



Международная
организация
труда

► Женщины и сфера труда в Узбекистане

На пути к гендерному равенству
и достойному труду для всех

2-е издание, дополненное



▶ **Женщины и сфера труда в Узбекистане**

На пути к гендерному равенству
и достойному труду для всех

2-е издание, дополненное

© Международная организация труда, 2023

Второе издание, 2023

Настоящая публикация находится в открытом доступе по условиям международной лицензии Creative Commons 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) с указанием авторства. Как указано в лицензии, допускается многократное использование оригинальной публикации, ее распространение, адаптация и создание других текстов на ее основе. При этом МОТ должна быть указана в качестве владельца оригинальной публикации. Использование логотипа МОТ пользователями в своих публикациях не допускается.

Указание авторства – Мансур Омейра (международный консультант МОТ) при содействии Жасмины Папа и Азизхона Ханходжаева (МОТ). Методическое руководство осуществляли Эмануэла Поццан и Жасмина Папа (МОТ). *Women and Work in Uzbekistan. Towards Gender Equality and Decent Work for All*. Moscow, Russia: International Labour Organization, 2023.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: Настоящий перевод не имеет отношения к Международной организации труда (МОТ) и не может считаться официальным переводом МОТ. За содержание или точность настоящего перевода МОТ ответственности не несет.

Адаптации – При адаптации настоящей публикации к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: Настоящий текст является адаптацией оригинальной публикации Международной организации труда (МОТ). Ответственность за выраженные в адаптированном тексте взгляды и мнения лежит исключительно на его авторе (авторах) и не отражают взгляды и мнения МОТ. С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в издательский отдел МОТ по адресу: CH1211 Geneva 22, Switzerland, либо на адрес электронной почты: rights@ilo.org

ISBN: 9789220398937 (Web PDF)

Также издано на английском языке: *Women and Work in Uzbekistan. Towards Gender Equality and Decent Work for All*. 2nd edition updated in 2023. ISBN: 9789220398920 (Web PDF). Moscow, Russia: International Labour Organization, 2023.

Ни используемые в публикациях МОТ названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, ни изложенный материал не являются выражением мнения МОТ о правовом статусе какой бы то ни было страны, района, территории или их властей, или о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на авторах таковых, причем факт публикации не означает, что МОТ поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по следующему адресу: www.ilo.org/publns.

Отпечатано в России

► Выражение признательности и исключение ответственности

Настоящий доклад Международной организации труда (МОТ) подготовил международный консультант Мансур Омейра при содействии Жасмины Папа и Азизхона Ханхождаева (МОТ). Методическое руководство осуществляли Эмануэла Поццан и Жасмина Папа (МОТ). Руководство и координацию второго издания доклада в 2023 году выполнял Узге Бербер Агтас (МОТ) при содействии Дениса Крючкова (консультанта), Анастасии Дубовой (МОТ) и Елены Кулыбиной (МОТ).

Доклад не вышел бы в свет без помощи и активного участия Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Комитета Сената Олий Мажлиса по вопросам женщин и гендерного равенства, Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерации работодателей Узбекистана и организаций гражданского общества, которые делились своими взглядами и отзывами. В работе над докладом использовались результаты дискуссий и информация, полученные от отраслевых министерств, Научно-практического исследовательского центра «Оила» и Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан. Анализ, представленный в докладе, опирается на наработки и сведения, полученные от партнеров по развитию, таких как Программа развития ООН (ПРООН), Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН (ФАО), Азиатский банк развития и Всемирный банк.

Данное исследование первоначально осуществлялось в рамках проекта «Поддержка реализации страновой программы достойного труда Республики Узбекистан». Первый доклад, опубликованный в начале 2020 года, большей частью содержал статистические данные за 2018 год, которые были доступны на тот момент. Финансовые средства предоставлены Министерством труда США в соответствии с Соглашением о сотрудничестве № IL-26691-14-75-K-11. Все расходы по проекту на общую сумму 34.273 доллара США полностью финансировались за счет средств федерального бюджета. Настоящая публикация может не отражать мнение или политику Министерства труда США, а упоминание названий фирм, коммерческих изделий или организаций не свидетельствует об их одобрении Правительством США.

Помощь в подготовке первого издания доклада предоставлялась в рамках совместной программы ООН по укреплению социальной защиты в Узбекистане. Данная программа, осуществляемая совместно с правительством Узбекистана Международной организацией труда (МОТ), Программой развития ООН (ПРООН) и Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ) при спонсорской помощи Совместного фонда ООН по ЦУР направлена на то, чтобы оказать содействие правительству Узбекистана в создании и обеспечении функционирования качественной системы социальной защиты, которая могла бы гарантировать всем гражданам страны, в частности тем, кому угрожает опасность остаться в стороне, получение дохода и социальную помощь на протяжении всей жизни.

В 2023 году первое издание доклада было дополнено на основе обновленных данных в рамках проекта RBSA «Содействие в разработке гендерно-ориентированных мер и программ в сфере экономики ухода и достойного труда для работников экономики ухода в Узбекистане».

Мнения, выраженные в настоящем докладе, принадлежат авторам.

► Содержание

Выражение признательности и исключение ответственности	iii
Краткий обзор	ix
Список сокращений	xiii
► 1. Введение	1
► 2. Общая ситуация в стране	2
2.1 Политическая и законодательная сфера	2
2.2 Демографическая ситуация	2
2.3 Экономическое положение	3
► 3. Статистика труда и степень учета гендерных аспектов	9
3.1 Статистика труда	9
3.2 Степень учета гендерных аспектов	10
► 4. Возможности трудоустройства	15
4.1 Результаты изучения занятости	15
4.1.1 Гендерное разделение труда	15
4.1.2 Гендерное неравенство в доступе к трудоустройству	19
4.1.3 Гендерная сегрегация в сфере занятости	21
4.1.4 Гендерные аспекты миграции	22
4.2 Занятость и связанная с ней политика	23
4.2.1 Занятость и макроэкономическая политика	23
4.2.2 Политика в сфере образования и профессиональной подготовки	31
4.2.3 Политика в сфере развития предпринимательства	35

► 5. Условия труда	40
5.1 Условия труда	40
5.1.1 Занятость в неформальной экономике	40
5.1.2 Отдельные категории работников	42
5.2 Равенство возможностей и обращения	49
5.2.1 Равная оплата труда	49
5.2.2 Дискриминация в области труда и занятий	53
5.2.3 Работники с семейными обязанностями	56
5.2.4 Насилие и домогательства в сфере труда	59
► 6. Социальная защита	62
6.1 Необходимость минимального уровня социальной защиты	62
6.2 Социальная защита детей	64
6.3 Социальная защита женщин и мужчин трудоспособного возраста	65
6.3.1 Охват социальным обеспечением	65
6.3.2 Охрана материнства	66
6.3.3 Защита от безработицы	67
6.3.4 Пособия при производственной травме и временной нетрудоспособности	68
6.4 Социальная защита пожилых женщин и мужчин	69
► 7. Управление сферой труда	71
7.1 Управление сферой труда и инспекция труда	71
7.2 Свобода объединения, коллективные переговоры и социальный диалог	74
► 8. Выводы	77
Литература	83

Рисунки

Рисунок 1. Занятость в разрезе секторов, 2010 г. – III квартал 2022 г. (%)	4
Рисунок 2. Распределение валовой добавленной стоимости между секторами экономики, 2012 и 2022 годы (%)	5
Рисунок 3. Доля сектора на мировом рынке	6
Рисунок 4. Доля трудовых доходов в % от общего объема	8
Рисунок 5. Структура доходов населения в 2022 году (%)	15
Рисунок 6. Статус занятости (доля мужчин и женщин с соответствующим статусом занятости), 2021 (%)	17
Рисунок 7. Структура трудоспособного населения обоих полов по основному виду занятий (тыс. чел.), 2020	19
Рисунок 8. Гендерное неравенство в доступе к трудоустройству в Узбекистане	21
Рисунок 9. Доля женщин в структуре занятости в разрезе отраслей экономики, 2021	22
Рисунок 10. Уровень образования населения в возрасте старше 25 лет (%) (2021)	31
Рисунок 11. Занятость в государственном и частном секторах (тыс. чел.) (2019)	44
Рисунок 12. Гендерный разрыв в оплате труда (%)	49
Рисунок 13. Месячная номинальная заработная плата в разрезе секторов в % от средней номинальной заработной платы, 2021 (млн сумов)	50
Рисунок 14. Охват занятого населения социальным обеспечением в разрезе половозрастных групп (тыс. чел.), 2018	66

Вставки

Вставка 1.	Мониторинг достойного труда и гендерного равенства	12
Вставка 2.	Инвестиции в достойный труд и гендерное равенство	24
Вставка 3.	Меры, содействующие полной и производительной занятости и достойному труду	28
Вставка 4.	Самоорганизация индийских женщин в ассоциации кооперативов SEWA	37
Вставка 5.	Меры содействия переходу к формальной экономике	46
Вставка 6.	Принципы реформы социальной защиты	63
Вставка 7.	Независимый мониторинг принудительного и детского труда	72

► Краткий обзор

Несмотря на серьезные меры, принятые в Узбекистане для улучшения положения женщин в сфере труда, существенное гендерное неравенство продолжает сохраняться. Для достижения равноправного социально-экономического развития с гендерной точки зрения необходимо обеспечить всем гражданам достойный труд и минимальный уровень социальной защиты, а также устранить гендерные предрассудки в законодательстве, политике, институциональной среде и практической жизни.

Способность Узбекистана достичь Целей устойчивого развития в соответствии с Повесткой дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года в огромной мере зависит от ратификации и применения международных трудовых норм.

Гендерное неравенство в сфере труда

Большинство женщин выполняют неоплачиваемую работу по уходу за детьми и ведению хозяйства, тогда как большинство мужчин занимаются оплачиваемым трудом.

В III квартале 2022 года численность работающих женщин и мужчин трудоспособного возраста составляла 68,1 процента. В 2021 году доля мужчин составляла 58,7 процента всех занятых. Уровень экономической неактивности составлял у женщин трудоспособного возраста 33,1 процента, а у мужчин – 18,9 процента, причем тот факт, что среди женщин в возрасте 25–49 лет, имеющих детей старше трех лет или не имеющих детей, не работали 50,6 процента против 5,9 процента у мужчин, свидетельствует о преобладании женщин в сфере неоплачиваемой работы по уходу за детьми и ведению хозяйства. Согласно последним данным официальной статистики, женщины тратят на неоплачиваемый труд по хозяйству в среднем 5,27 часа в день, а мужчины – 2,15 часа, и при этом практически 70 процентов домашнего труда женщин не оплачивается, тогда как у мужчин этот показатель составляет примерно 28 процентов. Женщины составляли свыше 90 процентов среди тех, кто занимался неоплачиваемой работой по уходу за детьми и ведению хозяйства.

Неспособность национальной экономики создать достаточное количество достойных рабочих мест затрагивает женщин в большей степени, чем мужчин.

За истекшее десятилетие структура занятости существенно не изменилась. В 2021 году женщины составляли почти половину трудоспособного населения (41,3 процента численности всех занятых). При этом доля занятых в численности экономически активного населения составляла у женщин менее половины при уровне безработицы почти вдвое выше, чем у мужчин. Среди безработных численность не имеющих работы в течение года или более составляла у женщин 50 процентов, а у мужчин – 35 процентов. У молодежи обоих полов уровень безработицы превышал общий более чем вдвое, причем девушки в возрасте 16–25 лет оставались без работы куда

чаще, чем юноши того же возраста, а уровень безработицы в этих возрастных группах составлял 22,6 и 15,4 процента соответственно.

Женщины преимущественно занимают младшие должности и занимаются уходом за детьми и работой по хозяйству.

В 2021 году женщины занимали 27,7 процента руководящих должностей без учета предприятий малого бизнеса, микрофирм и неправительственных организаций (НПО), причем за более чем десять лет, эта ситуация существенно не изменилась, поскольку слишком многие женщины занимаются уходом за детьми и работой по хозяйству. В 2021 году женщины составляли 73,8 и 77,3 процента работников сферы образования, здравоохранения и социальных услуг или примерно три четверти всех занятых в этих секторах.

Труд женщин оплачивается меньше, а ценность профессий, считающихся женскими, занижена.

В 2021 году заработная плата женщин, рассчитанная исходя из общего объема заработной платы, составляла 63,4 процента мужской (на 36,6 процента меньше). При этом два сектора, где женщины составляли большинство работников, показывали в 2021 году размер средней заработной платы меньше, чем в среднем по стране: здравоохранение и социальная сфера – 78,8 процента средней заработной платы, образование – 86,7 процента.

Женщины выполняют семейные обязанности в силу преобладающих гендерных норм.

Главным местом работы женщин – как оплачиваемой, так и нет – в сущности, является дом. В 2018 году примерно 57 процентов женщин-предпринимателей работали на дому против 40 процентов мужчин. Каждая четвертая женщина работала на условиях неполной занятости; среди мужчин на таких условиях работал каждый пятый.

Большинство рабочих мест приходится на неформальную экономику.

В 2021 году на долю сельского хозяйства приходилась четверть рабочих мест (25,2 процента), большинство которых (77,8 процента) было в неформальной экономике. В 2018 году социальной защиты не имели 61 процент женщин и 73 процента мужчин, работающих в частном секторе. 50 процентов мужчин и 35 процентов женщин работали на предприятиях с общей численностью работников не более пяти человек. На частных предприятиях со штатом работников не более пяти человек социальная защита отсутствовала у 80 процентов женщин и 87 процентов мужчин. По новым данным за 2020 год участниками системы социальной защиты являются лишь 42,7 процента населения. В 2021 году неформальным трудом в секторах экономики вне сельского хозяйства занимались 51,0 процент женщин против 38,7 процента мужчин.

Государственный сектор – главный источник формальных рабочих мест для женщин.

В 2018 году 98 процентов работников государственного сектора имели социальную защиту. В 2019 году здесь работали 72,2 процента женщин и 22,7 процента мужчин в совокупной численности наемных работников, причем эта тенденция, судя по всему, сохраняется до сих пор, ввиду того, что среди работников преимущественно государственных секторов – таких как образование, здравоохранение и социальная сфера – преобладают женщины.

Возрастающее значение как для женщин, так и для мужчин приобретает миграция.

Страна испытывает постоянную эмиграцию, т. е. миграционные потери. В первой половине 2022 года в странах мира работали примерно 1,85 млн трудовых мигрантов из Узбекистана. В 2021 году женщины составляли 60,6 процентов лиц, выехавших за пределы национальной территории, и 60,7 процента иностранцев, прибывших на территорию Узбекистана.

Гендерное неравенство в законодательстве, политике и институциональной среде

Национальная система статистики дает мало информации о гендерном равенстве и достойном труде.

Если не учитывать минимальные гендерные показатели, статистика редко публикуется в разрезе пола. При этом национальная система статистики изобилует пробелами, к которым можно отнести отсутствие соблюдения на систематической основе статистических стандартов МОТ. Представители статистических органов отмечают необходимость развивать потенциал по сбору информации для показателей достойного труда и гендерно-ориентированной статистики.

Гендерное равенство как социальная проблема решается в основном на микроуровне.

В государственной политике проблемы женщин рассматриваются как относящиеся в основном к социальной сфере без учета экономической составляющей. Меры, считающиеся нейтральными, зачастую усугубляют гендерное и другие виды неравенства. Существует потребность в решении проблемы гендерного неравенства в рамках макроэкономической политики, а представители государственных органов высказались за меры по укреплению потенциала в этой связи.

Гендерное неравенство может давать непреднамеренный негативный эффект.

Гендерное неравенство может подорвать принцип равенства возможностей и обращения в сфере труда и занятости. Государственная политика уделяет первостепенное значение институту семьи. При этом считается, что неоплачиваемый труд по уходу за детьми и ведению хозяйства является исключительной обязанностью женщин даже в том случае, если у них есть постоянная работа, что возлагает на женщин двойное бремя.

Действующее законодательство не способствует равенству возможностей и обращения.

Действующее законодательство никак не гарантирует на практике равную оплату за труд равной ценности. Кроме того, оно не обеспечивает женщинам действенную защиту от дискриминации. В Трудовом кодексе Республики Узбекистан выполнение семейных обязанностей возлагается главным образом на женщин. Для действенной защиты всех от насилия и домогательств необходимо устранить ряд недостатков в законодательстве и политике. Новые законы, включая Трудовой кодекс Республики Узбекистан, должны быть гендерно нейтральными. Крупным шагом в этом направлении стало принятие Закона Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин».

На женщин возлагается все больше рисков, в том числе касающихся создания рабочих мест и социальной защиты.

Самозанятость преобладает среди малоимущих и сельского населения. При всей мере поддержки индивидуального предпринимательства – особенно женского – недостаточно внимания уделяется соответствующим рискам и ограниченному трансформационному потенциалу такой деятельности. Обязанности по социальной защите все чаще возлагаются государством на работодателя, семью и гражданина, что увеличивает нагрузку на женщин. Женщины старше 55 лет, т. е. старше возраста выхода женщин на пенсию, составляют 3,3 процента в общей численности женщин, работающих по найму.

В своем нынешнем виде система охраны материнства препятствует приему на работу женщин репродуктивного возраста.

Нынешняя система охраны материнства и родительского отпуска создает отрицательные стимулы для приема на работу женщин репродуктивного возраста. Кроме того, она побуждает женщин продлевать свой декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком на срок до трех лет. Между тем за это время можно потерять квалификацию – особенно в профессиях, требующих специальных навыков.

Системы миграции и найма не обеспечивают работникам защиту.

Соискатели рабочих мест все чаще обращаются в частные агентства занятости, в том числе чтобы получить работу за границей. Законодательство о частных агентствах занятости не обеспечивает ни защиту работников, ни эффективное регулирование деятельности таких агентств. Важным шагом в правильном направлении стали недавние поправки к закону, в частности запрещающие частным агентствам занятости взимать плату за свои услуги с работников, желающих получить работу за границей.

На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех

Сделать достойный труд и гендерное равенство приоритетной целью государственной политики

- Сделать полную, продуктивную и свободно избранную занятость, достойный труд для всех и гендерное равенство приоритетом макроэкономической политики согласно положениям Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда и ЦУР;
- Осуществлять разработку и реализацию мер государственной политики в целях гендерно равноправного социально-экономического развития на основе всеохватного социального диалога, учитывающего мнения и проблемы женщин.

Содействовать переходу от неформальной к формальной экономике

- Разработать и последовательно проводить в жизнь комплексную стратегию содействия переходу к формальной экономике на основе трехстороннего социального диалога при участии женщин и мужчин, работающих в неформальной экономике;
- Обеспечить всем категориям работников, включая женщин, занятых в сельском хозяйстве, сельских работников, уличных продавцов, домашних работников, трудовых мигрантов, а также работников с ограниченными возможностями здоровья, действенную правовую и социальную защиту.

Принять национальную политику равенства

- Разработать и проводить в жизнь национальную политику равенства путем применения ратифицированных Конвенций МОТ, в частности Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) и Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111); а также ратификации и применения Конвенции МОТ 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156), Конвенции МОТ 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175), Конвенции МОТ 1996 года о надомном труде (№ 177), Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189), а также Конвенции МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190);
- Устранить гендерные предубеждения в политической, законодательной и институциональной сфере и практической жизни, в том числе в Трудовом кодексе Республики Узбекистан и правоприменительной практике.

Установить минимальный уровень социальной защиты и пособия по беременности

- Осуществить инвестиции в расширение охвата и укрепление достаточности социальной защиты на основе двухмерного подхода. Горизонтальное измерение отражает скорейшее установление минимального уровня всеобщей базовой социальной защиты. Этот уровень должен обеспечить всем доступность основных медицинских услуг и гарантии сохранения дохода. Вертикальное измерение отражает поэтапное достижение более высокого уровня защиты в рамках комплексной системы социального обеспечения;
- Обеспечить доступность мер по охране материнства всем работающим женщинам, в том числе женщинам-предпринимателям, и изучить возможность создания фонда по выплате пособий по беременности на основе консультаций с социальными партнерами.

► Список сокращений

COVID-19	Коронавирусная инфекция
EPIC	Международная коалиция по равной оплате труда
IAFFE	Международная ассоциация феминистской экономики
ICATUS	Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени
L2CU	Обследование «Слушая граждан Узбекистана»
SEWA	Ассоциация самозанятых женщин Индии
USD	Доллар США
UZAIFSA	Агентство по реализации проектов в области агропромышленного комплекса и продовольственного обеспечения Республики Узбекистан
UZS	Узбекский сум
WIEGO	Женщины в неформальной экономике: глобализация и организация
АБР	Азиатский банк развития
ABTM	Агентство по внешней трудовой миграции Узбекистана
ВВП	Валовой национальный продукт
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека и синдром приобретенного иммунодефицита
ВНД	Валовой национальный доход
ГДТ	Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
ГКС	Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике
гп	Государственное предприятие

ГСЗ	Государственная служба занятости
ДЭСВ ООН	Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам
ЕС	Европейский союз
ЗВР	Золотовалютные резервы
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
ИПЦ	Индекс потребительских цен
ИСЭ	Индекс сложности экономики
КЖУ	Комитет женщин Узбекистана
КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
МВФ	Международный валютный фонд
МЗТО	Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан
МИД	Министерство иностранных дел Республики Узбекистан
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МОТ	Международная организация труда
МПС	Межпарламентский союз
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
МСП	Малые и средние предприятия

МСХ	Министерство сельского хозяйства Республики Узбекистан
МФ	Министерство финансов Республики Узбекистан
МЭРСБ	Министерство экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан
НПО	Неправительственная организация
НСРС	Национальная стратегия развития статистики Республики Узбекистан в 2020–2025 годах
НТИМ	Естественные науки, технологии, инженерное дело и математика
ООН	Организация Объединенных Наций
ООН-Женщины	Структура ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа развития ООН
СНС	Система национальных счетов
СО ООН	Статистический отдел ООН
СПЧ	Совет по правам человека ООН
ТПП	Торгово-промышленная палата
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН
ФПУ	Федерация профсоюзов Узбекистана
ЦПЖ	Центр предпринимательства женщин
ЦУР	Цель в области устойчивого развития

ЧАЗ	Частное агентство занятости
ЮНЕСКО	Организация ООН по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд ООН
ЮНКТАД	Конференция ООН по торговле и развитию

► 1. Введение

Настоящий доклад является ответом на необходимость комплексного анализа ситуации в Узбекистане относительно положения женщин в сфере труда¹. Его цель – дать необходимую информацию для осуществления в политической и законодательной сфере мер и инициатив, направленных на распространение достойного труда в интересах всех мужчин и женщин. Данный анализ опирается на результаты изучения имеющихся эмпирических фактов, актов национального законодательства и политики, международных трудовых норм по материалам Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), других опубликованных материалов, а также наблюдений, сделанных в ходе встреч, проходивших в период с 26 января по 2 февраля 2020 года с представителями национальных органов управления и международных партнеров, включая представителей Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (МЗТО), Торгово-промышленной палаты (ТПП), Федерации профсоюзов (ФПУ), Комитета женщин Узбекистана (КЖУ)², Центрального банка Республики Узбекистан, Министерства сельского хозяйства Республики Узбекистан, Министерства финансов Республики Узбекистан, Министерства высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан, а также Министерства инвестиций, промышленности и торговли Республики Узбекистан и Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан. Представители Азиатского банка развития (АРБ), делегации Европейского союза (ЕС), МОТ, Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН (ФАО), Программы развития ООН (ПРООН) и Всемирного банка передали ценную информацию, результаты изучения и анализа которой отражены в настоящем докладе. Дополнительные технические сведения были получены от специалистов по социальной защите ГДТ странового бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, официальных лиц, представляющих МОТ в Узбекистане, представителей отдела МОТ по гендерным вопросам, равенству, многообразию и ВИЧ/СПИД, а также отдела МОТ по основополагающим принципам и правам в сфере труда. Описание общей ситуации представлено в следующем разделе, за которым следует главная часть доклада, охватывающая пять основных тем: статистика труда и степень учета гендерных аспектов, возможности трудоустройства, условия труда, социальная защита, а также управление сферой труда.

1 Как это предусмотрено в плане действий на 2019–2020 годы по реализации Страновой программы достойного труда.

2 Указом Президента Республики Узбекистан № 5938 от 18 февраля 2020 года Комитет женщин Узбекистана был распушен. На базе научно-практического исследовательского центра «Оила» и учебно-методического и научно-исследовательского центра «Махалла» был создан научно-исследовательский институт «Махалла ва оила».

► 2. Общая ситуация в стране

2.1 Политическая и законодательная сфера

Узбекистан находится в процессе существенных институциональных изменений, имеющих целью обеспечить женщинам и мужчинам закрепленную конституцией гарантию равенства прав³. При этом одним из пяти приоритетных направлений стратегии национального развития на 2017–2021 годы⁴ является социальное развитие. В частности, эта стратегия предполагает развитие социально-политической активности женщин, увеличение их представительства, укрепление образования, расширение трудоустройства и предпринимательства. В этих целях принимаются соответствующие меры – например, укрепление научно-практического исследовательского центра «Оила» («Семья») и создание государством Фонда поддержки семьи и женщин. В целях дальнейшего усиления гарантий трудовых прав женщин и поддержки женского предпринимательства в 2019 году были приняты дополнительные меры⁵. Так, в сентябре 2019 года были приняты законы «О защите женщин от притеснения и насилия» и «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»⁶. В марте 2020 года было также утверждено положение о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы законодательных актов, включая их проекты⁷. Текущая дискуссия о реформе Трудового кодекса Республики Узбекистан имеет целью изжить гендерные стереотипы из законодательства и привести его в соответствие с международными трудовыми нормами.

2.2 Демографическая ситуация

Женщины составляют почти половину населения Узбекистана, численность которого в начале 2022 года оценивалась в 35,3 млн чел.⁸ Уровень урбанизации снизился с 51,7 процента в 2009 году до 50,9 процента в 2022 году⁹. Т. е. сельское хозяйство остается важнейшей частью национальной экономики. Узбекистан добился значительного прогресса в реализации концепции человеческого развития. В 2021 году он включен в группу стран с наивысшим уровнем человеческого развития, занимая 101-е место из 191 в индексе человеческого развития, что и обусловило его отнесение к группе наиболее развитых в этом отношении стран¹⁰. В индексе гендерного равенства Узбекистан занимал 56-е место из 191¹¹. В период с 2000 по 2021 год ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличилась у женщин с 73,2 до 75,8 лет, а у мужчин – с 68,4 до 71,7 лет. Между тем суммарный коэффициент рождаемости сократился с 4,20 рождений на одну женщину в 1991 году до 2,19 рождений в 2012 году, однако с тех пор он растет, достигнув показателя 3,17 рождений в 2021 году. В сельской местности его значение выше, чем в городской (3,40 и 2,95 соответственно).

3 КСтатья 46 Конституции Республики Узбекистан.

4 Указ Президента Республики Узбекистан № 4947 от 7 февраля 2017 года.

5 Постановление Президента Республики Узбекистан № 4235 от 7 марта 2019 года.

6 Законы Республики Узбекистан № 561 и № 562 от 2 сентября 2019 года.

7 Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 192 от 30 марта 2020 года.

8 Если не указано иное, источником статистических данных в настоящем докладе выступает [Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

9 ГКС (2022).

10 ПРООН.

11 [Доклад о человеческом развитии 2021/2022](#), Программа развития ООН, 2022.

Среднегодовые темпы прироста населения снизились с 2,49 процента в 1980-х годах до 1,41 процента в 2000-х¹². В 2010-х годах они увеличились до 1,91 процента¹³. В 2021 и 2022 годах годовые темпы прироста населения достигли еще больших значений: 1,93 и 2,03 процента соответственно. За последнее десятилетие (с 2013 по 2022 год) население увеличилось почти на одну пятую (17,6 процента). При этом доля лиц младше 25 лет сократилась с 53,0 процентов в 2009 году до 44,7 процента в 2022 году. Совокупное соотношение иждивенцев к численности работающих, рассчитанное с применением национального определения трудоспособного возраста, сократилось с 0,89 в 2000 году до 0,62 в 2012–2013 годах. С тех пор оно росло, достигнув 0,74 в 2022 году, что указывает на неотложную необходимость в распространении достойного труда в интересах всех с тем, чтобы использовать эту возможность для получения преимуществ от демографического роста. В 2022 году средний размер домохозяйства составлял 5,1 человека, причем 79,6 процента домохозяйств включали как минимум 4 человек. Семейные обязанности играют ключевую роль в определении результатов трудоустройства, особенно для женщин.

2.3 Экономическое положение

Узбекистан стремится осуществить отход от экономической модели, которая «имела тенденцию направлять ресурсы в капиталоемкое производство на крупных государственных предприятиях (ГП) главным образом в добывающих отраслях, энергетике и химической промышленности, тогда как сельское хозяйство по-прежнему работало преимущественно в советском плановом режиме. Данная модель роста также предполагала накопление крупных золотовалютных резервов (ЗВР), препятствовала мобильности безработных, не содействовала притоку иностранных инвестиций»¹⁴. Начиная с 2016 года, правительство провело либерализацию валютного режима, снизило налоги, улучшило качество и увеличило объем собираемых статистических данных. В 2010-х годах темпы роста реального ВВП на душу населения в среднем достигли 4,4 процента (в 2000-х годах они в среднем составляли 5 процентов)¹⁵. За этим последовало дальнейшее замедление экономики: в 2020 и 2021 годах усредненное значение за 10-летний период составило соответственно 4,0 и 4,1 процента.

