



ГЕНДЕРНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

PhD Холбаева Сабина

Научно-исследовательский центр

*«Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана»
при Ташкентском государственном экономическом университете*

ORCID: 0000-0002-0938-5846

skholbaeva16@mail.ru

Аннотация. Исследование посвящено роли гендерного равенства в реализации потенциала женщин и экономическом развитии Узбекистана. Показано, что эффективная реализация женского человеческого капитала требует не только паритета в образовании, но и институциональной поддержки, включая доступ к занятости, инфраструктуру ухода за детьми. Гендерная справедливость должна выступать одновременно целью социальной политики и инструментом инновационного развития экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, гендерное равенство, образование, экономический рост, рынок труда, пособие, институты, неформальная занятость.

GENDER ADOLAT INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHNING INSTITUTSIONAL OMILI SIFATIDA

PhD Xolbayeva Sabina

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi

*“O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy
asoslari va muammolari” ilmiy-tadqiqot markazi*

Аннотация. Tadqiqot xotin-qizlar salohiyatini ro'yobga chiqarish va O'zbekistonning iqtisodiy rivojlanishidagi gender tengligining roliga bag'ishlangan. Ayollarning inson kapitalini samarali amalga oshirish nafaqat ta'limda tenglikni, balki ish bilan ta'minlash, bolalarni parvarish qilish infratuzilmasini o'z ichiga olgan institutsional yordamni ham talab qilishi ko'rsatilgan. Gender adolati ham ijtimoiy siyosatning maqsadi, ham iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish vositasi bo'lishi kerak.

Калит so'zlar: inson kapitali, gender tengligi, ta'lim, iqtisodiy o'sish, mehnat bozori, nafaqa, institutlar, norasmiy bandlik.

GENDER FAIRNESS AS AN INSTITUTIONAL FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

PhD *Kholbaeva Sabina*

*Scientific Research Center "Scientific Foundations and Problems
of the Development of the Economy of Uzbekistan"
under Tashkent State University of Economics*

Abstract. *The study is devoted to the role of gender equality in realizing the potential of women and the economic development of Uzbekistan. It is shown that the effective implementation of women's human capital requires not only parity in education, but also institutional support, including access to employment and child care infrastructure. Gender justice should be both a goal of social policy and a tool for innovative economic development.*

Keywords: *human capital, gender equality, education, economic growth, labor market, benefits, institution, informal employment.*

Введение.

Одним из факторов достижения устойчивого экономического развития и инклюзивного экономического роста является обеспечение гендерного равенства. Несмотря на пристальное внимание международного сообщества к вопросам гендерного неравенства, недоиспользования потенциала женщин и их человеческого капитала в экономике, их профессиональной сегрегации, большое количество стран не в состоянии преодолеть барьеры на пути к обеспечению равноправия мужчин и женщин. Учеными доказано, что достижение гендерного равенства повышает устойчивость экономики на всех уровнях, поскольку является важным фактором социально-экономического развития.

Осознание логической цепочки «человеческий капитал — права человека — гендерное равенство — устойчивое развитие — прогресс — качество жизни» диктует важность недопущения проявления гендерного неравенства в процессе развития (Женщина в российском обществе, 2015). Гендерное равенство является одновременно целью развития и разумным подходом в экономической политике, поскольку процесс расширения свобод для каждого человека в равной степени, как женщин, так и мужчин, рассматривается как развитие общества.

Ключевыми препятствиями для повышения занятости среди женщин являются стереотипы общества, дискриминация по половому признаку, ограниченный доступ к образованию и отсутствие инфраструктуры по уходу за детьми. Экономические исследования дают убедительные доказательства того, что гендерное равенство повышает экономический рост, когда женщины имеют равные с мужчинами возможности для вклада в экономическое развитие (Institute of Gender Equality, 2016).

На практике в мировой тенденции человеческого развития существует разница в продолжительности жизни, грамотности, образовании и заработках мужчин и женщин. При этом возможности женщин более ограничены по сравнению с возможностями мужчин. Неравноправное положение мужчин и женщин влечет за собой негативные социально-экономические последствия: гендерную асимметрию на рынке труда, феминизацию бедности, проблему «двойной занятости» женщин.

Обзор литературы.

Проблема недооцененности женского труда, да и в целом гендерного неравенства занимает важное место в социально-философских и экономических теориях XIX–XXI веков. Одной из ключевых работ, оказавших фундаментальное влияние на формирование материалистического подхода к анализу гендерного неравенства,

является труд Энгельса (1989) «Происхождение семьи, частной собственности и государства». В этой работе Энгельс впервые последовательно обосновал тезис о том, что подчинённое положение женщин не является следствием их биологических особенностей или «естественного» предназначения, а обусловлено конкретными историческими и экономическими условиями развития общества.

