



# Скрытые издержки неоплачиваемого ухода за членами семьи

Государственный и частный секторы должны прилагать совместные усилия  
к продвижению гендерного равенства

Сара Гаммадж, Назиха Султана и Манон Мурон

**В**о всем мире обязанности по выполнению неоплачиваемой работы по уходу непропорционально ложатся на женщин и девочек, оставляя им меньше времени на образование, досуг, участие в политической жизни, оплачиваемую работу и другие виды экономической деятельности. Большая часть этой работы посвящена уходу за членами семьи и повседневным домашним делам. Работа по уходу занимает значительное время в большинстве стран, особенно там, где инфраструктура слаба, а предоставляемые государством услуги ограничены или отсутствуют (Samman, Presler-Marshall and Jones, 2016). Бремя работы по уходу особенно тяжело ощутимо в сельской местности и в стареющих обществах. Это бремя может ограничивать участие женщин в рыночной деятельности и приводить к тому, что значительное число женщин будет заниматься низкооплачиваемой, неформальной или надомной работой, с тем чтобы сочетать неоплачиваемую работу по уходу за членами семьи и оплачиваемую занятость.

Непропорционально высокая доля женщин на низкооплачиваемых и неформальных рабочих местах является одной из причин гендерных разрывов в оплате труда, которые приводят к недооценке труда женщин и завышению

числа работающих малоимущих. Поэтому обеспечение пути к достойной работе и решение проблемы неоплачиваемой работы по уходу имеют принципиальное значение для расширения экономических прав и возможностей женщин.

Для решения этих проблем Международный центр исследований по проблемам женщин сотрудничал с Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) в изучении того, каким образом инвестиции в услуги по уходу и снижение бремени по уходу потенциально могут повысить участие женщин в рабочей силе. Цель проекта состоит в изучении того, действительно ли и каким образом частный сектор определяет и рассматривает потребности в уходе и обязанности по уходу как важные факторы, ограничивающие его способность нанимать, удерживать и продвигать женщин. Часть этой работы включает прогнозирование того, какое влияние оказало бы более эффективное удовлетворение частным и государственным секторами потребностей в уходе на участие женщин в рабочей силе.

Нам известно, что участие мужчин в рабочей силе выше, чем женщин, во всех странах, где работает ЕБРР, со средним разрывом в 21 процент. Средний разрыв в странах Южного и Восточного Средиземноморья выше и составляет 49 процентов.

Опираясь на последние исследования по конкретным странам, в которых изучается, как участие женщин в рабочей силе изменяется в зависимости от цены ухода за детьми, мы можем оценить влияние инвестирования средств в эту услугу (Gong, Breunig and King, 2010; Kalb 2009; Lokshin, 2000). Используя эти исследования, мы можем предположить, что если бы цена ухода за детьми снизилась на 50 процентов, предложение труда матерей увеличилось бы примерно на 6–10 процентов.

Мы построили межстрановую регрессию для оценки разрыва в уровне участия в рабочей силе относительно стоимости услуг по уходу в странах ЕБРР, и наши оценки показывают, что в среднем увеличение доли государственных расходов на дошкольное образование (в процентах ВВП) на 1 процентный пункт может сократить разрыв в уровне участия в рабочей силе примерно на 10 пунктов.

Используя эту взаимосвязь, мы прогнозируем разрыв в уровне участия в рабочей силе в каждой стране ЕБРР после общего увеличения расходов на дошкольное образование на 1,5 процента ВВП, что является самым высоким уровнем инвестиций в регионе ЕБРР (см. рисунок). Это привело бы к снижению среднего разрыва в уровне участия в рабочей силе с 21 до 6,5 процентного пункта. Наибольший прирост участия женщин в рабочей силе наблюдается в таких странах, как Египет, Иордания, Кыргызская Республика и Таджикистан, где средний разрыв

сокращается с 49 процентных пунктов до 13,5 процентного пункта.

