



ЕЭК ООН

**Меры реагирования на пандемию COVID-19 и экономика ухода:
Картирование экономических и социальных стратегий региона ЕЭК**



Меры реагирования на пандемию COVID-19 и экономика ухода: Картирование экономических и социальных стратегий региона ЕЭК¹

В марте 2020 г. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций (ООН) выпустил отчет «Совместная ответственность, глобальная солидарность: Реагируя на социально-экономическое воздействие пандемии COVID-19». В отчете подчеркивалось, что достижение прогресса в осуществлении Целей устойчивого развития (ЦУР) позволит государствам лучше справляться с кризисами, подобными пандемии COVID-19. Осуществление ЦУР также способствует тому, что меньше людей будут жить за чертой бедности, повысится уровень гендерного равенства, окружающая среда станет более пригодной для жизни всех людей, а общества станут более устойчивыми.

Чтобы поддержать усилия правительств, направленные на усиление и расширение мер реагирования на непосредственные социально-экономические последствия пандемии, пять региональных комиссий ООН – Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Европейская экономическая комиссия (ЕЭК), Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) и Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА) – осуществляют проект счета развития ООН. Основной задачей проекта является поддержка государств-членов в разработке и осуществлении адекватных стратегий быстрого восстановления от пандемии COVID-19, в основу которых будут положены права человека и гендерный подход, с целью повышения жизнестойкости, в особенности, наиболее уязвимых групп населения, на фоне негативных последствий неблагоприятных внешних факторов.

Второй задачей является укрепление стратегий экономики ухода в период пост-пандемического восстановления посредством сосредоточения внимания на развитии инновационного потенциала и корпоративных механизмов². Такие механизмы могут, к примеру, интегрировать экономику ухода в систему социальной защиты и другие государственные стратегии, направленные на восстановление после пандемии COVID-19.

Проект, финансируемый по линии тринадцатого транша со Счета развития приведен в соответствие с Повесткой дня для устойчивого развития на период до 2030 года. Его среднесрочным эффектом будет усовершенствование выявления исключенных и новых уязвимых групп путем поддержки процесса разработки и осуществления улучшенных гендерно-чувствительных мер, интегрирующих стратегии неформальной экономики и экономики ухода в планы восстановления. Также проект будет соответствовать Рамочной программе ООН по неотложным социально-экономическим мерам реагирования на COVID-19.

Для достижения этой цели проект окажет поддержку государствам-членам региона ЕЭК путем укрепления их национального потенциала для разработки и осуществления социальных и экономических стратегий с учетом гендерных аспектов, для более быстрого восстановления от пандемии COVID-19 и повышения жизнестойкости, в особенности, наиболее уязвимых групп населения, к негативным последствиям внешних факторов в будущем.

Данный документ предоставляет картирование политических инициатив региона ЕЭК. Он определяет примеры применения передовой практики и инновационных подходов, которые могут быть внедрены в стратегии и инициативы отдельных стран. Документ основывается на данных из всех государств-членов ЕЭК, собранных в период с июля по сентябрь 2020 г., из доступных международных или региональных баз данных, а также национальных источников.

¹ Данный отчет является частью проекта, финансируемого по линии тринадцатого транша со Счета развития: «Усиление социальной защиты для мер реагирования на пандемию», в частности, его рабочего потока по мерам укрепления политики ухода с позиций гендерной перспективы с участием региональных комиссий ООН и партнеров по сотрудничеству, в т. ч., региональных офисов Структуры «ООН-женщины». Отчет подготовлен Силке Штайнхильбер, консультантом ЕЭК ООН по рабочему потоку данного проекта, под руководством Малинки Копарановой, Старшего сотрудника по социальным вопросам Европейской экономической комиссии ООН (ЕЭК). Автор выражает благодарность Саре Кантиллон, Директору Центра экономической справедливости Wise при Школе бизнеса и общества г. Глазго, за ее полезные замечания, и Марио Бауманну за помощь в осуществлении исследований.

² Прочими рабочими потоками являются: а) Расширение возможностей социальной защиты путем совершенствования институционального потенциала правительственных партнеров по осуществлению и оказанию мер социальной защиты, и б) Совершенствование определения масштабов бедности, а также идентификации путем укрепления национального потенциала по разработке своевременных и дезагрегированных мер борьбы с бедностью и выявления уязвимости, в соответствии с согласованными на международном уровне рекомендациями.

Содержание

Краткое содержание	3
1. Введение	3
2. Картирование экономической и социальной политики в качестве ответных мер на COVID-19	4
3. Меры реагирования на пандемию COVID-19, влияющие на экономику ухода	6
3.1. Сохранение рабочих мест, особенно в секторе ухода	7
3.2. Меры экономического стимулирования в целевых секторах и предприятиях	8
3.3. Меры фискальной и налоговой политики	11
3.4. Защита доходов работников по уходу	11
3.5. Меры, сфокусированные на оплате и условиях труда работников по уходу	12
3.6. Урегулирование неоплачиваемой работы по уходу, совмещения рабочей и личной жизни и совместной ответственности за уход	14
4. Заключение: Меры реагирования и восстановления, влияющие на экономику ухода	19
5. Ссылки	20
Приложение	24

Краткое содержание

Уход включает в себя все виды деятельности, улучшающей физическое и эмоциональное здоровье и самочувствие людей. Уход крайне важен для поддержания человеческой жизни, а также для воспроизводства рабочей силы и общества. Таким образом, экономика ухода представляет собой важнейший вклад в экономическое производство и устойчивое развитие.

Труд по уходу, как оплачиваемый, так и неоплачиваемый, в настоящее время главным образом осуществляется женщинами. Несмотря на всю его важность, труд по уходу остается незамеченным. Он недооценивается и не учитывается при разработке экономической и социальной политики, в том числе, и в регионе ЕЭК.

Пандемия COVID-19 усилила основополагающее значение ухода и подчеркнула, насколько тесно экономика ухода переплетена с экономическим и социальным неравенством. Женщины посвящают значительную часть своего времени неоплачиваемому труду, а закрытие дошкольных и образовательных учреждений во время пандемии сделало эти временные затраты еще больше. Несмотря на то, что оплачиваемый труд женщин по уходу рассматривался как «жизненно необходимый» в процессе борьбы с пандемией, финансовое поощрение за него, а также условия труда не изменились к лучшему. Такие сложные условия труда и низкая оплата профессиональной деятельности по уходу остаются главными препятствиями при наборе и удержании персонала. Предполагается, что это скажется на процессе восстановления после пандемии.

Всесторонние стратегии, направленные на сферу ухода, имеют принципиальное значение для расширения экономических прав и возможностей женщин и гендерного равенства. Стратегии, направленные на сферу ухода, должны стать ключевым элементом экономических и социальных мер восстановления. Экономика ухода как напрямую, так и опосредованно создает рабочие места и позволяет нормально функционировать другим секторам экономики.

Данный документ представляет картирование соответствующих политических мер, оказывающих непосредственное влияние на экономику ухода, как оплачиваемого, так и бесплатного. Он сфокусирован на шести группах мер политического вмешательства, которые были включены в пакеты мер реагирования и восстановления после COVID-19 в регионе ЕЭК. Первая группа – это обеспечение занятости, в особенности, в секторе ухода; вторая – меры экономического стимулирования в определенных секторах и предприятиях, включая сектора ухода и организации, осуществляющие уход. Третья группа мер включает в себя меры, сконцентрированные на оплачиваемой работе по уходу, в частности, направленные на оплату и условия труда оплачиваемых работников сферы ухода. Четвертая – это меры, направленные на защиту доходов работников сферы ухода, а также меры, конкретно касающиеся гендерного неравенства в оплате труда. Пятая – это прочие фискальные и налоговые стратегии, влияющие на экономику ухода. Шестая – это меры, фокусирующиеся на неоплачиваемой работе по уходу, включая совмещение оплачиваемой работы и семейной жизни, а также вмешательства, подчеркивающие или пропагандирующие совместную ответственность за уход, в частности меры, продвигающие перенимание работы по уходу мужчинами.

Данное картирование приводит аргументацию для укрепления национального потенциала при разработке и осуществлению социальных и экономических стратегий с учетом гендерной проблематики, для более быстрого восстановления после пандемии COVID-19 и повышения устойчивости, в особенности, наиболее уязвимых групп населения, к негативным последствиям внешних факторов в будущем. Хочется надеяться, что примеры стратегий, приведенные в данном картировании, помогут стимулировать взаимное обучение между государствами-членами ЕЭК.

1. Введение

Разворачивающаяся в мире с начала 2020 г. пандемия COVID-19 затронула людей всей планеты, включая регион ЕЭК. По данным на сентябрь 2020 г., в общей сложности 94 процента работающих людей мира жили в государствах, в которых были внедрены хотя бы какие-то меры ограничения трудовой занятости. По мере того, как нарастает пандемия COVID-19 и вызванный ею кризис, растут опасения того, что вместе с нею углубятся и существующие неравенства, в частности, гендерное неравенство ("ООН-женщины" 2020d, 2020b; Ladd and Bortolotti 2020). Генеральный секретарь ООН уже отмечал, что кризис угрожает «отбросить назад ограниченные достижения в области гендерного равенства и усугубит

феминизацию бедности, уязвимость перед лицом насилия и подрыв равное участие женщин на рынке труда» (United Nations Secretary General 2020).

Воздействие кризиса в разных частях региона ЕЭК варьируется в зависимости от времени первоначальной вспышки, экономических и демографических структур и существовавшего до него потенциала (UN ECE 2020). Правительства стран региона разработали широкий спектр мер сдерживания и стратегий государственного реагирования для снижения тягот и последствий пандемии на экономику и общество. Наиболее заметные меры реагирования были ориентированы на налоговую и монетарную политику, а также меры сохранения рабочих мест, здоровья, семейной и социальной защиты (Gentilini et al. 2020).

Значительное внимание сфокусировано на работу по уходу во время пандемии. В очередной раз была отмечена тесная взаимосвязь неоплачиваемого труда по уходу, оплачиваемого труда по уходу и оплачиваемого труда (International Labour Organization 2018).³ Труд по уходу осуществляется как на передовой действий по борьбе с пандемией, к примеру, в секторе здравоохранения и в мерах, направленных на защиту особо уязвимых групп населения. Труд по уходу также осуществляется в частных домохозяйствах и в семьях. Дети перешли на домашнее обучение; пожилые члены семей и сообществ получают поддержку и заботу. К тому же, членам семей, заразившимся COVID-19, требуется обслуживание и уход. Налицо – кризис ухода, который существовал и до пандемии, но значительно усилился в 2020 г. Кризис ухода оказывает непропорционально большое воздействие на женщин, так как именно они осуществляют львиную долю работы по уходу в семьях и обществе.

Многие государства приняли крупномасштабные пакеты фискальных мер с целью реагирования на коронакризис, в частности, для того, чтобы поддержать доходы и бизнес (International Labour Organization 2020a). Многие меры, включенные в меры реагирования на пандемию на страновом уровне, напрямую затронули экономику ухода, в т. ч. как оплачиваемую, так и бесплатную работу по уходу. К примеру, некоторые стратегии были направлены на содействие оплачиваемой работе по уходу в секторе здравоохранения, в котором в связи с мерами срочного реагирования на пандемию резко возросла рабочая нагрузка. Государства также внедрили стратегии поддержки родителей, в первую очередь, матерей, вынужденных справляться с последствиями закрытия школ и дошкольных учреждений. Другие стратегии, адресованные работодателям, были направлены на создание возможностей для того, чтобы сотрудники могли работать из дома.

2. Картирование экономической и социальной политики в качестве ответных мер на COVID-19

Данный документ представляет картирование соответствующих мер политики, напрямую воздействующих на экономику ухода, как оплачиваемого, так и бесплатного (см. Таблицу 1). Он сфокусирован на шести группах мер политического вмешательства, которые были включены в пакеты мер реагирования и восстановления после COVID-19 в регионе ЕЭК.

