

▶ Страновая программа по достойному труду Республики Узбекистан на 2021-2025 гг.

► I. Введение

Программа реформ Правительства Узбекистана выделяет улучшение занятости и создание достойных условий труда для всех, укрепление социальной защиты и социальную интеграцию среди основных приоритетов. Соответствующие цели и задачи закреплены в ряде политических документов Правительства, в том числе в «Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах». Детали по реализации Стратегии действий проработаны Правительством в ряде программ развития и законодательных актов.

Правительство подтвердило свое намерение интегрировать национальные приоритеты развития с Целями устойчивого развития, приняв 16 национальных ЦУР¹. Добровольный национальный обзор (ДНО) Республики Узбекистан по прогрессу в области реализации ЦУР² подтверждает намерение Правительства далее интегрировать национальные ЦУР в общестрановые и секторальные программы развития, а также основываться на ЦУР при мониторинге и оценке прогресса в реализации реформ. ДНО также отмечает, что реализация национальных ЦУР 1 и 8 может быть подвержена разнообразным рискам и потому нуждается в особом внимании со стороны Правительства и партнеров по развитию.

Два ключевых международных финансовых института работающих в Узбекистане³ – Всемирный банк и Азиатский банк развития – признают создание производительных и устойчивых рабочих мест как ключевой вызов развития для страны. Оба фокусируют свои стратегии партнерства с Узбекистаном на поддержке транзита к рыночной экономике и содействии развитию частного сектора, повышению доходов населения и сокращении неравенства, реформировании государственных институтов и повышении качества услуг.

С целью поддержки Правительства в выполнении международных обязательств, Международная организация труда (МОТ) постепенно расширяла диалог и сотрудничество с трехсторонними партнерами и более широким кругом заинтересованных сторон, выйдя за рамки тематики принудительного и детского труда в хлопковом секторе, и содействовала в реализации приоритетов Страновой программы по достойному труду на 2014-2016 годы (была продлена до конца 2020 года), нацеленных на продвижение социального диалога и достойной занятости, улучшение условий труда, достижение гендерного равенства и расширение социальной защиты.

В 2019 году страновая команда ООН в Узбекистане провела Общий страновой анализ (ОСА) для создания доказательной базы и аналитической поддержки разработки новой Рамочной программы сотрудничества ООН в области устойчивого развития на 2021-2025 годы (далее – *Рамочная программа сотрудничества*). ОСА предоставил комплексный, перспективный и основанный на фактических данных совместный анализ контекста устойчивого развития в Узбекистане и разработал основу для новой Рамочной программы сотрудничества.

МОТ и трехсторонние партнеры внесли свой вклад в подготовку ОСА в рамках тщательного консультативного процесса, организованного офисом Постоянного координатора системы ООН и страновой командой ООН. В ОСА⁴ отражены важные элементы Повестки достойного труда МОТ: систематически делается ссылка на трудовые права, а также упоминаются детский и принудительный труд, роль инспекции труда и правоохранительной системы, достойные условия труда, равенство возможностей и обращения для мужчин и

¹ Под 16 национальными ЦУР есть 125 целей и 206 связанных с ними индикаторов.

² Опубликовано на <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/uzbekistan>

³ Всемирный банк с 3 млрд. долл. и АБР с 3,9 млрд. долл. вместе составляют около 40% внешнего долга Узбекистана (июль 2020 г.). Министерство финансов, 2020 (на узбекском).

⁴ https://uzbekistan.un.org/sites/default/files/2020-10/United%20Nations%20Common%20Country%20Analysis%20Uzbekistan_en.pdf.

женщин на рынке труда. В документе также содержится ссылка на аналитический документ МОТ «О реализации макроэкономической политики, содействующей расширению занятости: пример Узбекистана», подготовленный в качестве справочного материала для разработки национальной стратегии занятости.

Перед началом разработки новой Рамочной программы сотрудничества МОТ провела ряд консультаций с трехсторонними партнерами с целью повышения их осведомленности о сути и принципах разработки Общего странового анализа и Рамочной программы сотрудничества, включая роль трехсторонних партнеров, открывающиеся возможности и преимущества их участия в этих процессах, а также возможные риски в случае их невовлеченности. Это позволило партнерам МОТ должным образом подготовиться к участию в этих стратегически важных процессах.

Кроме того, огромную роль в лучшем понимании уникального Мандата МОТ, трехсторонней структуры организации и роли социальных партнеров в социально-экономическом развитии сыграли регулярное информирование о деятельности МОТ в Узбекистане во время совещаний страновой команды ООН, участие ее членов в различных мероприятиях МОТ, официальный визит Генерального Директора МОТ в Узбекистан и его встреча членами страновой команды ООН в декабре 2018 года.

Трехсторонние партнеры МОТ участвовали в каждом этапе разработки Рамочной программы сотрудничества, включая оценку результатов предыдущей Рамочной программы, разработку ОСА и всестороннего процесса консультаций по подготовке новой Рамочной программы сотрудничества на 2021-2025 гг., через усовершенствованный механизм координации с офисом Постоянного координатора системы ООН и страновой команды ООН.

После подписания в сентябре 2020 года новой Рамочной программы сотрудничества, МОТ и ее трехсторонние партнеры в Республике Узбекистан - Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) Республики Узбекистан, Федерация профсоюзов Узбекистана (ФПУ) и Конфедерация работодателей Узбекистана (КРУ) - начали подготовку новой Страновой программы по достойному труду (СПДТ) на 2021-2025 годы. Было проведено несколько консультаций с трехсторонними партнерами по вопросам разработки СПДТ, включая новые руководящие принципы МОТ 2020 года по разработке страновых программ. Во время трехстороннего круглого стола, проведенного в дистанционном формате в феврале 2021 года, были определены следующие четыре приоритета новой СПДТ на 2021-2025 годы:

- Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения
- Расширение возможностей занятости и достойного труда для молодежи, женщин и уязвимых групп населения, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом
- Расширение доступа наиболее уязвимых групп населения к качественному и инклюзивному обучению и социальной защите
- Укрепление социального диалога и институционального потенциала социальных партнеров.

Новая СПДТ на 2021-2025 годы будет служить основой для сотрудничества МОТ и трехсторонних партнеров в реализации Повестки достойного труда в Узбекистане. СПДТ увязана с Рамочной программой сотрудничества на 2021-2025 годы и внесет свой вклад в достижение ее конечных результатов 1, 3 и 4, и с Программой и бюджетом МОТ на 2022-2023 гг. (политические результаты 1, 2, 3, 6, 7 и 8). СПДТ также направлена на оказание поддержки Узбекистану в достижении национальных ЦУР 1, 4, 5, 8, 10, 16 и 17.

При разработке СПДТ были приняты во внимание ключевые положения Декларации Столетия МОТ, касающиеся глубоких преобразований в сфере труда и направленных на ориентированный на человека подход к формированию будущего сферы труда. Приоритеты СПДТ и направления сотрудничества отражают неразрывный, взаимозависимый и взаимодополняемый характер стратегических задач МОТ по достойному труду, в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Реализация СПДТ основана на принципах достижения гендерного равенства в сфере труда, путем осуществления

преобразующей повестки дня и обеспечения равенства возможностей и обращения для лиц с ограниченными возможностями и других уязвимых групп, в соответствии с положениями Декларации Столетия МОТ. СПДТ будет способствовать выполнению Резолюции 109-й Международной конференции труда «Глобальный призыв к действиям, обеспечивающим ориентированное на человека восстановление после пандемии COVID-19», направленной на достижение инклюзивного, стабильного и устойчивого к кризисам экономического и социального восстановления, в том числе через реализацию Рамочной программы сотрудничества ООН на 2021-2025.

II. Прогресс на пути к достойной занятости и устойчивому развитию

1. Устойчивый и инклюзивный экономический рост и продуктивная занятость

Ключевые макроэкономические тенденции

Экономика Узбекистана быстро росла с середины 2000-х годов, со средним темпами роста в 7,1%. Рост начал замедляться в 2014 году и достиг самого низкого значения в 2017 году (4,5%) из-за понизившегося внешнего спроса и сокращения денежных переводов. В 2018-2019 годах рост ВВП несколько восстановился, составив 5,4% и 5,6% соответственно благодаря улучшившейся внешней среде и началу долгожданных экономических реформ.

Несмотря на серьезное замедление в 2020 году из-за пандемии КОВИД-19, прогнозы относительно экономического роста в Узбекистане остаются относительно оптимистичными. Несмотря на снижение темпов роста ВВП с 5,8% в 2019 году до 1,6% в 2020 году⁵, Центральный банк Узбекистана (ЦБУ) прогнозирует возврат к 6-7% темпам роста в 2021 году. В соответствии с прогнозом Всемирного банка, узбекская экономика вырастет на 4,8% в 2021.⁶ Тем не менее, все позитивные прогнозы на 2021 год зависят от спада пандемии и восстановления экономик основных торговых партнеров Узбекистана.

Инфляция, вызванная валютной реформой и продолжающейся либерализацией цен, остается наиболее важным макроэкономическим вызовом для экономического роста, созданию рабочих мест и благосостояния. По оценкам МВФ, инфляция в 2018 году составила 17,5%, а в 2019 году несколько снизилась до 14,5%. МВФ прогнозирует замедление инфляции в 2020 и 2021 годах до 12,6% и 10,6%, соответственно. ЦБУ поэтапно переходит к политике инфляционного таргетирования для укрепления макроэкономической стабильности и поддержания экономического роста. Политика инфляционного таргетирования может выиграть от включения конкретных целей в сфере занятости, в дополнение к фокусу на ценовой стабильности⁷.

Вклад экономического роста в сокращение бедности и развитие занятости

Экономический рост за прошедшие годы способствовал сокращению бедности, хотя национальная методология измерения бедности нуждается в приведении к соответствию с международными стандартами. С 2005 года уровень бедности сократился с 25% до 11,4% в 2019 году, в т.ч. в сельской местности – с 30% до 14,3%, в городской – с 18,3% до 8,4%⁸. Уровень бедности значительно различается в разрезе регионов – от 0,4% в г. Ташкенте до 25,9% в Республике Каракалпакстан.

⁵ [vvp_dek_2020_ru.pdf \(stat.uz\)](#)

⁶ <https://www.worldbank.org/en/country/uzbekistan/overview#economy>

⁷ Towards an employment-friendly macroeconomic policy framework: the case of Uzbekistan. ILO, 2019 (не опубликовано).

⁸ Согласно национальной черте бедности. <http://nsdg.stat.uz/databanks>.

Создание достаточного количества рабочих мест, в частности, в несельскохозяйственных секторах, остается основным вызовом для развития Узбекистана. В то время как ВВП увеличился на 67,6%⁹ в 2010-2018 годах, занятость выросла только на 14,1% без существенных изменений в отраслевой структуре занятости. Страна должна расти примерно на 9% в год в среднесрочной перспективе, чтобы абсорбировать увеличение рабочей силы и стабилизировать уровень безработицы на уровне 4-5%. Такой рост должен сопровождаться увеличением эластичности занятости и мобильности рабочей силы. Необходимы также целевые усилия по повышению производительности труда и доходов в секторах и регионах, где сконцентрированы работающие бедные¹⁰.

Доля трудоспособного населения в Узбекистане остается высокой, поддерживая высокий спрос на рабочие места. В начале 2020 года население Узбекистана достигло 33,9 млн. человек, при этом размер рабочей силы, по официальным оценкам, составил около 19 млн. человек. Создание рабочих мест обычно соответствовало темпам роста рабочей силы, но безработица и качество рабочих мест остаются проблемой. Широко распространена неформальная занятость, значительная часть работников заняты неполный рабочий день.

По данным МЗТО, количество занятых в экономике в 2019 году достигло 13,54 млн. человек, из которых на официальный сектор приходится только 5,7 млн. человек. По оценкам МЗТО, занятость в официальном секторе в 2019 году увеличилась в сравнении с 2018 годом на 3,7%, отчасти из-за снижения ставок по налогам, связанным с оплатой труда и улучшения практики налогового администрирования. Оценки размера неформальной занятости разнятся в зависимости от метода подсчета. В 2018 году более четверти рабочих мест приходилось на сельское хозяйство, в основном в неформальной экономике. По данным МЗТО, доля женщин в неформальной занятости составляет 48%.

В частном секторе 61% работающих женщин и 73% работающих мужчин не охвачены системой социального страхования. Половина занятых мужчин и 35% работающих женщин приходилась на предприятия, на которых работало не более пяти человек. На небольших частных предприятиях, где работает не более 5 человек, 80% работающих женщин и 87% работающих мужчин не охвачены системой социального страхования. Если учитывать трудовых мигрантов за рубежом, то размер неформальной занятости составил 58% в 2019 году. Без трудовых мигрантов показатель падает до 39,7% (5,37 миллионов).

Внешняя трудовая миграция стала важнейшим фактором в сфере занятости, что отражает ограниченные возможности занятости и получения высоких доходов в Узбекистане. С 2017 года Узбекистан и Россия, которая является основной принимающей страной для трудовой миграции, предпринимают совместные усилия по либерализации и легализации миграции между двумя странами, что отчасти способствует увеличению потока миграции. По разным оценкам, в 2019 году количество трудовых мигрантов составило от 2,2 млн. до 3 млн. человек, а денежные переводы достигли 4,7 млрд. долларов США, став важнейшим фактором доходов населения. По данным МЗТО, женщины составляют 13% внешней трудовой миграции.

Безработица в 2019 составила 9% и немного снизилась в сравнении с 2018 годом. Однако в связи с замедлением экономики из-за пандемии, она выросла до 13,2% в первом полугодии 2020 года, а по итогам 2020г. составила 10,5%. Еще большую озабоченность вызывает рост безработицы среди молодежи (в первом полугодии 2020 года он составил 20,1%, на конец года - 16,4%) и женщин (в первом полугодии 2020 года он составил 17,4%, на конец 2020 года - 14,1%).