Между тем в 2000-е годы рост реального ВВП на одного работающего в среднем составлял 3,9 процента, а в период с 2010 по 2019 год – 4,6 процента; в 2020 и 2021 годах усредненное значение темпов роста реального ВВП на одного работающего за 10-летний период оставалось на том же уровне 4,5–4,6 процента. Несмотря на инвестиционный бум и рост капитальных инвестиций с 21,7 процента ВВП в 2016 году до 34,2 процента в 2021 году, экономический рост имел ограниченный характер. Это объясняется среди прочего неблагоприятными климатическими условиями, негативно влияющими на сельское хозяйство, и дефицитом энергетических и водных ресурсов¹⁶. Существует значительное гендерное неравенство в доходах. Согласно оценкам экспертов, в 2021 году валовой национальный доход (ВНД) на душу населения, рассчитанный по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США за 2017 год, составлял у женщин 5.427 долларов США, а у мужчин – 10.403 долларов США¹⁷. Другими словами, доход женщин составлял 52,2 процента дохода мужчин.

12 ГКС (2020).

13 UNDESA Population Division (2019a).

14 IMF (2019, p. 4).

15 ГКС (2020).

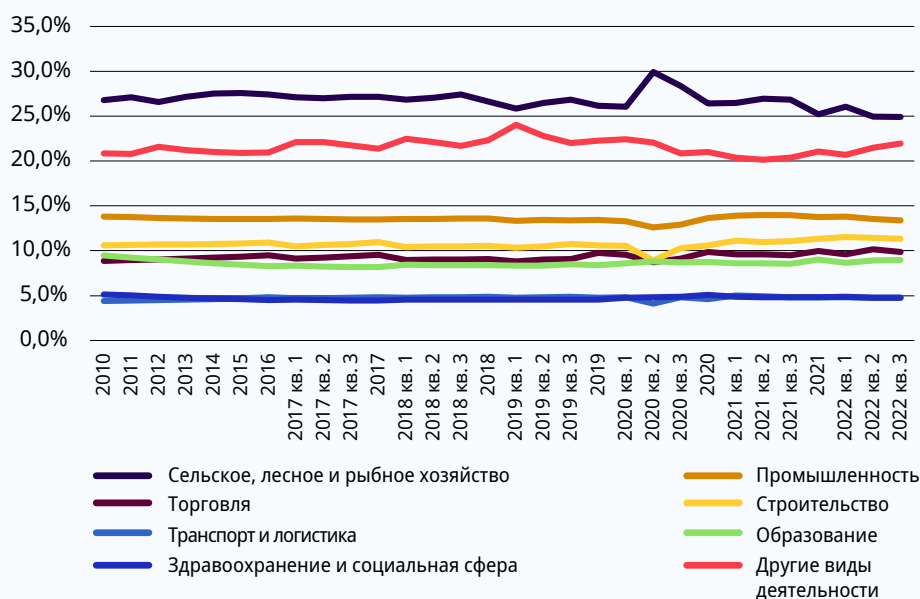
16 IMF (2019).

17 UNDP (2021).

За последнее десятилетие структура занятости существенно не изменилась: в период с 2010 года по III квартал 2022 года доли видов экономической активности в структуре занятости оставались практически неизменными (**Рисунок 1**)¹⁸. Главными секторами здесь были сельское, лесное и рыбное хозяйство, на которые приходилась практически четверть всей занятости. Второе место занимали промышленность, где рабочих мест было примерно наполовину меньше, и торговля, составившая примерно десятую часть рабочих мест. Если в 2016 году женщины занимали 45,7 процента всех рабочих мест, то в 2021 году это значение сократилось до 41,3 процента. Женщины преобладают в таких секторах экономики, как образование, здравоохранение и социальная сфера, где в 2021 году их доля составляла соответственно 73,8 и 77,3 процента от общей занятости¹⁹.

► **Рисунок 1.**

Занятость в разрезе секторов, 2010 г. – III квартал 2022 г. (%)



Источник: Расчеты автора на основе данных Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан.

18 ГКС (2022).

19 ГКС (2022).

Экономика по-прежнему опирается на виды деятельности с низкой добавленной стоимостью. По предварительным результатам, в 2022 году 49,3 процента ВВП было получено за счет следующих двух секторов экономики: сельского, лесного и рыбного хозяйства (24,1 процент) и промышленности (25,2 процента)²⁰. Крупнейшим подсектором промышленности в 2022 году была металлургия (19,3 процента). Второе место занимало производство текстиля (11,4 процента), а также продуктов питания (10,8 процента) и автомобилей, прицепов и полуприцепов (9,3 процента).

Изменение вклада видов экономической активности в ВВП можно наблюдать на фоне сравнения последних значений добавленной стоимости тех или иных секторов со значениями, отмеченными за предыдущее десятилетие (с 2012 по 2022 год). Доля промышленности в валовой добавленной стоимости, образовавшейся за счет секторов экономики, выросла с 17,1 до 27,0 процентов. Стоит отметить, что доля обрабатывающей промышленности увеличилась почти вдвое: с 11,4 до 20,9 процента, тогда как доля добывающей осталась прежней (примерно 4 процента)²¹. При этом доля сельского, лесного и рыбного хозяйства в валовой добавленной стоимости сократилась с 33,3 до 25,8 процента (**Рисунок 2**). Сократилась и доля торговли, услуг размещения и общественного питания (с 8,3 до 7,0 процентов), и доля транспорта, логистики и ИКТ (с 10,6 до 7,5 процента). В период с 2000 года по IV квартал 2022 года доля организаций аграрного сектора, занятых сельскохозяйственными видами деятельности, сократилась с 27,8 до 6,4 процента, а доля фермерских хозяйств выросла с 5,5 процента до 31,4 процента, тогда как доля семейных (дехканских) хозяйств сократилась с 66,7 до 62,2 процента.

► Рисунок 2.

Распределение валовой добавленной стоимости между секторами экономики, 2012 и 2022 годы (%)



Источник: Расчеты автора на основе данных Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан.

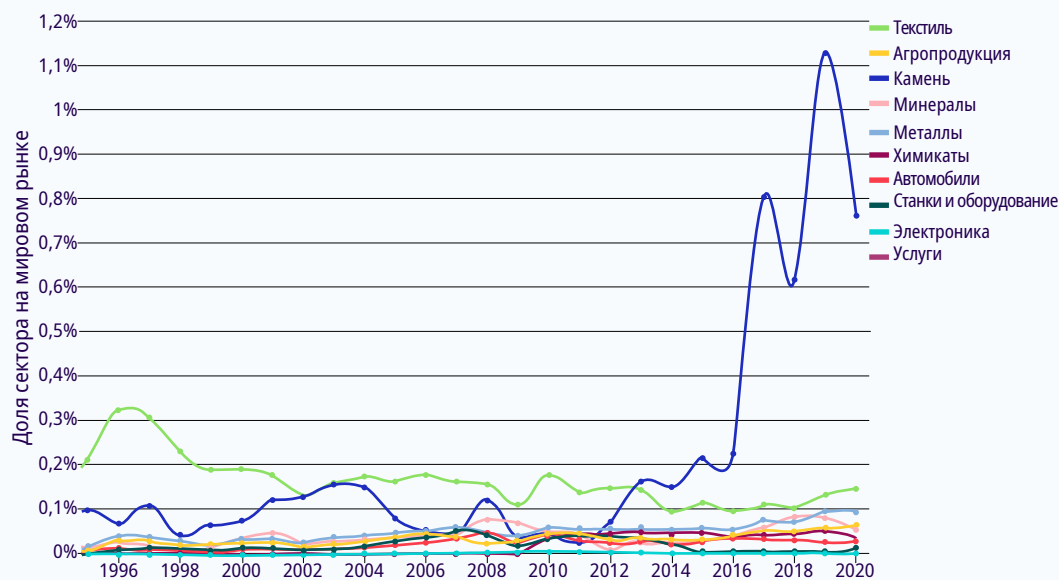
20 ГКС (2022).

21 ГКС.

За истекшее десятилетие в Узбекистане наблюдается сокращение номенклатуры экспорта (Рисунок 3), о чем свидетельствует ухудшение положения страны в списке стран по индексу сложности экономики (ИСЭ)²². По данным за 2020 год, Узбекистан занимал в этом списке 84-е место²³. Хотя за этот период экспорт стал более диверсифицированным, его сложность стала меньше, чем прежде. В 2021 году страна экспортировала товары общей стоимостью 174,4 трлн сумов в текущих ценах (16,4 млрд долларов США в текущих ценах)²⁴, а импортировала товары общей стоимостью 294,9 трлн сумов (27,8 млрд долларов США)²⁵. Объем экспорта существенно вырос по сравнению с 2016 годом (31,5 трлн сумов или 10,6 млрд долларов США)²⁶. В 2021 году основу узбекского экспорта составляла продукция средней и низкой степени сложности. Страна экспортировала золото (24,7 процентов от общего объема экспорта), цветные металлы (8,8 процентов) и химикаты (7,4 процентов). Тремя основными направлениями экспорта были Китай (15,2 процента от общего объема), Россия (12,5 процента) и Турция (10,2 процента), а основными экспортёрами товаров и услуг в Узбекистан – Россия (21,4 процента от общего объема узбекского импорта), Китай (19,3 процента), Казахстан (10,8 процента). Что касается изменения экспорта, то в период с 1995 по 2020 год доля Узбекистана в мировом экспорте текстиля сократилась, а доля в экспорте камня – резко выросла. При этом доля страны в мировом экспорте оборудования и электроники не изменилась. Подробный гендерный анализ международной торговли выполнить нельзя в силу ограниченности имеющихся данных.

► Рисунок 3.

Доля сектора на мировом рынке



Источник: Growth Lab (Гарвардский университет), 2023.

22 Этот индекс отражает номенклатуру и распространенность экспорта. См. Hausmann et al. (2014).

23 [The Observatory of Economic Complexity](#), последнее обращение – март 2023 года.

24 [World Bank](#).

25 Там же.

26 Там же.

За два истекших десятилетия инфляция потребительских цен оставалась на высоком уровне. При среднегодовом значении индекса потребительских цен (ИПЦ) в 2000–2002 годах 25 процентов, в период с 2003 по 2016 год оно стабилизировалось на уровне примерно 6 процентов. С началом реформ (2016 год) Узбекистан пережил резкий скачок инфляции при темпах в среднем достигающих 12,8 процентов за период с 2017 по 2022 год. В 2018 году 80 процентов мужчин и женщин полагали, что цены на товары растут слишком быстро²⁷. Опасения в отношении роста цен резко усугубились на фоне пандемии COVID-19: в январе 2021 года тревогу по этому поводу высказывали почти 93 процентов опрошенных²⁸.

Хотя за два последних десятилетия уровень бедности населения сократился, это сокращение было неровным и сопровождалось ростом личного и функционального неравенства. Доля населения с уровнем дохода ниже национальной черты бедности сократилась с 27,5 процента в 2001 году до 11,0 процентов в 2019 году – самого низкого показателя за все время. Однако последовавшие за этим кризисные тенденции вызвали рост уровня бедности (17,0 процентов в 2021 году)²⁹. В свете международно сопоставимых оценок видно, что в 2018 году 9,6 процента населения находилось за чертой бедности, наблюдаемой в странах с уровнем дохода ниже среднего (3,2 доллара ППС в постоянных ценах за 2011 год)³⁰. В 2021 году этот же показатель составлял примерно 7,5 процента населения, причем высокий риск бедности угрожал значительной части населения с доходами на уровне, близком к этому пороговому значению³¹. Характерной чертой уровня бедности являются значительные региональные вариации (с 3,9 процента в Ферганской области до 30,5 процента в Сырдарьинской), а также большие различия между городской (13,9 процента) и сельской (19,8 процента) местностью. В период с 2014 по 2022 год темпы роста доходов малоимущих категорий снизились на фоне общего роста доходов населения. Это свидетельствует о росте неравенства в личных доходах.

За последнее время доля дохода, получаемого трудящимся населением, неуклонно снижается³². Доля трудового дохода работников в общем объеме доходов сократилась с 34,3 процента в 2017 году до 28,3 процента в 2022 году, а доля дохода, полученного самозанятыми за тот же период – с 34,5 до 33,3 процента. Таким образом, доля дохода от трудовой деятельности сократилась с 68,8 до 61,6 процента (**Рисунок 4**). Это указывает на рост функционального неравенства. В 2021 году свыше 12 процентов домохозяйств относили себя к малоимущим, а 93 процента высказывали тревогу по поводу роста цен. Так, свыше 80 процентов домохозяйств отмечали существенное изменение цен на такие основные продукты питания, как хлеб и мука³³.

27 Обследование «Слушая граждан Узбекистана» (L2CU, 2018).

28 [Crisis and Recovery in Uzbekistan: Economic and Social Impacts of COVID-19](#), The World Bank, March 2021.

29 Следует отметить, что как минимум часть роста объясняется сменой методики в 2021 году – переходом от 2100 тыс. kCal/день как критерия потребления на расчеты, опирающиеся на сравнение уровня дохода со стоимостью минимальной потребительской корзины, состоящей из продуктов питания с энергетической ценностью 2200 kCal, и корзины непродовольственных товаров.

30 [Uzbekistan – Toward a New Economy: Country Economic Update](#), the World Bank, June 2019.

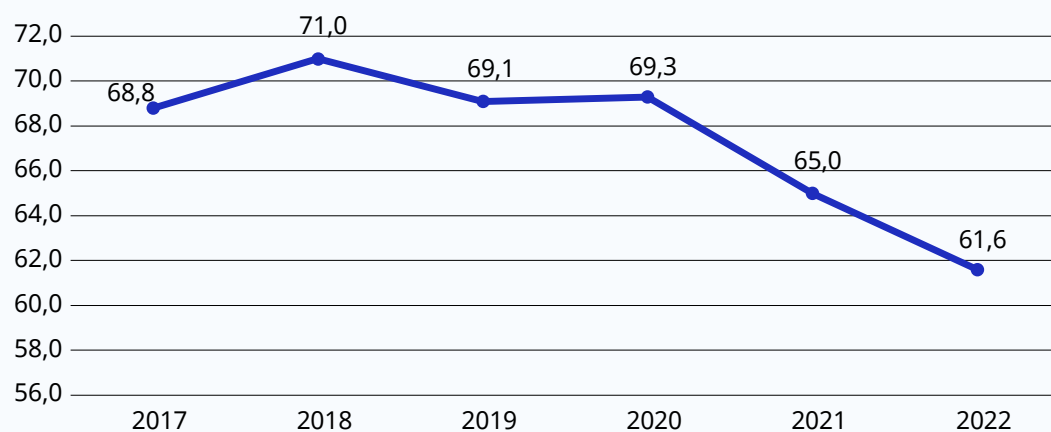
31 [Macro Poverty Outlook for Uzbekistan](#), the World Bank, April 2022.

32 ГКС (2020).

33 [Crisis and Recovery in Uzbekistan: Economic and Social Impacts of COVID-19](#), the World Bank, March 2021.

► **Рисунок 4.**

Доля трудовых доходов в % от общего объема



Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

► 3. Статистика труда и степень учета гендерных аспектов

3.1 Статистика труда

С течением времени структура и функции Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике – основного поставщика официальной статистики наряду с Министерством финансов Республики Узбекистан и Центральным банком – претерпели серьезные изменения³⁴. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 21 декабря 2022 года № УП-269 «О мерах по реализации административных реформ нового Узбекистана» передан в ведение Президента Республики Узбекистан с преобразованием в Агентство статистики.

Сбор и анализ статистики занятости и трудовых отношений, в том числе касаясь молодежи, женщин, лиц с ограниченными возможностями здоровья, лиц, попавших под увольнение, и других категорий граждан, осуществляет Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан³⁵. У Агентства статистики есть свой сайт с регулярно обновляемой информацией на узбекском, русском и английском языках. Кроме того, имеются дочерние домены для отчетности о достижении национальных целей устойчивого развития (<http://nsdg.stat.uz>), а также для публикации гендерной статистики (www.gender.stat.uz).

Агентство реализует Национальную стратегию развития статистики Республики Узбекистан в 2020–2025 годах (НСРС). В стратегии указывается на многочисленные и требующие устранения пробелы в сфере трудовой и гендерной статистики, включая несистематическое следование статистическим стандартам МОТ³⁶. В области статистики труда НСРС требует усовершенствовать целый ряд аспектов³⁷. Стратегия направлена на повышение качества обследований рабочей силы (например, путем внедрения электронной системы сбора информации и повышения прозрачности, в частности в отношении коэффициента частоты ответов), а также проведение обследований о спросе на труд, опираясь на пилотный опыт в этой сфере. Важной задачей является обеспечение международной сопоставимости статистики и укрепление потенциала ее пользователей.

34 Изменения в этой связи отражены в постановлении Президента Республики Узбекистан № 3165 от 31 июля 2017 года «О мерах по совершенствованию деятельности Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике», постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан № 690 от 2 сентября 2017 года «Об утверждении положения о Государственном комитете Республики Узбекистан по статистике» и постановление Президента Республики Узбекистан № 4273 от 9 апреля 2019 года «О дополнительных мерах по обеспечению открытости и прозрачности государственного управления, а также повышению статистического потенциала страны».

35 Приложение № 1 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 1066 от 31 декабря 2018 года.

36 Они закреплены, помимо соответствующих международных трудовых норм, постановлениями и методическими руководствами, принимаемыми Международной конференцией статистиков труда (МКСТ).

37 Среди них соблюдение установленного МОТ определения безработицы и сбор информации о рабочем времени, вакансиях, заработке, трудовых затратах, гендерном неравенстве в оплате труда. Что касается стандартов, то в НСРС упоминается международная стандартная классификация занятий 2008 года (МСКЗ), международная классификация статуса занятости 1993 года, а также постановления 19-й Международной конференции статистиков труда (2013).

По итогам дискуссий с представителями агентства можно сделать вывод о необходимости укреплять потенциал органов, занимающихся статистикой, в частности в области новейших разработок и методик, касающихся статистических стандартов. Упоминаемые в НСПС статистические стандарты требуют актуализации. Гендерные аспекты сферы труда определены в методических руководствах и являются предметом целого ряда резолюций Международной конференции статистиков труда (МКСТ)³⁸. Например, в НСПС упоминается международная классификация статуса занятости 1993 года (МКСЗ-93), хотя с 2018 года приняты уже две новые классификации. Они отражают уровень полномочий работников в плане принятия решений и принимаемые ими экономические риски. С гендерной точки зрения важна Международная классификация статуса в сфере труда 2018 года (МКСС-18). Она охватывает все формы трудовой деятельности, в том числе работу на производстве для собственного потребления³⁹, волонтерский труд, неоплачиваемый труд учащихся или лиц, проходящих профессиональную подготовку, и занятость. Поскольку девять десятых неоплачиваемых работников в Узбекистане – это женщины, важно пролить свет на их положение. Женщины нередко работают в неформальной экономике. В НСПС упоминается неформальный сектор, а неформальная занятость – нет. Между тем она существует и в формальном секторе⁴⁰. Для понимания положения женщин в сфере труда важно отражать в статистике недоиспользование труда. В НСПС упоминается безработица, однако при этом ничего не говорится ни о неполной занятости с точки зрения отработанного времени, ни и потенциальной рабочей силе. Узбекистан при содействии МОТ завершил выполнение страновой программы достойного труда на 2014–2016 годы, которая впоследствии была продлена до 2020 года. Достойный труд также упоминается в ЦУР 8 в связи с устойчивым развитием. Поскольку без показателей достойного труда невозможно контролировать степень достижения прогресса, МОТ разработала методическое руководство по их измерению, однако в НСПС об этом тоже ничего не сказано.

3.2 Степень учета гендерных аспектов

В национальной статистике в целом и в статистике труда в частности нет отдельных показателей в разрезе пола. Кроме того, ощущается общий дефицит статистики труда. Поэтому в настоящее время сложно оценить степень улучшения положения женщин, в том числе с помощью систем мониторинга и оценки, включая оценку эффективности мер. Государственные органы управления, осознавая необходимость решить эту проблему, принимают соответствующие решения на самом высоком уровне. Правительство подготовило перечень в составе 54 минимальных гендерных показателей, данные по которым должны регулярно обновляться на сайте www.gender.stat.uz⁴¹. Этот перечень отражает в адаптированном виде минимальную совокупность гендерных показателей ООН. Он предполагает сбор данных, касающихся неоплачиваемого и оплачиваемого труда, samozанятости и работы по найму, трудового дохода, образования и доступности ресурсов. Однако на момент подготовки доклада отсутствовали данные по многим

38 Темы, рассматриваемые МКСТ с 2003 года, включают в себя, помимо МКСЗ: индексы потребительских цен, доходы и расходы домохозяйств, неформальную занятость, всеобъемлющий учет гендерных факторов, рабочее время, работу, занятость и недоиспользование труда, достойный труд, принудительный труд, детский труд, кооперативы, трудовую миграцию, трудовые отношения, трудовые права, занятость молодежи, а также несоответствие квалификации занятым.

39 Эта категория включает производство товаров для собственного потребления и производство услуг для собственного потребления. Последнее также именуется неоплачиваемыми услугами по хозяйству или неоплачиваемой работой по уходу. Неоплачиваемая работа по уходу включает работу по хозяйству и личные услуги по уходу.

40 Неформальная занятость охватывает неформальную занятость на предприятиях неформального и формального сектора, а также в домохозяйствах.

41 Постановление Президента Республики Узбекистан № 4235 от 7 марта 2019 года.

из минимальных гендерных показателей. В частности, это касалось затрат времени на выполнение неоплачиваемой работы по хозяйству и по уходу, занятости на условиях неполного рабочего времени, неформальной занятости, владения предприятиями, доступности кредитов и занятости работников в возрасте 25–49 лет, имеющих детей младше 3 лет. Некоторые из этих показателей являются частью показателей ЦУР и должны приводиться в разрезе пола. При вводе в действие минимальных гендерных показателей должно быть обеспечено их регулярное измерение и подготовка соответствующей отчетности.

Существует риск понимания гендерных показателей как единственных, отражающих гендерные аспекты. Сейчас большинство статистических данных на основном сайте агентства статистики не публикуется в разрезе пола. Даже показатели сайта <http://nsdg.stat.uz> не отражают на систематической основе публикуемые результаты в разрезе пола – например, долю затрат времени на неоплачиваемую работу по хозяйству и по уходу (15,5 процентов в 2018 году) и долю неформальной занятости вне сельского хозяйства (54,3 процентов в 2018 году). Итоги дискуссий с представителями агентства выявили необходимость в развитии потенциала по сбору и обработке данных, а также подготовке статистической отчетности, учитывающей гендерные аспекты, как внутри самого агентства, так и в других органах, занимающихся статистическими показателями – например, в Министерстве занятости и трудовых отношений и в Агентстве государственных услуг при Министерстве юстиции Республики Узбекистан. Приводить данные в разрезе пола относительно просто там, где существует соответствующая статистика – в частности в тех сферах, которые агентство определяет как, например, демография, рынок труда, уровень жизни, социальная защита, права матери и ребенка. Проблема усложняется, если сбор данных отсутствует – например, нет данных о затратах времени на выполнение неоплачиваемой работы по хозяйству и по уходу, для получения которых нужны соответствующие обследования на основе Международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS). Хотя в НСПС отмечается потребность в разработке гендерной статистики в соответствии с международными стандартами, никакие стандарты не указываются. Общие указания о том, как обеспечивать учет гендерных факторов в статистике труда, приводятся в памятке МКСТ 2003 года (Вставка 1). Дополнительные указания о том, как учитывать гендерные аспекты в статистике⁴², публиковать статистику о владении активами с гендерной точки зрения⁴³, а также статистику о насилии против женщин⁴⁴, приводятся в публикациях Статистического отдела ООН.

42 UNSD (2016).

43 UNSD (2019).

44 UNSD (2014).

► Вставка 1. Мониторинг достойного труда и гендерного равенства

Достойный труд занимает центральное место в экономической повестке дня, ориентированной на человека. Судить о мерах экономического, финансового и иного характера нужно с точки зрения того, содействуют ли они достойному труду для всех или препятствуют ему. Основу измерения достойного труда образуют десять содержательных элементов: возможности трудоустройства; адекватный доход и производительный труд; рабочее время; возможность сочетать работу с семейной и личной жизнью; запрещенные виды работы; стабильный и гарантированный труд; равенство возможностей и обращения в сфере труда; безопасная производственная среда; социальное обеспечение; социальный диалог и представительство работодателей и работников.

Эти десять основных элементов отражают структурные аспекты измерения достойного труда, образующие основу организации и классификации как статистических, так и нормативно-правовых показателей достойного труда. Существует еще один содержательный элемент, относящийся к социально-экономическим условиям достойного труда. При выборе совокупности показателей достойного труда для той или иной экономики необходимо рассматривать всю совокупность статистических и нормативно-правовых показателей, внося дополнительные показатели для отражения национальных условий и политической программы достойного труда. Осуществлять выбор показателей на национальном уровне рекомендуется на основе процесса трехсторонних консультаций.

Чтобы статистика труда целесообразно отражала гендерные вопросы и обеспечивала более полное понимание работы рынка труда, она должна удовлетворять следующим четырем требованиям:

- (1) проявление политической воли на всех уровнях, в различных органах по сбору и анализу данных, а также во всех органах, способных формировать административную информацию;
- (2) регулярное обеспечение в процессе сбора данных статистики труда максимально широкого охвата всех актуальных тем, описывающих гендерные проблемы. Такие темы могут включать занятость в неформальной экономике, работу, не учитываемую СНС, занятость в разрезе видов занятий и статуса, доход от работы по найму и самозанятости, статистику социальной жизни, непрерывного образования и рабочего времени;
- (3) наличие процедур сбора и обработки данных статистики труда, обеспечивающих с помощью определений и методик измерения охват и адекватное, подробное описание всех работников и производственных ситуаций, что позволяет выполнять соответствующие гендерные сравнения. В этой связи большое значение имеют обследования домохозяйств и опросы организаций, а также источники административной информации и периодические обследования использования времени;
- (4) неизменное включение итоговой статистики в состав регулярных публикаций таким образом, чтобы выявлять различия и сходства между мужчинами и женщинами на рынке труда и факторы, способные влиять на их положение. Этого можно добиться (i) путем публикации соответствующих тем при достаточной детализации, а также (ii) публикации данных в соответствии с относящимися к делу описательными переменными, например с указанием личных и семейных обстоятельств, производственной и институциональной среды.

Источник: ILO 17th ICLS, 2003; ILO (2013a).

Необходима большая степень прозрачности данных, а также координация между органами по их сбору и между поставщиками и пользователями статистики. Итоговые данные статистики нередко публикуются таким образом, что поиск и анализ необходимой информации затруднен⁴⁵. Что касается достоверности и сопоставимости данных, то в публикациях отсутствует систематическое упоминание используемой методологии и источников. Полезная информация, которую можно детализировать и привязать к файлам данных, есть на странице метаданных. Чтобы статистика отвечала потребностям пользователей, можно организовать на регулярной основе диалог между ними и поставщиками данных при участии экспертов, представляющих государственные органы, социальных партнеров, КЖУ, НПО, а также представителей научных кругов и СМИ. Для большего эффекта публикуемой статистики можно обеспечить доступность микро-данных в обезличенной форме – либо разместив их в открытом доступе, либо передавая их на основе меморандумов о взаимопонимании. Такой диалог будет полезным для серии «Мужчины и женщины Узбекистана» – регулярной публикации ГКС, которую планируется возобновить в соответствии с государственной программой статистической деятельности на 2020 год⁴⁶.

45 На момент подготовки доклада данные о доходах домохозяйств в разделе сайта ГКС, посвященном уровню жизни, приводились в отдельных файлах, отражающих совокупный доход и его распределение между основными категориями получателей до 2018 года, тогда как в разделе ежеквартальной отчетности приводились более подробные данные о совокупном доходе населения за весь 2019 год, а в разделе, посвященном обследованиям домохозяйств – данные за первую половину 2019 года. При этом ни в одном разделе не было скачиваемых файлов, содержащих достаточно информации для подготовки такого рода отчетности. Что касается гендерных аспектов, то некоторые данные, публикуемые в разрезе пола на сайте nsdg.stat.uz, отсутствовали на сайте gender.stat.uz page, а данные, публикуемые в разрезе пола на указанных сайтах отсутствовали даже в тематическом разделе основного сайта.

46 КЭПКР также направил соответствующий запрос в целях мониторинга применения Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100).

► Рекомендации по статистике труда и учету гендерных аспектов

Выполнить оценку – если необходимо, при поддержке экспертного сообщества – учета гендерных аспектов и показателей достойного труда национальной системой статистической информации. В целях обсуждения результатов и рекомендаций созвать апробационные совещания с участием соответствующих заинтересованных сторон. В процессе консультаций на основе полученных результатов разработать план действий, обеспечивающий гендерный баланс. Такой план действий должен включать в себя такие аспекты, как графики, целевые показатели, контрольные показатели и индикаторы для регулярного мониторинга. План может содержать следующие элементы:

- развивать потенциал соответствующих органов по сбору, обработке, анализу показателей достойного труда и статистических данных, учитывающих гендерные аспекты, в том числе отражать все сведения (не только относящиеся к минимальным гендерным показателям) в разрезе пола, обеспечивая охват гендерной проблематики;
- обеспечить регулярную актуализацию национальной статистической системы с учетом всех требований последних резолюций и методических указаний МКСТ, в частности касательно достойного труда, занятости и недоиспользования труда, трудовых отношений, а также неформальной занятости;
- обеспечить всеобъемлющий учет гендерных аспектов на всех этапах сбора данных и производства официальной статистики в соответствии с указаниями МОТ и СО ООН;
- обеспечить прозрачность понятий, определений, классификаций, источников, методики и процедур для пользователей;
- обеспечить регулярное измерение минимальных гендерных показателей;
- проводить регулярные обследования использования времени по международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS 2016);
- организовать регулярный диалог по учету гендерных аспектов в статистике труда между пользователями и поставщиками данных;
- публиковать на регулярной основе издания серии «Женщины и мужчины Узбекистана».

