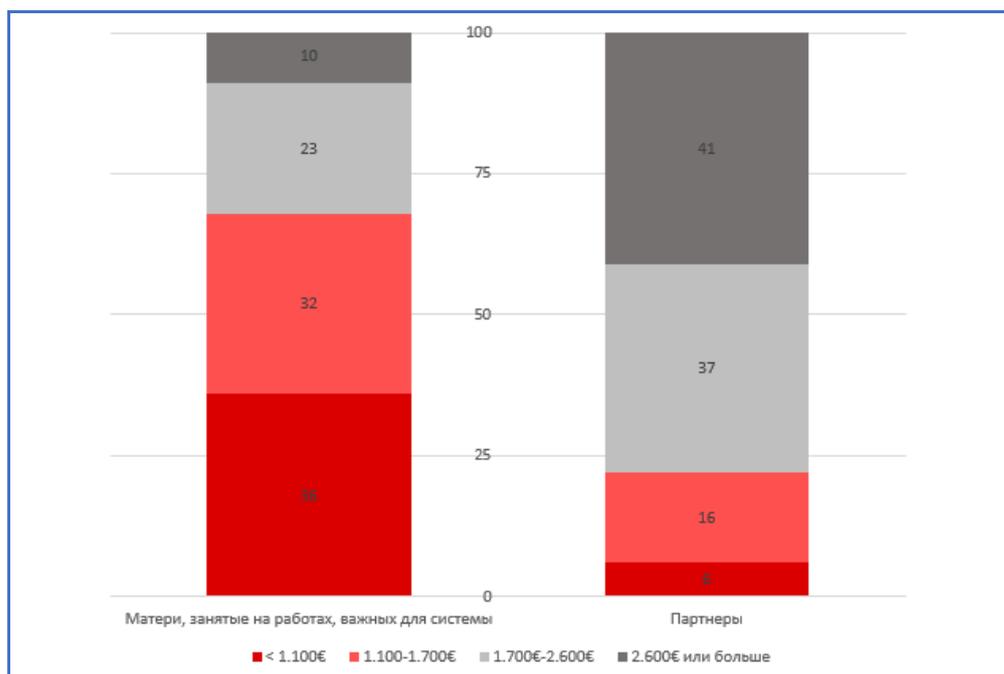
Часто говорится о том, что зарплаты в секторе оказания жизненно важных услуг, а именно, оплачиваемых услуг по уходу, не соответствуют социальному значению этой работы (International Labour Organization 2018a). Это противоречие резко бросилось в глаза на фоне мер, предпринятых для сдерживания распространения коронавируса. Очень часто профессии, считающиеся жизненно важными в деле борьбы с пандемией, в большинстве из которых заняты женщины, плохо оплачиваются, не защищены и связаны с проблематичными условиями труда во время пандемии (Weber and Nevala 2011).<sup>6</sup>

Низкий уровень доходов многих работников сферы оказания жизненно важных услуг стал причиной экономических трудностей затронутых пандемией домохозяйств, даже в странах региона с высоким уровнем доходов. К примеру, в Германии многие семьи столкнулись с серьезной потерей дохода во время первой половины 2020 г., когда были внедрены меры карантина. Часто партнер, который был занят на «важной для системы» работе и, следовательно, продолжал работать, не был тем, кто зарабатывал больше в семье. Две трети матерей, занятых на важных для системы работах, зарабатывали меньше, чем их партнеры. Около 36 процентов матерей, занятых на важных для системы работах, после уплаты налога получали 1.100 евро, и лишь 10 процентов зарабатывали 2.600 евро или больше. Частично это является следствием широко распространенной практики неполной занятости в профессиях по уходу. Также это – следствие низкого уровня зарплат в данном секторе (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2020) (см. Рисунок 1).

---

<sup>6</sup> Важным исключением из данной ситуации в регионе ЕЭК являются скандинавские страны (International Labour Organization 2018a).

**Рисунок 1. Чистая прибыль матерей, занятых в жизненно важных профессиях, имеющих детей младше 12 лет**



*Источник:* Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2020

Жизненно важные профессии сферы ухода во время пандемии часто сопровождались повышенным риском заражения работников и высоким уровнем профессионального стресса. Доля заболеваемости медработников, работавших «на передовой» борьбы с коронавирусом, в начале пандемии была особенно высокой во всем регионе ЕЭК, при этом женщины пострадали в значительно большем количестве, чем мужчины: в Испании женщины составили 75.5 процентов заболевших медработников, в Италии – 69 процентов, а в США – 73 процента (UN Women 2020a). Согласно оценке Европейского центра профилактики и контроля заболеваний, риск заражения коронавирусом для медработников первой линии реагирования в 3.4 раза выше, чем для остального населения. В Узбекистане медработники, занятые на «передовой» (82 процента из которых – женщины), в проведенном при поддержке ЮНФПА опросе упомянули следующие проблемы: половина женщин-медработников сообщила, что страдает от тревоги, выгорания и депрессии (United Nations Uzbekistan 2020).

К тому же, фактором, усугубляющим высокий уровень заражения среди медработников, является нехватка средств индивидуальной защиты (СИЗ) и тестов во время первых месяцев 2020 г. В Великобритании, как и по всему региону ЕЭК, женщины-медработники пострадали из-за отсутствия надлежащих средств индивидуальной защиты (СИЗ) и тестов. Ослабление правительством стандартов социального ухода как меры реагирования на ЧС вызвало опасения насчет состояния многих пожилых женщин и женщин с особыми потребностями (Women's Budget Group 2020).

### **Домашние работники как жизненно важные работники**

Работа по дому также представляет собой важный аспект жизненно важного женского труда в регионе ЕЭК, особенно в Южной Европе. Однако она не была удостоена значительного внимания в обсуждениях по поводу жизненно важной работы во время пандемии. Домашние работники, нередко являющиеся трудящимися-мигрантами из других государств региона ЕЭК, обеспечивают непосредственный уход за детьми или немощными пожилыми людьми, но при этом зачастую работают в опасных условиях или даже за пределами официального рынка труда.

Поэтому, а также из-за своего незащищенного статуса занятости, домашние работники часто не имели возможности самоизолироваться. Те из них, кто оказывал услуги по уходу, не имея законного статуса пребывания, могли не иметь доступа к медицинским услугам, таким как тестирование, а, следовательно, даже способствовать распространению пандемии (Linde 2020). Однако

недокументированные мигранты могли бесплатно получить доступ к неотложной медицинской помощи, связанной с COVID-19, в 9 странах ЕС (Бельгии, Эстонии, Греции, Финляндии, Литве, Люксембурге, Испании, Польше и Словакии), а также в Израиле и Швейцарии. Некоторые правительства предприняли дополнительные меры по снижению воздействия утраты дохода, уменьшения количества рабочих часов и потери работы на способность людей соответствовать условиям проживания и выдачи разрешения на работу, а также на воссоединение семьи. К этим мерам относится, например, предоставление трудящимся возможности менять работодателя и обновление разрешений, обычно зависящее от наличия работы, независимо от статуса их занятости (PICUM 2020).

Ограничение свободы перемещения в Европейском союзе также означало разрыв существовавших международных цепочек системы оказания услуг по уходу, что имело очень серьезные последствия для нескольких тысяч женщин, преимущественно из Восточной Европы. Многие в начале карантина вернулись домой, в страны своего происхождения – Словакию, Румынию, Польшу, Болгарию, Украину или Республику Молдову – и остались без источника дохода на несколько недель из-за того, что не могли вернуться на свои рабочие места. Возвращающиеся мигранты обычно не имеют права на получение субсидий в своих родных странах и отсутствие денежных средств, которые они обычно переводили домой, еще сильнее подрывает доход их иждивенцев в странах их происхождения.

## 2.2. Большой объем неоплачиваемого труда женщин по уходу

Меры, направленные на замедление распространения пандемии, повысили общее количество неоплачиваемого труда по уходу. Но в то же время они привлекли внимание к размаху и признанию важности неоплачиваемого труда по уходу в общественном и политическом дискурсах. Меры реагирования на пандемию привели к перераспределению работы по уходу, от институтов до частных домохозяйств, а именно, от оплачиваемой до неоплачиваемой работы по уходу. Вопрос, в какой степени неоплачиваемая работа по уходу распределилась между женщинами и мужчинами, остается открытым для дальнейшего изучения, но, как представляется, большая часть увеличившихся забот легла на плечи женщин.

С введением мер карантина во многих странах региона ЕЭК во время первой волны пандемии, как и повсюду в мире, способность продолжать работать – и продолжать получать зарплату – зачастую зависела от возможности работать из дома. Это обстоятельство негативно сказалось на тех группах населения, которым такая возможность была недоступна, в т. ч., работникам неформального сектора экономики. Согласно прогнозам, в Европе и Центральной Азии относительные показатели бедности работников неформального сектора возрастут с 34 процентов до 80 процентов (по оценкам первых месяцев пандемии) (International Labour Organization 2020b).

Было установлено, что в странах с высоким уровнем дохода способность работать из дома во время пандемии коррелировала, во-первых, с наличием у работника высшего образования; во-вторых, с его занятостью на высокооплачиваемой работе; в-третьих, с его позицией офисного работника; в-четвертых, с тем, что он был старше 35 лет, и в-пятых, с тем, что он был мужчиной. В апреле 2020 г. в Великобритании из дома работали почти три из пяти офисных сотрудников и лишь один из четырех представителей рабочих профессий. Несмотря на то, что рабочие, вероятнее всего, работали в своем привычном трудовом окружении, половина из них прекратила трудиться – в отличие от «белых воротничков», лишь 14 процентов которых перестали работать (Foucault and Galasso 2020).

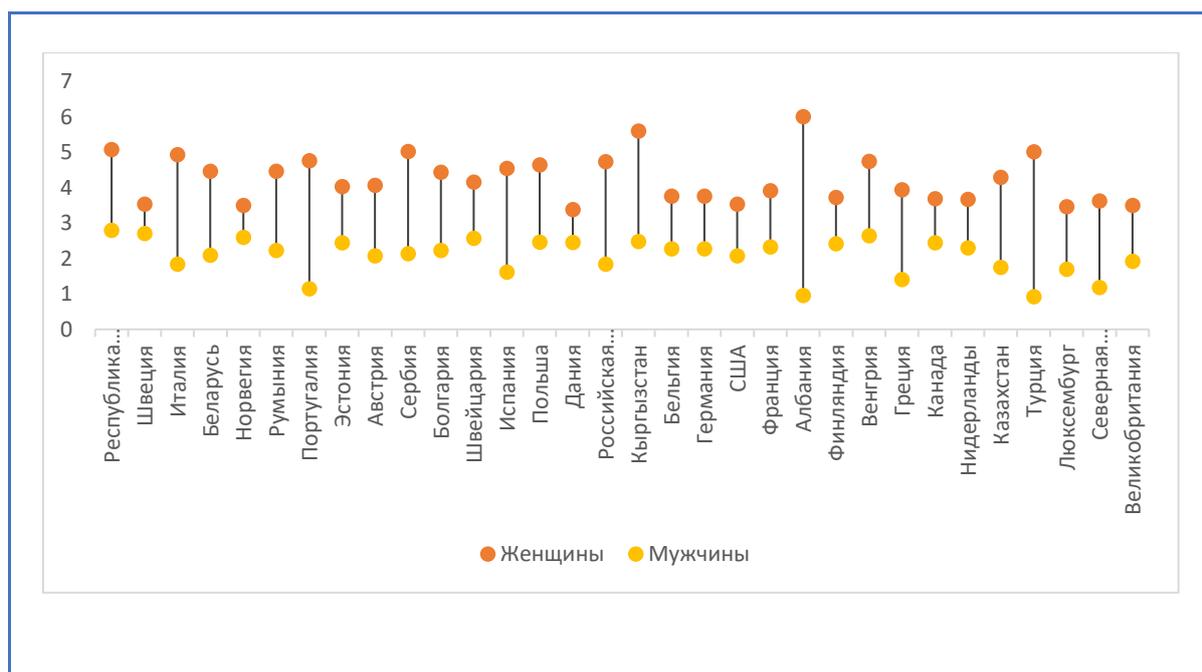
Когда школы и детсады закрылись ради приостановления распространения пандемии, труд по уходу также был вытеснен в домашнее пространство. Женщины приняли на себя большую часть возросшего объема неоплачиваемого труда по уходу. Главным образом, матери взяли на себя учебу на дому и уход за детьми, нередко в придачу к их собственной оплачиваемой работе. Когда старшему поколению было рекомендовано не выходить за покупками, в основном женщины и девочки, их дочери, внучки или снохи, а также соседи или друзья приняли на себя обязательства доставлять им продукты и все необходимое. Также женщины занялись уходом за больными на дому, нередко со значительным риском для собственного здоровья. В связи с тяжелым бременем по уходу и сложностями при попытках совмещения неоплачиваемой работы по уходу с оплачиваемой работой, многие женщины во время пандемии ушли с работы. Имеется лишь ограниченное число данных о том, что мужчины в некоторых странах взяли на себя больше неоплачиваемой работы по уходу (Oxfam International 2020; Oxfam, Promundo-US, and MenCare 2020).

Работа из дома также означала необходимость поиска баланса между оплачиваемым трудом и обязанностями по уходу. Закрытие школ и детсадов вызвало существенное повышение объема неоплачиваемого труда по уходу, а также вовлеченности взрослых в поддержку образования на дому во всем регионе. Деятельность по уходу за детьми, их домашнему обучению и помощь больным — иногда в сочетании с увеличением или неопределенной продолжительностью оплачиваемой работы из дома — послужили причиной роста объема неоплачиваемой работы и психологического стресса (United Nations 2020).

Меры социального дистанцирования и защиты старшего поколения, которое могло быть подвержено более высокому риску заражения и осложненного течения заболевания коронавирусной инфекцией, также нарушили сложившиеся паттерны внутрисемейного ухода. В регионе ЕЭК старшее поколение довольно часто помогает матерям заботиться о детях. В Бельгии, Хорватии, Греции, Италии, Люксембурге, Португалии и Швейцарии от 30 до 37 процентов бабушек и от 24 до 31 процентов дедушек несколько часов в неделю осуществляют уход за внуками (UN Women 2020b).