⁹ В ценах 2010 года. Источник WDI.

¹⁰ Towards an employment-friendly macroeconomic policy framework: the case of Uzbekistan. ILO, 2019 (не опубликовано).

Программы по стимулированию занятости

Хотя МЗТО расширяет как пассивные, так и активные меры на рынке труда, программы на рынке труда по-прежнему ограничены по своему охвату и в основном принимают формы общественных работ, квот на трудоустройство, профессионального обучения на базе учебных заведений и поддержки предпринимательства. Пособия по безработице чуть выше или на уровне черты бедности и охватывают очень небольшое число безработных. Общие затраты на активные и пассивные программы на рынке труда выросли до 1% ВВП, но остаются низкими, особенно в свете значительных вызовов в сфере занятости. Наряду с увеличением финансирования программ на рынке труда, МЗТО необходимо расширять активные меры и определять наиболее эффективные сочетания активных и пассивных мер, чтобы лучше удовлетворять потребности различных групп клиентов.

Более половины молодых людей в возрасте от 20 до 30 лет уже окончили учебные заведения, но им еще предстоит найти работу. Облегчение перехода молодежи от образования к трудовой деятельности имеет исключительно важное значение для достижения широкого и всеохватного участия молодежи на рынке труда. Слишком многие люди, в особенности молодые женщины, терпят неудачу при переходе от образования к занятости. Причин этому множество: неспособность системы образования и профессиональной подготовки дать молодым людям надлежащие знания и навыки (это в особенности касается сельской местности); нехватка вакансий для молодежи и географическое несоответствие спроса и предложения рабочей силы; неэффективное посредничество на рынке труда, отсутствие актуальной информации о рынке труда и т. д.; культурные факторы, которые ставят молодых женщин в заведомо невыгодное положение, а также ограничивают географическую мобильность.

Нередко отмечается несоответствие между квалификацией молодых соискателей и требованиями работодателей, ожидающих более высокой квалификации и некоторого опыта работы. Очень часто высокие ожидания соискателей работы в отношении заработной платы и условий труда приводят к тому, что явное предпочтение отдается работе в государственном секторе. «Порочный круг» несоответствия между соискателями, желающими приобрести опыт работы, и работодателями, желающими нанимать тех, кто уже его имеет, привел к повышению спроса на получение опыта работы за счет ученичества, стажировок и различных форм обучения без отрыва от производства. Активным программам на рынке труда, ориентированным на вклад в профориентацию и повышение квалификации молодежи на рабочем месте, отводится крайне важная роль инструмента в сфере занятости, способного уменьшить несоответствия между системой образования и сферой труда.

Деловая среда и развитие МСБ

Реформы по либерализации экономики и улучшению деловой среды (например, налоговая реформа, доступ к ресурсам и инфраструктуре, доступ к финансовым ресурсам и др.) позволили Узбекистану войти в Топ-10 стран-лидеров по реформам в отчете Всемирного банка «Ведение бизнеса». Это способствовало быстрому расширению частного сектора: 92,9 тыс. новых малых предприятий было создано в 2019 году, а их общее число достигло 375,8 тысяч. Основная доля новых компаний была создана в сферах розничной торговли и услуг населению, для которых характерны низкопроизводительные рабочие места. Доля неформального сектора в ВВП и занятости остается высокой. По оценкам Министерства экономического развития и сокращения бедности, неформальная экономика составила 45-46% ВВП в 2019 году.

Успех в реализации основополагающих Конвенций МОТ и достижение заявленных Правительством приоритетов в сфере занятости во многом зависит от расширения доли корпоративного сектора в ВВП и занятости, углубления структурных реформ, повышения специализации и кооперации предприятий как основы увеличения производительности и повышения качества рабочих мест.

2. Институты рынка труда и защита работников

Администрирование рынка труда и государственная служба занятости

Начиная с 2017 года, быстро развивалась политика Правительства в сфере занятости, наряду с остальными реформами, последовавшими за ключевыми политическими изменениями в 2016 году. В рамках реформ 2018-2019 годов Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) получило больше полномочий и ресурсов для решения задач в сфере труда, в том числе по реализации активных мер на рынке труда. МЗТО начало пересмотр системы стимулирования занятости, что включало реформирование территориальных Центров содействия занятости населения, создание Государственной трудовой инспекции и национальной системы оценки квалификаций. МЗТО также тестирует новые подходы к разработке, реализации и оценке программ занятости.

Государственная служба занятости (ГСЗ) создана как структура МЗТО, которая координирует и контролирует деятельность 14 региональных и 206 районных центров занятости. ГСЗ пока не выполняет все основные функции современной государственной службы занятости в соответствии с Конвенцией МОТ о службах занятости (№ 88) 1948 года и международными стандартами. ГСЗ может выиграть от последовательного уточнения функций своих подразделений на разных уровнях и внедрения новой модели предоставления услуг, основанной на многоуровневом подходе к безработным и использованию разноплановых стратегий сотрудничества с работодателями¹¹.

В 2019 году был пересмотрен закон «О занятости населения»¹² с целью (1) отразить последние позитивные изменения в подходах Правительства к созданию занятости и в институциональной структуре МЗТО, (2) четко разделить права и обязанности заинтересованных сторон в государственном и негосударственном секторах, и (3) продвигать интеграцию международных трудовых норм в национальное законодательство с особым фокусом на защиту прав работников. Проект закона был одобрен Сенатом Олий Мажлиса в августе 2020 года и подписан Президентом в октябре 2020 года. МОТ поддерживает трехсторонних партнеров своевременными консультациями и аналитическими разработками, а также посредством повышения потенциала.

Реализованные за последние годы реформы МЗТО и изменение подходов к созданию рабочих мест, включая расширение активных мер на рынке труда, имеет пока ограниченное влияние на создание устойчивых достойных рабочих мест. Ежегодные государственные программы занятости остаются основным инструментом создания рабочих мест. В основе программ лежат инвестиции частных и государственных предприятий, а также бюджетные вложения в развитие инфраструктуры. Необходима большая координация программ на рынке труда для улучшения эффекта. Мониторинг и оценка различных программ (которые сейчас осуществляются различными ведомствами с недостаточной горизонтальной координацией между собой) позволили бы понять, как они дополняют другие активные и пассивные программы и как они могли бы оказать поддержку различным группам населения, включая женщин, молодежь и лиц с ограниченными возможностями.

Трудовая инспекция

¹¹ Assessment of the Public Employment Service. ILO (October 2018).

¹² Впервые принят в 1992 году и последний раз пересматривался в 1998 году.

Государственная инспекция труда была вновь создана при МЗТО в конце 2018 года с расширенными функциями и полномочиями по надзору и содействию реализации прав работников¹³. Численность персонала ГИТ была существенно увеличена в 2019 году, но по-прежнему остается недостаточной.

По данным МЗТО, за 2020 год ГТИ рассмотрела 26 788 жалоб и оказала помощь в восстановлении прав работников в 9 984 случаях. Работники могут сообщать о случаях нарушения прав в трудовую инспекцию онлайн (через <https://dmi.mehnat.uz/>) после короткой процедуры регистрации, через Telegram-бота (@mehnathuquqbot) или по горячей линии 1176. Они также могут подавать жалобы в Генеральную прокуратуру и Федерацию профсоюзов.

Однако ГТИ не охватывает неформальный сектор, где трудоустройство обычно не регистрируется, а работники в большинстве своем неохотно сообщают о любых нарушениях их прав. Правительству необходимо разработать реалистичный план действий по сокращению неформальной занятости, в то время как необходимо и дальше увеличивать потенциал ГТИ по обеспечению соблюдения трудового законодательства и справедливому и своевременному расследованию случаев нарушения прав работников.

Безопасность и гигиена труда

Нормы и стандарты по охране труда в определенной мере отражены в Трудовом кодексе, ряде законов и подзаконных актов. В 2016 году вступила в действие новая редакция Закона «Об охране труда». В закон включены требования к организации работ по охране труда на предприятиях, а также требования по организации деятельности субъектов предпринимательства по оказанию услуг в области охраны труда. В 2017 году решением Кабинета Министров приняты ряд положений, регламентирующих организацию деятельности профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда и ведения их единого реестра¹⁴, порядок аудита систем управления охраной труда, порядок переподготовки специалистов в сфере охраны труда, порядок проведения государственной экспертизы условий труда.

Следует отметить, что нормы трудового законодательства в основном соблюдаются государственными учреждениями и относительно крупными предприятиями. Широкое распространение неформальной занятости в экономике, индивидуального предпринимательства, микро- и малых предприятий существенно осложняет осуществление должного контроля за соблюдением норм трудового законодательства. Беспокорство вызывает эффективность контроля на производствах, где присутствуют опасные и вредные производственные факторы, высоки риски несчастных случаев и развития профессиональных заболеваний. Ситуация усугубляется правовой неграмотностью работников и высокой конкуренцией на рынке труда, которая ставит работодателей в привилегированное положение.

Недавняя ратификация Узбекистаном ряда Конвенций МОТ открывает возможности для совершенствования законодательства в сфере охраны труда и развития системы инспекции труда. Необходимо и далее укреплять правовые и технические основы инспекции труда, повышать ее превентивную роль в сокращении несчастных случаев на производстве и нарушении законных прав работников, увеличивать размеры и совершенствовать механизмы финансирования мероприятий в сфере охраны труда, а также выстраивать удобные для работников и работодателей механизмы взаимодействия.

¹³ Процесс реформы трудовой инспекции начался с принятия Постановления Президента № ПП-3913 от 20 августа 2018 г. и продолжился с принятием Постановления Кабинета Министров № 1066 от 31 декабря 2018 года.

¹⁴ По состоянию на 2020 год в едином реестре профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда было зарегистрировано 24 юридических лица по 32 направлениям, в том числе, 6 юридических лиц, занимающихся повышением квалификации и переподготовке кадров в области охраны труда.

Минимальная заработная плата

В Узбекистане действуют национальные нормативно-правовые акты, регулирующие минимальную заработную плату; ратифицированы соответствующие конвенции МОТ. В соответствии с Постановлением Президента №4938 от 30 декабря 2020 года, размер минимальной заработной платы повышен в 1.1 раз и по состоянию на 1 февраля 2021 года составляет 747 300 сум (около 71 доллара США). Однако для сезонных работников и поденщиков минимальная заработная плата (минимальная оплата за час работы) не устанавливается. При этом для Узбекистана характерны значительные масштабы низкооплачиваемой занятости и работающих бедных¹⁵, особенно в сельском хозяйстве, где также высока доля неформальной и сезонной занятости. Это связано со слабым соблюдением законодательства о минимальной заработной плате, которое в основном ограничивается государственным сектором, и тем фактом, что минимальная заработная плата не соответствует прожиточному минимуму.

Как подтверждено исследованием МОТ¹⁶, в Узбекистане есть возможности для постепенного повышения минимальной заработной платы без ущерба для инвестиционного климата и возможностей трудоустройства. Адекватная политика минимальной заработной платы в сочетании с дополнительными мерами в сфере образования и повышения квалификации могла бы способствовать сокращению бедности, а также повысить совокупный спрос за счет увеличения размера внутреннего рынка и, таким образом, способствовать дальнейшему созданию рабочих мест.

Разрешение трудовых споров

Споры, возникающие из трудовых отношений, могут решаться в суде или путем досудебных переговоров. Ежегодно суды в Узбекистане рассматривают около 700 трудовых споров¹⁷. Сотрудники, скорее всего, не хотят отстаивать свои права из-за страха потерять работу и относительно высоких издержках обращения в суд.

3. Женщины и мужчины в меняющемся мире труда

Гендерное равенство на рынке труда

Несмотря на то, что численность женского и мужского населения в Узбекистане приблизительно одинакова, уровень участия мужчин в составе рабочей силы более высокий. В 2018 году 60% мужчин и женщин в трудоспособном возрасте были заняты. Более 90% лиц, занятых неоплачиваемой работой по уходу были женщинами, тогда как 67% занятых были мужчинами. В 2018 году доля женщин составила 48,2% в общей численности трудоспособного населения, а их доля в структуре занятых только 45,8%¹⁸. В 2018 году женщины занимали 27% руководящих должностей, не считая малых и микропредприятий, без каких-либо значительных изменений за более чем десятилетие.

Сохраняющиеся гендерные стереотипы определяют неравномерное распределение мужчин и женщин среди занятых по отраслям, что также порождает дисбаланс в уровне заработных плат. Существующее

¹⁵ Growth and Job Creation in Uzbekistan: An In-depth Diagnostic. World Bank. December 28, 2018.

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/204031586279550741/text/Growth-and-Job-Creation-in-Uzbekistan-A-In-depth-Diagnostic.txt>

¹⁶ Towards an employment-friendly macroeconomic policy framework: the case of Uzbekistan. ILO, 2019 (не опубликован).

¹⁷ Споры, вытекающие из трудовых правоотношений. ПРООН, Верховный суд Республики Узбекистан. 2017. <http://sud.uz/wp-content/uploads/2019/07/spory-vytekausie-iz-trudovyh-pravoотношений-prakticheskoe-posobie.pdf>

¹⁸ Background report for preparation of the National Employment Strategy of the Republic of Uzbekistan. ILO, 2020 (не опубликован).

законодательство, в частности трудовое, не гарантирует равную оплату за одинаковый труд. Согласно официальной статистике, в 2018 году заработная плата женщин была на 38,6% меньше, чем у мужчин.

