



ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ESG-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

Мемешева Лилия

Международный Вестминстерский университет в городе Ташкенте

ORCID: 0000-0001-5853-2526

lmemesheva@wiut.uz

Аннотация. Улучшение ситуации в области гендерного равенства является одним из важных направлений социально-экономической политики Узбекистана. Сенатом Республики Узбекистан была утверждена стратегия достижения гендерного равенства до 2030 года. В данной статье рассматривается такой гендерный аспект управления как равенство в оплате труда в компаниях Узбекистана и его влияние на эффективность управления в области устойчивого развития экономики.

Ключевые слова: гендерное равенство, гендерный разрыв в оплате труда, ESG менеджмент.

GENDER TENGLIGI O'ZBEKISTONDA KOMPANIYALAR ESG BOSHQARUVINING ELEMENTI SIFATIDA

Memeshva Liliya

Toshkent shahridagi Xalqaro Vestminster universiteti

Annotatsiya. Gender tengligiga erishish O'zbekistonda ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning muhim yo'nalishlaridan biridir. O'zbekiston Respublikasi Senati 2030-yilgacha gender tengligiga erishish strategiyasini tasdiqladi. Ushbu maqolada O'zbekistondagi kompaniyalarda ish haqi tengligi va uning barqaror iqtisodiyotni rivojlantirish sohasida boshqaruv samaradorligiga ta'siri kabi boshqaruvning gender jihati ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: gender tengligi, gender ish haqi farqi, ESG boshqaruvi.

GENDER EQUALITY AS AN ELEMENT OF ESG MANAGEMENT OF COMPANIES IN UZBEKISTAN

Memeshva Liliya

Westminster International University in Tashkent

Abstract. Achieving gender equality is one of the important areas of socio-economic policy in Uzbekistan. The Senate of the Republic of Uzbekistan approved the strategy for achieving gender equality until 2030. This article examines such a gender aspect of management as equality in wages in companies in Uzbekistan and its impact on the effectiveness of management in the field of sustainable economic development.

Keywords: gender equality, gender pay gap, ESG management.

Введение.

В 2015 году Организацией Объединенных Наций была принята программа-17 Целей Устойчивого Развития (ЦУР), глобальной задачей которой является защита природы, искоренение бедности и процветание во всех странах мира до 2030 года. Целью № 5 стало-гендерное равенство, включающее в себя меры по ликвидации всех форм дискриминации в сторону женщин и девочек, а также всестороннее содействие в предоставлении равных прав и возможностей для участия женщин на всех уровнях принятия экономических и политических решений.

Правительство Республики Узбекистан уделяет особое внимание обеспечению равных социальных и экономических прав и возможностей женщинам и мужчинам страны. Одним из весомых доказательств этому служит принятие Олий Мажлисом Закона (2019) «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019, в котором утверждаются основные принципы гендерного равенства, такие как равноправие женщин и мужчин, демократизм и недопущение дискриминации по признаку пола (Закон, 2019). Позже в 2021 году Сенатом Олий Мажлиса была утверждена «Стратегия достижения гендерного равенства до 2030 года», а также был принят Закон о внесении дополнений и изменений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», одним из основных новых пунктов которого было поручение государственным компаниям в проведении ежегодного гендерного аудита, включающего в себя информацию о соотношении мужчин и женщин, а также организации деятельности на основе комплексного гендерного подхода и соблюдения законодательства (Закон, 2022). Тем не менее согласно статистическим данным только 29,2 процентов женщин занимают руководящие должности¹, а гендерный разрыв в оплате труда по состоянию на 2022 год составляет 31,7 процентов, т.е. на каждый сум, заработанный мужчиной женщина зарабатывает только 68,3 тийин (International Labour Organization, 2025).

Далее в 2022 году были внесены изменения в действующий Трудовой кодекс Республики Узбекистан, а именно важным дополнением явился пункт статьи 244 об обеспечении равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности².

Одним из основных требований крупных инвесторов к компаниям являются не только эффективные финансовые показатели, но также соблюдение стандартов ESG (environmental, social, and corporate governance) или «природа, общество и управление», обеспечивающих этичные принципы ведения бизнеса. Достижение гендерного равенства и искоренение дискриминации по признаку пола является существенным приоритетом блока «Social». В 2019 году вступило в силу Постановление (2019) Президента Республики Узбекистан «Об утверждении стратегии по переходу Республики Узбекистан на «зеленую экономику» на период 2019–2030 годов, что служит дополнительным подтверждением того, что решение гендерных проблем является основным направлением не только политической и социальной, но и экономической и финансовой политики страны.

Целью данного исследования является изучение проблемы гендерного разрыва в Узбекистане, как фактора, влияющего на ESG-показатели компаний, выявление возможных причин его возникновения и предоставление общих рекомендаций по его уменьшению.

