



Министерство труда
и социальной защиты населения
Республики Узбекистан

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА



Uzbekistan

Декабрь 2012 г.

Русская версия

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Гендерный анализ ситуации на рынке труда Узбекистана.

Раздел 2. Причины гендерных различий на рынке труда.

Раздел 3. Институциональная среда формирования гендерного равенства на рынке труда.

Раздел 4. Пути повышения эффективности государственной политики занятости в целях содействия гендерному равенству.

Раздел 5. Выводы и рекомендации.

Представительство ПРООН
в Узбекистане:

Узбекистан, 100015, Ташкент,
ул. Мирабадская 41/3

Тел.: (998 71) 120 34 50

Факс: (998 71) 120 34 85

E-mail: policybrief@undp.org

Веб-сайт: www.undp.uz

ЭФФЕКТИВНАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ: РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

ВВЕДЕНИЕ

Равенство прав и возможностей женщин и мужчин признается Организацией Объединенных Наций одной из фундаментальных ценностей, которая должна иметь существенное значение в текущем столетии. В этой связи содействие равноправию полов и расширение прав женщин является одной из Целей развития тысячелетия, сформулированных в соответствии с Декларацией тысячелетия ООН – документом, принятым в 2000 году 147 главами государств и представителями 191 страны, в том числе, и Узбекистаном.

Гендерное равенство на рынке труда и в сфере занятости предполагает обеспечение равного доступа женщин и мужчин ко всем предоставляемым этим рынком возможностям (к сфере оплачиваемого труда в целом, ко всем видам деятельности, местам работы с различными характеристиками и т.д.). При этом важно понимать, что гендерное равенство – это не просто вопрос справедливости, не только проблема, имеющая отношение к соблюдению прав человека.

Многочисленные исследования, проведенные в разных странах мира, доказывают, что существует положительная корреляция между ростом уровня образования женщин и размером ВВП на душу населения¹. Увеличение доли семейного дохода, которым распоряжается женщина, приводит к росту расходов на еду, образование детей и их одежду, при этом снижаются расходы семьи на алкоголь и сигареты².

Следовательно, гендерное равенство является одной из основных целей социально-экономического развития. При этом, очевидно, важно учитывать национальные особенности и культуру разных стран, понимая, что существует много путей, ведущих к достижению равенства женщин и мужчин на рынке труда. Кроме того, основная идея гендерного равноправия заключается в том, что у женщин и мужчин должны быть равные возможности для реализации своего потенциала, равные права, обеспечивающие доступ к образованию, ресурсам, видам деятельности. В этих условиях возникает необходимость, с одной стороны, внедрения комплексного гендерного подхода (гендерного мейнстриминга³) в процесс принятия стратегических

¹ Chen, D. H. C. (2004) Gender Equality and Economic Development. The Role for Information and Communication Technologies. World Bank Policy Research Working Paper 3285, P. 28

² См., напр., Rubalcava, L., G. Teruel, and D. Thomas (2009) Investments, Time Preferences, and Public Transfers Paid to Women. Economic Development and Cultural Change 57 (3): 507–538. Atanasio, O., and V. Lechene (2002) Tests of Income Pooling in Household Decisions. Review of Economic Dynamics 5 (4): 720–748; Phipps, S.A., and P.S. Burton (1998) What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure. Economica 65 (260): 599–613.

³ Гендерный мейнстриминг – процесс оценки планируемой деятельности на всех уровнях и во всех областях (включая изменения в законодательстве, государственные программы и мероприятия) с точки зрения ее воздействия на женщин и мужчин. Это стратегия по учёту ин-

решений в трудовой сфере, а с другой, принятия специальных мер, направленных на уравнивание положения женщин на рынке труда.

При этом инструменты политики обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин в сфере занятости могут иметь страновые особенности, определяемые социальными, экономическими и институциональными условиями, характерными для данного этапа развития конкретного государства.

За годы независимости в Узбекистане произошли позитивные изменения в сфере обеспечения равноправия полов, улучшилось положение женщин, и расширились их права. Существующая нормативно-правовая база гарантирует мужчинам и женщинам равные права в доступе ко всем возможностям, предоставляемым рынком труда (к сфере оплачиваемого труда в целом, ко всем видам деятельности, к местам работы с различными характеристиками и т.д.).

Тем не менее, как и во всем мире, обеспечение гендерного равенства на рынке труда страны является актуальным. При этом важно подчеркнуть, что даже формально наблюдаемые проявления гендерных различий не должны автоматически рассматриваться в качестве свидетельства неравноправного положения женщин и мужчин в сфере занятости, если они не являются следствием ограничения доступа к возможностям для работников разного пола.

Женщины составляют около 47% рабочей силы Узбекистана. Согласно данным Госкомстата Республики Узбекистан, женщины в меньшей степени участвуют в рынке труда: уровень их экономической активности⁴ на 8,3 процентных пункта (п.п.) ниже соответствующего показателя у мужчин (68,2% против 76,5%), а уровень занятости – на 9,1 п.п. (64% против 73%). В то же время уровень экономической неактивности женщин на 17,5 п.п. выше соответствующего показателя у мужчин (33,9% против 16,3%). Женщины составляют более половины зарегистрированных безработных. Так, в 2010 году их было 68,1% от общего числа официально признанных безработных.

Женщины и мужчины заняты в разных отраслях и профессиях, на рынке труда имеется гендерная дифференциация. Женщин больше в таких сегментах экономики, как здравоохранение, спорт и социальное обеспечение, где доля женщин превышает 75% от всех занятых, а также в сфере, объединяющей образование, культуру, искусство и науку, где 2/3 работников – женщины. Рабочие места в таких отраслях как строительство, транспорт и связь заняты в основном мужчинами, где доля женщин составляет, соответственно, 11,1% и 15,5%.

Вышеперечисленные факты свидетельствуют о необходимости глубокого комплексного анализа социальных, экономических, институциональных процессов, приводящих к гендерным диспропорциям.

Целью аналитического доклада является анализ существующего положения женщин и мужчин на рынке труда Узбекистана и разработка предложений по повышению эффективности политики в сфере занятости в целях содействия реализации трудовых возможностей женщин.

Задачи исследования:

1. Проведение гендерного анализа ситуации на рынке труда Узбекистана;
2. Оценка институциональной среды формирования гендерного равенства на рынке труда Республики Узбекистан;
3. Гендерный анализ методики, процесса разработки и результатов политики занятости в Узбекистане;
4. Определение возможностей использования в Узбекистане международного опыта и внедрения комплексного гендерного подхода в

тересов как женщин, так и мужчин в процессе разработки, реализации, мониторинга и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни, с тем чтобы женщины и мужчины в равной степени получали выгоды от их реализации и не оставалось места для гендерного неравенства (Отчёт Экономического и социального совета за 1997 год. ООН, 1997)

⁴Уровень экономической активности населения – соотношение количества занятых и безработных к общей численности трудоспособного населения

национальную политику в сфере труда и занятости, а также специальных и инструментов содействия занятости и повышения уровня образования женщин;

5. Разработка предложений по повышению эффективности политики занятости для создания равных условий и результатов для женщин и мужчин.

Методология: В рамках подготовки аналитического доклада использованы соответствующие инструменты анализа из Руководства по гендерным аспектам политики занятости⁵ и Практического руководства по внедрению гендерного подхода⁶.

Информационной базой исследования являются данные Государственного комитета по статистике, Министерства труда и социальной защиты населения, Министерства экономики, а также материалы международных организаций (ООН, Всемирный Банк) и исследовательских институтов.

⁵ GUIDELINES ON GENDER IN EMPLOYMENT POLICIES: Information Resource Book. International Labour Organization, 2009

⁶ Практическое руководство по внедрению гендерного подхода. ПРООН, 2007.

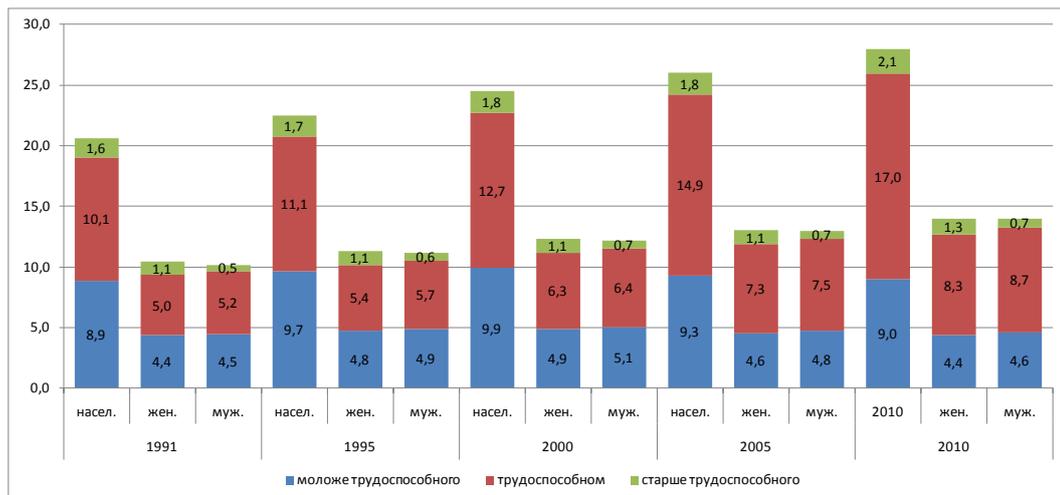
РАЗДЕЛ 1. ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

1.1. Гендерные аспекты демографических тенденций

Численность постоянного населения Узбекистана на начало 2010 года превысила 28 млн. человек и по сравнению с началом 1991 года выросла на 36%. В его структуре существенную долю занимает население трудоспособного возраста, которое за 20 лет выросло на 68,3% (рис.1).

За последние 20 лет численность населения в трудоспособном возрасте имела устойчивую тенденцию роста как в абсолютном, так и в относительном выражении. В 2010 году 60,5% общей численности населения приходилось на данную группу, в то время как в 2000 году – 52%, а в 1991 году – 49,1%. Эти тенденции свидетельствуют, что за данный период нагрузка на рынок труда возрастала и требовала принятия адекватных мер.

Рисунок 1. Характеристика населения по полу и возрасту, в млн.чел. (на начало года)



Источник: Госкомстат РУз

При этом в течение 2000-2005гг. прирост городского населения был намного меньше, чем в сельской местности, и составлял в среднем около 0,6% в год. Доля городского населения в этот период сократилась на 1,3 процентных пункта. Увеличение численности и доли городского населения произошло в 2008 году вследствие территориально-административных преобразований, согласно которым целый ряд населенных пунктов получил статус городских поселений. По этой причине в текущее время более 52% трудоспособного населения проживает в городской местности.

Женское и мужское население распределены поровну – на протяжении 20 лет доля женщин составляет около 50%, и незначительные колебания этого показателя лежат в пределах статистической погрешности. Доля женщин на 1,4-1,6% меньше доли мужчин в общей численности населения трудоспособного и моложе трудоспособного возраста.

Гендерная структура населения в значительной мере определяется ежегодными показателями рождаемости и смертности. Несмотря на то, что на протяжении довольно длительного периода доля девочек среди новорожденных ниже, численность женщин и мужчин выравнивается уже в возрастной когорте 25-40 лет за счет более высоких коэффициентов смертности среди подростков мужского пола. В возрастных группах старше 40 лет доля женщин постепенно увеличивается. Особенно резко численность мужчин сокращается в группе старше 70 лет.

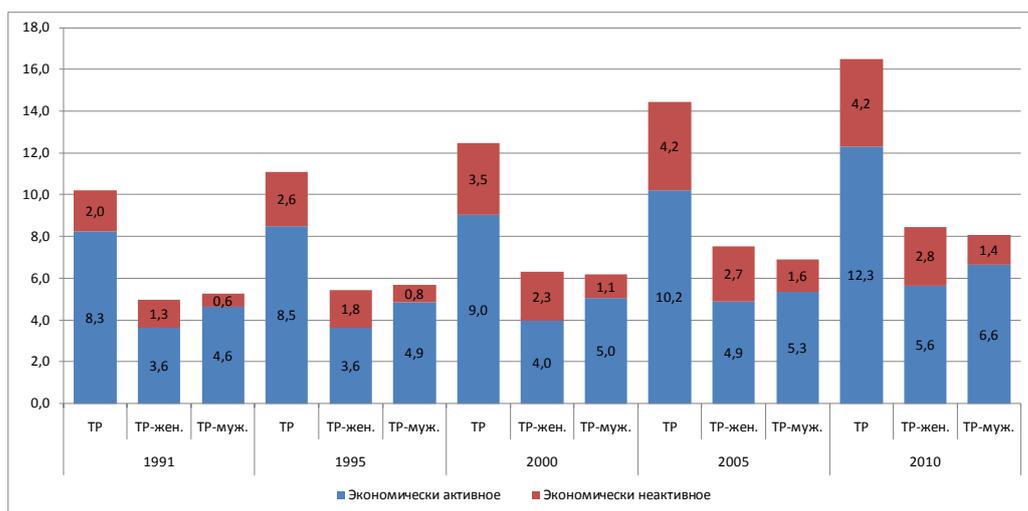
Данные, представленные на рис. 1, свидетельствуют о тенденции постепенного сокращения численности и доли населения в возрасте моложе трудоспособного, что, очевидно, связано со снижением рождаемости. Если в 1991 году в возрасте моложе 16 лет находилось 43,2% населения страны, то в 2010 году этот

показатель составил всего 32%. Конечно, говорить о проблеме старения населения в настоящее время пока не приходится, поскольку доля населения в возрасте старше 60 лет не превышает даже 6%⁷. Тем не менее, указанный тренд означает, что через определенное время на рынок труда будут выходить юноши и девушки из менее многочисленных возрастных когорт, что будет приводить к постепенному сокращению численности населения в трудоспособном возрасте.

В целом с точки зрения демографических процессов не наблюдается существенных перекосов в отношении гендерных групп.

1.2. Экономическая активность женщин и мужчин на рынке труда

Рисунок 2. Характеристика трудовых ресурсов (ТР), млн.чел.



Источник: Госкомстат РУз

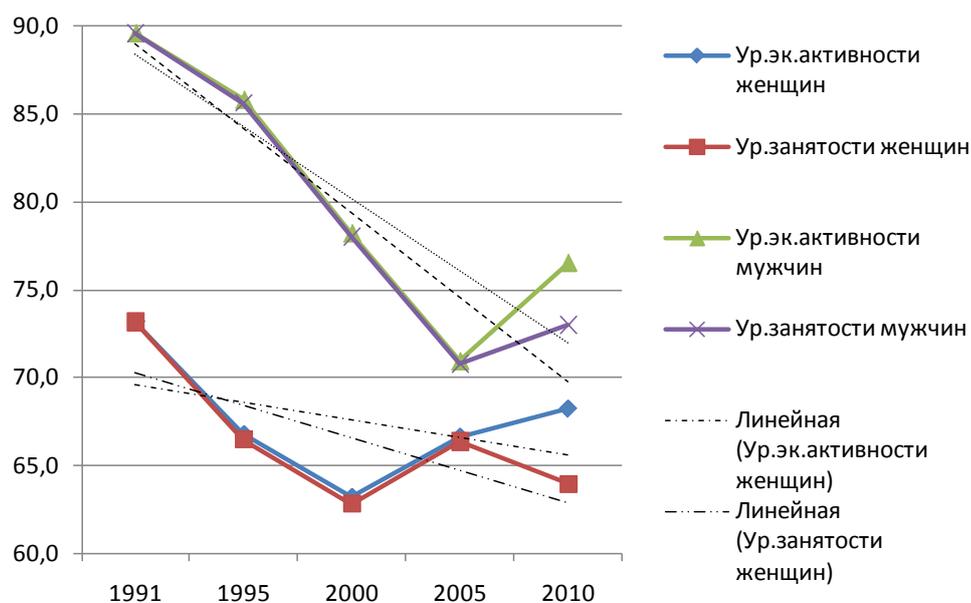
В 2010 году трудовые ресурсы страны составили около 16,5 млн.человек, в том числе 8,4 млн. женщин и более 8 млн.мужчин (рис.2). За последние 20 лет динамика изменения численности трудовых ресурсов немного отставала от динамики изменения численности населения трудоспособного возраста. В связи с чем соотношение этих показателей снизилось с 100,9% в 1991 году до 97,4% в 2010 году. Несмотря на абсолютный рост экономически активной части населения страны, в структуре трудовых ресурсов доля данной группы снизилась с 80,4% в 1991 году до 74,4% в 2010 году.

За годы, прошедшие с момента обретения Узбекистаном независимости, гендерные различия в показателях участия в рынке труда заметно сгладились. Согласно данным официальной статистики, женщины составляют примерно 48,8% численности населения в трудоспособном возрасте. Эта цифра сопоставима с долей женщин в составе рабочей силы(46%), что позволяет сделать вывод о том, что женщины и мужчины равны в возможностях доступа на рынок труда. Если в 1990-е годы уровень экономической активности мужчин составлял порядка 89,6%, то в 2000-е годы произошло его сокращение (см. рис. 2). К концу первого десятилетия XXI века в Узбекистане занятыми или безработными являлись 76,5% мужчин трудоспособного возраста. Сокращение уровня экономической активности у женщин было не таким масштабным: с 73,2% в 1991 году до 68,2% в 2010 году. Таким образом, за последние 20 лет гендерная разница в уровнях экономической активности сократилась с 16,4 до 8,3 п.п. в пользу мужчин.

Число занятых в 2010 году достигло 11,6 млн., или 68,6% от численности населения в трудоспособном возрасте.

⁷ GUIDELINES ON GENDER IN EMPLOYMENT POLICIES: Information Resource Book. International Labour Organization, 2009

Рисунок 3. Уровень экономической активности и занятости женщин и мужчин, %



Linear – линейный тренд

Источник: расчёты по данным Госкомстата РУз.

При этом динамика изменения уровня занятости до 2005 года совпадала с динамикой изменения уровня экономической активности (см. рис. 3). Соответственно, темпы снижения уровня занятости у женщин были ниже, чем у мужчин, а в период с 2000 по 2005 год наблюдалось разнонаправленное изменение показателей уровней занятости двух гендерных групп: у мужчин продолжалось снижение, тогда как доля занятых женщин росла.

