

Программная

Справка

Гендерное равенство в стареющих обществах

Программная справка ЕЭК ООН по вопросам старения № 23
Март 2020 г.

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение | 2 |
| Гендерные и демографические аспекты старения..... | 4 |
| Значение адаптации к старению населения | 6 |
| Стратегии, содействия гендерному равенству в стареющих обществах | 7 |
| Предотвращение накопления последствий гендерного неравенства на всех этапах жизненного цикла..... | 8 |
| Снижение рисков, обусловленных гендерным неравенством в старших возрастных группах . | 20 |
| Учет гендерных факторов в процессе адаптации общества к демографическим изменениям | 24 |
| Заключение | 30 |
| Литература | 31 |
| Контрольный список | 33 |

Сложный контекст

Столкнувшись со старением населения, страны региона ЕЭК ООН готовятся к тому, что все большее число пожилых людей будут получать пенсии и нуждаться в медицинском обслуживании и долгосрочном уходе. Важным шагом в адаптации общества к вопросам старения стало увеличение доли работающих женщин и пожилых людей, направленное на достижение устойчивости систем социального обеспечения и защиты. Пришло время для того, чтобы нормативно-правовая база, финансовое обеспечение и предоставляемые услуги содействовали равному распределению оплачиваемого и неоплачиваемого труда в семьях, домохозяйствах и сообществах между женщинами и мужчинами в целях устранения существующих гендерных различий в области ухода, занятости, доходов и пенсий. До тех пор, пока реформы, учитывающие гендерные и возрастные факторы, не будут направлены на устранение многочисленных аспектов гендерного неравенства в стареющих обществах, женщины рискуют оказаться в несоразмерно более неблагоприятном положении

вследствие старения населения, сталкиваясь с выполнением обязанностей на работе, по дому и по уходу в две или три смены в ущерб собственному здоровью, доходам и сбережениям, что может привести к большому риску нищеты, социальной изоляции и неудовлетворенным потребностям в уходе в пожилом возрасте.

Предлагаемые стратегии

Обеспечение гендерного равенства в стареющих обществах с учетом возрастных и гендерных факторов требует социальной адаптации к старению населения, в рамках которой особое внимание уделяется следующим аспектам:

Предотвращение накопления неблагоприятных факторов, вызванных неравноправным положением мужчин и женщин на всех этапах жизненного цикла путем устранения неравенства на всех уровнях с целью ликвидации гендерных различий в области образования, занятости, ухода, доходов и пенсий;

Смягчение рисков, обусловленных гендерным неравенством среди пожилых людей, путем перераспределения ресурсов и поддержки;

Прогнозирование воздействия нынешних реформ на будущие поколения женщин и мужчин, учитывая возрастные и гендерные факторы в процессе социальной адаптации к демографическим изменениям.

Ожидаемые результаты

Адаптация общества к старению населения с учетом гендерных факторов обеспечит равное распределение возможностей и рисков, связанных со старением населения, между женщинами и мужчинами, а также позволит мужчинам и женщинам стареть на равных.

С примерами эффективной практики:

Австрии, Армении, Германии, Израиля, Канады, Кипра, Мальты, Норвегии, Великобритании, Франции, Швеции, Эстонии.

В настоящей Программной справке рассматриваются **Обязательство 8 («Учитывать гендерные факторы в стареющем обществе»)** Региональной стратегии осуществления Мадридского международного плана действий по проблемам старения и **Цель 5 («Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек»)** Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.



United Nations

Введение

Несмотря на значительный политический прогресс, достигнутый за последние десятилетия, ни одна из стран региона ЕЭК ООН до сих пор не достигла гендерного равенства.¹ Разрыв между женщинами и мужчинами сократился, но прогресс идет медленными темпами. Гендерное равенство означает обеспечение равных прав, обязанностей и возможностей для женщин и мужчин, девочек и мальчиков.

Демографические изменения, растущая доля пожилых женщин и мужчин, и связанное с этим сокращение численности рабочей силы привносят как возможности, так и риски в достижение цели гендерного равенства. Справедливый и основанный на правах человека подход к старению населения не может быть достигнут без учета гендерных отношений и чуткого реагирования на них, так как эти отношения формируют жизненный цикл и различный опыт старения у женщин и мужчин. Гендерное неравенство, которое влияет на жизнь женщин и мужчин в пожилом возрасте, часто является результатом неблагоприятных факторов, которые накапливаются на протяжении всей жизни. Таким образом, для их устранения необходимо учитывать весь жизненный цикл.

Опираясь на Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) и Пекинскую платформу действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, цель обеспечения гендерного равенства и принцип учета гендерных факторов в стареющем обществе были интегрированы в 2002 году в Мадридский международный план действий по проблемам старения и его Региональную стратегию осуществления (ММПДПС/PCO) для региона ЕЭК ООН. Обязательство 8 Региональной стратегии заключается в необходимости учета гендерных факторов в стареющем обществе. Цели достижения полного равенства между женщинами и мужчинами в отношении их вклада в экономику, доступа к системам социальной защиты и социального обеспечения, и распределения ответственности в семьях, которые закреплены в ММПДПС/PCO, приведены в соответствии с Программой в области устойчивого развития до 2030 года, в частности с ЦУР 1, 3, 5, 8 и 10.

Демографические характеристики старения населения, вытекающие из них политические вызовы и ответные меры, разработанные государствами-членами в регионе, имеют разные последствия для женщин и мужчин, и в результате существует риск усиления гендерного неравенства. Новый выпуск Программной справки, посвященный гендерному равенству в стареющих обществах, акцентирует внимание на соответствующих задачах в этой области, которые возникают вследствие демографических изменений, и необходимости применения гендерно-чувствительного подхода к адаптации общества к старению населения на протяжении всего жизненного цикла.²

Гендерные и демографические аспекты старения

Демографические изменения происходят в странах региона ЕЭК ООН с разной скоростью. В то время как население стран Центральной Азии, например, все еще сравнительно молодо и растет, большинство стран ЕЭК ООН стареет. Старение населения является результатом низкой рождаемости, увеличения продолжительности жизни и, в определенной степени, миграции. Например, в восточной части региона важным фактором является отток населения трудоспособного возраста. В 2020 году в регионе ЕЭК ООН лица в возрасте 65 лет и старше составляют почти 17% населения. По прогнозам, эта доля увеличится до 21% к 2030 году и до 24% к 2050 году.³ Ожидается, что в течение следующих тридцати лет доля населения в возрасте старше 80 лет удвоится с 4,5% в 2020 году до 9% к 2050 году.

¹ UNECE, 2019a.

² 2009, UNECE Policy Brief on Ageing No. 2 on Gender equality, work and old рассматривает необходимость учета гендерной проблематики в стареющем обществе с акцентом на связь между участием в рабочей силе и социальным обеспечением и реформами, необходимыми для достижения гендерного равенства в пожилом возрасте.

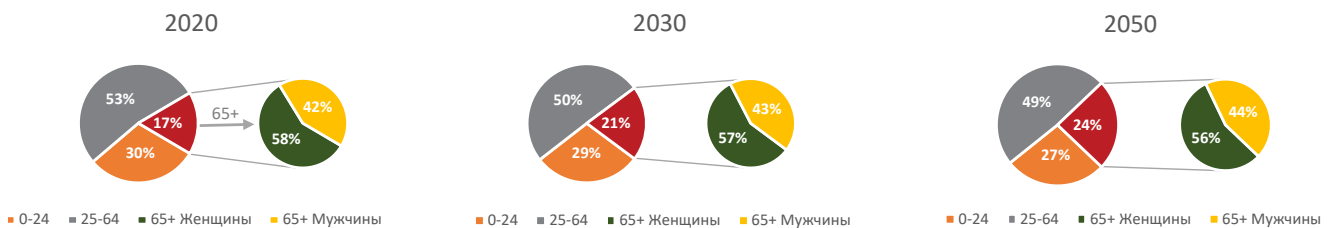
³ UNDESA World Population Prospects 2019, данные получены 04 марта 2020 года.

Число женщин среди растущего числа пожилых людей превышает число мужчин

Во всем регионе ЕЭК ООН женщины имеют более высокую ожидаемую продолжительность жизни, чем мужчины, и женщины преобладают среди лиц более старшего возраста. Гендерный разрыв (3-6 лет) меньше в странах с высокой общей ожидаемой продолжительностью жизни при рождении (страны Западной и Северной Европы, такие как Швейцария, где в 2020 году ожидаемая продолжительность жизни составляет 86,2 года у женщин и 83,3 года у мужчин) и больше в странах Балтии, в Беларуси, Грузии и Украине (около 8 лет). В настоящее время в регионе ЕЭК ООН Украина (77,3 года у женщин и 69 лет у мужчин) и Туркменистан (72,2 года у женщин и 66,6 года у мужчин) входят в число стран с самой низкой ожидаемой продолжительностью жизни как у женщин, так и у мужчин.⁴

Разрыв в ожидаемой продолжительности жизни между мужчинами и женщинами медленно сокращается, что в ближайшие десятилетия приведет к большей гендерной сбалансированности среди населения старше 65 лет (см. рисунок 1). В настоящее время в странах ЕЭК ООН женщины составляют 58% населения в возрасте 65 лет и старше и 64% населения в возрасте 80 лет и старше.⁵ В 2050 году женщины будут составлять 56% как среди населения в возрасте 65 лет и старше, так и среди населения в возрасте 80 лет и старше. Таким образом, в ближайшие 30 лет гендерный разрыв в возрастной группе 65+ лет сократится на 2 процентных пункта, а в возрастной группе 80+ лет на 8 процентных пунктов.

Рисунок 1
Население в разбивке по возрастным группам, регион ЕЭК ООН, 2020-2050 гг.



Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Prospects 2019, пользовательские данные, полученные через веб-сайт. Данные получены 14 января 2020 года.

Семьи становятся все меньше и все больше людей остаются бездетными

В последние десятилетия в большинстве стран ЕЭК ООН показатели рождаемости остаются неизменно низкими. С 2010 года средний показатель в регионе составляет 1,8 ребенка на женщину репродуктивного возраста, а коэффициенты рождаемости ниже уровня простого воспроизводства в 49 из 56 стран ЕЭК ООН.⁶ Женщины и мужчины, как правило, откладывают рождение первого ребенка, а средний возраст женщин при рождении первого ребенка неуклонно растет: он вырос с 27 лет в 2010 году до 28,3 в 2017 году.⁷ Отсутствие детей является одним из активно набирающих обороты демографических изменений в регионе, хотя и с индивидуальными и контекстными различиями. Более активное участие женщин на рынке труда, экономическая нестабильность, трудности в совмещении родительских обязанностей и карьеры наряду с сокращением числа браков являются некоторыми из препятствий на пути реализации устремлений супружеских пар к деторождению. В 2019 году в

⁴UNECE Statistical Database, данные получены 04 марта 2020 года; UNECE 2019B.

⁵UNDESA World Population Prospects, 2019.

⁶UNFPA и UNECE, 2018.

⁷UNECE Statistical Database, данные получены 04 марта 2020 года.

большинстве европейских стран и в Соединенных Штатах Америки от 6% до 9% пожилых людей не имели детей или супруга.⁸ Ожидается, что в будущем среди пожилых людей этот показатель будет расти. Несмотря на то, что рождение ребенка не гарантирует поддержки в более позднем возрасте, бездетность может повлиять на объем поддержки, поскольку помощь со стороны детей, как правило, связана со здоровьем и благополучием в пожилом возрасте.⁹

Процент семей с одним родителем также растет, в том числе по причине более высокого уровня разводов. Несмотря на то, что мужчины все чаще занимаются воспитанием детей после развода, женщины составляют большинство в семьях с одним родителем. Среди стран ЕЭК ООН, представивших информацию о домашних хозяйствах с одним родителем и детьми в 2017 году, доля одиноких родителей-женщин превысила 75%.¹⁰ Это объясняется тем, что в рамках культурных традиций и законодательства женщины по-прежнему рассматриваются в качестве более подходящих лиц для воспитания детей после развода.

Родители-одиночки сталкиваются с более серьезными трудностями при совмещении ухода за детьми с оплачиваемой работой, а также с более высоким риском бедности. Государственная поддержка в виде соответствующих услуг и финансовых ресурсов может в значительной степени способствовать тому, чтобы родители-одиночки могли работать, зарабатывать на жизнь и откладывать на пенсию и, следовательно, способствует более равному распределению возможностей для женщин и мужчин.

Взросшая географическая мобильность и миграция уменьшают прямую поддержку со стороны семей

В тех случаях, когда дети проживают далеко от своих родителей из-за работы, семьи или миграции, многие пожилые родители остаются без непосредственной поддержки семьи, что становится проблематичным, когда им необходима помощь в повседневной жизни. Миграционный отток является заметным феноменом в сельской местности и особенно в восточной части региона ЕЭК ООН.¹¹

Значение адаптации к старению населения

По мере старения населения страны региона ЕЭК ООН вынуждены постоянно адаптировать системы социального обеспечения к растущему числу людей, приближающихся к пенсионному возрасту. Правительства проводят ряд реформ для обеспечения долгосрочной устойчивости пенсионных систем, включая осуществление стратегий, направленных на полную реализацию потенциала пожилых людей, поощрение активного и здорового долголетия, и создание условий для продления трудовой деятельности.

Компромиссы между устойчивостью, солидарностью между поколениями и гендерным равенством в пенсионных реформах

Взросшая стоимость демографического старения для государств всеобщего благосостояния, вызванная, главным образом, ростом расходов на пенсионное обеспечение и здравоохранение, ставит важные вопросы справедливого подхода к разным поколениям. Сокращающееся население трудоспособного возраста, уплачивающее взносы в государственные пенсионные системы, будет вынуждено финансировать большинство расходов, связанных с выплатой пенсий растущему числу пенсионеров. В своем Ежегодном обзоре занятости и социального развития за 2017 год Европейская комиссия сообщила, что «лица, которые в настоящее время являются молодыми, скорее всего, столкнутся с последствиями далеко идущих изменений в системах социальной защиты к тому времени, когда они достигнут пожилого возраста. В частности, они могут столкнуться с более высоким возрастом выхода на пенсию, с менее адекватными размерами пенсионных выплат и с более высокими суммами отчислений на оказание поддержки растущему числу лиц пенсионного возраста».¹²

⁸Verdery et al., 2019.

⁹Quashie et al., 2019.

¹⁰UNECE Statistical Данные получены 28 февраля 2020.

¹¹UNFPA и UNECE, 2018.