В связи с закрытием учреждений ухода и вынужденными изменениями в паттернах внутрисемейного ухода (вызванного социальным дистанцированием и потребностью защищать пожилых членов семьи), пандемий еще больше повысила общий объем неоплачиваемого труда по уходу и работы по дому. Это бремя в подавляющем большинстве случаев несут женщины. До пандемии стоимость неоплачиваемой работы по уходу во всем мире оценивалась в 11 триллионов долларов США по паритету покупательной способности 2011 г. Таким образом, стоимость неоплачиваемого женского труда по уходу составляет 6.6 процентов от мирового ВВП или 8 триллионов долларов. В свою очередь, вклад мужчин составляет 2.4 процента или 3 триллиона долларов (International Labour Organization 2018a). В регионе ЕЭК женщины тратят на неоплачиваемый труд по уходу в среднем на 13 часов в неделю больше, чем мужчины (UN Women 2020c). По данным ЕЭК ООН, собранным в рамках мониторинга по ЦУР 5 по гендерному равенству, женщины в Албании и Италии тратят больше всего времени в регионе на выполнение работы по дому и уходу. В противоположность этому, мужчины в Албании, Турции и Северной Македонии затрачивают меньше всего времени в регионе на неоплачиваемый труд по уходу и домашнюю работу (см. Рисунок 2). Одновременно с этим, мужчины, которые с большей вероятностью, чем женщины, могут испытывать серьезные симптомы COVID-19 и даже умереть от этой инфекции, также с большей вероятностью полагаются на уход со стороны совместно проживающих с ними женщин, включая жен, когда заболевают (European Institute for Gender Equality EIGE 2020a)(European Institute for Gender Equality EIGE 2020a) (UN Women 2020b).

**Рисунок 2. Время, потраченное на неоплачиваемый труд по уходу и домашнюю работу (все возрасты), часы (последний год, за который имеются данные)**



Источник: База статданных ЕЭК ООН (UNECE Statistical Database)

Общий рост количества неоплачиваемой домашней работы неравномерно распределяется между женщинами и мужчинами, а также группами населения. Согласно недавнему исследованию, в Канаде 4 из 10 респондентов сообщили об увеличении числа часов, уходящих на домашнюю работу во время пандемии. Женщины с большей вероятностью, чем мужчины, сообщают, что тратят наибольшую часть своего времени на уборку и приготовление пищи. Мужчины говорят, что тратят большую часть своего времени на оплачиваемую работу, отдых и управление домохозяйством. Респонденты из числа коренных народов, а также чернокожее население, с большей вероятностью, чем белые сообщали, что испытывают трудности в связи с увеличением бремени по уходу, включая необходимость прекращения поиска оплачиваемой работы. 71 процент канадских женщин испытывали тревожность, депрессию, изоляцию, загруженность работой или были нездоровы из-за повышения количества неоплачиваемой работы по уходу, вызванного COVID-19 (Oxfam International 2020).

Результаты опроса в Турции показали, что карантин увеличил количество неоплачиваемой работы для мужчин и женщин. Однако на женщин все равно легло большее бремя, и они выполняют в четыре раза больше неоплачиваемой работы, чем мужчины. Это привело к общему увеличению продолжительности рабочего времени. У женщин, продолжающих трудиться на работе (как «самые жизненно важные» сотрудники), общая продолжительность рабочего времени превышает 10 часов в день (UNDP 2020b). Согласно оценке, загруженность женщин из уязвимых групп возросла диспропорционально (United Nations Kyrgyz Republic 2020).

Общий рост количества неоплачиваемого труда по уходу может способствовать сокращению гендерного разрыва в неоплачиваемой работе по уходу, по крайней мере, при определенных условиях. В Германии количество времени, уходящего на неоплачиваемый труд по уходу и домашнюю работу, во время пандемии существенно возросло. Для матерей оно возросло в среднем с 6.6 до 7.9 часов в день, для отцов – с 3.3. до 5.6. Диспропорциональный рост неоплачиваемой мужской домашней работы наблюдается, в особенности, у мужчин, рабочее время которых сократилось в связи с пандемией COVID-19: во время карантина, эти мужчины тратили в среднем 8.1 часов на неоплачиваемую домашнюю работу – почти столько же времени, сколько матери (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2020). Однако подобный тренд к сокращению гендерного разрыва не наблюдался в других странах, по которым доступны данные (Oxfam International 2020; UN Women Turkey 2020; UN Women Ukraine 2020; UN Women Moldova 2020).

В то время как усиление давления на женщин в связи с закрытием учреждений ухода и школ отмечалось во всем регионе, также сообщалось и о дефиците ухода в других сферах: социально и экономически маргинализированные группы, в т.ч. лица с ограниченными возможностями, дети и подростки, проживающие в специальных учреждениях, люди, живущие с ВИЧ и наркопотребители подверглись несоразмерному воздействию мер карантина, как с точки зрения здравоохранения, так и социально-экономического аспекта (United Nations Uzbekistan 2020). Домашние хозяйства, возглавляемые одним родителем – в большинстве случаев, одной матерью – испытывают большие трудности, чем домохозяйства, в которых несколько взрослых могут разделить бремя неоплачиваемой работы по уходу.

Потребности пожилых людей в уходе во время пандемии также возросли на фоне требований социального дистанцирования, например, в отношении практической помощи с покупками, а также и в отношении эмоциональных потребностей из-за отмены социальных мероприятий и взаимодействия. Пожилые женщины как осуществляют уход в своих сообществах, так и нуждаются в нем. Во всех странах пожилых женщин больше, чем мужчин: 57 процентов от числа лиц в возрасте 70 лет и старше, и 62 процента – от тех, кому 80. Также женщины с большей вероятностью, чем мужчины, сообщают о об инвалидности и трудностях при самообслуживании вследствие более длительной продолжительности жизни и резкого подъема недееспособности по достижении 70–75 лет (UN Women 2020b).

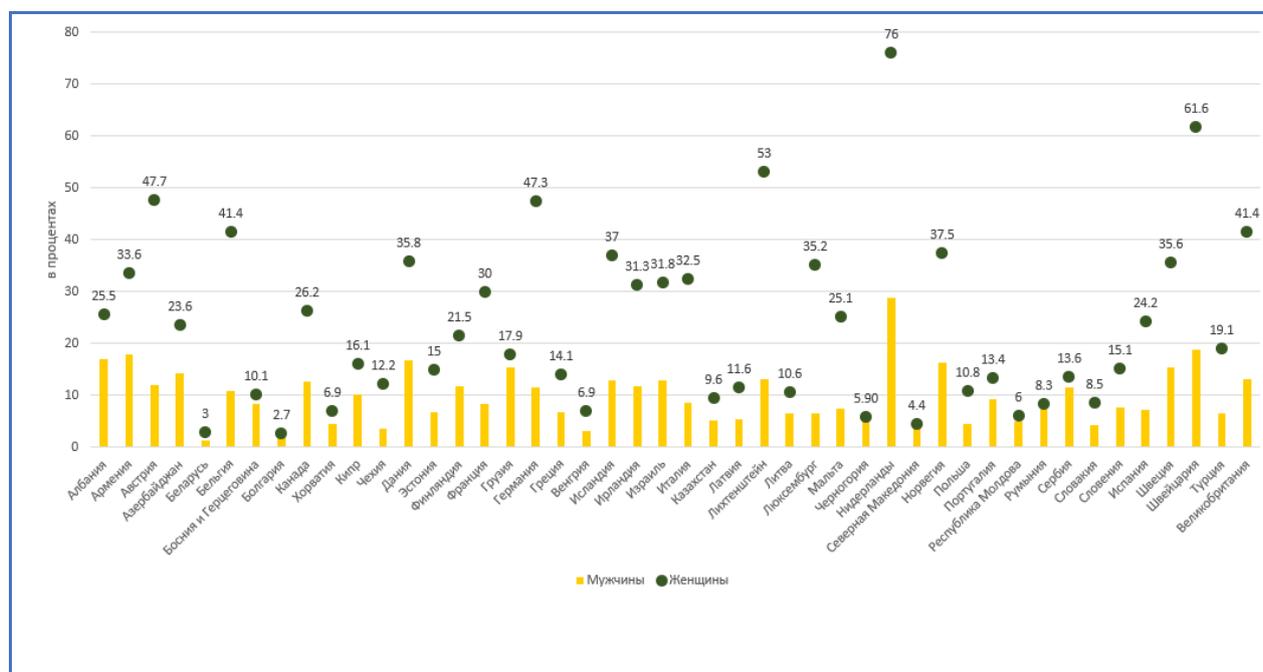
### 2.3. Гендерно разделенные экономики и рынки труда – гендерно обусловленная уязвимость

Гендерное разделение структур рынка труда в то или иной степени характерно для всех государств-членов ЕЭК, являясь причиной специфических факторов уязвимости на фоне пандемии COVID-19 и соответствующих мер реагирования. Последствия для рынка труда в период кризиса переплетены с экономикой ухода многими различными способами, как в отношении оплачиваемой, так и неоплачиваемой работы по уходу.

Возросшая уязвимость женщин перед воздействием пандемии является одним из следствий неизменных структур рынка труда в регионе ЕЭК. Женщины чаще мужчин заняты неполный рабочий день, на временной, низкооплачиваемой и нестабильной работе, а также в неформальном секторе экономики. Расширение экономических прав и возможностей женщин блокируется вследствие их обязанности осуществлять неоплачиваемый уход и из-за недооценки оплачиваемой работы по уходу, базирующихся на стереотипе, что это «женская работа».

Во всем мире, и в регионе ЕЭК в том числе, работники сектора ухода в сфере здравоохранения и социальной работы часто заняты на нестандартных формах занятости, таких как срочные контракты, временная работа, временная работа по найму, индивидуальная самозанятость и работа неполный рабочий день (ILO CARE: 177). Во всем регионе ЕЭК доля женщин, занятых неполный рабочий день, значительно выше, чем доля мужчин, с самым высоким разрывом в нескольких государствах-членах ЕС, и самым низким разрывом – в странах Восточной и Юго-восточной Европы и Центральной Азии (см. Рисунок 3).

**Рис. 3. Соотношение женщин и мужчин, трудящихся неполный рабочий день, в регионе ЕЭК, 2017 г.**



**Источник:** База статданных ЕЭК ООН.

Феминизированные секторы экономики, включая работу по уходу за детьми, быстро пострадали от вызванного пандемией экономического спада и последовавшей потери работы. Во многих странах первый этап увольнений был особо острым в секторе обслуживания, напр., в розничной торговле, сфере гостиничного дела и туризма, в которых занято большое количество женщин. В Австрии 85 процентов новых безработных во время пандемии составили женщины (ÖGB). В Великобритании лиц с низким уровнем дохода в семь раз больше, чем лиц с высоким доходом, и женщины на треть чаще, чем мужчины, были заняты в прекращающих свою деятельность секторах: одна из шести (17 процентов от всего количества) работающих женщин были заняты в таких секторах, по сравнению с одним из семи (13 процентов от всего количества) работающих мужчин. Большая доля молодых женщин в возрасте до 25 лет по сравнению с молодыми мужчинами была занята в секторах, закрытых из-за мер социального дистанцирования весной 2020 г. (36 процентов молодых женщин, 25 процентов молодых мужчин, занятых в данных секторах) (Joyce and Xu 2020; ÖGB).

Лица, занятые неполный рабочий день, и временные работники, большинство из которых также составляют женщины, нередко лишались работы из-за пандемии COVID-19. Зачастую эти маргинальные работники не имеют доступа к программам сохранения рабочих мест, таким, как схемы кратковременной занятости или совместного трудоустройства и выплаты пособий по безработице, даже в развитых странах (UN Women 2020a). Женщины, занятые неполный рабочий день до пандемии, также «добровольно»

отказались от работы, когда столкнулись с возросшим объемом неоплачиваемого труда по уходу вследствие закрытия школ и прочих детских учреждений (ÖGB; Venugopal Ramaswamy 2020).

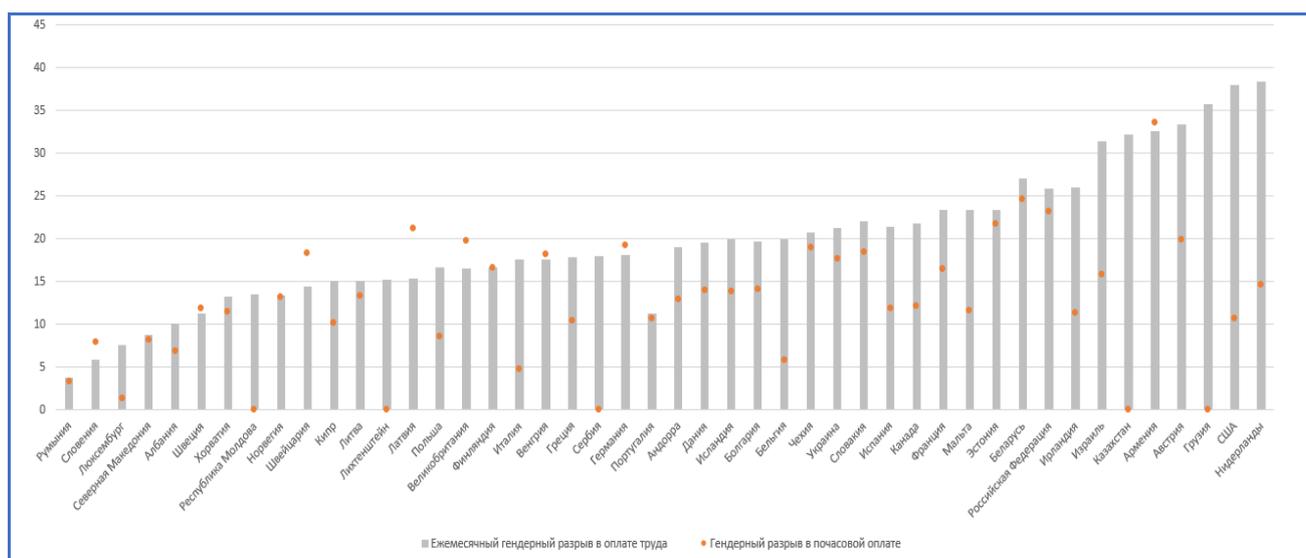
Меры социального дистанцирования, закрытие образовательных учреждений привели к потере дохода или даже увольнениям сотрудников дошкольных учреждений и учителей в некоторых странах, тем самым способствуя повышению уровня безработицы. Услуги по уходу за детьми или пожилыми людьми, зачастую оказываемые неофициально трудоустроенными молодыми женщинами, пришлось приостановить. В США в первые восемь месяцев 2020 г. потерял работу каждый четвертый работник, оказывающий услуги ухода за детьми. Согласно оценкам, половина всех мест ухода за детьми может быть потеряна в связи с закрытием детских центров (Jessen-Howard and Workman 2020; Venugopal Ramaswamy 2020; Crerar 2020).

