



Международная
организация
труда

▶ Женщины и сфера труда в Узбекистане

На пути к гендерному равенству
и достойному труду для всех



▶ Женщины и сфера труда в Узбекистане

На пути к гендерному равенству
и достойному труду для всех

Декабрь 2020

© Международная организация труда, 2020

Первое издание 2020 год

Это открытое издание, распространяемое на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Допускается повторное использование, обмен, адаптация и доработка оригинального издания, в соответствии с данной лицензией. В качестве правообладателя оригинального издания должна четко указываться МОТ. В работе пользователей использование логотипа МОТ не допускается.

Указание авторства – Мансур Омейра (международный эксперт МОТ), при поддержке Ясины Папа и Азизхона Ханходжаева (МОТ). Под руководством Эмануэлы Поццан и Ясины Папа (МОТ). Женщины и сфера труда в Узбекистане. На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех. Москва, Россия: Международная Организация Труда, 2020.

Переводы – При переводе данного издания к указанию авторства должно быть добавлено следующее уведомление: Данный перевод не был выполнен Международным бюро труда (МБТ) и не может считаться официальным переводом МБТ. МБТ не несет ответственности за содержание и точность данного перевода.

Адаптации – При адаптации данного издания к указанию авторства должно быть добавлено следующее уведомление: Данное издание – адаптированная версия оригинального издания, подготовленного Международным бюро труда (МБТ). Взгляды и мнения, высказанные в данном адаптированном издании, не являются взглядами и мнениями МБТ, ответственность за них несут исключительно автор (авторы) адаптации.

Все запросы, касающиеся авторских прав и лицензирования, следует направлять в отдел публикаций МБТ (подразделение авторских прав и лицензирования): CH-1211 Geneva 22, Switzerland (Швейцария) или по электронному адресу rights@ilo.org

ISBN: 9789220337950 (Print), 9789220337967 (Web PDF)

Также издано на английском языке: Women and Work in Uzbekistan. Towards Gender Equality and Decent Work for All. ISBN: 9789220337974 (Print), 9789220337981 (Web PDF). Moscow, Russia: International Labour Organization, 2020.

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

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

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns.

Финансирование предоставлено Министерством труда США в рамках соглашения о сотрудничестве № IL-26691-14-75-K-11. Проект финансировался из средств федерального бюджета, на общую сумму 34273 доллара. Данный отчет необязательно отражает взгляды или политику Министерства труда США и не упоминает торговые названия, коммерческие продукты или наименование организаций, предполагающих одобрения со стороны Правительства США.

При поддержке Совместной программы ООН «Укрепление системы социальной защиты в Узбекистане».

Отпечатано в России

► **Выражение признательности и исключение ответственности**

Настоящий отчет был подготовлен международным экспертом МОТ Мансуром Омейра, при поддержке Ясины Папа и Азизхона Ханходжаева (МОТ), под руководством Эмануэлы Поццан и Ясины Папа (МОТ).

Эта работа была бы невозможна без поддержки и активного вклада Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, взглядов и комментариев Гендерной комиссии при Сенате Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерации работодателей Узбекистана и организаций гражданского общества. В основу отчета легли обсуждения и информация, предоставленная многочисленными отраслевыми министерствами, Семейным центром Ойла и Государственной статистической комиссией. Анализ, представленный в отчете, подкреплён выводами и данными, предоставленными партнерами по развитию, такими как Программа развития Организации Объединенных Наций, Организация ООН по Продовольствию и Сельскому Хозяйству, Азиатский банк развития и Всемирный банк.

Исследование проводилось в рамках проекта «Реализация страновой программы по достойному труду» в Республике Узбекистан. Отчет был составлен в начале 2020 года и по большей части включает статистические данные за 2018 год, которые были доступны на тот момент.

Финансирование предоставлено Министерством труда США в рамках соглашения о сотрудничестве № IL-26691-14-75-K-11. 100 % процентов от стоимости проекта финансируется из средств федерального бюджета, на общую сумму 34273 доллара.

Данный отчет необязательно отражает взгляды или политику Министерства труда США и не упоминает торговые названия, коммерческие продукты или наименование организаций, предполагающих одобрения со стороны Правительства США.

При поддержке Совместной программы ООН «Укрепление системы социальной защиты в Узбекистане». Совместная программа ООН, спонсируемая Объединенным фондом ЦУР и реализуемая Международной организацией труда (МОТ), Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) совместно с правительством Узбекистана, направлена на поддержку правительства в создании и обеспечении высококачественной системы социальной защиты, которая предлагает всем гражданам Узбекистана, в частности тем, кому угрожает опасность остаться в стороне, гарантированный доход и социальную поддержку на протяжении всей их жизни.

Мнения, изложенные в настоящем отчете, являются мнениями авторов.

► Содержание

Выражение признательности и исключение ответственности	iii
Краткий обзор	ix
Список сокращений	xiii
► 1. Вступление	1
► 2. Страновой контекст	2
2.1 Политика и правовая база	2
2.2 Демографическое положение	2
2.3 Экономическая ситуация	3
► 3. Статистика труда и учет гендерных факторов	8
3.1 Статистика труда	8
3.2 Учет гендерных факторов	9
► 4. Возможности для трудоустройства	14
4.1 Результаты исследования занятости	14
4.1.1 Гендерное разделение труда	14
4.1.2 Гендерные различия в доступе к занятости	17
4.1.3 Гендерная сегрегация в сфере занятости	19
4.1.4 Гендер и миграция	20
4.2 Занятость и связанная с ней политика	21
4.2.1 Занятость и макроэкономическая политика	21
4.2.2 Политика в области образования и профессиональной подготовки	29
4.2.3 Политика предпринимательства	34

► 5. Условия труда	39
5.1 Условия труда	39
5.1.1 Занятость в неформальной экономике	39
5.1.2 Особые категории работников	41
5.2 Равенство возможностей и обращения	48
5.2.1 Равное вознаграждение	48
5.2.2 Дискриминация в области труда и занятий	51
5.2.3 Работники с семейными обязанностями	55
5.2.4 Насилие и притеснения в сфере труда	59
► 6. Социальная защита	62
6.1 Потребность в минимальном уровне 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	65
6.3.3 Защита от безработицы	67
6.3.4 Защита от производственного травматизма и назначение пособия по инвалидности	68
6.4 Социальная защита пожилых женщин и мужчин	68
► 7. Управление трудовой деятельностью	70
7.1 Управление трудовой деятельностью и инспекция труда	70
7.2 Свобода ассоциаций, коллективные переговоры и социальный диалог	73
► 8. Заключение	76
Литература	82

Рисунки

Рисунок 1. Эволюция занятости по видам экономической деятельности	4
Рисунок 2. Динамика экспорта Узбекистана как доли мирового рынка, 1995–2007 гг.	5
Рисунок 3. Эволюция доли трудового дохода населения Узбекистана	6
Рисунок 4. Структура совокупных доходов населения, 2018 г.	14
Рисунок 5. Статус в сфере занятости трудящихся в возрасте 15–65 лет, 2018 г.	15
Рисунок 6. Распределение женщин и мужчин трудоспособного возраста по основным видам деятельности (%), 2018 г.	17
Рисунок 7. Гендерные различия в результатах занятости в Узбекистане, 2018 г.	19
Рисунок 8. Доля женщин в занятости (%), 2018 г.	20
Рисунок 9. Уровень образования населения в возрасте 25 лет и старше в разбивке по полу, 2017 г.	29
Рисунок 10. Распределение выпускников высших учебных заведений по специальностям, 2018 г.	30
Рисунок 11. Наемная занятость в государственном и частном секторах в разбивке по полу (тыс. чел.), 2018 г.	42
Рисунок 12. Эволюция официально зарегистрированного гендерного разрыва в оплате труда в Узбекистане	49
Рисунок 13. Средняя заработная плата и доля женщин (%) в занятости по секторам экономики, 2018 г.	51
Рисунок 14. Охват социальным обеспечением занятого населения (тыс. чел.) в разбивке по возрастным группам и полу, 2018 г.	66

Вставки

Вставка 1.	Мониторинг достойного труда и гендерного равенства	10
Вставка 2.	Инвестиции в достойный труд и гендерное равенство	22
Вставка 3.	Политика поощрения полной и производительной занятости и достойного труда для всех	25
Вставка 4.	Самоорганизация женщин в союзе и кооперативах АСЗЖ Индии	36
Вставка 5.	Политика поддержки перехода к формальному сектору	45
Вставка 6.	Принципы реформы социальной защиты населения	63
Вставка 7.	Мониторинг принудительного труда и детского труда третьими сторонами	70

► Краткий обзор

Узбекистан предпринял значительные шаги по улучшению положения женщин в сфере труда, однако, гендерные различия все еще сохраняются. Гендерно-справедливое социально-экономическое развитие требует содействия обеспечению достойного труда и социальной защиты для всех, а также устранения гендерных предубеждений в законах, политике, институтах и практике.

Способность Узбекистана достичь Целей устойчивого развития глобальной повестки дня на период до 2030 года во многом будет зависеть от ратификации и применения международных трудовых стандартов.

Гендерные различия в сфере труда

Большинство работающих женщин посвящают себя неоплачиваемой работе по уходу за детьми и домашним хозяйством, в то время как большинство работающих мужчин получают вознаграждение.

В 2018 году работало 67,4 процента женщин и мужчин трудоспособного возраста. Более 90 процентов лиц, посвятивших себя неоплачиваемой работе по уходу за детьми и домашним хозяйством, составляли женщины, в то время как 67 процентов занятых – мужчины.

Неспособность экономики создавать достаточное количество достойных рабочих мест затрагивает женщин больше, чем мужчин.

За последнее десятилетие структура занятости существенно не изменилась. По сравнению с мужчинами, в 2018 году доля женщин среди работающего населения составляла почти половину. На долю женщин пришлось менее половины соотношения занятости к численности населения, и среди них безработица выросла более чем в два раза. Среди безработных 50 процентов женщин и 35 процентов мужчин оставались безработными в течение года или дольше. Уровень безработицы среди молодежи почти вдвое превышал общий уровень безработицы среди женщин и мужчин.

Женщины сконцентрированы на более низких по статусу должностях и работах по уходу за детьми и домашним хозяйством.

В 2017 году доля женщин среди управленческого персонала составляла лишь 1,7 процента. В 2018 году женщины занимали 27 процентов руководящих должностей, исключая малые предприятия и микропредприятия, причем за последние десять лет никаких существенных изменений не произошло. Чрезмерно большое количество женщин заняты работой по уходу за детьми и домашним хозяйством. В 2018 году удельный вес женщин, работающих в сфере образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг, составил более 69 процентов, т. е. чуть менее трех четвертей от общей численности занятого населения.

Женщинам недоплачивают, а работа, ассоциируемая как женская, недооценивается.

В 2018 году отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило 64,8 процента (или на 35,2 процента меньше) при расчете от общей заработной платы. Три отрасли, в которых наибольшая доля работающих женщин, – это три самых низкооплачиваемых отрасли: образование, здравоохранение и социальный сектор.

Преобладающие гендерные нормы возлагают семейные обязанности на женщин.

Дом является главным местом для работы женщин – и платной, и неоплачиваемой. В 2018 году около 57 процентов женщин-предпринимателей работали на дому, по сравнению с 40 процентами мужчин-предпринимателей. Каждая четвертая работающая женщина была занята неполный рабочий день по сравнению с каждым пятым работающим мужчиной.

Большинство рабочих мест приходится на неформальную экономику.

В 2018 году более четверти рабочих мест (26,6 процента) было занято в сельском хозяйстве, и большая часть – в неформальной экономике. В частном секторе 61 процент работающих женщин и 73 процента работающих мужчин не охвачены системой социального обеспечения. 50 процентов занятых мужчин и 35 процентов занятых женщин трудятся на предприятиях с численностью работающих не более 5 человек. На частных предприятиях, где работает не более 5 человек, 80 процентов работающих женщин и 87 процентов работающих мужчин не имеют социального обеспечения.

Государственный сектор является основным источником формальных рабочих мест для женщин.

В 2018 году государственный сектор предоставил социальное обеспечение 98 процентам своих работников. В нем занято 69 процентов работающих женщин и 48 процентов работающих мужчин.

Миграция приобретает все большее значение для женщин и мужчин.

С 2008 года в стране ежегодно наблюдается чистая эмиграция, т. е. миграционная убыль. К первому полугодью 2019 года в Узбекистане насчитывалось около 2,6 миллиона международных трудовых мигрантов. В 2019 году 42 процента граждан Узбекистана, покинувших страну для проживания за рубежом, – женщины. Из числа иностранцев, прибывающих на постоянное жительство в Узбекистан, женщин – 46 процентов.

Гендерные предубеждения в законах, политике и институтах

Национальная статистическая система нуждается в совершенствовании по вопросам гендерного равенства и достойного труда.

Статистические данные редко дезагрегируются по признаку пола, за заметным исключением минимальных гендерных показателей. Национальная статистическая система имеет многочисленные пробелы, включая несистематическое соблюдение статистических стандартов МОТ. Производители статистических данных заявили о необходимости развития потенциала в области показателей достойного труда и гендерной статистики.

Гендерное равенство рассматривается в основном как социальная проблема на микроуровне.

Государственная политика в значительной степени затрагивает проблемы женщин как часть социальной сферы, не рассматривая их в экономической сфере. Политика, которая считается

нейтральной по отношению к распределению, часто усугубляет гендерное и другое неравенство. Существует необходимость устранения гендерных предубеждений в макроэкономической политике, и правительственные чиновники приветствуют развитие потенциала в этой области.

Гендерные предубеждения могут привести к негативным непреднамеренным последствиям.

Некоторые гендерные предубеждения могут нарушать принцип равенства возможностей и обращения в области труда и занятости. Государственная политика придает главное значение институту семьи. Преобладает мнение, что неоплачиваемая работа по уходу за детьми и домашним хозяйством является исключительно обязанностью женщин, даже если они работают полный рабочий день, что создает для них двойное бремя.

Существующее законодательство не обеспечивает равенства возможностей и обращения.

Существующее законодательство не гарантирует равной оплаты за труд равной ценности на практике, а также не обеспечивает эффективной защиты женщин от дискриминации. Трудовой кодекс предполагает, что семейные обязанности в первую очередь возлагаются на женщин. Для эффективной защиты всех лиц от насилия и притеснений необходимо устранить ряд недостатков в законодательстве и политике. Необходимо, чтобы новое законодательство, включая Трудовой кодекс, было свободно от гендерных предубеждений. Принятие Закона Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» – важный шаг в этом направлении.

Риски перекладываются на женщин, в том числе в плане создания рабочих мест и социальной защиты.

Самозанятость более распространена среди бедных слоев населения и среди сельских жителей. Несмотря на то, что индивидуальное предпринимательство, особенно для женщин, активно поддерживается, недостаточное внимание уделяется бремени рисков и ограниченному трансформационному потенциалу такой деятельности. Ответственность за социальную защиту все больше перекладывается с государства на работодателя, семью и отдельного человека, что увеличивает нагрузку для женщин. Доля женщин среди занятых в возрасте от 55 до 64 лет, т. е. превышающем пенсионный возраст женщин, составляет 19 процентов.

Существующая система охраны материнства не позволяет работодателям нанимать на работу женщин репродуктивного возраста.

Существующая система охраны материнства и предоставления отпуска по уходу за ребенком не позволяет работодателям нанимать женщин репродуктивного возраста. Она также поощряет женщин оставаться в отпуске по уходу за ребенком на срок до трех лет, что является чрезмерно длительным периодом, в течение которого может произойти декартификация, особенно для представителей специализированных профессий.

Рамки миграции и найма оставляют работников уязвимыми.

Соискатели все больше полагаются на частные агентства занятости, в том числе для поиска работы за рубежом. Законодательство о частных агентствах занятости оставляет работников уязвимыми и не позволяет эффективно регулировать деятельность этих агентств. Недавние поправки в законодательстве, в частности запрет частным агентствам занятости взимать плату за услуги по трудоустройству с работников, ищущих работу за рубежом, являются важными шагами в правильном направлении.

На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех

Включение достойного труда и гендерного равенства в центр государственной политики

- ▶ Включить полную, производительную и свободно выбранную занятость, достойный труд для всех и гендерное равенство в центр макроэкономической политики в соответствии с Декларацией столетия МОТ о будущем сферы труда и ЦУР.
- ▶ Разработать и осуществить государственную политику в области социально-экономического развития на основе гендерного равенства посредством инклюзивного социального диалога, учитывающего мнения и проблемы женщин.

Содействие переходу от неформальной экономики к формальной

- ▶ Разработать и осуществить согласованную и комплексную стратегию содействия переходу к формальной экономике на основе трехстороннего социального диалога с участием женщин и мужчин, занятых в неформальной экономике.
- ▶ Обеспечить, чтобы все категории трудящихся пользовались эффективной правовой и социальной защитой, в том числе женщины - сельскохозяйственные работники, уличные торговцы, надомные работники, трудящиеся-мигранты и работники с ограниченными возможностями.

Принятие национальной политики обеспечения равенства

- ▶ Разработать и осуществить национальную политику обеспечения равенства в соответствии с ратифицированными конвенциями МОТ, в частности Конвенцией 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) и Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), осуществить ратификацию и применение Конвенции 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156), Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175), Конвенции 1996 года о надомном труде (№ 177), Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190).
- ▶ Устранить гендерные предубеждения в политике, законодательстве, институтах и практике, в том числе в Трудовом кодексе и его применении.

Установление минимального уровня социальной защиты и создание фонда пособий по беременности и родам

- ▶ Инвестировать в расширение охвата и повышение адекватности социальной защиты с помощью двумерного подхода. Горизонтальное измерение предполагает быстрое внедрение универсального базового уровня социальной защиты. Такой минимум должен обеспечить всеобщий доступ к основным медицинским услугам и гарантированный доход. Вертикальное измерение предполагает постепенное достижение более высоких уровней защиты в рамках всеобъемлющей системы социального обеспечения.
- ▶ Обеспечить доступность охраны материнства для всех работающих женщин, включая женщин-предпринимателей, и изучить возможность создания фонда пособий по беременности и родам в консультации с социальными партнерами.

► Список сокращений

COVID-19	Коронавирусная инфекция, заболевание Covid-19
UzAIFSA	Агентство по реализации проектов в области агропромышленного комплекса и продовольственного обеспечения
АБР	Азиатский банк развития
АВТМ	Агентство по внешней трудовой миграции
АСЗЖ	Ассоциация самозанятых женщин
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека и синдром приобретенного иммунодефицита
ВВП	Валовой внутренний продукт
ВНД	Валовой национальный доход
Госкомстат	Государственный комитет по статистике
ГП	Государственное предприятие
ГСЗ	Государственная служба занятости
ГТПДТ	Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
ДЭСВ ООН	Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам
ЕС	Европейский Союз
ИВ	Иностранная валюта
ИКТ	Информационные и коммуникационные технологии
ИПЦ	Индекс потребительских цен
ИЭС	Индекс экономической сложности
КЖУ	Комитет женщин Узбекистана

КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
МАФЭ	Международная ассоциация феминистской экономики
МВФ	Международный валютный фонд
МЗТО	Министерство занятости и трудовых отношений
МИД	Министерство иностранных дел
Минфин	Министерство финансов
МКВДСИВ, ICATUS	Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
МКРОТ	Международная коалиция за равную оплату труда
МКСЗ	Международная классификация статуса в занятости
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МОТ	Международная организация труда
МПС	Межпарламентский союз
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
МСП	Малое и среднее предпринимательство
МСХ	Министерство сельского хозяйства
МЭРСБ	Министерство экономического развития и сокращения бедности
НГО	Негосударственная организация

ННО	Негосударственная некоммерческая организация
НПО	Неправительственная организация
НСРС	Национальная стратегия развития статистики
НТИМ	Наука, техника, инженерия и математика
ООН	Организация Объединенных Наций
ООН-женщины	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОСГУ	Опрос «Слушая граждан Узбекистана»
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа развития ООН
СНС	Система национальных счетов
СО	Страновой офис
СОООН	Статистический отдел ООН
СПЧ	Совет по правам человека
ТПП	Торгово-промышленная палата
Узбекский сум	Денежная единица Узбекистана
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН
ФП	Федерация профсоюзов
ЦПЖ	Центр предпринимательства женщин

ЦУР	Цель в области устойчивого развития
ЧАЗ	Частное агентство занятости
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция ООН по торговле и развитию

► 1. Вступление

Настоящий доклад является ответом на необходимость всестороннего анализа положения женщин в сфере труда Узбекистана¹. Цель доклада – предоставление информации для разработки политики, законодательства и инициатив, направленных на развитие и продвижение достойного труда для всех женщин и мужчин.

Анализ основан на обзоре имеющихся эмпирических данных, национального законодательства и политики, международных трудовых стандартов в соответствии с документами Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), другими опубликованными материалами и выводами из интервью, проведенных в период с 26 января по 2 февраля 2020 года с представителями национальных заинтересованных сторон и международными партнерами, включая представителей Министерства занятости и трудовых отношений (МЗТО), Торгово-промышленной палаты (ТПП), Федерации профсоюзов (ФП), Комитета женщин Узбекистана (КЖУ)², Центрального банка, Министерства сельского хозяйства, Министерства финансов, Министерства высшего и среднего специального образования, Министерства инвестиций и внешней торговли, Государственного комитета по статистике (Госкомстата). Представители Азиатского банка развития (АБР), делегации Европейского союза (ЕС), Продовольственной и сельскохозяйственной Организации Объединенных Наций (ФАО), МОТ, Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Всемирного банка предоставили ценную информацию, анализ которой и выводы отражены в настоящем докладе. Технические данные получены от специалистов по социальной защите Группы технической поддержки по вопросам достойного труда МОТ по Восточной Европе и Центральной Азии, должностных лиц МОТ в Узбекистане, представителей сектора по гендерным вопросам, равенству и разнообразию и ILOAIDS и сектора по основополагающим принципам и правам в сфере труда.

В следующем разделе представлен общий контекст страны. Далее – основная часть доклада, который структурирован вокруг пяти главных тем: статистика труда и учет гендерных факторов, возможности трудоустройства, условия труда, социальная защита и управление трудовой деятельностью.

1 Как это сформулировано в плане действий по осуществлению Страновой программы достойного труда на 2019-2020 годы.

2 Указом Президента Республики Узбекистан № УП-5938 от 18.02.2020 года Комитет женщин Узбекистана был упразднен. А на базе НПИЦ «Оила» и Учебно-методического и научно-исследовательского центра «Махалла» был образован научно-исследовательский институт «Махалла ва оила».

▶ 2. Страновой контекст

2.1 Политика и правовая база

В Узбекистане происходят значительные формальные институциональные изменения, направленные на реализацию конституционной гарантии равных прав для женщин и мужчин³. Социальное развитие является одним из пяти приоритетных направлений Национальной стратегии развития Узбекистана на период с 2017 по 2021 годы⁴. Стратегия, в частности, направлена на повышение социально-политической активности женщин и расширение представленности, профессиональной подготовки, занятости и предпринимательства женщин. Для этого принимаются соответствующие меры – укрепление Комитета женщин Узбекистана и Научно-практического исследовательского центра «Оила», а также создание Общественного фонда по поддержке женщин и семьи. В 2019 году были приняты дополнительные меры по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав женщин и поддержке предпринимательства⁵. В сентябре 2019 года 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 утверждено Положение о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов⁷. Продолжаются дискуссии по реформированию Трудового кодекса, направленные на то, чтобы законодательство было свободно от гендерных стереотипов и соответствовало международным трудовым стандартам.

2.2 Демографическое положение

Доля женщин составляет около половины постоянного населения Узбекистана, которое по состоянию на март 2020 года насчитывает 34 миллиона человек⁸. Уровень урбанизации снизился с 51,7 процента в 2009 году до 50,6 процента в 2018 году⁹, т. е. сельское хозяйство остается важнейшей отраслью в экономике страны. Страна достигла значительных успехов в реализации концепции человеческого развития. В 2018 году Узбекистан включен в группу стран с высоким уровнем человеческого развития, заняв 108-е место из 189 стран по индексу человеческого развития¹⁰. 64-е место из 612 стран занял Узбекистан по индексу гендерного неравенства. В период с 2000 по 2017 год ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличилась с 73,2 до 76,1 лет для женщин и с 68,4 до 71,3 лет для мужчин. Общий коэффициент рождаемости снизился с 4,2 рождений на одну женщину в 1991 году до 2,19 в 2012 году, но с тех пор увеличивался, достигнув 2,42 в 2017 году¹¹. Данный показатель выше в сельской местности, чем в городах (2,62 и 2,2 соответственно).

3 Конституция Республики Узбекистан, Статья 46.

4 Указ Президента от 7 февраля 2017 года № 4947.

5 Постановление Президента от 7 марта 2019 года № 4235.

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

7 Постановление Кабинета министров № 192 от 30 марта 2020 года.

8 <https://stat.uz/ru/> (Госкомстат, 2020). Настоящий доклад охватывает субдомены, касающиеся гендерных вопросов, а также национальных целей устойчивого развития.

9 Госкомстат (2020).

10 ПРООН (2020).

11 Госкомстат (2020).

Среднегодовой темп прироста населения снизился с 2,49 процента в 1980-х до 1,41 процента в 2000-х гг.¹² и вырос до 1,6 процента в 2010-х гг.¹³ В период с 2009 по 2019 год население выросло более чем на 20 процентов. Доля лиц моложе 25 лет сократилась с 53 процентов в 2009 году до 46 процентов в 2019 году. Коэффициент общей возрастной зависимости снизился с 0,89 в 2000 году до 0,62 в 2012–2013 годах. С тех пор он растет и в 2018 году достиг 0,68, что свидетельствует о настоятельной необходимости обеспечения достойного труда для всех, учитывая возможность воспользоваться преимуществами демографического дивиденда. В 2018 году среднее домашнее хозяйство состояло из 5 человек, причем в составе 82 процентов домашних хозяйств – не меньше 4 человек. Семейные обязанности играют важную роль в определении результатов трудоустройства, особенно для женщин.

2.3 Экономическая ситуация

Узбекистан стремился отойти от экономической модели, которая «имела тенденцию направлять ресурсы на капиталоемкое производство крупными государственными предприятиями (госпредприятиями), отдавая предпочтение добыче полезных ископаемых, энергетике и химии, в то время как сельское хозяйство продолжало функционировать в основном в режиме советского планирования. Модель роста также предписывала накопление крупных резервов в иностранной валюте, препятствовала мобильности безработных и не приветствовала иностранные инвестиции»¹⁴. С 2016 года правительство либерализовало иностранную валюту, снизило налоги, улучшило количество и качество статистических данных. Реальный рост ВВП на душу населения составил в среднем 4,7 процента с 2010 года, тогда как в 2000-х годах он составлял в среднем 5 процентов¹⁵.

Между тем рост реального ВВП на одного занятого составил в среднем 3,9 процента в 2000-х годах и 4,8 процента с 2010 года. Несмотря на инвестиционный бум, когда инвестиции в основной капитал выросли с 21,6 процента ВВП в 2016 году до 30,6 процента в 2018 году, экономический рост был ограничен. Причинами тому стали климатические условия, негативно влияющие на сельское хозяйство, и нехватка энергии и воды¹⁶. Существуют значительные гендерные различия в доходах. По оценкам экспертов, по паритету покупательной способности (ППС) 2011 года валовой национальный доход (ВНД) на душу населения в 2018 году составлял 4656 долларов США для женщин и 8277 долларов США для мужчин¹⁷, т. е. доходы женщин – это 56 процентов от доходов мужчин.

За последнее десятилетие структура занятости существенно не изменилась, а распределение занятости по видам экономической деятельности в период с 2010 по 2018 год оставалось в основном стабильным¹⁸. Основные сектора занятости – сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство, в них было занято более четверти населения. Далее – промышленность с примерно вдвое меньшим числом рабочих мест, и торговля – с примерно одной десятой долей занятости. В 2018 году женщины занимали 46 процентов всех рабочих мест – 44 процента рабочих мест в

12 Госкомстат (2020).

13 ДЭСВ ООН, отдел народонаселения (2019а).

14 МВФ (2019, стр. 4).

15 Госкомстат (2020).

16 МВФ (2019).

17 ПРООН (2020).

18 Госкомстат (2020).

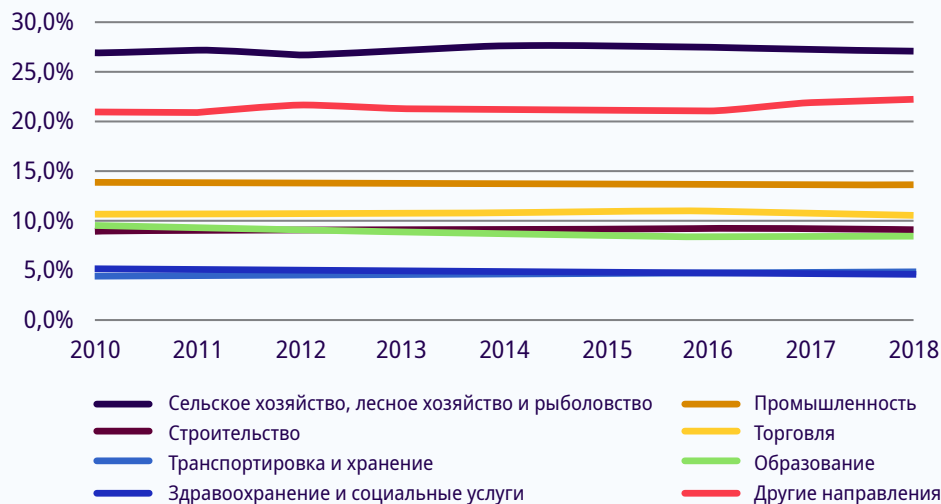
сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, рыболовстве, промышленности и 52 процента рабочих мест в торговле¹⁹.

