

РАСШИРЕНИЕ ПРАВ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН ПОСРЕДСТВОМ СНИЖЕНИЯ ОБЪЕМА НЕОПЛАЧИВАЕМОЙ РАБОТЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЛЯ СТРАН ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ



Серия ЕЭК ООН – «ООН-женщины»:
Переосмысление экономики ухода и
расширение прав и возможностей
женщин для восстановления по
принципу «Лучше, чем было»

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ЕЭК ООН)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (ЕЭК ООН) является одной из пяти региональных комиссий ООН. Ее основной целью является содействие экономической интеграции между 56 ее государствами-членами, расположенными в Европе, Северной Америке и Азии. ЕЭК ООН обеспечивает государства-члены ориентированными на вопросы политики анализом, консультированием и укреплением потенциала, и сотрудничает с учреждениями-партнерами, гражданским обществом и ключевыми игроками из частного сектора.

ЕЭК ООН поддерживает страны в процессе осуществления Повестки дня для устойчивого развития на период до 2030 года и Целей устойчивого развития (ЦУР) благодаря своей роли в качестве платформы для сотрудничества правительств и их вовлечения в работу со всеми заинтересованными сторонами по вопросам норм, стандартов и соглашений, а также благодаря своей уникальной объединяющей силе в регионе, своему многосекторальному подходу к решению взаимосвязанных проблем устойчивого развития на комплексной основе и своей трансграничной направленности, помогающей находить решения общих проблем.

ЕЭК ООН привержена своему продолжительному обязательству по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в экономической сфере. ЕЭК ООН устраняет гендерные пробелы в регионе путем проведения практик по вопросам наращивания потенциала для женщин-предпринимателей и создания многонациональной платформы для обмена информацией об экономической и социальной политике, мерах и инструментах с учетом гендерных аспектов.

СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЁННЫХ НАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН («ООН-ЖЕНЩИНЫ»)

«ООН-женщины» – это структура Организации Объединённых Наций, посвященная достижению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Международный защитник женщин и девочек, структура «ООН-Женщины» была создана, чтобы ускорить прогресс обеспечения их потребностей по всему миру. Структура «ООН-Женщины» поддерживает государства-члены в применении международных стандартов достижения гендерного равенства, и сотрудничает с правительствами и гражданским обществом в разработке законов, политики, программ и услуг, необходимых для осуществления этих стандартов. Организация отстаивает равное участие женщин во всех аспектах жизни, фокусируя свое внимание на пяти приоритетных сферах: повышение женского лидерства и участия; искоренение насилия в отношении женщин; вовлечение женщин во все аспекты процесса построения мира и безопасности; повышение экономических прав и возможностей женщин; и помещение гендерного равенства в центр национальных планов и бюджета, направленных на развитие. Также «ООН-Женщины» координируют и продвигают достижение гендерного равенства внутри системы ООН.

Данный отчет является результатом сотрудничества между ЕЭК ООН и Структурой «ООН-женщины» в рамках 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».

Ведущие авторы: Сара Кантильон и Нина Тисдейл

Команда ЕЭК ООН и «ООН-женщины»: Малинка Копаранова (ЕЭК ООН), Наргис Азизова, Блерта Села и Ала Негрута («ООН-женщины»)

Список ошибок или пропусков, обнаруженных после печати, можно найти на нашем сайте.

Дизайн: Оксана Ящук

Фото на обложке: UN Women/Tayfun Dalkılıç, UN Women/Andi Qarri

© ООН-женщины 2021

© ЕЭК ООН 2021

Все права защищены

Серия ЕЭК ООН - «ООН-женщины»:

Переосмысление экономики ухода и расширение прав и возможностей женщин для восстановления по принципу «Лучше, чем было»

РАСШИРЕНИЕ ПРАВ **ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН** **ПОСРЕДСТВОМ СНИЖЕНИЯ** **ОБЪЕМА НЕОПЛАЧИВАЕМОЙ** **РАБОТЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ** **АНАЛИЗ ДЛЯ СТРАН ЕВРОПЫ И** **ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ**



СОДЕРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ	5
1 ВВЕДЕНИЕ	9
2 Неоплачиваемый труд: определения и измерение	12
2.1 Измерение неоплачиваемого труда	13
2.2 Гендерный характер неоплачиваемого труда	13
3 ОБЗОР регионального контекста ВЕЦА	16
3.1 Демографические изменения	16
3.2 Неоплачиваемый труд: женщины и мужчины	16
4 АСПЕКТЫ, пересекающиеся с неоплачиваемым трудом, и влияющие на расширение социальных и экономических прав и возможностей женщин	20
4.1 Участие в рабочей силе: неоплачиваемый труд и доступ и возможности на рынке труда	20
4.1.1 Женщины с детьми и безработица среди молодежи	22
4.1.2 Гендерная сегрегация на рынке труда	23
4.1.3 Сектор неофициальной занятости	23
4.1.4 Сельская жизнь, сельское хозяйство и миграция	24
4.2 Социальные и культурные нормы в отношении гендерных ролей	25
4.2.1 Социальные и правовые изменения	25
4.2.2 Насилие в отношении женщин и девочек	26
4.3 Инфраструктура социального обеспечения	27
4.3.1 Инфраструктура ухода за детьми	27
4.3.2 Уход за пожилыми людьми	29
4.4 Правовой и институциональный контекст (социальная защита и права в области занятости)	30
4.4.1 Системы социальной защиты	30
4.4.2 Меры в области занятости	30
5 ВОЗДЕЙСТВИЕ пандемии COVID-19 на неоплачиваемый труд и участие в рынке труда	33
5.1 Интенсификация неоплачиваемого труда	34
5.2 COVID-19 и ориентированные на семью условия труда – политика в отношении отпусков и работы на дому	35
6 Рекомендации	36
6.1 Признание и представленность неоплачиваемого труда на уровне принятия решений и разработки политики	36
6.2 Укрепление прав в области занятости и политики на рабочих местах	37
6.3 Борьба с социальными и культурными нормами	37
6.4 Инвестиции в инфраструктуру социального обеспечения и ее приоритизация	37
6.5 Совершенствование правовой и институциональной инфраструктуры систем социальной защиты	38
Приложение 1: Обследование использования бюджета времени и его ограничения	39
Приложение 2: Отпуск для отцов и отпуск по уходу за ребенком в регионе ВЕЦА	41
Приложение 3: Последствия пандемии для гендерного неравенства в сфере домашнего труда и труда по уходу, а также для экономической безопасности в Восточной Европе и Центральной Азии – о чем свидетельствуют данные	44
Список использованных источников	48

СОКРАЩЕНИЯ

АРД	Армянский драм
БиГ	Босния и Герцеговина
ВВП	Внутренний Валовой Продукт
ВЕЦА	Восточная Европа и центральная Азия
ВОЗ	Всемирная Организация Здравоохранения
Грл	Грузинский лари
ГВБ	Группа Всемирного Банка
ЕИГР	Европейский Институт Гендерного Равенства
ЕС	Европейский Союз
ЕЭК ООН	Европейская Экономическая Комиссия Организации Объединенных Наций
КЗТ	Казахстанский тенге
КЛДЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КС	Кыргызский сом
ООН- Женщины	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа Развития Организации Объединенных Наций
СоЕ	Совет Европы
СОРС	Статистический Офис Республики Сербия
ТС	Таджикский сомони
УГ	Украинская гривна
УзС	Узбекский сум
ЦУР	Цель Устойчивого Развития
ЮНИСЕФ	Детский Фонд Организации Объединенных Наций
USD	Доллар США

РЕЗЮМЕ

Данный отчет является частью серии информационных продуктов, разработанных в целях укрепления социальной защиты в ответ на пандемию¹. Он фокусируется на вопросах переосмысления экономики ухода и расширения прав и возможностей женщин.

В настоящем отчете представлен тематический региональный анализ неоплачиваемого труда в странах Восточной Европы и Центральной Азии (ВЕЦА) и расширения прав и возможностей женщин, обусловленного уменьшением женской ответственности за выполнение такой работы. Отчет фокусируется на Албании, Азербайджане, Боснии и Герцеговине, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Косово², Черногории, Северной Македонии, Республике Молдова, Сербии, Турции, Украине и Узбекистане. Помимо трех страновых тематических исследований (по Кыргызстану, Республике Молдова и Сербии), другие доклады этой серии охватывают 56 государств-членов ЕЭК ООН, в том числе, государства Европы и Северной Америки (Канаду и США), Центральной Азии (Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан) и Западной Азии (Израиль).

Одной из ключевых особенностей региона ЕЭК является его демографический переход от роста численности населения к старению населения. За 20 лет между 1995–2000 гг. и 2015–2020 гг. общий коэффициент рождаемости оставался ниже уровня воспроизводства населения, незначительно увеличившись с 1,7 до 1,8 живорождений на одну женщину в возрасте 15–49 лет. За тот же период доля лиц в возрасте 65 лет и старше увеличилась с 13 до 17 процентов. Эти демографические изменения имеют существенные последствия для работы по уходу.

Страны региона весьма разнообразны – от государств-экспортеров энергоносителей до стран, не имеющих выхода к морю. Разнообразные региональные системы социального обеспечения, как правило, имеют слабые системы всеобщей социальной защиты и социальных пособий. Несмотря на значительные общие черты, опыт женщин также существенно различается между этими странами и внутри них, а также по возрастным, классовым, этническим и другим аспектам неравенства. Исторически сложилось так, что в некоторых странах наблюдались высокие показатели участия женщин в рабочей силе и инвестиций в обеспечение всеобщего государственного ухода за детьми. Однако в конце 1980-х и начале 1990-х годов в период перехода к рыночной экономике и ликвидации государственных служб и занятости в госсекторе эти показатели сократились. Кроме того, даже в контексте полномасштабного участия женщин на рынке труда женщины по-прежнему занимаются неоплачиваемым трудом, так как домашняя работа и уход за детьми рассматриваются как «женское дело».

Неоплачиваемый труд признан одним из основных препятствий на пути обеспечения гендерного равенства и расширения экономических и социальных прав и возможностей женщин. Будучи формально отнесенным к нерыночному труду, неоплачиваемый труд не включается в расчеты валового внутреннего продукта (ВВП) и остается невидимым в процессе принятия решений и выработки политики. Социальные и культурные гендерные нормы, касающиеся неоплачиваемого труда по уходу, по-прежнему прочно укоренены.

1 Серия ЕЭК ООН – «ООН-женщины»: Переосмысление экономики ухода и расширение прав и возможностей женщин для восстановления по принципу «Лучше, чем было» является частью сотрудничества в рамках проекта, финансируемого по линии тринадцатого транша со Счета развития: Усиление социальной защиты для мер реагирования на пандемию. Целью проекта является повышение национального потенциала государств для разработки и осуществления социальной политики, направленной на скорейшее восстановление после пандемии COVID-19 и повышение устойчивости перед лицом будущих внешних потрясений. Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (ЕЭК ООН) и региональный офис Структуры «ООН-женщины» по Европе и Центральной Азии сотрудничали над осуществлением проекта по региону.

2 Все ссылки на Косово следует рассматривать в контексте резолюции 1244 Совета Безопасности ООН (1999).

Несмотря на то, что модель, рассматривающая мужчин как «кормильцев», а женщин – как «осуществляющих уход», может, и не является универсальной, тем не менее она по-прежнему является нормативной структурой для гендерных отношений в регионе ВЕЦА. Как и в других регионах мира, женщины в регионе ВЕЦА выполняют большую часть неоплачиваемого труда; ни в одном государстве неоплачиваемый труд не распределяется поровну между женщинами и мужчинами.

В период с 2008 по 2015 год девять стран региона ВЕЦА провели по меньшей мере одно обследование использования бюджета времени³. Обследования показали, что в среднем по региону женщины посвящают неоплачиваемому труду пять часов в день. Мужчины, напротив, посвящают неоплачиваемой работе в среднем два часа в день. Этот гендерный разрыв в объеме неоплачиваемого труда широко варьируется по странам; так, в зависимости от государства, женщины тратят на неоплачиваемую работу в 1,54 раза больше времени, чем мужчины. Кроме того, тогда как мужчины проводят больше часов на оплачиваемой работе, женщины по-прежнему работают в общем больше, чем мужчины в целом, неся «двойную нагрузку» или отработывая «вторую смену».

В настоящем докладе рассматриваются четыре аспекта, которые влияют и определяют непропорционально высокую ответственность женщин за неоплачиваемый труд, а также сказываются на расширении прав и возможностей женщин. Этими аспектами являются: **доступ и возможности на рынке труда; социальные и культурные нормы; инфраструктура социального обеспечения; и правовая и институциональная среда (включая социальную защиту и трудовые права).** Эти аспекты пересекаются с социальным, политическим и экономическим контекстом региона ВЕЦА, который формирует — и формируется — страновыми характеристиками государств региона. К таким характеристикам относятся существенные различия между городскими и сельскими районами,

масштабы миграции, неформальная экономика, безработица среди молодежи, неоднородность опыта женщин, принадлежность к этническим и социально-экономическим группам.

Участие в рынке труда является одним из главных источников расширения экономических прав и возможностей. Показатели участия мужчин в рабочей силе в регионе ВЕЦА аналогичны глобальным показателям. В то же время существуют значительные отличия в положении женщин, несмотря на то что исторически их участие в оплачиваемой занятости в некоторых странах региона ВЕЦА было высоким. В Центральной Азии средний показатель участия женщин в рабочей силе в субрегионе составлял 70 процентов. В Восточной Европе средний показатель составлял 84 процента, с самым низким уровнем в Республике Молдова – 54 процента.

Промышленная и профессиональная сегрегация по признаку гендера является характерной чертой рынков труда, и рынки труда ВЕЦА не являются исключением. Несмотря на увеличение участия женщин в рабочей силе, женщины чаще заняты на случайных, низкооплачиваемых/недооцениваемых и ненадежных работах. Уровень частичной занятости среди женщин в регионе ВЕЦА остается низким (за исключением Азербайджана и Армении), приводя к тому, что многие женщины начинают работать в неформальном секторе ради более короткого рабочего дня.

С середины 1990-х годов все государства ВЕЦА добились прогресса в принятии механизмов обеспечения гендерного равенства, включая законодательство и политику, направленные на расширение прав и возможностей женщин и достижение большего гендерного равенства в различных сферах общественной жизни. Особое внимание уделялось законодательству и ликвидации дискриминационных практик для решения конкретных проблем, таких, как гендерное насилие и сексуальные домогательства на рабочем месте. **Но, несмотря на этот прогресс, некоторые женщины в регионе**

3 Обследование бюджетов времени является специализированным видом обследования домашних хозяйств, в рамках которого собирается информация о том, как люди распределяют свое время по различным задачам и видам деятельности.

ВЕЦА по-прежнему сталкиваются с высоким уровнем дискриминации в социальных нормах, и сохраняется значительный разрыв между изменением отношения и практической реализацией гендерных ролей. В 2018 году проведенное в Азербайджане, Армении, Боснии и Герцеговине и Грузии исследование показало, что большинство участников согласны с тем, что «обязанность мам состоит в том, чтобы менять подгузники, кормить и купать детей».

Гендерные последствия пандемии COVID-19 очевидны как с точки зрения занятости женщин, так и с точки зрения увеличения объема неоплачиваемой работы по уходу. Женщины больше, чем мужчины, пострадали от вызванной пандемией безработицы, сокращения рабочего времени и потерь заработной платы. Эти последствия более заметны среди женщин, живущих в Южной и Восточной Европе, чем среди женщин, живущих в Западной Европе.

Аналогичным образом доходы женщин, занятых в неформальном секторе, резко сократились. Согласно проведенному Структурой «ООН-женщины» анализу оценки потерь доходов работников неформального сектора, они потеряли в среднем 70 процентов своего дохода в Европе и Центральной Азии. Более того, по мере развития кризиса в регионе ВЕЦА миллионы людей покидали города и возвращались в сельскую местность. Это привело к двум последствиям: увеличило бремя неоплачиваемого труда сельских женщин по уходу и домашней работе и продемонстрировало зависимость более богатых стран и семей от трудящихся женщин-мигрантов в отношении социального труда и труда по уходу.

Что касается повышения количества неоплачиваемой работы по уходу, то с начала пандемии значительно большее число женщин, чем мужчин, сообщили о том, что они выполняют больше домашних обязанностей и тратят больше времени на неоплачиваемый труд по уходу. В регионе ВЕЦА 70 процентов женщин затратили больше времени по крайней мере на одну неоплачиваемую деятельность по дому по сравнению с 59 процентами мужчин, хотя этот показатель варьируется по субрегионам. Увеличение времени, затрачиваемого

женщинами на работу по дому, было особенно существенным в Кыргызстане и Северной Македонии.

Отчет завершается рекомендациями в отношении политики, в которых приоритетное внимание уделяется важности неоплачиваемого труда как препятствия на пути к расширению экономических прав и возможностей женщин. **Устранение или понижение этого барьера потребует принятия конкретных мер в трех ключевых областях: рынок труда, инфраструктура социального обеспечения и гендерные социальные нормы.** Хотя по всем этим направлениям необходимо добиваться значительного прогресса, наиболее эффективным политическим вмешательством, направленным на расширение прав и возможностей женщин путем сокращения неоплачиваемой работы, является обеспечение институционализированного, высококачественного и доступного ухода за детьми, особенно за детьми младшего возраста. Такое сокращение объема неоплачиваемого женского труда по уходу будет способствовать расширению их участия в рабочей силе и созданию рабочих мест.

На рынке труда для поощрения более справедливого распределения неоплачиваемого внутрисемейного труда и помощи женщинам и мужчинам в нахождении более оптимального баланса между работой и личной жизнью необходимо обеспечить большую гибкость в структуре занятости (например, путем предоставления неполного/сокращенного рабочего дня, гибкого графика работы, сокращенной рабочей недели). Это может быть подкреплено оплачиваемым отпуском по уходу за ребенком как для женщин, так и для мужчин в сочетании с не подлежащим передаче другим лицам отпуском для отцов.

Необходимы также более широкие инвестиции для решения трудозатратных аспектов неоплачиваемого труда, препятствующих расширению прав и возможностей женщин и влияющих на их время. К примеру, инвестиции в устойчивое сельское хозяйство и развитие сельской местности приведет к сокращению неравенства между сельскими и городскими районами, снижению уровня бедности на селе, укрепит продовольственную безопасность и сократит масштабы оттока населения из сельских районов.

