
УДК 347.156:616–036.21:578.834.1(100)
doi: 10.31249/espr/2021.02.05

Г.В. Семеко *

**ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА COVID-19
НА ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО**

Аннотация. Статья посвящена анализу социально-экономических аспектов изменения гендерного неравенства в мире в период пандемии коронавируса. Рассматриваются связанные с пандемией, карантином и социальной изоляцией перемены в положении женщин на рынке труда и в домашних хозяйствах, а также основные пути решения обострившихся гендерных проблем в различных странах мира. Подчеркивается, что пандемия COVID-19 оказала непропорционально сильное воздействие на положение женщин, поставив под угрозу прогресс в области гендерного равенства, достигнутый в мире за два предшествующих десятилетия.

Ключевые слова: кризис COVID-19; гендерное неравенство; гендерно-ориентированная политика; рынок труда; домашний труд; насилие в отношении женщин.

Для цитирования: Семеко Г.В. Влияние кризиса COVID-19 на гендерное неравенство // Экономические и социальные проблемы России. – 2021. – № 2. – С. 85–102.

G.V. Semeko

Impact of the COVID-19 crisis on gender inequality

Abstract. The article analyzes the socio-economic consequences of the coronavirus pandemic for gender inequality in the world. The changes in the conditions of women position in the labour market and households caused by the pandemic, quarantine and social exclusion, as well as the main ways to address the increased gender problems in various countries of the world are considered. It is emphasized that the COVID-19 pandemic has had a disproportionate impact on the situation of women,

* **Семеко Галина Викторовна**, канд. экон. наук, ведущий научный сотрудник Отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН).

Semeko Galina, PhD (Econ. Sci.), leading researcher of the Department of economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia).

jeopardizing the progress made in the field of gender equality in the world over the previous two decades.

Keywords: COVID-19 crisis; gender inequality; gender-oriented policy; labor market; domestic work; violence against women.

For citation: Semeko G.V. Impact of the COVID-19 crisis on gender inequality // Economic and social problems of Russia. – 2021. – N 2. – P. 85–102.

Введение

Пандемия COVID-19 оказала непропорционально сильное воздействие на положение женщин, поставив под угрозу прогресс в области гендерного равенства, достигнутый в мире за два предшествующих десятилетия.

Женщины оказались на переднем крае борьбы с пандемией. Они подвергаются более высокому риску заражения в связи с профессиональной гендерной сегрегацией, поскольку на них приходится около 70% работников здравоохранения в мире [Gender equity ..., 2019, p. 2]. Спад в экономике, вызванный ограничениями в хозяйственной деятельности, многих людей оставил без работы. При обычных циклических спадах безработными обычно становятся мужчины, работающие в отраслях производства, динамика которых тесно связана с экономическим циклом (промышленность, строительство). Но в настоящее время от безработицы сильнее пострадали женщины, поскольку кризис COVID-19 затронул главным образом отрасли, где они преобладают среди занятых (туризм, социальные услуги и т.п.).

В период пандемии выросла нагрузка на женщин и в домашнем хозяйстве. Карантин и изоляция привели к существенному увеличению неоплачиваемой домашней работы, в том числе по уходу за детьми, заболевшими родственниками, родителями и т.д. Одновременно режим изоляции, ограничения в передвижении, отсутствие физических упражнений, перенаселенность жилья, материальные лишения привели к ухудшению психологической обстановки в семьях и всплеску домашнего насилия во всем мире.

В статье анализируются последствия пандемии COVID-19 для гендерного равенства, стратегии реагирования на них правительств различных стран, включая Россию, и пути решения наиболее острых гендерных проблем.

Женщины на рынке труда

За 2014–2019 гг. мир добился прогресса в области гендерного равенства по ряду направлений, таких как снижение материнской смертности, увеличение доли женщин среди высококвалифицированных работников и

их политического представительства. Однако доля женщин в рабочей силе практически не изменилась [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 6].

Кризис, вызванный пандемией, негативно повлиял на трудовую деятельность большинства людей в мире, но женщины оказались наиболее уязвимы. Вполне вероятно, что пандемия может привести к длительному падению доходов женщин и снижению их участия в рабочей силе. По оценкам МОТ, в 2020 г. количество рабочих мест в мире сократилось на 114 млн по сравнению с 2019 г., т.е. на 4,3%. При этом потери рабочих мест были выше среди женщин (5,0%), чем среди мужчин (2,8%). Во многих странах женщины понесли в 2020 г. более значительные потери в трудовых доходах, чем мужчины, в частности в Перу, Бразилии, Вьетнаме, Италии и США [ILO Monitor ..., 2021, p. 10].

Пандемия привела к масштабному (хотя, возможно, и временному) переходу на удаленный режим работы значительной части занятого населения. Предварительные данные по ЕС за 2020 г. показывают, что среди занятых в возрасте 18–34 года на удаленный режим работы перешло больше женщин, чем мужчин (50 и 37% соответственно) [Gender inequalities ..., 2021, p. 30]. В результате распространения удаленного режима работы существенно изменились условия жизни многих женщин и баланс их рабочих и домашних обязанностей.

Из-за закрытия школ, мер по социальной изоляции и увеличения домашней нагрузки у женщин сократились возможности выполнять оплачиваемую работу. Хуже всего обстоит дело в развивающихся странах, так как здесь значительная часть женщин работает в неформальном секторе экономики. Хотя в целом по миру среди мужчин неформальная занятость более распространена (63%), чем среди женщин (58%), в странах с низким уровнем дохода доля женщин, занятых в неформальном секторе, выше соответствующего показателя у мужчин. Например, в странах Африки южнее Сахары около 92% работающих женщин трудятся в неформальном секторе против 86% работающих в этом секторе мужчин [How COVID-19 ..., 2020]. Женщины, работающие в неформальном секторе, как и другие уязвимые группы населения мира (мигранты, молодежь и беднейшие слои населения), более подвержены увольнению и сокращению рабочих мест.