## Роль частного сектора

Как именно мы ликвидируем разрыв в участии женщин в рабочей силе, инвестируя средства в услуги по уходу за детьми, и кто будет платить за это, во многом зависит от совокупности затрагиваемых участников. Наш проект с ЕБРР заостряет внимание на Египте, Казахстане, Румынии и Турции и направлен на изучение того, признает ли частный сектор, что неспособность удовлетворить потребности в уходе влияет на его возможности нанимать, удерживать и продвигать женщин. Мы исследовали преобладающие гендерные разрывы во времени, посвящаемом оплачиваемой и неоплачиваемой работе, и более углубленно рассмотрели социальные нормы и обычаи, связанные с вопросами ухода: кто выполняет эту работу, кто должен ее выполнять и роль мужчин.

Мы также изучили законодательство, политику и нормативы, которые лежат в основе вариантов ухода, доступных в этих четырех странах. Рассмотренные меры политики в отношении ухода составляли диапазон от прямого предоставления услуг по уходу и инфраструктуры, связанной с уходом, до субсидий, налоговых кредитов и кредитов на уход, которые потенциально могут расширить предложение услуг по уходу за детьми и иждивенцами и повысить их доступность. Мы также рассмотрели трудовую политику и трудовые нормы, такие как порядок предоставления отпусков и другие благоприятные для семьи условия работы, политику в области образования и здравоохранения, а также макроэкономическую политику, которая определяет бюджетное пространство для предоставления услуг по уходу. Учитывая, что исследование проводилось с точки зрения частного сектора, особое внимание в анализе обращалось на то, действительно ли и каким образом существующее законодательство регулирует практику частного сектора в отношении ухода и стимулирует или сокращает участие частного сектора в предоставлении услуг по уходу.

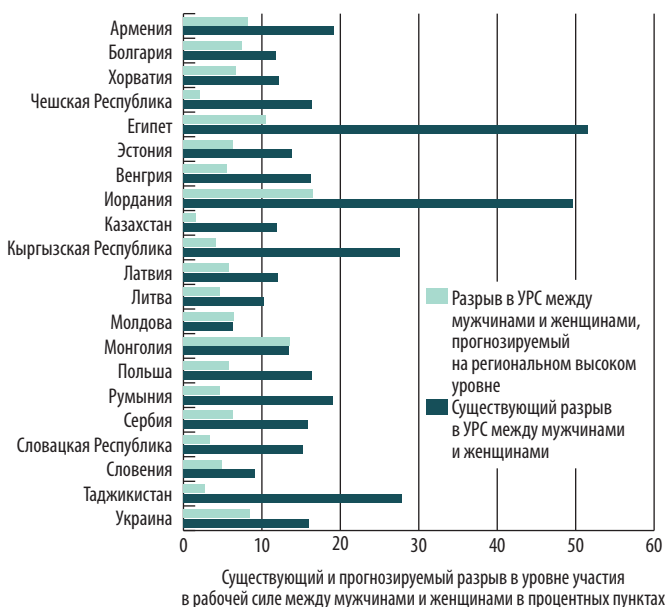
Проведя интервью с менеджерами, работниками и сотрудниками отделов кадров, мы обнаружили, что даже небольшие компании несут издержки, связанные с текучестью кадров в результате неспособности предоставлять такие виды ухода, которые позволяют женщинам оставаться на рынке труда после рождения детей.

## Пример Турции

Мы установили, что в агропромышленной компании среднего размера в Турции, насчитывающей примерно 800 сотрудников, из которых более 70 процентов составляют женщины, текучесть кадров оборачивается для работодателя значительными издержками. Женщины, занятые на этом агропредприятии, являются в основном сезонными работниками и занимают непропорционально высокую долю рабочих мест с низкой квалификацией и ручным трудом. Компания предоставляет пособия по беременности и родам в соответствии

### Облегчение бремени

Инвестиции в дошкольное образование уменьшают гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе.



Источник: оценки автора.

Примечание. УРС = участие в рабочей силе.

с законодательством, в том числе 16 недель оплачиваемого отпуска по беременности и родам с возможностью получения дополнительных шести месяцев неоплачиваемого отпуска. Кормящие матери могут взять полтора часа в день для кормления ребенка в возрасте до одного года. Отцы получают пять дней оплачиваемого отпуска для отцов в связи с рождением ребенка. Компания не предоставляет услуг или субсидий по уходу за детьми.