Это указывает наопределенный дисбаланс в положении женщин и мужчин на рынке труда.

Рисунок 4. Гендерная структура занятости в 2010 г., %

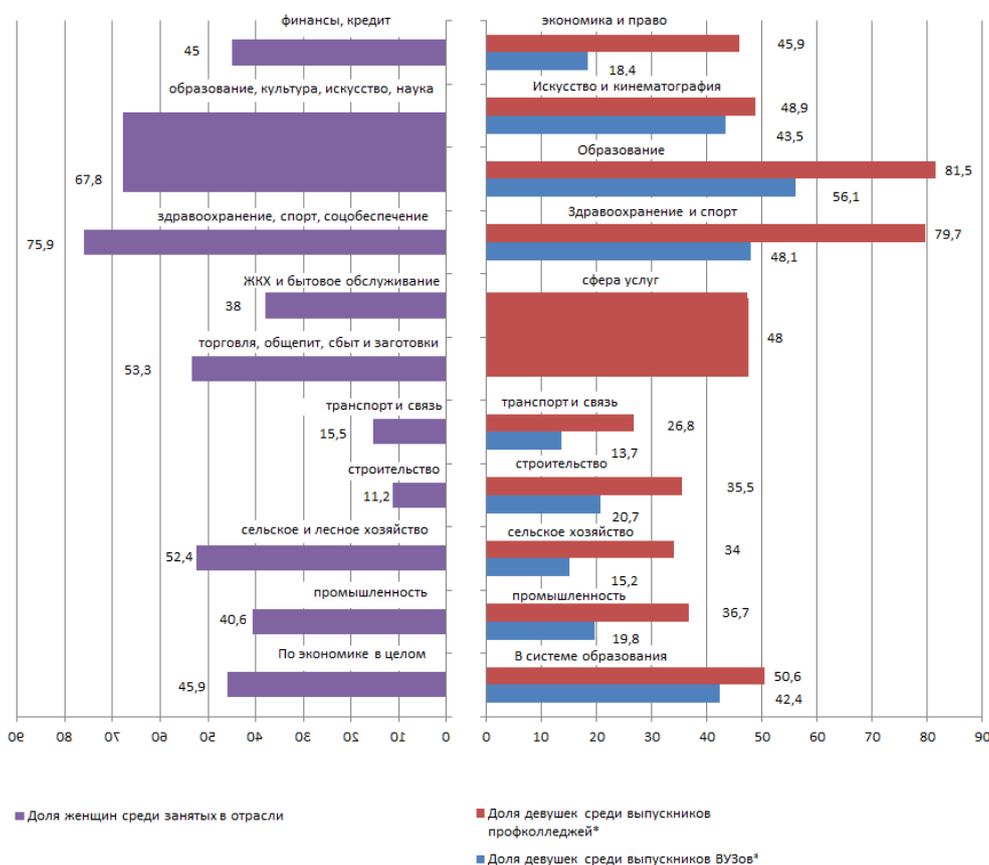


Источник: расчёты по данным Госкомстата РУз, Госкомстата Уз.

Прежде всего, следует отметить, что женщины и мужчины трудятся в разных отраслях экономики (рис. 4). Различия отраслевой структуры занятости проявляется, во-первых, в том, что удельный вес женщин, занятых в бюджетной

сфере, заметно выше, чем у мужчин (здесь занята каждая третья работающая женщина и только 12% всех мужчин), а во-вторых, в том, что доля мужчин, работающих в таких отраслях как строительство, транспорт и связь существенно превышает долю занятых в них женщин: в первом случае разница составляет 12,4 п.п., а во втором – 6,3 п.п. Кроме того, даже несмотря на то, что сельское и лесное хозяйство являются самой распространенной сферой занятости у работников обоих полов, здесь трудятся почти 30% женщин, тогда как среди мужчин в этой отрасли работает 22,5%.

Рисунок 5. Сферы занятости и профессионального обучения женщин в 2010 году, в %



* данные на начало 2009/2010 учебного года
 Источник: Госкомстат РУз.

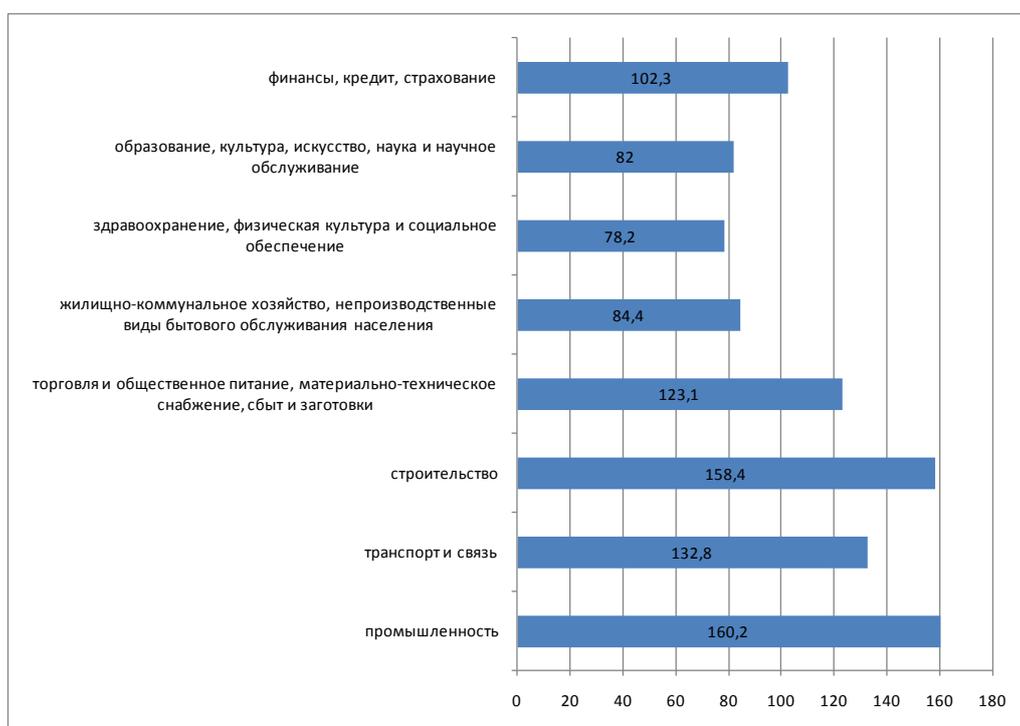
При сопоставлении структуры занятости и структуры профессионального обучения женщин (рис. 5) видно, что даже в традиционно женских сферах занятости (здравоохранение и образование) женщины с меньшим успехом могут претендовать на высокооплачиваемые позиции, поскольку среди выпускников вузов по соответствующим специальностям их доля ниже, чем среди работников данных отраслей. Изменение структуры занятости, происходившее в 2000-х годах, привело к некоторому усилению гендерных различий. Сокращение удельного веса занятых в сельском и лесном хозяйстве с 34,4% в 2000 году до 26% произошло в основном за счет ухода из этой отрасли мужчин. Мужчины в большей степени, чем раньше, стали занимать рабочие места в промышленности, в то время как женщины увеличили свое присутствие в сфере торговли и общепита.

В результате в настоящее время некоторые отрасли имеют выраженную гендерную окраску: почти 90% работающих в строительстве – это мужчины; они же доминируют на предприятиях транспорта и связи (85%). В то же время женщины составляют 76% всех занятых в здравоохранении, спорте и соцобеспечении и 68% работающих в образовании и культуре. В отличие от 2000 года, женщины стали также преобладать в сельском и лесном хозяйстве, в торговле и общепите.

Неравномерное распределение женщин и мужчин по отраслям экономики приводит к различиям в доходах, получаемых мужчинами и женщинами от их трудовой деятельности. Согласно данным статистики, мужчин больше в отраслях с более высокой оплатой труда: работники предприятий транспорта и связи зарабатывают на 33%, а занятые в строительстве – на 58% больше, чем в среднем по стране. В то же время в торговле, где занято более 12% всех работающих женщин, и где их доля равна 52%, заработная плата составляет 123% от среднего уровня зарплат по Узбекистану.

Высокая относительная зарплата – 160% – характерна и для промышленности, в которой работает 12% женщин. Тем не менее, в данном конкретном случае эти факты следует интерпретировать с осторожностью: промышленность предоставляет крайне неоднородные рабочие места. В этой отрасли женщины в основном сосредоточены в трудоёмких отраслях (текстильная, швейно-трикотажная, пищевая и др.), где оплата труда ниже, нежели в капиталоемких, где подавляющее большинство занятых – мужчины.

Рисунок 6. Дифференциация заработной платы по отраслям и регионам, % к среднему уровню за дек.2010



Источник: Министерство труда и социальной защиты населения

В свою очередь, зарплата в отрасли «здравоохранение, физкультура и соцобеспечение» составляет 78,2% от среднего по всей экономике уровня (рис. 6), в отрасли «образование, культура, искусство, наука и научное обслуживание» эта цифра чуть выше: 82%, а именно в этих отраслях приложение женского труда выше.

Межотраслевые и межпрофессиональные различия в заработных платах являются одной из главных причин существования гендерных различий на рынке труда. Исследования, проведенные во многих странах, показывают, что повышение заработной платы в определенных отраслях и/или профессиях приводит к вытеснению женщин мужчинами. Наблюдавшийся в 2000-х гг. отток мужчин из сельского и лесного хозяйства в Узбекистане может быть частично объяснен

именно снижением относительной зарплаты в этой отрасли.⁸ А превышение средней зарплаты в частном секторе над средней зарплатой бюджетников сохраняет статус бюджетного сектора как сферы преимущественно женской занятости.

Различия в положении женщин и мужчин на рынке труда проявляется при анализе ситуации с зарегистрированной безработицей.

Согласно данным официальной статистики, женщины преобладают среди зарегистрированных безработных: их доля в 2010 году составляла 68,1%, причем практически все последнее десятилетие этот показатель колебался в районе 60%. Данный факт, а также то, что уровень безработицы среди женщин остается несколько выше, чем у мужчин, свидетельствует об относительно низкой их востребованности на рынке труда. Косвенно этот вывод подтверждает тот факт, что, по имеющимся данным, в 2000-х годах выросла доля женщин среди ставших безработными в результате высвобождения: с 30,7% в 2003 г. до 47% в 2007 г.⁸

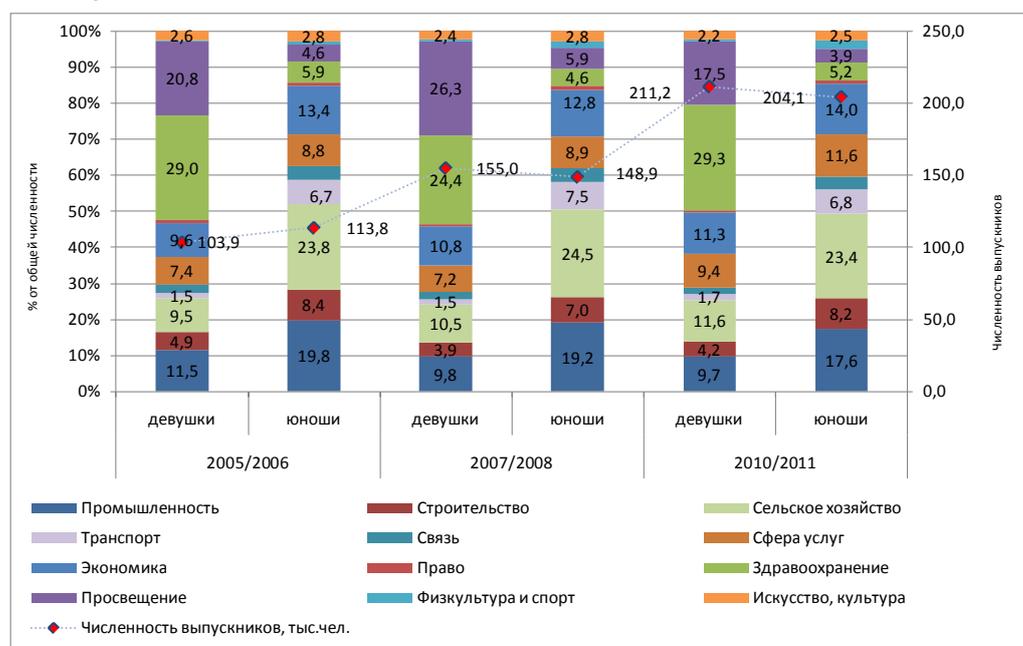
Однако для разработки принципов и направлений политики, направленной на выравнивание возможностей женщин и мужчин в сфере занятости, необходимо не только и не столько констатировать факт имеющихся различий, сколько понять, что лежит в основе их появления, а также то, на какие факторы различий можно воздействовать посредством реализации соответствующих мер.

РАЗДЕЛ 2. ПРИЧИНЫ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Гендерные дисбалансы в сфере профессионального образования

Введение обязательного среднего профессионального образования обеспечивает паритетный доступ женщин в учреждения системы СПО. В профессиональных колледжах доли девушек и юношей в системе СПО практически одинаковы. Вместе с тем, самую многочисленную группу выпускниц колледжей (например, в 2010 году 46,8%) составляют специалисты для секторов здравоохранения и образования, в то время как всего лишь 9-10% юношей-выпускников имеют специальность по данным направлениям (рис.7).

Рисунок 7. Численность и отраслевая структура выпускников профессиональных колледжей на начало учебного года



Источник: расчёты Госкомстат РУз.

⁸ Снижение относительной реальной зарплаты, происходившее в 2000-х гг., было связано, с одной стороны, с сокращением спроса на труд в сельском хозяйстве в связи с трансформацией ширкатов, являвшихся в большинстве случаев неэффективными, в фермерские хозяйства (в результате чего реальная зарплата не изменялась/снижалась), а с другой, ростом спроса на труд в более рентабельных по сравнению с аграрным сектором отраслях (таких как промышленность, сфера услуг и др.), приведем к росту реальной зарплаты в них.

Профессии, востребованные в производственных секторах экономики, включая аграрный сектор, получают менее 30% выпускниц. Если учесть, что создание рабочих мест для среднего медицинского персонала осуществляется более медленными темпами, чем подготовка специалистов такого профиля, то с большой долей вероятности можно предположить, что выпускники медицинских колледжей сталкиваются со значительными трудностями в процессе трудоустройства. То же самое можно сказать и о выпускниках педагогических колледжей, трудоустройство которых в образовательных учреждениях затруднено вследствие существующих административных ограничений на прием на работу лиц без высшего образования.

При выборе профессии для девочек важным мотивом служит не только необходимость их дальнейшего трудоустройства и успешной адаптации на рынке труда, но и стремление получить специальность, которая будет полезной в семейной жизни – медсестра, воспитатель, швея. Гендерные различия в среднем профессиональном образовании обуславливали также ограничение доступа девочек к получению целого ряда специальностей вследствие неравномерной территориальной дислокации профессиональных колледжей, и, в значительной части случаев, нежелание семей отпускать дочерей в другой регион.

В связи с этим, исходя из критического анализа фактической востребованности выпускников колледжей по конкретным профессиям в отраслях и сферах экономики, а также учитывая то, что педагогические и медицинские колледжи распространены повсеместно, в том числе и в сельских населенных пунктах, а колледжи с другими направлениями обучения есть не в каждом районе и даже не в каждой области, Кабинетом Министров 21 июня 2011 года принято Постановление «О приеме в средние специальные, профессиональные образовательные учреждения Республики Узбекистан в 2011/2012 учебном году». Этим документом принято решение по перепрофилированию с 2011/2012 учебного года 59 профессиональных колледжей в регионах республики с расширением и унификацией профессий и специальностей.

Необходимо учитывать и то, что при подготовке студентов колледжей по тем или иным направлениям обучения должна учитываться профессионально-квалификационная структура имеющихся рабочих мест. В противном случае результатом может стать устойчивое воспроизводство безработицы молодежи, особенно девушек, в тех регионах, где трудовые ресурсы пополняются в основном за счет выпускников педагогических и медицинских колледжей, так как спрос на таких специалистов ниже количества выпускников.

Гендерные различия в сфере высшего образования, проявляется не только в отраслевой специализации, но и в численности девушек и юношей в системе высшего образования.

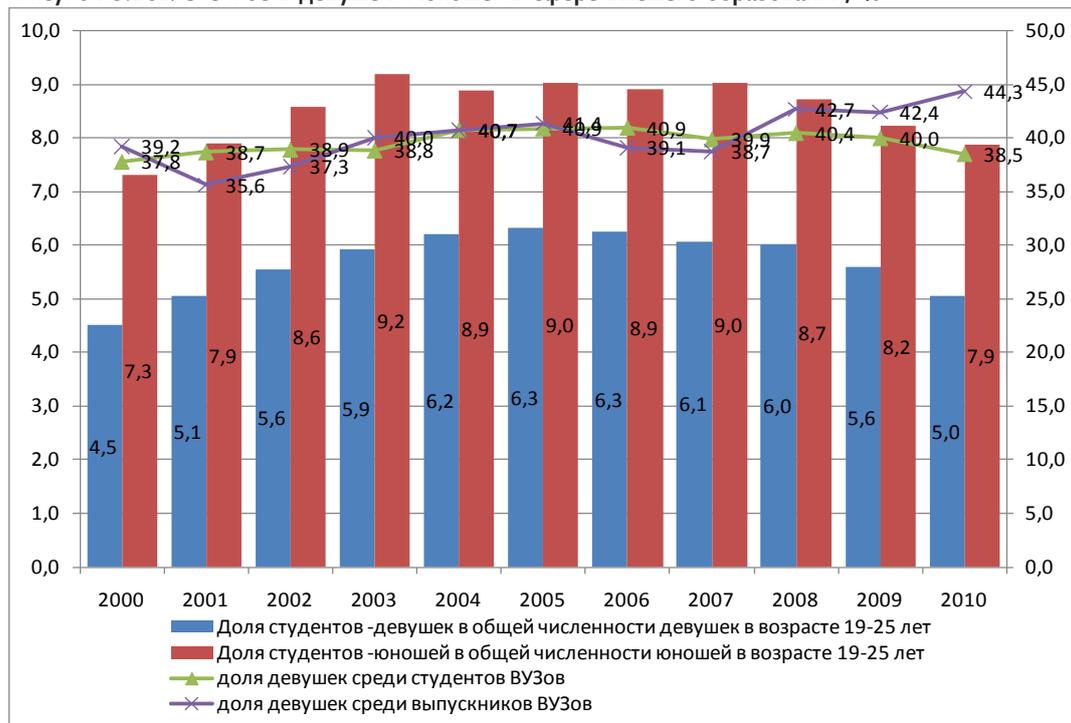
В Узбекистане в 2010/2011 учебном году действовали 65 национальных высших учебных заведений. В высших учебных заведениях обучаются 274,5 тыс. студентов, из них 38,5% девушек и соответственно 61,5% юношей. В ВУЗах обучаются около 5% девушек студенческого возраста⁹, тогда как среди юношей этот показатель равен практически 8% (рис.8). При этом, несмотря на то, что с середины 2000-х годов уровень вовлечения в высшие образовательные заведения падал в обеих гендерных группах, среди девушек этот процесс происходит быстрее. Одной из главных причин данной тенденции является отказ от заочной формы обучения в республике в 2004 году.