Экономика по-прежнему зависит от добывающих отраслей и деятельности с низкой добавленной стоимостью. По предварительным данным, в 2019 году 58 процентов ВВП пришлось на два сектора экономики: 28 процентов – на сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство, 30 процентов – на промышленность²⁰. В структуре промышленности крупнейшим подсектором в 2019 году стала металлургическая промышленность (22 процента). Далее – производство автомобилей, прицепов и полуприцепов (13 процентов), продовольственных товаров (13 процентов) и текстильных изделий (12 процентов).

Эволюцию структуры ВВП по видам экономической деятельности можно проследить, сравнив прошедшее десятилетие с предыдущим. Доля промышленности остается стабильной, а доля торговли, строительства и услуг снижается²¹. В то же время возросла доля сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства (**Рис. 1**). В период с 2000 по 2018 год в агропромышленном комплексе доля организаций, занимающихся сельскохозяйственной деятельностью, сократилась с 28 процентов до 3 процентов, доля фермерских хозяйств увеличилась с 6 процентов до 26 процентов, а доля семейных (дехканских) хозяйств возросла с 67 процентов до 71 процента.

► Рисунок 1.

Эволюция занятости по видам экономической деятельности



Источник: автор, используя данные Госкомстата (2020).

19 Госкомстат (2020).

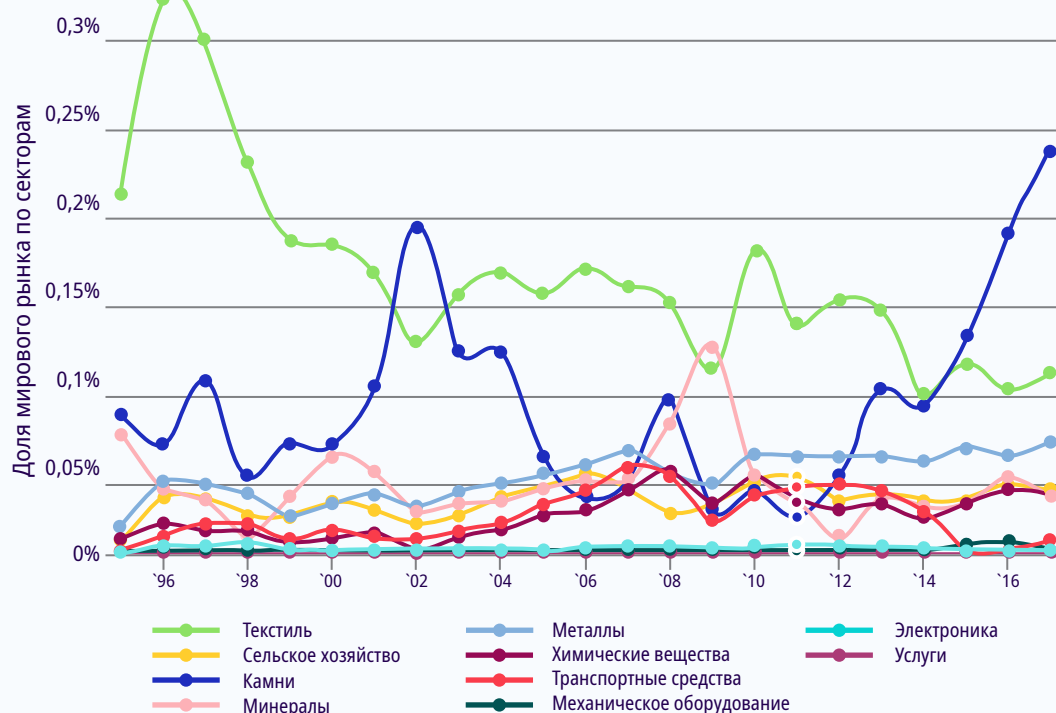
20 Госкомстат (2020).

21 Госкомстат (2020).

Экспорт Узбекистана за последнее десятилетие стал менее разнообразным (**Рис. 2**), о чем свидетельствует ухудшение его индекса экономической сложности (ИЭС)²². По данным за 2018 год, Узбекистан занял 80-е место в рейтинге ИЭС. Хотя в течение десятилетия наблюдалась растущая диверсификация экспорта, он был менее сложным, чем раньше. В 2017 году Узбекистан экспортировал продукцию на сумму 6,51 миллиарда долларов США и импортировал продукцию на сумму 12,0 миллиарда долларов США. По сравнению с положением в предыдущие пять лет экспорт был сокращающимся сегментом экономики. В 2017 году наибольший экспорт Узбекистана пришелся на продукцию средней и низкой сложности. Страна экспортировала золото (27 процентов экспорта), нефтяные газы (11 процентов) и хлопчатобумажную пряжу, содержащую 85 и более процентов хлопка по весу. Тремя основными направлениями экспорта были Швейцария, Китай и Россия, а тремя основными источниками импорта – Китай, Россия и Казахстан. Что касается эволюции экспорта, то в период с 1995 по 2017 год доля Узбекистана в мировом экспорте текстиля резко уменьшилась, а доля экспорта камня резко увеличилась. Между тем доля Узбекистана в мировом экспорте машин и электроники еще не изменилась. Детальный гендерный анализ международной торговли невозможен из-за ограниченности данных.

► **Рисунок 2.**

Динамика экспорта Узбекистана как доли мирового рынка, 1995–2007 гг.



Источник: Лаборатория роста Гарвардского университета (2020).

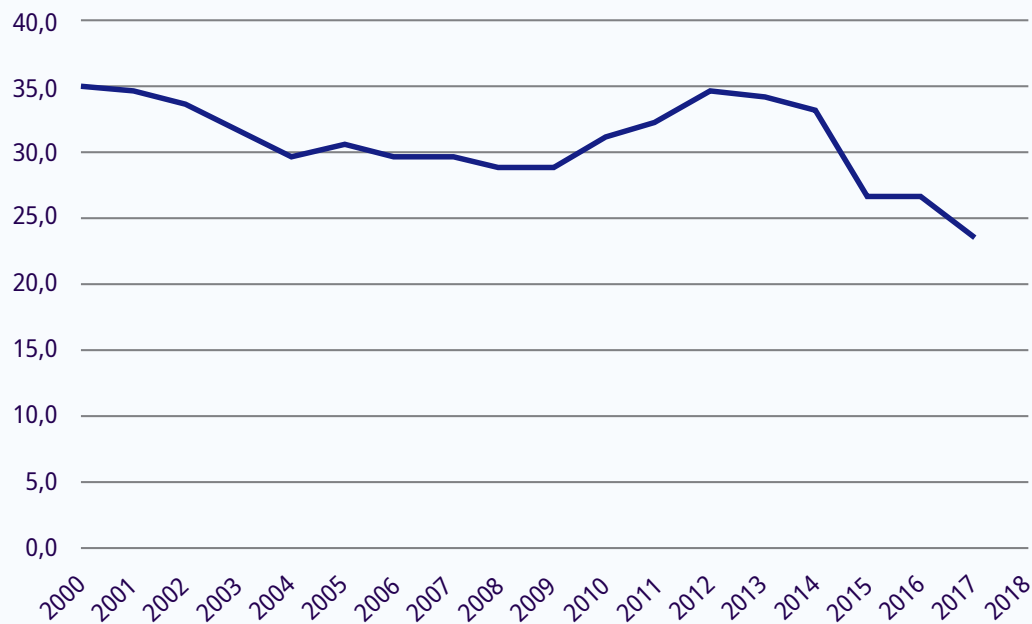
22 Индекс отражает разнообразие экспорта и его повсеместность. Увидеть Хаусманн и др. (2014).

В последние два десятилетия была высокой инфляция потребительских цен. После того как в 2000–2002 годах индекс потребительских цен (ИПЦ) составлял в среднем 25 процентов в год, в период с 2003 по 2016 год он стабилизировался на уровне 6 процентов. В период с 2017 по 2019 год он составил в среднем 15 процентов²³. В 2018 году 80 процентов женщин и мужчин считали, что цены на товары росли слишком быстро²⁴.

За последние два десятилетия уровень бедности населения снизился, хотя и неравномерно, но увеличилось личное и функциональное неравенство. Доля населения, живущего за национальной чертой бедности, сократилась с 27,5 процента в 2001 году до 11,4 процента в 2018 году. Наблюдались значительные региональные различия по уровню бедности (от 0,4 процента в Ташкенте до 25,9 процента в Каракалпакистане), а также между населением городских (8,4 процента) и сельских (14,3 процента) районов²⁵. В период с 2014 по 2018 год рост доходов бедных уменьшился, в то время как общий рост доходов населения увеличился, что говорит о росте неравенства в доходах населения.

► **Рисунок 3.**

Эволюция доли трудового дохода населения Узбекистана



Источник: автор, используя данные Госкомстата (2020).

23 Госкомстат (2020).

24 Опрос «Слушая граждан Узбекистана» (ОСГУ, 2018).

25 Госкомстат (2020).

Доля доходов трудящихся в последние годы уменьшается²⁶. Доля трудового дохода сократилась с 35 процентов в 2012 году до менее чем 24 процента в 2017 году (**Рис. 3**). Это указывает на растущее функциональное неравенство. В 2018 году 6,3 процента занятых мужчин и 4,7 процента занятых женщин имели низкий уровень трудового дохода²⁷, недостаточный для обеспечения достойной жизни.

26 Госкомстат (2020).

27 Опрос «Слушая граждан Узбекистана» (ОСГУ, 2018).

► 3. Статистика труда и учет гендерных факторов

3.1 Статистика труда

Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, являющийся основным производителем официальных статистических данных в стране наряду с Министерством финансов и Центральным банком, за прошедшие годы претерпел значительные изменения в своей структуре и функциональных обязанностях²⁸. Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) отвечает за сбор и анализ статистической информации о занятости и трудовых отношениях, в том числе сведений о молодежи, женщинах, инвалидах, уволенных работниках и других категориях граждан²⁹. У Госкомстата есть регулярно обновляемый веб-сайт со страницами на узбекском, русском и английском языках. Также разработаны поддомены для представления докладов о национальных целях устойчивого развития (<http://nsdg.stat.uz>) и гендерной статистике (www.gender.stat.uz).

Госкомстат реализует национальную стратегию развития статистики на 2020-2025 годы (НСРС). НСРС выявляет многочисленные пробелы в области трудовой и гендерной статистики, требующие устранения, включая несистематическое соблюдение статистических стандартов МОТ³⁰. Что касается статистики труда, то НСРС призывает к улучшению положения во многих областях³¹. Стратегия направлена на повышение качества обследований рабочей силы, например путем внедрения электронного сбора данных и повышения прозрачности, особенно в отношении показателей ответов, а также на проведение обследований спроса на рабочую силу с учетом экспериментального опыта в этой области. Важное значение имеет обеспечение международной сопоставимости статистических данных и необходимость укрепления потенциала пользователей статистических данных.

Дискуссии с Госкомстатом свидетельствуют о необходимости развития потенциала производителей статистических данных, особенно в связи с последними изменениями в статистических стандартах и методологиях. Статистические стандарты, упомянутые в НСРС, нуждаются в обновлении. Гендерные вопросы в сфере труда определены в руководящих принципах и рассматриваются в ряде недавних резолюций Международной конференции статистиков труда (МКСТ)³². Например, НСРС упоминает Международную классификацию статуса в занятости 1993

28 Важные последние нормативные акты включают Постановление Президента № 3165 «О мерах по совершенствованию деятельности Госкомстата» от 31 июля 2017 года, постановление Кабинета Министров № 690 «Об утверждении Положения о Госкомстате» от 2 сентября 2017 года и Постановление Президента № 4273 «О дополнительных мерах по обеспечению открытости и прозрачности государственного управления и повышению статистического потенциала страны» от 9 апреля 2019 года.

29 Приложение № 1 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31 декабря 2018 года.

30 Они состоят из резолюций и руководящих принципов, принятых международной конференцией статистиков труда (МКСТ), а также соответствующих международных трудовых стандартов.

31 К ним относятся следование определению безработицы МОТ и сбор информации о рабочем времени, вакансиях, доходах, затратах на рабочую силу, гендерном разрыве в оплате труда. Что касается стандартов, то они относятся к Международной стандартной классификации профессий (МСКП) 2008 года, Международной классификации статуса в занятости (МКСЗ) 1993 года и резолюциям 19-й Международной конференции статистиков труда 2013 года.

32 Помимо МСКП с 2003 года МКСТ занимается такими темами, как индексы потребительских цен, доходы и расходы домашних хозяйств, неформальная занятость, учет гендерной проблематики, рабочее время, работа, занятость и недоиспользование рабочей силы, достойный труд, принудительный труд, детский труд, кооперативы, трудовая миграция, трудовые отношения, трудовые права, занятость молодежи, а также несоответствие квалификации и навыков занятых лиц.

года (МКСЗ-93), в то время как с 2018 года существуют две новые классификации. Новые классификации раскрывают уровень полномочий, которыми обладают работники при принятии решений, и экономический риск, с которым они сталкиваются. Для гендерных целей важное значение имеет Международная классификация статуса в занятости 2018 года (МКСЗ-18). Она охватывает все формы трудовой деятельности, включая трудовую деятельность по производству для собственного использования³³, волонтерскую работу, неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, а также занятость. Поскольку примерно девять из десяти неоплачиваемых работников в Узбекистане – женщины, крайне важно сделать их положение заметным. Женщины часто заняты в неформальной экономике. НСРС ссылается на неформальный сектор, но не на неформальную занятость, которая также существует в формальном секторе³⁴. Чтобы понять положение женщин в сфере труда, важно учитывать недоиспользование рабочей силы. НСРС ссылается на безработицу, но не на связанную со временем неполную занятость и потенциальную рабочую силу. Узбекистан при поддержке МОТ реализовал страновую программу достойного труда на 2014–2016 годы, которая была продлена до 2020 года. Реализация стандартов достойного труда определена и в ЦУР 8 в области устойчивого развития. Поскольку показатели достойного труда имеют ключевое значение для мониторинга прогресса, МОТ разработала руководство, содержащее указания по измерению и показателям достойного труда³⁵, однако, в НСРС об этом не упоминается.

3.2 Учет гендерных факторов

Национальная статистика в целом и статистика труда в частности систематически не предоставляют отдельных показателей по половому признаку. Существует также дефицит данных в статистике труда в целом. Соответственно, в настоящее время трудно оценить прогресс в улучшении положения женщин, в том числе с помощью систем мониторинга и оценки воздействия. Национальные власти понимают необходимость устранения этой проблемы, решения принимаются на самом высоком уровне. Правительство разработало перечень из 54 минимальных гендерных показателей, которые будут регулярно обновляться на странице www.gender.stat.uz³⁶. Этот перечень адаптирует минимальный набор гендерных показателей Организации Объединенных Наций. Перечень предполагает охват данных, связанных с неоплачиваемым и оплачиваемым трудом, samozанятостью и наемным трудом, заработком, образованием и доступом к ресурсам. Однако на момент подготовки настоящего доклада данные по многим минимальным гендерным показателям отсутствовали. К сведениям с особым дефицитом данных относятся время, затрачиваемое на неоплачиваемую домашнюю работу и работу по уходу, неполный рабочий день, неформальная занятость, владение предприятиями, доступ к кредитам и занятость работников в возрасте 25–49 лет с детьми в возрасте до 3 лет. Некоторые из этих показателей являются показателями ЦУР и должны быть дезагрегированы по признаку пола. Введение минимальных гендерных показателей необходимо дополнить регулярным измерением и представлением отчетности.

33 Эта категория включает в себя производство товаров и услуг для собственного потребления. Последнее также известно как неоплачиваемые домашние услуги или неоплачиваемая работа по уходу. Неоплачиваемая работа по уходу включает в себя работу по дому и уход за людьми.

34 Неформальная занятость охватывает неформальную занятость на предприятиях неформального сектора, предприятиях формального сектора и домашних хозяйствах.

35 МОТ (2013а).

36 Постановление Президента от 7 марта 2019 года № 4235.

Существует риск того, что минимальные гендерные показатели будут интерпретироваться как единственные, а другие показатели не будут учитывать гендерные проблемы. В настоящее время статистические данные на главном веб-сайте Госкомстата в основном не дезагрегированы по признаку пола. Даже индикаторы на веб-странице <http://nsdg.stat.uz> систематически не предоставляют дезагрегированные по признаку пола результаты, например в отношении доли времени, затрачиваемого на неоплачиваемую домашнюю работу и работу по уходу (15,5 процента в 2018 году), и доли неформальной занятости в несельскохозяйственной занятости (54,3 процента в 2018 году). Обсуждения с Госкомстатом выявили необходимость развития потенциала в области сбора, обработки и представления учитывающей гендерные аспекты статистики как в самом Госкомстате, так и в других учреждениях, ответственных за различные статистические показатели, таких как Министерство занятости и трудовых отношений и Агентство государственных услуг. Дезагрегирование по признаку пола относительно легко ввести в тех случаях, когда существуют статистические данные, особенно в таких областях, как демография, рынок труда, уровень жизни, социальная защита, права матери и ребенка и другие.

Более сложными являются случаи, когда в настоящее время отсутствует сбор статистических данных, например относительно времени, потраченного на неоплачиваемую работу по дому и уходу, что потребовало бы проведения обследований использования времени на основе Международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (МКВДСИВ). НСРС признает необходимость развития гендерной статистики в соответствии с международными стандартами без упоминания каких-либо таких стандартов. Контрольный перечень передовой практики Международной конференции статистиков труда по учету гендерной проблематики в статистике труда от 2003 года содержит общие рекомендации (**Вставка 1**). Публикации Статистического отдела Организации Объединенных Наций содержат дополнительные руководящие указания, в том числе по включению гендерной проблематики в статистику³⁷, подготовке статистических данных о владении активами с гендерной точки зрения³⁸ и подготовке статистических данных о насилии в отношении женщин³⁹.

► Вставка 1. Мониторинг достойного труда и гендерного равенства

Достойный труд лежит в основе ориентированной на человека повестки дня для экономики. Экономические, финансовые и другие стратегии и меры должны оцениваться в зависимости от того, способствуют ли они обеспечению достойного труда для всех или препятствуют ему. Рамки оценки достойного труда охватывают десять основных элементов: возможности трудоустройства; адекватный заработок и производительная работа; достойное рабочее время; сочетание работы, семьи и личной жизни; работа, которая должна быть отменена; стабильность и безопасность труда; равные возможности и обращение в сфере занятости; безопасная рабочая среда; социальное обеспечение; социальный диалог, представленность работодателей и трудящихся.

37 СОООН (2016).

38 СОООН (2019).

39 СОООН (2014).

Эти десять основных элементов представляют собой структурные аспекты системы измерения достойного труда, в рамках которой организуются и классифицируются как статистические, так и правовые показатели достойного труда. Существует еще один существенный элемент, связанный с экономическим и социальным контекстом обеспечения достойного труда. Что касается определения набора показателей достойного труда для данной экономики, то странам рекомендуется выбрать из общего перечня показателей статистической и правовой базы и добавить дополнительные показатели, отражающие их национальные условия и повестку дня в области политики достойного труда. Рекомендуется, чтобы отбор показателей на национальном уровне осуществлялся в рамках процесса трехсторонних консультаций.

Для эффективного решения гендерных проблем и более полного понимания функционирования рынка труда статистика труда должна удовлетворять следующим четырем требованиям:

- 1) они будут основываться на политической воле на всех уровнях, в различных учреждениях по сбору и анализу данных и во всех учреждениях, которые могут предоставлять административную информацию;
- 2) процедуры сбора данных для статистики труда обеспечат, насколько это возможно, регулярное включение всех соответствующих тем для описания гендерных проблем. Такие темы могут включать занятость в неформальной экономике, работу вне СНС, занятость по детализированным профессиям и статусу в категориях занятости, доходы от оплачиваемой работы и самозанятости, статистические данные о продолжительности жизни, непрерывном обучении и рабочем времени;
- 3) процедуры сбора и обработки данных для программ статистики труда будут разработаны таким образом, чтобы определения и методы измерения охватывали и адекватно описывали всех работников и рабочие ситуации достаточно подробно, чтобы можно было проводить соответствующие гендерные сравнения. Обследования домашних хозяйств и учреждений, а также административные источники являются ценными, и, в частности, решающее значение имеют периодические обследования использования времени;
- 4) полученные статистические данные всегда будут представляться в рамках регулярных публикаций таким образом, чтобы четко выявлять различия и сходства между мужчинами и женщинами на рынке труда, а также факторы, которые могут влиять на их положение. Это может быть сделано путем (I) представления соответствующих тем в достаточной и актуальной детализации и (II) предоставления статистических данных в соответствии с соответствующими описательными переменными, например личными и семейными обстоятельствами, рабочей средой и институциональными условиями.

Источник: 17-я МКСТ МОТ, 2003; МОТ (2013а).

Необходима более высокая прозрачность данных, а также координация производителей статистических данных между собой и между производителями и пользователями. Опубликованные статистические результаты часто представлены таким образом, что затрудняют поиск информации и ее анализ⁴⁰. Что касается достоверности и сопоставимости статистических данных, то вызывает озабоченность тот факт, что в публикациях систематически не упоминается принятая методология и используемые источники. Веб-страница с метаданными предоставляет полезную информацию, которая может быть дополнительно детализирована и непосредственно связана с файлами данных. Для обеспечения того, чтобы статистические данные отвечали потребностям пользователей, можно организовывать диалоги между пользователями и производителями на регулярной основе с привлечением экспертов из правительственных учреждений, социальных партнеров, КЖУ, НПО, а также научно-исследовательских учреждений и средств массовой информации. Предоставление микроданных в анонимной форме либо через открытый доступ, либо через меморандумы о взаимопонимании может способствовать повышению эффективности сбора данных. Серия публикаций Госкомстата «Женщины и мужчины Узбекистана», регулярное издание которой будет возобновлено в соответствии с государственной программой статистической работы на 2020 год, выиграет от такого диалога, и ее публикация может быть возобновлена соответствующим образом⁴¹.

40 Например, по доходам домашних хозяйств на момент подготовки доклада на веб-странице Госкомстата по уровню жизни были представлены отдельные файлы по общему доходу и распределению между основными категориями до 2018 года, в то время как на странице по ежеквартальным отчетам был представлен отчет об общем доходе населения за полный 2019 год с более высоким уровнем детализации, а на странице обследования домашних хозяйств был представлен отчет о первом полугодии 2019 года. Загружаемые файлы данных, содержащие достаточно информации для подготовки таких отчетов, не были доступны ни на одной из страниц. Что касается гендерного аспекта, то некоторые статистические данные, дезагрегированные по признаку пола, которые приводились на сайте www.nsdg.stat.uz, не были доступны на сайте www.gender.stat.uz, а статистические данные с разбивкой по полу, доступные на любом из них, не были представлены на главном веб-сайте даже по тем же темам.

41 Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций также запросил его для целей контроля за применением Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№100).

► Рекомендации, касающиеся статистики труда и учета гендерных факторов

Провести оценку учета гендерной проблематики и измерения достойного труда в национальной статистической системе при необходимой экспертной поддержке, а также созывать совещания по проверке с соответствующими заинтересованными сторонами для обсуждения выводов и рекомендаций. В ходе консультаций на основе полученных результатов необходимо разработать план действий, обеспечивающих гендерный баланс. План действий должен содержать такие позиции, как временные рамки, целевые показатели, контрольные показатели и показатели для регулярного мониторинга. Элементы, которые могут быть включены в план действий, следующие:

- развивать потенциал соответствующих субъектов в области сбора, обработки и анализа показателей достойного труда и учитывающей гендерные аспекты статистики, включая дезагрегирование всех статистических данных по признаку пола и охват тем, представляющих гендерный интерес, в дополнение к минимальным гендерным показателям;
- обеспечить регулярное обновление национальной статистической системы в соответствии с самыми последними резолюциями и руководящими принципами МКСТ, в частности в отношении достойного труда, занятости и недоиспользования рабочей силы, трудовых отношений и неформальной занятости;
- обеспечить учет гендерной проблематики на всех этапах сбора данных и подготовки официальной статистики в соответствии с руководящими указаниями МОТ и СОООН;
- обеспечить прозрачность концепций, определений, классификаций, источников, методов и процедур для пользователей;
- обеспечить регулярное измерение минимальных гендерных показателей;
- проводить регулярные обследования использования времени в соответствии с Международной классификацией видов деятельности для статистики использования времени ICATUS (2016);
- организовать регулярные диалоги между пользователями и производителями данных по гендерной статистике труда;
- регулярно публиковать серию сборников «Женщины и мужчины Узбекистана».

► 4. Возможности для трудоустройства

В этом разделе рассматриваются результаты исследования занятости и их детерминанты в политике обеспечения занятости и в смежных нормативных документах.

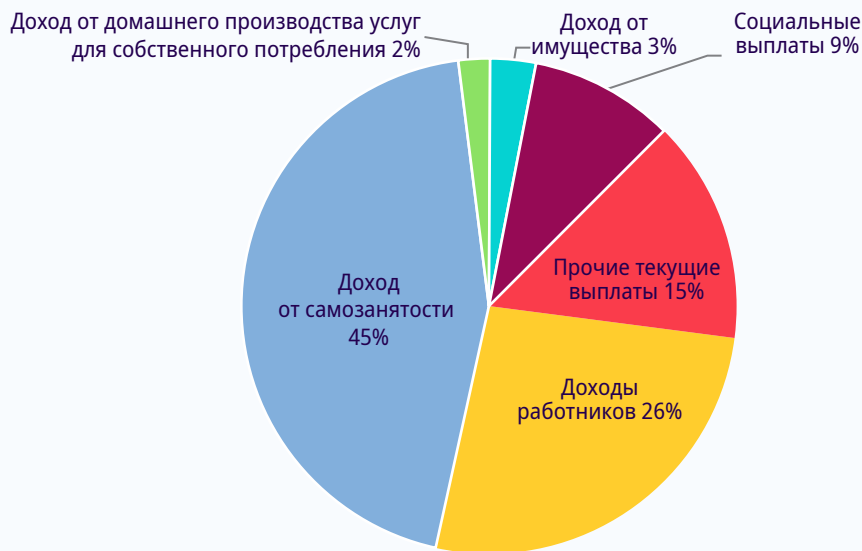
4.1 Результаты исследования занятости

4.1.1 Гендерное разделение труда

Занятость является основным источником дохода домашних хозяйств в Узбекистане. Доходы от производства составили около трех четвертей доходов домашних хозяйств в 2018 году, даже без учета неоплаченных домашних услуг (Рис. 4)⁴². Чуть меньше половины доходов домашних хозяйств приходится на самозанятость. Это отражает недостаточное создание возможностей для наемного труда, поскольку самозанятость более распространена среди бедных слоев населения и среди сельского населения⁴³.

► Рисунок 4.

Структура совокупных доходов населения, 2018 г.



Источник: автор, используя данные Госкомстата (2020).

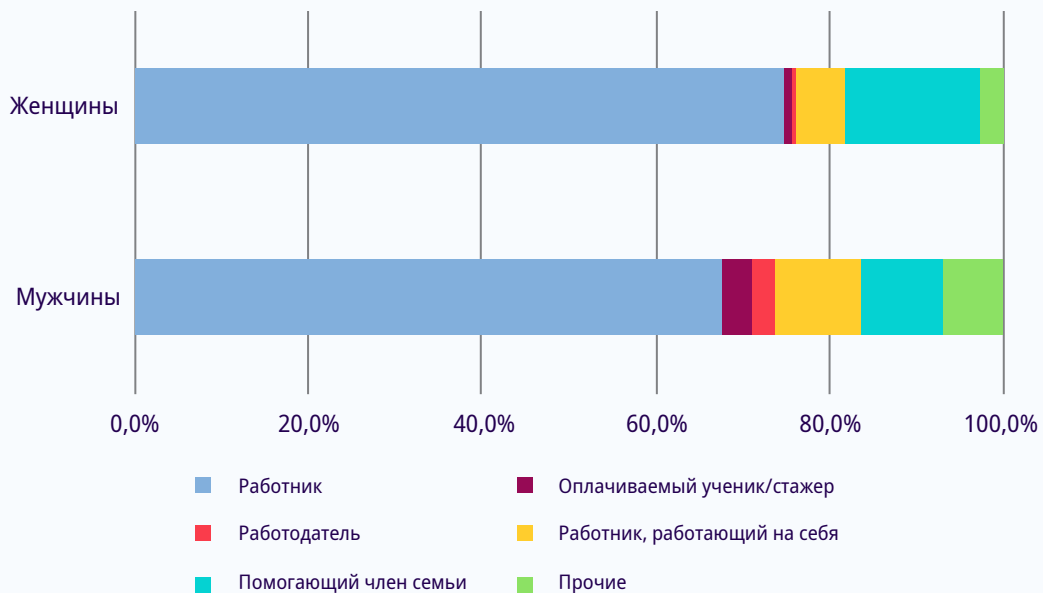
42 Доходы от производства включают доходы работников, доходы от самозанятости и доходы от производства услуг для собственного потребления. Согласно постановлению Международной конференции статистиков труда о статистике доходов и расходов домашних хозяйств за 2003 год, доход от производства домашними хозяйствами услуг для собственного потребления складывается из чистой расчетной стоимости: (1) жилищных услуг, предоставляемых жилыми помещениями, занимаемыми владельцами; (2) неоплаченных домашних услуг; (3) услуг из потребительских товаров длительного пользования домашних хозяйств. Госкомстат измеряет только первый элемент.