Женщины в основном заняты в социальных секторах (здравоохранение, социальные услуги, индустрия гостеприимства), где зарплаты ниже. Мужчины преобладают среди занятых в строительстве, промышленности, финансах и страховании, ИКТ, транспорте и логистике, где уровень зарплат выше. Женщины в сельской местности еще более ограничены в возможностях и часто заняты низко производительным трудом в сельском хозяйстве и домашним трудом.

Дом представляется основным местом работы для женщин, как оплачиваемой, так и неоплачиваемой. В 2018 году около 57% женщин-предпринимателей работали из дома по сравнению с 40% мужчин-предпринимателей. Каждая четвертая из работающих женщин занята неполный рабочий день в сравнении с каждым пятым работающим мужчиной.

Лица с ограниченными возможностями на рынке труда

Узбекистан довольно успешно продвигается в решении вопросов интеграции интересов лиц с ограниченными возможностями на рынке труда. 15 октября 2020 года Президент Республики Узбекистан подписал Закон «О правах лиц с инвалидностью за №ЗРУ-641», который включает в себя международные стандарты и требования Конвенции ООН о правах инвалидов.

Хотя существуют некоторые стимулы для работающих лиц с ограниченными возможностями (например, квоты, право на заработную плату за полный рабочий день при работе неполный рабочий день, расширенный ежегодный отпуск), в действительности эти стимулы лишают работодателей мотивации нанимать их из-за связанного с этим бремени. По оценке совместной группы агентств ООН, трудоустроены только 5% лиц с ограниченными возможностями в трудоспособном возрасте; у них в 4 раза меньше шансов найти работу, чем у лиц без инвалидности.¹⁹

Возможности для обучения на протяжении всей жизни

Поощрение обучения на протяжении всей жизни входит в список приоритетов государственной политики с середины 1990-х годов. Однако до недавнего времени основные усилия были сосредоточены на развитии системы обязательного формального профессионального образования как продолжения среднего образования. Формальное и неформальное профессиональное обучение, доступное на рынке частного образования, больше соответствует потребностям рынка труда, но ограничено в плане доступных профессий, объема предоставляемых навыков и качества образования в целом. Более того, такие возможности в основном присутствуют в крупных городах, и обучающимся взрослым всегда приходится платить за них.

Правительство расширяет сеть «Ишга Мархамат» (Добро пожаловать на работу)²⁰, недавно присоединилось к World Skills International и ввело систему паспортов навыков с целью улучшения доступа к профессиональному образованию для молодежи и взрослых, повышения качества предоставляемых услуг и стимулирования занятости. Несмотря на увеличение средств, выделяемых на активные меры на рынке труда, существует необходимость в дальнейшем расширении бюджетных ассигнований на программы обучения и переподготовки взрослых, популяризации концепции обучения на протяжении всей жизни и повышения

¹⁹ Анализ ситуации детей и взрослых с инвалидностью в Узбекистане. Организация Объединенных Наций (Узбекистан) 2019 <https://uzbekistan.un.org/ru/47381-analiz-situacii-detey-i-vzroslykh-s-invalidnostyu-v-uzbekistane-kratkaya-versiya>.

²⁰ Правительство также поддерживает создание центров профессионального обучения за рубежом, на базе которых граждане Узбекистана могут повысить свою квалификацию и пройти процесс адаптации к зарубежному рынку труда через обучение языку, семинары, лекции и др. мероприятия. В сентябре 2020 года был запущен пилотный проект «Ишга Мархамат» в Санкт-Петербурге, Российская Федерация.

эффективности и действенности таких программ, в частности, путем расширения сотрудничества с работодателями.

Доступ к социальной защите

Система социальной защиты в Узбекистане включает социальное страхование, социальную защиту, базовые услуги социальной помощи и интервенции на рынке труда для защиты уязвимых лиц. Однако расходы Узбекистана на социальную защиту составили 6% ВВП в 2018 году²¹, что ниже, чем в среднем по странам Восточной Европы и СНГ.

Около половины населения и около 1/3 бедных не охвачены никакой схемой социальной защиты. Данные опроса домохозяйств (L2CU, 2018)²² показывают, что система социальной защиты (включая социальную помощь, социальное страхование и программы на рынке труда) поддерживает приблизительно 55% населения, в основном через программы социального страхования, которые охватывают 44% населения. Оценочно, 30-40% работников в неформальном секторе не имеют доступа к программам социального страхования, так как не могут оплачивать регулярные взносы; или они не подходят под критерии узко сфокусированных программ социальной защиты, не требующих взносов. В 2018 году 32% работающих не были охвачены системой социального обеспечения (20% среди женщин, 38% среди мужчин).

В Узбекистане все социальные выплаты привязаны к расчетным минимальным размерам, которые не защищают уязвимых от попадания в категорию бедных и не обеспечивают вывода из бедности. Начато внедрение черты бедности на основе минимальной потребительской корзины, и это необходимо завершить в приоритетном порядке, чтобы размеры выплат по социальной защите были соответственными, обеспечивали вывод из бедности и предотвращали риск попадания в число бедных.

Программы страхования, основанные на взносах, составляют около 80% общих расходов на ряд социальных программ. Это означает, что пенсии, на которые работники и их работодатели осуществляли взносы, имеют гораздо большее значение, чем их основная роль, заключающаяся в гарантировании дохода по достижении пенсионного возраста. В частности, пенсии имеют наибольшее воздействие на сокращение бедности – не только среди пожилых, но и среди их расширенных семей с детьми.

В 2019 году Правительство ввело сниженную фиксированную ставку подоходного налога для населения, уменьшило обязательные выплаты работодателям и отменило прямые взносы работников в Пенсионный фонд с целью сокращения неформальной занятости. Хотя результаты налоговой реформы первоначально способствовали тому, что больше предприятий юридически формализовали свою деятельность, ни сами предприятия, ни их работники не были включены в какой-либо из оставшихся административных органов социального страхования. Это значительное изменение в подходе к накопительному социальному страхованию в 2019 году не полностью соответствует международным стандартам социального обеспечения.

Кроме того, еще предстоит оценить, будут ли доходы государственного бюджета и Пенсионного фонда достаточны для покрытия обязательств государства по программам социальной защиты с уплатой обязательных взносов и без таких отчислений. Необходима глубокая актуарная оценка системы, а также требуется укрепление потенциала национального института социального страхования для обеспечения соответствия принципам социального страхования. Имеющиеся данные также указывают на необходимость усиления элементов

²¹ Министерство финансов и Государственный комитет по статистике, 2019 год.

²² Для дальнейшей информации смотреть <https://www.worldbank.org/en/country/uzbekistan/brief/l2cu>.

социального страхования в системе социальной защиты, в частности, в случае безработицы, несчастных случаев на производстве, материнства и охраны здоровья.

Законодательство закрепляет права и обязанности работодателей и работников касательно социального страхования и защиты трудящихся и членов их семей. Однако соблюдение этих норм в основном ограничивается государственными организациями и более крупными предприятиями. Например, пособия по беременности и родам, выплачиваемые из собственных средств работодателей, в сочетании с семейными обязанностями по уходу ставят женщин в невыгодное положение в ситуации, когда конкуренция за рабочие места является значительной как в формальном, так и в неформальном секторе.

Правительство получило прямой запрос от Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций с просьбой разъяснить существующее законодательство, политику и практику в отношении источников финансирования пособий по охране материнства, учитывая тот факт, что национальные нормативные акты предусматривают ответственность работодателя за выплату пособия по беременности и родам. Это противоречит положениям Конвенции об охране материнства 1952 года (№103), ратифицированной Узбекистаном в 1992 году, предусматривающей, что пособия по беременности и родам должны финансироваться за счет взносов работников и работодателей и государственных средств²³.

В 2019 году начата реализация пилотного проекта по внедрению информационной системы «Единый реестр социальной защиты» при поддержке ЮНИСЕФ. В настоящее время эта инициатива масштабируется на национальный уровень для автоматизации назначения и выплаты пособий, повышения эффективности управления и прозрачности системы. Для достижения целостности и укрепления системы социального обеспечения в Узбекистане на стратегическом, институциональном и программном уровнях необходима хорошо скоординированная правовая и политическая основы. Помимо постепенного увеличения инвестиций в социальную защиту, необходимо выполнить еще два ключевых условия: необходимо разработать национальную стратегию социальной защиты и определить координирующее ведомство системы социальной защиты.

Для содействия решению этих задач МОТ, ЮНИСЕФ и ПРООН реализовывают совместный проект²⁴ по укреплению системы социальной защиты в Узбекистане. В частности, МОТ, в сотрудничестве с Министерством финансов и трехсторонними партнерами, оказывает поддержку в разработке национальной стратегии в сфере социальной защиты до 2030 года, включая бюджетирование трехлетнего плана действий и определение возможностей финансирования социальной защиты. Укрепление элементов системы социального страхования – еще одно ключевое направление деятельности МОТ в рамках проекта.

4. Ратификация и применение международных трудовых норм

В мае 2018 года в целях совершенствования национального законодательства в сфере труда и практики правоприменения, углубления сотрудничества с МОТ и другими международными организациями на период 2018-2020 годов была создана Республиканская межведомственная комиссия. Комиссия проделала значительную работу по интеграции инструментов МОТ в национальное законодательство и правоприменительную практику, развитию социального диалога и взаимодействия с партнерами, а также ратификации Конвенций МОТ и практической реализации уже ратифицированных инструментов.

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4015503

²⁴ Accelerating Agenda 2030 in Uzbekistan through inclusive transformation of the social protection system, 2020-2021.

В 2019 году Узбекистан ратифицировал 4 инструмента МОТ, среди них Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (№ 144), Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81) и Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129). Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде вступил в силу с 16 сентября 2020 года. 4 июня 2021 года Узбекистан ратифицировал Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187).

Таким образом, Узбекистан ратифицировал все 8 основополагающих, 4 приоритетных и 5 технических конвенций МОТ. 17 ратифицированных конвенций и 1 Протокол вступили в силу; последняя ратификация Конвенции № 187 пока не зарегистрирована МОТ.

Наиболее острым вопросом на протяжении последних лет являлось искоренение принудительного труда и детского труда при сборе хлопка. При содействии МОТ и партнеров из негосударственного сектора, а также благодаря устойчивой приверженности Правительства принципа полной реализации прав и свобод человека, Узбекистан достиг заметного прогресса в искоренении принудительного труда и детского труда. Хотя значительные проблемы еще остаются, Правительство осознает необходимость продолжения системной работы по недопущению использования принудительного труда.

Правительство продолжает сотрудничество с МОТ в области применения международных трудовых стандартов, с учетом рекомендаций и комментариев Комитета экспертов и Комитета по применению стандартов. Однако полная реализация права на свободу объединений по-прежнему остается вызовом, несмотря на создание Конфедерации работодателей Узбекистана в конце 2018 года и принятие в декабре 2019 года пересмотренного Закона «О профессиональных союзах».

В 2019 году был начат пересмотр Трудового кодекса. МОТ предоставила официальные комментарии к проекту изменений и содействовала проведению трехсторонних консультаций. Принятие Трудового кодекса запланировано на осень 2021 года. Практическая реализация нового Трудового кодекса будет осложняться спецификой рынка труда, в том числе, связанной с последствиями пандемии COVID-19: ростом неформальной занятости и самозанятости, занятостью на микро- и малых предприятиях, высокой конкуренцией на рынке труда, невысоким уровнем правовой грамотности работников и неэффективностью формальных механизмов защиты прав работников.

В феврале 2019 года Узбекистан инициировал подготовку заявки на получение статуса в «Генеральной системе преференций плюс» (GSP+) в рамках более широкой программы расширения сотрудничества с Европейским Союзом. В апреле 2021 года Узбекистан присоединился к системе преференций GSP+ , что подразумевает целый ряд новых обязательств в сфере труда и занятости, защиты окружающей среды, прав человека и эффективного управления, таким образом, способствуя соблюдению международных трудовых норм и концепции достойного труда.

5. Социальный диалог, организации работников и работодателей

Обеспечение прав и свобод граждан является основой политического курса, изложенного в «Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан на 2017-2021 годы». В этой связи был достигнут определенный прогресс в продвижении социального диалога. МЗТО участвует в социальном диалоге со стороны Правительства. Основными партнерами МЗТО являются Федерация Профсоюзов Узбекистана и Конфедерация Работодателей Узбекистана.

Федерация Профсоюзов Узбекистана (ФПУ), созданная в 1990 году, является крупнейшим объединением профсоюзов в стране и имеет 14 отраслевых профсоюзных организаций с общим количеством членов около 6

миллионов. Она имеет местные представительства во всех областях и в Республике Каракалпакстан. ФПУ активно выступает за развитие профсоюзного движения и реализацию основных положений Конвенций МОТ. На регулярной основе ФПУ инициирует подписание и обновление Генерального соглашения между Кабинетом Министров, ФПУ и КРУ по социально-экономическим вопросам, отраслевым и территориальным соглашениям, коллективных договоров. Эти документы являются основой для осуществления национального трехстороннего диалога.

Общие правила работы профсоюзных организаций на предприятиях, включая создание специальных инспекций и комиссий по социальным и трудовым вопросам, установлены Законом «О профессиональных союзах» (№ ЗРУ-588 от 06.12.2019). ФПУ охватывает работников, занятых в формальном секторе и преимущественно на государственных предприятиях и организациях. В последнее время ФПУ достигнут значительный прогресс в объединении работников нестандартных форм занятости, включая сезонных работников в сельском хозяйстве, в продвижении формализации, защите прав и интересов уязвимых категорий работников.