В отличие от биологизаторских и натуралистических концепций, доминировавших в науке XIX века, Энгельс предложил рассматривать гендерные отношения как часть системы производственных отношений. Именно экономическая структура общества формирует условия, при которых биологические различия используются для легитимации социального подчинения. Такой подход позволил связать женское угнетение с возникновением частной собственности, разделением труда и формированием классового общества.

Данный тезис также получил развитие в работах современных экономистов и социологов. Так, Фрейзер (2016), американский экономист-ученный, указывает, что капиталистическая экономика систематически опирается на неоплачиваемый репродуктивный труд, перекладывая издержки воспроизводства рабочей силы на домохозяйства и прежде всего на женщин. Аналогичную позицию занимает Айвазова (2016), подчёркивающая, что гендерное неравенство в экономике воспроизводится через институциональные механизмы рынка труда и социальной политики.

В неоклассической и институциональной экономике гендерное неравенство рассматривается как фактор, снижающий общую эффективность экономики. Беккер (1971), анализируя дискриминацию на рынке труда, показал, что гендерные ограничения приводят к неэффективному распределению человеческого капитала и потере потенциального экономического роста.

Современные исследования Всемирного банка (2023) и МОТ подтверждают, что участие женщин в экономике напрямую связано с ростом ВВП, повышением производительности труда и устойчивостью развития. При этом сохраняющийся гендерный разрыв в оплате труда и доступе к ресурсам ограничивает накопление женского человеческого капитала и снижает отдачу от инвестиций в образование.

Методология исследования.

В процессе исследования использованы методы абстракции, индукции и дедукции, комплексная оценка, логический и сравнительный анализ, статистические и экспертные оценки.

Анализ и обсуждение результатов.

Гендерное равенство является одним из основополагающих демократических принципов с момента обретения независимости Республики Узбекистан. В Конституции страны закреплено провозглашение равенство мужчин и женщин. Республика Узбекистан вступила в ряд международных организаций и конвенций, посвященных вопросам обеспечения гендерного равенства и защите прав женщин, присоединилась к более чем 60 международным соглашениям о правах человека.

В Индексе женщин, бизнеса и права Всемирного банка Узбекистан в 2024 году набрал 82,5 балла из 100 по этому индексу, заняв 85–91-е место из 190 стран.

Кроме того, Узбекистан был признан одной из пяти стран с наибольшим прогрессом в улучшении законодательства о равенстве женщин, внесшими значительные реформы в период между отчетами.

В целях системного продолжения проводимых в стране реформ по защите прав и законных интересов женщин, повышению их экономической, социальной и политической активности, охране здоровья, обучению профессиям и обеспечению занятости, широкому привлечению к предпринимательству, социальной поддержке

нуждающихся женщин и обеспечению гендерного равенства, а также последовательной реализации Целей устойчивого развития Глобальной повестки дня Организации Объединенных Наций Президент Узбекистана Мирзиёев (2022) подписал указ “О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин”.

Было принято решения по расширению доступа женщин к образованию. Получение образования в магистратуре с 2022-23 учебного года стало бесплатным. Контракты на обучение в бакалавриате студенток из малообеспеченных семей, а также студенток-сирот, также оплачиваются местными бюджетами.

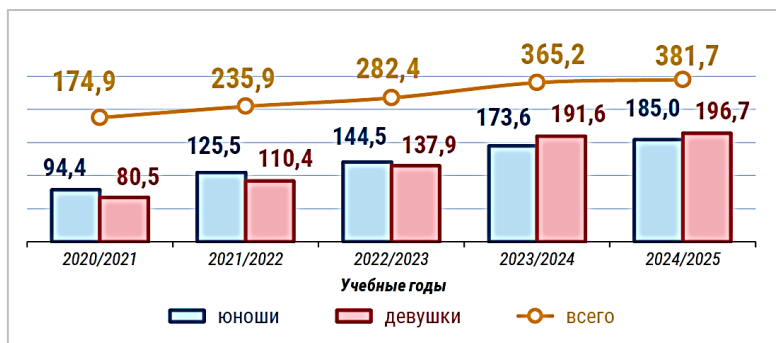


Рисунок 1. Численность принятых студентов в высшие образовательные организации (на начало соответствующего учебного года, тыс. человек) (www.stat.uz, n.d.)

На фоне введенных мер государственной поддержки произошёл заметный структурный сдвиг в гендерном балансе высшего образования: если в 2020/2021–2021/2022 учебных годах сохранялось устойчивое преобладание юношей, то уже с 2023/2024 года численность девушек превысила численность юношей, а их доля достигла около 52%.

Таблица 1.