На бакалавра учатся 38,6 % девушек, около 35,9% – на магистра. Но доля студенток в вузах различного направления имеет свою специфику. Например, в технических вузах 18% бакалавров, 19% магистров – это девушки. В ВУЗах и факультетах гуманитарного и педагогического направления доля девушек больше - в общем по республике эти цифры составляют, соответственно, 51,2% и 56%, а педагогических вузах – 62% и 65%.

⁹ 19-25 лет

Следует отметить, что несмотря на снижение доли студенток при переходе из системы бакалавриата в магистратуру, на последующих ступенях послевузовского образования гендерные различия немного стираются. В 2010 году численность женщин, обучающихся в аспирантуре, составила 1148 человек или 42,5% от общего числа аспирантов, а обучающихся в докторантуре – 91 человек или 41,9% от числа докторантов.

Рисунок 8. Вовлечённость девушек и юношей в сфере высшего образования, %



Источник: расчёты по данным Госкомстат

В целом в 2000-е годы среди выпускников вузов женщины составляли не более 45%. Хотя в последние годы проявляется тенденция повышения доли женщин среди получающих диплом о высшем образовании, в ближайшее время эта ситуация может измениться, поскольку наметился некоторый спад в относительном количестве девушек среди всех студентов (рис. 7). Более низкая, по сравнению с мужчинами, вовлечённость женщин в процесс получения высшего образования, снижение их доли среди студентов и выпускников может стать одним из препятствий повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда.

Согласно данным, представленным на рис. 9, существуют гендерные различия в выбираемых направлениях обучения. Каждая четвертая выпускница заканчивает педагогический институт, а в целом дипломы вузов, относящихся к отрасли просвещения, выдают до 80% всех девушек, получающих высшее образование. При этом привлекательность таких вузов для женщин выросла – в начале 2000-х годов их заканчивали только 70% всех выпускниц. Как следствие, доля девушек среди студентов вузов, относящихся к отрасли просвещения, увеличилась с 50,2 до 58,5%¹⁰.

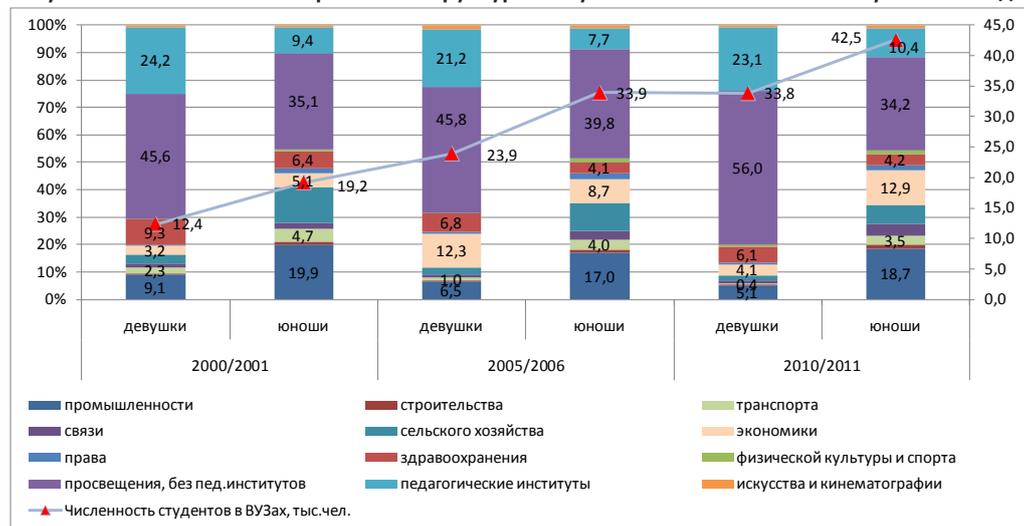
Популярными у девушек являются также медицинские институты, хотя спрос на дипломы этих вузов за последние 10 лет сократился: если в начале XXI века чуть более 9% выпускниц заканчивали именно эти учебные заведения, то сегодня их доля составляет лишь 6%. Нужно отметить, что интерес к получению высшего медицинского образования снизился у представителей обеих гендерных групп, тем не менее, отток из них юношей идет более быстрыми темпами, и к настоящему моменту доля девушек среди выпускников-медиков перевалила за 50%-ный рубеж.

Получение дипломов, необходимых для работы в «преимущественно мужских»

¹⁰ Очевидно, что в педагогических вузах девушки доминируют: доля юношей среди их выпускников в последние годы не превышала 40%.

отраслях строительства, транспорта и связи, является в большей степени прерогативой мужчин. Девушки составляют менее четверти выпускников соответствующих отраслевых вузов. Так же мало их среди получающих дипломы экономических и юридических вузов (20,3% и 16,4% в 2010/2011 учебном году, соответственно). Таким образом, очевидно, что система высшего образования в настоящее время воспроизводит гендерно неравномерную структуру предложения труда, способствуя закреплению женщин и мужчин в разных секторах экономики.

Рисунок 9. Численность и отраслевая структура выпускников ВУЗов на начало учебного года



Источник: расчёты Госкомстат РУз.

Гендерные различия и доступ женщин к высшему образованию связаны не в последнюю очередь с нежеланием родителей обучать девушек вдали от дома в течение длительного времени. Две трети ВУЗов сосредоточены в трех регионах (г. Ташкент, Самаркандская и Андижанская обл.), в том числе почти половина - в Ташкенте. Это снижает возможности получения высшего образования для молодежи обоих полов ввиду высоких затрат не только на обучение, но и на проживание за пределами постоянного места жительства.

Существует ряд других проблем, вызванных историческим и культурным наследием и связанных с традиционным воспитанием девочек в семье, с определенными социальными ожиданиями в части поведения девушек и женщин и понимания роли женщины в общественной жизни. Эти факторы не могут не влиять на получение девушками и женщинами образования и на выбор ими профессии. Выбор в отношении образования женщин определяется чаще всего родителями и ограничивается преимущественно педагогической и медицинской ориентацией. В ситуациях, когда бывает необходимо сделать выбор между получением высшего образования или замужеством, девушки (или их родители) зачастую ставят создание семьи на первое место. С другой стороны, на уровень образования женщин влияет также их большая репродуктивная нагрузка: наибольшее число родов в Узбекистане приходится на 20-летних женщин.¹¹ Это также является одной из причин того, что охват девушек и женщин обучением, высокий на этапе обязательного среднего образования, падает на последующих ступенях образования.

Девушки, вышедшие замуж и не имевшие возможности получить высшее образование, в дальнейшем имеют невысокий шанс найти достойную работу. Отсутствие в стране системы заочного образования также, в свою очередь, сокращает возможность получения женщинами высшего образования, совмещая его с уходом за детьми и выполнением домашней работы. В этой связи представляется целесообразным создать систему дистанционного (но не заочного) обучения

¹¹ При этом, согласно данным официальной статистики, наблюдается тенденция некоторого снижения возраста женщины, рожаящей первого ребенка (с 23,7 лет в 2005 г. до 23,3 – в 2010 г)

для женщин с предоставлением льгот при поступлении, оплате за обучение или получении образовательных кредитов женщинами, имеющими двух и более несовершеннолетних детей.

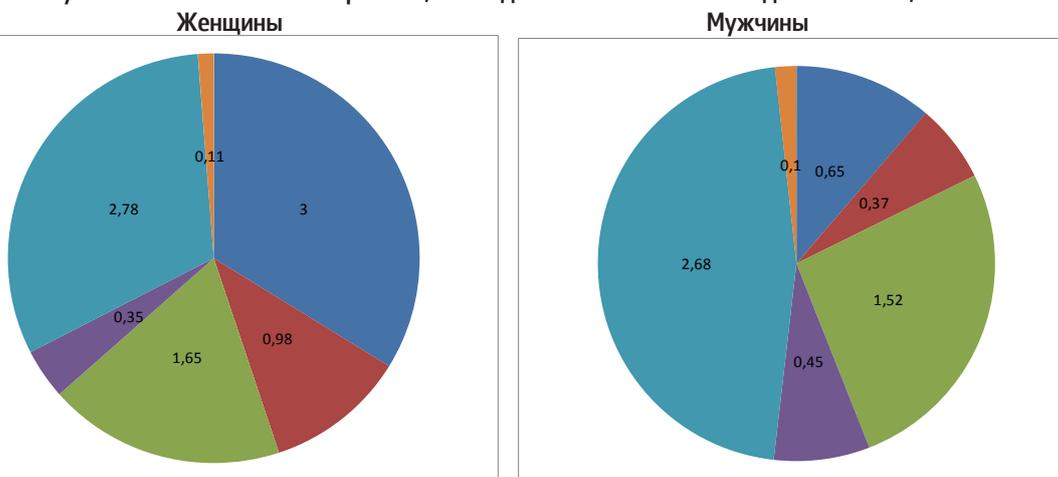
2.2. Роль женщин и мужчин в семье

Наличие гендерных различий на рынке труда связано также с выполнением женщинами их традиционных ролей. По данным экспертов, женщины уделяют в пять раз больше времени, чем мужчины, выполнению различных работ по ведению домашнего хозяйства¹².

Согласно данным выборочного обследования домохозяйств, проведенного органами государственной статистики в 2006 году, женщины имеют в среднем 8,87 часов времени, свободного от оплачиваемой деятельности. Это больше, чем аналогичный показатель у мужчин, на 3,10 часа. Практически все это «дополнительное» время уходит на работу по дому и уходу за членами семьи, на которые женщины тратят почти 4 часа, тогда как мужчины – 1 час (см. рис. 10).

Соответственно, женщины выбирают те сферы деятельности и рабочие места, которые позволяют им совмещать оплачиваемую работу и работу по дому. К таким сферам относятся отрасли бюджетного сектора, где, во-первых, в среднем ниже продолжительность рабочего времени, во-вторых, допускается гибкость графика работы, в-третьих, лучше соблюдается трудовое законодательство, касающееся, в частности, гарантий занятости, предоставления отпусков, оплаты больничных листов и т.п. Эти положения важно принимать во внимание при формировании программ создания новых рабочих мест и обеспечения занятости населения. Необходимо обеспечить достаточное количество рабочих мест с гибким графиком работы, а также на дому во всех секторах экономики для содействия занятости женщин.

Рисунок 10. Использование времени, свободного от оплачиваемой деятельности, часов



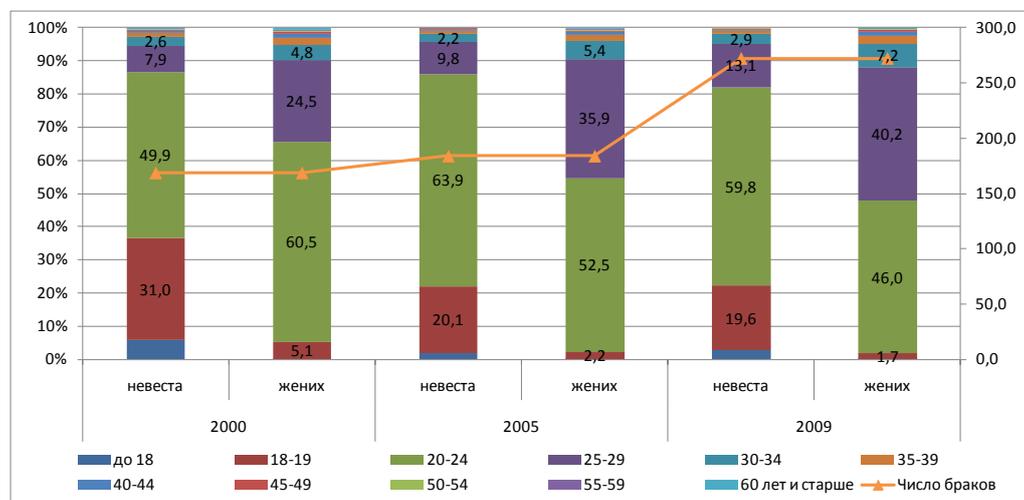
Источник: Женщины и мужчины Узбекистана. 2000 – 2005. Стат. сборник. – Ташкент, 2007. – С. 129.

Одной из причин гендерных различий на рынке труда и относительно низкой вовлеченности девушек в систему высшего образования является возрастной диспаритет заключения брака между женщинами и мужчинами. Определённая доля девушек выходит замуж, не успевая закончить средние профессиональные учебные заведения. В 2009 году молодых людей, решившихся вступить в брак в возрасте до 18 лет в среднем в 400 раз меньше, чем девушек в таких же ситуациях. Следует, однако, отметить, что в последнее десятилетие средний возраст вступления в брак повышается в обеих гендерных группах. Число ранних браков постепенно

¹² Материалы семинара UNECE/UNDP «Развитие женского предпринимательства в Средней Азии», Женева, сентябрь 2011 г.

сокращается, и абсолютное большинство женщин вступает в брак в возрасте 18-24 года (рис.11). Для мужчин этот интервал немного шире: 20-29 лет. Таким образом, к моменту вступления в брак большинство женщин и мужчин успевают закончить средние профессиональные учебные заведения и получить специальность.

Рисунок 11. Число и распределение браков по возрасту жениха и невесты по Республике Узбекистан



Источник: Госкомстат РУз.

В свою очередь, от уровня образования и опыта работы зависит возможность трудоустройства человека, выбор места работы и уровень заработной платы. В процессе конкуренции в эпоху немалого количества безработных в стране, работодатель, вполне логично, сделает свой выбор в пользу мужчины (не дискриминируя при этом женщину по признаку пола), имеющего соответствующее образование и опыт работы. Женщине в последствии остается выбор получения профессии за короткий срок и при малых финансовых затратах, что также в итоге будет сказываться на ее экономическом положении. На основе эмпирических данных можно утверждать, что чем позже женщина начинает трудовую деятельность, в том числе и по причине рождения ребенка, тем больше она испытывает трудностей с трудоустройством и последующей адаптацией на рабочем месте и тем больше вероятность, что у нее сформируется комплекс «отчаявшейся безработной». Также не вызывает сомнений, что неразвитость бытовой инфраструктуры не позволяет многим женщинам эффективно реализовывать свой потенциал в социально-трудовой сфере.

2.3. Доступность детских дошкольных учреждений

Недостаточное количество и относительно высокая стоимость детских дошкольных учреждений (ДДУ), особенно в сельской местности, усиливают закрепление женщин в рамках домашнего хозяйства, снижая их конкурентоспособность в глазах работодателей.

В настоящее время дошкольное образование осуществляет около 5,4 тыс. детских учреждений общего назначения и специализированных учреждений (для детей с нарушениями здоровья), большинство из которых (около 97%) находятся в ведомстве Министерства народного образования Республики Узбекистан. Из них чуть более 3 тыс. (56,5%) - расположены в городах, 2,3 тыс. (43,5%) - в сельской местности. С начала 1990-х годов вплоть до 2010 года число детских садов существенно сокращалось, особенно в сельской местности: по республике в целом в 1,8 раза, а на селе в 2,8 раза. Существенное снижение количества

детских дошкольных учреждений (ДДУ), в частности, связано с происходившими структурными преобразованиями экономики (приватизационными процессами на крупных предприятиях) и реформами в сельском хозяйстве (трансформирование колхозов и совхозов в ширкатные хозяйства и в последующем последних – в фермерские хозяйства). В результате ДДУ, особенно в небольших населённых пунктах, находившиеся на балансе государственных предприятий, колхозов и совхозов, в связи с отсутствием соответствующего финансирования стали закрываться. Из общей численности детей в возрасте 1-6 лет, не охваченными воспитанием в ДДУ остаются 84,6%, на селе 9,2%. При этом охват детей дошкольными учреждениями упал более чем в 2,2 раза по сравнению с 1991 годом. Вместе с тем по стране в целом количество мест в ДДУ больше численности детей в них: обеспеченность местами снизилась с 109,1 в 1991 году до 76,2 в 2010 году, а в сельской местности, соответственно, с 105,1 до 69,8.

Одной из главных причин низкого охвата детей ДДУ и наличием вакантных мест в них является нерациональное расположение ДДУ в разрезе отдельных районов страны, большая часть из которых находится в городах и крупных населённых пунктах. Другой причиной снижения охвата детей дошкольным образованием является возросшая плата родителей за услуги детских дошкольных учреждений. В настоящее время стоимость содержания одного ребенка в ДДУ превышает официально установленного/рекомендуемого размера оплаты¹³. В городской местности различия могут достигать 200%. Для малообеспеченных семей оплата за 1 или 2 детей нередко превышает или бывает идентичной заработной плате. Семьи предпочитают не тратить средства на детские сады и заботиться о детях силами женщин в доме (реже - мужчинами). Если ранее дополнительные расходы на содержание детей в ДДУ брали на себя предприятия, то в настоящее время большинство из них освобождаются от объектов социальной инфраструктуры в целях экономии ресурсов.