Первая группа – это обеспечение занятости, в особенности, в секторе ухода; вторая – меры экономического стимулирования в определенных секторах и предприятиях, включая секторы ухода и организации, осуществляющие уход. Третья группа вмешательств включает в себя меры, сконцентрированные на оплачиваемой работе по уходу, в частности, направленные на оплату и условия труда оплачиваемых работников сферы ухода. Четвертая – это меры, направленные на защиту доходов работников сферы ухода, а также меры, конкретно касающиеся гендерного неравенства в оплате труда. Пятая – это прочие фискальные и налоговые стратегии, влияющие на «экономику ухода». Шестая – это меры, фокусирующиеся на неоплачиваемой работе по уходу, включая совмещение оплачиваемой работы и семейной жизни, а также вмешательства, подчеркивающие или пропагандирующие совместную ответственность за уход, в частности меры, продвигающие перенимание работы по уходу мужчинами. Меры, отображенные ниже, отражают ситуацию в регионе до начала июля 2020 г., с некоторым исключением, вызванными доступностью данных.

³ Определения «работа по уходу» и «экономика ухода», применяемые здесь и далее, основаны на терминологии Международной организации труда (МОТ, International Labour Organization 2018). «Работа по уходу» определяется как действия и отношения, связанные удовлетворением физических, психологических и эмоциональных потребностей других лиц, а также действий, направленных на социальное воспроизводство. «Работы по уходу» может быть платной и бесплатной, и может оказываться в домашних хозяйствах и институтах.

Таблица 1. Обзор мер политики, охваченных картированием

<p>1. Сохранение рабочих мест, особенно в секторе ухода</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Защита занятости (в т. ч. положения, касающиеся трудящихся женщин, актуализация гендерной проблематики и меры, направленные на всех лиц, выполняющих обязанности по уходу) - Программы общественных работ (в т. ч. программы, специально направленные на женщин, актуализация гендерной проблематики) - Меры, направленные на работников, задействованных в нестандартных формах занятости, неформальной экономике, независимых и временных подрядчиков и т. д. (в т. ч. оценки (чрезмерной) представленности женщин в данных секторах)
<p>2. Меры экономического стимулирования в целевых секторах и предприятиях</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Целевая поддержка особенно пострадавших секторов, в т. ч. сектора ухода, с высоким количеством занятых женщин (например, сектор туризма и гостеприимства) - Меры, адресованные женщинам-предпринимателям (в т. ч. микропредприятия), с фокусом на предприятия сферы ухода (в т. ч. возглавляемые женщинами) - Меры, адресованные самозанятым (в т. ч. самозанятым женщинам, всем лицам, выполняющим обязанности по уходу, а также секторам, в которых наблюдается повышенная представленность женщин)
<p>3. Меры фискальной и налоговой политики, влияющие на экономику ухода</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Субсидии/налоговые льготы для услуг сферы ухода (в т. ч., детские сады, долгосрочный уход) - Изменения ставок налогообложения (напр., сокращение НДС), налоговый мораторий - Субсидии (напр., социальное страхование, жилье, электроснабжение) - Инвестиции в услуги по уходу, в т. ч. государственные и частные службы по уходу за детьми и престарелыми - Включение услуг по уходу в перечень государственных расходов и бюджетно-финансовой политики.
<p>4. Защита доходов работников сферы ухода; гендерное неравенство в оплате труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Денежные пособия/поддержка дохода, в особенности для тех, кто создан/перенаправлен на борьбу с последствиями пандемии (напр., увеличение размера пособий по безработице) - Меры противодействия усугублению гендерного неравенства в оплате труда, вызванного COVID-19 - Меры, направленные на получение дохода/защиту возглавляемых женщинами домохозяйств
<p>5. Меры, сфокусированные на оплачиваемом труде по уходу</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение объема инвестиций в сектор здравоохранения; меры, направленные на условия работы и оплаты - Увеличение объема инвестиций в секторы ухода (в т. ч., ухода за пожилыми, долгосрочного ухода, социальной работы) - Меры, направленные на оплату и условия труда - Специальные меры, адресованные домашним работникам и сфере домашних услуг - Меры, сфокусированные на домашних работниках-мигрантах (в стране назначения и стране происхождения)
<p>6. Меры, направленные на неоплачиваемый труд по уходу, совмещение рабочей и личной жизни и совместной ответственности за уход</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Защита дохода для родителей (опекунов), уменьшивших время работы в связи с необходимостью осуществлять обязанности по уходу и вследствие закрытия учреждений ухода - Меры, способствующие работе из дома, в особенности, адресованные сотрудникам, имеющим обязанности по уходу - Изменения стратегий совмещения рабочей и личной жизни (в т. ч., расширение схем отпуска по уходу, положений, касающихся материнства/кормления грудью) - Меры/кампании, подчеркивающие необходимость совместной ответственности за уход, репродуктивную деятельность и гендерное равенство

Существует большая разница в экономических и фискальных предпосылках стран ЕЭК, влияющая на их возможности к принятию эффективных мер борьбы с воздействием пандемии COVID-19 (UNECE

2020). Некоторые из государств региона с высоким уровнем доходов, в особенности, страны, входящие в ЕС, направили на борьбу с COVID-19 огромные ресурсы. Такие же ресурсы недоступны другим государствам региона, прежде всего, из Восточной Европы, Кавказа и Центральной Азии (ВЕКЦА). Многие страны нуждаются во внешней поддержке для обеспечения мер реагирования и восстановления после пандемии, в т.ч. социальных мер и мер сферы здравоохранения, или же будут вынуждены полагаться на внешнюю поддержку в будущем в связи с наличием задолженности, накопившейся во время пандемии (European Commission 2020).

Картирование стратегий на протяжении разворачивающейся пандемии сталкивается с рядом вызовов и ограничений. Во-первых, ситуация с распространением вируса COVID-19 стремительно менялась на протяжении всего 2020 года, так же, как и предпринимаемые в связи с ней меры. Поскольку ситуация продолжает развиваться, доступные данные ограничены, особенно в отношении региона в целом. Тогда как вторая и третья волны пандемии поражают страны в разное время и с разной интенсивностью, некоторые чрезвычайные меры постепенно перетекают на сезон осени и зимы 2020 г.; также внедряется ряд новых мер. Следовательно, чтобы задокументировать влияние мер реагирования и восстановления на экономику ухода, потребуются обновлять и углублять картирование на фоне продолжения распространения пандемии, а также предпринимаемых правительствами стран региона усилий по разработке и совершенствованию мер реагирования. Предсказуемо, меры срочного реагирования вскоре сменятся мерами вмешательства, направленными на попытку достижения более структурных эффектов. Также весьма вероятно, что усилятся финансовые трудности и призывы вернуться к мерам жесткой экономии. Опыт кризисов и экономических спадов прошлого показал, что меры жесткой бюджетной экономии особенно негативно повлияли на женщин и экономику ухода.

Режимы ухода и институциональные механизмы, связанные с работой по уходу, существенно различаются в регионе ЕЭК. Эти меры были приняты до нынешней чрезвычайной ситуации, но формируют меры реагирования на кризис. Наблюдается значительная зависимость от ранее выбранного пути и стремление полагаться на уже существующие институциональные структуры в ходе реагирования на пандемию. К тому же, труд по уходу по-прежнему игнорируется или недооценивается при разработке экономической и социальной политики – факт, на который указывалось еще до пандемии, но повлиявший на современный процесс принятия решений и на сам процесс картирования (Oxfam International 2020a). Меры, влияющие на экономику ухода, были не всегда адекватно задокументированы. К тому же вмешательства, имеющие непосредственное отношение к «экономике ухода», иногда отставали в более широких процессах принятия решений.

Несмотря на все вызовы, процесс межрегионального взаимного обучения передовому опыту и инновационным подходам является многообещающим. Как следствие, индивидуальные меры и инициативы могут постепенно продвигаться в сторону включения экономики ухода в усилия по построению лучшего мира после пандемии.

3. Меры реагирования на пандемию COVID-19, влияющие на экономику ухода

Экономика ухода была и остается стержнем мер реагирования на пандемию. От больниц до долгосрочной работы по уходу и социальной работы, трудно представить меры борьбы с пандемией без оплачиваемых работников сферы ухода (World Health Organization 2019). Однако, работа по уходу во время пандемии осуществляется не только в рамках системы здравоохранения. К работе по уходу относится забота о людях с инвалидностью и хроническими заболеваниями, помощь пожилым, поддержка семей и семейная психотерапия. В дополнение к этим примерам оплачиваемой работы по уходу, меры реагирования на пандемию также высветили важность неоплачиваемой работы по уходу за детьми и другими членами семьи⁴.

В значительной степени, работа по уходу осуществляется женщинами. Вся оплачиваемая деятельность по уходу в регионе ЕЭК является высоко феминизированной, и в тех государствах ЕЭК, по которым доступны данные, женщины показывают очень высокий или средне-высокий уровень занятости в секторе ухода (International Labour Organization 2018)⁵.

⁴ Конкретная страновая информация, включенная в этот документ, была собрана в подробную таблицу картирования, основанную на данных, опубликованных рядом международных и национальных источников. В случае отсутствия указания какой-либо другой ссылки таблица картирования является соответствующим вторичным источником.

⁵ Отмечаем, что отчет МОТ включает данные по работникам по уходу в сфере образования, здравоохранения, домашним работникам (нанятым домохозяйствами) и не занимающимися оказанием ухода сотрудникам секторов ухода (ILO стр. 194)

3.1. Сохранение рабочих мест , особенно в сект оре ухода

На женщин приходится значительная часть сотрудников первой линии реагирования на пандемию, в особенности в сфере здравоохранения и социальной заботы, лежащих в основе оплачиваемой работы по уходу. Нагрузка на женщин в этих секторах существенно возросла во время борьбы с пандемией, тогда как нагрузка в других секторах экономики снизилась, главным образом, как следствие карантинов, внедрившихся в большинстве государств региона ЕЭК.

Низкооплачиваемые, частично занятые, молодые, являющиеся представителями этнических меньшинств работники наиболее уязвимы перед последствиями пандемии. Сотрудники нестандартных отраслей также среди тех, кто понес наибольший экономический ущерб, поскольку они заняты в секторах, сильнее всего пострадавших от кризиса (туризм, сфера гостеприимства, строительство и розничная торговля) (OECD 2020b).

По оценкам Международной организации труда (МОТ/ILO), во время первого квартала 2020 г. вследствие кризиса COVID-19 и связанных с ним мер реагирования потеря труда составили эквивалент 130 миллионов постоянных работ. Во время этого квартала, Европа и Центральная Азия испытали сокращение продолжительности рабочего времени на 3.4 процента или эквивалент 11 миллион постоянных работ, с наибольшими потерями в Южной Европе (5.3 процента) и Западной Европе (4 процента). Согласно оценкам, во втором квартале 2020 г. количество рабочих часов в Европе и Центральной Азии снизилось на 13.9 процентов или эквивалент 45 миллионов постоянных работ. Согласно оценкам, наибольшие потери в этом регионе произошли в Южной Европе (18.0 процентов), Северной Европе (15.3 процентов), Западной Европе (14.3 процентов), Центральной и Западной Азии (13.6 процентов) и Восточной Европе (11.6 процентов)⁶.

Схемы краткосрочной занятости, гарантийные фонды оплаты труда или схемы сохранения рабочих мест применялись во многих государствах ЕЭК. Эти меры поддерживают предприятия, которые не могут покрыть свои регулярные расходы на зарплату в связи с вызванным пандемией снижением спроса или из-за того, что учреждения производства и сбыта были вынуждены временно закрыться на период карантина. Схемы краткосрочной занятости способствуют снижению рабочего времени сотрудников с сохранением их трудоустройства. Государственные средства используются для того, чтобы покрыть (частично) разницу между стандартным размером зарплаты сотрудников и их зарплатой в условиях сокращенного рабочего времени, а также, в большинстве случаев, взносы в систему социального страхования.