43 ОСГУ (2018).

Самозанятые мужчины чаще, чем женщины, являются независимыми работниками (наемными работниками или работодателями), в то время как женщины чаще являются зависимыми работниками (семейными работниками) (Рис. 5). Это отражает гендерные различия во владении ресурсами и контроле над ними. Доля наемных работников в общей занятости среди женщин выше, чем среди мужчин, что свидетельствует о том, что женщины предпочитают наемный труд.

► **Рисунок 5.**

Статус в сфере занятости трудящихся в возрасте 15–65 лет, 2018 г.



Источник: автор, используя данные Госкомстата (2020).

Большинство работающих женщин и мужчин являются наемными работниками. Чрезмерная представленность женщин в сфере наемного труда, вероятно, является отражением их стремления к достойному труду с достойной социальной защитой, включая защиту материнства. Женщины также часто считаются основными неоплачиваемыми работниками по уходу в своих домашних хозяйствах, что приводит к двойному бремени. Занятые женщины чаще работают в государственном секторе, который, как правило, предлагает более стабильную работу и более благоприятные условия. В 2018 году в государственном секторе работало 58,7 процента женщин и 41,3 процента мужчин. Удельный вес женщин, работающих частном секторе, составляет 26 процентов, а мужчин – 74 процента⁴⁴. Таким образом, сокращение размеров государственного сектора может иметь негативные последствия для женщин как наемных работников.

44 Госкомстат.

Оценка дохода от производства услуг домохозяйствами для собственного потребления, составляющего всего 2 процента дохода домохозяйств, в частности, отражает отсутствие анализа неоплачиваемых услуг на дому, которые в основном предоставляются женщинами. В Узбекистане более 90 процентов лиц, занятых неоплачиваемой работой по уходу, составляют женщины⁴⁵. О стоимости такой работы можно судить по оценкам, проведенным для других стран. Даже при оценке на уровне минимальной заработной платы стоимость неоплачиваемого труда по уходу составляет около одной десятой мирового ВВП⁴⁶. Анализ работ во всех их формах дает понимание обстановки в сфере занятости, выходящее за рамки узкого фокуса на трудоустройстве.

В 2018 году 60 процентов женщин и мужчин трудоспособного возраста были трудоустроены (Рис. 6)⁴⁷. Большинство женщин, работающих полный рабочий день, были неоплачиваемыми работниками, в то время как большинство работающих мужчин работали по найму. Такое гендерное разделение труда связано с известным предубеждением, что мужчина – кормилец семьи. Игнорирование неоплачиваемой работы по уходу может привести к ошибочному мнению о том, что, поскольку 57 процентов мужчин заняты по сравнению только с 28 процентами женщин, потенциал женщин растрачивается впустую. Это также отражает недооценку работы по уходу, которая носит гендерный характер, поскольку работа по уходу осуществляется во всем мире в основном женщинами. В Узбекистане 33 процента женщин трудоспособного возраста занимаются неоплачиваемой работой по уходу в качестве основного вида деятельности по сравнению с 3 процентами мужчин трудоспособного возраста⁴⁸. Недооценка труда женщин также способствует гендерному неравенству в оплате труда тех, кто имеет работу⁴⁹.

Поскольку большинство работающих женщин посвящают себя неоплачиваемой работе по уходу, их денежный доход зависит от других людей, как правило, других членов семьи, главным образом мужчин, и выплат от государственных или негосударственных учреждений. 9 процентов социальных выплат – это пенсии, пособия и стипендии. Другие текущие выплаты, составляющие 15 процентов, – это денежные переводы, в основном от трудовых мигрантов за рубежом. Международные денежные переводы не могут быть стабильным видом выплат, так как зависят от финансовых колебаний в стране трудоустройства мигрантов, как это видно на примере денежных переводов из России.

Учитывая гендерное неравенство в сфере владения имуществом, основная часть доходов от собственности, скорее всего, будет получена мужчинами. Доход от собственности, составляющий 3 процента дохода домохозяйств, – это проценты, дивиденды, роялти и другие доходы от собственности. Большая часть недвижимости зарегистрирована на мужчин, большинство жилых домов приобретают в результате наследования по признаку пола, и мужчины владеют наиболее значимыми активами⁵⁰. В 2016 году имущество, зарегистрированное на женщин, составляло лишь 22,3 процента от общей стоимости имущества, зарегистрированного в Национальном реестре недвижимости и кадастровой системе. Из-за преобладающего предубеждения, связанного со стереотипом «мужчина-кормилец», «женщины предпочитают регистрировать собственность на имя своего мужа, чтобы не оскорблять его достоинства. К другим преградам, препятствующим владению домами женщинами, относятся страх перед невыплатой кредита, связанный с перспективой отпуска по беременности и родам, неполная занятость, когда заработная плата недостаточна для обеспечения кредитоспособности, и недостаточное знание банковских систем»⁵¹.

45 ОСГУ (2018).

46 МОТ (2018а).

47 ОСГУ (2018).

48 ОСГУ (2018).

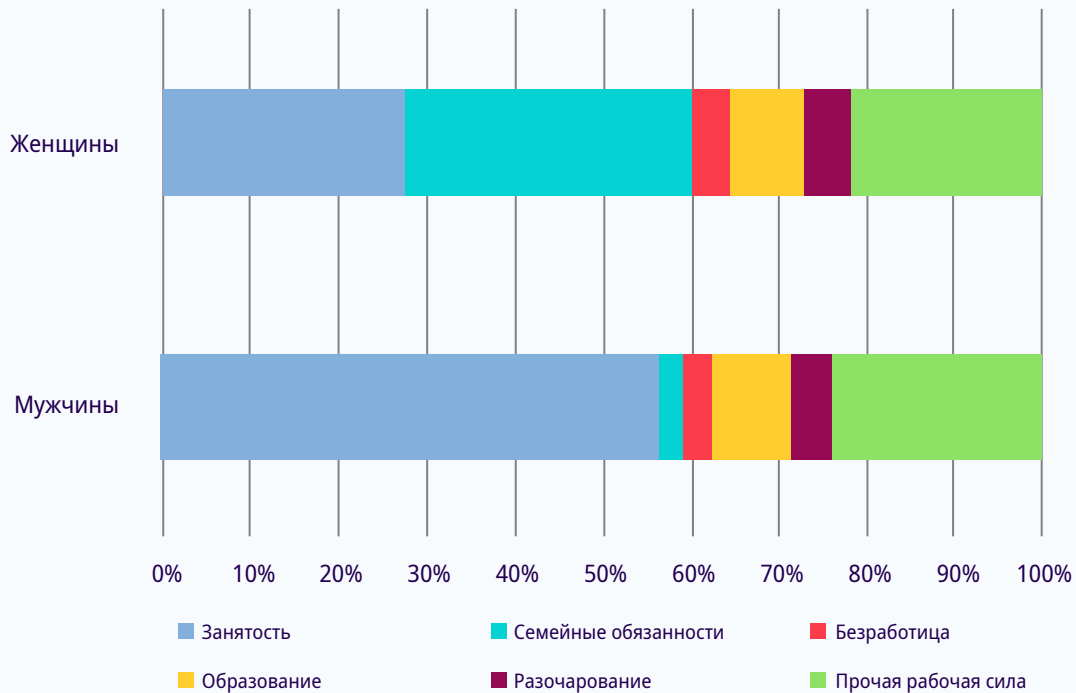
49 Справедливая оплата труда обсуждается в разделе 5.2.

50 АБР (2018).

51 АБР (2018, п. xvii).

► **Рисунок 6.**

Распределение женщин и мужчин трудоспособного возраста по основным видам деятельности (%), 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ОСГУ (2018).

4.1.2 Гендерные различия в доступе к занятости

Неспособность экономики создавать достаточное количество достойных рабочих мест сказывается на женщинах и мужчинах неодинаково. В 2018 году официальный уровень безработицы в целом составил 9,3 процента. Уровень безработицы среди женщин был на 50 процентов выше, чем среди мужчин (11,6 процента и 7,7 процента соответственно)⁵². Более 20 процентов молодых людей (от 16 до 24 лет) не проходили какой-либо профессионально-технической подготовки и не были трудоустроены.

Измерение уровня безработицы является технической проблемой со значительными последствиями для политики в области труда и занятости. МЗТО изменило метод измерения уровня безработицы в 2018 году⁵³. В результате был показан рост официального уровня безработицы в период между 2017 и 2018 годами на 61 процент. Используя другую методологию, ОСГУ (2018)

⁵² Госкомстат (2020).

⁵³ Всемирный банк (2018).

выявил более высокий уровень безработицы и более низкий уровень занятости. По сравнению с мужчинами, в 2018 году уровень участия женщин в рабочей силе составил почти половину. На их долю пришлось менее половины соотношения занятости к численности населения, и безработица среди женщин выросла более чем в два раза (**Рис. 7**). Более четверти занятых были среди групп социально-уязвимого населения. Занятые женщины имели немного меньшую вероятность оказаться в незащищенной занятости, чем работающие мужчины (24,2 процента и 28,9 процента соответственно).

Сокращение рабочих мест в 2017–2018 гг. составило в сумме 583,8 тысячи рабочих мест (без учета фермерских хозяйств, ННО, ТЧСЖ) по данным официальной статистики⁵⁴. Это также отражается на распространенности долгосрочной безработицы. В 2018 году среди безработных 50 процентов женщин и 35 процентов мужчин оставались безработными в течение года или дольше⁵⁵. Уровень безработицы среди молодежи почти вдвое превышает общий уровень безработицы среди женщин и мужчин, что указывает на трудности перехода от учебы к работе, особенно среди молодых женщин.

Что касается методов поиска работы, то большинство соискателей полагаются либо на государственные службы занятости (42 процента женщин и 50 процентов мужчин), либо на частные центры занятости (25 процентов женщин и 23 процента мужчин)⁵⁶. Тот факт, что половина лиц, ищущих работу, не обратилась в государственную службу занятости (ГСЗ), свидетельствует о ее неспособности удовлетворить их потребности. Это может частично отражать институциональный дефицит в дополнение к общему структурному дефициту в экономике. Граждане, которые не могут найти работу в Узбекистане или за рубежом, все чаще полагаются на помощь частных агентств занятости (ЧАЗ). Таким образом, адекватное управление ГСЗ и ЧАЗ является ключом к тому, чтобы содействовать женщинам и мужчинам в поиске работы.

Предоставление многочисленных показателей недоиспользования рабочей силы, согласующихся с международными статистическими стандартами, может помочь обосновать политику в области занятости на более надежной основе. Согласно пресс-релизу МЗТО, в 2019 году уровень безработицы снизился до 9 процентов и был выше среди молодежи в возрасте 16–30 лет (15 процентов) и женщин (12,8 процента).

Однако официальная статистика завышает показатели общей занятости и недооценивает занятость женщин и уровень безработицы. Например, подсчет, проведенный среди занятых узбекских работников за рубежом в 2018 году, выявил 2,4 миллиона человек. При этом уровень безработицы в 2018 году, согласно официальным данным, составлял 9,3 процента. Кроме того, менее 2,5 процента безработных официально зарегистрированы в качестве таковых.

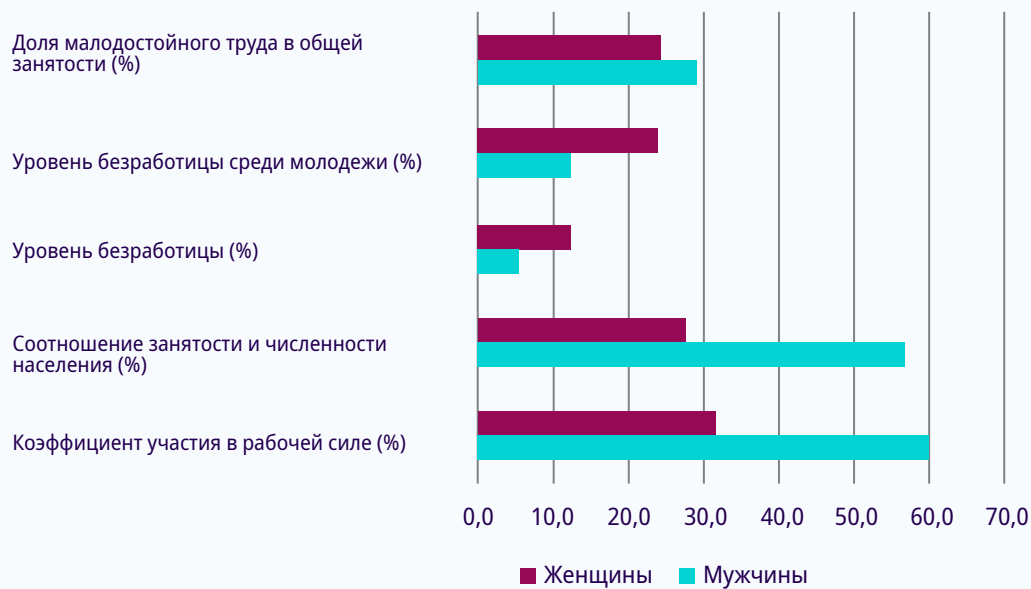
54 Госкомстат (2020).

55 ОСГУ (2018).

56 ОСГУ (2018).

► **Рисунок 7.**

Гендерные различия в результатах занятости в Узбекистане, 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ОСГУ (2018).

4.1.3 Гендерная сегрегация в сфере занятости

В дополнение к резкому гендерному разделению труда между оплачиваемым и неоплачиваемым трудом существует сильная сегрегация между женщинами и мужчинами в сфере занятости как по вертикали, так и по горизонтали. Невозможно всесторонне оценить профессиональную вертикальную гендерную сегрегацию из-за отсутствия измерения данных по профессиям. В 2017 году доля женщин среди управленческого персонала составляла лишь 1,7 процента⁵⁷. В 2018 году женщины занимали 27 процентов руководящих должностей, исключая малые предприятия и микропредприятия, причем за последние десять лет никаких существенных изменений не произошло.

Что касается горизонтальной сегрегации, то чрезмерно большое количество женщин заняты работой по уходу за детьми и домашним хозяйством. В 2018 году удельный вес женщин, работающих в сферах образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг составил чуть менее трех четвертей от общей численности занятого населения. Между тем доля женщин, занятых в строительстве, составила 5,8 процента, а в сфере перевозок и хранения – 8,5 процента (Рис. 8).

57 Госкомстат (2020).

► **Рисунок 8.**

Доля женщин в занятости (%), 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ОСГУ (2018).

Информация на совокупном секторальном уровне должна дополняться более точным анализом. Например, доля женщин в занятости в сельском хозяйстве, по-видимому, аналогична их доле в общей занятости, что на первый взгляд может свидетельствовать об ограниченных различиях с мужчинами в этом секторе. Тем не менее существуют гендерные различия в вовлеченности рынка. В 2018 году женщины занимали одну треть сельскохозяйственных рабочих мест на предприятиях, где производимая продукция предназначалась только для продажи или обмена. Между тем женщины занимали большинство сельскохозяйственных рабочих мест, где продукция предназначалась только для семейного использования⁵⁸.

4.1.4 Гендер и миграция

Миграция является важной областью, требующей необходимой деятельности в целях продвижения гендерного равенства и достойного труда. С 2008 года в стране ежегодно наблюдается чистая эмиграция, т. е. миграционная убыль. Миграция происходит главным образом по семейным и трудовым причинам как для женщин, так и для мужчин. В 2019 году 42 процента граждан Узбекистана, покинувших страну для проживания за рубежом, – женщины. Из числа иностранцев, прибывающих на постоянное жительство в Узбекистан, женщин – 46 процентов⁵⁹.

58 ОСГУ (2018).

59 Госкомстат (2020).

Миграция часто является реакцией на плохие возможности трудоустройства. В Узбекистане эмиграция «наиболее высока для домохозяйств с безработными членами, в районах с высоким уровнем безработицы в целом, для домохозяйств с низкой уверенностью в [местных перспективах трудоустройства] и в местах с высокой зависимостью от пособий по социальной защите»⁶⁰.

По международным оценкам, в 2019 году в стране насчитывалось около 1,17 миллиона международных мигрантов (53 процента женщин), но это заниженные данные⁶¹. Официальные цифры гораздо выше: к первой половине 2019 года число международных трудовых мигрантов достигло 2,6 миллиона человек⁶². По международным оценкам, около трех четвертей были из России и одна десятая – из Украины; между тем за рубежом насчитывается 1,98 миллиона узбекских мигрантов (48 процентов – женщины), в основном в России (58 процентов) и Казахстане (15 процентов)⁶³. По официальной статистике, в 2019 году в Узбекистан на постоянное жительство из-за рубежа прибыли 2543 человек⁶⁴. Около трети прибывших – из Казахстана, четверть – из России, пятая часть – из Таджикистана. В том же году 13 229 человек выехали из Узбекистана на постоянное жительство за границу. Основными направлениями миграции были Казахстан (58 процентов) и Россия (38 процентов).

По данным Верховного комиссара ООН по делам беженцев, в начале 2020 года в Узбекистане насчитывалось около 97 тысяч лиц без гражданства. Около 49 тысяч человек должны были получить гражданство⁶⁵ после принятия нового закона «О гражданстве Республики Узбекистан», вступившего в силу 1 апреля 2020 года.

4.2 Занятость и связанная с ней политика

4.2.1 Занятость и макроэкономическая политика

В Узбекистане наблюдается рост безработицы, низкая производительность создаваемых рабочих мест, а женщины и молодежь не имеют возможностей хорошего трудоустройства⁶⁶. Более 90 процентов женщин и мужчин в Узбекистане считают возможности трудоустройства для женщин неотложным и важным приоритетом деятельности в сфере занятости, возможности должны быть равными и для женщин, и для мужчин⁶⁷. Тем не менее, когда женщины стремятся заниматься оплачиваемой работой, будь то по собственному выбору или по необходимости, они сталкиваются с «фактическими ограничениями на участие женщин в рабочей силе»⁶⁸. Конституция Узбекистана гарантирует каждому человеку право на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы⁶⁹. Правительство намерено проводить активную политику, направленную на содействие развитию полной, продуктивной и свободно избранной занятости. В 1992 году правительство ратифицировало Конвенцию МОТ 1964 года о политике в

60 Зайц (2019, стр. 32), на основе данных ОСГУ (2018).

61 Отдел народонаселения ДЭСВ ООН (2019 b).

62 Госкомстат (2020).

63 Отдел народонаселения ДЭСВ ООН (2019 b).

64 Госкомстат (2020).

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

66 Всемирный банк (2018).

67 ОСГУ (2018).

68 Всемирный банк (2018, стр. 30).

69 Конституция Республики Узбекистан, Статья 37.

области занятости (№ 122). За реализацию единой политики в области занятости, трудовой миграции и трудовых отношений отвечает МЗТО⁷⁰.

► Вставка 2. Инвестиции в достойный труд и гендерное равенство

Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда рекомендует осуществлять трансформационные инвестиции в соответствии с Повесткой дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года, а также призывает поощрять инвестиции в ключевые области для обеспечения достойного труда и гендерного равенства. Она считает, что развитие сельской экономики должно стать приоритетом. Кроме того, направление инвестиций в высококачественную физическую и цифровую инфраструктуру необходимо для того, чтобы сократить разрывы и поддержать дорогостоящие услуги. Таким образом, существует необходимость в изменении структуры стимулирования бизнеса в пользу долгосрочных инвестиционных подходов. Соответствующие меры могут включать справедливую налоговую политику, пересмотр корпоративных стандартов бухгалтерского учета, расширение представленности заинтересованных сторон и изменения в практике отчетности. Необходимо также разработать новые показатели прогресса страны, учитывающие распределительные аспекты роста, ценность неоплачиваемой работы, выполняемой на службе домашних хозяйств и общин, и внешние факторы экономической деятельности, такие как ухудшение состояния окружающей среды.

В Узбекистане, согласно официальной предварительной оценке государственного бюджета на 2019 год, 3,4 процента от общего объема расходов приходилось на реализацию ЦУР 8 по достойному труду и экономическому росту, около 0,5 процента – приходилось на реализацию ЦУР 5 по гендерному равенству. Около 26,6 процента приходилось на реализацию ЦУР 4 по качественному образованию, что неразрывно связано с двумя другими целями. В Государственном бюджете на 2019 год расходы на содействие занятости и поддержку молодежи и женщин составили 1,514 миллиарда узбекских сумов. Они включали 500 миллиардов для программы «Молодежь - наше будущее», 414 миллиардов для организации общественных работ, 300 миллиардов для Фонда содействия занятости и 300 миллиардов для общественного Фонда поддержки женщин и детей. Анализ и совершенствование вклада государственного бюджета в обеспечение гендерного равенства требуют конкретных инструментов для гендерной оценки макроэкономической политики и бюджетов.

Источник: МОТ (2019а).

Содействие достойному труду и гендерному равенству является частью приверженности правительства достижению ЦУР (**Вставка 2**). Одним из основных препятствий является ошибочное предположение на уровне политики о том, что гендерное равенство является социальным вопросом на микроуровне, а не экономическим на макроуровне. Это препятствие связано с напряженностью в отношении роли государства в экономике Узбекистана. Осуществление экономической либерализации влечет за собой сокращение объема предоставляемых государством

70 Приложение № 1 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31 декабря 2018 года. Другие обязанности включают разработку, осуществление и мониторинг соответствующих законов и нормативных актов, в том числе касающихся гендерного равенства и социальной защиты.

товаров и услуг, что, как правило, приводит к негативным социальным последствиям, особенно для женщин. Продвижение социального развития и социальной защиты требует усиления экономической роли государства, что обычно приводит к положительным социальным результатам, в том числе к гендерному равенству. Напряженность отражена в различных политических документах. Национальная стратегия развития фиксирует эту напряженность, проводя различие между экономической и социальной сферами⁷¹. Положение женщин невидимо в экономической сфере, их проблемы низведены до социальной сферы. Обязанности Министерства экономического развития и сокращения бедности (МЭРСБ) также характеризуются такой напряженностью⁷². С экономической стороны перед МЭРСБ стоит задача приватизации, в том числе государственных предприятий, в таких секторах, как железнодорожный, воздушный и автомобильный транспорт, землевладение, энергетика и электроэнергетика. Что касается социальной сферы, то она отвечает за сокращение масштабов нищеты и повышение минимальных стандартов социального обеспечения с учетом целевых критериев. Женщины и молодежь, малоимущие и безработные должны получать профессиональную и предпринимательскую подготовку, а также должны быть созданы специальные социальные программы, ориентированные на женщин и жителей сельских районов.

Гендерно-справедливое социально-экономическое развитие требует макроэкономической политики, направленной на устранение сохраняющегося гендерного неравенства в соответствии с ориентированным на человека подходом к экономике. Такой подход признает, что политика, которая представляется нейтральной в плане распределения, часто усугубляет гендерное и другое неравенство. Опыт, накопленный во всем мире, позволил экспертам выделить пять гендерных предубеждений в макроэкономической политике⁷³: дефляционная тенденция; предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец»; предубеждение коммерциализации; предубеждение, связанное с экономическим риском; предубеждение, связанное с кредиторами. Социально-экономическая политика в Узбекистане должна бороться с этими гендерными предубеждениями для эффективного продвижения ЦУР. Устранение этих предубеждений будет иметь решающее значение в разрабатываемой в настоящее время политике занятости. Нижеследующее краткое обсуждение темы может помочь деятельности в этом направлении.

Дефляционная тенденция «отдает высокий приоритет низкой инфляции, низкому государственному долгу, низким государственным расходам, низкому налогообложению и низкому бюджетному дефициту; низкий приоритет – полной занятости, высоким государственным инвестициям и реализации полного потенциала для улучшения доступности товаров и услуг»⁷⁴. Поскольку женщины имеют меньший доступ к владению собственностью и доходам, чем мужчины, сокращение социальной защиты затрагивает их в большей степени. В Узбекистане за последнее десятилетие доля общих государственных расходов на основные услуги (образование, здравоохранение и социальную защиту) снизилась с 52,7 процента в 2009 году до 41,7 процента в 2018 году, в то время как государственные расходы на социальную защиту в доле ВВП упали с 1,9 процента в 2009 году до 0,7 процента в 2018 году⁷⁵. Правительство явно привержено фискальным ограничениям. Кроме того, Центральный банк в последнее время перешел к таргетированию инфляции, чтобы сориентировать свою политику.

71 Указ Президента № 4947 от 7 февраля 2017 года.

72 Постановление Президента № 4653 от 26 марта 2020 года.

73 Янг и др. (2011).

74 Эльсон (2002, стр. 4).

75 <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1tEcFxDplcIyZbl14O0jRWJC-Y3-twBQxwG7d3z8lRs/edit#gid=1904020675>

Предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», предполагает то, что мужчинам следует отдавать приоритет в оплачиваемой работе, а женщинам – в неоплачиваемой. В 2011 году более половины женщин и две трети мужчин в Узбекистане считали, что при дефиците рабочих мест мужчины должны иметь больше прав на работу, чем женщины (56 процентов женщин и 67 процентов мужчин)⁷⁶. Опрашиваемые женщины имели разный семейный статус. Шесть из десяти женщин, которые были замужем или жили в гражданском браке, согласились с этим утверждением, в то время как шесть из десяти женщин, которые были одиночками, овдовевшими, разведенными, не согласились. То есть предполагается, что доходы, получаемые женщинами, вторичны по отношению к доходам, получаемым мужчинами; предполагается, что мужчины тратят средства на семью, в то время как женщины должны заботиться о семье бесплатно. Три четверти женщин и мужчин, ставших респондентами в ходе опроса «Узбекистан 2011», считают проблемой, если женщина имеет больший доход, чем ее муж (72 процента женщин и 77 процентов мужчин)⁷⁷. Предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», в значительной степени влияет на основы законодательства о труде и социальной защите, государственной политики в целом, а также практики работодателей и трудящихся. Таким образом, оно усугубляет неравенство между женщинами и мужчинами в сфере труда, подталкивая женщин к более нестабильной и низкооплачиваемой работе.

Предубеждение коммерциализации, также известное как предубеждение, связанное с приватизацией, предполагает приоритет рыночного предоставления товаров и услуг вместо нерыночного предоставления государством и некоммерческим сектором. Там, где домохозяйства не могут позволить себе оплачивать товары и услуги, в которых они нуждаются, женщины и девочки, скорее всего, компенсируют дефицит за счет увеличения объема своей неоплачиваемой работы. Состоятельные домохозяйства, скорее всего, будут нанимать оплачиваемых домашних работников, как правило, более бедных женщин, которым можно недоплачивать и которые социально не защищены. Предвзятость усугубляется, когда используются «ошибочные показатели «эффективности» и «соотношения цены и качества»; меры, которые не учитывают нерыночные издержки и выгоды и которые сосредоточены главным образом на физическом и финансовом капитале»⁷⁸. В Узбекистане ускоренный переход к рыночной экономике и расширение приватизации являются явными приоритетами политики. Как отмечалось ранее, женщины имеют значительно более низкие доходы, чем мужчины, и поэтому они имеют меньше возможностей для доступа к рыночным товарам и услугам. Кроме того, женщины чрезмерно представлены в государственном секторе Узбекистана, где они имеют социальную защиту, включая охрану материнства. Соответственно, сокращения в государственном секторе, скорее всего, окажут более негативное воздействие на женщин как на бенефициаров, так и на работников.

Предубеждения, связанные с риском, относятся к «формам управления, которые снижают степень, в которой риск объединяется, и вместо этого индивидуализируют риск»⁷⁹. Поощрение предпринимательской деятельности среди женщин, например, способствует индивидуализации риска, особенно с учетом того, что значительная часть предпринимательской деятельности женщин связана с «домашней или хозяйственной деятельностью в попытке совместить семейные обязанности с необходимостью получения дохода для домашнего хозяйства»⁸⁰. Другой пример - введение индивидуальных сберегательных счетов для социального страхования; поскольку женщины имеют меньший стаж работы и более низкие заработки, риск, с которым они сталкиваются, возрастает, в том числе для женщин пожилого возраста. Поскольку женщины владеют гораздо меньшими ресурсами, чем мужчины, индивидуализация риска затрагивает их

76 Обзор мировых ценностей (2020).

77 Там же.

78 Эльсон (2002, стр. 5).

79 Янг и др. (2011, р. 3).

80 Вельтер и Смолбоун (2008, стр. 517).

более глубоко. В Узбекистане по состоянию на апрель 2019 года доля женщин составляла лишь 18 процентов от числа взрослого населения, владеющего землей⁸¹.

Предубеждение, связанное с кредиторами, означает приоритет интересов кредиторов над интересами должников. С этим предубеждением обычно связана возрастающая роль частных финансов в экономике. Женщины, как правило, имеют доступ к финансовым рынкам в качестве должников, а не кредиторов. Увеличение числа и размера займов среди женщин может быть полезным в краткосрочной перспективе и потенциально в долгосрочной перспективе, если вкладывать средства в успешные начинания. Там, где кредиты используются больше для потребления или инвестируются в неэффективные предприятия, женщины могут оказаться перегружены долгами. Поскольку у женщин меньше ресурсов, которые они могли бы использовать в качестве залога, они, скорее всего, станут более финансово уязвимыми. Расширение доступа женщин к финансированию в качестве должников является одним из приоритетов политики Узбекистана. 8 марта 2020 года Президент Республики объявил, что в 2019 году более 172 тысяч женщин заняли в коммерческих банках и Общественном фонде по поддержке женщин и семьи в общей сложности 4,9 триллиона сумов⁸². В то время как государственные банки могут противостоять предубеждению, связанному с кредиторами, план расширения присутствия частных банков в стране, вероятно, усугубит эту предвзятость.