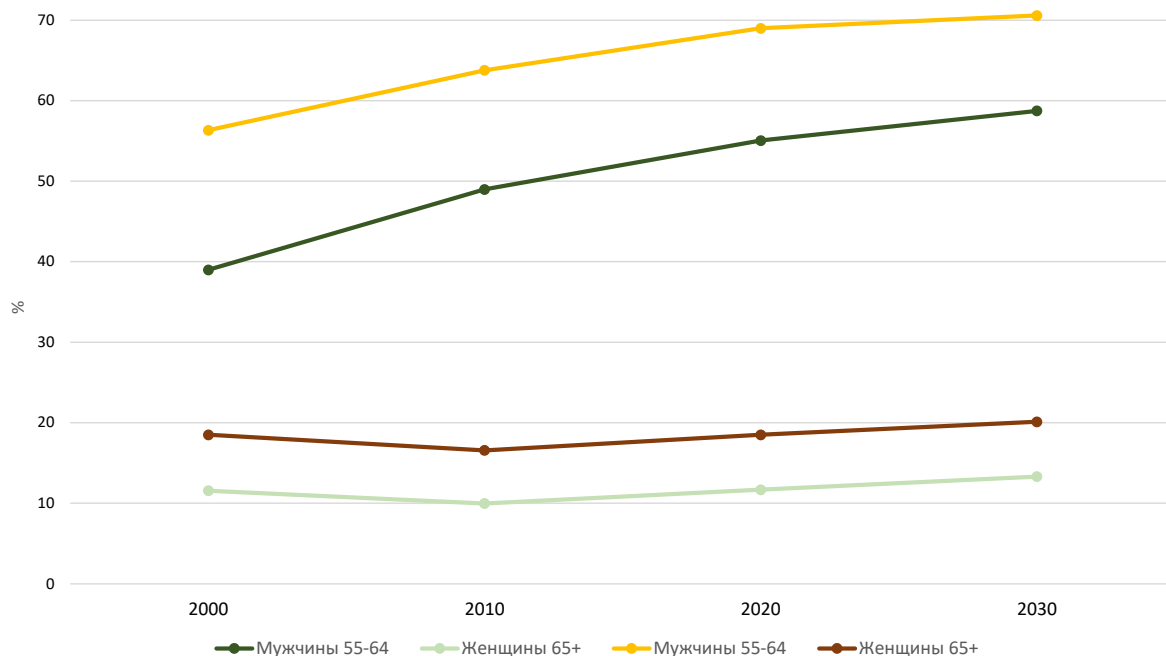
¹²European Commission, 2017, p.111.

Одним из следствий корректировок, произведенных в целях обеспечения контроля за растущими пенсионными расходами, будет сокращение государственных пенсий. Европейская комиссия в своем докладе 2018 года¹³ об адекватности размера пенсий заявляет, что у человека со средним доходом, выходящего на пенсию по завершении карьеры (40 лет стажа), в большинстве стран ЕС прогнозируется снижение теоретического коэффициента замещения государственной пенсии в валовом исчислении¹⁴ к 2056 году. Женщины, которые в среднем имеют более короткую трудовую карьеру, чем мужчины, а также более низкий заработок и меньше пенсионных накоплений, в старости будут в большей степени подвержены риску бедности.

В целях противодействия ожидаемому снижению государственных пенсий, для обеспечения достаточного дохода в пожилом возрасте все большее значение приобретают негосударственные пенсии и личные сбережения. Однако в некоторых странах переход от первой ко второй и третьей пенсионным компонентам ставит женщин в неблагоприятное положение и увеличивает риск нищеты в пожилом возрасте. Женщины имеют меньший, чем мужчины, доступ к негосударственным пенсиям и меньше возможностей для накопления пенсионных сбережений, с учетом более короткой трудовой деятельности, более низкой заработной платы, сокращенного рабочего дня (больше женщин, чем мужчин, работают неполный рабочий день, чтобы совмещать работу с выполнением семейных обязанностей), а также перерывов в работе на время осуществления ухода.

Рисунок 2

Участие населения на рынке труда в разбивке по возрастным группам и полу, регион ЕЭК ООН, 2000-2030 гг.



Источник: International Labour Organization modelled estimates annual (2019), данные получены 10 марта 2020 года.

¹³ European Commission, 2018. Уровень достаточности пенсии определяется на национальном уровне, но международные стандарты, такие как Конвенция МОТ No. 102 (С.102) о минимальных стандартах социального обеспечения предусматривают, что минимальный коэффициент замещения должен составлять 40 процентов от предыдущего заработка после 30 лет уплаты взносов.

¹⁴ Теоретические коэффициенты замещения — это расчет уровня пенсионного дохода гипотетического работника в первый год после выхода на пенсию, измеренный как процент от индивидуального заработка на момент выхода на пенсию (Комитет социальной защиты Европейской комиссии).

Проблемы пожилых людей, связанные с работой, уходом, здоровьем

Одной из мер, принятых во многих странах ЕЭК ООН в целях повышения устойчивости пенсионных систем, является стимулирование более продолжительной трудовой деятельности путем выравнивания и постепенного увеличения установленных законом возрастов выхода на пенсию у женщин и мужчин. К странам с наиболее высоким пенсионным возрастом относятся Исландия и Норвегия, где как для женщин, так и для мужчин установлен одинаковый возраст выхода на пенсию — 67 лет, в то время как к странам с самым низким пенсионным возрастом относится Турция, в которой он соответствует 51 году у мужчин и 48 годам у женщин (который увеличится до 62 лет у мужчин и до 60 лет у женщин для лиц, начавших трудовую деятельность в 2018 году).¹⁵

Со времени проведения этих реформ показатели участия на рынке труда как женщин, так и мужчин старшего возраста возросли, однако доля женщин на рынке труда по-прежнему ниже, чем доля мужчин (см. рисунок 2).

Продление трудового стажа совпадает с тем этапом жизни, на котором многие женщины и мужчины в возрасте около 60-70 лет сталкиваются с обязанностями по уходу за пожилыми родителями в возрасте 80-90 лет и приобретают статус лиц, осуществляющих неформальный уход, иногда параллельно оказывая помощь своим собственным детям в уходе за внуками. Согласно данным Европейского социального обследования, женщины в возрасте от 50 до 59 лет представляют самую многочисленную группу лиц, осуществляющих уход.¹⁶

Несколько десятилетий назад, когда мужчины, и особенно женщины, выходили на пенсию в более раннем возрасте, и все больше женщин могли не работать, они с большей готовностью осуществляли неоплачиваемый уход за членами семьи и в сообществе. В условиях повышенного внимания, уделяемого поощрению участия женщин на рынке труда и увеличению продолжительности их трудовой деятельности, женщины, по всей вероятности, будут подвергаться все большему давлению, обусловленному совмещением работы и ухода, что также может негативно сказываться на их здоровье.

Осуществление неформального ухода должно распределяться между женщинами и мужчинами более равномерно, и как женщины, так и мужчины должны иметь возможность обеспечивать уход за членами семьи, будучи занятыми на работе, с помощью целого ряда вспомогательных мер таких, как предоставление отпуска по уходу, наличие гибкого графика работы и услуг по уходу в дневное время, что облегчит им совмещение работы и ухода.

Создание условий для более продолжительной трудовой деятельности женщин и мужчин требует также изменения организационной культуры и перестройки системы продвижения по службе, создавая возможности для повторного выхода на рынок труда после отпусков, как связанных, так и не связанных с уходом. Одним из важнейших компонентов этого процесса является преодоление стереотипов и предрассудков в отношении пожилых работников, в особенности со стороны работодателей. Эйджизм (стереотипы, предубеждения и дискриминация на основе возраста) широко распространен на рынке труда и препятствует продлению трудовой деятельности и сокращению гендерного разрыва.

Растущие потребности в уходе

Увеличение продолжительности жизни и числа пожилых людей, скорее всего, приведут к повышению спроса на услуги социального и долгосрочного ухода. До тех пор, пока нынешние модели сочетания ухода и работы не изменятся, то растущий спрос на уход будет иметь непропорционально сильное влияние на женщин, которые осуществляют большую часть как оплачиваемого, так и неоплачиваемого ухода, а также составляют большинство получателей услуг долгосрочного ухода в пожилом возрасте. По оценкам, 70-95% всех потребностей в уходе обеспечиваются лицами, осуществляющими неформальный уход, главным образом внутри семьи, и именно женщины обычно обеспечивают такой уход.¹⁷ Они на 33% чаще мужчин обеспечивают уход и на 60% чаще —

¹⁵ OECD, 2019; ILO, 2017.

¹⁶ Verbakel et al., 2017.

¹⁷ UNECE, 2019c.

интенсивный уход.¹⁸ Гендерный разрыв среди лиц, осуществляющих неформальный уход, сокращается после выхода на пенсию, поскольку пожилые мужчины часто обеспечивают уход за своими супругами.¹⁹ Осуществление неоплачиваемого ухода за членами семьи создает значительную нагрузку и различные проблемы, с которыми сталкиваются лица, осуществляющие неформальный уход, о чем подробно рассказывается в Программной справке ЕЭК ООН № 22 по вопросам старения.

Для облегчения бремени, связанного с осуществлением ухода за членами семьи, и удовлетворения растущего спроса необходимы инвестиции в сектор услуг по уходу. Кроме того, сокращение размеров семей и растущее число бездетных пожилых людей приведут к увеличению числа людей, нуждающихся в уходе, но не имеющих родственников, которые могли бы за ними ухаживать. Важно обеспечить обучение, справедливую заработную плату и достойные условия труда для лиц, профессионально осуществляющих уход, подавляющее большинство которых составляют женщины, в том числе множество женщин-мигрантов.

Среди лиц в возрасте старше 65 лет, за которыми осуществляется формальный долгосрочный уход, как на дому, так и в стационарных учреждениях, преобладают женщины. В 2017 году в странах ОЭСР, по которым имеются данные, доля женщин варьируется от 56,7% в Португалии до 74% в Венгрии и Испании от числа лиц, получающих услуги по уходу на дому, и от 55,1% в Латвии до 74,8% в Люксембурге от числа лиц, получающих услуги по уходу в специализированных учреждениях (кроме больниц). Что касается лиц в возрасте старше 80 лет, то доля женщин, получающих уход в специализированных учреждениях, еще выше — от 63,5% в Португалии до 83,2% в Венгрии, а среди лиц, получающих долгосрочный уход на дому, доля женщин варьировалась от 61,3% в Португалии до 78,2% в Венгрии.²⁰ Таким образом, женщины, как получатели услуг по уходу, могут также в гораздо большей степени пострадать от последствий нехватки таких услуг, их низкого качества, потенциального отсутствия заботы и жестокого обращения, если растущий спрос на услуги по уходу не будет надлежаще удовлетворяться.

В целях обеспечения гендерного равенства в контексте изменения демографической ситуации и адаптации общества к старению населения рекомендуется применять трехсторонний подход:

- А. **Предотвращение** накопления неблагоприятных факторов, вызванных неравноправным положением мужчин и женщин на всех этапах жизненного цикла путем устранения неравенства на всех уровнях с целью ликвидации гендерных различий в области образования, занятости, ухода, доходов и пенсий (подход на основе жизненного цикла);
- В. **Снижение** рисков, обусловленных гендерным неравенством среди пожилых людей, путем перераспределения ресурсов и поддержки (ориентированность на пожилых людей);
- С. **Прогнозирование** воздействия нынешних реформ на будущие поколения женщин и мужчин, учитывая возрастные и гендерные факторы в процессе социальной адаптации к демографическим изменениям (солидарность поколений).

Стратегии реагирования на старение населения должны учитывать гендерные аспекты и быть ориентированными на достижение цели гендерного равенства на разных этапах жизненного цикла с помощью мер, направленных на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Стратегии содействия гендерному равенству в стареющих обществах ...

¹⁸ Verbakel at al., 2017.

¹⁹ Подробнее: Рисунок 3, Программная справка ЕЭК ООН №22, посвященная лицам, осуществляющим неформальный уход.

²⁰ <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=30143>, данные получены 8 марта 2020 года.

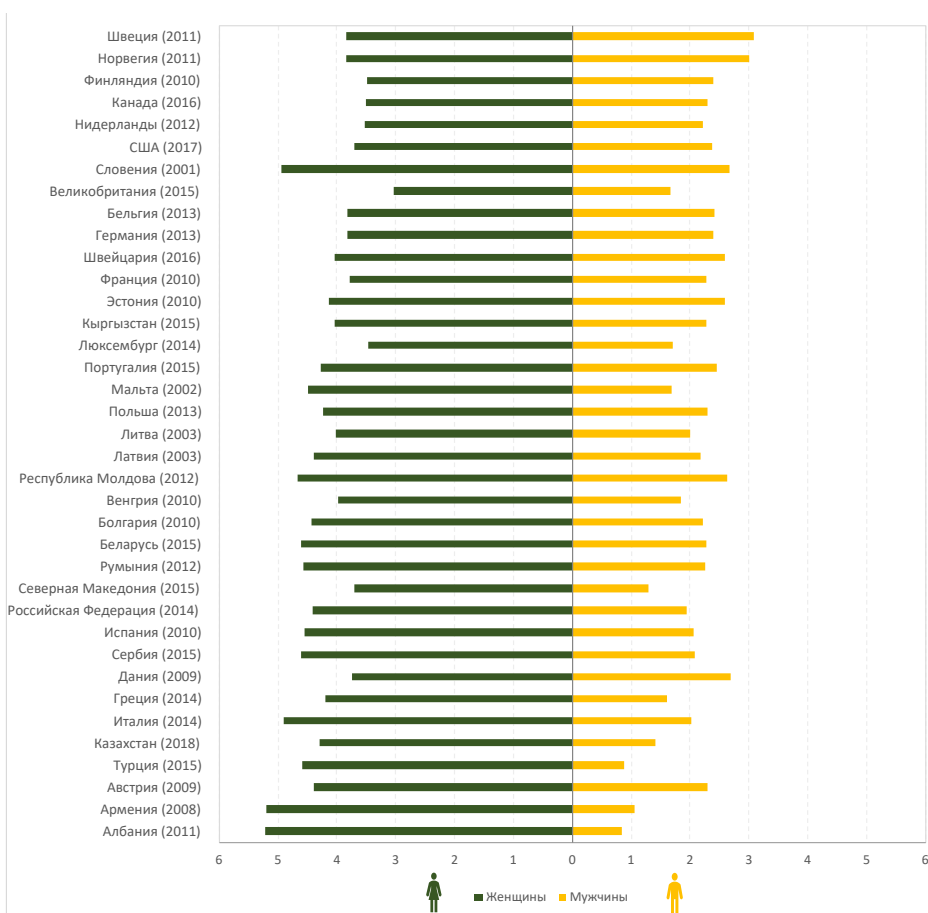
Предотвращение накопление последствий гендерного неравенства на всех этапах жизненного цикла ...

...за счет более равномерного гендерного разделения оплачиваемого и неоплачиваемого труда

Гендерный разрыв в области занятости, ухода, оплаты труда, доходов и пенсий свидетельствует о накоплении последствий гендерного неравенства на всех этапах жизненного цикла. Он обусловлен целым рядом факторов, включая различия в выборе образования и профессиональной деятельности, горизонтальную и вертикальную сегрегацию на рынке труда, недооцененность труда женщин, приводящую к более низкой оплате труда в сферах, где в подавляющем большинстве заняты женщины, недостаточную представленность женщин на руководящих должностях, дискриминацию по признаку пола и неравное распределение оплачиваемой работы и семейных обязанностей между женщинами и мужчинами, а также трудности в совмещении работы и обязанностей по уходу в тех случаях, когда услуги по уходу недоступны, а культура на рабочем месте и условия труда не благоприятствуют этому.

