



► Аналитическая записка МОТ

Октябрь 2023 года

Преимущества инвестиций в комплексные меры ухода за детьми для гендерного равенства и социальной справедливости

Основные выводы

- Повсеместный призыв инвестировать бюджетные средства в экономику ухода обоснован социально-экономическими преимуществами этого шага, среди которых создание достойных рабочих мест; снижение пересекающихся форм неравенства, включая гендерное, а также укрепление здоровья и благосостояния населения. Однако есть еще одно преимущество – **потенциально высокий уровень рентабельности таких инвестиций для экономики и общества.**
- Меры правового и практического обеспечения отпуска по уходу являются недостаточными, так как **дефицит мер ухода за детьми в странах мира сейчас в среднем составляет 4,2 года**, что создает структурный барьер в сфере труда, особенно для женщин.
- Согласно оценкам, **каждый доллар, инвестируемый в ликвидацию дефицита мер ухода за детьми, может к 2035 году дать прирост мирового ВВП в среднем на 3,76 доллара.** Согласно оценкам рентабельности инвестиций по регионам и уровням дохода стран мира, ликвидация дефицита мер ухода за детьми повсеместно дает положительный эффект.
- Преимущества инвестиций не ограничиваются их потенциальной рентабельностью: они укрепляют и гендерное равенство. Инвестиции в меры ухода за детьми, такие как отпуск по уходу за ребенком и услуги раннего развития и воспитания детей (РРВД) могут **повысить средний уровень занятости женщин в мире с 46,2 процента в 2019 году до 56,5 процентов к 2035 году, а также сократить гендерную разницу в месячной оплате труда с 20,1 процента в 2019 году до 8,0 процентов на горизонте 2035 года.**

► Хронический дефицит мер ухода за детьми мешает борьбе с гендерным неравенством и дискриминацией в сфере труда

Многочисленные преимущества инвестиций в меры ухода за детьми

Призыв наращивать инвестиции в экономику ухода все чаще звучит на международном уровне (UN 2021a; UN 2021b; ILO 2021a; ILO 2019a). Его обоснованием являются факты, показывающие, что ликвидация хронического дефицита мер ухода (в правовой и практической плоскости) не только ускоряет достижение целей устой-

чивого развития, но и дает другие социально-экономические преимущества, создавая достойные рабочие места, сокращая гендерное и другие формы неравенства, укрепляя здоровье и благосостояние людей (Ikkaracan et al. 2015; ITUC 2023; ITUC 2022; De Henau et al. 2016; ILO 2022a; ILO and UN Women 2021; ILO 2018a; UN ECLAC 2022; UN Women 2015).

Инвестиции в комплексные, прогрессивные меры ухода в значительной мере оправданы с точки зрения роста занятости. Так, предоставление отпуска по уходу за ребенком (декретного, отцовского и родительского

отпуска), перерывов для грудного вскармливания, услуг раннего развития и воспитания детей (РРВД) и услуг долговременного ухода может к 2030 году создать 280 млн рабочих мест, а к 2035 году – еще 19 млн, то есть всего 299 млн рабочих мест (ILO 2022a; De Henau 2022).

Такой потенциал на горизонте 2035 года достигается за счет создания 96 млн рабочих мест в сфере ухода за детьми, 136 млн рабочих мест в сфере прямых услуг долговременного ухода и 67 млн в других, косвенно связанных с ними секторах. Для оказания всеобщих и качественных услуг ухода за детьми нужно к текущим бюджетным расходам в размере 0,3 процента мирового ВВП добавить еще примерно 1,5 процента (без учета роста налоговых поступлений от роста формальной занятости).

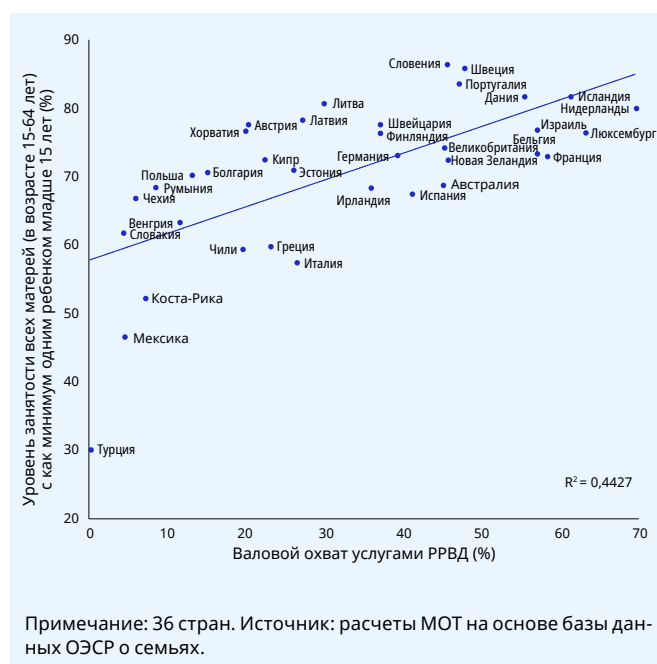
Услуги ухода за детьми, наряду с отпуском (декретным, отцовским и родительским), являются важнейшим элементом комплексных мер, укрепляющих гендерное равенство (ILO 2022a). Если они разработаны с учетом нужд всей «триады» бенефициаров (ILO 2018a) – детей, родителей (вне зависимости от их занятости), а также работников учреждений раннего развития и воспитания детей (РРВД) – то это дает множество преимуществ, содействуя развитию детей, создавая достойные рабочие места, снижая бремя выполняемой родителями неоплачиваемой работы по уходу и повышая занятость и уровень дохода женщин (ILO 2022a; O'Donnell and Lombardi 2021; O'Donnell et al. 2022; UN Women 2019; 2021; Devercelli and Beaton-Day 2020).

Факты указывают на положительную корреляцию между долей занятых женщин с малолетними детьми в численности экономически активного населения и количеством детей в возрасте 0–2 лет, участвующих в программах РРВД (см. Рис. 1). Доступность услуг ухода за детьми также способствует сокращению «материнской разницы в оплате труда», то есть, между женщинами детьми и без детей, в т. ч. за счет увеличения количества женщин на руководящих и директивных должностях (ILO 2019b). Дети также достигают больших результатов в своем развитии, если всеобщее право на услуги РРВД закреплено национальным законодательством (Рис. 2).