Гендерно-справедливое социально-экономическое развитие способствует обеспечению полной занятости, достойного труда и всеобщего базового уровня социальной защиты для всех. Оно стимулирует внутренний спрос, в том числе путем поощрения наемного труда, повышения заработной платы и более адекватной социальной защиты. Это может стать важнейшим компонентом экономического роста и социально-экономического успеха. ЮНКТАД наметила глобальный новый курс развития, который содержит следующие элементы: прекращение жесткой

► Вставка 3. Политика поощрения полной и производительной занятости и достойного труда для всех

Такая политика включает в себя:

- 1) макроэкономическую политику, главной целью которой является достижение этих целей;
- 2) торговую, промышленную и отраслевую политику, способствующую обеспечению достойного труда и повышению производительности труда;
- 3) инвестиции в инфраструктуру и стратегические сектора для решения проблем, связанных с движущими силами трансформационных изменений в сфере труда;
- 4) политику и стимулы, способствующие устойчивому и инклюзивному экономическому росту, созданию и развитию устойчивых предприятий, инновациям и переходу от неформальной экономики к формальной и способствующие приведению деловой практики в соответствие с целями Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда;
- 5) политику и меры, обеспечивающие надлежащую конфиденциальность и защиту персональных данных, а также реагирующие на вызовы и возможности в сфере труда, связанные с цифровой трансформацией труда, включая работу на платформе.

Источник: МОТ (2019b).

81 Госкомстат (2020).

82 МИД (2020).

экономии, вмешательства в сфере труда для достижения не только социальных, но и макроэкономических целей, таких как полная занятость и сокращение неравенства; усиление голоса рабочей силы; увеличение государственных инвестиций; повышение государственных доходов и укрощение финансового капитала⁸³. В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда содержатся дополнительные руководящие указания в этой связи (**Вставка 3**).

Справедливая миграция и справедливые рамки найма являются ключевыми факторами защиты работников. Без таких рамок трудящиеся уязвимы перед многочисленными формами злоупотреблений, включая принудительный труд. Женщины и девочки сталкиваются с повышенным риском стать жертвами сексуальной торговли или домашнего подневольного труда за границей. Узбекистан до сих пор не ратифицировал ни одной из конвенций МОТ, имеющих ключевое значение для миграции и трудового посредничества⁸⁴. Страна не ратифицировала Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, не применяла общие принципы МОТ и оперативные руководящие принципы справедливого найма персонала⁸⁵.

Закон Республики Узбекистан № 501 от 16 октября 2018 года «О частных агентствах занятости» недостаточно защищал работников, тем самым делая их уязвимыми перед злоупотреблениями, эксплуатацией и принудительным трудом. Он не запрещал ЧАЗ брать, прямо или косвенно, какие-либо гонорары или сборы с работников, как того требует Конвенция МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181). Во всем мире высокая стоимость найма, которую несут на себе работники, увеличивает риск принудительного труда и долгового рабства, особенно среди трудящихся-мигрантов. Расходы, связанные с наймом, которые несут сотрудники в виде выплат доли ежемесячного дохода, получаемого в стране назначения, составили в 2018 году 22,2 процента⁸⁶. Они варьировались от 6 процентов для рабочих, мигрирующих в Южную Корею, до 26,2 процента для рабочих, мигрирующих в Россию. Закон также не предусматривал эффективного регулирования деятельности ЧАЗ. Направления для улучшения положения включают меры по обеспечению того, чтобы частные агентства по трудоустройству защищали работников. Этого можно добиться посредством проведения комплексной проверки таких ЧАЗ, введения штрафов в случае каких-либо нарушений, а также приостановления деятельности и отзыва лицензий. Закон № 632 от 13 августа 2020 года внес поправки в закон № 501. В частности, он запрещает брать плату за услуги по трудоустройству с лиц, ищущих работу за пределами Узбекистана, и предусматривает, что такие услуги предоставляются за счет работодателя. Кроме того, в нем уточняется, что лица, ищущие работу за рубежом, должны получать письменную информацию о запрете брать с них плату за такие услуги, а также почтовые адреса и контактные данные ЧАЗ и министерств, на которые следует ссылаться в случае ненадлежащего выполнения ЧАЗ своих договорных обязательств.

Обзор новостной страницы МЗТО за два месяца показывает объявления о 10-дневном приостановлении действия лицензий ЧАЗ. При этом дополнительная информация не предоставляется. В одном случае ЧАЗ обещало соискателям работу в Южной Корее. В МЗТО пояснили, что рабочие визы выдает посольство Южной Кореи в Республике Узбекистан на основе Меморандума о взаимопонимании между МЗТО Южной Кореи и МЗТО Узбекистана о направлении работников в Южную Корею по системе рабочей визы. Он управляется Агентством по внешней трудовой миграции и Службой развития людских ресурсов Кореи. Кроме того, при наличии соглашения между узбекским ЧАЗ и корейской компанией ЧАЗ может предоставлять услуги по подбору

83 ЮНКТАД (2019).

84 Например, Конвенция о миграции в целях трудоустройства (пересмотренная) 1949 года (№97), Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) 1975 года (№143), Конвенция о службе занятости 1948 года (№88) и Конвенция МОТ о частных агентствах занятости 1997 года (№181).

85 МОТ (2019d).

86 Госкомстат (2020).

рабочих мест и трудоустройству лиц, ищущих работу в Южной Корее. Постоянное совершенствование управления трудовой миграцией необходимо для содействия справедливой миграции и справедливому найму женщин и мужчин.

Узбекистан должен развивать свой подход к гендерно-справедливому социально-экономическому развитию на основе инклюзивного социального диалога. Реформы, проводимые в Узбекистане, необходимо укрепить, чтобы успешно двигаться в этом направлении. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин бросают вызов предвзятости, связанной со стереотипом «мужчина-кормилец». Озабоченность высоким уровнем финансовой задолженности среди женщин побудила правительство выплачивать ипотечные кредиты большому числу возглавляемых женщинами домашних хозяйств, тем самым противодействуя предубеждению, связанному с кредиторами. Однако эти понятия часто воспринимаются как социальные, а не экономические. Одна из основных проблем связана с укреплением потенциала директивных органов и лиц, принимающих решения, в области макроэкономической политики, учитывающей гендерные аспекты. Интервью с ключевыми фигурами в Министерстве финансов и Центральном банке выявили интерес к развитию потенциала в области, учитывающей гендерные аспекты макроэкономической политики. Проблема существенная, тем более что в стране нет таких курсов в высших учебных заведениях⁸⁷.

Окончательная оценка проекта ПРООН «Поддержка политических исследований в интересах устойчивого развития» показала низкий уровень участия женщин в исследованиях социально-экономической политики. В докладе это частично объяснялось гендерными предубеждениями в отношении социальных норм и пробелами в исследовательских навыках среди женщин, а также рекомендовалось развивать потенциал женщин-исследователей⁸⁸. Важно устранить эти пробелы как для практиков, так и для ученых: путем развития потенциала в области, учитывающей гендерные аспекты макроэкономической политики для политиков и практиков, а также путем обучения на курсах феминистской экономики в академических кругах. Полезные ресурсы: учебное пособие ООН-женщины по гендерным вопросам и экономике⁸⁹, справочное руководство МОТ по гендерным вопросам в области занятости и политики на рынке труда⁹⁰, курс ПРООН по управлению экономической политикой с учетом гендерных факторов⁹¹ и каталог учебных программ Международной ассоциации феминистской экономики⁹².

87 Кроме того, экономисты, обученные исключительно в неоклассической традиции, как правило, не знакомы с гендерными аспектами экономической теории и экономической политики.

88 Камалетдинов (2019).

89 ООН-женщины (2017).

90 МОТ (2014).

91 ПРООН (2012).

92 Международная ассоциация феминистской экономики (2020).

▶ Рекомендации, касающиеся занятости и макроэкономической политики

Провести оценку макроэкономической политики с точки зрения ее влияния на достойный труд и гендерное равенство при необходимой экспертной поддержке, а также подтвердить выводы и рекомендации с соответствующими заинтересованными сторонами и разработать план действий, который мог бы включать следующее:

- ▶ включить полную, производительную и свободно выбранную занятость, достойный труд для всех и гендерное равенство в центр макроэкономической политики в соответствии с Декларацией столетия МОТ о будущем сферы труда и ЦУР;
- ▶ разработать и осуществить государственную политику в области социально-экономического развития на основе гендерного равенства посредством инклюзивного социального диалога, учитывающего мнения и проблемы женщин;
- ▶ внедрить инициативы по развитию потенциала для директивных органов и лиц, принимающих решения, по включению достойного труда и гендерного равенства в макроэкономическую политику;
- ▶ осуществлять мониторинг денежно-кредитной, бюджетной, доходной и финансовой политики на предмет их влияния на достойный труд и гендерное равенство и переориентацию политики по мере необходимости;
- ▶ содействовать справедливому трудовому посредничеству, в том числе путем пересмотра Закона «О частных агентствах занятости» в соответствии с общими принципами МОТ и оперативными руководящими принципами справедливых процедур набора персонала, а также рассмотреть вопрос о ратификации Конвенций МОТ № 88 и № 181;
- ▶ содействовать справедливой миграции и рассмотреть вопрос о ратификации Конвенций МОТ № 97 и № 143 и Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;
- ▶ в партнерстве с академическими институтами разработать учебные материалы и учебные программы по феминистской экономике в таких дисциплинах, как экономика, деловое администрирование, право и государственное управление.

4.2.2 Политика в области образования и профессиональной подготовки

Конституция Узбекистана гарантирует право на образование, предусматривает бесплатное среднее образование и государственный надзор за школьным обучением. Уровень участия в организованном обучении за год до официального начального возраста поступления быстро вырос в последние годы – почти в два раза – с 21 процента в 2013 году до 41 процента в 2018 году. Тем не менее в 2018 году 6 из 10 мальчиков и девочек были исключены из учебных заведений. В 2017 году в стране достигнут всеобщий уровень грамотности и почти всеобщее начальное образование, причем мужчины достигли более высокого уровня образования, чем женщины. Доля мужчин в системе высшего и среднего образования составила 20 процентов, что почти вдвое превышает долю женщин (**Рис. 9**). Валовые показатели охвата женщин и мужчин средним образованием были одинаковыми (93 и 94 процента соответственно), тогда как в высшем образовании имелись большие различия (8 и 12 процентов соответственно)⁹³.

► **Рисунок 9.**

Уровень образования населения в возрасте 25 лет и старше в разбивке по полу, 2017 г.



Источник: Автор, на основе данных Госкомстата (2020).

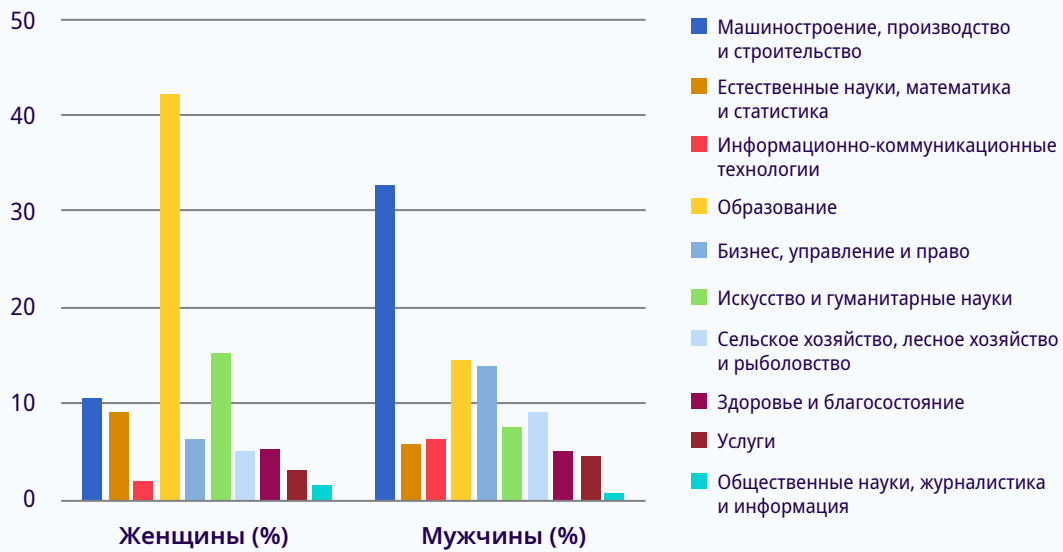
93 ЮНЕСКО (2020).

Для женщин более высокий уровень образования обычно связан с более широкими возможностями трудоустройства. Что касается доступа к занятости, то в 2018 году уровень безработицы среди женщин со средним образованием составил 14 процентов, а среди женщин с высшим образованием – 4 процента⁹⁴. Для мужчин как со средним, так и с высшим образованием уровень безработицы составил около 5 процентов. Работающие с низким уровнем заработка составляют 5 процентов занятых женщин со средним образованием и 3 процента занятых женщин с высшим образованием (по сравнению с 7 процентами и 3 процентами соответственно среди мужчин). В 2017 году 23 процента молодежи в возрасте от 15 до 24 лет приняли участие в технических и профессиональных программах, причем между количеством женщин и мужчин не было существенной разницы⁹⁵.

Существуют значительные гендерные различия в отношении направлений обучения по специальностям в высших учебных заведениях. В 2018 году 42 процента женщин-выпускников высших учебных заведений работали в сфере образования, в то время как 45 процентов мужчин-выпускников высших учебных заведений работали в области науки, техники, инженерии и математики (НТИМ) (Рис. 10).

► **Рисунок 10.**

Распределение выпускников высших учебных заведений по специальностям, 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ЮНЕСКО (2020).

94 ОСГУ (2018).

95 ЮНЕСКО (2020).

В знак признания важности гендерного равенства в образовании был проведен ряд реформ, направленных на содействие развитию образования и профессиональной подготовки женщин и девочек, в том числе в тех областях, где они недостаточно представлены, особенно в сфере НТИМ. Правительство создало центры профессиональной подготовки, предоставляющие услуги безработным.

Эти центры предлагают краткосрочную подготовку безработным по более чем 20 специальностям, главным образом в сфере услуг (парикмахер, косметолог, стилист по ногтям, повар, кондитер, массажист, дворецкий, официант, фельдшер/медсестра, швея, модельер и т. п.), причем обучение в основном проводится для женщин. Кроме того, эти учебные центры предлагают женщинам, прошедшим подготовку по этим специальностям, возможность пройти краткий курс по основам бизнеса, чтобы начать свое собственное дело. По данным МЗТО, женщины составляют 70 процентов тех, кто был направлен на профессиональное обучение органами управления по труду в 2019 году (30 тысяч женщин из 37 тысяч человек) и в первые 8 месяцев 2020 года (13,5 тысячи женщин из 19 тысяч человек). Предпринимаются меры по модернизации системы профессиональной подготовки, особенно для малоимущих и безработных, в частности через центры «Ишга мархамат»⁹⁶. С этой целью были введены квоты в качестве временных позитивных мер. Кроме того, в сотрудничестве с ЮНЕСКО началась работа по улучшению учета гендерных аспектов в учебных программах и учебниках. Президент Республики Узбекистан объявил 2020 год Годом развития науки, просвещения и цифровой экономики, и КЖУ планирует использовать эту возможность для укрепления положения женщин и девочек в этих областях. Однако для устранения гендерных предубеждений в отношении женских профессий потребуются значительные усилия. Например, в Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в Год развития науки, просвещения и цифровой экономики выделены профессии для подготовки женщин по направлениям: шитье, кулинария, парикмахерское дело. Эта программа направлена на увеличение доли женщин с высшим образованием. Более комплексный подход к гендерному равенству в образовании, особенно в НТИМ, был бы полезен под руководством ЮНЕСКО⁹⁷.

Особое внимание уделяется кардинальному реформированию системы образования и обеспечения непрерывного образования. Так, в 2019 году были приняты три концепции развития в области образования до 2030 года – концепции развития системы дошкольного, народного и высшего образования.

В Концепции развития системы высшего образования до 2030 года особое внимание уделено гендерным аспектам. В частности, дальнейшее усиление гарантий прав женщин на получение высшего образования, обеспечение приоритета принципов гендерного равенства при получении образования рассматриваются как важные мероприятия по реализации Концепции. В целях системного развития и совершенствования управленческой деятельности высших образовательных учреждений предусматривается строгое соблюдение принципов гендерного равенства при назначении на руководящие должности.

В целях дальнейшего расширения возможностей женщин на получение высшего образования с 2020 года внедрен в практику механизм дополнительного квотирования на основе дополнительных государственных грантов. Данный механизм способствовал обеспечению гендерного равенства в области охвата высшим образованием. На сегодня доля женщин, обучающихся в системе высшего образования, составляет 46 процентов.

96 Постановление Президента № 4804 от 11 августа 2020 года.

97 ЮНЕСКО (2017).

Заслуживает особого внимания усиление координации между образованием и профессиональной подготовкой, занятостью и миграционной политикой. Национальные учреждения должны иметь возможность предвидеть и формировать будущие потребности в области образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции с учетом гендерных факторов. Руководящие указания в этой связи содержатся в публикациях МОТ⁹⁸. МЗТО содействует выделению грантов учреждениям профессионального образования из Государственного фонда содействия занятости населения Республики Узбекистан. Эти субсидии финансируют расходы на профессиональную переподготовку безработных граждан, зарегистрированных в Центрах содействия занятости, особенно девочек и женщин из малообеспеченных семей⁹⁹. Однако существует ограниченная гендерная осведомленность некоторых работников в таких центрах. В этой связи одной из дополнительных мер может стать назначение координаторов по гендерным вопросам, которым необходимо поручить повышать осведомленность и проверять политику, мероприятия и поведение работников на предмет соответствия принципу гендерного равенства. МЗТО находится в процессе развития государственной службы занятости при поддержке МОТ в соответствии с Конвенцией МОТ 1948 года об организации службы занятости (№ 88).

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

99 Приложение № 1 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31 декабря 2018 года.

► Рекомендации, касающиеся политики в области образования и профессиональной подготовки

Разработать систему оценки координации и согласованности политики в области образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции с точки зрения содействия обеспечению достойного труда и гендерного равенства. Продолжающаяся работа по искоренению гендерных стереотипов в образовании должна быть интегрирована в эти процессы, с тем чтобы подчеркнуть связь со сферой труда. Особое внимание следует уделить переходу от обучения к работе. В оценке должны участвовать МЗТО, соответствующие отраслевые министерства, социальные партнеры, образовательные и учебные учреждения, а также КЖУ. План действий по обеспечению гендерного равенства при переходе от обучения к работе может быть разработан с указанием сроков, контрольных показателей, целевых показателей и показателей для целей регулярного мониторинга. План действий может включать следующее:

- обеспечить координацию между политикой в сфере образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции в области достойного труда и гендерного равенства через совместные комитеты действий, состоящие из соответствующих национальных учреждений;
- поощрять меры по учету гендерной проблематики на всех уровнях;
- на индивидуальном уровне меры могут включать повышение лингвистических, пространственных навыков и азов счета в дошкольных учреждениях и выделение женских ролевых моделей с карьерой в НТИМ;
- на семейном уровне диалог с родителями может помочь исправить гендерные стереотипы;
- на школьном уровне соответствующие меры могут предполагать подготовку учителей по вопросам гендерного равенства, включение гендерных вопросов в учебные программы. Необходима эффективная защита от гендерного насилия и притеснений. Повышение уровня гендерного равенства в образовательных и учебных заведениях также может способствовать изменению гендерной социализации. Необходимо продолжить работу по устранению гендерных предубеждений в учебных материалах. Кроме того, учебные материалы НТИМ должны обновляться по мере необходимости. Следует поддерживать деятельность по консультированию относительно карьеры с учетом гендерных аспектов, развивать наставничество;
- на уровне общества необходимо продолжать текущие законодательные и институциональные изменения и контролировать их эффективность, включая целевые показатели, квоты и финансовые стимулы. Кроме того, позитивные гендерные нормы должны пропагандироваться через средства массовой информации.

4.2.3 Политика предпринимательства

Правительство содействует развитию предпринимательства, которое способствует увеличению занятости женщин. Созданы центры предпринимательства женщин (ЦПЖ) со статусом неправительственных некоммерческих организаций (ННО)¹⁰⁰. По данным КЖУ, такие центры функционируют во всех районах страны при финансовой поддержке Государственного целевого фонда по поддержке женщин и семьи. В каждом центре работают три постоянных сотрудника, причем при приеме на работу приоритет отдается женщинам с более высоким уровнем образования и профессиональным опытом. В центрах проводятся бизнес-тренинги для женщин.

Особое внимание уделяется женщинам с более высоким уровнем образования, которые на протяжении лет не работали, женщинам-предпринимателям, чей бизнес потерпел неудачу, а также женщинам с техническим и профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. 8 марта 2020 года Президент Республики объявил, что в 2019 году около 28 тысяч женщин получили от ЦПЖ такие услуги, как помощь в организации бизнеса, обучение ремеслам, профессиональная переподготовка и трудоустройство, 21,5 тысячи женщин приняли участие в краткосрочных профессиональных курсах, причем в общей сложности было охвачено около 45 тысяч женщин¹⁰¹.

Коммерческие банки предоставляют специальные льготные кредиты для женщин. КЖУ, Общественный фонд по поддержке женщин и семьи и Акционерный коммерческий банк «Микрокредитбанк» подписали в сентябре 2018 года Меморандум об улучшении возможностей микрокредитования для женщин-предпринимателей. Началась реализация программы «Каждая семья – предприниматель»¹⁰². В прошлом году предпринимательством занимались менее 3 процентов населения в возрасте старше 15 лет, причем четверть из них составляли женщины¹⁰³. Государственная программа по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017–2021 годы в Год развития науки, просвещения и цифровой экономики предусматривает предоставление льготных кредитов проектам малого бизнеса 5,5 тысячи женщин на общую сумму 100 миллиардов сум.

Существует несколько проблем, связанных с развитием предпринимательства среди женщин, в том числе предубежденность в отношении экономического риска и кредиторов, которая уже обсуждалась. В то время как любой человек может быть предпринимателем при благоприятных условиях, далеко не каждый может стать успешным предпринимателем. В ходе ОСГУ шесть из десяти предпринимателей считали, что их бизнес не сталкивается с какими-либо ограничениями, каждый десятый упоминал о конкуренции и каждый десятый говорил о трудностях получения кредита, причем разница в количестве респондентов-женщин и респондентов-мужчин была незначительной¹⁰⁴. Около трети женщин и мужчин-предпринимателей пытались расширить свой бизнес в предыдущие 12 месяцев. В среднем на их предприятиях работало пять человек: как правило, трое того же пола, что и предприниматель, и двое противоположного пола. Отсутствие выявленных ограничений формирует оптимизм предпринимателей, возможно, даже и чрезмерный оптимизм в отношении будущего их бизнеса. Мировой опыт показывает, что большинство предприятий терпят крах в течение нескольких лет после своего основания. В Соединенных Штатах, например, пятая часть новых предприятий разоряются в течение года после своего создания, две

100 Постановление Президента № 4235 от 7 мая 2019 года.

101 МИД (2020).

102 Постановление Президента № 3777 от 7 июня 2018 года.

103 ОСГУ (2018).

104 ОСГУ (2018).

пятих – в течение трех лет, а большинство – в течение шести лет¹⁰⁵. По данным Всемирного банка, «Узбекистан имеет острую проблему выживания фирм и устойчивости рабочих мест с течением времени, о чем свидетельствует низкое соотношение чистого и валового создания рабочих мест (всего 29 процентов в среднем в период с 2010 по 2016 год)»¹⁰⁶.

Долговечность предприятий – это исключение, а не правило. С неудачей часто трудно справиться, особенно когда ожидания успеха высоки. Чтобы уменьшить предубеждение в отношении риска и кредиторов при поддержке женского предпринимательства, следует содействовать коллективным формам организации, включая кооперативную. В Узбекистане введена система субсидирования для развития сельскохозяйственных кооперативов в рыболовстве, птицеводстве, кролиководстве, пчеловодстве, садоводстве, виноградарстве, швейном деле, ремеслах и других секторах¹⁰⁷. Всего выделено субсидий на сумму 42,1 миллиарда сумов. Существует официальное признание того, что сельскохозяйственные кооперативы могут объединять безработных, малообеспеченные семьи, репатриированных трудящихся-мигрантов, а также успешных предпринимателей, имеющих опыт кооперативного бизнеса. В этом году создано 407 кооперативов в 141 районе страны, причем 32 из них возглавили женщины. В действующих кооперативах работают 7754 женщины (41,2 процента). В швейном производстве организовано 10 женских кооперативов, в каждом из которых работает около 500 женщин, в садоводстве – 296 кооперативов, в которых работает 5 тысяч женщин. Но термин «кооперативы» имеет не очень хорошую репутацию по историческим причинам и часто ассоциируется в общественном сознании с формами государственного контроля над экономикой. Кооператив, согласно Рекомендации МОТ № 193 2002 года «О содействии развитию кооперативов», представляет собой «автономное объединение лиц, добровольно объединившихся для удовлетворения своих общих экономических, социальных и культурных потребностей и чаяний посредством совместного и демократически контролируемого предприятия»¹⁰⁸. Кооперативная форма особенно продуктивна для организации сельских работников и работников неформальной экономики, как это показывает опыт Ассоциации самозанятых женщин (АСЗЖ) в Индии (**Вставка 4**). МЗТО и Министерство по поддержке махалли и семьи ведут работу по подготовке проекта Всемирного банка «Расширение экономических прав и возможностей сельских женщин в Узбекистане», финансируемого за счет гранта Японского фонда социального развития в размере 2,7 миллиона долларов США. В рамках этого проекта предполагается содействовать осуществлению ряда мероприятий по развитию предпринимательских и деловых навыков сельских женщин, а также предоставлять гранты и субсидии для создания и поддержки женских деловых коллективов по образцу индийской АСЗЖ.

105 Бюро статистики труда США (2020).

106 Всемирный банк (2018).

107 Постановление Президента № 4716 от 18 мая 2020 года.

108 Параграф 2.

► Вставка 4. Самоорганизация женщин в союзе и кооперативах АСЗЖ Индии

Ассоциация самозанятых женщин (АСЗЖ), основанная в Индии в 1972 году, является национальным союзом, в котором состоят 1,5 миллиона женщин, причем все они работают в неформальной экономике. Это работники ручного труда – сельскохозяйственные рабочие, фермеры, строители, поставщики услуг, уборщики и домашний обслуживающий персонал, надомники, швеи, изготовители ароматических палочек и воздушных змеев, уличные торговцы, мелкие производители, ремесленники. АСЗЖ всегда выступала за комплексный подход для своих членов, признавая, что женщины, работающие в неформальной экономике, нуждаются в доступе к целому ряду услуг, известных как одиннадцать пунктов комплексного подхода АСЗЖ: занятость, доход, полноценное питание, здравоохранение, жилье, активы, образование, уход за детьми, организованная сила, лидерство и самостоятельность.

АСЗЖ придерживается двойной стратегии: объединив малоимущих женщин в неформальной экономике в национальный союз, она также создала принадлежащие женщинам кооперативные предприятия для расширения их прав и возможностей. Союз защищает права и интересы своих членов от низкой заработной платы, плохих условий труда и отсутствия социальной защиты. Поскольку центральным вопросом для его членов являются гарантированные средства к существованию, союз также поощряет и поддерживает создание ими собственных кооперативов. Помогая им создавать кооперативы, союз поддерживает своих членов в достижении социальной защиты, а также занятости, доходов и продовольственной безопасности. Каждая работница, вступающая в АСЗЖ, становится членом союза, а многие из них одновременно становятся членами конкретных кооперативов. Союз является центральной организацией первичной идентичности женщин как трудящихся и членов АСЗЖ. Член кооператива либо получает средства к существованию через кооператив, и/или получает услуги от одного или нескольких кооперативов. Одна и та же женщина может быть членом более чем одного кооператива, а также членом союза. Например, член кооператива по уходу за детьми является также членом кооперативного банка, страхового кооператива и медицинского кооператива. В 1992 году все кооперативы, поддерживаемые АСЗЖ, были объединены в федерацию кооперативов.

Источник: МОТ (2018С).

В литературе по предпринимательству рассматриваются три критических аспекта для определения степени предпринимательства: инновационность, принятие риска и проактивность¹⁰⁹. Выводы из доклада 1991 года остаются актуальными: измерение инновационности «относится к поиску творческих, необычных или новых решений проблем и потребностей» и «отсутствует в большом количестве стартапов малого бизнеса, которые делают немногим больше, чем имитируют существующие учреждения. Точно так же многие так называемые «новые» продукты и услуги являются имитационными копиями проверенных рыночных успехов»¹¹⁰.

Понятие предпринимательской интенсивности связывает степень предпринимательства с частотой предпринимательства в терминах предпринимательских событий, таких как новый

109 Моррис (2015).

110 Моррис и Льюис (1991, стр. 23).