Доля студентов окончивших высшие образовательные организации в разрезе полов

	2018г.		2019г.		2020г.		2021г.		2022г.		2023г.		2024г.	
	м.	ж.	м.	ж.	м.	ж.	м.	ж.	м.	ж.	м.	ж.	м.	ж.
Республика Узбекистан	62	38	62	38	55	45	53	47	53	47	54	46	52	48
Республика Каракалпакстан	50	50	49	51	43	57	48	52	47	53	51	49	52	48
Андижанская область	59	41	60	40	62	38	49	51	51	49	44	56	46	54
Бухарская область	60	40	56	44	50	50	47	53	49	51	55	45	44	56
Джизакская область	63	37	62	38	51	49	56	44	55	45	52	48	49	51
Кашкадарьинская область	62	38	62	38	51	49	53	47	53	47	57	43	54	46
Навийская область	43	57	44	56	42	58	41	59	38	62	36	64	38	62
Наманганская область	57	43	62	38	48	52	44	56	49	51	48	52	47	53
Самаркандская область	64	36	63	37	65	35	62	38	57	43	55	45	57	43
Сурхандарьинская область	55	45	56	44	37	63	56	44	55	45	51	49	53	47
Сырдарьинская область	60	40	58	42	40	60	43	57	49	51	55	45	43	57
Ташкентская область	70	30	71	29	59	41	71	29	56	44	61	39	56	44
Ферганская область	54	46	55	45	49	51	43	57	49	51	47	53	51	49
Хорезмская область	47	53	49	51	41	59	41	59	42	58	43	57	40	60
город Ташкент	68	32	68	32	63	37	60	40	58	42	61	39	58	42

Источник: составлено автором на основе данных www.stat.uz - Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике.

Получение хорошего образования и приобретение профессии – один из важных вопросов обеспечения равенства женщин. Среди мужчин, в среднем, наблюдается устойчивый рост участия на рынке труда с каждым последующим уровнем образования. Однако женщинам необходимо получить высшее образование, прежде чем их работа начнет приносить им экономическую выгоду. Например, окончание школы, увеличивает вероятность трудоустройства у мужчин на 15%, но никак не влияет на перспективы трудоустройства у женщин (www.gazeta.uz, 2021).

В рассматриваемом периоде гендерное распределение выпускников высших образовательных организаций показывает, что охват высшим образованием женщин за 7 лет (с 2018 по 2024гг) заметно вырос – с 38% к 48% от их общего числа выпускников. В свою очередь доля выпускников женщин в областях из года в год выше, чем в столице. Данная ситуация может объясняться несколькими факторами. Во-первых, в Ташкенте выше концентрация технических и инженерных направлений подготовки, где традиционно преобладают мужчины. Во-вторых, в столице более активна мужская миграция в сферу занятости и предпринимательства без завершения полного образовательного цикла. В регионах же получение диплома о высшем образовании может рассматриваться женщинами как более значимый социальный и экономический ресурс повышения статуса и устойчивости на рынке труда. Кроме того, меры государственной поддержки (в том числе финансовые льготы для студенток) могли оказать более заметный эффект именно в областях.

К сожалению, высокий уровень образования среди женщин в нашей стране не гарантирует им престижную, перспективную, с приличным уровнем доходов работу, продвижение по службе и не защищает их от высвобождения на рынке труда, а ведь уровень образования — одна из важнейших качественных характеристик населения, являющихся базой для формирования кадрового потенциала страны.

Женщины гораздо реже, чем мужчины, трудоустроены на оплачиваемой работе. В 2022 году уровень занятости женщин трудоспособного возраста составил 37,2 %, тогда как среди мужчин он достиг 69,3 %. Это означает, что вероятность трудоустройства мужчин почти в два раза выше, чем женщин. Преимущество мужчин по уровню занятости наблюдается во многих странах мира, однако в Узбекистане оно относительно других стран выражено особенно сильно. Кроме того, следует отметить, что в отличие от большинства стран, гендерный разрыв в занятости в Узбекистане не сокращался на протяжении последнего десятилетия. Более того, если в 2010 году разница между занятостью мужчин и женщин составляла 28,9 процентных пункта, то к 2016 году она увеличилась до 30,1, а в 2022 году достигла 32,1 процентного пункта. (Международная организация труда, 2025)

Существенно влияют на трудоустройство женщин семейное положение и обязанности по уходу за детьми. Замужние женщины имеют гораздо более низкие перспективы найти работу по сравнению с незамужними. Уровень их занятости составляет 36% против 52% соответственно (www.gazeta.uz, 2021). Низкий уровень экономической активности женщин обусловлен процессами деторождения и воспитания детей. В результате чего за время декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком молодые матери теряют свою конкурентоспособность на рабочем месте.