Работники в Турции, как правило, полагаются на членов семьи, включая старших детей в доме, в уходе за ребенком. Государственные услуги по уходу за детьми и образованию доступны для детей от пяти лет. Однако продолжительность школьного дня обычно короче рабочего времени, поэтому члены семьи все равно должны помогать, провожая детей в школу и забирая их из школы. В тех случаях, когда такие механизмы поддержки отсутствуют, женщины могут бросить работу, чтобы заботиться о своих детях.

В 2017 году текучесть кадров в этой компании превысила 26 процентов от общего числа работающих в ней женщин. Данные отдела кадров и наши интервью с работниками и менеджерами показали, что ежегодно 91 женщина бросает работу по причинам, связанным с уходом. Прямые издержки по найму и обучению, а также снижение производительности труда в период, пока работники постепенно овладевали всеми необходимыми навыками, достигали почти 1 млн долларов США в год, что составляет 14 процентов годового дохода компании. Среднегодовая стоимость ухода за ребенком в возрасте от шести месяцев до трех лет составляет 1 100 долларов, и это означает, что стоимость ухода за детьми ниже, чем общие издержки фирм, связанные с текучестью и снижением производительности. В другом примере небольшая текстильная фирма, с которой мы работали, тратит 258 000 долларов в год на уход за детьми для своих сотрудников, но экономит более 800 000 долларов в результате снижения текучести женских кадров.

## Двигаясь вперед

ЕБРР работает во многих странах, которые в настоящее время не вкладывают достаточных государственных средств в предоставление услуг по уходу. Частный сектор может помочь восполнить некоторые из этих пробелов путем предоставления услуг по уходу для сотрудников или субсидирования доступа к этим услугам. Это может дополнить и укрепить существующие программы государственного сектора.

Обеспечение ухода за детьми может включать комплекс решений, составляющих диапазон от ухода на местах до субсидий. Степень, в которой эти расходы распределяются между частным и государственным секторами, является вопросом выбора в каждой стране. Но до тех пор, пока удовлетворение потребностей в уходе ложится на отдельные домашние хозяйства, издержки для фирм будут немалыми, и фирмы существенно заинтересованы в устранении этих недостатков в уходе.

В более широком смысле, это продолжающееся исследование выявляет, как отсутствие заботы и благоприятной

для семьи трудовой политики влияет на компании, общество и экономику.

На уровне фирмы очевидно, что многим компаниям необходимо руководство в том, как отслеживать полные издержки, связанные с неспособностью удовлетворять потребности в уходе, и как оптимальным образом принимать больше мер политики, обеспечивающих баланс работы и личной жизни. Многим компаниям, с которыми мы работали, было особенно сложно рассчитать издержки от текучести кадров или продемонстрировать преимущества постоянства и удержания кадров. Они еще больше затруднялись, когда их спрашивали о показателях для отслеживания индивидуальной и коллективной производительности. На уровне сообществ следует провести дополнительные исследования затрат и выгод, связанных с расширением доступа к услугам по уходу и улучшением функционирования рынков труда. А на макроуровне следует рассчитать выгоды от инвестиций в предоставление ухода за членами семьи с точки зрения создания рабочих мест и финансового пространства.

Только сделав экономические издержки и выгоды от предоставления ухода более заметными, мы сможем изменить диалог об инвестировании в уход и о перераспределении ролей и обязанностей между рынком, государством и домашним хозяйством с целью обеспечения всеобщего доступа к качественным услугам по уходу. Наглядное обоснование того, что неспособность устранить дефицит в уходе затрагивает и частный сектор, также может иметь принципиальное значение для обеспечения разработки более комплексных решений, которые включают налогообложение и субсидии в дополнение к государственному предоставлению услуг по уходу. **ФР**

**САРА ГАММАДЖ** руководит портфелем проектов по гендерным проблемам и вопросам расширения экономических прав и возможностей и источников дохода в Международном центре исследований по проблемам женщин. **НАЗИХА СУЛТАНА** — экономист и феминистка, работающая в центре над портфелем проектов по гендерным проблемам и вопросам расширения экономических прав и возможностей и источников дохода. **МАНОН МУРОН** — ассоциированный советник по гендерным проблемам в Европейском банке реконструкции и развития.

## Литература:

Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.

Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.

Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.