► 4. Возможности трудоустройства

Настоящий раздел посвящен результатам изучения занятости и факторам, определяющим меры в сфере занятости и смежных сферах.

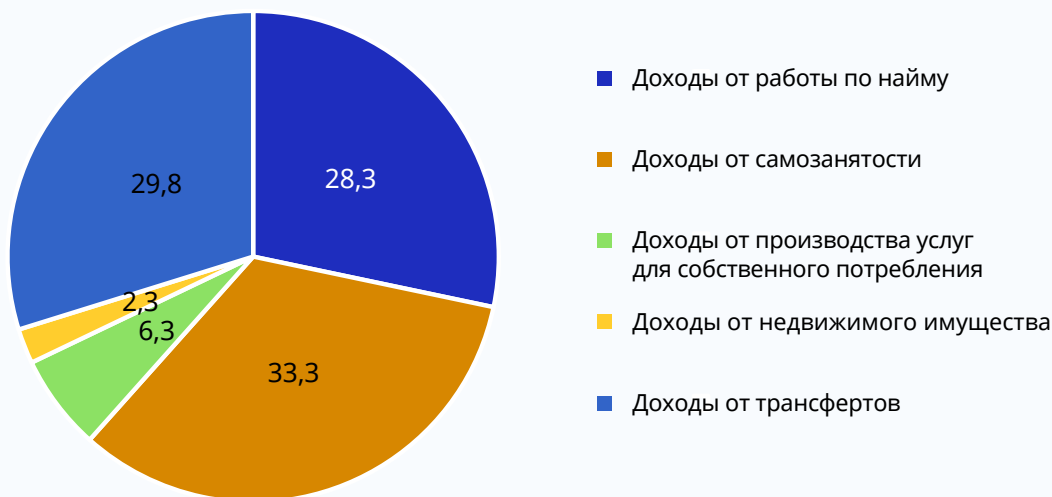
4.1 Результаты изучения занятости

4.1.1 Гендерное разделение труда

Главным источником доходов населения в Узбекистане является самозанятость. В 2022 году доходы от производства составляли примерно две трети доходов домохозяйств даже без учета домашних неоплачиваемых услуг (**Рисунок 5**)⁴⁷. Занятость приносит домохозяйствам чуть менее трети доходов. Это отражает дефицит создаваемых возможностей трудоустройства, поскольку среди малоимущего и сельского населения преобладает самозанятость⁴⁸.

► **Рисунок 5.**

Структура доходов населения в 2022 году (%)



Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

⁴⁷ Доходы от производства включают доходы от работы по найму, доходы от самозанятости, а также доходы от производства услуг для собственного потребления. Согласно резолюции МКСТ о статистике доходов и расходов домохозяйств (2003), доходы от производства услуг домохозяйствами для собственного потребления состоят из чистого расчетного значения: (1) бытовых услуг, оказываемых собственниками жилья; (2) неоплачиваемых домашних услуг; (3) использования бытовых потребительских товаров длительного пользования. Из них ГКС измеряет только первые.

⁴⁸ L2CU (2018).

Самозанятые мужчины являются независимыми работниками (лицами, работающими на себя, или работодателями) чаще, чем женщины (Рисунок 6), тогда как женщины чаще являются зависимыми работниками (помогающие члены семьи составляют 8,8 процента в совокупной занятости женщин против 4,0 процента в совокупной занятости мужчин), что отражает гендерные различия в плане собственности и контроля ресурсов. При более высокой доле женщин в общей самозанятости по сравнению с мужчинами (49,2 против 39,4 процента в совокупной занятости в разрезе пола в 2021 году), их доля в численности работающих по найму практически совпадает с долей в совокупной занятости (соответственно 41,4 против 41,3 процента в 2021 году). На женщин часто возлагается основная часть работы по уходу в семье, что создает двойную нагрузку.

Хотя мужчины чаще работают по найму, чем женщины (58,6 процента против 41,4 процента в 2021 году), последние чаще заняты в государственном секторе. Так, в 2018 году 58,7 процента женщин и 41,3 процента мужчин работали в государственном секторе⁴⁹, а из обновленных официальных данных следует, что в 2019 году женщины составляли 60,2 процента работников государственных учреждений, что составляет 24,4 процента в совокупной занятости женщин в том же году против 12,4 процента в совокупной занятости мужчин. При этом женщины составляют примерно три четверти занятых в преимущественно государственных секторах, таких как образование или здравоохранение и социальная сфера. В 2018 году в частном секторе были заняты 26,0 процентов женщин и 74,0 процента мужчин. В 2019 году доля женщин, работающих в частном секторе, составляла всего 10,2 процента или 14,6 процента в общей численности занятых женщин; у мужчин те же показатели составляли соответственно 85,4 и 42,0 процента. Такая структура работы по найму говорит о том, что женщины ищут достойную работу с достойным уровнем социальной защиты, включая охрану материнства, а рабочие места в государственном секторе обычно характеризуются большей стабильностью и более благоприятными условиями. Тем самым сокращение размера государственного сектора, скорее всего, окажет негативное влияние на женщин, работающих по найму.

Расчет доли доходов домохозяйств от производства услуг для собственного потребления в размере 6,3 процентов доходов отражает, в частности, дефицит анализа неоплачиваемых домашних услуг, оказываемых в основном женщинами. В 2018 году женщины составляли свыше 90 процентов лиц, занимающихся неоплачиваемой работой по уходу⁵⁰. Последние данные официальной статистики показывают, что в 2018 году женщины в среднем тратили на неоплачиваемую работу по хозяйству почти вдвое больше времени, чем мужчины (5,27 часа против 2,15 часа). Помимо вдвое больших затрат времени на неоплачиваемую работу по хозяйству, женщины бесплатно выполняют почти 70 процентов такой работы, а мужчины – лишь примерно 28 процентов. Стоимость неоплачиваемой работы по уходу можно оценить по расчетам, имеющимся для других стран. Даже если оценивать ее по минимальной заработной плате, неоплачиваемая работа по уходу составит примерно одну десятую часть мирового ВВП⁵¹. Анализ труда во всех формах позволяет получить представление о рабочей среде, выходящее за узкие рамки занятости.

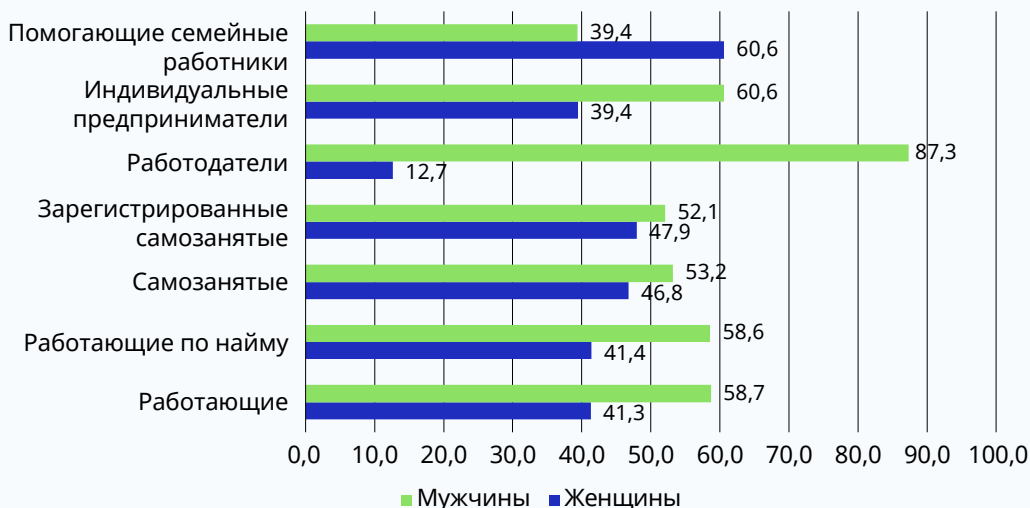
49 L2CU.

50 L2CU.

51 ILO (2018a).

► Рисунок 6.

Статус занятости (доля мужчин и женщин с соответствующим статусом занятости), 2021 (%)

**Примечание:** Данные о помогающих семейных работниках отражают их долю в 2020 году.**Источник:** Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

В III квартале 2022 года занятыми считались 68,1 процента женщин и мужчин трудоспособного возраста⁵². В 2018 году большинство работающих женщин выполняли неоплачиваемую работу на условиях полного рабочего времени, тогда как большинство мужчин работали по найму. Такая же картина наблюдается сейчас, поскольку в 2021 году лишь 49,4 процента женщин трудоспособного возраста (15–65 лет) работали по найму против 70,0 процентов мужчин, что эквивалентно 58,1 против 75,6 процента, если использовать национальное определение трудоспособного возраста (Рисунок 7). Так как в 2021 году уровень экономической неактивности женщин почти вдвое превышал аналогичный показатель у мужчин (33,1 против 18,9 процента), это указывает на то, что женщины берут на себя большую часть неоплачиваемой работы по уходу за детьми и по хозяйству, особенно если учитывать, что 50,6 процента женщин в возрасте 25–49 лет, проживающих в семьях с детьми старше 3 лет или вообще без детей, являются неработающими (среди мужчин таких всего 5,9 процентов). Такое гендерное разделение труда объясняется тем, что «кормильцем» традиционно считается мужчина. Игнорирование неоплачиваемой работы по уходу может породить ошибочное мнение о том, что поскольку в 2021 году занятыми были 45,7 процента мужчин против всего лишь 32,6 процента женщин, потенциал последних утрачен. Кроме того, это отражает недооцененность работы по уходу, которая сама по себе является отражением дискриминации по признаку пола, поскольку во всем мире эту работу выполняют преимущественно женщины. Так, в Узбекистане в 2018 году 33 процента женщин трудоспособного возраста занимались неоплачиваемой работой по уходу в качестве основной деятельности (среди мужчин трудоспособного возраста таких было 3 процента)⁵³. Заниженная оценка труда женщин также способствует гендерному неравенству в оплате труда имеющих работу⁵⁴.

52 L2CU (2018).

53 L2CU (2018).

54 Равенство в оплате труда рассматривается в Разделе 5.2.

Поскольку большинство работающих женщин занимается неоплачиваемой работой по уходу, они зависимы (от других членов семьи, главным образом, мужчин: государственных и негосударственных выплат) в плане своего денежного дохода. Так, в 2022 году социальные трансферты, включая пенсии, пособия и стипендии, составляли 8,8 процента совокупного дохода, а другими текущими трансфертами, составлявшими 16,0 процентов, были денежные переводы трудовых мигрантов из-за границы. Международные переводы не могут считаться стабильным типом выплат, поскольку они зависят от конъюнктуры финансового рынка в стране трудоустройства мигрантов, что можно видеть на примере денежных переводов из России.

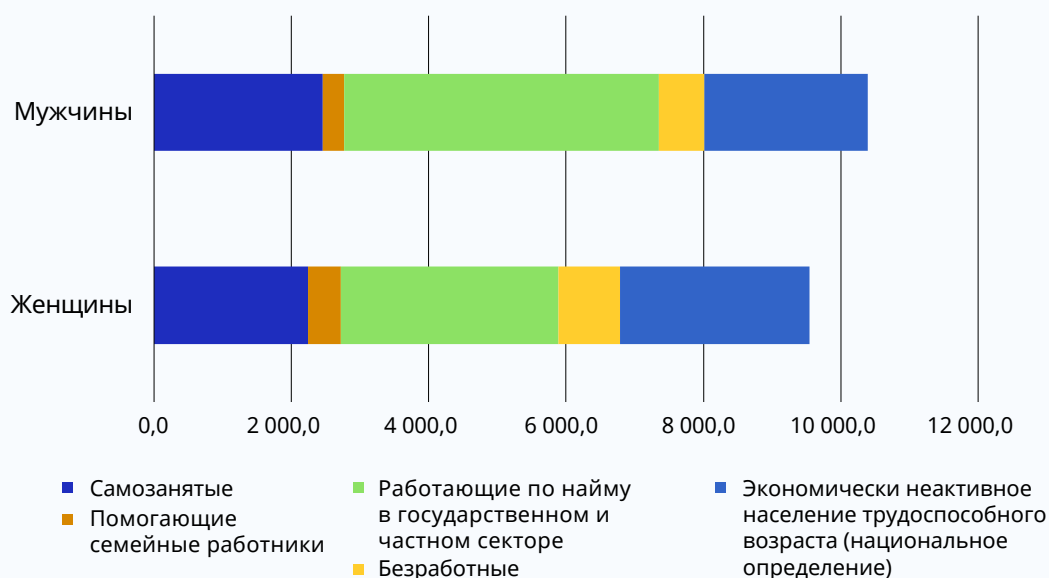
В виду гендерного неравенства во владении имуществом основную часть имущественного дохода получают, скорее всего, мужчины. Этот доход, составляющий 2,3 процента дохода домохозяйств, включает проценты, дивиденды, компенсации за использование и другие виды имущественного дохода. Большинство недвижимости зарегистрировано на мужчин, а большинство жилого фонда приобретается путем наследования, характеризуемого гендерным предубеждением; в результате этого большая часть наиболее значимых активов принадлежит мужчинам⁵⁵. Несмотря на значительный прогресс, в 2021 году мужчины по-прежнему составляли 63,7 процента собственников земельных участков против 82 процентов в 2018 году. С 2018 года доля принадлежащих женщинам предприятий выросла на 7 процентных пунктов, достигнув 29,2 процента в 2022 году. В 2016 году имущество, зарегистрированное на женщин, составляло лишь 22,3 процента от совокупной стоимости всего имущества, состоящего на учете в национальном реестре недвижимости и кадастровой системе. В силу преобладающих представлений о роли мужчины как «кормильца» женщины предпочитают регистрировать недвижимость на имя мужа, чтобы не унизить его мужское достоинство. Другим препятствием для владения недвижимостью женщинами является страх перед невозможностью погасить кредит из-за перспективы ухода в декретный отпуск; неполная занятость при уровне оплаты труда, недостаточном для обеспечения кредитоспособности; а также незнание банковской системы»⁵⁶.

55 ADB (2018).

56 ADB (2018, p. xvii).

► Рисунок 7.

Структура трудоспособного населения обоих полов по основному виду занятий (тыс. чел.), 2020



Примечание: Ввиду того, что в национальной статистике нет абсолютных значений занятости по найму, она оценивалась путем вычета общей численности самозанятых и помогающих семейных работников из совокупной занятости.

Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

4.1.2 Гендерное неравенство в доступе к трудоустройству

Неспособность экономики создавать достаточное количество достойных рабочих мест оказывает неравномерное влияние на мужчин и женщин. В 2021 году общий уровень безработицы, согласно официальным данным, составлял 9,6 процента. Между тем у женщин уровень безработицы был на 93 процента выше, чем у мужчин (13,3 процента против 6,9 процента соответственно) (Рисунок 8)⁵⁷. При этом нигде не учились и не работали почти 30 (29,3) процентов молодежи (лиц в возрасте от 16 до 24 лет).

Измерение уровня безработицы – это техническая проблема, оказывающая серьезное влияние на политику в сфере труда и занятости. В 2018 году МЗТО изменило применяемую методику измерения уровня безработицы⁵⁸, в результате чего было показано повышение официального уровня безработицы в период с 2017 по 2018 год на 61 процент. Результаты обследования «Слушая

57 ГКС (2020).

58 World Bank (2018).

граждан Узбекистана» (2018), проводимого на основе иной методики, показали, что уровень безработицы был выше, а занятости – ниже. В 2018 году уровень экономической активности женщин был почти наполовину ниже, чем у мужчин, доля занятых в численности экономически активного населения составляла менее половины, а уровень безработицы был выше более чем вдвое. По оценкам МОТ за 2019 год, почти треть занятых не имели стабильной работы. Вероятность отсутствия стабильной занятости у занятых женщин такая же, что и у занятых мужчин (34 процента).

В 2020 году, согласно официальной статистике, в Узбекистане в результате кризиса, вызванного пандемией COVID-19, было потеряно 300.000 рабочих мест. Однако к концу 2021 года экономика полностью восстановила эти потери, вернувшись на уровень 2019 года (13,44 млн). С другой стороны, безработица, достигшая в 2020 году 10,5 процента, не вернулась к докризисному уровню вследствие слабого роста занятости и значительного притока молодежи на рынок труда. В результате уровень безработицы в 2021 году (9,6 процента) оказался на 0,6 процентных пункта выше, чем в 2019 году.

Другой стороной этой ситуации является преобладание длительной безработицы. В 2018 году доля не имеющих работу год или более составляла в общей численности безработных 50 процентов у женщин и 35 процентов у мужчин⁵⁹. В 2021 году уровень безработицы среди молодежи (лиц в возрасте 16–25 лет) был у мужчин более чем на 50 процентов выше (15,4 процента против 9,6 процента в среднем по стране), что указывает на проблемы перехода от учебы к трудовой жизни, особенно для девушек, так как у них безработица превышала среднее значение по стране более чем вдвое (22,6 процента).

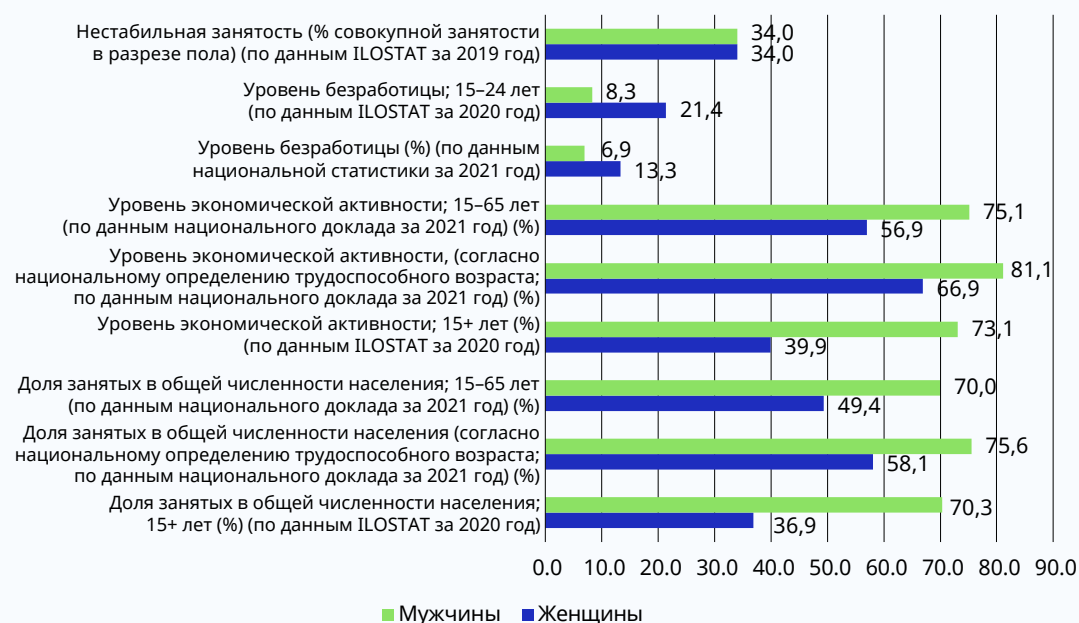
Что касается способов поиска работы, то большинство соискателей обращались в государственную службу занятости (42 процента женщин и 50 процентов мужчин) или частные кадровые агентства (25 процентов женщин и 23 процента мужчин)⁶⁰. То, что половина соискателей не обращалась в государственную службу занятости (ГСЗ), говорит о неспособности удовлетворить их потребности. Помимо общего структурного дефицита в экономике, это также может отчасти отражать дефицит институционального потенциала. Работники, не нашедшие себе работу ни внутри страны, ни за ее пределами, все чаще прибегают к услугам частных агентств занятости (ЧАЗ). Поэтому адекватное регулирование ГСЗ и ЧАЗ имеет исключительно важное значение для оказания помощи женщинам и мужчинам в поиске работы.

Для того чтобы политика занятости опиралась на более прочную основу, необходимо применять несколько показателей недоиспользования труда, соответствующих международным статистическим нормам. Между тем официальная статистика завышает общий уровень занятости и занижает уровень занятости и безработицы у женщин. Так, во II квартале 2022 года численность граждан Узбекистана, работающих за границей, составляла согласно статистике 1,85 млн чел.⁶¹ При этом общий уровень безработицы по официальным данным составлял в 2021 году 9,6 процента. Между тем на учете в органах занятости состояли менее 7 процентов безработных.

59 L2CU (2018).

60 L2CU (2018).

61 Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан.

► **Рисунок 8.****Гендерное неравенство в доступе к трудоустройству в Узбекистане**

Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#) и база данных ILOSTAT.

4.1.3 Гендерная сегрегация в сфере занятости

Резкое гендерное деление работы на оплачиваемую и неоплачиваемую усугубляется сегрегацией между мужчинами и женщинами в сфере занятости, которая сильно проявляется как по вертикали так и по горизонтали. В полной мере оценить вертикальную составляющую профессиональной гендерной сегрегации невозможно в силу отсутствия измерения данных о профессиях. В 2021 году женщины занимали 27,7 процента руководящих должностей без учета малых предприятий и НПО, причем за более чем десять лет эта ситуация значительно не изменилась⁶².

Горизонтальная сегрегация отражает тот факт, что огромное число женщин занимается уходом за детьми и работой по хозяйству. В 2021 году женщины, работающие в учреждениях образования, здравоохранения и социальной сферы, составляли почти три четверти всех занятых в указанных секторах. Между тем доля женщин, работающих в строительстве, составляла 6,3 процента, в сфере транспорта и логистики – 7,1 процента (Рисунок 9).

62 ГКС.

► **Рисунок 9.**

Доля женщин в структуре занятости в разрезе отраслей экономики, 2021



Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

Совокупную информацию отраслевого уровня необходимо дополнить за счет более детального анализа. Так, уровень занятости женщин в сельском хозяйстве представляется близким к уровню их совокупной занятости, что может говорить о том, что в этом секторе между ними и мужчинами практически нет разницы. Между тем есть гендерные различия в участии на рынке труда. В 2018 году на долю женщин приходилась треть рабочих мест на сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию исключительно для продажи или товарообмена. При этом женщины занимали в сельском хозяйстве большинство рабочих мест там, где продукция была предназначена исключительно для семейного потребления⁶³.

4.1.4 Гендерные аспекты миграции

Внимание к миграции имеет большое значение для достижения гендерного равенства и достойного труда. В Узбекистане отмечается постоянная чистая эмиграция, т. е. миграционные потери. При этом как мужчины, так и женщины мигрируют преимущественно по семейным причинам и для трудоустройства. В 2021 году женщины составляли 60,6 процента граждан Узбекистана,

63 L2CU (2018).

которые выехали на постоянное место жительства за границу. При этом женщины составляли 60,7 процента иностранцев, прибывших на жительство в Узбекистан⁶⁴.

Миграция зачастую является реакцией на низкие возможности трудоустройства. В Узбекистане эмиграция «больше всего наблюдается в домохозяйствах, имеющих безработных членов, которые находятся в зонах, характеризующихся в целом высоким уровнем безработицы, и домохозяйствах с низким уровнем веры [в местные перспективы трудоустройства], а также находящихся в районах с высокой степенью зависимости от пособий социальной защиты»⁶⁵.

По международным оценкам, в 2019 году в стране насчитывалось примерно 1,17 млн иностранных мигрантов (из которых 53 процента – женщины), но эти оценки занижены⁶⁶. Официальные цифры гораздо выше – 2,6 млн иностранных трудовых мигрантов за первую половину 2019 года⁶⁷. По международным оценкам, примерно три четверти составляли мигранты из России и одну десятую мигранты из Украины; между тем за границу – в основном в Россию (58 процентов) и Казахстан (15 процентов) – выехали 1,98 млн граждан Узбекистана (из которых 48 процентов – женщины)⁶⁸. По сравнению с 2019 годом численность мигрантов из Узбекистана сократилась и составила 1,85 млн чел. Согласно официальной статистике, в 2021 году на постоянное место жительства в Узбекистан из-за границы прибыли 1.875 человек⁶⁹, в том числе треть из Казахстана, одна пятая из России и еще одна пятая из Таджикистана⁷⁰. В том же году 20.140 человек выехали из страны на постоянное место жительства за границу – в основном в Казахстан (56,6 процента) и Россию (30,5 процента)⁷¹.

В начале 2020 года численность лиц без гражданства, находящихся в Узбекистане, составляла, по оценкам Верховного комиссара ООН по делам беженцев, примерно 97.000 человек. Из них почти 49.000 должны были получить гражданство⁷² после вступления в силу 1 апреля 2020 года нового закона «О гражданстве Республики Узбекистан». К 2021 году их численность сократилась до 38.000 человек, а проблемы 33.000 были в том же году урегулированы⁷³.

4.2 Занятость и связанная с ней политика

4.2.1 Занятость и макроэкономическая политика

В Узбекистане наблюдаются рост безработицы, низкая производительность создаваемых рабочих мест, а также отсутствие перспектив качественного трудоустройства женщин и молодежи⁷⁴. Свыше 90 процентов мужчин и женщин считают, что создание возможностей для трудоустройства женщин является одной из неотложных задач в сфере занятости и что женщины должны иметь возможности трудоустройства наравне с мужчинами⁷⁵. Между тем женщины, по своему выбору или в силу необходимости желающие найти оплачиваемую работу, «сталкиваются

64 «Женщины и мужчины», Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан, 2022.

65 Seitz (2019, стр. 32), на основе данных L2CU (2018).

66 UNDESA Population Division (2019b).

67 ГКС (2020).

68 UNDESA Population Division (2019b).

69 ГКС.

70 «Женщины и мужчины», Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан, 2022.

71 Там же.

72 <https://www.unhcr.org/news/press/2020/3/5e70b9474/uzbekistan-end-statelessness-50000-people.htm>.

73 UNHCR.

74 World Bank (2018).

75 L2CU (2018).

с фактическими ограничениями экономической активности»⁷⁶. Конституция страны гарантирует всем гражданам право на труд, свободу выбора работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы⁷⁷. Правительство последовательно проводит активную политику содействия полной, производительной и свободно избранной занятости. В 1992 году была ратифицирована Конвенция МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122). Проведением в жизнь единой политики в области занятости, трудовой миграции и трудовых отношений занимается МЗТО⁷⁸.

► Вставка 2. Инвестиции в достойный труд и гендерное равенство

Для достижения прогресса в деле устойчивого развития в соответствии с Повесткой дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда рекомендует осуществлять инвестиции в ключевые сферы для достойного труда и гендерного равенства. Приоритетом при этом считается развитие сельской экономики. Кроме того, для преодоления неравенства и поддержки услуг с высокой добавленной стоимостью необходимы инвестиции в качественную физическую и цифровую инфраструктуру. Это определяет необходимость в радикальной смене структуры стимулов для предпринимательства в пользу более долгосрочных инвестиционных подходов. Актуальные меры могут включать в себя проведение соответствующей налоговой политики, пересмотр стандартов корпоративной отчетности, укрепление представительства заинтересованных сторон и изменение практики отчетности. Для учета распределительной составляющей роста, стоимости неоплачиваемой работы, выполняемой в интересах семьи и общества, а также влияния внешних факторов – таких как деградация окружающей среды – на экономическую активность, нужно разработать новые показатели, измеряющие достигнутый странами прогресс.

В Узбекистане на 2021 год был утвержден государственный бюджет, в котором 1,6 процента совокупных расходов выделялось на достижение ЦУР 8 (достойный труд и экономический рост), примерно 0,3 процента – на ЦУР 5 (гендерное равенство) и около 24,2 процента – на ЦУР 4 (качественное образование), что связано с двумя предыдущими целями. Согласно оценкам 2021 года, государственный бюджет на 2022 год предусматривал расходы на меры содействия занятости и поддержки молодежи и женщин, которые включали, в частности, трансферты из бюджета в Фонд содействия занятости (940 млрд сумов), Фонд общественных работ (300 млрд сумов), Фонд поддержки предпринимательской деятельности (500 млрд сумов) и Фонд поддержки семьи и женщин (91 млрд сумов), а также субсидии на практическую подготовку молодежи из категорий, включенных в утвержденный перечень (14,6 млрд сумов) и субсидии на содействие занятости и социальной защите молодежи (50 млрд сумов). Для анализа и укрепления вклада государственного бюджета в развитие гендерного равенства требуются специальные инструменты гендерной оценки бюджетной и макроэкономической политики.

Источник: Бюджет для граждан 2022, UNDP, 2021.

76 World Bank (2018, p. 30).

77 Статья 37 Конституции Республики Узбекистан.

78 Приложение № 1 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 1066 от 31 декабря 2018 года. Среди других обязанностей МЗТО – подготовка законопроектов, реализация и контроль применения соответствующих законов и нормативных актов, в том числе касающихся гендерного равенства и социальной защиты.