продукт, услуга или процесс¹¹¹. Предпринимательство может принимать различные формы в учреждениях государственного сектора, кооперативах, неправительственных организациях и домашних хозяйствах, а также в коммерческих учреждениях.

В исследовании, посвященном успешным инновациям во всем мире, была предложена концепция предпринимательского государства. В предпринимательском государстве существует «полностью функционирующая национальная инновационная система», которая «стимулируется активными, гибкими, децентрализованными действиями правительства»¹¹².

В Узбекистане на предприятиях, где занято более 10 человек, вероятность трудоустройства женщин примерно в два раза выше, чем на небольших предприятиях (доля женщин составляет 45,9 процента и 22,6 процента соответственно). Вместо того чтобы развивать полноценный доступ женщин к оплачиваемой занятости, приоритетное внимание уделяется женскому предпринимательству, часто в секторах, аналогичных неоплачиваемому труду женщин, таких как сельское хозяйство, кулинария, уборка, пошив одежды, ремесла, уход за людьми, особенно детьми, торговля. Один из главных вопросов, который необходимо решить, заключается в том, следует ли называть предпринимательством деятельность женщин по обеспечению выживания в неформальной самозанятости. Женщина, работающая на себя за выживание, технически является полноправным владельцем бизнеса. Однако этот бизнес, как правило, носит неформальный характер. Предприятие не зарегистрировано, то есть оно не является самостоятельным юридическим лицом и финансово неотделимо от самой женщины или, в более общем смысле, от ее домашнего хозяйства. Женщина, скорее всего, будет жить в нестабильности без социальной защиты. КЖУ стремится усилить финансовую и техническую поддержку предпринимательских инициатив в области науки, образования и цифровой экономики, что является темой 2020 года, объявленной Президентом Республики. Необходимо предпринимать дополнительные меры для обеспечения того, чтобы содействие предпринимательству, особенно среди женщин, не усугубляло их нестабильность и не подпитывало рост неформальной экономики.

111 Моррис (2015).

112 Мацикато (2011, стр. 22).

► Рекомендации в отношении политики предпринимательства

Разработать систему оценки политики предпринимательства с точки зрения инновационности, распределения рисков и вознаграждений, проактивности, содействия продвижению достойного труда и гендерного равенства. Такая оценка должна проводиться на основе инклюзивного социального диалога и охватывать государственный, частный и социальный секторы. Она может дать направления для разработки плана действий, который связывает предпринимательство с инновациями и переходом от неформальной экономики к формальной. Соответствующие меры могут включать следующее:

- поддерживать женское предпринимательство и инновации в секторах с высокой добавленной стоимостью и профессиях с высоким потенциалом будущего роста, в том числе в экономике платного ухода, в сфере НТИМ и «зеленых» рабочих местах;
- развивать потенциал ключевых заинтересованных сторон, ответственных за предпринимательскую и инновационную политику и программы по вопросам гендерного равенства;
- разрабатывать и осуществлять учебные программы по развитию женского предпринимательства, учитывающие разнообразие подходов к предпринимательству, включая кооперативы и другие предприятия социальной и солидарной экономики;
- поддерживать развитие женских деловых ассоциаций, которые обучают своих членов, выступая в их защиту перед директивными органами;
- обеспечить разработку политики и программ развития женского предпринимательства на основе методов участия, учитывающих чаяния, проблемы, практику и опыт женщин и их деловых ассоциаций;
- обеспечить, чтобы содействие развитию женского предпринимательства не способствовало росту неформальной экономики, в том числе в сельских районах. Необходимо проводить различие между предпринимателями в неформальной экономике, которые занимаются своей деятельностью по необходимости, и теми, кто работает в ней по собственному выбору. Необходимо поддержка модернизации неформальных предприятий. Меры могут включать в себя снижение уязвимости путем расширения охвата социальной защитой всех. Неформальным предприятиям нужно содействие в улучшении качества работы, в доступе к рынкам и услугам.

► 5. Условия труда

В этом разделе рассматриваются вопросы, касающиеся условий труда. В предыдущем разделе обсуждалось количество рабочих мест, в этом разделе рассматривается их качество.

5.1 Условия труда

Отсутствие адекватных возможностей трудоустройства ведет к неформальной занятости, неоплачиваемой работе, безработице и миграции в поисках работы – и для женщин, и для мужчин.

5.1.1 Занятость в неформальной экономике

Согласно официальной статистике, в период с 2017 по 2018 год занятость в неформальной экономике сократилась на 1,5 миллиона человек, а занятость в формальной экономике выросла всего на 0,2 миллиона человек¹¹³. Более миллиона человек покинули страну для трудоустройства за рубежом, а 0,5 миллиона граждан пополнили ряды безработных. В 2018 году большая часть занятости в Узбекистане приходилась на неформальную экономику, поскольку 49,4 процента занятости находились вне формального сектора¹¹⁴. Официальная статистика, как правило, переоценивает масштабы как формальной, так и неформальной занятости и не представляет статистических данных с разбивкой по полу. Следует пересмотреть оперативные определения занятости в формальной и неформальной экономике. В официальной статистике масштабы занятости в формальной экономике завышены. Сообщается, что она включает в себя занятость и за пределами официальных предприятий. Согласно международным стандартам, работодатели являются неформальными, если их предприятие является неформальным. Неформальная наемная занятость в формальном секторе должна учитываться в неформальной экономике.

Неформальная наемная занятость в формальном секторе существует, когда трудовые отношения «по закону или на практике не попадают под действие национального трудового законодательства, подоходного налогообложения, социальной защиты или права на определенные трудовые льготы (предварительное уведомление об увольнении, выходное пособие, оплачиваемый ежегодный отпуск или отпуск по болезни и т. д.)¹¹⁵. В Узбекистане отсутствие льгот по найму, таких как социальная защита, оплачиваемый ежегодный отпуск и отпуск по болезни, не используется в качестве критерия оценки неформальной наемной занятости. В 2018 году 32 процента работников из общего числа трудящихся не были охвачены системой социального обеспечения (из них 20 процентов – женщины, 38 процентов – мужчины). Гендерные различия в значительной степени отражают чрезмерную представленность женщин в государственном секторе. В государственном секторе системой социального обеспечения не охвачено 2 процента работников. В частном секторе этот показатель составляет 70 процентов (из них 61 процент женщин и 73 процента мужчин). Более крупные предприятия имеют высокий уровень социального обеспечения своих работников. На частных предприятиях, где работает менее 5 человек, 86 процентов работников не имеют социального обеспечения (80 процентов – женщины, 87 процентов – мужчины). На более крупных частных предприятиях социального обеспечения нет у 46 процентов работников (из них 43 процента женщин и 47 процентов мужчин)¹¹⁶.

113 Госкомстат (2020).

114 МЗТО.

115 Рекомендации МКСТ, касающиеся статистического определения неформальной занятости 2003 года.

116 Расчеты на основе ОСГУ (2018).

В 2019 году правительство ввело временные трудовые удостоверения для узбекских самозанятых граждан, в том числе работающих за рубежом, для их регистрации в единой национальной системе труда¹¹⁷. Зарегистрированные работники получили право на учет своего трудового стажа, на стимулирующие пособия через пенсионное обеспечение и льготы, а также возможность пользоваться льготным микрокредитованием и получить бесплатное краткосрочное обучение. 60 процентов средств поступлений за взимание платы за выдачу временных трудовых удостоверений направлялись во внебюджетный Пенсионный фонд при Минфине – в счет уплаты самозанятым гражданином единого социального платежа, 20 процентов – в Государственный фонд содействия занятости при МЗТО и 20 процентов – в бюджеты районов. Основные занятия самозанятых граждан – это уход за больными и престарелыми, работа по дому, ремонт мебели, сантехнические и электрические работы, ремонт и мойка автомобилей, а также репетиторство. В первом полугодии 2019 года трудовые удостоверения имела пятая часть самозанятых работников¹¹⁸. С сентября по декабрь 2019 года было выдано в общей сложности 39 119 удостоверений (51 процент – женщинам) и 35 529 удостоверений – с января по 8 июня 2020 года (52 процента – женщинам).

Эта система обеспечила тем, кто в ней зарегистрировался, ценные льготы, доступ к пенсионному обеспечению, но она имела свои ограничения. Работники, имеющие удостоверения, потеряли право на пособие по безработице и профессиональное обучение от Государственного фонда содействия занятости. Их контракты регулировались контрактным правом, а не Трудовым кодексом, и работники не могли заниматься профессиями, не указанными в их удостоверении. Взимание платы за выдачу временных трудовых удостоверений подразумевало, что малоимущие с меньшей вероятностью получали от этого выгоду, что могло увеличить неравенство в пенсионном обеспечении в нижней части распределения доходов. Кроме того, большинство охватываемых профессий попадали под категорию «элементарных» профессий в соответствии с МСКЗ 2008 года, включая уход за детьми, уход за престарелыми и работу по дому. Такие виды деятельности, вероятно, будут выполняться некоторыми неформальными работниками из наиболее уязвимых категорий граждан. Самозанятых, на кого нацелена эта система, в числе которых и женщины, вероятно, можно назвать скорее зависимыми подрядчиками, чем независимыми работниками. Согласно материалам МКСТ, основным критерием является то, зависят ли они от своих клиентов в организации и выполнении работы, доходах или доступе к рынку. Поскольку женщины, как правило, чаще, чем мужчины, меняют работу, вполне вероятно, что система лицензий будет невыгодна для женщин. Если они выполняют работу, которая в противном случае была бы выполнена наемными работниками, то система может стать средством обхода трудового законодательства. Этот вопрос должен быть исследован на основе накопленного на сегодняшний день опыта с учетом гендерных аспектов, и эта система должна быть пересмотрена таким образом, чтобы она не могла использоваться неправильно для маскировки трудовых отношений.

Приняв во внимание указанные недостатки системы, правительство отменило процедуру выдачи временных трудовых удостоверений в июне 2020 года¹¹⁹. Теперь самозанятые работники могут регистрироваться в качестве таковых, отправив уведомление через специальное мобильное приложение или онлайн-счет налогоплательщика с QR-кодом, выданным для подтверждения регистрации. Перечень видов деятельности для самозанятых вырос почти в три раза – с 24 до 67, охватив больший спектр работ для всех уровней квалификации. Как отмечает МЗТО, перечень включает в себя виды деятельности, популярные и среди женщин, от традиционных ремесел до моделирования, разработки программного обеспечения, мультимедийного дизайна, услуг перевода, деятельности в социальных сетях, деятельности в области людских ресурсов и онлайн-консалтинга. Чтобы свести к минимуму возможность обхода трудового законодательства, остается

117 Постановление Кабинета министров № 566 от 9 июля 2019 года.

118 Госкомстат (2020).

119 Постановление Президента от 8 июня 2020 г. № 4742.

условие, что самозанятые не могут ни нанимать работников, ни иметь работодателя. Кроме того, пересмотренная система направлена на обеспечение того, чтобы самозанятые работники могли менять виды деятельности из перечня без каких-либо осложнений или препятствий для дальнейшего трудоустройства. Самозанятые могут переключиться с одного вида деятельности на другой, обратившись в Государственный налоговый комитет. В 2020 году самозанятые работники будут уплачивать социальный налог в размере не менее 50 процентов от суммы базовой расчетной величины, независимо от фактически отработанного времени в качестве самозанятого лица, сумма которого полностью направляется во внебюджетный Пенсионный фонд и исходя из которого определяется размер заработка для исчисления пенсии в порядке, установленном для индивидуальных предпринимателей.

К числу занятых в неформальной экономике, согласно официальной статистике, относятся случайные и сезонные работники, самозанятые на предприятиях домашнего хозяйства, работающие на себя, работающие «без регистрации и надлежащего разрешения»¹²⁰ фермеры и сельскохозяйственные рабочие. Также сюда входят те, кто покинул страну, чтобы работать за границей. Согласно международным стандартам, занятые за рубежом не должны учитываться в качестве части занятых в стране их происхождения; вместо этого иностранное население, занятое в стране, должно учитываться в измерении занятости. В 2018 году самыми крупными группами работников вне формального сектора были случайные и сезонные работники (15 процентов от общего числа занятых), самозанятые работники без сертификата (12 процентов) и сельскохозяйственные работники (14 процентов). Количество надомников, занятых в домашних хозяйствах, не отражается в официальной статистике.

5.1.2 Особые категории работников

Недостаточность данных затрудняет оценку условий труда для конкретных категорий работников. Вопросы, представляющие интерес, включают рабочее время, баланс между работой и личной жизнью, стабильность и безопасность труда, безопасную рабочую среду и гендерные различия в них. Необходимо лучше отслеживать качество рабочих мест эмпирически, а также выдвигать проблемы качества рабочих мест на первый план при обсуждении положения женщин и работы. Двумя секторами экономики, по которым имеется больше данных об условиях труда, являются строительство, в котором работающие женщины в меньшинстве, и промышленность. По состоянию на 1 января 2019 года, доля занятых, работающих в неблагоприятных условиях труда в общей численности работников вида деятельности «Строительство» (без субъектов малого предпринимательства) среди женщин составляла 10,0 процента, а среди мужчин – 16,3 процента. В промышленности эти показатели составили 16,4 процента и 29,7 процента соответственно. С женщинами, как правило, происходило меньше несчастных случаев на производстве, чем с мужчинами.

Что касается вида контракта, то в 2018 году около двух третей работающих женщин и около половины работающих мужчин имели постоянный оформленный контракт¹²¹. Молодые женщины и мужчины в возрасте от 15 до 24 лет имеют меньше шансов получить постоянный контракт, чем другие граждане, что свидетельствует о трудностях перехода от учебы к работе. Стремление к хорошей работе частично объясняет, почему государственный сектор является основным работодателем женщин. В 2018 году 68 процентов наемных работников-женщин работали в

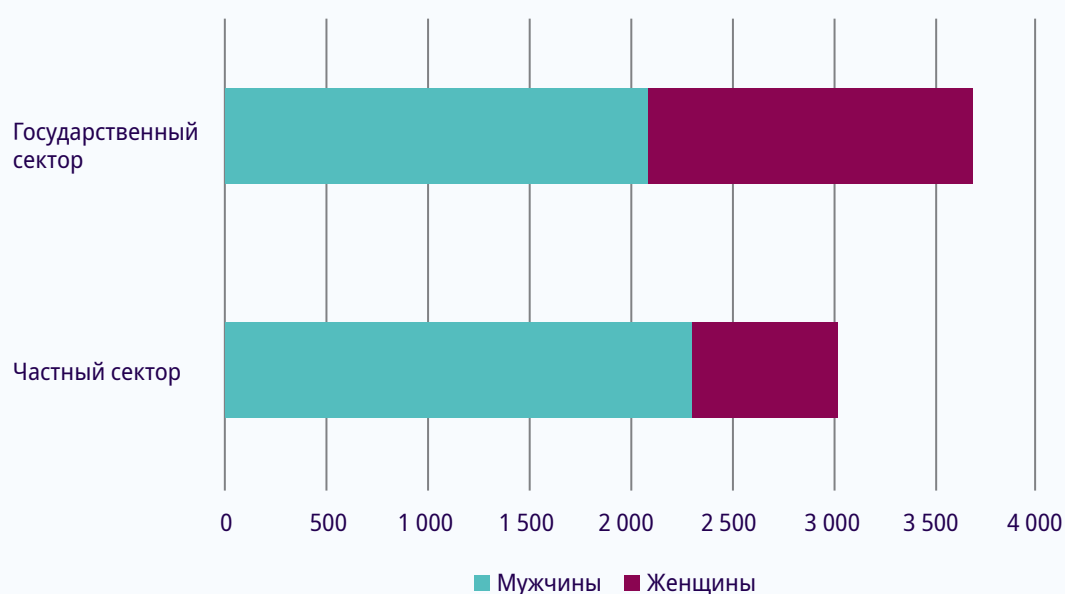
120 Разрешение – это проблематичный термин, поскольку он отражает авторитарный подход к вопросу о неформальной экономике, предполагающий, что труд – это не право человека, а привилегия, которая обусловлена разрешением или в противном случае была бы незаконной. Термин «разрешение» не фигурирует в постановлении Кабинета Министров № 566 от 9 июля 2019 года. Кроме того, Постановление Президента № 4742 отменило процедуру выдачи свидетельств о временном трудоустройстве в пользу процесса регистрации.

121 ОСГУ (2018).

государственном секторе по сравнению с 48 процентами наемных работников-мужчин¹²². 2 женщины из 10 работников трудятся в частном секторе по сравнению с 4 из 10 работников государственного сектора (**Рис. 11**). Таким образом, повышение роли частного сектора, скорее всего, приведет к негативным гендерным последствиям, если частный сектор не будет более чутко реагировать на гендерные проблемы.

► **Рисунок 11.**

Наемная занятость в государственном и частном секторах в разбивке по полу (тыс. чел.), 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ЮНЕСКО (2020).

Преобладающие гендерные нормы возлагают семейные обязанности на женщин. Дом является основным местом женской работы, платной или неоплачиваемой. В то время как «некоторые местные женщины стремятся и борются за то, чтобы иметь право на труд и равное политическое признание и участие, другие хотят быть освобожденными от наемного труда и прямого взаимодействия с государством, чтобы в полной мере наслаждаться своей жизнью супруги и материнства»¹²³. В 2017 году семь из десяти женщин в Узбекистане предпочли бы иметь работу – на родине (четыре из десяти) или за пределами страны¹²⁴. Между тем восемь из десяти мужчин

122 ОСГУ (2018).

123 Там же.

124 Гэллуп и МОТ (2017).

предпочитали, чтобы женщины в их семье оставались дома, независимо от того, есть ли у них работа (три из десяти) или нет. Примерно треть мужчин и четверть женщин считают неприемлемым, чтобы любая женщина в их семье по своему желанию имела работу вне дома. Растет признание того, что оплачиваемая работа и семейные обязанности не должны быть взаимоисключающими и что неоплачиваемая работа не должна быть исключительно женской обязанностью. Однако необходимо бороться с гендерными стереотипами, в том числе в отношении обязанностей по уходу, возможностей оплачиваемой работы и физической мобильности. Концептуально важно различать оплачиваемую и неоплачиваемую работу, самозанятость и наемную занятость, а также работу для собственного домашнего хозяйства или других домашних хозяйств. Неоплачиваемая работа по уходу включает в себя работу по дому и уход за людьми. Госкомстат определяет граждан, занятых неоплачиваемой работой по уходу, как выполняющих домашние обязанности или ухаживающих за детьми и другими членами семьи. В Узбекистане насчитывается 3,94 миллиона человек, занятых неоплачиваемой работой по уходу, 92 процента из них – женщины¹²⁵.

Домашние работники заняты в домашнем хозяйстве или работают для домашних хозяйств в рамках трудовых отношений на профессиональной основе в соответствии с Конвенцией МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189). Домашний работник – это категория работников, которым в государственной политике уделяется недостаточное внимание. В основном это женщины, работающие в тяжелых условиях в неформальном секторе экономики. Узбекистан до сих пор не ратифицировал эту конвенцию, хотя ее ратификация планировалась в рамках Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2014–2016 годы¹²⁶. Категория «домашний работник» не отражена в официальной статистике. Метаданные Госкомстата о занятости не ссылаются на нее в своем определении занятого населения. На МКСТ 2018 года¹²⁷ были внесены предложения по статистическому определению и измерению количества домашних работников, которые могут быть полезны для Госкомстата. Однако из докладов о случаях торговли людьми¹²⁸, можно сделать вывод, что существует большое число узбекских женщин, включая трудящихся-мигрантов, работающих домашней прислугой, которые уязвимы для злоупотреблений и эксплуатации. Что касается обеспечения достойного труда для домашних работников, то КЖУ отметил необходимость развития потенциала в этой области¹²⁹.

К надомным самозанятым работникам относятся работники, работающие на себя (без наемных работников), работодатели (с наемными работниками) и вносящие свой вклад семейные работники (работающие на семейный бизнес). В 2018 году около 57 процентов женщин-предпринимателей работали на дому по сравнению с 40 процентами мужчин-предпринимателей¹³⁰. Надомные работники работают в своем доме или в других помещениях по своему выбору, кроме рабочего места работодателя, за вознаграждение, и их труд приводит к продукту или услуге, как это определено работодателем, независимо от того, кто предоставляет оборудование и материалы; их защита предусмотрена Конвенцией МОТ 1996 года о надомном труде (№ 177). В дополнение к семейным обязанностям женщины могут выбрать работу на дому, поскольку «женщинам трудно найти работу вне дома, не подвергаясь преследованиям или насилию»¹³¹. Для облегчения продажи продукции надомных работников и самозанятых на дому, которым не хватает мобильности,

125 ОСГУ (2018).

126 АБР (2018).

127 МОТ (2018b).

128 Государственный департамент Соединенных Штатов Америки (2019).

129 Тайа (2016).

130 ОСГУ (2018).

131 Курбанова (2010, стр. 85).

существуют предпринимательские возможности, особенно в том, что касается услуг доставки. Правительство изучает возможность включения Конвенции МОТ № 177 в национальное законодательство¹³².

Необходимо решить проблемы конкретных категорий трудящихся, включая сельскохозяйственных работников, сельских работников, надомников, уличных торговцев, домашних работников, сборщиков отходов и трудящихся-мигрантов. Такие работники часто работают в неформальной экономике. Их права и потребности не учитываются, отчасти потому, что они не представлены в официальной статистике. Таким образом, создание условий для организации работников неформальной экономики должно стать приоритетной задачей. Понятие неформальной экономики имеет здесь большое значение наряду с необходимостью более точного ее измерения и обеспечения перехода к формальной экономике с точки зрения достойного труда в рамках политических дискуссий (**Вставка 5**). Ярким примером является содействие развитию женского предпринимательства, как уже говорилось, с целью избежать индивидуализации ответственности за занятость и получение дохода среди женщин, что может повысить социальные ожидания, а также психологическое давление и эмоциональные страдания для женщин.

Сельскохозяйственные работники, как правило, работают в неформальной экономике, не имея социальной защиты и не внося свой вклад в социальное страхование. Согласно докладу ФАО¹³³, домашние хозяйства в основном возглавляются мужчинами, по крайней мере, де-юре. Женщины, работающие на домашних фермах, «не получают защиты в соответствии с трудовым законодательством в виде больничного листа, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком». Поскольку «очень небольшое число женщин являются главами домашних хозяйств, они вряд ли будут формальными главами дехканских хозяйств». Более того, даже для глав домашних хозяйств, фактическая доля женщин в которых может увеличиваться по мере миграции мужчин, дехканское хозяйство является «частично коммерческим и частично средством к существованию»¹³⁴. В недавнем официальном докладе отмечается, что мелкие фермеры не могут экспортировать свою продукцию, поскольку они считают, что сертификаты, подтверждающие оригинальность растений и семян, слишком дороги, и что они не могут позволить себе самостоятельные необходимые гидротехнические работы, что все это «может быть сделано только путем мобилизации мелких фермеров/дехканских хозяйств в кооперативы»¹³⁵. Сезонная, нерегулярная и временная занятость составляет треть занятости мужчин и пятую часть занятости женщин и более распространена в сельских районах, чем в городских¹³⁶. Несмотря на дефицит достойного труда, в частности на «проблемы с полной и справедливой оплатой собранного хлопка, для сезонных сборщиков хлопка, главным образом местных женщин, время сбора хлопка представляет собой одну из немногих возможностей для получения денежного дохода», причем доля женщин составляет около двух третей от общего числа сборщиков хлопка¹³⁷. Дискуссии, касающиеся аграрной и земельной реформы, должны способствовать решению вопросов об улучшении условий труда сельскохозяйственных работников.

132 Постановление Президента № 3001 от 24 мая 2017 года.

133 ФАО (2019).

134 ФАО (2019, пункты xiii; 28).

135 Министерство сельского хозяйства и UzAIFSA (2019, стр. 30).

136 ОСГУ (2018).

137 Вестминстерский Международный университет в Ташкенте (2018).

► Вставка 5. Политика поддержки перехода к формальному сектору

Политика, направленная на поддержку перехода от неформальной экономики к формальной, может, в частности, включать:

- 1) создание достаточного количества качественных рабочих мест;
- 2) совершенствование нормативной базы;
- 3) установление социального минимума для всех работающих;
- 4) включение статей о защите прав незащищенных в законодательство;
- 5) эффективное признание трудовых отношений во всем их многообразии;
- 6) обеспечение защиты конкретных категорий трудящихся, включая домашних работников, надомников, уличных торговцев и работников МСП;
- 7) преобразование нелегальной работы в регулируемую работу;
- 8) совершенствование регулирования вопросов труда и инспекции труда;
- 9) содействие организации, представленности и диалогу работников и работодателей в неформальной экономике, при этом важная роль отводится организациям работодателей и ассоциациям малого бизнеса, профсоюзам и кооперативам;
- 10) поощрение равенства и борьба с дискриминацией, в том числе в отношении трудящихся женщин, трудящихся-мигрантов, трудящихся-инвалидов;
- 11) поощрение формализации и модернизации неформальных предприятий, повышение квалификации и возможностей трудоустройства, а также нацеливание микрофинансирования на поддержку выхода из неформального сектора;
- 12) распространение социальной защиты и социального обеспечения на неформальную экономику, преодоление дискриминации и экономической изоляции в связи с ВИЧ/СПИДом, распространение охраны материнства на неформальную экономику и обеспечение надлежащего ухода за детьми;
- 13) содействие комплексным стратегиям местного развития в целях выхода из неформального сектора.

Источник: МОТ (2013b).

Сельские работники также, как правило, сталкиваются с серьезными проблемами в плане условий найма. Что касается домашних работников, то по этой категории трудящихся существует очень мало данных, однако интервью с ключевыми информантами показывают, что число домашних работников растет, и они остаются в значительной степени незащищенными. Недавний пилотный проект КЖУ по внедрению «ярмарок вакансий» направлен на то, чтобы предложить безопасное и дружелюбное физическое пространство для женщин, работающих днем, включая домашних работников, для поиска потенциальных работодателей. Эта инициатива направлена на повышение их защиты путем отслеживания сведений о работниках, работодателях, а также типе и месте работы. Ограничена информация об условиях труда трудящихся-мигрантов, однако имеющиеся данные свидетельствуют об увеличении трудовой миграции как внутри страны, так и за ее пределами. Риск состоит в том, что стимулирование создания рабочих мест без учета качества рабочих мест приведет к тому, что занятость женщин будет все больше расширяться в

неформальной экономике и в опасных условиях труда, что потенциально увеличит уязвимость женщин. Если такая тенденция сохранится, женщины и их семьи могут ассоциировать занятость женщин с негативными результатами и все больше сопротивляться занятости женщин, поддерживая механизмы, которые благоприятствуют занятости мужчин.

Рекомендация МОТ о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 года (№ 204) содержит важные руководящие указания относительно того, как облегчить переход с учетом гендерных аспектов. Узбекистан также может перенять опыт других стран в отношении перехода от неформальной к формальной экономике, уделяя особое внимание работающим женщинам¹³⁸.

138 Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация (WIEGO) – это крупная сеть в этом отношении. Она включает в свой состав основанные на членстве организации неформальных работников, такие как профсоюзы, кооперативы и ассоциации трудящихся, исследователей и статистиков неформальной экономики, а также специалистов-практиков из агентств развития, занимающихся вопросами неформальной экономики.

► Рекомендации, касающиеся условий труда

Включить в повестку дня политики вопросы занятости в неформальной экономике и гендерного равенства. Разработать и осуществить согласованную и комплексную стратегию содействия переходу к формальной экономике в соответствии с Рекомендацией МОТ № 204. Стратегия должна иметь надлежащую оценку и диагностику факторов, характеристик, причин и обстоятельств неформальности. Она должна развиваться на основе трехстороннего социального диалога, в котором участвуют женщины и мужчины, занятые в неформальной экономике. Соответствующие меры могут включать следующее:

- оценить влияние недавних и планируемых реформ на масштабы и характер неформальной экономики во всех секторах экономики и географических районах;
- обеспечить, чтобы все категории трудящихся пользовались эффективной правовой и социальной защитой. Необходимо уделить особое внимание потребностям конкретных категорий трудящихся женщин, включая сельскохозяйственных работников, сельских работников, уличных торговцев, домашних работников, трудящихся-мигрантов и работников с ограниченными возможностями. Необходимо разработать материалы для журналистов и других работников СМИ по преодолению гендерных и иных стереотипов в отношении различных категорий работников;
- оценить введение временных трудовых сертификатов для работников, работающих на себя, с точки зрения влияния на достойный труд и гендерное равенство;
- дать возможность работникам неформальной экономики коллективно организовывать профсоюзы и другие членские организации, такие как кооперативы;
- обеспечить соответствие нового Трудового кодекса положениям Конвенций МОТ № 177 и № 189 и рассмотреть вопрос о ратификации этих конвенций.

5.2 Равенство возможностей и обращения

Одним из важнейших вопросов является обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности в соответствии с международными трудовыми стандартами. В 2017 году только четыре из десяти человек в Узбекистане считали, что в городе или районе, где они живут, если женщина имеет такое же образование и опыт, как и мужчина, то у нее есть такая же возможность найти хорошую работу¹³⁹.