По оценке MGI, рабочие места женщин в 1,8 раза более уязвимы к пандемическому кризису, чем рабочие места мужчин: с начала кризиса COVID-19 5,7% женщин в мире потеряли рабочие места против 3,1% мужчин. Женщины составляют 39% общей численности занятых в мире, но на их долю приходится 54% общих потерь рабочих мест [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 2].

Данные обследований безработицы в США и Индии, которые содержат агрегированные по полу показатели, свидетельствуют о том, что численность женщин среди потерявших работу из-за пандемии, в 2020 г. составила в США 54%, хотя их доля в общей численности занятых

ниже – 43%. Аналогичным образом, в Индии, где доля женщин составляет 20% рабочей силы, на них приходится 23% общих потерь рабочих мест [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 2].

Среди работающих женщин наиболее уязвимыми являются женщины, имеющие детей, и представительницы некоренной национальности (этнических меньшинств). Так, в Великобритании, согласно онлайн-опросу благотворительной организации Fawcett Society, проведенному в ноябре 2020 г., с начала пандемии примерно треть (35%) опрошенных женщин, имеющих детей, потеряли работу или были вынуждены сократить часы работы в связи с необходимостью ухода за детьми во время изоляции. Причем среди этнических и расовых меньшинств доля таких женщин еще выше – 44% [The Coronavirus crossroads ..., 2020, p. 9].

В России кризис COVID-19 также по-разному повлиял на положение женщин и мужчин на рынке труда. Из-за увольнений в отраслях, где преобладают женщины, экономическая безопасность женщин резко упала. В 2019 г. зарплата женщин в среднем составляла 72% от средней зарплаты мужчин, т.е. гендерный разрыв в зарплате равнялся 28%. Уровень участия женщин в составе рабочей силы был ниже, чем у мужчин (55,4 и 70,6% соответственно) [Женщины и мужчины ..., 2020, с. 95]. В 2020 г. многие из них понесли серьезные потери в доходах. По данным опроса, проведенного в конце 2020 г. социальной сетью «Одноклассники» совместно с центром ResearchMe и охватившего 1603 женщины старше 18 лет, о снижении своего среднемесячного дохода сообщили 61% женщин. За период пандемии работу потеряла каждая пятая опрошенная женщина. Причем 36% потерявших работу женщин так и не смогли трудоустроиться. Наиболее часто называемые причины – наличие детей и неподходящий возраст [Опрос: каждая ..., 2020].

Кроме того, с начала пандемии в России наблюдался опережающий рост безработицы среди женщин. В предшествующие десятилетия уровень безработицы среди мужчин стабильно был выше, чем среди женщин. Так, в апреле 2020 г. этот показатель для мужчин составлял 6,1%, а для женщин 5,4%. Однако к октябрю уровень безработицы среди женщин достиг 6,4%, превысив соответствующий показатель для мужчин – 6,1%. При этом уровень занятости мужчин в России был выше, чем женщин (66 против 52%) [Занятость и безработица в Российской Федерации в октябре ..., 2020; Занятость и безработица в Российской Федерации в апреле ..., 2020].

Более существенные потери рабочих мест женщинами по сравнению с мужчинами в условиях пандемии COVID-19 связаны с несколькими причинами.

Во-первых, это гендерная специфика занятости в отдельных отраслях. Женский труд активно используется в секторах, особенно сильно затронутых кризисом COVID-19. При средней доле женщин в численности занятых по всем отраслям в мире на уровне 39%, этот показатель достигает 54% в гостиничном и ресторанном бизнесе, 43% в сфере опто-

вой и розничной торговли, 46% в категории «другие услуги», включая деятельность в области культуры, развлечений и отдыха. В связи с этим рабочие места женщин более подвержены риску сокращения. По расчетам MGI, в связи с пандемией 4,5% рабочих мест в мире, занимаемых женщинами, находятся под риском ликвидации, против 3,8% рабочих мест, занимаемых мужчинами [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 3, 4].

Во-вторых, в результате пандемии значительно увеличился объем неоплачиваемого домашнего труда, основная часть которого ложится на плечи женщин. По данным опроса Deloitte, доля женщин, которые несут 75% и более обязанностей по дому, увеличилась с 16 в 2019 г. до 48% в 2020 г. [Deloitte: Understanding ..., 2020, p. 7]. Кроме того, изменился режим работы женщин, которые стали чаще работать удаленно дома – более трети опрошенных (37%) против всего 1% до пандемии. Это отразилось на жизни женщин: 58% женщин, имеющих детей, сообщили о дополнительных обязанностях по уходу за ними, из них 53% – о дополнительных обязанностях по онлайн-обучению [Deloitte: Understanding ..., 2020, p. 5].

В-третьих, непропорционально сильное воздействие кризиса COVID-19 оказал на женское предпринимательство, в частности на микропредприятия, принадлежащие женщинам, в развивающихся странах. На это, в частности, указали 87% женщин, участвовавших в опросе компании Mastercard, посвященном женскому предпринимательству в мире [The Mastercard Index ..., 2020, p. 79]. Отчасти это опять стало следствием того, что значительная часть женщин-предпринимательниц работают в отраслях, сильно пострадавших от пандемии (оптовая и розничная торговля, гостиничные услуги, общественное питание, социальные услуги, туризм и т.д.).

В-четвертых, традиционные представления о роли женщин также являются одной из причин более сильного сокращения их занятости. По данным глобального опроса World values survey, более половины респондентов в странах Южной Азии, Ближнего Востока и Северной Африки согласились с тем, что мужчины имеют больше прав на работу, чем женщины, когда рабочих мест мало. Примерно каждый шестой респондент в развитых странах сказал то же самое [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 5].