¹ Национальный Комитет Республики Узбекистан по Статистике: Индикаторы стратегии достижения гендерного равенства на 01.01.2024.

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан.

Обзор литературы.

Согласно ежегодным докладам по Узбекистану таких международных организаций, как Всемирный Банк и Международная Организация Труда проблема гендерного разрыва в Узбекистане остается актуальной на сегодняшний день. Так, например в исследовании Всемирного Банка, проведенного Зейц (2023) было выявлено, что в обществе существует предвзятость в суждениях относительно размера заработной платы за одну и ту же работу для мужчин и женщин. Дополнительно был выявлен миграционный гендерный разрыв, так как на долю женщин приходится только 10 процентов миграции за границу, что является препятствием в достижении женщиной финансовой независимости и возможности оказать материальную помощь своей семье. Несмотря на то, что женщины наряду с мужчинами имеют равные возможности в получении высшего образования, гендерный разрыв в оплате труда сохраняется³.

Проблема гендерного разрыва изучается во многих современных исследованиях зарубежных ученых. Так, например, агентская теория (Agency theory), рассмотренная в исследованиях Chang (2024), предполагает, что гендерное разнообразие в совете директоров способствует более эффективному мониторингу действий наемных менеджеров, так как женщины-директора обладают большей ответственностью и независимостью суждений. Все это приводит к положительному результату в области надзора за действиями менеджеров и защищает интересы акционеров, предотвращая конфликты между ними. Более сбалансированный гендерный состав Совета директоров не только улучшает контрольную, но также и консультативную роль совета, что позитивно влияет на реализацию ESG-целей компании.

Согласно теории ресурсной зависимости (Resource dependence theory), рассмотренной в исследовании Omenihu (2025) Совет директоров, является источником важных ресурсов, связей и знаний для компании. Соответственно разнообразный по полу состав совета директоров обладает также более широкими знаниями, богатым опытом и компетенцией его членов. Было доказано эмпирическим путем, что женщины-директора способствуют более этичному ведению бизнеса, так как от природы обладают высокой степенью эмпатии, быстро реагируют на инициативы в области устойчивого развития. Следовательно, гендерно разнообразный Совет директоров способен лучше учитывать экологические и социальные риски, отвечая запросам акционеров и потенциальных инвесторов.

Методология исследования.

Методология исследования включает в себя обзор открытых теоретических и статистических источников, а также анализ и синтез изученной информации.

Объектом исследования являются процессы формирования и реализации ESG-стратегий с акцентом на гендерное равенство в Узбекистане.

Предметом исследования служат механизмы, практики и показатели продвижения гендерного равенства в управлении в компаниях Узбекистана.

Анализ и обсуждение результатов. Согласно статистическим данным указанных в Таблице 1 в 2022 году большая часть женского трудоспособного населения страны было сосредоточено в сфере здравоохранения и образования 76,6 и 72,7 процентов соответственно⁴.

³ Группа Всемирного Банка: Узбекистан. На пути к процветающему и инклюзивному будущему. Вторая систематическая диагностика страны. Апрель 2022.

⁴ Женщины и мужчины 2019-2022: стат. сб. Ташкент, 2023. с.

Таблица 1

Доля женщин в общей занятости по видам экономической деятельности в Узбекистане за период 2022 года, в %

Вид экономической деятельности	Доля женщин (%)
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	43,7
Горнодобывающая промышленность	12,9
Обрабатывающая промышленность	45,3
Электроснабжение, подача газа, пара и кондиционирование воздуха	14,7
Водоснабжение, канализация, сбор и утилизация отходов	19,4
Строительство	5,9
Оптовая и розничная торговля	47,6
Транспортировка и хранение	7,1
Услуги по проживанию и питанию	50,7
Информация и связь	33,4
Финансовая и страховая деятельность	41,2
Операции с недвижимым имуществом	38,3
Профессиональная, научная и техническая деятельность	39,1
Деятельность в области управления и предоставления вспомогательных услуг	37,7
Государственное управление и оборона	15,6
Образование	72,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	76,6
Искусство, развлечения и отдых	45,6
Предоставление прочих видов услуг	39,9

В то же время согласно данным, указанным в Таблице 2, средняя заработная плата в данных отраслях экономики являлась самой низкой. Наименьшее количество женщин представлено в таких отраслях, как строительство и перевозка и хранение, однако средняя заработная плата в данных сферах сравнительно высокая (Поляков, 2024).