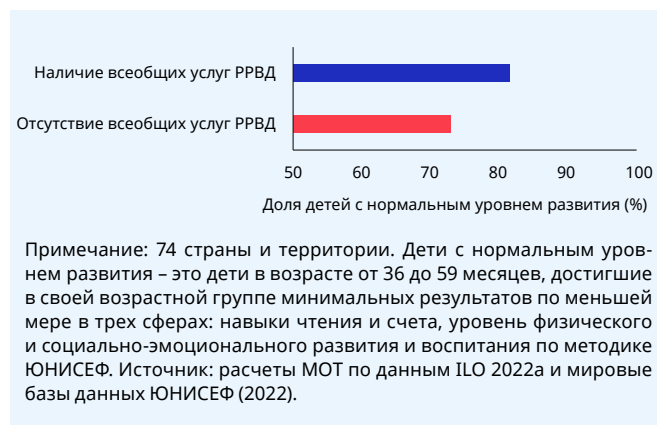
Настоящая аналитическая записка, опираясь на данные имитационной модели инвестиций в меры ухода МОТ (Вставка 1)¹, призвана укрепить их научную основу и подтвердить обоснованность законодательного закрепления инвестиций в комплексные гендерно-ориентированные меры, включая отпуск по уходу за детьми и всеобщие бесплатные услуги РРВД с рождения до обязательного начального образования. При этом особое внимание обращается на специфику проблем, с которыми сталкиваются родители в сфере труда в силу дефицита таких мер, и на преимущества прогрессив-

ных инвестиций в плане их рентабельности, занятости и трудовых доходов женщин. Как показывает анализ, эти преимущества распространяются на все регионы и страны мира независимо от того, к какой группе они относятся по уровню дохода.

► Рис. 1. Доля занятых женщин с детьми (0–14 лет) в численности экономически активного населения и валовой уровень участия в программах РРВД в отдельных странах (по последним данным)



► Рис. 2. Доля детей с нормальным уровнем развития в зависимости от наличия нормативно закрепленных услуг РРВД (по последним данным)



¹ Имитационная модель инвестиций в меры ухода МОТ опирается на результаты макроэкономических расчетов De Henau (2022), где методом анализа затрат и результатов определялся объем бюджетных инвестиций, необходимый для обеспечения оплачиваемого отпуска по уходу за детьми и оказания соответствующих услуг, а также влияние этих мер на занятость. Эта работа является продолжением предыдущей работы МОТ по определению способов выполнения Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и реализации систем социальной защиты, включая минимальные уровни социальной защиты (ILO 2018a; ILO 2021b; Bierbaum and Schmitt 2022). Методика и предположения также опираются на результаты предыдущих исследований Ilkkaçan and Kim (2019) и De Henau and Himmelweit (2021).

► Вставка 1. Имитационная модель МОТ

Имитационная модель инвестиций в меры ухода – мощный виртуальный инструмент, позволяющий рассчитывать объем инвестиций, необходимый для ликвидации дефицита услуг ухода, в т. ч. за детьми, и соответствующего отпуска с учетом действующих мер. Модель, разработанная для содействия реализации прогрессивной программы достижения гендерного равенства и предотвращения дискриминации, дает возможность создавать комплексные меры ухода в четырех сферах с учетом специфики каждой страны: (1) оплачиваемый отпуск по уходу за детьми; (2) перерывы для грудного вскармливания; (3) услуги РРВД; и (4) услуги долговременного ухода. Модель позволяет получить следующие результаты:

1. объем инвестиций, требуемый для заданной совокупности мер;
2. влияние на создание рабочих мест;
3. уменьшение гендерного разрыва в занятости;
4. сокращение гендерной разницы в оплате труда;
5. рентабельность инвестиций (РИ) в плане ликвидации дефицита мер ухода за детьми, т. е. соотношение затрат и выгод от двух мер: оплачиваемого отпуска по уходу и услуг РРВД.

МОТ применяет прогрессивные инвестиционные параметры, т. е. укрепляющие равенство, трудовые права и права человека как единственный способ достижения прогресса от инвестиций в экономику ухода. Они обусловлены международными трудовыми нормами и имеют целью создавать возможности для достойного труда и сокращать гендерные формы неравенства, удовлетворяя потребности в уходе.

Источник: ILO 2023b; ILO, без даты -а.

Дефицит мер ухода за детьми в мире составляет в среднем 4,2 года

Помощь работникам с обязанностями по уходу в виде мер правового и практического обеспечения отпуска по уходу и соответствующих услуг оказались недостаточными для ликвидации дефицита. Несмотря

на правовые реформы, наблюдаемые за последнее десятилетие в ряде стран, в т. ч. ратифицировавших международные трудовые нормы МОТ, касающиеся охраны материнства² и работников с семейными обязанностями³, сохраняются значительные проблемы в плане доступности, адекватности и качества отпуска по уходу и соответствующих услуг (ILO 2023a). В целом, установленный законом оплачиваемый отпуск по уходу за детьми (декретный, отцовский, родительский) составляет в среднем 6,1 месяца⁴ (или полгода), а средний возраст начала оказания всеобщих бесплатных услуг РРВД или обязательного начального образования – 4,7 года⁵. В результате этого правового несоответствия в странах мира образуется «дефицит мер ухода за детьми», составляющий несколько лет (ILO 2022b), в течение которых родители не получают никакой помощи, а потребности в уходе удовлетворяются лишь за счет неоплачиваемого труда или услуг, приобретаемых за счет семьи, например, у домашних работников, которые часто лишены трудовых и социальных прав (ILO 2022a).

В целом, 90,3 процента фактических и потенциальных родителей (почти 3,5 млрд человек) живут в странах, где наблюдается дефицит мер ухода за детьми, причем его величина и численность родителей, лишенных доступа к адекватным мерам, возрастают, если учитывать только адекватно оплачиваемый отпуск по уходу за детьми (т. е. в размере не менее 67 процентов прежнего заработка) за счет социального страхования или государственного бюджета, а также фактическое наличие доступных услуг ухода за детьми приемлемого качества.