Показатели участия женщин на рынке труда по-прежнему ниже, чем показатели участия мужчин, особенно в тех случаях, когда в домашнем хозяйстве есть маленькие дети, даже несмотря на то, что гендерные различия в области занятости со временем сокращаются. При сравнении показателей занятости женщин с маленькими детьми (3-5 лет) и бездетных женщин, уровень занятости матерей в среднем на 8 процентных пунктов ниже. Однако, различия являются значительными: в Ирландии и Чехии этот показатель составляет 20 процентных пунктов, в Венгрии, Германии, Польше и Швейцарии - более 13 процентных пунктов, тогда как в Беларуси, Норвегии и Эстонии - лишь около 2 процентных пункта. В Исландии, Португалии, Финляндии и Швеции уровень занятости матерей даже превышает уровень занятости бездетных женщин.²¹

Рисунок 3
Количество часов в день, затраченных на работу по дому и уход, в разбивке по полу

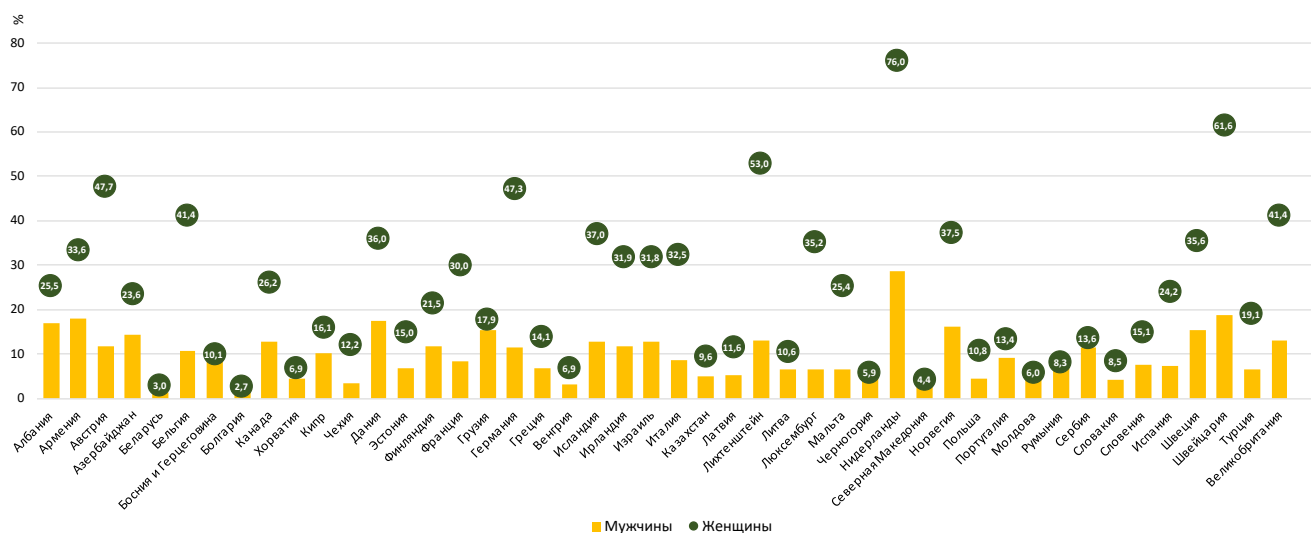


Источник: United Nations Global SDG Database, данные получены 05 марта 2020 года.

²¹ UNECE, 2019b. Параграфы 50-52.

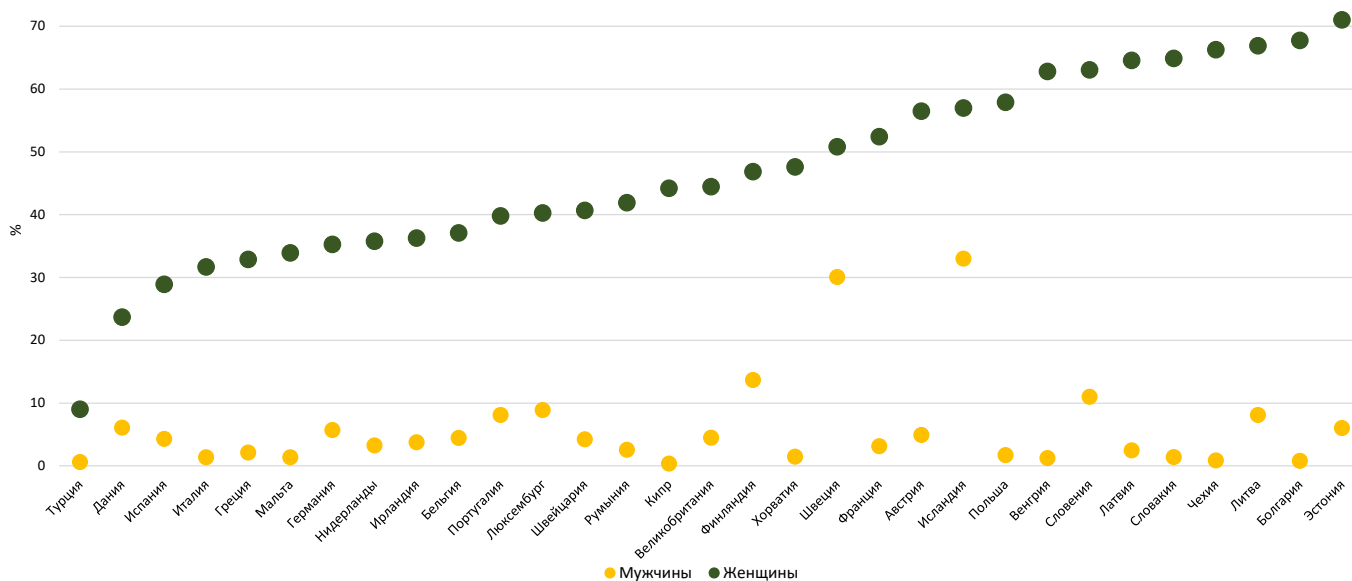
Исследования бюджета времени в странах ЕЭК ООН показывают, что во всех странах, по которым имеются данные, женщины выполняют больше работы по дому и уходу, чем мужчины (рис. 3). Хотя с течением времени этот разрыв сокращается, он остается значительным, в том числе у работающих женщин и мужчин.²²

Рисунок 4
Доля женщин и мужчин, работающих неполный рабочий день, 2017 г.



Источник: UNECE Statistical Database, данные получены 5 марта 2020 года.

Рисунок 5
Доля лиц, бравших отпуск по уходу за детьми, в разбивке по полу (население в возрасте 18 - 64 лет), 2018 г.



Источник: Eurostat, EU-LFS 2018 ad hoc, данные получены 04 марта 2020 года.

Примечание: Занятое или ранее занятое население, рассматриваются перерывы в работе на отпуск по уходу за ребенком в течение не менее шести месяцев.

²² UNECE, 2019b. Рисунок 15 and Параграф 65.

Поскольку женщины берут на себя большую долю неоплачиваемой работы, их трудовая деятельность на протяжении всей жизни с большей вероятностью будет включать периоды неполной занятости, чем трудовая деятельность мужчин. Степень занятости женщин на неполный рабочий день в разных странах сильно различается. Как видно из рисунка 4 выше, около 3 из 4 женщин в Нидерландах и Великобритании работают неполный рабочий день, в то время как в Беларуси, Болгарии и Северной Македонии этот показатель составляет менее 1 из 20 женщин.

На рисунке 5 ниже показано, что женщины гораздо чаще, чем мужчины, берут отпуск по уходу за детьми.

Гендерные различия в уходе и обусловленные этим различия в занятости могут негативно сказываться на карьерном росте женщин, на получении ими доходов в будущем и на их пенсионных накоплениях. По оценкам доклада ОЭСР за 2019 год «Кратко о пенсиях» (Pensions at a Glance), женщины со средним заработком, которые брали отпуск по уходу за ребенком на срок до 5 лет, будут получать пенсию, равную 96% от пенсии занятой полный рабочий день женщины в среднем по 36 странам ОЭСР.²³

Для сокращения отпусков по уходу необходимы комплексные меры, позволяющие совмещать оплачиваемую работу и обязанности по уходу. Для оказания поддержки работающим родителям и лицам, осуществляющим уход, требуется наличие услуг по уходу, предоставление отпусков, гибкого графика работы, финансовой поддержки и благоприятных условий труда. В настоящее время основная поддержка ориентирована на молодых родителей в контексте положений об отпусках по беременности и родам, и уходу за ребенком. В некоторых странах предусмотрено право родителей более старших детей просить о предоставлении им возможности работать по гибкому графику. Например, в Болгарии и Италии родители могут просить о предоставлении им гибкого графика работы до достижения ребенком 6-летнего возраста; в Португалии родители могут работать по гибкому графику до достижения ребенком возраста 12 лет, в Латвии - до 14 лет.²⁴

Практика предоставления отпусков и гибкого графика работы лицам, осуществляющим уход, пока еще не получила широкого распространения в регионе. В качестве примера можно привести Закон ФРГ «Об отпуске по уходу за членами семьи» (2015 г.), согласно которому работающим лицам, осуществляющим уход, предоставляется право на отпуск для обеспечения краткосрочного или долгосрочного ухода за близкими родственниками. Принятая в июне 2019 года Директива ЕС «О балансе между работой и личной жизнью» ввела для всех лиц, осуществляющих уход, индивидуальное право на отпуск по уходу продолжительностью до 5 дней в год и предоставила право требовать от работодателей гибкий график работы (сокращенного или гибкого рабочего времени и гибкости в отношении места выполнения рабочих обязанностей) для всех лиц, осуществляющих уход. В Нидерландах и Великобритании право требовать от нанимателей гибкий график работы уже предоставлено всем работникам.

Доступ к приемлемым по цене высококачественным услугам по уходу за детьми и пожилыми лицами, позволяющим сохранять занятость, является одной из наиболее важных мер, дающих возможность работающим родителям и лицам, осуществляющим уход, продолжать свою трудовую деятельность.

Для устранения гендерных различий в области ухода и занятости необходимо ликвидировать барьеры, препятствующие равному распределению работы и обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами. Одним из способов достижения этой цели является устранение гендерных предрассудков в отношении предоставления женщинам и мужчинам равных индивидуальных прав на отпуск по уходу и других возможностей гибкой системы организации труда. Учитывая культурные предрассудки и сложившуюся практику, важно

Услуги по уходу за детьми, позволяющие родителям работать и учиться во Франции и на Мальте

Начатая в 2014 году мальтийская «Программа бесплатного ухода за детьми» представляет собой инициативу, направленную на поощрение занятости женщин. Она предоставляет бесплатные услуги по уходу за детьми тем родителям, которые работают или продолжают получать образование. В 2014 году в проекте участвовали 69 государственных и частных детских садов, а в 2019 году - уже 137 учреждений дошкольного образования по всему острову. С момента начала реализации этой инициативы более 23 700 родителей получили возможность продолжать работать и учиться, 17 500 детей которых находились под присмотром.

Во Франции сеть из более чем 100 детских садов (*crèches à vocation d'insertion professionnelle*) поддерживает профессиональную реинтеграцию безработных родителей. В учреждениях, участвующих в этой программе, зарезервированы места для детей, безработным родителям которых необходимо время для посещения учебных курсов и собеседований по трудоустройству. Особое внимание уделяется одиноким матерям. За родителями, воспользовавшимися данной инициативой, были закреплены консультанты службы занятости (*Pôle Emploi*), что позволило 90% из них трудоустроиться в течение 6 месяцев.

Источник: Мальтийское Министерство по вопросам семьи, прав детей и социальной солидарности, французское Министерство по вопросам солидарности и здравоохранения.

поощрять мужчин к тому, чтобы они использовали такую возможность. Доля мужчин, берущих отпуск по семейным обстоятельствам и работающих по гибкому графику, значительно ниже, чем доля женщин. Существуют серьезные культурные барьеры, препятствующие тому, чтобы мужчины работали неполный рабочий день или брали отпуск по уходу за ребенком/отпуск по уходу, что приводит к тому, что доля мужчин, пользующихся такими отпусками довольно низкая, даже в тех случаях, когда они имеют равные права с женщинами.

В целях поощрения мужчин к тому, чтобы они брали отпуск по уходу за ребенком, в ряде стран были введены специальные стимулы, такие как право на дополнительный отпуск, если оба родителя делят между собой отпуск по уходу за ребенком (например, в Австрии, Канаде, Германии, Италии, Португалии, Швеции), или сокращение отпуска, если они этого не делают (в Румынии). В других странах введены финансовые стимулы в виде более продолжительной или более высокой оплаты отпуска, если родители делят отпуск между собой (например, в Хорватии, Франции).²⁵

Для ускорения процесса преобразований необходимо создание благоприятных условий на рабочих местах, способствующих достижению гендерного равенства разными путями. Правительства могут предоставлять работодателям позитивные стимулы, в том числе путем поощрения надлежащей практики. В этой связи Министерство труда, социального обеспечения и социального страхования Кипра учредило в 2014 году Национальный орган по сертификации внедрения передовой практики в области обеспечения гендерного равенства на рабочих местах; этот орган сертифицирует передовую практику работодателей в таких разнообразных областях, как равная оплата труда, гендерно-нейтральные системы классификации должностей и меры по обеспечению более эффективного сочетания трудовой деятельности и семейной жизни.²⁶

После перерывов в профессиональной деятельности, обусловленных осуществлением ухода, возвращение на рынок труда может быть сопряжено с трудностями, если для осуществления текущего ухода требуется наличие гибкого графика работы, что создает препятствия при выборе вариантов трудоустройства. В некоторых странах разработаны меры по содействию возвращению из отпуска по уходу на работу, что в основном отвечает интересам женщин.

²⁵ Там же.

²⁶ Пример политики предоставлен Министерством труда, социального обеспечения и социального страхования Кипра.

Реинтеграция на рынках труда по окончании отпусков по уходу в Австрии и Германии

В Австрии политика занятости предусматривает меры по оказанию поддержки в профессиональной реинтеграции, в частности для женщин, возвращающихся на работу после отпуска по уходу за ребенком или иждивенцами. Те, кто возвращаются на рабочие места, получают особую поддержку в рамках программы «Поддержка в возвращении на работу» (*Wiedereinstieg unterstützen*). Во всех региональных отделениях австрийских служб занятости (АСТ/АМС) конкретным целевым группам предлагаются специальные информационно-просветительные сессии, проводимые квалифицированными консультантами. Кроме того, АСТ предлагают программу обучения «Возвращение на работу с будущими перспективами» (*Wiedereinstieg mit Zukunft*). Ежегодно в этой программе принимают участие около 4 500 женщин.

В Германии в рамках программы «Перспективное возвращение» (*Perspektive Wiedereinstieg*) оказывается поддержка женщинам и мужчинам, которые ушли с работы на несколько лет по семейным обстоятельствам или по причинам, связанным суходом, и которые стремятся вернуться на рынок труда. Эта широкомасштабная инициатива, реализуемая в сотрудничестве с Федеральной службой занятости, рекомендует местным организаторам создавать сети женщин, помогая им получить разнообразную квалификацию: от начинающих предпринимателей до специалистов в области информационных технологий. Эта программа нацелена на обеспечение более сбалансированного сочетания трудовой деятельности и личной жизни путем охвата как сферы занятости, так и домашнего хозяйства: она оказывает поддержку частным компаниям в реализации мер в интересах женщин, желающих вернуться к трудовой деятельности, и одновременно консультирует женщин по вопросам, связанным с ведением домашнего хозяйства. Все аспекты программы представлены на портале PWE@online, где женщины, желающие вернуться на рынок труда, могут найти всю необходимую информацию.

Источники: Федеральное Министерство Германии по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи; Austrian Beijing+25 National Report.