Помимо этого, женщины получают меньше заработной платы, чем мужчины. Результаты анализа МОТ (2014) говорят о том, что женщины, работающие по найму, зарабатывают в среднем на 25–35 процентов меньше, чем мужчины. Такой показатель гендерного разрыва в оплате труда остается стабильным с 2018 года, и по международным меркам он довольно высок. Среди молодых работников, лиц с низким уровнем образования и в секторах с относительно более низким уровнем оплаты труда уровень гендерного разрыва в оплате труда еще выше. Кроме того, работающие

женщины, как правило, сосредоточены в определенных секторах, таких как здравоохранение и образование.

Отметим также, что разница в заработной плате аналогична среди работников формальной и неформальной экономики, поскольку женщины получают примерно на 30 процентов меньше, чем мужчины, независимо от того, трудоустроены ли они официально или заняты неформально. Для представителей этой группы двойные потери, обусловленные их полом и неформальным статусом, приводят к тому, что их заработная плата на 45 процентов ниже, чем у официально работающих мужчин. Иными словами, на каждый доллар, заработанный мужчинами, женщины зарабатывают от 64,3 до 68,3 цента.

Дифференциация гендерного разрыва в оплате труда по возрастным группам показывает, что разрыв особенно велик среди молодых работников (15-29 лет), а также работников основного трудоспособного возраста (30-44 года). Для последней группы показатель ГРОТ варьируется от 35 до 40 процентов. В то же время среди работников старшего возраста размер разрыва меньше. Так, среди лиц в возрасте от 45 до 54 лет он составляет 26,2 процента, а среди лиц старше 55 лет он снижается до 4,2 процента.

Высокий гендерный разрыв в оплате труда среди молодых женщин и женщин в возрасте основного трудоспособного периода во многом связан с репродуктивной функцией: работодатели нередко избегают нанимать женщин, которые потенциально могут взять декретный отпуск, чтобы не нести дополнительные расходы и сохранять за ними рабочее место. При этом женщины в возрасте 45–55 лет уже не связаны с высокой вероятностью временного ухода с работы, а их накопленный профессиональный опыт и компетенции способствуют уменьшению гендерного разрыва в оплате труда в старших возрастных группах.

Женщинам репродуктивного возраста сложнее найти работу, получить официальное трудоустройство, и они чаще заняты в менее престижных профессиях, где зарплата низкая. Женщины чаще, чем мужчины, выбирают сокращенный график, даже при наличии постоянной работы, и работу ближе к дому. Женщины также чаще чем мужчины заняты в неформальном секторе или же в семейном бизнесе, где их интересы никак юридически не защищены. Помимо этого, женщины ежедневно заняты неоплачиваемым трудом, выполняя работу по хозяйству и заботясь о членах семьи.

Существующая система охраны материнства и предоставления отпуска по уходу за ребенком не позволяет работодателям нанимать женщин репродуктивного возраста. Она также поощряет женщин оставаться в отпуске по уходу за ребенком на срок до трех, шести лет, что является чрезмерно длительным периодом, в течение которого может произойти деквалификация, особенно для представителей специализированных профессий. Во время декрета женщины утрачивают часть человеческого капитала, а после возвращения к работе медленнее его накапливают (Dechter, 2014; Kunze, 2002).

В условиях рыночной экономики, ориентированной прежде всего на максимизацию прибыли, неизбежно возникает социальная дилемма, связанная с защитой женщин в период беременности, родов и ухода за малолетними детьми. Возникает вопрос о распределении ответственности за финансирование соответствующих социальных гарантий и пособий. При этом материнство имеет не только частное, но и общественное значение, поскольку женщины обеспечивают воспроизводство и формирование будущего человеческого капитала, что обуславливает необходимость институциональной поддержки со стороны государства и общества в целом.

Если работодатель обязан самостоятельно оплачивать декретные выплаты и/или сохранять рабочее место, это повышает ожидаемую среднюю стоимость найма женщины репродуктивного возраста. Следовательно, многие работодатели могут сократить набор таких кандидатов, или предложить им меньшую заработную плату,

или отказать им в официальном трудоустройстве. Так же работодатель может прибегать к временным контрактам, «гиг»-форм занятости и аутсорсинга, где декретные обязательства либо отсутствуют, либо минимальны.

Смягчение негативных эффектов возможно при системном переходе к общественному финансированию пособий и параллельных мерах (гарантия рабочего места, доступный уход за детьми, стимулирование отцовского отпуска).

Международная организация труда (ILO, 2014) подчёркивает, что международные стандарты рекомендуют финансирование выплат через общественные механизмы (соцстрахование или бюджет), чтобы избежать индивидуальной ответственности работодателей и связанных с ней дискриминационных эффектов. ILO фиксирует, что в регионах, где работодатели несут прямые расходы, распространённость нарушений (увольнения беременных, отказ в приёме) выше.

Исследования ОЭСР (2010) показывают, что схема финансирования и наличие гарантий рабочего места критически меняют эффекты: при общественном финансировании и гарантии сохранения места декретные отпуска обычно способствуют удержанию женщин в трудовой силе; при частичном или полном переложении бремени на работодателя — рост найма затруднён.