ФПУ активно участвует и часто является инициатором политических и законодательных изменений, направленных на достижение принципов достойного труда и соблюдения международных трудовых норм. Примером может служить участие ФПУ в разработке проектов закона «О занятости населения», закона «О частных агентствах занятости», Трудового кодекса, закона «О профессиональных союзах». Федерация играет важную роль в мониторинге вопросов охраны и безопасности труда и принятии соответствующих мер на вызовы, существующие в этой сфере, через специальную структуру ФПУ, наделенную соответствующими функциями и полномочиями.

Конфедерация Работодателей Узбекистана (КРУ) является молодой организацией работодателей, созданной в ноябре 2018 года несколькими работодателями и организациями бизнеса, крупнейшей из которых является Торгово-промышленная палата Узбекистана (ТППУ). КРУ была создана как зонтичная организация, представляющая работодателей на национальном уровне, но все еще находится на раннем этапе развития и нуждается в дальнейшем укреплении своего потенциала. В то же время, ТППУ, которая имеет местные отделения и представителей во всех регионах Узбекистана и более 10 000 членов по всей стране²⁵, играет ведущую роль в представлении работодателей в социальном диалоге, что противоречит принципам свободы ассоциаций, поскольку ТППУ основана на обязательном членстве. Для преодоления этих вызовов необходимо содействовать процессу укрепления потенциала и авторитета КРУ с тем, чтобы организация могла в полном объеме выполнять свою роль в социальном диалоге как независимая организация, представляющая интересы бизнес-сообщества и работодателей.

В Узбекистане также существуют несколько бизнес-ассоциаций, таких как Совет фермерских, дехканских хозяйств и владельцев приусадебных земель, Ассоциация «Хунарманд», Ассоциация деловых женщин и других, в частности, Ассоциации производителей в ключевых секторах экономики²⁶. Эти ассоциации в разной степени сотрудничают с Правительством по вопросам экономических реформ, включая занятость. Однако они выступают с позиций производителей, а не работодателей, что ограничивает диалог по обеспечению достойной занятости.

Для реализации основных положений Конвенции №144 и организации взаимодействия между государственными органами, профсоюзами и объединениями работодателей по реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан создана

²⁵ Членство в ТППУ добровольное для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей, но обязательно для крупных предприятий.

²⁶ Среди них такие отраслевые ассоциации производителей, как “Uzbekipaksanoat” (производители шелка), “Uzcharmsanoat” (обувь и кожаная продукция), “Uzuogmoysanoat” (растительные масла и жиры), “Uzsanoatkurilishmollari” (строительные материалы), Ассоциация банков Узбекистана, которые созданы Правительством (или крупными госкомпаниями) и часто действуют как квази-министерства, поскольку являются держателями государственных пакетов акций в госкомпаниях. Ряд менее крупных ассоциаций созданы частным сектором, включая Ассоциацию частных туроператоров, Ассоциацию отельеров, Ассоциацию рестораторов, MEYOS – Ассоциация мебельной и деревообрабатывающей промышленности, Ассоциация таможенных брокеров, Ассоциация международных экспедиторов Узбекистана, Ассоциация международных автомобильных перевозчиков Узбекистана.

Республиканская трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам. Также принято положение о создании трехсторонних комиссий на местном уровне (Республика Каракалпакстан и все области).

Пока нельзя сказать, что Республиканская трехсторонняя комиссия (РТК) проводила регулярные заседания. Это привело к принятию некоторых ключевых нормативно-правовых актов в сфере труда и занятости без должного обсуждения и консультаций с социальными партнерами.

Среди членов РТК женщины составляют 23%. Следуя принципам гендерного равенства, МОТ призывает трехсторонних партнеров поддерживать более гендерно-сбалансированный состав РТК.

Создание и эффективная реализация задач трехсторонних комиссий, в особенности на местном уровне, потребует продолжительных усилий от Правительства и партнеров, в особенности для выстраивания взаимодействия с работодателями и работниками в частном секторе. Полномасштабный социальный диалог требует создания условий для появления и развития сильных и независимых организаций работников и работодателей, построенных на принципах свободы объединения, права на объединение и ведение коллективных переговоров. Необходимо также в полном объеме отразить понятия, формы и принципы социального диалога в национальном законодательстве.

6. Оценка прогресса в реализации задач ЦУР, связанных с достойным трудом

В сентябре 2015 года правительство Узбекистана приняло обязательства по осуществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и задач ЦУР в качестве механизма мониторинга. Правительством были утверждены 16 национальных ЦУР, 125 связанных с ними задач и 206 показателей для мониторинга реализации ЦУР.

Правительство подтвердило намерение привести национальную программу развития в соответствие с концепцией ЦУР. Однако скорейшему прогрессу Узбекистана в национализации ЦУР препятствовала ограниченность имеющихся данных — в частности, одни из самых серьезных в регионе Центральной Азии и Восточной Европы пробелы в официальных статистических данных, необходимых для мониторинга и подготовки отчетности по ЦУР. Устранению пробелов частично способствовало постановление Президента № 3165 от 31 июля 2017 года²⁷, которым была инициирована реформа Государственного комитета по статистике, являющегося основным учреждением, подготавливающим отчетность по ЦУР, и определены стратегические приоритеты для развития национальной системы статистического учета.

Первоочередными вопросами, помимо доступности данных, являются их качество и уровень дезагрегирования (например, по территории, полу, возрастным группам и т. д.). В настоящее время Узбекистан в сотрудничестве с ООН и другими партнерами предпринимает шаги по заполнению пробелов в данных путем запуска нескольких мероприятий по сбору данных, в том числе переписи населения в 2022 году и мультииндикаторного кластерного исследования²⁸. Методология регулярного обследования бюджетов домашних хозяйств в настоящее время подвергается пересмотру при поддержке Всемирного банка. В недавно одобренной Национальной стратегии развития статистики Республики Узбекистан на 2020-2025 годы²⁹ подчеркивается намерение внедрить международные статистические стандарты и методологию для мониторинга и оценки ЦУР.

²⁷ Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-3165 «О мерах по совершенствованию деятельности государственного комитета Республики Узбекистан по статистике» от 31 июля 2017 года.

²⁸ ОСА 2019-2020 (проект, не опубликован).

²⁹ Постановление Президента «О мерах по дальнейшему совершенствованию и развитию национальной системы статистики Республики Узбекистан» (№ ПП-4796 от 3 августа 2020 г.).

Также отмечается необходимость дальнейшего совершенствования потенциала отраслевых государственных органов по производству административных данных.

Система сбора данных, их анализа и предоставления отчетности МЗТО может быть усовершенствована, если (i) ее институциональная структура будет пересмотрена для лучшей интеграции различных департаментов и подразделений, в частности, сводного информационно-аналитического департамента анализа рынка труда и трудовой миграции, Республиканского научного центра занятости и охраны труда, департамента ИКТ МЗТО и местных отделений службы занятости; (ii) будет создана интегрированная административная база данных ГСЗ для свода всех потоков данных и создания всеобъемлющей системы информации о рынке труда.

► III. Приоритеты и ожидаемые результаты Программы

Как уже упоминалось во Введении, для новой СПДТ на 2021-2025 гг. были определены четыре приоритета:

- *Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения (в соответствии с Результатом РПС 1)*
- *Расширение возможностей занятости и достойного труда для молодежи, женщин и уязвимых групп населения, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом (в соответствии с Результатом РПС 3)*
- *Расширение доступа наиболее уязвимых групп населения к качественному и инклюзивному обучению и социальной защите (в соответствии с Результатом РПС 4)*
- *Укрепление социального диалога и институционального потенциала социальных партнеров.*

Эти приоритетные направления позволят МОТ и ее трехсторонним партнерам в Узбекистане применять сравнительные преимущества МОТ — международные трудовые нормы, социальный диалог и трипартизм — для решения основных проблем, связанных с достойным трудом, в контексте страны (Раздел II). В соответствии с Декларацией столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой в июне 2019 года, данные приоритеты содействуют выполнению мандата МОТ в отношении социальной справедливости посредством дальнейшего развития ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда, в котором главными целями экономической, социальной и экологической политики будут потребности, чаяния и права всех людей.

Стратегия реализации СПДТ на 2021-2025 гг. строится на опыте предыдущей СПДТ на 2014-2016 гг. (была продлена до конца 2020 г.) и проектов сотрудничества в целях развития, реализованных в Узбекистане за последние несколько лет (см. Приложение 1).

Летом 2020 г. донором была проведена оценка эффективности финансируемого Министерством труда США Проекта по содействию реализации СПДТ (2014-2020 гг.). Поскольку проект охватил всю СПДТ, практический опыт и рекомендации, выработанные в отчете³⁰ по итогам оценки результативности, были учтены при разработке новой СПДТ на 2021-2025 гг. В отчете указывается, что «МОТ занимает стратегическое положение заслуживающего доверия и надежного партнера правительства и национальных трехсторонних участников, оказывающего поддержку процессу реформ в соответствии с принятыми Узбекистаном международными обязательствами». Деятельность МОТ в рамках СПДТ сохраняла актуальность и неизменно учитывала приоритеты правительства и приверженность реформам. МОТ оказывала «техническое содействие в разработке или применении различных законов, положений и политики в отношении детского труда, принудительного труда и достойного труда в соответствии с международными трудовыми нормами».

Накопленный опыт и основные рекомендации включают в себя следующее:

- Понятие достойного труда является многоплановым и охватывает широкий спектр вопросов и проблем, которые требуют принятия комплексных мер, направленных на защиту прав и возможностей трудящихся в полном объеме;
- Акцент на основополагающих принципах Программы достойного труда (таких как искоренение детского труда и принудительного труда) посредством разъяснительной деятельности, основанной на фактических данных, и институционального развития с соблюдением международных норм и принципов в области прав человека обеспечивает большую результативность с точки зрения осуществления прав человека;

³⁰ Сводный отчет по итогам оценки результативности может быть предоставлен по запросу.

- Важно обеспечивать дальнейшую поддержку развития институционального и человеческого потенциала инспекции труда, безопасности и гигиены труда, социальной защиты, институционального развития Министерства труда, КРУ и ФПУ, а также укрепление социального диалога.

Эти рекомендации были приняты во внимание при определении приоритетов и конечных результатов новой СПДТ на 2021-2025 гг., которые, с одной стороны, полностью согласуются с новой Рамочной программой сотрудничества ООН на период 2021-2025 гг. и, с другой стороны, четко отражают нормативный мандат МОТ, принципы социального диалога и трипартизма, а также многоплановый характер понятия достойного труда, в соответствии с Программой и бюджетом МОТ на 2022-2023 гг. (в увязке с результатами 1, 2, 3, 6, 7 и 8 в области политики³¹). Это позволит МОТ и ее трехсторонним партнерам в Узбекистане внести эффективный вклад в реализацию общепрограммного политического документа правительства — Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан в 2017-2021 годах — и соответствующих задач ЦУР: 1.3, 4.4, 5.с, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4, 16.3, 16.6, 16.7. Более подробную информацию о задачах и показателях ЦУР см. в Таблице 1 ниже и в Матрице результатов в Приложении 1.

► Теория изменений в рамках Рамочной программы сотрудничества ООН

Если будет достигнуто эффективное управление и правосудие для всех, если развитие человеческого капитала будет вести к здоровью, благополучию и процветанию наиболее уязвимых групп населения, и если развитие будет устойчивым, ответственным по отношению к климату и жизнестойким к его изменению, тогда будет достигнут прогресс в направлении достижения более справедливого, равноправного и жизнестойкого общества, потому что эффективные и подотчетные системы управления и правосудия, учитывающие гендерные аспекты, создадут условия для поступательного экономического роста, социальной интеграции и политической стабильности, которые сократят неравенство и дискриминацию и гарантируют права всем, особенно тем, кто остается в стороне, укрепят социальную сплоченность и будут способствовать «зеленому», устойчивому росту, основанному на мерах политики на основе фактических данных, эффективном финансировании и региональном партнерстве.

В соответствии с общей теорией изменений в рамках Рамочной программы сотрудничества ООН, в новой СПДТ будут рассмотрены следующие элементы, связанные с достойным трудом: поддержка систем управления и правосудия; дальнейшее развитие человеческого капитала и защита наиболее уязвимых групп населения, что позволит достичь прогресса на пути к справедливому и равноправному обществу; сокращение неравенства и гарантия прав для всех; укрепление социальной сплоченности и всеохватный экономический рост посредством социального диалога и партнерства.

СПДТ на 2021-2025 гг. направлена на достижение Стратегического приоритета А: Эффективное государственное управление и правосудие для всех, и Стратегического приоритета В: Инклюзивное развитие человеческого капитала, ведущее к здоровью, благополучию и жизнестойкому процветанию, в частности, способствуя достижению конечных результатов 1, 3 и 4 Рамочной программы сотрудничества. МОТ и трехсторонние партнеры в Узбекистане сформулировали приоритеты СПДТ, которые полностью согласуются с этими тремя конечными результатами Рамочной программы сотрудничества и отражают связанную с достойным трудом направленность вклада МОТ в достижение этих конечных результатов.

В Таблице 1 показана взаимосвязь конечных результатов Рамочной программы сотрудничества (РПС) и приоритетных направлений СПДТ, а также практических результатов РПС и результатов СПДТ с указанием конкретного вклада МОТ и трехсторонних партнеров.

³¹ Результаты МОТ в области политики: 1 - Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог; 2 - Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль; 3 - Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех; 6 - Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда; 7 - Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех; 8 - Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех.