....путем ликвидации гендерного разрыва в доходах

Во всех странах ЕЭК ООН женщины в среднем зарабатывают меньше мужчин. Отчасти это объясняется тем, что женщины, как правило, заняты в низкооплачиваемых секторах и чаще работают неполный рабочий день. Обусловленная этим разница в уровне доходов отражается в гендерном разрыве в ежемесячной оплате труда.²⁷ Среди государств-членов ЕЭК ООН, по которым имеются данные, этот показатель колеблется от 3,7% в Румынии до 38,3% в Нидерландах. Однако часовая ставка женщин тоже меньше часовой ставки мужчин. Согласно последним имеющимся данным по региону ЕЭК ООН, разрыв в оплате труда мужчин и женщин за час работы²⁸ варьируется от 3,5% в Румынии до 25,6% в Эстонии и в среднем составляет 15,2% (см. рисунок 6).²⁹

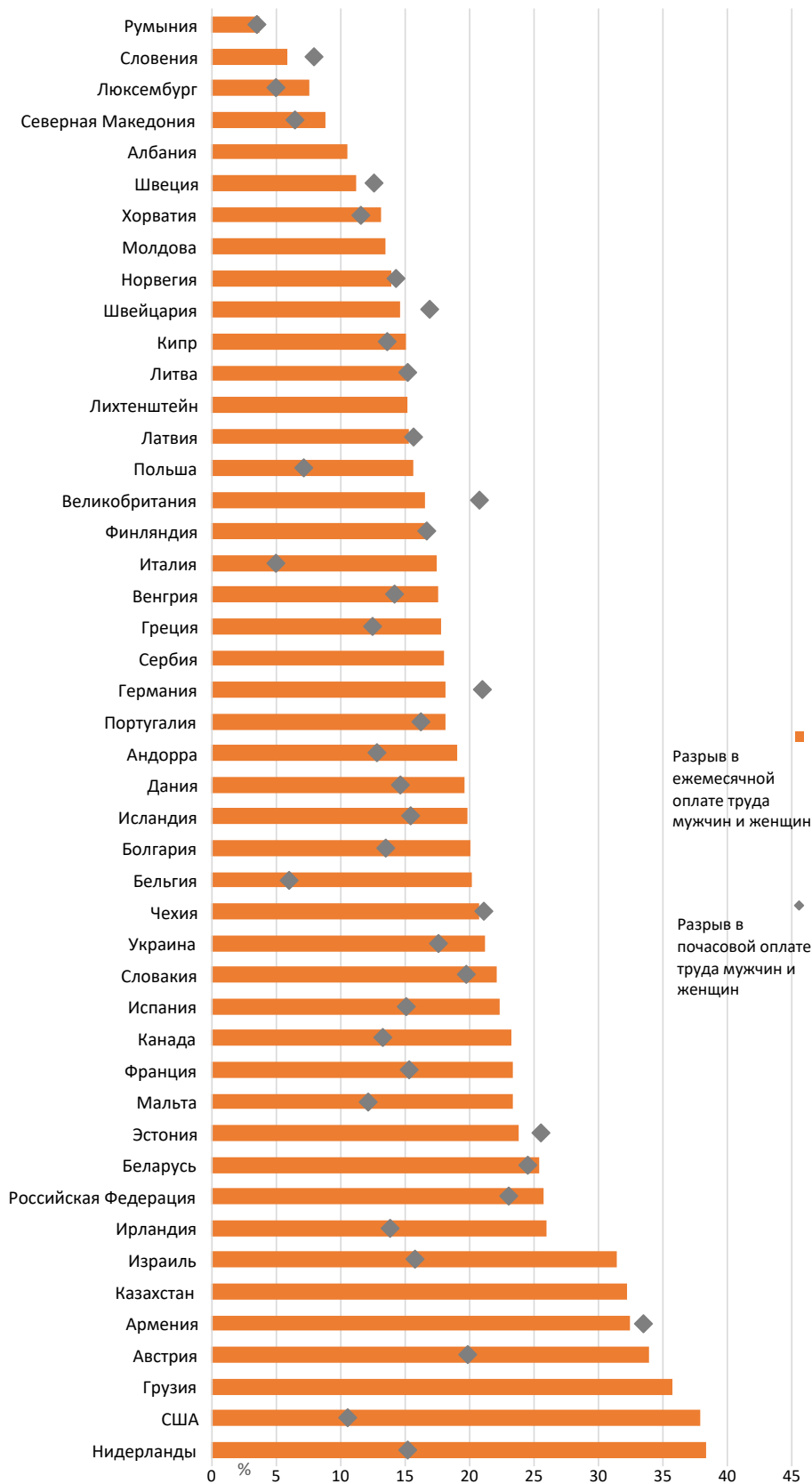
Со временем в некоторых государствах-членах были достигнуты значительные успехи в сокращении разрыва в оплате труда мужчин и женщин; например, на Кипре, где гендерный разрыв в почасовой оплате труда сократился с 26% в 2000 году до 13,7% в 2017 году; в Люксембурге, где он снизилась с 15 до 5%; и в Румынии, где за тот же период он снизилась с 17 до 3,5%. Несмотря на эти достижения, разрыв в оплате труда мужчин и женщин во всем регионе ЕЭК ООН в целом остается довольно значительным.

²⁷ Гендерный разрыв в оплате труда в ежемесячном заработке означает гендерный разрыв в среднем ежемесячном заработке. Этот показатель призван отразить разницу между заработками мужчин и женщин за определенный период времени. Он отражает различия в отработанном времени и типе выполняемой работы, что приводит к гендерным различиям в финансовой независимости (UNECE Statistical Database).

²⁸ Гендерный разрыв в оплате труда — это разница между средним заработком мужчин и женщин, которая выражается в процентах от среднего заработка мужчин. Гендерный разрыв в оплате труда в почасовой ставке оплаты труда относится к гендерному разрыву в средней почасовой оплате труда. Этот показатель призван отразить разницу между общим положением мужчин и женщин на рынке труда. Он измеряет разницу между ставками заработной платы мужчин и женщин независимо от количества отработанных часов, вида деятельности или рода занятий.

²⁹ UNECE Statistical Database, данные получены 27 февраля 2020 года.

Рисунок 6
Разрыв в почасовой и ежемесячной оплате труда мужчин и женщин, 2017 г.



Источник: UNECE Statistical Database, данные получены 28 февраля 2020 года.

Примечание: данные о почасовой гендерной разнице в оплате труда отсутствуют для Грузии, Казахстана, Сербии, Лихтенштейна, Республики Молдова и Албании.

Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в ЦУР 8 закреплён принцип «Равная оплата за труд равной ценности». Он означает, что женщины и мужчины, выполняющие одну и ту же работу, должны получать равную оплату. Это также означает, что они должны получать равную оплату в тех случаях, когда их работа, даже если она и отличается, может иметь равную ценность с учетом таких объективных критериев, как навыки, квалификация и прикладываемые усилия.

Политика, направленная на достижение равенства в оплате труда, предусматривает получение работодателями и работниками информации о принципе «равная оплата за труд равной ценности», а также специальное обучение для женщин по вопросам согласования их заработной платы. Ликвидация несправедливой практики, основанной на стереотипах, также требует полной прозрачности, при которой работодатели публикуют исчерпывающую информацию о заработной плате в своих организациях.

Предоставление информации о гендерном разрыве в оплате труда в Великобритании

В 2017 году в Великобритании были введены правила предоставления информации о гендерном разрыве в оплате труда, согласно которым крупные работодатели (более 250 наемных работников) обязаны публиковать информацию о разнице в средних зарплатах и премиях, выплачиваемых их сотрудникам: мужчинам и женщинам. В 2018 году, когда эта информация была опубликована впервые, и совсем недавно в 2019 году, более 10 000 работодателей сообщили о гендерном разрыве в оплате труда, обеспечив беспрецедентный уровень прозрачности и подтолкнув других нанимателей к принятию реальных мер по устранению разрыва в оплате труда. Правительство консультирует работодателей и оказывает им поддержку в разработке эффективных планов действий по устранению гендерного разрыва в оплате труда. Таким образом, общий разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами сократился до рекордно низкого уровня в 17,9% в 2017 году по сравнению с 19,3% в 2015 году. Разрыв в оплате труда работников, занятых полный рабочий день, за тот же период сократился с 9,6% до 8,6%. Правительство твердо намерено полностью ликвидировать этот разрыв.

Источник: Beijing+25 National Report

Равная оплата труда за труд равной ценности - Закон «О равной оплате труда» в Канаде

Новое законодательство, принятое в 2018 году, требует от регулируемых на федеральном уровне работодателей с численностью персонала от 10 человек, в том числе от нанимателей в государственном и частном секторах, от избираемых органов государственного управления, а также от Аппарата Премьер-министра, министерств и ведомств проактивно изучить свою практику вознаграждения, чтобы выявить различия в размерах оплаты между должностями, в основном занимаемыми женщинами, и должностями, в основном занимаемыми мужчинами, которые считаются равноценными. При наличии разницы в оплате труда работодатели должны увеличить размер оплаты труда соответствующим работникам и, тем самым, обеспечить справедливую оплату труда.

Канадская комиссия по правам человека назначает Уполномоченного по вопросам равной оплаты труда, отвечающего как за образовательные, так и за правоприменительные аспекты этого закона. Уполномоченный при поддержке группы профильных экспертов отвечает за оказание помощи отдельным лицам в понимании их прав и обязанностей в соответствии с Законом и оказывает содействие в урегулировании споров об обеспечении равенства в оплате труда. Уполномоченный располагает целым рядом инструментов для обеспечения соблюдения Закона и его принудительного исполнения, включая полномочия по инициированию проверок, проведению расследований и изданию приказов, наложению административной ответственности и штрафов.

Источник: Информация, представленная Правительством Канады

Причины, стоящие за неравной оплатой труда, имеют сложный характер. Структура оплаты труда и системы классификации должностей могут быть предвзятыми, и, как правило, «женские» должности классифицируются на более низких уровнях, что представляет собой проблему, на решение которой направлен новый Закон Канады «О равенстве в оплате труда».³⁰ На рынке труда

³⁰ EIGE, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1110>, получено on 24 января 2020 года.

женщины сталкиваются с многочисленными проявлениями неравенства, связанными с получением доступа к занятости, заработной платой и карьерным ростом. Женщины, по большей части, трудятся в низкооплачиваемых секторах, а их доля на руководящих должностях незначительна (см. рисунок 7). Причины сегрегации и неравенства включают гендерные различия в выборе образования и профессии, гендерные роли и стереотипы, а также предвзятость и барьеры в организационной практике и коллективных переговорах.³¹

....путем устранения гендерной сегрегации в сфере образования и занятости

Гендерная сегрегация в сфере образования считается одним из ключевых факторов, обуславливающих разницу в заработной плате между женщинами и мужчинами в последующий период. Хотя девочки часто опережают мальчиков по уровню образования, женщины и мужчины в силу своей социализации и ролевых моделей отличаются в предпочтениях в выборе профессии и образования, которое готовит их к дальнейшей карьере. Женщины, как правило, чаще выбирают социальные и гуманитарные науки, которые открывают менее благоприятные перспективы на рынке труда, и реже дисциплины STEM (НТИМ - наука, технологии, инжиниринг, математика).³² В 2017 году доля женщин среди студентов, изучающих информационно-коммуникационные технологии, варьировалась от 11% в Бельгии до 33% в Греции, а доля женщин среди студентов, изучающих инженерное дело, промышленное производство и строительство, варьировалась от 14% в Грузии до 44% в Северной Македонии.³³

Традиционно женские профессии в секторах здравоохранения и услуг, как правило, оплачиваются хуже, что усугубляет неблагоприятное положение женщин на рынке труда. Стратегические меры, направленные на решение проблемы гендерной сегрегации в сфере образования, и поощрение девочек к выбору профессии в области науки и техники включают оказание адресной финансовой помощи, использование ролевых моделей и наставничества для разрушения стереотипов.³⁴

Устранение гендерных стереотипов для решения проблемы гендерной сегрегации

Важно приступать к разрушению стереотипов, связанных с образованием и профессиональной ориентацией, еще в раннем возрасте. В ряде стран региона (включая Австрию, Францию, Германию, Люксембург, Швейцарию) начали проводить мероприятия под названием «День девочек, день мальчиков», в ходе которых дети могут получить практический опыт работы, традиционно не ассоциирующейся с их полом.

Израиль представил инициативу «Она - космический проект» (возникшую в рамках сотрудничества Лаборатории дистанционного зондирования Земли, космических объектов и термодинамики при Университете Бен-Гуриона в Негеве и Бейт-Яциве в Беэр-Шеве). Эти проекты вдохновляют девушек и женщин на то, чтобы изучать науку и познакомиться с миром космоса поближе. Этот проект получил известность во всем мире, и в будущем планируется развивать сотрудничество с Бразилией, Германией и США при поддержке Комитета ООН по использованию космического пространства в мирных целях. В 2016 году Армения представила проект «Воспитание в школе: вопросы профессиональной ориентации». Это инструмент, с помощью которого преподаватели могут преодолеть гендерные стереотипы при обсуждении вопросов профессиональной ориентации с юношами и девушками. Германия разработала программу «Больше мужчин в системе дошкольного образования и в сфере ухода» (Männer in Kitas) предназначенную только для мальчиков с целью увеличения числа мужчин в этих секторах и оказания помощи детям в принятии решений, отражающих их личные интересы, без влияния гендерных стереотипов.

Источники: Beijing+25 National Reports, Консультативный комитет по равным возможностям для женщин и мужчин. Мнение о том, как преодолеть профессиональную сегрегацию.

³¹ EIGE 2009, с.8.

³² UNESCO 2018.

³³ UNECE, 2019b, параграф 41

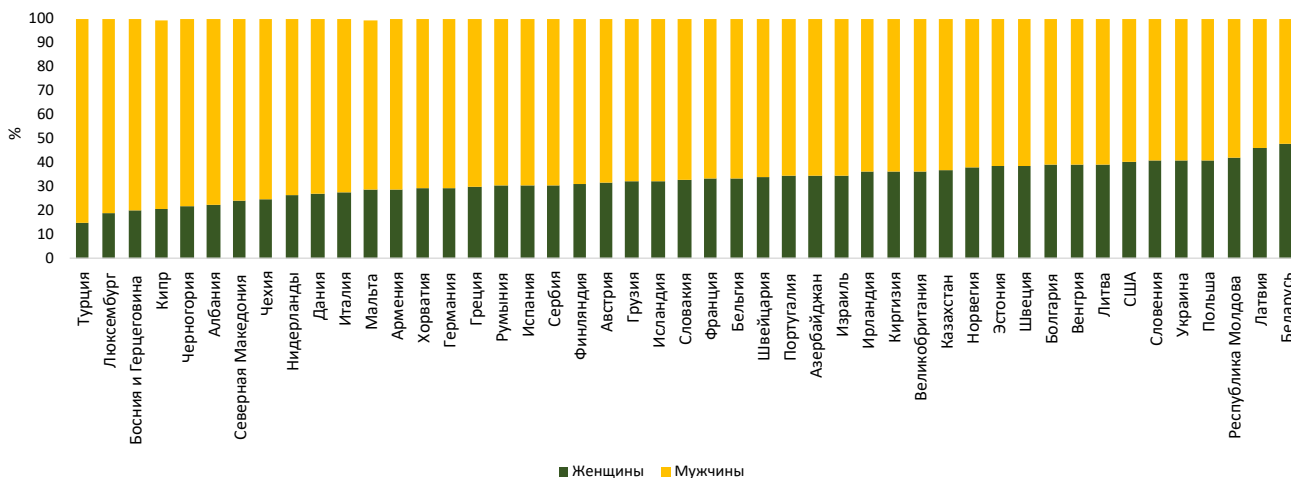
³⁴ UNECE, 2019d.

Гендерная сегрегация в профессиях и секторах экономики считается одной из основных причин неравной почасовой оплаты труда. Женщины с большей вероятностью будут работать в государственном секторе, где заработная плата ниже, в то время как мужчины с большей вероятностью будут работать в частном секторе.³⁵ Типичные женские профессии оплачиваются хуже, чем типичные мужские, что частично объясняет разницу в оплате труда, однако, как показали исследования, значительная доля этого разрыва необъяснима, что свидетельствует о лежащей в его основе дискриминации.³⁶ Существует целый ряд стратегических мер, которые могут приниматься правительствами для решения проблемы гендерной сегрегации на рынке труда. В центре внимания находится совместимость некоторых профессий/ролей с семейными обязанностями, поскольку практика переработок (чрезмерно продолжительного рабочего дня) может удерживать женщин от того, чтобы искать более высокооплачиваемую работу (из-за ее несовместимости с уходом за членами семьи), и удерживать мужчин от выполнения большей части семейных обязанностей.