В отличие от большинства государств ОЭСР, в США отсутствует федеральная гарантия оплачиваемого отпуска по беременности и родам: действующее законодательство предусматривает лишь право на неоплачиваемый отпуск ограниченной продолжительности и только для части работников. В сочетании с высокой стоимостью услуг по уходу за детьми и ограниченной системой семейных пособий это повышает альтернативные издержки занятости для женщин, особенно в период рождения и воспитания детей. В результате значительная часть женщин либо временно выходит из состава рабочей силы, либо откладывает возвращение на рынок труда, что снижает агрегированный показатель их экономической активности. Тем самым американский опыт подтверждает выводы эмпирических исследований о том, что отсутствие институциональной поддержки материнства способно сдерживать участие женщин в занятости даже в условиях развитой и динамичной экономики.

Тогда как в странах с щедрой общественной системой оплачиваемых отпусков (скандинавские модели) наблюдаются высокие уровни участия женщин в рынке труда, при этом политика сочетает финансирование через налоги/соцстрахование, гарантии места и развитую систему ухода за детьми.

Исследование Всемирного банка также выявило наличие взаимосвязи между обязанностью работодателей предоставлять оплачиваемый отпуск по беременности и родам и долей женщин среди занятых, на основе данных обследования предприятий в 111 развивающихся странах. Теоретически эта взаимосвязь может быть как положительной, так и отрицательной. Более продолжительный отпуск по беременности и родам повышает стоимость труда женщин для работодателя, препятствуя трудоустройству женщин. Однако стимулирует большее число женщин выходить на рынок труда, что означает большую занятость женщин. Результаты показывают, что последний эффект преобладает. Таким образом, между отпуском по беременности и родам и занятостью женщин обнаружена положительная, значительная и статистически значимая взаимосвязь. Положительная взаимосвязь между работающими женщинами и отпуском по беременности и родам гораздо сильнее, когда отпуск по беременности и родам полностью финансируется государством, чем когда он оплачивается работодателем. (Amin and Islam, 2022)

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1952 года (пересмотренную) об охране материнства (№ 103). Трудовой кодекс определяет право женщин на оплачиваемый декретный отпуск, который до рождения ребенка составляет десять недель, а после родов – восемь недель (или десять недель в случае осложненных или

многоплодных родов). Длительность декретного отпуска соответствует положениям Рекомендации МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191) и превышает требования Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), которая еще не ратифицирована.

В Узбекистане с 1 сентября 2022 года начали выплачивать часть суммы пособий по беременности и родам женщинам, работающим в частном секторе, для того чтобы снять часть бремени с работодателей и поспособствовать повышению занятости женщин (Президент Республики Узбекистан, 2022). Сумма же выплат составляла 1,99 млн. сумов, выплачиваемых единовременно за четыре месяца. Работодатель выплачивал оставшуюся часть пособия в соответствии с Трудовым кодексом. Размер пособия был рассчитан исходя из суммы минимальных потребительских расходов - 498 тысяч сумов в месяц на человека.

С 2026 года в Узбекистане декретные выплаты платит государство через систему государственного социального страхования, и это относится как к работницам бюджетной сферы, так и к сотрудницам частного сектора — выплаты будут зависеть от страхового стажа и оплачиваются из средств фонда, формируемого из части социальных налогов и взносов (Национальное агентство социальной защиты при Президенте Республики Узбекистан, 2026). Ранее обязательство по выплатам по беременности и родам ложилось на работодателей, что приводило к отказам в выплатах и снижению формальной занятости женщин в частном секторе. Раньше бюджетные организации уже платили такие пособия из государственных средств, а частный сектор нес расходы сам, что создавало неравные условия. Новая система объединяет эту ответственность и снимает прямую финансовую нагрузку с работодателей, чтобы расширить охват и стимулировать официальное трудоустройство женщин во всех секторах экономики.

Согласно данным Сената, в 2022 году государство выделило 300 млрд сумов, однако фактически освоено было лишь около 40 млрд сумов к 2025 году из-за минимального числа обращений за пособиями от формально трудоустроенных женщин. Это объясняется высокой долей неформальной занятости (женщины работают без официального трудового договора и не имеют страхового стажа) (Gazeta.uz, 2026).