В время пандемии COVID-19 схемы краткосрочной занятости применялись в Австрии, Бельгии, Болгарии, Германии, Дании, Испании, Финляндии, Франции, Греции, Венгрии, Ирландии, Италии, Латвии, Нидерландах, Норвегии, Польше, Португалии, Румынии, Швеции, Словении и Великобритании (ETUC European Trade Union Congress 2020). Обычно, схемы краткосрочной занятости или схемы субсидирования заработной платы в кризисных ситуациях существовали и до пандемии, однако были временно расширены в 2020 г. (Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Испания, Франция, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Швеция). Некоторые государства недавно внедрили краткосрочную занятость/ субсидирование зарплаты в качестве меры реагирования на COVID-19 (Словения, Великобритания) (OECD 2020c).

В Азербайджане были внедрены законодательные меры, направленные на предотвращение необоснованных увольнений работодателями сотрудников предприятий частного сектора. Была разработана программа компенсаций предпринимателям и их сотрудникам за ущерб, причиненный пандемией и карантином⁷.

В Кыргызстане⁸, Российской Федерации и Испании возросло количество финансируемых государством социальных работников с целью обеспечения, и, там где это необходимо, расширения

⁶ Потери в количестве рабочих часов происходили по-разному – по меньшей мере, на начальных стадиях кризиса COVID-19 – главным образом, как результат функционирования институтов рынка труда на местах и принятых политических решений. Разница между отсутствием трудовой деятельности и безработицей была размыта вследствие кризиса, поскольку поиск работы и способность выйти на новую работу – два условия, оба из которых должны учитываться, чтобы квалифицировать кого-либо в качестве безработного – зачастую было невозможно соблюсти из-за мер карантина (International Labour Organization 2020b).

⁷ <https://data.undp.org/gendertracker/>

⁸ <http://www.kenesh.kg/ru/article/show/6647/ot-1-aprelya-2020-goda-3659-vi-o-merah-po-sokrashteniyu-negativnih-sotsialno-ekonomicheskikh-posledstviy-v-svyazi-s-valyutnoy-inflyatsiyey-i-rasprostraneniem-koronavirusnoy-infektsii-covid-19>

предоставления помощи населению, к примеру, оказания ухода на дому за престарелыми, нуждающимися в уходе или инвалидами, которых затронуло закрытие дневных стационаров или социальных центров, вызванное требованиями социального дистанцирования (UNDP 2020).

Ограничено количество дезагрегированных данных по относительному распределению финансирования краткосрочной занятости по секторам и размерам предприятий. Даже там, где данные доступны, они могут быть слишком неточными для проведения конкретных оценок ситуации в отношении профессий по уходу, поскольку существует тенденция к тому, чтобы включать их в сектор услуг. Данные по Германии, например, свидетельствуют, что 92 процента предприятий, получивших выгоду от краткосрочных трудовых пособий, принадлежали к сфере гостеприимства, 44 процента – к металлургической, электро- и сталелитейной промышленности, 43 процента – к сфере услуг и частным домохозяйствам, 38 процентов – к услугам в области торговли и автомобильного транспорта, и еще 38 процентов – к другим услугам (Schäfer 2020, обновлено в 2020). Дальнейшее дезагрегирование данных отсутствует, так же, как и разбивка по бенефициарам в рамках каждой категории.

Некоторые государства-члены ЕЭК применяют меры, адресованные непосредственно сотрудникам, нанятым на условиях незащищенных контрактов, к примеру, работающим временно или по вызову.

В Швейцарии работники, занятые на условиях незащищенных контрактов (напр., сотрудники, работающие в течение фиксированного срока, занятые в агентствах по временному трудоустройству, работники по вызову) были включены в программу кратковременной занятости, направленную на защиту сотрудников от увольнений (ранее они не были в нее включены) (OECD 2020c).

Во **Франции** возможность участия в программе краткосрочной занятости была расширена для сотрудников, нанятых на фиксированный срок. Это – важная мера для работников, выполняющих неоплачиваемые обязанности по уходу, главным образом, женщин, поскольку они составляют большую долю от числа людей, на условиях незащищенных контрактов (OECD 2020c).

В ряде государств были внедрены специальные субсидии для защиты трудоустройства работников сферы ухода за детьми, чтобы их организации могли возобновить свою деятельность сразу после окончания мер социальной изоляции.

В Словакии было применено целевое субсидирование работников сферы ухода за детьми. Приблизительно 21 миллион евро из Операционной программы правительства по развитию человеческих ресурсов был направлен на поддержание рабочего потенциала детских садов. Государство выделило 80% работникам средние зарплаты за апрель, май и июнь 2020 г. Данная мера обеспечила работникам защиту от увольнения. Благодаря этим ресурсам, уход за детьми можно было возобновить снова сразу же после ослабления мер самоизоляции и открытия учреждения по уходу за детьми, таким образом, обеспечив матерям возможность устроить своих детей и вернуться на рынок труда (UN Women и UNDP 2020).

В Великобритании предоставление субсидий для работников сферы ухода было согласовано в начале 2020 г., первоначально, на трехмесячный период: работники могли подать на грант, покрывающий до 80% их зарплаты (на сумму до 2,500 фунтов стерлингов в месяц) в тех ситуациях, когда они не могли выходить на работу в связи с перерывом в оказании услуг или мерами самоизоляции (TUC 2020).

3.2. Меры экономического стимулирования в целевых секторах и предприятиях

Некоторые страны разработали ряд конкретных мер стимулирования или кредитных пакетов для отдельных секторов экономики. К целевым секторам обычно относятся некоторые из тех, в которых трудоустроено особенно много женщин, такие как сферы туризма и гостеприимства. Субсидирование, адресованное конкретно учреждениям сферы ухода, не было распространено среди мер, смягчающих экономические последствия борьбы с пандемией COVID-19. Тем не менее, учреждения, оказывающие услуги ухода, были включены в целевые секторы. К ним относятся частные организации, оказывающие услуги ухода за детьми и занятий после школы, поставщики услуг различного рода (напр., ухода на дому), социальные услуги, службы семейной психотерапии и др.

Учреждения, оказывающие услуги ухода, включая те, владельцами которых являются женщины, смогли воспользоваться мерами, внедренными в ряде стран для поддержки этих секторов экономики, пострадавших вследствие пандемии и карантина. Как на уровне предприятий, так и на уровне самозанятых работников по уходу, необходимы дезагрегированные данные для выявления гендерных и связанных с уходом пробелов при получении связанных с пандемией льгот. Учреждения, оказывающие услуги ухода, обычно не являются отдельной статистической категорией, а, скорее, включены в более широкую категорию услуг. Следовательно, имеющиеся данные не указывают число учреждений, оказывающих услуги ухода, среди бенефициаров, а также не показывают объема полученной ими поддержки.

В **Армении** дошкольные учреждения и службы по уходу за детьми были непосредственно включены в финансируемую правительством программу поддержки бизнеса в условиях чрезвычайной ситуации⁹.

Прямая финансовая поддержка учреждений, оказывающих услуги по уходу за детьми, была включена в пакет мер реагирования на пандемию для заведений, затронутых карантином в **Норвегии, Словакии, Швейцарии** и некоторых штатах **США** (OECD 2020c; UNDP 2020).

Субсидии использовались в **Италии** для поддержки частных расходов на уход за детьми, в интересах учреждений, оказывающих услуги ухода. В рамках программы *Cura Italia* ваучер на услуги ухода за детьми на сумму до 600 евро был доступен для работников частного сектора, имеющих детей младше 12 лет и решивших не брать отпуск по уходу за ними (Gentilini et al. 2020).

В пакет экономических мер, направленных на борьбу с кризисом в **Турции**, вошло решение Министерства окружающей среды и городского планирования о приостановлении сбора арендной платы с объектов государственной собственности в течение шести месяцев начиная с 1 апреля. В тот же день Центральный банк анонсировал программу переучета кредитования в размере 60 миллиардов лир, направленную на импортеров товаров и услуг с целью повышения их доступа к финансированию и поддержки трудоустройства. 8 апреля Министерство финансов и казначейства Турции оповестило, что зарплаты людей, вышедших в отпуск за свой счет, продолжают выплачиваться в рамках пакета мер поддержки МСБ (UN Women Turkey 2020).

В некоторые пакеты мер стимулирования также вошли конкретные программные линии, сфокусированные на малых предприятиях или микропредприятиях, в т. ч., целевые кредитные линии.

В **Болгарии** была разработана программа поддержки ликвидности малого и среднего бизнеса (МСБ), относящегося к разным секторам экономики, в т. ч., к наиболее пострадавшим от кризиса, таким как туризм, транспорт, оптовая и розничная торговля¹⁰.

В **Грузии** механизм гарантирования кредитов в размере 330 миллионов грузинских лари помог бизнесу пережить пандемию. Более того, было организовано субсидирование затрат, связанных с выплатой кредитных процентов в размере 70 миллионов лари, с целью поддержки отелей в выполнении их обязательств перед банками и софинансирования до 80 процентов годовой процентной ставки по займам, выданным семейным, малым и средним отелям¹¹.

В **Таджикистане** было уделено приоритетное внимание женщинам-предпринимательницам как получателям кредитов на льготных условиях по линии Фонда государственной поддержки предпринимательства. Займы будут доступны предприятиям, участвующим в производстве продуктов питания и медицинских товаров¹².

Самозанятые работники, предоставляющие услуги по уходу

⁹ [https://covid19.gov.am/en/business_and_coronavirus\(action 3\)](https://covid19.gov.am/en/business_and_coronavirus(action%203)).

¹⁰ <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>

¹¹ https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko_wuhP7lclKY2U9sZt-M#G

¹² <http://www.president.tj/ru/node/23055>

Самозанятые работники, в том числе, самозанятые работники, предоставляющие услуги по уходу, серьезно пострадали от экономических последствий мер борьбы с пандемией. Меры социального дистанцирования, предпринятые для замедления распространения вируса, ограничили возможности работников сферы ухода оказывать свои услуги, в особенности сказавшись на работниках сферы ухода на дому, домашних работников и тех, кто работали в частных домашних хозяйствах. Чтобы отреагировать на нестабильную ситуацию, в которой оказались многие самозанятые, многие страны включили их в новые или расширенные схемы защиты трудоустройства или субсидирования заработной платы. Распространение защиты и на самозанятых может быть очень важным изменением, позволяющим самозанятым женщинам получить доступ к механизмам поддержки. Например, в Великобритании правительство анонсировало, что покроет 80 процентов доходов самозанятых до предельного размера 2,500 фунтов стерлингов в месяц. Данная мера распространялась на срок в три месяца (с июня 2020 г.) и на всех самозанятых работников, зарабатывавших до 50,000 фунтов в год (ETUC European Trade Union Congress 2020).

Поскольку доступные данные обычно не дезагрегированы по полу владельца бизнеса, будет справедливым предположить, что включение самозанятых в меры реагирования на пандемию COVID-19 приносит пользу значительному числу женщин-предпринимательниц, так как небольшие учреждения ухода за детьми, осуществление ухода на дому или домашней работы очень часто представляют собой бизнес самозанятых женщин. Что касается экономики ухода, то включение в нее самозанятых или же малых и микробизнесов могло бы быть важным. Поддержка самозанятых также может быть актуальна для многих других профессий сферы услуг, в которых трудится большое количество самозанятых женщин¹³.

В **Украине** независимо работающим предпринимателям было предложено временное освобождение от взносов по социальному обеспечению в марте и апреле, тогда как штрафы за неполные взносы и отчетность были приостановлены.

В **Таджикистане** большое количество самозанятых женщин воспользовалось налоговыми мерами, адресованными лицам, трудящимся на рынках, в торговых центрах и центрах обслуживания (среди них – парикмахерские, салоны красоты, магазины модной одежды и швейные ателье). Они были освобождены от уплаты налогов с 1.5. до 1.8.2020¹⁴.