5.2.1 Равное вознаграждение

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) в 1992 году. Однако женщинам платят меньше, чем мужчинам, а работа, ассоциируемая как женская, недооценивается и мало оплачивается. Несмотря на прогресс, достигнутый до 2017 года, общий разрыв в оплате труда мужчин и женщин увеличился до 38,6 процента в 2018 году по сравнению с 34,6 процента в 2017 году (**Рис. 12**). Однако общедоступная информация о гендерном разрыве в оплате труда в конкретных профессиях и секторах экономической деятельности ограничена. Статистические данные Госкомстата о заработной плате не дезагрегированы по признаку пола. Они также исключают сельскохозяйственную занятость, в которой состоят более четверти женщин и мужчин, имеющие, как правило, более низкую заработную плату.

Работа, ассоциируемая как женская, недооценивается и оплачивается меньше (**Рис. 13**). Помимо сельского хозяйства, по которому данные о заработной плате не сообщаются, два сектора, в которых большинство занятых составляют женщины, также являются секторами с самой низкой заработной платой: сектор образования и здравоохранения и социальный сектор. Два сектора с самой высокой заработной платой, а именно: информационно-коммуникационный и финансово-страховой, являются секторами, где доля женщин в занятости ниже среднего уровня. Такие модели являются индикаторами гендерной предвзятости в оценке рабочих мест, даже при отсутствии подробной информации на уровне профессий. Существующее законодательство не гарантирует равную оплату за труд равной ценности, поскольку оно касается равной оплаты за равный труд и квалификации¹⁴⁰. Гендерная предвзятость в оплате труда не может быть устранена путем обеспечения равной оплаты за равный труд, поскольку женщины и мужчины, как правило, заняты на разных работах, причем женщины сосредоточены на более низкооплачиваемых работах. Даже если бы мужчины получали равную зарплату с женщинами на таких работах, труд все равно был бы недостаточно оплачен из-за ассоциации с женщинами.

Существуют различные способы объективной оценки работы, свободной от гендерных предубеждений, в частности с помощью объективных методов оценки, которые «касаются содержания работы, а не навыков и характеристик тех, кто выполняет эту работу, или их производительности»¹⁴¹. Опыт различных стран показывает, что женщинам обычно платят меньше, чем мужчинам, из-за недооценки навыков, физических и эмоциональных требований, ответственности и условий труда, связанных с их работой. Ранняя версия проекта Трудового кодекса не гарантировала равной оплаты за труд равной ценности. Устранение гендерных предубеждений при оценке рабочих мест является не только обязанностью отдельных работодателей, как это

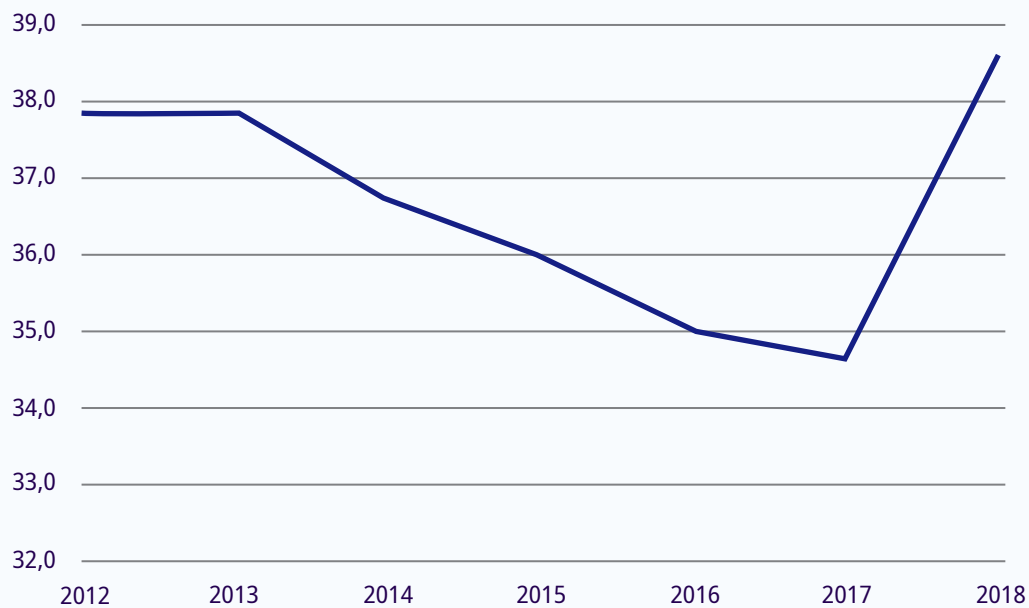
139 Гэллап и МОТ (2017).

140 Закон № 562 от 2 сентября 2019 года.

141 МОТ (2009); Оэлз и другие (2013, стр. 39).

► **Рисунок 12.**

Эволюция официально зарегистрированного гендерного разрыва в оплате труда в Узбекистане



Источник: Автор, на основе данных ЮНЕСКО (2020).

предлагается в проекте Трудового кодекса, но и социальной ответственностью. Таким образом, принцип равной оплаты за труд равной ценности должен быть закреплён в законодательстве и соблюдаться на практике во всех профессиях и секторах экономики. МЗТО сообщает, что в проект Трудового кодекса с внесенными в него поправками включен пункт о гарантиях равной оплаты за труд равной ценности. Теперь проект Трудового кодекса должен пройти первое чтение в Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан.

▶ Рекомендации, касающиеся равного вознаграждения

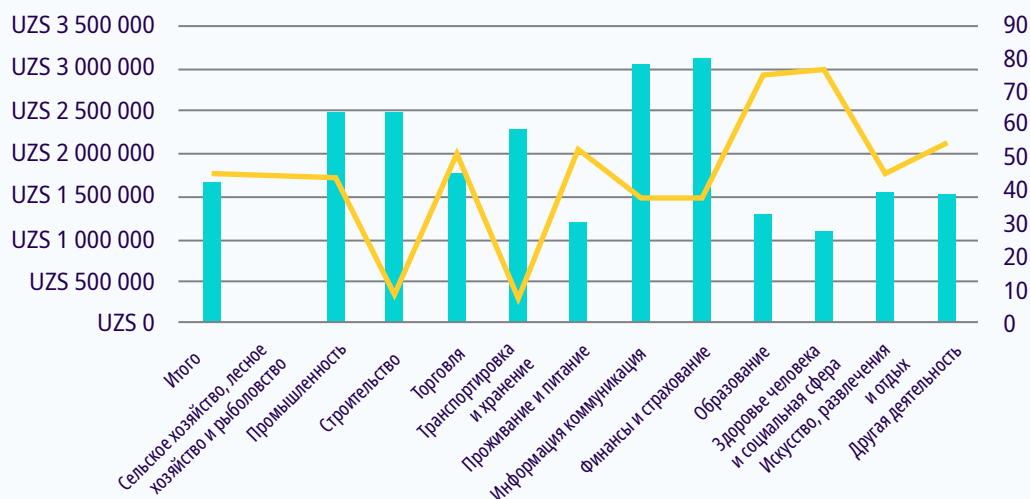
Посредством инклюзивного социального диалога сформулировать и осуществить национальную политику равенства, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения без дискриминации. Соответствующие меры могут включать следующее:

- ▶ закрепить принцип равной оплаты за труд равной ценности в качестве общего принципа в новом Трудовом кодексе;
- ▶ осуществлять мониторинг и обеспечение соблюдения принципа равенства в оплате труда, требующих представления данных о заработной плате в разбивке по полу, роду занятий и секторам, а также усиления роли инспекторов труда в выявлении и устранении дискриминации в оплате труда. Необходимо принять меры на различных уровнях (национальном, отраслевом, предпринимательском) посредством социального диалога для обеспечения того, чтобы оценка работы и определение заработной платы были свободны от гендерных предубеждений в соответствии с руководящими указаниями МОТ;
- ▶ рассмотреть возможность присоединения и содействовать присоединению организаций трудящихся и работодателей к Международной коалиции за равную оплату труда (МКРОТ)¹⁴², выяснить на международном уровне способы, как устранить гендерный разрыв в оплате труда, в том числе в неформальной экономике.

142 <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

► Рисунок 13.

Средняя заработная плата и доля женщин (%) в занятости по секторам экономики, 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ЮНЕСКО (2020).

5.2.2 Дискриминация в области труда и занятий

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1958 года относительно дискриминации в области труда и занятий (№ 111) в 1992 году. Тем не менее преобладающим обоснованием национального решения женских проблем является амбивалентный сексизм, сопровождающийся усилением по их преобразованию в сторону гендерного равенства¹⁴³. В интервью с ключевыми информантами признаки напряженности, возникающей из-за распространенного сексизма, включают шутки о том, что мужчины скоро будут призывать к гендерному равенству, и выражения восхищения женщинами как образцами добродетели и преданности семье.

Гендерная предвзятость в менталитете сохраняется даже в более поздних текстах, таких как проект Трудового кодекса. Например, в законодательстве говорится об организации работы с женщинами в целях предотвращения семейных разводов без какой-либо ссылки на такую работу с мужчинами, что чревато тем, что женщины, живущие в семье в атмосфере постоянного насилия и жестокости, окажутся полностью закрыты от внешнего мира¹⁴⁴. По данным правительства, в первом полугодии 2017 года «благодаря действиям Комитета женщин и Фонда «Махалля» удалось избежать 12 000 разводов и решить проблемы выплаты алиментов 10 000 граждан»¹⁴⁵.

143 Амбивалентный сексизм имеет две стороны: враждебный сексизм, который рассматривает женщин как «стремящихся узурпировать власть мужчин различными способами, через свою сексуальность, заявляя о дискриминации или через феминистскую активность», и благожелательный сексизм, который «романтизирует гетеросексуальные отношения и рассматривает женщин как идеальное дополнение к мужчинам, но также изображает женщин слабыми и нуждающимися в мужской защите, подчеркивая тем самым более низкий статус женщин» (Коннор и др. 2017, стр. 296).

144 Указ Президента № 5325 от 2 февраля 2018 года.

145 СПЧ (2019, параграф 109).

По данным Структуры «ООН-женщины», «либерализация бракоразводного законодательства в некоторых развитых странах привела к снижению уровня самоубийств среди женщин, уменьшению случаев насилия в семье и уменьшению случаев убийства женщин их супругами», хотя разводы обычно влекут за собой «гораздо более неблагоприятные экономические последствия для женщин, чем для мужчин»¹⁴⁶. Существует предубеждение и в отношении инвалидов, которых часто объединяют с детьми и женщинами как наиболее уязвимых и нуждающихся в защите граждан. Несмотря на введение таких мер, как двухпроцентная квота приема в высшие учебные заведения и трехпроцентная квота рабочих мест в сфере занятости для лиц с ограниченными возможностями, правозащитные группы отметили недостатки в их реализации. Кроме того, выражена озабоченность по поводу двойной дискриминации женщин с ограниченными возможностями, ошибочной связи инвалидности с безработицей и повсеместного принятия медицинской модели инвалидности вместо социальной модели, которая устраняет социальные препятствия на пути к более инклюзивному обществу.

Недавно принятый закон борется с такой гендерной предвзятостью¹⁴⁷. Он, в частности, гарантирует равные права и возможности для женщин и мужчин в области семейных отношений и воспитания детей, в том числе в браке, неоплачиваемой домашней работе и работе по уходу, а также право на отпуск по уходу за детьми¹⁴⁸. Порядок проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов, утвержденный Постановлением Кабинета Министров № 192 от 30 марта 2020 года, является конкретным шагом в направлении к гендерному равенству в законодательстве и политике, основанной на соблюдении прав человека и гендерном качестве и направленной против как прямой, так и косвенной гендерной дискриминации.

Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан после консультации с Федерацией профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей¹⁴⁹. Возможность запрета женщинам занимать определенные должности, которая сохраняется в проекте Трудового кодекса, может продлить дискриминацию в отношении женщин в сфере занятости. Напротив, меры, конкретно касающиеся охраны материнства, например относительного сокращенного или неполного рабочего времени для женщин, согласуются с Конвенцией МОТ № 111. Женщины могут сталкиваться с дискриминацией по многим пунктам, запрещенным Конвенцией. Например, женщины – представители национальных и этнических меньшинств, особенно люли-цыганки, а также мусульманки, носящие хиджаб, часто сталкиваются с дискриминацией. Это было подчеркнуто Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который отметил отсутствие информации о дискриминации по многим признакам. Как сообщает МЗТО, за последние несколько лет были предприняты значительные меры для защиты прав, свобод и законных интересов детей люли-цыган. В настоящее время 1800 детей люли-цыган получают социальную помощь (более 1200 детей в 2018 году и 1400 – в 2019 году). Более 2000 детей люли-цыган получили паспорта в 2018 году, 2100 – в 2019 году и 1900 – за прошедший период этого года. В 2018 году были трудоустроены 159 люли-цыган (209 человек в 2019 году и 262 человека в этом году). Кроме того, в 2018 году были обеспечены жильем 13 малоимущих семей с детьми (146 – в 2019 году и 5 – за пять месяцев текущего года). 15 ноября 2019 года был принят Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Концепции государственной политики Республики Узбекистан в сфере межнациональных отношений». Национальная стратегия по правам человека от 22 июня

146 ООН-женщины (2019, пункты 16-17).

147 Закон № 562 от 2 сентября 2019 года.

148 Статья 24.

149 Статья 225.

2020 года предусматривает разработку законопроекта о равенстве и недискриминации¹⁵⁰. 15 сентября 2020 года Законодательная палата Узбекистана приняла в первом чтении законопроект «О внесении изменений в Закон о свободе совести и религиозных организациях», отменяющий, в частности, запрет на передвижение лиц в религиозной одежде в общественных местах.

Применение принципа равенства возможностей и обращения может способствовать уменьшению вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации, вытекающей из гендерной дискриминации. Однако это не означает, что трудящиеся женщины и мужчины в обязательном порядке должны быть распределены поровну между профессиями и секторами экономики. Решение проблемы горизонтальной гендерной сегрегации требует борьбы с гендерными стереотипами в сфере образования и занятости, повышения качества рабочих мест в секторах, где женщин-работников большинство, и преобразования секторов, в которых женщины представлены недостаточно, в сектора, где больше возможностей для увеличения количества работающих женщин. Вертикальная сегрегация требует преодоления барьеров в доступе и сохранении занятости, а также профессиональной подготовки и продвижения по службе. Ключевым моментом в этом отношении может стать обеспечение равного владения, контроля и доступа к ресурсам между женщинами и мужчинами. Уделение особого внимания доступу к кредитам является недостаточным, поскольку, как отмечалось выше, это может привести к увеличению финансовой задолженности среди женщин.

150 Постановление Президента № 6012 от 22 июня 2020 года.

▶ Рекомендации относительно дискриминации в области труда и занятий

В рамках национальной политики по обеспечению равенства, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения без дискриминации, соответствующие меры могут включать следующее:

- ▶ закрепить в новом Трудовом кодексе принцип недискриминации в области труда и занятий, в том числе в доступе к профессиональной подготовке, доступе к занятости и конкретным профессиям;
- ▶ обеспечить, чтобы любые ограничения в отношении занятости женщин относились конкретно к беременным и кормящим женщинам и были оправданы с точки зрения охраны материнства, если только оценка рисков не продемонстрирует наличия специфических рисков для здоровья или безопасности женщин, которые необходимо устранить. Такие ограничения, если таковые имеются, должны быть обоснованы и базироваться на научных данных, и при их наличии периодически пересматриваться в свете технических достижений и научного прогресса для определения того, имеется ли необходимость в их сохранении;
- ▶ провести на основе широкого участия заинтересованных сторон оценку гендерного неравенства в сфере владения, контроля и доступа к ресурсам и принять меры по его устранению в законодательстве и на практике.

5.2.3 Работники с семейными обязанностями

Дорожная карта Узбекистана по реализации Страновой программы достойного труда на 2019-2020 годы включает ратификацию Конвенции МОТ 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156). Семейные обязанности, включая уход за детьми и пожилыми людьми, часто считаются обязанностью женщин, что ставит их в невыгодное положение в сфере труда. В 2006 году, последнем году, когда были получены данные об использовании времени, экономически активные женщины ежедневно тратили около четырех часов на неоплачиваемую работу по уходу (четыре часа на домашнюю работу и один час на уход) по сравнению с одним часом для мужчин¹⁵¹. Неоплачиваемая работа по уходу рассматривается как часть свободного времени и не сравнивается со временем, затрачиваемым на оплачиваемую работу.

Трудовой кодекс предполагает, что семейные обязанности в первую очередь возлагаются на женщин. Например, он предоставляет гарантии и льготы тем, кто воспитывает детей без матерей¹⁵², вместо того, чтобы гарантировать их для всех работников, имеющих семейные обязанности. Он предусматривает отпуск по уходу за ребенком, но формулирует его как продление отпуска по беременности и родам, который может быть использован полностью или частично отцом ребенка, бабушкой, дедушкой или другими родственниками, ухаживающими за ребенком. Кодекс предоставляет матерям по желанию право на отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком двухлетнего возраста с выплатой пособий, а также дополнительный неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Кроме того, родители могут по своему усмотрению работать неполный рабочий день в период отпуска по уходу за ребенком или по соглашению с работодателем на дому, и в таких случаях их пенсионные права сохраняются. Во время отпуска по уходу за ребенком должность работника сохраняется, и этот период добавляется к трудовому стажу, но он не должен превышать трех лет в общей сложности. Женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих дней в год и дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней в год. Другие работники, имеющие семейные обязанности, не имеют таких прав.

Конвенция МОТ № 156 провозглашает необходимость подлинного равенства обращения и возможностей трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями. Конвенция учитывает опыт, накопленный в результате применения ныне замененной Рекомендации 1965 года о труде женщин с семейными обязанностями (№ 123), который демонстрирует, что меры, специфичные для женщин с семейными обязанностями, могут иметь непреднамеренный эффект ущемления положения женщин. Например, мера по обеспечению того, чтобы любое предприятие, на котором занято более определенного числа женщин, должно предоставлять учреждения по уходу за детьми, может стимулировать работодателей не достигать порогового уровня за счет найма меньшего числа женщин или же путем неформального найма женщин. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций указывает на статьи Главы XIV действующего Трудового кодекса, в которых описаны меры, применяемые к лицам с семейными обязанностями, доступные только работающим женщинам¹⁵³, а к отцам – только в исключительных обстоятельствах, например, когда мать умерла, лишена родительских прав или находится в больнице на длительном лечении¹⁵⁴. Такие формулировки отражают предубеждение, связанное

151 Госкомстат (2007).

152 Статья 238.

153 Статьи 228, 228(1), 229 и 232.

154 Статья 238.

со стереотипом «мужчина-кормилец». Но многие ключевые информанты называли меры, применяемые к работникам с семейными обязанностями, деятельностью по защите материнства.

Тема гендерной предвзятости в законах, касающихся обязанностей по уходу за детьми и домашним хозяйством, становится все более актуальной. Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», в частности, касается гендерного равенства в домашнем труде, а также права обоих родителей на отпуск по уходу за ребенком. Закон гласит, что домашний труд не может быть основанием для прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, он должен осуществляться в равной степени женщинами и мужчинами. В настоящее время рассматривается вопрос о ратификации Конвенции МОТ № 156¹⁵⁵. Проект Трудового кодекса в соответствии с Конвенцией МОТ № 156 предлагает защиту как мужчинам, так и женщинам, занятым исполнением семейных обязанностей. Одной из основных проблем для трудящихся с семейными обязанностями является отсутствие доступных, недорогостоящих и качественных медицинских услуг. Признание отсутствия служб ухода за детьми раннего возраста в качестве препятствия для трудоустройства женщин привело к значительным инвестициям в эту сферу. Что касается ухода за детьми, то в последние годы в Узбекистане достигнут значительный прогресс в плане расширения доступа к дошкольному образованию: в 2017 году дошкольные учреждения посещали около 25 процентов детей в возрасте от 3 до 6 лет по сравнению с менее чем 20 процентами в 2010 году.

По словам Президента Республики, на 8 марта 2020 года в стране насчитывается 14 500 детских садов по сравнению с 9700 годом ранее. Охват детей дошкольным образованием должен быть повышен с 54 процентов до 60 процентов, общее число воспитанников детских садов составит 1,8 миллиона детей¹⁵⁶. Меньше внимания уделяется проблеме ухода за пожилыми людьми, по-видимому, из-за стереотипа, что уход за пожилыми людьми, согласно опросам ключевых информантов, является обязанностью женщин в семье. В 2018 году каждая четвертая работающая женщина была занята неполный рабочий день по сравнению с каждым пятым работающим мужчиной¹⁵⁷. Использование неполного рабочего дня более распространено в сельских районах, охватывая четверть занятых мужчин и треть занятых женщин. В конечном счете расширение возможностей для трудящихся с семейными обязанностями, включая женщин с меньшей мобильностью, требует расширения возможностей для работы неполный рабочий день в достойных условиях труда, а также перераспределения обязанностей по неоплачиваемому уходу в домашнем хозяйстве между женщинами и мужчинами. Поскольку около четверти занятого населения работает неполный рабочий день, необходимо обеспечить, чтобы такие трудящиеся имели такую же защиту в доступе к занятости, условиях труда и социальном обеспечении, как и занятые полный рабочий день, в соответствии с Конвенцией МОТ 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175).

Женщины репродуктивного возраста должны иметь возможность, став матерями, сохранять работу или возвращаться к ней без значительных временных перерывов и прерывания трудового стажа. Действующая система охраны материнства и предоставления отпуска по уходу за ребенком не позволяет работодателям принимать на работу женщин репродуктивного возраста. Она также стимулирует женщин оставаться в отпуске по уходу за ребенком на срок до трех лет, что является чрезмерно длительным периодом, в течение которого может произойти потеря квалификации, особенно для представителей специализированных профессий. Во всем мире женщины, как правило, подвергаются дискриминации в процессе обсуждения вопросов,

155 Постановление Президента № 3001 от 24 мая 2017 года.

156 МИД (2020).

157 ОСГУ (2018).

касающихся их семейного положения и планов воспитания детей, особенно во время собеседования при приеме на работу или при проведении служебной аттестации. Конвенция МОТ 2000 года о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (№ 183) запрещает использование материнства в качестве повода для дискриминации в сфере занятости, включая доступ к занятости. Женщинам гарантируется право по окончании отпуска по беременности и родам вернуться на свою прежнюю должность или эквивалентную должность с оплатой труда по прежним ставкам. Хотя меры по поддержке занятости женщин могут варьироваться в зависимости от секторов экономики и профессий, эти меры становятся менее эффективными, когда возможности для достойной занятости ограничены. Таким образом, меры по обеспечению гендерного равенства должны сопровождать политику обеспечения полной занятости.

▶ Рекомендации в отношении работников с семейными обязанностями

В рамках национальной политики обеспечения равенства, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения без дискриминации, соответствующие меры могут включать следующее:

- ▶ обеспечить, чтобы в новом Трудовом кодексе был закреплён принцип равенства возможностей и обращения между мужчинами и женщинами, выполняющими семейные обязанности;
- ▶ улучшить предоставление услуг по уходу за различными категориями населения, включая детей, больных, лиц с ограниченными возможностями и пожилых людей, с целью облегчить доступ работников с семейными обязанностями к занятости и способствовать улучшению баланса между работой и личной жизнью;
- ▶ улучшить условия занятости в секторе здравоохранения, включая равную оплату за труд равной ценности;
- ▶ обеспечить, чтобы новый Трудовой кодекс закрепил право на отпуск по уходу за детьми в духе равенства возможностей и обращения. Необходимо расширить возможности для предоставления отпуска по уходу за детьми мужчинам и поощрять отцов их использовать;
- ▶ разработать материалы для средств массовой информации, направленные на преодоление гендерных стереотипов, в том числе в отношении обязанностей по уходу, возможностей оплачиваемой работы и физической мобильности;
- ▶ рассмотреть вопрос о ратификации и применении Конвенций МОТ № 156, № 175 и № 183.

5.2.4 Насилие и притеснения в сфере труда

Согласно недавнему исследованию, социокультурные ожидания женщин «возлагают на них ответственность за повседневное благополучие их семей и домашнее пространство через их соответствующие роли в качестве матерей, жен, невесток и опекунов. Для многих из них семейные ценности по-прежнему имеют первостепенное значение, несмотря на разводы, экономические трудности и гендерное насилие»¹⁵⁸. Узбекистан еще не ратифицировал Конвенцию МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190). Однако решение вопросов, которые в ней обозначены, является приоритетным направлением законодательной деятельности на национальном уровне. Закон Республики Узбекистан № 561 от 2 сентября 2019 года «О защите женщин от притеснения и насилия» направлен на защиту женщин от всех форм домогательств и насилия, включая сексуальное, физическое, экономическое и психологическое насилие. В законе определены права жертв притеснений и насилия и руководящие принципы государственной политики в области защиты женщин от притеснений и насилия, а также полномочия государственных и негосударственных субъектов, предусмотрены меры предупреждения, выявления и пресечения случаев притеснений и насилия в отношении женщин.

Закон, в частности, инициирует проведение профилактических мероприятий в организациях независимо от форм собственности по предупреждению случаев притеснений и насилия на рабочих местах в отношении женщин и повышению культуры взаимоотношений с женщинами. Закон – это шаг вперед, но он имеет ряд недостатков. В нем нет прямого запрета на насилие и притеснения, не оговариваются санкции в отношении виновных, помимо покрытия связанных с этим расходов и ущерба жертвам, а также ограничения на владение оружием и его ношение в течение определенного периода времени. В то время как закон ссылается на охранные судебные приказы, которые могут запрещать контакты с жертвами притеснений и насилия и виновными в домогательствах и насилии, он прямо разрешает косвенные контакты между жертвой притеснений и насилия и виновным в домогательстве и насилии на рабочих местах и в учебных заведениях. Это означает, что виновным в домогательстве и насилии разрешается поддерживать контакт со своими жертвами через социальные сети или третьих лиц, таких как друзья, родственники, дети, коллеги или одноклассники. Существенным недостатком закона является то, что он не касается вопроса о сексуальных домогательствах на рабочем месте, которые могут принимать две формы¹⁵⁹:

- сексуальные домогательства *квипрокво* (*quid pro quo*) (то за это): любое физическое, вербальное или невербальное поведение сексуального характера и другое поведение, основанное на сексе, затрагивающее достоинство женщин и мужчин, которое является нежелательным, неразумным и оскорбительным для лица, пережившего/жертвы такого домогательства; отказ лица от такого поведения или подчинение ему явно или косвенно используются в качестве основания для принятия решения, которое затрагивает условия работы этого лица;
- домогательства враждебной рабочей среды, обусловленной сексуальным домогательством: поведение, которое создает пугающую, враждебную или унижительную рабочую среду для объекта домогательства.

Еще одним недостатком закона является то, что он защищает только женщин и определяет жертв как женщин, что может усилить гендерные предубеждения в отношении женщин, нуждающихся в защите, тогда как с точки зрения прав человека все люди должны быть защищены от насилия и притеснений.

158 Пешкова (2020, стр. 4).

159 Общее наблюдение Комитета экспертов по применению конвенций 2002 года.

Важным предшествующим законодательным актом является Постановление Президента Республики Узбекистан № 3827 от 2 июля 2018 года «О мерах по совершенствованию системы социальной реабилитации и адаптации, а также профилактики семейно-бытового насилия»¹⁶⁰. В 197 районах страны созданы реабилитационные и адаптационные центры для лиц, пострадавших от насилия, и предупреждения суицидов¹⁶¹. Центры предоставляют убежище и анонимную неотложную медицинскую, психологическую, социальную, педагогическую, юридическую и иную помощь женщинам, оказавшимся в трудной социальной ситуации, в том числе тем, кто сталкивается с семейными проблемами и насилием в семье. По официальным данным, в 2019 году в эти центры обратились 20 556 женщин, из них 3063 получили медицинскую помощь, 6600 – психологическую, 4021 – юридическую, 2330 – трудовую и 1513 – финансовую помощь¹⁶². КЖУ открыл единую горячую линию «1146» для оказания экстренной психологической и правовой помощи при соблюдении конфиденциальности, которая принимает около 200 звонков в день¹⁶³.

Законодательство определяет применение медиации в гражданских спорах, в том числе семейных¹⁶⁴. По мнению правительства, КЖУ, Фонд «Махалля», Федерация профсоюзов и другие органы могут внести свой вклад в разрешение таких споров. По словам Президента Республики, в 2019 году поступили обращения от более чем 141 тысячи женщин, причем большинство из них были решены положительно¹⁶⁵.

В настоящее время информации о насилии и преследованиях в сфере труда недостаточно. Есть примеры притеснений мусульманских женщин – Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций ссылается на сообщения о том, что женщин, которые носят хиджаб, заставляют бросить работу, им запрещают вести свой собственный бизнес, запугивают и исключают из высших учебных заведений.

160 Постановление Президента № 3827 от 2 июля 2018 года.

161 МИД (2020).

162 Центр стратегии развития (2020).

163 СПЧ (2020).

164 Закон № 482 от 3 июля 2018 года.

165 МИД (2020).

► Рекомендации, касающиеся насилия и притеснения в сфере труда

В рамках национальной политики обеспечения равенства, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения без дискриминации, соответствующие меры могут включать следующее:

- усилить защиту от насилия и домогательств, особенно сексуальных, и разработать положения законодательства по защите от насилия и притеснений всех женщин и мужчин, девочек и мальчиков. Законодательство должно требовать от работодателей принятия надлежащих мер с определенной степенью контроля для предотвращения насилия и притеснений в сфере труда, включая гендерное насилие и притеснения;
- разработать меры по обеспечению защиты от насилия и притеснений в сфере труда. Такие мероприятия могут включать разработку руководящих указаний, профессиональную подготовку и повышение осведомленности государственных должностных лиц, включая судей, инспекторов труда, сотрудников полиции, прокуроров, а также государственных и частных работодателей и работников. Типовые кодексы практики и инструменты оценки рисков могут быть разработаны как на общем, так и на отраслевом уровнях;
- рассмотреть вопрос о ратификации и применении Конвенции МОТ № 190.