### Гендерный разрыв в оплате труда и последствия пандемии

Гендерный разрыв в оплате труда является еще одной причиной женской уязвимости в период вызванного COVID-19 экономического кризиса. Он является следствием прямой гендерной дискриминации, горизонтальной гендерной сегрегации в профессиях (женщины преобладают в низкооплачиваемых секторах экономики и специальностях, в т. ч., в сфере оплачиваемого труда по уходу), а также женских обязанностей по оказанию неоплачиваемого ухода (которые, в отсутствие таких услуг, часто вынуждают женщин работать неполный рабочий день). Между государствами региона ЕЭК наблюдаются значительные отличия в отношении ежемесячного гендерного разрыва в оплате труда, начиная с 5 процентов в Румынии до почти 38 процентов в Нидерландах. Кроме того, существуют значительные различия по разрыву в почасовой оплате труда, от 5 процентов в Румынии до 33 процентов в Армении (см. Рисунок 4).

Гендерный разрыв в оплате труда оказывает прямое воздействие и на выдачу денежных пособий. В частности, если меры финансовой поддержки во время кризиса зависели от размера прежнего дохода, женщины получали меньшие пособия. Более того, в силу их контрактного статуса как маргинальных работников, женщины с большей вероятностью, чем мужчины, вообще не получали материальную помощь, направленную на смягчение последствий кризиса. Евросоюз признал серьезное влияние гендерного разрыва в оплате труда на экономическую уязвимость женщин и выразил обязательство активно работать с целью преодоления этого разрыва (а также направлять решительные действия на борьбу с домашним насилием как следствием пандемии) (European Commission 2020).

**Рисунок 4. Гендерный разрыв в почасовой и месячной оплате труда, 2017 (или последний год, за который имеются данные)**



**Источник:** База статданных ЕЭК ООН, по данным на 28 февраля 2020 г.

**Примечание:** Данные по гендерному разрыву в почасовой оплате труда отсутствуют для Грузии, Казахстана, Сербии, Лихтенштейна, Республики Молдовы и Албании.

### Женский бизнес (по уходу)

Предыдущие исследования показали, что женский бизнес особенно подвержен экономическим потрясениям (International Labour Organization 2018b). В то же время, мы знаем, что женские предприятия часто относятся к сектору предоставления услуг и ухода, и, как правило, являются МСБ. Следует предположить, что это имеет отношение и к периоду пандемии – но пока известно немного о воздействии на женский бизнес мер реагирования на пандемию. В дополнение к таким структурным факторам, как ограниченные финансовые ресурсы, связанное с COVID-19 закрытие границ и ограничение передвижения нарушили функционирование рынков и производственно-сбытовых цепочек. Принадлежащие женщинам предприятия чрезмерно представлены в наиболее пострадавших секторах, таких как сфера услуг, в том числе услуг по уходу, образования, гостиничного дела и туризма, а также розничной торговли, сельского хозяйства и садоводства, текстильной и швейной промышленности.

Хотя меры, направленные на замедление распространения вируса, негативно сказались на многих предприятиях, социальная экономика внесла особенно важный вклад в удовлетворение социальных потребностей, обусловленных пандемией, и таким образом помогла смягчить негативное воздействие кризиса. Социально-экономические организации и предприятия предоставляли важнейшие медицинские и социальные услуги. В Великобритании во время кризиса более 30 процентов всех общинных медицинских и других услуг Национальной службы здравоохранения (NHS) было оказано социальными предприятиями (Social Enterprise UK 2020).

Воздействие связанных с пандемией мер на частные компании сферы ухода, а также на социальные предприятия, связанные с услугами ухода, владельцами и управляющими многих из которых являются женщины, трудоустраивающие большое число женщин, на настоящий момент является слепым пятном в доступных исследованиях и политических обсуждениях (OECD 2020b). Поскольку женский бизнес в большей степени полагается на самофинансирование, высок риск того, что ему придется закрыться после длительного периода значительного сокращения или полного отсутствия дохода. Меры реагирования на пандемию, а также восстановления после нее, адресованные бизнес-структурам, несут риск игнорирования женского малого и среднего бизнеса (МСБ) и социальных предприятий, тем самым, лишая их доступа к необходимым для выживания их бизнеса кредитам (UN Women 2020a). Однако, принадлежащие женщинам предприятия сферы ухода, в особенности, ухода за детьми и долгосрочного ухода, могут сыграть ключевую роль в экономическом восстановлении, если будут эффективно включены в пакеты мер по восстановлению.

### 3. Смягчение социально-экономических последствий пандемии на сферу ухода

#### 3.1. Интеграция ухода в экономическую и социальную политику

Чтобы проанализировать вероятное воздействие мер реагирования на пандемию COVID-19, а также последующего восстановления после нее, на экономику ухода, а также, чтобы представить себе социально-экономические стратегии реагирования на пандемию, в качестве системы координат предлагаем использовать «Рамочную концепцию 5 «П» по достойному труду и уходу» (International Labour Organization 2018a). Согласно ней, труд по уходу расценивается как «критически важный для здоровья и благополучия людей, а также устойчивости экономик и обществ» (International Labour Organization 2018a: 289).

«Рамочная концепция 5 «П» представляет особую ценность для совместного рассмотрения оплачиваемой и неоплачиваемой работы по уходу. Чтобы интегрировать уход в экономику и социальную политику, одновременно актуализируя проблематику гендерного равенства, рекомендуется применение пяти подходов: во-первых, признания общей значимости экономики ухода для экономического и социального благополучия и устойчивого развития. Во-вторых, общий объем неоплачиваемой работы понижается, в том числе, в-третьих, посредством перераспределения неоплачиваемого труда между женщинами и мужчинами, а также между семьями, сообществами и государством. В-четвертых, труд по уходу адекватно поощряется. В-пятых, работники по уходу (оплачиваемому и неоплачиваемому) представлены при принятии соответствующих решений, также оплачиваемым работникам по уходу гарантировано участие в социальном диалоге и возможность заключения коллективных договоров.

Рамочная концепция добавляет предложенные политические меры в каждую из вышеупомянутых политических рекомендаций (см. Таблицу 1).

Таблица 1. «Рамочная концепция 5 «П» по интеграции ухода в экономическую и социальную политику<sup>7</sup>

Политические рекомендации	Политические меры
<b>Признание</b> значимости экономики ухода (данные и инвестиции)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- измерение всех видов труда по уходу и принятие труда по уходу во внимание в процессе принятия решений</li> <li>- инвестиции в качественные услуги по уходу, стратегии по уходу и связанную со сферой ухода инфраструктуру</li> </ul>
<b>Понижение</b> объема неоплачиваемого труда по уходу (и защита занятости женщин во время кризиса)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поощрение активной политики на рынке труда, способствующей закреплению, реинтеграции и продвижению на рынок труда лиц, оказывающих неоплачиваемый уход</li> <li>- разработка и внедрение условий труда, учитывающих семейные интересы для всех трудящихся</li> </ul>
<b>Перераспределение</b> неоплачиваемого труда по уходу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществление учитывающей гендерные аспекты и финансируемой государством политики предоставления отпусков всем женщинам и мужчинам, с особыми стимулами для поощрения мужчин к выполнению неоплачиваемой работы по уходу</li> <li>- гарантия права на всеобщий доступ к качественным услугам по уходу</li> <li>- обеспечение систем социальной защиты, учитывающих потребности в уходе и гендерные аспекты, включая минимальный уровень социальной защиты</li> <li>- содействие распространению информации и просвещению в интересах создания более учитывающих гендерные аспекты домашних хозяйств, рабочих мест и обществ</li> </ul>
<b>Поощрение</b> труда по уходу: больше достойных рабочих мест для работников сферы ухода	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулирование и обеспечение достойных условий труда и равной оплаты равного труда для всех работников по уходу</li> <li>- обеспечение безопасных, привлекательных и стимулирующих условий труда как для женщин, так и для мужчин, оказывающих уход</li> <li>- принятие законов и осуществление мер по защите трудящихся-мигрантов, оказывающих услуги по уходу</li> </ul>
<b>Представленность</b> работников по уходу, социальный диалог и возможность заключения коллективных договоров с оплачиваемыми работниками	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение полного и эффективного участия женщин/работников по уходу, и их равные возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни</li> <li>- поощрение свободы собраний работников сферы ухода и работодателей</li> <li>- поощрение социального диалога и укрепление права на заключение коллективных договоров в секторе услуг по уходу</li> <li>- содействие налаживанию сотрудничества между профсоюзами, представляющими работников по уходу, и организациями гражданского общества, представляющими получателей ухода и лиц, оказывающих оплачиваемый уход</li> </ul>

### 3.2. Меры реагирования на пандемию COVID-19 в регионе ЕЭК: применение «Рамочной концепции 5 «П»<sup>8</sup>

По состоянию на 23 июня 2020 г. по меньшей мере 152 государства мира приняли пакет мер реагирования на COVID-19 на общую сумму около 10.3 триллиона долларов США. Все государства-члены ЕЭК в той или иной форме внедрили меры, направленные на охрану общественного здоровья и/или меры противодействия глобальным экономическим последствиям пандемии. Однако предварительный обзор мер указывает на то, что очень

<sup>7</sup> Адаптация рамочной концепции, которая изначально была разработана МОТ. В оригинальной рамочной концепции рекомендации по признанию труда по уходу прямо не включали оплачиваемый труд по уходу (International Labour Organization 2018a).

<sup>8</sup> Конкретная страновая информация, включенная в данный документ, была собрана в рамках масштабного труда по картографированию, основанного на информации из многочисленных международных и национальных источников.

немногие, если вообще какие-то из них, были сформулированы с учетом гендерных аспектов. Более того, лишь малая толика пакетов мер реагирования содержала в себе меры, прямо адресованные женщинам, и то в большинстве своем они касались мер противодействия гендерному насилию (UN Women and UNDP 2020).

Многие государства-члены ЕЭК, однако, включили меры, непосредственно направленные на экономику ухода, т. е., как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда по уходу, в пакет мер реагирования, разработанный в течение 2020 г. Хотя эти меры не были ориентированы непосредственно на женщин или не учитывали гендерные аспекты в качестве важного фактора, они могут оказать существенное гендерное воздействие вследствие несбалансированного разделения обязанностей по уходу во всех обществах региона.

Следующий раздел подробно описывает эти связанные с COVID-19 меры политики государств-членов ЕЭК, имеющие прямой эффект на экономику ухода. «Рамочная концепция 5 «П» используется в целях структурирования анализа<sup>9</sup>. Масштаб и виды мер, а также их направленность и приоритеты в регионе отличаются. Поэтому региональный подход к анализу вариантов политики может послужить полезным примером и стимулировать взаимное обучение в интересах более эффективного реагирования на пандемию в рамках устойчивого развития и гендерной справедливости.

Следует заранее сделать несколько уточнений, касающихся особенностей региона ЕЭК:

1. Ситуация в странах ЕЭК существенно различалась, прежде всего, в отношении развития самой пандемии, а также времени принятия решений. С точки зрения подхода, ставящего во главу угла уход, важно отметить, что во время первой волны пандемии в начале 2020 г. заведения по уходу за детьми и школы были полностью закрыты, по крайней мере какое-то время, в большинстве государств-членов ЕЭК. Они частично открылись во многих странах летом, в зависимости от количества заболевших. Несмотря на то, что полное закрытие было расценено как эффективная мера для приостановки распространения пандемии на раннем этапе, позднее в 2020 г. применялись более узконаправленные меры во избежание полного закрытия учебных заведений. Эти решения оказали серьезное влияние на загруженность родителей обязанностями по уходу.
2. Наличие финансовых возможностей для принятия мер по смягчению последствий пандемии – как экстренных, так и краткосрочных – значительно варьировалось среди государств-членов ЕЭК. Как и следовало ожидать, в странах с высоким уровнем дохода пакеты чрезвычайной помощи были в целом более крупными. Шире использовались налоговые меры и финансовая поддержка для вмешательства на рынке труда, с тем чтобы предприятия (Ladd and Bortolotti 2020) могли сохранить сотрудников (или отправить их во временный отпуск); также было доступно больше средств для расширения возможностей функционирования системы здравоохранения (Ladd and Bortolotti 2020). К примеру, при наличии более широких финансовых возможностей было легче продлить оплачиваемый отпуск для родителей на время закрытия детских учреждений и школ. С учетом такой существенной разницы в отношении финансовых возможностей становится еще более важным проанализировать эффективность и действенность конкретных мер.
3. Существующие институциональные и нормативные рамки в отношении политики, регулирующей уход и гендерное равенство в государствах-членах ЕЭК, заметно отличаются (например, стратегии по совмещению профессиональной и личной жизни, такие как право на отпуск, политика в отношении рабочего времени, независимость

---

<sup>9</sup> Меры, предпринятые отдельными странами, приведены в документе по картированию и обзорной таблице.

социальных партнеров в принятии решений и т. д.). Меры реагирования на пандемию в высокой степени зависели от ранее выбранного пути: так, меры чрезвычайного реагирования обычно основывались на уже существовавших положениях, а не применяли новые. В то же время, существовавшие обязательства по внедрению гендерной проблематики в процессы выработки политики оказали определенное влияние на процесс принятия решений, однако часто игнорировались (UN Women 2020d).