► Таблица 1

Стратегический приоритет А: Эффективное государственное управление и правосудие для всех	
<p>Конечный результат РПС 1: К 2025 году все люди и группы населения в Узбекистане, особенно наиболее уязвимые, выражают требования и извлекают пользу из более подотчетных, прозрачных, инклюзивных и учитывающих гендерные аспекты систем государственного управления и институтов верховенства права для обеспечения жизни, свободной от дискриминации и насилия.</p> <p>Приоритет СПДТ 1: Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения</p>	
<p>Конечный результат 1 РПС — теория изменений:</p> <p><i>Если</i> национальные институты оснащены и применяют эффективные антикоррупционные, подотчетные и прозрачные инструменты, цифровые инновации и механизмы, а также предоставляют более качественные, учитывающие гендерную специфику и потребности людей с инвалидностью, государственные услуги; если законодательная власть и другие конституционные органы, правозащитные институты, а также органы правосудия и правоохранительные органы имеют необходимый потенциал для совершенствования и реализации законодательства, мер политики и практики, ориентированные на людей и учитывающие гендерную специфику в соответствии с международными стандартами в области прав человека и трудовых прав; если гражданское общество, средства массовой информации и общественные институты контроля повысят уровень своей осведомленности, знаний и навыков в области прав человека и трудовых прав, а также доступа к правосудию и будут использовать их для предотвращения любых нарушений прав человека и гендерного насилия; если группы населения, находящиеся в риске остаться без внимания, наделены полномочиями эффективно участвовать в процессе принятия решений на всех уровнях, тогда к 2025 году все люди и группы в Узбекистане, особенно наиболее уязвимые слои населения, будут извлекать выгоду от более подотчетных, прозрачных, инклюзивных систем управления и институтов верховенства права, чтобы жить в условиях, свободных от дискриминации и насилия.</p>	
Национальные ЦУР:	1, 5, 8, 10, 16 и 17
Вклад МОТ в достижение ЦУР в рамках СПДТ:	Задачи ЦУР 8.7, 8.8, 16.3, 16.6, 16.7.
Основные национальные и международные партнеры:	Палаты (2) Олий Мажлиса, Министерство занятости и трудовых отношений, Федерация профсоюзов Узбекистана, Конфедерация работодателей Узбекистана, Министерство юстиции, Генеральная прокуратура.

<p>Практический результат РПС 1.2: Достигнуто укрепление потенциала законодательных и прочих конституциональных органов, правозащитных учреждений, органов правосудия и правоохранительных органов для реализации более совершенного законодательства, политики, практических мер, ориентированных на человека и учитывающих гендерные аспекты, в соответствии с международными стандартами в области прав человека и трудового права</p>	<p>Результат СПДТ 1.1: Трудовое законодательство приведено в соответствие с международными нормами</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>1.1.1 Поддержка трехсторонних партнеров в ратификации Конвенций МОТ, в соответствии с приоритетами и по взаимному согласованию трехсторонних партнеров;</p> <p>1.1.2 Анализ трудового законодательства с целью выявления возможностей приведения законодательной базы в соответствие с международными трудовыми нормами;</p> <p>1.1.3 «Дорожная карта», разработанная для внесения поправок и/или принятия нового законодательства в соответствии с международными нормами;</p> <p>1.1.4 Внесение поправок в трудовое законодательство, ориентированных на обеспечение достойного труда для наиболее уязвимых групп работников (неформальные работники, самозанятые, работники цифровых платформ и т. д.).</p>
	<p>Результат СПДТ 1.2: Обеспечено эффективное соблюдение трудового законодательства и его норм на рабочих местах</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>1.2.1 Расширение доступа к эффективной правовой защите для всех работников за счет более строгого соблюдения трудового законодательства и создания/усиления механизмов предотвращения и урегулирования трудовых споров;</p> <p>1.2.2 Дальнейшая модернизация инспекции труда (оценка системы инспекции труда; развитие потенциала в области управления инспекцией труда и повышение уровня компетентности новых инспекторов труда, улучшенная координация с другими механизмами соблюдения, новые/улучшенные трехсторонние консультативные механизмы);</p> <p>1.2.3 Технические консультации и развитие потенциала трехсторонних партнеров для совершенствования системы безопасности и гигиены труда (законодательная и нормативная база; внедрение системы управления вопросами БГТ и норм БГТ; содействие в развитии концепции нулевого травматизма).</p>

<p>Практический результат РПС 1.3:</p> <p>Усилено понимание, знания и навыки в области прав человека и трудового права и доступа к правосудию у гражданского общества, средств массовой информации и общественных контрольных органов, и они наделены правами и возможностями для использования их и предотвращения любых видов насилия в области прав человека и гендерного насилия</p>	<p>Результат СПДТ 1.3: Укреплены институциональные основы трехстороннего и двустороннего социального диалога</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>1.3.1 Созданы условия для эффективного функционирования механизмов социального диалога, включая Республиканскую трехстороннюю комиссию по социально-трудовым вопросам, в вопросах выработки и совершенствования политики в сфере труда;</p> <p>1.3.2 Поддержка создания двух и более трехсторонних комиссий на региональном и отраслевом уровнях;</p> <p>1.3.3 Технические консультации по совершенствованию механизма взаимодействия с гражданским обществом;</p> <p>1.3.4 Дальнейшее развитие трудовых отношений, механизмов ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, с целью совершенствования процедур, качества и охвата коллективных договоров;</p> <p>1.3.5 Поддержка в разработке законодательных инициатив по созданию трехсторонних механизмов установления минимальной заработной платы в соответствии с надлежащими международными трудовыми нормами;</p> <p>1.3.6 Укрепление потенциала трехсторонних партнеров по совершенствованию правил установления заработной платы и их эффективного осуществления, чтобы обеспечить равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности;</p> <p>1.3.7 Распространение международного опыта, касающегося роли трехсторонних комиссий в разработке политики; обмен опытом с организациями работников и работодателей из других стран;</p> <p>1.3.8 Обучение социальных партнеров более эффективному взаимодействию с Парламентом по вопросам сферы труда (институциональный обмен информацией, своевременные консультации, диалог).</p>
<p>Стратегический приоритет В: Инклюзивное развитие человеческого капитала, ведущее к здоровью, благополучию и жизнестойкому процветанию</p>	
<p>Конечный результат РПС 3: К 2025 году молодежь, женщины и уязвимые группы населения извлекают пользу из улучшенного доступа к источникам средств существования, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом.</p> <p>Приоритет СПДТ 2: Расширение возможностей занятости и достойного труда для молодежи, женщин и уязвимых групп населения, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом</p>	

<p>Конечный результат РПС 3 — теория изменений:</p> <p><i>Если</i> будет укреплен потенциал национальных учреждений и социальных партнеров для разработки и осуществления эффективной и инновационной активной политики на рынке труда, программ достойного труда и повышения квалификации для молодежи, которая не учится и не работает, женщин и людей с инвалидностью, а также мер политики для инклюзивного и устойчивого экономического роста и сокращения регионального неравенства; если местные сообщества будут наделены полномочиями внедрять и поддерживать инновационные методы ведения бизнеса и инициативы в области развития в поддержку молодежи, женщин и уязвимых групп и если будут созданы благоприятные условия для обеспечения равного и инклюзивного доступа к устойчивым источникам средств существования и основным ресурсам, новым технологиям, современной инфраструктуре, включая ИКТ, общественные услуги в области безопасности дорожного движения, доступное жилье и финансовые услуги, тогда к 2025 году молодежь, женщины и уязвимые группы будут иметь более широкие возможности для получения средств к существованию, достойной работы и расширения возможностей, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом.</p>	
<p>Национальные ЦУР:</p>	<p>1, 2, 4, 5, 8, 10 и 11</p>
<p>Вклад МОТ в достижение ЦУР в рамках СПДТ:</p>	<p>Задачи ЦУР 8.3, 8.5, 8.6.</p>
<p>Основные национальные и международные партнеры:</p>	<p>Министерство занятости и трудовых отношений, Федерация профсоюзов Узбекистана, Конфедерация работодателей Узбекистана.</p>
<p>Практический результат РПС 3.1:</p> <p>К 2025 году потенциал национальных институтов и социальных партнеров укреплен для разработки и реализации эффективной и инновационной Активной политики на рынке труда, реализации программ достойного труда и развития навыков для молодежи из числа НУНР, женщин и людей с инвалидностью, а также политик для инклюзивного и устойчивого экономического роста и снижения неравенства между регионами</p>	<p>Результат СПДТ 2.1: Совершенствована политика в сфере занятости, направленная на создание качественных рабочих мест в формальном секторе</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>2.1.1 Предоставлены обучение и поддержка для укрепления механизма информации о рынке труда, сбора, преобразования в цифровую форму и анализа данных с целью перехода к интенсивному восстановлению экономики и занятости в рамках единой национальной системы труда (ЕНСТ);</p> <p>2.1.2 Поддержка реализации комплексной политики в сфере занятости с учетом гендерных аспектов и потребностей молодежи;</p> <p>2.1.3 Трехсторонним партнерам предоставлена техническая поддержка по интеграции вопросов создания рабочих мест, ориентированных на молодежь и женщин, в политику на национальном, отраслевом и местном уровне;</p> <p>2.1.4 Трехсторонние партнеры наделены потенциалом к расширению возможностей трудоустройства молодежи посредством АПРТ: ученичество, стажировки и обучение на рабочем месте; субсидирование заработной плате и получение первого профессионального опыта, общественные работы — в соответствии с международными трудовыми нормами;</p> <p>2.1.5 Разработаны меры в отношении применения комплексных и новаторских стратегий для облегчения перехода к формальной экономике в рамках национальной политики в сфере занятости населения, в соответствии с Рекомендацией МОТ № 204 и надлежащими международными трудовыми нормами.</p>

	<p>Результат СПДТ 2.2: Укреплен потенциал государственной службы занятости, с целью поддержки обучения на протяжении всей жизни и перехода к достойному труду, с особым фокусом на молодежь и женщин</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>2.2.1 Предоставлена поддержка для укрепления национального потенциала в области формулирования и реализации программ и услуг на рынке труда, облегчения перехода к достойному труду и расширения возможностей трудоустройства, с уделением особого внимания молодежи, женщинам и людям с ограниченными возможностями;</p> <p>2.2.2 Усилен потенциал государственных служб занятости, в том числе региональных центров занятости, по предоставлению качественных услуг и инклюзивных программ на рынке труда: посреднические услуги, профориентация, профессиональная подготовка, самозанятость и предпринимательство, общественные работы;</p> <p>2.2.3 Трехсторонние партнеры наделены потенциалом к стимулированию создания зеленых рабочих мест;</p> <p>2.2.4 Приняты меры по укреплению сотрудничества и координации организаций работодателей и работников со службами занятости, в партнерстве с центрами ПТОП и местными органами власти для расширения активных программ на рынке труда с учетом гендерных аспектов и потребностей молодежи.</p>
<p>Конечный результат РПС 4: К 2025 году наиболее уязвимые слои населения извлекают пользу от расширенного доступа к гендерно-чувствительному качественному здравоохранению, образованию и социальным услугам.</p> <p>Приоритет СПДТ 3: Расширение доступа наиболее уязвимых групп населения к качественному и инклюзивному обучению и социальной защите</p>	
<p>Конечный результат РПС 4 — теория изменений:</p> <p><i>Если</i> будет укреплен потенциал правительства и других заинтересованных сторон для обеспечения доступа к равноправному, инклюзивному и качественному образованию на всех уровнях и комплексному содействию непрерывному обучению; и если национальная система социальной защиты будет усилена для постепенного внедрения услуг всеобщего социального обеспечения и пособий по социальной защите (учитывающих интересы детей, учитывающих гендерные аспекты и шоковые факторы), служб по работе с семьями на уровне сообщества и всестороннего многосекторального реагирования на факторы уязвимости и гендерное насилие, в соответствии с международными стандартами; тогда к 2025 году наиболее уязвимые группы получат более широкий доступ и будут пользоваться выгодами от учитывающих гендерную специфику качественного образования и социальных услуг.</p>	
<p>Национальные ЦУР:</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11 и 16</p>
<p>Вклад МОТ в достижение ЦУР в рамках СПДТ:</p>	<p>Задачи ЦУР 1.3, 4.4., 5.с, 8.5, 8.6, 10.2, 10.3, 10.4.</p>

<p>Основные национальные и международные партнеры:</p>	<p>Министерство занятости и трудовых отношений, Министерство финансов, Федерация профсоюзов Узбекистана, Конфедерация работодателей Узбекистана;</p> <p>ЮНИСЕФ, ПРООН.</p>
<p>Практический результат РПС 4.2:</p> <p>К 2025 году правительство и другие заинтересованные стороны в сфере образования повысили свой потенциал для обеспечения доступа к равноправному, инклюзивному и качественному образованию на всех уровнях и комплексному содействию непрерывному обучению, включая систему качественной профессиональной подготовки и создание достойных условий труда для работников сектора образования.</p>	<p>Результат СПДТ 3.1: Реформирована система профессионального образования и обучения и профессиональной ориентации, с целью расширения возможностей трудоустройства молодежи, женщин и уязвимых групп</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>3.1.1 Предоставлены технические консультации для налаживания совместной работы учреждений ПТОП, служб занятости, программ развития предприятий, общественных работ и социальных служб с целью уменьшения несоответствия между квалификациями и требованиями современного рынка труда;</p> <p>3.1.2 Разработана система признания профессиональной квалификации; оказана поддержка созданию специальных центров признания квалификации;</p> <p>3.1.3 Пересмотрена нормативно-правовая база для модернизации программ ученичества;</p> <p>3.1.4 Система квалификационных паспортов (профессиональный профиль работника) адаптирована путем внедрения системы признания предшествующего обучения и навыков, а также содействия мобильности профессиональных навыков посредством двусторонних и многосторонних соглашений.</p>