С введением новой системы государственного социального страхования с 1 января 2026 года на выплаты по беременности и родам предусмотрено 2,49 трлн сумов, а на больничные — 864,4 млрд сумов (всего 3,35 трлн сумов) через Фонд социальной защиты, что гораздо выше прежних бюджетных ассигнований и направлено на стимулирование формального трудоустройства женщин (Gazeta.uz, 2026). Такое недоосвоение бюджетных средств показывает, что одного финансового механизма недостаточно для расширения участия женщин в формальном секторе; необходимы дополнительные меры по легализации труда. Как отмечает Всемирный банк, государственное финансирование декретных отпусков само по себе не является панацеей для устранения гендерного разрыва на рынке труда — необходим комплекс мер, затрагивающих социальные, культурные и образовательные факторы, а также создание инфраструктуры в виде детских садов (Amin, 2022). Финансовая поддержка женщин во время беременности и родов важна, но её влияние на занятость ограничено, если сохраняются структурные барьеры, связанные с менталитетом и социальными нормами. В обществах, где традиционные гендерные роли остаются доминирующими, а от девушек с раннего возраста ожидают прежде всего выполнения семейных обязанностей, материальная поддержка не обязательно приводит к повышению участия женщин в экономике. Например, в Турции, несмотря на наличие декретных выплат, уровень участия женщин в рабочей силе остаётся одним из самых низких среди стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) — около 35–40% (как и в Узбекистане последние 20 лет, рисунок 2), что существенно ниже среднеевропейских показателей (OECD average ~60 %) (OECD, 2023).



Рисунок 2. Уровень участия в рабочей силе женщин и мужчин (% от населения в возрасте 15 лет и старше) (модель, основанная на оценке МОТ) – Узбекистан

По данным уровня участия в рабочей силе (LFPR) по методологии International Labour Organization и базе World Bank за 2011–2024 гг. в Узбекистане прослеживается устойчивая гендерная асимметрия. Уровень участия мужчин в рабочей силе стабильно сохраняется на высоком уровне — в диапазоне 73–77%, в то же время участие женщин в рабочей силе характеризуется значительно более низкими значениями — в пределах 39–41% на протяжении всего периода наблюдения. Динамика носит стагнационный характер: рост составляет лишь 2 процентных пункта за 13 лет (с 39% до 41%), что свидетельствует об отсутствии структурного прорыва в вовлеченности женщин в экономику. Гендерный разрыв в уровне участия стабильно превышает 30 процентных пунктов, что указывает на устойчивый институциональный и социальный дисбаланс.

За 13 лет уровень участия женщин в рабочей силе фактически не увеличился, несмотря на реализованные государственные реформы, направленные на расширение экономических прав и возможностей женщин. Данный феномен может быть обусловлен совокупностью факторов. Во-первых, сохраняющиеся гендерные нормы и традиционные модели распределения ролей в семье ограничивают предложение женского труда. Во-вторых, существующая система декретных выплат и механизмов социального страхования могла создавать определённые институциональные стимулы к временному или длительному выходу женщин из рынка труда. В-третьих, недостаточное развитие инфраструктуры дошкольного образования и ограниченная доступность детских садов могут выступать ключевым барьером экономической активности женщин.

В этой связи представляется обоснованной гипотеза о том, что переход к модели прямого государственного финансирования декретных выплат всем работающим женщинам, планируемый с 2026 года, при одновременном расширении доступности дошкольных учреждений, может способствовать постепенному росту показателя LFPR среди женщин. Однако реализация данного эффекта будет зависеть не только от финансовых механизмов, но и от изменения институциональной среды и социальных установок в отношении женской занятости.

Показатель участия в рабочей силе отражает формальный факт вовлеченности в экономическую деятельность, однако в странах с высокой долей неформальной занятости он может не отражать реальный масштаб экономической активности женщин и стабильности их доходов. Эпизодическая или нестабильная занятость учитывается наравне с полной занятостью, тогда как значительная часть неоплачиваемого труда остается вне статистического учета.

Учёные подчёркивают, что устойчивое повышение занятости женщин требует изменения социальных установок, уровня образования и профессиональных навыков женщин (Fernández, 2013). Социокультурные барьеры, такие как представления о том, что «работа женщины должна быть вторична» или что «женщина не должна работать после замужества», препятствуют реальному участию женщин в экономической деятельности вне зависимости от доступности социальных льгот. Доказано, что повышение образовательного уровня женщин и продвижение гендерно-нейтральных моделей воспитания способствует более высокой экономической активности: например, в странах с более высоким уровнем женского образования коэффициент участия женщин в рабочей силе выше, а разрыв в занятости между мужчинами и женщинами меньше.

Семейные обязанности, включая уход за детьми и пожилыми людьми, часто считаются обязанностью женщин, что ставит их в невыгодное положение в сфере труда. Домашние работники заняты в домашнем хозяйстве или работают для домашних хозяйств в рамках трудовых отношений на профессиональной основе в соответствии с Конвенцией МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189). Домашний работник – это категория работников, которым в государственной политике уделяется недостаточное внимание. В основном это женщины, работающие в тяжелых условиях в неформальном секторе экономики. Узбекистан до сих пор не ратифицировал эту конвенцию, хотя ее ратификация планировалась в рамках Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2014 – 2016 годы. Категория «домашний работник» не отражена в официальной статистике. Метаданные Госкомстата о занятости не ссылаются на нее в своем определении занятого населения. Женщины в среднем тратят 5,2 часа на неоплачиваемую домашнюю работу, тогда как мужчины 2,1 часа (gender.stat.uz, n.d.).