4. Социальные нормы, такие, как предположения и практика разделения неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами, и социальная значимость труда по уходу, значительно влияют на политику в отношении ухода (UN Women 2019). Более или менее явно они определяли меры реагирования на пандемию, и прежде всего, касались предположения о том, что матери восполнят пробел в уходе за детьми, возникший из-за закрытия дошкольных учреждений и школ во время первой волны пандемии. Необходимо производить более детальную оценку отличий в семейных реалиях, практиках по уходу и определении гендерных ролей в регионе ЕЭК – а также отслеживать то, какие наблюдения, исследования и общественные дискуссии способствовали принятию решений о поддержке школ и детских учреждений открытыми как можно дольше во время второй волны пандемии.

#### **Признание значимости труда по уходу: оценка трендов и инвестиции в сферу ухода**

Оценка всех видов труда по уходу (оплачиваемого и неоплачиваемого) и принятие в расчет неоплачиваемого труда по уходу являются предпосылкой разработки политики преобразований (International Labour Organization 2018a). Меры реагирования на пандемию, в основе которых лежит гендерный и учитывающий аспект ухода подход, должны основываться на данных по изменившемуся объему труда по уходу и гендерных отличиях при распределении возросшего количества такого труда.

Было признано, что в контексте пандемии COVID-19 произошел сдвиг в отношении оказания труда по уходу с оплачиваемого на неоплачиваемый, и от сферы услуг по уходу в семью. Главным образом, это было следствием закрытия учреждений по уходу за детьми и образовательных институтов, а также снижением социальных контактов вследствие требований социального дистанцирования. Возросший объем неоплачиваемого труда по уходу в большей степени лег на плечи женщин (см. Раздел 2). Данные по разделению неоплачиваемого труда по уходу и дополнительной неоплачиваемой работы, а также данные касательно принятия положений об отпуске в связи с пандемией были бы важным компонентом разработки гендерно справедливой политики. Необходимо, чтобы доступные данные были не только дезагрегированными по полу, но также и по другим пересекающимся социальным факторам, таким как этническая принадлежность, возраст, происхождение и т. д. На данный момент ряд стран приступил к дальнейшему расширению и разбивке данных (UNECE). Такие дополнительные шаги имеют ключевое значение для всесторонней оценки ситуации и разработки политических решений, учитывающих гендерную проблематику и способствующих переменам.

#### **Исследование затрат времени и другие источники для признания неоплачиваемого труда по уходу**

При поддержке Структуры «ООН-женщины» несколько стран региона ЕЭК произвели оперативную гендерную оценку социальной ситуации, в которую были включены вопросы по использованию времени для измерения воздействия закрытия школ и детских садов, в особенности, касательно повышения количества неоплачиваемого труда по уходу (Албания; Азербайджан; Босния и Герцеговина; Грузия; Казахстан; Косово (согласно

резолюции 1244 Совета Безопасности ООН); Кыргызстан; Республика Молдова; Северная Македония; Турция) (UN Women 2020с).

Проведенный в электронном формате опрос по условиям жизни и работы в пандемию COVID-19, произведенный Европейским фондом улучшения условий жизни и труда в **государствах-членах Евросоюза** в июле 2020 г., включал в себя вопросы по количеству времени, потраченного на уход за детьми и внуками, а также по выполнению домашней работы. Хотя различия между странами были значительными, опрос подтвердил, что женщины посвящают значительно больше времени этим видам деятельности (Ahrendt et al. 2020). Женщины, в одиночку растящие детей младше 12 лет, потратили на уход за ними и домашнюю работу больше всего времени из всех групп, 77 часов в неделю (стр.24).

Данные по неоплачиваемому уходу также можно получить посредством других репрезентативных обследований: в **Германии** Национальный совет по вопросам образования предоставил репрезентативные данные по неоплачиваемому уходу в семьях во время вызванного пандемией закрытия школ и детских дошкольных учреждений. Обследование показало, что женщины тратили гораздо больше времени, чем мужчины, на учебу детей на дому, и в более значительной степени, чем мужчины, уменьшили время своей оплачиваемой работы (Zoch et al. 2020).

В сфере оплачиваемого труда по уходу имеющиеся данные свидетельствуют о том, что объем и интенсивность работы оплачиваемых работников по уходу во время пандемии возросли (International Labour Organization 2020a). В ряде стран рабочие часы медперсонала и работников отрасли длительного ухода увеличились после начала пандемии. В Евросоюзе, несмотря на действующие правила и нормы безопасности, имеются многочисленные свидетельства того, что медработники работали сверхурочно, чтобы справиться с наплывом требующих лечения пациентов, попадающих в медучреждения с симптомами COVID-19.

Вызванные пандемией сложности усугубляют ранее существовавшие проблемы, с которыми сталкивались медработники и система здравоохранения в целом, в связи с чем за ними требуется внимательно наблюдать. Сюда относится осведомленность о ситуации в отношении оплачиваемых работников сферы ухода, у которых в то же время есть частные обязанности по оказанию ухода. В первые месяцы 2020 г. сообщалось о том, что медработники продолжительное время не возвращались домой или избегали контакта с членами своих семей из-за опасений за их здоровье (Grey Ellis 2020; Parker 2020).

Во **Франции** мониторинг условий труда медсестер со стороны национальной профессиональной организации выявил важную информацию: две трети медсестер, с которыми были проведены консультации, заявили, что условия их работы ухудшились с момента начала пандемии. 43 процента не были уверены, что продолжат работать по профессии в следующие пять лет (Ordre National Infirmiers 2020).

Исследования из **Испании** показали, что у 56.6 процентов работников сферы здравоохранения были выявлены симптомы посттравматического стрессового расстройства, у 58.6 процентов – тревожного расстройства, у 46 процентов – депрессии, а у 41.1 процента – эмоционального истощения. Эти данные иллюстрируют необходимость улучшения профилактических мер по гигиене труда медработников (Luceño-Moreno et al. 2020).

Инвестиции в качественные услуги по уходу, политику в сфере ухода и инфраструктуру, связанную с уходом, долго признавались главными мерами для снижения бремени неоплачиваемого женского труда по уходу (International Labour Organization 2018a; Women's

Budget Group 2017). Наряду с государственной инфраструктурой в области ухода, которая была признана необходимой частью экономики ухода, частные компании, предоставляющие услуги по уходу, также являются важными работодателями для женщин, вносящими свой вклад в уменьшение семейного (а по факту, как правило, женского) неоплачиваемого труда по уходу. Если экстраполировать более ранние исследования по инвестициям в сектор ухода, представляется разумным, что инвестиции в государственные и частные службы по уходу и поддержка пострадавших от пандемии предприятий сектора услуг по уходу станут основными рычагами преодоления связанных с уходом последствий пандемии COVID-19.

В большинстве государств были внедрены какие-либо схемы поддержки бизнеса или налоговые меры для снижения экономического воздействия пандемии на наиболее пострадавшие частные предприятия. Однако необходимо больше данных по положению организаций, оказывающих услуги ухода и самозанятых работников этой сферы. Есть лишь ограниченные данные, подтверждающие, что компании сферы ухода были затронуты мерами карантина, и получили ли они пользу от пакетов мер стимулирования, субсидий, налоговых мер или мораториев на выплату социальных отчислений или уплату аренды. Также скудны данные о самозанятых работниках сферы ухода, например, касательно их доступа к схемам оказания поддержки, направленным борьбу с негативными последствиями мер карантина.

Среди компаний, оказывающих услуги по уходу, и получивших пользу от мер защиты занятости и субсидирования заработной платы, были больницы, учреждения по уходу за детьми и программы продленки, поставщики услуг разного рода (напр., услуг по уходу на дому), социальные услуги, услуги семейной психотерапии и т. д. На данный момент, однако, ограничено количество дезагрегированных данных по относительно распределению средств между различными подсекторами и предприятиями, занимающимися уходом. Имеющиеся сейчас данные не позволяют оценить, в какой степени социальные службы имели доступ к имеющимся чрезвычайным резервным средствам, и смогли ли частные учреждения и самозанятые работники сферы ухода воспользоваться этими чрезвычайными средствами. Например, в Германии 92 процента компаний, получивших краткосрочные трудовые льготы, принадлежали к сфере гостиничного бизнеса, 44 процента – к металлургической, электро- и сталелитейной промышленности, 43 процента – к сфере услуг и частным домохозяйствам, 38 процентов – к торговле и автомобильным услугам и еще 38 процентов – к другим услугам (Schäfer 2020, updated 2020). При отсутствии поддержки предприятий сферы ухода воздействие кризиса на них является существенным. Недавний опрос лицензированных центров по уходу за детьми в Канаде обнаружил, что «70 процентов уволили всех или часть своих сотрудников, и более трети центров по всей Канаде не уверены, что откроются» (Time for Child Care 2020; Oxfam Canada 2020).

**В Армении** дошкольные учреждения и учреждения по уходу за детьми были прямо включены в финансируемую правительством программу поддержки бизнеса в условиях ЧС<sup>10</sup>.

Прямая финансовая поддержка предприятий, предоставляющих услуги по уходу за детьми, была включена в меры реагирования на пандемию, адресованные компаниям, пострадавшим из-за введения карантина в **Норвегии, Словакии, Швейцарии** и некоторых штатах **США** (OECD 2020c; UNDP 2020a).

**В Италии** в рамках программы «Cura Italia» отдельным семьям был доступен ваучер на услуги ухода за детьми в размере до 600 евро для приобретения таких услуг (детям младше 12 лет) (Gentilini et al. 2020). На настоящий момент отсутствуют данные о том, как субсидированные средства разделились между государственными и частными учреждениями по уходу.

Огромные государственные затраты на сферу ухода, главным образом, в сектор здравоохранения, были заложены в бюджет многих государств-членов ЕЭК в первой половине 2020 г. Большая часть этих средств была направлена на приобретение оборудования для интенсивной госпитальной терапии, а также средств индивидуальной защиты для медработников. В меньшей степени сообщается об увеличении других расходов, связанных с предоставлением ухода, например инвестиций в услуги ухода за детьми, государственные расходы на улучшение условий труда работников сферы ухода, а также на расширение финансируемых государством оказываемых услуг по уходу.

**В Кыргызстане**<sup>11</sup>, **Российской Федерации** и **Испании** увеличилось число финансируемых государством социальных работников, чтобы обеспечить, и, где необходимо, расширить оказание помощи населению, например, услуг ухода на дому за пожилыми, находящимися на иждивении или людьми с особыми потребностями, которых коснулось закрытие дневных или социальных центров вследствие мер социального дистанцирования (UNDP 2020a).

**В Беларуси, Дании и Испании** социальные услуги напрямую оказывались уязвимым группам населения, таким образом, снимая часть нагрузки по уходу с других членов семьи или сообщества (UNDP 2020a).

### **Защита женской занятости и снижение неоплачиваемой работы по уходу**

Активная политика на рынке труда, направленная на поддержку интеграции, реинтеграции и продвижения на рынок труда лиц, оказывающих неоплачиваемый уход, может быть еще одним важным фактором снижения объема неоплачиваемого труда по уходу, как указано в «Рамочной концепции 5 «П». Меры защиты занятости, такие как схемы кратковременного трудоустройства или субсидирования зарплаты, помогающие женщинам оставаться на рынке труда, также относятся сюда.

Схемы кратковременного трудоустройства, фонды гарантирования заработной платы или схемы поддержки сохранения аналогичных рабочих мест в компаниях являются распространенными видами мер по защите занятости, применяемыми в регионе ЕЭК для борьбы с экономическими последствиями пандемии (Giurroni and Landais 2020). Во время первой волны пандемии они широко применялись государствами региона ЕЭК для обеспечения

<sup>10</sup> [https://covid19.gov.am/en/business\\_and\\_coronavirus \(action 3\)](https://covid19.gov.am/en/business_and_coronavirus(action%203))

<sup>11</sup> <http://www.kenesh.kg/ru/article/show/6647/ot-1-aprelya-2020-goda-3659-vi-o-merah-po-sokrashteniyu-negativnih-sotsialno-ekonomicheskikh-posledstviy-v-svyazi-s-valyutnoy-inflyatsiyey-i-rasprostraneniem-koronavirusnoy-infektsii-covid-19>

того, что, даже при условии сокращения рабочих часов сотрудники не будут уволены. Были выделены госсредства для (частичного) покрытия разницы между обычной зарплатой работника и зарплатой за меньшее количество часов. Во многих случаях также субсидировались взносы на социальное обеспечение. Летом 2020 г. схемы краткосрочной занятости действовали в Австрии, Бельгии, Болгарии, Германии, Дании, Испании, Финляндии, Франции, Греции, Венгрии, Ирландии, Италии, Латвии, Нидерландах, Норвегии, Польше, Португалии, Румынии, Швеции, Словении и Великобритании (ETUC European Trade Union Congress 2020). Большинство из этих схем существовало еще до пандемии, но они были временно расширены в 2020 г. (Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Испания, Франция, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Швеция). Некоторые государства ввели новые субсидии краткосрочной занятости/зарплаты в связи с пандемией COVID-19 (Словения, Великобритания).

Значение активной политики на рынке труда, направленной на поддержку интеграции, реинтеграции и продвижения на рынок труда лиц, оказывающих неоплачиваемый уход, в период пандемии и восстановления после нее становится все более очевидным. Глобальные данные указывают на то, что женщины бросают оплачиваемую работу из-за возросших обязанностей по оказанию ухода во время пандемии (UN Women 2020e). Согласно предварительным данным из отдельных стран, отсутствие мер поддержки закрепления трудящихся на рабочих местах, а также надежных услуг по уходу, может негативно сказаться на участии женщин в рынке труда, особенно в группах с низкой заработной платой. В США данные Федерального бюро статистики за сентябрь 2020 г. показали, что в четыре раза больше женщин, чем мужчин, бросили работу, что значит, что они больше не работают или не ищут работу. Из порядка 1.1 миллиона работников в возрасте 20 лет и старше, выбывших из состава рабочей силы за этот месяц, 865,000 были женщинами, включая 324,000 женщин латиноамериканского происхождения и 58,000 афроамериканок по сравнению с 216,000 мужчин (Venugopal Ramaswamy 2020).

Некоторые государства-члены ЕЭК применяют меры, напрямую адресованные работникам, занимающим нестабильное положение на рынке труда, к примеру, трудоустроенным на временных контрактах или работникам по вызову.

**В Швейцарии** наемные работники с нестабильными трудовыми договорами (например, работающие по срочным контрактам, работающие в агентствах по временному трудоустройству, работники по вызову) были включены в программу краткосрочной занятости для защиты от увольнений (ранее они в программу включены не были) (OECD 2020c).