....путем увеличения доли женщин на руководящих должностях

Женщины по-прежнему еще недостаточно широко представлены в процессах принятия решений и на руководящих должностях, в результате чего они получают меньшую заработную плату.³⁷ В регионе ЕЭК ООН в 2017 году доля женщин среди руководителей варьировалась от 15% в Турции до 47,6% в Беларуси.³⁸

Рисунок 7
Доля женщин и мужчин среди руководителей, 2017 г.



Источник: UNECE Statistical Database, данные получены 03 марта 2020 года.

Существует целый ряд способов, с помощью которых страны стремятся сломать «стеклянный потолок» в карьере женщин и повысить представленность женщин на руководящих должностях. Поскольку добровольные меры не привели к ликвидации гендерного разрыва, ряд стран перешли к введению установленных законом гендерных квот для увеличения числа женщин в советах директоров компаний.

³⁵ UNECE Statistical Database, данные получены 05 Марта 2020.

³⁶ OECD, 2019.

³⁷ Поэтому данный показатель был включен в качестве Задачи 5.5 в Цели устойчивого развития по обеспечению гендерного равенства Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая направлена на обеспечение полного и эффективного участия женщин и равных возможностей для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и социальной жизни.

³⁸ UNECE Statistical Database, данные получены 02 марта 2020 года.

Эффективность гендерных квот в увеличении доли женщин в советах директоров компаний

В 2010 году женщины составляли лишь 12% членов советов директоров зарегистрированных на бирже крупнейших компаний ЕС-28. Для устранения гендерного дисбаланса в процессах принятия решений ряд стран приняли законодательство, предусматривающее минимальные гендерные квоты для недостаточно представленного пола в размере 30% в Германии и Австрии, 33% в Бельгии, Италии и Португалии, и 40% во Франции и Норвегии. Другие страны, включая Грецию, Данию, Ирландию, Испанию, Люксембург, Нидерланды, Польшу, Словению, Великобританию, Финляндию и Швецию, ввели более мягкие меры, такие как поощрение саморегулирования, квоты, которые применяются только в отношении государственных предприятий или которые не предусматривают санкции за неисполнение.

Согласно Индексу гендерного равенства (EIGE Gender Equality Index) за 2019 год, обязательные квоты оказались наиболее эффективными в плане увеличения доли женщин в советах директоров компаний. В 2018 году доля женщин в советах директоров компаний в четырех странах, установивших обязательные гендерные квоты (Бельгия, Германия, Франция и Италия), возросла до 38%, что на 28 процентных пункта выше по сравнению с 2010 годом.

В странах, где были приняты «мягкие» меры, за тот же период наблюдалось увеличение на 13 процентных пунктов, при этом доля женщин в советах директоров составляла в среднем 27%. Напротив, в странах, где не было принято никаких политических мер, представленность женщин составляла 15%, увеличившись с 2010 года лишь на 1,5 процентных пункта.

Источник: EIGE Gender Equality Index 2019, глава 6.3. Примечание: Австрия и Португалия входят в число стран, в отношении которых в вышеприведенных расчетах указаны обязательные гендерные квоты; поскольку с момента принятия их законодательных гендерных квот, вступивших в силу в 2018 году, прошло слишком мало времени для того, чтобы можно было говорить об их эффективности, и они были включены в категорию «мягких мер». Норвегия не была включена в эту оценку, поскольку приведенные выше расчеты основывались на данных ЕС-28.

...чтобы ликвидировать гендерный разрыв в пенсионном обеспечении

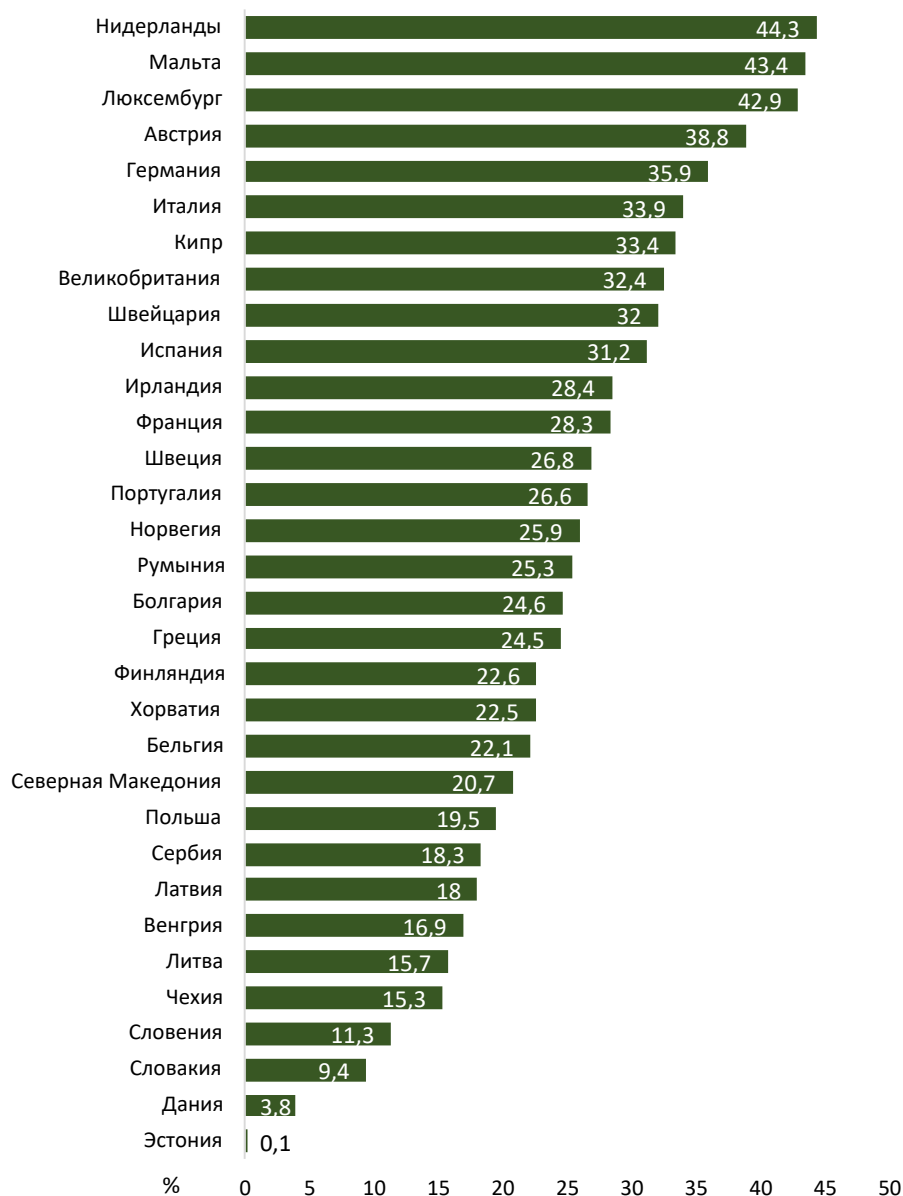
На всех этапах жизненного цикла более низкая почасовая оплата, более низкая ежемесячная заработная плата, работа на неполный рабочий день и перерывы в трудовой деятельности, связанные с отпуском по уходу за детьми и родственниками, в совокупности приводят к более низкому заработку и накоплениям в пожилом возрасте у женщин. Об этом совокупном неблагоприятном положении свидетельствует гендерный разрыв в размерах пенсионного обеспечения. В государствах-членах ЕЭК ООН, по которым имеются данные за 2018 год, этот разрыв варьировался от 0,1% в Эстонии до 44,4% в Нидерландах (см. рисунок 8).

На рынке труда в странах региона ЕЭК ООН, где доля женщин, занятых полный рабочий день, исторически была высокой, например, в странах бывшего Советского Союза, и где пенсионный доход основывается главным образом на государственных пенсиях, которые включают периоды отпуска по уходу за ребенком, гендерный разрыв в размерах пенсий, как правило, ниже.

Наличие более коротких периодов уплаты взносов, дающих право на получение пенсии, является преимуществом для женщин, у которых трудовой стаж прерывался. В Беларуси, например, в 2019 году для получения пенсии в полном объеме продолжительность периода, в течение которого отчислялись взносы (трудовой стаж), составляла лишь 17 лет, а к 2025 году она увеличится до 20 лет, что по-прежнему составляет лишь половину периода, требуемого для получения пенсии в некоторых других странах. Этот период, в течение которого отчисляются пенсионные взносы, дополнительно сокращается до 10 лет у тех лиц, которые осуществляют долгосрочный уход за детьми или людьми с инвалидностью, и до 5 лет у многодетных матерей, имеющих 5 и более детей или детей с инвалидностью. Хотя женщины выходят на пенсию раньше, чем мужчины, и имеют более высокую ожидаемую продолжительность жизни, в Беларуси к ним не применяется снижение актуарного размера пенсии с учетом более продолжительного периода времени, в течение которого они могут получать пенсию по сравнению с мужчинами. В результате в Беларуси

практически отсутствует гендерный разрыв в размерах пенсий: пенсионные доходы женщин практически равны пенсионным доходам мужчин (98,9% в 2017 году). Однако при этом средний размер пенсии является низким, а ставка возмещения составляет менее 40% от размера заработной платы.³⁹

Рисунок 8
Гендерный разрыв в пенсионном обеспечении, 2018 г.



Источник: Eurostat, EU-SILC survey (2018), данные получены 21 февраля 2020 года.

³⁹ По информации Правительства Беларуси в Beijing+25 national report, UNECE 2019 Roadmap for Mainstreaming Ageing in Belarus.

В пункте 25 Лиссабонской декларации министров 2017 года обращается внимание на важность учета периодов времени, затраченных на уход за членами семьи, при расчете пенсии по возрасту. Меры перераспределения в государственном пенсионном обеспечении, такие как пенсионные баллы и взносы в пенсионный фонд за периоды времени, затраченные на уход за детьми, включены в пенсионные планы многих стран региона, признающих и ценящих неоплачиваемый уход за членами семьи. Учет периодов времени, затраченных на осуществление неоплачиваемого ухода, в государственных пенсиях является важной политической мерой, направленной на сокращение неравенства в области пенсионного обеспечения, с которым сталкиваются родители и лица, осуществляющие неформальный уход, имеющие более короткую продолжительность периода для уплаты пенсионных взносов (трудового стажа) в связи с осуществлением неоплачиваемого ухода в семье.

Степень учета неоплачиваемого ухода в пенсионных системах бывает разной. В большинстве случаев учитываемые периоды уплаты пенсионных взносов ограничиваются периодом ухода за малолетними детьми и засчитываются только одному родителю. Кроме того, до настоящего времени основное внимание уделялось именно признанию необходимости осуществления ухода за детьми. Согласно данным Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон», 46 из 52 стран ЕЭК ООН включают в трудовой стаж периоды отсутствия на работе в связи с уходом за ребенком.

Для более полного признания неформального ухода, осуществляемого в семье, важно распространить начисление пенсионных баллов и пенсионных взносов на период неоплачиваемого ухода за пожилыми людьми и лицами, не являющимися родственниками, в целях обеспечения социальной защиты всех лиц, осуществляющих неформальный уход. Для решения этой стратегической задачи некоторые страны региона приняли меры социальной защиты лиц, осуществляющих неформальный уход.⁴⁰

Пенсионные кредиты для лиц, оказывающих уход, в качестве признания неоплачиваемого ухода, предоставляемого в семьях в Норвегии

В 1997 году Норвегия ввела пенсионные кредиты (пенсионные взносы) для родителей и лиц, осуществляющих неформальный уход, на основании Закона «О национальном страховании», п. 20-8. По состоянию на 2018 год, лица, осуществляющие уход, получают отчисления в пенсионный фонд в размере 4,5 базовой величины в год или 431 100 норвежских крон. Это соответствует пенсионным отчислениям примерно с 72% средней заработной платы за полный рабочий день.

К числу лиц, осуществляющих уход, относятся родители, осуществляющие уход за детьми в возрасте до шести лет, и лица, осуществляющие неоплачиваемый уход за людьми с инвалидностью, больными или пожилыми людьми на дому.

Родители с годовым доходом ниже 4,5 базовых величин имеют право на увеличение размера таких пенсионных отчислений. Родители, годовой заработок которых превышает 4,5 базовых величин, не получают никаких дополнительных выплат. Семья может ходатайствовать о том, чтобы отчисления в пенсионный фонд предоставлялись отцу вместо матери, но только один из родителей может получать такие отчисления в пенсионный фонд за каждый отдельный год. Другим категориям населения отчисления в пенсионный фонд предоставляются по заявительному принципу.

На сегодняшний день Норвегия является одной из немногих стран региона ЕЭК ООН, которые предоставляют гражданам взносы в пенсионный фонд за другие виды неформального ухода, а не только за уход за детьми.

Источник: ОЭСР «Кратко о пенсиях» 2019г. <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Norway.pdf>

⁴⁰ См. UNECE, 2019с для получения дополнительной подробной информации о социальной защите лиц, осуществляющих неформальный уход.

Снижение рисков, обусловленных гендерным неравенством в старших возрастных группах

Выявление гендерных различий в возможностях активного долголетия

Неравенство в пожилом возрасте, обусловленное накопленными неблагоприятными факторами на всех этапах жизненного цикла, можно снизить путем перераспределения через системы социальной защиты и социального обеспечения, а также путем предоставления услуг по месту жительства в целях уменьшения неравенства, с которым сталкиваются пожилые женщины и мужчины.

Индекс активного долголетия (ИАД)* представляет собой инструмент оценки гендерных различий в активном долголетии по целому ряду областей и показателей, с тем, чтобы помочь лицам, принимающим решения, определять области, требующие принятия соответствующих мер. Этот индекс определяет долю пожилых людей, которые живут независимой жизнью, имеют оплачиваемую работу и участвуют в социальной деятельности, а также их способность к активному долголетию. Индекс построен на основе 22 отдельных показателей, сгруппированных в четыре области (см. рисунок 9).

Последние расчеты ИАД показывают, что пожилые женщины, хотя и добились наибольшего прогресса в активном долголетии с течением времени, в целом находятся в менее благоприятном положении, чем мужчины, во всех областях, за исключением участия в социальной жизни, где их более высокие показатели обусловлены более активным участием в уходе.⁴¹

Наибольшие гендерные различия наблюдаются в области трудовой деятельности пожилых людей (в возрасте 55-74 лет), за которой следуют область независимой, здоровой и безопасной жизни, включающая в себя показатели физической активности, доступа к медицинским услугам, независимого проживания, финансовой и физической безопасности, и непрерывного обучения.