Таблица 2

Размер средней заработной платы по отраслям экономики Узбекистана за период 2022 года

Отрасль	Средняя зарплата (млн. сумов)	Примерно в долларах США
Финансовая и страховая деятельность	15,26	\$1 173
Информация и связь	13,15	\$1 011
Перевозка и хранение	8,11	\$623
Промышленность	6,43	\$494
Оптовая и розничная торговля	6,23	\$479
Строительство	5,97	\$459
Образование	3,63	\$279
Здравоохранение и социальные услуги	3,41	\$262

Применительно к числу женщин руководителей, на конец 2022 года женщины возглавляли только 7,5 процентов малых предприятий, доля женщин-собственников в малом и среднем бизнесе достигла 29,2 процента, однако значительная часть этих компаний управляется мужчинами.

Касательно женского лидерства в банковском секторе: женщины составляют в среднем 11,8 процентов топ-менеджмента. В Совете директоров банков доля женщин в среднем составила 12,2 процента, а в наблюдательных советах - 11,4 процента (Поляков, 2024).

Между тем, Правительство Узбекистана проводит планомерную работу по обеспечению равных прав и возможностей для женщин, участвующих в политической жизни страны. А именно, доля женщин на руководящих должностях в политических партиях достигла уровня, рекомендуемого ООН и составила 32,2 процента. Однако процентное соотношение женщин, занимающих министерские должности остается довольно низким-всего 7,7 процентов⁵.

Таблица 3.

Доля женщин на руководящих должностях в Узбекистане за период 2023 года, в %

1	Доля женщин в политических партиях (в процентах)	48.1
2	Доля женщин на руководящих должностях политических партий (в процентах)	32.2
3	Доля женщин на министерских и приравненных к министерским должностях (в процентах)	7.7
4	Доля женщин на руководящих должностях (губернаторы) в местных исполнительных органах власти (в численном выражении)	2,4% (5 человек)
5	Доля женщин на руководящих должностях (в процентах)	29.2

В соответствии с данными, указанными в Таблице 4 можно сделать вывод что женщины пока слабо представлены, как руководители юридических лиц-всего 12,5 процентов, и большая часть женщин (67,4 %) занята в неформальном секторе экономики, где размеры заработной платы значительно ниже, чем при официальном трудоустройстве. Лишь 14,1 процент женщин трудится в производственной сфере, в которой по статистическим данным размер оплаты труда заметно выше, чем в традиционно женских отраслях экономики таких, как образование и здравоохранение. Только 28,3 процента женщин являются собственниками жилья или земли, в то время как процент мужчин, обладающих данными видами имущества, составляет 71,7 процентов.

Таблица 4.

Доля женщин, представленных на руководящих должностях, а также обладающих имуществом и работающих в производственных отраслях за период 2023 года

1	Процент женщин, создающих и управляющих юридическим лицом (в процентах)	12.5
2	Доля женщин, работающих в производительных секторах экономики (в процентах)	14.1
3	Доля самозанятых женщин среди общего числа занятых (в процентах)	43,6
4	Доля женщин, занятых в неформальном секторе в несельскохозяйственной занятости (в процентах)	67.4
5	Доля женщин среди населения, имеющего собственную землю (жилье) (в процентах)	28.3
6	Доля мужчин среди населения, имеющего собственную землю (жилье) (в процентах)	71,7
7	Разница в оплате труда мужчин и женщин (в процентах)	29.6

⁵ Национальный Комитет Республики Узбекистан по Статистике: Индикаторы стратегии достижения гендерного равенства на 01.01.2024

Согласно законодательству Республики Узбекистан, крупные государственные компании обязаны ежегодно публиковать не только данные финансовой отчетности, но также и Отчеты по устойчивому развитию, соблюдающие основные аспекты ESG. В данной статье изучены гендерные аспекты управления в ESG-отчетах трех акционерных обществ, а именно АО «Узтрансгаз» и АО «Узбекнефтегаз». По имеющимся в опубликованных отчетах данным можно сделать выводы, что доля женщин в этих компаниях по сравнению с долей мужчин значительно меньше, что объясняется спецификой этих отраслей, включающих в себя тяжелый физический труд, а также сложные условия труда⁶. Тем не менее женщины представлены в значительно меньшей степени и на руководящих должностях в данных компаниях. (Таблица 5)

Таблица 5.
Сравнительный анализ гендерного состава сотрудников по подразделениям в АО «Узтрансгаз» и АО «Узбекнефтегаз» за 2023 год

Категория работников	АО «Узтрансгаз»		АО «Узбекнефтегаз»	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Руководители	2,33	1,5	7,12	2,60
Специалисты	19,81	25,19	15,55	19,45
Рабочие	77,86	73,31	77,33	77,95
Итого:	100	100	100	100

По данным ESG-отчета АО «Узтрансгаз» (Таблица 6) гендерный разрыв в оплате труда среди руководителей высшего звена отсутствует, так как женщины не представлены в данной категории работников. Однако на уровне руководителей функциональных подразделений в Исполнительном совете средняя заработная женщин выше, чем у мужчин⁷.