Необходимо признавать, сокращать и перераспределять непропорционально большую долю труда женщин и девочек в неоплачиваемой работе по уходу и домашней работе путем поддержки политики и инициатив, способствующих совмещению трудовой и семейной жизни и равному распределению обязанностей между женщинами и мужчинами благодаря гибкому режиму работы без снижения уровня охраны труда и социальной защиты и обеспечению наличия инфраструктуры, технологий и общественных услуг, а также доступные, недорогие и качественные услуги по уходу за детьми и другими лицами и отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком для отца или родительский отпуск, и посредством борьбы с гендерными стереотипами и негативными социальными нормами и содействия более активному участию мужчин в неоплачиваемой работе по уходу и домашней работе. Эту работу должны проводить в махалле, под руководством Министерства по поддержке махалли и семьи и государственный комитет семьи и женщин.

Многие женщины, проживающие в сельских районах, по-прежнему подвергаются дискриминации и маргинализации и находятся в неблагоприятном социально-экономическом положении, в частности ввиду ограниченности или отсутствия у них доступа к экономическим ресурсам и возможностям, достойной работе, социальной защите, качественному образованию здравоохранению, включая медицинское обслуживание, правосудию, устойчивым и время- и трудосберегающим технологиям и инфраструктуре, воде и санитарии и иным ресурсам. Проживающие в сельских районах женщины и девочки выполняют непропорционально большую долю неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства и что такое неравномерное распределение обязанностей серьезно ограничивает возможности женщин и девочек в плане завершения или продолжения образования и обучения, участия в оплачиваемой трудовой деятельности и возвращения к такой деятельности и карьерного развития, а также их экономические возможности и возможности ведения предпринимательской

деятельности и может приводить к разрыву в том, что касается социальной защиты, оплаты труда и пенсионного обеспечения.

Учитывая гендерное неравенство в сфере владения имуществом, основная часть доходов от собственности, скорее всего, будет получена мужчинами. Доход от собственности, составляющий 2 процента дохода домохозяйств, – это проценты, дивиденды, роялти и другие доходы от собственности. Большая часть недвижимости зарегистрирована на мужчин, большинство жилых домов приобретают в результате наследования по признаку пола, и мужчины владеют наиболее значимыми активами. Количество объектов недвижимости, принадлежащих женщинам, составляет 29,4% или 424783 от общего числа зарегистрированных объектов недвижимости на 2016 год (кроме г. Ташкента). Так и стоимость объектов недвижимости, зарегистрированных на женщин значительно ниже, чем мужчин, и составляет только 22,3% от общей зарегистрированной стоимости. (Доклад, 2017)

В сельских районах большинство объектов недвижимости зарегистрировано на имя мужчин, так как обычно они возглавляют домохозяйства. Также и другие активы семьи традиционно принадлежат мужчинам, такие как автомобиль, скот, техника и др. Единственными исключениями составляют лишь случаи когда дополнительно приобретенное имущество оформляется на женщину, если мужчина не может зарегистрировать его на себя.

Из-за преобладающего предубеждения, связанного со стереотипом «мужчина-кормилец», женщины предпочитают регистрировать собственность на имя своего мужа, чтобы не оскорблять его достоинства. К другим преградам, препятствующим владению домами женщинами, относятся страх перед невыплатой кредита, связанный с перспективой отпуска по беременности и родам, неполная занятость, когда заработная плата недостаточна для обеспечения кредитоспособности, и недостаточное знание банковских систем.

Все это влечет за собой сразу несколько негативных экономических эффектов: сокращается объем расходов на потребление домохозяйств, объем их сбережений, а также их расходов на образование и здоровье нового поколения, а значит и замедление развития человеческого капитала.

Выводы и предложения.

Введение гендерных квот в сфере образования и государственного управления само по себе не гарантирует достижения устойчивых результатов, если сохраняется неравномерное распределение домашних и семейных обязанностей. В условиях, когда значительная часть неоплачиваемого труда по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства продолжает лежать преимущественно на женщинах, их возможности для полноценной профессиональной самореализации объективно ограничены.

Кроме того, реализация квотных механизмов без одновременного расширения кадрового потенциала и институциональной подготовки может создавать риски формального подхода к назначению на руководящие должности. В отдельных случаях приоритет количественного выполнения гендерных показателей может вступать в противоречие с критериями профессиональной компетентности и управленческого опыта. Это способно привести к снижению эффективности функционирования отдельных структур и формированию восприятия квотирования как административной меры, а не инструмента качественного развития кадрового состава.