Содействие достойному труду и гендерному равенству относится к обязательствам правительства по достижению ЦУР (Вставка 2). Главное препятствие здесь – ошибочное восприятие гендерного равенства как социальной проблемы микроуровня, тогда как оно должно быть отнесено к экономическим проблемам макроуровня. Это препятствие вытекает из напряженного отношения к роли государства в узбекской экономике. Для продолжения либерализации экономики нужно сократить объем товаров и услуг, предоставляемых государством, что, как правило, несет с собой негативные последствия, особенно для женщин. Между тем для ускорения социального развития и укрепления социальной защиты нужно повысить экономическую роль государства, что обычно позитивно влияет на социальную сферу, включая гендерное равенство. Напряженность отражена в различных политических документах. Так, в национальной стратегии развития на это указывает проводимое различие между экономической и социальной сферой⁷⁹; положение женщин, никак не проявляющееся в экономической сфере, перенесено в социальную сферу. Характеризуются такой напряженностью и обязанности Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан (МЭРСБ)⁸⁰. В экономическом отношении МЭРСБ занимается приватизацией предприятий (в том числе государственных) таких секторов, как железнодорожный, воздушный, автомобильный транспорт, землевладение, энергетика (включая электроэнергетику). В социальном отношении оно отвечает за сокращение бедности и повышение минимальных норм социального обеспечения, для чего установлены соответствующие целевые критерии. Женщины и молодежь, малоимущие и безработные должны проходить профессиональную подготовку, обучение предпринимательским навыкам. Кроме того, предусматривается разработка специальных социальных программ, которые направлены на женщин и жителей сельских районов.

Чтобы социально-экономическое развитие было равноправным в гендерном отношении, нужна такая макроэкономическая политика, которая исправляла бы постоянное гендерное неравенство в соответствии с ориентированным на человека подходом к экономике. Такой подход отличается признанием того, что меры, кажущиеся нейтральными по своему принципу распределения, часто усугубляют гендерное и другие виды неравенства. На основе опыта других стран мира эксперты выделяют пять видов гендерных предубеждений в макроэкономической политике⁸¹: дефляционная тенденция; предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец»; предубеждение коммерциализации; предубеждение, связанное с экономическим риском; предубеждение, связанное с кредиторами. Чтобы эффективно добиваться достижения ЦУР, социально-экономическая политика в Узбекистане должна преодолеть эти виды гендерных предубеждений. Это будет иметь решающее значение для разрабатываемой сейчас политики в области занятости. Приведенное ниже краткое объяснение данных видов предубеждений может содействовать такому преодолению.

При дефляционном уклоне «абсолютным приоритетом становится низкая инфляция, низкий объем государственного долга, низкий уровень бюджетных расходов, низкое налогообложение и низкий бюджетный дефицит; а полная занятость, высокий объем государственных инвестиций и полноценная реализация потенциала достижения прогресса в предоставлении товаров и услуг уходят на второй план»⁸². Поскольку женщины имеют меньший доступ к собственности и доходу по сравнению с мужчинами, сокращение социальной защиты затрагивает их в большей степени. В Узбекистане за истекшее десятилетие доля совокупных государственных расходов на жизненно важные услуги (образование, здравоохранение и социальную защиту) резко сократилась

79 Указ Президента Республики Узбекистан № 4947 от 7 февраля 2017 года.

80 Постановление Президента Республики Узбекистан № 4653 от 26 марта 2020 года.

81 Young et al. (2011).

82 Elson (2002, p. 4).

с 52,7 процента в 2009 году до 49,1 процента в 2021 году, а доля расходов на социальную защиту в ВВП упала с 1,9 процента в 2009 году до 1,5 процента в 2021 году⁸³. Правительство взяло на себя прямое обязательство по бюджетной экономии. При этом Центральный банк, желая иметь ориентир для своей политики, с недавних пор стал устанавливать целевые показатели по инфляции.

Предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», предполагает, что мужчины в приоритетном порядке получают оплачиваемую работу, а женщины – неоплачиваемую. В Узбекистане в 2011 году свыше половины женщин и две трети мужчин считали, что в условиях дефицита рабочих мест мужчины вправе больше рассчитывать на получение работы, чем женщины (56 процентов женщин и 67 процентов мужчин)⁸⁴. Опрошенные женщины при этом имели разное семейное положение. Шесть из десяти замужних или живущих в гражданском браке женщин согласились с этим утверждением, тогда как шесть из десяти одиноко проживающих, вдовствующих или разведенных женщин – нет. То есть получаемый женщинами доход считается вторичным по сравнению с доходом мужчин, и при этом мужчины должны тратить свои деньги на семью, а женщины – бесплатно заботиться о ней. Три четверти женщин и мужчин, участвовавших в опросе 2011 года, считали неправильным, если доход женщины превышает доход ее мужа (72 процента женщин и 77 процентов мужчин)⁸⁵. Предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», в значительной степени влияет на законодательство о труде и социальной защите, а также на государственную политику в целом и на практику, применяемую работодателями и работниками. Таким образом, оно усугубляет неравенство между мужчинами и женщинами в сфере труда, обрекая последних на неустойчивую занятость и малооплачиваемый труд.

Предубеждение коммерциализации, также известное как предубеждение, связанное с приватизацией, предполагает приоритет рыночного предоставления товаров и услуг вместо нерыночных поставок со стороны государства и некоммерческого сектора. Если домохозяйства не смогут платить за необходимые им товары и услуги, женщинам и девушкам, скорее всего, придется компенсировать их дефицит, выполняя больший объем неоплачиваемой работы. Более благополучные домохозяйства смогут нанять для себя домашних работников – как правило, женщин из малоимущих слоев населения, которым можно недоплачивать за их труд и которые лишены социальной защиты. «Ошибочные показатели, такие как «экономичность» и «рациональность использования средств» – меры, игнорирующие плюсы и минусы нерыночной экономики и принимающие в расчет в основном физический и финансовый капитал – лишь усугубляют это предубеждение»⁸⁶. В Узбекистане очевидными приоритетами политики являются переход к рыночной экономике и рост приватизации. Как уже отмечалось выше, у женщин уровень дохода значительно ниже, чем у мужчин, что обуславливает меньшую доступность для них рыночных товаров и услуг. Кроме того, женщины преобладают в государственном секторе Узбекистана, поскольку там у них есть социальная защита, в том числе при беременности. Соответственно, сокращение доли государственного сектора, вероятнее всего, окажет более негативное влияние на женщин и как получателей государственных пособий и услуг, и как работников.

Предубеждение, связанное с риском, относится «к формам управления, сокращающим степень объединения риска и применения коллективных мер защиты, заменяя их индивидуализацией рисков»⁸⁷. Так, содействие женскому предпринимательству способствует индивидуализации риска, в частности в силу того, что значительная часть предпринимательской активности

83 URL: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1tEcFxDplcKIyZbl14O0jRWJC-Y3-twBQxwG7d3z8lRs/edit#gid=1904020675>.

84 World Values Survey (2020).

85 World Values Survey (2020).

86 Elson (2002, p. 5).

87 Young et al. (2011, p. 3).

женщин связана с «работой на дому или работой в нетоварном секторе в попытке сочетать выполнение семейных обязанностей с потребностью производить доход для своего домохозяйства»⁸⁸. Другой пример – ввод в действие системы индивидуальных счетов социального страхования; поскольку у женщин короче трудовой стаж и меньше заработок, их риск, в том числе в престарелом возрасте, возрастает. Владение гораздо меньшим объемом средств обуславливает то, что индивидуализация риска оказывает на женщин большее влияние. В 2021 году доля женщин среди взрослых собственников земельных участков составляла в Узбекистане всего лишь 36,3 процента, а среди собственников предприятий – 29,2 процента⁸⁹.

Предубеждение, связанное с кредиторами, означает, что интересы кредиторов имеют приоритет по сравнению с интересами должников. Такое предубеждение обычно связывают с возрастающим значением частного финансирования в экономике. На финансовом рынке женщины чаще выступают должниками, чем кредиторами. Увеличение количества и размера ссуд, получаемых женщинами, целесообразно в ближайшей и, возможно, в более долгосрочной перспективе, если они будут инвестировать в успешные начинания. Если же эти ссуды больше расходуются на потребление или инвестируются в убыточные предприятия, женщины могут подвергнуться чрезмерной долговой нагрузке. Так как у них меньше имущества, которое можно использовать в качестве залога, они могут стать более уязвимыми в финансовом отношении. Расширение доступа женщин к возможностям долгового финансирования является в Узбекистане одним из приоритетов политики. Так, 8 марта 2020 года Президент Республики Узбекистан объявил, что в предыдущем году свыше 172.000 женщин получили в коммерческих банках и Государственном фонде поддержки семьи и женщин кредиты на общую сумму 4,9 трлн сумов⁹⁰. Хотя государственные банки могут противодействовать предубеждению, связанному с кредиторами, оно может усугубиться вследствие реализации плана по расширению присутствия частных банков в экономике страны.

Равноправное в гендерном отношении социально-экономическое развитие содействует полной занятости, достойному труду и установлению минимального уровня базовой социальной защиты для всех. Оно стимулирует внутренний спрос, в том числе за счет содействия оплачиваемой занятости, росту заработной платы и повышению адекватности социальной защиты. Все это может стать важной составляющей экономического роста и успеха социально-экономической политики. По определению ЮНКТАД, новая траектория мирового развития состоит из следующих элементов: отказ от политики жесткой экономии; осуществление в сфере труда мер по достижению не только социальных, но также и макроэкономических целей, таких как полная занятость и сокращение неравенства; укрепление права голоса трудящихся; наращивание государственных инвестиций; увеличение государственных доходов; и обуздание финансового капитала⁹¹. Дополнительные рекомендации в этой связи указаны в Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда (Вставка 3).

Важнейшее значение для защиты работников имеют справедливые системы миграции и найма. Без таких систем работники подвержены риску многочисленных форм злоупотреблений, включая принудительный труд. Женщинам и девушкам угрожает растущий риск стать жертвами торговли людьми или бытового рабства за границей. На сегодняшний день Узбекистан не ратифицировал ни одной конвенции МОТ, регулирующей вопросы миграции и посредничества при найме⁹². При этом не ратифицирована и Международная конвенция о защите прав всех

88 Welter and Smallbone (2008, p. 517).

89 ГКС (2021).

90 МИД (2020).

91 UNCTAD (2019).

92 Это Конвенция МОТ (пересмотренная) 1949 года о рабочих-мигрантах (№ 97), Конвенция МОТ 1975 года о рабочих-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143), Конвенция МОТ 1948 года об организации службы занятости (№ 88) и Конвенция МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181).

трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также не применяются общие принципы и практические рекомендации МОТ в отношении справедливого найма⁹³.

► **Вставка 3. Меры, содействующие полной и производительной занятости и достойному труду**

Такие меры включают в себя следующее:

- 1) макроэкономическая политика, направленная на достижение этих целей в качестве главной задачи;
- 2) меры торгово-промышленного и отраслевого характера, способствующие достойному труду и росту производительности;
- 3) инвестиции в инфраструктуру и стратегические секторы в целях укрепления движущих сил, способствующих прогрессу в сфере труда;
- 4) меры и стимулы, способствующие устойчивому и всеохватному экономическому росту, созданию и развитию жизнеспособных предприятий, новаторству, переходу от неформальной к формальной экономике, а также приведению деловой практики в соответствие с целями Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда;
- 5) политика и меры, обеспечивающие надлежащую защиту частной жизни и персональных данных, отвечающие проблемам и возможностям сферы труда, связанным с цифровизацией труда, в том числе с платформенной занятостью.

Источник: ILO (2019b).

Закон Республики Узбекистан № 501 от 16 октября 2018 года «О частных агентствах занятости» не обеспечивает работникам достаточную защиту, что подвергает их опасности злоупотреблений, эксплуатации, принудительного труда. Вопреки требованиям Конвенции МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181), он не запрещает ЧАЗ прямо или косвенно взимать плату или сбор с работников. В странах мира взимание с работников высокой платы за трудоустройство повышает риск принудительного труда и долгового рабства, особенно для трудовых мигрантов. В 2018 году затраты на трудоустройство, оплачиваемые работниками из ежемесячного дохода, получаемого в стране назначения, составили 22,2 процента⁹⁴. Они варьировались от 6 процентов у работников, мигрировавших в Южную Корею, до 26,2 процента для работников, мигрировавших в Россию. При этом закон не обеспечивает эффективное регулирование ЧАЗ. Улучшить положение можно, обязав ЧАЗ защищать работников, в частности путем документальной экспертизы, наложения штрафов в случае нарушений, а также прописав в законе порядок приостановки и отзыва лицензии. Закон Республики Узбекистан № 632 от 13 августа 2020 года установил поправки к Закону № 501. В частности, этими поправками запрещается взимать с искателей работы за пределами страны плату за услуги трудоустройства и указывается, что такие

⁹³ ILO (2019d).

⁹⁴ ГКС (2020).

услуги оплачивает работодатель. Кроме того, лицам, ищущим работу за границей, направляется письменная информация, в которой указывается запрет взимать плату за услуги трудоустройства, а также почтовый адрес и контактные реквизиты ЧАЗ и соответствующего министерства на тот случай, если ЧАЗ откажется выполнять свои договорные обязательства.

При изучении новостного раздела сайта МЗТО за последние два месяца выявились объявления о приостановке действия лицензий ЧАЗ на 10 дней без указания подробностей. В одном случае ЧАЗ пообещал соискателям трудоустройство в Южной Корее. При этом МЗТО пояснило, что рабочие визы выдает корейское посольство на основе меморандума о взаимопонимании, заключенного между МЗТО Южной Кореи и МЗТО Республики Узбекистан, о командировании работников по системе рабочих пропусков. Управление этой системой в Южной Корее осуществляет Агентство по внешней трудовой миграции и Служба по развитию людских ресурсов. Кроме того, при наличии договора между узбекским ЧАЗ и корейской компанией первое может оказывать соискателям в Южной Корее услуги по подбору работы и трудоустройству. В целях содействия справедливой миграции и справедливому найму для мужчин и женщин нужно совершенствовать управление трудовой миграцией.

Узбекистану необходимо развивать подход к справедливому в гендерном отношении социально-экономическому развитию путем всеохватного социального диалога. Чтобы продолжить успешное движение в этом направлении, нужно укреплять проводимые реформы. Гендерное равенство и расширение экономических прав и возможностей женщин создают противодействие предубеждению в пользу роли мужчины как «кормильца». Опасения в отношении высокой финансовой задолженности женщин вынудило правительство погасить ипотечные кредиты большого числа домохозяйств, во главе которых стоят женщины, чтобы противодействовать предубеждению в пользу кредиторов. Между тем эти понятия часто считаются социальными, а не экономическими. Одной из главных проблем является укрепление потенциала директивных и руководящих органов по проведению гендерно-ориентированной макроэкономической политики. Беседы с ключевыми фигурами в Министерстве финансов Республики Узбекистан и Центральном банке выявили интерес в этой области. Проблема существенная, тем более что программы ВУЗовского образования в Узбекистане не предполагают курса по вопросам проведения гендерно-ориентированной макроэкономической политики⁹⁵.

Итоги оценки проекта ПРООН «Поддержка политических исследований в интересах устойчивого развития» указывают на низкое участие женщин в исследованиях социально-экономической политики. Итоговый доклад, отчасти объясняя это присущими социальным нормам гендерными предрассудками и дефицитом исследовательских навыков у женщин, рекомендует укреплять их исследовательский потенциал⁹⁶. Ликвидировать эти пробелы важно как среди практиков, так и в сфере образования – путем укрепления потенциала директивного руководства и практиков в вопросах проведения гендерно-ориентированной макроэкономической политики и разработки программ по феминистской экономике для учебных заведений. Полезные ресурсы: учебное пособие по гендерным аспектам экономики, разработанное организацией «ООН-Женщины»⁹⁷, методическое руководство МОТ по гендерным вопросам политики в сфере занятости и рынка труда⁹⁸, учебный курс ПРООН о гендерно-ориентированном управлении экономической политикой⁹⁹ и каталог учебных курсов Международной ассоциации феминистской экономики¹⁰⁰.

95 Кроме того, экономисты, обучаемые в рамках исключительно неоклассической традиции, редко бывают знакомы с гендерным измерением экономической теории и экономической политики.

96 Kamaletdinov (2019).

97 UN Women (2017).

98 ILO (2014).

99 UNDP (2012).

100 IAFFE (2020).

► Рекомендации в отношении политики в сфере занятости и макроэкономической политики

Выполнить оценку влияния макроэкономической политики – если необходимо, при поддержке экспертного сообщества – на достойный труд и гендерное равенство. Апробировать выводы и рекомендации при участии соответствующих заинтересованных сторон и разработать план действий, который может предусматривать следующие меры:

- сделать полную, производительную и свободно избранную занятость, достойный труд для всех, а также гендерное равенство ядром макроэкономической политики в соответствии с положениями Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда и ЦУР;
- разработать и проводить в жизнь государственную политику равноправного в гендерном отношении социально-экономического развития путем всеохватного социального диалога, учитывающего мнения и проблемы женщин;
- принять меры по развитию потенциала директивных и руководящих органов в вопросах всеобъемлющего учета достойного труда и гендерного равенства в макроэкономической политике;
- осуществлять мониторинг влияния политики в денежно-кредитной, налогово-бюджетной и финансовой сфере на достойный труд и гендерное равенство, переориентируя ее по мере необходимости;
- содействовать установлению справедливого порядка оказания посреднических услуг по трудоустройству, в том числе путем пересмотра закона «О частных агентствах занятости» с учетом общих принципов и практических рекомендаций МОТ по вопросам справедливого найма, и рассмотреть возможность ратификации Конвенций МОТ № 88 и № 181;
- содействовать установлению справедливого порядка миграции, рассмотреть возможность ратификации Конвенций МОТ № 97 и № 143, а также Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;
- в партнерстве с учебными заведениями разработать материалы и программы для курса обучения феминистской экономике по таким дисциплинам, как экономика, управление бизнесом, юриспруденция и государственное управление.

4.2.2 Политика в сфере образования и профессиональной подготовки

Конституция Узбекистана гарантирует право на образование, предусматривая бесплатное среднее образование и государственный контроль процесса обучения. В 2021 году уровень участия детей в возрасте от 3 до 6 лет в организованном учебном процессе повысился с 18,7 процента в 2012 году до 62,0 процентов¹⁰¹. При этом в том же году примерно 4 из 10 мальчиков и девочек не проходили обучение. В настоящее время в стране достигнута всеобщая грамотность и практически всеобщее начальное образование, причем уровень образования мужчин выше, чем женщин. Доля мужчин, получивших высшее образование, составляет 20 процентов, почти вдвое больше доли женщин (**Рисунок 10**). Валовой процент учащихся средних учебных заведений у женщин и мужчин практически одинаков (соответственно 97,1 и 98,1 процента), тогда как в высших и средних специальных учебных заведениях между ними наблюдается более заметная разница (соответственно 27,4 и 29,0 процентов) при доле женщин в высших учебных заведениях 45,5 процента.

► **Рисунок 10.**

Уровень образования населения в возрасте старше 25 лет (%) (2021)



Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

В 2021/2022 учебном году девушки составляли 26,7 процента учащихся средних профессионально-технических училищ, 63,0 процента учащихся техникумов и 87,7 процента учащихся колледжей, а значение индекса гендерного паритета для высшего и среднего специального образования в 2021 году повысилось до 0,84. По сравнению со значением индекса гендерного паритета для среднего образования за тот же год (0,94) высшее и среднее специальное образование характеризуется более заметным гендерным неравенством доступа.

¹⁰¹ Начиная с 2019 года, эти данные включают детей, посещающих частные дошкольные заведения.

Более высокий уровень образования, как правило, означает для женщин более благоприятные возможности трудоустройства. Что касается доступности возможностей трудоустройства, то в 2018 году уровень безработицы среди женщин со средним образованием составлял 14 процентов, а с высшим – 4 процента¹⁰². У мужчин со средним и высшим образованием уровень безработицы составлял примерно 5 процентов. Доля работающих бедных с низким размером заработка среди занятых женщин со средним образованием составляет 5 процентов, с высшим – 3 процента (для мужчин это соответственно 7 и 3 процента).

Гендерное неравенство отмечается также в изучении специальных предметов в сфере высшего образования. В 2021 году женщины составляли 40,2 процента выпускников факультетов профиля НТИМ (естественные науки, технологии, инженерное дело и математика), что больше, чем в 2017 году (32,6 процента).

Признанием необходимости обеспечить гендерное равенство в сфере образования является ряд текущих реформ, осуществляемых в целях содействия развитию образования и профессиональной подготовки женщин и девушек – в том числе в тех сферах, где они недостаточно представлены, в частности НТИМ. Правительством созданы центры профессиональной подготовки, оказывающие услуги безработным.

Эти центры предлагают безработным краткосрочные курсы обучения более чем 20 профессиям, главным образом, в сфере услуг (парикмахер, косметолог, мастер маникюра, повар, кондитер, массажист, официант, медсестра (медбрат), швея, модельер и т. д.), причем обучение проходят в основном женщины. При этом женщины, прошедшие обучение этим профессиям, могут освоить краткий курс «Основы бизнеса», чтобы создать собственное предприятие. По данным МЗТО, в 2019 году, а также за первые восемь месяцев 2020 года женщины составляли 70 процентов лиц, поступивших на учебу по направлению органов управления сферой труда (соответственно 30.000 из 37.000 человек и 13.500 из 19.000 человек). Были приняты меры по модернизации системы профессиональной подготовки, в частности, малоимущих и безработных, проходящих обучение в Центрах «Добро пожаловать на работу»¹⁰³. Для этого в качестве временной меры поддержки были установлены соответствующие квоты. Кроме того, в сотрудничестве с ЮНЕСКО была начата работа по всеобъемлющему учету гендерных аспектов в программах обучения и учебниках. Президент Республики Узбекистан объявил 2020 год Годом науки, просвещения и цифровой экономики, а КЖУ планировал использовать эту возможность для укрепления положения женщин и девушек в указанных сферах. Между тем ликвидация гендерного неравенства в сфере занятий потребует значительных усилий. Например, в государственной программе по осуществлению стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана в 2017–2021 годах в качестве профессий для обучения женщин в течение Года науки, просвещения и цифровой экономики указаны пошив одежды, поварское и парикмахерское дело. При этом программа имеет целью добиться увеличения доли женщин, имеющих высшее образование. Основой для более комплексного подхода к гендерному равенству в области образования, в том числе в предметных сферах НТИМ, могут стать методические рекомендации ЮНЕСКО¹⁰⁴.

Особое внимание уделяется коренной перестройке системы образования, а также обеспечению непрерывного образования. Так, в 2019 году были утверждены три концепции развития сферы образования на период до 2030 года – концепция развития дошкольного, всеобщего и высшего образования.

102 L2CU (2018).

103 Постановление Президента Республики Узбекистан № 4804 от 11 августа 2020 года.

104 UNESCO (2017).

В Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года гендерным аспектам уделено особое внимание. В частности, важными мерами по реализации концепции считается дальнейшее укрепление гарантий прав женщин на высшее образование и обеспечение приоритета принципа гендерного равенства в этой сфере. Чтобы систематически развивать и совершенствовать процесс управления высшими учебными заведениями, предполагается обеспечить строгое соблюдение принципов гендерного равенства при назначении на руководящие должности.

В 2020 году для дальнейшего расширения возможностей женщин получить высшее образование введен в действие механизм дополнительных квот на основе дополнительных государственных грантов, который помог обеспечить гендерное равенство в охвате высшим образованием. Сегодня доля женщин среди учащихся высших учебных заведений составляет 45,5 процента.

Особого внимания заслуживает укрепление координации между мерами в сфере образования и профессиональной подготовки, занятости и миграции. Национальные органы должны получить потенциал, обеспечивающий прогнозирование и формирование перспективных потребностей в образовании, профессиональной подготовке, занятости и миграции при всеобъемлющем учете гендерных аспектов. Методические рекомендации в этой связи содержатся в публикациях МОТ¹⁰⁵. МЗТО содействует выделению учреждениям профессионального образования грантов из средств Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан. За счет них осуществляется финансирование затрат на профессиональную переподготовку безработных, состоящих на учете в центрах содействия занятости, особенно женщин и девушек из малоимущих семей¹⁰⁶. Между тем не все работники этих центров знакомы с гендерной проблематикой, что требует укрепления их потенциала в этом отношении. Одной из дополнительных мер здесь может быть назначение координаторов по гендерным вопросам, занимающихся просвещением и гендерным контролем (аудитом) мер, мероприятий и поведения работников. В настоящее время МЗТО при содействии МОТ развивает государственную службу занятости в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1948 года об организации службы занятости (№ 88).

105 Popova and Panzica (2017); ILO (2019c).

106 Приложение № 1 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 1066 от 31 декабря 2018 года.

► Рекомендации в отношении политики в сфере образования и профессиональной подготовки

Разработать систему оценки степени согласованности и последовательности политики в области образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции с точки зрения содействия достойному труду и гендерному равенству. Текущие усилия по устранению гендерных стереотипов в сфере образования должны стать частью процесса оценки для усиления связей со сферой труда. Особое внимание следует уделять переходу от учебы к трудовой жизни. Процесс оценки должен проходить при участии МЗТО, соответствующих отраслевых министерств, социальных партнеров, учреждений образования и профессиональной подготовки, а также КЖУ. Можно разработать план действий по достижению гендерного равенства в процессе перехода от учебы к трудовой жизни с указанием сроков, контрольных и целевых показателей, а также индикаторов для осуществления регулярного мониторинга. План действий может предусматривать следующие меры:

- с помощью совместных рабочих комитетов, включающих представителей соответствующих национальных органов и структур, обеспечить координацию мер в области образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции, которые направлены на достижение достойного труда и гендерного равенства;
- содействовать мерам по всеобъемлющему учету гендерных аспектов на всех уровнях;
- на индивидуальном уровне такие меры могут включать укрепление языковых навыков, а также навыков пространственных восприятий и счета в дошкольных учреждениях, а также меры, способствующие распространению ролевых моделей женщин для работы в области НТИМ;
- искоренению гендерных стереотипов на семейном уровне может способствовать диалог с родителями;
- на уровне школы соответствующие меры могут включать обучение педагогов по тематике гендерного равенства и ее внедрение в программу школьного образования. Необходима также действенная защита от гендерного насилия и домогательств. Укрепление гендерного равенства в учреждениях образования и профессиональной подготовки может также способствовать изменениям в гендерной социализации. Необходимо продолжить работу по исключению гендерных предрассудков из учебных материалов. Кроме того, материалы по тематике НТИМ должны быть по мере необходимости актуализованы. Нужно развивать услуги профессиональной ориентации и возможности для наставничества, учитывающие гендерные аспекты;
- на уровне общества следует продолжать текущие законодательные и институциональные реформы и контролировать их эффективность, в том числе с помощью целевых показателей, квот и финансовых стимулов;
- необходимо с помощью СМИ поощрять позитивные гендерные нормы.

4.2.3 Политика в сфере развития предпринимательства

Государство содействует развитию предпринимательства, тем самым способствуя росту занятости женщин. Созданы центры предпринимательства женщин (ЦПЖ), имеющие статус некоммерческих неправительственных организаций (некоммерческих НПО)¹⁰⁷. По словам представителей КЖУ, они действуют во всех районах страны за счет средств Государственного целевого фонда поддержки семьи и женщин. Каждый центр предусматривает три штатные должности, на которые в первую очередь берут женщин, получивших высшее образование и имеющих профессиональный опыт. В центрах проводится обучение женщин предпринимательству.

Особое внимание уделяется женщинам с высшим образованием, которые не работали в течение ряда лет, женщинам-предпринимателям, чье предприятие разорилось, и женщинам со средним профессионально-техническим образованием. 8 марта 2020 года Президент Республики Узбекистан объявил, что за предыдущий год почти 28.000 женщин получили помощь в создании своего предприятия, прошли обучение навыкам профессионального мастерства и профессиональную переподготовку, получили услуги трудоустройства со стороны КЖУ, а еще 21.500 женщин прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки при совокупном охвате примерно 45.000 человек¹⁰⁸.

Коммерческие банки также предлагают женщинам специальные кредиты на льготных условиях. В сентябре 2018 года КЖУ и Государственный фонд поддержки семьи и женщин подписали с АКБ «Микрокредитбанк» меморандум об упрощении порядка получения микрокредитов женщинами-предпринимателями. Была введена в действие программа «Каждая семья – предприниматель»¹⁰⁹. В предыдущем году предпринимательством занимались менее 3 процентов населения старше 15 лет, из которых четверть составляли женщины¹¹⁰. Государственная программа по осуществлению стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана в 2017–2021 годах предусматривала в Год науки, просвещения и цифровой экономики выделение льготных кредитов на общую сумму 100 млрд сумов 5.500 женщинам для реализации проектов по созданию малых предприятий.

Развитию женского предпринимательства препятствует ряд проблем, в том числе, как отмечалось выше, предубеждения, связанные с экономическим риском и кредиторами. Хотя на льготных условиях предпринимателем может стать кто угодно, успешным предпринимателем становится не каждый. Согласно результатам обследования «Слушая граждан Узбекистана», шесть из каждых десяти предпринимателей указали на отсутствие препятствий для их бизнеса, один из десяти упомянул конкуренцию и еще один из десяти – проблемы с получением кредита, причем в этом отношении между опрошенными женского и мужского пола почти не было разницы¹¹¹. За предыдущие 12 месяцев примерно треть предпринимателей обоих полов пытались развивать свой бизнес. В среднем на предприятиях, участвовавших в обследовании, работали пять человек, из которых трое были, как правило, одного пола с предпринимателем, а двое – другого пола. Отсутствие препятствий вселяет в предпринимателей оптимизм (возможно, даже чрезмерный) в отношении будущего их предприятия. Как показывает мировой опыт, большинство предприятий разоряется в течение нескольких лет после создания. Например, в США в первый год разоряется пятая часть предприятий, в течение трех лет – две пятых, а большинство – в течение шести лет¹¹². По данным Всемирного банка, «в Узбекистане остро стоит проблема

107 Приложение № 1 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 1066 от 31 декабря 2018 года.