Из-за значительных потерь рабочих мест все больше работающих женщин в мире выражают беспокойство по поводу карьерного роста как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Онлайн-опрос Fawcett Society показал, что в Великобритании перспективами своей работы и продвижения по службе обеспокоены четыре из десяти (43%) белых женщин и половина (50%) представительниц национальных меньшинств. Среди мужчин такую обеспокоенность выразили лишь 35% опрошенных [The Coronavirus crossroads ..., 2020, p. 9].

Аналогичные выводы следуют из глобального опроса Deloitte, проведенного в августе – сентябре 2020 г. и охватившего около 400 работающих женщин в девяти ведущих странах мира. В частности, почти семь из 10 женщин, которые испытали негативные изменения в своей повседнев-

ной жизни в результате пандемии COVID-19, полагают, что их карьерный рост замедлится [Deloitte: Understanding ..., 2020, p. 6]. Женщины также говорили, что не в состоянии сбалансировать свои рабочие и семейные обязательства. Почти 40% из них указывают на значительное ухудшение физического и психического состояния [Deloitte: Understanding ..., 2020, p. 5].

Неоплачиваемый труд женщин

Во всем мире женщины и девочки посвящают неоплачиваемому домашнему труду значительно больше времени, чем мужчины. Неравномерное распределение неоплачиваемого труда между женщинами и мужчинами и отсутствие признания обществом гендерного равенства в этом вопросе препятствуют более широкому участию женщин в производительной деятельности и не позволяют им в полной мере реализовать свои права человека (гражданские, социально-экономические, репродуктивные и т.д.) наравне с мужчинами.

Пандемия COVID-19 подчеркнула важность неоплачиваемого труда женщин для обеспечения нормального функционирования экономики. По оценке MGI, стоимость неоплачиваемой работы, выполняемой женщинами, в 2020 г. составила 10 трлн долл., или 13% мирового ВВП [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 10]. В среднем по миру женщины выполняют 75% всего неоплачиваемого труда. В некоторых регионах мира (Южная Азия, Ближний Восток, Северная Африка) на женщин приходится 80–90% неоплачиваемого труда. Кризис COVID-19 непропорционально сильно увеличил время неоплаченного труда женщин, в том числе в Индии на 30% и на 1,5–2 часа в день в США [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 4].

Как и в других странах мира, в России женщины выполняют основную часть неоплачиваемой домашней работы. По данным Росстата за 2019 г., в городах женщины ежедневно тратят на неоплачиваемую работу по дому в среднем почти на три часа больше, а в сельской местности – почти на четыре часа больше, чем мужчины [Женщины и мужчины ..., 2020, с. 175–176]. В условиях пандемии объем неоплачиваемого труда женщин в России, по оценке Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, увеличился в среднем в полтора-два раза [Бурская, 2020].

Согласно исследованию Европейского института гендерного равенства (European institute for gender equality, EIGE), в целом по ЕС-28 основную часть неоплачиваемого труда в домашних хозяйствах выполняют женщины: 94% работающих женщин занимаются таким трудом несколько дней в неделю в отличие от 68% работающих мужчин. При этом работающие женщины тратят на это ежедневно на 90 минут больше, чем работающие мужчины [Gender inequalities ..., 2021, p. 16].

Неравное распределение домашнего труда между женщинами и мужчинами ограничивает перспективы трудоустройства женщин, в том

числе в режиме полного рабочего дня, и является одной из основных причин гендерного разрыва в оплате труда. В частности, женщины, которые становятся матерями, часто вынуждены переходить с полного на неполный рабочий день, что сказывается на их зарплате. В 2019 г. 32% женщин в ЕС были заняты неполный рабочий день и только 10% мужчин. Различия между европейскими странами по данному показателю очень значительны. Так, если в Нидерландах в режиме неполного рабочего дня трудятся 76% женщин, то в Болгарии – только 2%. Почти треть (29%) европейских женщин выбрали неполный рабочий день из-за наличия домашних обязанностей. Среди мужчин, работающих неполный день, на эту причину сослались только 6% [Gender inequalities ..., 2021, p. 20].

Одним из способов сбалансировать распределение неоплачиваемого труда является использование услуг по уходу за детьми. В этом случае женщины получают большую финансовую выгоду, чем мужчины. По существующим оценкам, в ЕС женщины с детьми в возрасте до 12 лет, пользующиеся услугами няни не менее 14 часов в неделю, зарабатывают в час на 4,8% больше, чем женщины, которые не привлекают других людей для ухода за детьми. Соответствующая разница в почасовой зарплате для мужчин значительно меньше – 2,6% [Gender inequalities ..., 2021, p. 25]. Несмотря на относительную выгоду услуг няни, многие семьи не пользуются такой возможностью, в том числе из-за высокой стоимости соответствующих услуг.

Традиционное убеждение мужчин, что домашний труд является женским делом, способствует его недооценке в обществе. Более справедливое распределение неоплачиваемого труда по уходу предполагает, во-первых, трансформацию бытующих в обществе гендерных стереотипов и утверждение нормы о гендерном равенстве в распределении обязанностей по дому между женщинами и мужчинами. Во-вторых, обеспечение доступа семей к недорогим профессиональным услугам по уходу (за детьми и престарелыми членами семьи).

Насилие в отношении женщин

По данным ВОЗ, опубликованным до пандемии, в течение своей жизни 35% женщин в мире подвергаются физическому и / или сексуальному насилию со стороны своего интимного партнера или со стороны другого человека. 38% убийств женщин в мире совершаются их интимными партнерами. Перенесенное насилие крайне негативно отражается на физическом, психическом и репродуктивном здоровье женщин. Так, у них на 16% больше шансов родить ребенка с низкой массой тела; они более чем в два раза чаще делают аборт, почти в два раза чаще испытывают депрессию по сравнению с женщинами, которые не подвергались насилию [Global and regional ..., 2013, p. 2].