Дефицит сильно варьируется в зависимости от региона, страны и ее принадлежности к той или иной группе по уровню дохода. В региональном разрезе наименьшее значение – 18,4 месяца (1,5 года) – наблюдается в Европе и Центральной Азии в силу относительной доступности родительского отпуска и услуг РРВД (ILO 2022a). Между тем в странах Северной и Южной Америки вследствие краткости нормативного отпуска (3,2 месяца) дефицит составляет в среднем 3,3 года при среднем возрасте начала получения всеобщих бесплатных услуг РРВД 3,6 года (ILO 2022a). В Азиатско-Тихоокеанском регионе он составляет 4,4 года, поскольку относительно более длительного периода предоставления отпуска (5,3 месяца) не хватает до наступления возраста получения услуг РРВД (4,8 года) (ILO 2022a). В Африке и арабском мире дефицит мер по уходу за детьми достигает почти 6 лет, что обусловлено краткостью соответствующего отпуска и практическим отсутствием услуг РРВД. Такой дефицит

² Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и соответствующая Рекомендация (№ 191).

³ Конвенция МОТ 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156) и соответствующая Рекомендация (№ 165).

⁴ Отпуск по уходу за детьми средней продолжительностью 6,1 месяца складывается из почти 4 месяцев (17 недель) оплачиваемого декретного отпуска, 0,1 месяца (3,6 дня) оплачиваемого отцовского отпуска и 2 месяцев (9 недель) оплачиваемого родительского отпуска. Такая средняя продолжительность получена по имеющимся данным для 176 стран и взвешена с учетом численности населения репродуктивного возраста (15–49 лет).

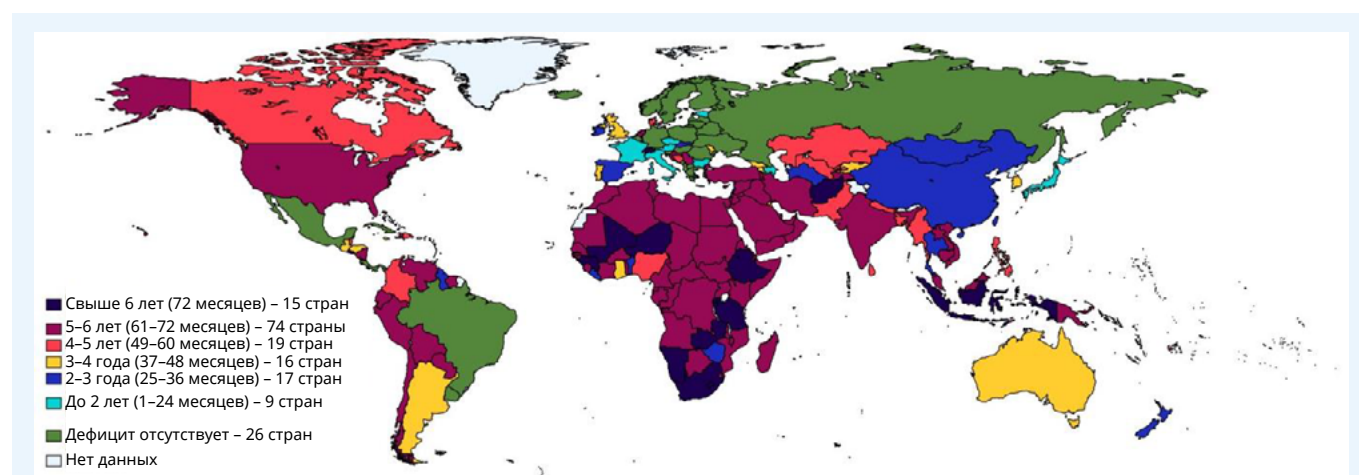
⁵ Средний возраст получения всеобщих бесплатных услуг РРВД или обязательного начального образования рассчитан по имеющимся данным для 176 стран и взвешен с учетом численности населения репродуктивного возраста (15–49 лет).

ложится тяжелым бременем на миллионы фактических и потенциальных родителей, которым в отсутствие государственных мер приходится самостоятельно искать решение своих проблем (ILO 2022a).

В 89 из 176 стран, на которые приходится 50,3 процента потенциальных родителей (1,9 млрд чел.) дефицит мер ухода за детьми превышает 5 лет. При этом лишь в 26 из 176 стран, где насчитывается 376 млн потенциальных родителей, закон предусматривает последовательное оказание соответствующих услуг за счет предоставления отпуска и всеобщих услуг РРВД. Из них 20 находятся в Европе и Центральной Азии и 6 – в Северной и Южной Америке (Бразилия, Коста-Рика, Куба, Мексика, Панама и Уругвай)⁶. В Норвегии и Швеции хорошо оплачиваемый отпуск по уходу (составляющий соответственно 15 и 18 месяцев) на несколько месяцев перекрывает возраст получения права на РРВД (12 месяцев). Сходным образом в Словении услуги РРВД оказываются после окончания аналогичного отпуска (составляющего примерно год). В Мексике, Панаме и Уругвае право получать всеобщие бесплатные услуги наступает с рождения ребенка, а в Бразилии – с 3-месячного возраста. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна наибольший охват детей в возрасте до 3 лет – примерно 30 и 50 процентов для этой возрастной группы – наблюдается, соответственно, в Бразилии и Уругвае (ILO 2022b).

Дефицит мер ухода за детьми – серьезное структурное препятствие в сфере труда как для женщин, так и для мужчин. Хотя правовые гарантии не всегда делают эти услуги всеобщими или доступными на практике, они знаменуют собой важный этап. Если меры не гарантируют устойчивое оказание комплексных услуг по уходу, это усугубляет неравенство в семье, на работе и в обществе, оказывая разрушительное воздействие на женщин, детей и семьи на протяжении всей жизни. Чем больше дефицит таких услуг, тем больше бесплатной работы по уходу должны выполнять родители, особенно матери, и тем острее ощущается «материнский штраф» в отношении занятости, заработной платы, возможности занимать руководящие должности и получать пенсионное обеспечение, что в свою очередь, увековечивает неравенство, бедность и социальное исключение (ILO 2019b). Хотя дефицит услуг ухода отражает положение дел лишь в правовой, а не в практической плоскости, он представляет собой важный ориентир для укрепления национальных мер в этой области. Чтобы инвестировать в экономику ухода и строить лучшее будущее, абсолютно необходимо выявлять и поэтапно устранять дефицит любых мер ухода – необходимых беременным женщинам, детям, лицам трудоспособного или преклонного возраста, нуждающимся в помощи – принимая на национальном уровне прогрессивные комплексные меры (ILO 2022a).

► Рис. 3. Дефицит мер ухода за детьми (в годах по последним данным)



Примечание: 176 стран и территорий. Линии на карте отражают примерные границы стран и не являются выражением мнения МОТ о правовом статусе какой-либо территории или признании (утверждении) таких границ. Источник: ILO, без даты-б.