**Во Франции** право участия в программе краткосрочной занятости было расширено для работающих по срочным контрактам. Это важно для работников, имеющих обязанности по неоплачиваемому уходу – преимущественно, женщин – поскольку они составляют большую долю от тех, кто занят на условиях таких нестабильных трудовых договоров (OECD 2020c).

Краткосрочная занятость и фонды гарантирования заработной платы, или аналогичные меры поддержки закрепления трудящихся на рабочих местах, охватывают неизвестное количество трудящихся государственных и частных предприятий сферы ухода в зависимости от внутренних условий в стране<sup>12</sup>. Тем не менее, помимо специальных программ найма соцработников и другого персонала по уходу, предпринятых некоторыми странами, на настоящий момент известно лишь о немногих специальных мерах рынка труда, адресованных оплачиваемым работникам по уходу. Напротив, в связи с требованиями социального

<sup>12</sup> Возможно, потребуется выяснить, было ли субсидирование заработной платы чаще использовано в секторе ухода для поддержки компаний, поскольку производительность труда не могла быть снижена.

дистанцирования, несколько активных программ рынка труда, таких как программы переобучения для помощников в области ухода, были временно приостановлены во время первой волны пандемии в 2020 г. ПРООН и Глобальная система отслеживания мер реагирования на пандемию COVID-19 с учетом гендерных факторов Структуры «ООН-женщины» (UN Women Gender Policy Response Tracker) предупреждают, что «малое количество мер рынка труда, налоговых и экономических мер, направленных на укрепление экономической безопасности женщин или поддержку трудоустраивающих их секторов, указывают на значительный пробел в мерах реагирования, принятых на сегодняшний момент. Необходимы более решительные действия, гарантирующие женщинам сохранение их рабочих мест или возможность вернуться на рынок труда в случае утраты ими работы вследствие пандемии» (UN Women and UNDP 2020).

**В Словакии** было применено целевое субсидирование работников сферы ухода за детьми. Приблизительно 21 миллион евро из Операционной программы правительства по развитию человеческих ресурсов был направлен на поддержание рабочего потенциала детских садов. Государство выделило 80% работникам средние зарплаты за апрель, май и июнь 2020 г. Данная мера обеспечила работникам защиту от увольнения. Благодаря этим ресурсам, уход за детьми можно было возобновить снова сразу же после ослабления мер самоизоляции и открытия учреждения по уходу за детьми, таким образом, обеспечив матерям возможность устроить своих детей и вернуться на рынок труда (UN Women and UNDP 2020).

**В Великобритании** предоставление субсидий для работников сферы ухода было согласовано в начале 2020 г., первоначально, на трехмесячный период: работники могли подать на грант, покрывающий до 80% их зарплаты (на сумму до 2,500 фунтов стерлингов в месяц) в тех ситуациях, когда они не могли выйти на работу в связи с перерывом в оказании услуг или мерами самоизоляции (TUC 2020).

### **Условия труда, учитывающие семейные интересы, особенно в условиях работы из дома**

Условия труда, учитывающие семейные интересы, являются важнейшим фактором политики, учитывающей специфику ухода. Они могут послужить вкладом в понижение количества и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу и поддержать закрепление на рынке труда лиц, имеющих обязанности по уходу. Гибкий рабочий график и возможность работы из дома долгое время обсуждались как меры, которые могли бы способствовать повышению учета интересов семьи в условиях необходимости работать, однако их реальное внедрение было очень медленным. Пандемия драматически изменила эти реалии. Социальное дистанцирование и закрытие школ и детских учреждений, а также учреждений, обеспечивающих долгосрочный уход, придали мощный толчок процессу организации более гибкого графика работы и особенно работы из дома, во всем регионе ЕЭК.

Работа из дома стала реальностью, как минимум, на какой-то промежуток времени, для большой доли работающего населения региона ЕЭК в течение 2020 г. Согласно предварительным оценкам Еврофонда, почти 40% людей, в настоящее время работающих в ЕС, перешли на удаленную работу на полный рабочий день вследствие пандемии (EU Science Hub 2020). Так как учреждения по уходу были закрыты, а неформальные договоренности о предоставлении ухода со стороны соседей, друзей или бабушек/дедушек не поощрялись, многие семьи воспользовались возможностью работать из дома, которая стала скорее необходимостью, а не выбором. И тем не менее, работа из дома зачастую возможна лишь для офисных «белых воротничков» и высококвалифицированных профессионалов, в основном, проживающих в городах. Более того, не везде была доступна требуемая цифровая инфраструктура, а отсутствие надлежащих цифровых навыков создавало дополнительные препятствия возможности работать из дома.

Правительства поощряли работу из дома там, где это было возможно, а некоторые пошли еще дальше и ввели ограниченное определенным временным промежутком право на работу из дома в тех ситуациях, где это было возможно. Нередко призыв властей к внедрению или расширению возможности работать из дома сочетался с мерами, по крайней мере, временными, по ослаблению существующих ограничений относительно условий труда или требований в отношении безопасности и гигиены труда при работе из дома. В отсутствие государственного регулирования работы из дома в условиях ЧС, в некоторых случаях проводились переговоры по новым соглашениям на уровне отдельных компаний или даже на уровне индивидуальных договоренностей между работодателями и работниками. В будущем после пандемии будет необходимо реагировать на изменившуюся реальность путем требований со стороны работников, трудящихся из дома, о разработке более надежной и всеохватной нормативно-правовой базы.

Власти большинства **государств ЕС, Боснии и Герцеговины, Кыргызстана и Украины** обратились к работодателям с призывом способствовать организации работы из дома для их сотрудников там, где это было возможно, для замедления распространения коронавируса и в качестве меры реагирования на закрытие школ и детских садов (OECD 2020c).

В **Российской Федерации** власти Москвы специально адресовали призыв работать из дома женщинам и их работодателям, связав это с обязанностью женщин ухаживать за детьми<sup>13</sup>. Оговоренные по срокам законодательно оформленные требования работать из дома в период мер социального дистанцирования и карантина, направленных на замедление распространения вируса SARS-COV-2, были приняты в **Италии, Северной Македонии и Испании** (OECD 2020c; UNDP 2020a).

Проект закона в **Германии** предусматривал разрешение права на работу из дома (после того, как закончатся чрезвычайные меры, связанные с пандемией SARS-COV-2) на ограниченное число дней в году. После жарких дебатов проект был снят с рассмотрения. Право на работу из дома остается предметом обсуждений как элемент стратегии совмещения рабочей и семейной жизни и гибкой адаптации рабочих мест к социально-экономическим реалиям (Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales 2020).

Налоговые льготы для предприятий с целью поддержки расширения возможностей удаленной работы были доступны в **Бельгии**<sup>14</sup>.

### **Услуги по уходу во время пандемии**

Несмотря на широко распространенную практику закрытия услуг по уходу как элемент мер карантина и социального дистанцирования во многих странах региона ЕЭК во время первой волны пандемии, некоторые услуги по уходу при определенных обстоятельствах оставались доступными. Например, был доступен экстренный уход за детьми для сотрудников служб первой необходимости. В некоторых случаях экстренный уход за детьми мог оказываться, если оба родителя были заняты в службах экстренного реагирования, иногда – если только один из родителей был «жизненно важным работником». Также право воспользоваться услугой экстренного ухода за детьми могло быть распространено на одиноких родителей.

<sup>13</sup> <https://www.sobyenin.ru/koronavirus-rabota-iz-doma>

<sup>14</sup> <https://www.info-coronavirus.be/en>

Услуги экстренного ухода за детьми для сотрудников неотложных служб в период карантина первой волны пандемии оставались доступными в **Австрии, Дании, Франции, Германии, Латвии, Нидерландах и Великобритании**. При определенных обстоятельствах, услуги экстренного ухода за детьми были доступны для одиноких родителей, которые не были заняты на неотложной службе, или для детей с особыми потребностями (OECD 2020c; UNDP 2020a).

Поскольку исследования подтверждают, что закрытие учреждений ухода за детьми оказало негативный эффект, в особенности, на детей, находящихся в уязвимом положении, а также на родителей, и особенно, матерей, занятых на оплачиваемой работе, практика закрытия активно обсуждается (Human Rights Watch 2020). Это повлияло на интерпретацию уровней заболеваемости COVID-19 во время второй волны пандемии осенью 2020 г., и заведения по уходу за детьми оставались открытыми во многих странах и регионах даже на фоне более высокого уровня заболеваемости, чем во время первой волны.

Когда школы и учреждения ухода за детьми были закрыты, у многих родителей возникли серьезные трудности из-за необходимости совмещать оплачиваемую работу с выполнением семейных обязанностей. На основании имевшихся ранее данных, можно предположить, что женщины испытывали больше сложностей, чем мужчины. И в самом деле, по-видимому, увеличение числа работников, трудящихся из дома, не привело к радикальному изменению преобладающего гендерного разделения труда в домашних хозяйствах. Напротив, количество времени, затрачиваемого женщинами на неоплачиваемый труд по уходу, существенно увеличилось на фоне карантинных и возросшей загруженности в связи с работой из дома. В Турции в связи с карантином возросла нагрузка по неоплачиваемому труду и для женщин, и для мужчин, но женщины осуществляют почти в четыре раза больше неоплачиваемого труда, чем мужчины. У женщин, продолжающих трудиться на позициях «жизненно важных сотрудников», общее рабочее время составляет более 10 часов в день (UNDP 2020b). В Кыргызстане с начала пандемии женщины стали тратить больше времени на приготовление и подачу пищи, тогда как мужчины тратят больше времени на содержание дома, уборку и покупки. Больше мужчин стали тратить больше времени на уход за домашними животными, чем на уход за своими детьми (United Nations Kyrgyz Republic 2020). Нагрузка женщин из уязвимых групп населения возросла даже больше, чем у женщин из основной группы респондентов (United Nations Kyrgyz Republic 2020)). В этом контексте поддержка натурой стала еще одним вариантом снижения бремени неоплачиваемого труда по уходу.

Поддержка и оказание услуг натурой (например, помощь в процессе покупок) для облегчения бремени работы по уходу оказывалась в некоторых странах, таких как **Сербия, Турция и США**. Во **Франции** субнациональные программы школьного питания продолжались, несмотря на закрытие школ (UNDP 2020a; OECD 2020c).

В **Албании, Казахстане и Кыргызстане** нуждающимся домохозяйствам предоставлялись продуктовые корзины и гигиенические товары (UNDP 2020a).

В **Российской Федерации** при помощи организаций гражданского общества пожилым людям доставлялись продукты и медикаменты (UNDP 2020a).

#### **Перераспределение и содействие выполнению неоплачиваемого труда по уходу при помощи политики предоставления отпуска**

Стратегии, внедряющие или расширяющие возможности отпуска для родителей, были очень распространенной мерой, предпринятой многими государствами для снижения бремени неоплачиваемого труда по уходу в то время, когда были закрыты детские дошкольные учреждения и школы. Разные формы отпуска были доступны в большинстве стран региона ЕЭК

на пике первой волны пандемии. Они либо расширяли уже существовавшие положения об отпуске, такие как отпуск по уходу за детьми, или же внедряли новые варианты в качестве меры реагирования на связанную с пандемией потребность в отпуске.

Ряд стран во время карантина обратил внимание на положение самозанятых лиц с обязанностями по уходу. Зачастую существовавшие схемы отпуска по уходу за ребенком на этих людей не распространялись. Однако в ситуации закрытия школ и детских садов они сталкивались с такими же сложностями, как и трудоустроенные родители. Ограниченное количество государств-членов ЕЭК учли особое положение самозанятых родителей и включили их в существовавшие схемы либо приняли новые, связанные с пандемией схемы отпуска и выплат самозанятым родителям (см. Таблицу 2).

**Таблица 2. Положения об отпуске по уходу за ребенком, доступном родителям во время пандемии COVID-19<sup>15</sup>**

Увеличение количества дней отпуска по уходу за ребенком (на основании ранее существовавших схем отпуска)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Германия, Чешская Республика, Франция (сокращение пособий), Италия, Лихтенштейн, Норвегия, Польша (прямо предусматривается использование отпуска по уходу за детьми обоими родителями), Португалия (возмещение дохода в размере 2/3 от зарплаты), Сан-Марино, Словения, Греция (банк взаимопомощи)</li> <li>- Защита от увольнения родителей, отсутствующих на работе в связи с обязанностями по уходу: Словакия, Испания, Турция</li> <li>- Отпуск и пособия для самозанятых: Франция, Португалия, Швейцария</li> </ul>
Отпуск по уходу за ребенком для самозанятых	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Расширению положений ранее существовавших схем: Франция, Португалия, Швейцария</li> <li>- Новые схемы отпуска: Чешская Республика, Великобритания, США</li> </ul>
Внедрены новые положения по предоставлению отпуска по уходу за ребенком	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Бельгия (частичная занятость), Кипр, Греция, Люксембург, Мальта, Румыния, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания, США, Узбекистан</li> </ul>
Увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам (на основании ранее существовавших схем)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Венгрия, Северная Македония, Казахстан</li> </ul>
Продление отпуска по уходу за ребенком для отцов (на основании ранее существовавших схем)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Северная Македония</li> </ul>
Продление отпуска по уходу за ребенком для родителей, находящихся в данное время в таком отпуске	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Венгрия, Латвия</li> </ul>
Увеличение продолжительности отпуска по уходу за больным ребенком (расширение существовавших ранее схем для включения в них карантина и детской госпитализации)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Финляндия, Польша, Португалия (распространяется на внуков), Словакия, Узбекистан</li> </ul>
Отпуск в связи с обязанностями по уходу (за другими членами семьи)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Чешская Республика, Турция (неоплачиваемый)</li> </ul>
Субсидирование работодателей/работников, отсутствующих на работе по причине ухода за детьми	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Субсидирование работодателей: Черногория, Словакия</li> <li>- Субсидирование работников: Австрия, Хорватия, Португалия, Словения</li> </ul>

<sup>15</sup> Источник: UNDP 2020a; OECD 2020c.