В результате женщины сталкиваются с ограниченными возможностями выбора сферы реализации своего трудового потенциала. Так, несмотря на то, что число детей дошкольного возраста несколько снизилось по сравнению с началом 1990-х гг., более чем на 22% увеличилась численность неработающих женщин, осуществляющих уход за детьми. При этом преобладающая доля данных категорий граждан приходится на сельскую местность (табл.1).

Определенную проблему вызывает время работы детских садов. Учитывая, что трудовой график обычно составляет период с 9 до 18 часов, а детские сады работают в основном до 17:00 – 17:30¹⁴, один из родителей ищет работу с более гибким графиком и предпочтительно вблизи дома. Количество вакансий такого рода ограничено, что вынуждает одного из родителей (в основном, матерей) или не работать, или соглашаться на работу без оформления документов с условием более раннего завершения рабочего дня. Кроме того, родители с шестидневным рабочим графиком сталкиваются с проблемой ухода за ребенком по субботам. Учитывая, что действующие детские сады работают по пятидневному графику, один из родителей (в основном, мать) порой также предпочитает отказаться от трудоустройства. Также необходимо учесть, что именно женщины большей частью заняты в сферах труда, где действует шестидневный график рабочей недели (школы, поликлиники, больницы, сфера услуг и др.). Альтернативой служило бы внедрение шестидневного графика работы детских садов и продолжительность их до 19 часов. В свою очередь, это также предложит дополнительные рабочие места, так как воспитатели и нянечки будут работать в две смены.

¹³ 70-100 % минимальной заработной платы за одного ребенка и 50 % - если ДДУ посещает более чем один ребенок в семье

¹⁴ Отечественное законодательство не устанавливает конкретный режим работы дошкольного учреждения и длительность пребывания детей: в государственных они определяются уставом дошкольного учреждения и решением учредителя, а в негосударственном - уставом учреждения и договором, заключенным между руководителем (либо учредителем) учреждения и родителями или лицами, их заменяющими (Постановление Кабинета Министров от 25 октября 2007 года № 225 «Об утверждении нормативно-правовых актов в сфере дошкольного образования»).

Таблица 1. Доступность дошкольных учреждений и экономическая активность женщин

	1991 г.	1995 г.	2001 г.	2005 г.	2010 г.
Число родившихся, тысяч	723,4	678	513,0	533,5	634,0
<i>в том числе в сельской местности</i>	...	469,1	353,5	368,8	...
Численность детей в возрасте 1-6 лет	3816	3899	3312	2977	3396
<i>в том числе в сельской местности</i>	2438	2131	1783
Число дошкольных учреждений	9834	8464	6865	6264	5375
<i>в том числе в сельской местности</i>	6474	5258	4069	3883	2339
Число детей в дошкольных учреждениях	1339,5	955,2	642,5	565,6	522,9
<i>в том числе в сельской местности</i>	685,8	455,1	274,1	248,0	164,9
Охват детей в возрасте 1-6 дошкольными учреждениями, %	35,1	24,5	19,4	19,0	15,4
<i>в том числе в сельской местности</i>	11,2	11,6	9,2
Неработающие женщины, осуществляющие уход за детьми, тыс.чел.	948,5	1284,4	1306,7	1531,8	1158,3
<i>в том числе в сельской местности</i>	963,7	1139,9	663,3
Обеспеченность местами детей, находящихся в дошкольных учреждениях, на 100 мест	109,1	87,9	75,1	71,4	76,2
<i>в том числе в сельской местности</i>	105,1	83,7	68,5	65,8	68,9

Источник: расчёты по данным Госкомстат и Министерства труда и социальной защиты населения

Аналогичная ситуация с проблемой ухода и присмотра за детьми младших классов. Если даже мать могла позволить себе работать, пока ее ребенок находился в детском саду, то при устройстве ребенка в школу она сталкивается с тем, что школьник младших классов освобождается от уроков в среднем в 12 часов дня. В апреле 2010 года по всей стране были сокращены преподаватели групп продленного дня¹⁵, что, в свою очередь, вызвало и сокращение классов и возможностей школ по обучению детей до вечера. Действующие в школах «продленки» также являются дорогим «удовольствием», так как не каждая семья готова в день выделять на это 5-7 тысяч сум, что в месяц составляет 120-150 тысяч сум.

Таким образом, сеть дошкольных учреждений, помимо воспитательной функции, решает проблемы занятости женщин. Исследования показывают, что более 77% женщин, чьи дети посещают детские дошкольные учреждения, заняты в производственной и социальной сферах на полное время и 10% имеют частичную официальную занятость.

Ясно, что развитие сети дошкольных учреждений позитивно скажется на занятости и повышении экономической активности женщин. Вместе с тем, так же очевидно, что увеличение доступа к этим учреждениям может быть обеспечено

¹⁵ Как такового нормативно-правового акта по сокращению штата преподавателя групп продленного дня в школах не было. Однако были сокращены бюджетные ассигнования на поддержку групп продленного дня в школах. В настоящее время школы сами решают открывать ли такие группы, но расходы на открытие и поддержку таких групп (в том числе выплата заработной платы преподавателям таких групп) должны покрываться за счёт взносов родителей.

В 2005-2010 гг. темпы номинального роста выделенных кредитов женщинам-предпринимателям превосходили дефлятор ВВП.

за счет крупных государственных расходов на их содержание, поскольку размер возмещения расходов родителями ограничен. Создание сети частных детских дошкольных учреждений в некоторой степени может способствовать увеличению охвата детей ДДУ, однако стоимость содержания, которая возлагается на родителей, не позволяет рассчитывать на широкое распространение этой формы среди населения в настоящее время.

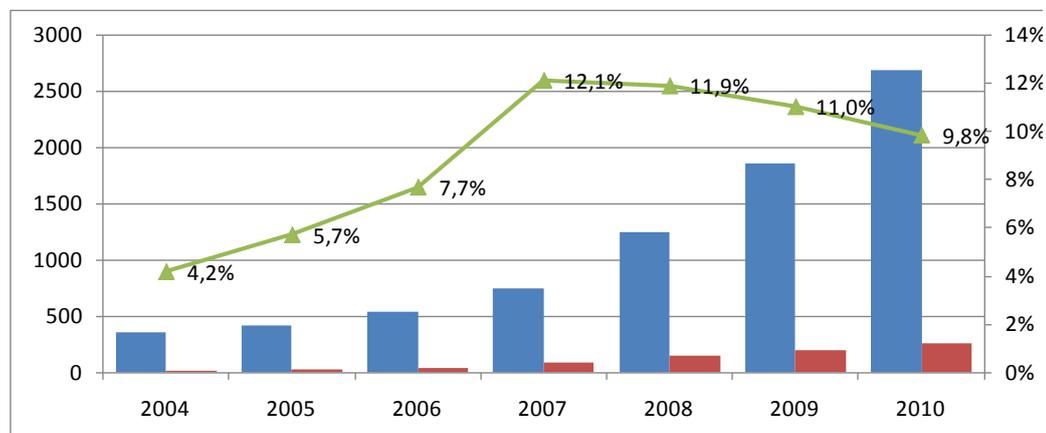
2.4. Доступность финансово-кредитных ресурсов

В Узбекистане уделяется особое внимание развитию предпринимательства среди женщин. Соответствующими правительственными решениями выделяются кредитные линии для женщин-предпринимателей. Из года в год увеличивается объём выделенных кредитов на развитие женского предпринимательства, не только в номинальном, но и в реальном исчислении¹⁶. По данным Центрального банка, в 2010 году женщинам-предпринимателям выделено 264,9 млрд. сум, что на 30% больше, чем в 2009 году (рис.12).

В 2010 году Акционерным коммерческим банком «Микрокредитбанк» женщинам, желающим заняться предпринимательской деятельностью, выделено 26,1 млрд. сум, что на 41,8% больше, чем в 2009 году. За счёт этих ресурсов по республике создано 17 тыс. рабочих мест.

Комитетом женщин Республики Узбекистан реализуется ряд проектов совместно с зарубежными и международными организациями по поддержке женского предпринимательства в стране¹⁷. В соответствии с совместным распоряжением, утверждённым графиком Комитета женщин и АКБ «Микрокредитбанка», во всех регионах республики ежегодно проводятся семинары для женщин, проживающих в сельской местности, желающих начать предпринимательскую деятельность.

Рисунок 12. Информация о выданных кредитах субъектам предпринимательства в Узбекистане в 2004-2010 гг.



Источник: по данным Центрального банка РУз.

Несмотря на данные положительные тенденции, доля кредитов, выделяемых женщинам-предпринимателям, составляет всего около 10% и в последние 3 года начала несколько снижаться. Это связано, не в последнюю очередь, с проблемами залогового обеспечения для получения женщинами кредитных ресурсов. Женщины, начинающие свой малый бизнес, в частности, связанный с ведением их домашнего хозяйства или выпуска продукции, выполненной в домашних условиях (ремесленничество, продукция домашнего труда), как правило, не имеют собственного или дополнительного

¹⁶ В 2005-2010 гг. темпы номинального роста выделенных кредитов женщинам-предпринимателям превосходили дефлятор ВВП.

¹⁷ Такие как «Поощрение женщин и возобновляемый кредитный фонд» в партнёрстве с Фондом Сберегательных касс Германии, Проект «Продвижение экономических прав женщин в Узбекистане» в партнёрстве с UNWOMEN.

имущества, которое может быть внесено в качестве залога. Это осложняет возможность получения ими кредитов, которые становятся недоступными для женщин. С мужчинами ситуация обстоит не настолько остро по причине того, что они, как было отмечено ранее, в основном являются собственниками имущества и заложить его им не представляется столь сложным, как женщинам.

Хорошей альтернативой служат создаваемые условия льготного кредитования и вопросы финансирования бизнес-проектов со стороны коммерческих банков республики. Вопросы финансирования этих проектов предусмотрены в рамках реализации Государственной программы «Год семьи»¹⁸, направленной на создание достойных условий жизни населения, развитие малого бизнеса и частного предпринимательства, вовлечение в данную сферу женщин и выпускников профессиональных колледжей. В числе прочих мер предусмотрено оказание финансовой поддержки женщинам-предпринимателям, создание за счет развития малых предприятий и микрофирм рабочих мест для женщин, вовлечение женщин в общественное производство и семейный бизнес путем выделения кредитов, а также выделение льготных кредитов на финансирование проектов выпускников профессиональных колледжей. В текущем году за счет имеющихся источников финансирования на поддержку субъектов предпринимательской деятельности запланировано выделение банковских кредитов в объеме 4,5 триллиона сумов, более 843 миллиардов сумов из которых составят микрокредиты. Столь солидные капиталовложения в первую очередь будут направлены на финансирование бизнес-проектов по развитию производства и сферы услуг, покупку современного оборудования и технологий, развитие семейного бизнеса. В том числе намечается выделение льготных кредитов в размере 28,3 миллиарда сумов на финансирование проектов выпускников профессиональных колледжей и кредитных средств в объеме 365 миллиардов сумов на поддержку женщин-предпринимателей. В первом квартале коммерческими банками страны субъектам малого бизнеса и частного предпринимательства уже выделено 1 триллион 185 миллиардов сумов, что по сравнению с аналогичным периодом прошлого года больше в 1,4 раза. Из них на развитие женского предпринимательства выделено 97,9 миллиарда сумов, а на финансирование бизнес-проектов выпускников колледжей 9,6 миллиарда сумов, что по сравнению с прошлогодними показателями больше соответственно в 1,3 и 2,3 раза¹⁹. В результате осуществляемых в банковско-финансовой системе реформ достигнуты значительные успехи. В частности, объемы кредитов, выделенных в 2011 году для субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства, по сравнению с аналогичным периодом 2010 года повысились в 1,5 раза и составили 4 трлн. 41 млрд. сум. В 2011 году за счет кредитов, выделенных субъектам малого бизнеса, было создано 291 тысяч новых рабочих мест. Из них, в целях финансовой поддержки деятельности в сфере надомничества за счет средств коммерческих банков в 2011 году 2 774 субъектам, занимающимся надомным трудом, были выделены кредитные средства в размере 316 млн. 934 тысяч сумов, в результате создано 4 598 новых рабочих мест на основе надомного труда²⁰.

В условиях низкой представленности женщин как собственников имущества, неопределённость минимального уровня в кредитном портфеле коммерческих банков, выделяемых для женщин, также является препятствием для повышения доступности ресурсов для женщин. Кроме этого, разработка и реализация многих инициатив по развитию предпринимательства гендерно обезличены, что также является вызовом для развития женского предпринимательства в стране.

Интервью с женщинами-предпринимателями²¹, проведённые в рамках подготовки данного исследования, выявили тот факт, что для развития женского предпринимательства и на трудоустройства имеют значение не только изменения в

¹⁸ Постановление Президента Республики Узбекистан «О государственной программе «Год семьи»» от 27 февраля 2012 года.

¹⁹ http://www.jahonnews.uz/rus/rubriki/ekonomika/v_ramkax_gosudarstvennoy_progr257ammi.mgr, ИА «Жахон» при МИД Руз, 19.04.2012

²⁰ Информационная служба ЦС ДПУзМТ <http://mt.uz/ru/home.html>, 16.04.12

²¹ В рамках обследования было проинтервьюировано 20 женщин-предпринимателей.

политике предпринимательства, но общее улучшение бытовых условий и облегчение домашнего труда для высвобождения времени на занятие бизнесом. Это говорит о том, что независимо от широкого спектра возможностей для женщин заниматься предпринимательской деятельностью и наличия государственной поддержки для развития малого бизнеса и частного предпринимательства, женщины остаются связанными вопросами ведения домашнего хозяйства, ухода за детьми и/или другими членами семьи.

Женщина, создающая свой бизнес, предпочитает заниматься в основном малым предпринимательством, так как в таком случае она может осуществлять свою деятельность в рамках своего дома. Ведение домашнего хозяйства, обязанности перед семьей, основанные на традициях и культуре, определяют выбор женщины не в пользу крупного предпринимательства.

В случаях выбора женщинами занятия малым предпринимательством в рамках своего дома возникают такие трудности, как постоянное отвлечение по поводу домашних дел и отсутствие возможности полного вовлечения в рабочий процесс. Кроме того, существуют сложности, связанные с правилами ведения бизнеса в нежилых помещениях. Согласно законодательству Республики Узбекистан, перевод жилого помещения в нежилое является условием для оформления разрешительных документов для ведения предпринимательской деятельности²². Для обеспечения этой деятельности необходимо или приобретение/аренда нежилого помещения или переоформление имеющегося жилого помещения в требуемое нежилое. Следует особо отметить, что данные проблемы сняты принятием в 2010 году Закона «О семейном предпринимательстве».

Зачастую, женщина, начинающая свой бизнес, обладает поверхностными знаниями и навыками в сфере предпринимательства. Низкий уровень развития бесплатных информационных консультативных центров в регионах страны, в частности, правовой поддержки ведения бизнеса, также являются препятствием развития предпринимательства среди женщин в стране.

2.5. Гендерные аспекты в сфере инвестиций, налогообложения и пенсионного обеспечения

Рисунок 12. Информация о выданных кредитах субъектам предпринимательства в Узбекистане в 2004-2010 гг.



Источник: по данным Центрального банка РУз.

Рост объемов инвестиций приводит к росту валового продукта, и значительно

²² Приложение № 1 к Постановлению КМРУз от 20.08.2003 г. № 357 «Положение о порядке государственной регистрации, постановки на учет субъектов предпринимательства и оформления разрешительных документов» с изменениями на основании Постановления КМ РУз от 12.10.2009 г. № 272

превышает показатели роста занятости (рис. 12). При этом рост занятости практически одинаков во всех регионах, независимо от того, где сконцентрированы инвестиции. В последнее десятилетие инвестиционные потоки перераспределяются в пользу капиталоемких отраслей и производств. Трудоемкие же сектора из года в год недоинвестируются.

В настоящее время инвестиционная политика слабо чувствительна к гендерным аспектам занятости и направлена на достижение максимально возможной экономической эффективности, характерной для базовых отраслей экономики.

Налоговая система сама по себе является гендерно нейтральной. Однако налоговая нагрузка распределяется крайне неравномерно между секторами, отраслями и отдельными предприятиями.

Наиболее обременительными являются налоги на рабочую силу. Простые расчеты показывают, что при выплате чистого заработка работнику в размере 2 минимальных зарплат налоги работодателя и работника составляют половину этой суммы. При увеличении чистого заработка до 500 тыс. сум налоговые отчисления достигают 58%. Чистый заработок 1000000 сум потребует выплаты налогов в размере 64% и т.д. (табл. 2). Если учесть все другие налоги, то становится понятным, что трудоемкие производства, в которых, как правило, используется больше женского труда, при действующей системе налогообложения становятся нерентабельными.

Таблица 2. Налогообложение фонда оплаты труда по ставкам налогов и обязательных платежей, действующим на июнь 2010 года, в сумах

Фонд оплаты труда	Подходный налог	Взносы в Пенсионный фонд	Единый социальный платеж	«Чистая» зарплата	Сумма налогов и обязательных платежей	Соотношение налогов и платежей к «чистой» зарплате, %
100 000	11 000	4 000	25 000	85 000	40 000	47,1
200 000	22 000	8 000	50 000	170 000	80 000	47,1
300 000	37 435	12 000	75 000	250 565	124 435	49,7
400 000	55 595	16 000	100 000	328 405	171 595	52,3
500 000	77 595	20 000	125 000	402 405	222 595	55,3
600 000	99 595	24 000	150 000	476 405	273 595	57,4
700 000	121 595	28 000	175 000	550 405	324 595	59,0
800 000	143 595	32 000	200 000	624 405	375 595	60,2
900 000	165 595	36 000	225 000	698 405	426 595	61,1
1 000 000	187 595	40 000	250 000	772 405	477 595	61,8
1 100 000	209 595	44 000	275 000	846 405	528 595	62,5
1 200 000	231 595	48 000	300 000	920 405	579 595	63,0
1 300 000	253 595	52 000	325 000	994 405	630 595	63,4
1 400 000	275 595	56 000	350 000	1 068 405	681 595	63,8
1 500 000	297 595	60 000	375 000	1 142 405	732 595	64,1

Источник: расчёты авторов

Система налогообложения такова, что наибольшую налоговую нагрузку несут трудоемкие предприятия, наименьшую – предприятия с низкой долей добавленной стоимости, капиталоемкие производства занимают в этом ряду промежуточную позицию (табл.3). Разница в налогообложении в зависимости от структуры затрат может составлять 1,5-2 раза. В трудоемких производствах доля налогов и обязательных платежей в валовой выручке достигает 60-65%.