108 МИД (2020).

109 Постановление Президента Республики Узбекистан № 3777 от 7 июня 2018 года.

110 L2CU (2018).

111 L2CU (2018).

112 United States Bureau of Labour Statistics (2020).

выживания предприятий и устойчивости рабочих мест в перспективе, о чем свидетельствует низкий прирост создаваемых рабочих мест» (в среднем всего лишь 29 процентов за период с 2010 по 2016 год)¹¹³. Фактически эта тенденция сохранилась и после 2016 года: с 2016 года по III квартал 2022 года чистый совокупный прирост рабочих мест, созданных в частном секторе, составил всего 328.300, а прирост населения трудоспособного возраста (15–64 года) за тот же период составил 1,64 млн человек.

Долголетие предприятий является исключением, а не правилом. Неудачу часто трудно пережить, особенно после ожидания успеха. Чтобы уменьшить предубеждения, связанные с экономическим риском и кредиторами, при содействии женскому предпринимательству, необходимо поощрять коллективные формы организации, включая кооперативные. В Узбекистане действует система субсидий в целях развития сельскохозяйственной кооперации в рыбном хозяйстве, птицеводстве, кролиководстве, пчеловодстве, садоводстве, виноделии, швейной промышленности, ремесленном производстве и в других секторах¹¹⁴. Общая сумма субсидий составляет 42,1 млрд сумов. На официальном уровне существует признание того, что сельскохозяйственные кооперативы способны объединять в себе безработных, малоимущие семьи, репатриированных работников-мигрантов, а также успешных предпринимателей, обладающих опытом кооперативной деятельности. В 2020 году было создано 407 кооперативов в 141 районе страны, причем 32 из них возглавляли женщины. В действующих кооперативах занято 7.754 женщины (41,2 процента). В каждом из десяти женских кооперативов в швейной промышленности занято примерно по 500 женщин, а в 296 садоводческих кооперативах 5.000 женщин. Между тем термин «кооператив» в силу исторических причин имеет негативную коннотацию, отождествляясь в сознании людей с одной из форм государственного контроля над экономикой. Согласно Рекомендации МОТ 2002 года о содействии развитию кооперативов (№ 193), термин «кооператив» означает «самостоятельную ассоциацию людей, которые объединились на добровольной основе для удовлетворения своих общих экономических, социальных и культурных потребностей и устремлений посредством совместного владения предприятием, контролируемым на основе демократических принципов»¹¹⁵. Как свидетельствует опыт Ассоциации самозанятых женщин Индии (SEWA), кооперативная форма особенно пригодна для объединения работников села и работников неформальной экономики (Вставка 4). МЗТО и Министерство по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан ведут подготовку к осуществлению проекта Всемирного банка «Расширение прав и экономических возможностей сельских женщин в Узбекистане», финансируемого за счет гранта Японского фонда социального развития в размере 2,7 млрд долларов США. В рамках этого проекта планируется содействовать проведению целого ряда мероприятий по развитию навыков сельских женщин в области бизнеса и предпринимательства, а также предоставлять гранты и субсидии для поддержки женских объединений, создаваемых по образу и подобию SEWA.

В литературе о предпринимательстве важными для определения степени предпринимательства считаются три аспекта: новаторство, склонность к риску и действие на опережение¹¹⁶. В этой связи выводы доклада 1991 года сохраняют свою актуальность: новаторство «означает творческий поиск новых или нестандартных вариантов решения проблем и удовлетворения потребностей», чего «нет в огромном количестве новых предприятий малого бизнеса, которые лишь копируют то, чем занимаются существующие предприятия. Точно так же многие так называемые «инновационные» продукты и услуги являются имитацией того, что уже с успехом опробовано на рынке»¹¹⁷.

113 World Bank (2018).

114 Постановление Президента Республики Узбекистан № 4716 от 18 мая 2020 года.

115 Пункт 2.

116 Morris (2015).

117 Morris and Lewis (1991, p. 23).

Понятие интенсивности предпринимательства связывает степень предпринимательства с его частотой в плане происходящих событий, таких как коммерциализация новых продуктов, услуг или процессов¹¹⁸. Помимо коммерческих организаций, предпринимательство может в различных формах иметь место в структурах государственного сектора, кооперативах, неправительственных организациях и домохозяйствах.

В ходе изучения успешных примеров новаторства в странах мира была предложена концепция предпринимательского государства. В таком государстве есть «полноценная и функциональная национальная система новаторства», катализатором которой «выступает упреждающая, гибкая и децентрализованная деятельность правительства»¹¹⁹.

► Вставка 4. Самоорганизация индийских женщин в ассоциации кооперативов SEWA

Созданная в Индии в 1972 году Ассоциация самозанятых женщин (SEWA) представляет собой национальный профсоюз, объединяющий 1,5 млн женщин, все из которых являются работниками неформальной экономики. Его членами являются работники ручного труда, сельскохозяйственные работники, фермеры, строительные рабочие, работники сферы услуг, в том числе уборщики и домашние работники, надомные работники, среди которых швеи, изготовители ароматических палочек и воздушных змеев, уличные торговцы, мелкие производители и ремесленники. SEWA неизменно применяет комплексный подход к своим членам, исходя из того, что женщинам в неформальной экономике нужен доступ к целому ряду услуг. Этот комплексный подход предусматривает одиннадцать пунктов: занятость, доход, полноценное питание, здравоохранение, жилье, активы, образование, уход за детьми, организованная сила, лидерство и самостоятельность.

SEWA реализует двуединую стратегию: объединяя малоимущих женщин-работниц неформальной экономики в национальный профсоюз, она также развивает женские кооперативные предприятия для расширения их экономических прав и возможностей. SEWA отстаивает права и интересы своих членов, защищая их от низкой заработной платы, неудовлетворительных условий труда, отсутствия социальной защиты. Одной из главных проблем для членов является гарантия получения средств к существованию, в связи с чем SEWA стимулирует развитие кооперации, оказывая соответствующую поддержку. Помогая членам в создании кооперативов, SEWA помогает им добиваться социальной защиты, а также обеспечивать себе занятость, доход и продовольственную безопасность. Вступая в SEWA, каждая женщина одновременно становится членом профсоюза, а многие также вступают в тот или иной кооператив. Профсоюз является центральной организацией первичной идентичности женщин как трудящихся и членов SEWA. Член кооператива зарабатывает себе на жизнь посредством кооператива, а также (либо) за счет услуг, оказываемых одним или несколькими кооперативами. Одинокое проживающая женщина, помимо членства в профсоюзе, может быть членом нескольких кооперативов. Например, член кооператива по уходу за детьми может одновременно быть членом банковского, страхового и медицинского кооперативов. В 1992 году все кооперативы, поддерживаемые SEWA, были объединены в федерацию кооперативов.

Источник: ILO (2018c).

118 Morris (2015).

119 Mazzucato (2011, p. 22).

В Узбекистане предприятия с численностью работников свыше 10 человек принимают на работу женщин примерно вдвое чаще, чем более мелкие предприятия (при доле женщин соответственно 41 и 22 процента персонала)¹²⁰. В 2019 году женщины составляли почти 15 процентов работников частного сектора; в 2020 году (последнем, за который можно оценить численность работающих по найму, так как после 2019 года отдельные оценки численности работающих по найму в частном или государственном секторе не приводились) женщины составляли 40,9 процента работающих по найму, причем большинство рабочих мест для женщин были, скорее всего, в государственном секторе. Вместо того, чтобы расширять доступность для женщин работы по найму, проводилась политика приоритетного развития женского предпринимательства, часто в тех секторах, которые ассоциируются с неоплачиваемым трудом женщин – таких как сельское хозяйство, кулинария, услуги по уборке, пошив одежды, ремесленное производство, услуги индивидуального ухода, в частности за детьми, а также торговля. Большой вопрос, требующий ответа, состоит в том, следует ли считать предпринимательством неформальную самозанятость женщин в целях выживания. В техническом отношении женщина, самостоятельно работающая для обеспечения собственного выживания, является полноценным собственником предприятия. Между тем такое предприятие, как правило, является неформальным. Оно никак не оформлено юридически, так как не является отдельным юридическим лицом, и в финансовом плане неотделимо от работающей женщины или ее домохозяйства в целом. Эта женщина с большой вероятностью живет без каких-либо гарантий социальной защиты. Между тем КЖУ стремится усилить финансовую и техническую поддержку предпринимательских инициатив в науке, образовании и цифровой экономике – сферах, которые, согласно заявлению Президента Республики Узбекистан, стали темой 2020 года. Требуются дополнительные меры для того, чтобы развитие предпринимательства, в частности среди женщин, не усугубляло их уязвимость и не подпитывало неформальную экономику.

120 L2CU (2018).

► Рекомендации в отношении политики в сфере развития предпринимательства

Разработать систему оценки степени согласованности и последовательности политики в области предпринимательства в плане содействия новаторству, распределению риска и выгод, активности, а также достойному труду и гендерному равенству. Такую оценку следует проводить посредством социального диалога при охвате государственного, частного и социального секторов. Она может определить направления для разработки плана действий, связывающего предпринимательство с новаторством и переходом от неформальной к формальной экономике. Соответствующие меры могут предусматривать следующее:

- развивать женское предпринимательство и новаторство в секторах и видах деятельности с высокой добавленной стоимостью и большим потенциалом роста в перспективе, включая сферу платных услуг по уходу, отрасли НТИМ и зеленую экономику;
- укреплять потенциал ключевых заинтересованных сторон, ответственных за разработку мер и программ в области предпринимательства и новаторства, связанных с решением проблем гендерного равенства;
- разработать и реализовать программы развития предпринимательских навыков у женщин, учитывающие многообразие подходов к предпринимательству, включая кооперативные и другие предприятия социальной и солидарной экономики;
- оказывать поддержку женским объединениям бизнеса, осуществляющим обучение своих членов и отстаивающим их интересы перед директивными органами;
- обеспечить разработку мер и программ по развитию женского предпринимательства на основе интерактивной методики, позволяющей учесть устремления, проблемы, практику и опыт женщин и объединений их бизнеса;
- сделать так, чтобы развитие женского предпринимательства не стало питательной средой для роста неформальной экономики, в том числе в сельских районах; проводить различие между предпринимателями неформальной экономики, ставшими таковыми поневоле и по собственному желанию; содействовать модернизации неформальных предприятий. Меры могут включать в себя сокращение уязвимости путем распространения социальной защиты на всех. Помощь неформальным предприятиям может иметь целью повышение качества рабочих мест и обеспечение доступа к рынкам и услугам.

► 5. Условия труда

Настоящий раздел посвящен вопросу условий труда. Если предметом предыдущего раздела было количество рабочих мест, то здесь рассматривается их качество.

5.1 Условия труда

Результатом отсутствия у мужчин и женщин адекватных возможностей трудоустройства является неформальная занятость, неоплачиваемая работа, безработица, разочарование и миграция труда за пределы страны.

5.1.1 Занятость в неформальной экономике

По официальной статистике во II квартале 2022 года в неформальном секторе насчитывалось 5,44 млн работающих, а в формальном секторе – 6,43 млн¹²¹. Почти два миллиона человек выехали на работу за пределы страны, а 1,33 млн находились в поиске работы. В 2022 году занятость в Узбекистане распределялась между формальным и неформальным сектором почти поровну (54,2 и 45,8 процента соответственно)¹²². В официальной статистике наблюдается тенденция завышать уровень как формальной, так и неформальной занятости. Применяемые определения занятости в формальной и неформальной экономике требуют пересмотра. Уровень занятости в формальной экономике завышается в силу того, что статистическая отчетность включает сюда занятость вне формальных предприятий. Между тем по международным стандартам работодатели считаются неформальными, если их предприятие является неформальным. Неформальную работу по найму в формальном секторе следует относить к неформальной экономике.

Неформальная занятость в формальном секторе возникает тогда, когда трудовое правоотношение «по закону или на практике находится вне сферы действия национального законодательства о труде, налогообложения дохода, социальной защиты или предоставления права на определенные льготы работающим (заблаговременное уведомление об увольнении, выходное пособие, оплата ежегодного отпуска, периода нетрудоспособности и т. д.)»¹²³. В Узбекистане отсутствие таких льгот работающим, как социальная защита и оплата ежегодного отпуска и периода нетрудоспособности, не считается критерием отнесения к неформально занятым. В 2018 году социального обеспечения не имели 32 процента работающих в общей численности рабочей силы (20 процентов женщин и 38 процентов мужчин). Этот гендерный разрыв в основном отражает преобладание женщин в государственном секторе, где всего лишь 2 процента занятых не участвуют в системе социального обеспечения. В частном секторе таких 70 процентов (из которых 61 процент – это женщины, 73 процента – мужчины). На крупных предприятиях охват работников социальным обеспечением больше. На частных предприятиях с численностью работников меньше пяти человек 86 процентов из них были лишены социального обеспечения (80 процентов женщин, 87 процентов мужчин). На более крупных частных предприятиях таковых было 46 процентов (из которых 43 процента – это женщины, 47 процентов – мужчины)¹²⁴. Согласно последним оценкам за 2020 год, участниками системы социальной защиты являются лишь 42,7 процента населения¹²⁵. В 2021 году 38,7 процента мужчин и 51,0 процент женщин работали

121 ГКС (2022).

122 МЗТО.

123 Методические указания МКСТ о статистическом определении неформальной занятости (2003).

124 Расчеты по итогам L2CU (2018).

125 ILOSTAT.

неформально, причем совокупная доля неформальной занятости в сельском хозяйстве была значительно больше, чем в секторах за пределами сельского хозяйства (77,8 процента от общей занятости против 40,4 процента).

В 2019 году были введены в действие временные разрешения на работу для самостоятельных работников, включая занятых за пределами Узбекистана, в том числе для их регистрации в единой национальной системе труда¹²⁶. Зарегистрированные работники получали право учета их стажа в целях получения поощрительных пособий в пенсионной системе, а также возможности получать льготные микрокредиты и бесплатно проходить краткосрочную подготовку. 60 процентов поступлений от выдачи разрешений на работу направлялись во Внебюджетный пенсионный фонд при Министерстве финансов Республики Узбекистан против уплаты самозанятым лицом единого социального взноса, 20 процентов – в Государственный фонд содействия занятости, а остальные 20 процентов – в местные бюджеты. Основными видами деятельности самозанятых являются услуги ухода за престарелыми и больными, услуги по хозяйству, ремонт мебели, сантехнические и электромонтажные работы, ремонт и мойка автомобилей, репетиторские услуги. В первой половине 2019 года разрешение на работу имела одна пятая часть самозанятых работников¹²⁷. В период с сентября по декабрь 2019 года было выдано всего 39.119 таких разрешений (из которых 51 процент – женщинам), а в период с января по июнь 2020 года – 35.529 разрешений (из которых 52 процента – женщинам). В настоящее время на учете в налоговой службе Узбекистана состоят 530.500 самозанятых работников-женщин и 630.300 работников-мужчин при общей численности самозанятых женщин и мужчин соответственно 3,0 млн и 3,3 млн человек.

Система обеспечивала зарегистрированных в ней лиц льготами и пособиями, в том числе пенсиями, но имела и свои ограничения. Лица, имеющие разрешения на работу, теряли право получать пособия по безработице и пользоваться услугами профессиональной подготовки за счет Государственного фонда содействия занятости. На их договоры распространялось договорное право, а не Трудовой кодекс Республики Узбекистан, и они не могли осуществлять деятельность, не указанную в разрешении. Взимание платы за выдачу разрешений на работу означало меньшую вероятность участия малоимущих в системе, что могло усугубить неравенство охвата пенсионным обеспечением лиц, находящихся в нижней части распределения доходов. Кроме того, большинство охватываемых системой видов занятий относились к элементарным формам занятости в соответствии с МСКЗ-2008 – услугам по уходу за детьми и престарелыми и бытовым услугам. Такого рода деятельностью обыкновенно занимаются наименее защищенные категории неформальных работников. Самозанятые (включая женщин), на которых была рассчитана система, представляют собой скорее зависимых подрядчиков, чем независимых работников. Согласно материалам МКСТ, главным критерием является зависимость от клиентов в плане организации и выполнения работы, получения дохода или доступа на рынок. Поскольку женщины склонны чаще менять работу, чем мужчины, система лицензий, вероятнее всего, им менее выгодна. Если они выполняют работу, которую в противном случае выполняли бы наемные работники, то эта система превращается в способ обхода трудового законодательства. Проблема требует изучения с гендерной точки зрения, исходя из опыта, накопленного на данный момент, в целях внесения корректив в систему с тем, чтобы воспрепятствовать ее использованию для сокрытия отношений трудоустройства.

В июне 2020 года правительство упразднило систему временных разрешений на работу ввиду указанных недостатков¹²⁸. В настоящее время самозанятые могут зарегистрироваться в качестве таковых, направив уведомление с помощью специального мобильного приложения или онлайн-счета налогоплательщика и получив в ответ QR-код для подтверждения регистрации.

126 Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 566 от 9 июля 2019 года.

127 ГКС (2020).

128 Постановление Президента Республики Узбекистан № 4742 от 8 июня 2020 года.

Перечень видов самостоятельной деятельности увеличился почти втрое – с 24 до 67 – и теперь охватывает гораздо больше профессий с разным уровнем квалификации. Как отмечало МЗТО, он включает популярные у женщин виды занятий – от традиционных ремесел до моделирования, разработки программ, производства мультимедийной продукции, услуг перевода, деятельности в сфере социальных СМИ, услуг по управлению людскими ресурсами и виртуальных консультаций. Чтобы сократить возможности для обхода трудового законодательства, сохраняется условие, что самозанятый работник не может ни нанимать других работников, ни иметь работодателя. При этом система в своем измененном виде дает самозанятым работникам возможность менять работу в пределах указанных в перечне видов занятий без каких-либо проблем или препятствий для дальнейшего трудоустройства. Самозанятые работники могут переходить от одного вида занятий к другому при направлении соответствующего заявления в государственный налоговый комитет. В 2020 году самозанятые работники обязаны платить «социальный налог» в размере не менее 50 процентов расчетной величины независимо от того, сколько времени они работали в таком качестве, причем данная сумма полностью поступает во Внебюджетный пенсионный фонд и учитывается при определении размера заработка для расчета пенсии в порядке, установленном для частных предпринимателей.

Работающие в неформальной экономике, согласно официальной статистике, включают случайных и сезонных работников, самозанятых работников домохозяйств, производящих продукцию для сбыта на рынке, самозанятых работников, осуществляющих деятельность «без регистрации и соответствующего разрешения»¹²⁹, фермеров и работников ферм. Кроме того, к неформальным работникам относят и тех, кто выехал на работу за пределы страны. Согласно международным стандартам, работающие за границей не входят в численность занятого населения в стране своего происхождения; однако при измерении занятости следует учитывать иностранцев, работающих в стране. В 2018 году наиболее многочисленную категорию работников за пределами формального сектора составляли случайные и сезонные работники (15 процентов от совокупной занятости), самостоятельные работники, не имеющие лицензии (12 процентов), а также работники ферм (14 процентов). Сведения о домашних работниках в домохозяйствах в официальной статистике не приводятся.

5.1.2 Отдельные категории работников

Скудность имеющихся данных затрудняет оценку условий труда отдельных категорий работников. Интерес вызывают такие вопросы, как рабочее время, сочетание трудовой и личной (семейной) жизни, стабильность и обеспеченность трудоустройства, безопасность производственной среды и соответствующие гендерные различия. Существует потребность в эмпирическом отслеживании качества рабочих мест и в переводе качества рабочих мест на первый план при рассмотрении положения женщин и их труда. Два единственными секторами экономики, по которым имеется большой объем данных об условиях труда, являются строительство, где женщины составляют меньшинство, и промышленность. По состоянию на 1 января 2022 года доля наемных работников сферы строительства и промышленности, работающих в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, составила соответственно 8,1 и 12,0 процентов у женщин против 14,5 и 27,2 процента у мужчин. В этих секторах доля мужчин, подверженных воздействию других типов неблагоприятных условий труда, таких как повышенный уровень шума, вибрации, температуры, освещения и радиации, была значительно выше.

129 Разрешение – это противоречивый термин, поскольку он отражает авторитарный подход к проблеме неформальной экономики, подразумевающий, что работа является не правом человека, а привилегией, обусловленной получением разрешения, без чего она будет противозаконной. Термин «разрешение» не фигурирует в постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан № 566 от 9 июля 2019 года. Кроме того, постановлением Президента Республики Узбекистан № 4742 от 8 июня 2020 года порядок выдачи временных разрешений на работу был упразднен и заменен процедурой регистрации.

С другой стороны, доля женщин, работающих в неблагоприятных условиях труда в строительстве и промышленности при наличии СИЗ (средств индивидуальной защиты) была значительно меньше: соответственно 7,6 против 19,7 процента и 21,3 против 39,8 процента. При этом уровень производственного травматизма у женщин был, как правило, ниже, чем у мужчин. В 2021 году, несмотря на серьезный рост травматизма у мужчин, численность травмированных мужчин на 1000 работающих по-прежнему превышала аналогичный показатель у женщин почти вдвое (0,2 против 0,1 соответственно).

Что касается типа трудового договора, то в 2018 году постоянный официальный договор имелся у примерно двух третей занятых женщин и почти у половины занятых мужчин¹³⁰. Между тем, согласно официальной статистике, доля неформально занятых женщин больше доли мужчин примерно на 12 процентных пунктов (соответственно 51,0 против 38,7 процента в 2021 году). В 2018 году девушки и юноши в возрасте от 15 до 24 лет имели меньшую вероятность получить постоянный трудовой договор, чем другие работники, что указывает на проблемы перехода от учебы к трудовой жизни¹³¹. При этом девушкам было в целом сложнее получить работу, а уровень безработицы у девушек в возрасте от 16 до 25 лет был примерно на 50 процентов выше, чем у юношей (22,6 против 15,4 процента в 2021 году)¹³². Преобладание женщин в государственном секторе отчасти объясняется стремлением найти качественную работу. В 2019 году на долю этого сектора приходилось 72,2 процента занятости по найму у женщин против 22,8 процента у мужчин. Если в государственном секторе женщины составляли шесть десятых работников, то в частном – менее двух десятых (**Рисунок 11**). Поэтому усиление роли частного сектора может вызвать негативные гендерные последствия, если не сделать так, чтобы гендерные вопросы учитывались в частном секторе в большей степени.

В силу преобладающих гендерных норм семейные обязанности возлагаются на женщин. При этом дом представляется их основным местом работы – как оплачиваемой, так и нет. Тогда как «одни местные женщины ведут борьбу за свое право на труд, равенство и участие в политической жизни, другие хотят освободиться от наемного труда и прямого взаимодействия с государством, чтобы в полной мере пользоваться своим статусом супруги и матери»¹³³. В 2017 году семь десятых женщин в Узбекистане хотели получить работу внутри страны (четверо из десяти) или за ее пределами¹³⁴. При этом восемь десятых мужчин хотели, чтобы женщина в их семье оставалась дома независимо от того, есть у нее работа (трое из десяти) или нет. Примерно треть мужчин и четверть женщин считали неприемлемым для женщины в их семье желать для себя работу вне дома. Между тем в стране ширится признание того, что оплачиваемая работа и семейные обязанности не являются взаимоисключающими и что неоплачиваемой работой не должны заниматься только женщины. В этой связи нужно преодолеть гендерные стереотипы, в том числе касающиеся обязанностей по уходу, возможностей оплачиваемого труда и физической мобильности. В концептуальном плане важно проводить различие между оплачиваемым и неоплачиваемым трудом, samozанятостью и работой по найму, работой на свое собственное или другие домохозяйства. Неоплачиваемая работа по уходу включает работу по хозяйству и уходу. ГКС относит лиц, занятых неоплачиваемой работой по уходу, к лицам, выполняющим семейные обязанности или занятым уходом за детьми и другими членами семьи. В 2018 году такой неоплачиваемой работой в Узбекистане занимались почти 3,94 млн человек (из которых 92 процента – женщины)¹³⁵.

130 L2CU (2018).

131 L2CU (2018).

132 ILOSTAT.

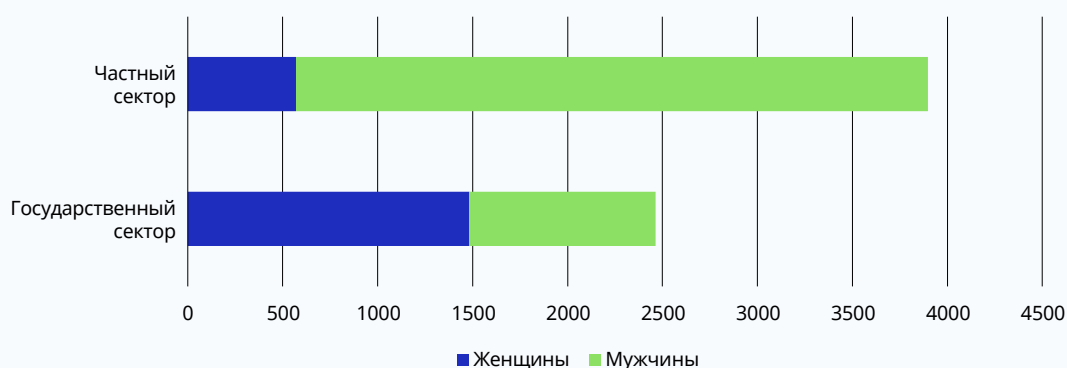
133 L2CU (2018).

134 Gallup and ILO (2017).

135 L2CU (2018).

► **Рисунок 11.**

Занятость в государственном и частном секторах (тыс. чел.) (2019)



Примечание: Ввиду отсутствия в национальной статистике абсолютных значений занятости по найму, она оценивалась путем вычета самозанятых и помогающих семейных работников из общей численности занятых.

Источник: Расчеты автора на основе данных [Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан](#).

Домашние работники трудятся в или для одного (нескольких) домохозяйств на профессиональной основе в рамках трудового правоотношения (Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189)). Они относятся к той категории работников, которым государственная политика не уделяет достаточного внимания. В большинстве своем это женщины, занятые в неформальной экономике и лишенные какой бы то ни было защиты. Между тем Узбекистан не ратифицировал указанную конвенцию, хотя это планировалось сделать в рамках национального плана действий в сфере гендерного равенства на 2014–2016 годы¹³⁶. Официальная статистика не ведет учет домашних работников. Метаданные ГКС о занятости не упоминают их в определении занятого населения. В 2018 году на МКСТ¹³⁷ были выдвинуты предложения по статистическому определению домашних работников и измерению их численности, которыми может воспользоваться ГКС. По случаям, установленным в отчетах о торговле людьми¹³⁸, можно сделать вывод о большой численности домашних работниц в Узбекистане, включая мигрантов, которые подвергаются злоупотреблениям и эксплуатации. В связи с обеспечением достойного труда домашних работников КЖУ уже отмечал необходимость в укреплении потенциала в этой сфере¹³⁹.

Надомные самозанятые работники включают самозанятых работников (не привлекающих наемный труд), работодателей (прилекающих наемный труд) и помогающих семейных работников (работающих на семейных предприятиях). В 2018 году на дому работали примерно 57 процентов женщин-предпринимателей против 40 процентов мужчин-предпринимателей¹⁴⁰.

¹³⁶ ADB (2018).

¹³⁷ ILO (2018b).

¹³⁸ United States Department of State (2019).

¹³⁹ Tayah (2016).

¹⁴⁰ L2CU (2018).

Надомные работники трудятся за вознаграждение дома или в другом выбранном ими месте вне производственных помещений работодателя, а результатом их труда является продукт или услуга, указанная работодателем, независимо от того, кто предоставляет оборудование и материалы; их защита предусмотрена Конвенцией МОТ 1996 года о надомном труде (№ 177). Помимо семейных обязанностей, женщины могут иметь и другие причины работать на дому, поскольку «женщинам трудно найти себе работу за пределами домохозяйства, не подвергаясь при этом домогательствам или злоупотреблениям»¹⁴¹. Чтобы содействовать сбыту продукции как надомных работников, так и самозанятых, вынужденных работать на дому по причине ограниченной мобильности, созданы возможности для предпринимательства, в частности касающиеся услуг доставки. Правительство при этом рассматривает вопрос о включении положений Конвенции МОТ № 177 в национальное законодательство¹⁴².

Проблемы отдельных категорий работников, включая работников сельского хозяйства, работников села, надомных работников, уличных торговцев, сборщиков мусора, трудовых мигрантов, а также работников с ограниченными возможностями здоровья, ждут своего решения. Такие работники зачастую трудятся в неформальной экономике. Их права и потребности игнорируются в том числе из-за того, что они фигурируют в официальной статистике. Это предопределяет приоритетность объединения работников неформальной экономики в профсоюзы. Здесь большое значение имеет понятие неформальной экономики, а также необходимость в более точном измерении ее объема и введения проблемы перехода к формальной экономике с точки зрения достойного труда в круг политических дискуссий (**Вставка 5**). Наглядным примером этого может служить, как отмечалось выше, такое содействие женскому предпринимательству, которое исключает индивидуализацию ответственности женщин за трудоустройство и получение дохода, что в свою очередь способствует завышенным социальным ожиданиям женщин, усиливает психологическое давление и ухудшает эмоциональное состояние.