Домашняя работа – это важный сектор работы по уходу в регионе ЕЭК, особенно в Южной Европе. Она зачастую выполняется самозанятыми женщинами, находящимися на периферии организованного рынка труда или даже вне его. Домашние работники зачастую являются трудовыми мигрантами их государств, входящих в регион ЕЭК, однако самозанятые иностранные граждане не всегда оказываются включенными в схемы льгот для самозанятых. Это ведет к исключению многих самозанятых домашних работников – трудовых мигрантов из осуществляемых в регионе схем поддержки в связи с пандемией. Однако, некоторые меры конкретно касаются домашних работников, заключивших трудовые соглашения, к примеру, в рамках французской системы субсидирования фондов заработной платы.

В **Италии** указом от 19 мая предусматривалась единовременная выплата в размере 500 евро для домашних работников, не получавших зарплату в апреле и мае. Уплата домашними работниками социальных отчислений была отложена до июня. Вдобавок, Италия способствовала легализации нелегальных иммигрантов, трудящихся в сельском хозяйстве, а также оказывающих личную и домашнюю помощь.

В **Испании** в марте 2020 г. было учреждено временное чрезвычайное пособие по безработице, покрывающее нужды домашних работников в случае отсутствия занятости, снижения рабочих часов или расторжения контракта. Размер субсидии составил 70 процентов от «базового уровня» социальной защиты, максимально достигая 950 евро.¹⁵

¹³ Бюро статистики труда США сообщает о том, что около 6 процентов помощников по персональному уходу в 2012 г. были самозанятыми (Carranza 2020.).

¹⁴ <http://www.president.tj/ru/node/23055>

¹⁵ <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>

3.3. Меры фискальной и налоговой политики

Фискальная политика и налоговые меры были одними из самых широко распространенных вмешательств в рамках реагирования на пандемию COVID-19. Все государства региона ЕЭК внедрили те или иные налоговые корректировки или налоговые моратории для пострадавших предприятий. И хотя меры в области налогообложения оказали быструю поддержку многим людям и домохозяйствам, пострадавшим от негативных последствий мер борьбы с пандемией, они представляют собой пока еще неизведанную угрозу для процесса восстановления: сокращение объема налоговых поступлений ограничит фискальное пространство для необходимых инвестиций, к примеру, в экономику ухода, после пандемии.

К другим видам мораториев можно отнести моратории на выплату социальных отчислений, или, наоборот, государственное субсидирование выплаты взносов по социальному обеспечению.

В **Казахстане** МСБ были освобождены от уплаты подоходного налога и социальных выплат (социальный налог и страхование) на шесть месяцев (с апреля по сентябрь 2020 г.). Эти меры относятся к секторам, среди которых туризм, транспорт, информационные технологии (IT), консалтинговые услуги, услуги частного образования и здравоохранения¹⁶.

В **Российской Федерации** предприятиям, относящимся к десяти серьезно пострадавшим секторам экономики (в т. ч., туризм, гостеприимство и образование) было предоставлено право отложить все налоговые платежи¹⁷.

В **Сербии** уплата налогов на заработную плату и взносов будет отсрочена на период чрезвычайного положения, тогда как выплата корпоративного подоходного налога за второй квартал также будет отсрочена¹⁸.

В **Таджикистане** в месяцы с мая по август 2020 г. предприятиям было разрешено отложить уплату взносов в систему социального обеспечения¹⁹.

На основании доступных данных невозможно оценить масштаб преимуществ, извлеченных организациями по уходу из мер налоговой политики. Однако, поскольку предыдущие исследования задокументировали особую уязвимость предприятий, возглавляемых женщинами и тот факт, что зачастую такие предприятия относятся к МСБ, включая предприятия, предлагающие ухода и персональные услуги, вероятно, что они получили выгоду от мер, направленных на частные предприятия такого типа.

Долгосрочные последствия данных мер в отношении государственных доходов, а также в отношении социального обеспечения, будет необходимо отслеживать. Существует риск того, что связанные с пандемией налоговые меры могут увеличить гендерный разрыв в размере пенсионных выплат в регионе ЕЭК.

3.4. Защита доходов работников по уходу

По всему региону были предприняты многочисленные меры защиты доходов пострадавших домохозяйств, включая денежные выплаты или расширение предоставления пособий по безработице. Обычно, защита доходов проводилась в рамках систем социальной защиты.

В **Албании** получатели средств в рамках флагманской программы денежных переводов (Ndihma Ecomotike) будут получать вдвое выше их обычного дохода. Присоединиться к данной программе имели право родители двух и более детей, и в таких домохозяйствах основными получателями помощи были матери. К другим имеющим право на помощь группам относились пострадавшие от торговли людьми и домашнего насилия (UNDP 2020).

В **Армении** поддержка социально неблагополучных семей (имеющих право на семейные и социальные пособия) предлагалась в формате единовременного пособия в размере 50% от суммы

¹⁶ <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/kazakhstan-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>

¹⁷ <https://стопкоронавирус.рф/what-to-do/business/nalogovie-kanikuly.html>

¹⁸ <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>

¹⁹ <http://www.president.tj/ru/node/23055>

социального пособия, из которых 70 процентов предоставлялось наличными наряду с пособием за апрель и 30 процентов засчитывалось в качестве платы за потребленную энергию²⁰.

Прямая финансовая помощь в дополнение к зарплате или как замена потерянного дохода домашних работников осуществлялась в **Италии** и **Испании** (OECD 2020c).

Иногда меры напрямую были адресованы женщинам, или предлагали финансовые выплаты за уход, например, родителям (UNDP 2020). Существующие примеры были прямо направлены на возглавляемые женщинами домашние хозяйства, либо посредством выплаты денежных пособий, либо путем «поддержки натурой», такой, как выдача продуктовых корзин или гигиенических средств. В других случаях помощь нуждающимся домохозяйствам распределялась на основе проверки доходов или размера семей, или возраста детей.

Поддержка и оказание услуг натурой (например, помощь в процессе покупок) для облегчения бремени работы по уходу оказывалась в некоторых странах, таких как **Сербия**, **Турция** и **США**. Во **Франции** субнациональные программы школьного питания продолжались, несмотря на закрытие школ (UNDP 2020; OECD 2020c).

В **Албании**, **Казахстане** и **Кыргызстане** нуждающимся домохозяйствам предоставлялись продуктовые корзины и гигиенические товары (UNDP 2020).

3.5. Меры, сфокусированные на оплате и условиях труда работников по уходу

Инвестиции в сектор ухода, в особенности, в здравоохранение, в силу объективных причин выросли в регионе ЕЭК. Во время проведения данного картирования (осень 2020 г.) не было доступно достаточно данных для оценки общего роста государственных инвестиций в сектор здравоохранения, а также относительного распределения увеличения расходов на разные цели, в т. ч. на оборудование (такое, как оборудование для интенсивной терапии и средства индивидуальной защиты), проведение анализов и выплаты медперсоналу.

Большинство государств осуществили краткосрочные мероприятия, направленные на условия труда работников служб неотложной помощи во время пандемии. К ним относится предоставление средств индивидуальной защиты, значительный дефицит которых наблюдался в начале пандемии, а также меры, направленные на страхование от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на работе.

Правовые положения касательно профессиональных заболеваний и несчастных случаев на работе были приняты в **Испании** и **Украине** с целью покрытия вызванных COVID-19 заболеваний и их последствий (OECD 2020c). Эти коррективы очень важны, учитывая высокое число работников сферы ухода, заболевших COVID-19 во время первой волны пандемии. Большинство сотрудников сферы здравоохранения, получивших выгоду от данных изменений, являются женщины.

Дания, **Франция** и **Великобритания** организовали конфиденциальные «горячие линии» и предоставление услуг психологического консультирования для сотрудников сферы здравоохранения, оказывающие поддержку в решении личных и профессиональных проблем, связанных с пандемией COVID-19, а также связанным с ней насилием в отношении медработников (International Labour Organization 2020b).

Общественность уделяла много внимания и поддержки работникам по уходу, трудящимся на передовой борьбы с пандемией на ее ранних стадиях. Однако их условия труда подверглись серьезному испытанию, когда больницы столкнулись с большим наплывом пациентов с COVID-19. К мерам краткосрочного реагирования относилась, например, отмена правовых норм, регулирующих условия труда, или отмена права на отпуск работников по уходу, а также отмена ограничений на сверхурочную работу и другие положения, регулирующие рабочее время.

²⁰ <https://www.gov.am/en/covid-19-cragrer./> (action 13)

В некоторых странах были регламентированы единовременные бонусные выплаты медицинским работникам, хотя в определенных случаях они предназначались только тем, кто работали с больными COVID-19. В ряде государств бонусные выплаты предназначались также работникам, осуществляющим долгосрочный уход.

В **Украине** медработники, работавшие с больными с COVID-19, получили выплату в размере 300 процентов от их зарплаты (из нее был удержан индивидуальный подоходный налог, но государство полностью компенсировало сумму налога)²¹.

В **Румынии** сотрудники сферы здравоохранения могли подать заявление на обеспечение жильем в период оказания помощи пациентам с COVID-19 (OECD 2020c).

Бонусные выплаты для работников, осуществляющих долгосрочный уход, были произведены в **Германии, Словении** (для всех работников служб неотложной помощи) и в **Таджикистане** (OECD 2020c).

В **Республике Молдове** одноразовая денежная помощь в размере около 600 долл. США была оказана медработникам, непосредственно работающим с инфицированными COVID-19 пациентами²².

В **Северной Македонии** врачи и медперсонал инфекционных госпиталей и отделений больниц, а также все члены бригад экстренной медицинской помощи получили 20-процентное повышение зарплаты в мае и июне 2020 г. посредством платежных карточек²³.

Повышение зарплат в секторе ухода было предпринято в ряде стран. Большая часть повышений, о которых известно на сегодняшний момент, применялась к избранным группам персонала только в сфере здравоохранения, а именно, в учреждениях государственного сектора. На сегодня информация касательно выплат зарплат в частном секторе услуг по уходу ограничена.

В **Сербии** в рамках первого пакета мер реагирования было осуществлено 10-процентное повышение заработной платы для работников сферы здравоохранения государственного сектора²⁴.

В **Грузии** повышение зарплаты учителей и медперсонала в высокогорных регионах было включено в пакеты мер реагирования на пандемию²⁵.

Наряду с повышением рабочего стресса среди медработников, борющихся с пандемией, многие страны столкнулись с серьезными трудностями, вызванными недостаточным количеством квалифицированного персонала. Следовательно, были отменены ограничения режима труда для медработников, позволившие им выполнять большее количество сверхурочной работы, а также предоставившие большую гибкость в отношении найма медперсонала через агентства по временному трудоустройству. Также был отложен или отменен ежегодный отпуск, в некоторых случаях, на неопределенный срок.

В целом, в рамках мер реагирования на пандемию COVID-19 сектору здравоохранения было уделено значительно большее политическое внимание, чем другим оплачиваемым профессиям в сфере ухода, напр., уходу за пожилыми, долгосрочному уходу, уходу за детьми или социальной работе. Лишь в немногих странах были предприняты меры конкретно адресованные сферам работы по уходу, напрямую не связанными со здравоохранением (см. врезку с примером Испании).

²¹ <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#U>

²² OECD 2020a.

²³ <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>

²⁴ https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko_wuhP7lclKYY2U9sZt-M#S

²⁵ https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19?fbclid=IwAR1kw-bhrbuPvsfcPSB0swdCjkX3K5losZQUZko_wuhP7lclKYY2U9sZt-M#G

В **Испании** в марте 2020 г. правительство объявило о том, что местным властям будет позволена большая свобода действий при использовании их бюджетного профицита за 2019 г. для финансирования социальных услуг и первичной помощи для нуждающихся в ней лиц (300 миллионов евро).