Как видно из таблицы 4, налоги на труд (подходный налог, единый социальный платеж, взносы в Пенсионный фонд) являются основным фактором высокой налоговой нагрузки на трудоёмкие отрасли. С каждой суммы валового дохода в 10 млн.сумов, налоги на труд в трудоёмком производстве 2,1 млн.сумов, в то время как в капиталоемком производстве и производстве с низкой добавленной стоимостью – 600 тыс.сумов. При этом размер только данного вида налога

в трудоёмком предприятии сопоставим с суммой всех выплачиваемых налогов предприятием с низкой добавленной стоимостью (2,1 млн.сумов против 2,4 млн. сумов) и составляет 55% от общей суммы налогов капиталоемкого предприятия (2,1 млн.сумов против 3,8 млн.сумов).

Таблица 3. Налоговая нагрузка на трудоемких и капиталоемких предприятиях, в тыс. сум

	Трудоёмкое производство	Капиталоемкое производство	Производство с низкой долей добавленной стоимости
Доля расходов на оплату труда в выручке	56,0%	16,0%	16,0%
Доля добавленной стоимости в выручке	90,0%	90,0%	50,0%
Валовой доход	10000	10000	10000
Налоги с валовой выручки, 3,2%*	320	320	320
Налог на имущество (условно задан)	100	500	100
«Чистая» заработная плата	3500	1000	1000
Налоги на труд**	2100	600	600
Сырье и материалы	1000	1000	5000
НДС, 20%	1800	1800	1000
Расходы на покупку и ремонт оборудования	500	2500	500
Валовая прибыль	680	2280	1480
Налог на прибыль, 20%	136	456	296
Чистая прибыль	544	1824	1184
Налог на социальную инфраструктуру, 8% от чистой прибыли	44	146	95
Итого налогов	4500	3822	2411
Налоговое бремя, % от выручки	45,0%	38,2%	24,1%

* Сбор на школьное образование, отчисления в Дорожный фонд, отчисления в Пенсионный фонд

** Подоходный налог, единый социальный платеж, взносы в Пенсионный фонд

Примечание:

1. Модели предприятий условные

Источник: расчёты авторов

Налоговое законодательство, применяемое к субъектам хозяйственной деятельности, прямо не предусматривает отдельных льгот и преференций женщинам – ставки налогов, система налоговых вычетов и механизмы налогообложения практически не зависят от пола руководителя предприятия или числа женщин, работающих в нем.

При этом имеются определенные механизмы, косвенно воздействующие на повышение занятости женщин – так, предприятия, использующие надомный труд, освобождаются от налога на имущество, переданное для использования надомниками. Учитывая, что значительная часть надомников являются женщинами, эта налоговая льгота теоретически воздействует на занятость женщин, хотя достоверных сведений о реальной стимулирующей роли этого механизма не имеется.

В рамках налогообложения физических лиц установлен ряд специальных льгот для женщин. Согласно налоговому кодексу, женщины, имеющие десять и более детей, а также одинокие матери, имеющие двух и более детей до шестнадцати лет освобождаются от налогообложения частично - по доходам в размерчетырехкратной минимальной заработной платы за каждый месяц, в которомполучены эти доходы (ст.180). Уровень изъятия доходов женщин, занятых на работах с особо вредными и особотяжелыми условиями труда, не должен превышать 20 % (ст.181 НК РУз.). Налогом на имущество физических лиц не облагается имущество, находящееся в собственности женщин, имеющих десять и более детей (ст.275). От уплаты государственной пошлины при совершении нотариальных действийосвобождаютсяматери - за свидетельствование верности копий документов по делам онаграждении их орденами

и медалями за многодетность (ст.331). С одной стороны, предоставление этих льгот не существенно влияют на занятость женщин, а с другой не соответствует принципам гендерного мейнстриминга.

Таблица 4. Численность состоящих людей на учете в органах пенсионного фонда по видам пенсии и пособию на 01.01.2010, тыс.чел.

Категории	Всего	в том числе	
		жен.	муж.
Всего пенсионеров	2829,8	1551,8	1278
По возрасту	2034,1	1262,4	771,7
По инвалидности	590,8	289,4	301,4
По случаю потери кормильца	204,9	0,0	204,9

Источник: Министерство труда и социальной защиты населения

Одно из проявлений гендерных различий обнаруживается в системе пенсионного обеспечения граждан. В соответствии с Законом Республики Узбекистан от 3 сентября 1993 г. «О государственном пенсионном обеспечении граждан», в республике назначаются следующие виды пенсий: по достижению возраста, по инвалидности, по случаю потери кормильца. На начало 2010 года в республике насчитывалось чуть более 2,8 млн. пенсионеров (таб.4). Практически три четверти из них являются пенсионерами по возрасту. Несмотря на то, что женщины превосходят по численности мужчин среди данной группы пенсионеров, уровень пенсионной обеспеченности²³ первых составляет 94%, в то время как вторых – 106%. Данные различия являются следствием того, что уровень занятости женщин ниже занятости мужчин.

Пенсии по возрасту выплачиваются по достижению пенсионного возраста (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) при наличии необходимого стажа работы (20 и 25 лет соответственно для женщин и мужчин).

Пенсии по возрасту складываются из двух уровней:

- базовая пенсия, которая составляет 55% среднего заработка за любые 5 лет работы²⁴ и не может быть ниже установленного минимума;
- надбавки к базовой пенсии в размере 1% за каждый год работы сверх установленного стажа, но не выше установленного предела, связанного с минимальной заработной платой.

При неполном трудовом стаже размер пенсии соответственно понижается.

Учитывая, что женщины в основном заняты на более низкооплачиваемых работах, размер их пенсий также получается ниже размера пенсий мужчин.

Более ранний, по сравнению с мужчинами, выход женщин на пенсию, с одной стороны, является льготой для женщин, так как им предоставляется возможность не быть занятыми на работе и получать пенсию. С другой стороны, выходя на пенсию, работающий человек теряет зарплату и взамен получает 55% от ее среднего показателя. Несмотря на то, что выход на пенсию не является основанием для расторжения трудового договора, на практике работодатель часто предпочитает освободить рабочее место и не продлевать трудовое соглашение. В таком случае женщины и мужчины одного возраста, на одинаковой должности и при равной трудоспособности получают различный доход. Кроме того, работодатель при приеме на работу мужчины и женщины предпенсионного возраста, предположительно сделает выбор в пользу мужчины, так женщина должна будет выйти на пенсию на

²³ Численность пенсионеров к численности населения старше трудоспособного возраста.

²⁴ Однако на практике берётся период за последние 5 лет

5 лет ранее мужчины.

При оформлении пенсии женщинам, достигшим пенсионного возраста и имеющим детей, в общий трудовой стаж засчитываются 3 года за одного ребенка, но в общей сложности не более 6 лет. При этом из поля зрения выпадают женщины с тремя и более детьми, уход за которыми также требовал времени и средств. В таком случае многодетная мать не может рассчитывать на дополнительный стаж по уходу за третьим и следующими детьми, что также отразится на размере ее пенсии. Как было отмечено ранее, согласно законодательству, за каждый дополнительный год в стаже добавляется определенный процент к размеру пенсии. Однако время, засчитанное в трудовой стаж по рождению и уходу за детьми, не признается дополнительным временем в трудовом стаже и не учитывается в расчетах размеров пенсии (то есть, за данное время не вводится надбавка как за дополнительный трудовой стаж).

Сложнее обстоит ситуация с матерями детей-инвалидов. Учитывая тот факт, что за ребенком-инвалидом в большей части ухаживает мать, она в значительной степени ограничена в возможности трудоустроиться и работать за пределами дома. Это влечет за собой отсутствие трудового стажа и выхода на пенсию.

Неработающие лица получают социальное пособие по достижении пенсионного возраста в самом минимальном размере. В виду того, что женщины составляют наибольший процент неработающих лиц по сравнению с мужчинами, они чаще сталкиваются с отсутствием доступа к достойному пенсионному обеспечению. Из 5,8 тыс.лиц, получающих социальное пособие по возрасту, женщины составляют 79,3%.

Женщины чаще мужчин выходят на больничные листы и в отпуска по уходу за ребенком. Несмотря на то, что это время засчитывается в трудовой стаж, данная ситуация влияет на размер пенсии, так как в среднем доход, получаемый во время использования больничного листа или отпуска по уходу за детьми, ниже. По этой причине размеры пенсий женщин и мужчин, выполнявших одинаковую работу, различаются.

РАЗДЕЛ 3. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА ФОРМИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

Обеспечение гендерного равенства в Узбекистане является обязательством, взятым на себя страной при подписании международных документов. Узбекистаном, в частности, ратифицированы: Пекинская декларация и Платформа действий, Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция ООН по борьбе с дискриминацией в области образования, Конвенция Международной организации труда (МОТ) о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция МОТ о политике занятости, Конвенция ООН о политических правах женщины.

Конституция Республики Узбекистан закрепляет равенство женщин и мужчин по всех сферах жизнедеятельности. Статья 46 гласит: «Женщины и мужчины имеют равные права». Кроме того, право на равный труд и равную оплату закреплено в статье 35 Конституции: «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом». Статьей 41 предусмотрено также право каждого на получение образования.

Согласно статье 18 Конституции, «все граждане Республики Узбекистан имеют одинаковые права и свободы и равны перед законом без различия пола, расы, национальности, языка, религии, социального происхождения, убеждений, личного и общественного положения». В этой же статье сказано: «Льготы могут быть установлены только законом и должны соответствовать принципам социальной справедливости». В этой связи реализация гендерно-ориентированной политики, заключающейся в предоставлении преференций, дополнительных льгот одной из гендерных групп, поддерживается Конституцией Узбекистана.

Кроме этого, согласно статье 6 Трудового Кодекса Республики Узбекистан (ТК РУз)

«различия в сфере труда, обусловленные <...> особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.)»²⁵, не рассматриваются как проявления дискриминации. ТК РУз содержит ряд норм, защищающих женщин. Среди них – запрет на применение труда женщин на работах, входящих в список работ с неблагоприятными условиями труда, а также на работах, предусматривающих подъем и перемещение тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы, устанавливаемые государством (ст. 225). Особые меры предусмотрены для поддержки и защиты беременных женщин и женщин, имеющих маленьких детей. Например, работодатель не имеет права назначить такой женщине испытательный срок (ст. 84), уволить ее (ст. 237). Имеется ограничение на их привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в командировку, а в случае с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, работа в ночное время допускается только «при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка» (ст. 228).

Особо стоит отметить норму, содержащуюся в статье 228-1. Она предусматривает установление укороченной рабочей недели женщинам, имеющим детей до трех лет и работающим в бюджетной сфере. При этом оплата труда устанавливается в размере, соответствующем полной продолжительности рабочего дня.

В целом, ТК поддерживает традиционное распределение гендерных ролей. Например, закрепляется обязанность работодателя установить сокращенный рабочий день или неделю по просьбе женщин, имеющих детей до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет) (ст. 229), тогда как для мужчин такая возможность не предусмотрена. Правом на трехдневный оплачиваемый и 14-дневный неоплачиваемый отпуск также могут воспользоваться только матери, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, но не отцы (ст. 232). Только для женщин предусмотрено право на дополнительный перерыв в течение рабочего дня для кормления ребенка (ст. 236).

Перечисленные меры способны поддерживать у работодателей мнение о том, что использование женской рабочей силы является более затратным, по сравнению с привлечением к работе мужчин, несмотря на то, что заработная плата женщин в среднем ниже, чем у мужчин. Затраты на труд для работодателей включают не только заработную плату. Наличие у женщин дополнительных льгот и гарантий делает использование их труда более затратным, поскольку в результате их производительность оказывается ниже потенциальной. Например, ограничение на продолжительность рабочего времени для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в бюджетной сфере, ограничения, связанные с ночными, сверхурочными работами, работой в выходные дни и направлением в командировку – все это не дает работодателю в полной мере использовать труд работницы-женщины. Такие льготы как предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, наличие перерывов для кормления, также оплачиваемых работодателем, означает, что работодатель платит за, по сути, не отработанное время. Все вышеперечисленное, а также то, что именно женщины в большинстве случаев берут больничный лист в случае болезни ребенка, снижает их конкурентоспособность даже при прочих равных с мужчинами характеристиками.

Наличие льгот, предоставляемых женщинам в связи с беременностью и родами, не противоречат принципам комплексного гендерного подхода. Очевидно, что репродуктивное поведение женщин нуждается в поддержке и защите. Однако, в соответствии с концепцией гендерного равенства, представления о различиях между мужчинами и женщинами, связанных с выполнением последними детородной функции, не должны распространяться на процесс воспитания детей. Другими

²⁵ Конституция Республики Узбекистан с учетом изменений от 18.04.2011.

словами, если беременность и рождение детей – это исключительно прерогатива женщины, то их воспитание и забота о них должны в равной мере осуществляться обоими родителями.

В настоящее время возможность участия мужчин в воспитании детей обеспечивается статьей 234 ТК, в которой сказано, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им двухлетнего возраста может быть полностью или частично использован отцом. Остальные же гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов только в случае отсутствия матери.

Гендерная ориентированность ТК в подавляющем большинстве случаев проявляется в том, что как особая группа занятых в нем выделяются исключительно женщины. Лишь в одной статье содержится норма, регулирующая участие именно мужчин в рынке труда. Статьей 65 ТК (и статьей 34 Закона «О занятости населения»²⁶) предусмотрено назначение пособия по безработице мужчинам в возрасте до 35 лет, имеющим менее трех иждивенцев. Условием получения пособия является их обязательное участие в оплачиваемых общественных работах. С одной стороны, данная мера может быть оценена позитивно, поскольку обеспечивает безработных мужчин работой и заработком. Однако одновременно подобная практика снижает возможность участия в оплачиваемых общественных работах женщин и безработных мужчин старшего возраста и / или с большим количеством иждивенцев.

В то же время ТК РУз содержит ряд норм, соответствующих принципам комплексного гендерного подхода. Так, согласно статье 68, дополнительные гарантии при устройстве на работу обеспечиваются не только женщинам, но всем лицам, «испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов». Реализация данной нормы предполагается в рамках проведения активной политики занятости, предусматривающей создание «дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, <...> организации специальных программ обучения, установления предприятий, учреждениям и организациям минимального количества рабочих мест для трудоустройства указанных категорий граждан, а также другими мерами, предусмотренными законодательством». Эти гарантии подтверждены статьей 7 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

В отличие от ТК, Закон «О занятости населения» не содержит отдельных норм, связанных с полом занятого или безработного (за исключением уже упомянутой статьи 34). Некоторые его положения, определяющие принципы государственной политики занятости, предполагают особое внимание государства к тем категориям населения, которые особо нуждаются в социальной защите и испытывают трудности в поиске работы. Такая позиция соответствует комплексному гендерному подходу в том случае, если конкретные мероприятия в рамках политики занятости направлены на содействие любым – независимо от пола – нуждающимся в защите и поддержке гражданам. Другими словами, критерием для выбора целевой группы должен стать в данном случае не пол, а именно более низкая конкурентоспособность на рынке труда.

РАЗДЕЛ 4. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В ЦЕЛЯХ СОДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ

4.1. Международный опыт интегрирования комплексного гендерного подхода в национальную политику занятости

4.1.1. Гендерный подход: основные этапы внедрения в процесс принятия стратегических решений

Согласно определению, сформулированному ООН в 1997, гендерный подход представляет собой “процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех

²⁶ Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 (с изменениями от 22.12.2010)

областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых измерений в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни с тем, чтобы и мужчины и женщины в равной степени пользовались плодами таких усилий и для неравенства не оставалось места».²⁷

Очевидно, что основной целью внедрения гендерного подхода является выравнивание возможностей женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности. При этом речь не идет о стремлении к достижению абсолютного гендерного равенства. Как сказано в Докладе Всемирного Банка «Гендерные проблемы и развитие», «равенство предполагает, что женщины и мужчины свободны выбирать различные (или сходные) роли и различные (или сходные) конечные результаты – в соответствии со своими предпочтениями и целями»²⁸. Другими словами, наблюдаемые проявления гендерных различий не могут однозначно трактоваться как свидетельства различного положения женщин и мужчин, и не должны автоматически становиться объектом государственного регулирования. Комплексный гендерный подход предполагает разработку на государственном уровне механизма, который бы обеспечивал сокращение гендерных различий и предотвращал его появление в дальнейшем лишь в том случае, если различия в положении женщин и мужчин являются следствием неравного их доступа к имеющимся возможностям самореализации и самообеспечения и приводят к дискриминации одной из гендерных групп.

На уровне государства комплексный гендерный подход должен применяться на всех этапах принятия любых стратегических решений, к которым относятся: разработка законодательных и других нормативных актов, а также государственных программ и стратегий. На практике внедрение комплексного гендерного подхода предполагает следующие этапы и шаги:

1. Подготовительный этап:

- Определение круга заинтересованных и компетентных лиц, участвующих в разработке и принятии решений;
- Выявление возможных последствий для женщин и мужчин, связанных с реализацией данного решения;
- Корректировка стратегической цели принимаемого решения с учетом различий в его потенциальном влиянии на женщин и мужчин;

2. Изучение ситуации:

- Проведение гендерного анализа текущей ситуации в сфере, в которой принимается решение;
- Гендерная экспертиза законодательства, программ и стратегий, реализуемых в данной сфере;
- Определение ключевых моментов, требующих учета комплексного гендерного подхода;

3. Разработка стратегического решения:

- Разработка перечня конкретных мероприятий, способствующих достижению стратегической цели с учетом интересов и потребностей женщин и мужчин, а также определение круга ответственных за реализацию решения лиц и / или организаций;
- Определение бюджета проведения запланированных мероприятий;
- Разработка принципов мониторинга эффективности принятого решения, в том числе – методологии сбора необходимой для контроля информации;

4. Анализ последствий принятого решения:

- Анализ и оценка результатов принятия стратегического решения с точки зрения их воздействия на поведение и положение женщин и мужчин;
- Корректировка принятого решения в направлении большего соответствия

²⁷ Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 13 января 1992 г. (с изменениями на 21.06.20–06 г.)