► 6. Социальная защита

В этом разделе рассматриваются вопросы, связанные с социальной защитой граждан на протяжении всего жизненного цикла, с уделением особого внимания защите женщин и девочек.

6.1 Потребность в минимальном уровне социальной защиты

Конституция Республики Узбекистан гарантирует право на социальное обеспечение в старости, в случае инвалидности и потери кормильца, а также в некоторых других случаях, предусмотренных законом. Пенсии, пособия и другие виды социального обеспечения не могут быть ниже официально установленного прожиточного минимума¹⁶⁶. Конституция гарантирует право на квалифицированную медицинскую помощь¹⁶⁷. Задача 1.3 ЦУР – это «внедрение на национальном уровне надлежащих систем и мер социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней (соцзащиты), и достижение существенного охвата бедных и уязвимых слоев населения». Рекомендация МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) содержит руководящие указания по универсальным уровням социальной защиты. В ней признается общая и первостепенная ответственность государства за обеспечение социальной защиты и утверждаются принципы, имеющие решающее значение для повышения социальной сплоченности, особенно в период быстрых структурных преобразований экономики, как это происходит в настоящее время в Узбекистане. Однако нынешняя система социальной защиты страдает от дефицита ресурсов и потенциала, а также от плохой межведомственной координации. Почти половина населения не охвачена системой социальной защиты¹⁶⁸. ЮНИСЕФ оказывает правительству поддержку в разработке единого реестра мер социальной защиты. Отмечая, что «всеобщее обеспечение является наиболее эффективным средством обеспечения доступа беднейших семей к социальной защите»¹⁶⁹, ЮНИСЕФ сформулировал подробные предложения для Узбекистана по реформированию системы детских пособий. Принципы, лежащие в основе этих предложений, закреплены в Рекомендации МОТ № 202 (**Вставка 6**), ее отличает нормативный подход к социальной защите от других, которые обычно усугубляют гендерные предубеждения, включая предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», и предубеждение в отношении риска.

166 Статья 39.

167 Статья 40.

168 ОСГУ (2018).

169 ЮНИСЕФ (2019, стр. 25).

► Вставка 6. Принципы реформы социальной защиты населения

Государство несет общую и главную ответственность за социальную защиту и должно соблюдать следующие принципы:

- 1) всеобщий характер защиты, основанной на социальной солидарности;
- 2) право на льготы, предусмотренные национальным законодательством;
- 3) адекватность и прогнозируемость пособий и льгот;
- 4) недопущение дискриминации, гендерное равенство и учет особых потребностей граждан;
- 5) социальная интеграция, в том числе лиц, занятых в неформальной экономике;
- 6) уважение прав и достоинства лиц, на которых распространяются гарантии социального обеспечения;
- 7) последовательность реализации, в том числе посредством установления целей и сроков;
- 8) солидарность в финансировании и стремление достичь оптимального баланса между обязанностями и интересами тех, кто финансирует программы социального обеспечения, и тех, кто пользуется ими;
- 9) рассмотрение разнообразия методов и принципов, в том числе механизмов финансирования и систем реализации;
- 10) прозрачное, подотчетное и рациональное финансовое управление и администрирование;
- 11) финансовая, налоговая и экономическая устойчивость с должным учетом социальной справедливости и равноправия;
- 12) согласованность с социальной, экономической политикой и политикой в области занятости;
- 13) согласованность действий всех учреждений, ответственных за обеспечение социальной защиты;
- 14) высококачественные государственные услуги, способствующие расширению систем социального обеспечения;
- 15) эффективность и доступность процедур подачи и рассмотрения жалоб и апелляций;
- 16) регулярный контроль за осуществлением и периодическая оценка;
- 17) неукоснительное соблюдение принципов ведения коллективных переговоров и свободы объединения для всех трудящихся;
- 18) трехстороннее участие с привлечением представительных организаций работодателей и трудящихся, а также консультации с представителями других соответствующих и представительных организаций заинтересованных лиц.

Источник: Рекомендация МОТ № 202.

В последние годы ответственность за социальную защиту в Узбекистане все больше перекладывается с государства на работодателя (особенно по вопросам, связанным с материнством и заболеваемостью), семью (особенно в связи с уходом и финансовой поддержкой пожилых людей) и индивида (особенно в связи со снижением пособий по безработице и стимулированием самозанятости, предоставлением услуг по уходу за пожилыми людьми, детьми и взрослыми инвалидами)¹⁷⁰. Индивидуализация ответственности несет в себе значительную гендерную предвзятость, как мы уже говорили ранее о предвзятости, связанной с риском. Кроме того, предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», лежит в основе многих существующих систем, предполагающих, что работа по найму является обязанностью мужчин, а неоплачиваемая работа по уходу – обязанностью женщин. В Трудовом кодексе женщины наряду с несовершеннолетними и лицами с инвалидностью рассматриваются как лица, нуждающиеся в более высокой социальной защите¹⁷¹. Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» гарантирует равенство женщин и мужчин в социальной защите, здравоохранении и безопасных условиях труда, обеспечивающих жизнь и здоровье женщин и мужчин, включая их репродуктивное здоровье. Общее число получателей мер социальной защиты сократилось с 8,1 миллиона человек в 2012 году до 6,4 миллиона человек в 2017 году, при этом совокупное сокращение составило 21 процент в течение периода 2012–2017 годов¹⁷².

6.2 Социальная защита детей

В последние годы здоровье детей улучшилось, но социальная защита девочек и мальчиков ухудшилась как с точки зрения охвата, так и с точки зрения уровня инвестиций. Смертность детей в возрасте до пяти лет снизилась с 10,1 на тысячу в 2009 году до 9,8 на тысячу в 2018 году. Система назначения и выплаты детских пособий Узбекистана включает в себя три основные позиции: пособие по уходу за ребенком для неработающих матерей, имеющих ребенка в возрасте до двух лет, семейное пособие для семей с детьми в возрасте от 2 до 14 лет и пособие по инвалидности для детей в возрасте до 15 лет¹⁷³. Только 17 процентов детей в возрасте от 0 до 17 лет живут в семье, которая получает пособие на ребенка. Отчасти это объясняется тем, что система социальной защиты в значительной степени перешла от универсализма к ориентации на беднейшие слои населения, как в случае с пособиями по уходу за детьми и семейными пособиями. В период с 2009 по 2018 год число семей, получающих семейное пособие и пособие по уходу за ребенком, сократилось соответственно на 67 и 61 процент. Менее 25 процентов семей с детьми в возрасте до 2 лет получают пособие по уходу за ребенком, и только один из десяти детей в возрасте от 2 до 14 лет находится в семье, которая получает семейное пособие. Несмотря на то, что пособие по инвалидности детей имеет универсальную основу, его получают лишь 52 процента детей с тяжелыми формами инвалидности. Уровень инвестиций в детские пособия снизился с 1,6 процента ВВП в 2011 году до 0,43 процента в 2018 году¹⁷⁴. Из-за финансовых ограничений махалли имеют списки очередников и должны выбирать беднейших из бедных, что наряду с дефицитом институционального потенциала приводит к тому, что 75 процентов семей с низкими доходами, имеющих право на получение пособия, исключаются из сферы охвата¹⁷⁵. Представление о том,

170 МОТ и др. (2020).

171 Статья 6.

172 МОТ и др. (2020).

173 ЮНИСЕФ (2019).

174 ЮНИСЕФ (2019).

175 ОСГУ (2018).

что ответственность за детей несут женщины, наряду с сопутствующим унижением, связанным с тем, что мужчины обращаются за получением пособия на ребенка в малообеспеченных семьях, делает женщин большинством получателей семейных пособий, хотя формально они являются гендерно нейтральными¹⁷⁶. Кроме того, обусловленность выплаты пособий по уходу за детьми для женщин, не имеющих работы, ограничивает их доступ к формальной занятости, особенно в сельских районах. ЮНЕСКО предложила установить минимальный уровень социальной защиты, обеспечивающий основные гарантии социального обеспечения для всех детей¹⁷⁷. Минимальный уровень социальной защиты поможет решить проблему низкого охвата нынешней системой, а также ее гендерных предубеждений.

6.3 Социальная защита женщин и мужчин трудоспособного возраста

6.3.1 Охват социальным обеспечением

Согласно данным 2018 года¹⁷⁸, большинство женщин, в отличие от мужчин, трудятся на предприятиях, где работодатели делают взносы в систему социального обеспечения. За 2018 год охват социальным обеспечением в целом составляет 48 процентов (42 процента мужчин и 59 процентов женщин). Количество женщин, занятых на работах с системой социального обеспечения, составляет 42 процента, в том числе 19 процентов работающих в возрасте от 55 до 64 лет, превышающем пенсионный возраст женщин (**Рис. 14**). Учитывая широкое распространение неформальной занятости, ограниченную представленность женщин в формальной занятости с полным рабочим днем и периодическое присутствие женщин в рабочей силе, существует необходимость в минимальном уровне социальной защиты.

6.3.2 Охрана материнства

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ об охране материнства (пересмотренную в 1952 году) (№ 103). Трудовой кодекс дает право женщинам на оплачиваемый отпуск по беременности и родам в течение 10 недель до родов и 8 недель после родов (10 недель в случае трудных родов или рождения двух и более детей). Продолжительность отпуска по беременности и родам соответствует срокам, указанным в Рекомендации МОТ 2000 года о пересмотре Рекомендации 1952 года по охране материнства (№ 191) и Конвенции МОТ 2000 года о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (№ 183), которую Узбекистан еще не ратифицировал, рассматривается возможность включения положений Конвенции МОТ № 183 в национальное законодательство¹⁷⁹. Доля средств, выделяемых на выплату пособий по беременности и родам женщинам, работающим в общественных организациях, за счет средств государственного бюджета составила в 2018 году 1,5 процента от заработной платы, не изменившись по сравнению с 2017 годом¹⁸⁰.

Действующая система обязывает работодателей выплачивать пособие по беременности и родам своим трудящимся во время отпуска по беременности и родам в размере 100 процентов

176 МОТ и др. (2020).

177 ЮНЕСКО (2019).

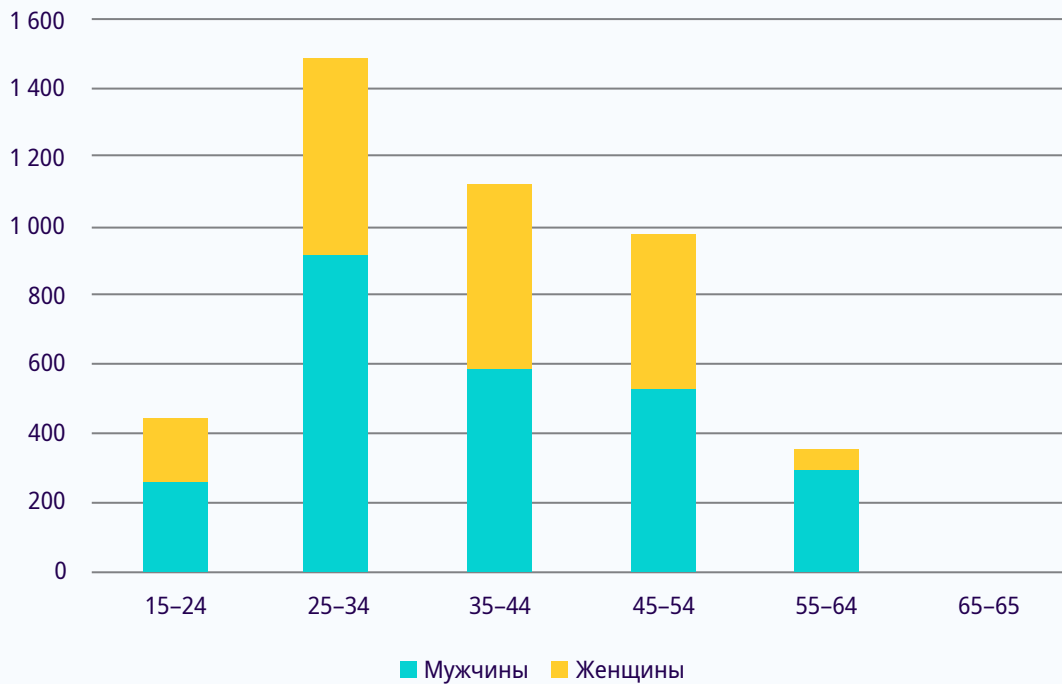
178 ОСГУ (2018).

179 Постановление Президента № 3001 от 24 мая 2017 года.

180 Госкомстат (2020).

► **Рисунок 14.**

Охват социальным обеспечением занятого населения (тыс. чел.) в разбивке по возрастным группам и полу, 2018 г.



Источник: Автор, на основе данных ОСГУ (2018).

месячной заработной платы. Это провоцирует работодателей не нанимать женщин репродуктивного возраста. Собеседования как с организациями трудящихся, так и с организациями работодателей выявили интерес к изучению возможности создания фонда пособий по беременности и родам, в который будут делать взносы работодатели. Такой фонд решил бы проблему с предубеждением, связанным с рисками, присущими нынешней системе, обязав всех работодателей делать взносы в фонд пособий по беременности и родам вместо самостоятельной оплаты пособия по беременности и родам для своих работников.

Недостаток найма женщин репродуктивного возраста в рамках действующей системы охраны материнства усугубляется тем, что женщины могут оставаться в отпуске по уходу за ребенком в течение продолжительного периода времени. Пособие, выплачиваемое в течение этого периода, в два раза превышает минимальную заработную плату и финансируется работодателем в частном секторе и за счет общего бюджета в государственном секторе. Интервью с ключевыми информантами показали, что отпуск по уходу за ребенком в стране часто отождествляется с отпуском по беременности и родам, причем многие респонденты ссылаются на отпуск по беременности и родам продолжительностью до трех лет, в то время как в законодательстве это продолжительность отпуска по уходу за ребенком. Причина заключается в том, что действующий Трудовой кодекс содержит положения только для женщин, имеющих семейные обязанности, и для отцов только в исключительных обстоятельствах. Даже официальная статистика объединяет

эти две категории вместе, и Госкомстат сообщает, что в первой половине 2019 года более 1,77 миллиона женщин находились в отпуске по беременности и родам или ухаживали за детьми в возрасте до 2 лет. Новый Трудовой кодекс должен обеспечить, чтобы предоставление отпуска по уходу за ребенком исключало дискриминацию между женщинами и мужчинами и чтобы такой отпуск предоставлялся в дополнение к отпуску по беременности и родам. Еще одно важное соображение в области охраны материнства касается женщин-предпринимателей. В настоящее время национальная политика поощряет предпринимательство среди женщин, однако, по мнению ключевых информантов, женщины-предприниматели, скорее всего, будут работать в неформальной экономике, не имея социальной защиты и особенно охраны материнства.

6.3.3 Защита от безработицы

5 октября 2017 года Кабинет министров издал Постановление об организации деятельности Фонда общественных работ при МЗТО Республики Узбекистан. В Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в Год активных инвестиций и социального развития особое внимание уделяется поддержке женщин, находящихся в трудных жизненных условиях. Одним из достижений, упомянутых в отчете о реализации за январь 2020 года, является совместная целевая программа между КЖУ и МЗТО, в которой заняты 13 044 женщины с трудными условиями жизни, в том числе 475 – в программе социально-экономического развития, 4283 – на существующих предприятиях, 386 – на квотных рабочих местах, 339 – в ремеслах, 525 – в семейном бизнесе и 365 – в частных и вспомогательных хозяйствах за счет спонсоров. Кроме того, 4001 человек были обеспечены оплачиваемыми общественными работами, а 2670 человек были заняты в других областях за счет создания рабочих мест на предприятиях животноводства, пчеловодства, кролиководства, тепличных хозяйств и т. д.¹⁸¹ Однако важно отметить, что официальные отчеты о создании рабочих мест по конкретным программам отражают валовое создание рабочих мест. Люди, получающие новые рабочие места, возможно, имели другую работу раньше, и ввиду этого такое создание рабочих мест может происходить наряду с уничтожением рабочих мест, вместе порождая перераспределение рабочих мест. Например, по данным Всемирного банка, ежегодная правительственная программа создания рабочих мест сообщает о создании в среднем около 970 тысяч рабочих мест в год в период с 2010 по 2016 год (валовое создание рабочих мест), в то время как, согласно официальной статистике занятости, в среднем за этот период было создано только 281 тысяча рабочих мест в год¹⁸². То есть за этот период чистое создание рабочих мест составило 29 процентов от валового создания рабочих мест. Другой вопрос – это качество рабочих мест, о котором редко сообщают. Вопросы управления также вызывают озабоченность¹⁸³.

► Число вновь введенных рабочих мест на предприятиях в форме юридического лица Республики Узбекистан в среднем за период с 2010 по 2016 год составляло 451 тыс. мест в год

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Число введенных рабочих мест (без фермерских хозяйств)	463 112	617 541	553 830	473 000	411 701	314 262	322 657

181 Центр стратегии развития (2020).

182 Всемирный банк (2018).

183 Министерство финансов объявило в августе 2019 года, что оно раскрыло незаконную растрату средств некоторыми государственными центрами занятости, передав дела в правоохранительные органы.

6.3.4 Защита от производственного травматизма и назначение пособия по инвалидности

Если инвалидность или смерть вызваны производственной травмой или профессиональным заболеванием, пенсия назначается независимо от стажа работы и количества лет пенсионных отчислений¹⁸⁴. Если инвалидность или смерть вызваны общим заболеванием, то полная пенсия назначается члену семьи, если трудовой стаж работника достигает определенного количества лет. Количество лет стажа колеблется от двух до 20 в зависимости от возраста работника. Пенсии по инвалидности назначаются в зависимости от степени инвалидности. Степень инвалидности определяется на основании медицинского освидетельствования, проводимого медицинскими и трудовыми консультативными комиссиями. В 2016 году насчитывалось около 589 тысяч инвалидов (42 процента – женщины)¹⁸⁵. Из них 40 процентов получали пенсии и социальные пособия, причем женщины чаще становились бенефициарами (45 процентов среди женщин и 37 процентов среди мужчин). Среди пенсионеров в 2017 году женщины составляли 40 процентов лиц, получающих пособия по инвалидности. Государственная программа по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017–2021 годы в Год развития науки, просвещения и цифровой экономики предусматривает обеспечение доступным жильем 1576 женщин с инвалидностью, находящихся в трудных жизненных условиях.

6.4 Социальная защита пожилых женщин и мужчин

С учетом всеобщего предоставления пенсии по старости, 82 процента пожилых людей охвачены программой накопительных пенсий по старости, а это означает, что каждый пятый пожилой человек не имеет гарантированного дохода по старости¹⁸⁶. В 2017 году женщины составляли две трети получателей пенсий по старости¹⁸⁷. Пожилые люди, не имеющие необходимого минимального стажа работы, имеют право на получение социальной пенсии по старости, но только в том случае, если они живут одни и не имеют семьи, которая могла бы взять на себя ответственность за обеспечение их дохода. Социальная защита пожилых людей, особенно женщин, в настоящее время является недостаточной, о чем свидетельствует рост числа женщин пенсионного возраста, ищущих работу. В 2018 году, когда пенсионный возраст составлял 55 лет для женщин с 20-летним стажем работы и 60 лет для мужчин с 25-летним стажем работы, среди населения в возрасте от 55 до 64 лет уровень безработицы составлял 5,6 процента для женщин и 3,7 процента для мужчин¹⁸⁸. По данным официальной статистики, в 2018 году было занято более 117 тысяч человек пенсионного возраста и моложе трудоспособного возраста. Что касается охвата социальным обеспечением, то работающие женщины с большей вероятностью будут защищены, чем работающие мужчины (59 и 42 процента соответственно). Одна из причин этого заключается в том, что женщины в большинстве представлены в государственном секторе. Доля средств, выделяемых на выплату пособий по беременности и родам женщинам, работающим в государственных организациях, за счет средств государственного бюджета составила в 2018 году 1,5 процента от заработной платы, не изменившись по сравнению с 2017 годом.

184 МОТ и др. (2020).

185 Госкомстат (2020).

186 МОТ и др. (2020).

187 Госкомстат (2020).

188 ОСГУ (2018).

▶ Рекомендации, касающиеся социальной защиты

Провести оценку учета гендерных факторов существующей политики социальной защиты граждан на протяжении всего жизненного цикла как в законодательстве, так и на практике. На основе этой оценки разработать план действий по устранению гендерного неравенства в социальной защите в соответствии с принципами реформы социальной защиты, изложенными в Рекомендации МОТ № 202. План действий может включать следующее:

- ▶ инвестировать в расширение охвата и повышение адекватности социальной защиты на основе двумерного подхода. Горизонтальное измерение предполагает быстрое внедрение универсального базового уровня социальной защиты в соответствии с Задачей 1.3 ЦУР. Такой минимум должен обеспечить всеобщий доступ к основным медицинским услугам и гарантированный доход. Вертикальный аспект предполагает постепенное достижение более высоких уровней защиты в рамках всеобъемлющей системы социального обеспечения в соответствии с Конвенцией МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102);
- ▶ обеспечить доступность охраны материнства всем работающим женщинам, включая женщин-предпринимателей. Изучить возможность создания фонда пособий по беременности и родам в консультации с социальными партнерами в соответствии с Конвенцией МОТ № 183;
- ▶ развивать потенциал соответствующих государственных учреждений и партнеров для разработки и осуществления учитывающих гендерные аспекты программ социальной защиты;
- ▶ провести оценку методологий, касающихся прожиточного минимума и потребительской корзины, с гендерной точки зрения в свете передовой международной практики;
- ▶ обеспечить, чтобы правительственные программы обеспечивали связь с дополнительными услугами и программами, включая инициативы на уровне общин.

► 7. Управление трудовой деятельностью

В этом разделе рассматриваются проблемы управления трудовыми ресурсами, а именно управления трудовой деятельностью и инспекции труда, а также свобода ассоциаций, коллективные переговоры и социальный диалог.

7.1 Управление трудовой деятельностью и инспекция труда

Претворение в жизнь правовых положений и политических обязательств часто зависит от эффективности управления трудовой деятельностью и инспекции труда. К числу обязанностей Государственной инспекции труда МЗТО относится осуществление общественного контроля и надзора за соблюдением организациями, независимо от их организационно-правовых форм, требований трудового законодательства в части соблюдения и защиты трудовых прав граждан, а также охраны труда и гигиены труда¹⁸⁹. Инспекция, в частности, осуществляет общественный контроль и надзор за точным применением перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которые запрещается трудоустройство женщин, а также предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и переноске предметов. Инспекция отвечает за организацию совместно с соответствующими министерствами, ведомствами и неправительственными организациями разработки мер по предупреждению и ликвидации принудительного труда и трудовой дискриминации и привлечению должностных лиц к ответственности в соответствии с законом. В этой связи инспекция, в частности, осуществляет контроль за соблюдением трудовых прав и гарантий, предусмотренных законодательством для отдельных категорий трудящихся (женщин, несовершеннолетних, учащихся высших и профессиональных учебных заведений, инвалидов, лиц, освобожденных от военной службы и др.).

► Вставка 7. Мониторинг принудительного труда и детского труда третьими сторонами

Узбекистан добился значительного прогресса в обеспечении свободного найма сборщиков хлопка фермерскими хозяйствами и предотвращении детского и принудительного труда во время уборки хлопка. С 2015 года МОТ проводит независимый мониторинг распространенности детского и принудительного труда в рамках финансируемых Всемирным банком проектов в области сельского хозяйства, водоснабжения и образования. К процессу мониторинга и оценки привлечены представители третьих сторон и правозащитники. В июле 2015 года был принят план действий, призванный гарантировать добровольный набор сборщиков хлопка и предотвратить принудительный труд и труд несовершеннолетних во время сбора хлопка. В период с 2015 по 2019 год число сборщиков на принудительных работах уменьшилось с 448 тысяч до 102 тысяч, то есть на 77 процентов. Между тем их доля в общем числе сборщиков сократилась с более чем 13 процентов до менее чем 6 процентов. Отчет о сборе хлопка в 2019 году показывает, что школьники и студенты не были мобилизованы для хлопкоуборочных работ. Как и в

189 Приложение № 3 к постановлению Кабинета министров № 1066 от 31 декабря 2018 года.

предыдущие годы, имели место лишь единичные случаи использования труда несовершеннолетних, не достигших законного трудоспособного возраста. В 2019 году в сборе хлопка было задействовано около 1,75 миллиона человек (12,5 процента трудоспособного населения). Общее число людей, занятых хлопкоуборочными работами, также продолжает уменьшаться, главным образом из-за сокращения производства хлопка и постепенного внедрения механизации. В оценке труда особенно важен гендерный аспект. Каждый восьмой взрослый человек каждый год занимается сбором хлопка вручную, и шесть из десяти сборщиков – женщины. Анализ данных МОТ показывает, что в 2019 году в сборе хлопка участвовало меньше женщин, чем в предыдущем. Выявляется четкая тенденция выравнивания распределения мужчин и женщин по мере роста заработной платы и сокращения принудительного труда. Нет систематических данных, позволяющих оценить, в какой степени значительный прогресс в сокращении принудительного и детского труда при сборе хлопка был выражен в более широком плане.

Источник: МОТ (2020).

Принудительный труд и детский труд вызывают серьезную озабоченность в стране. Конституция Республики Узбекистан устанавливает запрет принудительного труда, за исключением наказания по приговору суда или в иных предусмотренных законом случаях¹⁹⁰. 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) и Конвенцию МОТ 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182). В сентябре 2019 года ратифицирован Протокол 2014 года к Конвенции МОТ № 29. Ратификация этих документов отражает приверженность правительства делу отмены принудительного и детского труда. В последние годы Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций поднял конкретные вопросы, касающиеся принудительного труда в сельском хозяйстве, особенно в хлопководстве, а также санкций в Уголовном кодексе, предусматривающих обязательный труд в качестве наказания за выражение политических или идеологических взглядов или за нарушение трудовой дисциплины, а также за участие в забастовках. С 2013 года проводится сторонний мониторинг детского и принудительного труда в период сбора хлопка, при этом достигнут значительный прогресс в сокращении детского и принудительного труда (**Вставка 7**).

Кроме того, в 2019 году правительство ратифицировало Конвенцию МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Конвенцию МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129). Ратификация этих конвенций – важный шаг в правильном направлении, который необходимо укрепить на практике. Например, несоблюдение принципа равенства возможностей и обращения, включая требование равной оплаты за труд равной ценности, должно контролироваться и надлежащим образом рассматриваться соответствующими органами власти. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций отметил отсутствие информации о делах, рассматриваемых Государственной инспекцией труда, Генеральной прокуратурой, судами или омбудсменом. В тех случаях, когда системы управления трудовой деятельностью и инспекции труда имеют мало полномочий или им недостаточно доверяют, трудящиеся могут сомневаться в успешном решении проблем, прежде чем подавать жалобы, также они могут не иметь информации о законодательстве и процедурах подачи жалоб. Таким образом, отсутствие жалоб не должно толковаться как отражение отсутствия нарушений.

190 Статья 37.

▶ Рекомендации, касающиеся управления трудовой деятельностью и инспекции труда

- ▶ Применение недавно ратифицированных Конвенций МОТ № 81 и № 129.
- ▶ Обзор и укрепление механизмов мониторинга и подачи жалоб, а также отчетности о несоблюдении и мерах, принимаемых с учетом гендерных аспектов. Такой мониторинг должен, в частности, касаться гендерной дискриминации в оплате труда, в сфере занятости и занятий.
- ▶ Разработка информационно-просветительских кампаний для трудящихся и работодателей по распространению информации о трудовом законодательстве и механизмах подачи жалоб.
- ▶ Обучение соответствующих представителей власти, включая судей, инспекторов труда и других государственных должностных лиц, по теме равенства возможностей и обращения.
- ▶ Дальнейшая деятельность по искоренению принудительного и детского труда во всех его формах на основе опыта инициативы по независимому мониторингу труда в период сбора хлопка.
- ▶ Акцентирование гендерного аспекта в вопросах по искоренению принудительного и детского труда, в том числе в связи с насилием по признаку пола.

7.2 Свобода ассоциаций, коллективные переговоры и социальный диалог

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (№ 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). Наиболее представительной организацией трудящихся в стране является Федерация профсоюзов Узбекистана, а наиболее представительной организацией работодателей – Торгово-промышленная палата Республики Узбекистан. В 2018 году была создана Конфедерация работодателей Узбекистана, хотя ее институциональное присутствие все еще находится на начальной стадии. Необходимо последовательно укреплять организацию трудящихся и работодателей в соответствии с правом создавать объединения. В октябре 2015 года Федерации профсоюзов (ФП) был предоставлен ассоциированный статус в Международной конфедерации профсоюзов (МКП), причем руководство МКП признало достижения ФП, в частности в области содействия продвижению основополагающих принципов и защиты прав в сфере труда, отметив, что ФП «критиковала проект Трудового кодекса, который значительно упрощает рынок труда, делая его гибким, а также введение пропорционального налогообложения», и признало ее «значительное движение в сторону большей автономии»¹⁹¹. По данным правительства¹⁹², в то время как 49 процентов профсоюзных активистов в организациях – членах ФП составляют женщины, они меньше представлены в руководстве профсоюзов: 41 процент – председателей первичных профсоюзных организаций, 14 процентов – председателей объединенных профсоюзных комитетов, 23 процента – председателей районных и городских советов профсоюзов и 7 процентов – председателей региональных объединений профсоюзных организаций. Треть руководящих должностей в администрации ФП и треть руководителей управлений Совета ФП также занимают женщины.