Также были разработаны другие меры, связанные с предоставлением ухода, такие как направление 600 миллионов евро на финансирование программ социальных услуг, в т.ч. ухода на дому и дистанционного ухода за нуждающимися в нем, как для пожилых, так и для людей с инвалидностью; услуги поддержки и ухода для бездомных; системы обеспечения минимального уровня доходов; содействие людям, оказывающим уход в семьях (особенно семьям с одним родителем); привлечение социальных работников; охрана здоровья; и другие соответствующие социальные услуги. Дополнительные бюджетные средства в размере 300 миллионов евро были выделены для обеспечения оказания поддержки лицам, находящимся на иждивении²⁶.

3.6. Урегулирование неоплачиваемой работы по уходу, совмещения рабочей и личной жизни и совместной от работы и заботы

Кризис COVID-19 повысил объем неоплачиваемой работы по уходу. Из-за того, чтобы были закрыты школы и детские сады, многим женщинам и мужчинам пришлось уделять намного больше своего времени неоплачиваемой работе по уходу. Госуслуги для пожилых людей и лиц с инвалидностью также не осуществлялись, а многие домашние работники не могли трудиться вследствие требований социального дистанцирования. Необходимость заботиться о членах семьи, заболевших COVID-19, а также выздоравливающих после болезни, еще больше повысила объем неоплачиваемой работы по уходу (International Labour Organization 2020b). Согласно имеющимся данным, во время мер карантина количество неоплачиваемой женской работы существенно возросло, особенно в отношении ухода и образования детей (IPSOS). Однако, объем неоплачиваемой работы, осуществляемой мужчинами, увеличился в меньшей степени.

Политика предоставления оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам и пособий, а также оплачиваемого отпуска по болезни для выполнения обязанностей по уходу является важнейшим механизмом поддержки в рамках мер реагирования на пандемию. В таких стратегиях следует предусмотреть льготы для самозанятых работников, предоставление ухода за детьми работниками служб неотложной помощи, и меры, касающиеся долгосрочного ухода.

Отпуск в связи с родительством и пособия

В большинстве государств-членов ЕЭК школы и дошкольные учреждения были как минимум частично закрыты в наиболее тревожный период пандемии. Из-за этих закрытий многие родители столкнулись с внезапной необходимостью обеспечивать уход за своими детьми, одновременно продолжая исполнять свои служебные обязанности. Стратегии, внедряющие или расширяющие меры отпуска в связи с родительством, были очень распространены во многих странах, пытавшихся сократить бремя неоплачиваемой работы по уходу во время закрытия школьных и дошкольных учреждений. Отпуск в той или иной форме был доступен в большинстве государств-членов ЕЭК на пике первой волны пандемии. Эти меры либо продляли ранее существовавшие положения об отпуске, такие как отпуск в связи с родительством/материнством, либо были внедрены в качестве нового права на отпуск в связи с новыми потребностями в отпуске, вызванными пандемией.

В ряде стран некоторые школы и дошкольные учреждения оставались открытыми в период карантина, оказывая ограниченное количество услуг главным образом для детей сотрудников неотложных служб. В некоторых случаях дети сотрудников частных предприятий в исключительных обстоятельствах также могли посещать их, равно как и дети из социально уязвимых семей.

Услуги экстренного ухода за детьми для работников неотложных служб в период карантина первой волны пандемии оставались доступными в **Австрии, Дании, Франции, Германии, Латвии, Нидерландах и Великобритании**. При определенных обстоятельствах, услуги экстренного ухода за

²⁶ <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>

детьми были доступны для одиноких родителей, которые не были заняты на неотложной службе, или для детей с особыми потребностями (OECD 2020c; UNDP 2020).

Женщины с маленькими детьми в наибольшей степени пострадали от закрытия учреждений по уходу за детьми и требований не выходить из дома. Инфраструктура их поддержки исчезла в связи со слабостью или полным отсутствием учреждений ухода (Huebener et al. 2020). Из-за тяжести нагрузки, связанной с уходом, многие женщины во время пандемии ушли с работы, временно или навсегда.

Для других, наличие или расширение возможности взять отпуск по семейным обстоятельствам или получить пособия были необходимым условием для того, чтобы остаться трудоустроенными²⁷. Еще до пандемии и вызванного ею закрытия учреждений образования отпуск и пособия в связи с родительством зачастую являлись основными факторами, позволяющими работающим родителям, по факту – главным образом, женщинам – совмещать оплачиваемый труд и родительские обязанности (International Labour Organization 2011). Пандемия во многом закрепила неравное распределение обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами, и то, что женщины берут на себя намного большую долю обязанностей по уходу, а также отпуск по уходу за ребенком.

Среди государств-членов ЕЭК преимущественно страны Западной, Центральной и Восточной Европы, в которых и ранее существовал отпуск по уходу за детьми и соответствующие пособия, модифицировали или расширили условия отпуска по уходу за детьми и пособий для родителей (см. Таблицу 2). Лишь ограниченное количество государств-членов ЕЭК приняли меры в отношении особой ситуации самозанятых родителей путем включения их в существовавшие схемы или внедрения новых, связанных с пандемией схем предоставления отпуска по уходу и пособий для самозанятых родителей.

Таблица 2. Предоставление отпуска по уходу за ребенком, доступного родителям во время пандемии COVID-19²⁸

Увеличение количества дней отпуска по уходу за ребенком (на основании ранее существовавших схем отпуска)	<ul style="list-style-type: none"> - Германия, Чешская Республика, Франция (сокращение пособий), Италия, Лихтенштейн, Норвегия, Польша (прямо предусматривается использование отпуска по уходу за детьми обоими родителями), Португалия (возмещение дохода в размере 2/3 от зарплаты), Сан-Марино, Словения, Греция (банк взаимопомощи) - Защита от увольнения родителей, отсутствующих на работе в связи с обязанностями по уходу: Словакия, Испания, Турция - Отпуск и пособия для самозанятых: Франция, Португалия, Швейцария
Отпуск по уходу за ребенком для самозанятых	<ul style="list-style-type: none"> - Расширении положений ранее существовавших схем: Франция, Португалия, Швейцария - Новые схемы отпуска: Чешская Республика, Великобритания, США
Внедрены новые положения по предоставлению отпуска по уходу за ребенком	<ul style="list-style-type: none"> - Бельгия (частичная занятость), Кипр, Греция, Люксембург, Мальта, Румыния, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания, США, Узбекистан
Увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам (на основании ранее существовавших схем)	<ul style="list-style-type: none"> - Венгрия, Северная Македония, Казахстан
Продление отпуска по уходу за ребенком для отцов (на основании ранее существовавших схем)	<ul style="list-style-type: none"> - Северная Македония
Продление отпуска по уходу за ребенком для родителей, находящихся в данное время в таком отпуске	<ul style="list-style-type: none"> - Венгрия, Латвия
Увеличение продолжительности отпуска по уходу за больным ребенком (расширение)	<ul style="list-style-type: none"> - Финляндия, Польша, Португалия (распространяется на внуков), Словакия, Узбекистан

²⁷ Всеобъемлющее картирование должно было бы оценить стратегии предоставления отпуска по уходу за детьми, существовавшие до пандемии, и отследить изменения, возникшие для реагирования на пандемию. В контексте настоящей работы рассмотрены только предпринятые изменения.

²⁸ Источники: UNDP 2020; OECD 2020c.

существовавших ранее схем для включения в них карантин и детской госпитализации)	
Отпуск в связи с обязанностями по уходу (за другими членами семьи)	- Чешская Республика, Турция (неоплачиваемый, но в выплатой социальной помощи в размере минимального пособия по безработице)
Субсидирование работодателей/работников, отсутствующих на работе по причине ухода за детьми	- Субсидирование работодателей: Черногория, Словакия - Субсидирование работников: Австрия, Хорватия, Португалия, Словения

Также существовали отличия, связанные с видом и уровнем пособий в случае наличия таковых (см. Таблицу 3). Диапазон вариантов.

Таблица 3. Виды пособий по уходу за ребенком, доступные во время пандемии COVID-19²⁹

Частичное возмещение дохода	Португалия (2/3 от первоначального размера зарплаты)
Пособие, связанное с размером установленной законом минимальной заработной платы	Черногория (70% от размера минимальной заработной платы)
Фиксированное ежедневное пособие	Чешская Республика (и для самозанятых, и для наемных работников).
Фиксированное ежемесячное пособие	Турция (в размере минимального пособия по безработице)

В некоторых странах практика применялась к родителям детей до 12 лет и младше, в других пороговый возраст составил 14 лет (см. Приложение). В части государств региона ЕЭК регламентировалось продление выплаты пособий или предоставления отпуска, срок действия которых истекал во время карантина.

В **Польше** было продлено действовавшее право на отпуск по уходу за членами семьи. Застрахованные родители детей младше 8 лет, пострадавшие от закрытия детских садов и школ, получили право на внеочередной отпуск по уходу за членами семьи сроком на 28 дней (14 дней на родителя). Если оба родителя работали, отпуск можно было разделить, но только один родитель мог однократно воспользоваться отпуском. Данное пособие финансировалось за счет фонда государственного социального страхования. Данная льгота была добавочной к 60-дневному отпуску по уходу за членами семьи, уже существовавшему в Польше. Даже если работодатель выплачивает пособие (если он обязан это делать), размеры выплат устанавливаются Национальным институтом социального страхования, что означает, что пособия не относятся на счет фонда работодателей (OECD 2020c).

Венгрия предложила автоматическое продление выплаты пособий по материнству и отцовству, срок действия которых истекал во время карантина (OECD 2020c).

В **Италии** с 5 марта нанятые и самозанятые работники (последние – только в случае, если их пенсионная схема находится в ведении Института национального страхования) с детьми младше 12 лет (или с детьми с особыми потребностями любого возраста) получили право на оплачиваемый отпуск сроком до 30 дней с выплатой 50% от размера зарплаты/дохода самозанятых (и полностью уплаченными социальными взносами). Родители детей в возрасте 12-16 лет могли взять неоплачиваемый отпуск (OECD 2020c).

Новая схема временного отпуска для родителей в **Турции** является неоплачиваемой. Она позволяет родителям оставаться дома в случае, если дошкольные учреждения и школы закрыты. По сути, этот отпуск главным образом применяется женщинами. Работодателям запрещено увольнять сотрудников на время действия данного закона (OECD 2020c).

²⁹Source: UNDP 2020; OECD 2020c.

Прочие схемы для работников, выполняющих обязанности по неоплачиваемому уходу

В некоторых странах были разработаны меры, конкретно касающиеся беременных женщин во время пандемии.

В Армении на определенных условиях было доступно единовременное пособие для беременных женщин и одиноких беременных женщин (не состоящих в зарегистрированном браке, разведенных или вдов). В эти условия входило отсутствие оплачиваемой работы на 30 марта 2020 г., а также наличие социальных трудностей, вызванных проблемами на рынке труда в результате вспышки инфекции COVID-19. В Венгрии все выплаты в связи с материнством были пролонгированы до окончания чрезвычайного положения. В Казахстане матери, которые не смогли вернуться к работе из-за кризиса COVID-19 после года отпуска в связи с материнством, могли остаться дома с детьми и получать социальную субсидию.

Помимо заботы о своих детях, многие работники с семейными обязанностями также заботятся о пожилых родственниках или других нуждающихся в уходе лицах. Четкие политические меры, нацеленные на поддержку людей с подобными обязанностями по уходу, по-прежнему являются редкостью среди мер реагирования на пандемию в регионе ЕЭК (см Таблицу 2).

Меры поддержки долговременного ухода как часть стратегий реагирования и восстановления после пандемии необходимо изучать и в дальнейшем, не в последнюю очередь потому, что долгосрочный уход приобретет еще большее значение в будущем с учетом необходимости восстановления пациентов с COVID. Также, с учетом поступления данных о росте насилия со стороны интимного партнера в результате мер сдерживания пандемии, в период восстановления после нее потребуется уделять намного больше внимания оказанию поддержки пострадавшим.