Разумеется, размеры пособий за расширенные и новые варианты отпуска еще необходимо будет сравнить с размерами пособий до пандемии, чтобы дать полную оценку мер чрезвычайного реагирования. Отдельные факты свидетельствуют о том, что уровень возмещения дохода в рамках положений о дополнительных отпусках в период пандемии может быть ниже, чем у обычного отпуска по уходу за ребенком. Более того, широко распространенный гендерный разрыв в оплате труда, а также предположение о том, что дополнительный отпуск в связи с пандемией COVID-19 в основном берут женщины, может иметь серьезные последствия: если размер пособий зависит от размера ранее выплачиваемой зарплаты, женщины, в среднем, получают значительно меньшую экономическую поддержку во время отпуска, который они возьмут, чтобы возместить закрытие учреждений по уходу. На настоящий момент пока не поступало сообщений о новых подходах к поддержке родителей, занятых в сельском хозяйстве или на неформальной работе, посредством схем отпуска по уходу за детьми.

Стоимость родительского отпуска и пособий для мер, связанных с уходом, может быть непомерно высокой в странах с ограниченными бюджетными возможностями. В связи с этим, в некоторых государствах были реализованы решения, имеющие более ограниченные финансовые последствия:

**Словакия, Испания, Турция и Узбекистан** выбрали или добавили меры поддержки родителей, имеющие значительно меньшие финансовые последствия, чем затратные схемы отпуска по уходу: к низкобюджетным мерам относится, к примеру, правовая защита от увольнения родителей, имеющих обязанности по уходу за детьми, которых затронуло закрытие школ и детских учреждений (OECD 2020c; UNDP 2020a).

Положения по отпуску также крайне важны для родителей, чьи дети либо заболели COVID-19, либо были помещены на карантин как контактные лица. В то время как болезнь ребенка, даже госпитализация, могут покрываться существующими схемами, нередко это не относится к ситуации помещения на карантин здорового ребенка.

Оплачиваемый отпуск доступен для родителей в **Финляндии, Польше, Португалии** (где отпуском может воспользоваться и бабушка/дедушка), **Словакии и Узбекистане**, если ребенок не болен, но помещен на карантин после контакта с лицом, инфицированным COVID-19 (UNDP 2020a; OECD 2020c).

В **Узбекистане** запрещено увольнять родителей или опекунов, ухаживающих за ребенком, помещенным на карантин по причине COVID-19 (UNDP 2020a).

### **Системы социальной защиты, учитывающие аспект ухода и гендерную специфику**

Системы социальной защиты, учитывающие аспект ухода и гендерную специфику, являются еще одним центральным элементом в процессе понижения и перераспределения труда по уходу. Обычно, меры, ориентированные на системы социальной защиты, имеют расширенный горизонт планирования и часто требуют продолжительного процесса принятия решений. Однако меры реагирования на пандемию в ряде стран также включали в себя меры, затрагивающие социальное обеспечение и социальную защиту: важно отметить, что программы краткосрочной занятости и субсидирования зарплаты часто включали в себя либо субсидии на выплату взносов по социальному обеспечению, либо отсрочку выплаты взносов для работодателя и/или работника.

Необходимо отслеживать потенциальные долгосрочные гендерные последствия таких мер. В случае отсрочки выплаты взносов пока не ясно, например, в какой степени это скажется

на накоплении пенсионных прав. Если это так, то следует ожидать гендерно дифференцированных последствий: женщины с более низкой зарплатой, те, кто с большей вероятностью пострадает от отсрочки выплаты взносов в систему социального обеспечения и уйдет с рынка труда, в будущем пострадают от более низких пенсионных выплат. И наоборот, субсидирование взносов в фонд социального обеспечения может позволить избежать таких негативных последствий, и женщины могут также извлечь из него пользу в качестве новых групп трудящихся, к примеру, лиц, занятых на нестабильной работе, включенных в систему социального обеспечения.

В **Бельгии** самозанятые, вынужденные снизить количество рабочего времени вследствие обязанности оказывать уход, могут отложить выплату взносов по социальному обеспечению (OECD 2020c).

В **Словении** во время пандемии субсидируются взносы на социальное обеспечение жизненно важных работников (OECD 2020c).

Лица, занятые на нестабильной работе, многие из которых – женщины, были включены в схему социального обеспечения (а именно, страхования от безработицы) в **Республике Молдова** и **Испании** (здесь, данная мера была адресована непосредственно домашним работникам) (OECD 2020c).

### **Поощрение труда по уходу: больше достойной работы для трудящихся в сфере ухода**

Регулирование и обеспечение достойных условий труда, а также достижение равной оплаты равного труда для всех трудящихся в сфере ухода являются ключевыми компонентами преобразующей политики в области ухода, ориентированной на оплачиваемых работников по уходу (International Labour Organization 2018a). Эти задачи также являются ключевыми проблемами в борьбе с вирусом SARS-COV-2 и станут серьезными вызовами на пути к пост-пандемическому восстановлению.

Пока представляется, что широкие общественные дискуссии и политическое внимание в рамках пакетов мер реагирования на пандемию COVID-19 больше фокусировались на секторе здравоохранения, чем на другом оплачиваемом труде по уходу, например, уходе за пожилыми, долгосрочном уходе, заботе о детях или социальной работе. Лишь немногие страны применили меры, напрямую адресованные данным сферам труда по уходу.

В регионе ЕЭК существует несколько общих моделей в отношении оплаты и условий труда работников по уходу, занятых в секторе здравоохранения. Наиболее распространенной мерой было введение премиальных выплат для оплачиваемых работников по уходу. Многие государства произвели одноразовые бонусные выплаты работникам здравоохранения (Албания, Беларусь, Болгария, Греция, Исландия, Казахстан, Кыргызстан, Республика Молдова, Нидерланды, Северная Македония, Румыния, Россия, Таджикистан, Украина, Узбекистан), в некоторых случаях, эти выплаты касались только медработников, работавших с больными COVID-19 (OECD 2020c).

В некоторых государствах премиальные выплаты были направлены работникам, осуществляющим долгосрочный труд по уходу или всем работникам служб жизнеобеспечения. В ряде случаев медработники получали поддержку в отношении проживания, если они не могли вернуться к семьям из-за опасений их заражения.

В Украине медработники, работавшие с больными с COVID-19, получили выплату в размере 300 процентов от их зарплаты (из нее был удержан индивидуальный подоходный налог, но государство полностью компенсировало сумму налога)<sup>16</sup>.

В Румынии сотрудники сферы здравоохранения могли подать заявление на обеспечение жильем в период оказания помощи пациентам с COVID-19 (OECD 2020c).

Бонусные выплаты для работников, осуществляющих долгосрочный уход, были произведены в Германии, Словении (для всех работников служб неотложной помощи) и в Таджикистане (OECD 2020c).

Хотя поощрительные выплаты могут быть важной краткосрочной мерой, существует четкое понимание того, что низкая заработная плата в секторе ухода ограничивает и препятствует найму и удержанию работников. В нескольких странах было достигнуто соглашение о регулярном повышении их зарплаты в контексте COVID-19. Эти повышения в основном коснутся лишь избранных групп сотрудников сектора здравоохранения, например, занятых в государственном секторе. Возможности и масштабы любого повышения заработной платы, разумеется, ограничены степенью участия правительства в установлении зарплаты в частном секторе, в отличие от коллективных переговоров.

В **Сербии** в рамках первого пакета мер реагирования было осуществлено 10-процентное повышение заработной платы для работников сферы здравоохранения государственного сектора<sup>17</sup>.

В **Грузии** повышение зарплаты учителей и медперсонала в высокогорных регионах было включено в пакеты мер реагирования на пандемию<sup>18</sup>.

Прямая денежная поддержка для увеличения зарплаты или компенсации потери дохода домашних работников была осуществлена в **Италии** и **Испании** (OECD 2020c).

Пандемия повысила внимание общественности к неудовлетворительной защите лиц, занятых неформально или на условиях нестабильных трудовых договоров, например, женщин, неофициально оказывающих услуги по уходу за пожилыми людьми либо работающих по дому (Caregivers Action Centre 2020). Отсутствие права на получение пособий и поддержки, а также запрет на получение дохода во время карантина снизили способность уязвимых работников сферы ухода к соблюдению требований карантина и возможных мер самоизоляции.

Лица, занятые на условиях нестабильных трудовых договоров, получили особую правовую защиту в **Испании** и **Турции** во время периода ЧС. Такая поддержка была оказана конкретным группам оплачиваемых работников по уходу: среди них были женщины, работающие по дому, и работники служб по уходу на дому на условиях нестабильных трудовых договоров (OECD 2020c).

Несмотря на то, что существенное общественное внимание и поддержка были оказаны работникам сферы ухода, трудящимся на передовой борьбы с пандемией на ее ранней стадии, их условия труда в течение года подвергались серьезным испытаниям. Когда больницы столкнулись с наплывом большого числа пациентов с COVID-19, правовые нормы,

<sup>16</sup> <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#U>

<sup>17</sup> [https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko\\_wuhP7lclKY2U9sZt-M#S](https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko_wuhP7lclKY2U9sZt-M#S)

<sup>18</sup> [https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko\\_wuhP7lclKY2U9sZt-M#G](https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko_wuhP7lclKY2U9sZt-M#G)

регулирующие условия их труда, были нарушены. В некоторых государствах ЕЭК выходные пособия работникам по уходу были отменены или отложены. Были сняты ограничения на сверхурочную работу, а положение о рабочем времени стало более гибким, что позволило увеличить объем сверхурочной работы и сократить время обязательных перерывов. Во Франции, к примеру, было отменено ограничение на сверхурочную работу медицинских работников в больницах, что позволило им работать больше 15-ти сверхурочных часов в месяц (т. е., 180 часов в год). Было также ослаблено использование временных и краткосрочных контрактов для работников по уходу или процедур найма через агентства временного трудоустройства. Работники сферы ухода во многих государствах-членах ЕЭК выразили озабоченность по поводу отсутствия эффективных мер по улучшению условий их труда.

### **Обеспечение безопасных и привлекательных условий труда**

Поступало много сообщений об условиях труда и нагрузке, испытываемой оплачиваемыми работниками по уходу, большинство из которых – женщины, во время пандемии COVID-19, что свидетельствует о необходимости краткосрочных вмешательств, а также долгосрочных инициатив по улучшению условий труда работников по уходу.

Предоставление надлежащего количества качественных средств индивидуальной защиты (СИЗ) представляло серьезные трудности во время первой волны пандемии. Хотя нехватка СИЗ особо отмечалась в отношении медработников, также от нее пострадали и другие работники по уходу, например, оказывающие долгосрочный уход. Было необходимо обновить или разработать новые протоколы по безопасности и гигиене для учреждений сферы ухода, а также адаптировать законодательство в отношении профессиональных заболеваний и несчастных случаев на работе к ситуациям, связанным с пандемией.

Правовые положения касательно профессиональных заболеваний и несчастных случаев на работе были приняты в **Испании и Украине** с целью покрытия вызванных COVID-19 заболеваний и их последствий (OECD 2020c). Эти коррективы очень важны, учитывая высокое число работников сферы ухода, заболевших COVID-19 во время первой волны пандемии. Большинство сотрудников сферы здравоохранения, получивших пользу от данных изменений, являются женщины.

**Дания, Франция и Великобритания** организовали конфиденциальные «горячие линии» и предоставление услуг психологического консультирования для сотрудников сферы здравоохранения, оказывающие поддержку в решении личных и профессиональных проблем, связанных с пандемией COVID-19, а также связанного с ней насилия в отношении медработников (International Labour Organization 2020c).

### **Представленность и участие оплачиваемых и неоплачиваемых работников по уходу в процессах принятия решений, касающихся сферы ухода**

Приверженность к обеспечению полной и эффективной представленности работников по уходу, в особенности женщин, а также предоставление им возможности занимать лидерские позиции, является последним ключевым элементом «Рамочной концепции 5 «П». Высказывалось немало критики того, что женщины и гендерные эксперты были мало представлены в процессах принятия связанных с пандемией COVID-19 решений, например, в чрезвычайных правительственных комиссиях или в экспертно-консультативных органах при институтах, принимающих решения (UN Women 2020d; van Daalen et al. 2020; Deutscher Frauenrat 7/9/2020). Недостаточное внимание, уделенное экономике ухода в период реагирования на кризис, а также в разработке пакетов мер по восстановлению, отчасти объясняются отсутствием разнообразия в работе принимающих решения органов.

Представленность женщин на уровне более 50 процентов в экспертных и/или принимающих решения по вопросам пандемии органах была достигнута лишь в нескольких государствах-членах ЕЭК: **Албании, Канаде, Финляндии, Нидерландах, Португалии и Швеции** (van Daalen et al. 2020).

Был проведен общественный диалог по мерам, принятым в рамках пандемии, и потребностям сектора платного ухода между **Европейским профсоюзом работников общественного сектора и Европейской федерацией социальных работодателей**, предметно сфокусированный на услугах по долгосрочному уходу (European Public Service Union / Federation of European Social Employers 3/25/2020). Германский профсоюз сектора услуг «Ver.di» подал петицию в поддержку продления срока действия и повышения размера краткосрочных трудовых пособий во время пандемии; петиция собрала 50.000 подписей.

#### 4. Рекомендации: Многообещающие меры по поддержке труда по уходу в период пандемии и восстановления

Пандемия COVID-19 привлекла внимание общественности к политике в отношении сферы ухода, как в отношении прямых мер реагирования государств на вирус, например, в системе здравоохранения, так и в отношении последствий мер политики, касающихся ухода как одной из форм социального взаимодействия. Пандемия также повысила признание связи между трудом по уходу и гендерным неравенством. Распределение труда по уходу (оплачиваемого и неоплачиваемого) между женщинами и мужчинами, а также социальные нормы, связанные с уходом, являются мощными факторами гендерного неравенства в обществе. Таким образом, пандемия снова подтвердила значение, придаваемое преобразующей политике в отношении сферы ухода в Повестке дня для устойчивого развития на период до 2030 года.