<p>Практический результат РПС 4.3:</p> <p>К 2025 году достигнуто укрепление национальной системы социальной защиты для прогрессивного внедрения универсального социального обеспечения и предоставления пособий по социальной защите (с учетом интересов детей, гендерных аспектов и факторов шоков), служб по поддержке семей на уровне сообществ и межсекторальных мер реагирования на факторы уязвимости и гендерное насилие согласно международным стандартам.</p>	<p>Результат СПДТ 3.2: Совершенствована система социальной защиты, в целях расширения ее охвата и повышения устойчивости, посредством внедрения международных трудовых норм</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>3.2.1 Поддержка в формулировании и реализации всеобъемлющей, всеохватной и гендерно-ориентированной национальной стратегии социальной защиты;</p> <p>3.2.2 Интеграция вопросов гендерного равенства и равных возможностей ЛОВ в национальную стратегию социальной защиты;</p> <p>3.2.3 Разработаны политические меры для распространения охвата социальной защиты на наиболее уязвимые группы населения, включая лиц с ограниченными возможностями, посредством создания вневедомственной социальной инспекции³² по мониторингу социальных учреждений и защите прав социально уязвимых групп;</p> <p>3.2.4 Предоставлена техническая поддержка для расширения сферы социального страхования в случае безработицы, болезни, несчастного случая, инвалидности на все категории работников в соответствии с надлежащими международными трудовыми нормами.</p> <hr/> <p>Результат СПДТ 3.3: Усилена защита прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства на рынке труда</p> <p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>3.3.1 Проведен анализ национального законодательства и политики в отношении охраны материнства, разработаны релевантные политические рекомендации в соответствии с надлежащими международными трудовыми нормами;</p> <p>3.3.2. Дальнейшее расширение практики гендерного аудита с целью выявления существующих пробелов в достижении равенства прав, возможностей и обращения;</p> <p>3.3.3 Разработаны меры для обеспечения равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами в сфере труда, включая улучшение баланса трудовых и семейных обязанностей.</p>
<p>Приоритет СПДТ 4: Укрепление социального диалога и институционального потенциала социальных партнеров</p>	

³² В рамках Координационного совета, в который входят представители различных министерств, ведомств и социальных партнеров. Одной из функций социальной инспекции должна заключаться в надзоре за сохранением профиля деятельности ведомственной инфраструктуры приватизированных предприятий: санаториев, профилакториев, домов отдыха и других социальных учреждений.

<p>Теория изменений:</p> <p><i>Если потенциал организаций работников и работодателей будет усилен для привлечения новых членов; если организации работников и работодателей усовершенствуют свою информационно-разъяснительную деятельность и предоставление услуг своим членам с учетом гендерных аспектов, и если организации работников и работодателей будут наделены потенциалом к эффективному решению новых проблем и устранению последствий пандемии COVID-19, тогда социальные партнеры будут лучше приспособлены к удовлетворению потребностей своих членов и более эффективному участию в социальном диалоге, разработке политики и принятии решений, в том числе в контексте восстановления после COVID-19.</i></p>	
<p>Вклад МОТ в достижение ЦУР в рамках СПДТ:</p>	<p>Задачи ЦУР 8.3, 8.6, 8.8, 16.3, 16.7.</p>
<p>Основные национальные и международные партнеры:</p>	<p>Федерация профсоюзов Узбекистана, Конфедерация работодателей Узбекистана.</p>
<p>Результат СПДТ 4.1: Усилен институциональный потенциал профсоюзов</p>	<p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>4.1.1 ФПУ наделена потенциалом к привлечению новых членов, мужчин и женщин, включая работников неформального сектора, самозанятых, работников цифровых платформ и других новых секторов экономики;</p> <p>4.1.2 Укреплен потенциал для расширения участия профсоюзов в разработке политики и принятии решений по ключевым социально-экономическим вопросам;</p> <p>4.1.3 Комплексная система профсоюзной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации развита на всех уровнях, в том числе для недавно созданной инспекции труда в системе профсоюзов, с учетом новых задач и последствий, связанных с пандемией COVID-19;</p> <p>4.1.4 Предоставлены технические консультации по интеграции вопросов гендерного равенства в политику ФПУ; больше молодых женщин и мужчин привлечены в профсоюзы, расширена их представленность в выборных органах управления;</p> <p>4.1.5 Современные информационно-коммуникационные технологии интегрированы в деятельность ФПУ;</p> <p>4.1.6 Содействие обмену международным опытом и углубление сотрудничества с международным профсоюзным движением.</p>

<p>Результат СПДТ 4.2: Усилен институциональный потенциал организаций работодателей</p>	<p><i>Ключевые практические результаты:</i></p> <p>4.2.1 Предоставлено обучение и технические консультации для повышения потенциала КРУ и ее членов по расширению членского состава, повышению авторитета, совершенствования управления, стратегического планирования и представления интересов работодателей;</p> <p>4.2.2 Расширено участия и усилено политическое влияние работодателей в разработке политики и принятии решений; усилен потенциал организаций работодателей в области исследований и ведении информационно-разъяснительной деятельности;</p> <p>4.2.3 Разработаны меры, направленные на эффективное восстановление и адаптацию предприятий после COVID-19; поддержка организаций работодателей в разработке и обеспечении мер для их членов;</p> <p>4.2.4 Оказана поддержка в разработке мер, способствующих переходу предприятий к формальной экономике.</p>
--	---

Более подробная информация о конечных и промежуточных результатах, и показателях эффективности включена в **Матрицу результатов (ПРИЛОЖЕНИЕ)**. Матрица результатов отражает то, каким образом конечные и промежуточные результаты СПДТ способствуют достижению соответствующих конечных результатов и показателей результативности Рамочной программы сотрудничества.

Основные риски, угрозы и возможности

По мере реализации Узбекистаном глубоких и позитивных преобразований наблюдается множество возможностей, которые могут служить катализатором для достижения ЦУР и содействия выполнению Программы по достойному труду, включая: расширение масштабов участия по вопросам прав человека, трудовых прав и гендерного равенства, что позволяет конструктивно продвигать принятие международных стандартов в области прав человека и трудовых прав; улучшение взаимоотношений с соседними странами, что открывает перспективу более расширенного сотрудничества для решения общих задач и эффективного использования возможностей; «демографическое окно возможностей» со значительной численностью населения молодого возраста, что может помочь стране достичь благополучия до старения; диверсификация и открытие экономики, что может повышать темп экономического роста и создавать достойные рабочие места.

Тем не менее, многие из внутренних и внешних рисков могут препятствовать достижению ЦУР, включая: снижение приверженности проведению реформ, особенно в отношении прав человека; низкий уровень согласованности мер политики, что может сделать реформы неэффективными, неравномерными и оставить наиболее уязвленные группы без внимания; неустойчивость внешних рынков, с учетом зависимости национальной экономики от трудовой миграции (и денежных переводов); оперативно реализуемые и комплексные реформы, процесс которых может подрываться при отсутствии вовлечения граждан и поддержки со стороны гражданского общества, социальных партнеров и широкой общественности; частые реорганизации ведомств и управлений, высокий уровень текучки персонала, слабая внутренняя координация, негативно влияющая на способность правительства эффективно реализовывать реформы; стереотипы и предрассудки, которые ограничивают полноценное участие значительной части общества, включая женщин и наиболее уязвленных групп в социально-экономической жизни; недостаточный статистический потенциал, который будет ограничивать проведение анализа прогресса в реализации ЦУР и эффективное использование ограниченных ресурсов; социально-экономические последствия пандемии COVID-19, включая решение правительства прибегнуть к политике жесткой экономии в результате экономических последствий пандемии. Сокращение масштабов государственных услуг является первым признаком этого.

Для достижения конечных результатов СПДТ и эффективного вклада в реализацию Рамочной программы сотрудничества МОТ и ее трехсторонние партнеры продолжают расширять текущие и новые возможности, вместе с тем смягчая внутренние и внешние риски. Это будет сделано путем их всестороннего участия в механизмах стратегического планирования, мониторинга и оценки ООН, укрепления потенциала социальных партнеров в отношении ЦУР и ключевых принципов Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, включая, среди прочего: «Не оставить никого в стороне»; подход, основанный на правах человека; а также гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин.

► IV. Механизмы управления, реализации, мониторинга и оценки

Приоритеты и конечные результаты СПДТ на 2021-2025 гг. тесно интегрированы с национальными ЦУР, что позволяет правительству, социальным партнерам и системе ООН проводить мониторинг и оценку в рамках общего механизма подготовки отчетности по ЦУР.

Механизм мониторинга СПДТ будет согласован с механизмом мониторинга Рамочной программы сотрудничества, основные элементы которого включают Ежегодный обзор реализации Рамочной программы сотрудничества и отчетность по ней, а также три Группы по достижению результатов. МОТ и ее трехсторонние партнеры принимают участие в двух из них: Группа по достижению результатов 1 — Мир (Эффективное государственное управление и правосудие для всех) и Группа по достижению результатов 2 — Люди и процветание (Инклюзивное развитие человеческого капитала, ведущее к здоровью, благополучию и жизнестойкому процветанию). МОТ внесла свой вклад в разработку совместных планов работы (СПР) этих Групп по достижению результатов и в тесном взаимодействии с трехсторонними партнерами будет участвовать в реализации СПР, мониторинге и отчетности посредством UN INFO³³.

Республиканская трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам (РТК) будет играть важную роль в мониторинге и оценке новой СПДТ. РТК будет отслеживать и анализировать ход реализации СПДТ, обеспечивать активное участие всех вовлеченных сторон и выполнение их обязательств по достижению совместно согласованных результатов в соответствии с Матрицей результатов. При необходимости будут созданы соответствующие рабочие группы (РГ) для обсуждения любых конкретных важнейших вопросов в сфере труда, требующих особого внимания. МОТ будет поддерживать членов РТК и РГ посредством целенаправленного наращивания потенциала и содействовать координации с агентствами ООН в рамках Рамочной программы сотрудничества на период 2021-2025 гг. и Групп по достижению результатов. Следуя принципу соблюдения гендерного паритета в сфере принятия решений, МОТ призывает трехсторонних партнеров обеспечить гендерный баланс в составе РТК и рабочих групп.

После подписания СПДТ МОТ и трехсторонние партнеры совместно разработают более подробный План мониторинга реализации Программы, который будет включать более конкретную и четкую информацию о практических результатах, мероприятиях, сроках и обязанностях МОТ, правительства и социальных партнеров. Этот план будет регулярно (не реже двух раз в год) пересматриваться РТК и обновляться национальным координатором МОТ; при необходимости будут вноситься надлежащие корректировки с целью улучшения стратегии реализации СПДТ и определения новых мероприятий в рамках СПДТ.

³³Национальный координатор МОТ в Узбекистане является координатором МОТ по UN INFO 2.0 <https://uninfo.undg.org/>.

► V. План финансирования

Финансирование СПДТ может быть затруднено из-за бюджетных ограничений и возможных долгосрочных последствий пандемии COVID-19. Финансовые и людские ресурсы СПДТ являются сферой совместной ответственности МОТ и партнеров со стороны Узбекистана.

МОТ будет поддерживать трехсторонних партнеров путем предоставления консультативных услуг, наращивания потенциала, повышения осведомленности и обмена опытом в соответствии с правилами, положениями и процедурами МОТ и с учетом наличия средств регулярного бюджета МОТ для технического сотрудничества и внебюджетных ресурсов. Реализация СПДТ будет поддерживаться проектами сотрудничества в целях развития, реализуемыми в Узбекистане: проект «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств», финансируемый ПАО «Лукойл», фаза II, 2018-2022 гг.; проект «Ускорение реализации в Узбекистане Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года путем инклюзивного преобразования системы социальной защиты», финансируемого Многопартнерским трастовым фондом – ПРООН, 2020-2021 гг.; проект «От протокола к практике: переход к глобальным действиям в отношении принудительного труда», при финансовой поддержке Министерства труда США, 2020-2021 гг.; проект «Повышение потенциала по борьбе с торговлей людьми», финансируемый Всемирным банком, 2021 г.; проект «Независимый мониторинг ситуации с детским и принудительным трудом в Узбекистане», финансируемый Всемирным банком, 2015 - май 2022 г.. Реализация СПДТ также будет поддержана новым проектом, направленным на содействие переходу к формализации, финансируемому из дополнительных средств регулярного бюджета МОТ.

Рассматривается также возможность сотрудничества и совместной мобилизации ресурсов с ПРООН в Узбекистане в сфере социальной защиты и служб занятости с целью содействия решению комплексных проблем неформальных работников, в рамках совместной Глобальной программы сотрудничества МОТ-ПРООН.

Правительство и социальные партнеры предоставят соответствующий квалифицированный персонал и помещения, а также, при необходимости, окажут логистическую и техническую поддержку. Мобилизация ресурсов на местном уровне для реализации СПДТ является общей ответственностью МОТ и Правительства Республики Узбекистан. Министерство занятости и трудовых отношений будет координировать свои действия с Министерством финансов, Министерством экономического развития и сокращения бедности, Министерством инвестиций и внешней торговли и другими соответствующими министерствами для оценки затрат по СПДТ и определения источников финансирования, включая мобилизацию любых внебюджетных ресурсов. МОТ будет поддерживать МЗТО в вопросах координации реализации СПДТ с ключевыми МФИ и донорскими агентствами, а также в привлечении дополнительных ресурсов для достижения конкретных конечных результатов СПДТ.

В ходе проведения мониторинга реализации СПДТ МОТ и трехсторонние партнеры будут оценивать существующий дефицит ресурсов в рамках СПДТ и выявлять возможности для новых партнерств и мобилизации ресурсов, исходя из приоритетов трехсторонних партнеров.