Положения по поддержке работы из дома

Многие правительства призвали работников по возможности трудиться из дома, чтобы замедлить распространение вируса SARS-COV2. Работа из дома, там, где это возможно, также была насущной необходимостью для родителей, столкнувшихся с закрытием заведений, осуществляющих уход за детьми, а также школ. Наряду с родительскими пособиями, создание условий для работы из дома стало критически важным для сохранения способности женщин оставаться экономически активными во время пандемии.

До 2020 года меры, способствующие работе из дома, были редкостью, однако во время пандемии потребность в них невероятно возросла. Поэтому они широко поддерживались правительствами государств-членов ЕЭК. В нескольких странах были упрощены требования, касающиеся работы из дома, такие как требования к безопасности на работе и нормы здравоохранения в отношении эргономичности условий на рабочем месте. В ряде случаев были внедрены механизмы поддержки или соответствующие налоговые меры, компенсирующие затраты, возникающие во время работы из дома, например, на техническое оборудование.

Правительства большинства **государств ЕС, Боснии и Герцеговины, Кыргызстана и Украины** обратились к работодателям с призывом способствовать организации работы и дома для их сотрудников там, где это было возможно, для замедления распространения коронавируса и в качестве меры реагирования на закрытие школ и детских садов (OECD 2020c).

В **Российской Федерации** власти Москвы специально адресовали призыв работать из дома женщинам и их работодателям, связав это с обязанностью женщин ухаживать за детьми³⁰.

Оговоренные по срокам законодательно оформленные требования работать из дома в период мер социального дистанцирования и карантина, направленных на замедление распространения вируса SARS-COV-2, были приняты в **Италии, Северной Македонии и Испании** (OECD 2020c; UNDP 2020).

Проект закона в **Германии** предусматривал разрешение права на работу из дома (после того, как закончатся чрезвычайные меры, связанные с пандемией SARS-COV-2) на ограниченное число дней в году. После жарких дебатов проект был снят с рассмотрения. Право на работу из дома остается предметом обсуждений как элемент стратегий совмещения рабочей и семейной жизни и

³⁰ <https://www.sobyanin.ru/koronavirus-rabota-iz-doma>

гибкой адаптации рабочих мест к социально-экономическим реалиям. (Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales 2020)

Налоговые льготы для предприятий с целью поддержки расширения возможностей удаленной работы были доступны в **Бельгии**. Работодатели могут предоставлять налоговые и социальные пособия на покрытие расходов своим сотрудникам, работающим удаленно (170 евро в месяц), чтобы покрыть расходы, которые могут быть вызваны организацией такой работы (напр., на приобретение стола, канцтоваров)³¹.

В **Украине** Законом о поддержке бизнеса (вступившим в силу 2 апреля 2020 г.) предусматривается положение, допускающее удаленную работу и гибкий рабочий график³².

Льготы для родителей, ухаживающих за больными детьми или детьми на карантине

«Пособия по болезни ребенка» для опекунов на время их отсутствия на работе в связи с болезнью находящегося на иждивении членов семьи важны не только с точки зрения ухода и заработка, но также и позиций общественного здравоохранения. Если родители не могут позволить себе остаться дома с больным ребенком (или другим членом семьи в случае необходимости), и, следовательно, не соблюдают требуемый период изоляции (карантин для бессимптомных больных), они и их дети могут способствовать дальнейшему распространению пандемии.

На фоне роста числа заражений COVID-19 во второй половине 2020 г., особенно в условиях возобновивших работу экономик и открытия учебных заведений существует риск того, что человек, ответственный за уход, должен будет заботиться о находящемся на карантине заболевшем ребенке, или же столкнется с ситуацией, когда ребенка необходимо изолировать после контакта с больным. В связи с этим возникают новые вопросы совмещения семейных и трудовых обязанностей и стратегий возмещения дохода в ситуациях, когда родители, осуществляющие уход, не могут продолжать работать.

Право на отпуск также крайне важно для родителей, чьи дети либо заболели COVID-19, либо помещены на карантин как контактные лица. Тогда как болезнь ребенка, даже госпитализация, может быть покрыта за счет существующих выплат, они обычно не распространяются на содержание на карантине здорового ребенка. В самом деле, тот факт, что пособие по болезни и отпуск по уходу за ребенком во время изоляции/карантина часто не охватывалось правилами и положениями в отношении отсутствия родителей на работе, стал очевидным только во время пандемии COVID-19. Следовательно, в ряде стран были изменены критерии получения права на отпуск по уходу за «больным» ребенком, а также оплаты потребностей, возникающих в связи с пандемией. В частности, Португалия включила в круг бенефициаров бабушек и дедушек, тем самым ответив на реалии практики оказания ухода в семьях, состоящих из нескольких поколений, распространенных в некоторых частях региона ЕЭК.

Если ребенок не болен, но помещен на карантин как контактировавший с больным COVID-19, оплачиваемый отпуск по уходу доступен в **Финляндии, Польше, Португалии** (отпуском может воспользоваться бабушка/дедушка), **Словакии** и **Узбекистане** (UNDP 2020; OECD 2020c).

В **Португалии** родители могут взять эквивалент отпуска по болезни на 14 дней в случае, если они должны самоизолироваться или изолировать детей или внуков в качестве мер профилактики. Они получают возмещение в размере 100% от дохода в случае ухода за детьми и 65% – за внуками.

В **Ирландии**, если работодатель перестает платить сотруднику, отсутствующему на работе в связи со связанными с COVID-19 обязанностями по уходу, данный сотрудник может иметь право на получение пособия по безработице в связи с пандемией COVID-19.

В **Узбекистане** запрещено увольнять родителей или опекунов, обеспечивающих уход за детьми во время карантина по причине COVID-19 (UNDP 2020a).

В имеющихся в наличии базах данных и отчетах отдельных государств-членов ЕЭК нет информации касательно каких-либо политических инициатив или кампаний, пропагандирующих перераспределение неоплачиваемой работы по уходу между женщинами и мужчинами. На фоне закрытия учреждений, предоставляющих услуги ухода и необходимых изменений модели ухода в семье (в связи с социальным

³¹ <https://www.info-coronavirus.be/en>

³² <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=65ec58c2-84b9-4718-a629-8c16748db7c3>

дистанцированием и потребностью оберегать пожилых членов семьи) пандемия еще больше увеличила общий объем неоплачиваемого труда по уходу и домашней работы. Это бремя в подавляющем большинстве случаев ложится на плечи женщин, и гендерный разрыв в неоплачиваемом и домашнем труде в лучшем случае незначительно уменьшился в связи с сокращением рабочего времени мужчин из-за COVID-19 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2020). В большинстве других государств, для которых доступны данные, не сообщается о тренде к преодолению гендерного разрыва (Oxfam International 2020b; UN Women Turkey 2020; UN Women Ukraine 2020; UN Women Moldova 2020). С учетом этих реалий продолжающегося неравного распределения труда по уходу и бремени, которое несут женщины, отсутствие политического внимания к поощрению совместной ответственности бросается в глаза.

4. Заключение: Меры реагирования и восстановления, влияющие на экономику ухода

Пандемия COVID-19 усиливает существующие линии разлома в обществах, включая гендерное неравенство и кризис системы ухода. основополагающий принцип феминистской экономики стал осязаемым как никогда: Уход – это основа экономики. Также это «стержень мер реагирования на пандемию» (UN Women 2020a). Признание взаимозависимости неоплачиваемого труда по уходу, оплачиваемой работы и оплачиваемого труда по уходу абсолютно необходимо для расширения экономических прав и возможностей женщин. Важность этой триады стала особенно очевидной во время пандемии. Ее видоизменение и укрепление посредством более внимательного отношения к уходу в целом должно стать центральным элементом стратегий восстановления после пандемии. Интеграция ухода лежит в сердце «трансформационного восстановления», ведущего к «построению лучшего мира после пандемии COVID-19 путем устранения основных факторов уязвимости и выявления возможностей для трансформационных изменений для более справедливых, равноправных и устойчивых обществ и экономик» (United Nations 2020).

Несмотря на то, что ситуация с пандемией как таковой продолжает развиваться, никогда не рано начать обсуждение перспектив. Как осуществляемые меры реагирования на пандемию, а также восстановления после нее, могут способствовать созданию более устойчивых экономик, в которые всесторонне интегрирован уход и цели гендерной справедливости? Какими примерами успешной практики в отношении ухода, пропагандирующей сбалансированное распределение обязанностей по уходу между государством, рынком и семьей, можно поделиться между государствами региона ЕЭК? Учитывая существенные отличия между странами региона, при планировании на (пост-)пандемический период крайне важно задавать конкретные вопросы о эффективной политике в отношении ухода в интересах гендерного равенства в государствах с ограниченными бюджетными возможностями. Как стратегии предоставления ухода способствуют восстановлению экономики? Как голоса и опыт женщин, которые в подавляющем большинстве случаев выполняют неоплачиваемые и оплачиваемые обязанности по уходу, могут быть отражены в процессе принятия решений, влияющих на экономику ухода?³³

Картирование политических стратегий, имеющих отношение к экономике ухода, применявшихся в регионе ЕЭК, может способствовать попыткам правительств ответить на эти вопросы. Картирование определило некоторые многообещающие стратегии, но также высветило проблемы, требующие дальнейших инноваций и обмена опытом.

Необходимость устранения ранее известных недостатков при организации и оказании оплачиваемого труда по уходу стала очевидна во время пандемии больше, чем когда-либо прежде. Условия труда, оплата, найм и удержание квалифицированного персонала относятся к числу самых насущных проблем. Тем не менее, меры чрезвычайного реагирования обладают весьма ограниченной, если вообще какой-либо, способностью решить проблемы, существовавшие еще до вспышки COVID-19. В условиях пандемии озабоченность лишь возросла – так же, как и общественное внимание. К тому же, стандарты, которые были временно снижены (напр., на ограничение сверхурочной работы) в качестве мер реагирования на пандемию, должны быть восстановлены, чтобы не усугублять и без того существовавший дефицит.

Общественное внимание к вопросу оплачиваемого труда по уходу должно фокусироваться на работниках, осуществляющих уход в во всех сферах занятости, то есть не только на сотрудниках системы здравоохранения, но также на тех, кто осуществляет долгосрочный уход, социальных работниках, психотерапевтах, домашних работников и т. д. Нестабильное положение домашних работников (которые нередко являются мигрантами) также должно оказаться в центре внимания. Тогда как цепочки системы

³³ Маргинализация женских голосов и экспертного мнения органов по обеспечению гендерного равенства в процессах принятия связанных с пандемией решений была хорошо задокументирована (UN Women 2020c).

оказания услуг по уходу в Европе прервались в результате мер борьбы с пандемией, стратегии, посвященные положению домашних работников, потребуют пристального внимания в ближайшем будущем.

Существуют и серьезные задачи в отношении наличия данных по экономике ухода, например, касающиеся политических и финансовых обязательств проводить многообещающую политику. Расширенный и продолжающийся мониторинг политики и ее влияния будет необходим для стимуляции взаимного обучения.

Усиление государственных инвестиций в экономику ухода может способствовать возвращению женщин к оплачиваемому труду и послекризисному восстановлению в интересах гендерного равенства. Более того, поддержка услуг в области ухода внесет вклад в общий процесс экономического восстановления (Sultana and Ravanera 2020). Инвестиции в экономику ухода также обладают более широким преобразующим потенциалом в отношении экономики и общества.

Отличия государств в плане их бюджетно-финансовых возможностей очевидны. Тем не менее, пандемия привлекла внимание к стратегической важности труда по уходу, как оплачиваемого, так и бесплатного, на благо семей и сообществ, а также устойчивого экономического восстановления и развития. На настоящий момент ограниченные в ресурсах страны Центральной Азии, Кавказа, Восточной Европы и Западных Балкан, а также некоторые государства-члены ЕС, столкнулись с большими проблемами при выработке политик в отношении ухода. Следовательно, для создания дружественных к сфере ухода мер восстановления в будущем будет крайне важно сконцентрировать внимание на финансовых последствиях политики в отношении сферы ухода.