Данная Концептуальная записка содержит предварительный анализ стратегий государств-членов ЕЭК, непосредственно касающихся оплачиваемого и неоплачиваемого ухода в мерах реагирования на пандемию SARS-COV-2. Хотя страны по-прежнему находятся в эпицентре пандемии, можно принять несколько многообещающих политических мер в качестве рекомендаций для дальнейшего обсуждения и оценки воздействия (см. Врезку внизу). Анализ перспективных действий требует тщательного рассмотрения их жизнеспособности в соответствующем контексте как с точки зрения конкретных экономических условий, так и с точки зрения состояния пандемии. Любые предложения требуют дальнейшей проработки и объединения различных мер в зависимости от конкретной институциональной структуры политики и состояния услуг по уходу в той или иной стране. Процесс обмена мнениями и диалога, основанный на мониторинге и оценке накопленного во время пандемии опыта, может способствовать национальным усилиям по разработке и осуществлению политики восстановления после COVID-19 и повышению устойчивости при одновременном внедрении экономики ухода.

Инвестиции в сферу ухода и преобразующие социально-экономические стратегии, внедряющие гендерную справедливость в качестве цели, имеют жизненно важное значение и сегодня, и в будущем (ActionAid International 2020; OECD 2020a; Oxfam International 2020). Экономика ухода, а также потребности и интересы лиц, оказывающих уход, должны были обсуждаться с самого начала мер реагирования и восстановления после пандемии при рассмотрении краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных последствий различных мер. Горизонт планирования для мер, проанализированных в данной Концептуальной записке, главным образом является кратко- и среднесрочным.

Так называемая пост-пандемическая «новая нормальность» должна будет включать в себя страновой опыт, но в то же время отслеживать влияние мер, предпринимаемых как в

отдельных государствах, так и сравнительно со всем регионом. Международное сотрудничество уже сыграло важную роль во время кризиса 2020 г., поддержав усилия правительств по реагированию на чрезвычайные социально-экономические потребности во время пандемии. Международное сотрудничество обладает потенциалом для поддержки и направления мер устойчивого восстановления.

Несколько общих соображений могут стать полезными отправными точками для нынешнего процесса принятия решений. Между странами существуют значительные отличия в бюджетно-финансовой политике в сфере ухода. Вместе с тем финансовые последствия различных мер политики также существенно отличались, и поэтому существуют варианты приоритизации инвестиций в соответствии с бюджетными ограничениями, вызванными насущными потребностями, а также институциональными традициями и возможностями осуществления – при наличии политической приверженности политике обеспечения учета гендерной проблематики и проведения преобразований в сфере ухода.

Необходимо изменить подход к политике в области ухода, и это обсуждалось еще до пандемии: учитывая огромные финансовые последствия пандемии, стало еще более важно отказаться от понимания политики в области ухода как общественного потребления. Уход, так же как и политика в сфере ухода, должны рассматриваться как *инвестиции* в более справедливое и устойчивое будущее (UNRISD 2016; International Labour Organization 2018a). Абсолютно необходимо, чтобы «новая нормальность» после пандемии включала политику в области ухода в макроэкономический контекст, признавая ее вклад в сферу трудоустройства и влияние на долгосрочный рост (UNRISD 2016). Политика в области ухода должна быть защищена от возможных мер жесткой экономии после пандемии ввиду ее важности для социального благополучия, а также ее вклада в восстановление экономики.

Такое понимание труда по уходу и экономики ухода должно охватывать как оплачиваемую, так и неоплачиваемую работу по уходу, а также все виды ухода и все типы его получателей (International Labour Organization 2018a). В приведенном здесь анализе большое внимание уделялось аспекту ухода за детьми, так же, как и в обсуждениях по поводу мер реагирования на пандемию по всему региону ЕЭК. На нынешнем этапе исследования опыта 2020 г. признают наличие проблем в отношении долгосрочного ухода, особенно ухода за пожилыми людьми и, в меньшей степени, лицами с ограниченными возможностями. Для построения мира с позиций «лучше, чем было» будет необходимо расширить исследования и дискуссии по вопросам ухода, чтобы в полной мере признать всеохватывающий характер всех видов отношений по уходу и продолжить разработку политики в области ухода на различных уровнях.

«Рамочная концепция 5 «П», направленная на включение ухода в социально-экономическую политику, может стать полезным аналитическим инструментом, а также руководством при разработке политических рекомендаций (см. Таблицу 1). Все ее аспекты должны быть учтены в процессе дальнейшего развития и осуществления мер реагирования на пандемию COVID-19 в регионе ЕЭК. Во-первых, признание экономики ухода как составляющего элемента экономики требует экономической и социальной политики, признающей все формы труда по уходу и их экономическую ценность, с одновременным обеспечением инвестиций в экономику ухода. Во-вторых, понижение уровня объема неоплачиваемого труда по уходу и защита женской занятости, а также, в-третьих, перераспределение обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами, равно как и между семьями, государством и частным сектором являются ключевой составляющей учитывающих аспектов ухода экономики и социальной политики. В-четвертых, необходимы стратегии для обеспечения поощрения труда по уходу с точки зрения зарплаты и условий работы. И последнее: необходимо содействовать представленности работников по уходу, а также получателей ухода и лиц, осуществляющих оплачиваемый труд по уходу, в процессах принятия соответствующих решений.

Анализ, содержащийся в данной Концептуальной записке, показал, что в краткосрочный и среднесрочный период борьбы с пандемией некоторые меры политики по поддержке развития сектора услуг по уходу являются особенно полезными. К ним относятся:

**Признание важности экономики ухода:**

- Измерение вклада труда по уходу в борьбу с пандемией COVID-19 и меры экономического восстановления
- Обеспечение безопасных, доступных и приемлемых в финансовом отношении услуг по уходу во время пандемии (если уровень заболеваемости позволит открытие услуг по уходу)
- Гарантирование наличия услуг по уходу для представителей жизненно важных профессий во время карантина, а также для других лиц, расцениваемых как нуждающихся (напр., домохозяйства с одним главой семьи, в особенности, уязвимые домохозяйства)
- Обеспечение того, чтобы предприятиям в сфере ухода и самозанятым, оказывающим услуги по уходу, оказывались меры поддержки бизнеса в связи с пандемией

**Понижение объема неоплачиваемого труда по уходу и защита женского трудоустройства**

- Обеспечение защиты трудоустройства на основании наличия обязанностей ухода за детьми и иждивенцами во время пандемии
- Включение занятых на нетипичных, неформальных и нестабильных формах трудоустройства работников в связанные с пандемией программы защиты занятости, предоставления отпуска и выплаты пособий, в т. ч. для трудовых мигрантов и домашних работников
- Поощрение гибкости рабочего графика и места работы (на дому) как меры реагирования на пандемию и в период после нее
- Обеспечение отпуска по уходу за ребенком и замещения дохода/денежного пособия во время отпуска и сокращенного рабочего времени (в связи с обязанностями по уходу за детьми); включение карантина для детей в число причин предоставления отпуска
- Улучшение сочетания оплачиваемой работы и личной/семейной жизни, особенно для оплачиваемых работников по уходу, занятых на передовой борьбы с пандемией

**Перераспределение труда по уходу**

- Поощрение и стимулирование перераспределения обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами, с тем чтобы мужчины брали на себя более существенную долю неоплачиваемого труда по уходу

**Поощрение труда по уходу**

- Обеспечение достойной зарплаты и условий труда в секторе оплачиваемого ухода, ликвидация гендерного разрыва в оплате труда и вертикальной сегрегации в сфере оплачиваемого труда по уходу
- Предоставление надлежащих средств индивидуальной защиты (СИЗ) для всех лиц, оказывающих уход (оплачиваемый и неоплачиваемый)

**Представленность работников по уходу**

- Обеспечение представленности работников, выполняющих обязанности по уходу, в процессе принятия связанных с пандемией решений, непосредственно влияющих на экономику ухода
- Обеспечение представленности женщин в соответствующих органах принятия решений на уровне рабочих мест

## Список использованной литературы

ActionAid International (2020): Who cares for the future: Finance Gender Responsive Public Services. Action Aid. Johannesburg. Доступно онлайн: <https://actionaid.org/sites/default/files/publications/final%20who%20cares%20report.pdf>, по состоянию на 10/20/2020.

Ahrendt, Daphne; Cabrita, Jorge; Clerici, Eleonora; Hurley, John; Leončikas, Tadas; Mascherini, Massimiliano et al. (2020): Living, working and COVID-19. Eurofound (Research Report). Доступно онлайн: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): The Impact of COVID-19 on Gender Equality. Cambridge, MA.

Borroni, Andrea; Cenerelli, Alessandro (2020): COVID-19 and working mothers in Russia, the Caucasus and Central Asia. International Association of Constitutional Law, Research Group (Observatory on COVID-19 effects on gender equality). Available online at <https://drive.google.com/file/d/1hdk1DdzC4m1ZU6-ouHMLaU5pa5aDm1vE/view>.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden. Available online at [https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=7), checked on 7/30/2020.

Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise (Forschungsbericht, 549). Available online at [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1), checked on 11/24/2020.

Burzynska, Katarzyna; Contreras, Gabriela (2020): Gendered effects of school closures during the COVID-19 pandemic. In *The Lancet* 395 (10242), p. 1968. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)31377-5.

Caregivers Action Centre (2020): Behind Closed Doors. Exposing Migrant Care Worker Exploitation During COVID-19. Доступно онлайн: [https://migrantrights.ca/wp-content/uploads/2020/10/Behind-Closed-Doors\\_Exposing-Migrant-Care-Worker-Exploitation-During-COVID19.pdf](https://migrantrights.ca/wp-content/uploads/2020/10/Behind-Closed-Doors_Exposing-Migrant-Care-Worker-Exploitation-During-COVID19.pdf), по состоянию на 11/2/2020.

Crerar, Pippa (2020): Unions warn childcare needs urgent cash boost to help mums get back to work. In *Daily Mirror*, 9/2/2020. Доступно онлайн: [https://www.mirror.co.uk/news/politics/unions-warn-childcare-needs-urgent-22619978?utm\\_source=twitter.com&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=sharebar](https://www.mirror.co.uk/news/politics/unions-warn-childcare-needs-urgent-22619978?utm_source=twitter.com&utm_medium=social&utm_campaign=sharebar).

ETUC European Trade Union Congress (2020): Short Time Work Measures Across Europe (COVID-19 WATCH. ETUC Briefing Note Short-time work). Доступно онлайн: [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-03/Covid\\_19%20-%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%20.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-03/Covid_19%20-%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%20.pdf).

EU Science Hub (2020): Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. European Union. Доступно онлайн: [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf), по состоянию на 10/20/2020.

European Commission (2020): Europe's moment: Repair and Prepare for the Next Generation. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Region. COM(2020) 456 final. Available online at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0456&from=DE>, checked on 10/29/2020.

European Institute for Gender Equality EIGE (2020a): Gender equality and long-term care at home. Available online at <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-long-term-care-home>.

European Institute for Gender Equality EIGE (2020b): Frontline Workers. Доступно онлайн: <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/frontline-workers>, updated on 10/29/2020.

European Public Service Union / Federation of European Social Employers (3/25/2020): Joint EPSU/Social Employers Statement on COVID-19 outbreak: the impact on social services and needed support measures. Доступно онлайн: [https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-04/22-04%20Joint%20Statement\\_Social\\_Employers\\_EPSU.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-04/22-04%20Joint%20Statement_Social_Employers_EPSU.pdf), по состоянию на 10/8/2020.

Foucault, Martial; Galasso, Vincenzo (2020): Working after COVID-19: Cross-country Evidence from Real-Time Survey Data (Note on Attitudes towards COVID-19 -A comparative study, SciencesPo CEVIPOF, note 9). Доступно онлайн: [https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Note9\\_FOUCAULT\\_GALASSO\\_ENG.pdf](https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Note9_FOUCAULT_GALASSO_ENG.pdf), по состоянию на 10/29/2020.

Gentilini, Ugo; Almenfi, Mohamed; Dale, Pamela (2020): Gentilini, U., M. Almenfi and P. Dale. Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures. Доступно онлайн: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/448321588971503966/pdf/Social-Protection-and-Jobs-Responses-to-COVID-19-A-Real-Time-Review-of-Country-Measures-May-8-2020.pdf>.

Giupponi, Giulia; Landais, Camille (2020): Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis. VOX EU CEPR. Доступно онлайн: <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis>, по состоянию на 11/1/2020.

Grey Ellis, Emma (2020): How Health Care Workers Avoid Bringing Covid-19 Home What do frontline workers do when they finish their shifts? Some have to isolate from their families to keep them safe. In *Wired*, 4/14/2020. Доступно онлайн: <https://www.wired.com/story/coronavirus-covid-19-health-care-workers-families/>.

Human Rights Watch (2020): COVID-19 and Children's Rights. Доступно онлайн: <https://www.hrw.org/news/2020/04/09/covid-19-and-childrens-rights>, по состоянию на 11/1/2020.

International Labour Organization (2018a): Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. International Labour Office. Geneva.

International Labour Organization (2018b): Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs: An update on what works (Issue Brief, 7). Доступно онлайн: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/briefingnote/wcms\\_616805.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/briefingnote/wcms_616805.pdf), по состоянию на 10/30/2020.

International Labour Organization (2020a): COVID-19 and the health sector. International Labour Organization (ILO Sectoral Brief). Доступно онлайн: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_741655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741655.pdf), по состоянию на 10/20/2020.

International Labour Organization (2020b): ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. Доступно онлайн: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf), по состоянию на 10/29/2020.

International Labour Organization (2020c): The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work (ILO brief). Доступно онлайн: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_744374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf), по состоянию на 9/13/2020.

Jessen-Howard, Steven; Workman, Simon (2020): Coronavirus Pandemic Could Lead to Permanent Loss of Nearly 4.5 Million Child Care Slots, 4/24/2020. Доступно онлайн: <https://www.americanprogress.org/issues/early-childhood/news/2020/04/24/483817/coronavirus-pandemic-lead-permanent-loss-nearly-4-5-million-child-care-slots/>, по состоянию на 8/2/2020.

Joyce, Robert; Xu, Xiaowei (2020): Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed? The Institute for Fiscal Studies (IFS Briefing Note BN278). Доступно онлайн: <https://www.ifs.org.uk/uploads/BN278-Sector-Shutdowns.pdf>, по состоянию на 10/31/2020.

Kováts, Eszter (2020): Pandemie // Ost-West-Ungleichheiten in westeuropäischen Pflegeregimes. Доступно онлайн: <https://www.gender-blog.de/beitrag/pandemie-ost-west-ungleichheiten>, по состоянию на 10/26/2020.