⁶ Вот полный перечень этих стран: Албания, Баларусь, Бельгия, Бразилия, Коста-Рика, Куба, Финляндия, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Латвия, Литва, Мальта, Мексика, Черногория, Северная Македония, Норвегия, Панама, Польша, Румыния, Российская Федерация, Словения, Швеция, Украина и Уругвай.

► Положительная рентабельность инвестиций (РИ)

Каждый доллар, инвестированный в устранение дефицита мер ухода за детьми, может к 2035 году в среднем дать прирост ВВП на 3,76 доллара

Обоснованность инвестиций в ликвидацию дефицита мер ухода за детьми становится очевидной, если взглянуть на их рентабельность, рассчитанную с помощью новой имитационной модели МОТ. Такая рентабельность определяется как прирост ВВП на каждый доллар США, вложенный в обеспечение отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД (ILO, без даты -а), и оценивает совокупный размер (трудового) дохода на протяжении жизни у матерей, сохранивших работу до рождения первого ребенка благодаря совокупному эффекту наличия отпуска и услуг РРВД, устраняющему дефицит мер ухода. Методология РИ опирается на макроимитационные расчеты годовых затрат на бюджетные инвестиции и выплату пособий работающим в 82 странах, на которые приходится 87 процентов мировой занятости и 94 процента мирового ВВП (De Henau 2022). Другим источником являются результаты эмпирических исследований Kleven et al. (2018; 2019). Чтобы определить РИ, модель рассчитывает, сколько средств нужно для оплаты отпуска и услуг РРВД на каждого ребенка типичной матери в возрасте 25–54 лет из расчета на 1 год отпуска и 2 года услуг РРВД с учетом времени, оставшегося с момента поступления ребенка в учреждение дошкольного воспитания до достижения возраста начального образования. Рентабельность для ВВП измеряется как рост трудового дохода матери на протяжении жизни при переносе неоплачиваемой работы по уходу на государство и уменьшении гендерной разницы в занятости и оплате труда до 20 процентов заработка отца ребенка, как это сделано в странах, проводящих более прогрессивную политику ухода за детьми, снижающую «материнский штраф» в оплате труда (ILO 2023b).

Согласно расчетам рентабельности, полученным для 82 стран мира при применении стандартных параметров (см. Таблицу А.2.1 в Приложении А2 и ILO 2023b), инвестиции в предоставление отпуска по уходу и всеобщих бесплатных услуг РРВД за счет средств государственного бюджета должны дать позитивный экономический эффект. В данном анализе РИ представляет собой коэффициент, где значение 1 означает, что экономический эффект, измеряемый трудовым доходом на протяжении жизни, полностью окупает все инвестиции

в предоставление всех видов отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД.

Рентабельность больше значения 1 означает, что экономический эффект превышает совокупный объем инвестиций. По оценкам, в 53 странах прирост ВВП из расчета на каждый доллар, инвестированный в указанные меры, может к 2035 году составить более чем 2 доллара, а в 22 странах – от 1 до 2 долларов. При этом лишь в 7 из 82 стран расчетное значение РИ будет ниже значения 1. Однако даже в этом случае инвестиции будут оправданы, так как одновременно с улучшением здоровья, образования и развития детей, а также укреплением гендерного равенства в сфере труда, создаются достойные рабочие места в экономике ухода.

Согласно оценкам РИ в разрезе региона и уровня дохода стран, ликвидация дефицита мер ухода повсеместно дает положительный эффект

Анализ с учетом принадлежности стран мира к тому или иному региону и группе по уровню дохода, показывает, что в большинстве случаев инвестиции в ликвидацию дефицита мер ухода за детьми могут – независимо от уровня дохода и положения конкретной страны – не только удовлетворить потребности в уходе, расширить возможности для достойного труда и в целом сократить неравенство, но и дать экономический эффект. К 2035 году, как показывает расчет РИ в региональном разрезе (см. Рис. 4), каждый доллар, вложенный в предоставление отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД в странах Африки, практически удвоится (среднее значение РИ – 2,22). В отдельных странах, таких как Египет и Марокко, значение РИ превысит 3. В странах Северной и Южной Америки средневзвешенное значение РИ составляет 2,56, а в Аргентине и Чили – соответственно, 3,89 и 2,87. В странах арабского мира, Европе и Центральной Азии значение РИ к 2035 году превысит 3. Но наибольшего средневзвешенного значения (4,82) РИ может достичь в Азиатско-Тихоокеанском регионе, где ее величина в отдельных странах – например, в Австралии, Японии, Южной Корее и Шри-Ланке – может даже превысить 5. Столь большую региональную вариативность РИ можно объяснить разницей в национальных системах мер в сфере ухода.

► **Рис. 4. Рентабельность инвестиций в ликвидацию дефицита мер к 2035 году в разрезе региона и уровня дохода**



Примечание: Арабский мир включает только Саудовскую Аравию. Среднее значение РИ рассчитано по имеющимся данным для 82 стран с помощью имитационной модели инвестиций в услуги по уходу и взвешены с учетом прогнозного значения ВВП в долларах США к 2035 году. Источник: ILO, без даты -а.

Более высокие региональные значения РИ получаются за счет стран, в которых уже предоставляются все виды отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД. Поэтому здесь для ликвидации дефицита мер по уходу за детьми нужны небольшие дополнительные инвестиции, которые между тем будут давать серьезный социально-экономический эффект. Следует отметить, что не все виды инвестиций в отпуск по уходу за детьми и услуги РРВД обеспечивают одинаковую расчетную рентабельность. На самом деле высокое значение РИ определяется бо-

лее прогрессивным содержанием пакетов мер с гендерной точки зрения, так как это увеличивает численность занятых в сфере услуг РРВД и улучшает условия их труда, а также сокращает неравенство в распределении неоплачиваемой работы по уходу и, тем самым, «материнский штраф» на занятость и трудовой доход (ILO 2023b).

По результатам, полученным для групп стран с тем или иным уровнем дохода, видно, что наивысшие значения РИ, близкие к четырем, могут быть получены в странах с уровнем дохода от среднего до высокого. Это можно объяснить серьезным сокращением «материнского штрафа» на трудовой доход при относительно малом объеме инвестиций в предоставление отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД. Такой эффект могут получить некоторые страны с высоким уровнем дохода и развитой системой социальных услуг, где между матерями и отцами наблюдается большая разница в трудовом доходе, взвешенном с учетом занятости (например, в Эстонии, Исландии) (ILO 2023b).