Следовательно, политика гендерного представительства требует комплексного сопровождения — перераспределения семейных обязанностей, развития инфраструктуры ухода за детьми и повышения квалификации женщин — что позволит обеспечить не формальное соблюдение показателей, а устойчивое повышение их профессионального участия.

Национальная парадигма развития гендерного равенства должна включать в себя не только формальные институты, но и общепринятые правила, нормы и структуры, дополняющие друг друга, что позволит добиться синергетического эффекта в достижении поставленных целей трансформации экономики. Гендерно-справедливое социально-экономическое развитие требует макроэкономической политики, направленной на устранение сохраняющегося гендерного неравенства в соответствии с ориентированным на человека подходом к экономике.

На уровне общества необходимо продолжать текущие законодательные и институциональные изменения и контролировать их эффективность, включая целевые показатели, квоты и финансовые стимулы. Кроме того, позитивные гендерные нормы должны пропагандироваться через средства массовой информации.

Гендерно-справедливое социально-экономическое развитие способствует обеспечению полной занятости, достойного труда и всеобщего базового уровня социальной защиты для всех. Это может стать важнейшим компонентом экономического роста и социально-экономического успеха.

Половину населения Узбекистана (более 17 миллионов человек) составляют женщины и девочки. Эта цифра сопоставима с населением таких государств, как Нидерланды или Эквадор. Они способны сыграть огромную созидательную роль в процессе экономического роста страны. Для этого необходимо устранять существующие барьеры для участия женщин в экономической, социальной и общественно-политической жизни. «От женщин зависит и наша благополучная жизнь сегодня, и наше светлое будущее. Если мы хотим, чтобы наш народ был нами доволен, в первую очередь мы должны создать достойные условия жизни для наших матерей и сестер. Если довольна мать, то довольна семья, если довольна семья, то и общество довольно» (Мирзиёев, 2022).

Литература/References:

Amin, M. and Islam, A.M. (2022) *The impact of paid maternity leave on women's employment: Evidence using firm-level survey data from developing countries*. World Bank Policy Research.

Becker, G.S. (1971) *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

European Institute of Gender Equality (2017) *Economic benefits of gender equality in European Union: Report on the empirical application of the model*. Luxembourg.

Fernández, R. (2013) *Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century*. *American Economic Review*, 103(1), pp. 472–500.

Fraser, N. (2016) *Contradictions of capital and care*. *New Left Review*, (100), pp. 99–117.

Gazeta.uz (2021) *Стратегия достижения гендерного равенства в Узбекистане до 2030 года*. Available at: <https://www.gazeta.uz/ru/2021/05/29/gender-equality>

Gazeta.uz (2026) *На декретные и больничные по соцстрахованию в 2026 году направят 3,35 трлн сумов*. Available at: <https://www.gazeta.uz/ru/2026/01/20/maternity-leave/>

International Labour Organization (2014) *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: ILO.

OECD (2010) *Labour market effects of parental leave policies in OECD countries*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2023) *Labour force statistics 2023*. Available at: <https://data.oecd.org>

World Bank (2023) *Women, business and the law*. Washington, DC.

World Bank (2024) *Women, business and the law 2024*. Washington, DC. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2063-2>

Азиатский банк развития (2017) *Гендерная оценка по стране: данные Торгово-промышленной палаты Узбекистана*. Ташкент.

Айвазова, С.Г. (2016) Гендер и экономика: институциональный анализ. Москва: ГУ ВШЭ.

Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике (2026) Гендерная статистика. Available at: www.gender.stat.uz

Женщина в российском обществе (2015) Журнал «Женщина в российском обществе». Available at: <http://womaninrussiansociety.ru/numberarticle/?issue=2015-3-4>

Международная организация труда (2025) Гендерный разрыв в оплате труда в Узбекистане: Анализ последних тенденций и их влияния на политику. Москва.

Национальное агентство социальной защиты при Президенте Республики Узбекистан (2026) Социальное страхование. Available at: <https://ihma.uz/ru/oi/social-insurance>

Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике (2026) Официальные статистические данные. Available at: www.stat.uz

Президент Республики Узбекистан (2022) О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин. Available at: <http://uza.uz/posts/353485>

Президент Республики Узбекистан (2022) Определены широкомасштабные меры по поддержке женщин. Available at: <https://president.uz/ru/lists/view/5014>

Президент Республики Узбекистан (2022) Определены широкомасштабные меры по поддержке женщин. Available at: <https://president.uz/ru/lists/view/5014>

Сакс, О. и Зейтц, У. (2021) COVID-19, женщины и их роль в восстановлении Узбекистана после пандемии. Available at: <https://www.gazeta.uz/ru/2021/03/08/women>

Энгельс, Ф. (1989) Происхождение семьи, частной собственности и государства. Москва: Политиздат.