В период пандемии COVID-19 многие женщины оказались запертыми дома со своими обидчиками и подвергаются повышенному риску насилия, поскольку системы здравоохранения и правоохранительные органы перегружены и не могут надлежащим образом отреагировать на соответствующие факты. Кроме того, люди проводят все больше времени в Интернете, что повышает вероятность онлайн-форм насилия в отношении женщин и девочек в чатах, на игровых платформах и т.д.

Данные за 2020 г. показывают очень тревожную тенденцию к росту случаев насилия в семье, сопровождающихся стрессами из-за нехватки денег, проблемами со здоровьем, ослаблением поддержки женщин со стороны друзей, родственников и других людей. После принятия карантинных мер по самоизоляции и дистанцированию в апреле 2020 г. в ряде стран число сообщений о насилии в семье и экстренных обращений женщин за помощью возросло более чем на 25%, в том числе в Аргентине на 25%, во Франции и на Кипре на 30%, в Сингапуре на 33% [How COVID-19 ..., 2020]. Кроме того, работа давала женщинам возможность на время уходить из дома. Ее потеря из-за закрытия предприятий лишает женщин дохода, служившего основой их экономической безопасности. Без работы и дохода женщинам еще труднее принять решение о разрыве отношений со своим обидчиком и об уходе от него.

Помимо роста домашнего насилия, эксперты ожидают также роста насилия вне дома. Женщины, занятые жизненно важной для всего общества работой, в частности врачи, медицинский персонал, продавцы и др., в условиях пандемии подвергаются повышенному риску насилия, когда перемещаются по пустынным городским улицам или сельским районам и пользуются общественным транспортом.

В России ухудшившееся экономическое положение, потеря работы, введение режима самоизоляции и возросшая социальная напряженность также способствовали росту насилия в отношении женщин. С апреля 2020 г. наблюдалось резкое увеличение числа обращений от пострадавших женщин на телефоны доверия и в кризисные центры. Так, на Всероссийский телефон доверия, который поддерживает центр помощи женщинам «Анна», в 2020 г. поступило почти 49 тыс. обращений пострадавших от насилия женщин, что на 42% больше, чем в 2019 г. [Всероссийский телефон ..., 2021].

В большинстве стран ЕС пандемия выявила ненадежность систем защиты и поддержки жертв домашнего насилия, о чем свидетельствует исследование EIGE [Covid-19 wave ..., 2020]. Отсутствие необходимого финансирования привело к тому, что нуждающихся в помощи женщин были вынуждены селить в гостиницы и частное жилье участников онлайн-площадки Airbnb. Известно, что стихийные бедствия и пандемии приводят к всплескам насилия в отношении женщин. Однако выяснилось, что ни одно государство – член ЕС не имеет плана действий на случай возникновения такой чрезвычайной ситуации. В условиях пандемии и значитель-

ного роста числа обращений жертв насилия сотрудники социальных убежищ и консультационных служб оказались перегружены работой и были не готовы оказывать дистанционную поддержку пострадавшим женщинам [Covid-19 wave ..., 2020].

Ответные меры на гендерные последствия пандемии COVID-19

В настоящее время правительства по всему миру принимают пакеты антикризисных мер, направленных на защиту рабочих мест, стимулирование экономического роста и социальную поддержку населения. Однако далеко не все ответные меры правительств учитывают проблему усиления гендерного неравенства и потребности женщин. В сентябре 2020 г. ООН-женщины (UN Women) совместно с ПРООН запустили глобальный проект мониторинга гендерных ответных мер на COVID-19 (COVID-19 Global gender response tracker) [The COVID-19 Global ..., 2020]. Цель проекта состоит в создании базы данных об антикризисных мерах, включая меры, которые непосредственно касаются социально-экономического положения женщин.

По итогам 2020 г. в этой базе данных были зафиксированы 2517 мер, принятых в 206 странах (и территориях). Гендерно-ориентированные меры направлены на решение трех основных задач – борьба против насилия в отношении женщин, ограничение неоплачиваемого труда, обеспечение экономической независимости женщин, потерявших работу и средства к существованию.

Из общего числа зарегистрированных мер (2517) около 40% (992) составляют меры, учитывающие гендерные аспекты. Из них большая часть (704 меры в 135 странах, или более 70%) касаются насилия в отношении женщин. На втором месте находятся меры, затрагивающие экономическую безопасность женщин (177), и на третьем месте – меры по ограничению бремени неоплачиваемого труда (111) [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 2]. Таким образом, приоритетное место в антикризисной гендерно-ориентированной политике занимают меры по борьбе с насилием в отношении женщин.

Меры против насилия в отношении женщин обычно включают: расширение сети телефонных и онлайн-служб, по которым женщины могут получить помощь (горячих линий, телефонов доверия, онлайн-служб психологической помощи и т.д.); создание служб сбора и распространения информации о случаях насилия, а также ее анализа; открытие специальных приютов (убежищ) для женщин; меры реагирования полиции и судебных органов; обеспечение жертвам доступа к медицинскому обслуживанию, оказание им юридической и психологической помощи и др.

Каждая страна ЕС ввела специальные меры для защиты женщин от домашнего насилия во время пандемии, но из-за хронического недофинансирования такая помощь была явно недостаточной и фрагментарной.

Так, в Ирландии, Испании и Литве были приняты общенациональные планы действий по устранению домашнего насилия во время пандемии. В Испании и Литве они предусматривают, в частности, укрепление координации действий соответствующих служб здравоохранения, полиции и юстиции. Ирландия пошла еще дальше: правительство выделило 160 тыс. евро на финансирование убежищ для жертв домашнего насилия и горячих линий, по которым они могут обратиться за помощью [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 4].

Несколько европейских стран адаптировали законодательство с тем, чтобы сделать убежища и горячие линии доступными для женщин в любое время. В Латвии, Эстонии, Словакии и Франции в законодательство введена норма, обязывающая государственную власть обеспечивать женщин, столкнувшихся с домашним насилием, альтернативным жильем.