²⁸ Цит. по: Практическое руководство по внедрению гендерного подхода. ПРООН, 2007. – С. 12.

цели достижения гендерного равенства;

- Распространение информации о ходе реализации стратегического решения.

На всех стадиях внедрения гендерного подхода достижение гендерного равенства предполагает учет интересов и потребностей обеих гендерных групп, а не только женщин. При этом гендерно-нейтральные решения, на первый взгляд, способствующие достижению гендерного равенства, в действительности могут приводить к прямо противоположным результатам, если не учитывают реальной ситуации, в которой женщины и мужчины обладают разными возможностями в трудовой сфере и имеют разные результаты от участия в рынке труда.

4.1.2. Обзор зарубежного опыта по внедрению гендерного подхода в национальную политику в сфере труда и занятости

Ключевая цель интеграции комплексного гендерного подхода в национальную политику в сфере труда и занятости заключается в предоставлении мужчинам и женщинам равных возможностей для реализации своего трудового потенциала. В этой связи деятельность государства может быть направлена непосредственно на вовлечение женщин в трудовую сферу, на обеспечение гарантий женской занятости. Однако, помимо этого, политика занятости может способствовать достижению цели обеспечения гендерного равенства прав и возможностей опосредованно, без прямого указания на целевую группу, которой являются мужчины или женщины.

Национальная политика занятости реализуется посредством регулирования государством процессов, происходящих на рынке труда, а также в сфере трудовых отношений. К настоящему моменту европейскими странами и США накоплен определенный опыт внедрения гендерного подхода как в рамках проведения активной политики занятости, так и при регулировании отношений между работниками и работодателями.

Гендерный аспект политики регулирования рынка труда

Основной целью активной политики занятости является сокращение периода поиска работы безработными и содействие в трудоустройстве лиц, выходящих на рынок труда. Для реализации гендерного подхода в этом случае необходимо, чтобы мужчины и женщины имели равный доступ к программам активной политики занятости. Основными инструментами активной политики занятости являются:

- Содействие занятости

Данное направление за рубежом реализуется, в частности, через субсидирование занятости или через сокращение размера отчислений в социальные фонды. Используемые в разных странах механизмы имеют некоторые отличия. Например, в Швеции программа создания новых рабочих мест предполагает, что работодатель получает субсидию, размер которой соответствует его взносу в фонд социального страхования, если он нанимает индивида, который на момент найма не менее года получал пособие по безработице или по болезни. Такая субсидия выплачивается в течение периода времени, равного тому, что нанятый индивид находился без работы, но не более пяти лет. Учет гендерного подхода в данном случае имеет место быть, поскольку, по статистике, женщины представляют подавляющее большинство среди длительно безработных. Похожий механизм субсидирования действует в Австрии, в Бельгии, в Словакии и других европейских странах. Однако подтверждений эффективности данной программы с точки зрения сокращения длительности женской безработицы пока нет.

- Создание рабочих мест

Во многих зарубежных странах создание рабочих мест как мероприятие в рамках активной политики занятости обычно осуществляется для выполнения общественно значимых работ. Например, программа общественных работ в Ирландии направлена на длительно безработных и тех, кто в течение долгого времени не участвовал в рынке

труда. Им предоставляется возможность временной занятости, а также работы на неполный рабочий день для выполнения работ по удовлетворению потребностей местного сообщества. Эксперты говорят о двойном позитивном влиянии данной программы на женскую занятость²⁹. Во-первых, благодаря тому, что временная и неполная занятость удобны для женщин, не имеющих возможности работать полный рабочий день (например, для одиноких матерей). Во-вторых, создаваемые в рамках данной программы рабочие места обеспечивают комьюнити теми работами, выполнение которых в рамках домашнего хозяйства обычно берут на себя женщины. Таким образом, нагрузка на них снижается, что позволяет женщинам более полно реализовывать свой потенциал на рынке труда. В ряде стран (например, страны Латинской Америки, Южная Африка) рабочие места в рамках программ общественных работ создаются не только в сфере создания и поддержки инфраструктуры определённой местности (благоустройство, строительство дорог и т.п.), но и в системе социальной защиты населения (службы персональных помощников, социальных работников и т.п.) часто с гибким или неполным рабочим временем. При этом, эффект создания рабочих мест в данной сфере удваивается: с одной стороны, обеспечивается трудоустройство безработных, а с другой неработающее население (в основном женщины) освобождаются от бремени неоплачиваемого домашнего труда (в том числе ухода за нуждающимися членами семьи), что будет поощрять их к поиску оплачиваемой работы в освободившееся время.

- **Поддержка предпринимательства**

Поддержка женского предпринимательства предполагает предоставление преференций женщинам при организации ими собственного бизнеса. Инструментами такой поддержки могут быть: выдача микрокредитов (Франция, Испания), обучение (Венгрия), снижение отчислений в фонд социального страхования (Испания).

Политика регулирования сферы трудовых отношений

Регулирование трудовых отношений включает в себя множество инструментов, воздействующих на работников и работодателей. Внедрение комплексного гендерного подхода здесь может проявляться как в прямом, так и в косвенном воздействии на обеспечение равенства возможностей женщин и мужчин.

- **Наём и увольнения.**

Нормы, запрещающие дискриминацию в целом, содержатся в Конституциях подавляющего большинства стран. В некоторых из них законодательно закреплён запрет на дискриминацию при найме и увольнении. Причем если в одних странах, например, в Австрии, Германии, запрещена дискриминация сразу по ряду признаков (таких как пол, возраст, расовая принадлежность и т.д.), то в других, например, в Молдове, Боснии и Герцоговине, Косово, особо оговаривается незаконность именно гендерной дискриминации.

На равенство в возможностях занятости женщин и мужчин может влиять и политика государства в отношении процедуры увольнений. В тех странах, где предусмотрена выплата пособий работникам, увольняемым по инициативе работодателя, размер такого пособия зачастую увязывается с длительностью стажа работы индивида на данном предприятии (т.н. специфического стажа). Внедрение гендерного подхода в такой ситуации предполагает учет того факта, что при наличии гендерных различий в длительности специфического стажа подобная практика приводит к нарушению принципа равных возможностей женщин и мужчин.

- **Оплата труда.**

Гендерные различия в заработной плате являются одним из наиболее очевидных фактов неравного положения женщин и мужчин на рынке труда. В развитых странах принцип равной оплаты за равный труд начал закрепляться законодательно еще в XX веке. Например, в США соответствующий закон был принят в 1963 г. Тем не

²⁹ Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 – p. 44.

менее, гендерный разрыв в оплате труда существует до сих пор, и политика занятости может способствовать его сокращению.

Во многих странах трудовое законодательство обязует работодателей осуществлять равную оплату за труд равной сложности, продолжительности, количества и качества. Например, Трудовым Кодексом Российской Федерации «запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда» (ст. 132).

Внедрение гендерного мейнстриминга в политику занятости происходит через принятие дополнительных законов, подкрепляющих идею достижения равенства в оплате труда. С 2004 г. в Люксембурге действует закон, в соответствии с которым коллективные соглашения должны содержать положения о принципах равной оплаты мужского и женского труда. Аналогичные нормативные акты действуют также во Франции, Швеции, Финляндии и ряде других стран. При этом в Швеции на любом предприятии с численностью занятых от 10 человек должен ежегодно проводиться анализ гендерных различий в оплате труда и разрабатываться план по их устранению. Несоблюдение этого положения влечет за собой штрафные санкции.

Основной проблемой при внедрении принципа равной оплаты является сложность сопоставления отдельных видов работ. В США и странах ЕС (в частности, в Великобритании, Бельгии, Австрии) накоплен большой опыт по так называемой оценке работ, предполагающей сопоставление их по содержанию, сложности, требуемой для их выполнения квалификации и другим параметрам. Методики оценки работ разнообразны и постоянно развиваются.

Еще одним инструментом государственной политики занятости, связанным с оплатой труда, является установление минимальной заработной платы (МЗП). Этот инструмент влияет на гендерный разрыв в заработной плате косвенным образом, и его применение на настоящий момент не является примером внедрения комплексного гендерного подхода. Тем не менее, необходимо учитывать, что, поскольку именно женщины сосредоточены на низкооплачиваемых рабочих местах, то принципы, лежащие в основе механизма использования такого регулятора как МЗП, могут оказать существенное влияние на размер гендерного разрыва в заработной плате.

Бюджетные отрасли экономики зачастую являются феминизированными, и политика государства по выравниванию относительной зарплаты работников бюджетной сферы также теоретически может способствовать сокращению разницы в доходах между мужчинами и женщинами. Такая политика была реализована в 2006 г. в Литве, когда были повышены зарплаты в здравоохранении, образовании, культуре и искусстве, отрасли социальных услуг. Тем не менее, данная мера в долгосрочном периоде может ухудшить положение женщин, если более высокая зарплата привлечет в эти отрасли мужчин, которые будут вытеснять женщин на менее высокооплачиваемые рабочие места в рамках того же бюджетного сектора.

- Продвижение по карьерной лестнице.

Основной целью действий, предпринимаемых по данному направлению, является снижение уровня гендерных различий. Для этого в ряде стран предусмотрены программы, способствующие профессиональному росту женщин, а также распространению информации об их возможностях. Например, в Норвегии достаточно давно действует законодательство, предусматривающее соблюдение гендерного баланса (примерно 40/60%) в советах директоров государственных компаний. С 2006 г. эта норма распространяется и на акционерные компании частного сектора. В Греции действует 30%-ная квота на представительство женщин на руководящих позициях в общественном секторе. Там же разработаны и программы для частного сектора, включающие информационную поддержку женщин, обучение, развитие профессиональных навыков с целью облегчения их продвижения на руководящие должности. Кроме того, в Норвегии создана база данных, содержащая информацию о высококвалифицированных женщинах, способных стать эффективными руководителями.

- Предоставление отпуска по уходу за ребенком

Признанным является факт, что различное положение женщин и мужчин на рынке труда во многом обусловлено перерывами в карьере женщин, связанными с рождением и воспитанием детей. При этом негативное воздействие на их занятость имеет несколько проявлений. Во-первых, это приводит к тому, что женщины выбирают те карьерные планы и места работы, которые предполагают относительно низкие издержки от перерыва в работе. Во-вторых, работодатели могут отдавать предпочтение мужчинам при финансировании обучения работников. Эти два факта в результате укрепляют гендерные различия на рынке труда. В-третьих, перерывы в карьере могут быть причиной нежелания работодателей нанимать женщин, из-за чего снижается вероятность их трудоустройства. В этой ситуации внедрение комплексного гендерного подхода заключается в такой формулировке стратегических решений в рамках политики занятости, чтобы мужчины наравне с женщинами были вовлечены в воспитание детей.

К настоящему моменту законодательство большинства европейских стран предусматривает право отцов на отпуск по уходу за ребенком. Это либо возможность разделить установленный законом срок отпуска между матерью и отцом (как, например, в Чехии, Словакии), либо предоставление отцам отпуска, период которого не может быть замещен отпуском матери. И только во втором случае речь действительно идет о проявлении комплексного гендерного подхода, поскольку у мужчин (а точнее, у семьи) появляется стимул вовлечения отцов в воспитание детей. Если же выбор в отношении того родителя, который должен взять отпуск, передается на уровень семьи, то практически всегда он совершается в пользу женщин, которые, таким образом, теряют связь с рынком труда.

Примером внедрения гендерного подхода является Италия, где отпуск по уходу за ребенком имеет продолжительность десять месяцев и начинается после окончания отпуска по беременности и родам. Из этих десяти месяцев и отец, и мать могут взять не более шести. Однако, если отец берет отпуск продолжительностью более трех месяцев, совокупная длительность отпуска по уходу за ребенком для семьи устанавливается на уровне 11 месяцев. В Германии отпуск по уходу за ребенком продлевается с 12 до 14 месяцев, если его частично берет отец.

Специальные отпуска для отцов разной продолжительности предусмотрены также законодательствами Португалии, Испании, Норвегии. В Литве отцы имеют право на месячный отпуск сразу после рождения ребенка, при этом у них в полном объеме сохраняется заработная плата.

Политика, стимулирующая женщин не терять связь с рынком труда, реализуется в некоторых Восточно-Европейских странах. Например, в Чехии родители, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право работать при условии сохранения пособия. В Венгрии имеет место быть тот же принцип, но только после достижения ребенком одного года и до его двухлетия.

Вторая группа направлений политики занятости в настоящее время практически ни в одной стране не сопровождается внедрением гендерного подхода. Это мероприятия, направленные на повышение гибкости рынка труда. При их реализации инкорпорирование гендерного мейнстриминга должно являться стратегической задачей, так как данные меры оказывают значительное влияние как на возможности женской занятости, так и на положение женщин на рынке труда.

- Гибкие формы занятости

Несмотря на культурные, социальные, институциональные различия, женщины несут основную нагрузку по ведению домашнего хозяйства. По этой причине жесткость режимов занятости, с одной стороны, ограничивает возможности женщин для участия в рынке труда, а с другой – снижает их конкурентоспособность в глазах работодателя. Гибкие формы занятости, и прежде всего возможность работы неполный рабочий день, в некоторой степени повышают шансы женщин на трудоустройство.

За последнее десятилетие в европейских странах произошло существенное увеличение доли занятых на позициях временной занятости, запасных работников,

работников «по вызову». Однако многие эксперты отмечают³⁰, что подобная тенденция несет в себе угрозу роста гендерного неравенства, поскольку такие формы занятости отличаются низкой степенью защищенности, а ведь распространены они в значительно большей степени именно среди женщин.

- Срочные контракты

Положительное влияние возможности заключения срочных контрактов на женскую занятость может наблюдаться в тех странах, где работодатель несет высокие издержки в связи с увольнением работника. В такой ситуации занятость на условиях срочного контракта может, во-первых, повысить шансы женщин на трудоустройство, а во-вторых, стать первым шагом на пути перехода на контракт с постоянной занятостью. Сегодня срочные контракты разрешены законом во всех странах ОЭСР, за исключением Греции и Турции. При этом срочные контракты широко распространены именно в странах с жестким законодательством о защите занятости, например, в Португалии, Мексике, Финляндии, Швеции, Испании, и женщины составляют большую долю работающих на таких условиях.

Образование

В сфере образования политика государства может способствовать достижению гендерного равенства в возможностях на рынке труда в двух направлениях: во-первых, через содействие повышению уровня образования женщин, а во-вторых, через поощрение приобретения женщинами и мужчинами профессий, в которых традиционно доминируют представители другого пола.

Например, в Австрии в 2002 году был запущен пятилетний проект, направленный на увеличение количества женщин, занимающихся научными исследованиями. Выделяемые правительством гранты призваны поддержать женщин, делающих карьеру в сфере науки и технологии. В рамках проекта, в частности, предпринимались действия, направленные на преодоление «стеклянного потолка»: проводились летние школы для женщин, работающих в IT-сфере; им были выделены стипендии на проведение исследований; проводилось внедрение комплексного гендерного подхода в изменение принципов преподавания технических дисциплин и т.д. В рамках данного проекта в Венском технологическом университете открылась программа «Женский колледж Интернет-технологий» (*Women's Postgraduate College for Internet Technologies*), призванная устранить проблему слабой представленности женщин в компьютерной сфере.

Формирование у женщин предпочтений в отношении нетипичных для них профессий может происходить еще в школе. По этой причине, например, в Греции разработана программа, предусматривающая обучение школьных учителей выявлению гендерных различий в школьных программах и классах, профориентирование и профконсультирование школьников, направленное на борьбу с гендерными стереотипами в отношении профессий, поощрение обучения девочек на курсах, закладывающих основу профессиональных навыков, востребованных в «типично мужских» профессиях.

С целью изменения гендерных стереотипов в Боснии и Герцоговине был реализован проект «Внедрение гендерных принципов в образование и средства массовой информации», в который были вовлечены директора и учителя начальных и средних школ. Была проведена большая работа по разработке предложений для преподавателей по методике организации различного рода занятий, семинаров, классных мероприятий, работы с родителями по обсуждению гендерных стереотипов и предрассудков. Еще одним примером внедрения комплексного гендерного подхода в сфере образования является опыт Норвегии, где запущен проект «Девушки и технология в южной части Норвегии», целью которого является привлечение женщин в технологические отрасли. Планируется, что в ходе реализации данного проекта количество девушек, выбирающих для обучения технические специальности,

³⁰ Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 – p. 69.

будет расти на 30% в год. В Великобритании аналогичная программа поощряет привлечение женщин в науку. При этом большая часть бюджета, направленного на реализацию данной инициативы, предназначена для обеспечения взаимодействия с работодателями, распространения информации о позитивном опыте, создания базы данных женщин-профессионалов.

4.1.3. Опыт стран СНГ по внедрению гендерного мейнстриминга

В Конституциях всех стран СНГ в той или иной формулировке содержится норма о равноправии женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности, гарантирующая представителям обеих гендерных групп равные права и возможности. Тем не менее, в связи с тем, что в реальности наблюдаются проявления гендерного дисбаланса, а зачастую и ущемление интересов женщин, то страны региона еще в 1990-е гг. начали принимать законы, предполагающие повышение роли женщин и способствующие сокращению степени гендерного неравенства на рынке труда.

Можно сказать, что интеграция комплексного гендерного подхода в сферу труда и занятости является эволюционным процессом. Страны идут по этому пути, начиная от попыток обеспечить защиту и поддержку исключительно женщинам, однако постепенно приходит осознание того, что стратегия государственного развития должна быть направлена на выравнивание возможностей представителей обеих гендерных групп.

Несомненно, определенная работа в области внедрения гендерного мейнстриминга в странах СНГ уже проведена. В некоторых странах разработаны рекомендации по внедрению гендерного подхода для отдельных министерств, ведомств, их подразделений, занимающихся разработкой и принятием стратегических решений в сфере труда и занятости. Так, «Руководство по интеграции гендерных подходов в деятельность Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики» (2003 г.) содержит план мероприятий по внедрению гендерного подхода в деятельность Министерства.