Сельскохозяйственные работники преимущественно заняты в неформальной экономике, лишены социальной защиты и не платят взносы на социальное страхование. По данным доклада ФАО¹⁴³, семейные фермы возглавляют главным образом мужчины – как минимум *de jure*. Женщины, работающие на таких фермах, «не имеют защиты по трудовому законодательству – оплачиваемого отпуска по болезни, декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком». Поскольку «немногие женщины стоят во главе домохозяйств, они не могут формально возглавлять дехканские фермы». При этом доля женщин, возглавляющих домохозяйства, может увеличиваться по мере миграции мужчин за границу. Кроме того, дехканские хозяйства производят продукцию «частично на рынок, частично для собственного потребления»¹⁴⁴. Как недавно отмечалось в официальном докладе, мелкие фермеры не могут экспортировать свою продукцию, поскольку затраты на получение сертификата соответствия растений и семян для них слишком велики и поскольку они не могут позволить себе оплатить услуги по выполнению необходимых гидротехнических работ, что может быть «сделано лишь при условии объединения мелких (деханских) хозяйств в кооперативы»¹⁴⁵. Нерегулярная, сезонная и временная занятость составляет треть занятости у мужчин и одну пятую у женщин и преобладает скорее в сельской местности, чем в городской¹⁴⁶. Несмотря на дефицит достойного труда, в частности «проблему полной и

141 Kurbanova (2010, p. 85).

142 Постановление Президента Республики Узбекистан № 3001 от 24 мая 2017 года.

143 ФАО (2019).

144 ФАО (2019, pp. xiii; 28).

145 МСХ и Агентство «Агропром» (2019, стр. 30).

146 L2CU (2018).

справедливой оплаты труда по сбору хлопка, период сбора хлопка является для сезонных работников – в основном местных женщин – одной из немногих возможностей получить денежный доход», причем женщины составляют две трети совокупной численности сборщиков хлопка¹⁴⁷. Решить проблему условий труда работников аграрного сектора помогут дискуссии о реформе сельского хозяйства и земельной реформе.

► Вставка 5. Меры содействия переходу к формальной экономике

Меры содействия переходу от неформальной к формальной экономике могут включать:

- (1) создание адекватного количества качественных рабочих мест;
- (2) совершенствование нормативно-правовой базы;
- (3) установление социального минимума для всех работающих;
- (4) введение в законодательство положений о правах тех, кто лишен защиты;
- (5) действенное признание трудовых правоотношений во всем их многообразии;
- (6) обеспечение защиты отдельных категорий работников – домашних, надомных работников, уличных торговцев, работников МСП и т. д.;
- (7) преобразование скрытой работы в регулируемую;
- (8) совершенствование управления сферой труда и инспекции труда;
- (9) содействие созданию организаций работников и работодателей неформальной экономики, их представительству и диалогу между ними при важной роли организаций работодателей и объединений малого бизнеса, профсоюзов и кооперативов;
- (10) распространение равенства и борьба с дискриминацией, в том числе в отношении женщин-мигрантов, трудовых мигрантов и работников с ограниченными возможностями здоровья;
- (11) содействие формализации и модернизации неформальных предприятий, повышение квалификации и расширение возможностей трудоустройства, предоставление микрокредитов в целях содействия переходу из неформального сектора;
- (12) распространение охвата социальной защиты и социального обеспечения на неформальную экономику, преодоление дискриминации и экономического исключения в отношении лиц, зараженных ВИЧ/СПИДом, распространение охраны материнства на неформальную экономику и обеспечение детских пособий адекватного размера;
- (13) содействие реализации комплексных стратегий местного развития в целях перехода от неформальной к формальной экономике.

Источник: ILO (2013b).

¹⁴⁷ Международный Вестминстерский университет в Ташкенте (2018).

Сельские работники нередко сталкиваются и с серьезными проблемами, касающимися условий труда. Хотя по этой категории работающего населения существует крайне мало данных, результаты бесед с ключевыми источниками информации показывают, что численность домашних работников растет и что они большей частью по-прежнему лишены защиты. Недавний пилотный проект КЖУ по устройству «ярмарок вакансий» имеет целью предложить женщинам-поденщицам, включая домашних работниц, безопасные отапливаемые помещения для встреч с возможными работодателями. Данная инициатива призвана усилить их защиту путем регистрации сведений о работниках, работодателях, типе и месте их работы. Несмотря на ограниченность информации об условиях труда работников-мигрантов, имеющиеся факты указывают на рост трудовой миграции как в Узбекистан, так и за его пределы. Меры, содействующие созданию рабочих мест без учета их качества, чреваты тем, что все больше женщин будут работать неформально и в ненадлежащих условиях, что может усугубить их уязвимость. Если эта тенденция сохранится, в глазах женщин и их семей женская занятость будет ассоциироваться с негативными результатами, а противодействие женской занятости в пользу мужской будет только нарастать.

В Рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204) содержатся важные указания о том, как содействовать процессу перехода с учетом гендерных аспектов. При этом Узбекистан может обратиться к соответствующему опыту других стран, уделяя особое внимание работающим женщинам¹⁴⁸.

¹⁴⁸ В этой связи многое можно почерпнуть у WIEGO (Женщины в неформальной экономике: глобализация и организация), которая охватывает членские организации неформальных работников, такие как профсоюзы, кооперативы и другие объединения работников, исследователей и статистиков, занимающихся проблемой неформальной экономики, а также практиков, работающих по этой тематике в организациях по развитию.

► Рекомендации в отношении условий труда

Сделать неформальную экономику и гендерное равенство частью политической повестки дня. Разработать и последовательно проводить в жизнь комплексную стратегию содействия переходу к формальной экономике в соответствии с Рекомендацией МОТ № 204. Стратегия должна опираться на надлежащую оценку и диагностику факторов, параметров, причин и обстоятельств, приводящих к неформальным трудовым отношениям. Стратегию нужно разрабатывать на основе трехстороннего социального диалога при участии женщин и мужчин, занятых в неформальной экономике. Меры могут предусматривать следующее:

- оценить влияние текущих и планируемых реформ на масштабы и характер неформальной экономики во всех секторах и местностях;
- обеспечить всем категориям работающих действенную правовую и социальную защиту; уделять особое внимание потребностям отдельных категорий занятых женщин, включая сельскохозяйственных работников, сельских работников, уличных продавцов, домашних работников, трудовых мигрантов, работников с ограниченными возможностями здоровья;
- разработать материалы для журналистов и других работников СМИ на тему преодоления гендерных и иных стереотипов в отношении различных категорий работающих;
- оценить влияние ввода в действие временных лицензий для самозанятых работников на достойный труд и гендерное равенство;
- создать условия для объединения работников неформальной экономики в профсоюзные и другие членские организации, такие как кооперативы;
- обеспечить соответствие положений нового Трудового кодекса Республики Узбекистан требованиям Конвенций МОТ № 177 и № 189 и рассмотреть возможность их ратификации.

5.2 Равенство возможностей и обращения

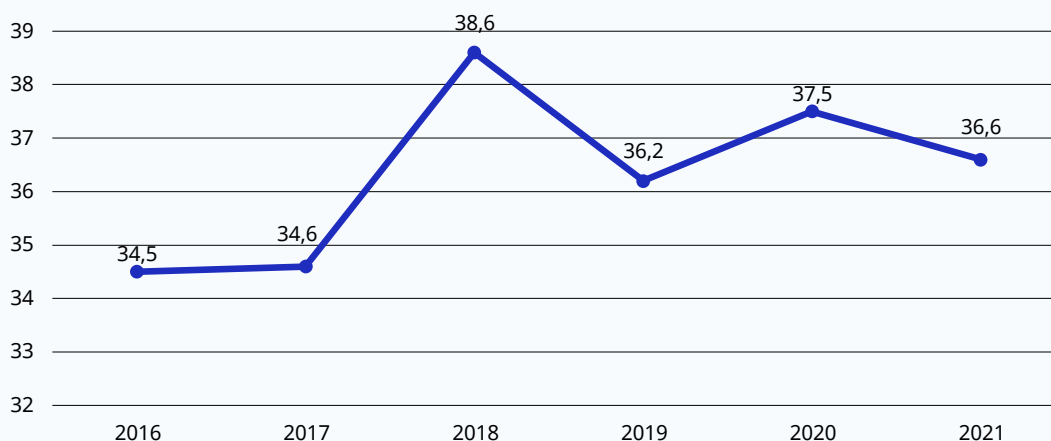
Одним из главных вопросов является обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере труда и занятий в соответствии с международными трудовыми нормами. В 2017 году лишь четверо из десяти граждан Узбекистана считали, что в их городе или местности женщина с таким же уровнем образования и опытом работы, что и мужчина, вправе наравне с ним рассчитывать на хорошую должность¹⁴⁹.

5.2.1 Равная оплата труда

Хотя Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) в 1992 году, женщины получают за свой труд меньше, чем мужчины, а работа, ассоциируемая с женским трудом, меньше ценится и меньше оплачивается. Несмотря на прогресс, достигнутый до 2017 года, в 2018 году совокупная гендерная разница в оплате труда достигла 38,6 процента по сравнению с 34,6 процента годом ранее (Рисунок 12). Однако в последующие годы произошла смена динамики оплаты женского труда, заработная плата женщин составила в 2021 году 63,4 процента заработной платы мужчин, а гендерная разница в оплате труда – 36,6 процента. Между тем в публичном поле мало информации о гендерной разнице в оплате труда работников отдельных профессий и секторов экономической деятельности. ГКС не публикует статистические данные об оплате труда в разрезе пола. Кроме того, эти данные не включают занятость в сельском хозяйстве, где трудятся свыше четверти малооплачиваемых женщин и мужчин.

► Рисунок 12.

Гендерный разрыв в оплате труда (%)



Источник: Расчеты автора на основе данных Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан.

149 Gallup and ILO (2017).

Работа, ассоциируемая с женским трудом, меньше ценится и ниже оплачивается (**Рисунок 13**). В двух секторах экономики, где женщины составляют большинство наемных работников (**Рисунок 9**), средняя номинальная заработная плата меньше, чем в остальных. Это образование (где в 2021 году средняя номинальная заработная плата составляла 86,7 процента средней номинальной оплаты труда во всех остальных секторах) и здравоохранение и социальная сфера (78,8 процента). При этом больше всего получают работники сектора ИКТ (181,9 процента) и финансов и страхования (294,2 процента) – двух секторов, где женщины составляют меньшинство. Эта ситуация – даже в отсутствие подробной информации на уровне видов занятий – указывает на гендерное предубеждение в оценке рабочих мест. Действующее законодательство не может гарантировать равную оплату за труд равной ценности, поскольку предусматривает равную оплату за аналогичную квалификацию при выполнении одной и той же работы¹⁵⁰. Гендерную разницу в оплате труда нельзя устранить за счет гарантий равной оплаты за одну и ту же работу, поскольку женщины и мужчины, как правило, занимают разные должности, причем женщины преимущественно малооплачиваемые. Но даже если бы мужской труд на таких должностях оплачивался наравне с женским, эта работа все равно оставалась бы малооплачиваемой в силу того, что она ассоциируется с женским трудом.

► **Рисунок 13.**

Месячная номинальная заработная плата в разрезе секторов в % от средней номинальной заработной платы, 2021 (млн сумов)



Источник: Расчеты автора на основе данных Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан.

150 Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года.

Существуют разные способы объективно оценивать работу без влияния гендерных предубеждений; это, в частности, такие методы, которые «учитывают содержание работы, а не навыки и параметры тех, кто выполняет ее, или их эффективность»¹⁵¹. Как показывает опыт стран мира, женщины, как правило, получают за свой труд меньше, чем мужчины, вследствие заниженной оценки навыков, физических и эмоциональных требований, ответственности и условий труда на их работе. Трудовой кодекс в своей предыдущей редакции не мог гарантировать равную оплату за труд равной ценности. Между тем, как следует из проекта Трудового кодекса, устранение гендерного предубеждения при оценке рабочих мест является ответственностью не только работодателя, но и общества. Тем самым принцип равной оплаты за труд равной ценности должен быть законодательно закреплён и должен соблюдаться на практике в различных видах занятий и секторах экономики. По данным МЗТО, новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан включает пункт о гарантиях равной оплаты за труд равной ценности.

151 ILO (2009); Oelz et al. (2013, p. 39).

► Рекомендации в отношении равной оплаты труда

Сформулировать и претворить в жизнь путем всеохватного социального диалога национальную политику равенства в целях содействия равенству возможностей и обращения и предотвращения дискриминации. Соответствующие меры могут включать следующее:

- закрепить в новом Трудовом кодексе принцип равной оплаты за труд равной ценности в качестве общего принципа;
- чтобы обеспечить контроль и исполнение принципа равенства в оплате труда, необходимы данные в разрезе пола, вида занятий и секторов, а также укрепление функций инспекции труда по выявлению и устранению дискриминации в оплате труда;
- чтобы устранить гендерное предубеждение при оценке рабочих мест и при установлении оплаты труда, следует путем социального диалога в соответствии с указаниями МОТ принимать меры на самых разных уровнях (национальном, отраслевом, производственном...);
- рассмотреть вопрос о вступлении и содействовать вступлению организаций работников и работодателей в Международную коалицию по равной оплате труда (EPIC)¹⁵² для изучения опыта других стран в деле ликвидации гендерного неравенства в оплате труда, в том числе в неформальной экономике.

152 URL: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>.

5.2.2 Дискриминация в области труда и занятий

Хотя Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) в 1992 году, преобладающим обоснованием действующих основ регулирования проблем женщин является неоднозначный сексизм при нарастающих усилиях по их изменению в пользу гендерного равенства¹⁵³. В беседах с ключевыми источниками информации напряженность в данных вопросах проявлялась, в том числе, в форме шуток о том, как в недалеком будущем взывать к гендерному равенству будут мужчины, а также в выражениях восхищения женщиной как образцом добродетели и преданности семье.

Гендерные предрассудки в мировоззрении проявляются даже в документах недавнего времени, к примеру в проекте Трудового кодекса. Законодательство упоминает о работе с женщинами по предотвращению разводов, ничего не говоря о проведении аналогичной работы с мужчинами, что чревато опасностью полностью изолировать от внешнего мира тех женщин, которые вступили на неправильный путь¹⁵⁴. Согласно докладу правительства, в первой половине 2017 года, «благодаря деятельности КЖУ и Фонда «Махалла» удалось избежать 12.000 разводов и решить проблему уплаты алиментов в отношении 10.000 граждан»¹⁵⁵. По данным организации ООН-Женщины, хотя разводы, как правило, «чреваты для женщин куда более неблагоприятными экономическими последствиями, чем для мужчин», «либерализация законодательства о разводе в ряде развитых стран мира привела к снижению уровня самоубийств среди женщин и снижению количества регистрируемых случаев семейного насилия и убийств женщин их супругами»¹⁵⁶. Между тем предрассудки также существуют в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья, которых вместе с женщинами и детьми зачастую включают в одну и ту же категорию наименее защищенных и нуждающихся в особой защите. Несмотря на принятие мер, таких как установление квот в размере 2 процентов при приеме в ВУЗы и 3 процентов при приеме на работу, правозащитные группы отмечают их нарушение. Кроме того, обращают на себя внимание двойная дискриминация женщин с ограниченными возможностями здоровья, ошибочное отождествление инвалидности с отсутствием возможностей трудоустройства и распространенность медицинской модели инвалидности вместо социальной, направленной на ликвидацию социальных препятствий и усиление инклюзивности общества.

Устранить эти гендерные предрассудки призван недавно принятый закон¹⁵⁷, который, в частности, гарантирует женщинам и мужчинам равные права и возможности в сфере семейных отношений и воспитания детей, включая брак, неоплачиваемую работу по хозяйству и уходу, а также право на родительский отпуск¹⁵⁸. Одним из конкретных шагов на пути к гендерному равенству в политике и законодательстве стал порядок проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов, утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 192 от 30 марта 2020 года. В его основу положены права человека и гендерное равенство, и он направлен на ликвидацию как прямой, так и косвенной дискриминации по признаку пола.

153 Эта неоднозначность проявляется двояко: есть агрессивный сексизм, приверженцы которого считают, что женщины «так или иначе – с помощью сексуальности, нападков с обвинениями в дискриминации, феминистской деятельности – стремятся узурпировать власть мужчин» и есть мягкий сексизм, который характеризуется «романтическим отношением к гетеросексуальности и восприятием женщины как прекрасного дополнения мужчины, но где женщина одновременно представляется слабым существом, нуждающимся в мужской защите, что лишь подчеркивает низость ее положения» (Connor et al., 2017, стр. 296).

154 Указ Президента Республики Узбекистан № 5325 от 2 февраля 2018 года.

155 HRC (2019, paragraph 109).

156 UN Women (2019, pp. 16–17).

157 Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года.

158 Статья 24.

Перечень работ с неблагоприятными условиями, на которые запрещается принимать женщин, а также максимально допустимые значения веса, который им разрешено поднимать и перемещать, устанавливает Министерство занятости и трудовых отношений и Министерство здравоохранения по согласованию с Федерацией профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей¹⁵⁹. Между тем возможность запрета приема женщин на те или иные виды работ, которая сохраняется в проекте Трудового кодекса, может усугубить дискриминацию в области занятий. Напротив, меры по охране материнства – например, сокращение рабочего времени или установление неполного графика работы – соответствуют требованиям Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111). Женщины могут подвергаться дискриминации по многим основаниям, запрещенным конвенцией. Так, дискриминация нередко угрожает женщинам из числа национальных и этнических меньшинств, в частности, *относящимся* к люли (цыганам), а также мусульманкам, носящим хиджаб. На это, в частности, указывал КЭПКР, отмечая отсутствие сведений о дискриминации по нескольким основаниям. Согласно докладу МЗТО, за последние несколько лет принимались значительные меры для защиты прав, свобод и законных интересов детей народа люли (цыган). В настоящее время 1.800 таких детей получают социальную помощь (в 2018 и 2019 году – соответственно свыше 1.200 и 1.400). В 2018 году паспорт получили более 2.000 детей люли (цыган), в 2019 году – 2.100, а в настоящее время (2020) – 1.900. В 2018 году были трудоустроены 159 человек из числа народа люли (цыган) (в 2019 и 2020 – соответственно 209 и 262). Кроме того, в 2018 году, 13 малоимущих семей с детьми получили жилье (в 2019 году и за 5 месяцев 2020 года – 146). 15 ноября 2019 года Президент Республики Узбекистан подписал Указ «Об утверждении концепции государственной политики Республики Узбекистан в сфере межнациональных отношений». Национальная стратегия Республики Узбекистан по правам человека от 22 июня 2020 года предусматривает разработку проекта закона о равенстве и недопустимости дискриминации¹⁶⁰. При этом 15 сентября 2020 года Законодательная палата Олий Мажлиса Республики Узбекистан приняла в первом чтении проект закона «О внесении изменений в Закон о свободе совести и религиозных организациях», отменяющий, в частности, запрет на ношение религиозной одежды в общественных местах.

Применение принципа равенства возможностей и обращения может способствовать уменьшению вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации, которая является следствием гендерной дискриминации. Однако это не означает, что работники обоих полов должны быть в равной мере распределены по видам занятий и секторам экономики. Устранение горизонтальной гендерной сегрегации требует преодоления гендерных стереотипов в образовании и занятости, повышения качества рабочих мест в секторах с преобладанием женщин и превращения тех секторов, где они в меньшинстве, в сектора, предлагающие возможности трудоустройства как можно большему числу работающих женщин. Устранение вертикальной сегрегации требует преодоления всего того, что препятствует доступности и сохранению рабочих мест, а также возможностей профессиональной подготовки и карьерного роста. В этой связи ключевой мерой выступает уравнивание возможностей женщин и мужчин в плане владения, контроля и доступа к ресурсам. Доступность кредитов, как отмечалось выше, не решит проблему, поскольку может вызвать рост финансовой задолженности у женщин.

159 Статья 225.

160 Указ Президента Республики Узбекистан № 6012 от 22 июня 2020 года.

► Рекомендации в отношении предотвращения дискриминации в области труда и занятий

В рамках национальной политики равенства содействовать равенству возможностей и обращения и предотвращения дискриминации. Соответствующие меры могут, в частности, предусматривать:

- закрепить в законодательстве принцип недопустимости дискриминации в области труда и занятий, включая доступ к возможностям профессиональной подготовки и доступ к возможностям трудоустройства и определенным профессиям;
- сделать так, чтобы ограничения в отношении трудоустройства женщин касались кормящих и беременных женщин и были связаны с охраной материнства, если только в результате оценки рисков не будет доказано наличие рисков именно для здоровья или безопасности женщин. Такие ограничения (при их наличии) должны быть оправданы и иметь под собой научное обоснование, а также подлежать периодическому пересмотру в свете достижений технического и научного прогресса для определения их актуальности;
- осуществить интерактивную и инклюзивную оценку гендерного неравенства в отношении владения, контроля и доступности ресурсов с участием заинтересованных сторон, а также принять меры по устранению такого неравенства в правовой и практической плоскости.

5.2.3 Работники с семейными обязанностями

«Дорожная карта» по реализации в Узбекистане Страновой программы достойного труда на 2019–2020 годы предусматривает ратификацию Конвенции МОТ 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156). Семейные обязанности, включая уход за детьми и престарелыми, часто возлагаются на женщин, что осложняет их положение в сфере труда. В 2018 году – последнем, за который приводились сведения об использовании времени, – экономически активные женщины тратили на неоплачиваемую работу по уходу примерно 5,3 часа в день (четыре часа на работу по хозяйству и один час на уход за членами семьи) против 2,2 часа у мужчин¹⁶¹. С другой стороны, на оплачиваемую и неоплачиваемую работу по хозяйству женщины в общей сложности тратили 7,6 часов, а мужчины – 7,8 часов, что означает, что почти 70 процентов такой работы не оплачивается женщинам и примерно 28 процентов – мужчинам.

Согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан, семейные обязанности возлагаются главным образом на женщин. К примеру, в нем предусмотрены гарантии и льготы для лиц, воспитывающих ребенка без матери¹⁶², которые не распространяются на всех работников с семейными обязанностями. Родительский отпуск также предусматривается, однако является продолжением декретного отпуска, который может полностью или частично использоваться отцом, бабушкой, дедушкой ребенка или другими родственниками, осуществляющими уход. Кодекс дает матери право по своему усмотрению брать родительский отпуск и получать пособия до достижения ребенком двухлетнего возраста, а также брать дополнительный неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Кроме того, в период отпуска по уходу за ребенком или по договоренности с работодателем родители могут по своему усмотрению работать неполный день или на дому при сохранении своих пенсионных прав. В период родительского отпуска рабочее место остается за работником, а это время включается в трудовой стаж, но общей длительностью не более трех лет. Женщины, имеющие двух или более детей младше двенадцати лет либо ребенка-инвалида до шестнадцати лет, имеют в течение года право на дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее трех рабочих дней) и на дополнительный неоплачиваемый отпуск (не менее четырнадцати дней). У других работников с семейными обязанностями таких льгот нет.

В Конвенции МОТ № 156 заявляется о необходимости обеспечить женщинам и мужчинам с семейными обязанностями подлинное равенство возможностей и обращения. В конвенции учитывается опыт применения упряденной Рекомендации МОТ 1965 года о труде женщин с семейными обязанностями (№ 123), который показывает, что меры, касающиеся женщин с семейными обязанностями, могут непреднамеренно осложнить положение женщин в целом. Так, меры, требующие от предприятия с численностью женщин, превышающей установленное значение, обеспечивать условия для ухода за детьми, могут вынудить работодателя не превышать это значение либо путем приема на работу меньшего числа женщин, либо путем их неформального найма. В этой связи КЭПКР указывает на разделы главы IV действующего Трудового кодекса, предусматривающие меры в отношении лиц с семейными обязанностями, которые распространяются на работающих женщин¹⁶³, а на отцов – лишь в исключительных ситуациях, например, в случае смерти матери, ее лишения родительских прав или госпитализации на длительный срок¹⁶⁴. Подобные формулировки отражают предубеждение в пользу мужчины как «кормильца». Многие из ключевых источников информации относили меры, касающиеся работников с семейными обязанностями, к тому, что связано с охраной материнства.

Тема гендерных предрассудков в законодательстве об обязанностях по уходу за детьми и ведению хозяйства приобретает растущую актуальность. В частности, в Законе Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» говорится о гендерном равенстве в отношении ведения хозяйства и о правах обоих

¹⁶¹ ГКС (2007).

¹⁶² Статья 238.

¹⁶³ Статьи 228, 228(1), 229, и 232.

¹⁶⁴ Статья 238.

родителей на родительский отпуск. При этом указывается, что работа по хозяйству не может быть основанием для прямой или косвенной гендерной дискриминации и что она должна выполняться в равной мере женщинами и мужчинами. Вопрос о ратификации Конвенции МОТ № 156 рассматривается¹⁶⁵. В соответствии с требованиями Конвенции МОТ № 156 проект Трудового кодекса предусматривает меры защиты работников обоих полов с семейными обязанностями.

Одна из главных проблем работников с семейными обязанностями – это отсутствие доступных, недорогих и качественных услуг по уходу. Серьезные вложения средств в эту сферу начались после того, как дефицит услуг по воспитанию детей в раннем возрасте был признан препятствием для занятости женщин. За последние годы в Узбекистане наблюдается значительный прогресс в плане повышения доступности услуг дошкольного воспитания: если в 2010 году дошкольные учреждения посещали менее одной пятой детей в возрасте 3–6 лет, то в 2021 году таких было уже примерно две трети.

Согласно официальным данным, общее количество дошкольных учреждений в стране выросло с 5.138 в 2016 году до 7.878 в 2021 году, а вместимость увеличилась почти вдвое: если в начале периода они могли принять 703.400 детей, то в конце уже 1.260.300. Примечательно, что столь позитивной динамики удалось добиться главным образом за счет увеличения количества таких учреждений и повышения их вместимости в сельских районах, что также привело к существенному прогрессу в деле сближения города и села по доступности и охвату услуг (к примеру, в сельской местности удвоилось общее количество дошкольных учреждений и численность их воспитанников)¹⁶⁶. При этом, по мнению ключевых источников информации, уходу за престарелыми уделялось меньше внимания в силу преобладания стереотипа, что эту работу должны выполнять в семье женщины. В 2018 году четверть занятых женщин и пятая часть занятых мужчин работали на условиях неполной занятости¹⁶⁷, которая преобладала в сельской местности, охватывая четверть работающих мужчин и треть работающих женщин. Для улучшения положения работников с семейными обязанностями, включая женщин, имеющих меньше средств для перемещения из одной точки в другую, требуется расширить возможности для достойной работы на условиях неполной занятости, а также добиться перераспределения обязанностей по выполнению неоплачиваемой работы по уходу внутри семьи между женщинами и мужчинами. Так как почти четверть трудоспособного населения работает на условиях неполной занятости, существует потребность сделать так, чтобы такие работники имели в соответствии с Конвенцией МОТ 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175) такую же защиту, что и работающие полный день, в плане доступности трудоустройства, условий труда и социального обеспечения.

Женщины репродуктивного возраста должны иметь возможность сохранить работу или вернуться на работу после родов без существенного перерыва в своем трудовом стаже. В своем нынешнем виде система защиты материнства и родительского отпуска не позволяет работодателям брать на работу женщин репродуктивного возраста. Кроме того, она создает стимулы уходить в длительный (до трех лет) декретный отпуск, что является слишком большим периодом, за который женщины (особенно в профессиях, требующих особой специализации) могут потерять свою квалификацию. В странах мира женщины, как правило, подвергаются дискриминации, когда речь заходит о планах изменить семейное положение или заняться воспитанием детей – особенно на собеседованиях до приема на работу или при служебной аттестации. Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и Конвенция МОТ 1952 года (пересмотренная) об охране материнства (№ 103) запрещают использовать беременность как основание для дискриминации в области труда и занятий, включая доступ к трудоустройству. Женщинам гарантируется право после окончания декретного отпуска вернуться на прежнюю (равнозначную) должность с тем же размером оплаты труда. Хотя меры поддержки занятости женщин могут быть разными в зависимости от сектора экономики или рода занятий, их эффективность снижается в условиях дефицита возможностей для достойного труда. В этой связи полноценная политика содействия занятости должна сопровождаться мерами в сфере гендерного равенства.

¹⁶⁵ Постановление Президента Республики Узбекистан № 3001 от 24 мая 2017 года.

¹⁶⁶ МИД (2020).

¹⁶⁷ L2CU (2018).

► Рекомендации в отношении работников с семейными обязанностями

В рамках национальной политики равенства содействовать равенству возможностей и обращения и предотвращения дискриминации. Соответствующие меры могут, в частности, предусматривать:

- закрепить в законодательстве принцип равенства возможностей и обращения для работников обоих полов с семейными обязанностями;
- повысить доступность услуг по уходу за различными категориями населения, в том числе за детьми, больными, инвалидами и престарелыми, для расширения доступа работников с семейными обязанностями к трудоустройству, а также создания возможностей для более комфортного сочетания трудовой и личной жизни;
- улучшать условия труда в секторе услуг по уходу, в том числе посредством обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;
- подтвердить в законодательстве право на родительский отпуск в духе равенства возможностей и обращения; укрепить возможности предоставления отпуска мужчинам и создавать условия для его использования ими;
- разработать материалы по преодолению гендерных стереотипов, в том числе в отношении обязанностей по уходу, возможностей оплачиваемого труда и физической мобильности;
- рассмотреть вопрос ратификации и применения Конвенций МОТ № 156, 175 и 183.