Значительное число стран (126 мер в 88 странах) приняли меры по распространению информации о возросших рисках насилия в отношении женщин и о том, куда женщины могут обратиться за помощью. Однако незначительное количество стран сообщило о принятии мер по сбору, анализу и использованию соответствующих данных для обоснования политики противодействия насилию по отношению к женщинам (41 мера в 36 странах).

В идеале службы по реагированию и предотвращению соответствующих инцидентов должны рассматриваться как неотъемлемая часть национальных планов реагирования на COVID-19. Однако данные глобального мониторинга показывают, что только 48 стран использовали такой подход и включили в национальные планы меры (55) по борьбе с насилием в отношении женщин. При этом предусмотренное на их реализацию финансирование нельзя оценить как адекватное, считают эксперты [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 6]. Кроме того, было принято очень мало мер для борьбы с онлайн-насилием и мер по поддержке женщин из наиболее маргинализированных слоев населения.

В России из-за отсутствия всеобъемлющей государственной политики, направленной на предупреждение насилия в семье и защиту жертв насилия, основное бремя помощи женщинам в условиях пандемии легло на неправительственные объединения (НПО), такие как центр «Анна», центр «Сестры», центр «Китеж», Консорциум женских неправительственных объединений, проект «Зона права» и другие. НПО принимают обращения женщин на горячие линии, предоставляют юридические и психологические консультации в режиме онлайн, оказывают юридическую помощь, договариваются с гостиницами о размещении пострадавших, арендуют дополнительные квартиры и т.п. Так, центр «Анна», помимо горячей линии, запустил программу неотложного размещения женщин в убежищах и гуманитарной помощи пострадавшим, создал чат-бот с несколькими сценариями оказания помощи и т.д.

На государственном уровне соответствующие меры принимает Министерство внутренних дел, в частности полиция (посещение неблагополучных семей, информирование о доступных социальных службах и кризисных центрах, привлечение к ответственности за преступление и т.д.), а также социальные службы. «К сожалению, реакция государства на проблему домашнего насилия в период COVID кажется не слишком последовательной, прогрессивной и своевременной», – считают эксперты НПО, занимающихся вопросами домашнего насилия [Домашнее насилие ..., 2020, с. 10]. По их мнению, отсутствие в России комплексного подхода к предупреждению домашнего насилия и защите пострадавших от него подвергает женщин большому риску и ограничивает реализацию ими своих прав. Хотя отечественные законодатели с 2016 г. работают над проектом закона «О профилактике семейно-бытового насилия в Российской Федерации», он до сих пор не принят. НПО призывают российские власти принять закон против домашнего насилия, а также привлекать к ответственности всех его виновников.

Меры по укреплению экономической безопасности женщин подразделяются на меры системы социальной защиты, меры по поддержке занятости и меры по поддержке секторов, где преобладают женщины.

Из всех зарегистрированных мер, учитывающих гендерные аспекты, только 177 мер в 85 странах затрагивали вопросы обеспечения экономической безопасности женщин. Из них примерно половина относится к системе социальной защиты (94 меры в 58 странах). В основном речь идет о таких мерах, как денежные переводы (51 мера в 41 стране) и продовольственная помощь или другие виды поддержки в натуральной форме (21 мера в 20 странах). Например, в Аргентине применялись разовые денежные пособия для безработных женщин, женщин, занятых в неформальном секторе, и домашней прислуги в размере 10 тыс. песо (около 132 долл., что примерно эквивалентно 75% национальной минимальной зарплаты). В Пакистане программа чрезвычайной денежной помощи (Ehsaas emergency cash programme) охватила 16,9 млн нуждающихся домохозяйств. В Руанде около 200 тыс. домохозяйств, возглавляемых женщинами, получили помощь в форме продовольствия и других предметов первой необходимости.

На меры по поддержке занятости приходится 19% всех мер, направленных на обеспечение экономической безопасности женщин (33 меры в 20 странах). Среди них: субсидии для компенсации потери зарплаты, поддержка женщин в неформальном секторе и женщин-предпринимателей, программы профподготовки для женщин. Например, в Колумбии, Мексике и Нигерии были разработаны учебные программы для женщин в области использования цифровых технологий в предпринимательстве. В Египте, Грузии, Гондурасе, Марокко и Того были приняты программы поддержки женщин-предпринимателей и женщин, работающих в торговле и кооперативах, с помощью денежных пособий, грантов, льготных кредитов и др.

Меры по поддержке секторов экономики, где преобладают женщины, составляют чуть более 10% всех мер, направленных на обеспечение экономической безопасности (50 мер в 35 странах) [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 9]. В частности, в Колумбии, Коста-Рике, Доминиканской Республике приоритетное внимание уделяется финансовой поддержке туризма (в форме льготных кредитов и субсидий), в котором женщины составляют большинство занятых.

В целом объем мер по укреплению экономической безопасности женщин сравнительно невелик. По данному направлению поддержки женщин отмечается серьезное отставание, и здесь требуются решительные действия властей, учитывая продолжающуюся пандемию и экономический спад.

Меры по ограничению бремени неоплачиваемого труда по уходу включают: предоставление услуг по уходу за детьми, оплачиваемых отпусков на время закрытия школ и детских садов, отпусков по семейным обстоятельствам и по болезни и др. Эта группа мер самая маленькая по количеству – всего 111 мер из общего числа 992 мер, учитывающих гендерные аспекты. Самой распространенной мерой является предоставление права на отпуск по семейным обстоятельствам, в частности для ухода за детьми или больными членами семьи (40 мер в 36 странах). Кроме того, широко применяются программы денежных пособий семьям для компенсации родителям потерь доходов из-за закрытия школ и детских садов (15 мер в 12 странах) [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 10]. Например, в Австрии, Испании, Канаде, Республике Корея и Чили приняты новые или продлены действующие схемы предоставления работающим женщинам отпуска по уходу за детьми и другими членами семьи. В Австрии работающие женщины могут взять отпуска по уходу за ребенком сроком до трех недель с полной оплатой, частично субсидируемой государством. В Польше, Чехии, Германии и Италии, если ясли, детский сад или школа закрываются из-за COVID-19, родители имеют право на дополнительное пособие по уходу за ребенком. Чехия, Германия и Италия предоставляют родителям дополнительные наличные деньги, когда закрываются детские сады и школы.