Исследования, проведенные до пандемии COVID-19, показали, что уделение приоритетного внимания в бюджете образованию и уходу в раннем детстве, а также построению социальной инфраструктуры ухода, обладает огромным потенциалом для создания достойных рабочих мест, особенно в профессиях и секторах, в которых преимущественно заняты женщины. Этот потенциал для создания рабочих мест может быть больше, чем, к примеру, у инвестиций в физическую инфраструктуру/строительство или денежных трансфертов (Ilkcaracan et al. 2015; Ilkcaracan et al. 2019). Когда государства приступят к фазе восстановления после COVID-19, будет жизненно важно вернуться к этим доводам. Более того, доступные после предыдущих кризисов свидетельства четко указывают на то, что меры жесткой бюджетной экономии после кризисов негативно влияют на расширение экономических прав и возможностей женщин. Усилия по восстановлению после пандемии COVID-19 по принципу «построить лучше, чем было» должны будут учесть этот опыт.

5. Ссылки

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden. Доступно онлайн: https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=7, по состоянию на 7/30/2020.

Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise (Forschungsbericht, 549). Доступно онлайн: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1, по состоянию на 11/24/2020.

Carranza, Chabeli (2020): America's first female recession. In *19thnews.org*, 8/2/2020. Доступно онлайн: <https://19thnews.org/2020/08/americas-first-female-recession/>, по состоянию на 8/3/2020.

ETUC European Trade Union Congress (2020): Short Time Work Measures Across Europe (COVID-19 WATCH. ETUC Briefing Note Short-time work). Доступно онлайн: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-03/Covid_19%20-%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%20.pdf.

European Commission (2020): Commission Staff Working Document on providing Macro-Financial Assistance to enlargement and neighbourhood partners in the context of the COVID-19 pandemic crisis. Accompanying the document Proposal for a DECISION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on providing Macro-Financial Assistance to enlargement and neighbourhood partners in the context of the COVID-19 pandemic crisis {COM(2020)163final}. SWD(2020) 63 final. Brussels. Доступно онлайн: <file:///C:/Users/Silke%20Steinhilber/Downloads/CELEX%2052020SC0063%20EN%20TXT.pdf>, по состоянию на 9/13/2020.

Gentilini, Ugo; Almenfi, Mohamed; Dale, Pamela (2020): Gentilini, U., M. Almenfi and P. Dale. Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures. Доступно онлайн: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/448321588971503966/pdf/Social-Protection-and-Jobs-Responses-to-COVID-19-A-Real-Time-Review-of-Country-Measures-May-8-2020.pdf>.

Huebener, Mathias; Spieß, C. Katharina; Siegel, Nico A.; Wagner, Gert G. (2020): Wohlbefinden von Familien in Zeiten von Corona: Eltern mit jungen Kindern am stärksten beeinträchtigt (DIW Wochenbericht, 30-31). Доступно онлайн: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.794108.de/20-30-1.pdf, по состоянию на 7/25/2020.

Ilkharacan, Ipek; Kim, Kijon; Ablezova, Mehriqul; Abdullaeva, Gulkhumar (2019): Investing in Early Child Education and Care in Kyrgyzstan: An Assessment of Care Deficits, Costs and Impact on Employment, Gender Equality and Fiscal Returns.

Ilkharacan, Ipek; Kim, Kijon; Kaya, Tolga (2015): The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case. ILO. Ankara. Доступно онлайн: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_409804.pdf.

International Labour Organization (2011): Work-life balance. Governing Body 312th Session, Geneva, Geneva. Доступно онлайн: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf, по состоянию на 11/22/2020.

International Labour Organization (2018): Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. International Labour Office. Geneva.

International Labour Organization (2020a): ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. Доступно онлайн: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf, по состоянию на 10/29/2020.

International Labour Organization (2020b): The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work (ILO brief). Доступно онлайн: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf, по состоянию на 9/13/2020.

IPSOS: Data, Opinion Polls on COVID_19. especially on USA: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ipsos-coronavirus-us-aggregate-topline-062320.pdf>. Доступно онлайн: <https://www.ipsos.com/en-us/knowledge/society/covid19-research-in-uncertain-times#research>.

Ladd, Paul; Bortolotti, Eva (2020): Protecting and Supporting Vulnerable Groups Through the Covid-19 Crisis. UNRISD. Доступно онлайн: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3&parentdoctype=book&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3/\\$file/UNRISD---Vulnerable-Groups-Covid-19-Crisis.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3&parentdoctype=book&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3/$file/UNRISD---Vulnerable-Groups-Covid-19-Crisis.pdf).

OECD (2020a): COVID-19 crisis response in Eastern Partner countries. updated 13 October 2020. Доступно онлайн: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-response-in-eu-eastern-partner-countries-7759afa3/>, по состоянию на 11/22/2020.

OECD (2020b): COVID-19: Protecting people and societies. Доступно онлайн: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126985-nv145m3l96&title=COVID-19-Protecting-people-and-societies, по состоянию на 9/13/2020.

OECD (2020c): Tackling Coronavirus (COVID-19): Contributing to a Global Effort. Доступно онлайн: <https://oecd.github.io/OECD-covid-action-map/>, updated on 8/30/2020.

Oxfam International (2020a): Time to Care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis. Oxfam International. Oxford, UK. Доступно онлайн: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf?sequence=36>, по состоянию на 11/22/2020.

Oxfam International (2020b): Care in the time of coronavirus. Why care work needs to be at the centre of a post-COVID-19 feminist future. Oxfam International. Доступно онлайн:

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621009/bp-care-crisis-time-for-global-reevaluation-care-250620-en.pdf>.

Schäfer, Kristina Antonia (2020, updated 2020): 10 Millionen Deutsche in Kurzarbeit: Wer betroffen ist. Wirtschaftswoche. Доступно онлайн: <https://www.wiwo.de/blick-hinter-die-zahlen/blick-hinter-die-zahlen-14-kurzarbeit-10-millionen-deutsche-in-kurzarbeit-wer-betroffen-ist/25776426.html>, по состоянию на 8/29/2020.

Sultana, Anjum; Ravanera, Carmina (2020): A Feminist Economic Recovery Plan for Canada: Making the Economy work for Everyone. Institute for Gender and the Economy (GATE); YWCA Canada. Доступно онлайн: <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f205a15b1b7191d12282bf5/1595955746613/Feminist+Economy+Recovery+Plan+for+Canada.pdf>, по состоянию на 7/30/2020.

TUC (2020): COVID-19 Coronavirus. Guidance to Unions. Доступно онлайн: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-04/COVID-19%20Guide%20for%20Reps%20edits%2016%20April.pdf>, по состоянию на 11/20/2020.

UN ECE (2020): Covid-19 response. Responding to the socio-economic impacts of the Covid-19 pandemic in the UN ECE region. Доступно онлайн: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/UNECE_COVID_Brochure_EN.pdf.

"ООН-женщины" (2020а): COVID-19 and the Care Economy: Immediate Action and Structural Transformation for a Gender-Responsive Recovery. UN Women. New York (Policy Brief, 16). Доступно онлайн: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy-en.pdf?la=en&vs=407>.

"ООН-женщины" (2020b): The Impact of COVID-19 on Women's and Men's Lives and Livelihoods in Europe and Central Asia: Preliminary Results from a Rapid Gender Assessment. Istanbul (UN WOMEN SERIES Women at the forefront of COVID-19 response in Europe and Central Asia). Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/07/the%20impact%20of%20covid19%20on%20womens%20and%20mens%20lives%20and%20livelihoods%20in%20europe%20and%20central%20asia.pdf?la=en&vs=5703>.

"ООН-женщины" (2020с): Voices of gender equality mechanisms on COVID-19 (UN WOMEN SERIES: Women at the forefront of COVID-19 response in Europe and Central Asia). Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/voices%20of%20gender%20equality%20mechanisms%20on%20covid-19.pdf?la=en&vs=3525>.

"ООН-женщины" (2020d): Will the Pandemic Derail Hard-Won Progress on Gender Equality. Spotlight on Gender, COVID-19 and the SDGs (Spotlight on the SDGs). Доступно онлайн: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/spotlight-on-gender-covid-19-and-the-sdgs-en.pdf?la=en&vs=5013>, по состоянию на 11/5/2020.

"ООН-женщины"; ПРООН (2020): COVID-19 Global Gender Response Tracker. Factsheet: Europe, Northern America, Australia, New Zealand. UN Women; UNDP. Доступно онлайн: <https://data.undp.org/gendertacker/>.

UN Women Moldova (2020): Assessment of COVID-19 impact on gender roles. UN Women. Chisinau. Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20moldova/attachments/publications/2020/un%20woman%20en%20240820.pdf?la=en&vs=38>, по состоянию на 9/4/2020.

UN Women Turkey (2020): The economic and social impact of COVID-19 on women and men. Rapid Gender Assessment of the situation and needs of women in the context of COVID-19 in Turkey. Доступно онлайн: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/rapid%20gender%20assessment%20report%20turkey.pdf?la=en&vs=438>.

UN Women Ukraine (2020): Rapid Gender Assessment of the situation and needs of women in the context of COVID-19 in Ukraine. UN Women Ukraine. Kiev. Доступно онлайн: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/06/rapid%20gender%20assessment_eng-min.pdf?la=en&vs=3646.

UNDP (2020): COVID-19 Global Gender Response Tracker. Доступно онлайн: <https://data.undp.org/gendertacker/>, updated on 11/20/2020.

United Nations (2020): United Nations Comprehensive Response to COVID-19. Saving Lives, Protecting Societies, Recovering Better (updated). Доступно онлайн: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-09/un_comprehensive_response_to_covid-16_Sep_2020.pdf, по состоянию на 11/22/2020.

United Nations Secretary General (2020): Secretary-General's report on Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19. Доступно онлайн: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-03/SG-Report-Socio-Economic-Impact-of-Covid19.pdf>, по состоянию на 11/15/2020.

World Health Organization (2019): Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. Geneva (Human Resources for Health Observer Series, 4). Доступно онлайн: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf>, по состоянию на 7/30/2020.

Изменения в схемах предоставления отпусков в связи с родительством/по уходу за ребенком

Андорра	Австрия	Бельгия	Кипр	Чешская Республика	Греция
<p>Работники, имеющие детей младше 14 лет, могут взять отпуск по семейным обстоятельствам. Если оба родителя работают, отпуск может взять только один из родителей, либо оба по очереди. (8)</p>	<p>Сотрудники, исполняющие обязанности по уходу за детьми (младше 14 лет) могут взять до 3 недель отпуска по уходу с полным сохранением содержания (Sonderbetreuungszeit). Работодатель получает компенсацию в размере трети оплаты от федерального правительства. (1) Отпуск может быть взят блоками. (1) Некоторые школы и учреждения по уходу за детьми оставались открытыми во время локдауна, с основными сотрудниками, присматривавшими за детьми сотрудников служб первой необходимости. (1)</p>	<p>Родители детей младше 12 лет имели право затребовать специальный неполный отпуск по семейным обстоятельствам в период с 1 мая по 30 июня, затем продленный до 31 августа. Работодатели имели право отклонить этот запрос. Оплачивался по линии федеральной программы социального страхования в виде фиксированного пособия в размере 352 евро в месяц. Работники, которые должны были остаться дома в связи с инфицированием члена семьи также могли получать временное пособие по безработице. (1)</p>	<p>Согласно Акта 2020 г. по пандемии COVID-19, направленного на поддержку работников, выполняющих обязанности по уходу за детьми до 15 лет и/или детей с особыми потребностями любого возраста, на определенных условиях предоставлялась выплата пособия в связи с "Специальным отпуском по уходу за ребенком". Данное пособие выплачивается работающим родителям, осуществляющим уход за детьми до 15 лет и/или детьми с особыми потребностями любого возраста, которые в связи со спецификой своей работы не могут работать удаленно, или на дому, или по гибкому графику при условии отсутствия помощи дома. (3). (4)</p>	<p>Расширение условий существовавшей программы оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам. Ранее, работающие родители с детьми младше 10 лет могли взять оплачиваемый отпуск сроком до 9 дней за раз (16 дней для одиноких родителей) в случаях непредвиденного закрытия школ. (2) Это право было расширено, чтобы покрыть весь период закрытия школ и применяться к родителям детей до 13 лет. Пособие выплачивается из фонда государственного социального страхования в размере 80% от дохода. Этот отпуск также распространяется на людей, которые должны ухаживать за родственниками с особыми потребностями или пожилыми, если учреждения, оказывающие уход за ними, были закрыты. (1)</p>	<p>11 марта: Меры на период локдауна и закрытия школ позволяют работающим родителям, не имеющим возможности продолжать работу из-за закрытия учреждений по уходу за детьми, имеют право на 15-дневный оплачиваемый специальный отпуск по семейным обстоятельствам. На каждые 4 предоставляемых дня отпуска, один день должен быть взят из ежегодного отпуска работника. Остальные 3 из четырех дней оплачиваются при участии работодателя и государства. Эта мера применима только к семьям, в которых оба родителя заняты на оплачиваемой работе. Она применима только к одному родителю. До конца учебного года, по соглашению со своими работодателями, работающие родители детей школьного возраста могли сократить продолжительность своего рабочего дня до 25% до окончания учебного года с сохранением зарплаты. Они должны были договориться с работодателем об отработке этих часов/дней в другое время года. (1)</p>