Основным недостатком рекомендаций, разрабатываемых на местах, является их, в целом, общий характер, отсутствие конкретных рекомендаций по содержанию деятельности лиц, занимающихся внедрением гендерного подхода или контролем за ходом этого процесса. По этой причине особого внимания заслуживает деятельность международных организаций, независимых исследовательских центров, экспертов, занимающихся гендерной проблематикой и разрабатывающих методику интеграции комплексного гендерного подхода.

В частности, большой опыт в этой области накоплен Программой развития ООН. Первое издание Практического руководства по внедрению гендерного подхода для стран Центральной и Восточной Европы и СНГ, подготовленное по заказу Регионального центра ПРООН для Европы и СНГ, вышло в свет в 2002 г. Его доработанная и расширенная версия 2007 г. не только может служить основой для подготовки методических рекомендаций для конкретных министерств и ведомств, ответственных за реализацию государственной политики занятости. Здесь также представлен опыт интеграции комплексного гендерного подхода, накопленный в странах региона³¹.

Примеры конкретных действий по внедрению гендерного мейнстриминга в политику занятости в странах СНГ крайне разрозненны. В определенной степени гендерный подход был внедрен при разработке Трудового Кодекса Российской Федерации³². Так, ст. 179 предусматривает, что при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, среди прочих категорий, семейным работникам - при наличии у него двух или более иждивенцев. В Молдове, Казахстане, Украине, Киргизии приняты законы, гарантирующие женщинам и мужчинам равные

³¹ Практическое руководство по внедрению гендерного подхода. ПРООН, 2007.

³² Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) ОТ 30.12.2001

права и возможности.

В большинстве стран СНГ политика, проводимая для достижения гендерного равенства, является патерналистской, защищая и поддерживая женщин. Например, для предотвращения наблюдающегося сокращения уровня образования женщин в Таджикистане было принято Постановление Правительства Республики Таджикистан «О порядке ежегодного приема определенного количества девушек из дальних районов страны без вступительных экзаменов», определяющее ежегодную квоту, обеспечивающую девушкам поступление в вузы. В Туркменистане основным нормативный акт, принятый для решения проблемы гендерного неравенства, носит название «О государственных гарантиях равноправия женщин» и содержит описание принципов государственной политики, реализуемой в интересах женщин. Решение исключительно «женского вопроса», как уже отмечалось, не соответствует принципам комплексного гендерного подхода. Тем не менее, в качестве мер переходного периода, направленных на борьбу с давно существующим неравенством, подобная практика признается правомерной, особенно в странах, где сильны патриархальные взгляды на роль женщины в семье и обществе. Таким образом, инкорпорирование гендерного подхода в государственную политику занятости является для стран-участниц СНГ сравнительно новым методом выравнивания возможностей женщин и мужчин в реализации их трудового потенциала. При этом следует учесть, что эффективная интеграция гендерного подхода в национальную политику занятости невозможна без осознания лицами, участвующими в разработке и принятии стратегических решений, гендерной проблематики, без освоения ими конкретных инструментов и методик, способствующих учету гендерного аспекта при разработке, реализации и оценке эффективности мероприятий политики занятости.

В этой связи интересен опыт Республики Кыргызстан, где еще в 2001 году сотрудники Министерства труда и социальной защиты прошли обучение методам проведения гендерного анализа и разработки стратегии по внедрению гендерного компонента в работу министерства. Ориентационные семинары были направлены на развитие гендерной чувствительности участников, изменение их взглядов на имеющиеся проблемы, обучение их навыкам гендерного анализа. Обучение сотрудников данного министерства было продолжено в 2002-2003 гг., когда ПРООН провела серию обучающих семинаров для отдельных подразделений Министерства труда и социальной защиты. В целом эксперты оценивают опыт проведения обучения положительно, останавливаясь на тех уроках, которые следует извлечь для повышения эффективности обучающих семинаров и тренингов³³:

во-первых, обучение в первую очередь должны проходить сотрудники, назначенные ответственными за проводимую гендерную политику в деятельности министерств и ведомств;

во-вторых, обучение следует проводить поэтапно, постепенно углубляя знания и совершенствуя навыки обучаемых;

в-третьих, на начальном этапе внедрения гендерного подхода в работу министерств и ведомств сотрудникам данных учреждений необходимо оказывать содействие в форме консультаций и дополнительного обучения.

4.2. Государственная политика занятости в Узбекистане: возможности и ограничения внедрения комплексного гендерного подхода.

Одним из основных инструментов государственной политики занятости в Узбекистане является разработка ежегодных Программ создания рабочих мест и обеспечения занятости населения (программ занятости). Данные программы разрабатываются и утверждаются на уровне отдельных районов (городов) республики, для чего создаётся рабочая комиссия, возглавляемая заместителем хокима по экономическим и социальным вопросам. В рабочую группу также входят руководители районных

³³ Внедрение гендерных подходов в политику министерств: кыргызский опыт (на примере Министерства труда и социальной защиты Кыргызской республики). Независимое аналитическое исследование, подготовленное Б.Г. Тугельбаевой, Э.З. Тургумбековой и Т.К. Тюлековой по заказу ПРООН.

отделов по экономике, статистике, центров содействия занятости, а также территориальных подразделений банков, предоставляющих кредитные ресурсы предприятиям и организациям, создающим рабочие места в рамках программы.

Далее районные проекты программ занятости направляются в территориальные главные управления по труду и социальной защите населения областных хокимиятов. Здесь на основе этих проектов, совместно с соответствующими управлениями хокимиятов и заинтересованными организациями, разрабатываются областные программы занятости, представляемые затем на рассмотрение в Министерство труда и социальной защиты населения (МТиСЗН). Территориальные программы занятости содержат перечень параметров, представляющих собой количественную характеристику предложения труда и спроса на труд.

Предложение труда или оценка потребности в рабочих местах выявляется на год реализации программы в разбивке по кварталам путем определения прогнозной численности следующих социально-экономических групп населения:

1. Лица, впервые вступающие на рынок труда:
 - 1.1. Выпускники общеобразовательных школ;
 - 1.2. Выпускники академических лицеев;
 - 1.3. Выпускники профессиональных колледжей;
 - 1.4. Выпускники ВУЗов.
2. Высвобожденные работники:
 - 2.1. Высвобожденные работники из аграрного сектора;
 - 2.2. Высвобожденные работники в результате структурных преобразований в экономике;
 - 2.3. Высвобожденные работники в результате приватизационных процессов;
 - 2.4. Высвобожденные работники в результате закрытия нерентабельных предприятий (в том числе обанкротившихся).
3. Лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание.
4. Лица, уволенные со срочной военной службы.
5. Незанятое экономически активное население, включая лиц, уволенных по собственному желанию.

При разработке проектов программ занятости предусмотрено воздействие на спрос на труд посредством создания новых рабочих мест. При этом принимаются во внимание реализуемые государственные целевые программы, такие как антикризисная программа, инвестиционная программа, программы локализации, модернизации и технологического перевооружения производства, развития производственной и социальной инфраструктуры, сельского жилищного строительства, территориальные программы социально-экономического развития, программы повышения индустриального потенциала регионов, в рамках которых, помимо прочего, предполагается создание новых рабочих мест.

В программах занятости выделяются следующие направления, за счёт которых создаются рабочие места:

1. Ввод в действие новых крупных объектов, реконструкции и расширения действующих предприятий.
2. Организация малых предприятий и микрофирм:
 - 2.1. В промышленности;
 - 2.2. В строительстве и ремонте жилья;
 - 2.3. В других секторах экономики.
3. Развитие индивидуального предпринимательства.
4. Развитие всех форм надомного труда:
 - 4.1. В том числе в кооперации с предприятиями по трудовым договорам.
5. Развитие дехканских и фермерских хозяйств (птицеводства, животноводства, рыбоводства, пчеловодства, создание теплиц).
6. Развитие производственной, социальной и рыночной инфраструктуры.
7. Восстановление деятельности и финансового оздоровления бездействующих

предприятий, в том числе переданных на баланс коммерческих банков.

Начиная с 2009 года программы, разработанные на местном уровне, входят в Программу создания рабочих мест и обеспечения занятости населения, которая ежегодно утверждается Законодательной палатой Олий Мажлиса Республики Узбекистан. Кроме того введены в практику парламентские слушания по выполнению этих программ, что является показателем парламентского контроля на местах. На основе прогнозных оценок по предложению труда и созданию рабочих мест, сделанных в территориальных программах занятости, в Государственной программе закладывается количество рабочих мест, которое планируется создать в будущем году в рамках каждого из представленных выше направлений.

Оценивая принципы формирования Программы создания рабочих мест и обеспечения занятости населения с точки зрения ее содействия достижению гендерного равенства в возможности реализации трудового потенциала, необходимо отметить следующие моменты.

По сути, определение потребности в рабочих местах является попыткой спрогнозировать изменение предложения труда на местном и – в результате агрегирования данных из территориальных программ занятости – национальном рынках труда. Однако текущая практика составления прогнозов не учитывает некоторые группы населения, которые также могут предъявлять спрос на рабочие места. С позиций гендерного подхода особенно важным является учет лиц, возвращающихся на рынок труда после длительного перерыва. В этой группе, очевидно, доминируют женщины – либо находившиеся в отпуске по уходу за ребенком, либо вынужденные выйти на рынок труда с целью обеспечения семьи дополнительным заработком.

Внедрение комплексного гендерного подхода поэтому предполагает обеспечение поддержки лицам, выполняющим семейные обязанности. В этой связи следует учитывать и потребности в рабочих местах со стороны одиноких и многодетных родителей.

Необходимо также учитывать миграционные потоки: как входящие, так и исходящие, так как они оказывают существенное влияние на предложение труда и его гендерный состав. К сожалению, статистических данных, отражающих реальную картину в гендерном составе внутренних и внешних мигрантов, нет, однако, можно утверждать, что отсутствие учета данного параметра при прогнозировании изменения предложения труда способно серьезно исказить картину.

Отдельно следует также выделять лиц предпенсионного возраста. Поскольку вероятность потери работы у женщин в среднем выше, то женщины в данной возрастной группе, очевидно, испытывают значительные сложности в процессе трудоустройства. Обеспечение равных возможностей женщинам и мужчинам в такой ситуации требует предоставления безработным женщинам в предпенсионном возрасте определенных преференций в рамках реализации политики занятости.

Потребность в рабочих местах определяется без учёта качественных характеристик предложения труда, таких как уровень образования, специальность и квалификация, полученная в средних специальных и высших учебных заведениях, являющиеся критичными при создании рабочих мест для тех или иных социально-экономических групп населения. Включение такой информации позволило бы анализировать и прослеживать соответствие образовательно-квалификационной структуры предложения труда потребностям рынка труда на уровне тумана / города, в частности, и на уровне страны в целом.

Наряду с этим надо принять во внимание, что содействие занятости должно происходить с учетом следующих параметров:

- профессионально-квалификационные характеристики создаваемых рабочих мест;
- характер занятости (постоянные, временные, сезонные работники);
- режим занятости (полная, с сокращенным рабочим временем);
- статус предполагаемой занятости (работающие по найму, владельцы частных предприятий (работодатели));

- ожидаемый уровень оплаты труда (и его соотношение с средним по местному рынку труда) и др.

Это позволит оценивать, в какой степени создаваемые рабочие места соответствуют требованиям продуктивной и свободно избранной занятости, и корректировать целевые параметры с учетом характеристик предложения труда.

Несомненно, программы занятости в определенной степени способствуют росту занятости женщин. Это может происходить, в частности, за счет развития домашнего труда (около 23% созданных в 2011 году рабочих мест).

Однако создание новых рабочих мест не гарантирует того, что вопрос с обеспечением рабочими местами незанятого населения будет решен. Процесс мониторинга выполнения программ предполагает получение и анализ информации о стабильности созданных рабочих мест, об обеспечении работникам достойных условий труда и вознаграждения.

Порядком разработки и реализации программ занятости населения предусмотрено, что программы занятости должны включать в себя также предложения и по подготовке и переподготовке кадров³⁴.

С учётом вышеизложенного, в качестве первоочередных мер при разработке программ занятости на местах и на уровне государства необходимо:

во-первых, обеспечить участие специалистов по гендерной проблематике уже на первой стадии работы над программами;

во-вторых, изменить методику прогнозирования предложения труда для учета таких групп населения, как лица, возвращающиеся на рынок труда после длительного перерыва; одинокие и многодетные родители; лица предпенсионного возраста; мигранты (внутренние и внешние). При этом прогноз в обязательном порядке должен содержать гендерную структуру всех выделяемых категорий; первым шагом в этом направлении могла бы стать аттестация имеющихся и вновь создаваемых рабочих мест, которая предусматривает описание рабочего места не только с точки зрения технологических требований, но также характеризует социальные параметры работников – предпочтительные и неприемлемые (возможность гибкого графика и режима труда, возможность найма дистанционных работников, возможность дообучения и переобучения и др.)

в-третьих, при определении потребности в рабочих местах необходимо учитывать качественные характеристики потенциальных работников, в первую очередь уровень образования, профессионально-квалификационные параметры и по возможности другие параметры (возраст, семейное положение) при этом необходимо предпринять меры, чтобы желаемые характеристики не стали фактором дискриминации при приеме на работу;

в-четвертых, при планировании создания рабочих мест определять не только их количество, но и формы, режимы и условия занятости, размер заработной платы;

в-пятых, включить в программы занятости другие меры активной политики занятости, такие как обучение и переобучение, организация оплачиваемых общественных работ и др., предлагаемы в Разделе 5 настоящего доклада;

в-шестых, совершенствовать методику проведения мониторинга реализации программ занятости. Мониторинг должен включать систему индикаторов, включая индикаторы средств и ресурсов, процесса и участия, а также индикаторы развития, фиксирующие промежуточные и окончательные результаты осуществления государственной гендерной политики. При создании рабочих мест в рамках программ общественно значимых оплачиваемых работ необходимо учитывать следующее.

Конечный производимый в рамках программы продукт должен отвечать как интересам мужчин, так и женщин. К примеру, при строительстве дороги необходимо учитывать её прохождение вблизи детских образовательных учреждений, сетей

³⁴ Порядок разработки и реализации программ занятости населения. Приложение к Постановлению Кабинета Министров РУз от 24.06.1993 г. №310.

розничной торговли с целью сокращения временных затрат женщин, в большей степени пользующихся этими учреждениями. Рабочие места в рамках программ должны создаваться не только в традиционных областях строительства и коммуникации, но и в социальной сфере для развития системы услуг, облегчающих труд женщин, в том числе, по уходу за детьми, инвалидами и престарелыми. В этом случае, не только обеспечивается трудоустройство населения в рамках программы, не только решаются актуальные задачи социальной защиты, но и создаются условия для обеспечения возможности женщинам частично освободиться от бремени домашнего труда и заняться поиском работы.

Часть создаваемых в рамках программы рабочих мест должна предусматривать гибкий график работы для обеспечения возможности женщинам совмещать оплачиваемую работу с ведением домашнего хозяйства.

РАЗДЕЛ 5. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

5.1. Инструменты политики содействия занятости: возможности и ограничения их использования в Узбекистане

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что основными задачами, направленными на повышение эффективности реализации трудовых возможностей женщин, являются следующие:

1. Повышение уровня экономической активности и занятости женщин;
2. Сокращение гендерных различий;
3. Сокращение гендерных различий в заработках.

Соответственно, политика государства должна быть сконцентрирована на решении данных задач.

Повышение уровня экономической активности и занятости женщин, в свою очередь, предполагают меры, выравнивающие возможности женщин и мужчин для участия в трудовой деятельности, а также облегчающие женщинам возврат на рынок труда после перерывов, связанных с рождением ребенка. Отдельной проблемой в данном контексте является сосредоточение женщин в неформальном секторе.

Проводимая в данном случае политика должна быть направлена, в первую очередь, на обеспечение лиц с семейными обязанностями возможностями для совмещения трудовой деятельности и ведения домашнего хозяйства. Кроме того, в рамках проведения активной политики занятости необходимо содействовать повышению шансов женщин на трудоустройство.

а). Для обеспечения лиц с семейными обязанностями возможностями для совмещения трудовой деятельности и ведения домашнего хозяйства предлагается:

- Расширить сферы применения надомного труда путем реализации программ укрепления кооперационных связей между предприятиями и надомницами. Для этого целесообразно ввести в программы развития надомного труда показатель вовлеченности в данную кооперацию женщин; в качестве таких мер следует рассмотреть возможность льгот для работодателей, выводя из налогооблагаемой базы затраты на организацию и содержание надомных рабочих мест

- Внести изменения в Трудовой Кодекс:

- i. Предусмотреть возможность использования любым родителем, а не только матерью, ряда льгот, предоставляемых женщинам, имеющим детей: дополнительные оплачиваемые отпуска, неполная рабочая неделя, дополнительные перерывы для кормления ребенка;

- ii. Распространить на отцов гарантии при прекращении трудового договора;

- iii. Обеспечить постепенный переход к практике использования отцами части оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до двух лет;

Предусмотреть возможность совмещения занятости на условиях полного рабочего дня и получения пособия, связанного с нахождением в отпуске по уходу за ребенком; Представляется, что данные изменения не только повысят шансы женщин на трудоустройство, но и станут сигналом о заинтересованности государства в более полном вовлечении обоих родителей в воспитание детей и выполнение семейных обязанностей.

- Рассмотреть возможность внесения в Налоговый Кодекс следующего изменения: снижение ставки подоходного налога для того из родителей, чья заработная плата ниже. Распространить эту норму на родителей детей в возрасте до трех лет, совмещающих работу с отпуском по уходу за ребенком, а также на матерей-одиночек;

- Расширить сеть детских дошкольных учреждений, в том числе ясельного типа, особенно – в сельской местности;

- Расширить целенаправленную пропагандистскую работу среди женщин по вопросам ориентации на среднететную семью и оптимальный брачный возраст;

- На уровне общин, с привлечением активистов махаллинских комитетов, проводить широкую разъяснительную работу по вопросам необходимости участия других членов семьи в ведении домашнего хозяйства и воспитании детей.