Из мер, направленных на поддержку услуг по уходу и их адаптацию к условиям пандемии (29 мер в 26 странах), 12 касаются услуг по уходу за детьми и 17 – долгосрочного ухода за пожилыми людьми или инвалидами [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 10].

Среди мер по поддержке занятости (20 мер в 18 странах) наиболее распространенными являются введение гибких условий труда и сокращение продолжительности рабочего дня (12 мер в 11 странах), а также дополнительные субсидии на заработную плату работникам, имеющим обязанности по уходу за детьми (6 мер в 6 странах) [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 11]. Например, в ряде стран (Босния и Герцеговина, Греция, Испания и др.) работающим родителям разрешено сокращать рабочее время для ухода за членами семьи в связи с пандемией. В некоторых странах

(Северная Македония, Тринидад и Тобаго) работникам, имеющим детей и / или нуждающихся в уходе членов семьи, разрешено выполнять свои рабочие обязанности удаленно. В Черногории, Латвии, Кубе и Германии введены новые субсидии на частичную или полную оплату услуг сиделок (для ухода за больными, инвалидами, пожилыми людьми). В Узбекистане одному из работающих родителей предоставляется отпуск с полной оплатой на время закрытия школ и детских садов.

В целом только менее чем в трети стран (всего 60 стран) были приняты меры по поддержке неоплачиваемого труда по уходу. Это крайне мало, учитывая рост бремени домашних обязанностей в семьях.

Подводя итоги анализа данных глобального мониторинга, можно сделать вывод, что в сравнении с общим числом социально-экономических мер, принятых в ответ на COVID-19, количество мер, учитывающих гендерные аспекты, пока явно недостаточно. Несмотря на то что женщины несут большие потери в плане занятости и доходов, чем мужчины, меры, направленные на обеспечение экономической безопасности женщин и ограничение их бремени неоплачиваемого труда, составляют соответственно лишь 10 и 8% от общего числа мер в области социальной защиты и регулирования рынка труда. Меры по поддержке секторов, где доминируют женщины, занимают всего 10% от общего числа фискальных и экономических мер [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 4]. При этом социальная помощь, ориентированная на женщин, часто имеет ограниченный и временный характер и направлена в большей степени на компенсацию, чем на создание преимуществ для нуждающихся женщин. Поддержка государством учреждений по уходу за детьми, имеющая решающее значение для работающих женщин, также остается минимальной. Все это вызывает большую тревогу, поскольку экономический спад, вызванный пандемией, продолжается, а перспективы экономического развития остаются очень неопределенными.

Согласно полученным данным, далеко не все обследованные страны проявляют озабоченность регрессией в области гендерного равенства, а многие уделяют этой проблеме мало внимания. В 164 странах была принята хотя бы одна мера против кризиса COVID-19 с учетом гендерных аспектов, тогда как в 41 стране (это почти 20% обследованных стран) вообще не принимались подобные меры. Лишь в 25 странах (12% всех стран) были зарегистрированы все три указанные выше группы мер, учитывающих гендерные аспекты [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 5].

Группу 25 стран – лидеров в области антикризисной политики, учитывающей гендерные аспекты, возглавляет Аргентина. Из 26 зарегистрированных в этой стране мер 13 направлены на борьбу с насилием в отношении женщин и девочек, восемь – на обеспечение экономической безопасности женщин и пять – на ограничение бремени неоплачиваемого труда. Далее следуют (по числу принятых мер): Египет (21), Чили (20), Боливия и Коста-Рика (по 18), Индия и Испания (по 16), Перу (14) и т.д.

В этот список вошла и Россия, зарегистрировавшая семь мер (16-е место вместе с США, где также было принято подобных семь мер) [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 12].

Значение гендерных аспектов в ответных мерах на последствия пандемии сильно варьирует по отдельным странам и регионам, что отражает различия в их политических доктринах, фискальных и административных возможностях. Так, страны Европы, Северной Америки, Австралия и Новая Зеландия возглавляют борьбу с насилием в отношении женщин и девочек (на них приходится 32% общего числа соответствующих мер) и неоплачиваемым трудом (почти половина соответствующих мер). Вместе с тем страны Латинской Америки и Карибского бассейна лидируют по числу мер, направленных на укрепление экономической безопасности женщин; за ними следуют страны Африки южнее Сахары [The COVID-19 Global ..., 2020, p. 5].

Гендерно ориентированный подход в антикризисной стратегии

Пандемия COVID-19 не является последним потрясением, которое переживает мир, и государственные власти должны принять меры для смягчения и предотвращения будущих шоков. Даже если в 2021 г. пандемия будет побеждена, чрезвычайные меры, предпринимаемые в интересах преодоления регресса в области гендерного равенства, должны быть продолжены и расширены. При этом важно наладить взаимодействие всех заинтересованных субъектов общества, в том числе государственных структур, работодателей, общественных и благотворительных организаций и пр.