5.2.4 Насилие и домогательства в сфере труда

Согласно недавнему исследованию, население в силу социально-культурных ожиданий «возлагает обязанность за заботу о повседневной жизни и благополучии семьи на женщину как мать, жену, невестку и лицо, обеспечивающее уход. Для многих женщин семейные ценности – несмотря на разводы, гендерное насилие и экономические неурядицы – по-прежнему имеют первостепенное значение»¹⁶⁸. Хотя Узбекистан пока еще не ратифицировал Конвенцию МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190), эти проблемы являются приоритетом законодательной деятельности на национальном уровне. Закон Республики Узбекистан № 561 от 2 сентября 2019 года «О защите женщин от притеснения и насилия» имеет целью обеспечить женщинам защиту от всех форм насилия и домогательств, включая сексуальное, физическое, экономическое и психологическое. Закон устанавливает права жертв притеснения и насилия, направления государственной политики и полномочия различных государственных и негосударственных органов, а также предусматривает меры по предотвращению, выявлению и противодействию насилию и домогательствам, которым могут подвергаться женщины.

В частности, закон предписывает организациям независимо от формы собственности принимать профилактические меры для предотвращения притеснения и насилия на производстве, а также улучшения культуры взаимоотношений с женщинами. Несмотря на то, что закон является шагом в правильном направлении, он не лишен недостатков и не содержит прямого запрета притеснения и насилия. В нем также отсутствуют иные меры воздействия на нарушителей, кроме компенсации ущерба, понесенного жертвами, и введения для них ограничений на владение и ношение оружия в течение установленного срока. Так как в законе упоминается охранный ордер, препятствующий контактам между насильниками и жертвами насилия, он прямо допускает косвенные контакты между ними на рабочем месте и в образовательных учреждениях. Это означает, что насильникам и другим злоумышленникам разрешается поддерживать контакты с жертвами через социальные сети или сторонних лиц – друзей, родственников, коллег или одноклассников. Другим крупным недостатком закона является то, что он не препятствует сексуальному насилию на производстве, которое может иметь место в двух формах¹⁶⁹:

- сексуальные домогательства коррупционного характера: любое физическое, вербальное или невербальное поведение сексуального или иного характера на сексуальной основе, ущемляющее достоинство женщин и мужчин и являющееся для подверженного ему лица (жертвы) нежелательным, необоснованным и оскорбительным; отказ или согласие лица с таким поведением при этом прямо или косвенно используется для обоснования решения, влияющего на условия его труда;
- агрессивные сексуальные домогательства на рабочем месте: поведение, создающее для подверженного ему лица враждебную, угрожающую или унижительную среду на рабочем месте.

Другим недостатком закона является то, что он защищает женщин, определяя жертвами только их, что может усилить гендерные предрассудки в отношении женщин как лиц, которым необходима защита, тогда как при правовом подходе все лица должны иметь защиту от насилия и притеснений.

¹⁶⁸ Peshkova (2020, p. 4).

¹⁶⁹ Общие наблюдения КЭПКР (2002).

Важным правовым актом можно считать Указ Президента Республики Узбекистан № 3827 от 2 июля 2018 года «О мерах по совершенствованию системы социальной реабилитации и адаптации, а также профилактики семейно-бытового насилия»¹⁷⁰. В общей сложности в 197 районах страны были созданы центры реабилитации и адаптации жертв насилия и предотвращения самоубийств¹⁷¹, предоставляющие убежище женщинам в сложных социальных ситуациях (в том числе в случае проблем в семье и бытового насилия), оказывая им медицинскую, психологическую, социальную, педагогическую, правовую и другую помощь на анонимной основе. Согласно официальной отчетности, в 2019 году в центры обратились 20.556 женщин, из которых 3.063 получили медицинскую помощь, 6.600 – психологическую, 4.021 – правовую; при этом 2.330 женщин были трудоустроены, 1.513 получили ссуды¹⁷². Для оказания неотложной психологической и правовой помощи на конфиденциальной основе по инициативе КЖУ действует «горячая линия 1146», ежедневно принимающая примерно 200 звонков¹⁷³.

Закон предусматривает использование посредников при разрешении гражданских споров, в том числе семейных¹⁷⁴. Правительство полагает, что КЖУ, Фонд «Махалла», Федерация профсоюзов и другие организации могут способствовать их разрешению. По заявлению Президента Республики Узбекистан, в 2019 году к ним обратились свыше 141.000 женщин, чьи обращения были преимущественно удовлетворены¹⁷⁵.

В настоящее время ощущается дефицит информации о насилии и домогательствах в сфере труда. Есть факты, говорящие о притеснениях женщин-мусульманок – КЭПКР ссылается на информацию о женщинах, носящих хиджаб, которые в результате давления и запугивания были вынуждены уйти с работы, устранившись от управления своим предприятием или бросить учебу в ВУЗах.

170 Постановление Президента Республики Узбекистан № 3827 от 2 июля 2018 года.

171 МИД (2020).

172 Development Strategy Centre (2020).

173 HRC (2020).

174 Закон Республики Узбекистан № 482 от 3 июля 2018 года.

175 МИД (2020).

► Рекомендации в отношении предотвращения насилия и домогательств в сфере труда

В рамках национальной политики равенства содействовать равенству возможностей и обращения и предотвращения дискриминации. Соответствующие меры могут, в частности, предусматривать:

- укреплять защиту от насилия и домогательств, в частности сексуального характера, а также разработать законодательство по защите всех мужчин и женщин, мальчиков и девочек от насилия и домогательств;
- законодательство должно содержать требование к работодателям принимать в пределах своей компетенции надлежащие меры для предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, в том числе гендерного характера;
- разработать меры, обеспечивающие защиту от насилия и домогательств в сфере труда; они могут включать в себя разработку руководств, обучение и просвещение чиновников, в том числе судей, инспекторов труда, сотрудников полиции, прокуроров, работодателей и работников государственного и частного сектора; на общенациональном или отраслевом уровне могут быть разработаны этические кодексы и инструменты оценки риска;
- рассмотреть вопрос ратификации и применения Конвенции МОТ № 190.

► 6. Социальная защита

Настоящий раздел посвящен вопросам социальной защиты граждан на протяжении жизненного цикла при особом внимании к социальной защите женщин и девушек.

6.1 Необходимость минимального уровня социальной защиты

Конституция Узбекистана гарантирует право на социальное обеспечение в престарелом возрасте, в случае инвалидности и потери кормильца, а также в некоторых других установленных законом случаях. При этом пенсии, льготы и другие виды обеспечения не могут быть меньше официально установленного минимального размера оплаты труда¹⁷⁶. Конституция также гарантирует право на квалифицированную медицинскую помощь¹⁷⁷. Индикатор ЦУР 1.3 предусматривает внедрение «на национальном уровне систем и мер социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней (социальной защиты), и достижение существенного охвата бедных и уязвимых слоев населения». Указания по этому поводу содержатся в Рекомендации МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202), в которой признается общая и главная ответственность государства за обеспечение социальной защиты, а также закрепляются принципы, имеющие критически важное значение для укрепления социальной сплоченности, в частности в периоды ускоренной структурной трансформации экономики, подобные тому, который переживает Узбекистан в настоящее время. Между тем система социальной защиты в своем нынешнем виде страдает от дефицита ресурсов и потенциала на фоне недостаточной межведомственной координации. Согласно новым оценкам по состоянию на 2020 год, система социальной защиты охватывала всего лишь 42,7 процента населения¹⁷⁸. ЮНИСЕФ оказывает помощь правительству в создании единого реестра социальной защиты. Отмечая, что «всеобщая защита – это наиболее эффективное средство обеспечить беднейшим семьям доступность социальной защиты»¹⁷⁹, ЮНИСЕФ выступил с подробным предложением реформы системы детских пособий в Узбекистане. Положенные в основу этого предложения принципы закреплены Рекомендацией МОТ № 202 (Вставка 6), где проводится различие между нормативным подходом к социальной защите и другими подходами, которые, как правило, усугубляют гендерное неравенство, в том числе за счет предубеждения в пользу роли мужчины как «кормильца» и предубеждения в пользу риска.

176 Статья 46.

177 Статья 48.

178 ILOSTAT.

179 UNICEF (2019, p. 25).

► Вставка 6. Принципы реформы социальной защиты

Государство несет общую и главную ответственность за обеспечение социальной защиты при обязательном соблюдении следующих принципов:

- (1) всеобщий характер защиты, основанной на социальной солидарности;
- (2) предусмотренное законодательством право на получение пособий и льгот;
- (3) адекватность и предсказуемость пособий и льгот;
- (4) недопустимость дискриминации, обеспечение гендерного равенства между гражданами и реагирование на их социальные потребности;
- (5) социальная интеграция, в том числе лиц, занятых в неформальной экономике;
- (6) уважение прав и достоинства лиц, охваченных социальными гарантиями;
- (7) последовательный характер реализации социальной защиты, в том числе посредством указания целей и сроков;
- (8) солидарное финансирование при стремлении обеспечить оптимальный баланс между сферами ответственности и интересами тех, кто финансирует и кто пользуется системами социального обеспечения;
- (9) учет многообразия методов и принципов, в том числе механизмов финансирования и систем реализации;
- (10) прозрачность, подотчетность и рациональность финансового управления и администрирования;
- (11) финансовая, налогово-бюджетная и экономическая устойчивость при надлежащем учете принципов социальной справедливости и равенства;
- (12) согласованность с социально-экономической политикой и политикой в сфере занятости;
- (13) функциональная согласованность между учреждениями, отвечающими за работу систем социальной защиты;
- (14) высокое качество государственных услуг, укрепляющих функционирование систем социальной защиты;
- (15) эффективность и доступность процедур рассмотрения жалоб и апелляций;
- (16) регулярный мониторинг практической реализации и периодическая оценка;
- (17) неукоснительное соблюдение принципов коллективных переговоров и свободы объединения всех работников;
- (18) участие на трехсторонней основе представительных организаций работодателей и работников, а также консультации с другими соответствующими представительными организациями заинтересованных лиц.

Источник: Рекомендация МОТ № 202.

В последнее время ответственность за социальную защиту в Узбекистане все больше переносится государством на работодателя (защита в случае беременности и временной нетрудоспособности), семью (уход за престарелыми и финансовая помощь им) и гражданина (оказание услуг по уходу за престарелыми, детьми и инвалидами в условиях сокращения размера пособий по безработице и содействия самозанятости)¹⁸⁰. Индивидуализация ответственности, как отмечалось выше в связи с рассмотрением предубеждения в пользу риска, несет в себе значительное гендерное неравенство. При этом значительной части действующих норм и принципов присуще предубеждение в пользу мужчины как «кормильца», что возлагает на мужчин обязанность зарабатывать деньги, а на женщин – бесплатно выполнять работу по уходу. Трудовой кодекс относит женщин, наряду с несовершеннолетними и инвалидами, к лицам, нуждающимся в повышенной социальной защите¹⁸¹. Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» дает представителям обоих полов гарантии равенства в области социальной защиты, здравоохранения и безопасных условий труда, обеспечивая женщинам и мужчинам здоровую жизнь, в том числе сохранение репродуктивного здоровья. По официальным данным, за 2012–2021 годы общая численность бенефициаров системы социальной защиты, в том числе получателей пособий и льгот, выросла за десять лет с 2,81 млн до 3,95 млн или на 40,5 процентов, причем 58,1 процента всех бенефициаров составляют женщины. При этом общая численность бенефициаров сократилась с 8,1 млн в 2012 году до 6,4 млн в 2017 году, что в совокупности за период 2012–2017 годов эквивалентно сокращению на 21 процент¹⁸².

6.2 Социальная защита детей

Хотя состояние детского здоровья за последние годы улучшилось, социальная защита детей обоих полов ухудшилась как по охвату, так и по объему инвестиций. Согласно официальной статистике, уровень младенческой и детской смертности сократился в 2021 году по сравнению с 2009 годом соответственно с 11,7 и 15,9 на 1000 рождений до 9,2 и 12,3. Система начисления и выплаты детских пособий в Узбекистане включает три основных вида пособий: пособие на ребенка младше двух лет для неработающих матерей, пособие семьям с детьми в возрасте от 2 до 14 лет, а также пособие на ребенка-инвалида в возрасте до 15 лет¹⁸³. Между тем лишь 17 процентов детей в возрасте 0–17 лет живут в домохозяйствах, получающих детские пособия. Это отчасти связано с переходом системы социальной защиты от всеобщей к адресной защите беднейшего населения, как в случае детских и семейных пособий. В период с 2009 по 2018 год число семей, получающих семейные и детские пособия, сократилось соответственно на 67 и 61 процент. При этом менее 25 процентов детей до двух лет получали детские пособия и лишь десятая часть детей в возрасте от 2 до 14 лет проживали в семьях, получающих семейные пособия, причем лишь 52 процента детей с тяжелыми формами инвалидности получали имеющие всеобщий характер пособия на ребенка-инвалида. Объем расходов на выплату детских пособий сократился с 1,6 процента ВВП в 2011 году до 0,43 процента в 2018 году¹⁸⁴. В силу ограниченности местных бюджетов получатели должны ждать своей очереди, из которой выбирают беднейших, что в совокупности с ограниченным институциональным потенциалом приводит к тому, что 75 процентов малоимущих семей, имеющих право на пособия, лишаются социальной защиты¹⁸⁵. Между тем с 2020 по

180 ILO et al. (2020).

181 Статья 6.

182 ILO et al. (2020).

183 UNICEF (2019).

184 UNICEF (2019).

185 L2CU (2018).

2021 год численность малоимущих семей, получающих пособия, увеличилась на 31,3 процента, а общее количество таких семей достигло 1,26 млн. При этом уровень охвата семей, имеющих право на пособия, вырос с 58,8 до 65,8 процента¹⁸⁶. По состоянию на апрель 2022 года, согласно последним публикациям, общее количество получающих пособия малоимущих семей и семей, имеющих детей, достигло 1,8 млн, а совокупные расходы на выплату пособий планировалось увеличить в 2021 году с 0,9 процента до 1,5 процента ВВП¹⁸⁷. В силу представлений о том, что забота о детях является делом женщин, а обращение за детскими пособиями считается унижительным для мужчин в малоимущих семьях, получателями семейных пособий выступают главным образом женщины, хотя формально эти пособия являются гендерно нейтральными¹⁸⁸. Кроме того, обусловленность выплаты детских пособий отсутствием работы не побуждает женщин – особенно в сельской местности – искать официальное трудоустройство. В этой связи ЮНЕСКО предложила установить минимальный уровень социальной защиты, который гарантировал бы всем детям базовое социальное обеспечение¹⁸⁹. Такой минимальный уровень помог бы решить проблему небольшого охвата в нынешней системе, а также устранить характерные для нее гендерные предубеждения.

6.3 Социальная защита женщин и мужчин трудоспособного возраста

6.3.1 Охват социальным обеспечением

По данным за 2018 год, занятые женщины, в отличие от мужчин, преимущественно работали на предприятиях и в организациях, платящих взносы на социальное обеспечение¹⁹⁰; общий уровень охвата социальным обеспечением при этом составлял 48 процентов (42 процента мужчин и 59 процентов женщин). Женщины составляют 42 процента занятых на рабочих местах, которые охватываются социальной защитой, в том числе 19 процентов работающих в возрасте от 55 до 64 лет, что превышает пенсионный возраст женщин (**Рисунок 14**). Согласно последним оценкам за 2020 год, система социальной защиты охватывала лишь 42,7 процента населения¹⁹¹. Необходимость в минимальном уровне социальной защиты обусловлена преобладанием неформальной занятости, малой численностью женщин, формально работающих на условиях полного рабочего времени и периодическим выпадением женщин из состава рабочей силы.

186 Указ Президента Республики Узбекистан № 175 от 25 июля 2022 года «Об утверждении стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан».

187 Республика Узбекистан: Консультации 2022 года в соответствии со статьей IV – пресс-релиз, Международный валютный фонд, 16 июня 2022 года.

188 ILO et al. (2020).

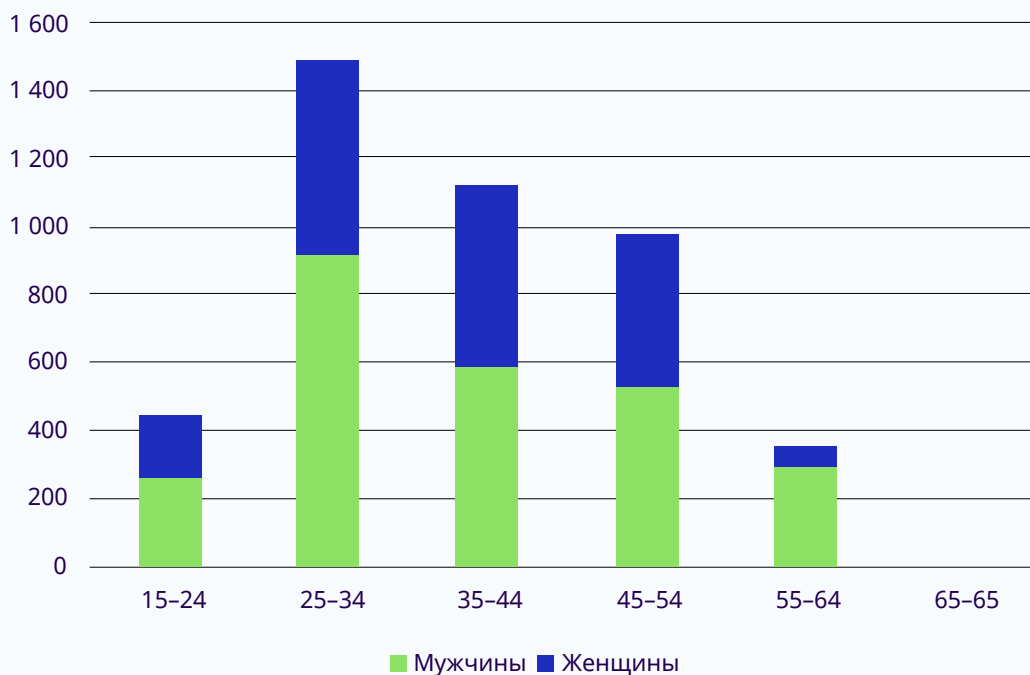
189 UNESCO (2019).

190 L2CU (2018).

191 ILOSTAT.

► **Рисунок 14.**

Охват занятого населения социальным обеспечением в разрезе половозрастных групп (тыс. чел.), 2018



Источник: Расчеты автора на основе данных L2CU (2018).

6.3.2 Охрана материнства

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1952 года (пересмотренную) об охране материнства (№ 103). Трудовой кодекс определяет право женщин на оплачиваемый декретный отпуск, который до рождения ребенка составляет десять недель, а после родов – восемь недель (или десять недель в случае осложненных или многоплодных родов). Длительность декретного отпуска соответствует положениям Рекомендации МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191) и превышает требования Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), которая еще не ратифицирована. Между тем в 2018 году (как и в 2017 году) доля средств, выделяемых из государственного бюджета на выплату пособий по беременности женщинам, работающим в государственных организациях, составляла 1,5 процента фонда оплаты труда. Несмотря на сокращение расходов на пособия по беременности в период с 2019 по 2021 год (соответственно 507,9 млрд сумов и 414,2 млрд сумов)¹⁹², на 2022 год планировалось распространить их на частный сектор за счет государственного бюджета, причем в 2022 году объем выделяемых на это средств должен был составить 200 млрд сумов, а в 2023 – 1,7 трлн сумов¹⁹³.

¹⁹² Kun.uz.

¹⁹³ Sputnik Узбекистан.

При действующей системе пособия по беременности в период декретного отпуска выплачивает работодатель в размере 100 процентов ежемесячной заработной платы, что препятствует приему на работу женщин репродуктивного возраста. Как показали результаты бесед с представителями организаций как работников, так и работодателей, существует заинтересованность в изучении возможности создать соответствующий фонд, в который работодатели могли бы делать взносы. Если все работодатели – а не только те, у кого есть работницы, находящиеся в декретном отпуске, – будут платить взносы на выплату пособий по беременности, это позволит устранить характерное для нынешней системы предубеждение в пользу риска.

Сложности трудоустройства женщин репродуктивного возраста при действующей системе охраны материнства усугубляются тем, что женщины могут продлевать отпуск по уходу за ребенком. При этом они получают пособия, эквивалентные двум минимальным размерам оплаты труда, которые в частном секторе выплачиваются из средств работодателя, а в государственном – национального бюджета. Как выяснилось в беседах с ключевыми источниками информации, отпуск по уходу за ребенком нередко смешивают с декретным отпуском, поскольку многие собеседники упоминали декретный отпуск длительностью до трех лет, тогда как законодательство говорит об отпуске по уходу за ребенком. Причина в том, что действующий Трудовой кодекс Республики Узбекистан предусматривает пособия только для женщин с семейными обязанностями, а для отцов – лишь в исключительных случаях. Даже в официальной статистике эти две категории смешиваются: по информации ГКС, в первой половине 2019 года свыше 1,77 млн женщин находились в декретном отпуске или осуществляли уход за ребенком младше двух лет. Трудовой кодекс должен быть избавлен от дискриминации между женщинами и мужчинами в отношении родительского отпуска, который должен выступать дополнением декретного отпуска. Другое важное соображение применительно к охране материнства касается женщин-предпринимателей. При том, что национальная политика в настоящее время направлена на содействие женскому предпринимательству, такие предприятия, по словам ключевых источников информации, действуют в основном в неформальной экономике, где женщины-предприниматели лишены социальной защиты, в частности охраны материнства.

6.3.3 Защита от безработицы

Кабинет Министров Республики Узбекистан принял Положение об организации деятельности Фонда общественных работ при Министерстве занятости и трудовых отношений. В Государственной программе по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах предусмотрена помощь женщинам в сложных жизненных ситуациях в год активизации инвестиций в социальное развитие. В отчете о ходе ее реализации (январь 2020 года) в качестве достижения упоминается совместная адресная программа КЖУ и МЗТО по трудоустройству 13.044 женщин из числа находящихся в сложной жизненной ситуации, в том числе 475 женщин по программе социально-экономического развития, 4.283 – на действующих предприятиях, 386 – по установленным квотам на трудоустройство, 339 – на ремесленном производстве, 525 – на семейных предприятиях и 365 – в частных и приусадебных хозяйствах за счет спонсоров. Кроме того, 4.001 женщина была трудоустроена на платные общественные работы, а 2.670 – на рабочие места, созданные на предприятиях других сфер, таких как животноводство, пчеловодство, кролиководство, тепличное хозяйство и т. д.¹⁹⁴ В условиях пандемии COVID-19 были введены в действие многоцелевые межведомственные программы социально-экономической помощи малоимущим семьям («Железная тетрадь») и уязвимым категориям молодежи («Молодежная тетрадь»), а также женщин («Женская тетрадь»), предусматривающие в качестве мер поддержки преимущественно АМСЗ. В частности, помимо традиционных услуг ГСЗ, эти меры включали профессиональную подготовку и обучение

194 Центр «Стратегия развития» (2020).

навыкам предпринимательства, выделение кредитов на льготных условиях в целях создания предприятий или коммерческой эксплуатации земельных участков, субсидии на приобретение оборудования и инструмента и т. д. В 2021 году с помощью «Женской тетради» была оказана помощь почти 900.000 женщинам: 126.000 получили льготные кредиты, 55.000 прошли подготовку в центрах обучения предпринимательству или ремеслам и получили работу, 215.000 семей получили льготные кредиты на создание семейных предприятий, а примерно 10.000 женщин из удаленных районов были трудоустроены в специально созданные центры швейного производства¹⁹⁵. Между тем следует отметить, что в официальной отчетности о создании рабочих мест в рамках тех или иных программ отражается валовое создание рабочих мест. Люди, получившие новую работу, могли прежде работать в другом месте, поэтому наряду с созданием рабочих мест могла происходить их ликвидация и как следствие – перераспределение рабочих мест. Например, по данным Всемирного банка, в период с 2010 по 2016 год в ежегодных отчетах о реализации государственной программы создания рабочих мест говорилось о создании в среднем примерно 970.000 рабочих мест, тогда как согласно официальной статистике занятости за тот же период в среднем ежегодно создавалось лишь 281.000 рабочих мест (чистое создание рабочих мест)¹⁹⁶. Иначе говоря, чистое создание рабочих мест за период составляло 29 процентов от валового создания рабочих мест. Другой вопрос касается качества рабочих мест, о чем редко упоминается в отчетности. Также вызывают озабоченность проблемы в сфере государственного управления¹⁹⁷.

► **Количество рабочих мест, созданных на предприятиях Республики Узбекистан со статусом юридического лица, за период с 2010 по 2016 год (в среднем за год 451 тыс. рабочих мест)**

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Количество созданных рабочих мест (без учета ферм)	463 112	617 541	553 830	473 000	411 701	314 262	322 657

6.3.4 Пособия при производственной травме и временной нетрудоспособности

В случае нетрудоспособности или смерти работника в результате производственной травмы или профессионального заболевания пенсия назначается вне зависимости от трудового и страхового стажа¹⁹⁸. Если нетрудоспособность или смерть наступили из-за заболевания общего характера, то полная пенсия назначается члену семьи при наличии у работника определенного трудового стажа. При этом требования к стажу варьируются от двух до 20 лет в зависимости от возраста работника. Пенсия по инвалидности назначается в зависимости от группы инвалидности, устанавливаемой по результатам медицинского осмотра врачебно-трудовой экспертной комиссией. В 2021 году в стране насчитывалось почти 764.300 лиц с ограниченными возможностями здоровья (из которых женщины составляли 43,3 процента)¹⁹⁹. Из них пенсии по инвалидности получали 53,5 процента, причем женщины составляли меньшую часть получателей

¹⁹⁵ Указ Президента Республики Узбекистан № 87 от 7 марта 2022 года «О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин».

¹⁹⁶ World Bank (2018).

¹⁹⁷ В августе 2019 года МФ заявило о вскрытии фактов незаконной растраты средств со стороны отдельных государственных центров содействия занятости и обратилось в этой связи в правоохранительные органы.

¹⁹⁸ ILO et al. (2020).

¹⁹⁹ ГКС (2020).

(40,3 процента получателей пенсии по инвалидности). В 2017 году женщины составляли 40 процентов лиц, получающих такие пенсии, в общей численности пенсионеров. Государственная программа по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах на Год науки, просвещения и цифровой экономики предусматривает предоставление доступного жилья 1.576 женщинам с ограниченными возможностями здоровья, проживающим в тяжелых бытовых условиях.

6.4 Социальная защита пожилых женщин и мужчин

Несмотря на всеобщее пенсионное обеспечение по возрасту, примерно 10 процентов пожилого населения не получает страховые пенсии по возрасту, что означает, что десятая часть пожилого населения лишена гарантий сохранения доходов в преклонном возрасте²⁰⁰. В 2021 году женщины составляли две трети получателей пенсий по возрасту²⁰¹. Лица старшего возраста, не имеющие необходимого минимального трудового стажа, имеют право на социальную пенсию по возрасту, но лишь в том случае, если они живут одни и не имеют семьи, которая могла бы обеспечивать их доходом. Социальная защита пожилого населения, особенно женщин, не является адекватной в настоящее время, на что указывает рост численности женщин пенсионного возраста, находящихся в поисках работы. В 2018 году, когда женщины могли выходить на пенсию в 55 лет при наличии не менее 20 лет трудового стажа, а мужчины – в 60 лет при наличии 25 лет трудового стажа, уровень безработицы среди населения в возрасте от 55 до 64 лет составлял 5,6 процента у женщин и 3,7 процента у мужчин²⁰². Согласно официальной статистике, в 2021 году доля работающих по найму мужчин и женщин в возрасте 55 лет и старше составляла соответственно как минимум 7,2 и 3,3 процента. Что касается охвата социальным обеспечением, то работающие женщины имеют социальную защиту чаще, чем работающие мужчины (соответственно 59 и 42 процента в 2018 году). Такое положение, в частности, объясняется тем, что женщины преимущественно заняты в государственном секторе.

200 Укрепление социальной защиты в Узбекистане, совместный программный документ, январь 2020 года.

201 ГКС (2020).

202 L2CU (2018).

► Рекомендации в отношении социальной защиты

Выполнить оценку учета гендерных аспектов текущими мерами социальной защиты граждан на протяжении жизненного цикла по закону и на практике. По результатам оценки разработать план действий по ликвидации гендерного неравенства в сфере социальной защиты в соответствии с принципами реформы социальной защиты, закрепленными Рекомендацией МОТ № 202. При этом план действий может предусматривать следующее:

- осуществить инвестиции на основе двухмерного подхода в расширение охвата социальной защитой и повышение ее адекватности. Горизонтальное измерение при этом предполагает скорейшую реализацию всеобщего базового минимального уровня социальной защиты в соответствии с индикатором ЦУР 1.3. Этот минимальный уровень должен обеспечить всем доступность основных медицинских услуг и гарантии сохранения дохода. Вертикальное измерение предусматривает постепенное повышение уровня социальной защиты в рамках комплексной системы социального обеспечения в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102);
- обеспечить доступность мер по охране материнства всем женщинам, в том числе занимающимся предпринимательством; рассмотреть возможность создания фонда по выплате пособий по беременности на основе консультаций с социальными партнерами в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 183;
- укрепить потенциал соответствующих государственных органов управления и партнеров в вопросах разработки и обеспечения надлежащего функционирования гендерно-ориентированных программ социальной защиты;
- выполнить оценку методик расчета прожиточного минимума и потребительской корзины с гендерной точки зрения в свете передового международного опыта;
- обеспечить связь государственных программ со вспомогательными программами и службами, включая общественные инициативы.