► VI. Информационно-разъяснительная и коммуникационная деятельность

План информационно-разъяснительной и коммуникационной деятельности в рамках СПДТ согласован с субрегиональной стратегией Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии на 2019-2023 гг. и глобальной коммуникационной стратегией МОТ. Особое внимание будет уделяться более широкому признанию значимости достойного труда в национальных программах развития, содействию укреплению партнерских отношений и совместных усилий различных заинтересованных сторон на страновом уровне по отстаиванию достойного труда в контексте ЦУР и Декларации столетия МОТ.

Итоги работы МОТ и результаты СПДТ будут регулярно доводиться до сведения СКООН и офиса Постоянного координатора посредством двух Групп по достижению результатов Рамочной программы сотрудничества, трех Тематических групп и трех Групп по поддержке программы (включая команду ООН по коммуникации), в которых представлена МОТ.

Для привлечения внимания широкой общественности к результатам работы трехсторонних партнеров и МОТ, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и бюро МОТ в Москве будет регулярно публиковать новости о ходе реализации СПДТ на своем веб-сайте и в социальных сетях, а также способствовать производству информационно-справочных материалов совместно с трехсторонними партнерами и агентствами ООН в Узбекистане.

ПРИЛОЖЕНИЕ: Матрица результатов СПДТ

Воздействие/ Национальные приоритеты развития/Региональные структуры/ЦУР и целевые показатели Стратегия действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан на 2017-2021 годы Вклад СПДТ в достижение ЦУР: 1.3, 4.4, 5.с, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 10.4, 16.3, 16.6, 16.7					
Стратегический приоритет А: Эффективное государственное управление и правосудие для всех					
Вклад СПДТ: Эффективное применение международных трудовых норм, прав человека, включая трудовые права, совершенствование трудового законодательства и соблюдение требований на рабочих местах, укрепление институциональных рамок двустороннего и трехстороннего социального диалога					
Результаты	Показатели результативности (вклад СПДТ) (с разбивкой по полу и возрасту)	Исходный показатель (2021)	Целевой показатель (2025)	Источник/ Средство проверки	Предположения
Конечный результат РПС 1: К 2025 году все люди и группы населения в Узбекистане, особенно наиболее уязвимые, выражают требования и извлекают пользу из более подотчетных, прозрачных, инклюзивных и учитывающих гендерные аспекты систем государственного управления и институтов верховенства права для обеспечения жизни, свободной от	Доля отдельных категорий граждан (женщины, лица старше трудоспособного возраста, молодежи) в государственных учреждениях (НЦУР 16.7.1)	Женщины: 59,5% Лица старше трудоспособного возраста: 2.5% Молодежь (до 30 лет: 29.4%	Необходимо определить	Госкомстат	Этот конечный результат может быть достигнут в том случае, если - Судебно-правовые реформы остаются приоритетным направлением программы реформ, направленным на осуществление рекомендаций по правам человека, включая трудовые права; - Присутствует политическая приверженность расширению текущих реформ в области прав человека, гендерного равенства и защиты
	Доля мест, занимаемых женщинами: а) в Законодательной палате Олий Мажлиса (%); б) в Кенгашах народных депутатов областей, городов и районов. (НЦУР 5.5.1) Доля женщин на руководящих должностях (НЦУР 5.5.2)	а) 16.0% (2018.) б) 32.0% (2018) На руководящих постах- 27% (2018 г.)	Необходимо определить	Министерство по поддержке махалли и семьи	

<p>дискриминации и насилия.</p> <p>Приоритет СПДТ 1</p>					<p>трудовых прав, в частности, с акцентом на ратификацию ожидающих рассмотрения международных конвенций и совершенствование нормативной базы с целью создания благоприятных условий для гражданского общества, средств массовой информации, научных кругов и других независимых органов, включая Омбудсмана.</p>
<p>Практический результат РПС 1.2: Достигнуто укрепление потенциала законодательных и прочих конституциональных органов, правозащитных учреждений, органов правосудия и правоохранительных органов для реализации более совершенного законодательства, политики, практических мер, ориентированных на человека и учитывающих</p>	<p>Доля парламентариев, обладающих более широкими возможностями в области законотворчества, надзора и анализа политики (в разбивке по возрасту и полу) по вопросам интеграции ЦУР, прав ребенка, гендерного равенства и конвенций МОТ</p>	<p>0</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Парламентские отчеты</p>	<p>Данный практический результат может быть достигнут, если: (i) укрепление потенциала законодательных и прочих конституциональных органов, правозащитных учреждений, органов правосудия и правоохранительных органов в соответствии с международными стандартами в области права человека и трудового права по-прежнему является приоритетом в контексте национального</p>
	<p>Состояние международных конвенций и директивных документов по осуществлению международных обязательств в области трудовых прав, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ): (i) конвенции и протоколы МОТ; (ii) рассчитанная по стоимости программа осуществления</p>	<p>(i) 17 конвенций МОТ, 1 протокол-ратифицирован (ii) отсутствует</p>	<p>4 новые конвенции/ акты</p>	<p>Правительственные постановления</p>	

<p>гендерные аспекты, в соответствии с международными стандартами в области прав человека и трудового права</p>	<p>Национальной стратегии по обеспечению гендерного равенства</p>				<p>развития, и соответствующие усилия предпринимаются Правительством и другими заинтересованными сторонами для продвижения этого процесса (ii) для национальных заинтересованных сторон остается приоритетным подход к разработке законодательства и политики ориентированной на человека и учитывающей гендерные аспекты</p>
<p>Вклад МОТ СПДТ 1.1: Трудовое законодательство приведено в соответствие с международными нормами 1.2: Обеспечено эффективное соблюдение трудового законодательства и его норм на рабочих местах</p>	<p>Другие показатели: Количество устраненных замечаний от Контрольных органов МОТ</p>	<p>Необходимо уточнить</p>	<p>Минимум X замечаний устранены</p>	<p>База данных МОТ Normlex</p>	<p>развития, и соответствующие усилия предпринимаются Правительством и другими заинтересованными сторонами для продвижения этого процесса (ii) для национальных заинтересованных сторон остается приоритетным подход к разработке законодательства и политики ориентированной на человека и учитывающей гендерные аспекты</p>
	<p>Количество дел/жалоб, переданных в трудовую инспекцию</p>	<p>0</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Отчеты трудовой инспекции</p>	
<p>Практический результат РПС 1.3: Усилено понимание, знания и навыки в области права человека и трудового права и доступа к правосудию у гражданского общества, средств массовой информации</p>	<p>Число пространств социального диалога, пропаганды и политического взаимодействия, созданных при участии уязвимых групп населения, групп риска на национальном и субнациональном уровнях и на региональном уровне</p>	<p>2020 г.: 1 национальный механизм (МОТ)</p>	<p>Минимум 2 национальных механизма</p>	<p>Отчеты агентств</p>	<p>Данный практический результат может быть достигнут, если: (i) гражданское общество, средства массовой информации и общественные контрольные органы используют развитие потенциала в области прав человека и</p>

<p>и общественных контрольных органов, и они наделены правами и возможностями для использования их и предотвращения любых видов насилия в области прав человека и гендерного насилия</p>					<p>трудового права и доступа к правосудию и могут применять полученные знания и навыки; (ii) Правительство остается приверженным к предоставлению возможности гражданскому обществу, средствам массовой информации и общественным контрольным органам использовать полученные знания и навыки для предотвращения любых видов насилия в области прав человека и гендерного насилия</p>
<p>Вклад МОТ: СПДТ 1.3: Укреплены институциональные основы трехстороннего и двустороннего социального диалога</p>	<p>Другие показатели: Институциональная основа трехстороннего и двухстороннего социального диалога соответствует международным стандартам и практикам.</p>	<p>Нет</p>	<p>Да</p>	<p>Протоколы и документы РТК; отчеты профсоюзов и организаций работодателей</p>	
	<p>Количество коллективных трудовых споров, инициированных/разрешенных путем примирения, посредничества или любыми другими способами, в которых участвовали профсоюзы и работодатели (отдельные лица, ассоциации)</p>	<p>0</p>	<p>Необходимо определить</p>		
	<p>Количество судебных дел, поданных профсоюзами</p>	<p>69</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Отчеты профсоюзов, реестры судебных дел</p>	
	<p>Количество производственных акций (демонстраций, пикетирований, забастовок и т.д.), организованных в соответствии с трудовым законодательством</p>	<p>0</p>	<p>Подлежит уточнению</p>	<p>Отчеты профсоюзов</p>	

Стратегический приоритет В: Инклюзивное развитие человеческого капитала, ведущее к здоровью, благополучию и жизнестойкому процветанию

Вклад СПДТ: политика в сфере занятости, переход к формализации, расширение занятости молодежи, эффективные государственные службы занятости, совершенствование производственных отношений, механизмы коллективных переговоров и коллективных договоров

<p>Конечный результат РПС 3: К 2025 году молодежь, женщины и уязвимые группы населения извлекают пользу из улучшенного доступа к источникам средств существования, достойной работе и расширенным возможностям, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом.</p>	<p>Доля молодежи (в возрасте от 16 до 24 лет), которая не учится и не работает (разбивка по полу) (НУНР 8.6.1)</p>	<p>21.80% (2018)</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Госкомстат</p>	<p>Для достижения этого конечного результата предполагается, что правительство будет: (i) продолжать политику экономической либерализации, сфокусированной на занятость и структурных реформах наряду с обоснованными и надлежащими антикризисными мерами, связанными с COVID-19, уделяя должное внимание созданию достойных рабочих мест в сельских и городских районах; (ii) продолжать фокусироваться на улучшении деловой среды и конкуренции, а также на продвижении более динамичных секторов МСП, предпринимательства и частных инвестиций; а также (iii) нацелено на благополучие молодежи</p>
	<p>Уровень безработицы в разбивке по полу (НЦУР 8.5.2) (в том числе по возрасту и инвалидности)</p>	<p>Всего – 9% (2019 г.) Женщины – 12.8% Мужчины – 6.1%</p>	<p>Всего – 7.5% (к 2025 г.) Женщин – 10% Мужчин – 5.5%</p>	<p>Госкомстат</p>	
	<p>Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах в разбивке по полу (НЦУР 8.3.1) (в том числе по возрасту и лицам с ограниченными возможностями)</p>	<p>Всего – 38.4% (2019 г.) Женщины – 21.5% Мужчины – 47.5%</p>	<p>Всего – 30% (к 2025 г.) Женщин – 19% Мужчин – 32%</p>	<p>Министерство занятости и трудовых отношений</p>	
	<p>Процентная доля разницы между среднемесячной заработной платой мужчин и женщин к среднемесячной заработной плате мужчин (НЦУР 8.5.1)</p>	<p>38.6% (2018)</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Госкомстат</p>	
	<p>Другие показатели: Количество коллективных договоров, которые предоставляют дополнительные гарантии</p>	<p>109,469</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Министерство занятости и трудовых отношений; документы РТК</p>	
<p>(Приоритет СПДТ 2)</p>					

	молодежи, женщинам, людям с ограниченными возможностями				и женщин и расширение экономических возможностей для уязвимых групп, чтобы они могли извлечь выгоду из реформ
	Количество политических и законодательных решений/рекомендаций в поддержку уязвимых групп на рынке труда и в трудовых отношениях	0	Необходимо определить	Министерство занятости и трудовых отношений	
	Количество государственных контрактов (заключенных в рамках государственных тендеров), способствующих равному обращению в трудовых отношениях (гендерное равенство, права людей с ограниченными возможностями)	0	Необходимо определить	Министерство занятости и трудовых отношений	
Практический результат РПС 3.1: К 2025 году потенциал национальных институтов и социальных партнеров укреплен для разработки и реализации эффективной и инновационной Активной политики на рынке труда, реализации программ достойного труда и развития навыков для молодежи из числа НУНР, женщин и людей	Наличие разработанной национальной стратегии обеспечения занятости молодежи в рамках национальной стратегии обеспечения занятости (показатель 8b1 ЦУР)	Национальной стратегии занятости нет	Национальная стратегия занятости принята и запущена	Министерство занятости и трудовых отношений	Данный практический результат может быть достигнут, если: (i) Национальные институты и социальные партнеры по-прежнему наращивают свой потенциал для разработки и реализации эффективной и инновационной Активной политики на рынке труда, реализации программ достойного труда и развития навыков определенных уязвимых
	Число национальных учреждений, располагающих более широкими возможностями в области разработки и осуществления эффективной и инновационной политики с учетом гендерных аспектов для проведения активной политики на рынке труда, повышения квалификации, обеспечения	0 (2020 г.)	Необходимо уточнить		

<p>с инвалидностью, а также политик для инклюзивного и устойчивого экономического роста и снижения неравенства между регионами</p>	<p>всеохватного экономического роста и осуществления политики, в рамках которой приоритетное внимание уделяется экономике с использованием механизмов многооборотной и "зеленой" экономики</p>				<p>групп; (ii) Молодежь из числа НУНР, женщины и люди с инвалидностью остаются приоритетными уязвимыми группами, нуждающимися в особой поддержке в расширении их возможностей трудоустройства</p>
	<p>Число организаций, получающих пользу от укрепления институционального потенциала, с тем чтобы правительства, организации работодателей и трудящихся могли сотрудничать в деле разработки социально-экономических мер реагирования с разбивкой по: а) организациям работодателей и ОРП б) профсоюзам и организациям трудящихся;</p>	<p>а) 9 (МОТ) б) 2 (МОТ) 2020 г.</p>	<p>Необходимо уточнить</p>	<p>Отчеты агентств</p>	
	<p>Укрепляет ли страна поддерживаемую ООН политику в области занятости и нормативно-правовую базу, способствующую экономическому восстановлению и обеспечению достойной работы, особенно в секторах с высоким риском COVID (да/нет) в разбивке по: а) женщинам; б) молодежи (15-29 лет); в) самозанятым и семейным работникам (по доверенности для работников неформального</p>	<p>а,б,в,г Да 2020 г.</p>	<p>а,б,в,г разбивка сохраняется</p>	<p>Министерство занятости и трудовых отношений</p>	