Стратегия реагирования государства. Основная ответственность за обеспечение гендерного равенства лежит на государстве. Бездействие государственных властей по поддержанию и продвижению гендерного равенства в ближайшие годы может негативно повлиять как на жизнь женщин, так и на экономический рост в целом. Расчеты экспертов MGI показали, что, если сильное негативное воздействие пандемии на женщин останется без внимания государства, то женщины потеряют непропорционально большую часть рабочих мест по сравнению с мужчинами, а показатель участия женщин в рабочей силе после снижения с 63% в 2019 г. до 61% в 2020 г. останется неизменным до 2030 г. Глобальный ВВП в 2030 г. снизится на 1 трлн долл., а численность занятых женщин будет на 33 млн человек меньше, чем могло бы быть, если бы потери рабочих мест женщинами и мужчинами были пропорциональными [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 6].

Напротив, если государство начнет принимать меры для обеспечения гендерного равенства, не дожидаясь окончания экономического спада, то в этом случае глобальный ВВП к 2030 г. увеличится на 13 трлн долл. (т.е. на 11%) по сравнению с 2020 г., а показатель участия женщин в рабочей силе – с 61% в 2020 г. до 71% в 2030 г. Во всем мире будет создано

230 млн новых рабочих мест для женщин [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 8]. Инвестиции в женщин и девочек в период послекризисного восстановления могут стать важным инструментом улучшения гендерного равенства и стимулирования инклюзивного экономического роста. Чем быстрее политики и лидеры бизнеса будут действовать, чтобы добиться большего гендерного равенства (даже во время кризиса), тем больший эффект будут иметь их действия.

Рекомендации для работодателей. Работодатели могут внести свой вклад в укрепление гендерного равенства на уровне своих предприятий. Сейчас для женщин крайне важно сбалансировать рабочие и домашние обязанности, чтобы эффективно выполнять свои служебные задачи без ущерба для семьи. Здесь главным инструментом является предоставление женщинам гибкого режима труда. Право женщин на такой режим труда должно стать нормой, считают специалисты [Deloitte: Understanding ..., 2020].

Отношение руководителей к работникам-женщинам должно базироваться на уважении и доверии. Руководители должны демонстрировать свою готовность оказать им поддержку. Согласно опросу Deloitte, около 30% опрошенных женщин сомневаются в успехе своей карьеры из-за неинклюзивного поведения их работодателя, его враждебности, немотивированной агрессии, придиоров, ущемления трудовых прав и т.п. Недружественная атмосфера на работе негативно сказывается на здоровье и производительности труда женщин, а в конечном счете – и на результатах бизнеса в целом [Deloitte: Understanding ..., 2020, p. 11].

Многие работающие женщины стремятся сделать карьеру. Однако посещение курсов повышения квалификации в настоящее время часто затруднено или просто невозможно. Работодатели могут помочь в этом случае, предоставив женщинам возможность онлайн-обучения, при котором они смогут выбирать время и место получения знаний.

При принятии решений о продвижении сотрудников по службе или повышении их зарплаты работодателям следует избегать предвзятого отношения к женщинам и их дискриминации. К сожалению, пандемия привела к тому, что, например, некоторые работодатели, которые перевели часть своих сотрудников на удаленный режим работы, стали ниже оценивать их трудовой вклад, чем вклад работников, чье рабочее место находится в офисе. Фактическое снижение оценки труда удаленно работающих сотрудников негативно отражается на их вознаграждении и продвижении по службе.

Неравенство в распределении неоплачиваемого труда. Преобладающим подходом к решению проблемы гендерного неравенства в сфере неоплачиваемого домашнего труда является развитие аутсорсинга услуг по уходу за детьми и другими членами семьи. Однако это порождает новое неравенство между женщинами – коренными жителями страны, которые могут себе позволить нянь и помощниц по хозяйству, и женщинами – иностранками, которые трудятся в сфере услуг по уходу (няни, сиделки,

медсестры), имеют низкую зарплату и ненадежные рабочие места. Неустойчивость и неразвитость сектора услуг по уходу, который характеризуется низкими инвестициями и низкой оплатой труда социально незащищенных работников, стала очевидной проблемой во время пандемии [Gender inequalities ..., 2021, p. 45].

Решение вопроса роста неоплачиваемого труда женщин предполагает принятие всеми заинтересованными сторонами мер, направленных на сокращение его объема и более равномерное распределение такого труда между женщинами и мужчинами [McKinsey: COVID-19 ..., 2020, p. 10]. Облегчению бремени неоплачиваемого труда женщин могут способствовать: введение режима гибкого или неполного рабочего дня для поддержки многодетных работников во время пандемии и после нее; расширение права женщин на оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам; развитие профессиональной индустрии по уходу за детьми при поддержке государства; обеспечение доступа женщин к базовой коммунальной инфраструктуре, что позволит сократить время, затрачиваемое на такую рутинную работу, как доставка воды и дров и др.

Снизить бремя неоплачиваемого труда женщин и расширить их возможности устроиться на оплачиваемую работу помогут также меры в области *цифровой инклюзии*. Покупка многих предметов первой необходимости сейчас может легко осуществляться онлайн, что сокращает время, затрачиваемое на домашний труд. Кроме того, кризис COVID-19 ускорил переход на удаленную работу с использованием современных цифровых средств связи, что может быть благом для многих работающих.

Однако чтобы воспользоваться цифровыми возможностями, женщины должны иметь доступ к соответствующим сервисам через мобильный телефон и Интернет, а также обладать определенными цифровыми навыками. В настоящее время в мире сохраняется достаточно значительное гендерное неравенство по показателям владения мобильными телефонами и использования Интернета, особенно в развивающихся странах. Сегодня только 33% женщин в мире имеют мобильный телефон по сравнению с 73% мужчин [Annual ..., 2020, p. 8–9].

Бизнес-лидеры и политики должны работать вместе, чтобы уменьшить гендерное цифровое неравенство, в частности, за счет развития цифровой инфраструктуры; повышения уровня цифровой грамотности женщин; создания технологий, облегчающих доступ женщин к цифровым услугам (упрощенная система цифровой идентификации личности, защита персональных данных и конфиденциальности и пр.) и т.д.