Хотя глубоко укорененные социальные и культурные нормы в отношении гендерных ролей меняются медленно, это не значит, что изменить их невозможно. **Прогресс в деле обеспечения гендерного равенства путем перераспределения неоплачиваемого труда позволит мужчинам воспользоваться новыми механизмами трудоустройства и выполнения семейных обязанностей. Критически важное значение для этого**

имеют переоценка и дестигматизация неоплачиваемого труда, которые приведут к разрушению существующих гендерных, расовых и классовых основ домашней работы и труда по уходу. Осуществление этих давно назревших изменений раскроет потенциал расширения экономических прав и возможностей женщин.

1. ВВЕДЕНИЕ

Неоплачиваемый труд лежит в основе экономической жизни, а также личного и общественного благополучия. Феминистские ученые и активистки уже давно определили неоплачиваемый труд по уходу как важнейшее препятствие на пути к гендерному равенству и расширению экономических и социальных прав и возможностей женщин. Будучи формально классифицированным как «нерыночный труд», неоплачиваемый труд по уходу не учитывается в национальных системах ВВП и государственном бюджете (Alonson et al., 2019). Таким образом, он остается невидимым и воспринимается как должное органами принятия решений и политики. Рассматриваемые как частное семейное или домашнее дело, социальные и культурные гендерные нормы в отношении неоплачиваемого труда по уходу упорно не меняются.

Как и в других регионах мира, женщины в регионе ВЕЦА выполняют несоразмерно большую часть неоплачиваемого труда. Количество этой работы возрастает на протяжении всей их жизни, но особенно остро этот вопрос встает, когда женщины вступают в брак и/или становятся матерями. Данные обследований бюджетов времени показывают, что женщины тратят в среднем в три раза больше времени на неоплачиваемый труд, чем мужчины. В разных государствах этот показатель варьируется от 1,5 раз в странах Северной Америки до 6,7 раза в Южной Азии; ни в одной стране мира неоплачиваемый труд не распределяется поровну между женщинами и мужчинами (Ferrant and Thim, 2019).

Согласно имеющимся данным, по мере того как страны становятся богаче, количество времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд, в частности, на выполнение домашних обязанностей, сокращается благодаря расширению доступа к усовершенствованным бытовым технологиям и трудосберегающим устройствам. И напротив, в более бедных странах неоплачиваемый труд по уходу, как правило, связан с удовлетворением жизненных потребностей, в связи с чем нередко является гораздо более время- и трудозатратным (напр., обеспечение продовольствием и жильем,

доставка воды и уход за членами семьи) (ILO, 2018).

Пандемия COVID-19 высветила центральную роль неоплачиваемого труда в социально-экономической жизни в связи с увеличением нагрузки по уходу за заболевшими – как на дому, так и в больницах, а также вследствие принятия властями мер карантина, требовавших от людей оставаться дома и закрывших так называемые «не жизненно важные» места работы, школы и учреждения по уходу за детьми.

Гендерное воздействие пандемии COVID-19 аналогично воздействию стихийных бедствий и кризисов в области здравоохранения (Bahn et al., 2020). Проведенные Структурой «ООН-женщины» оперативные гендерные оценки подчеркнули, что пандемия ведет к регрессу в области достижения гендерного равенства; она сказывается на доступе женщин к услугам в области здравоохранения и репродуктивного здоровья и их оплачиваемой занятости, повышая для них риск безработицы и гендерного насилия, а также количество их неоплачиваемого труда по дому и уходу за членами семьи (UN Women, 2020).

Несмотря на усиление существующего неравенства (WBG, 2020), некоторые комментаторы полагают, что пандемия COVID-19 может нарушить существующие гендерные роли, и тем самым дать возможность изменить политику и процесс принятия решений в отношении неоплачиваемого и оплачиваемого труда по уходу (Sevilla and Smith, 2020). Органы уровня принятия решений и партнеры по процессу развития, сделавшие расширение прав и возможностей женщин основной глобальной повестки дня, открыто признают непропорционально высокую ответственность женщин за неоплачиваемый труд по уходу.

В частности, неоплачиваемый труд стал важной частью Повестки дня для устойчивого развития на период до 2030 года, а также Целей устойчивого развития (ЦУР). Центральное место в них отводится рамочной концепции «3 П» (Elson, 2017) по продвижению признания, понижения и перераспределения неоплачиваемого труда

в целях содействия расширению прав и возможностей женщин и формирования анализа и разработки политики.

Одной из ключевых сфер, на которую непосредственно воздействует неоплачиваемый труд по уходу, является участие женщин в рабочей силе, что, в свою очередь, влияет на расширение их экономических и социальных прав и возможностей. Это проявляется в профессиональной сегрегации, различных возможностях трудоустройства женщин и мужчин и в создании гендерного разрыва в доходах и пенсиях (OECD, 2019).

Женщины, как правило, чрезмерно представлены среди неформальной рабочей силы и в качестве оплачиваемых семейных работников (они часто ссылаются на обязанности по уходу за детьми и отсутствие услуг ухода за детьми как на одну из основных причин занятости в неформальном секторе экономики). Неформальный труд, как правило, не обеспечивает достаточной социальной защиты и трудовых прав, таких как оплачиваемый больничный и отпуск по уходу за ребенком (ILO, 2018a). Хотя неформальная занятость является более важным источником занятости для мужчин (28 процентов), чем для женщин (23 процента) в Центральной и Восточной Европе, женщины в регионе ВЕЦА, как правило, заняты на наиболее незащищенных неформальных рабочих местах.

Вместе с тем необходимо отметить, что переход к формальной занятости не обязательно является панацеей. Как показывают более эгалитарные страны, хотя участие в официальной рабочей силе имеет решающее значение для расширения социальных и экономических прав и возможностей женщин, само по себе оно не ведет к сокращению (или перераспределению) неоплачиваемого труда (ILO, 2018a).

Основное внимание в этом тематическом анализе неоплачиваемого труда уделяется Европе и Центральной Азии. Диапазон стран варьируется от стран-экспортеров энергоносителей до государств, не имеющих выхода к морю. Несмотря на значительные общие черты, опыт женщин также существенно различается между этими государствами и внутри них, а также по возрастным, классовым, этническим и другим аспектам неравенства. Исторически сложилось так, что в некоторых странах региона наблюдались высокие показатели участия женщин в рабочей

силе и инвестиций в обеспечение всеобщего государственного ухода за детьми. Однако в конце 1980-х и в начале 1990-х годов в период перехода к рыночной экономике и ликвидации государственных служб и занятости в госсекторе эти показатели сократились. Кроме того, даже в контексте полномасштабного участия женщин на рынке труда женщины по-прежнему осуществляют неоплачиваемый труд, так как домашняя работа и уход за детьми рассматриваются как «женское дело».

В настоящем докладе рассматриваются четыре аспекта, которые влияют и определяют непропорционально высокую ответственность женщин за неоплачиваемый труд, и сказываются на расширении прав и возможностей женщин. Этими аспектами являются: доступ и возможности на рынке труда; социальные и культурные нормы; инфраструктура социального обеспечения; и правовая и институциональная среда (включая социальную защиту и трудовые права) (см. Рисунок 1). Эти области пересекаются, и причинно-следственная связь проявляется в обоих направлениях.

Эти аспекты пересекаются с социальным, политическим и экономическим контекстом региона ВЕЦА, который формирует — и формируется — страновыми характеристиками государств региона, в том числе, такими как существенные различия между городскими и сельскими районами, масштабы миграции, неформальная экономика и неоднородность опыта женщин.

После введения, в отчет входят следующие пять разделов:

- Второй раздел посвящен определению и измерению неоплачиваемого труда.
- В третьем разделе содержится краткий обзор контекста региона ВЕЦА, включая региональные тенденции в области неоплачиваемого труда.
- В четвертом разделе рассматриваются четыре аспекта, влияющих и формирующих непропорционально высокую ответственность женщин за неоплачиваемый труд и имеющие отношение к расширению прав и возможностей женщин.
- В пятом разделе неоплачиваемая работа рассматривается в контексте COVID-19, с учетом

того, что пандемия сместила фокус внимания на центральное место труда по уходу в социально-экономической жизни. В разделе также описываются основные тенденции и рассматриваются некоторые ключевые меры, предпринятые правительствами и организациями в поддержку трудящихся и лиц, обеспечивающих уход.

► В шестом разделе отчета даны рекомендации по основным областям, включая рынки труда, инфраструктуру социального обеспечения, социально-культурные нормы и правовую и институциональную инфраструктуру.

РИСУНОК 1:

4 аспекта, влияющих на ответственность женщин за неоплачиваемый труд



2. НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД: ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ИЗМЕРЕНИЕ

Во всем мире большая часть неоплачиваемой работы традиционно выполняется семьей или домохозяйством на основании родственных и семейных отношений (ILO, 2018). Как указано в Elson (1997), неоплачиваемый труд можно определить как «все нерыночные, не вознаграждаемые виды деятельности, включая как родственную работу и непосредственный уход за людьми, например детьми или пожилыми, так и косвенный уход, такой как приготовление пищи, уборка или доставка воды».

Данный доклад следует этому определению неоплачиваемого труда как вмещающего в себя обязанности и по оказанию ухода, и исполнению домашней работы. Такие обязанности по уходу и домашней работе различаются по физической нагрузке и временным затратам, которые, в свою очередь, зависят от локации (зачастую они более тяжелы в развивающихся странах и сельских районах), социально-экономического положения, возраста и этапа жизни, семейного положения и числа детей (Ferrant and Thim, 2019).

ЦУР 5 признает важность измерения и решения проблемы неоплачиваемого ухода для достижения гендерного равенства путем принятия Целевого показателя 5.4 (см. Вставку 1). В сентябре 2015 г. Группа высокого уровня Генерального секретаря ООН по расширению экономических прав и возможностей женщин пошла еще дальше и подчеркнула необходимость признания, понижения и перераспределения («З П») неоплачиваемого труда по уходу как одного из семи ключевых факторов расширения экономических прав и возможностей женщин (Elson, 1997; Ferrant Thim, 2019).

ВСТАВКА 1: ЦУР 5.4

Признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учетом национальных условий

этапах процесса национализации и оценки своих возможностей по подготовке и использованию статистических данных, необходимых для мониторинга прогресса в области ЦУР и определения приоритетности ЦУР с учетом гендерных факторов. Несмотря на то, что показатели подготовки данных в регионе ВЕЦА относительно высоки, лишь 42 процента стран регулярно готовят статистические данные о неоплачиваемом труде и лишь 7 процентов составляют вспомогательные счета по производству в секторе домашних хозяйств (UN Women, 2019a). К числу проблем относится отсутствие данных, дезагрегированных по признаку пола и с позиций интерсекциональности (например, миграционный статус, этническая принадлежность, раса, сексуальная ориентация и гендерная идентичность). Это является основным источником обеспокоенности в отношении всех стран (UN, 2020a).

2.1.

Измерение неоплачиваемого труда

Обследования бюджетов времени являются основным методом сбора данных о неоплачиваемом труде. Они стали важным инструментом освещения гендерного неравенства, признания и оценки вклада неоплачиваемого труда женщин в национальное благосостояние и разработки политики расширения прав и возможностей женщин (OECD, 2019a). Для представления отчетности по Целевому показателю ЦУР 5.4 необходимы регулярно собираемые данные об использовании времени в разбивке по полу, возрастным группам и местоположению. Однако в глобальном масштабе сохраняются огромные пробелы в области сбора и использования данных с разбивкой по признаку пола (Ferrant and Thim, 2019). Ниже, Таблица 1 определяет годы, когда в регионе ВЕЦА проводились обследования бюджетов времени. См. Приложение 1 для дальнейшего рассмотрения обследований бюджетов времени.

2.2.

Гендерный характер неоплачиваемого труда

Во всех обществах женщины выполняют большую часть неоплачиваемого труда; женщины выполняют 76 процентов от общего объема неоплачиваемой работы – в три раза больше, чем мужчины (ILO, 2018). С раннего возраста девочки, как правило, привлекаются к работе по дому и уходу (чаще, чем мальчики). В некоторых странах это негативно сказывается на возможностях девочек посещать школу. Защитники прав женщин давно признают неоплачиваемый труд в качестве одного из ключевых аспектов гендерного неравенства, негативно сказывающегося на расширении прав и возможностей женщин и ограничивающего их время для оплачиваемой работы, образования и досуга. Более того, это усугубляет гендерный разрыв в показателях занятости, заработной платы и пенсий. По оценкам МОТ, во всем мире 606 миллионов женщин или 41 процент тех, кто в настоящее время не тру-

ТАБЛИЦА 1:

Обследования бюджета времени по странам и годам в регионе ВЕЦА

АЛБАНИЯ 2010-11	АРМЕНИЯ 2008	АЗЕРБАЙДЖАН 2008
БЕЛАРУСЬ 2014-15	КАЗАХСТАН 2012	КЫРГЫЗСТАН 2010
РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА 2011-12	СЕРБИЯ 2010-11	ТУРЦИЯ 2006

Источник: Адаптировано из: Charmes (2019), База статистических ЕЭК ООН <https://w3.unece.org/PXWeb2015/pjweb/en/STAT/>

доустроен, не участвуют в рынке труда из-за обязанности осуществлять неоплачиваемый домашний труд и труд по уходу (ILO, 2018). Несмотря на значительное повышение участия женщин в рабочей силе в последние десятилетия, прогресс в изменении распределения неоплачиваемого труда был менее значительным (что обозначено у Gershuny et al. (1994) как «отстающая адаптация»). Таким образом, сохраняется гендерное неравенство в сфере неоплачиваемого труда.

За последние три десятилетия разрыв между временными затратами женщин и мужчин на неоплачиваемый труд по уходу сократился лишь на семь минут в день (ILO, 2018). В целом по региону ВЕЦА женщины выполняют в среднем около 4,5 часов неоплачиваемого труда по уходу в день по сравнению с немногим более чем 2 часами для мужчин (ILO, 2018;

Khitarishvili, 2016: 27). Кроме того, тогда как мужчины проводят больше часов на оплачиваемой работе, женщины по-прежнему работают в общем больше, чем мужчины в целом, неся «двойную нагрузку» или отрабатывая «вторую

смену» (см. Вставку 2). В следующем разделе настоящего отчета обсуждаются данные обследований бюджетов времени, касающиеся стран региона ВЕЦА, а также доли неоплачиваемого труда женщин и мужчин.

ВСТАВКА 2: Оплачиваемые часы работы в сравнении с общим количеством отработанных часов в Кыргызстане и Сербии

Данные обследования бюджетов времени в Кыргызстане за 2015 год показывают, что, хотя женщины ежедневно тратят на 1,3 часа меньше времени на оплачиваемую работу, они тратят на 2,8 часа больше времени на неоплачиваемый труд. Разница в продолжительности времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд, сохраняется независимо от статуса занятости женщин или продолжительности оплачиваемой работы. Например, самозанятые женщины работают примерно на 30 минут больше, чем мужчины, и по-прежнему тратят на неоплачиваемый труд примерно на 2 часа больше, чем мужчины.

В Сербии женщины тратят в среднем на 3,8 часа меньше каждый день на оплачиваемую работу (ILOSTAT, 2020). Однако «вторая смена» неоплачиваемого труда по уходу в основном лежит на плечах женщин, и сербские женщины тратят на неоплачиваемую деятельность более чем на 50 процентов больше времени, чем сербские мужчины. В последнем отчете об использовании времени в Сербии отмечается, что независимо от статуса занятости и уровня образования женщины в возрасте от 15 лет и старше тратят около 4,5 часов в день на неоплачиваемый труд по сравнению с немногим более 2 часов, которые тратят мужчины (SORS, 2016). Хотя в период 2010–2015 годов общее распределение времени, затрачиваемого на неоплачиваемую домашнюю деятельность, стало несколько более справедливым, распределение времени, затрачиваемого на уход за детьми, стало более неравномерным. В тот же промежуток времени женщины стали тратить на уход за детьми в среднем на 14 минут больше, чем мужчины, в то время как средняя продолжительность времени, потраченного на уход за детьми мужчинами, сократилась на 7 минут.

Несмотря на то, что модель, рассматривающая мужчин как «кормильцев», а женщин – как «осуществляющих уход», может, и не является универсальной, тем не менее она по-прежнему является нормативной структурой для гендерных отношений в регионе ВЕЦА (ILO, 2018). Более того, даже в странах с моделью оплачиваемой занятости для семей, имеющих двух кормильцев, таких как Дания, Норвегия и Швеция, и как это исторически происходило в некоторых государствах региона ВЕЦА, по-прежнему сохраняется связь между домашним трудом и работой по уходу за членами семьи по признаку пола.

В более богатых странах неоплачиваемый труд, как правило, передается другим женщинам (например, женщинам-мигрантам, женщинам, принадлежащим к низшим социально-экономическим группам, женщинам из групп этнических меньшинств), а не более равномерно распределяется среди мужчин. Это внесло зна-

чительный вклад в расширение экономических прав и возможностей женщин, находящихся в более привилегированном положении (Kováts 2020; UNECE, 2020a). В частности, изменения, связанные со старением населения, в сочетании с сокращением бюджетов на здравоохранение и социальное обеспечение во многих странах привели к возникновению глобальных «цепочек системы оказания услуг по уходу». Таким образом, услуги по оказанию ухода переходят из более бедных стран в более богатые, обычно через женщин-мигрантов. А это, в свою очередь, создает «утечку ухода», приводящую к тому, что женщины оставляют свои семьи для оказания низкооплачиваемого труда по уходу за посторонними, переключая обязанности по уходу за членами своих семей на других родственников, таких, как бабушки и дедушки (обычно бабушки) или старшие женщины (обычно сестры) (Folbre, 2006; Ferrant and Thim, 2019).

Несмотря на то, что неоплачиваемый труд, как правило, остается незамеченным и воспринимается как нечто само собой разумеющееся, он получает все более широкое признание в дискуссиях по вопросам экономической политики как фактор, сдерживающий экономический рост в целом и расширение экономических прав и возможностей женщин в частности (Folbre, 2018; Sattar, 2012; Ferrant and Thim, 2019).

Будучи формально классифицированным как «нерыночный труд», неоплачиваемый труд по уходу не учитывается в национальных системах ВВП и государственном бюджете. Хотя такие виды деятельности, как доставка воды или топлива, теоретически в них включаются, по факту они, как правило, недостаточно документируются или учитываются (Folbre, 2018). Согласно расчетам, ежедневно на неоплачиваемый труд по уходу тратится 16,4 миллиарда часов, что эквивалентно 2 миллиардам человек, работающих 8 часов в день бесплатно. Это составляет 9 процентов глобального ВВП или эквивалент 11 триллионов долларов США (UN Women, 2020d). Таблица 2 содержит данные о стоимости неоплачиваемого труда в процентах от ВВП по некоторым государствам региона ВЕЦА.