Ladd, Paul; Bortolotti, Eva (2020): Protecting and Supporting Vulnerable Groups Through the Covid-19 Crisis. UNRISD. Доступно онлайн: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3&parentdoctype=book&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3/\\$file/UNRISD---Vulnerable-Groups-Covid-19-Crisis.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3&parentdoctype=book&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3/$file/UNRISD---Vulnerable-Groups-Covid-19-Crisis.pdf).

Linde, Pablo (2020): In Spain, undocumented migrants face red tape to get tested for Covid-19. In *El Pais*, 9/28/2020. Доступно онлайн: [https://english.elpais.com/spanish\\_news/2020-09-28/in-spain-undocumented-migrants-face-red-tape-to-get-tested-for-covid-19.html](https://english.elpais.com/spanish_news/2020-09-28/in-spain-undocumented-migrants-face-red-tape-to-get-tested-for-covid-19.html), по состоянию на 10/31/2020.

Luceño-Moreno, Lourdes; Talavera-Velasco, Beatriz; García-Albuerne, Yolanda; Martín-García, Jesús (2020): Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (15), p. 5514. DOI: 10.3390/ijerph17155514.

OECD (2020a): Response, recovery and prevention in the coronavirus (COVID-19) pandemic in developing countries: Women and girls on the frontlines. Доступно онлайн: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/response-recovery-and-prevention-in-the-coronavirus-covid-19-pandemic-in-developing-countries-women-and-girls-on-the-frontlines-23d645da/>, по состоянию на 10/30/2020.

OECD (2020b): Social economy and the COVID-19 crisis: current and future roles. Доступно онлайн: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/social-economy-and-the-covid-19-crisis-current-and-future-roles-f904b89f/#boxsection-d1e320>, по состоянию на 10/30/2020.

OECD (2020c): Tackling Coronavirus (COVID-19): Contributing to a Global Effort. Доступно онлайн: <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>, обновлено 8/30/2020.

ÖGB: ÖGB-Schumann: 85 Prozent aller Corona-Arbeitslosen sind Frauen. Доступно онлайн: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20200714\\_OT50032/oegb-schumann-85-prozent-aller-corona-arbeitslosen-sind-frauen](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200714_OT50032/oegb-schumann-85-prozent-aller-corona-arbeitslosen-sind-frauen), по состоянию на 10/29/2020.

Ordre National Infirmiers (2020): COVID19 : L'Ordre National des Infirmiers alerte sur la situation des 700 000 infirmiers de France alors que l'épidémie s'accélère à nouveau Résultats d'une consultation à laquelle près de 60 000 infirmiers ont répondu, sur l'impact de la crise sanitaire sur leurs conditions de travail. Доступно онлайн: <https://www.ordre-infirmiers.fr/actualites-presse/articles/covid19-alerte-situation-infirmiere.html>, по состоянию на 10/20/2020.

Oxfam Canada (2020): Investing in a Feminist Green COVID-19 Recovery, Oxfam Canada's Recommendations for Budget 2020 (Briefing Note). Доступно онлайн: <https://42kgab3z3i7s3rm1xf48rq44-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/10/Oxfam-Budget-Brief-October-2020.pdf>, по состоянию на 10/27/2020.

Oxfam International (2020): Care in the time of coronavirus. Why care work needs to be at the centre of a post-COVID-19 feminist future. Oxfam International. Доступно онлайн: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621009/bp-care-crisis-time-for-global-reevaluation-care-250620-en.pdf>.

Oxfam, Promundo-US, and MenCare (2020): Caring Under COVID-19: How the Pandemic Is – and Is Not – Changing Unpaid Care and Domestic Work Responsibilities. authors: Brian Heilman, María Rosario Castro Bernardini, Kimberly Pfeifer. Oxfam, Promundo-US, and MenCare. Boston. Доступно онлайн: [https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2020/06/BLS20186\\_PRO\\_HowICare\\_CovidCare\\_template\\_002\\_V2.pdf](https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2020/06/BLS20186_PRO_HowICare_CovidCare_template_002_V2.pdf), по состоянию на 10/2/2020.

Parker, Ceri (2020): 'Every ventilator becomes like gold' - doctors give emotional warnings from Italy's Coronavirus outbreak, 3/10/2020. Доступно онлайн: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/suddenly-the-er-is-collapsing-a-doctors-stark-warning-from-italy-coronavirus-epicentre/>, по состоянию на 11/1/2020.

PICUM (2020): Non-exhaustive overview of European government measures impacting undocumented migrants taken in the context of COVID-19. Доступно онлайн: <https://picum.org/wp-content/uploads/2020/10/Non-exhaustive-overview-of-European-government-measures-impacting-undocumented-migrants-taken-in-the-context-of-COVID-19.pdf>, по состоянию на 10/31/2020.

Schäfer, Kristina Antonia (2020, updated 2020): 10 Millionen Deutsche in Kurzarbeit: Wer betroffen ist. Wirtschaftswoche. Доступно онлайн: <https://www.wiwo.de/blick-hinter-die-zahlen/blick-hinter-die-zahlen-14-kurzarbeit-10-millionen-deutsche-in-kurzarbeit-wer-betroffen-ist/25776426.html>, по состоянию на 8/29/2020.

Social Enterprise UK (2020): Social Enterprise and COVID-19. Доступно онлайн: <https://www.socialenterprise.org.uk/wp-content/uploads/2020/05/Social-Enterprise-COVID-19-research-report-2020.pdf>, по состоянию на 10/31/2020.

Sultana, Anjum; Ravanera, Carmina (2020): A Feminist Economic Recovery Plan for Canada: Making the Economy work for Everyone. Institute for Gender and the Economy (GATE); YWCA Canada. Доступно онлайн: <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f205a15b1b7191d12282bf5/1595955746613/Feminist+Economy+Recovery+Plan+for+Canada.pdf>, по состоянию на 7/30/2020.

Time for Child Care (2020): A Strategy for Recovery: Making Affordable Child Care for ALL a Reality. Доступно онлайн: <https://timeforchildcare.ca/a-strategy-for-recovery-making-affordable-child-care-for-all-a-reality/>, по состоянию на 10/29/2020.

TUC (2020): COVID-19 Coronavirus. Guidance to Unions. Доступно онлайн: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-04/COVID-19%20Guide%20for%20Reps%20edits%2016%20April.pdf>, по состоянию на 11/20/2020.

UN ECE: Covid-19 and official statistics. Доступно онлайн: <https://statswiki.unecsc.org/display/COV/Home>, по состоянию на 11/1/2020.

UN ECE: Indicator 5.4.1 Time spent on unpaid domestic and care work. Доступно онлайн: <https://w3.unecsc.org/SDG/en/Indicator?id=146>.

UN ECE (2020): Gender equality in ageing societies. UNECE Policy Brief on Ageing No. 23. Geneva (Policy Brief, 23). Доступно онлайн: [http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE\\_WG-1\\_34.pdf](http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG-1_34.pdf).

UN News (2020): COVID-19 highlights nurses' vulnerability as backbone to health services worldwide. In *UN News*, 4/7/2020. Доступно онлайн <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061232>.

UN Women (2019): Progress of the World's Women 2019-2020. Families in a Changing World. UN Women. New York. Доступно онлайн: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf>, по состоянию на 10/20/2020.

UN Women (2020a): Addressing the Economic Fallout of COVID-19: Pathways and Policy Options for a Gender-Responsive Recovery. UN Women. New York (Policy Brief, 15). Доступно онлайн: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=406>.

UN Women (2020b): COVID-19 and the Care Economy: Immediate Action and Structural Transformation for a Gender-Responsive Recovery. UN Women. New York (Policy Brief, 16). Доступно онлайн: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy-en.pdf?la=en&vs=407>.

UN Women (2020c): The Impact of COVID-19 on Women's and Men's Lives and Livelihoods in Europe and Central Asia: Preliminary Results from a Rapid Gender Assessment. Istanbul (UN WOMEN SERIES Women at the forefront of COVID-19 response in Europe and Central Asia). Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/07/the%20impact%20of%20covid19%20on%20womens%20and%20mens%20lives%20and%20livelihoods%20in%20europe%20and%20central%20asia.pdf?la=en&vs=5703>.

UN Women (2020d): Voices of gender equality mechanisms on COVID-19 (UN WOMEN SERIES: Women at the forefront of COVID-19 response in Europe and Central Asia). Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/voices%20of%20gender%20equality%20mechanisms%20on%20covid-19.pdf?la=en&vs=3525>.

UN Women (2020e): Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19. Доступно онлайн: [https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief\\_0.pdf](https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf), checked on 11/23/2020.

UN Women; UNDP (2020): COVID-19 Global Gender Response Tracker. Factsheet: Europe, Northern America, Australia, New Zealand. UN Women; UNDP. Доступно онлайн: <https://data.undp.org/gendertracker/>.

UN Women Moldova (2020): Assessment of COVID-19 impact on gender roles. UN Women. Chisinau. Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20moldova/attachments/publications/2020/un%20woman%20en%20240820.pdf?la=en&vs=38>, по состоянию на 9/4/2020.

UN Women Turkey (2020): *The economic and social impact of COVID-19 on women and men. Rapid Gender Assessment of the situation and needs of women in the context of COVID-19 in Turkey.* Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/rapid%20gender%20assessment%20report%20turkey.pdf?la=en&vs=438>.

UN Women Ukraine (2020): *Rapid Gender Assessment of the situation and needs of women in the context of COVID-19 in Ukraine.* UN Women Ukraine. Kiev. Доступно онлайн: [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/rapid%20gender%20assessment\\_eng-min.pdf?la=en&vs=3646](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/rapid%20gender%20assessment_eng-min.pdf?la=en&vs=3646).

UNDP (2020a): COVID-19 Global Gender Response Tracker. Доступно онлайн: <https://data.undp.org/gendertracker/>, обновлено 11/20/2020.

UNDP (2020b): *Gender Gaps in the Care Economy during the COVID-19 Pandemic in Turkey.* UNDP. Доступно онлайн: <https://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/library/corporatereports/COVID-gender-survey-report.html>, updated on 10/7/2020, по состоянию на 10/7/2020.

United Nations (2020): *The Impact of COVID-19 on Women. Policy Brief.* Доступно онлайн: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>.

United Nations Kyrgyz Republic (2020): *COVID-19 Impacts on Livelihoods of Women and Men in the Kyrgyz Republic. Gender Rapid Assessment as of 15 May 2020.* Bishkek. Доступно онлайн: [https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2020-07/ENG\\_Gender%20Rapid%20Assessment%20of%20COVID-19%20impact\\_June%202020\\_final.pdf](https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2020-07/ENG_Gender%20Rapid%20Assessment%20of%20COVID-19%20impact_June%202020_final.pdf).

United Nations Uzbekistan (2020): *UZBEKISTAN: Consolidated Multilateral COVID-19 Socio-Economic Response & Recovery Offer.* United Nations. Tashkent. Доступно онлайн: [http://un.uz/files/Publication/FINAL%20socio-economic%20response%20offer\\_ENG.19.05.2020.pdf](http://un.uz/files/Publication/FINAL%20socio-economic%20response%20offer_ENG.19.05.2020.pdf).

UNRISD (2016): *Care Policies: Realizing their Transformative Potential (Chapter 3).* UNRISD Flagship Report 2016: *Policy Innovations for Transformative Change.* UNRISD. Geneva. Доступно онлайн: [https://www.unrisd.org/80256B42004CCC77/\(httpInfoFiles\)/EBOE216C0205C299C125804F0033294A/\\$file/Flagship2016\\_Ch3.pdf](https://www.unrisd.org/80256B42004CCC77/(httpInfoFiles)/EBOE216C0205C299C125804F0033294A/$file/Flagship2016_Ch3.pdf).

Venugopal Ramaswamy, Swapna (2020): *Go to work or care for your child: Pandemic has forced women to drop out of the workforce, 10/20/2020.* Доступно онлайн:

<https://eu.lohud.com/story/news/2020/10/20/coronavirus-child-care-women-workforce-wage-gap/5897235002/>, по состоянию на 10/20/2020.

Weber, Tina; Nevala, Anne-Mari (2011): *Employment and industrial relations in the health care sector*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Доступно онлайн: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn1008022s/tn1008022s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1008022s/tn1008022s.pdf).

Wenham, Clare (2020): *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*. Study. Requested by the FEMM committee. Edited by European Parliament. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies. Доступно онлайн: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL\\_STU\(2020\)658227\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)658227_EN.pdf), по состоянию на 11/5/2020.

Wenham, Clare; Smith, Julia; Morgan, Rosemary (2020): *COVID-19: the gendered impacts of the outbreak*. In *The Lancet* 395 (10227), pp. 846–848. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)30526-2.

Women's Budget Group (2017): *Investing in the Care Economy*. A report by WBG for the International Trade Union Confederation (ITUC) and UN Women. Доступно онлайн: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care\\_economy\\_2\\_en\\_web.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_2_en_web.pdf), по состоянию на 10/31/2020.

Women's Budget Group (2020): *Women and Covid-19 Crises Collide: Women and Covid-19. Examining gender and other equality issues during the Coronavirus outbreak*. Women's Budget Group. Доступно онлайн: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/FINAL.pdf>.

Women's Budget Group; LSE Department of Health Policy; Queen Mary University of London; Fawcett Society (2020): *BAME women and Covid-19 –Research evidence*. Доступно онлайн: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/BAME-women-and-Covid-FINAL.pdf>, по состоянию на 10/31/2020.

Zoch, Gundula; Bächmann, Ann-Christin; Vicari, Basha (2020): *Care-Arrangements and Parental Well-Being During the COVID-19 Pandemic in Germany*. Leibniz Institute for Educational Trajectories. Bamberg (LifBi Working Paper, 91). Доступно онлайн: [https://www.lifbi.de/Portals/13/LifBi%20Working%20Papers/WP\\_XCI.pdf?ver=F\\_ScLAqoGOy02uP\\_aDb7yw%3d%3d](https://www.lifbi.de/Portals/13/LifBi%20Working%20Papers/WP_XCI.pdf?ver=F_ScLAqoGOy02uP_aDb7yw%3d%3d), по состоянию на 10/15/2020.