Заключение

Хотя в 2021 г. появились обнадеживающие признаки выхода из кризиса, восстановление экономики будет проходить неравномерно по странам, учитывая сохраняющуюся неопределенность в отношении окончания

пандемии. Высокие риски для гендерного равенства, по-видимому, сохранятся. Быстрое и широкомасштабное развертывание кампаний вакцинации будет иметь решающее значение для борьбы с коронавирусом, но она должна сопровождаться адекватной социально-экономической политикой. При этом обеспечение гендерного равенства и вопросы занятости, доходов, прав и защиты женщин являются одним из приоритетов. Такая политика – важное условие дальнейшего инклюзивного и устойчивого развития экономики.

Большое значение имеет также стратегия реагирования частного сектора. Применение предпринимателями более гибкого рабочего режима, увеличение инвестиций в профподготовку женщин, отказ от гендерных стереотипов и обеспечение женщинам равных с мужчинами трудовых прав не только позволят расширить использование женской рабочей силы, но и приведут к повышению производительности труда, доходов и устойчивости бизнеса. Сокращение гендерного разрыва на рынке труда может стать одним из сильнейших ускорителей роста мирового ВВП. Наоборот, отсутствие прогресса в области гендерного равенства очень дорого обойдется мировой экономике и развитию общества в целом.

Список литературы

1. Бурская З. Женские итоги «ковидного» года: неоплачиваемый труд, увольнения и рост домашнего насилия // Forbes. – 2020. – 02.12. – URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/415171-zhenskie-itogi-kovidnogo-goda-neoplachivaemyy-trud-uvolneniya-i-rost-domashnego> (дата обращения: 15.03.2021).
2. Всероссийский телефон доверия для женщин, пострадавших от домашнего насилия / Анна центр. – URL: <https://anna-center.ru/tpost/dnamzs4y1-kolichestvo-obraschenii-na-telefon-dover> (дата обращения: 09.03.2021).
3. Домашнее насилие в условиях COVID-19 в России: доклад семи организаций по защите прав женщин. – 2020. – URL: <https://wcons.net/wp-content/uploads/2020/07/Doklad-o-domashnem-nasilii-v-usloviyah-COVID-19-v-Rossii-2020-god.pdf> (дата обращения: 15.03.2021).
4. Женщины и мужчины России. 2020: стат. сб. / Федеральная служба гос. статистики (Росстат). – М., 2020. – 239 с.
5. Занятость и безработица в Российской Федерации в апреле 2020 года (по итогам обследования рабочей силы) / Федеральная служба гос. статистики. – 2020. – URL: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/100.htm (дата обращения: 10.03.2021).
6. Занятость и безработица в Российской Федерации в октябре 2020 года (по итогам обследования рабочей силы) / Федеральная служба государственной статистики. – 2020. – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/220.htm (дата обращения: 05.03.2021).
7. Опрос: Каждая пятая женщина заявила о потере работы во время пандемии // ТАСС. – 2020. – 20.11. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/10057075> (дата обращения: 12.03.2021).

8. Annual report to the secretary-general: Financial inclusion: Beyond access and usage to quality // UNSGSA. – 2020. – September. – P. 8–9. – URL: https://www.unsgsa.org/files/7016/0216/5650/UNSGSA_2020_Annual_Report_Digital.pdf (дата обращения: 05.03.2021).
9. The Coronavirus crossroads: Equal payday 2020: Report. – London: Fawcett society, 2020. – 23 p. – URL: <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=dbe15227-4c02-4102-bbf2-dce0b415e729> (дата обращения: 08.03.2021).
10. The COVID-19 Global gender response tracker: Global factsheet / UNDP. – 2020. – 28.09. – URL: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/COVID-19-Global-Gender-Response-Tracker.html> (дата обращения: 10.03.2021).
11. Covid-19 wave of violence against women shows EU countries still lack proper safeguards / European institute for gender equality. – Vilnius, 2020. – 18.11. – URL: <https://eige.europa.eu/news/covid-19-wave-violence-against-women-shows-eu-countries-still-lack-proper-safeguards> (дата обращения: 15.03.2021).
12. Deloitte: Understanding the pandemic's impact on working women / Deloitte. – 2020. – 12 p. – URL: <https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/about-deloitte/articles/understanding-the-pandemics-impact-on-working-women.html#> (дата обращения: 08.03.2021).
13. Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries / Boniol M., McIsaac M., Xu L., Wuliji T., Diallo K., Campbell J. – Geneva: World Health Organization, 2019. – 8 p. – URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf> (дата обращения: 08.03.2021).
14. Gender inequalities in care and consequences for the labour market / European Institute for gender equality. – Vilnius, 2021. – 114 p. – URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market> (дата обращения: 03.03.2021).
15. Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence / World Health Organization. – 2013. – URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625> (дата обращения: 05.03.2021).
16. How COVID-19 impacts women and girls / UN Women. – 2020. – URL: https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html?gclid=EAIaIQobChMI2-ukmuq-7gIViN4YCh3b8AYrEAAAYAiAAEgIvMfD_BwE (дата обращения: 19.03.2021).
17. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis / ILO. – 2021. – 35 p. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (дата обращения: 08.03.2021).
18. The Mastercard Index of women entrepreneurs 2020: Report / Mastercard. – 2020. – 82 p. – URL: https://www.mastercard.com/news/media/1ulpy5at/ma_miwe-report-2020.pdf (дата обращения: 12.03.2021).
19. McKinsey: COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects / Madgavkar A., White O., Krishnan M., Mahajan D., Azcue X. – 2020. – 11 p. – URL: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/Future%20of%20Organizations/COVID%2019%20and%20gender%20equality%20Countering%20the%20regressive%20effects/COVID-19-and-gender-equality-Countering-the-regressive-effects-vF.pdf?shouldIndex=false> (дата обращения: 05.03.2021).