Несмотря на такие цифры и подсчеты, а также тот факт, что в социально-экономической литературе и ЦУР все шире признается ценность неоплачиваемого труда по уходу как важного аспекта экономической деятельности и незаме-

ТАБЛИЦА 2:
Стоимость неоплачиваемого труда
женщин и мужчин в процентах от ВВП,
доллары США ППС 2011

Страна	Женщины	Мужчины
АЛБАНИЯ	7.2	1.2
АРМЕНИЯ	9.3	1.6
КАЗАХСТАН	1.8	0.7
КЫРГЫЗСТАН	1.5	0.6
СЕРБИЯ	10.5	4.9
ТУРЦИЯ	10.6	2.7

Источник: MOT (2018: 50)

нимого фактора, способствующего повышению благосостояния людей, их семей и общества (EIGE, 2020), продолжающаяся недооценка неоплачиваемого труда в экономике и обществе по-прежнему является одним из ключевых структурных факторов, ограничивающих расширение прав и возможностей женщин.

Действительно, неоплачиваемый труд по уходу, как правило, воспринимается как нечто само собой разумеющееся и игнорируется органами, принимающими решения, как это имело место во время пандемии COVID-19 и предпринятых правительствами мер реагирования и восстановления (WBG, 2020)⁴.

4 Для дальнейшего рассмотрения мер реагирования и восстановления, принятых правительствами стран региона Европы и Центральной Азии, см. Аналитическую записку ЕЭК ООН (2020a).

3. ОБЗОР РЕГИОНАЛЬНОГО КОНТЕКСТА ВЕЦА

Регион ВЕЦА состоит из разных стран. Начало мирового финансового кризиса 2008 года также имело последствия для этих государств и их частично реформированных систем социального обеспечения, которые, как правило, характеризовались слабостью систем всеобщей социальной защиты и социальных пособий (UN 2012).

Это имело серьезные последствия для женщин, а также особенно сказалось на некоторых находящихся в неблагоприятном положении государствах (например, Турции) и общинах во всех странах региона (например, меньшинство рома) (Sattar, 2012). Гендерное неравенство также формировалось ввиду различных влияний на городские и сельские сообщества. В условиях отсутствия в сельских районах инфраструктуры и базовых услуг, а также неравного доступа к земле, имуществу и активам сельские женщины оказались особенно уязвимы перед лицом нищеты и неравенства (Ramet 1999).

3.1.

Демографические изменения

Регион ВЕЦА находится в авангарде глобального демографического перехода от роста численности населения к его старению. За 20 лет между 1995–2000 и 2015–2020 годами общий коэффициент рождаемости оставался ниже уровня воспроизводства населения, незначительно увеличившись с 1,7 до 1,8 живорождений на одну женщину в возрасте 15–49 лет, в то время как доля лиц в возрасте 65 лет и старше увеличилась с 13 до 17 процентов.

Пожилые люди составляют около 18 процентов населения западноевропейских стран, не являющихся членами Европейского союза, 19 процентов от населения новых членов Евросоюза, и 21 процент от населения стран ЕС-15. Молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет составляют около 10 процентов населения во всех субрегионах, за

исключением Центральной Азии (15 процентов) и Юго-Восточной Европы (15 процентов) (UN Women 2020a). В некоторых странах региона широко распространены ранние беременности (UN Women, 2020a). За последние два десятилетия ожидаемая продолжительность жизни женщин увеличилась почти на четыре года, при этом продолжительность жизни женщин превысила продолжительность жизни мужчин почти на 10 лет. Учитывая непропорционально высокую вовлеченность женщин в выполнение неоплачиваемого труда, такие демографические изменения имеют решающее значение для расширения их прав и возможностей на протяжении всей их жизни.

3.2.

Неоплачиваемый труд: женщины и мужчины

В регионе ВЕЦА женщины посвящают неоплачиваемому труду в среднем пять часов в день. Мужчины же посвящают неоплачиваемому труду в среднем два часа в день (см. Рисунок 2).

Если не принимать во внимание средний показатель по региону, то гендерный разрыв в сфере неоплачиваемого труда в регионе ВЕЦА является весьма различным. В зависимости от страны женщины затрачивают на неоплачиваемую работу в 1,5–4 раза больше времени, чем мужчины. Например, женщины в Кыргызстане затрачивают на оплачиваемый и неоплачиваемый труд на 10–20 процентов больше времени, чем мужчины (Khitarishvili, 2016). В Кыргызстане женщины в два раза чаще, чем мужчины, работают по найму более 61 часа в неделю, в результате чего «двойная нагрузка» оплачиваемого и неоплачиваемого труда женщин становится особенно тяжелой для тех из них, кто работает более 40 часов в неделю (UNFPA and Promundo, 2018). Рисунок 3 иллюстрирует долю неоплачиваемого труда в отдельных странах ВЕЦА на основе данных МОТ (2018 год).

РИСУНОК 2:

Ежедневное время, затрачиваемое на неоплачиваемый и оплачиваемый труд (Часы в сутки)

СТРАНА	Год проведения обследования бюджетов времени	Возраст	Мужская оплачиваемая работа	Мужской неоплачиваемый труд	Женская оплачиваемая работа	Женский неоплачиваемый труд
Албания	2010-11	10+	4.27	0.83	1.93	5.22
Армения	2008	15-80	4.85	1.05	1.68	5.10
Азербайджан	2008	15+	4.77	2.13	1.73	6.10
Беларусь	2014-15	10+	4.63	2.52	3.20	4.87
Казахстан	2012	10+	3.83	1.90	2.52	4.12
Кыргызстан	2015	12+	3.60	2.43	2.02	4.12
Республика Молдова	2011-12	10+	3.60	2.77	2.78	4.75
Северная Македония	2014-15	10+	3.80	1.38	2.42	4.27
Сербия	2010-11	15+	3.77	2.45	2.12	4.98
Турция	2014-15	15+	4.40	1.52	1.27	5.52
Таджикистан	2007	-	-	-	3	4.6

Источник: База статданных ООН, <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/>; База статданных ЕЭК ООН <https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/>

РИСУНОК 3:

Избранные государства ВЕЦА — Доля от общего объема неоплачиваемой работы



Источник: адаптировано из MOT (2018)

Такие факторы, как семейное положение и наличие детей в домашнем хозяйстве, влияют на распределение неоплачиваемого труда по уходу. Например, женщины, живущие в семьях с детьми, тратят на труд по уходу более чем в два раза больше времени, чем женщины, живущие в семьях без детей (5,3 часа в день по сравнению с 2,4 часами). Центральное место воспитания детей в распределении неоплачиваемого труда по уходу также варьируется в разных возрастных группах. Среди трудоустроенных, выполняющих ежедневные обязанности по уходу, ежедневное время, затрачиваемое на неоплачиваемый уход, больше в группе детородного возраста (25–49 лет), особенно у женщин, что приводит к большому гендерному разрыву в оказании ухода по сравнению с другими возрастными группами.

Гендерный разрыв в оказании ухода сокращается с возрастом. В возрастной группе от 50 до 64 лет трудоустроенные женщины затрачивали в среднем три часа в день на труд по уходу за детьми по сравнению с 2,5 часами в день, затраченными трудоустроенными мужчинами (Charmes, 2019; ILO, 2018). Лица этой возрастной группы, как правило, участвуют в уходе как за внуками, так и за взрослыми людьми (партнерами и родителями). Действительно, большинство услуг по уходу за пожилыми по-прежнему в неофициальном порядке оказывается в семьях, и эти услуги по-прежнему в значительной степени гендерно обусловлены, причем женщины с большей вероятностью и обеспечивают, и получают уход. Больше дочерей, чем сыновей, становятся основными опекунами своих родителей, а также дочери чаще занимаются более интенсивной деятельностью по уходу (EIGE, 2020).

Количество времени, которое женщины и мужчины посвящают неоплачиваемому труду, также неодинаково в городских и сельских районах. Данные указывают на то, что в регионе ВЕЦА женщины и мужчины, проживающие в сельской местности, тратят больше времени на выполнение неоплачиваемого труда, чем их городские коллеги. Это связано с улучшением доступа в городских районах к базовой инфраструктуре, трудосберегающим устройствам и обработанным продуктам питания. И хотя гендерный разрыв в сфере неоплачиваемого труда в сельской местности меньше, это не обязательно означает

более справедливое распределение домашних обязанностей (ILO, 2018a). Напротив, это, как правило, отражает гендерную специализацию в сфере неоплачиваемого труда, при которой женщины в сельских районах, как правило, тратят больше времени на приготовление пищи, уборку и уход, тогда как мужчины занимаются ведением домашнего хозяйства и обслуживанием недвижимого имущества (Khitashvili, 2016). В сельской местности время и физические усилия часто затрачиваются на обработку пищевых продуктов и доставку воды и топлива (ILO, 2018). Хотя за последние 20 лет качество воды во многих частях Европы улучшилось, согласно оценкам, 120 миллионов человек, особенно проживающих в сельских и отдаленных районах региона ВЕЦА, не имеют легкого и прямого доступа к безопасной питьевой воде или надлежащей санитарной инфраструктуре. Сельские женщины в некоторых частях региона несут основное бремя отсутствия доступа к безопасной питьевой воде и вынуждены преодолевать большие расстояния до источников воды. Эти источники часто загрязнены, что влечет последствия для сельских женщин, так как может послужить причиной их болезней, лишить их оплачиваемой работы, создать дополнительные медицинские расходы и необходимость ухода за собой и членами семьи (Ferrant and Thim, 2019).

Что касается услуг по уходу за детьми, то между городскими и сельскими районами часто наблюдаются значительные различия в охвате данными услугами. Например, во многих сельских районах Сербии услуги по уходу за детьми (за исключением обязательного дошкольного образования) либо весьма ограничены, либо вообще отсутствуют. Вторичный уход за детьми (уход за детьми, осуществляемый в то время, когда родители главным образом занимаются другими видами деятельности) также влияет на различия между городскими и сельскими районами. Зачастую проживающие в сельской местности матери совмещают работу (например, в огороде) с уходом за детьми (FAO, 2014).

Потребности в уходе детей, людей с ограниченными возможностями и лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, создают особые сложности при выполнении женщинами неоплачиваемых обязанностей по уходу в сельских районах. Эти пробле-

мы особенно остро стоят перед женщинами из общин рома, которые часто сталкиваются с дискриминацией при попытке получить доступ к школьному образованию, услугам ухода за детьми и медицинского обслуживания (OECD

2019a). К примеру, хотя в Сербии в целом охват услугами по уходу за детьми является низким, особенно для детей раннего возраста (0–3 года), охват детей из уязвимых групп (включая детей рома) еще ниже.

4. АСПЕКТЫ, ПЕРЕСЕКАЮЩИЕСЯ С НЕОПЛАЧИВАЕМЫМ ТРУДОМ, И ВЛИЯЮЩИЕ НА РАСШИРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

Изложив основные тенденции в области неоплачиваемого труда в регионе ВЕЦА, далее отчет уделит основное внимание четырем аспектам, которые воздействуют и определяют непропорционально высокую ответственность женщин за неоплачиваемый труд и влияют на расширение прав и возможностей женщин. Этими аспектами являются: доступ и возможности на рынке труда; социальные и культурные нормы относительно гендерных ролей; инфраструктура социального обеспечения; и правовая и институциональная среда (включая социальную защиту и трудовые права).

4.1.

Участие в рабочей силе: неоплачиваемый труд и доступ и возможности на рынке труда

Участие в рабочей силе, один из ключевых источников расширения экономических прав и возможностей, обеспечивает людям доход, укрепляет контроль над финансовыми ресурсами и расширяет возможности принятия решений в рамках домохозяйств. В мировом масштабе участие женщин на рынке труда возросло. В последние десятилетия проводится активная политика на рынке труда в целях содействия

Выработка стратегических решений и рекомендаций в поддержку расширения социальных и экономических прав и возможностей женщин предполагает понимание того, как эти пути пересекаются с социальным, политическим и экономическим контекстом ВЕЦА (который как формируется характеристиками стран региона, так и формирует их). К таким характеристикам относятся, например, отличия между городскими и сельскими районами, масштабы миграции, неформальная экономика, неоднородность опыта женщин, принадлежность к этническим и социально-экономическим группам (в том числе, к общинам рома и группам женщин с инвалидностью).

совмещению профессиональных и семейных обязанностей и сокращения гендерного разрыва в оплате труда. Тем не менее, на рынках труда сохраняется глубокая гендерная дифференциация. Помимо этого, внедрение и осуществление такой политики по-прежнему осуществляется неравномерно в мире и приводит к непредвиденным последствиям (напр., к увеличению числа женщин, испытывающих нехватку времени, и к возложению на них «двойной нагрузки»).

С 1995 по 2019 год доля работающих женщин во всем мире возросла с 73 до 77 процентов, в то время как доля работающих мужчин немного сократилась (с 92 до 91 процента). Самый боль-

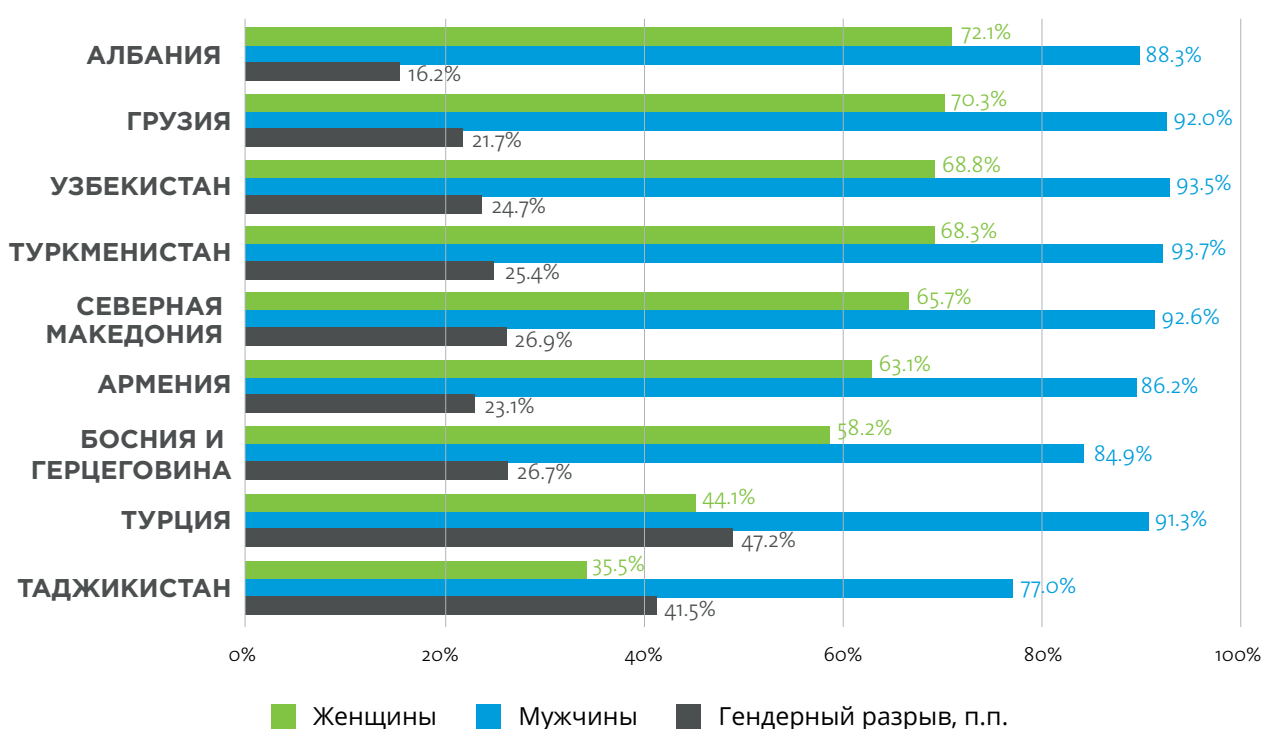
шой рост показателя участия в рабочей силе наблюдался в Юго-Восточной Европе (с 44 до 49 процентов), хотя он по-прежнему ниже среднего показателя по ЕС-15 (с 69 до 80 процентов).

Показатели участия мужчин в рабочей силе в регионе ВЕЦА аналогичны глобальным показателям. В то же время существуют значительные отличия в положении женщин,

несмотря на то что исторически их участие в оплачиваемой занятости в некоторых странах региона ВЕЦА было высоким. В Центральной Азии средний показатель участия женщин в рабочей силе в субрегионе составлял 70 процентов. В Восточной Европе средний показатель составлял 84 процента, с самым низким уровнем в Республике Молдова – 54 процента (OECD, 2019a; Khitarishvili, 2016).

ТАБЛИЦА 3:

Показатели участия женщин и мужчин в рабочей силе в Восточной Европе и Центральной Азии, 2019 (%)



Источник: адаптировано из «ООН-женщины» 2020а

4.1.1.

Женщины с детьми и безработица среди молодежи

«Жизненный этап» является фактором, который тесно связан с оплачиваемой занятостью женщин. В некоторых странах ВЕЦА женщины в возрасте от 25 до 49 лет, никогда не состоявшие в браке, имели больше шансов найти работу, чем их замужние ровесницы. Например, в Турции 52 процента никогда не состоявших в браке женщин (в возрасте 25–49 лет) работали, тогда как среди их замужних ровесниц этот показатель составлял 34 процента. Аналогичная ситуация наблюдалась и в Армении (57 процентов/48 процентов), Кыргызстане (76 процентов/56 процентов) и Российской Федерации (83 процентов/81 процент) (см. UN Women 2020a).

Участие женщин на рынке труда, как правило, понижается, если у них есть дети, что коррелирует с увеличением времени, затрачиваемого на неоплачиваемую работу. Во всем мире женщины, как правило, ссылаются на неоплачиваемую работу как на одну из главных причин того, что они не трудоустроены или не заняты в формальной экономике, в то время как для мужчин такими причинами являются «получение образования, болезнь или инвалидность» (ILO, 2018). Согласно оценкам, 606 миллионов женщин, или 41 процент тех, кто в настоящее время не трудоустроены, не работают из-за выполнения неоплачиваемых обязанностей по уходу (многие из этих женщин являются матерями малолетних детей) (ILO, 2018). Учитывая эту глубокую взаимосвязь между неравенством в сфере неоплачиваемого труда и неравенством на рынке труда, очевидно, что «без решения проблемы неравенства в сфере неоплачиваемого труда не может быть достигнуто существенного прогресса в обеспечении гендерного равенства в рабочей силе» (ILO, 2018:38).