► 7. Управление сферой труда

Настоящий раздел посвящен вопросам управления сферой труда, в частности административным аспектам управления трудовыми ресурсами и инспекции труда, а также свободе объединения, коллективным переговорам и социальному диалогу.

7.1 Управление сферой труда и инспекция труда

Интерпретация правовых положений и политических обязательств нередко зависит от потенциала управления сферой труда и инспекции труда. Круг обязанностей государственной инспекции труда при МЗТО включает выполнение функций государственного контроля и надзора за соблюдением всеми организациями независимо от их организационно-правовой формы требований трудового законодательства, касающихся соблюдения и защиты трудовых прав граждан, а также охраны и гигиены труда²⁰³. В частности, инспекция труда осуществляет государственный контроль и надзор за точным применением списка работ с неблагоприятными условиями труда, на которые нельзя принимать женщин, а также максимально допустимых значений веса, который женщинам можно поднимать и перемещать. Инспекция труда также организует – совместно с соответствующими министерствами, ведомствами и неправительственными организациями – разработку мер по предотвращению и искоренению принудительного труда и дискриминации в сфере труда, привлекая виновных к ответственности в соответствии с законом. В этой связи инспекция труда, в частности, осуществляет контроль за соблюдением трудовых прав и гарантий, предусмотренных законом для отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, учащихся высших и средних специальных учебных заведений, лиц с ограниченными возможностями здоровья, лиц, уволенных в запас с воинской службы и т. д.).

Принудительный труд и детский труд долгое время были серьезными проблемами для страны. По Конституции Республики Узбекистан любой принудительный труд иначе как в порядке исполнения наказания, назначенного по решению суда, либо в иных предусмотренных законом случаях, запрещается²⁰⁴. Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1930 года относительно принудительного или обязательного труда (№ 29), Конвенцию МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105), Конвенцию МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138), устанавливающую в качестве минимального возраста для приема на работу 15 лет, а также Конвенцию МОТ 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182). В сентябре 2019 года был также ратифицирован Протокол 2014 года к Конвенции МОТ 1930 года о принудительном труде. Ратификация указанных документов отражает твердое намерение правительства покончить с принудительным и детским трудом. В последнее время КЭПКР поднимал отдельные вопросы о принудительном труде в сельском хозяйстве, в частности в хлопководстве, а также о положениях Уголовного кодекса Республики Узбекистан, предусматривающих использование принудительного труда в качестве меры наказания за выражение политических или идеологических взглядов или за нарушение трудовой дисциплины и участие в забастовках. Проводимый с 2013 года независимый мониторинг детского и принудительного труда в период сбора урожая хлопка позволил добиться серьезного прогресса в деле пресечения этих негативных явлений (**Вставка 7**).

203 Приложение к Постановлению Кабинета министров № 1066 от 31 декабря 2018 года.

204 Статья 44.

► Вставка 7. Независимый мониторинг принудительного и детского труда

В Узбекистане достигнут существенный прогресс в деле обеспечения свободного найма сборщиков хлопка хозяйствами и предотвращения детского и принудительного труда в период сбора урожая хлопка. Организуемый МОТ независимый мониторинг применения детского и принудительного труда на финансируемых Всемирным банком проектах в сфере сельского хозяйства, водоснабжения и образования проводится с 2015 года. При этом для мониторинга и оценки привлекаются трехсторонние участники МОТ и правозащитники. Чтобы обеспечить добровольный наем сборщиков хлопка и пресечь использование принудительного труда и труда несовершеннолетних во время сбора урожая в июле 2015 года был разработан план действий. За период с 2015 по 2021 год удалось добиться сокращения доли принудительного труда с 14 процентов до примерно 1 процента. В докладе о сборе урожая хлопка в 2021 году отмечается, что учащиеся школ и студенты не привлекались к работе, хотя использование принудительного труда по-прежнему имеет место. Как и в предыдущем году, наблюдались лишь отдельные случаи использования труда несовершеннолетних. В общей сложности в сборе урожая хлопка участвовало около 13 процентов населения в возрасте 18–50 лет. Совокупная численность участвующих в сборе урожая хлопка также продолжает сокращаться, главным образом вследствие сокращения объемов производства хлопка и постепенного внедрения средств механизации. Особое значение при оценке труда придавалось гендерным аспектам. При том, что в ручном сборе хлопка на том или ином этапе сбора урожая ежегодно участвует восьмая часть взрослого населения, шесть десятых всех сборщиков составляют женщины. Как показывает анализ МОТ, в сборе урожая хлопка в 2021 году участвовало меньше женщин, чем в предыдущий год (62 процента против 65 процентов). Это свидетельствует о тенденции выравнивания долей мужчин и женщин по мере роста заработной платы и сокращения принудительного труда. Оценить широкое влияние существенного прогресса в отношении искоренения принудительного труда и детского труда на сборе урожая хлопка не позволяет отсутствие систематических данных.

Источник: 2021 Third-Party Monitoring of Child Labour and Forced Labour During the Cotton Harvest in Uzbekistan, ILO, 2022.

Кроме того, в 2019 году была ратифицирована Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129). Это является важным шагом в правильном направлении, который нужно подкрепить практическими мерами. Например, органы власти должны отслеживать нарушения принципа равенства возможностей и обращения, в том числе равной оплаты за труд равной ценности, принимая соответствующие меры воздействия. КЭПКР указывал на отсутствие информации о делах, возбуждаемых государственной инспекцией труда, генеральной прокуратурой, судами и уполномоченным по правам человека. Если органы управления сферой труда и система инспекции труда не будут иметь необходимых полномочий или не будут вызывать у работников достаточного доверия, последние могут усомниться в успешном решении своих проблем и, соответственно, в целесообразности обращения в эти органы. Кроме того, работники могут быть не осведомлены о положениях законодательства и о порядке подачи жалоб. Поэтому отсутствие жалоб не следует считать показателем отсутствия нарушений.

► Рекомендации в отношении управления сферой труда и инспекции труда

Рекомендации:

- обеспечить применение недавно ратифицированных Конвенций МОТ № 81 и 129;
- пересмотреть с точки зрения учета гендерных аспектов и укрепить механизмы контроля и подачи жалоб, а также отчетности о нарушениях и принимаемых мерах; в частности, такой контроль должен быть направлен на противодействие гендерной дискриминации в сфере заработной платы, труда и занятий;
- разработать информационно-разъяснительные кампании для работников и работодателей в целях распространения знаний о трудовом законодательстве и механизмах обращения с жалобами;
- провести обучение представителей компетентных органов, в том числе судей, инспекторов труда и других государственных служащих, по теме равенства возможностей и обращения;
- принять дальнейшие меры для искоренения всех форм принудительного и детского труда, используя опыт независимого мониторинга труда при сборе урожая хлопка;
- уделять главное внимание гендерным аспектам искоренения принудительного и детского труда, в том числе в отношении гендерного насилия.

7.2 Свобода объединения, коллективные переговоры и социальный диалог

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), Конвенцию МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98), Конвенцию МОТ 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135) и Конвенцию МОТ 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154). В Узбекистане наиболее представительными организациями являются: для работников – Федерация профсоюзов, а для работодателей – Торгово-промышленная палата. При этом созданная в 2018 году Конфедерация работодателей Узбекистана в плане институционального влияния пока еще находится на стадии развития. Существует потребность в последовательном укреплении организаций как работников, так и работодателей, которые должны иметь право создавать свои объединения. В октябре 2015 года ФПУ получила ассоциированный статус в Международной конфедерации профсоюзов (МКП), что стало следствием признания достижений ФПУ со стороны руководства МКП, в частности работы по продвижению основополагающих принципов и прав в сфере труда, которое при этом «подвергло критике проект трудового кодекса, значительно повышающего гибкость рынка труда, а также введение фиксированной шкалы налогообложения», одновременно признав «существенный прогресс в расширении автономии»²⁰⁵. Согласно докладу правительства²⁰⁶, женщины, составляя 49 процентов членов организаций, входящих в ФПУ, меньше представлены в составе профсоюзного руководства: среди председателей первичных профсоюзных организаций женщины составляют 41 процент, совместных профсоюзных комитетов – 14 процентов, районных и городских советов профсоюзов – 23 процента, региональных профсоюзных объединений – 7 процентов. Кроме того, женщины занимают одну треть руководящих постов в администрации ФПУ и составляют треть глав департаментов в Совете ФПУ.

Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» предусматривает гарантии равных прав и возможностей участия в коллективных переговорах. Что касается последних, то некоторые меры поддержки женщин не соответствовали принципу равенства возможностей и обращения. Изучив действующие в стране коллективные договоры, КЭПКР указал на наличие многочисленных положений, устанавливающих особые меры защиты и льготы для женщин, имеющих детей, или лиц, воспитывающих детей без матери. Подобные положения одновременно отражают и усугубляют предубеждение в пользу мужчины как «кормильца». Между тем коллективные договоры могут иметь большое значение как инструмент, содействующий гендерному равенству. Так, в 2018 году в отраслевой договор Республиканского совета профсоюза работников химической и фармацевтической промышленности с АО «Узкимесаноат» были внесены поправки, закрепляющие установленный Конвенцией МОТ № 100 принцип равной оплаты за труд равной ценности. При этом ФПУ рекомендовала включить аналогичные положения в другие отраслевые договоры, внеся их в текст типового генерального коллективного соглашения с указанием ссылки на Конвенцию МОТ № 100. Генеральное соглашение по социально-экономическим вопросам на 2020–2022 годы, заключенное в январе 2020 года между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом ФПУ и Конфедерацией работодателей Узбекистана, содержит меры, направленные на достижение гендерного равенства. В частности, оно провозглашает принцип гендерного равенства при найме, повышении по службе и оплате труда и требует назначения в любой организации и ее структурных подразделениях специального лица, обязанного обеспечивать гендерное равенство.

²⁰⁵ ITUC (2019).

²⁰⁶ HRC (2019).

Социальные партнеры участвуют в формировании политики в области занятости в соответствии с требованиями Конвенции МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122). При этом неясно, в какой мере они имеют технические возможности для анализа, планирования и контроля с учетом гендерных аспектов, а также институциональные возможности влияния на политические процессы для защиты интересов своих членов. Ратификация в марте 2019 года Конвенции МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144) свидетельствует об ответственном отношении правительства к социальному диалогу. При том, что в официальной статистике имеются данные о представительстве женщин в государственных органах управления, практически нет информации о том, какова их доля в численности членов и в составе руководства организаций работников и работодателей и государственных ведомств, участвующих в социальном диалоге. Между тем такие организации и ведомства могут транслировать свои обязательства в отношении гендерного равенства, проводя интерактивный гендерный аудит в соответствии с методологией МОТ²⁰⁷. Организационная работа должна проводиться обоснованно с учетом реальностей жизни и труда работников. Примерно половина населения проживает в сельской местности, большинство работников заняты в неформальной экономике, а большинство работающих женщин выполняют неоплачиваемую работу по уходу за детьми и по хозяйству. Необходимо сделать так, чтобы все категории работников, в том числе женщины, занятые в неформальной экономике, сельскохозяйственные работники, уличные продавцы, домашние работники, трудовые мигранты и работники с ограниченными возможностями здоровья, имели возможность защищать свои права и высказывать свое мнение.

Участие женщин в социальном диалоге может одновременно быть результатом укрепления их положения в сфере труда и важным фактором распространения гендерного равенства. В целях дальнейшего развития национального трехстороннего социального диалога Кабинет Министров Республики Узбекистан принял 3 июля 2019 года постановление № 553 «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам». В состав Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, включающей представителей Ассоциации деловых женщин Узбекистана (АДЖУ), входят пять постоянных рабочих групп, ни одна из которых целенаправленно не занимается вопросами гендерного равенства. В рамках полномочий по распространению основополагающих принципов и прав в сфере труда эти рабочие группы содействуют недопустимости дискриминации. Создание новой рабочей группы по гендерному равенству могло бы помочь решать более значимые вопросы гендерного равенства на трехсторонней основе. Контроль исполнения рекомендаций настоящего доклада также можно осуществить с помощью трехсторонних или расширенных механизмов при участии еще большего количества членских организаций, в том числе объединяющих женщин и работников неформальной экономики.

207 ILO (2012b).

► Рекомендации в отношении свободы объединения, коллективных переговоров и социального диалога

Рекомендации:

- укреплять организационное строительство в организациях работников и работодателей на основе большего уважения свободы объединения, а также права на ведение коллективных переговоров;
- содействовать государственным органам управления и социальным партнерам в деле проведения интерактивных гендерных аудитов;
- на систематической основе собирать сведения об участии женщин в организациях работников и работодателей и институтах социального диалога, а также информацию о коллективных договорах и о том, как они способствуют решению гендерных проблем;
- закрепить в коллективных договорах принцип равенства возможностей и обращения;
- включить гендерное равенство в сфере труда в число приоритетных вопросов социального диалога на национальном уровне.

► 8. Выводы

Узбекистан добился значительных успехов в деле улучшения положения женщин в сфере труда. Гендерная ориентация социально-экономического развития на принципах гендерного равенства предполагает распространение достойного труда, обеспечение минимального уровня социальной защиты для всех, а также преодоление гендерных предрассудков в законодательстве, политике, институтах и практической жизни. Государственная политика уделяет первостепенное значение институту семьи. Между тем необходимо признать, что работа по уходу – независимо от того, оплачивается она или нет, – является обязанностью общества, а не только членов семьи, будь то женщины или мужчины. Распространение достойного труда, гендерного равенства, минимальных уровней социальной защиты для всех – это часть обязательств государства по достижению целей устойчивого развития. Гендерное равенство является не только социальным вопросом, решаемым на микроуровне, но и экономическим вопросом, который необходимо решать и на макроуровне.

Главным источником дохода домохозяйств в Узбекистане является работа по найму. Работающие женщины в большинстве своем выполняют неоплачиваемую работу по уходу за детьми, другими членами семьи, а также работу по хозяйству, тогда как труд большинства работающих мужчин оплачивается. Неоплачиваемая работа по хозяйству не замечается, а ее ценность – занижается. Поскольку большинство женщин занимается неоплачиваемой работой по хозяйству, в отношении денежного дохода они зависят от других – как правило, других членов семьи, в основном, мужчин, а также от выплат государственных или негосударственных ведомств. Неспособность экономики создавать достойные рабочие места в достаточном количестве оказывает неравное воздействие на женщин и мужчин. По сравнению с мужчинами женщины составляют практически половину экономически активного населения и менее половины занятых в общей численности экономически активного населения, и при этом уровень безработицы среди них вдвое выше. Отражением структурного характера дефицита рабочих мест является преобладание длительной безработицы: половина безработных женщин и треть безработных мужчин не имеют работы в течение года или более. Помимо резкого гендерного разделения труда на оплачиваемый и неоплачиваемый, в сфере занятости наблюдается еще и значительная сегрегация между женщинами и мужчинами как по вертикали, так и по горизонтали. В условиях нарастания миграции растет также потребность в структурах управления, которые могли бы обеспечить всем женщинам и мужчинам справедливое гендерное обращение.

На момент завершения подготовки настоящего доклада мир, включая Республику Узбекистан, все еще боролся с пандемией коронавируса COVID-19. Правительство страны приняло ряд мер для защиты отраслей экономики от негативного воздействия пандемии и сохранения уровня жизни работников. Обсуждение последствий пандемии в Узбекистане выходит за рамки настоящего доклада. Между тем пандемия высветила значение и актуальность пяти рассматриваемых нами сфер: социальной защиты, возможностей трудоустройства, условий труда, управления сферой труда, а также учета гендерных аспектов в статистике труда. Несмотря на то, что очередность мер противодействия пандемии может нуждаться в коррективах, наблюдения и рекомендации доклада сохраняют свою актуальность.

В приведенном ниже обзоре вкратце описываются основные наблюдения и рекомендации, рассмотренные в докладе в целях распространения в Узбекистане гендерного равенства в сфере труда. Они предполагают действенное применение международных трудовых норм и достижение целей устойчивого развития. Меры, предлагаемые в докладе для формирования государственной политики обеспечения гендерного равенства в сфере труда, были приняты во внимание и нашли свое отражение в проекте Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан на период до 2030 года. Механизмы реализации стратегии в настоящее время разрабатываются и постепенно претворяются в жизнь. В частности, было предложено

ратифицировать следующие конвенции МОТ: Конвенцию МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100), Конвенцию МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), Конвенцию МОТ 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156), Конвенцию МОТ 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175), Конвенцию МОТ 1996 года о надомном труде (№ 177), Конвенцию МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189), а также Конвенцию МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190). Это отражено в решении Парламентской комиссии установить контроль за достижением в Узбекистане национальных целей устойчивого развития и их соответствующих показателей на период до 2030 года.

Статистика труда и степень учета гендерных аспектов

В национальной статистике в целом и в статистике труда в частности нет отдельных показателей в разрезе пола. Национальная система статистики изобилует пробелами в области статистики труда и гендерных данных, включая отсутствие систематического соблюдения статистических стандартов МОТ.

Рекомендации:

- развивать потенциал соответствующих органов по сбору, обработке, анализу показателей достойного труда и статистических данных, учитывающих гендерные аспекты, в том числе отражать все сведения (не только относящиеся к минимальным гендерным показателям) в разрезе пола, обеспечивая охват всей гендерной проблематики;
- обеспечить регулярную актуализацию национальной статистической системы с учетом всех требований последних резолюций и методических указаний МКСТ.

Занятость и макроэкономическая политика

В Узбекистане наблюдается рост безработицы на фоне низкой производительности создаваемых рабочих мест. В этих условиях женщины и молодежь не могут найти себе подходящую работу. В рамках текущих реформ уже принято много действенных мер, которые можно укрепить в целях движения в сторону равноправного в гендерном отношении социально-экономического развития. В этой связи серьезной проблемой является укрепление потенциала руководящих и директивных органов в вопросах проведения гендерно-ориентированной макроэкономической политики.

Рекомендации:

- сделать полную, производительную и свободно избранную занятость, достойный труд для всех, а также гендерное равенство ядром макроэкономической политики в соответствии с положениями Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда и ЦУР;
- разработать и проводить в жизнь государственную политику равноправного в гендерном отношении социально-экономического развития путем всеохватного социального диалога, учитывающего мнения и проблемы женщин.

Политика в сфере образования и профессиональной подготовки

Для содействия образованию и профессиональной подготовке женщин и девушек осуществляется ряд реформ, в том числе в тех секторах экономики, где их численность невелика – в частности, в областях НТИМ. Для национальных институтов должны быть созданы соответствующие условия с тем, чтобы они были в состоянии предвосхищать и формировать потребности

завтрашнего дня в отношении образования, профессиональной подготовки, занятости, миграции с учетом гендерных аспектов.

Рекомендации:

- с помощью совместных рабочих комитетов, включающих в себя представителей соответствующих национальных органов и структур, обеспечить координацию мер в области образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции, которые направлены на достижение достойного труда и гендерного равенства;
- содействовать мерам по всеобъемлющему учету гендерных аспектов на всех уровнях – отдельной личности, семьи, школы и общества.

Политика в сфере развития предпринимательства

Развитие предпринимательства стало ядром подхода правительства к содействию росту занятости женщин. При определенных условиях предпринимателем может стать всякий, но не всякий будет успешным предпринимателем. При содействии женскому предпринимательству нужно поощрять коллективные формы организации, в том числе кооперативные.

Рекомендации:

- сделать так, чтобы развитие женского предпринимательства не стало питательной средой для роста неформальной экономики, в том числе в сельских районах; меры могут включать в себя содействие неформальным предприятиям в целях повышения качества рабочих мест, обеспечения доступа к рынкам и услугам, а также партнерскую помощь и содействие в организации;
- развивать женское предпринимательство и новаторство в секторах и видах деятельности с высокой добавленной стоимостью и большим потенциалом роста в перспективе, включая сферу платных услуг по уходу, отрасли НТИМ и зеленую экономику.

Условия труда

Большинство рабочих мест в Узбекистане приходится на неформальную экономику. Существует потребность в эмпирическом отслеживании качества рабочих мест и в переводе качества рабочих мест на первый план при рассмотрении положения женщин и их труда. В силу преобладающих гендерных норм семейные обязанности возлагаются на женщин. При этом дом представляется их основным местом работы – как оплачиваемой, так и нет. В аграрном секторе решить проблему условий труда помогут дискуссии о реформе сельского хозяйства и земельной реформе.

Рекомендации:

- разработать и последовательно проводить в жизнь комплексную стратегию содействия переходу к формальной экономике на основе трехстороннего социального диалога при участии женщин и мужчин, занятых в неформальной экономике;
- обеспечить всем категориям работающих действенную правовую и социальную защиту, включая сельскохозяйственных работников, сельских работников, уличных продавцов, домашних работников, трудовых мигрантов, а также работников с ограниченными возможностями здоровья.

Равная оплата труда

Женщины получают за свой труд меньше, чем мужчины, а работа, ассоциируемая с женским трудом, меньше ценится и ниже оплачивается. Действующее законодательство не может гарантировать равную оплату за труд равной ценности. Гендерную разницу в оплате труда нельзя устранить за счет гарантий равной оплаты за одну и ту же работу, поскольку женщины и мужчины, как правило, занимают разные должности, причем женщины преимущественно малооплачиваемые. Объективно оценивать работу без влияния гендерного предубеждения можно разными способами.

Рекомендации:

- законодательно закрепить принцип равной оплаты за труд равной ценности;
- осуществлять контроль и обеспечивать соблюдение принципа равенства при оплате труда путем публикации данных об оплате труда в разрезе пола, рода занятий и сектора, а также путем укрепления роли инспекции труда в выявлении и противодействии дискриминации в оплате труда; принимать меры на самых разных уровнях (национальном, отраслевом, производственном) путем социального диалога с целью устранить гендерное предубеждение при оценке рабочих мест и установлении оплаты труда;
- рассмотреть вопрос о вступлении и содействовать вступлению организаций работников и работодателей в Международную коалицию по равной оплате труда (EPIC) для изучения опыта других стран в деле ликвидации гендерного неравенства в оплате труда, в том числе в неформальной экономике.

Дискриминация в области труда и занятий

В национальном законодательстве, направленном на решение женских проблем, преобладало представление, что женщины нуждаются в мужской защите вследствие своей слабости, при этом предпринималось все больше усилий, чтобы изменить его в пользу гендерного равенства. Между тем гендерные предубеждения повсеместно присутствуют в Трудовом кодексе Республики Узбекистан. Женщины подвергаются дискриминации по множеству оснований. Применение принципа равенства возможностей и обращения может способствовать сокращению вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации, являющейся следствием гендерной дискриминации. В этой связи ключевой мерой выступает уравнивание возможностей женщин и мужчин в плане владения, контроля и доступа к ресурсам.

Рекомендации:

- законодательно закрепить принцип недопустимости дискриминации в области труда и занятий, включая доступ к возможностям профессиональной подготовки и возможностям трудоустройства и определенным профессиям, в том числе с различными условиями труда;
- сделать так, чтобы ограничения в отношении трудоустройства женщин касались кормящих и беременных женщин и были связаны с охраной материнства, если только в результате оценки рисков не будет доказано наличие рисков именно для здоровья или безопасности женщин. Такие ограничения (при их наличии) должны быть оправданы и иметь под собой научное обоснование, а также подлежать периодическому пересмотру в свете достижений технического и научного прогресса для определения их актуальности.

Работники с семейными обязанностями

Семейные обязанности, включая уход за детьми и престарелыми, часто возлагаются на женщин, что осложняет их положение в сфере труда. Согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан, семейные обязанности являются главным образом обязанностью женщин. Женщины

репродуктивного возраста должны иметь возможность сохранить работу или вернуться на работу после родов без существенного перерыва в своем трудовом стаже. В правовых актах, принятых за последнее время, указывается, что работа по ведению хозяйства должна быть в равной мере распределена между женщинами и мужчинами и не может быть основанием для прямой или косвенной гендерной дискриминации. При этом серьезные вложения средств в сферу услуг по воспитанию детей в раннем возрасте начались после того, как их дефицит был признан препятствием для занятости женщин.

Рекомендации:

- законодательно закрепить принцип равенства возможностей и обращения для работников обоих полов с семейными обязанностями;
- повысить доступность услуг по уходу за различными категориями населения, в том числе за детьми, больными, инвалидами и престарелыми, для расширения доступа работников с семейными обязанностями к трудоустройству, а также создания возможностей для более комфортного сочетания трудовой и личной жизни.

Насилие и домогательства в сфере труда

Правовые акты, принятые в последнее время, нацелены на защиту женщин от всех форм насилия и домогательств, включая сексуальное, физическое, экономическое и психологическое. Кроме того, принимаются меры по совершенствованию системы социальной реабилитации и адаптации. Между тем в настоящее время ощущается дефицит информации о насилии и домогательствах в сфере труда. Для действенной защиты всех граждан от насилия и домогательств следует устранить ряд недостатков в законодательстве и политике.

Рекомендации:

- укреплять защиту от насилия и домогательств, в частности сексуального характера, а также разработать законодательство по защите всех мужчин и женщин, мальчиков и девочек от насилия и домогательств; при этом законодательство должно содержать требование к работодателям принимать в пределах своей компетенции надлежащие меры для предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, в том числе гендерного характера;
- разработать меры, обеспечивающие защиту от насилия и домогательств в сфере труда; они могут включать в себя разработку руководств, обучение и просвещение чиновников, в том числе судей, инспекторов труда, сотрудников полиции, прокуроров, работодателей и работников государственного и частного сектора; на общенациональном или отраслевом уровне могут быть разработаны этические кодексы и инструменты оценки риска.

Социальная защита

В последнее время ответственность за социальную защиту в Узбекистане все больше переносится государством на работодателя, семью и гражданина, что несет в себе значительное гендерное неравенство. Хотя состояние детского здоровья за последние годы улучшилось, социальная защита детей обоих полов ухудшилась как по охвату, так и по объему инвестиций. Действующая система охраны материнства препятствует приему на работу женщин репродуктивного возраста. В официальной отчетности о создании рабочих мест в рамках тех или иных программ отражается валовое создание рабочих мест без указания их качества. Женщины составляют две трети получателей пенсий по возрасту.

Рекомендации:

- осуществить инвестиции на основе двухмерного подхода в расширение охвата социальной защитой и повышение адекватности. Горизонтальное измерение предполагает скорейшую реализацию всеобщего базового минимального уровня социальной защиты. Он должен обеспечить всем доступность основных медицинских услуг и гарантии сохранения дохода. Вертикальное измерение предусматривает постепенное повышение уровня социальной защиты в рамках комплексной системы социального обеспечения;
- обеспечить доступность мер по охране материнства всем женщинам, в том числе занимающимся предпринимательством; рассмотреть возможность создания фонда по выплате пособий по беременности на основе консультаций с социальными партнерами.

Управление сферой труда

Интерпретация правовых положений и политических обязательств нередко зависит от потенциала управления сферой труда и инспекции труда. В Узбекистане достигнут существенный прогресс в деле обеспечения свободного найма сборщиков хлопка хозяйствами и предотвращения детского и принудительного труда в период сбора урожая хлопка. Участие женщин в социальном диалоге может одновременно быть результатом укрепления их положения в сфере труда и важным фактором распространения гендерного равенства. Контроль исполнения рекомендаций настоящего доклада также можно осуществить с помощью трехсторонних или расширенных механизмов при участии еще большего количества членских организаций, в том числе объединяющих женщин и работников неформальной экономики.

Рекомендации:

- провести обучение представителей компетентных органов, в том числе судей, инспекторов труда и других государственных служащих, по теме равенства возможностей и обращения;
- содействовать государственным органам управления и социальным партнерам в деле проведения интерактивных гендерных аудитов.

► Литература

Crisis and Recovery in Uzbekistan: Economic and Social Impacts of COVID-19, World Bank, March 2021.

Growth Lab at Harvard University (2023), Atlas of Economic Complexity, accessed March 2023.

Human Development Report 2021/2022, New York: UNDP, 2022.

ILO, ILOSTAT, accessed March 2023.

ILO, UNICEF, World Bank. [Strengthening Social Protection in Uzbekistan](#), Joint Programme Document, January 2020.

IMF Country Report No. 22/189, Washington D.C.: IMF, June 2022.

[On Approval of the Strategy of Social Protection of the Population of the Republic of Uzbekistan](#), National Legislation Database of the Republic of Uzbekistan, 26 July 2022.

[On Measures for Further Acceleration of Systemic Support for Families and Women](#), National Legislation Database of the Republic of Uzbekistan, 07 March 2022.

[The Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan](#), accessed March 2023.

[The Observatory of Economic Complexity](#), accessed March 2023.

The World Bank Database.

[Third-Party Monitoring of Child Labour and Forced Labour During the Cotton Harvest in Uzbekistan](#), Geneva: ILO, 2022.

UNDP HDR Database.

UNHCR, [Uzbekistan](#), accessed March 2023.

IMF Country Report No. 22/189, Washington D.C.: IMF, June 2022.

[Бюджет для граждан 2022](#), UNDP, 2021.

[«Дискриминация при выплате пособия по беременности и родам и «детских» денег: положат ли ей конец?»](#), Kun.uz, 30 December 2020.

[Женщины и мужчины](#), Statistics Agency Under the President of the Republic of Uzbekistan, 2022.

[«Узбекистан выплатит декретные всем женщинам»](#), Sputnik Uzbekistan, 02 March 2022.

Контакты:

Группа технической поддержки по вопросам
достойного труда и Бюро МОТ для стран
Восточной Европы и Центральной Азии

ул. Петровка 15, оф. 23
107031 Москва
Российская Федерация

тел.: +7 495 933 08 10
факс: +7 495 933 08 20
E: moscow@ilo.org