В шести странах с низким уровнем дохода в среднем отмечается положительное, но меньшее значение РИ (1,56), что может быть следствием более серьезного дефицита мер и их практической реализации; более высокой рождаемости и следовательно потребности в услугах ухода; повышенных затрат на работников РРВД по сравнению со средней оплатой труда; более высоких накладных расходов по причине большего дефицита инфраструктуры и рабочей силы. Ликвидация дефицита мер ухода за детьми требует здесь выделения более значительной доли ВВП вследствие изначально более низкого уровня бюджетных затрат и более высокой доли оплаты труда квалифицированных педагогов в ВВП по сравнению с более богатыми странами (ILO 2023b; De Henau 2022).

► Убедительное влияние инвестиций на гендерное равенство

Инвестиции в прогрессивные меры ухода за детьми обладают огромным потенциалом влияния на гендерное равенство, в частности, сокращая гендерную разницу в занятости и трудовом доходе. Как показывают результаты моделирования инвестиций в предоставление всех видов отпуска по уходу за детьми и РРВД в 82 странах мира, на горизонте 2025 года 84 процента всех созданных рабочих мест будут потенциально заняты женщинами, из которых в среднем 95 процентов будут формальными (ILO, без даты -а)⁷.

Основная часть увеличения занятости во всех регионах приходится на женщин. Это вызвано тем, что главным фактором роста является прямое влияние услуг ухода на занятость, а в этих секторах, как правило, преобладают женщины. При этом рост их экономической активности – в основном, за счет замены неоплачиваемой работы по уходу оплачиваемой занятостью – является следствием комплексных мер ухода, позволяющих ликвидировать дефицит таких мер и обеспечить непрерывную занятость и получение трудового дохода (ILO 2023b; De Henau 2022).

⁷ Эта оценка получена в результате моделирования с использованием имеющихся данных для 82 стран и взвешена с учетом исходной численности занятого населения в возрасте старше 15 лет в 2019 году. Расчетное количество рабочих мест отражает занятость, прямо или косвенно связанную с оказанием услуг РРВД, а также сопутствующее влияние оплачиваемого отпуска по уходу за детьми на занятость. В отличие от инвестиций в услуги РРВД, оплачиваемый отпуск непосредственно не создает рабочие места, но отражает предполагаемый рост потребления домохозяйств в экономике вследствие оплаты такого отпуска (и, соответственно, наличия гарантий сохранения рабочих мест и дохода). Предполагается, что рост потребления является следствием гарантий продолжения занятости матерей и получения ими трудового дохода (ILO 2023b; De Henau 2022).

Наконец, инвестиции в экономику ухода также приводят к сокращению разницы между мужчинами и женщинами в оплате и условиях труда. Это вызвано тем, что вводимые в модель стандартные параметры⁸ позволяют получить пакет мер с качественными рабочими местами в сфере услуг ухода, где оплата труда выше, а условия – лучше, чем сейчас у многих работников. Модель предполагает, что женщины получают больше пользы от этих улучшений по причине своего преобладания в сфере услуг РРВД, а также в силу того, что новые рабочие места в основном создаются для лиц (преимущественно женщин), которые сейчас находятся вне рынка труда из-за необходимости выполнять работу по уходу.

Ликвидация дефицита мер ухода за детьми – это инвестиции в будущее, укрепляющие гендерное равенство в сфере занятости и в оплате труда

На Рис. 5 показан уровень занятости женщин в разрезе регионов и уровней дохода стран в базовом году (2019) и его значение в соответствии с моделью в 2035 году. При этом предполагается, что занятость женщин в среднем вырастет с 46,2 процента в 2019 году до 56,5 процента в 2035 году. Столь крупный рост, варьирующийся от 9 до 11 процентных пунктов, прогнозируется практически во всех регионах и группах стран по уровню дохода при наибольших значениях занятости у женщин (свыше 13 процентных пунктов) на Фиджи, в Казахстане и Нигерии.

Инвестиции в ликвидацию дефицита мер ухода за детьми могут к 2035 году сократить гендерную разницу в уровнях занятости в среднем на 3 процентных пункта. В странах с низким уровнем дохода это сокращение может составить примерно 6 процентных пунктов, а в странах со средним и высоким уровнем дохода – соответственно, 2 и 3 процентных пункта.

► Рис. 5. Занятость женщин в разрезе регионов и уровней дохода стран в 2019 (базовом) и 2035 (расчетном) годах (%)

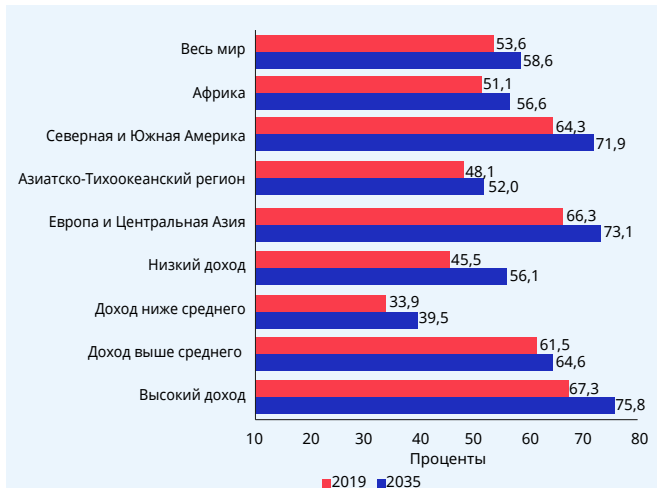


Примечание: 82 страны и территории. Арабский мир включает только Саудовскую Аравию. Источник: расчеты МОТ на основе данных обследований рабочей силы и домохозяйств за 2019 или последний год, используемый для расчета показателей 2019 года, и расчеты, полученные для 2035 года с помощью макроэконометрической модели (ILO, без даты -b).

Занятость матерей рассчитывалась как доля женщин в возрасте 25–54 лет с детьми в возрасте до 15 лет в общей численности занятого населения. В 2019 году средняя занятость матерей, рассчитанная по данным для 59 стран, составляла почти 54 процента (Рис. 6). К 2035 году инвестиции в предоставление всех видов отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД, согласно результатам моделирования, могут увеличить уровень занятости матерей практически до 59 процентов. Наибольший рост – 7,7 процентных пунктов – ожидается в Северной и Южной Америке, прежде всего, в Аргентине и Мексике, где его расчетное значение превышает 10 процентных пунктов. В остальных трех регионах рост занятости у матерей может варьироваться от 3,9 до 6,8 процентных пунктов.