Таблица 6.
Гендерный разрыв в оплате труда в АО «Узтрансгаз» по подразделениям за 2023 год

Наименование предприятий	Соотношение зарплаты среди руководителей высшего звена	Соотношение зарплаты среди руководителей функциональных подразделений	Соотношение зарплаты среди специалистов	Соотношение зарплаты среди рабочих
Исполнительный аппарат	0	115,8	96,1	0
Газлийское УМГ	0	0	88,83	65,66
Галляаральское УМГ	0	0	62,33	72,07
Каганское УМГ	0	79,45	74,9	78,42
Мубарекское УМГ	0	0	95,6	87,6
Самаркандское УМГ	0	0	124,7	68,9
Ташкентское УМГ	0	0	90,73	65,3
Ферганское УМГ	0	79,21	82,15	87,1
Зирабулакское УМГ	0	0	74,54	74,3
СПХГ 'Ходжаабд'	0	89,62	36,37	82,11
СПХГ 'Северный Сох'	0	0	82,32	55,26
УП Ургенчтрансгаз	0	0	78,19	77,9
ООО 'Трансгазинжиниринг'	0	87	93	0

⁶ ESG-отчет об устойчивом развитии АО «Узбекнефтегаз» за 2023 год

⁷ ESG-отчет об устойчивом развитии АО «Узбекнефтегаз» за 2023 год

В отчетах, предоставленных обоими компаниями, отмечается то, что из года в год ведется активная работа по искоренению дискриминации при найме на работу по гендерному признаку, а также при продвижении по карьерной лестнице. Данные компании ведут активную социальную политику в области предотвращения гендерного неравенства, в частности были организованы Комитеты по делам женщин, защищающие их права и создающие возможности для их всестороннего развития внутри организации.

Выводы и рекомендации.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы о ситуации в области достижения гендерного равенства в Узбекистане, а именно то, что Правительством страны проделана огромная работа в данной сфере, издано большое количество законов и постановлений для обеспечения равных условий и возможностей для женщин наряду с мужчинами. Данная деятельность продолжается и все больше компаний публикуют данные о динамике изменений в области гендерного равенства в годовых ESG-отчетах. Тем не менее несмотря на колоссальные реформы в данной сфере, значительный гендерный разрыв все еще сохраняется, предположительно по причине того, что традиционно женщина считалась «хранительницей домашнего очага» и большая часть домашних обязанностей, а также уход за детьми ложится на ее плечи.

Рекомендациями по улучшению ситуации в сфере гендерного равенства как элемента ESG менеджмента компаниями могут быть проведены следующие мероприятия:

- установление равной заработной платы за равный труд независимо от гендерной принадлежности
- проведение ежегодного гендерного аудита заработной платы
- предоставление отчетности о динамике гендерного разрыва в оплате труда
- организация программ развития лидерства женщин внутри организации
- установления минимальных квот для женщин в Совете директоров компаний и на руководящих должностях
- предоставление возможности гибкого графика и дистанционной работы для женщин, имеющих малолетних детей.

Также в государстве при помощи средств массовой информации и других инструментов может продвигаться идея равного участия обоих родителей в воспитании детей, которая может сломать старые стереотипы, сложившиеся в сознании людей.

Литература/Reference:

Chang Y., Wu K.T., Lin S.H., Lin C.J. (2024) Board gender diversity and corporate social responsibility // International Journal of Corporate Social Responsibility.

International Labour Organization: (2025) The Gender Pay Gap in Uzbekistan. Recent trends and policy implications. February.

Omenihu C.M., Abdrakhmanova M., Koufopoulos DN. (2025) Board Gender Diversity and Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure in Developed Countries // Administrative sciences.

Группа Всемирного Банка: (2022) Узбекистан. На пути к процветающему и инклюзивному будущему. Вторая систематическая диагностика страны. Апрель.

Закон (2019) Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 № ЗРУ-562.

Закон (2022) Закон Республики Узбекистан о внесении дополнений и изменений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 15.12.2022 № ЗРУ-809.

Поляков С. (2024) Босс-хоним: факты о женском лидерстве в бизнесе Узбекистана // Курсив. 8 марта. <https://uz.kursiv.media/2024-03-08/boss-honim-fakty-o-zhenskom-liderstve-v-biznese-uzbekistana/>.

Постановление (2019) Президента Республики Узбекистан «Об утверждении стратегии по переходу Республики Узбекистан на «зеленую экономику» на период 2019-2030 годов.

Решение сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан (2021) «Об утверждении стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года» от 28.05.2021 № СК 297-IV.