б). Для повышения шансов женщин на трудоустройство целесообразно:

- Всемерно содействовать развитию семейного предпринимательства и повышению роли женщины в создании субъектов семейного бизнеса³⁵;

- Осуществлять подготовку и переподготовку незанятого населения по востребованным рынкам специальностям, для чего следует разработать механизмы устойчивых связей между территориальными органами по труду и профессиональными колледжами;

- Разработать специальные программы подготовки и переподготовки для женщин по специальностям экономического, юридического и технического профиля;

- Разработать специальные программы подготовки и переподготовки для тех, кто возвращается на рынок труда после длительного перерыва. При этом необходимо стимулировать негосударственные образовательные учреждения к разработке и реализации специальных образовательных программ для восстановления трудовых навыков и профессиональных знаний женщин, желающих возобновить работу после длительного перерыва, связанного с воспитанием детей, с включением в них компонентов психологического тренинга;

- Предусмотреть квотирование участия женщин в программах активной политики занятости: доля женщин, участвующих в них, не должна быть меньше доли женщин среди безработных;

С учетом того, что вступление в брак и рождение детей по очевидным причинам снижает уровень экономической активности женщины, соответственно, возможности для их продуктивной занятости, необходимо принятие мер, направленных на:

- поддержание доходов семей в период вынужденного выхода женщины из состояния экономической активности путем организации локальных программ по созданию рабочих мест с гибким графиком работы;

- сохранение в этот период полученных ранее женщиной профессиональных знаний и трудовых навыков путем вовлечения женщин в программы обучения и повышения квалификации, организуемые в государственных и негосударственных учебных центрах за счет средств ФСЗ;

- сохранение мотивов занятости и профессиональной адаптивности женщин.

В этих целях некоторые страны предлагают денежные компенсации для оплаты детского сада при условии, что женщина выйдет на работу; либо увеличивают

³⁵ Важным шагом в данном вопросе стало принятие в апреле 2012 года Закона «О семейном предпринимательстве», содержащем нормы о дополнительных льготах лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность в рамках семейного бизнеса.

срок оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком при условии, что отец будет осуществлять уход за ребенком наравне с матерью

Сокращение гендерных различий предполагает уменьшение горизонтальных и вертикальных различий: В первом случае основная работа должна проводиться в сфере образования, поскольку от выбора молодежью профессии, от возможностей обучения в соответствующих учебных заведениях зависит вероятность и скорость их вступления в профессии и отрасли, в которых доминируют работники другого пола. Снижение уровня гендерных различий, напротив, предполагает разработку и реализацию мер в сфере занятости, поскольку соответствующие политические решения должны быть направлены на содействие в продвижении женщин по карьерной лестнице.

а) Для сокращения профессиональных и отраслевых гендерных различий необходимо:

- Проанализировать структуру подготовки кадров по направлениям и специальностям с учетом гендерных предпочтений в разрезе каждого региона и на его основе создать образовательные кластеры, обеспечивающие расширение возможностей выбора профессий и специальностей девушками в учебных заведениях, расположенных в пределах транспортной доступности. Это потребует перехода от планирования подготовки кадров исходя из материальных (физических) возможностей учебных заведений предоставлять образовательные услуги по профессиям и специальностям, к планированию подготовки кадров исходя из потребностей различных социальных групп и локальных рынков труда;
 - Проводить широкую разъяснительную работу среди населения, в первую очередь среди родителей и девушек, направленную на пропаганду ценности профессионального образования для женщин;
 - Проводить работу с одаренными школьниками, что позволит в раннем возрасте выявить талантливых детей и выяснить их склонности; проведение такой работы вменить в обязанность психологам учебных заведений и органам опеки и попечительства;
 - Предоставлять девушкам, учащимся профессиональных колледжей, показывающим высокие результаты в обучении по отдельным «неженским» специальностям, стипендии за счет средств соответствующих ВУЗов и спонсоров;
 - Поощрять (посредством целевых наборов и / или квотирования) набор девушек в средние специальные, профессиональные и в высшие учебные заведения на специальности технического и технологического профиля;
 - Способствовать усилению стимулов на продолжение образования, особенно среди сельского населения, для чего необходимо разработать систему компенсаций затрат семьи на проживание студентов вне дома;
 - Проводить регулярные тренинги для педагогов учебных заведений среднего образования, направленные на повышение гендерной грамотности;
 - Разработать систему профориентационных мероприятий, содействующую привлечению школьников в профессии, где доминируют представители другого пола.
- Учитывая, что де-факто подавляющее большинство девушек проходят обучение по относительно узкому кругу «специфических женских» профессий (образование, здравоохранение, социальная сфера), в целях обеспечения их адаптации на рынке труда необходимо:

- Разработать и внедрить в образовательный процесс по данным специальностям компонент обучения предпринимательству по смежным видам деятельности. Например, для учащихся педагогических колледжей – курсы по организации частных дошкольных учреждений, обучению на дому (репетиторство) и проч.; для учащихся по специальности бухгалтерский учет – менеджмент малого бизнеса и проч.;
- В рамках развития системы непрерывного образования поощрять негосударственные центры обучения и переобучения, ориентированные на профессиональную переподготовку женщин по смежным специальностям

с использованием и максимальным задействованием уже имеющихся у женщин профессиональных знаний и навыков. В свою очередь для этого нужно законодательно закрепить статус и равные права государственных и негосударственных учебных заведений, предусмотрев возможности для получения грантов и выполнения целевых государственных заказов на проведение обучения лиц, испытывающих затруднения на рынке труда

б) Для сокращения вертикальных гендерных различий необходимо:

- Создать общенациональную базу данных, содержащую информацию о женщинах, обладающих потенциалом для занятия руководящей должности. Проводить для включенных в базу данных регулярные тренинги, обучающие программы; доводить информацию об этой базе данных до всех работодателей;

- Содействовать развитию женского предпринимательства путем создания обучающих центров, обеспечения кредитами, предоставления льготного налогообложения. Реализовывать программы информационной и консультационной поддержки женщин-предпринимателей и женщин, намеревающихся открыть собственный бизнес; в этой связи хорошо зарекомендовали себя программы МОТ по распространению ваучеров, которые предусматривают выдачу льготных кредитов только после обучения основам предпринимательской деятельности.

Содействие развитию женского предпринимательства, помимо снижения гендерных различий, также способствует решению нескольких важных задач. Во-первых, женщины получают возможность распоряжаться ресурсами, что традиционно оказывает позитивное влияние на показатели здоровья, образования и питания их самих, а также их детей. Во-вторых, повышается уровень экономической активности женщин, их вовлеченности в сферу труда. В-третьих, снижается степень распространенности неформального сектора, характеризующегося плохими условиями труда, низкой заработной платой, отсутствием гарантий занятости. В-четвертых, распространение информации о положительных примерах ведения женщинами бизнеса способствует ослаблению гендерных стереотипов и одновременно служит стимулом для других женщин. В итоге всего одна мера – развитие женского предпринимательства – может стать мощным катализатором снижения гендерных различий.

Помимо указанных мер, сокращению уровня гендерных различий на рынке труда должны способствовать:

- Повышение эффективности работы органов, занимающихся контролем за соблюдением трудового законодательства;

- Разработка для СМИ рекомендаций по прекращению тиражирования образа женщины – домохозяйки, интересующейся исключительно вопросами ведения домашнего хозяйства, а также по проведению работы по изменению традиционных гендерных стереотипов о разделении мужских и женских ролей. Соответственно, необходимо рекомендовать СМИ активнее освещать положительный опыт ведения женщинами бизнеса, раскрывать позитивные последствия, которые несет участие мужчин в воспитании детей и т.п.

Сокращение гендерных различий в заработках является, пожалуй, самым сложным с точки зрения возможностей государственного вмешательства вопросом. Возможности государства влиять на размер заработных плат в экономике ограничены такими инструментами как минимальная заработная плата (МЗП) и механизм зарплатообразования на предприятиях и в организациях, финансирующихся из бюджета. С одной стороны, поскольку на низкооплачиваемых рабочих местах и в бюджетном секторе сосредоточены женщины, повышение МЗП и зарплат бюджетников выглядит одним из способов решения проблемы гендерного разрыва в заработной плате. С другой стороны, такие меры способны негативно отразиться на возможности трудоустройства женщин. Это связано с тем, что, во-первых, при росте МЗП работу теряют в первую очередь наименее производительные с точки зрения работодателя работники, а во-вторых, рост зарплат привлекает в

бюджетный сектор мужчин, которые могут постепенно заместить часть работающих в нем женщин.

Тем не менее, сокращение гендерных различий будет способствовать выравниванию заработков женщин и мужчин. Это, однако, не отменяет необходимости проведения следующих мероприятий:

- Проведение исследований, направленных на выявление причин гендерных различий в заработной плате;
- Внедрение на предприятиях и в организациях бюджетного сектора мониторинга дифференциации в оплате труда женщин и мужчин с последующей разработкой плана по ее устранению и последующим распространением опыта на частный сектор;
- Разработка на основе передового зарубежного опыта методики оценки и сопоставления работ в соответствии с их сложностью, продолжительностью, количеством и качеством;

Кроме того, в целях уравнивания положения женщин на рынке труда необходимо внести коррективы в политику государства в сфере инвестиций, налогообложения и пенсионного обеспечения.

Инвестиционная политика. Как было указано выше, основной объем инвестиций сосредоточен в отраслях, где доля женщин в составе основного производственного персонала невелика. Очевидно, что сегодня инвестиционная политика мало чувствительна к гендерным вопросам. Учитывая, что значительные объемы инвестиций будут и далее направляться, прежде всего, в капиталоемкие производства, являющиеся локомотивами экономики, необходимо обеспечить рациональное использование инвестиционных потоков, направляемых в трудоемкие отрасли, прежде всего в сферу малого бизнеса и частного предпринимательства.

Вместе с тем, учитывая, что инвестиционная политика может стать важнейшим инструментом обеспечения занятости населения, целесообразно при разработке инвестиционных программ с участием государственного капитала обращать внимание на их социальную составляющую. Для этого необходимо:

- при проведении инвестиционных конкурсов в качестве одного из важнейших показателей выделения инвестиций учитывать число создаваемых новых рабочих мест, в том числе для женщин, и отдавать приоритет проектам, обеспечивающим создание большего числа новых рабочих мест;
- выработать критерии социальной эффективности инвестиций и организовать систему мониторинга их эффективности для обеспечения занятости населения.

Налоговая политика. Проводимая в стране политика поэтапного снижения налоговой нагрузки на оплату труда, включая ежегодное снижение ставок налога на доходы физических лиц и радикальное реформирование налогов на социальное обеспечение, дала положительный результат, проявляющийся в росте занятости и создании новых рабочих мест.

Вместе с тем, как показывает анализ, уровень налогообложения оплаты труда в стране остается достаточно высоким, и все еще является фактором тормозящим развитие занятости, прежде всего в трудоемких отраслях. Многие предприниматели, особенно в сфере малого бизнеса, для снижения налоговых издержек на труд используют так называемые черный и серые схемы оплаты труда, используют труд работников без заключения с ними трудовых договоров. Вкупе с более высокими издержками на труд женщин, обусловленными установленными законодательством трудовыми и социальными льготами, налоговые издержки на труд становятся фактором, снижающим конкурентоспособность женщин на рынке труда.

В целях дальнейшего снижения отрицательных воздействия системы налогообложения на рост занятости целесообразно реформирование налогообложения оплаты труда в трех основных направлениях:

- совершенствование шкалы расчета налога на доходы физических лиц в направлении перехода на двухступенчатую ставку или плоскую ставку. Данная мера, помимо упрощения администрирования системы налогообложения, обеспечит

максимальный эффект собираемости налогов и устранение негативных мотивов сокрытия заработной платы и персонала. Одновременно, в целях компенсации потерь бюджета при переходе на двухступенчатую или плоскую налоговую ставку, необходимо предусмотреть меры по сокращению льгот для отдельных категорий налогоплательщиков;

- оптимизация доходов и расходов Пенсионного фонда в направлении снижения ставки единого социального платежа с компенсацией потерь за счет повышения ставки взносов по социальному страхованию и реализацией мер по повышению уровня собираемости социальных налогов;

- оптимизация льгот, предоставляемых разным категориям налогоплательщиков. Действующую систему льгот, основанную на категориальном принципе (когда льготы предоставляются отдельным категориям налогоплательщиков) целесообразно заменить на систему налоговых вычетов с учетом социально-значимых приоритетов развития.

Пенсионная политика. Установление в законодательстве равного пенсионного возраста (60 лет) с правом по желанию женщин сокращения данного возраста до 55 лет по письменному заявлению позволит избежать дискриминации при приеме на работу женщин предпенсионного возраста, а также прекращения трудового договора на основе наступления пенсионного возраста. Кроме этого, необходимо засчитывать в трудовой стаж время по уходу за третьим и следующими детьми, что позволит уравновесить права матерей с тремя и более детьми. Уход за ребенком-инвалидом также законодательно должен быть внесен в трудовой стаж ухаживающего лица (отец, мать, опекун, родственник).

5.2. Реализация специальных мероприятий по внедрению комплексного гендерного подхода в политику занятости.

Государственная политика в сфере труда и занятости должна учитывать особенности положения, поведения, возможностей индивидов, связанных с их полом. Интеграция комплексного гендерного подхода в процесс принятия стратегических решений является необходимым условием не только для реализации права всех граждан на достойный труд. Имеющее место в настоящее время недоиспользование трудового потенциала женщин означает затормаживание экономического роста, снижение эффективности функционирования рынка труда и экономики страны в целом.

Для успешного внедрения комплексного гендерного подхода в политику занятости целесообразно:

- Разработать и утвердить Стратегию достижения гендерного равенства на средне- и долгосрочную перспективу, содержащую этапы, меры и целевые показатели, в том числе, относящиеся к сфере занятости и рынку труда и которая должна формулировать общие принципы, цели и задачи государственной гендерной политики, меры по формированию гендерно ориентированной экономической политики, гендерный подход к планированию социальной политики, гендерные требования к информационной политике, гендерные критерии развития науки, культуры и образования и т.п.;

- Регулярно проводить с государственными служащими обучающие семинары, направленные на повышение гендерной чувствительности, обучение методике проведения гендерного анализа и привитие навыков оценки разрабатываемых и принимаемых стратегических решений с позиций гендерного мейнстриминга;

- Осуществлять регулярный мониторинг реализуемых программ с точки зрения их соответствия принципам комплексного гендерного подхода, а также оценивать их эффективность с позиций содействия выравниванию возможностей женщин и мужчин на рынке труда и в сфере занятости; в процессе стратегического

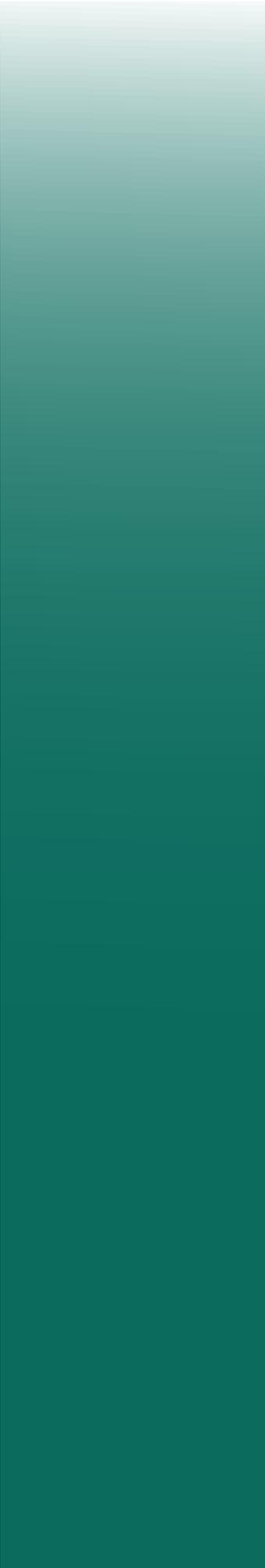
планирования и прогнозирования должны использоваться системные показатели качества жизни, фиксирующие уровень гендерного равенства;

- На регулярной основе проводить дискуссии, круглые столы по гендерным проблемам с участием ННО, представителей бизнеса и научной общественности;
- Ввести практику гендерного бюджетирования³⁶ при планировании государственных расходов.

Продвижение по пути к достижению гендерного равенства в возможностях для реализации трудового потенциала требует понимания гендерных проблем, их причин, последствий, а также путей решения со стороны властей, общества и отдельных граждан. Поэтому повышение гендерной осведомленности путем проведения тренингов, освещения в СМИ хода реализации соответствующих программ, проведение исследований по гендерной тематике и публикация их результатов, организация мероприятий по обсуждению гендерных проблем, - эти и другие мероприятия должны способствовать повышению гендерной чувствительности общества, осознанию людьми своих прав и возможностей.

Итак, для Узбекистана эффективные и результативные меры политики по повышению экономической активности и занятости женщин, а также сокращению гендерных различий на рынке труда будут способствовать большему использованию трудового потенциала страны, экономическому росту и развитию, и, соответственно, повышению благосостояния населения страны.

³⁶ Разработка гендерного бюджета предполагает выявление и учет интересов обеих гендерных групп при планировании выделения государственного финансирования на любые программы, прежде всего – в рамках регулирования занятости, образования, здравоохранения, пенсионной и социальной защиты.



Состав рабочей группы:

Инна Мальцева (международный консультант)

Александр Навотный

Яна Чичерина

Гульнора Маруфова

Жамолиддин Исмаилов

Шерзод Кудбиев

Хайдар Ташмурадов



«Программа развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) является глобальной сетью ООН в области развития, выступающей за позитивные изменения в жизни людей путём предоставления странам-участницам доступа к источникам знаний, опыта и ресурсов. Мы работаем на территории 166 стран, оказывая им содействие в поиске решений глобальных и национальных проблем в области развития. В процессе развития своего потенциала страны используют опыт и знания персонала ПРООН и широкого круга её партнёров».