Закон Республики Узбекистан № 562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» гарантирует равные права и возможности для женщин и мужчин в коллективных переговорах. В рамках коллективных переговоров некоторые меры поддержки женщин не согласуются с принципом равенства возможностей и обращения. Согласно обзору коллективных договоров Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций в стране, многочисленные положения предусматривают особую защиту и льготы для женщин с детьми или для лиц, воспитывающих детей без матери. Такие положения отражают предубеждение, связанное со стереотипом «мужчина-кормилец», и усиливают его. Коллективные договоры могут быть важным инструментом содействия гендерному равенству. Так, в 2018 году отраслевое соглашение между Республиканским советом профсоюза работников химической и фармацевтической промышленности и акционерным обществом «Узкимесаноат» было изменено в целях реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности в соответствии с Конвенцией МОТ № 100. ФП рекомендовала аналогичные положения для других отраслевых соглашений. ФП включила такие положения в свой общий типовой коллективный договор с прямой ссылкой на Конвенцию МОТ № 100. Генеральное соглашение по социально-экономическим вопросам на 2020–2022 годы, подписанное в январе 2020 года Кабинетом министров, Советом ФП и Конфедерацией работодателей Узбекистана, включает меры по достижению гендерного равенства. В нем, в частности, провозглашается гендерное равенство при найме, продвижении по службе и оплате труда, а также говорится о назначении должностного лица в организации и ее подразделениях, обязанного обеспечивать гендерное равенство.

191 МКП (2019).

192 СПЧ (2019).

Социальные партнеры участвуют в разработке политики в области занятости в соответствии с Конвенцией МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122). Неясно, в какой степени они обладают техническим потенциалом для проведения учитывающего гендерные аспекты экономического анализа, планирования и мониторинга, а также институциональным потенциалом для оказания влияния на политические процессы в интересах групп, которые они представляют. Ратификация Конвенции МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144) в марте 2019 года свидетельствует о содействии правительства социальному диалогу. Существуют официальные статистические данные о представленности женщин в государственных учреждениях, но нет достаточной информации о представленности женщин в составе и руководстве объединений трудящихся и работодателей, а также в правительственных учреждениях, участвующих в социальном диалоге. Такие организации и учреждения могут воплотить свою приверженность гендерному равенству в проведении совместных гендерных аудитов в соответствии с методологией МОТ¹⁹³. Содействие по организации должны быть обоснованы с учетом реалий трудящихся и работы. Около половины населения живет в сельской местности, большинство работающих людей заняты в неформальной экономике, а большинство работающих женщин посвящают себя неоплачиваемому уходу за детьми и домашним хозяйством. Необходимо обеспечить, чтобы все категории трудящихся женщин и мужчин могли защитить свои права и чтобы их голос был услышан, включая женщин в неформальной экономике, сельскохозяйственных работников, уличных торговцев, надомников, трудящихся-мигрантов и работников с ограниченными возможностями.

Участие женщин в социальном диалоге является как результатом укрепления их позиций в сфере труда, так и важным фактором в продвижении гендерного равенства. В Узбекистане в целях дальнейшего развития национального трехстороннего социального диалога принято Постановление Кабинета Министров № 553 от 3 июля 2019 года «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам». Республиканская трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам, в состав которой входят представители Ассоциации деловых женщин (АДЖ), имеет пять постоянных рабочих групп, хотя ни одна из них не занимается целенаправленно вопросами гендерного равенства. Рабочие группы содействуют недискриминации в рамках своих полномочий по продвижению основополагающих принципов и прав в сфере труда. Новая постоянная рабочая группа по гендерному равенству будет способствовать обеспечению того, чтобы более широкий спектр вопросов гендерного равенства рассматривался на трехсторонней основе. Последующие мероприятия после настоящего доклада также могут быть выполнены с использованием трехсторонних механизмов или трехсторонних механизмов-плюс для включения большего числа членских организаций, в том числе для женщин и работников неформальной экономики.

193 МОТ (2012b).

▶ Рекомендации, касающиеся свободы ассоциаций, коллективных переговоров и социального диалога

- ▶ Укреплять организацию трудящихся и работодателей путем более строгого соблюдения принципа уважения свободы ассоциаций и права на ведение коллективных переговоров.
- ▶ Содействовать государственным учреждениям и социальным партнерам в проведении совместных гендерных аудитов.
- ▶ Систематически собирать данные об участии женщин в организациях трудящихся и работодателей и в институтах социального диалога, а также данные о коллективных договорах и о том, как они решают гендерные проблемы.
- ▶ Закрепить принцип равенства возможностей и обращения в коллективных договорах.
- ▶ Рассмотреть вопрос о гендерном равенстве в сфере труда в качестве приоритетного направления национального социального диалога.

► 8. Заключение

В Узбекистане многое сделано для улучшения положения женщин в сфере труда. Социально-экономическое развитие на принципах гендерного равенства подразумевает содействие обеспечению достойного труда и минимального уровня социальной защиты для всех, а также преодоление гендерных стереотипов на законодательном, политическом, организационном и практическом уровнях. Государственная политика отводит центральное место институту семьи. Необходимо признать, что за домашнюю работу по уходу за детьми, другими членами семьи и хозяйством, оплачиваемую или неоплачиваемую, должно нести ответственность общество, а не только женщины и мужчины в семье. Содействие развитию достойного труда, гендерного равенства и социальной защиты для всех является частью деятельности правительства по достижению Целей устойчивого развития. Гендерное равенство – это не только социальная проблема, требующая решения на микроуровне, но и экономическая проблема, требующая решения и на макроуровне.

Занятость является основным источником доходов домашних хозяйств в Узбекистане. Большинство работающих женщин посвящают себя неоплачиваемой домашней работе по уходу за детьми, другими членами семьи и хозяйством, в то время как большинство работающих мужчин имеют оплачиваемую работу. Неоплачиваемая домашняя работа незаметна и недооценена. Поскольку большинство работающих женщин посвящают себя неоплачиваемой домашней работе, их денежный доход зависит от других людей, как правило, других членов семьи, главным образом мужчин, и выплат от государственных или негосударственных учреждений. Неспособность экономики создавать достаточное количество достойных рабочих мест сказывается на женщинах и мужчинах неодинаково. По сравнению с мужчинами, на долю женщин приходится только около половины коэффициента участия в рабочей силе, менее половины коэффициента занятости к численности населения и более чем вдвое высокий уровень безработицы. Структурный характер дефицита рабочих мест отражается в распространенности долгосрочной безработицы, причем половина безработных женщин и более трети безработных мужчин не работают год и более. В дополнение к резкому гендерному разделению труда между оплачиваемым и неоплачиваемым трудом существует сильная сегрегация между женщинами и мужчинами в сфере занятости как по вертикали, так и по горизонтали. Миграция находится на подъеме и нуждается в таких механизмах управления, которые обеспечивали бы гендерно-справедливое отношение к женщинам и мужчинам.

В то время, когда работа над этим докладом шла к своему завершению, мир боролся с пандемией коронавируса COVID-19. Республику Узбекистан этот вирус не обошел стороной. Правительство предприняло ряд мер по защите от негативного воздействия пандемии на отрасли экономики и уровень жизни трудящихся. Обсуждение последствий пандемии для Узбекистана выходят за рамки настоящего доклада. Тем не менее пандемия выдвинула на первый план значимость и актуальность пяти направлений, обсуждаемых в настоящем докладе: социальная защита, возможности трудоустройства, условия труда, управление трудовой деятельностью и гендерная статистика труда. Выводы и рекомендации доклада остаются своевременными, даже несмотря на то, что последовательность мер реагирования, возможно, нуждается в корректировке.

В нижеследующем обзоре кратко излагаются ключевые выводы и рекомендации, обсуждаемые в настоящем докладе, в области политики продвижения гендерного равенства в сфере труда Узбекистана. Они предполагают реализацию международных трудовых стандартов, а также деятельность по достижению Целей устойчивого развития. Предлагаемые в докладе меры по разработке государственной политики по обеспечению гендерного равенства в сфере труда были учтены и отражены в проекте Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года. В настоящее время разрабатываются и поэтапно применяются на

практике механизмы реализации Стратегии. В частности, предложения по ратификации конвенций МОТ: Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100), Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), Конвенции 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156), Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175), Конвенции 1996 года о надомном труде (№ 177), Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) – были отражены в решении Парламентской комиссии по контролю за реализацией Национальных целей и задач в области устойчивого развития Узбекистана на период до 2030 года.

Статистика труда и учет гендерных факторов

Национальная статистика в целом и статистика труда в частности систематически не представляют отдельных показателей по половому признаку. Национальная статистическая система имеет многочисленные требующие устранения пробелы в области трудовой и гендерной статистики, включая несистематическое соблюдение статистических стандартов МОТ.

Рекомендации

- Развивать потенциал соответствующих субъектов в области сбора, обработки и представления данных о показателях достойного труда и учитывающей гендерные аспекты статистике, включая дезагрегирование всех статистических данных по признаку пола и охват тем, представляющих гендерный интерес, в дополнение к минимальным гендерным показателям.
- Обеспечить регулярное обновление Национальной статистической системы в соответствии с самыми последними резолюциями и руководящими принципами МКСТ.

Занятость и макроэкономическая политика

В Узбекистане наблюдается рост безработицы, низкая производительность создаваемых рабочих мест, а женщины и молодежь не получают хороших рабочих мест. Проводимые реформы уже содержат большое количество эффективных мер, которые могут быть усилены в целях движения в направлении социально-экономического развития, основанного на гендерном равенстве. Одна из основных проблем связана с укреплением потенциала директивных органов и лиц, принимающих решения в области макроэкономической политики, учитывающей гендерные аспекты.

Рекомендации

- Включить полную, производительную и свободно выбранную занятость, достойный труд для всех и гендерное равенство в центр макроэкономической политики в соответствии с Декларацией столетия МОТ о будущем сферы труда и ЦУР.
- Разработать и осуществить государственную политику в области социально-экономического развития на основе гендерного равенства посредством инклюзивного социального диалога, учитывающего мнения и проблемы женщин.

Политика в области образования и профессиональной подготовки

В настоящее время проводится ряд реформ, направленных на содействие развитию образования и профессиональной подготовки женщин и девочек, в том числе в тех секторах экономики, где они недостаточно представлены, особенно в областях НТИМ. Национальные учреждения должны иметь возможность предвидеть и формировать будущие потребности в области образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции с учетом гендерных факторов.

Рекомендации

- ▶ Обеспечить координацию деятельности в сфере образования, профессиональной подготовки, занятости и миграции в области достойного труда и гендерного равенства через совместные комитеты действий, состоящие из соответствующих национальных учреждений.
- ▶ Предпринять меры по учету гендерной проблематики на индивидуальном, семейном, школьном и общественном уровнях.

Политика предпринимательства

Содействие развитию предпринимательства занимает центральное место в подходе, принятом правительством для увеличения занятости женщин. Любой человек может быть предпринимателем при соответствующих условиях, но не каждый может стать успешным предпринимателем. При поддержке женского предпринимательства следует содействовать коллективным формам организации, в том числе кооперативной.

Рекомендации

- ▶ Обеспечить, чтобы содействие развитию женского предпринимательства не способствовало росту неформальной экономики, в том числе в сельских районах. Меры могут включать поддержку неформальных предприятий в целях улучшения качества работы, доступа к рынкам, доступа к услугам, а также организации и поддержки коллег.
- ▶ Поддерживать женское предпринимательство и инновации в секторах с высокой добавленной стоимостью и профессиях с высоким потенциалом будущего роста, в том числе в экономике платного ухода, сфере НТИМ и «зеленых» рабочих местах.

Условия труда

Большинство рабочих мест в стране приходится на неформальную экономику. Необходимо лучше отслеживать качество рабочих мест эмпирически, а также выдвигать проблемы качества рабочих мест на первый план при обсуждении положения женщин и работы. Преобладающие гендерные нормы возлагают семейные обязанности на женщин. Дом является главным местом работы для женщин, как оплачиваемой, так и неоплачиваемой. Дискуссии, касающиеся аграрной и земельной реформы, должны способствовать решению вопросов об улучшении условий труда сельскохозяйственных работников.

Рекомендации

- ▶ Разработать и осуществить согласованную и комплексную стратегию содействия переходу к формальной экономике на основе трехстороннего социального диалога с участием женщин и мужчин, занятых в неформальной экономике.
- ▶ Обеспечить, чтобы все категории трудящихся пользовались эффективной правовой и социальной защитой, включая женщин - сельскохозяйственных работников, уличных торговцев, домашних работников, трудящихся-мигрантов и работников с ограниченными возможностями.

Равное вознаграждение

Заработная плата женщин составляет менее двух третей от заработной платы мужчин, а работа, которая ассоциируется как женская, оплачивается меньше и недооценивается. Существующее законодательство не гарантирует равной оплаты за труд равной ценности. Гендерная предвзятость в оплате труда не может быть устранена путем обеспечения равной оплаты за равный труд, поскольку женщины и мужчины, как правило, заняты на разных работах, причем женщины

сконцентрированы на более низкооплачиваемых работах. Существуют различные способы активной оценки рабочих мест, свободной от гендерных предубеждений.

Рекомендации

- ▶ Отстаивать принцип равной оплаты за труд равной ценности.
- ▶ Осуществлять мониторинг и обеспечение соблюдения принципа равенства в оплате труда, требующих представления данных о заработной плате с разбивкой по полу, роду занятий и секторам, а также усиление роли инспекторов труда в выявлении и борьбе с дискриминацией в оплате труда. Необходимо принять меры на различных уровнях (национальном, отраслевом, предпринимательском) посредством социального диалога для обеспечения того, чтобы оценка работы и определение заработной платы были свободны от гендерных предубеждений.
- ▶ Рассмотреть возможность присоединения и содействовать присоединению организаций трудящихся и работодателей, частного сектора, научных кругов и организаций гражданского общества к Международной коалиции за равную оплату труда (МКРОТ), выяснить на международном уровне способы, как устранить гендерный разрыв в оплате труда, в том числе в неформальной экономике.

Дискриминация в области труда и занятий

Преобладающим обоснованием национальных рамок решения женских проблем было предположение о том, что женщины слабее и нуждаются в защите со стороны мужчин, а также усиление мер по их преобразованию в сторону гендерного равенства. Эта гендерная предвзятость широко распространена в Трудовом кодексе. Женщины могут сталкиваться с дискриминацией по нескольким признакам. Применение принципа равенства возможностей и обращения может способствовать уменьшению вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации, вытекающей из гендерной дискриминации. Ключевым моментом в этом отношении также может быть обеспечение равного владения, контроля и доступа к ресурсам между женщинами и мужчинами.

Рекомендации

- ▶ Отстаивать принцип недискриминации в области труда и занятий, в том числе в отношении доступа к профессиональному обучению, доступа к работе и к конкретным профессиям, а также к условиям труда.
- ▶ Обеспечить, чтобы любые ограничения в отношении занятости женщин относились конкретно к беременным и кормящим женщинам и были оправданы с точки зрения охраны материнства, если только оценка рисков не продемонстрирует наличия специфических рисков для здоровья или безопасности женщин, которые необходимо устранить. Такие ограничения, если таковые имеются, должны быть обоснованы и базироваться на научных данных и в случае их применения периодически пересматриваться в свете технологических достижений и научного прогресса для определения того, остаются ли они необходимыми.

Работники с семейными обязанностями

Семейные обязанности, включая уход за детьми и пожилыми людьми, часто считаются обязанностью женщин, что ставит их в невыгодное положение в сфере труда. Трудовой кодекс предполагает, что семейные обязанности в первую очередь возлагаются на женщин. Женщины репродуктивного возраста должны иметь возможность, став матерями, сохранять работу или возвращаться к ней без значительных временных перерывов и прерывания трудового стажа. Недавнее законодательство предусматривает, что домашняя работа должна выполняться в равной степени женщинами и мужчинами и не может служить основанием для прямой или косвенной дискриминации по признаку пола. Кроме того, признание отсутствия служб ухода за

детьми раннего возраста в качестве препятствия для трудоустройства женщин привело к значительным инвестициям в эту сферу.

Рекомендации

- Отстаивать принцип равенства возможностей и обращения между мужчинами и женщинами, работающими с семейными обязанностями.
- Улучшить предоставление услуг по уходу за различными категориями населения, включая детей, больных, лиц с инвалидностью и пожилых людей, с целью облегчить доступ работников с семейными обязанностями к занятости и способствовать улучшению баланса между работой и личной жизнью.

Насилие и притеснения в сфере труда

Недавнее законодательство направлено на защиту женщин от всех форм домогательств и насилия, включая сексуальное, физическое, экономическое и психологическое насилие. Расширена система социальной реабилитации и адаптации. В настоящее время информации о насилии и притеснениях в сфере труда недостаточно. Для эффективной защиты всех лиц от насилия и притеснений необходимо устранить ряд недостатков в законодательстве и политике.

Рекомендации

- Усилить защиту от насилия и домогательств, особенно сексуальных домогательств, и расширить охранное законодательство, охватывающее всех женщин и мужчин, мальчиков и девочек. Законодательство должно требовать от работодателей принятия надлежащих мер, соизмеримых с их степенью контроля, для предотвращения насилия и притеснений в сфере труда, включая гендерное насилие и притеснения.
- Разработать меры по обеспечению защиты от насилия и притеснений в сфере труда. Такие мероприятия могут включать разработку руководящих указаний, профессиональную подготовку и повышение осведомленности государственных должностных лиц, включая судей, инспекторов труда, сотрудников полиции, прокуроров, а также государственных и частных работодателей и работников и их организаций. Типовые кодексы практики и инструменты оценки рисков могут быть разработаны как на общем, так и на отраслевом уровнях.

Социальная защита

В последние годы ответственность за социальную защиту все чаще перекладывается с государства на работодателя, семью и отдельного человека, что несет в себе значительную гендерную предвзятость. Хотя в последние годы здоровье детей улучшилось, социальная защита девочек и мальчиков ухудшилась как с точки зрения охвата, так и с точки зрения уровня инвестиций. Существующая система охраны материнства стимулирует против трудоустройства женщин репродуктивного возраста. Официальные отчеты о создании рабочих мест по конкретным программам отражают валовое создание рабочих мест и не сообщают о качестве рабочих мест. Женщины составляют около двух третей получателей пенсий по старости.

Рекомендации

- Инвестировать в расширение охвата и повышение адекватности социальной защиты с помощью двумерного подхода. Горизонтальное измерение предполагает быстрое внедрение универсального базового уровня социальной защиты. Такой минимум должен обеспечить всеобщий доступ к основным медицинским услугам

и гарантированный доход. Вертикальное измерение предполагает постепенное достижение более высоких уровней защиты в рамках всеобъемлющей системы социального обеспечения.

- ▶ Обеспечить доступность охраны материнства для всех работающих женщин, включая женщин-предпринимателей, и изучить возможность создания фонда пособий по беременности и родам в консультации с социальными партнерами.

Управление трудовой деятельностью

Претворение в жизнь правовых положений и политических обязательств часто зависит от эффективности управления трудовой деятельностью и инспекции труда. Страна добилась значительного прогресса в обеспечении свободного найма сборщиков хлопка и предотвращении детского и принудительного труда во время сбора хлопка. Участие женщин в социальном диалоге может быть как результатом укрепления их позиций в сфере труда, так и важным фактором в продвижении гендерного равенства. Последующие мероприятия после настоящего доклада также могут быть выполнены с использованием трехсторонних механизмов или трехсторонних механизмов-плюс для включения большего числа членских организаций, в том числе для женщин и работников неформальной экономики.

Рекомендации

- ▶ Обучить соответствующих представителей власти, включая судей, инспекторов труда и других государственных должностных лиц, по теме равенства возможностей и обращения.
- ▶ Содействовать государственным учреждениям и социальным партнерам в проведении совместных гендерных аудитов.

► Литература

- Азиатский банк развития (АБР). 2018. *Узбекистан страновая гендерная оценка: обновление: декабрь 2018 года*.
- Центральный Банк Республики Узбекистан. 2020. *Статистический бюллетень: январь-декабрь 2019 года*. Ташкент.
- Коннор Р. А., Глик П. и Фиске С. Т. 2017. Амбивалентный сексизм в XXI веке. В книге С. Дж. Сибли и Ф.К. Барлоу, «*Кембриджский справочник по психологии предрассудков*» (стр. 295–320). Издательство Кембриджского Университета.
- Центр Стратегии Развития. 2020. *Государственная программа реализации Национальной стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития на 2017-2021 годы в Год активных инвестиций и социального развития: исполнение государственной программы*. Январь 2020 года.
- ФАО. 2019. *Гендерная проблематика, сельское хозяйство и развитие сельских районов в Узбекистане*.
- Гэллап; Международное Бюро труда (МОТ). 2017. *На пути к лучшему будущему для женщин и работы: голоса женщин и мужчин*.
- Лаборатория роста в Гарвардском университете. 2020. *Атлас экономической сложности*. <https://atlas.cid.harvard.edu/>
- Хаусманн Р., Идальго С. А., Бустос С., Кошья М., Симонс А. и Йилдирим М. А. 2014. *Атлас экономической сложности: отображение путей к процветанию*. Издательство Массачусетского института технологии.
- Совет по правам человека (СПЧ). 2020 г. *Ответы Узбекистана на перечень вопросов в связи с его пятым периодическим докладом*. CCPR / C / UZB / RQ / 5.
- _____. 2019. *Пятый периодический доклад, представленный Узбекистаном в соответствии со статьей 40 Пакта, который должен быть представлен в 2018 году*. CCPR / C / UZB / 5.
- Международная ассоциация феминистской экономики (IAFFE). 2020. Каталог учебных программ. <http://www.iaffe.org/pages/resources/syllabus/>
- МОТ. 2020. *Сторонний мониторинг детского и принудительного труда во время сбора урожая хлопка в Узбекистане в 2019 году*.
- _____. 2019а. *Работа для светлого будущего - Глобальная комиссия по будущему труда*. Женева.
- _____. 2019б. *Декларация столетия МОТ о будущем труда*. Женева.
- _____. 2019с. *Несоответствие навыков и рабочих мест в странах с низким и средним уровнем дохода*. Женева.
- _____. 2019d. *Общие принципы и оперативные руководящие принципы для справедливого набора персонала и определения платы за набор персонала и связанных с этим расходов*. Женева.

- ____. 2018a. *Работа по уходу и рабочие места по уходу для будущего достойного труда*. Женева.
- ____. 2018b. *Определение домашней работы и домашних работников для статистических целей*. Женева.
- ____. 2018с. *Развитие сотрудничества среди работающих женщин в неформальной экономике: путь «SEWA» (Ассоциация самозанятых женщин)*. Женева.
- ____. 2014. *Справочное руководство по гендерным вопросам в политике занятости и рынка труда*. Женева.
- ____. 2013а. *Показатели достойного труда: Руководство для производителей и пользователей статистических и правовых показателей: Руководство МОТ: Вторая версия*. Женева.
- ____. 2013б. *Неформальная экономика и достойный труд: справочное руководство по выработке политики, поддерживающее переход к формальности*. Женева.
- ____. 2012а. *Общий обзор основных конвенций, касающихся прав на рабочем месте, в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 год*.
- ____. 2012б. *Пособие для координаторов по гендерному аудиту: методология МОТ гендерных ревизий на основе широкого участия. 2-е издание*. Женева.
- ____. 2009. *Содействие равенству: гендерно-нейтральная оценка работы за равную оплату. Пошаговое руководство*. Женева.
- МОТ, ЮНИСЕФ и Всемирный банк. 2020. *Оценка системы социальной защиты в Узбекистане*.
- МОТ и ООН-женщины. 2019. *Фискальное пространство для социальной защиты: руководство по оценке вариантов финансирования*.
- Международный валютный фонд (МВФ). 2019. *Страновой отчет МВФ № 19/129*.
- Международная конфедерация профсоюзов (МКП). 2019. *Пункт 5 повестки дня: вопросы принадлежности. Генеральный совет. Брюссель, Бельгия, 15-17 октября 2019 года. 21GC / E / 5*.
- Камалетдинов У. 2019. *Окончательный отчет об оценке проекта ПРООН «Поддержка исследований политики в интересах устойчивого развития» (PRSD 00105734)*. ПРООН.
- Курбанова М. Р. 2010. *Время мужества: движение женских НПО в Узбекистане (докторская диссертация, Университет Огайо)*.
- Мацукато М. 2011. *Предпринимательское государство*. Лондон: Демос.
- Министерство сельского хозяйства и Агентство по реализации проектов в области агропромышленного комплекса и продовольственного обеспечения 2019. *Проект модернизации сельского хозяйства Узбекистана: План взаимодействия с заинтересованными сторонами*. Ташкент.
- Министерство иностранных дел Республики Узбекистан (МИД). 2020. *Выступление президента Шавката Мирзиёева на мероприятии, посвященном Международному женскому дню*. <https://mf.uz/en/press/news/2020/01/23721/>

- Моррис М. Х. 2015. Предпринимательская интенсивность. *Энциклопедия управления Уайли*, 1–5.
- Моррис М. Х. и Льюис П. С. 1991. Предпринимательство как важный фактор качества жизни общества. *Журнал деловых исследований*, 23 (1), 21–36.
- Оэлз М., Олни С. и Томей. 2013. *Равная оплата: вводное руководство*. Женева, МОТ.
- Пешкова С. (2020). Контекстуальная политика женщин Центральной Азии: пример мусульманских женщин в Узбекистане. *Современный ислам*, 1–19.
- Попова Н. и Панцика Ф. 2017. *Общее практическое руководство по содействию согласованности политики в области занятости, образования/профессиональной подготовки и трудовой миграции*. Женева: МОТ.
- Республика Узбекистан. 2018. План развития сектора образования Узбекистана на 2019–2023 годы.
- Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике (Госкомстат). 2020. <https://stat.uz>
- _____. 2019. Национальная стратегия развития статистики на 2020–2025 годы. Проект от сентября 2019 года.
- _____. 2007. *Женщины и мужчины Узбекистана: 2000–2005 годы: Статистический бюллетень*. Ташкент.
- Тайя М. Дж. 2016. *Развитие навыков и признание для домашних работников за рубежом*. Женева, МОТ.
- ЮНКТАД. 2019. *Каким образом трудовая и макроэкономическая политика могут способствовать достижению Целей устойчивого развития?*
- Отдел народонаселения департамента Организации Объединенных Наций по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ ООН). 2019а. *Перспективы мирового населения на 2019 год*.
- _____. 2019b. *Международные мигранты 2019* (базы данных Организации Объединенных Наций, POP/DB/MIG/Stock/Rev. 2019).
- Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). 2012. Управление экономической политикой с учетом гендерных факторов. <https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/gender-equality/gender-economic-policy-mgt.html>
- _____. 2020. *Перспективы человеческого развития на 2020 год: Борьба с социальными нормами: изменение правил игры в отношении гендерного неравенства*. Нью-Йорк.
- Институт статистики ЮНЕСКО. 2020. СИЮ. Статистика. <http://data.uis.unesco.org/>
- _____. 2017. *Взлом кода: образование девочек и женщин в области науки, техники, инженерии и математики (НТИМ)*. Париж.
- Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). 2019. *Построение лучшего будущего: система социальной защиты детей в Узбекистане*. Ташкент.
- Статистический отдел Организации Объединенных Наций (СОООН). 2019. *Руководящие принципы подготовки статистических данных о владении активами с гендерной точки зрения*. Нью-Йорк.

- ____. 2016. *Интеграция гендерной проблематики в статистику*. Нью-Йорк.
- ____. 2014. *Руководящие принципы подготовки статистических данных о насилии в отношении женщин: статистические обследования*. Нью-Йорк.
- ООН-женщины. 2019. *Прогресс женщин мира 2019-2020: семьи в меняющемся мире*. Нью-Йорк.
- ____. 2017. *Учебное пособие ООН-женщины по гендерным и экономическим вопросам*. Нью-Йорк.
- Бюро Статистики Труда Соединенных Штатов Америки. 2020. *Выживание предприятий частного сектора к началу года открытия*. https://www.bls.gov/bdm/us_age_naics_00_table7.txt
- Государственный департамент Соединенных Штатов. (2019). *Доклад о торговле людьми: июнь 2019 года*.
- Уэлтер Ф. и Смолбоун Д. 2008. Женское предпринимательство с институциональной точки зрения: на примере Узбекистана. *Международный журнал предпринимательства и менеджмента*, 4(4), 505-520.
- Вестминстерский международный университет в Ташкенте. 2018. *Качественное исследование процессов и практики найма во временном сезонном сельском хозяйстве в Узбекистане с акцентом на сбор урожая хлопка*. Ташкент.
- Всемирный банк. 2018а. *Рост и создание рабочих мест в Узбекистане: углубленная диагностика*.
- Обзор мировых ценностей (ОМЦ). 2020. База данных ОМЦ. <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>
- Янг Б., Баккер И. и Элсон Д. 2011. Введение. Янг Б., Баккер И. и Элсон Д. (издание.) *Вопрос о финансовом управлении с феминистской точки зрения (том 9)*. Рутледж.



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