Германия	Венгрия	Италия	Latvia	Luxembourg	Netherlands
<p>Март 2020 г.: Работающие родители детей до 12 лет, неспособные работать в связи с закрытием школ или детских садов, имели право максимально на 10 недель оплачиваемого отпуска (максимально 20 недель для одиноких родителей), с выплатой 67% от дохода с верхним пределом в 2016 евро в месяц. За 6 недель отпуск оплачивался работодателем, который затем претендовал на компенсацию со стороны соответствующего государственного органа.</p> <p>Также родители имеют право на 10-дневный отпуск по уходу за больным ребенком в год в размере около 70% от их зарплаты, одинокие родители могут взять до 20 дней на ребенка. Общее число дней отпуска в год, вне зависимости от количества детей, составляет 25 дней (50 дней для одиноких родителей). В сентябре 2020 г. Правительство добавило 5 дней к общему числу (10 дней для одиноких родителей).</p> <p>Работники также имеют право взять максимум 20 дней на осуществление других обязанностей по уходу с выплатой около 90% от чистого оклада. Также возможны исключения в виде минимального рабочего времени в размере 15 часов в неделю.</p> <p>Помимо этого, правительство упростило процесс подачи на выплату детской надбавки – выдаваемой на рабочем месте льготы, зависящей от материального положения. (5)</p>	<p>Некоторые выплаты в связи с родительством (GYES, GYED, GYET), срок действия которых истекал во время чрезвычайного положения, будут продлены до окончания режима ЧС. (1)</p>	<p>Выделено 0.5 млрд. евро для увеличения на 12 дней продолжительности оплачиваемого отпуска по уходу за сотрудниками с особыми потребностями или ухаживающими за родственниками с особыми потребностями.</p> <p>Ретроспективно с 5 марта сотрудники и самозанятые (последние – только в случае, если их пенсионная схема находится в ведении Института национального страхования) с детьми младше 12 лет (или детьми-инвалидами любого возраста) имеют право либо (а) на 30 дней оплачиваемого отпуска по уходу (увеличено с 15 дней Указом от 19 мая), с выплатой 50% от размера зарплаты/дохода самозанятых (полностью покрывающей социальные взносы); (b) ваучер на оплату услуг няни в размере 1200 евро (2000 евро для работников государственного или договорного сектора здравоохранения и полиции; обе выплаты увеличены Указом от 19 мая). Самозанятые, участвующие в схемах пенсионных отчислений, управляемых не Институту национального страхования, могли выбрать вариант (b). Для детей в возрасте 12-16 лет, работники могли взять неоплачиваемый отпуск на время закрытия школ. Госслужащие (помимо сектора здравоохранения, полиции/армии/гражданской обороны) могли претендовать только на вариант (1), но на весь период закрытия школ.</p> <p>Расширение условий отпуска по семейным обстоятельствам: работники, выполняющие обязанности в отношении людей с особыми потребностями или пожилых/недееспособных членов семьи, имели право на оплачиваемый отпуск до 36 дней в марте-июне (объединенный; расширенный до мая-июня Указом от 19 мая), который при обычных обстоятельствах составлял до 3 дней в месяц, с выплатой 100% от дохода. Указ от 19 мая: если это совместимо с работой, работники компаний частного сектора с детьми младше 14 лет имеют право на удаленную работу (в случае, если второй партнер трудоустроен и не получает пособий от работодателя/материальной помощи). Повышение финансирования национальных фондов долгосрочного ухода (150 миллионов евро) (1)</p>	<p>Entitlements to parental benefits that would expire during the state of emergency (typically, when the child reaches 1 or 1.5 years of age) will be extended until the end of the state of emergency for people who are unable to return to work. Benefits are capped at EUR 700 per month. (1)</p>	<p>Working parents with children under age 13, who have no other possible option for childcare, are entitled to take special paid leave for as long as schools and childcare facilities are closed.</p> <p>Parents taking leave receive continued payment of salaries by the employer (reimbursed by public social insurance). Parents are permitted to alternate their special leave. Self-employed workers can take family leave if affiliated to the Mutualité des Employeurs, the employers' mutual insurance scheme, as a self-employed person. A specific form has been drawn up for those parents who have to look after their child(ren) under 13 years old, so that they will be able to benefit from leave for family reasons. If necessary, parents may alternate taking leave for family reasons. If so, each parent must send in a separate form. (1)</p>	<p>April 21: Childcare fees for parents who continue paying for childcare during the lockdown will be compensated for the period from 16 March to 8 June (additional 158 million for period May 19-June 8).</p> <p>Parents who are not in essential jobs and who cannot organize the care or schooling for their children due to the school closures, and who are not able to work from home, are entitled to emergency leave or short-term care leave. The same applies for workers who must take care of relatives because they are sick or have been admitted to a hospital or summoned to quarantine. (1)</p> <p>The emergency leave is meant for short leave due to immediate private emergencies, because of unforeseen and special circumstances (with full pay), paid by the employer. The short-term care leave is available for a short period and its duration depends on the circumstances (with a maximum of 2 times the weekly working hours during 12 months). The employee can remain entitled to 70% of the normal salary, but additional rules can apply (e.g. pursuant to an employee handbook and/or collective labour agreements). If an employee wants/must stay at home longer than is permitted by law, the employer and employee will have to make agreements about this, including e.g. change the working time schedule or taking unpaid leave or holiday days.</p>

Норвегия	Польша	Португалия	Сан-Марино	Словакия	Турция	США
<p>Продление действующего отпуска по уходу за членами семьи. На 2020 г., работающие родители 1 или 2 детей имеют право на оплачиваемый отпуск по уходу сроком до 20 дней (повышение с 10 дней), а родители 3 и более детей - до 30 дней (повышение с 15 дней). Одинокие родители имеют право на 40/60 дней в год в 2020 г. Оплата составляет 100% от дохода. Первые 3 дня оплачиваются работодателем, оставшиеся - государственным социальным страхованием. Доступно как для наемных работников, так и для самозанятых, хотя к самозанятым заявителям применяется 3-дневный период ожидания. (1)</p>	<p>Продление действующего отпуска по уходу за членами семьи. Застрахованные родители с детьми до 8 лет, пострадавшие от закрытия детских садов и школ, имеют право на исключительный отпуск по уходу за семьей в размере 28 дней (14 дней на родителя). Если оба родителя ребенка работают, отпуск можно разделить, но только один родитель может воспользоваться отпуском в любой конкретный момент времени. Это пособие финансируется за счет государственного социального страхования. Это право предоставляется в дополнение к уже существующему 60-дневному отпуску по уходу за членами семьи.</p> <p>Даже если работодатель выплачивает пособие (если он обязан это делать), размеры выплат устанавливаются Национальным институтом социального страхования, что означает, что пособия не относятся на счет фонда работодателей (1)</p>	<p>Родители могут взять эквивалент отпуска по болезни на 14 дней в случае, если они должны самоизолироваться или изолировать детей или внуков в качестве мер профилактики с возмещением в размере 100% от дохода.</p> <p>Программы для семей, имеющих обоснованное отсутствие на работе.</p> <p>Родители детей младше 12 лет, неспособные работать из-за закрытия школ или детских садов, имеют право на оплачиваемый отпуск с выплатой 2/3 от их дохода с определенным порогом, поровну выплачиваемый работодателем и социальной страховкой.</p> <p>Самозанятые работники в аналогичных обстоятельствах получают пособие в размере 1/3 от их обычного дохода. Работники, осуществляющие уход за ребенком (или внуком) на карантине, имеют право на оплачиваемый отпуск сроком до 14 дней, выплачиваемый из фондов государственного социального страхования в размере 100% дохода за ребенка и 65% дохода – за внука. (1)</p>	<p>Внедрено право на 150-часовой отпуск в связи с рождением; универсальное пособие в размере 580 евро на семью на весь срок чрезвычайной ситуации в области здравоохранения. Если в семье два взрослых, пособие составляет 730 евро плюс 50 евро на каждого члена семьи. (6)</p>	<p>Работники, которые не могут посещать работу в связи с тем, что должны ухаживать за заболевшим членом семьи или ребенком в связи с требованиями карантина или изоляции, не подлежат прекращению своих трудовых отношений. Пособие в связи с уходом не снижается, если человек, за которым осуществляется уход, находится в больнице, на период, увеличенный с 30 до 150 дней. Реформа персонального пособия по оказанию помощи, чтобы позволить члену семьи оказывать помощь. (1)</p>	<p>17 апреля: новый закон, легализовавший предоставление неоплачиваемого отпуска. Фиксированное пособие в размере 1170 турецких лир (170 долларов США, размер минимальной компенсации по страхованию на случай безработицы) выплачивается работникам, взявшим неоплачиваемый отпуск. Работодателям запрещено увольнять сотрудников на время действия закона (30 июня 2020). 29 июня период действия закона был продлен еще на месяц. 17 июля Парламент уполномочил правительство продлить действие соглашения о неоплачиваемом отпуске, принятого 17 апреля, до 30 июля 2021 г. (1)</p>	<p>В соответствии с Актом о мерах в связи с коронавирусом «Семья в первую очередь», родители детей младше 18 лет, чьи школьные/дошкольные учреждения были закрыты, имеют право на оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам сроком до 12 недель. Выплата составляет 2/3 дохода, не более 200 долларов в день и 12,000 долларов на весь срок отпуска. Эта льгота распространяется на работников некоторых государственных и большинства частных предприятий с числом работников менее 500 человек. Некоторые работодатели с числом работников менее 50 человек могут попросить об исключении по коммерческим соображениям. Сотрудники, которые берут отпуск, получают выплаты от работодателей, которые затем могут попросить возмещения от государства с помощью возврата налоговых платежей. Самозанятым людям при аналогичных обстоятельствах предоставляются эквивалентные размеры кредита. На работающих в определенных штатах могут распространяться дополнительные льготы. (7)</p>

(1) <https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/>

(2) <https://data.undp.org/gendertracker/>

(3) <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/cyprus-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>

(4) <https://www.pio.gov.cy/en/press-releases-article.html?id=12968#flat>

(5) <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Entschaedigung-Eltern/entschaedigung-eltern.html>

(6) <https://de.euronews.com/2020/04/27/vergessene-corona-holle-so-kampft-san-marino-gegen-das-coronavirus>

(7) <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employer-paid-leave>

(8) https://www.bopa.ad/bopa/032042/Documents/CGI20200331_10_31_33.pdf