⁸ См. Таблицу А.2.1 Приложения 2 ниже и ILO 2023b.

► **Рис. 6. Уровень занятости матерей (25–54 лет) с детьми в возрасте 0–14 лет в разрезе регионов и уровней дохода стран в 2019 (базовом) и 2035 (расчетном) годах (%)**



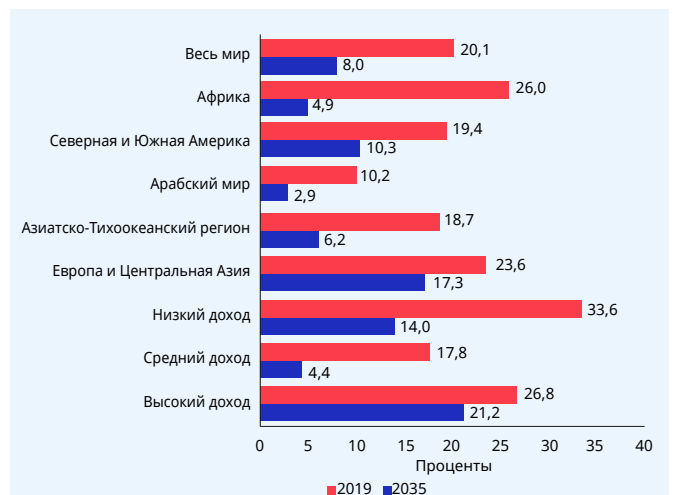
Примечание: 59 стран и территорий. Источник: расчеты МОТ на основе данных обследований рабочей силы и домохозяйств за 2019 или последний год, используемый для расчета показателей 2019 года, и расчеты, полученные для 2035 года с помощью макроэконометрической модели (ILO, без даты -b).

Что касается заработка, то инвестиции в обеспечение отпуска по уходу за детьми и услуги РРВД могут к 2035 году сократить гендерную разницу в месячной оплате труда в мире примерно на 12 процентных пунктов. В 82 странах мира это приведет к снижению этой разницы в среднем с 20,1 процентного пункта в 2019 году до 8,0 процентных пунктов в 2035 году⁹.

На Рис. 7 можно видеть значительную вариацию по регионам и группам стран по уровню дохода. При этом наибольший возможный рост оплаты труда у женщин наблюдается в Африке, где инвестиции в обеспечение отпуска по уходу за детьми и РРВД могут сократить гендерную разницу в месячной оплате труда на 21 процентный пункт (с 26,0 процентов в 2019 году до 4,9 процента в расчетном 2035 году). При этом второе место по величине сокращения гендерной разницы занимают Азиатско-Тихоокеанский (12,5 процентных пунктов) и американский регион (9,1 процентного пункта). В странах арабского мира сокращение составит 7,3 процентного пункта, а в Европе и Центральной Азии гендерная разница в месячной оплате труда сократится на 6,3 процентных пункта (с 23,6 до 17,3 процента).

В разрезе уровня дохода стран видно, что неравенство в месячной оплате труда сильнее сократится в группах с низким и ниже среднего уровнем дохода. В первой группе стран ликвидация дефицита мер ухода за детьми может сократить его на 19,6 процентных пунктов, т. е. в среднем с 33,6 процента в 2019 году до 14,0 процентов в 2035. В группе стран со средним уровнем дохода инвестиции в меры ухода за детьми могут сократить неравенство на 13,4 процентных пункта до всего лишь 4,4 процента в 2035 году. В группе стран с высоким уровнем дохода гендерное неравенство в месячной оплате труда в среднем сократится на 5,6 процентного пункта (Рис. 7).

► **Рис. 7. Гендерная разница в месячной оплате труда в разрезе регионов и уровней дохода стран в 2019 (базовом) и 2035 (расчетном) годах (%)**



Примечание: 82 страны и территории. Арабский мир включает только Саудовскую Аравию. Источник: значения средней оплаты труда для расчета гендерной разницы в 2019 году в основном заимствованы из доклада «Заработная плата в мире» (ILO 2020), а расчетные значения в 2035 году получены с помощью макроэконометрической модели (ILO, без даты -b).

Серьезное сокращение гендерной разницы в месячной оплате труда в тех или иных регионах и группах стран по уровню дохода является следствием значительного роста занятости женщин в секторах, прямо связанных с услугами ухода, где заработная плата выше средней. При этом в 14 странах – преимущественно со средним уровнем дохода – инвестиции в ликвидацию дефицита

⁹ Следует отметить, что значения гендерной разницы в месячной оплате труда в 2019 (базовом) и 2035 (расчетном) годах не корректировались с учетом различий между мужчинами и женщинами в структурных параметрах рабочей силы, таких как возраст, образование и преобладание в определенных секторах. Тем самым, эти значения несопоставимы с более свежими расчетами скорректированных значений разницы в оплате труда, приведенными МОТ в докладе «Заработная плата в мире в 2018-2019 годах» (ILO 2018b). Рассчитать с помощью модели гендерную разницу в оплате труда, взвешенную с учетом факторов рабочей силы, было невозможно из-за отсутствия подробных и точных микроданных для большинства стран. Кроме того, для этого понадобилось бы рассчитывать изменения в квалификации лиц, переходящих на новые рабочие места с уже существующих на рынке труда, используя для этого методы сопоставления с вероятностным ранжированием, для чего модель не приспособлена.

мер ухода за детьми гендерная разница в оплате труда становится отрицательной, что означает, что женщины будут зарабатывать в среднем больше, чем мужчины. Такая ситуация присуща тем странам, где в 2019 году уровень экономической активности женщин (а иногда также мужчин) был низким (порядка 30 процентов). Т. е. стандартные параметры макроэконометрического моделирования ситуации в 2035 году (см. Таблицу А.2.1 Приложения 2 и ILO 2023b), в основном, исходили из

цели обеспечить достойный труд в сфере ухода. Поэтому полученные результаты предполагают, что многие рабочие места в этой сфере будут заняты женщинами, которые выполняют большую часть неоплачиваемой работы по уходу. При этом оплата их труда будет выше средней. Сделать сферу труда более равноправной можно, покончив с профессиональной сегрегацией и привлекая мужчин на качественные и адекватно оплачиваемые рабочие места в экономике ухода.