Обеспечение достойного уровня жизни в пожилом возрасте как у женщин, так и у мужчин

Пожилые женщины подвергаются большему риску бедности и социальной изоляции, чем мужчины. Хотя риск бедности при сопоставлении между поколениями сравнительно невелик для старших возрастных групп, на рисунке 10 показано, что женщины во всех возрастных группах подвержены этому риску в большей степени, и именно среди пожилых людей гендерно-обусловленные различия наиболее заметны. Среди женщин в возрасте 75 лет и старше риск бедности или социальной изоляции варьируется от 12-15% во Франции, Венгрии, Нидерландах и Словакии и до примерно 60% в Болгарии, Эстонии и Латвии. Гендерные различия в степени риска бедности составляют от 0,2 процентных пункта в Дании до 24,6 процентных пункта в Литве, причем Нидерланды являются единственной страной, где риск бедности и социального отчуждения выше у мужчин старше 75 лет (16,2%), чем у женщин (14,6%).⁴²

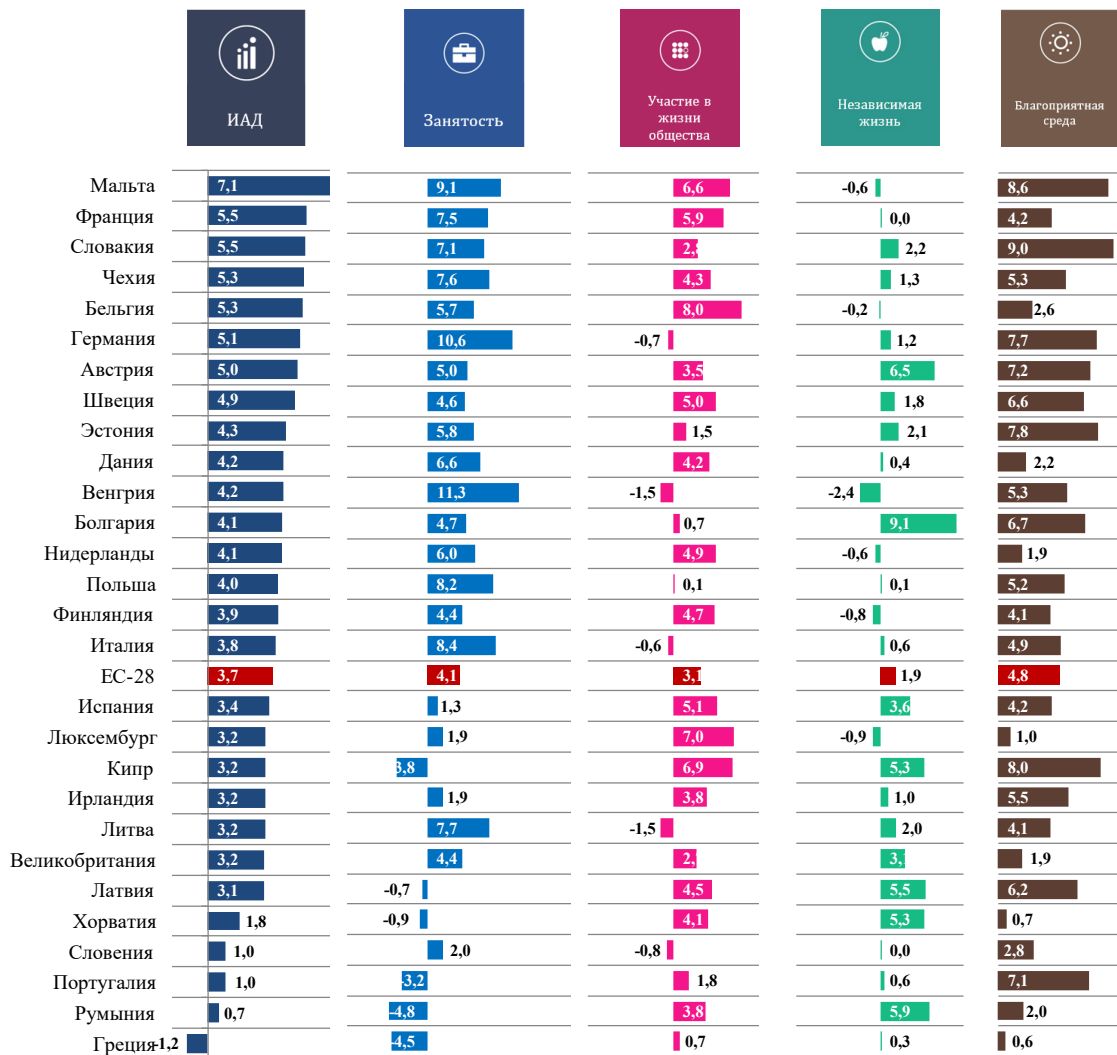
Женщины, выходящие на пенсию в настоящее время, имеют более низкий уровень участия на рынке труда, более низкий заработок и более продолжительные перерывы в трудовой деятельности по сравнению с более молодыми женщинами, что приводит к возникновению существенных гендерных различий в пенсионном обеспечении. У многих пожилых женщин достойный уровень жизни зависит от уровня дохода их мужей и пенсий по случаю потери кормильца. Риск оказаться в условиях бедности и социальной изоляции в пожилом возрасте особенно высок среди одиноких пожилых людей, к которым относятся многие одинокие женщины и вдовы, с учетом более высокой продолжительности жизни женщин (см. рисунок 11).

* Примечание переводчика: Active Ageing Index дословно переводится как Индекс активного старения (ИАС) и этот перевод достаточно часто используется в официальных документах ЕЭК ООН, однако в связи с возможной негативной интерпретацией «активного старения» как «ускоренного процесса старения» в русском языке и устоявшейся лингвистической традицией, active ageing здесь и далее будет переводиться как активное долголетие.

⁴¹ UNECE / European Commission, 2019.

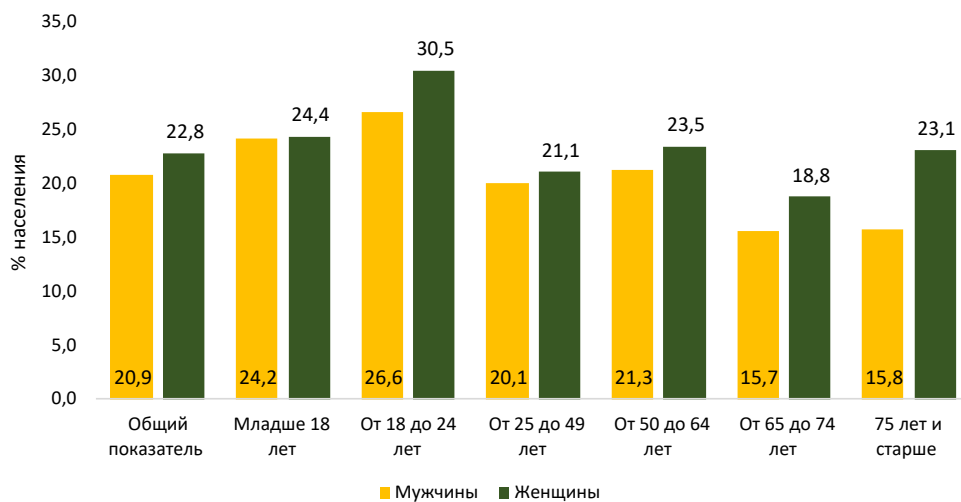
⁴² Данные Евростата за 2018 год, по состоянию на 7 января 2020 года. Совокупный показатель риска социальной изоляции и бедности относится к сумме лиц, которые либо находятся в группе риска бедности, либо находятся в тяжелом материальном положении, либо живут в домохозяйстве с очень низкой интенсивностью работы. Индивиды учитываются только один раз, даже если они присутствуют в нескольких подиндикаторах.

Рисунок 9
Гендерные различия ИАД, 2018 г.



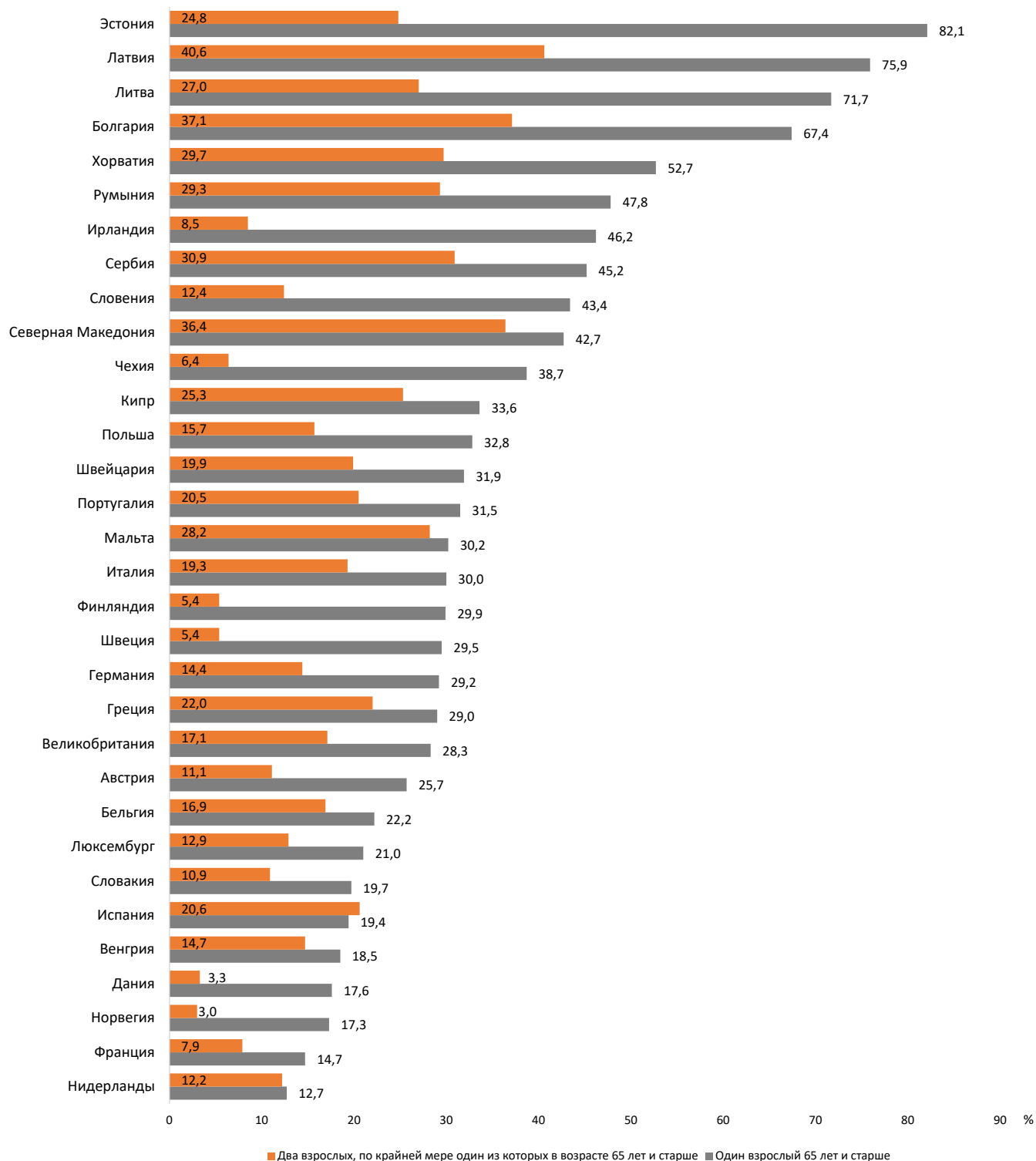
Источник: 2018 Active Ageing Index Analytical Report.

Рисунок 10
Лица, подвергающиеся риску бедности или социальной изоляции, в разбивке по полу и возрастным группам, ЕС, 2018 г.



Источник: Eurostat, EU-SILC survey (2018), данные получены 24 февраля 2020 года.

Рисунок 11
Доля пожилых людей, подверженных риску бедности и социальной изоляции,
в разбивке по типам домохозяйств, 2018 г.



Источник: Евростат, данные получены 7 января 2020 года.

В регионе ЕЭК ООН примерно каждый десятый пожилой человек живет в условиях тяжелых материальных лишений, и каждый десятый живет под угрозой нищеты. В ходе последнего регионального обзора ММПДПС страны ЕЭК ООН сообщили о целом ряде предпринимаемых мер по перераспределению ресурсов, направленных на сокращение масштабов бедности и обеспечение минимального дохода у пожилых людей. К ним относятся выделение материальной помощи на компенсацию расходов на жилье, основные товары и услуги, такие как продовольствие, медикаменты и услуги в области здравоохранения и ухода, которые предоставляются пожилым людям, не способным оплачивать такие расходы самостоятельно. В Чехии и Казахстане, например, лекарства предоставляются нуждающимся по сниженным ценам или бесплатно. В 2016 году Канада инвестировала более 200 млн канадских долларов в ремонт жилья и в адаптацию доступного по цене жилья для более чем 5 000 пожилых людей с низкими доходами.⁴³

Социальные пенсии и надбавки по линии социальной солидарности для пожилых людей с очень низкими доходами обеспечивают минимальный уровень социальной защиты. В Конвенции МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) рекомендуется установить этот минимальный уровень в размере 40% от базовой заработной платы после 30 лет уплаты пенсионных взносов или работы по найму. Рекомендация МОТ № 202 (2012 года) о минимальных нормах социальной защиты предлагает странам создать механизмы финансирования, условия получения и выплаты пособий, которые бы компенсировали гендерное неравенство на рынке труда или перерывы в трудовом стаже женщин в связи с их репродуктивной ролью или обязанностями по уходу.

Минимальный уровень социальной защиты - гарантированная пенсия и жилищное пособие в Швеции

В Швеции пенсии по возрасту состоят из трех компонентов: пенсия по доходу, пенсионная надбавка и гарантированная пенсия. Несмотря на то, что основным элементом системы является пенсия, размеры которой зависят от полученного дохода, включающая в себя два первых компонента, при необходимости она может быть дополнена гарантированной пенсией. Даже с учетом того, что недавние реформы усилили взаимосвязь между пенсионными отчислениями и размером пособий, негативное воздействие, которое реформы могут оказать на тех, чьи пенсионные отчисления были незначительны, в особенности на женщин, может быть смягчено за счет гарантированной пенсии. Этот вид пособий предназначен для лиц, постоянно проживающих на территории страны, и он обеспечивает базовое покрытие потребностей у тех, у кого невысокий размер пенсии или у тех, у кого нет пенсии, размеры которой зависят от полученного дохода. В 2018 году размер гарантированной пенсии составлял 96 912 шведских крон (21% от средней заработной платы) для одинокого пенсионера, родившегося после 1938 года.

Кроме того, выплачивается жилищное пособие в размере до 5 560 шведских крон в месяц на одинокого пенсионера, покрывающее расходы на жилье. Это пособие составляет важную часть прожиточного минимума пенсионера, так как гарантированная пенсия сама по себе может оказаться недостаточной для того, чтобы позволить пенсионерам, имеющим на нее право, преодолеть риск бедности.

Источники: European Commission, 2018. OECD 2019, и информация, представленная Правительством Швеции.

Сокращение социальной изоляции и одиночества среди пожилых людей

Женщины чаще, чем мужчины, живут в старости одни. Многие замужние женщины, учитывая их более долгую среднюю продолжительность жизни, скорее всего, переживут своих мужей. Вдовы и одинокие пожилые женщины сталкиваются с риском еще большей экономической уязвимости, отсутствия поддержки в повседневных задачах, от которой могут выиграть те пожилые люди, которые живут в паре с супругом/супругой. И хотя продолжительность жизни женщин выше, чем у мужчин, женщины с большей вероятностью проживут дополнительные годы жизни, пребывая в плохом состоянии здоровья. Те, кто

⁴³ UNECE 2017, стр. 50 Таблица 8b Приложения.

столкнется с ухудшением состояния здоровья и утратой самостоятельности, будут нуждаться в доступе к недорогим и качественным медицинским и социальным (долгосрочным) услугам. Ограниченная подвижность, ухудшение состояния здоровья или слабость также делают пожилых людей более уязвимыми к социальной изоляции и одиночеству.

Эти риски могут быть снижены путем обеспечения доступа к медицинскому и социальному обслуживанию и финансовой поддержке для тех пожилых людей, чей доход слишком мал для того, чтобы за свой счет покрывать расходы, с которыми они могут столкнуться для получения необходимых услуг.

В дополнение к социальным и медицинским услугам по месту жительства, меры, направленные на расширение возможностей участия в социальной жизни и увеличения социальных контактов, могут противодействовать риску одиночества и социальной изоляции, с которым сталкиваются многие пожилые люди. В Программной справке № 20, посвященной инновационным услугам и вспомогательным мерам для независимого проживания в пожилом возрасте, рассматривается целый ряд возможных подходов к обеспечению достойного старения в сообществе.