	сектора); г) трудящихся-инвалидов				
<p>Вклад МОТ:</p> <p>СПДТ 2.1: Совершенствована политика в сфере занятости, направленная на создание качественных рабочих мест в формальном секторе</p> <p>2.2: Укреплен потенциал государственной службы занятости, с целью поддержки обучения на протяжении всей жизни и перехода к достойному труду, с особым фокусом на молодежь и женщин</p>	<p>Другие показатели:</p> <p>Количество государственных контрактов, заключенных в рамках публичных тендеров, которые способствуют формализации, надлежащие практики в области БГТ</p>	0	Подлежит уточнению	Министерство занятости и трудовых отношений; Трудовая инспекция	

<p>Практический результат РПС 3.3: К 2025 году достигнуты благоприятные условия для обеспечения равного и инклюзивного доступа к устойчивым источникам средств существования и основным ресурсам, условиям достойного труда через коллективные договора, новым технологиям, современной инфраструктуре, включая ИКТ, а также к общественным услугам по обеспечению безопасности дорожного движения, доступному жилью и финансовым услугам для молодежи, женщин и уязвимых групп</p>					
<p>Вклад МОТ: СПДТ 1.3.4: Дальнейшее развитие трудовых отношений, механизмов ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, с целью совершенствования</p>	<p>Другие показатели: Уровень удовлетворенности качеством коллективных договоров</p> <p>Процентная доля работников, охваченных коллективными договорами (по секторам, регионам)</p>	<p>Данные отсутствуют</p> <p>Необходимо уточнить</p>	<p>Минимум 50% опрошенных</p> <p>Необходимо определить</p>	<p>Министерство юстиции; Министерство занятости и трудовых отношений;</p> <p>Министерство юстиции; Министерство занятости и</p>	

<p>процедур, качества и охвата коллективных договоров</p>				<p>трудовых отношений;</p>	
<p>Конечный результат РПС 4: К 2025 году наиболее уязвимые слои населения извлекают пользу от расширенного доступа к гендерно-чувствительному качественному здравоохранению, образованию и социальным услугам</p>	<p>Доля государственных расходов на образование, здравоохранение и социальную защиту в общем объеме государственных расходов (НЦУР 1.а.2)</p>	<p>В целом: 41.7% (2018 г.) На здравоохранение – 15.4% На социальную защиту – необходимо уточнить</p>	<p>В целом: необходимо определить На здравоохранение– 15.4% На социальную защиту – необходимо уточнить</p>	<p>Министерство финансов</p>	<p>Для достижения этого конечного результата предполагается, что Правительство обеспечивает: (i) сохранение области здравоохранения приоритетным направлением межсекторальной реформы, основанной на подходах, ориентированных на человека и на</p>
<p>Приоритет СПДТ 3</p>	<p>Доля населения получающих социальные пособия в общей численности населения (пособия лицам с инвалидностью до 16 лет, по случаю потери кормильца семьи) (НЦУР 1.3.1.2)</p>	<p>Всего– 1% пособия лицам с инвалидностью до 16 лет– 0.3% (2018 г.)</p>	<p>Необходимо определить</p>	<p>Внебюджетный пенсионный фонд, Госкомстат</p>	<p>соблюдение прав человека, подкрепляемых достаточными государственными ресурсами; (ii) система образования в приоритетном порядке обеспечивается достаточными ресурсами, выделяемых для реализации образовательных стратегий, а также существующим и/или новым партнерствам предоставляются возможности для поддержки процесса модернизации и развития сферы</p>

					образования; (iii) сохраняется приверженность поддержания системы социальной защиты в соответствии с международными стандартами и передовой практикой, в сочетании предоставлением достаточных финансовых и людских ресурсов.
<p>Практический результат РПС 4.2:</p> <p>К 2025 году правительство и другие заинтересованные стороны в сфере образования повысили свой потенциал для обеспечения доступа к равноправному, инклюзивному и качественному образованию на всех уровнях и комплексному содействию непрерывному обучению, включая систему качественной профессиональной подготовки и создание достойных условий труда для работников сектора образования.</p>					<p>Данный практический результат может быть достигнут, если: (i) национальные и другие заинтересованные стороны в сфере образования останутся привержены укреплению своего потенциала для обеспечения доступа к равноправному, инклюзивному и качественному образованию на всех уровнях; (ii) продолжают создаваться возможности и условия для профессиональной подготовки и создание достойных условий труда для работников сектора образования.</p>

<p>Вклад МОТ:</p> <p>СПДТ 3.1: Реформирована система профессионального образования и обучения и профессиональной ориентации, с целью расширения возможностей трудоустройства молодежи, женщин и уязвимых групп</p>	<p>Модернизированные программы ученичества отражают стандарты, методологии или инструменты МОТ, связанные с обучением на рабочем месте</p>	<p>Нет</p>	<p>Да</p>	<p>Правительственные постановления</p>	
	<p>Существующая система признания профессиональной квалификаций пересмотрена в соответствии с подходом МОТ к признанию предшествующего обучения и взаимному признанию уровней квалификаций</p>	<p>Нет</p>	<p>Да</p>	<p>Правительственные постановления</p>	
<p>Практический результат РПС 4.3: К 2025 году достигнуто укрепление национальной системы социальной защиты для прогрессивного внедрения универсального социального обеспечения и предоставления пособий по социальной защите (с учетом интересов детей, гендерных аспектов и факторов</p>	<p>Наличие Национальной стратегии социальной защиты с рассчитанным по стоимости трехлетним планом действий по ее осуществлению</p>	<p>Нет (Национальной стратегии социальной защиты)</p>	<p>Да</p>	<p>Постановление Правительства, Министерство финансов</p>	<p>Для достижения этого практического результата: (i) сохраняется приверженность поддержания системы социальной защиты в соответствии с международными стандартами и передовой практикой, в сочетании с предоставлением достаточных финансовых и людских ресурсов; (ii) поощряется и поддерживается межсекторальное</p>
	<p>Число лиц, охваченных программами социальной защиты, которые ООН вносят вклад в: а) семейные пособия для малоимущих, б) пособие по беременности и родам, в) пособие по инвалидности, г) пособие по безработице, д) пособие на ребенка (в разбивке по полу, возрасту, инвалидности)</p>	<p>а) 50,000; б) 100,000; в) 650,000; г) 45,000; д) 1,0 миллион</p>	<p>Подлежит уточнению</p>	<p>Министерство финансов</p>	

<p>шоков), служб по поддержке семей на уровне сообществ и межсекторальных мер реагирования на факторы уязвимости и гендерное насилие согласно международным стандартам.</p>	<p>Масштабируемые общесистемные решения в области социальной защиты, трудоустройства и защиты детей: (i) комплексные программы социальной защиты и занятости</p>	<p>(i) Нет - 2020</p>	<p>Подлежит уточнению</p>	<p>Отчеты программ</p>	<p>сотрудничество в области социальной защиты и борьбы с гендерным насилием</p>
<p>Вклад МОТ: СПДТ 3.2: Совершенствована система социальной защиты, в целях расширения ее охвата и повышения устойчивости, посредством внедрения международных трудовых норм СПДТ 3.3: Усилена защита прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства на рынке труда</p>	<p>Другие показатели: Наличие нормативный актов, запрещающих дискриминационную практику в отношении трудовых прав женщин</p>	<p>Нет</p>	<p>Да</p>	<p>Постановление правительства</p>	

Приоритет СПДТ 4: Укрепление социального диалога и институционального потенциала социальных партнеров

Вклад СПДТ: укрепление институционального потенциала социальных партнеров, усиление трипартизма и социального диалога.

Результат СПДТ 4.1: Усилен институциональный потенциал профсоюзов	Число вновь набранных членов профсоюзов в разбивке по полу и возрасту	5.6 млн.	Необходимо определить	Отчеты профсоюзов	Для достижения этого конечного результата: 1) Организации работников и работодателей по-прежнему привержены целям и задачам СПДТ; 2) Отсутствие резкого изменения в приоритетах организаций работников и работодателей; 3) Организации работников и работодателей принимают активное участие в реализации мероприятий в рамках действующей СПДТ.
	Количество отраслевых профсоюзов связанных с глобальными профсоюзными организациями	2 отрасли	Минимум 10	Отчеты профсоюзов	
	Количество законодательных и политических инициатив профсоюзов, представленных в и/или одобренных РТК, Национальным Советом по ЦУР, Парламентом	Подлежит уточнению	Необходимо определить	Отчеты профсоюзов; Отчеты РТК, Национальный совет по ЦУР, Парламент	
	Профсоюзы представляют свои комментарии к ежегодным отчетам Правительства в КЭПКР	Систематически	Ежегодно	Отчеты профсоюзов	
Результат СПДТ 4.2: Усилен институциональный потенциал организаций работодателей.	Стратегический план разработан и реализован КРУ	Нет	Да	Отчеты КРУ	
	КРУ разработал и внедрил план расширения членства	Нет	Да	Отчеты КРУ	
	КРУ участвует в исследовании и разработке политики, в том числе в области производственных отношений и трехстороннего социального диалога от имени работодателей	Нет	Да	Отчеты КРУ	

Приложение 1

▶ Список проектов сотрудничества МОТ в Узбекистане

Название проекта	Одобренный бюджет и срок действия	Страны	Конечные результаты/ Практические результаты	Донор
Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств	Всего: \$12,000,000 (1 января 2013 г. – 31 декабря 2022 г.) Фаза II: \$6,000,000 1 марта 2018 г. - 31 декабря 2022 г.	Азербайджан Казахстан Российская Федерация Узбекистан	Конечный результат 3: Экономические, социальные и экологические преобразования для обеспечения полной, производительной и свободно выбранной занятости и достойной работы для всех	ПАО «Лукойл»
Ускорение реализации в Узбекистане Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года путем инклюзивного преобразования системы социальной защиты»	Всего: \$ 200,000 1 января 2020 г.-31 декабря 2021 г.	Узбекистан	Конечный результат 8: Всеобъемлющая и устойчивая социальная защита для всех	Офис многопартнерского трастового фонда - ПРООН
Переход к глобальным действиям по принудительному труду (проект Бридж)	Всего: \$236,695 (1 октября 2020 г.-30 ноября 2021 г.)	Узбекистан	Конечный результат 7: Адекватная и эффективная защита на рабочем месте для всех	Министерство труда США

Независимый мониторинг ситуации с детским и принудительным трудом в Узбекистане	Всего: \$ 7,203,798 1 апреля 2015 г.- 30 сентября 2021 г.	Узбекистан	Конечный результат 7: Адекватная и эффективная защита на рабочем месте для всех	Всемирный банк
Наращивание потенциала по борьбе с торговлей людьми в Узбекистане	Всего: \$95,000 1 февраля 2021 г.-31 октября 2021 г.	Узбекистан	Конечный результат 7: Адекватная и эффективная защита на рабочем месте для всех	Всемирный банк

Приложение 2

▶ Список ратифицированных конвенций

Конвенция	Дата ратификации	Статус
C029 Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29) <i>Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (№ 29) ратифицирован 16 сентября 2019 г. (действующий)</i>	13 июля 1992 г.	действующая
C087 Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87)	12 декабря 2016 г.	действующая
C098 Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)	13 июля 1992 г.	действующая
C100 Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100)	13 июля 1992 г.	действующая
C105 Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)	15 декабря 1997 г.	действующая
C111 Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)	13 июля 1992 г.	действующая
C138 Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу: 15 лет (№ 138)	06 марта 2009 г.	действующая
C182 Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)	24 июня 2008 г.	действующая
C081 Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)	19 ноября 2019 г.	действующая
C122 Конвенция 1964 о политике в области занятости (№ 122)	13 июля 1992 г.	действующая
C129 Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)	19 ноября 2019 г.	действующая
C144 Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144)	13 августа 2019 г.	действующая
C047 Конвенция 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (№ 47)	13 июля 1992 г.	действующая
C052 Конвенция 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (№ 52)	13 июля 1992 г.	действующая
C103 Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (№ 103)	13 июля 1992 г.	действующая

C135 Конвенция 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135)	15 декабря 1997 г.	действующая
C154 Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)	15 декабря 1997 г.	действующая

Список сокращений

АБР Азиатский банк развития

АПРТ Активная политика на рынке труда

БГТ Безопасности и гигиены труда

ВВП Валовой внутренний продукт

ГСЗ Государственная служба занятости

ГТИ Государственная инспекция труда

ДНО Добровольный национальный обзор

ЕНСТ Единая национальная система труда

ИКТ Информационно-коммуникационные технологии

КЛДЖ Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

КРУ Конфедерация работодателей Узбекистана

МВФ Международный Валютный фонд

МЗТО Министерство занятости и трудовых отношений

МОТ Международная организация труда

МСБ Малый и средний бизнес

МФИ Международные финансовые институты

НУНР Молодые люди, которые нигде не работают и не учатся

НЦУР Национальные цели устойчивого развития

ООН Организация Объединённых Наций

ОСА Общий страновой анализ

ПРООН Программа развития Организации Объединённых Наций

ПТОП Профессионально-техническое образование и подготовка

РГ Рабочая группа

РПС Рамочная программа сотрудничества

РТК Республиканская трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам

СКООН Страновая команда Организации Объединённых Наций

СНГ Содружество Независимых Государств

СПДТ Страновая программа по достойному труду

ФПУ Федерация профсоюзов Узбекистана

ЦБУ Центральный банк Узбекистана

ЦУР Цели устойчивого развития

ЮНИСЕФ Детский фонд Организации Объединённых Наций