► Политические решения для дальнейшего прогресса

Инвестиции в экономику ухода имеют важнейшее значение для выполнения прогрессивной программы достижения гендерного равенства и недопущения дискриминации, к чему призывают трехсторонние участники МОТ¹⁰. Обоснованием инвестиций в ликвидацию дефицита мер ухода за детьми в плане как количества, так и качества является их мощное и благоприятное влияние на занятость и оплату труда, не говоря уже о более широком влиянии на здоровье и благополучие детей и общества в целом. Чтобы добиться таких результатов на практике, осуществив инвестиции в прогрессивные меры для достижения дальнейшего прогресса, государству, работодателям и работникам и их представительным организациям, частному сектору, гражданскому обществу, агентствам ООН и другим заинтересованным сторонам, таким как научные и благотворительные организации, необходимо:

- включиться в национальный социальный диалог с участием тех, кто оказывает и получает услуги ухода, исходя из оценки имеющихся недостатков в правовом и практическом устройстве социальной сферы; потребностей целевых категорий в услугах ухода, особенно тех, кому угрожает дискриминация и исключение; а также обоснования инвестиций с точки зрения укрепления гендерного равенства;
- укреплять налогово-бюджетный, регуляторный и технический потенциал в целях разработки, финансирования и реализации инклюзивных защитных мер, включая декретный, отцовский и родительский отпуск; услуг ухода; а также связанных с ним пособий социальной защиты;
- вести пропаганду преимуществ инвестиций в меры ухода и создания качественных рабочих мест в экономике ухода, включая более оптимальное распределение обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами, а также между

семьей и государством, некоммерческим и частным сектором, проводя просветительскую работу на национальном и местном уровне и организуя исследования на широкой основе и сбор данных;

- разрабатывать на правовой основе с помощью социального диалога программы мер ухода, направленные на удовлетворение потребностей наиболее уязвимых категорий трудящихся и на ликвидацию дефицита достойного труда в экономике ухода и во всех сопряженных с нею сферах, включая работников по уходу за детьми, волонтеров, других наиболее уязвимых категорий работников по уходу, а также домашних работников и мигрантов, оказывающих соответствующие услуги;
- укреплять потенциал, влияние и координацию действий между организациями работодателей и работников в целях укрепления организационной структуры и представительства, а также участия в процессах принятия решений всех работников, оказывающих услуги ухода как на платной, так и на бесплатной основе, и получателей этих услуг, включая наиболее маргинализированных из них и работающих в неформальной экономике.

Новый портал МОТ по вопросам политики в сфере ухода и имитационная модель инвестиций в эту сферу – это мощные инструменты, позволяющие заинтересованным сторонам лучше подготовиться к участию в национальном диалоге, имея на руках научные доказательства того, что инвестиции в экономику ухода – это не только справедливый, но и действенный способ добиваться целей развития. Это первый шаг на пути построения будущего на основе приоритета заботы о людях и планете, а также решительного движения к формированию более справедливой и равноправной в гендерном отношении сферы труда.

¹⁰ основополагающими документами, содержащими призыв трехсторонних участников МОТ обеспечить более справедливое распределение семейных обязанностей, оптимальное сочетание трудовой и личной жизни и инвестирование в экономику ухода, являются «Декларация столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда» (ILO 2019), а также «Глобальный призыв МОТ к действиям в целях ориентированного на человека, инклюзивного, стабильного и устойчивого к кризисам восстановления после пандемии COVID-19» (ILO 2021).

► Приложение

Приложение 1. Распределение стран (территорий) по регионам и уровню дохода

► Таблица А.1.1. Региональная принадлежность стран (территорий)

Регион	Страны (территории)
Африка	Кот-д'Ивуар, Египет, Эфиопия, Гана, Кения, Марокко, Мозамбик, Нигерия, Руанда, Сенегал, ЮАР, Тунис, Уганда, Объединенная Республика Танзания
Северная и Южная Америка	Аргентина, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Перу, Соединенные Штаты Америки
Арабский мир	Саудовская Аравия
Азиатско-Тихоокеанский регион	Австралия, Бангладеш, Бруней-Даруссалам, Камбоджа, Китай, Фиджи, Гонконг (Китай), Индия, Индонезия, Япония, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Малайзия, Монголия, Непал, Новая Зеландия, Пакистан, Филиппины, Республика Корея, Сингапур, Шри-Ланка, Таиланд, Вьетнам
Европа и Центральная Азия	Австрия, Бельгия, Болгария, Хорватия, Кипр, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Казахстан, Кыргызстан, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Российская Федерация, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии

► Таблица А.1.2. Распределение стран (территорий) по уровню дохода

Группа	Страны (территории)
Страны с высоким уровнем дохода	Австралия, Австрия, Бельгия, Бруней-Даруссалам, Канада, Чили, Хорватия, Кипр, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Гонконг (Китай), Венгрия, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Япония, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Республика Корея, Румыния, Саудовская Аравия, Сингапур, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соединенные Штаты Америки
Страны с уровнем дохода выше среднего	Аргентина, Бразилия, Болгария, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Фиджи, Индонезия, Казахстан, Малайзия, Мексика, Перу, Российская Федерация, ЮАР, Таиланд, Турция
Страны с уровнем дохода ниже среднего	Бангладеш, Камбоджа, Кот-д'Ивуар, Египет, Гана, Индия, Кения, Кыргызстан, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Монголия, Марокко, Непал, Нигерия, Пакистан, Филиппины, Сенегал, Шри-Ланка, Тунис, Объединенная Республика Танзания, Вьетнам
Страны с низким уровнем дохода	Эфиопия, Мозамбик, Руанда, Уганда

Приложение 2. Стандартные параметры имитационной модели

Приведенные в настоящей записке оценки отражают результаты, полученные с помощью имитационной модели инвестиций в меры ухода за детьми на горизонте 2035 года при использовании стандартных параметров. Эти стандартные вводимые данные обусловлены международными нормами и руководствами (при наличии), а также внутрирегиональным передовым опытом и научными фактами. Виртуальная модель МОТ позволяет создавать для каждой страны свой пакет инвестиций в меры ухода, меняя значения стандартных вводимых параметров. Краткое описание вводимых параметров, касающихся мер ухода за детьми, приводится в таблице А.2.1. Подробнее см. ILO 2023b.