Имеющиеся данные по Центральноазиатскому региону свидетельствуют о том, что доля экономически неактивных женщин, которые считают домашние обязанности основной причиной своей нетрудоустроенности, варьируется от 11 процентов в Казахстане до 61 процента в Таджикистане (значительно меньшая доля в

Казахстане, возможно, объясняется лучшим обеспечением социальной инфраструктурой). Но даже в тех случаях, когда женщины региона имеют оплачиваемую работу, они по-прежнему несут основную ответственность за труд по дому и уходу, в связи с чем растет число неотработанных ими рабочих дней, когда они ухаживают за больными детьми или членами семьи (Khitarishvili, 2016).

Исследования также показывают, что совмещение неоплачиваемого труда с оплачиваемой занятостью сказывается на доступе женщин к качественным возможностям трудоустройства и количеством отработанных ими часов. Это сказывается на расширении экономических прав и возможностей женщин и способствует увеличению гендерного разрыва в размере заработной платы, а также разницы в размере пенсионных выплат в будущем. Что касается работающих женщин Евросоюза, то 60 процентов из них сообщили о том, что их занятость в какой-то мере изменилась в результате выполнения обязанностей по уходу за детьми, и лишь 17 процентов работающих мужчин сообщили о таком же изменении. Аналогичным образом, 18 процентов работающих женщин, как правило, сокращают продолжительность своего рабочего дня в связи с необходимостью ухаживать за детьми, тогда как среди мужчин этот показатель составляет лишь 3 процента (EIGE, 2020).

Еще одним фактором, имеющим гендерные последствия для неоплачиваемого труда и оплачиваемой занятости, особенно в регионе Центральной Азии, является низкая доля молодежи в составе рабочей силы и высокий уровень молодежной безработицы. Ключом к решению этой проблемы считается переход от учебы к трудовой деятельности, однако и здесь существуют гендерные проблемы. Например, в Кыргызстане молодые мужчины с большей вероятностью совершают переход от учебы к работе, тогда как молодые женщины чаще всего бросают учебу или покидают ряды рабочей силы вскоре после окончания учебы, чтобы создать семью и заботиться о своих домохозяйствах (Elder et al., 2015).

Более 40% трудящейся молодежи (в возрасте от 15 до 24 лет) являются семейными работниками,

особенно в сельском хозяйстве. Молодые женщины составляют более высокую долю среди занятой молодежи, чем молодые мужчины, и намного выше, чем 9 процентов среди всех мужчин трудоспособного возраста и 19 процентов среди всех женщин трудоспособного возраста. К тому же на нерегулярной работе занято больше молодых работников, чем на регулярной, при этом наблюдаются резкие гендерные различия. В Кыргызстане под регулярной работой понимается оплачиваемая работа по контракту не менее одного года. Данные указывают на то, что лишь 14 процентов молодых женщин заняты на регулярной работе (по сравнению с 25 процентами молодых мужчин). Это самый большой разрыв в бывших государствах СНГ (Elder et al., 2015).

В Сербии безработица среди молодежи, особенно среди молодых женщин, остается одной из главных проблем на рынке труда: уровень безработицы среди молодежи (в возрасте 15–24 лет) в 2,5 раза выше, чем среди старшего поколения. Улучшение положения на рынке труда за последние десять лет в большей степени затронуло молодых мужчин, чем молодых женщин. Некоторые тенденции объясняются демографическими факторами, включая миграцию. Уровень безработицы среди молодых женщин составляет 33%. К числу основных факторов, препятствующих их участию в трудовой деятельности, относятся семейные обязанности, отсутствие услуг по уходу за детьми и низкий уровень образования (World Bank, 2019). Такие проблемы, связанные с занятостью молодежи и гендерной проблематикой, находят отражение во всем регионе и влекут последствия для расширения прав и возможностей молодых женщин и сохраняющейся ответственности женщин за неоплачиваемый труд.

4.1.2.

Гендерная сегрегация на рынке труда

Промышленная и профессиональная сегрегация по признаку гендера является характерной чертой рынков труда; рынки труда региона ВЕЦА не являются исключением. Несмотря на расширение участия женщин в рабочей силе, женщины с большей вероятностью будут заняты на случайных, низкооплачиваемых/недооцениваемых и ненадежных работах, которые

зачастую считаются стереотипно «женскими» (то есть, аналогичными их неоплачиваемому труду по дому). Кроме того, женщины, как правило, работают на должностях более низкого, а не руководящего уровня.

Взаимосвязь между неоплачиваемым трудом и вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегацией на рынке труда имеет глубокие последствия для расширения прав и возможностей женщин. Например, данные за 2019 год показывают, что в Таджикистане женщины составляли 45 процентов от общего числа занятых в сфере образования и 57 процентов от общего числа занятых в сфере здравоохранения. В Кыргызстане женщины составляли 72 процента трудящихся в сфере образования и 78 процентов трудящихся в сфере здравоохранения. В Узбекистане, Казахстане и Туркменистане доля женщин, занятых в сфере образования, составляет соответственно 69, 74 и 64 процента; доля женщин, занятых в сфере здравоохранения, составляет 78, 77 и 70 процентов, соответственно (Khitarišvili, 2016). В регионе ВЕЦА более 22 процентов женщин, участвующих на рынке труда, заняты в сельском хозяйстве (UN, 2020a). Чрезмерная продолжительность рабочего дня распространена в Восточной, Западной и Центральной Азии, где около половины мужчин и женщин работают сверхурочно (ILO, 2018). Доля женщин, занятых неполный рабочий день, в ВЕЦА остается низкой, за исключением Азербайджана (24 процента) и Армении (34 процента) (UN, 2020a), что приводит к тому, что многие женщины ради более короткого рабочего дня ищут занятость в неофициальном секторе.

4.1.3.

Сектор неофициальной занятости

Во многих странах ВЕЦА преобладание неформальной занятости среди женщин влияет на расширение их прав и возможностей, а также на их обязанности по выполнению неоплачиваемого труда. Значительное число женщин вынужденно вовлекаются в незащищенную занятость в связи с неоплачиваемым трудом, в качестве самозанятых работников и в связи с трудоустройством в неофициальном секторе в качестве домашних работниц, на семейных предприятиях или семейных фермах. Такая работа

не обеспечивает прав на социальную защиту, как при официальном трудоустройстве. Это означает отсутствие права на отпуск в связи с беременностью и родами, оплачиваемый отпуск по болезни или пособие по безработице.

Данные за 2019 год свидетельствуют о том, что 33 процента женщин в Юго-Восточной Европе и 33 процента женщин в Центральной Азии были заняты на нестабильных работах, однако в субрегионах наблюдались различные тенденции. Для Юго-Восточной Европы характерна тенденция к тому, что женщины работают в качестве домашних работниц (22 процента от числа всех трудоустроенных женщин) и относительно большая доля женщин занята индивидуальной трудовой деятельностью (11 процентов). Четверть женщин в Турции (25 процентов) и более трети женщин в Албании (37 процентов) заняты в семейных предприятиях (UN, 2020a).

В Центральной Азии женщины на незащищенной занятости в основном занимались индивидуальной трудовой деятельностью (28 процентов всех работающих женщин). Показатели самозанятости были самыми высокими в Узбекистане (33 процента) и Таджикистане (38 процентов) (UN, 2020a).

ВСТАВКА 3: Материнство и неформальная занятость в Республике Молдова

В Республике Молдова матери младенцев (в возрасте до двух лет) и матери трех и более детей в возрасте до 15 лет с большей вероятностью заняты в неформальном секторе, как правило, в сфере неформального самостоятельного или неоплачиваемого семейного труда. В Молдове работающие матери, имеющие трех или более детей в возрасте до 15 лет, также чаще проживают в сельских районах и поэтому их выбор ограничен, при этом неформальная работа в (натуральном) сельском хозяйстве зачастую является единственным вариантом обеспечения средств к существованию их малолетних детей (World Bank Group, 2018).

4.1.4.

Сельская жизнь, сельское хозяйство и миграция

В регионе ВЕЦА различия между сельскими и городскими районами могут также влиять на неоплачиваемый труд женщин и возможности их трудоустройства. Основным работодателем в сельских районах является сельскохозяйственный сектор. Доля женщин среди занятых в сельском хозяйстве составляет 54 процента в Кыргызстане, 53 процента в Таджикистане (FAO Gender and Land Rights Database, 2012) и 53 процента в Узбекистане (Alimdjanova 2009; FAO, 2012). Однако женщины, как правило, заняты на сезонных и неквалифицированных работах и недопредставлены среди сельскохозяйственных рабочих, отвечающих за принятие решений и управление. К примеру, тогда как женщины составляют 58 процентов неквалифицированных сельскохозяйственных рабочих в Таджикистане, они составляют менее 6 процентов лиц, принимающих решения в области сельского хозяйства (FAO, 2012; World Bank Group, 2018).

Хотя в последние два десятилетия количество людей, проживающих в сельских районах, сокращалось, почти половина населения Центральной Азии по-прежнему проживает в сельской местности. К примеру, в Узбекистане внутренняя и внешняя миграция способствовала сокращению доли населения, проживающего в сельских районах, с 64 процентов в 2007 году до 49 процентов в 2011 году (Khitarišvili, 2016). Миграция из и в пределах Центральной Азии изменила, в частности, ситуацию на рынке труда в сельских районах со сложными последствиями для неоплачиваемого труда и оставленных семей и общин.

Миграция коренным образом изменила ситуацию на рынке труда во многих странах региона ВЕЦА. Когда люди сталкиваются с отсутствием возможностей для получения дохода, они часто используют миграцию в качестве стратегии выживания. В Центральной Азии, например, распад Советского Союза вызвал перемещение этнических русских из Центральной Азии и вынужденную миграцию, вызванную военными конфликтами. Однако в последние 20 лет в регионе преобладает трудовая миграция, при этом Российская Федерация является основной

принимающей страной, за которой следует Казахстан. Эти миграционные потоки связаны с ростом численности населения, сочетающимся с ограниченными возможностями трудоустройства в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане, и с сокращением численности населения (в сочетании с нехваткой рабочей силы) в некоторых секторах экономики Казахстана и России.

Внутри стран, в сельской местности и в регионах с более высоким уровнем бедности, как правило, наблюдается более высокий уровень миграции. В Кыргызстане, например, около 50 000 человек ежегодно покидают страну в поисках работы. Из-за этого общего дефицита ухода большое число детей (около 200 000) остается без надлежащего ухода в период их становления. В итоге девочки и молодые женщины восполняют пробел в неоплачиваемом труде, что негативно сказывается на расширении их прав и возможностей, и в то же время способствует удовлетворению потребностей более привилегированных женщин в сфере оказания ухода (UN Women, 2019).

4.2.

Социальные и культурные нормы в отношении гендерных ролей

Содействие равному распределению неоплачиваемого труда в семье имеет решающее значение для расширения прав и возможностей женщин. Это требует твердой приверженности делу борьбы с глубоко укоренившимися дискриминационными социальными нормами как в общественной, так и в частной жизни.

Социальные нормы диктуют, какие модели поведения считаются приемлемыми для женщин и мужчин, что влияет на распределение ролей в семье и сообществе, в том числе, на распределение домашних обязанностей и обязанностей по уходу. Неравное распределение обязанностей по уходу глубоко укоренилось в социальных нормах, которые рассматривают неоплачиваемый труд как прерогативу женщин и, как правило, не позволяют мужчинам выполнять равные обязанности (OECD, 2014). Эти нормы действуют во всех регионах, социально-экономических классах и культурах. Хотя между поколениями наблюдаются изменения в отношении к этим гендерным нормам, они по-прежнему сохраняются

и способствуют сохранению ответственности женщин за неоплачиваемый труд, тем самым влияя на расширение их прав и возможностей (UNFPA and Promundo, 2018).

4.2.1.

Социальные и правовые изменения

Во многих странах региона ВЕЦА женщины формально не подвергаются дискриминации в области занятости или образования; во многих государствах высок процент женщин, занятых оплачиваемым трудом. Тем не менее, отношение к семье и гендерным ролям существенно формируется наследием традиционализма. Например, отцы не поощряются к совместному выполнению обязанностей по уходу за детьми, и не существует официальной концепции предоставления отцам отпуска по уходу за ребенком (Funk and Mueller 1993). Кроме того, некоторые вопросы гендерного равенства и прав женщин, такие, как сексуальные домогательства и насилие в семье, считаются «частными» и не обсуждаются на уровне государства и общества (Bego and Spehar 2012; UN, 2010).

С середины 1990-х годов все страны ВЕЦА добились прогресса в принятии механизмов обеспечения гендерного равенства, включая законодательство и политику, направленные на расширение прав и возможностей женщин и достижение большего гендерного равенства в различных сферах общественной жизни. Особое внимание уделялось законодательству и ликвидации дискриминационных практик для решения конкретных проблем, таких, как гендерное насилие и сексуальные домогательства на рабочем месте. (Bego and Spehar, 2012).

Но, несмотря на этот прогресс, некоторые женщины в регионе ВЕЦА по-прежнему сталкиваются с высоким уровнем дискриминации в социальных нормах, и сохраняется значительный разрыв между изменением отношения и практической реализацией гендерных ролей. В 2018 году проведенное в Азербайджане, Армении, Боснии и Герцеговине и Грузии исследование показало, что большинство участников согласны с тем, что «обязанность мам состоит в том, чтобы менять подгузники, кормить и купать детей» (UNFPA and Promundo, 2018: 17).

Рисунок 4 демонстрирует, насколько в последние десять лет улучшилось восприятие традиционных гендерных ролей в Молдове. Однако существует большая разница в скорости и силе улучшения восприятия. Например, представление о том, что основная обязанность в семье – быть кормильцем, за десятилетие с 2009 по 2019 год сократилось с 85 до 73 процентов. От-

ношение к участию женщин в общественной жизни (политические и управленческие роли) также существенно ухудшилось. Вместе с тем, представления о семейных обязанностях за этот период существенно не изменились, поскольку традиционные гендерные роли остаются прочно укорененными.

РИСУНОК 4:

Изменение представлений о гендерных ролях в Республике Молдова, %, 2009–2019 гг.



Источник: Soros Foundation-Moldova; PDC: 2006-2016 Gender Barometer, 2017-2019 PDC Surveys

4.2.2.

Насилие в отношении женщин и девочек

Внедрение законодательства, гарантирующие свободу от насилия, стигматизации и стереотипов, набирает обороты в глобальном масштабе. Из 47 государств-членов Совета Европы 45 подписали Стамбульскую конвенцию о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием. Это привело к появлению новых законов, мер и услуг по защите, а также к расширению доступа к правосудию. Однако гендерные стереотипы и дискриминация по-прежнему являются причиной высокого уровня насилия в отношении женщин и девочек. В регионе ВЕЦА высок уровень убийств женщин, совершенных известными им мужчинами; по

оценкам Всемирной организации здравоохранения, 26 процентов женщин в Восточной Европе и 23 процента женщин в Центральной Азии подвергались физическому или сексуальному насилию со стороны интимного партнера (UNFPA, 2018).

Несмотря на прогресс, достигнутый в деле борьбы с гендерным насилием в регионе ВЕЦА, одной из приоритетных задач по-прежнему является разработка эффективных многосекторальных мер реагирования. Сохраняющиеся гендерные стереотипы и социальные нормы зачастую укрепляют структуру власти, в которой мужчины рассматриваются в качестве кормильцев, а женщины – в основном как оказывающие уход. Такие взгляды способствуют гендерному насилию и отсутствию у женщин доступа к услугам по охране сексуального и репродуктивного здоровья. Они

также способствуют ограниченному участию отцов в развитии детей, в связи с чем мужчины и мальчики имеют мало возможностей для работы более равноправного отношения (UNFPA, 2018), тем самым закрепляя представления о неоплачиваемом труде как «женской работе», что продолжает сказываться на расширении прав и возможностей женщин (UN Women, 2020a).

4.3.

Инфраструктура социального обеспечения

Доступ к официальной инфраструктуре по уходу за детьми и социальной помощи способствует развитию детей, удовлетворению потребностей населения в уходе и доступу женщин к рабочим местам. Эта инфраструктура может также способствовать сокращению и перераспределению неоплачиваемого труда и расширению прав и возможностей женщин. Напротив, отсутствие государственных услуг по уходу за детьми и их раннему развитию может усугубить гендерное неравенство в области занятости и неоплачиваемого труда и усилить неравенство родителей и детей (UN Women, 2019). ЕЭК ООН подчеркивает важность политики, направленной на «уменьшение лежащего на женщинах бремени обязанностей по уходу», подчеркивая, что экономика ухода – и инвестиции в экономику ухода – имеют важнейшее значение для экономического и социального благосостояния и достижения ЦУР (UNECE, 2010).

В ходе первой волны пандемии COVID-19 многие государства приняли меры, касающиеся оплачиваемой занятости и труда по уходу в рамках пакетов мер реагирования. Такие пакеты политических мер включали в себя схемы защиты занятости и дохода; меры, касающиеся оплаты и условий труда в секторе оплачиваемого ухода;

сокращение рабочего времени; расширение доступа к оплачиваемому отпуску по семейным обстоятельствам и оплачиваемому отпуску по болезни; а также предоставление ухода за детьми для работников служб первой необходимости. По мере того, как правительства переходят от смягчения самых тяжелых последствий кризиса к восстановлению и, в более долгосрочной перспективе, построению нового мира по принципу «лучше, чем было», будет крайне важно обеспечить, чтобы оплачиваемый и неоплачиваемый уход занимал центральное место в процессах государственного планирования и принятия решений (UNECE, 2010; UNECE, 2020a).

4.3.1.

Инфраструктура ухода за детьми

Исторически сложилось, что государства региона ВЕЦА предпринимали попытки совмещения профессиональных и домашних обязанностей. До конца 1980-х годов существовали бесплатные государственные детские сады, а также на рабочих местах были созданы условия для беременных женщин и кормящих матерей, которым также предоставлялся щедрый отпуск по беременности и родам и оплата их труда. Поскольку такая политика и положения были адресованы только женщинам и не были сформулированы с точки зрения предоставления отпуска по семейным обстоятельствам, они служили для женщин сдерживающим фактором в силу социальных норм, рассматривавших женщин в первую очередь как несущих ответственность за детей и пожилых людей. После упразднения в конце 1980-х и начале 1990-х годов государственных служб по трудоустройству и уходу за детьми, число центров по уходу за детьми и дошкольных детских учреждений значительно сократилось (Bego and Spelhar, 2012). См. Вставку 4 по децентрализации ухода за детьми в Сербии.

ВСТАВКА 4:

Сербия и децентрализация ухода за детьми

В Сербии с начала 1990-х годов уход за детьми и дошкольными учреждениями был оставлен в ведении муниципалитетов. Хотя уход в основном предоставлялся государством (за исключением обязательной программы дошкольного обучения), он осуществлялся через местные муниципалитеты, а не центральным правительством. Это привело к ограничению финансирования и способности администраций поддерживать оказание ухода за детьми и дошкольного образования. Муниципалитеты были сгруппированы по группам в зависимости от количества детей и среднего числа детей в каждой группе. Уровень недостаточного развития муниципалитетов соотносится с показателями охвата по всем муниципалитетам в Сербии. Также местные организации или низовые группы мало участвовали в более широком обсуждении правительственной политики в области ухода за детьми, что имело серьезные последствия для обеспечения ухода за детьми.

Согласно данным за 2011 год, лишь 30 процентов детей дошкольного возраста в Центральной Азии были охвачены дошкольным образованием по сравнению с 72 процентами в Центральной и Восточной Европе и 85 процентами в Западной Европе (Khitarishvili, 2016). Однако в последние годы правительства стран Центральной Азии стали уделять приоритетное внимание инвестициям в инфраструктуру по уходу за детьми в качестве одного из путей повышения уровня детского благополучия и женской занятости. Например, в Кыргызстане инвестиции были направлены на обеспечение мест в детских учреждениях для детей в возрасте до трех лет. За последние десять лет уровень обеспеченности услугами для этой возрастной группы почти удвоился с 13 процентов в 2010 году до 24 процентов в 2017 году (Khitarishvili, 2016).

ВСТАВКА 5:

Кыргызская Республика

В правительственном плане на 2018–2022 годы поставлена задача к 2022 году обеспечить охват детей дошкольным образованием на уровне 80 процентов. При технической поддержке странового отделения ЮНИСЕФ в восьми библиотеках по всей стране на экспериментальной основе создаются центры детского развития, укомплектованные подготовленными сотрудниками по вопросам раннего развития детей.

Количество мест в детских учреждениях также увеличилось в Грузии (с 5 процентов в 2007 году до 32 процентов в 2017 году, Казахстане (с 7 процентов в 2007 году до 28 процентов в 2017 году) и Сербии (с 11 процентов в 2007 году до 23 процентов в 2016 году). В Казахстане это связано с увеличением доли женщин в составе рабочей силы. Однако взаимосвязь между формальным обеспечением ухода за детьми и участием женщин на рынке труда не столь прямолинейна. К примеру, в Туркменистане отмечается один из самых низких показателей участия в рабочей силе в регионе ВЕЦА, но при этом в стране наблюдается один из самых высоких показателей охвата детей учреждениями дошкольного образования (Khitarishvili, 2016; UNCF, 2012).

В дополнение к различиям между странами ВЕЦА, охват услугами по уходу за детьми также варьируется в субрегионах и внутри самих государств. Это ставит в невыгодное положение женщин из групп с низким уровнем дохода, особенно женщин из общины рома, женщин с низким уровнем образования и проживающих в сельской местности, которые испытывают трудности в доступе к официальным детским учреждениям. Матери этой категории обычно прибегают к неформальной поддержке и в вопросах ухода за детьми полагаются на членов общины или семьи.

Жители сельских районов по-прежнему сталкиваются с трудностями в отношении обеспечения ухода за детьми в возрасте до трех лет. К примеру, в Казахстане общий показатель охвата детей в возрасте от одного до шести лет в 2010

году составил 26 процентов. Однако показатель охвата колебался от 8% в сельской Алматинской области до 54% в более урбанизированной Павлодарской области (Агентство Республики Казахстан по статистике, 2011). В Кыргызстане общий охват детей в возрасте от одного года до шести лет в 2010 году составил 15 процентов. Показатели охвата были выше в городских районах (30 процентов в 2010 году с ростом до 34 процентов в 2017 году), чем в сельских районах (менее 8 процентов в 2010 году, рост до 34 процентов в 2017 году) (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики и ЮНИСЕФ, 2019).

Некоторые комментаторы (напр., Short et al., 2002) предположили, что отсутствие социальной инфраструктуры в сельских районах с меньшей вероятностью оказывает негативное воздействие на участие женщин в рынке труда, поскольку сельскохозяйственная самозанятость является доминирующей формой занятости в сельских районах, позволяющей женщинам совмещать работу с уходом за детьми. Тем не менее женщины в сельских районах Центральной Азии считают, что улучшение инфраструктуры социального обеспечения и «создание детских садов даст им больше возможностей» (see Khitarishvili, 2016). В сельских районах в последнее время наблюдается рост числа общинных детских садов, для функционирования которых требуется значительно меньший объем финансов (UN Women, 2019). Однако по-прежнему необходимо уделять больше внимания различиям между городскими/сельскими районами внутри стран и тому, как эти различия соотносятся с неоплачиваемым трудом, участием на рынке труда и обеспечением ухода за детьми.

4.3.2.

Уход за пожилыми людьми

Все большее число женщин, пополняющих ряды рабочей силы, сталкиваются с проблемой выполнения своих обязанностей не только в качестве родителей, но и в качестве лиц, оказывающих уход за пожилыми людьми, особенно с учетом того, что население мира стало жить дольше. Поскольку во многих странах региона ВЕЦА существует мало рыночных возможностей для ухода за престарелыми, большинство потребностей в

уходе за ними удовлетворяются в неофициальном порядке, причем такой уход рассматривается как обязанность женщин и девочек, а также как наиболее приемлемый способ оказания помощи (World Bank Group, 2016). Так же, как и при уходе за детьми, обязанности по интенсивному уходу за престарелыми влияют на расширение прав и возможностей женщин и сокращают участие женщин на рынке труда.

В условиях, когда во всем мире растет спрос на услуги по уходу за детьми и престарелыми, жизненно важное значение имеют государственные инвестиции в экономику ухода. Это позволит повысить количество женщин в составе рабочей силы и приведет к созданию новых рабочих мест в ближайшие годы. Также это крайне важно для устойчивого развития (WBG, 2020). Однако труд по уходу во всем мире по-прежнему носит гендерный и недооцененный характер и характеризуется низким уровнем льгот и защиты, низкой заработной платой или ее отсутствием, а также риском подвергнуться физическому, психологическому и, в некоторых случаях, сексуальному вреду.

В отсутствие структурной переоценки неоплачиваемой и оплачиваемой работы по уходу расширение экономики ухода может фактически усилить гендерную сегрегацию на рабочем месте и усугубить гендерный разрыв в оплате труда (EIGE, 2020; Sweeney, 2020). Чтобы избежать этих последствий, необходимы новые решения и политические меры для поддержки неоплачиваемого и оплачиваемого ухода и его более равномерного перераспределения между женщинами и мужчинами (ILO, 2018).

Правительства зачастую неохотно выделяют средства на удовлетворение потребностей в уходе, рассматривая их не как инвестиции с положительной доходностью, а как социальные расходы. Вместе с тем эмпирические данные, полученные из стран с различным географическим расположением, таких как Бразилия, Гватемала, Кения, Китай и Мексика, свидетельствуют о доходности таких расходов. В этих странах было продемонстрировано, что субсидируемый доступ к государственным услугам по уходу за детьми приводит к увеличению доли работающих женщин. Это может способствовать созданию новых финансовых возможностей за счет увеличения

налоговых поступлений для правительств в целях реинвестирования в программы социальной защиты или другие приоритеты в области развития (OECD, 2019a).

4.4.

Правовой и институциональный контекст (социальная защита и права в области занятости)

Наличие эффективных систем социальной защиты имеет решающее значение для содействия сокращению масштабов неоплачиваемого труда женщин и расширения их прав и возможностей (UN Women, 2020a). Также они важны для того, чтобы уход за детьми и престарелыми был дополнен рыночными услугами по уходу за ними. Такие меры включают предоставление отпуска по уходу за ребенком, гибкий график работы и регламентированное рабочее время, способствующее совмещению рабочих и семейных обязанностей (UN Women, 2019a).

4.4.1.

Системы социальной защиты

В последнее время ряд государств региона ВЕЦА столкнулся со значительной нагрузкой на свои накопительные пенсионные программы, что привело к тому, что системы социальной защиты не смогли охватить значительную часть населения региона. В частности, охват программ социальной помощи и социального страхования в Центральной Азии был ограниченным. Данные свидетельствуют о том, что наиболее высок уровень охвата населения в Казахстане: 31 процент населения здесь охвачен программами социальной помощи и 28 процентов – программами социального страхования (в частности, пенсиями). Однако в Кыргызстане эти показатели составляют лишь 9 процентов и 31 процент, а в Таджикистане, соответственно, 10 и 34 процента (Khitariashvili, 2016).

Столь низкий охват связан с трудоустройством в неформальном и сельскохозяйственном секторах занятости: с неформальным, поскольку женщины в регионе часто трудоустраиваются неофициально, чтобы им было проще ухаживать за детьми, а с сельскохозяйственным, так как некоторые сельхозработники не охвачены си-

стемой социальной защиты (Mikkonen-Jeanperet et al., 2016).

Кыргызстан добился умеренного сокращения доли населения, живущего в условиях нищеты, на 41 процент за счет программ социального страхования (World Bank, 2014). Напротив, воздействие таких программ в Таджикистане было незначительным, что, вероятно, объясняется нехваткой ресурсов и неэффективной направленностью данных программ (World Bank 2014b). Денежные переводы мигрантов, равно как и традиционные неформальные сети социальной поддержки (такие как «махалля»), являются защитой от плохого состояния систем социальной защиты для многих семей региона. Однако эти механизмы не должны подменять собой официальную систему социальной защиты, которая обеспечивает эффективный и целевой охват. Женщины и мужчины в регионе ВЕЦА сталкиваются с различными ограничениями в плане доступа и использования ресурсов социальной защиты. На пенсионном обеспечении женщин сказываются их неоплачиваемый труд и более низкие показатели участия в рабочей силе. Также на пенсии женщин влияет их участие в низкооплачиваемых отраслях сферы услуг и высокая доля их занятости в неформальном секторе (который редко предоставляет пенсии), в качестве самозанятых или семейных сельскохозяйственных работников. Более низкий уровень участия женщин в официальной оплачиваемой трудовой деятельности ограничивает их доступ ко многим программам социальной защиты (FAO 2014).

4.4.2.

Меры в области занятости

Государства региона ВЕЦА приняли новые нормативно-правовые базы, запрещающие дискриминацию по гендерному признаку в сфере оплачиваемой занятости. Был принят целый ряд мер на рабочем месте в целях содействия обеспечению баланса между работой и личной жизнью и их привязки к проблематике гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Sweeney, 2020).

Ориентированная на интересы семьи политика, такая, как оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, отпуск по беременности и родам и отпуск для отцов, а также равная оплата труда,

имеет решающее значение для сокращения масштабов и перераспределения неоплачиваемого труда и содействия закреплению на рынке труда лиц, выполняющих обязанности по уходу. «Если бы мужчины в большей степени занимались трудом по уходу и работой по дому, то несправедливость, с которой сталкиваются женщины, такая как дискриминация в отношении матерей и в отношении женщин как потенциальных матерей, уменьшились бы» (Sweeney, 2020: 43). В регионе ВЕЦА родителям оказывается относительно слабая поддержка в отношении выполнения их обязанностей по уходу и трудовой деятельности. Например, тогда как в Молдове предусмотрены щедрые положения об отпуске по беременности и родам (например, 126 дней полностью оплачиваемого отпуска по беременности и родам), гораздо меньше внимания уделяется обеспечению аналогичных положений, поощряющих участие мужчин в уходе за детьми (UNFPA and Promundo, 2018). Но это постепенно меняется. В период с 1994 по 2013 год в регионе наблюдалось одно из самых значительных увеличений числа положений об отпуске по уходу за ребенком для отцов: в 2013 году такие права были введены в четырех странах (Азербайджан, Босния и Герцеговина, Казахстан и Сербия). Недавно внедрили аналогичную политику Албания и Турция. Несмотря на то, что в регионе по-прежнему наблюдается отставание в том, что касается некоторых положений, действующих в Западной Европе, Австралии, Японии и Северной Америке, так же, как и в этих странах, мужчины не пользуются льготами (UNFPA and Promundo, 2018). В Приложении 2 приведена подробная информация о политике в отношении отпусков для отцов в регионе ВЕЦА.

В последние десятилетия ученые и специалисты-практики (благотворительные и неправительственные организации, отстаивающие родительские права и гендерное равенство) призывали к созданию более гибкого графика работы, например, к корректировке рабочего времени или работе из дома, особо подчеркивая, каким образом эти механизмы могут принести пользу как трудящимся, так и работодателям. Такие механизмы крайне важны для расширения прав и возможностей женщин, позволяя трудящимся сочетать свои обязанности по уходу и карьерный долг, а также давая мужчинам возможность более активно участвовать в уходе за своими детьми или другими членами

семьи. Однако исследования показывают, что гендерные стереотипы, как правило, лишь усиливаются, а не оспариваются, если трудовая культура благоприятствует работе из дома и более длительному рабочему графику, и если работающие женщины в непропорционально большой степени используют гибкий график работы. Важно избегать наказания трудящихся за использование таких механизмов, поскольку это, как правило, лишает мужчин стимула к их использованию.

Поэтому важнейшее значение для успеха такой политики имеет трудовая культура, поощряющая и позволяющая всем сотрудникам пользоваться такими механизмами без ущерба для их карьеры. Также решающее значение имеет обеспечение широкого охвата всех сотрудников гибким рабочим графиком, в том числе, лиц, занятых неполный рабочий день, и не только сотрудников профессионального или управленческого звена, а и низкоквалифицированных и низкооплачиваемых трудящихся, учитывая, что женщины в большей степени представлены на этих категориях должностей. Такая поддержка должна охватывать все типы семей и все формы обязанностей по уходу (ILO, 2020).

Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что, хотя такая политика в Западной Европе уже давно обсуждается и внедряется, ее осуществление идет медленными темпами и зачастую приводит к гендерно обусловленным последствиям; она часто усиливает представление о том, что совмещение работы и обязанностей по уходу является обязанностью женщин, а не идеальных, преданных работе «сотрудников-мужчин» (Teasdale, 2020). Однако эта ситуация меняется с введением не подлежащих передаче отпусков или квот для отцов в таких странах, как Швеция. Она также резко изменилась в связи с пандемией COVID-19 и принятием правительственных мер, обязывающих работников по мере возможности работать на дому.

Таким образом, рабочие места играют ключевую роль в сокращении и перераспределении глубоко укорененных гендерных норм, представлений о мужчинах как кормильцах и идеальных сотрудниках, преданных работе, и дискриминационной практики и поведения в отношении женщин. На Рисунке 5 содержится резюме по рекомендациям по достижению такого положения.

РИСУНОК 5:

Содействие совмещению производственных и семейных обязанностей и равному распределению обязанностей по уходу

Политика/действия



5. ВОЗДЕЙСТВИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД И УЧАСТИЕ В РЫНКЕ ТРУДА

В дополнение к усилению существующего экономического и гендерного неравенства, пандемия COVID-19 усилила акцент на неоплачиваемом труде по уходу и домашней работе, обнажив гендерную обусловленность труда по уходу в системах здравоохранения и домашних хозяйствах. Она усилила и подчеркнула центральную роль такого ухода в социальной и экономической жизни и повысила видимость и неустойчивость его нынешней организованности особенно в условиях старения населения.

Несмотря на то, что пандемия привела к закреплению гендерных норм, она, тем не менее, дает возможность нарушить их (Bahn et al., 2020) путем внесения изменений в политику и осуществления инициатив по реорганизации инфраструктуры ухода, систем ухода и распределения неоплачиваемого труда (WBG, 2020). Пандемия COVID-19 имеет гендерные последствия, аналогичные последствиям стихийных бедствий и других кризисов в области здравоохранения (Bahn et al., 2020). Тогда как у мужчин выше вероятность погибнуть от COVID-19, женщины составляют большинство работников экстренных служб (женщины составляют 70 процентов работников здравоохранения) и несут непропорционально тяжелое бремя неоплачиваемого труда по уходу и работы по дому (Sweeney, 2020). На фоне закрытия школ и учреждений по уходу за детьми наблюдался рост спроса на оказание ухода на дому. Также увеличилось число людей, обращающихся за помощью и нуждающихся в ней, что лишь усилило и углубило неравенство. Самые бедные женщины (включая одиноких матерей) несут на себе самое тяжелое бремя ухода и имеют самые ограниченные возможности трудоустройства. Женщины в большей степени, чем мужчины, пострадали от вызванной пандемией безработицы,

сокращения рабочего времени и потери заработной платы (ILO 2020). Эти последствия более заметны среди женщин, живущих в Южной и Восточной Европе, чем среди женщин, живущих в Западной Европе, что объясняется наличием в первых более высокой доли женщин, работающих в наиболее пострадавших от COVID-19 секторах (Fodor et al., 2020).

Некоторые из секторов, в наибольшей степени пострадавших от пандемии, являются феминизированными, для которых характерны низкая заработная плата и плохие условия труда, включая отсутствие базовой защиты трудящихся, такой как оплачиваемый отпуск по болезни и отпуск по семейным обстоятельствам. Например, в секторах гостиничного бизнеса и продовольственного обслуживания, где женщины составляют подавляющее большинство, произошло значительное сокращение рабочих мест и снижение доходов.

Аналогичным образом резко сократились доходы женщин, занятых в неформальном секторе экономики. Согласно анализу Структуры «ООН-женщины» по пандемии COVID-19 и утрате дохода среди неофициально трудоустроенных работников, в среднем по миру они лишились 60 процентов своего заработка (81 процента в странах Африки южнее Сахары и Латинской Америке, 70 процентов – в Европе и Центральной Азии, и 22 процента в Азиатском и Тихоокеанском регионе) (UN Women, 2020e). Домашние работники подверглись особому риску: несмотря на возросшую потребность в услугах по уходу и уборке, меры изоляции и карантина затруднили осуществление ими достигнутых до пандемии договоренностей, что привело к потере дохода и работы.

В других случаях работодатели отказывались выплачивать заработную плату во время карантина, если только работники не соглашались на размещение вместе с ними (UN Women, 2020e). Кроме того, по мере развития кризиса в регионе ВЕЦА миллионы людей покидали города (считавшиеся эпицентрами COVID-19) и возвращались в сельские районы. Это привело к двум последствиям: увеличению бремени неоплачиваемого труда сельских женщин по уходу и домашней работе и выявлению зависимости более богатых стран и семей от трудящихся женщин-мигрантов в плане оказания ими социальных услуг и услуг по уходу.

5.1.

Интенсификация неоплачиваемого труда

С начала пандемии COVID-19 больше женщин, чем мужчин, сообщили о том, что они выполняют больше домашних обязанностей и тратят больше времени на неоплачиваемый труд по уходу. В регионе ВЕЦА, 70 процентов женщин тратят больше времени как минимум на один вид неоплачиваемого труда, по сравнению с 59 процентами мужчин, хотя этот показатель отличается в разных субрегионах (UN Women, 2020c). Имеющиеся данные по региону свидетельствуют о том, что больше женщин, чем мужчин (43 процента по сравнению с 16 процентами) сообщили об увеличении времени, затрачиваемого ими на приготовление и подачу пищи. Интенсификация этой деятельности была особенно заметна в Косово, Кыргызстане и Турции, где более половины женщин сообщили о том, что они тратят больше времени на приготовление и подачу пищи (67, 60 и 56 процентов, соответственно). Также возросло количество времени, затрачиваемого женщинами на сбор воды, дров и другого топлива (12 процентов женщин). Этот показатель был самым высоким в Кыргызстане (31%) и относительно низким в Боснии и Герцеговине (6%) и Северной Македонии (5%).

Таким же образом, более 50 процентов женщин, опрошенных в ходе проведенной Структурой «ООН-женщины» оперативной гендерной оценки, сообщили, что стали тратить больше времени на уборку и содержание домашних хозяйств по сравнению с менее чем 30 процентами мужчин. Двадцать пять процентов женщин заявили, что

они тратят больше времени на ведение домашнего хозяйства по сравнению с 20 процентами мужчин. Увеличение времени, затрачиваемого женщинами на ведение домашнего хозяйства, было особенно значительным в Кыргызстане (46 процентов) и Северной Македонии (50 процентов) (UN Women, 2020c).

Карантинные меры и закрытие школ и учреждений дневного ухода за детьми привели к тому, что родителям пришлось совмещать оплачиваемую работу, уход за детьми и обязанности по их обучению. Данные опроса показали, что около 60 процентов женщин сообщили об увеличении времени, затрачиваемого по крайней мере на одно мероприятие по уходу за детьми и/или престарелыми членами семьи. О наибольшей нагрузке сообщили женщины в Албании (72 процента по сравнению с 61 процентом), Грузии (62 процента по сравнению с 43 процентами для мужчин) и Кыргызстане (67 и 26 процентов). В то время как женщины в регионе ВЕЦА стали больше заниматься уходом, мужчины стали активнее участвовать в играх с детьми и их обучении. В Азербайджане, Боснии и Герцеговине, Грузии и Турции женщины и мужчины сообщили о практически равном увеличении времени, затрачиваемого на игры и беседы с детьми; в Кыргызстане и Северной Македонии больше женщин, чем мужчин, сообщили о том, что тратят больше времени на эти мероприятия.

Региональные исследования ВЕЦА также свидетельствуют о том, что женщины, как правило, гораздо чаще оказывают помощь в рутинных повседневных делах своим мужьям/партнерам, чем мужчины – своим женам/партнерам. В Азербайджане, Албании, Косово и Кыргызстане разница между партнерами, оказывающими помощь друг другу, составляла до 30 процентов. Шестьдесят шесть процентов женщин сообщили, что другие члены семьи, такие, как родители и родственники мужа, также помогают им в выполнении работы по дому и уходу (как правило, сестры, матери и свекрови). Глобальный кризис COVID-19 укрепил и наглядно продемонстрировал тот факт, что официальная мировая экономика и поддержание нашей повседневной жизни базируются на невидимом и неоплачиваемом труде женщин и девочек (UN Women, 2020b). Он также подчеркнул, что сокращение объема, перераспределение и переоценка неоплачиваемого труда имеют решающее значение для

перераспределение и переоценка неоплачиваемого труда имеют решающее значение для расширения прав и возможностей женщин.

5.2.

COVID-19 и ориентированные на семью условия труда – политика в отношении отпусков и работы на дому

Создание условий труда, учитывающих интересы семьи, является одним из ключевых компонентов ориентированной на нужды ухода политики (см. раздел 4.4). Вопросы гибкого графика и места работы (например, работы из дома) уже давно обсуждались в качестве мер, направленных на то, чтобы условия труда больше учитывали интересы семьи, а также на поддержку расширения прав и возможностей женщин, однако их осуществление было медленным и непоследовательным (Teasdale, 2020). Однако пандемия в корне изменила существовавшие реалии. С учетом требований социального дистанцирования и закрытия учебных заведений и учреждений по уходу за детьми, во всем мире наблюдался беспрецедентный переход к гибкому режиму работы, особенно в том, что касалось работы из дома.

Работа из дома стала реальной в основном для офисных служащих и высококвалифицированных специалистов, главным образом, живущих в городах. Слабая цифровая инфраструктура и ограниченные навыки пользования цифровыми технологиями создали практические препятствия для работы из дома для женщин, не относящихся к вышеупомянутым категориям. Некоторые страны ослабили существующие ограничения в отношении условий труда и требований к безопасности и гигиене труда при работе из дома, что потребует более формального и широкого правового регулирования (UNECE, 2020).

Одной из общих мер, принятых во многих странах, особенно в период пика первой волны пандемии, было введение или расширение отпуска для родителей в целях содействия сокращению и перераспределению бремени неоплачиваемого труда по уходу во время карантина и закрытия школ и детских садов. Эти меры были либо расширением ранее существовавших положений об отпуске, таких как отпуск по уходу за ребенком или отпуск в связи с беременностью и родами, либо они были введены в качестве нового права на отпуск (см. Таблицу 4; более углубленное обсуждение таких мер можно найти в отчете ЕЭК ООН (2020 год)).

ТАБЛИЦА 4:

Положения об отпуске по уходу за ребенком, предоставляемые родителям во время пандемии COVID-19

ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ	СТРАНЫ
Защита от увольнения родителей, которые отсутствуют на работе в связи с выполнением обязанностей по уходу	Турция
Внедрение новых положений об отпуске по уходу за ребенком	Узбекистан
**** Расширение отпуска по беременности и родам (на основе ранее существовавших схем)	Казахстан, Северная Македония
Расширение отпуска по уходу за ребенком для отца (на основе ранее существовавших схем)	Северная Македония
Расширение отпуска по болезни ребенка (продление ранее существовавших схем с включением в них помещения детей на карантин и их госпитализации)	Узбекистан
Отпуск для выполнения других обязанностей по уходу (за другими членами семьи)	Турция (неоплачиваемый)

Источник: ЕЭК ООН (2020)

Расширение прав и возможностей женщин посредством снижения объема неоплачиваемой работы: Региональный анализ по Европе и Центральной Азии

6. РЕКОМЕНДАЦИИ

Неоплачиваемый труд влияет на расширение прав и возможностей женщин независимо от их уровня образования, дохода или уровня развития страны. Несмотря на то, что ряд стран добился прогресса в соответствии с рамочной программой «5 П» (признание, понижение и перераспределение, поощрение и представленность), и, хотя участие женщин в оплачиваемой трудовой деятельности возросло, наибольшая доля неоплачиваемого труда по-прежнему ложится на их плечи, особенно касаясь уязвимых женщин из низших социально-экономических групп, сельских районов и этнических меньшинств. Пандемия COVID-19 резко повысила значение неоплачиваемого труда в социальной и экономической жизни. Также она способствовала более широкому признанию тех, кто выполняет большую часть этого труда. В настоящее время необходимо использовать этот импульс для уделения приоритетного внимания неоплачиваемому труду и уходу в долгосрочной политической повестке дня (EIGE, 2020 год) и поощрения переоценки такого труда как важнейшей, а не обременительной занятости, которая должна справедливо вознаграждаться и в равной степени распределяться между женщинами и мужчинами.

Достижение этих целей требует прогресса по крайней мере в пяти широких сферах:

1. Признание и представленность неоплачиваемого труда на уровне принятия решений и разработки политики;
2. Укрепление прав в области занятости и политики на рабочих местах;
3. Борьба с социальными и культурными нормами;
4. Инвестиции в инфраструктуру социального обеспечения и ее приоритизация;
5. Совершенствование правовой и институциональной инфраструктуры систем социальной защиты.

6.1.

Признание и представленность неоплачиваемого труда на уровне принятия решений и разработки политики

- Признать неоплачиваемый (и оплачиваемый) труд по уходу на уровне национальной политики и в процессе принятия решений.
- Улучшить сбор данных по неоплачиваемому труду, чтобы содействовать информированию и формированию политики и процесса принятия решений.
- Осуществлять постоянный мониторинг и оценку для лучшего понимания социально-экономических последствий неоплачиваемого труда женщин по уходу и для поддержки расширения прав и возможностей женщин.
- Обеспечить, чтобы оценки проводились с учетом специфики и контекста стран, чтобы признать наличие многочисленных обстоятельств, лежащих в основе неоплачиваемого труда женщин, и облегчить сопоставимость данных между странами.
- Проводить гендерный анализ и оценку воздействия инфраструктуры, социальной защиты и инвестиций в сферу государственных услуг на неоплачиваемый труд женщин и девочек, а также того, приводят ли эти меры к передаче обязанностей по выполнению неоплачиваемого труда другим женщинам в домашнем хозяйстве, в частности, пожилым женщинам и девочкам.
- Привлечение различных субъектов к разработке и осуществлению программ в целях понимания местных условий и разработки стратегий и программных решений, отвечающих поставленным целям.

6.2.

Укрепление прав в области занятости и политики на рабочих местах

- Формализовать оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком как для женщин, так и для мужчин.
- Стимулировать мужчин к тому, чтобы они брали не подлежащий передаче другим лицам отпуск по уходу за ребенком.
- Поощрять мужчин брать на себя более значительную долю неоплачиваемого труда по уходу.
- Пропагандировать политику в области занятости, направленную на оказание поддержки работникам, выполняющим обязанности по уходу.
- Стимулировать использование отцами отпуска по уходу за ребенком путем обеспечения того, чтобы этот отпуск покрывал значительную долю – или 100 процентов – дохода, получаемого до отпуска.
- Повышать осведомленность о преимуществах гибкого графика работы и различных видах организации работы (например, неполный рабочий день, сокращенный рабочий день, гибкий график, сокращенная рабочая неделя), что будет способствовать более равному распределению неоплачиваемого труда и поможет женщинам и мужчинам лучше сочетать работу и личную жизнь.
- Поощрять долгосрочный контроль за этими вариантами, чтобы обеспечить равный доступ к ним для мужчин и женщин.
- Обеспечить, чтобы гибкий график работы и условия труда не учитывались при проведении оценки результатов работы или при принятии других решений, связанных с трудоустройством.
- Повышать и углублять осведомленность работодателей об их обязанностях, чтобы они могли бороться с гендерными культурными нормами и ожиданиями от «идеальных работников» и «идеальных лиц, обеспечивающих уход».

6.3.

Борьба с социальными и культурными нормами

- Использовать пропагандистские кампании для содействия изменениям в социально-культурных гендерных нормах и подходах.
- Рассмотреть социально-культурные факторы, которые ненадлежащим образом влияют на выбор людей в пользу гибкого графика работы и условий труда ради выполнения ими своих семейных обязанностей.
- Поощрять участие мужчин в неоплачиваемом труде путем решения проблемы гендерной сегрегации в семье и на рабочем месте.
- Нормализовать культурные представления о равноправном участии отцов в неоплачиваемом труде.
- Трансформировать негативные проявления мужественности на социальном, общественном, семейном и индивидуальном уровнях. Создать возможности для обсуждения гендерных стереотипов среди мужчин и мальчиков.
- Проводить кампании в СМИ с целью дестигматизации и изменения гендерно обусловленных представлений о работе, нормах и ролях женщин и мужчин.
- Привлекать больше мужчин на оплачиваемые должности по уходу за детьми в целях укрепления культурных норм, определяющих роль мужчин как лиц, оказывающих уход.

6.4.

Инвестиции в инфраструктуру социального обеспечения и ее приоритизация

- Переоценить ценность работы по дому и уходу для общества и экономики. Официально признать навыки, приобретенные в результате оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу.

Оказать поддержку лицам, обеспечивающим неоплачиваемый и неформальный уход, в

процессе перехода на официальный рынок труда.

- Обеспечить наличие доступных и недорогих государственных услуг по уходу за детьми и престарелыми, с тем чтобы сократить объем неоплачиваемого труда женщин и обеспечить их участие в трудовой деятельности.
- Инвестировать средства в меры по смягчению трудоемких аспектов неоплачиваемого труда, препятствующих расширению прав и возможностей женщин и влияющих на их время (напр., проводить гендерный анализ при поиске новых источников воды).

6.5.

Совершенствование правовой и институциональной инфраструктуры систем социальной защиты

- Разрабатывать и осуществлять программы социальной защиты в целях устранения правовых и институциональных препятствий для доступа женщин к ресурсам социальной защиты и их использования.
- Расширять экономические и социальные права трудящихся, не получающих вознаграждения, в рамках программ и схем социальной защиты.
- Универсализировать пенсионные права, а не основывать их на продолжительности трудового стажа и размере заработной платы.
- Установить права на получение компенсации в связи с уходом с работы вследствие необходимости выполнения неоплачиваемого труда по уходу.
- Укреплять программы и схемы социальной помощи и социального страхования, чтобы они обеспечивали достойный уровень жизни.
- Подчеркивать необходимость установления минимальных уровней социальной защиты для гарантирования услуг и социальных выплат на протяжении всей жизни.
- Расширить программы социальной защиты, включив в них детей, экономически активных лиц с недостаточным доходом, пожилых людей и другие уязвимые группы населения.
- Разработать программы социальной защиты, которые поддерживали бы лиц, оказывающих неоплачиваемый уход, и которые не предусматривали бы несправедливого отношения к женщинам, оказывающим уход.
- Разработать системы безусловных денежных переводов, которые сводили бы к минимуму гендерные стереотипы и позволяли бы избежать непреднамеренного создания для женщин дополнительного бремени, связанного с уходом.
- Расширить систему накопительных кредитов, связанных с пенсионными программами и другими программами социальной защиты, для учета и компенсации времени, затрачиваемого на неоплачиваемый уход (и, следовательно, времени, проведенного вне рабочей силы).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1:

ОБСЛЕДОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ БЮДЖЕТА ВРЕМЕНИ И ЕГО ОГРАНИЧЕНИЯ

Обследования бюджетов времени и статистика приобретают все большее значение среди принимающих решение органов в процессе оценки различных аспектов гендерного равенства. Несмотря на признание актуальности и полезности статистики бюджетов времени, такие обследования еще предстоит включить в регулярную подготовку официальной статистики, и пока лишь немногие страны проводят это обследование в отличие от других обследований домашних хозяйств.

Обследование бюджетов времени охватывает три основных компонента: i) информацию о социально-экономических характеристиках домашних хозяйств и отдельных лиц, ii) время, затрачиваемое отдельными лицами на производственную и непроизводственную деятельность, и iii) контекст, в котором осуществляется данная деятельность. Национальные обследования бюджетов времени в основном подразделяются на два вида: самостоятельные обследования и модульные обследования, проводимые в рамках тематических обследований домашних хозяйств. Сбор данных в рамках обследований бюджетов времени проходит с помощью стилизованных вопросов или дневников использования времени. Они, как правило, охватывают 24-часовой период, один рабочий день и один выходной день или полную неделю (7 дней), чтобы получить представление о том, как женщины и мужчины распределяют свое время на выполнение различных задач и видов деятельности. В развитых странах, как правило, используется формат личного дневника, в котором 24 часа разбиты на 10-минутные интервалы для указания информации о производимой деятельности. В случае развивающихся стран национальные статистические агентства используют стилизованные опросники (в которых заранее указан определенный перечень видов деятельности). В

регионе ВЕЦА отсутствует стандартизированный подход к обследованиям бюджетов времени, и страны Центральной Азии применяют главным образом стилизованный подход к сбору данных в отличие от Восточной Европы, где национальные статистические органы чаще используют 24-часовой дневник учета рабочего времени.

У обследований бюджетов времени есть определенные ограничения. К примеру, охват и качество данных об использовании времени в разных обследованиях, как правило, отличны, что может создавать проблемы при проведении сопоставлений между странами и даже при проведении других обследований в одной и той же стране. Также, хотя некоторые обследования использования времени являются репрезентативными на национальном уровне, другие могут быть более ограниченными и охватывать, например, только сельские или только городские районы. Охватываемые виды деятельности, а также степень детализации данных в разных обследованиях также варьируются (например, в зависимости от того, применяются ли в дневнике использования времени интервалы в 15 или 30 минут) (Ferrant and Thim, 2019), а также часто возникают концептуальные проблемы, вызванные вопросом, как фиксировать и измерять одновременную деятельность или многозадачность.

Учет одновременных видов деятельности или многозадачности имеет особенно важное значение, поскольку время, затрачиваемое женщинами на оплачиваемый и неоплачиваемый труд, часто совпадает. Исследование Чопра и Замбелли (2017), проведенное в Индии, Непале, Руанде и Танзании показало, что в течение дня женщины в среднем посвящают многозадачной активности до 11 часов, сочетая уход за детьми с выполнением различных домашних обязанностей, таких как уборка и приготовление пищи,

а также оплачиваемой работы. В регионе ВЕЦА аналогичная картина характерна и для женщин из сельских районов Центральной Азии, которые выполняют сельскохозяйственные работы и одновременно осуществляют уход за своими детьми. Такая многозадачность часто вызвана ограниченным охватом государственных услуг по уходу за детьми в сельских районах, а также традиционными ожиданиями от гендерных ролей.

С 2018 года региональное отделение Структуры «ООН-женщины» по странам Европы и Центральной Азии оказывает техническую поддержку в области гендерной статистики и содействует укреплению сотрудничества на региональном уровне, чтобы содействовать мониторингу осуществления ЦУР на страновом и региональном уровнях. Отчасти эта задача связана с национальными статистическими системами государств ВЕЦА, которые варьируются от более передовых и открытых статистических систем в таких стра-

нах, как Албания, Республика Молдова и Сербия, до относительно закрытых, политизированных и недостаточно обеспеченных ресурсами систем в Косово, Туркменистане и Узбекистане (UN Women 2017). Чтобы своевременно реагировать на быстро растущее осознание необходимости сбора данных об использовании бюджета времени для оценки оплачиваемого и неоплачиваемого труда женщин и мужчин в экономике, региональное отделение Структуры «ООН-женщины» по странам Европы и Центральной Азии оказывает поддержку в укреплении экспертного потенциала национальных статистических агентств региона в области сбора, обработки и анализа данных об использовании времени. Помимо этого, Грузии и Армении оказывается финансовая поддержка для проведения первых полномасштабных обследований использования бюджета времени в соответствии с последними международными рекомендациями и руководящими принципами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ОТПУСК ДЛЯ ОТЦОВ И ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В РЕГИОНЕ ВЕЦА

Государство/ Территория	Продолжительность отцовского отпуска по уходу за ребенком	Размер отцовского отпуска по уходу за ребенком: выплаты	Продолжительность отпуска по уходу за ребенком	Размер отпуска по уходу за ребенком: выплаты
Албания	17 недель	100%	Только для матерей: 52 недель	Первые 26 недель (в т.ч. дородовый период): 80% от чистой зарплаты Следующие 26 недель: 50% от чистой зарплаты
Армения	146 недель	18000 армянских драмов (37.5 долл.США) в месяц на 104 недели	Матери: 156 недель Отцы: 146 недель (за исключением 10 недель отпуска по беременности и родам)	Матери: 104 недели оплачиваемого, 52 недели неоплачиваемого Отцы: 94 недели оплачиваемого, 52 недели неоплачиваемого Ежемесячная выплата в размере 18000 армянских драмов (около 37.5 долл.США) для работающих родителей независимо от размера зарплаты
Азербайджан	Две недели	Неоплачиваемый	Только матери: 18 недель	34.5% от годовой зарплаты
Беларусь	Данные отсутствуют	Данные отсут- ствуют	Любой из родителей: 156 недель	Первый ребенок: 156 недель 35% от годовой зарплаты Начиная со второго ребенка: 40% от средней зарплаты до достиже- ния ребенком 3-летнего возраста
Босния и Герцеговина	Данные отсутствуют	Данные отсут- ствуют	Любой из родителей: 52 недели на первого ребенка До 79 недель на второго и третьего ребенка Может отличаться по регионам и администра- тивным единицам	Варьируется от 60% до 80% от средней зарплаты в зависимости от региона или административной единицы
Грузия	Данные отсутствуют	Данные отсут- ствуют	104 недели (в т.ч. 26 оплачиваемых недель); 28 недель в случае осложненных родов или рождения двойни	Сотрудники госсектора: 100% зарплаты на 26 недель, плюс выплата 1000 грузинских лари (около 390 долл.США) со стороны правительства Сотрудники частных организаций: гос.выплата в размере 1000 грузинских лари; выплата определяется работо- дателем. Закон не налагает никаких обяза- тельств на работодателя из частного сектора.

Государство/ Территория	Продолжительность отцовского отпуска по уходу за ребенком	Размер отцовского отпуска по уходу за ребенком: выплаты	Продолжительность отпуска по уходу за ребенком	Размер отпуска по уходу за ребенком: выплаты
Казахстан	Данные отсутствуют	Данные отсут- ствуют	Только матери: 18 недель (10 до родов; восемь после родов) До 10 недель после родов в случае их осложнений или рождения двойни Для любого из родителей: 52 недели	Как работающие, так и не работающие родители, женщины и мужчины получа- ют социальное пособие до достижения ребенком возраста 1 года в размере фиксированной ежемесячной суммы. На первого ребенка: 13069 тенге (около 40 долл.США); На второго ребенка: 15452 тенге (около 46.5 долл.США); На третьего ребенка: 17812 тенге (около 53.6 долл.США) На четвертого и последующих детей: 20194 тенге (ок. 60.7 долл.США) Для работающих женщин и мужчин ежемесячная выплата не может превышать 97 836 тенге (ок.294.5 долл.США) в год. Это составляет 40% от минимальной заработной платы, и не может быть ниже, чем пособие по безработице.
Косово	Два дня на рождение ребенка и две недели отпуска для отцов	Два дня с 100-про- центной оплатой; две недели неоплачиваемого отпуска в связи с рождением или усыновлением в период до дости- жения ребенком возраста 3 лет	Только матери: 52 недели	Первые 26 недель: 70% годовой зарплаты Последующие 13 недель: 50% годовой зарплаты Последующие 13 недель: неоплачи- ваемый
Кыргызстан	Трудовой кодекс не содержит конкретного упоминания об отпуске по уходу за ребенком для отцов; его продолжитель- ность устанавливается на основании договоренно- сти с работодателем	700 кыргызских сомов (ок.10 долл. США), выделяемые в виде однократ- ной выплаты только отцам или иным лицам, берущим на себя обязанности по опеке над детьми в случае отсутствия матери	10 недель до родов и 18 недель после родов От 20 до 25.7 недель в случае осложненных родов или рождения двойни По запросу работодатель может предоставить дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Отпуск может быть предоставлен в любое время на любой период, но этот дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребен- ком в возрасте до трех лет предоставляется только работающим женщинам (а не мужчинам). Отпуск может предоставляться в любое время на любой период, но только работающим женщинам (а не мужчинам) предоставля- ется дополнительный неоплачиваемый отпуск по беременности и родам до достижения ребенком возраста от 18 до 38 месяцев	Для работающих людей: первые 10 дней – 100% от зарплаты, начиная с 11 дня – 1000 кыргызских сомов (ок.14.3 долл.США) из государственного бюджета. Для официально зарегистрированных «безработных» лиц: 1000 кыргызских сомов из государ- ственного бюджета. Если лицо является безработным, но не зарегистрировано в качестве такового, родители не имеют права на получение денежных пособий.

Государство/ Территория	Продолжительность отцовского отпуска по уходу за ребенком	Размер отцовского отпуска по уходу за ребенком: выплаты	Продолжительность отпуска по уходу за ребенком	Размер отпуска по уходу за ребенком: выплаты
Республика Молдова	Две недели	100% от зарплаты, выплачиваются из государственного бюджета социаль- ного обеспечения	Любой из родителей: 156 недель	Только матери: 18 недель, 100% оплата Любой из родителей: 156 недель, отпуск с 30-процентной оплатой до достижения ребенком возраста 3 лет. Любой из родителей: Неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком возраста 6 лет
Сербия	Одна неделя («отпуск по се- мейным обстоятельствам») Трудоустроенные отцы имеют право на 5-дневный оплачиваемый отпуск	100% оплата	Любой из родителей: 52 недели для первого и второго ребенка 104 недели на третьего и каждого последующего ребенка	100% оплата (на основе среднего базового оклада работника за 12 месяцев, предшеству- ющих месяцу, в котором начинается отпуск по беременности и родам)
Таджикистан	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	Только матери: 20 недель – 100% оплата 25.7 недель в случае осложнений при родах или рождения двойни – 100% оплата Последующие 78 недель – неоплачиваемый	Правительство покрывает только расходы на питание детей в размере 44 таджикских сомони/месяц (5 долл. США/месяц)
Туркменистан	Отец может взять отпуск по уходу за ребенком только в том случае, если мать не может обеспечить уход за ребенком. В этом случае отпуск для отца предоставляется до достижения ребенком трехлетнего возраста.	Данные отсутствуют	Только матери: 16 недель оплачиваемый Любой из родителей: 156 недель неоплачива- емый	Матери получают оплачиваемый 16-недельный отпуск со 100% оплатой. Отпуск для отцов не оплачивается.
Турция	5 дней	100% оплата	Только матери: 16 недель оплачиваемый 26 недель неоплачива- емый	Только матери: 16 недель – 100% оплата Неоплачиваемый отпуск может быть продлен до двух лет с разрешения работодателя.
Украина	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	153 недели могут быть взяты любым членом семьи (напр., отцом, матерью, бабушкой или дедушкой). Только матери: 18 недель оплачиваемый Прочие члены семьи: неоплачиваемый, однако работодатель должен обеспечить гарантии их занятости.	Только матери: 18 недель оплачиваемый (эквивалент оплачиваемого отпуска по болезни). Плюс одноразовая государственная помощь в размере 44.000 украинских гривен (ок. 1 600 долл.США), на которую может претендовать любой из родителей. Выплачивается небольшо- ми частями в течение трех лет.
Узбекистан	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	Любой родитель – 156 weeks	В течение первых 104 недель до достижения ребенком двухлетнего возраста пособие по уходу за ребенком выплачивается только семьям с одним родителем, детям-инвалидам и малообеспеченным семьям по решению органов самоуправления граждан «махалля». Размер выплаты на ребенка составляет 299,550 узбекских сумов (37 долл.США), что соответствует 200% от минимальной заработной платы, установленной законом (149,775 узб.сумов или 18.5 долл.США)

Источник: ЮНФПА и Promundo, 2018

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ ДЛЯ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В СФЕРЕ ДОМАШНЕГО ТРУДА И ТРУДА ПО УХОДУ, А ТАКЖЕ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ – О ЧЕМ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ ДАННЫЕ

Гендерный разрыв в неоплачиваемом домашнем труде и труде по уходу был значительным и становится еще больше в связи с пандемией COVID-19 (Целевой показатель 5.4)

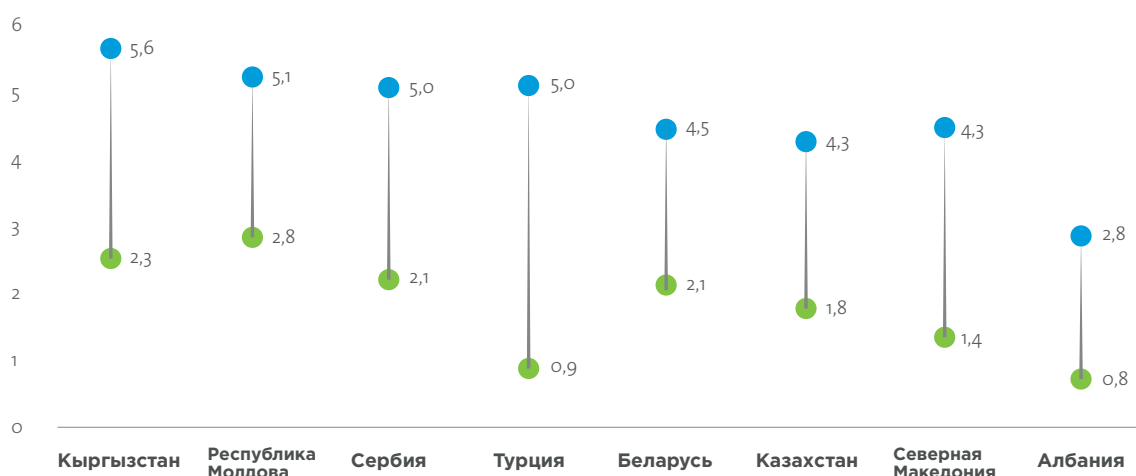
По прошествии пяти лет после принятия ЦУР и 25 лет – после принятия Пекинской платформы действий – были достигнуты серьезные успехи в обеспечении гендерного равенства. Тем не менее еще предстоит пройти долгий путь к реализации всего спектра ЦУР 5, посвященной обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек. Недостаточный прогресс в деле обеспечения гендерного паритета ограничивает перспективы получения достойной работы (ЦУР-8) и уменьшения неравенства в странах (ЦУР-10) – препятствия, которые в настоящее время еще более усугубляются пандемией COVID-19. Женщины и девочки в непропорционально большой степени страдают от множественных и пересекающихся форм неравенства и дискриминации, существовавших задолго до пандемии.

Во всем мире и в странах Восточной Европы и Центральной Азии⁵, женщины несут непропорционально тяжелое бремя домашней работы и труда по уходу – деятельности, которая зачастую не заметна, не оплачиваема и препятствует участию женщин на рынке труда. До пандемии COVID-19 женщины уже выполняли по крайней мере вдвое больший объем домашней работы и труда по уходу, чем мужчины, а в некоторых странах, таких как Северная Македония, Албания и Турция, этот показатель для женщин был в 3–5 раз выше. Распределение неоплачиваемого труда дает представление о том, что женщины имеют меньше часов в неделю, которые они могут посвятить оплачиваемой работе, по сравнению с временем, которым располагают мужчины.

5 В отношении стран/территорий, в которых осуществляются программы ООН: Азербайджан, Албания, Босния и Герцеговина, Грузия, Казахстан, Косово*, Кыргызстан, Республика Молдова, Северная Македония и Турция.
* Все ссылки на Косово следует рассматривать в контексте резолюции 1244 Совета Безопасности ООН (1999).

РИСУНОК 6:

Ежедневное время, затраченное на неоплачиваемый труд по дому и уходу (часы)



Источник: База статданных ЕЭК ООН https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GF_98-GF-LifeBalance. Данные по Сербии, Беларуси, Турции и Кыргызстану за 2015 г., по Албании (2010), Республике Молдове (2012), Северной Македонии (2014) и Казахстану (2018).

Доля женщин в составе рабочей силы в целом приблизилась к доле мужчин, однако по-прежнему сохраняются значительные гендерные различия, а средний разрыв между мужчинами и женщинами в плане участия в рабочей силе варьируется от 20 до 35 процентных пунктов, при этом в Турции он достигает 47 процентных пунктов⁶. При этом каждая третья женщина в Восточной Европе и Центральной Азии занята на незащищенной работе, в том числе, в сельском хозяйстве и на семейных предприятиях. Для стран Восточной Европы была характерна значительная доля женщин, трудящихся в качестве неоплачиваемых семейных работников (22 процента всех работающих женщин), и относительно большая доля самозанятых женщин (11 процентов, соответственно). В Центральной Азии, наоборот, занятые на незащищенных работах женщины в основном занимались индивидуальной трудовой деятельностью (28 процентов), тогда как в семейных предприятиях были заняты только 5 процентов⁷.

Оперативные гендерные оценки воздействия пандемии COVID-19 на источники средств к существованию в Восточной Европе и Центральной Азии показали, что женщины в непропорционально большой степени испытывают на себе негативные социально-экономические последствия пандемии⁸. В целом более 40 процентов женщин сообщили о сокращении продолжительности оплачиваемого рабочего времени. Женщины в возрасте 18–34 лет сообщили о более значительном сокращении оплачиваемого рабочего времени по сравнению с другими женщинами и по сравнению с мужчинами, относящимися к той же возрастной группе. В таких странах, как Казахстан и Кыргызстан, самозанятые женщины пережили наиболее тяжелые последствия сокращения продолжительности оплачиваемого рабочего времени, которое почти достигло ошеломляющего уровня в 80 процентов.

6 «ООН-женщины» (2020). Сдержать обещание, ускорить перемены: подведение итогов в области гендерного равенства в Европе и Центральной Азии спустя 25 лет после Пекинской конференции, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/10/keep-the-promise-accelerate-the-change>

7 Там же.

8 «ООН-женщины» (2020). Влияние пандемии COVID-19 на жизнь и средства к существованию женщин и мужчин в Европе и Центральной Азии: предварительные результаты оперативной гендерной оценки, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/the-impact-of-covid19-on-womens-and-mens-lives-and-livelihoods>

В результате утраты средств к существованию, таких, как денежные переводы и сельскохозяйственная деятельность, женщины в 6 из 10 стран сообщили о том, что они сталкиваются с более серьезными трудностями, чем до пандемии, в плане удовлетворения основных потребностей и покрытия основных расходов, таких, как арендная плата, коммунальные услуги и продовольствие. Данная ситуация особенно сильно сказалась на женщинах с детьми: 75–80 процентов из них сообщили о трудностях с удовлетворением основных потребностей в таких странах, как Албания и Грузия⁹. Отсутствие финансовой безопасности, усилившееся в период пандемии, ставит под угрозу равные права на экономические ресурсы (Целевой показатель 1.4) бедных женщин и мужчин и лиц, находящихся в уязвимом положении, при этом имеются явные признаки того, что повышение их устойчивости может не быть реализовано на практике (Целевой показатель 1.5).

Во время пандемии объем неоплачиваемого домашнего труда и труда по уходу в подавляющем большинстве случаев возрос как среди женщин, так и среди мужчин, однако женщины по-прежнему выполняют львиную долю этой работы. В среднем 70 процентов женщин в Восточной Европе и Центральной Азии сообщили о том, что они тратят на работу по дому больше времени, чем до пандемии. Рост этого показателя среди мужчин составил 59 процентов¹⁰. Аналогичным образом, в регионе больше женщин, чем мужчин, сообщили об увеличении времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд по уходу. Гуманитарные последствия пандемии на повседневную жизнь людей, и особенно женщин, колоссальны. Данные оперативных гендерных оценок показывают, что психологическое и психическое здоровье женщин пострадало в большей степени, чем у мужчин. Женщины из Албании (69 процентов), Турции (54 процента), Казахстана (52 процента) и Республики Молдо-

Женщины в непропорционально большой степени испытывают на себе негативные социально-экономические последствия пандемии, так как сокращение продолжительности оплачиваемого рабочего дня и доходов среди женщин больше, чем среди мужчин.

ва (49 процентов) испытывают более высокие показатели психологических расстройств, чем мужчины, а также женщины из других стран¹¹.

Опираясь на информацию [Глобальной системы отслеживания гендерно-чувствительных мер реагирования на COVID-19](#), глобальной базы данных, собираемых ПРООН и Структурой «ООН-женщины», лишь немногие правительства в регионе учитывали возросшие потребности в неоплачиваемом труде по уходу и домашней работе в своих мерах реагирования на пандемию COVID-19. Из 248 социально-экономических мер, принятых странами Восточной Европы и Центральной Азии в ответ на пандемию, только 82 учитывали гендерные аспекты¹², из них 14 касались экономической безопасности женщин и 14 – возросшего бремени неоплачиваемого труда по уходу¹³. Например, признавая воздействие возросшего количества неоплачиваемых обязанностей по уходу на участие в трудовой деятельности в **Узбекистане** работающему родителю (только одному) предоставлялся оплачиваемый отпуск на период закрытия школ без ущерба для его/ее обычного ежегодного оплачиваемого отпуска. **Черногория** объявила о новых мерах по субсидированию заработной платы для бизнеса, в соответствии с которыми 70 процентов от

⁹ Там же.

¹⁰ Там же.

¹¹ Там же.

¹² Меры, учитывающие гендерную проблематику, определяются как меры, направленные на непосредственное устранение рисков и проблем, с которыми женщины и девочки сталкиваются во время кризиса COVID-19, в частности насилия в отношении женщин и девочек, неоплачиваемой работы по уходу и отсутствия экономической безопасности.

¹³ «ООН-женщины», ПРООН. (2020). Глобальная система отслеживания гендерно-чувствительных мер реагирования на COVID-19. Бюллетень: Европа и Центральная Азия. <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/covid-19-global-gender-response-tracker-factsheet-europe-and-central-asia-december-2020>

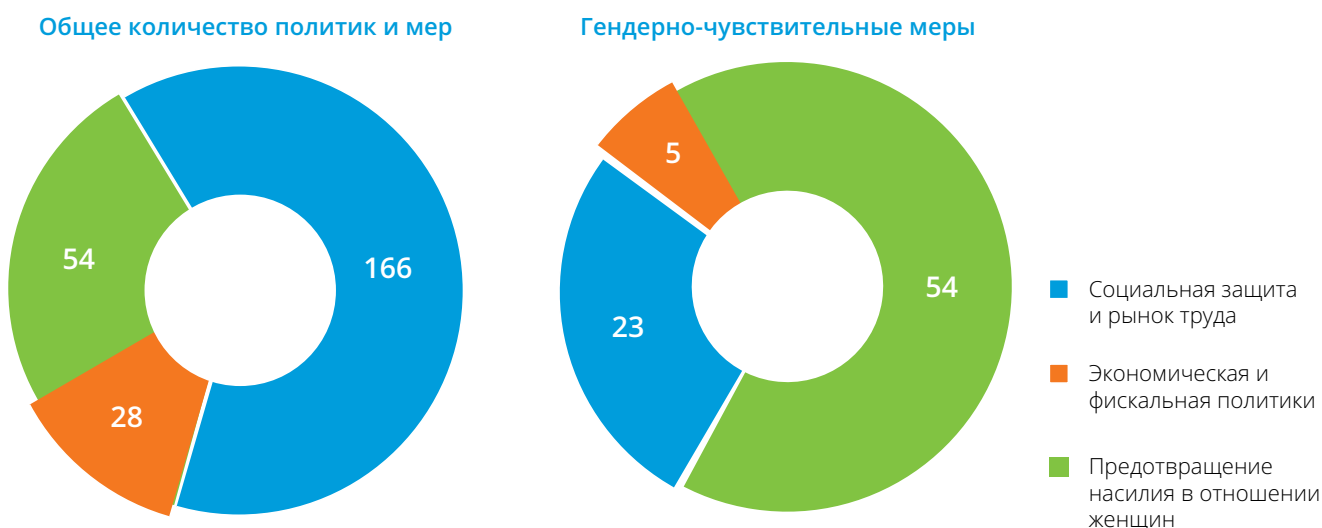
минимальной заработной платы выплачивалось каждому работнику, вынужденному оставаться дома для ухода за ребенком в возрасте до 11 лет в апреле и мае.

Более того, из 166 мер, касающихся рынка труда и социальной защиты, только 23 учитывают гендерные аспекты; и из 28 экономических и налоговых мер лишь 18 процентов направлены на поддержку секторов экономики, в которых преобладают женщины, и на защиту женской

занятости. Западные Балканы и Турция демонстрируют более высокие, чем другие субрегионы, показатели учета гендерных аспектов на рынке труда и в принятых мерах социальной защиты по сравнению с Центральной Азией, в которой сообщается лишь об одной учитывающей гендерные аспекты мере¹⁴. Такие меры неадекватны серьезному социально-экономическому воздействию пандемии COVID-19 на женщин и его потенциальной способности усугубить существующее гендерное неравенство.

РИСУНОК 7:

Гендерное равенство в мерах реагирования на пандемию COVID-19 в Восточной Европе и Центральной Азии



Источник: «ООН-женщины», ПРООН. (2020). Глобальная система отслеживания гендерно-чувствительных мер реагирования на COVID-19. Бюллетень: Европа и Центральная Азия. <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/covid-19-global-gender-response-tracker-factsheet-europe-and-central-asia-december-2020>

Пандемия COVID-19 сказалась на каждой из ЦУР в рамках Повестки дня для устойчивого развития до 2030 года, включая цель 5, касающуюся обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, и гендерного равенства как межсекторальной предпосылки устойчивого развития. Чтобы и

далее добиваться прогресса в достижении целевых показателей ЦУР и обеспечивать, что никто не останется позади после пандемии, каждый план реагирования на пандемию COVID-19, каждый пакет мер по восстановлению и бюджетные ресурсы должны учитывать гендерные аспекты этой пандемии.

14 Там же.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Агентство Республики Казахстан по статистике (2011). Женщины и мужчины Казахстана 2006–2010. Статистический сборник, Астана.

Alonso, C., Brussevich, M., Dabla-Norris, M. E., Kinoshita, Y., & Kochhar, M. K. (2019). Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2019/10/15/Reducing-and-Redistributing-Unpaid-Work-Stronger-Policies-to-Support-Gender-Equality-48688> (по состоянию на ноябрь 2020).

Bahn, K., Cohen, J., & van der Meulen Rodgers, Y. (2020). A Feminist Perspective on COVID 19 and the Value of Care Work Globally. Gender, Work & Organization, 27(5), 695-699. Доступно по ссылке: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12459> (по состоянию на ноябрь 2020).

Bego, I., & Spehar, A. (2012). Implementing Work-Family Reconciliation Policies in Western Balkans: The Case of Child Care. Доступно по ссылке: <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/dc2b356e-abcf-4581-9a9a-4b9f83195882.pdf> (по состоянию на ноябрь 2020).

Charmes, J. (2019). The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. Geneva: ILO.

Chopra, D., & Zambelli, E. (2017). No Time to Rest: Women's lived experiences of balancing paid work and unpaid care work.

Moreira da Silva, J. (2019). Why You Should Care about Unpaid Care Work. OECD Development Matters. Доступно по ссылке: <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/> (по состоянию на ноябрь 2020).

De Henau, J., & Himmelweit, S. (2020). Stimulating OECD Economies Post-Covid by Investing in Care. Open University IKD Working Paper. Доступно по ссылке: https://www.open.ac.uk/ikd/sites/www.open.ac.uk/ikd/files/files/working-papers/COVID%20care-led%20recovery_IKD_WP85_2020_06_12%20%28003%29.pdf (по состоянию на январь 2021).

Elder, S., Barcucci, V., Gurbuzer, Y., Perardel, Y., & Principi, M. (2015). Labour Market Transitions of Young Women and Men in Eastern Europe and Central Asia. Work4Youth Publication Series, 28.
Elson, D. (2017). Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to close the gender gap. In New Labor Forum (Vol. 26, No. 2, pp. 52-61). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications. Доступно по ссылке: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1095796017700135> (по состоянию на ноябрь 2020).

EIGE (2020). Gender Inequality in Care and Consequences on the Labour Market. Доступно по ссылке: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10514-2020-ADD-1/en/pdf?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=eige_press_release_more_equal_sharing_of_care_would_reduce_workplace_gender_inequality&utm_term=2020-12-03 (по состоянию на ноябрь 2020).

Fagan, C. (2010). Analysis Note: Men and Gender Equality Tackling Gender Segregated Family Roles and Social Care Jobs. European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Brussels: European Commission.

Ferrant, G. and Thim, A. (2019). Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Equality. OECD Development Policy Papers February 2019 – No.16. Доступно по ссылке: <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf> (по состоянию на ноябрь 2020).

Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. Boulogne Billancourt: OECD Development Center. Доступно по ссылке: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf (по состоянию на март 2021).

Fodor, É., Gregor, A., Koltai, J., & Kováts, E. (2020). The Impact of COVID-19 on the Gender Division of Childcare Work in Hungary. European Societies, 1-16.

Folbre, N. (2018). Developing Care: Recent research on the care economy and economic development. International Development Research Centre, Canada.

Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, empowerment, and the care economy. Journal of human development, 7(2), 183-199.

Food and Agricultural Organization of the UN (FAO). (2014). Rural Women in Eastern Europe and Central Asia. Доступно по ссылке: <http://www.fao.org/3/a-i3840e.pdf> (по состоянию на ноябрь 2020).

Funk, N., and Mueller, M. (1993). Gender Politics and Post-Communism: Reflections from Eastern Europe and the Former Soviet Union (1st ed.). Routledge. Доступно по ссылке: <https://doi.org/10.4324/9780429425776> (по состоянию на март 2021).

Gershuny, J., Godwin, M., & Jones, S. (1994). The Domestic Labour Revolution: A process of lagged adaptation. The social and political economy of the household, 151-97. Oxford University Press.

ILO (2020). Empowering Women at Work: Companies' policies and practices for gender equality. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

ILO (2018). Care Work and Care Jobs: For the future of decent work. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

ILO (2018a). Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture. Third edition. До-

ступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_626831/lang-en/index.htm (по состоянию на март 2021).

ILOSTAT (2020). Country Profiles. Доступно по ссылке: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> (по состоянию на январь 2021).

IUCN (2021). Eastern Europe and Central Asia: Our region. Доступно по ссылке: <https://www.iucn.org/regions/eastern-europe-and-central-asia/about-our-region> (по состоянию на январь 2021).

Khitarišvili, T. (2016). Gender inequalities in labour markets in Central Asia. In UNDP/ILO conference on Employment, Trade and Human Development in Central Asia. UNDP. Доступно по ссылке: www.eurasia.undp.org/content/2Fdam%2Frbec%2Fdocs%2FGender%2520inequalities%2520in%2520labour%2520markets%2520in%2520Central%2520Asia.pdf&usg=AOvVaw3EylwzRIbhk3_G-4v3rPIR (по состоянию на ноябрь 2020).

Meurs, M., & Slavchevska, V. (2014). Doing it all: Women's employment and reproductive work in Tajikistan. Journal of Comparative Economics, 42(3), 786-803. Доступно по ссылке: https://econpapers.repec.org/article/eeejcecon/v_3a42_3ay_3a2014_3ai_3a3_3ap_3a786-803.htm (по состоянию на март 2021).

Mikkonen-Jeanneret, E., Rayapova, R. and N. Yefimov (2016). Off the Grid: Exploring the expanding informal economy and threats to old-age social protection in Kyrgyzstan and Tajikistan. HelpAge International.

Национальный статистический комитет Кыргызской Республики и ЮНИСЕФ (2019). Кластерное обследование по многим показателям (КОМП) «Кыргызстан, 2018». Статистические снимки основных результатов. Бишкек, Кыргызстан: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики и ЮНИСЕФ. Доступно по ссылке: https://mics-surveys-prod.s3.amazonaws.com/MICS6/Europe%20and%20Central%20Asia/Kyrgyzstan/2018/Survey%20findings/Kyrgyzstan%20MICS%202018_English.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

OECD (2019). Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care

Work in Developing Countries. OECD Publishing, Paris. Доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en> (по состоянию на ноябрь 2020).

OECD (2019a). Measuring Women's Economic Empowerment Time Use Data and Gender Equality.

OECD Development Policy Papers, February 2019 (16). Доступно по ссылке: <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf> (по состоянию на март 2021).

OECD (2019b). Draft Background Note: Promoting Gender Equality in Eurasia, Better Policies for Women's Economic Empowerment. Доступно по ссылке: <http://www.oecd.org/eurasia-week/Promoting-Gender-Equality-Eurasia-Feb2019.pdf> (по состоянию на ноябрь 2020).

Ramet, S. P. (1999). The disintegration of Yugoslavia from the death of Tito to the war in Kosovo. Westview Press.

Razavi, S. (2007). The return to social policy and the persistent neglect of unpaid care. Development and Change, 38(3), 377-400. Доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2007.00416.x> (по состоянию на март 2021).

Sattar, S. (2012). Addressing the Gender Gap in Europe and Central Asia. Доступно по ссылке: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17102/714080BRI0Box30IC00KB0540Gender0ECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (по состоянию на ноябрь 2020).

Sevilla, A. & Smith, S. (2020). Baby Steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. Oxford Review of Economic Policy, Volume 36, Number S1, 2020, pp. S169-S186.

SORS (2016). Time Use Report in the Republic of Serbia, 2010 and 2015. Доступно по ссылке: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2016/PdfE/G20166006.pdf> (по состоянию на декабрь 2020).

Sweeney, R. (2020). Cherishing All Equally 2020: Inequality and the care economy. Доступно по ссылке: https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/report-care%20economy_tasc-feps.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

Teasdale, N. (2020). Flexible Working in the UK: Interrogating policy through a gendered lens, Feminismo/s. 35, pp. 155-177. Доступно по ссылке: <https://doi.org/10.14198/fem.2020.35.06> (по состоянию на март 2021).

UN (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. 9 April. Доступно по ссылке: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_april_2020.pdf (по состоянию на март 2021).

UN (2017). How to Recognize, Reduce and Redistribute Unpaid Care and Work.

UN (2012). Post-2015 Development Agenda: Goals, Targets and Indicators: Special Report. Доступно по ссылке: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/775cigi.pdf> (по состоянию на март 2021).

UN (2010). National Mechanisms for Gender Equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia. Regional Study. United Nations. Доступно по ссылке: https://unece.org/DAM/Gender/publications_and_papers/UNECE_2010_Regional%20study_CEE%20et%20al.pdf (по состоянию на март 2021).

UN Children's Fund (2012). Children Under the Age of Three in Formal Care. In Eastern Europe and Central Asia: A rights-based regional situation analysis. Доступно по ссылке: <https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/attachments/Children%20Under%20the%20Age%20of%20Three%20in%20Formal%20Care%20in%20Eastern%20Europe%20and%20Central%20Asia.pdf> (по состоянию на ноябрь 2020).

UNECE (2020). Women's Economic Empowerment and the Care Economy in the ECE Region: The impact of economic and social policies during the COVID-19 response and recovery. UNECE Policy Brief on Gender No 1, December 2020. Доступно по ссылке: https://unece.org/sites/default/files/2021-01/PBrief_Care%20Economy_Covid%20response_08012021_1.pdf (по состоянию на декабрь 2020).

UNECE (2010). Towards Community Long-term Care, Policy Brief on Ageing, No.7, July 2010. Доступно по ссылке: https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/7-Policy-brief_Long-term_care.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

UNFPA Asia and Pacific Regional Office (2012). UNFPA Sex Imbalances at Birth: Current trends, consequences, and policy implications. Доступно по ссылке: <http://www.unfpa.org/public/home/publications/pid/12405> (по состоянию на декабрь 2020).

UNFPA and Promundo (2018). Engaging Men in Unpaid Care Work: An advocacy brief for Eastern Europe and Central Asia. Доступно по ссылке: https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2018/06/Engaging-men-in-unpaid-care-work_ENG.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2020). COVID-19 and the Care Economy: Immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery. Policy Brief No. 16. Доступно по ссылке: <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> (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2020a). Keep the Promise Accelerate the Change: Taking stock of gender equality in Europe and Central Asia 25 years after Beijing. Доступно по ссылке: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/10/beijing%20report-min.pdf?la=en&vs=313> (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2020b). Women at the Forefront of COVID-19 Response in Europe and Central Asia. Доступно по ссылке: <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> (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2020c). Gender Equality and the COVID-19 Outbreak: Key messages and advocacy points from the Europe and Central Asia Regional Issue-based Coalition on Gender. Доступно по ссылке: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/04/final%20ibc%20gender%20guidance%20note%20general%20english.pdf?la=en&vs=3842> (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2020d). Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19. Доступно по ссылке: <https://www.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/04/whose-time-to-care.pdf?la=en&vs=3842> (по состоянию на ноябрь 2020).

но по ссылке: https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2020e). From Insights to Action: Gender equality in the wake of COVID-19. Доступно по ссылке: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2019). Investing in Early Childhood Education and Care in the Kyrgyz Republic: An Assessment of Care Deficits, Costs and Impact on Employment, Gender Equality and Fiscal Returns. Доступно по ссылке: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/investing-in-early-childhood-education-and-care-in-kyrgyz-republic-en.pdf?la=en&vs=3306> (по состоянию на ноябрь 2020).

UN Women (2019a). Making Every Woman and Girl Count: In Brief: Europe and Central Asia. Доступно по ссылке: <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/ECA-brief.pdf> (по состоянию на январь 2021).

UN Women (2017). Investing in Social Care for Gender Equality and Inclusive Growth in Europe and Central Asia. Доступно по ссылке: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2017/un%20women%20undp%20social%20care%20policy%20brief%202017%20final.pdf?la=en&vs=2712> (по состоянию на ноябрь 2020).

World Bank (2014). Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity. Klugman, Jeni; Hanmer, Lucia; Twigg, Sarah; Hasan, Tazeen; McCleary-Sills, Jennifer; and Santamaria, Julieth. Washington, DC: World Bank Group. Доступно по ссылке: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/19036> (по состоянию на ноябрь 2020).

Work Bank Group (2018). Gender Inequalities in Moldova's Labor Market. Доступно по ссылке: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/199821547611783415/Gender-Inequalities-in-Moldova-s-Labor-Market.docx> (по состоянию на март 2021).

World Bank Group (2016). Why Should We Care about Care?: The Role of Childcare and Eldercare in Serbia. Доступно по ссылке: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29547/124378-WP-P144969-PUBLIC-SRBCountrySummaryofCareDiagnostics.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (по состоянию на ноябрь 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 по ссылке: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/FINAL.pdf> (по состоянию на ноябрь 2020).

Women's Budget Group (2017). Investing in the Care Economy. A report by WBG for the International Trade Union Confederation and UN Women. Доступно по ссылке: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_2_en_web.pdf (по состоянию на ноябрь 2020).

Palais des Nations
8-14 avenue de la Paix
CH - 1211 Geneva 10, Switzerland

-  www.unece.org
-  <https://www.facebook.com/UNECEpage>
-  <https://twitter.com/UNECE>
-  <https://www.youtube.com/UNECE>
-  <https://www.flickr.com/UNECE>
-  https://www.instagram.com/un_ece

220 East 42nd Street
New York, New York 10017, USA
Tel: 212-906-6400
Fax: 212-906-6705

-  www.unwomen.org
-  www.facebook.com/unwomen
-  [www.twitter.com/un_women](https://twitter.com/un_women)
-  www.youtube.com/unwomen
-  www.flickr.com/unwomen
-  <https://www.instagram.com/unwomen>