Организации гражданского общества играют решающую роль в поддержании и укреплении социальных связей на местном уровне. Примером многосторонней партнерской инициативы по решению проблемы социальной изоляции является программа «Мона Лиза» (MONALISA) во Франции.

Мобилизация против социальной изоляции пожилых людей во Франции

По оценкам, 5 миллионов человек во Франции страдают от социальной изоляции, из которых 1,5 миллиона человек старше 75 лет. Примерно каждый четвертый пожилой человек во Франции страдает от социальной изоляции, что не является их самостоятельным выбором. В пожилом возрасте это может быть связано с наступлением зависимости и утратой самостоятельности.

Программа «Мона Лиза» (MONALISA), запущенная в 2014 году, представляет собой сеть организаций, мобилизованных для борьбы с социальной изоляцией пожилых людей. С момента ее создания количество ассоциаций, региональных органов власти, центров социального обеспечения и фондов, осуществляющих финансирование пенсий и пособий, которые подписали устав MONALISA и присоединились к сети, выросло с 40 до более чем 500. Они оказывают поддержку 365 группам граждан, в которых добровольцы работают с пожилыми людьми в своих сообществах, сопровождая их в повседневной деятельности и предлагая им целый ряд мероприятий по восстановлению социальных связей.

Сотрудничество между членами сети способствует совместной разработке новаторских инструментов и методов, таких как базовая подготовка волонтеров. Информационный центр способствует обмену передовым опытом между всеми заинтересованными сторонами.

Программа MONALISA включена в Закон «Об адаптации общества к старению населения» (2015 год), который направлен на предотвращение социальной изоляции пожилых людей и утраты самостоятельности.

Источники: Французский национальный доклад ММПДПС +15, <https://www.monalisa-asso.fr>.

Учет гендерных факторов в процессе адаптации общества к демографическим изменениям

В настоящей Программной справке указывается на необходимость проведения целого ряда реформ, направленных на адаптацию и подготовку обществ и государств всеобщего благосостояния к преобразованиям, происходящим в результате демографических изменений, в целях реализации возможностей, связанных с долголетием, на важность поддержки долгосрочной устойчивости систем социальной защиты и социального обеспечения в регионе ЕЭК ООН и на обязательность сохранения справедливости между поколениями. Для того чтобы воздействие этих реформ на нынешнее и будущие поколения было гендерно справедливым и ответственным по отношению к будущим поколениям, в долгосрочных стратегиях и при планировании необходимо учитывать гендерные последствия реформ и изменений в демографической ситуации.

Если увеличение возраста выхода на пенсию и растущая роль женщин и пожилых людей на рынке труда не будут сопровождаться инвестициями в услуги по уходу и равным распределением обязанностей между женщинами и мужчинами, то сохранение «традиционного подхода», при котором для удовлетворения возросших потребностей в уходе необходим неоплачиваемый неформальный уход, осуществляемый женщинами, приведет к дополнительной нагрузке на них.

В то же время некоторые риски, связанные с пожилым возрастом, становятся все более индивидуальными, например, когда пенсионные реформы приводят к сокращению государственных пенсий и делают ставку на личные сбережения. Это ставит в невыгодное положение женщин, которые в меньшей степени, чем мужчины, способны накапливать сбережения. Существует риск того, что социальные корректировочные меры лягут непропорциональным бременем на женщин и поставят их в невыгодное положение, в случае если не будут оценены гендерные последствия реформ и не будет предотвращено неравенство.

Расходы, связанные с адаптацией к старению населения, и выгоды, получаемые в результате увеличения продолжительности жизни, должны быть равномерно распределены между женщинами и мужчинами, а существующие гендерные различия необходимо будет сокращать с помощью долгосрочного и ориентированного на все этапы жизни подхода, который предотвратит накопление неблагоприятных факторов.

Некоторые диспропорции могут быть устранены путем реформирования систем социальной защиты и пенсионного обеспечения. Другие нуждаются в преобразовании нынешних гендерных ролей, в перераспределении функций, связанных с оплачиваемым и неоплачиваемым трудом, и в более высокой оценке труда женщин.

Создание условий для более продолжительной трудовой жизни и реализации потенциала пожилых людей...

Реформа пенсионной системы позволила увеличить установленный законом возраст выхода на пенсию для всех, и особенно для женщин, чей пенсионный возраст был традиционно ниже, чем у мужчин. Несмотря на то, что пожилые женщины и мужчины теперь должны работать дольше, способны ли они на это в равной степени? Как обсуждалось в Программной справке № 21, посвященной эйджизму на рынке труда, пожилые работники могут сталкиваться с целым рядом проявлений дискриминации и связанными с ними стереотипами. Женщины, которые и без того находятся в неблагоприятном положении на рынке труда, сталкиваются с последствиями множественных форм дискриминации, стереотипов и предрассудков, как по полу, так и по возрасту.

...путем содействия участию пожилых женщин и мужчин на рынке труда

В то время как пожилые работники имеют большую стабильность занятости при наличии занятости, они в большей степени подвергаются риску дискриминации при поиске работы, а долгосрочная безработица среди групп населения пожилого возраста представляет собой значительную проблему. В особенности это касается пожилых женщин, которые могут сократить свою занятость или уйти с работы в случае возникновения обязанностей по уходу за супругами или пожилыми родителями, и могут оказаться в особенно неблагоприятном положении, когда пытаются вернуться на рынок труда после отпуска по уходу.

Меры, направленные на расширение участия пожилых работников на рынке труда, должны быть восприимчивыми к существующим проблемам и реагировать на совершенно разные жизненные реалии, с которыми сталкиваются пожилые женщины и мужчины. Меры, разработанные для оказания поддержки матерям с тем, чтобы они могли вернуться на работу после отпуска по уходу за детьми, могут быть адаптированы и приспособлены к потребностям пожилых мужчин и женщин, ищущих работу после периодов осуществления неформального ухода, с учетом дополнительных преград на рынке труда, связанных с их возрастом.

...поощряя обучение на протяжении всей жизни

Содействие непрерывному образованию и профессиональному обучению взрослых является одной из стратегий, рекомендуемых для обеспечения того, чтобы пожилые работники сохраняли и приобретали соответствующие навыки в условиях быстро меняющихся рынков труда. По данным Обследования рабочей силы, женщины несколько чаще, чем мужчины, принимают участие в обучении и профессиональной подготовке. В 2018 году в Европейском Союзе в среднем 10,1% мужчин и 12,1% женщин указали, что в течение последнего месяца они прошли обучение, курсы повышения квалификации или профессиональную подготовку. Несмотря на то, что уровень участия в образовательных мероприятиях относительно высок среди младших возрастных групп (18,5% женщин в возрасте от 25 до 34 лет и 17,2% мужчин), в более старших возрастных группах он снижается (12,6% женщин и 10% мужчин в возрасте от 35 до 44 лет; и 7,5% женщин и 5,4% мужчин в возрасте от 55 до 64 лет).⁴⁴

Исследования показали, что женщины реже, чем мужчины, участвуют в непрерывном профессиональном развитии.⁴⁵ Замужние женщины и матери реже, чем мужчины, участвуют в программах профессиональной подготовки.⁴⁶ Эти выводы указывают на необходимость предоставления услуг по уходу и принятия мер, позволяющих лицам, осуществляющим уход, проходить обучение и повышение квалификации. Расходы на обучение могут стать еще одним препятствием на пути к приобретению новых навыков, которое может быть устранено за счет предоставления пособий на обучение. В Эстонии, например, с 2017 года введено пособие на обучение для безработных, лиц, подверженных риску безработицы, вынужденных сменить работу по состоянию здоровья, лиц старше 50 лет или не имеющих образования или языковых навыков, если их годовой доход составляет менее 15 492 евро. В 2017 и 2018 годах две трети получателей этого пособия были женщины.⁴⁷

...развивая предпринимательство

Возвращение на рынок труда после отпуска по уходу или периода отсутствия трудоустройства может быть сопряжено с трудностями как у женщин, так и у пожилых людей. Предпринимательство может предоставить альтернативную возможность женщинам и пожилым людям реализовать свой потенциал, и использовать свои навыки и знания для получения дохода.

Женщины реже, чем мужчины, становятся предпринимателями, и возраст может также сыграть определенную роль в снижении предрасположенности к открытию своего бизнеса. В разных странах разработана стратегия содействия женскому предпринимательству, которая включает обучение, оказание поддержки в составлении бизнес-планов, а также помощь в получении доступа к финансированию (Австрия, Албания, Хорватия, Таджикистан, Черногория, Республика Молдова, Узбекистан и другие страны). В Таджикистане, например, создана Межведомственная группа по содействию занятости женщин и предпринимателей, которая предлагает президентскую субсидию на создание новых рабочих мест и облегчения доступа к микрокредитам. Аналогичным образом в Узбекистане были созданы центры женского предпринимательства.⁴⁸

Сочетание дискриминации по возрасту и полу может стать дополнительной проблемой для пожилых женщин, поскольку возрастные стереотипы затрудняют доступ к услугам и, например, к кредитам. Поэтому при разработке стратегии, которая должна учитывать, как возрастные, так и гендерные факторы, следует принимать во внимание кумулятивные последствия дискриминации по признаку возраста и пола. Расширение экономических прав и возможностей пожилых женщин, и реализация их потенциала могут оказать положительное воздействие на рынок труда, причем не только за счет оказания поддержки этим группам в плане становления их экономической независимости, но и за счет создания новых возможностей для предпринимательской деятельности и, следовательно, большего числа рабочих мест, как для мужчин, так и для женщин.

⁴⁴ Eurostat, данные получены 10 января 2020 года.

⁴⁵ Chuang, 2015.

⁴⁶ Huber and Huemer, 2015.

⁴⁷ Информация предоставлена правительством Эстонии; <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance>

⁴⁸ Информация представлена в соответствующих страновых докладах Beijing+25 (<https://www.unecsc.org/index.php?id=51017>)

*Реформы с учетом
гендерного фактора,
необходимые в
секторе ухода*

По мере увеличения доли пожилых людей в общей численности населения по сравнению с более молодыми возрастными группами, относительно меньшее число женщин и мужчин трудоспособного возраста будут иметь возможность осуществлять бесплатный уход за пожилыми родственниками. Да, зависимость от неформального ухода остается высокой, учитывая значительные затраты, связанные с качественным формальным уходом.

Поскольку старшие поколения живут дольше и при этом число людей в этой группе растет, лица, осуществляющие неформальный уход за пожилыми родственниками, могут столкнуться с необходимостью выполнять обязанности по уходу за ними в течение более длительного периода времени. В то же время, поскольку для обеспечения долгосрочной устойчивости систем социальной защиты и социального обеспечения необходимо более активное и длительное участие на рынке труда как женщин, так и мужчин, равное распределение обязанностей и возможность сочетать неформальный уход с занятостью должны стать центральными опорами реформ политики, учитывающими гендерную проблематику.

Системы долгосрочного ухода в регионе ЕЭК ООН нуждаются в реформировании, с тем, чтобы быть готовыми обеспечивать доступный и высококачественный уход растущему числу пожилых людей, нуждающихся в таком уходе, чтобы не допустить возникновения дополнительной нагрузки по уходу у лиц, осуществляющих неформальный уход, а также обеспечить доступ к услугам по долгосрочному уходу тем, кто не получает поддержку от своей семьи.

В нескольких недавних докладах МОТ и ОЭСР⁴⁹ обращалось внимание на недостаточный охват мерами по обеспечению долгосрочного ухода за пожилыми людьми и на необходимость инвестирования средств в развитие систем долгосрочного ухода, которые бы удовлетворяли растущий спрос без ущерба для доступности и качества.

Для привлечения большего числа людей к работе по уходу необходимо улучшить условия труда и повысить заработную плату. Сектор ухода характеризуется сильной горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегацией. В Европе и Центральной Азии женщины составляют 76,8% работников, занятых в сфере ухода.⁵⁰ В большинстве стран ЕЭК ООН мужчины преобладают среди более квалифицированных и высокооплачиваемых врачей, в то время как женщины в целом представлены среди медсестер и лиц, осуществляющих уход на дому: около 90% медсестер - это женщины.⁵¹

Улучшение профессиональной подготовки и условий труда работников, занимающихся уходом, позволит оптимизировать условия труда многих женщин, работающих в этой сфере, а также повысит качество услуг по уходу, предоставляемых их получателям, и социальную защиту лиц, осуществляющих неформальный уход, что пойдет на пользу женщинам и будет способствовать сокращению гендерных различий, о которых говорится в настоящей Программной справке.

*Реформа пенсионной
системы,
учитывающая
гендерные аспекты
и интересы всех
поколений*

Пенсионные системы по-прежнему ориентированы на типично мужскую трудовую деятельность (полную и непрерывную занятость), считающуюся нормой, и предусматривают наказание за типично женскую карьеру, включающую перерывы в профессиональной деятельности, частичную занятость, занятость в секторах, профессиях, и на контрактных условиях, обеспечивающих более низкий уровень социального обеспечения.

Стремительно меняющиеся рынки труда, на которых наблюдается рост нетипичных трудовых контрактов, вызывают необходимость корректировки систем социального обеспечения и защиты для охвата всех категорий населения и достаточности выплат. Реформы пенсионной системы должны в полной мере учитывать различные сценарии трудовой жизни и связанные с ними риски для женщин и мужчин. Это включает признание периодов осуществления неформального ухода за пожилыми людьми и людьми с ограниченными возможностями, а также за детьми при исчислении трудового стажа.

⁴⁹ ILO, 2015; ILO, 2018; OECD, 2020.

⁵⁰ ILO WESO database, 2015.

⁵¹ Там же.

Решение проблемы нехватки персонала в сфере ухода - Закон «Об ухаживающими профессиях», Германия

После вступления в силу в январе 2020 года Закона «О специальностях по уходу» (Pflegeberufegesetz) 2017 года, Германия обратилась к проблеме нехватки специалистов по уходу. Реформа была направлена на модернизацию системы образования в области ухода, создание более благоприятных условий для бесплатной подготовки и адекватной оплаты труда, повышение привлекательности специальностей по уходу и качества предоставляемого ухода.

Реформа объединила профессиональное (среднее специальное) образование по уходу, которое до сих пор была разделена на три отдельные категории по уходу - общий уход за больными (Krankenpflege), уход за больными детьми (Kinderkrankenpflege) и уход за престарелыми (Altenpflege) - в одну категорию, обеспечивающую общую подготовку и позволяющую квалифицированным специалистам работать во всех трёх профессиональных областях, тем самым расширяя возможности выбора профессии и повышая свою мобильность. На третьем курсе обучения выбор специализации (педиатрический или гериатрический уход) все еще возможен. В дополнение к профессиональному образованию появилось высшее образование (университетский диплом) со специализацией в области ухода, что повысило общий статус этой профессии.

В результате реформа потенциально увеличивает кадровый резерв квалифицированного персонала, способного осуществлять долгосрочный уход за пожилыми людьми. И хотя в ней не рассматриваются тяжелые условия труда (отсутствие стандартных трудовых контрактов и нерегламентированный график, высокая интенсивность труда и низкая заработная плата, преобладающая в секторе ухода за пожилыми), эта реформа расширяет права и возможности специалистов по уходу, прививая им более совершенные навыки, позволяющие им в большей степени соответствовать предъявляемым требованиям, и если такие специалисты выбрали общую специализацию, то им легче перейти на другую работу по уходу (квалификация признается во всем ЕС). Это может способствовать повышению заработной платы и улучшению условий труда в секторе ухода за пожилыми людьми с целью привлечения и удержания квалифицированного персонала.

Источник: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz.html>, получено 9 марта 2020.