► **Таблица А.2.1. Стандартные вводимые параметры имитационной модели инвестиций в меры ухода за детьми**

Стандартные виды отпуска по уходу за детьми	Стандартные виды услуг РРВД
<ul style="list-style-type: none"> • Оплачиваемый период декретного отпуска. Как минимум, 14 недель при компенсации не менее 67 процентов прежнего заработка (9,38 недель при 100-процентной оплате равно 14 неделям при оплате 67%) либо 18 недель при 100-процентной компенсации заработка, как указано в Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и Рекомендации 2000 года (№ 191). • Оплачиваемый период отцовского отпуска. От 0,6 (3 дня отпуска при 5-дневной рабочей неделе) до 18 недель при 100-процентной оплате. • Оплачиваемый период родительского отпуска. Предоставление отпуска обоим родителям для ликвидации дефицита мер по уходу за детьми до обеспечения нормативно установленного всеобщего действенного доступа к услугам РРВД. Родительский отпуск оплачивается в размере 67 процентов прежнего заработка и разделяется поровну между родителями. 	<ul style="list-style-type: none"> • % детей, получающих услуги РРВД или дошкольного воспитания: <ul style="list-style-type: none"> • 0–2 лет: охват 50–60%. • 3–5 лет: охват 90–100%. • Количество часов в неделю на одного ребенка (получающего услуги РРВД или дошкольного воспитания): 40 часов при полном дне в течение 52 недель в году. • Количество детей на одного воспитателя дошкольного образования (помощника) с квалификацией педагога: <ul style="list-style-type: none"> • 4–5 детей в возрасте 0–2 лет. • 8–15 детей в возрасте старше 3 лет. • Оплата труда воспитателя дошкольного образования: 100 процентов средней заработной платы учителя начальных классов для обеспечения высокого качества услуг.

Источник: ILO, без даты -а.

► Библиография

- Bierbaum, Mira, and Valérie Schmitt. 2022. "Investing More in Universal Social Protection: Filling the Financing Gap through Domestic Resource Mobilization and International Support and Coordination", ILO Working Paper No. 44.
- De Henau, Jerome. 2022. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 countries", ILO Working Paper No. 55.
- De Henau, Jerome, and Susan Himmelweit. 2021. "A Care-Led Recovery from Covid-19: Investing in High-Quality Care to Simulate and Rebalance the Economy." *Feminist Economics* 27 (1–2): 456–469.
- De Henau, Jerome, Susan Himmelweit, Zofia Lapniewska, and Diane Perrons. 2016. *Investing in the Care Economy. A Gender Analysis of Employment Stimulus in Seven OECD Countries*. International Trade Union Confederation.
- Devercelli, Amanda, and Beaton-Day, Frances. 2020. *Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital*. World Bank.
- Ilkaraçan, İpek, and Kijong Kim. 2019. *The Employment Generation Impact of Meeting SDG Targets in Early Childhood Care, Education, Health and Long-Term Care in 45 Countries*. ILO.
- Ilkaraçan, İpek, Kijong Kim, and Tolga Kaya. 2015. *The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case*. Levy Economics Institute.
- ILO. 2018a. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018b. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*.
- . 2019a. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*.
- . 2019b. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.
- . 2020. *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.
- . 2021a. *Global Call to Action for a Human-Centred Recovery from the COVID-19 Crisis that Is Inclusive, Sustainable and Resilient*.
- . 2021b. *World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future*.
- . 2022a. *Care at Work: Investing in Care Leave and Care Services for a More Gender-Equal World of Work*.
- . 2022b. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo – Informe regional complementario para América Latina y el Caribe*.
- . 2023a. *Achieving Gender Equality at Work. International Labour Conference, ILC.111/III(B)*.
- . 2023b. *ILO Care Policy Investment Simulator: Technical Note*.
- . n.d.-a. "ILO Care Policy Investment Simulator", ILO Global Care Policy Portal. Available at: <https://www.ilo.org/globalcare/?language=en#simulator:1>.
- . n.d.-b. "ILO Global Care Policy Portal", available at: <https://www.ilo.org/globalcare>.
- ILO and WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing). 2019. "Extending Childcare Services to Workers in the Informal Economy: Policy Lessons from Country Experiences", ILO and WIEGO Policy Brief No. 3.
- ILO and UN Women. 2021. "A Guide to Public Investments in the Care Economy Policy Support Tool for Estimating Care Deficits, Investment Costs and Economic Returns", ILO and UN Women Policy Tool, March.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2022. *Putting the Care Economy in Place: Trade Unions in Action Around the World*.

———. 2023. *The Employment Effects of Public Spending in Infrastructure, the Care Economy and the Green Economy: The Case of Emerging Economies*.

Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimuller. 2019. "Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations." *AEA Papers and Proceedings* 109: 122–126.

Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard. 2018. "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4): 181–209.

O'Donnell, Megan, Shelby Bourgault, Frances Beaton-Day, and Tanima Ahmed. 2022. "Financing Childcare: Understanding the Return-on-Investment Opportunity". *Center for Global Development Blog*, 30 September.

O'Donnell, Megan, and Joan Lombardi. 2021. "It's Time to Invest in Global Childcare". *Center for Global Development Blog*, 16 March.

United Nations. 2021a. *Our Common Agenda*.

———. 2021b. "Investing in Jobs and Social Protection for Poverty Eradication and Sustainable Recovery, Secretary-General's Policy Brief, 28 September.

UN ECLAC (United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean). 2022. *The Care Society: A Horizon for Sustainable Recovery with Gender Equality*.

UN Women. 2015. "Gender Equality, Child Development and Job Creation: How to Reap the 'Triple Dividend' from Early Childhood Education and Care Services", UN Women Policy Brief No. 2.

———. 2019. *Investing in Early Childhood Education and Care in Kyrgyz Republic: An Assessment of Care Deficits, Costs and Impact on Employment, Gender Equality and Fiscal Returns*.

———. 2021. *Investing in Free Universal Childcare in Sub-Saharan Africa: Côte d'Ivoire, Nigeria, Rwanda, Senegal, and the United Republic of Tanzania – Estimating Spending Requirements, Gendered Employment Effects and Fiscal Revenue*.

Благодарность

Настоящий документ подготовлен при финансовой помощи Шведского агентства по сотрудничеству и развитию (SIDA). Содержание документа может не отражать мнение или политику SIDA.