Рекомендуется провести гендерный анализ пенсионных систем и оценку гендерного воздействия новых реформ. Такой анализ может помочь выявить и устранить препятствия на пути к равному распределению обязанностей по уходу, например, в тех случаях, когда пенсионные баллы и выплаты за отпуск по уходу за ребенком и сокращение продолжительности рабочего дня предоставляются одному из родителей, а не в индивидуальном порядке.

Реформы также должны оценивать влияние на будущие поколения, чтобы обеспечить достойный уровень жизни в пожилом возрасте у будущих поколений.

Реформирование систем пенсионного обеспечения в целях укрепления гендерного равенства и равенства между поколениями станет долгосрочным достижением в деле обеспечения равенства в вопросах старения, что позволит будущим поколениям женщин и мужчин стареть более равноправно.

«Гендерный анализ плюс»: инструмент разработки политики с учетом гендерных и возрастных аспектов в Канаде

Правительство Канады начало принимать на себя обязательства по учету вопросов пола и гендерной проблематики при разработке своей политики в 1970-е годы. В 1995 году правительство Канады в рамках Пекинской платформы действий Организации Объединенных Наций взяло на себя обязательство использовать гендерный анализ (ГА) для содействия обеспечению гендерного равенства в Канаде. Со временем ГА превратился из конкретного инструмента учета гендерной проблематики в более широкий подход, в рамках которого основное внимание уделяется тому, каким образом программы и политика по-разному влияют на различные группы населения в силу гендерных и других разнообразных факторов идентичности, включая возраст.

В 2011 году для привлечения внимания к этому переходу был введен «Гендерный анализ плюс» (ГА+). Включение вопросов возраста в рамки гендерного анализа, ГА+ вносит свой вклад в обеспечение учета вопросов старения. С 2016 года ГА+ является обязательной частью всех меморандумов, представляемых Кабинету министров и Казначейскому совету Канады, а также, с 2018 года, и проектов бюджета. Существуют также инструкции по применению ГА+ в деятельности госаппарата, включая проведение консультаций и анализ воздействия принимаемых мер. «Гендерный анализ плюс» (ГА+) является важным инструментом обеспечения того, чтобы гендерный и возрастной анализ и разработка политики с учетом его результатов являются неотъемлемой частью политического процесса во всех федеральных организациях.

Источник: Страновая записка Канады по актуализации вопросов старения.

На пути к политическим реформам, в большей степени учитывающим гендерные и возрастные аспекты

Меры, рекомендованные в настоящей Программной справке, требуют комплексного подхода, учитывающего последствия действующего и планируемого законодательства, политики и программ для мужчин и женщин всех возрастов, как в настоящее время, так и в будущем.

Европейский институт гендерного равенства (ЕИГР) разработал платформу учета гендерных факторов, которая выдвигает на первый план гендерные задачи в 19 областях политики и предлагает практические инструменты, помогающие заинтересованным лицам включать гендерную повестку во все этапы разработки политики и стратегического планирования. Методические пособия, разработанные для каждого этапа, служат ориентиром для тех, кто отвечает за процессы гендерного анализа, гендерного аудита, повышения осведомленности о гендерной проблематике и гендерном равенстве, гендерно-ориентированного бюджетирования, оценки гендерного воздействия, планирования, мониторинга и оценки с учетом гендерных факторов, гендерной статистики, институциональных преобразований и др. Кроме того, эта платформа предоставляет страновую информацию об актуализации учета гендерных факторов и о передовом опыте стран Европейского Союза.⁵²

При разработке политики важно учитывать гендерные и возрастные аспекты. В настоящее время в регионе ЕЭК ООН Рабочая группа ЕЭК ООН по вопросам старения проводит региональный анализ политики и практики учета возрастных аспектов, что станет информационной основой для разработки нового руководства по подходам к учету возраста с учетом гендерной проблематики и специфики.

Сбор и анализ статистических данных, в разбивке по возрасту и полу, а также данных, касающихся старения, является одним из важнейших компонентов такого подхода, позволяющим лучше понять, каким образом различается опыт старения у женщин и мужчин в настоящее время и в будущем. Во всем регионе ЕЭК ООН необходимо провести дополнительные исследования, охватывающие аспекты возраста, гендера и поколений в целях создания базы данных для принятия мер в области политики, включая исследования по вопросу различных проявлений неравенства, с которым сталкиваются многие женщины и мужчины в пожилом возрасте. Программа «Поколения и гендер» (Generations and Gender Programme) представляет собой необходимую для общественных наук инфраструктуру для исследования семейной и демографической динамики с акцентом на всю протяженность жизненного цикла. Имеются данные по 20 странам, и начат новый цикл сбора данных (GGP-2020).⁵³ Рекомендации по сбору статистики посвященной вопросам старения размещены на вебсайте ЕЭК ООН,⁵⁴ а Индекс Активного Долголетия, рассчитываемый по 22 возрастным показателям, помогает отслеживать положение пожилых людей и реализацию ММПДПС/РСО.⁵⁵

На региональном и международном уровнях необходимо приложить больше усилий для систематического учета гендерных и возрастных факторов в процессе разработки, внедрения, мониторинга и отчетности ключевых рамочных документов, таких как Программа устойчивого развития до 2030 года, Пекинская платформа действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, Мадридский международный план действий по проблемам старения, а также документов по обеспечению прав человека, принимаемых Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ). Например, недавний анализ докладов КЛДЖ показал, что проблематика пожилых людей затрагивается менее, чем 3% заявлений, замечаний и рекомендаций, выпущенных за последние 20 лет Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин.⁵⁶ В Пекинской платформе действий одна из 12 областей, вызывающих озабоченность, была

⁵² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

⁵³ Для получения дополнительной информации о GGP и GGP2020 посетите <http://www.unecsc.org/population/ggp.html> and <https://www.ggp-i.org/>

⁵⁴ UNECE 2016, см. также работу Titchfield City Group посвященную старению и данным с разбивкой по возрасту.

⁵⁵ Для получения дополнительной информации посетите AAI Wiki. - <http://www.unecsc.org/population/aa.html>

⁵⁶ United Nations Commission for Social Development (2019). E/CN.5/2020/4, Параграф 37.

⁵⁷ https://ec.europa.eu/info/publications/list-previous-opinions-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men-2014-2016_en

посвящена положению девочек, но не было уделено внимание положению пожилых женщин как проблеме, вызывающей особую обеспокоенность. В результате всего этого пожилые женщины зачастую остаются незамеченными в процессе мониторинга и отчетности. Позитивным шагом является то, что Консультативный комитет по вопросам равенства возможностей женщин и мужчин Европейской Комиссии опубликовал в 2019 году заключение, посвященное теме гендерного равенства в быстро стареющих обществах.⁵⁷

Заключение

В настоящей Программной справке рассматривается влияние старения населения на обеспечение гендерного равенства и подчеркивается необходимость проведения реформ с учетом гендерных аспектов, что позволит адаптировать общество к старению населения. Важно учитывать, что старение населения на уровне общества и старение на уровне индивидуума влияют на мужчин и женщин по-разному. Их различные гендерные роли в обществе определяют их жизненные возможности и опыт старения.

Достижение гендерного равенства является общей ответственностью всех субъектов общества, включая правительства, разработчиков стратегий и политик, частный сектор, социальных партнеров, исследователей, организации пожилых людей и организации, работающие в их интересах, НПО, а также женщин и мужчин всех возрастов. Необходимо бороться с часто пересекающимися проявлениями дискриминации, которые приводят к усилению неравенства, накапливающемуся на протяжении всей жизни, и ставят в невыгодное положение преимущественно (пожилых) женщин.

На каждом этапе жизненного цикла необходимо принимать меры для укрепления равенства, как в рамках одного поколения, так и между поколениями. Для достижения этой цели рекомендуется интегрировать гендерные и возрастные подходы во все соответствующие направления политики. В настоящей Программной справке рекомендуется применять трехсторонний подход к укреплению гендерного равенства в стареющих обществах:

Предотвращение накопления неблагоприятных факторов, вызванных неравноправным положением мужчин и женщин на всех этапах жизненного цикла путем устранения неравенства на всех уровнях с целью ликвидации гендерных различий в области образования, занятости, ухода, доходов и пенсий;

Смягчение рисков, обусловленных гендерным неравенством среди пожилых людей, путем перераспределения ресурсов и поддержки;

Прогнозирование воздействия нынешних реформ на будущие поколения женщин и мужчин, учитывая возрастные и гендерные факторы в процессе социальной адаптации к демографическим изменениям.

Важно проанализировать гендерные последствия принимаемых нынешних и будущих политических мер реагирования на старение населения, с тем, чтобы обеспечить равное распределение возможностей и вызовов, связанных с долголетием в регионе ЕЭК ООН, между женщинами и мужчинами нынешнего и будущих поколений.

Литература

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2019). Opinion on Challenges for Gender Equality in a Rapidly Ageing Society. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_challenges_gender_equality_rapidly_ageing_society_2019_en.pdf
- AGE Platform Europe & European Women's Lobby (2014). Joint Paper on Improving the situation of older women in the EU in the context of an ageing society and rapidly changing socio-economic environment. https://age-platform.eu/sites/default/files/EWL_AGE_gender_paper_2014.pdf.
- Chuang, S. F. (2015). Deterrents to women's participation in continuing professional development. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 27(2), 28-37.
- ECOSOC (2020). Modalities for the forth review and appraisal of the implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002. E/CN.5/2020/4. <https://undocs.org/E/CN.5/2020/4>.
- EIGE (2019). Gender Equality Index. Work-life Balance. European Institute for Gender Equality
- EIGE (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. European Institute for Gender Equality <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39e67b83-852f-4f1e-b6a0-a8fbb599b256>
- European Commission (2017). Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2017. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18032&langId=en>.
- European Commission (2018). The 2018 pension adequacy report. Current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes>.
- Huber, P. and Huemer, U. (2014). Gender Differences in Lifelong Learning: An Empirical Analysis of the Impact of Marriage and Children. *LABOUR, CEIS*, vol. 29(1), pages 32-51, March.
- ILO (2015). Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries. ESS – Working Paper No. 50. International Labour Office - Geneva. https://www.ilo.org/seccoc/information-resources/publications-and-tools/Workingpapers/WCMS_407620/lang-en/index.htm
- ILO (2017). World Social Protection Report 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. International Labour Office – Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf.
- ILO (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Office – Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.
- International Network on Leave Policies & Research. <https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/>.
- OECD (2015). Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. Paris: OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en.
- OECD (2019). Pensions at a Glance 2019 Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- OECD (2020). Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly. OECD Health Policy Studies. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en> (forthcoming).
- Quashie, N. T., Arpino, B., Antczak, R., & Mair, C. A. (2019). Childlessness and Health among Older Adults: Variation across 5 Outcomes and 20 Countries. *The Journals of Gerontology: Series B*, gbz 153.
- United Nations Commission for Social Development (2019) Modalities for the forth review and appraisal of the implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002; Para. 37. E/CN.5/2020/4
- UNECE (2016) Recommendations on Ageing-related Statistics. <http://www.unece.org/ru/stats/publications/ageing.html>
- UNECE (2017) A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer. Proceedings of the UNECE Ministerial Conference on Ageing, Lisbon, Portugal, 20-22 September 2017. <http://www.unece.org/index.php?id=48046&L=0>
- UNECE (2019a). Beijing +25 Regional Review Meeting. Regional review of progress: regional synthesis. Key trends on gender equality across the ECE region. ECE/AC.28/2019/3. <https://undocs.org/ECE/AC.28/2019/3>.

UNECE (2019b). Beijing +25 Regional Review Meeting. Key trends on gender equality across the ECE region. Trends in gender equality in the ECE region. ECE/AC.28/2019/6. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/ECE_AC.28_2019_6-e.pdf.

UNECE (2019c). The challenging roles of informal carers. UNECE Policy Brief on Ageing No. 22. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf.

UNECE (2019d). Beijing +25 Regional Review Meeting. Closing the gender gaps: Effective economic and social policies in the ECE region. Gender-transformative economic and social policies to support the empowerment of women and girls in the ECE region. ECE/AC.28/2019/5. <https://undocs.org/ECE/AC.28/2019/5>.

UNECE / European Commission (2019) “2018 Active Ageing Index: Analytical Report”, Report prepared by Giovanni Lamura and Andrea Principi under contract with the United Nations Economic Commission for Europe (Geneva), co-funded by the European Commission’s Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Brussels). http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/Stakeholder_Meeting/ACTIVE_AGEING_INDEX_TRENDS_2008-2016_web_cover_reduced.pdf.

UNECE & UNFPA (2018). Report on ICPD Programme of Action Implementation in UNECE region. Geneva, United Nations Publication. <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Icpd/2018/ECE-WG.1-29.pdf>.

Verbakel E., Tamlagsrønning, S., Winstone, L., Fjær, E.L., Eikemo, T.A. (2017), Informal care in Europe: findings from the European Social Survey (2014) special module on the social determinants of health, European Journal of Public Health, Vol. 27, Issue suppl_1, pp. 90-95.

Verdery, A. M., Margolis, R., Zhou, Z., Chai, X., & Rittirong, J. (2019). Kinlessness around the world. The Journals of Gerontology: Series B, 74(8), 1394-1405.

World Bank (2020). Women, Business and the Law 2020. Women, Business and the Law. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4.

Благодарности

Данная серия программных справок по вопросам старения была подготовлена по инициативе правительства Франции и в сотрудничестве с ним. Материалы были разработаны на основе Заключения о гендерном равенстве в быстро стареющих обществах, изданного Консультативным комитетом по вопросам равенства возможностей у женщин и мужчин Европейской комиссии в 2019 году.

Перевод этой публикации был подготовлен при поддержке ЮНФПА, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

Контрольный список: Гендерное равенство в стареющих обществах

| Основные области | Области реализации | Ключевые элементы | | |
|---|--|---|--|--|
| Предотвращение накопления последствий гендерного неравенства на всех этапах жизненного цикла | Гендерные разрывы в уходе | <ul style="list-style-type: none"> • Равное распределение работы и обязанностей по уходу | | |
| | Гендерный разрыв в занятости | <ul style="list-style-type: none"> • Уход за детьми и услуги по дневному уходу за пожилыми людьми и людьми с инвалидностью • Гибкие условия труда • Поддерживающая трудовая культура • Отпуск по уходу (право мужчин и их активное вовлечение) • Возвращение на рынок труда после перерыва в карьере | | |
| | | Гендерный разрыв в размере оплаты труда | <ul style="list-style-type: none"> • Сегрегация в сфере образования • Сегрегация в профессиональной сфере • Равная оплата за труд равной ценности • Прозрачность оплаты труда • Женщины на руководящих должностях | |
| | | | Гендерный разрыв в пенсионном обеспечении | <ul style="list-style-type: none"> • Пенсионные баллы и выплаты за периоды ухода |
| | | | Активное долголетие | <ul style="list-style-type: none"> • Занятость • Непрерывное обучение • Участие в жизни общества |
| | | | | Профилактика бедности |
| | Социальная изоляция и одиночество | <ul style="list-style-type: none"> • Услуги по месту жительства | | |
| | Снижение рисков, обусловленных гендерным неравенством среди пожилых людей | Приоритизация гендерных и возрастных факторов | <ul style="list-style-type: none"> • Гендерный и возрастной анализ • Оценка гендерных и возрастных воздействий • Разработка политики, учитывающей гендерные и возрастные факторы | |
| | | | Рынки труда | <ul style="list-style-type: none"> • Непрерывное обучение • Сочетание дискриминации и наличия стереотипов и предубеждений, связанных с возрастом и полом |
| | | | | Сектор ухода |
| Будущие пенсии | | <ul style="list-style-type: none"> • Пенсионные реформы, справедливые с гендерной и возрастной точек зрения | | |
| Прогнозирование воздействия реформ на гендерное равенство | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |