



Отчет по Совершенствованию
Системы Ухода в Республике
Узбекистан:

**Путь к Экономическому Росту,
Борьбе с Бедностью и Повышению
Качества Жизни**



Часть I

Мнения, выраженные в этом отчёте, не обязательно отражают точку зрения Организации Объединенных Наций, включая ПРООН, или государств-членов ООН. Для проверки информации, содержащейся в данной публикации, были приняты все разумные меры предосторожности. Однако опубликованные материалы распространяются без каких-либо гарантий, явных или подразумеваемых. ПРООН не несет ответственности за содержание любого внешнего веб-сайта. Используемые обозначения и терминология могут не соответствовать практике Организации Объединенных Наций и не подразумевают выражения какого-либо мнения со стороны Организации.

Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) является ведущей организацией ООН, борющейся с несправедливостью, вызванной нищетой, с неравенством и изменением климата. Работая с широкой сетью экспертов и партнеров в 170 странах и территориях, мы помогаем создавать интегрированные, долгосрочные решения для людей и планеты.

Узнайте о нас больше на сайте undp.org/uzbekistan или следите за @UNDP Uzbekistan в социальных сетях. © ПРООН 2023.

Все права защищены. Содержание и информация настоящего отчета могут быть воспроизведены в другом месте полностью и/или частично при условии ссылки на источник. Цитирование источника: Отчет по Совершенствованию Системы Ухода в Республике Узбекистан: Путь к Экономическому Росту, Борьбе с Бедностью и Повышению Качества Жизни, ПРООН, 2023

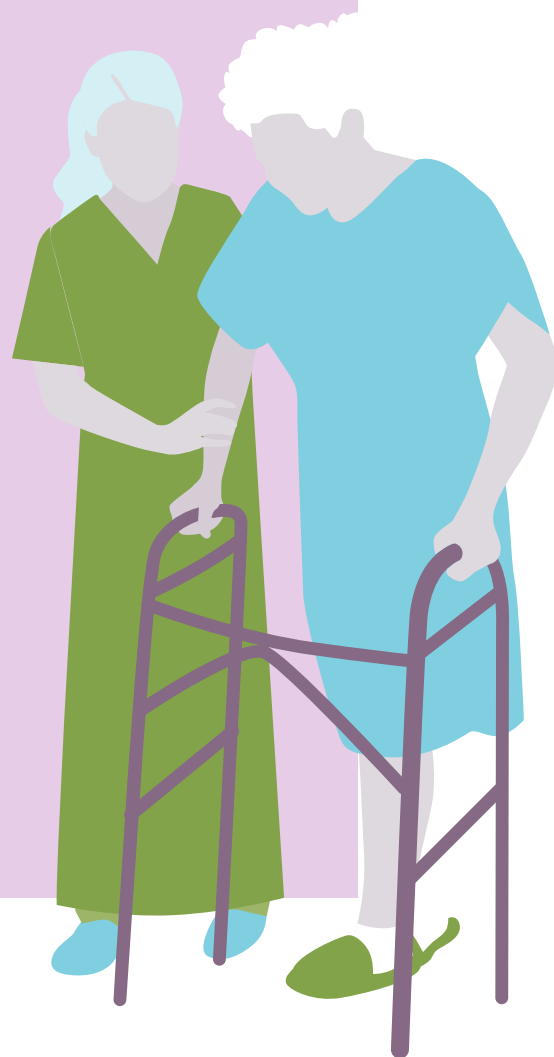
Авторы и исследовательская группа:

Майгуль Нугманова, Ассоциированный профессор, кандидат экономических наук, Директор Центра исследований гендерной экономики, Нархоз университет, Алматы Казахстан

Адиба Нурулдинова, Кандидат экономических наук, доцент, Заместитель директора Института развития социальной защиты при Национальном агентстве социальной защиты Республики Узбекистан)

Благодарности

Данный отчёт был подготовлен в рамках проекта ПРООН «Решение задач социально-экономического неравенства в период глобальных и региональных вызовов нестабильности» при финансовой поддержке правительств Люксембурга и Республики Корея, поступающей через «Окно финансирования» ПРООН. Он был подготовлен Программой развития ООН (ПРООН) в Узбекистане, Кластером инклюзивного роста. Разработку отчета подготовила команда экспертов ПРООН (Ассоциированный профессор, кандидат экономических наук, Майгуль Нугманова, директор Центра исследований гендерной экономики, Нархоз университет, Казахстан; Адиба Нуриддинова, Кандидат экономических наук, доцент, Заместитель директора Института развития социальной защиты при Национальном агентстве социальной защиты) по экономике ухода под руководством Наргизы Хамидовой при большой организационной поддержке Дианы Курбанбаевой. Неоценимый вклад был получен от Бахтиёра Раджабова (ПРООН в Узбекистане), Илари Мариотти (Стамбульский региональный центр ПРООН), Грегори Мактаггарта (Стамбульский региональный центр ПРООН). Визуальный контент и дизайн разработала и подготовила Александра Поварич.



Резюме доклада

«АНАЛИЗ ЭКОНОМИКИ УХОДА В УЗБЕКИСТАНЕ»

Данное исследование служит обзором текущей ситуации в экономике ухода в Республике Узбекистан, предоставляет анализ всей доступной информации по системе ухода в стране, проведенных глубинных интервью с экспертами и населением в регионах; определяет достоинства, а также пробелы в системе ухода, препятствующие равному распределению неоплачиваемого труда в домохозяйстве и достойной занятости лиц, предоставляющих уход.



Экономика ухода — это все виды оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности и отношения, складывающиеся в обществе и семье, по поводу удовлетворения потребностей лиц, нуждающихся в посторонней помощи, для обеспечения их качества жизни (МОТ, 2022); это экономика, которая ставит во главу угла Человека и качество его жизни.

Совершенствование системы ухода играет ключевую роль в продвижении гендерного равенства, расширении экономических перспектив для женщин, борьбе с бедностью и стимулировании экономического развития страны. Улучшение системы ухода – это экономическая проблема, актуальная для всех стран Центральной Азии, включая Узбекистан, оказывающая влияние на основные экономические показатели, уровень бедности, доходы, занятость и безработица, экономический рост и др. Инвестиции в сферу ухода могут стать частью общей политики занятости, регулирования труда и создания благоприятных условий трудоустройства.

Кризис сферы ухода, вызванный пандемией COVID-19, ударил прежде всего по женскому населению во всем мире, так как женщины в большей мере зависят от социальных услуг и поддержки государства, осуществляют основной уход в семье и другую неоплачиваемую работу в домохозяйстве, что сокращает ее доступ к достойному труду.

Данное исследование анализирует экономику ухода в Узбекистане, взаимодействие участников и заинтересованных сторон в предоставлении услуг и работ по уходу. Рассматриваются как оплачиваемые, так и неоплачиваемые виды ухода, оказываемые как дома, так и в организациях, членами семьи, бизнесом и государством. Основное внимание исследования уделяется уходу за детьми до трех лет и пожилыми старше 70 лет, поскольку это наименее изученная, но весьма востребованная область ухода в стране. Система ухода подразделена на институциональный уход (включающий учреждения дошкольного образования (ДО), дома престарелых, дневные центры ухода за пожилыми), оплачиваемый уход на дому (няни, сиделки), а также неоплачиваемый уход в семье.

Ускорение темпов старения населения, высокая рождаемость и обсуждаемое в настоящее время увеличение пенсионного возраста в Узбекистане увеличат спрос на услуги по уходу, удовлетворение которого потребует роста государственных инвестиций в сферу ухода, на расширение институционализации услуг, на развитие инфраструктуры, подготовку кадров и поддержку лиц, предоставляющих уход. Чтобы снизить прогнозируемый рост давления на госбюджет и предотвратить обострение социальных проблем в стране, крайне важно незамедлительно принимать меры по улучшению системы ухода.

Неоплачиваемая работа по уходу в домохозяйстве выполняется в основном женщинами, интенсивность которой растет вместе с ростом в семье числа детей и пожилых, нуждающихся в уходе

Уход за детьми

Начиная с 2017 года государство предприняло широкомасштабные реформы по расширению институционализации услуг по уходу за детьми старше 3-х лет. Однако необходимы дополнительные меры для развития институционального ухода за детьми до 3 лет, а также услуг по уходу за детьми и пожилыми, предоставляемых на дому, как неоплачиваемых, так и оплачиваемых.

В последние годы страна добилась роста показателей охвата дошкольным образованием. Рост числа дошкольных учреждений главным образом произошел за счет открытия семейных дошкольных организаций с небольшим контингентом (8-12 воспитанников). В 2022 году всего 151 300 детей составляли контингент в негосударственных ДО из 1 455 800 детей в ДО в целом, что составляет 9%, при этом доля негосударственных ДО в 2023 году составила 78% от общего числа ДО.

Низкий уровень финансирования и качества услуг по уходу являются серьезным пробелом в системе ухода за детьми. Отсутствие единых стандартов обеспечения качества, независимой системы проведения оценки качества работы дошкольных организаций, а также отсутствие процедуры лицензирования и заниженные требования для семейных детсадов, и, как следствие, их недостаточный контроль со стороны государства и общественности, создали условия для низкого уровня предоставляемых услуг в данной сфере.

Узбекистан добился значительного прогресса в отношении отпусков и услуг по уходу за детьми, включая длительный до 2 лет, оплачиваемый отпуск по уходу за детьми, покрытие государством пособий по беременности и родам, снятие данной нагрузки с работодателей негосударственных организаций, перерывы для грудного вскармливания на два года, обязательное всеобщее бесплатное дошкольное обучение, начинающееся с 6 лет.

Тем не менее все еще остаются **пробелы в системе ухода за детьми** (Более подробно ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Пробелы в законодательстве по сокращению и перераспределению неоплачиваемой работы):

- пособия и отпуск по беременности и родам доступны только для официально занятых и не распространяются на samozанятых и неформально занятых женщин, которые составляют почти половину всех занятых женщин;
- пособия по уходу за ребенком до достижения им 2-летнего возраста гарантируются только для малообеспеченных, а пособия для официально трудоустроенных выплачиваются работодателем (за исключением бюджетных организаций); размеры пособий недостаточны для обеспечения полноценного ухода;

- продолжительность отпуска по уходу за ребенком отдельно для отцов, «отцовская квота», в национальном законодательстве не определена, а защита от увольнения определена только для матери;
- официальный возраст для зачисления в организации ДО установлен 3 года, и только в исключительных случаях с 2 лет, но существует нехватка доступных детсадов;
- между окончанием оплачиваемого двухлетнего отпуска по уходу за ребенком и обязательным всеобщим бесплатным дошкольным обучением, начинающегося с 6 лет, существует пробел в политике ухода за детьми, который составляет 4 года. Возможность определить ребенка в качественный детсад с 2 лет не доступна для всех желающих в связи с нехваткой организаций ДО и низкими доходами домохозяйства;
- серьезный пробел выявлен для семей с детьми от 2 до 3 лет, когда семьи не имеют возможности определить ребенка в детсад и уже не получают пособий по уходу за ребенком;
- недостаток/недоступность качественных институциональных услуг ухода, особенно для детей до 3 лет;
- низкий уровень государственных инвестиций на ДО;
- нехватка государственных ДО и низкий уровень квалификации педагогов негосударственных ДО, низкий уровень оплаты их труда;
- недостаточные для обеспечения достойного ухода размеры пособий по уходу за ребенком/по беременности и родам;
- неравномерное распределение неоплачиваемого ухода в домохозяйстве.

Уход за пожилыми

Уход за пожилыми согласно Семейному кодексу РУ является обязанностью семьи и детей, что несомненно является преимуществом Узбекистана. Тем не менее, основное бремя ухода за пожилыми ложится на членов семьи и чаще всего восполняется женским неоплачиваемым уходом внутри семьи, что препятствует росту экономического потенциала большей части населения. Было бы целесообразным подкрепить национальные традиции государственной поддержкой лиц, предоставляющих уход, чтобы помочь им обеспечить достойный уход за пожилыми.

В Узбекистане в последние годы предприняты значительные реформы с целью совершенствования системы социальной защиты, принята Национальная стратегия социальной защиты населения на период 2022–2030, создано Национальное Агентство социальной защиты, подготовлен проект постановления Правительства, в

котором полностью пересмотрена система оказания социальной помощи одиноким и одиноко проживающим престарелым и лицам с инвалидностью, нуждающимся в посторонней помощи.

Тем не менее, по доступной информации на момент подготовки данного анализа, социальная поддержка в основном доступна для лиц из малообеспеченных семей, внесенным в Единый реестр социальной защиты, железную или женскую тетрадь. При этом, существуют административные трудности при включении в эти базы данных, а также риски автоматического исключения из них после трудоустройства, даже временного, что создает препятствия на пути к официальному трудоустройству.

Система долговременного ухода за пожилыми в Республике отсутствует. Вся нагрузка лежит на членах семьи. Малообеспеченные семьи не могут оплатить частные услуги. Лица, предоставляющие долговременный уход, нуждаются в поддержке со стороны государства (финансовая поддержка, обучение навыкам предоставления качественного ухода, отпуск по уходу за престарелыми и др.). Обеспечение долговременного ухода должно стать ответственностью государства, через предоставление доступа семей к качественным государственным социальным услугам, предоставление социальных работников, покрытие расходов на долговременный уход из средств социального страхования, выплату компенсаций услуг-дателям за потерянную работу. Создание дневных центров предоставления услуг по уходу за пожилыми могло бы стать одним из первых этапов в решении данной проблемы.

Пробелы системы ухода за пожилыми:

- недостаток/недоступность институциональных услуг ухода: только 1% пенсионеров проживает в интернатах и получает услуги соцработников на дому; только 0.2% от общего числа пенсионеров находятся в домах-интернатах;
- низкое качество услуг институционального и оплачиваемого ухода (нет единых стандартов качества);
- бесплатными государственными услугами в основном охвачены только одиноко проживающие и одинокие престарелые;
- отсутствие системы поддержки членов семьи, занятых непосредственным уходом за пожилыми на дому, как в денежном выражении, так и в виде услуг.
- неразвитость института соцработников, низкий охват нуждающихся в уходе услугами соцработников, плохие условия их труда, низкая заработная плата, преобладание неформальных работников по уходу; только несколько университетов готовят соцработников;
- отсутствие системы долговременного ухода, страхования долговременного ухода;

- неразвитость системы предоставления дневных услуг для пожилых людей;
- период ухода за престарелым, нуждающимся в посторонней помощи, а также достигшими 80 лет, включается в трудовой стаж, однако механизм правоприменения затруднен бюрократическими процедурами, чтобы доказать период ухода;
- низкий уровень государственных инвестиций в сектор ухода за пожилыми;
- неравномерное распределение неоплачиваемого ухода в домохозяйстве.

Выявленные пробелы в системе ухода покрываются за счет неоплачиваемого ухода, закрепляют гендерное неравенство в семье, на рынке труда и в обществе, что негативно влияет на благосостояние семьи и сдерживает экономический рост страны. Учитывая значительное количество неформально-занятых женщин, занимающихся уходом в стране, на первых этапах имеет смысл принять меры по обеспечению их социальной поддержкой, обучением и развитием навыков качественного ухода. Отсутствие пенсионных накоплений у неформально занятых представляет собой потенциальное бремя для государственной системы социального обеспечения и пенсионной системы в будущем. Следовательно, экономически выгоднее предоставить поддержку неформальным работникам уже сегодня, обеспечив им доступ к социальным гарантиям, а также создавая условия для формализации их трудовой деятельности и профессионального роста.

Для дальнейшего изучения системы ухода в стране и определения эффективных мер по совершенствованию ухода, необходимо проведение обследования домохозяйств, чтобы получить дополнительные данные о спросе населения на услуги по уходу, о распределении обязанностей между членами домохозяйства, о реальных потребностях лиц и учреждений, предоставляющих основной уход, о решениях членов домохозяйства по поводу выбора вида ухода. Таким образом второй этап исследования сделает вклад для определения эффективных мер по развитию дошкольного образования, по обеспечению качества ДО и качественного ухода за пожилыми, по определению необходимых объемов финансирования для системы ухода, для разработки эффективных программ развития ДО и ухода за пожилыми.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендации по покрытию пробелов в сфере ухода за детьми:

- Предоставление пособий по беременности и родам, а также по уходу за ребенком всем женщинам и увеличение размера пособий.
- Расширение охвата услугами ДО, особенно для детей в возрасте до 3 лет.
- Введение единых стандартов качества ДО и повышение качества ДО.
- Повышение оплаты и улучшение условий труда оплачиваемых работников сферы ухода на дому.
- Создание системы профессиональных сертифицированных нянь; развитие услуг работников по уходу за детьми для поддержки социально уязвимых слоев общества, осуществляющих уход в семье.
- Повышение уровня квалификации педагогов ДО, улучшение условий их труда.
- Создание правовой основы для содействия справедливому распределению неоплачиваемого труда и обязанностей по уходу в семье.

Рекомендации по покрытию пробелов в сфере ухода за пожилыми:

- Развитие системы поддержки семей, ухаживающих за престарелыми, включающую дифференцированные пособия и льготы, учитывающие доход семьи, возраст и состояние здоровья пожилого, количество зависимых членов в семье, повседневные расходы и обеспечение достойного уровня жизни.
- Развитие института соцработников, повышение охвата услугами соцработников нуждающегося в уходе населения, улучшение условий и оплаты их труда.
- Повышение размера пособий пожилых, нуждающихся в уходе и расширение существующей системы ухода на дому.
- Предоставление работодателями неоплачиваемого/оплачиваемого отпуска сроком до года по уходу за тяжелобольным престарелым родственником с сохранением рабочего места.
- Развитие системы долговременного ухода и создание центров дневного ухода за пожилыми.
- Страхование долговременного ухода, чтобы гарантировать стабильность доходов в старости.

Общие рекомендации по покрытию пробелов в сфере ухода:

- Увеличение государственных инвестиций в сектор ухода.
- Оптимизация процедур включения населения в Единый реестр социальной защиты, железную или женскую тетрадь,
- Поддержка лиц, предоставляющих уход, как неоплачиваемый, так и оплачиваемый
- Повышение качества услуг по уходу, разработка и внедрение единых стандартов качества, контроля и мониторинга (аккредитация/оценка/аудит).
- Определение национальных стандартов социальной помощи, пособий, адаптированных к ежедневным расходам получателей, а также размеру и составу домохозяйства.
- Повышение уровня жизни населения и обеспечение доступности услуг по уходу для малообеспеченного населения и жителей сельской местности.
- Развитие программ по преодолению гендерных стереотипов в обществе, программ, направленных на равномерное распределение неоплачиваемого ухода в домохозяйстве.
- Развитие программ по развитию сельской местности и преодолению диспропорций в разрезе: город/село и регионы (области)/Ташкент.
- Развитие цифровых платформ для обеспечения более прозрачного и широкого охвата населения услугами по уходу и привлечения поставщиков услуг.

Формализация неформальной занятости в сфере ухода:

- Обучение работников неформального ухода и обеспечение их официальной работой при поддержке работодателей частного сектора, что способствует росту занятости, сокращению бедности и сокращению числа людей, зависящих от пособий.
- Создание стимулов для неформальных работников к подписанию официальных контрактов, что способствует определению и регулированию обязанностей, ответственности и методов работы неофициальных работников по уходу.

Разработка качественных данных по сфере ухода:

- Продвижение систематического процесса сбора данных для оценки спроса населения на услуги по уходу; потребностей лиц и организаций, предоставляющих уход, а также определения качества предоставляемых услуг.
- Проведение обследования домохозяйств по распределению времени членами домохозяйств в соответствии с международной методологией.
- Разработка качественных сопоставимых данных по основным показателям развития образовательных учреждений и обеспечение открытого доступа к этим данным, для продвижения оценки услуг на национальном и международном уровнях.
- Проведение оценки потребностей населения при разработке бюджета и разработке программ развития

Коммерциализация услуг в сфере ухода:

- Предоставление местными исполнительными органами информации о доступных поставщиках ухода получателям ухода, позволяя им самостоятельно выбирать подходящие услуги.
- Переход к ваучерному финансированию поставщиков услуг по уходу, что позволит населению выбирать качественные услуги, используя ваучеры по принципу «деньги следуют за потребителем», тем самым создавая конкуренцию между учреждениями, предоставляющими услуги по уходу.
- Обеспечение государственной поддержки социально-ориентированных частных и некоммерческих предприятий и создание конкурентного рынка в сфере ухода; обеспечение инвестиционной привлекательности услуг по уходу и минимизация инвестиционных рисков для частного сектора; создание стимулов для привлечения частного капитала в сектор ухода, благоприятных условий для развития частных организаций (стабильная нормативно-правовая и институциональная база, налоговая и кредитная политика, государственная поддержка).
- Обеспечение контроля и оценки результатов, подотчетности негосударственных провайдеров услуг по уходу государству и обществу.

Оглавление

Благодарности	3
Резюме доклада	4
Введение	15
Социальные аспекты ухода: демография, рынок труда, инфраструктура	18
1. Система ухода за детьми	27
1.1. Институциональный уход	28
История развития организаций ДО	28
Нормативно-правовые акты в сфере ухода за детьми	28
Охват дошкольным образованием	33
Качество ДО	38
Финансирование	41
1.2. Оплачиваемый уход на дому	43
1.3. Неоплачиваемый уход на дому	46
2. Система ухода за пожилыми	50
2.1 Демографические характеристики пожилых	51
2.2 Институциональный уход за пожилыми	52
2.3 Неоплачиваемый и оплачиваемый уход за пожилыми	57
3. Международный опыт в развитии системы ухода	62
3.1 Международный опыт в уходе за детьми	63
3.2 Международный опыт в уходе за пожилыми	67
3.3 Рыночные модели предоставления услуг по уходу: международный опыт	74
4. Коммерциализация	80
5. Заключение	87
6. Приложения	88
Литература	91

Введение

Политики, направленные на совершенствование системы ухода, являются важной составляющей для продвижения гендерного равенства, расширения экономических возможностей женщин, искоренения бедности и экономического роста страны. Гендерное равенство закреплено в Целях устойчивого развития ООН (ЦУР), и является сквозной темой всех ЦУР. Данное исследование согласуется с целями ЦУР1 – “повсеместная ликвидация нищеты во всех ее формах”, ЦУР 5 по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девушек и подцели, гласящей признавать и ценить неоплачиваемую работу в домохозяйстве и работу по уходу посредством предоставления общественных услуг, политики в области инфраструктуры и социальной защиты; ЦУР 8 – “Содействие устойчивому экономическому росту, производительной занятости и достойной работе для всех” (SDG, 2015).

Пандемия COVID 19 обострила социальные проблемы и продемонстрировала, что кризис в сфере ухода более негативно влияет прежде всего на социально-экономическое положение женщин как в обществе,



так и в семье, так как они в большей мере зависят от социальных услуг и поддержки государства, но при этом они выполняют основную нагрузку по уходу за близкими в семье и это сокращает ее доступ к достойному труду

Экономика ухода ("care economy") – это все виды оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности и отношения, складывающиеся по поводу удовлетворения физических, психологических и эмоциональных потребностей взрослых, детей, пожилых людей, молодых, людей с инвалидностью и физически здоровых людей с целью обеспечения их качества жизни (MOT, 2022). **Это экономика, которая ставит во главу угла Человека и его качественный уровень жизни.**

В контексте данного исследования мы рассматриваем экономику ухода в Республике Узбекистан, взаимоотношения всех участников и заинтересованных сторон в сфере оказания услуг и работ по уходу, оплачиваемых и неоплачиваемых, предоставляемых на дому и в организациях, членами семьи, бизнесом и государством. Мы делаем фокус на уходе за детьми до 3 лет и пожилыми старше 70 лет, как наименее изученную, но наиболее востребованную сферу ухода в стране. Кроме того, в отчете была сделана попытка по структуризации и разделению системы ухода в Узбекистане на **институциональный уход** (включающий учреждения дошкольного образования, дома престарелых, дневные центры ухода за пожилыми), **оплачиваемый уход на дому** (няни, сиделки), а также **неоплачиваемый уход в семье**.

Совершенствование системы ухода является актуальной проблемой для всех стран Центральной Азии, включая Узбекистан. Это экономическая проблема, которая оказывает влияние на ключевые экономические показатели, такие как уровень монетарной бедности и доходов, занятость и безработица, сбалансированный экономический рост и т.д. Каждое новое государственное дошкольное образовательное учреждение позволяет создать около 23 новых рабочих мест для женщин, в то время как аналогичное частное учреждение по уходу за детьми около 5 новых рабочих мест. В целом, расширение охвата дошкольным образованием в Узбекистане, вероятно способствовало созданию не менее 72 000 новых рабочих мест для женщин в 2023г (ВБ, Гендерная оценка, 2023). Следовательно, инвестиции в сферу ухода могли бы стать частью общей политики занятости, формализации труда, а также создания достойных условий занятости.

С учетом ускорения темпов старения населения, а также высоких показателей рождаемости в Узбекистане ожидается, что спрос на услуги по уходу будет также расти. Для удовлетворения этого спроса потребуются значительные вложения в экономику ухода, развитие инфраструктуры и подготовку специалистов в этой области.

Для смягчения предполагаемой финансовой нагрузки на бюджет и предотвращения социальной напряженности в стране необходимо уже сегодня разрабатывать меры по улучшению системы ухода.

Стратегия развития нового Узбекистана на 2022–2026 годы и Стратегия Узбекистан–2030 определили приоритетом государственной политики усиление социальной защиты граждан, сокращение бедности, обеспечение населения рабочими местами, и гарантированным источником дохода, квалифицированными медицинскими и образовательными услугами, достойными условиями жизни, а также расширение доступа к высококачественному дошкольному образованию (УП–60). Реализация мероприятий по данным приоритетным направлениям способствует ускорению реформ в сфере ухода в стране.

Данное исследование проведено в рамках проекта «Решение социально-экономического неравенства в условиях глобальной и региональной нестабильности», являющегося совместной инициативой Министерства занятости и сокращения бедности республики и ПРООН, целями которого является способствование инклюзивному, устойчивому экономическому росту и сокращению регионального неравенства за счет улучшения потенциала государственных учреждений и частных предприятий в разработке и реализации инновационной политики для развития экономики ухода, направленной на инклюзивный и гендерно-сбалансированный рост, а также поддержки создания рабочих мест и возможности трудоустройства через призму системного подхода «Будущее труда». Данное исследование призвано проанализировать имеющиеся данные в вопросах предоставления ухода в Республике Узбекистан, выделить ключевые и критические моменты в существующей ситуации, а также выдвинуть ряд рекомендаций по совершенствованию экономики ухода.

Социальные аспекты ухода: демография, рынок труда, инфраструктура

Демография

Экономика ухода включает в себя все виды деятельности, предпринимаемые для поддержания качества жизни населения. Это отношения, складывающиеся в обществе и семье, по поводу удовлетворения потребностей лиц, нуждающихся в посторонней помощи, для обеспечения их благополучия.

Среди пяти стран Центральной Азии Республика Узбекистан является самой населенной с показателем в 37 миллионов человек (*UZSTAT, демография, 2023*), что составляет больше половины населения всего региона. Кроме того, Узбекистан характеризуется самым высоким уровнем рождаемости среди стран СНГ – общий коэффициент рождаемости (число



рождений на 1000 жителей) составил 26,2 промилле в 2022 году, с общим приростом населения за тот же период 932,217. Население старше 60 лет составило 9.1% от всего населения. Средняя ожидаемая продолжительность жизни в Узбекистане для мужчин составила 72.1 год и 76.6 для женщин. Суммарный коэффициент рождаемости в 2022 г. составил 3.308 на одну женщину (UZSTAT, 2023). Общий коэффициент рождаемости (число рождений на 1000 жителей) составил 26,2 промилле – в 2022 году.

Дети дошкольного возраста и пожилые, включая лиц со специальными потребностями, – являются главными потребителями услуг экономики ухода. Возрастная демографическая структура страны показывает, что суммарная доля населения от 0 до 9 лет и от 60 лет и старше составляют около трети населения (30.3%) страны (UZSTAT, демография, 2023). Данные показатели имеют тенденцию к росту (Рис.1), соответственно спрос на услуги по уходу будет возрастать.

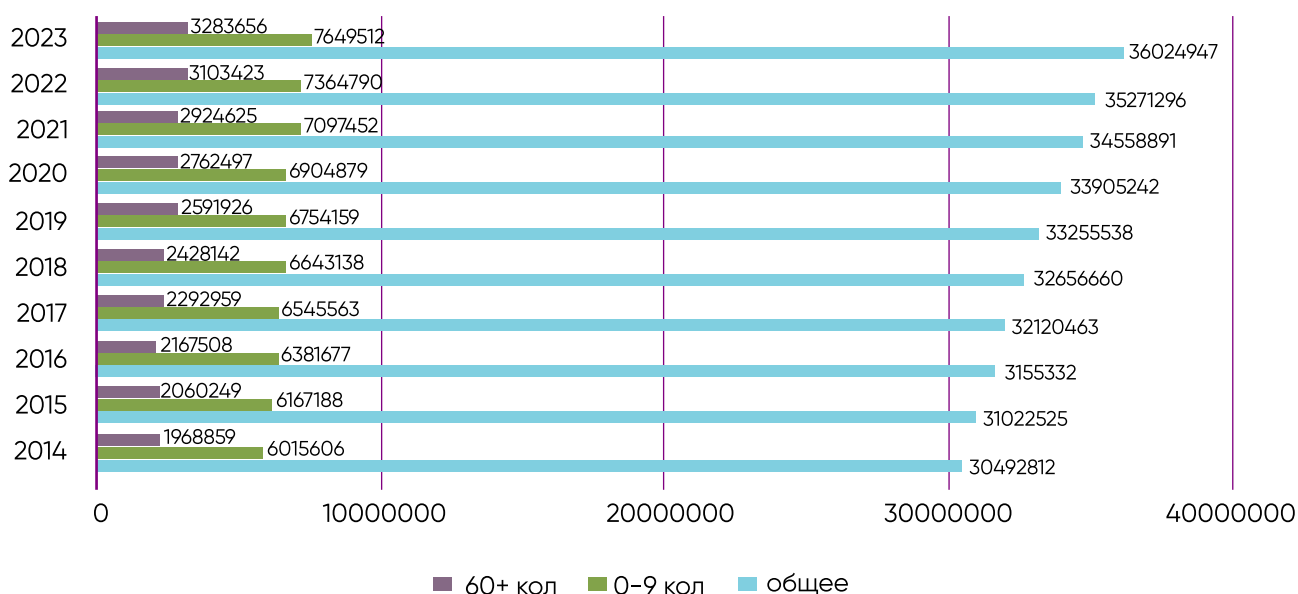


Рис 1. Соотношение людей в возрастах 0-9 лет и 60+ лет к общему населению
 Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

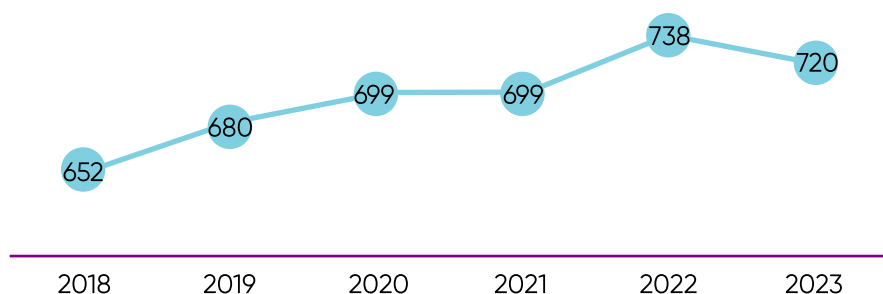


Рис 2. Коэффициент демографической нагрузки (1000 человек трудоспособного населения в год, человек) Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Коэффициент демографической нагрузки (Рис 2.) определяется как соотношение числа лиц младше трудоспособного возраста (до 15 лет) и старше (жен – 55, муж – 60) к 1000 человек трудоспособного возраста (жен 16–54, муж 16–59) (UZSTAT, демографическая ситуация в РУ, 2023). Динамика коэффициента демографической нагрузки в Узбекистане (*dependency ratio*) показывает стабильный рост с 652 в 2018 году до 720 в 2023 году (на 1000 человек).

Данный показатель свидетельствует о том, что если в 2018 году каждый гражданин страны трудоспособного возраста обеспечивал 0.65 иждивенцев, то уже в 2023, спустя 5 лет, данное число составило 0.72. Чем выше коэффициент, тем больше экономическая нагрузка в стране на социальные нужды по уходу за нетрудоспособным населением по причине их возраста. Чем ниже показатель, тем больше высвобождается средств госбюджета на иные нужды государства. При этом, эффективная модель экономики ухода может помочь в дальнейшем снизить уровень нагрузки на трудоспособное население.

Таким образом, полагаем что спрос на услуги по уходу будет расти, и это потребует дополнительных инвестиций в создание и развитие благоприятной инфраструктуры и обучение работников по уходу. Следовательно, **уже сегодня необходимо решить, как снизить прогнозируемую нагрузку на госбюджет, улучшить адресность оказываемой поддержки и при этом не обострять проблемы в сфере ухода.**

Бедность

Национальная Стратегия развития Нового Узбекистана до 2030 года, а также Стратегия развития на 2022–2026 годы построены вокруг сокращения бедности вдвое к 2026 году (*ВБ CPF, 2022–2026*), а также достижения статуса страны с доходом выше среднего (4000 долларов США на душу населения) к 2030 году. В 2022г. Узбекистан снизил уровень монетарной бедности до 14% с 17% в 2021 году (по оценке национальной черты бедности). Прогнозируется, что к 2023 году уровень бедности в стране сократится незначительно, достигнув 12% (*ЦЭИР, 2023*). Коэффициент Джини (показатель общего экономического неравенства и справедливого распределения доходов) в 2021 году составил 0,330, такой же, как и в 2003 году. По определению ООН такой индекс соответствует адекватному равенству в стране.

Время на неоплачиваемую домашнюю работу в бедных домохозяйствах выше из-за необходимости заменять недоступные услуги, продукты и товары. Несправедливое распределение неоплачиваемых обязанностей по уходу между женщинами, часто вынуждающее их уйти из рабочей силы, проистекает из экономических ограничений бедных домохозяйств. Эти домохозяйства, неспособные позволить себе услуги внешнего ухода, еще больше усугубляют ситуацию из-за преобладающих гендерных норм, согласно которым женщины должны быть основными лицами, осуществляющими уход. Следовательно, это явление не только увековечивает порочный круг бедности, но и отрицательно влияет на экономически неблагополучные домохозяйства, поскольку отсутствие женщин в составе рабочей силы лишает эти домохозяйства дополнительного дохода.

Время на неоплачиваемую домашнюю работу в бедных домохозяйствах выше из-за необходимости заменять недоступные услуги, продукты и товары. Несправедливое распределение неоплачиваемых обязанностей по уходу между женщинами, часто вынуждающее их уйти из рабочей силы, проистекает из экономических ограничений бедных домохозяйств. Эти домохозяйства, неспособные позволить себе услуги внешнего ухода, еще больше усугубляют ситуацию из-за преобладающих гендерных норм, согласно которым женщины должны быть основными лицами, осуществляющими уход. Следовательно, это явление не только увековечивает порочный круг бедности, но и отрицательно влияет на экономически неблагополучные домохозяйства, поскольку отсутствие женщин в составе рабочей силы лишает эти домохозяйства дополнительного дохода.

Бедность в сельской местности, рассчитываемая как доля населения страны, живущего за официальной чертой бедности выше, чем в городах и составила 14,1% и 11,9% соответственно в 2022 году. (UZSTAT, 2023). В данный момент при поддержке ПРООН в Узбекистане проводятся исследования многомерной бедности в стране, в том числе для сбора данных в гендерном разрезе.

Признавая, что женщины составляют половину населения, крайне важно сместить акцент на понимание основных факторов и барьеров, которые увековечивают гендерное неравенство и препятствуют расширению прав и возможностей женщин. Несмотря на такую точку зрения, очевидно, что женщины непропорционально чаще сталкиваются с проблемами и более подвержены бедности из-за различных факторов.

Крайне важно признать, что социальные нормы и структурное неравенство ставят женщин в ситуации, когда они сталкиваются с повышенными трудностями. Распространенность неоплачиваемых обязанностей по уходу в сочетании с неустойчивой и временной занятостью в неблагоприятных условиях способствует повышению уязвимости женщин. Очевидное бремя, лежащее на женщинах, является не неотъемлемой обязанностью, а, скорее, следствием общественных ожиданий, которые часто заставляют их брать на себя главную роль в неоплачиваемой работе по уходу, часто вынуждая их покинуть рабочую силу. Эта ситуация усугубляется такими факторами, как необходимость ухода за домочадцами и родственниками, что иногда приводит к прекращению образования. По сути, чрезмерная представленность женщин среди тех, кто сталкивается с трудностями, коренится в системных проблемах, что подчеркивает важность устранения факторов, увековечивающих гендерное неравенство.

Согласно обследованию бюджета домохозяйств, ежегодно проводимой Агентством по статистике, более половины структуры расходов домохозяйств (52,2% в 2022 году) в стране приходится на продукты питания (UZSTAT, 2023). Такая структура расходов домохозяйств свидетельствует о низком уровне доходов; неблагоприятных условиях жизни для большинства населения; также о существовании больших вызовов для борьбы с многомерной бедностью. В этой связи очень важно наладить **сбор и использование**

более качественных открытых данных, сопоставимых с международными данными, что внесет значительный вклад в вопросах по преодолению многомерной бедности и развитию эффективных программ и политических мер в данной области.

Рынок труда

На рынке труда есть пробелы для стабильного роста доходов населения, главным образом, из-за ограниченного доступа к достойным рабочим местам для большинства населения и недостаточного предложения достойных рабочих мест. На основе данных показатель участия женщин в рабочей силе (LFPR) в Узбекистане (в возрасте 15 лет и старше) на 2022 г. составил 40,01%, что почти в два раза ниже, чем показатель участия мужчин 73,34% (Рис 3). Данные Агентства статистики по участию женщин и мужчин в рабочей силе на этот же год демонстрируют более позитивную картину с показателями 66,9% и 80% соответственно, что вероятно связано с отличающейся методикой в расчете показателя.

В то же время крайне важно обратить внимание на взаимосвязь между уровнем бездействия и участием женщин в рабочей силе, поскольку исследования постоянно показывают, что степень участия женщин в рабочей силе сложным образом определяется их уходом и домашними обязанностями. Эта сложная взаимосвязь становится особенно заметной, если принять во внимание неравенство в уровне безработицы между мужчинами и женщинами. По данным на 2022 год, уровень безработицы среди женщин был в два раза выше, чем среди мужчин, и составлял 13,4% у женщин по сравнению с 5,4% у мужчин (ЦУР, 2023). Этот резкий контраст не только подчеркивает гендерное экономическое неравенство, но и подчеркивает преобладающую реальность того, что значительная часть работающих женщин ограничена своим участием в неоплачиваемых обязанностях по уходу. Корреляция между повышенным уровнем безработицы среди женщин и их непропорциональной вовлеченностью в неоплачиваемый труд по уходу указывает на необходимость комплексной политики, учитывающей как экономические аспекты, так и аспекты ухода, чтобы способствовать гендерному равенству в рабочей силе. Безработица в городах выше, чем на селе. Гендерный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в Узбекистане составляет 34,0%. Доля женщин в возрасте 15–25 лет, которые не работали, не получали образования или профподготовки (NEET) намного выше, чем среди мужчин этого же возраста, составив 42% и 8,8% соответственно («ЦУР,» 2023).

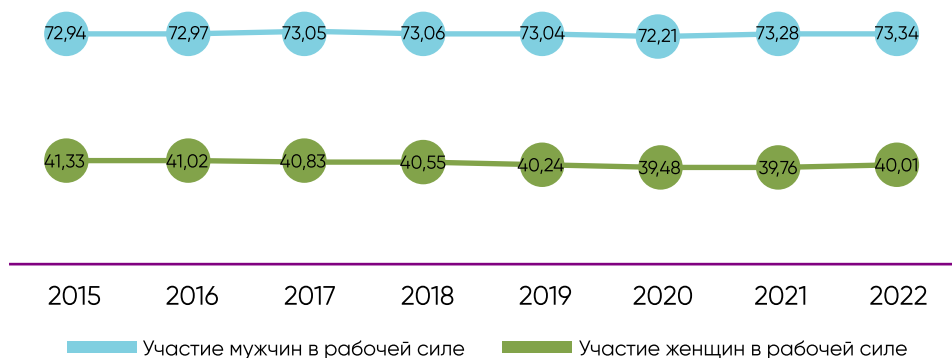


Рис 3. Участие в рабочей силе.

Источник: на основе данных Всемирного Банка, <https://www.theglobaleconomy.com/Uzbekistan>

Все эти тенденции на рынке труда оказывают большее негативное влияние на женщин из-за наличия гендерной дискриминации на рынке труда, выраженной в гендерном разрыве в заработной плате и профессиональной сегрегации, феминизации низкооплачиваемых профессий и секторов экономики, что ограничивает доступ женщин к выгодам от экономического развития. Эта динамика не только усиливает гендерное неравенство в оплате труда, но и подчеркивает более широкую проблему профессиональной сегрегации и недооценки труда, традиционно связанного с женщинами. Признание связи между концентрацией женщин в сфере услуг и сельском хозяйстве в Узбекистане и более широкой феминизацией низкооплачиваемых секторов имеет решающее значение для понимания системных факторов, способствующих экономическому неравенству, и разработки целевых стратегий по устранению гендерного неравенства в рабочей силе (ВБ, Стратегия гендерной оценки, 2023 г.).

Доля **самозанятых женщин** среди общего числа занятых составила в 2022 году 46,1%, для мужчин этот показатель был 33,6% (UZSTAT, 2023). Также выше и доля **неформальной занятости среди женщин**, 47,4% от общей занятости на 2022 год, среди мужчин – 34,0% (данные представлены без малых предприятий и микрофирм) (“ЦУР,” 2023). То есть почти половина всех занятых женщин работают неформально и чаще всего это услуги по уходу, образованию и медицинскому обслуживанию, а также в сельском хозяйстве (сезонным работам на селе и т.д.). Неформальная занятость женщин характеризуется отсутствием пенсионных накоплений, ограниченным доступом к социальному обеспечению, медицинскому страхованию, отпуску по беременности и родам и другим льготам, от которых женщины в большей степени зависят. **Неформальная занятость является небезопасным, но более привлекательным видом занятости для лиц, осуществляющих уход, прежде всего потому, что она дает возможность совмещать работу, связанную с зарабатыванием денег, и работу по дому и уходу.**

Наиболее уязвимыми остаются лица, осуществляющие уход, проживающие в сельской местности, в силу их ограниченного доступа к государственным ресурсам, услугам здравоохранения и образования, а также к водным ресурсам, включая централизованное водоснабжение и питьевую воду (последнее более подробно описано в разделе «инфраструктура»).

МСБ

В 2018 году 31% малых и микропредприятий возглавлялись женщинами. К 2022 году эта цифра увеличилась до более, чем 40% (ВБ, Стратегия гендерной оценки, 2023 г.). Одним из факторов, способствовавших росту числа женщин предпринимателей в стране, стала активная поддержка и содействие Махаллей через субсидированное кредитование женского предпринимательства, а также реализация программ переподготовки специально для женщин (ВБ, Стратегия гендерной оценки, 2023). В 2022 году Узбекистан занял 69 место в рейтинге Всемирного банка «Doing business» среди 190 государств по благоприятным условиям ведения бизнеса (Doing business, 2022).

Представленность женщин в Узбекистане в микро- и малом бизнесе, в индивидуальном предпринимательстве больше связана с тем, что малый бизнес требует меньше стартового капитала, меньше залога, меньше документации и меньше необходимых навыков. Но в то же время это и менее прибыльный бизнес. Женщинам все еще сложно открывать и вести средний и крупный бизнес. Женщины не воспринимаются мужчинами как надежные бизнес-партнеры из-за преобладающих в обществе гендерных стереотипов. А главное, **большая нагрузка в домохозяйстве из-за неравномерного распределения времени между членами домохозяйства, не оставляет времени ни на бизнес, ни на обучение.** Данная ситуация усугубляется ограниченным доступом к качественным услугам по уходу и государственным социальным услугам.

Прозрачная и эффективная налоговая система, здоровая конкурентная среда и правовые регуляторы, способствующие развитию предпринимательства, могут стать ключевыми факторами в поддержке развития малого бизнеса и к переходу в средний бизнес. Политики, направленные на продвижение гендерного равенства, совершенствования системы ухода в стране способствуют поддержке развитию женского предпринимательства.

Индекс женщины, бизнес и право по Узбекистану демонстрирует: за исключением 2020г, Узбекистан стабильно набирает 70.6 суммарных баллов в рейтинге с 2019 года (Таблица 1); В целом, Узбекистан демонстрирует равные возможности при наследовании и владении собственностью, в сфере предпринимательства, а также свободу передвижения по стране. Согласно данной оценке, страна отстает в вопросах равноправия в сферах выплат, родительских возможностей и рабочих возможностей для женщин, что также отражается в рейтинге участия женщин в рабочей силе.

Однако не все значительные реформы на пути к равноправию были учтены в различных оценках. К примеру, не учли новое законодательство, направленное на борьбу с гендерным насилием, обеспечение равенства на рабочем месте, равной оплаты труда, перенесение нагрузки по оплате пособий по беременности и родам с работодателей частного сектора на государство (введенных в новый трудовой кодекс страны), соответственно – рейтинг Узбекистана был занижен.

	свобода передвижения	рабочие возможности	выплаты	брак	родительство	Предпринимательство	ресурсы	пенсии	баллы
2019	100	50	50	80	60	75	100	50	70.6
2020	100	50	50	80	60	75	100	25	67.5
2021	100	50	25	80	60	100	100	50	70.6
2022	100	50	25	80	60	100	100	50	70.6
2023	100	50	25	80	60	100	100	50	70.6

Таблица 1. Оценка *Women, Business and Law*, Узбекистан

Инфраструктура

Состояние благоприятной инфраструктуры, или ее отсутствие (коммунальной, транспортной, социальной и др.) имеют важное значение при анализе экономического положения населения. Системы водоснабжения, тепло- и газоснабжения, электричество, дороги, канализация – хотя эта динамика влияет на всех, она оказывает более существенное негативное воздействие на тех, кто сталкивается с различными и взаимосвязанными уязвимостями.. Особое внимание заслуживает доступ к питьевой воде, проблемы инфраструктуры водоснабжения в регионах Узбекистана. Обветшавшая инфраструктура водоснабжения ограничивает доступ к питьевой воде. Большая часть основной инфраструктуры была построена и налажена в период советского правления и в настоящее время исчерпала свой ресурс (*CPF, ВБ, 2022*). Несмотря на постепенное увеличение финансирования данного сектора, изношенная инфраструктура, согласно данным международных организаций, приводит к прямым и косвенным затратам государства в размере 635 млн долларов США или 1.3% от ВВП в год (*CPF, WB, 2022*). Гигиенические, санитарные и бытовые издержки, связанные с отсутствием постоянного доступа к чистой и питьевой воде, приводят к экономическим потерям в регионах, отличающихся по уровню развития от основных экономических центров страны. Ежедневные затраты труда и времени на пополнение запасов воды в домохозяйствах в основном ложатся на женщин и детей, снижая их экономический потенциал. При этом данная ситуация негативно влияет на здоровье населения и может привести к социальной напряженности в регионах. Газоснабжение в стране также является острым вопросом. В декабре 2022 года в 79 тыс. домохозяйств наблюдалось частичное, либо полное, отключение газоснабжения. Ташкентская, Андижанская, Наманганская, Ферганская и Самаркандская области больше остальных оказались в «зоне риска» (newshub.uz, 2022). В 2023 году, в стране стали вводить мораторий на заправки сжиженного газа (newshub.uz, 2022). Имеют место периодическое отключение электроэнергии в регионах. (anhor.uz, 2023). Данные факты отражают сложившуюся проблематику в сфере инфраструктуры страны.



Для обеспечения международной сопоставимости данных, доступа к качественным, сравнимым и объективным данным, продвижения более эффективного анализа социально-экономических процессов в обществе с целью выработки эффективных политик, было бы целесообразным обеспечить дальнейшее совершенствование национальной статистики с учетом международных методологий.

1. Система ухода за детьми



1.1. Институциональный уход

История развития организаций дошкольного образования

Всеобщая занятость и равный доступ к услугам образования были, несомненно, достижениями развития страны до приобретения независимости. В 1991 году охват начальным и общим средним образованием в Узбекистане имел высокие значения на уровне 98–99,8% («ЦУР», 2023). Однако показатель охвата дошкольным образованием (далее ДО) был заметно ниже. Еще в начале 1991 года этот показатель составлял 35,1% при количестве 9834 организации. (UZSTAT, социальная сфера, 2023) В силу существовавших проблем в сфере образования, включая недостаточное финансирование (Абдуллаев & et al, 2019), в конце 80-х гг. Узбекистан занимал одно из последних мест среди союзных республик по охвату дошкольным образованием. Развал централизованной советской экономики привел к дальнейшему усугублению данной проблемы и к кризису институциональной системы ухода за детьми в Узбекистане. Число ДОО, имевшихся в начале 90-х годов, резко начало сокращаться. В связи с сокращением государственного финансирования на ДО, нехватки средств на местах, многие дошкольные образовательные учреждения прекратили свою деятельность и число их продолжало сокращаться до 2016 года. С 1991 г. численность дошкольных учреждений **сократилась на 47 процентов и составила в 2016 г.** 5138 учреждений (UZSTAT, социальная сфера, 2023).

Показателей по количеству учреждений ДО 1991 года к 2022 году страна так и не достигла: в 2022 году число дошкольных организаций составило 8412 учреждений (9834 учреждений в 1991) на фоне значительного роста населения и темпов рождаемости. Существующие же сегодня положительные тенденции в статистике сферы ДО коррелируют с масштабными реформами, начатыми с 2016 года, когда развитие ДО стало приоритетом государственной политики. («Реформы Мирзиёева в Узбекистане – новый курс на пути к свободному рынку?», 2016)

Нормативно-правовые акты в сфере ухода за детьми

Конституция Республики Узбекистан является гарантом равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Согласно статье 50, государство обязано создавать и поддерживать условия для развития ДО (Конституция РУ, 2023).

Расширение системы дошкольного образования было определено в качестве одного из приоритетов государственной политики.

В 2018 г. было принято постановление Президента «О мерах по дальнейшему стимулированию и развитию системы дошкольного образования» (№ ПП-3651, 2018), которое утвердило программу коренного реформирования и совершенствования системы государственного управления и увеличения материально-технической базы

в организациях ДО. Постановление затрагивало так же и негосударственный сектор ДО, которому были предоставлены значительные преференции, к примеру были предоставлены в аренду на безвозмездной основе земельные участки и существующие учреждения ДО. Также было предусмотрено установление льготного размера родительской платы «для определенного количества воспитанников из семей, нуждающихся в социальной поддержке» и определения в негосударственные дошкольные учреждения детей из семей, нуждающихся в социальной поддержке, на приоритетной основе.

Новым законом «Об образовании» (№ 3РУ-637, 2020) установлено, что государство гарантирует обязательный одногодичный курс подготовки к среднему обязательному образованию. Данный курс предполагает бесплатную дошкольную подготовку в обязательном порядке для всех шестилетних детей.

Закон «О дошкольном образовании и воспитании» 2020 г. (№ 3РУ-595, 2019) выделяет главные направления госполитики в области обеспечения прав каждого ребенка на ДО, создания условий для обеспечения 100% охвата ДО, оказания помощи семьям в получении ДО, повышения качества ДО, развития инклюзивного образования, поиска и создания альтернативных форм ДО, обеспечения поддержки в развитии ДО; внедрения и развития механизмов ГЧП, внедрения современных технологий в ДО. Законом был определен **возраст для ДО – от 2 до 7 лет, но доступ детей до 3 лет ограничен дополнительными условиями зачисления**, включающие, к примеру, потерю кормильца в семье; зачисление в детсад на платной основе, по обоюдной договоренности между родителями (опекунами) и государственными детскими садами, при условиях неполной «загруженности» учреждения ДО (№ УП-87, 2022).



Первые 2-3 года воспитания ребенка имеют решающее значение, особенно с гендерной точки зрения. Если в домохозяйствах отсутствуют доступные услуги по уходу, женщины, скорее всего, останутся вне рынка труда, чтобы заботиться о своих детях, пока они не достигнут возраста дошкольного образования. Этот длительный период безработицы, включающий отпуск по беременности и родам за несколько месяцев до родов и 2-3 года после родов, может превышать три года. Такое продолжительное отсутствие создает серьезные проблемы для расширения экономических и социальных прав и возможностей женщин, когда они пытаются вернуться на рынок труда.

Так же отдельным указом президента было образовано Министерство дошкольного образования, преобразованное позже в Агентство дошкольного образования при Министерстве дошкольного и школьного образования, и созданы территориальные управления в областях.

Чтобы решить проблему нехватки организаций ДО государство начало процесс привлечения частного сектора к предоставлению услуг по уходу за детьми, создает налоговые льготы, предоставляет субсидии.

Одним из аспектов системы ДО в Узбекистане является создание семейных негосударственных ДО с ограниченным контингентом детей, являющихся одной из форм ГЧП. Для осуществления деятельности семейных негосударственных ДОО лицензия не требуется.

С целью **обеспечения квалифицированными кадрами** организаций ДО, были вновь созданы в ВУЗах заочные отделения с целью подготовки воспитателей.

В сентябре 2023 года Агентство дошкольного образования получило право на осуществление **мониторинга выполнения частной дошкольной организацией условий соглашения на должном уровне** (№ ПП-316, 2023)

В конце 2022 года **новый трудовой кодекс**, расширил права и возможности работников, осуществляющих уход за детьми (№ЗРУ-798, 2022). Женщины с детьми до трех лет, работающие в государственных учреждениях, получили право на сокращение общего рабочего времени с 40 часов до 35 часов в неделю с сохранением полной зарплаты. Практика сокращения рабочего времени исключительно матерям усиливает гендерное разделение неоплачиваемой работы и обязанностей по уходу. Крайне важно расширить доступ к таким льготам и для отцов, способствуя более справедливому распределению обязанностей по уходу.

398 статья говорит об установлении неполного рабочего времени для беременных, для лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, и ухаживающих за больными членами семьи.

Работающим мужчинам ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам, за первый год работы – независимо от проработанного времени; за последующие годы – независимо от графика предоставления отпусков. Крайне важно распространить эти возможности и на отцов, способствуя более сбалансированному распределению обязанностей по уходу. Одним из примеров содействия такому перераспределению является введение отпуска по уходу за ребенком по принципу «используй или потеряешь». Непередаваемые квоты, часто называемые отпусками по принципу «используй или потеряешь» или «отцовскими квотами», выделяются как важный фактор, способствующий участию мужчин в использовании отпуска и поощрению равного участия в обязанностях по уходу.

Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – семьдесят) дней после родов с выплатой пособия, установленным законодательством. Данный отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Порядок назначения и выплаты **пособия по беременности и родам** определяется Кабмином РУ и согласно новому кодексу, данное пособие **получают все официально трудоустроенные беременные и родившие женщины. Данная поправка сняла препятствия для женщин к трудоустройству в негосударственных учреждениях** (с сентября 2022 г.). Напомним, что до апреля 2023 года, выплата пособий по беременности и родам женщинам, занятым в негосударственных учреждениях, была возложена на работодателя. Как следствие, работодатели не были заинтересованы в найме женщин, что ограничивало возможности женщин к занятости в частном секторе. В настоящее время государство платит обязательные 4 МПР (четырёхкратный размер суммы минимальных потребительских расходов), что составляет 2 272 000 сумов¹. **Тем не менее работодатель все еще должен доплатить разницу между 4 МПР и 75% или 100% от средней месячной заработной платы, в зависимости от фактически проработанного времени женщины со дня приема на работу, а именно до года и свыше года соответственно.** Источником финансирования данных пособий (4 МПР) является Фонд социального страхования.

Размер **пособия по уходу за ребёнком до двух лет** регулируется положением, утвержденным постановлением Министерства занятости и сокращения бедности, Министерства Экономики и финансов Республики Узбекистан (рег. номер 1113 от 14.03.2002 г.) Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет **выплачивается работающим матерям за счёт работодателя.** При этом положение не распространяется на матерей, работающих в государственной сфере. **Неработающие, самозанятые и неформально занятые женщины получают данное пособие только, если они из малообеспеченных семей.** С 1 сентября 2021 года размер пособия по уходу за ребёнком до двух лет установлен в размере 60% от МРОТ (минимальный размер оплаты труда), который на 1 декабря 2023 года составил 630 тыс. сум. (Размер определен в УП-6277 от 11.08.2021 г. Прил.№ 1). Средняя заработная плата в Узбекистане на лето 2023 г. – 4,332,700 сумов или 356.99 USD на 5.9.2023. Минимальный размер оплаты труда – 1 млн 50 тысяч сумов (ранее 980 тысяч).

По окончании данного двухлетнего отпуска по беременности и родам женщины могут взять **неоплачиваемый отпуск еще на год, до достижения ребенком трехлетнего возраста. Работодатель обязан сохранить рабочее место на этот период за женщиной (правило не распространяется на мужчин), который должен быть включен в трудовой стаж,** но не более шести лет в сумме.

Оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком законодательно могут взять и отцы, что способствует перераспределению неоплачиваемой работы по уходу в семье. Однако, трудоустроенные мужчины не заинтересованы брать декретный отпуск. Основные причины заключаются в гендерных стереотипах, а также и в том, что выплаты по отпуску незначительны и составляют лишь 60% от МРОТ, получаемых на основной работе. Более того, законодательно не определены

¹ Во исполнении Указов Президента Республики Узбекистан, от 25.07.2022 г. № УП-175, от 07.03.2022 г. № УП-87 разработан новый порядок, установленный согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 20.09.2022 г. № 515

«отцовские квоты», то есть период оплачиваемого отпуска, который отец не может передать матери, и в случае неиспользования – отпуск «сгорает». Непередаваемые квоты, часто называемые отпусками по принципу «используй или потеряешь» или «отцовскими квотами», являются важным фактором, способствующим более равному участию родителей в обязанностях по уходу.

Трудовой Кодекс закрепил право работающей женщины с ребенком на сокращение рабочего времени, **однако это возможно только по соглашению сторон и зависит от решения работодателя. Необходимо разработать механизмы предоставления гибкого графика как для матерей, так и для отцов, чтобы предотвратить нарушения на местах.**

Согласно законодательству страны, работодатель обязан также предоставлять одному из родителей/опекунов ребенка в возрасте до двух лет, **дополнительные оплачиваемые и включаемые в рабочее время перерывы для кормления ребенка.** При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Прекращение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации. При прекращении с беременной женщиной трудового договора за женщиной сохраняется право на получение пособия по беременности и родам.

Таким образом, несмотря на имеющийся прогресс в законодательстве страны в отношении отпусков и услуг по уходу за детьми, включая длительный, до 2 лет, оплачиваемый отпуск по уходу за детьми, покрытие государством пособий по беременности и родам, снятие данной нагрузки с работодателей негосударственных организаций, перерывы для грудного вскармливания на два года, обязательное всеобщее бесплатное дошкольное обучение, начинающееся с 6 лет, **тем не менее все еще остаются пробелы в системе ухода за детьми:**

- пособия и отпуск **по беременности и родам доступны только для** официально занятых и не распространяются **на самозанятых и неформально занятых женщин,** которые составляют почти половину всех занятых женщин;
- пособия по уходу за ребенком до достижения им 2-летнего возраста гарантируются государством только для малообеспеченных, а пособия для официально трудоустроенных выплачиваются работодателем (за исключением бюджетных организаций). **Нетрудоустроенные, самозанятые и неформально занятые, не входящие в категорию малообеспеченных, не получают пособие по уходу за ребенком;**
- продолжительность отпуска по уходу за ребенком отдельно для отцов, «отцовская квота», в национальном законодательстве не определена, а защита от увольнения определена только для матери.

Основные виды социальных пособий доступны в основном лицам из малообеспеченных семей, попавшим в Единый реестр социальной защиты (ЕРСЗ), железную или женскую тетрадь. При этом существует ряд бюрократических проблем для того, чтобы попасть в эти базы данных. Также после попадания в эти базы, у бенефициаров данной льготной системы уже нет заинтересованности в занятости, так как есть риск автоматического исключения из базы данных, а работа, которую они нашли – может оказаться временной. Для того, чтобы попасть в ЕРСЗ зарплата должна быть ниже определенной законодательством нормы (на 2022 г. – менее 390 000 сумов). Если есть супруг, то он должен предоставить справку о занятости; в случае неформальной занятости супруга, он должен предоставить справку с биржи труда. Более того, размеры пособий незначительны, и не покрывают базовые потребности семьи.



Было бы целесообразным оптимизировать процедуры включения в ЕРСЗ, призванного быть инструментом помощи малообеспеченным слоям населения, и предоставить полностью оплачиваемый, непередаваемый отпуск по уходу за ребенком, который будет способствовать более широкому распределению обязанностей по уходу всем женщинам за счет Фонда социального страхования.

Охват дошкольным образованием

Начиная с 2016 года, государство обозначает охват ДО как приоритетную задачу. С целью решения этого вопроса правительство страны начинает процесс привлечения частного сектора, в том числе при помощи механизмов ГЧП на предоставление услуг по уходу за детьми дошкольного возраста. С 2017 года по 2020 наблюдался динамичный рост охвата сетью негосударственных учреждений ДО. В этот период в частных дошкольных учреждениях произошло увеличение контингента с 15.8 тыс. человек, до 98.1 тыс. человек (в 6.2 раза) (Рис 4). При этом общее количество воспитанников в государственных и негосударственных организациях ДО за тот же период выросло только в два раза, с 732.8 тыс. человек в 2017 до 1 444.3 тыс. человек в 2020 (UZSTAT, 2023).

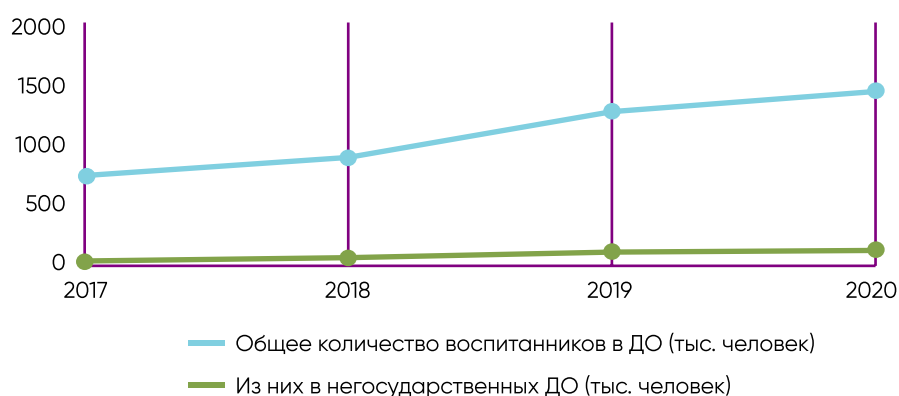


Рис 4. Сравнение динамики количества воспитанников ДОО с динамикой воспитанников негосударственных ДОО (тыс. человек). Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Начиная с 2019 года, в статистических данных Агентства по Статистике при Президенте Узбекистана, начинают учитываться воспитанники семейных негосударственных дошкольных образовательных организаций (ДОО) на базе ГЧП (Таблица 2).

Год	2019	2020	2021
Количество детей в ДОО без учета семейных негосударственных ДОО	1115400	1196400	1321400
Количество детей в ДОО с семейными негосударственными ДОО	1276904	1444328	1779002

Таблица 2. Контингент ДОО с семейными негосударственными ДОО и без семейных негосударственных ДОО. Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Доля негосударственных ДОО на конец 2022 года составляла почти 22%, но число детей в них составляло всего 10.4% от общего числа воспитанников ДОО (Рис 5, Таблица 3) (UZSTAT, 2023).

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Численность детей в ДОО (тыс. человек)	874.4	1115.4	1196.4	1321.4	1455.8
Численность детей в негосударственных ДОО (тыс. человек)	27.9	69.1	98.1	115.1	151.3
Доля детей в негосударственных ДОО (%)	3.2	6.2	8.2	8.7	10.4

Таблица 3. Численность детей в государственных/негосударственных ДОО на конец года (на начало 2023 года) Источник: на основе данных UZSTAT, 2023



Рис 5. Доля детей в негосударственных ДОО на начало 2023, (%)
Источник: на основе данных UZSTAT, 2023



Рис 6. Доля негосударственных ДОО на начало 2023, (%)

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

По официальным данным на июнь 2023 года была налажена деятельность 30792 организаций ДО, из которых только 6734 (22%) являлись государственными и 24058 (78%) негосударственными (Рис 6). При этом общее количество негосударственных ДОО состоит из 789 (3% от общего числа ДОО) полностью частных учреждений; 21941 (71% от общего числа ДОО; 91% от числа негосударственных ДОО) семейных негосударственных ДОО; и 1328 (4% от общего числа ДОО) негосударственных на базе ГЧП (Рис. 7) (Янги Ўзбекистон, 2023).

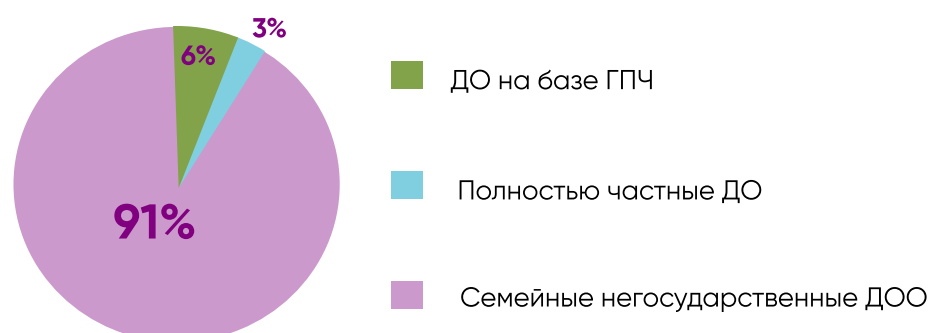


Рис 7. Соотношение по типу организаций негосударственных ДОО на июнь 2023

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Стоит отметить, что семейные негосударственные ДОО имеют ограничение по контингенту детей от 8 до 12 человек, согласно санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН, 2018).

Таким образом, на долю государственных детских садов приходится большая доля воспитанников, несмотря на их меньшую удельную долю в общем количестве организаций ДО, **что вероятно связано с более низким качеством негосударственных семейных детсадов, ограничениями по количеству контингента в семейных ДОО и недоступностью для малообеспеченных слоев населения частных детсадов.** Средняя стоимость частного детского сада в 2022 году составляла от 2 до 3 миллионов сумов (или 200–300 долларов США) при среднем размере заработной платы в том же году

2,78 миллиона сумов (или 250,18 долларов США), согласно отчета Государственного налогового комитета (*cabar.asia, 2022*).

Согласно данным Агентства по статистике при Президенте РУ в 2022 году всего 151 300 детей составляли контингент в негосударственных ДО из 1 455 800 детей в ДО в общем, что составляет всего лишь 9%, при этом доля негосударственных ДО в 2023 году составила 78% от общего числа ДО.

Охват **в возрастном диапазоне** также показывает неоднородность. Охват детей младше трех лет услугами ДО составляет менее половины процента (0,4%). При включении в данную выборку детей в возрасте трех лет, являющегося официальным возрастом для зачисления в детские сады, уровень охвата меняется до 11.7%. (Таблица 4)

Стоит отметить, что начиная с 1 сентября 2022 года, согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан, № ПП-322, при определенных условиях разрешается прием детей младше трех лет при самостоятельном определении размера родительской платы.

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Расчет охвата ДО, возраст до 3 лет (%)	0.1	0.3	0.4	0.3	0.4
Расчет охвата ДО, возраст 1–3 (3 включительно) (%)	8.1	9.7	9.5	10.5	11.7
Расчет охвата ДО, возраст 3–6 без семейных ДО (%)	32.4	40.1	41.6	46.6	50.7
Расчет охвата ДО, возраст 1–6 (%)	21.0	26.6	27.7	30.3	32.5
Охват ДО, возраст 3–6 лет с семейными ДО с 2019 (%)	32.0	46.6	50.9	62.0	68,3
Охват ДО, возраст 1–6 (%)	21.0	26.3	27.3	29.4	31,3

Таблица 4. Охват ДО в Узбекистане в зависимости от возраста.

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023. Синий – рассчитано Центром исследований гендерной экономики (GERC) Naqhoz, на основе данных Агентства по Статистике при Президенте Узбекистана. Оранжевый – данные Агентства по Статистике при Президенте Узбекистана*.

*Ожидаемый охват в 2023 году детей с 3–6 лет 74.4%.

В связи с неоднородностью статистических данных составление полной и подробной картины охвата ДО в различных разрезах, включая по одногодичным возрастам, затруднен. По имеющимся данным для Республики характерен «разрыв» в показателях охвата по возрастным группам: показатель охвата для возраста 1–6 более чем в два раза меньше, чем охват в возрастном диапазоне 3–6 лет, составив 31.3% и 68.3% соответственно. Расчеты GERC показывают, что охват ДО детей до 3 лет составил 0,4%, охват ДО детей от 3 до 6 лет, без учета семейных детсадов – 50,7% (Таблица 4). Однако официальные данные по охвату детей от 1 до 3 лет отсутствуют (Рис 8). **Для того, чтобы определить спрос на услуги ДО для детей от 1 до 3 лет необходимы дополнительные опросные данные, которые могут быть использованы**

правительством для определения целевых индикаторов по охвату ДО детей данного возраста, а также для определения необходимых объёмов финансирования для ДОО.

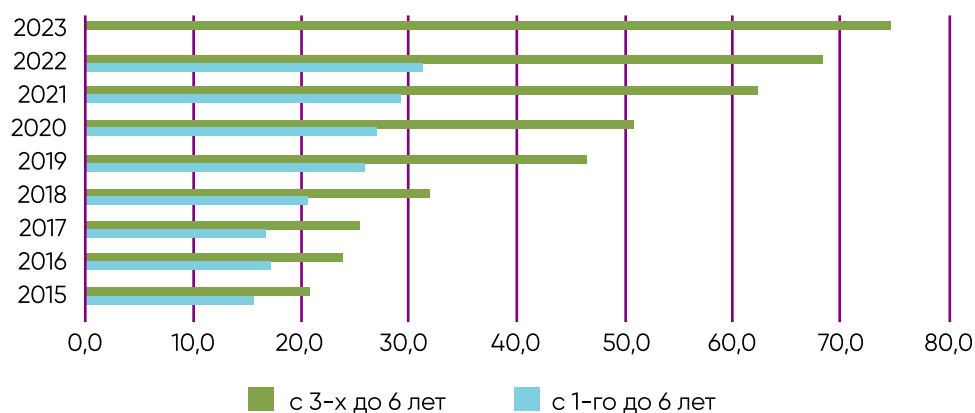


Рис 8. Охват ДО в разном возрастном диапазоне (%) Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Также выявлены диспропорции, связанные с неравномерным охватом услугами дошкольного образования детей в возрасте 3–4 лет, проявляющиеся в большем охвате услугами ДО мальчиков (51%), чем девочек (41%); городских детей (51%), чем сельских (42%); а также детей из самых богатых семей (55%), чем из самых бедных (29%) («ЦУР», 2022).

Таким образом ДО страны характеризуется большим количеством негосударственных ДОО, но меньшим числом воспитанников в них.

Незначительное число частных ДОО, всего 3% от общего числа негосударственных ДОО, не способствует конкуренции между ними, позволяет им устанавливать высокие цены, часто приравненные к месячной заработной плате населения с доходами выше среднего.

Разные ведомства при рассмотрении семейных негосударственных ДОО часто относят их как к государственным, так и к негосударственным ДОО. К государственным относят семейные детсады в связи с тем, что 75% контингента посещают семейные ДОО по государственной цене, а в сельской местности этот показатель часто достигает 100%, а зарплаты сотрудникам покрываются из госбюджета. (Министр ДО, 2022). К негосударственным относят семейные ДОО, так как создаются они на базе ГЧП. Было бы целесообразным иметь более точные статистические данные по охвату и числу детей по одногодичным возрастам в разрезе регионов, в гендерном разрезе и по типам собственности ДОО с целью получения объективной и полной картины по ситуации в учреждениях ДО.

В связи с вышеперечисленным, рациональным представляется проведение **независимого обследования дошкольных организаций с целью получения объективных данных по ситуации в ДО и определения реальных потребностей организаций ДО. Данное обследование сделает вклад для разработки эффективных программ развития ДО.**

Несмотря на значительные меры, предпринятые государством для расширения охвата ДО, **дефицит мест в детсадах все также существует. Официальной открытой статистики по потребностям населения в детсадах не существует.** В 2018 г. в стране внедрена онлайн-система, единый портал интерактивных государственных услуг (ЕПИГУ), позволяющая поставить ребенка в очередь на место в детсад (*Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 244, 2018*). Однако данная система не решила проблемы с получением мест в детсадах, а также **не позволяет выявить реальный спрос населения/дефицит мест в организациях ДО** (*CABAR.asia, 2022*).

Принимая во внимание уже существующую нехватку дошкольных организаций, а также высокий уровень рождаемости в стране (в 2022 году родилось 932,2 тысячи человек, в 2023 году – 753 тысячи человек), дефицит мест в дошкольных организациях будет несомненно нарастать.

Качество ДО

Низкое качество услуг по уходу за детьми является серьезным пробелом в системе ухода за детьми. Отсутствие единых стандартов обеспечения качества, отсутствие независимой системы проведения оценки качества работы дошкольных организаций, а также отсутствие процедуры лицензирования и заниженные требования для семейных детсадов, и как следствие их недостаточный контроль со стороны государства и общественности, создали условия для низкого уровня предоставляемых услуг в данной сфере. Четко определенные, документально оформленные обязательные критерии для оценки качества ДО рекомендованы быть представленными в открытом доступе и способствовать подотчетности учреждений ДО как государству, так и обществу.

Качество оказываемых услуг ДО, в контексте периода с момента получения независимости, а также от региона к региону, имеет сильно вариативную картину. С начала 2000-х годов многие учреждения дошкольного образования в различных регионах страны столкнулись с проблемой обеспечения достаточного количества и качества продовольствия. Кроме того, отмечался недостаточный уровень квалификации у педагогов, воспитателей и других специалистов в области ДО. Необходимые методические материалы также были в недостатке. Сфера дошкольного образования отставала от международных стандартов.

Широкомасштабные реформы во всех сферах общественно-политической жизни, начавшиеся с сентября 2016 года, затронули и сферу дошкольного образования. Начались работы по ремонту сохранившихся детсадов и строительству новых.

Начиная с 2018 года разработаны и внедрены Стандарт дошкольного образования и воспитания, Государственные требования к развитию детей раннего и дошкольного возраста, Государственная учебная программа «Илк кадам», вариативная программа по подготовке детей в возрасте 6 лет к школе «Илм йули», парциальная программы по экологии, математике, методические пособия для педагогов к программам, дидактические материалы для детей.

С целью компенсации нехватки качественных кадров в сфере ДО, в ВУЗах Республики были вновь открыты заочные отделения и предоставлены государственные гранты на обучение в магистратуре для девушек. Согласно отчету по достижению Национальных индикаторов ЦУР на 2022г. доля учителей в дошкольных учреждениях, обладающих минимальной требуемой квалификацией, составила 96,1%; при этом данный индикатор выше в государственных учреждениях и составил 97,2%, в негосударственных учреждениях – 87,4%. (ЦУР, 2022).

Тем не менее в 2022г. только 34,5% воспитателей дошкольных учреждений имели высшее образование (Maksad, 2022). На момент 2023 года в ДО работают уже 152 897 руководителей и педагогов-специалистов (151 746 в 2022 году). Из них: 115 130 (75.3%) работают в государственной сфере и 37 767 (24.7%) в не государственных организациях ДО. В первом полугодии 2023 года повышение квалификации прошли 7828 кадров ДО, а также 71 преподаватель педколледжей («O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta'lim vazirligi,» 2023).

Основным местом подготовки кадров для ДО служат Пучонский университет, педуниверситет им А. И. Герцена, а также другие педагогические университеты страны. (Пресс-служба Агентства дошкольного образования, 2023). Повышение квалификации преподавателей и их оплаты труда остаются серьезной проблемой, напрямую влияющей на качество ДО, и, следовательно, требующей своего решения.

Согласно Указу Президента РУ «О мерах по эффективной организации деятельности Министерства дошкольного и школьного образования и организаций в его системе» (№ УП-79, 2023) с 2024 года будет введен новый порядок присвоения квалификационной категории педагогам государственных детских садов, школ и внешкольных образовательных организаций; а также с июня 2024 года будет повышена заработная плата воспитателей детских садов и приравнена к заработной плате учителей школ. Это способствует повышению статуса воспитателей дошкольных учреждений и росту привлекательности данной профессии.

Воспитателями в семейных детсадах могут работать выпускники краткосрочных курсов Моноцентров "Ишга мархамат", созданные при Министерстве занятости и сокращения бедности, то есть без высшего или даже средне-специального образования, что, приводит к риску оказания услуг более низкого качества в данных учреждениях.

Сильный разрыв в расходах на финансирование в разрезе село/город привел к более низкому качеству ДО на селе. Государственных детсадов в отдаленных от города селах недостаточно. Неразвитая инфраструктура, отсутствие транспорта затрудняют доступ населения из отдаленных сел к детсадам, расположенным в районных центрах.

В целях улучшения качества дошкольного образования в Республике предлагаются ряд рекомендаций, включающих в себя реализацию мер, уделяющих особое

внимание качеству обучения, обеспечению равного доступа к образованию и повышению подотчетности системы образования перед общественностью; внедрение общенациональных систематических оценок качества обучения и установление единых критериев оценки качества образования на национальном уровне (ВБ, 2022).

Отсутствие четких рамок контроля за негосударственными ДОО может привести к дальнейшему падению общего качества услуг ДОО (Maksad, 2022). До апреля 2023 года **контроль качества в ДО осуществлялся самим министерством образования**. Положительным шагом в развитии ДО в стране является создание в апреле 2023 года **Республиканского научно-методического центра развития образования**, структуры, независимой от Министерства дошкольного и школьного образования, подведомственной Администрации Президента, которому были переданы функции контроля качества в ДО.

Национального обследования по оценке качества услуг дошкольного образования в стране не проводилось. Значительным вкладом в развитие качества ДО может стать исследование, начавшееся в 2023 году, на основе международного инструмента **«MELQO»**, направленное на оценку качества и результатов раннего обучения, где выборка составит 100 дошкольных организаций. **Однако методология исследования в открытом доступе пока отсутствует.**



Таким образом наблюдается отсутствие единых стандартов качества ДО, учитывающих также и региональные аспекты, не практикуется проведение постоянного мониторинга качества дошкольных учреждений и привлечение независимой аккредитации дошкольных организаций. Облегченные требования и отсутствие лицензии для открытия семейных детсадов, сыгравших значительную роль в повышении статистики по числу дошкольных учреждений в стране, повлияло на низкое качество предоставляемых ими услуг.

Финансирование

Основной пробел в развитии ДО Республики – это недостаточное финансирование. Хотя расходы на ДО в Узбекистане выше, чем в других странах Центральной Азии, тем не менее данные расходы все же ниже рекомендуемого ООН уровня, составляющего 2% от ВВП.

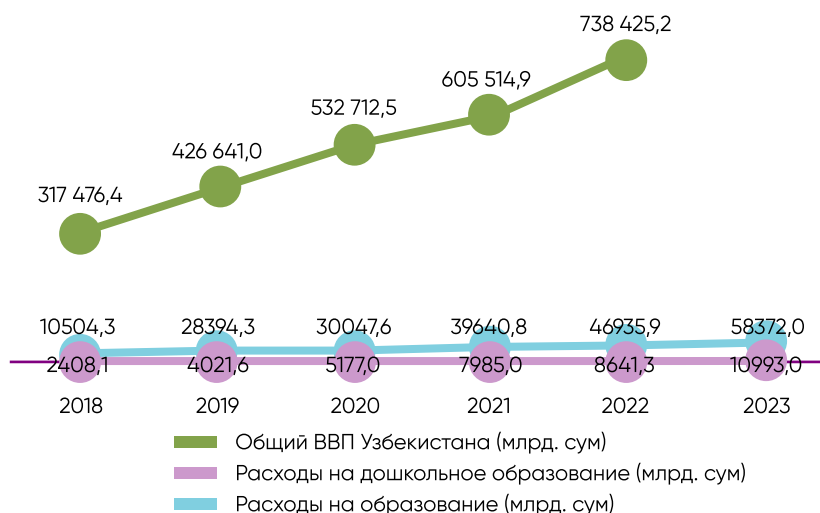


Рис 9. Динамика роста ВВП Узбекистана к расходам на образование и ДО (млрд сум)

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

В 2022 году расходы на ДО составили 8641.3 млрд сумов, что составляет 1.17% от ВВП страны. (Рис. 9).

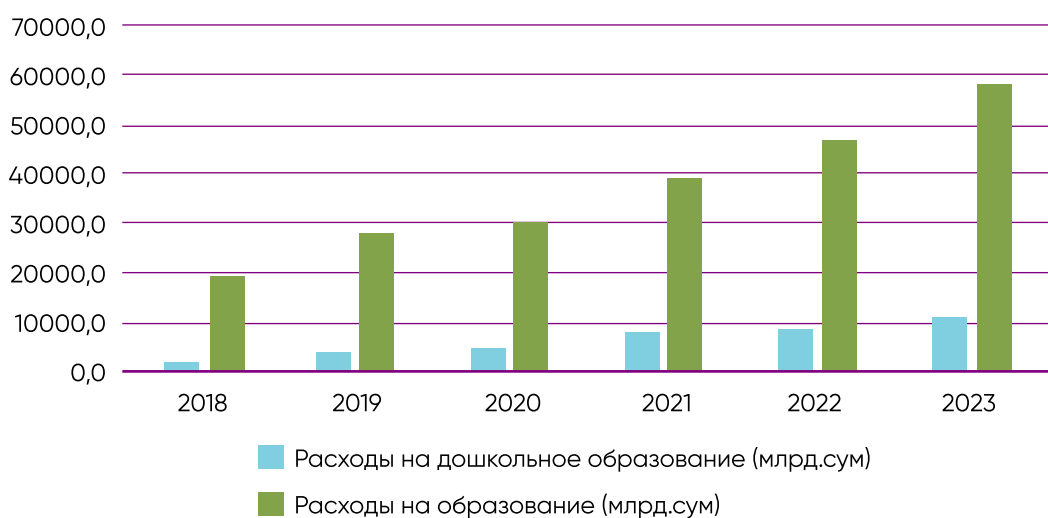


Рис 10. Сравнение расходов на образование и ДО

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Года	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Расходы на ДО (млрд сум)	2468.1	4021.6	5177.0	7985.0	8641.3	10993.0
Расходы на образование (млрд сум)	19504.3	28394.3	30047.6	39640.8	46935.9	58372.0

Таблица 5. Расходы на ДО и расходы на образование (млрд сум)

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Расходы на ДО от общих расходов на образование в стране составили 18.8% в 2023 году (Рис. 10,). При быстром общем росте ВВП страны финансирование образования в номинальном выражении значительно отстает от темпов экономического развития.

В стране практикуется нормативное подушевое финансирование ДО, основанное на расчетах прошедшего года. Было бы целесообразным заменить подушевое финансирование более эффективным ваучерным финансированием, когда деньги следуют за детьми непосредственно. Ваучерное финансирование способствует повышению качества услуг, предоставляемых учреждениями ДО, так как семьи будут сами выбирать детсад и использовать свой ваучер.

Актуальной проблемой является тот факт, что некоторые **дошкольные организации преднамеренно завышают данные о численности своего контингента, стремясь увеличить суммы субсидий и компенсаций от государства** (Maksad, 2022). Это негативно влияет на эффективность определения необходимого объема финансирования. Для решения данной проблемы, устранения человеческого и коррупционного факторов и цифровизации процесса выделения субсидий и компенсаций, в 2022 году запустили информационную систему «Управление негосударственными дошкольными образовательными организациями». (Maksad, 2022).

Согласно Добровольному Национальному отчету 2023, **доступное финансирование для развития ЦУР недостаточно и покрытие потребности в дополнительном финансировании требует значительного увеличения государственных и частных инвестиций**, при этом как внутренних, так и иностранных (ДНО, 2023).

1.2. Оплачиваемый уход на дому

В условиях острой нехватки и низкого качества институциональных услуг по уходу в стране, роста рождаемости и продолжительности жизни, спрос на платные услуги по уходу на дому растет с каждым годом. Оплачиваемый уход за детьми на дому, услуги няни, предоставляются в основном женщинами и чаще всего неформально, без заключения трудового договора между работодателем и работником. Труд женщин, работающих неформально, не регулируется законодательством и не подпадает под соцзащиту.

Существующие частные услуги по уходу на дому, такие как услуги нянь, являются недоступными для населения с низкими доходами, при этом, услуги-субституты, предоставляемые государством, или услуги соцработников по уходу за детьми на дому, недостаточно развиты и не охватывают всех нуждающихся.

Согласно публичным источникам, таким как ресурсы по поиску работы (*OLX.uz*, *hh.uz*), частные услуги няни в городе Ташкент в среднем стоят 25 тысяч сумов в час, что составляет примерно 2 доллара США или 4,40 млн сумов в месяц, из расчета 8 часов в сутки и 22 рабочих дня, что составляет примерно 358 долларов США, при средней зарплате в Ташкенте 6,31 млн сумов (510 долларов США) в месяц на 2022 год (*Gazeta.uz*, 2023). По имеющимся данным, оплата услуги няни практически равна средней зарплате в г. Ташкент. По остальным регионам недостаточно информации, но мы можем предположить, что услуги оплачиваемого ухода в регионах менее распространены, из-за меньших доходов населения, чем в г. Ташкент.

Также, в регионах распространена практика, когда старшие дети ухаживают за младшими братьями и сестрами, и старшее поколение помогает детям в уходе за внуками. Согласно результатам выборочных обследований домохозяйств, проведенных Агентством статистики при Президенте РУ, к январю-августу 2022 года 61,4% домохозяйств в стране состояли из 5 и более человек (*UZSTAT*, 2023). Распространенность многодетных семей и расширенных домохозяйств в стране сделало популярным уход за маленькими детьми со стороны старшего поколения и старших детей, что также является свидетельством низкого уровня развития оплачиваемого ухода.

Оплачиваемая работа по уходу представляет собой профессиональную деятельность, направленную на предоставление услуг по уходу для нуждающихся в нем за вознаграждение. Эта деятельность может проявляться как в непосредственном уходе за нуждающимися в нем, к примеру их кормление, купание, так и в выполнении домашней работы, так или иначе приносящей пользу бенефициарам данной услуги.

Развитие экономики ухода является ключевым фактором ускоренного создания официальных рабочих мест и обеспечения социальной защитой. Оценки Международной организации труда (МОТ) указывают, что, уделяя должное внимание сектору

ухода, к 2030 году возможно создать 475 миллионов рабочих мест (МОТ, 2018). Прежде всего это рабочие места в самом секторе ухода, такие как социальные работники, воспитатели, няни, повара, медперсонал в детсадах; а также рабочие места в сопутствующих секторах экономики, к примеру строительство, общепит, сфера коммунального хозяйства, и др., спрос на услуги и товары которых возрастет в связи с открытием новых организаций по уходу.

Новый трудовой кодекс Республики Узбекистан (30.04.2023), а именно статьи 514-520, дает определение термина «домашний работник» и регулирует отношения между домашними работниками и физическими лицами. «Домашними работниками являются работники, выполняющие работы, оказывающие услуги (садовники, няни, сторожа, горничные, водители и другие) работодателям – физическим лицам для удовлетворения их личных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью». Правовое регулирование труда домашних работников включает режим работы и отдыха, условия труда, условия прекращения трудового договора, условия включения периода работы по найму домашних работников в трудовой стаж.

Однако оплачиваемые работники по уходу подпадают под эти **нормы только после заключения индивидуального трудового договора** с работодателем. При заключении индивидуального трудового договора одна из трех копий договора должна быть предоставлена в местный налоговый орган. Чаще всего **работники по уходу работают без заключения трудового договора**, что позволяет и работнику, и работодателю не платить налоги. Однако такая форма занятости является **небезопасной для самого работника, оставляя его без соцзащиты, трудового стажа и пенсий**.

Неформальная занятость в Республике имеет большие масштабы, составляя 39,6% от общей занятости, а в сельскохозяйственном секторе – 61,7%. Как было отмечено выше, доля неформальной занятости среди женщин выше (47,4%), чем среди мужчин (34,0%). Оплачиваемые услуги по уходу в основном предоставляются женщинами, так как эта сфера занятости не привлекательна для мужчин из-за невысокой оплаты труда. Чаще всего женщины предоставляют платные услуги по уходу без заключения официального договора, по устной договоренности с частными лицами, и без соответствующей квалификации. Неформальная занятость для женщин является вынужденной мерой, позволяющей совмещать ее домашние обязанности с временными подработками. Отсутствие у платных работников по уходу необходимых навыков и квалификации по предоставлению ухода имеет следствием низкое качество услуг.



Принимая во внимание существование большого количества неформально-занятых женщин в стране, предоставляющих уход, на начальном этапе было бы целесообразным предпринять меры по социальной поддержке неформально занятых, обучению их навыкам предоставления качественного ухода. Отсутствие пенсионных накоплений у почти половины занятых женщин в перспективе представляет собой серьезное бремя для системы государственного социального обеспечения и пенсионной системы. Следовательно, экономически более выгодно уже сегодня обеспечить поддержку неформальным работникам по уходу, предоставить им доступ к социальной защите, создать условия для формализации занятости и их профессионального роста. Формализация деятельности оплачиваемых работников по уходу, их обучение, повышение квалификации и развитие навыков по уходу, способствуют предоставлению высококачественного ухода, обезопасит труд услугодателей и снизит расходы госбюджета на здравоохранение.

Создание благоприятных условий для развития малого бизнеса и повышения квалификации лиц, предоставляющих услуги по уходу, способствует вовлечению квалифицированных кадров к предоставлению качественных частных услуг по уходу.

В связи с недостаточностью данных или проведенных опросов, чтобы оценить степень распространенности и условия труда оплачиваемого ухода на дому, было бы целесообразным проведение опроса, для получения дополнительных сведений по этому вопросу.

1.3. Неоплачиваемый уход на дому

В 2013 году Международная конференция статистиков труда приняла резолюцию Международной конвенции по статистике труда, в которой говорится, что неоплачиваемый уход следует рассматривать как работу (МОТ, 2013). Неоплачиваемый уход не измеряется в денежном эквиваленте, не рассматривается как экономическая деятельность, не учитывается при расчете ВВП страны, и поэтому чаще всего во всем мире остается в тени, вне фокуса общественной, экономической и политической сцены. Однако неоплачиваемый уход имеет высокую экономическую ценность и по разным оценкам в среднем стоимость его составляет 10–60 % ВВП. По оценкам МОТ, стоимость неоплачиваемого ухода была оценена как 9% мирового ВВП или в 11 триллионов долларов США в пересчете на ППС (паритет покупательной способности на 2011 год); а также неоплачиваемый уход был оценен по миру в 16.4 млрд человеко-часов в день, что эквивалентно труду 2 млрд человек за 8-часовой рабочий день (МОТ, 2018). По данным ПРООН за 2017 год в среднем в странах Европы и Центральной Азии женщины тратили на неоплачиваемый уход в два раза больше времени, чем мужчины, а именно 4.5 часа в сутки. (UNDP, 2020)²

Данные оценки указывают на возможный упущенный потенциал для экономики страны. Женщины и мужчины, занимающиеся неоплачиваемым уходом, утрачивают время, которое могло бы быть использовано для экономической активности. Более того, такие работники часто остаются за пределами официальной занятости, что, в свою очередь, исключает их из системы социальной защиты.

Как оплачиваемый уход, так и неоплачиваемый, в основном выполняются женщинами, особенно в странах с общепринятыми институтами, где уход считается «женской работой» по умолчанию. В Узбекистане более 3,94 миллионов человек заняты неоплачиваемой работой по уходу, и 92% из них – женщины (VNR, 2023). **Женщины, занятые только неоплачиваемым уходом, без официального трудоустройства и не вошедшие в ЕРСЗ, оказываются социально-незащищенными, без пенсионных накоплений и источников дохода.** Тем не менее неоплачиваемая работа по уходу является неотъемлемым элементом общественной жизни, обеспечивая благополучие членов общества.

Основной причиной, из-за которой женщины в Узбекистане не работают, являются их обязанности по дому и уходу за членами семьи (ВБ, Gender assessment 2023).

Неравномерное распределение неоплачиваемой работы в домохозяйстве и работы по уходу создает чрезмерную нагрузку на женщин в домохозяйстве и препятствует ее доступу к оплачиваемой занятости и участию в жизни общества. Более того, **интенсивность неоплачиваемой работы женщин в домохозяйстве растет вместе с ростом числа детей и пожилых, нуждающихся в уходе, в домохозяйстве.**

² Unpaid work in the global perspective and in Kazakhstan, UNDP, 2020

В настоящее время по странам, в которых практикуется проведение Обследования использования времени членами домохозяйства (ОИВ), возможно продемонстрировать дисбаланс в распределении времени между членами домохозяйства, посвящаемого на неоплачиваемый уход за членами домохозяйства; на оплачиваемую и неоплачиваемую работу; на сон, образование и др. ОИВ в Узбекистане еще не проводилось. Согласно данным Агентства по статистике Республики Узбекистан женщины тратят на неоплачиваемый уход и работу по дому на 3,12 часа больше, чем мужчины (*UZSTAT, 2021*).

Однако для анализа распределения времени были использованы результаты Национального обследования бюджетов домохозяйств (НОБД), методология которого отличается от международных методов проведения ОИВ. **Для получения более точных данных по распределению времени членами домохозяйства было бы целесообразно проведение дополнительного обследования, соответствующего международной методике.**

Гендерные роли и стереотипы, определенные обществом в Узбекистане, имеют большое значение для места женщины в обществе, относительно «мужской» и «женской работы», а также относительно распределения семейного бюджета и времени. Согласно результатам обследования международных организаций «Жизнь в переходный период» LITS III, все женщины и большинство мужчин (90%) Узбекистана считают, что «женщина должна выполнять большую часть работы по дому, даже если муж не работает» (*LITS III, 2016*).

Гендерные нормы в сельской семье зачастую отличаются от городских. Патриархальные настроения более выражены в сельской местности, где более того выше уровень бедности и безработицы, слабо развита инфраструктура, недоступны основные государственные социальные услуги, в том числе качественное образование и медицинское обслуживание. Сельские женщины несут большее бремя неоплачиваемой работы в домохозяйстве, чем городские женщины. Сельская местность также характеризуется большим числом расширенных домохозяйств, а также ранних браков и высоким уровнем рождаемости. Все это увеличивает неоплачиваемую работу женщин в домохозяйстве. Более того, мужчины на селе уверены, что «женщины должны знать свое место», что жены не могут выйти из дома без разрешения мужа или родителей мужа (на основе интервью).

Распределение неоплачиваемого ухода в домохозяйствах также зависит от уровня благосостояния домохозяйства и от региона страны. Самый высокий уровень монетарной бедности в стране наблюдается в Каракалпакстан (19,7%), Сырдарьинская (19,5%) и Хорезмская (19,1%) области (*Gazeta.uz, 2023*). В 2015–2019 годах годовой прирост населения от 0 до 3 лет был самым высоким в Наманганской, Кашкадарьинской, Джизакской областях (*ВБ, 2022*). **Неоплачиваемая нагрузка женщин тем выше, чем ниже уровень благосостояния домохозяйства.** В бедных семьях Узбекистана, составляющих 12–15% населения, в 4 раза меньше холодильников, стиральных машин и пылесосов

(Simplex Service Group, 2020), что в первую очередь увеличивает нагрузку женщин в домохозяйстве и обостряет проблему совмещения ее с оплачиваемой работой.

Большое бремя неоплачиваемого труда сокращает время женщин, которое она могла бы направить на собственное развитие и образование. Малообеспеченные домохозяйства не могут оплатить проведение системы водоснабжения к их домам в сельской местности, часто не имеют транспорта, чтобы добраться до районного центра в больницу или на рынок (на основе интервью). **Бедность усиливает неоплачиваемую нагрузку женщин, негативно влияет на их здоровье, а также исключает большую долю трудоспособного населения из экономической жизни страны, становясь препятствием для экономического роста.**

Государственные социальные услуги, детсады часто физически недоступны в отдаленных от города селах, а частные социальные услуги недоступны большинству населения из-за низких доходов. Большинство мужчин в сельской местности считают, что женщины не способны самостоятельно вести бизнес просто потому, что это не «женская работа», а также из-за отсутствия навыков и образования. Предоставленная государством для женщин возможность получения льготных кредитов, часто была использована мужчинами. Чрезмерная нагрузка в домохозяйствах практически не оставляет времени женщинам на образование.

Несмотря на значительный прогресс страны, все еще существуют пробелы в создании благоприятной среды для равного распределения неоплачиваемой работы.

По законодательству страны отец имеют право взять отпуск по уходу за ребенком до 3 лет без сохранения заработной платы (*Трудовой кодекс РУ, 2023*). Время, проведенное в этом отпуске, засчитывается в трудовой стаж, но рабочее место сохраняется только за женщиной. Поскольку не существует регламента удержания мужчин на рабочем месте, когда они уходят в отпуск по уходу за ребенком. Официальные данные по числу отцов, взявших отпуск по уходу за детьми, отсутствуют.

Женщинам с детьми сложнее устроиться на достойную работу, предполагающую достойную оплату и условия труда. Чаще всего они вынуждены работать на низкооплачиваемых, временных, сезонных работах без трудового договора, позволяющих им параллельно выполнять обязанности по дому и уходу за детьми. Все это представляет собой **«наказание за материнство» и проявление гендерной дискриминации.**

Таким образом, развитие качественных, доступных учреждений для ухода за детьми дает возможность женщине совмещать свою профессиональную деятельность с обеспечением должного ухода за своими детьми; обеспечивает доступ к достойной занятости и образованию; создает новые рабочие места.



Для дальнейшего изучения неоплачиваемой работы по уходу на дому, необходимо проведение обследования домохозяйств, чтобы получить дополнительные данные о спросе населения на услуги по уходу, о распределении обязанностей между членами домохозяйства, о потребностях лиц, предоставляющих основной уход, о решениях членов домохозяйства по поводу того, кто будет предоставлять основной уход, а также по поводу выбора вида ухода (институциональный уход, оплачиваемый уход или неоплачиваемый уход на дому) и о причинах, по которым сделан выбор в пользу конкретного вида ухода.

2. Система ухода за пожилыми



2.1. Демографические характеристики пожилых

По оценкам Всемирной организации здравоохранения пожилой возраст начинается с 60 лет. Согласно данным Агентства статистики Узбекистана, категория «пожилые» включает в себя население, достигшее пенсионного возраста, а именно женщины с 55 лет, мужчины с 60 лет. Как упоминалось ранее (рис 2) коэффициент демографической нагрузки в стране растет. Одним из двух его составляющих является население старше трудоспособного возраста (Таблица 6). Данный слой населения не входит в категорию экономически активного населения и не учитывается, как трудовой потенциал страны. **Лица старше 80 лет входят в категорию социально-уязвимых в стране.** По состоянию на 1 января 2023 года доля пожилых женщин составила 14,5% от всего женского населения страны, доля пожилых мужчин – 8.2%. При этом доля всего населения пенсионного возраста в 2023 году составила 11.3% от всего населения страны. (UZSTAT, Демографические показатели, 2023).

2023	численность населения пенсионного возраста, тыс. чел	в долях от населения пенсионного возраста, %
Женщины, с 55 лет	2587.8	63.4
Мужчины, с 60 лет	1494.4	36.6
Общее	4082.2	100

Таблица 6. Численность населения пенсионного возраста в разбивке по полу.
Источник: на основе данных UZSTAT. Демографические показатели. 2023

При этом, средняя ожидаемая продолжительность жизни составляет 72.1 года для мужчин, и 76.6 лет для женщин.

Другим, немаловажным показателем является показатель, разработанный ООН – Коэффициент старения. Данный коэффициент, однако, не использует пенсионный возраст, а рассчитан в целом как доля от общего населения лиц в возрасте от 65 лет и старше. Согласно данной оценке, Узбекистан имеет 5.4% населения в возрасте 65 и старше (Рис. 11) от всего населения страны, что ставит страну в категорию «на пороге старости» на 2023 год. При этом, немаловажным стоит отметить динамику данного показателя за пять лет. В 2018 году данный показатель составлял 4.6% от населения и вырос на 0.8% за пять лет, что с учетом номинального роста населения страны составляет 1 927 тыс. человек. Данный показатель в среднем растет на 0.2% в год, что при сохранении динамики в течение 6–8 лет поставит страну на следующий этап – преодоление 7-процентного порога, при котором население начнет считаться демографически пожилым. (UZSTAT, Демографические показатели, 2023).

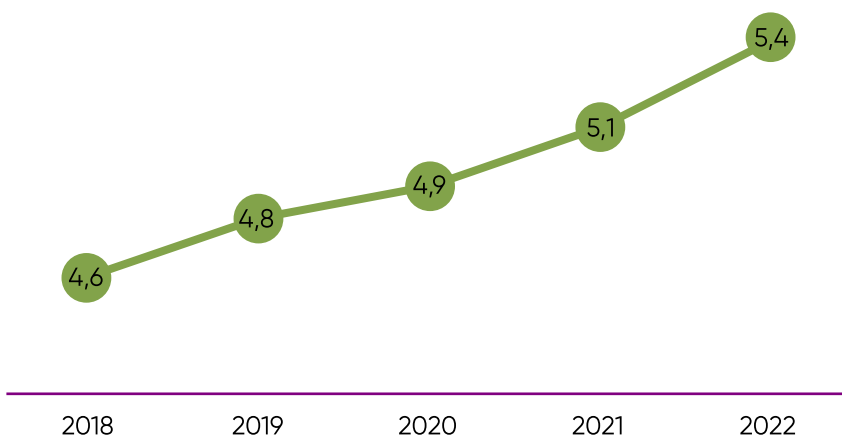


Рис 11. Динамика Коэффициента старения населения Узбекистана согласно критериям ООН
 Источник: на основе данных UZSTAT, Демографические показатели, 2023



Очевидно, что данная растущая прослойка населения в определенный момент станет нуждаться в уходе, что в свою очередь увеличит нагрузку на бюджет страны в сфере социальных расходов.

2.2 Институциональный уход за пожилыми

Основываясь на вышеперечисленных данных, правительство Узбекистана в последние годы предприняло ряд реформ с целью совершенствования системы социальной защиты. Страна в 2021 году ратифицировала «Конвенцию о правах инвалидов» ([№ ЗРУ-695, 2021](#)), был принят указ президента «Об утверждении стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан» ([№ УП-175.2022](#)), в котором, помимо прочего были назначены пенсии гражданам, не имеющим необходимого для пенсии трудового стажа. В данном Указе была определена Стратегия по социальной защите, в которой обозначалось, что на момент 2021 года доля населения пенсионного возраста, охваченного обеспечением пенсией и пособием по возрасту, составляла 77,9% (3 042 тыс. человек из 3 906 тыс. человек пенсионного возраста). Данная стратегия ставит целью увеличить показатель охвата пенсиями до 80% к 2030 году. Другой задачей данного указа, является создание Фонда социального страхования.

Указ Президента «О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин» делает акцент на поддержке пожилых женщин, нуждающихся в постороннем уходе ([№ УП-87.2022 г.](#)).

В 2023 году, согласно указу Президента Республики Узбекистан, было образовано Национальное Агентство социальной защиты (далее НАСЗ), которое приняло дома-интернаты «Саховат» и «Мурувват» для престарелых и лиц с инвалидностью ([№ УП-82. 2023](#)). В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оказания социальных услуг и помощи престарелым и лицам с инвалидностью, нуждающимся в постороннем уходе». В этом же году, дома-интернаты для престарелых и лиц с инвалидностью «Саховат» и Республиканского пансионата для ветеранов войны и труда переименованы в **Центр социальной поддержки** (По информации, предоставленной НАСЗ, 2023).

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 10.08.2015 г. № 237» были определены основные получатели государственных социальных услуг, а именно:

- лица, отнесенные к категории «**Одинок проживающие** престарелые и инвалиды, нуждающиеся в постороннем уходе,» которая охватывает граждан, достигших пенсионного возраста (мужчины в возрасте 60 лет, женщины в возрасте 55 лет) и лиц с инвалидностью I и II групп; нуждающихся в уходе и проживающих в условиях одиночества или совместно с другими престарелыми и инвалидами, несовершеннолетними детьми, а также с лицами, находящимися на длительном лечении, в местах содержания под стражей и учреждениях по исполнению наказания;
- а также лица, отнесенные к категории «Одинок престарелые и инвалиды, нуждающиеся в постороннем уходе», охватывающая лиц пенсионного возраста, а также лиц с инвалидностью I и II групп, нуждающихся в уходе и не имеющих поддержки детей; супруга (супруги) и родителей, за исключением престарелых или инвалидов; а также опекунов, попечителей и лиц, на которых судом возложены обязанности по содержанию престарелого или инвалида.

Согласно Постановлению Президента РУ О мерах дальнейшего совершенствования системы оказания социальных услуг и помощи населению, «Начиная с 15 октября 2023 года признание либо отмена признания претендентов в качестве одинок проживающего или одинок престарелого и лица с инвалидностью, нуждающегося в постороннем уходе, а также включение в список (исключение из списка) одинок престарелых и лиц с инвалидностью производятся на основании решения центров социальных услуг «Инсон» (№ ПП-319. 2023). Выявление бенефициаров осуществляется на уровне махалли, социальными работниками; система выявления бенефициаров услуг переводится в цифровой формат (По информации, предоставленной НАСЗ, 2023)

Персональный список **одинок проживающих и одинок** престарелых и инвалидов, нуждающихся в постороннем уходе, подтверждается хокимами районов/ городов и на их основе предоставляется социальная помощь.

«Социальная помощь» определяется законодательством как совокупность пособий, выплат, льгот и натуральной помощи, таких как продукты питания, товары гигиены первой необходимости, технические средства реабилитации и другие, предоставляемые лицам пенсионного возраста и инвалидам. Эти меры направлены на обеспечение основных жизненных потребностей данной категории населения (*Постановление. № 237*).

«Социальные услуги» – комплекс мер и действий, направленных на повышение качества жизни престарелых и инвалидов, создание равных возможностей для участия в жизни общества, а также расширение возможностей самостоятельного обеспечения базовых жизненных потребностей данной социальной группы. **«Стандарт социальной услуги»** включает установленные уполномоченными органами государственного управления **требования к поставщикам социальных услуг**. Эти требования охватывают описание услуги, условия ее оказания, сроки предоставления, показатели качества и результативности социальной услуги. «Услуги социального сопровождения» предоставляют содействие в реализации прав, свобод и законных интересов престарелых и инвалидов, привлечение юридических и физических лиц и обеспечение согласованности их действий для поддержки данной социальной категории (*Постановление № 237*).

Существует Согласно Постановлению № 237 была разработана система формирования индивидуальных программ социальной помощи из вышеперечисленных вариантов и их комбинации, для престарелых и инвалидов, нуждающихся в уходе, осуществляемая при поддержке Министерства Здравоохранения. Согласно этой системе, была разработана схема предоставления данной помощи и реализации индивидуальной программы социальных услуг. Критерии оценки степени нужды в социальной помощи и ее объема оцениваются при помощи индекса объема возможного уровня самообслуживания Бартела, а также по шкале оценки возможности осуществления сложных действий Лаутона (*Постановление № 237*). Данный способ является эффективным методом, применяемым **в мировой практике, где среди показателей оценки Остаточной работоспособности человека** также есть оценка когнитивных функций – MMSE (*MMSE, 2022*), уровень мышечной силы и двигательных способностей, оценка органов чувств – зрения, слуха, проверка памяти и объема легких.

В июле 2022 г. была принята **Национальная стратегия социальной защиты населения (НССЗ)** на период 2022–2030 г., разработанная совместно командой экспертов из национальных министерств и ведомств, экспертов Совместной программы ООН (ПРООН, ЮНИСЕФ, МОТ,) по укреплению социальной защиты и Всемирного банка. (Утверждена Указом УП-175 от 25.07.2022 года).

НССЗ предусматривает 17 целей, среди которых – определение перечня и стандартов медико-социальных услуг, **поэтапное внедрение системы социального страхования**, а также ее развитие на основе международных стандартов, приведение определения инвалидности в соответствие с международными стандартами, усиление социальной охраны материнства и другие.

В настоящее время НАСЗ подготовил проект постановления Правительства, в котором полностью пересмотрена система оказания социальной помощи одиноким и одиноко проживающим престарелым и лицам с инвалидностью, нуждающимся в посторонней помощи, в частности: **расширен круг получателей социальных услуг**; выявление потенциальных получателей услуг осуществляется социальными работниками в махаллях; система выявления, рассмотрения обращений, оценки нуждаемости, внесение в Реестр (ранее Персональный список), разработка Индивидуального плана, мониторинг эффективности Индивидуального плана **полностью переводится в цифровой формат (программное обеспечение проходит тестовые испытания)**; **расширяется перечень предоставляемых услуг** лицам, включенным в данный Реестр. Агентством также принимаются и другие меры, способствующие быстрому и эффективному оказанию социальных услуг лицам, нуждающимся в посторонней помощи *(по информации, предоставленной НАСЗ, 2023)*.

Существовавшая до этого периода **система соцзащиты имела серьезные недостатки и пробелы**. Прежде всего, это **низкий уровень выплат**, что не стимулировало работников официального сектора экономики (осуществляющих выплаты налогов) для оформления социальных выплат; **отсутствие гарантий, обеспечивающих соцзащиту для всех граждан на протяжении всей жизни**; **недостаточность прозрачности** критериев выделения социальной помощи и информированности о них населения; а также **нехватка и низкая квалификация социальных работников** *(УП-175 от 25.07.2022 года)*.

Одним из пробелов в сфере ухода за пожилыми также является **низкий охват системой соцзащиты и неразвитость социального страхования населения**. Только около половины населения было охвачено системой соцзащиты и лишь одна из трёх бедных семей получали социальную помощь. А охват социальным страхованием трудоспособного населения и в формальном, и в неформальном секторах практически отсутствовал *(УП-175 от 25.07.2022 года)*.

Для решения вышеуказанных проблем НССЗ определила следующие **стратегические задачи**: «введение базовых гарантий соцзащиты, обеспечивающих доступ к гарантированному доходу, медицинским и социальным услугам; обеспечение равного доступа для всех граждан, защищающим все слои населения от негативных последствий бедности и рисков; повышение эффективности и создание прозрачной и качественно управляемой, недорогой и простой системы; обеспечение гибкости, использование эффективных подходов к последствиям стихийных бедствий и экономическому кризису; разработку стандартов гарантированных социальных услуг, организацию профессиональной службы «социальная работа» по работе с различными группами населения; интегрирование социального страхования, социальной помощи и социальных услуг и программ занятости для обеспечения единой соцзащиты для всех слоёв населения в течение всей жизни; повышение роли ГЧП в системе социального страхования, привлечение негосударственного сектора и местных сообществ к оказанию социальных услуг и поддержке уязвимых слоев населения» *(УП-175 от 25.07.2022 года)*.

В соответствии с решением Правительства, внесенным в 2022 году в Постановление кабинета министров от 2015 года № 237 ([Постановление Кабинета Министров РУ № 62. 2022г.](#)) предоставление социальных услуг для престарелых и лиц с инвалидностью осуществляется в следующих формах: **1. Услуги социального сопровождения, предоставляемые на месте проживания, а также консультативные услуги. 2. Услуги ухода на дому. 3. Услуги в учреждениях дневного или кратковременного пребывания. 4. Услуги в интернатных учреждениях.**

Институциональный уход за пожилыми представлен **услугами в учреждениях дневного или кратковременного пребывания, а также услугами в интернатных учреждениях.**

В стране существует 28 домов-интернатов для престарелых и лиц с инвалидностью, в которых находится всего 7510 лиц (*Таблица 7*), однако в это число входят не только пожилые, но и лица с инвалидностью, нуждающимися в постоянном уходе и наблюдении. (*НАСЗ. Социальные услуги для одиноких престарелых. 2023*). **В стране не существует развитого государственного института интернатов, специализирующихся исключительно на пожилых людях.**

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Число домов-интернатов для престарелых и лиц с инвалидностью (взрослых)	27	27	26	28	28
мест	6900	7125	7005	7629	7878
проживающих	6473	6667	6491	7323	7510

Таблица 7. Число домов интернатов, мест и количество проживающих в них.

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

Государственные дома престарелых существуют двух видов – «Саховат» и «Мурувват». 7 Домов-интернатов «Саховат» представляют собой государственные медико-социальные учреждения, предназначенные для постоянного проживания одиноких престарелых и лиц с инвалидностью I группы, нуждающихся в постороннем уходе. Но в данные учреждения также принимаются лица с инвалидностью I и II групп в возрасте от 18 лет, не имеющие родственников или других лиц, обязанных по закону содержать их в соответствии с Семейным кодексом Республики Узбекистан. В данных домах-интернатах на 2023 год проживало 847 престарелых (*UZSTAT, 2023*).

Для пожилых, имеющих детей, существует возможность получения платного ухода в государственных домах-интернатах в соответствии со статьей 60 Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан» за счет оплаты в виде 80% (20% выдается получателю услуги на личные расходы) от пенсий в независимости от ее размера, однако получение данной услуги усложняется

бюрократическими процедурами, связанных с необходимостью для семьи пожилого человека «доказать» невозможность содержания пожилого родственника за свой счет (№ ЗРУ 938-ХII. 1993).

В стране функционируют частные пансионаты для пожилых. Среди них «Дом Рут» в Сырдарьинском Районе, а также пансионат «Ариран», финансируемый Корейским Международным фондом здравоохранения КОФИН, опыт деятельности которого мог бы быть полезным для остальных домов престарелых («Старость в радость», 2023).

Другим **немаловажным аспектом остаётся низкий уровень выявления пожилых, нуждающихся в помощи. Национального обследования по выявлению потребности в уходе в стране не проводилось.** Традиционный культурный уклад в некоторых регионах страны не предполагает ухода за престарелыми родителями в домах-престарелых.



Преимуществом национальных традиций является полная ответственность детей за пожилых родителей. Тем не менее, основное бремя ухода за пожилыми ложится на членов семьи и чаще всего восполняется женским неоплачиваемым уходом внутри семьи, что препятствует росту экономического потенциала части населения. Было бы целесообразным подкрепить национальные традиции предоставлением государственной поддержки лицам, ухаживающим за пожилыми, чтобы гарантировать обеспечение достойного ухода.

2.3 Неоплачиваемый и оплачиваемый уход за пожилыми

Услуги социального сопровождения, предоставляемые на месте проживания, консультативные услуги, а также услуги ухода на дому предоставляются в стране социальными работниками, как одна из форм государственной социальной услуги, а также сиделками, предоставляющих услуги на платной основе. В стране существует острая потребность в специально обученных работниках социальных служб, **число которых в стране крайне недостаточно.** Так в 2021 социальных работников насчитывалось всего 2239, а в 2023 их число увеличилось всего лишь до 2352. Существующие **темпы расширения охвата социальной работой пожилых, нуждающихся в уходе, не поспевают за темпом роста коэффициента старения населения в стране** (рис. 11).

Стоит отметить, что 2 352 соцработников предоставляют услуги по уходу для формально зарегистрированных 18 417 престарелых, считающихся нуждающимися в уходе согласно законодательству, и получающих уход на дому, что означает, что на одного работника приходится почти 8 престарелых, нуждающихся в его уходе. Соцработники осуществляют закупку продуктов питания, лекарств, уборку жилых помещений, приготовление пищи и помощь при гигиенических процедурах.

Частные услуги «сиделок» в основном предоставляются женщинами без заключения индивидуальных договоров с работодателями. Чаще всего это неквалифицированные услуги низкого качества, предоставляемые без специального образования. Только несколько университетов в стране готовят профессиональных социальных работников, среди которых Пучонский университет, педуниверситет им А. И. Герцена.

Основная часть труда по уходу во всем мире выполняется лицами, не получающими оплату, преимущественно женщинами разного возраста ([MOT, 2018](#)). Такая же ситуация и в Узбекистане, где, согласно Добровольного отчета ООН, женщины представляют 92% от всех занятых неоплачиваемой работой по уходу ([VNR, 2023](#)).

Согласно Семейного кодекса Республики Узбекистан, статья 109, на трудоспособных совершеннолетних детей государством возлагается прямая обязанность по содержанию своих нетрудоспособных нуждающихся в помощи родителей. В противном случае пожилые родители имеют право через суд получать алименты в размере не меньше 11.75% от установленного МРОТ. Также на плечи детей ложится обеспечение дополнительными расходами в случае болезни ([Семейный кодекс Республики Узбекистан. Раздел 5, статья 109. 1998](#)). Кодекс не освобождает также от обязанностей по уходу в случае, если пожилой родитель находится на содержании государственных или негосударственных учреждений. Таким образом, государство частично снимает с себя ответственность в обеспечении необходимым уходом собственных граждан на законодательном уровне. Стоит так же отметить, что данный кодекс принимался в 1998 году, что делает его относительно устаревшим к современным реалиям. Статьей 124 того же кодекса данная обязанность также распространяется на внуков пожилых людей, нуждающихся в уходе, в случае если прямые их дети неспособны обеспечивать их нужными средствами и надлежащим уходом.

При выше обозначенных обязательствах по уходу, **одним из главных пробелов в системе ухода за пожилыми, является то, что в стране не существует системы поддержки членов семьи, занятых непосредственным уходом за пожилыми на дому, как в денежном выражении, так и в виде услуг,** за исключением возможности зачисления в трудовой стаж опекуна периода по уходу за престарелыми старше 80-ти лет, но только при условии медицинского заключения, доказывающего, что данное лицо нуждается в уходе ([UPL24, 2022](#)). При этом в стране на 2023 год проживало 243 669 человек старше 80 лет, что составляет всего 0.6% от всего населения или 12.6% от населения в возрасте старше 65 лет. Пожилые старше 80 лет часто страдают

деменцией, и другими заболеваниями, требующими дорогих лекарств, постоянного ухода и присутствия опекуна. Члены семьи, ухаживающие за 80-летними пожилыми вынуждены бросать работу, что приводит к потере источника дохода. Таким образом получается замкнутый круг. **Это очевидно, что опекунам необходима поддержка в виде услуг соцработников, компенсация за потерянную работу, для обеспечения достойного ухода за пожилыми и предотвращения нагрузки на госбюджет.**

Более того, **возраст в 80 лет для получения социальных услуг следовало бы снизить, так как при существующем уровне медицины и отсутствия обязательных профилактических осмотров и лечения, пожилые требуют ухода уже в более раннем возрасте; а получение доказательной базы по необходимости в уходе было бы целесообразным упростить.**

Другим немаловажным вопросом по уходу за пожилыми является вопрос **пенсионных выплат.** Как было обозначено ранее, в стране растет количество людей пенсионного возраста, что означает и увеличение количества лиц, получающих пенсии. Одним из аспектов системы социальной защиты в стране **является факт зачисления получателей различных видов пенсий в одну статистическую категорию,** в которую входят лица получающие пенсии по инвалидности, по потере кормильца и достигшие пенсионного возраста, что создает неопределённость при анализе точной ситуации касательно лишь лиц пенсионного возраста, а следовательно и проведения исследования с целью определения объемов финансирования данной отдельной категории.

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022
Численность лиц, получающих пенсии и социальные пособия всего, тыс. человек	3690,3	3878,4	4029,3	4253,1	4578,1
Минимальный размер пенсий по возрасту, тыс. сум	396,5	436,1	513,4	623,0	698,0
Средний размер назначенной месячной пенсии, тыс. сум	640,5	733,2	848,5	963,6	1080,8

Таблица 7. Основные показатели пенсионного обеспечения

Источник: на основе данных UZSTAT, 2023

При этом средний размер пенсии на 2022 год составлял 1080.8 сумов, при средней заработной плате в стране в 3.89 млн сумов, то есть 27.8% от нее (Таблица 7). (Gazeta.uz, 2023).

Пробелом в системе ухода за пожилыми также является **неполный охват пенсионным обеспечением пожилых,** достигнувших пенсионного возраста, согласно целевым показателям Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан»

(№ УП-175.2022). Так на 2021 всего 77,9% процентов граждан пенсионного возраста получала пенсионные выплаты. Цель, определенная Стратегией, охватить 80% граждан пенсионного возраста до 2030 года.

В Республике отсутствует система долговременного ухода за пожилыми. Вся нагрузка лежит на членах семьи. Для помощи в организации долговременного ухода, семьи, доходы которых позволяют оплатить частные услуги, привлекают сиделку на платной основе. Малообеспеченные семьи чаще всего оказываются перед выбором между оплачиваемой работой, необходимой для обеспечения качественного ухода, и предоставлением ухода самостоятельно в семье. **Лица, предоставляющие долговременный уход, нуждаются в поддержке со стороны государства, это и обучение навыкам предоставления качественного ухода, и финансовая поддержка на приобретение лекарств. Обеспечение долговременного ухода должно стать ответственностью государства, через предоставление доступа семей к качественным государственным социальным услугам, предоставление социальных работников, покрытие расходов на долговременный уход из средств социального страхования.**

Категория лиц, получающих пенсионные выплаты, объединена в одну группу, вне зависимости от причин получения пенсий. То есть пожилые граждане, вышедшие на заслуженный отдых, в вопросах получения пенсий приравниваются к лицам с инвалидностью и лицам, в семьях которых произошла потеря кормильца. Это снижает «гибкость» в случае возможных вопросов реформирования пенсионной системы, касающихся пенсий по возрасту.

Также слабым остается институт как частных, так и государственных домов-пансионатов в стране. Вероятно, на это повлияли существующий менталитет общества и негативное отношение большинства населения к домам для престарелых. Существующие же на сегодняшний день малочисленные дома-интернаты, являются в большей степени медицинскими учреждениями, контингент в которых «перемешан» с лицами с инвалидностью не пенсионного возраста. Иными словами, пенсионеры, не имеющие инвалидности, но нуждающиеся в уходе с целью поддержания комфортного уровня жизни, не имеют ни частных, ни государственных учреждений, специализирующихся на помощи престарелым.

В настоящее время институт соцработников слабо развит, что выражено в их недостаточном количестве, плохих условиях труда, низкой заработной плате, при нагрузке в почти 8 человек на одного работника; а также в низком охвате услугами соцработников пожилых, нуждающихся в помощи.

В соответствии с Постановлением Президента 2023г. предусматривается:

- внедрение гибкого графика работы для оказания ассистентами социальных работников услуг одиноким престарелым и лицам с инвалидностью, имеющим ограни-

ченные возможности ухода за собой, самостоятельной мобильности и ориентации, во все дни недели на почасовой основе;

- система оценки деятельности ассистентов социального работника раз в месяц, по результатам которых специальный фонд материального стимулирования ассистентов социального работника доводится до 50 процентов фонда оплаты труда (№ПП-319, 2023).



Таким образом система ухода за пожилыми сфокусирована на одиноких пожилых и лицах с инвалидностью. Пробел – пожилые, нуждающиеся в уходе, но имеющие детей. Опекуньи из малообеспеченных семей, главным образом представленные женщинами, сталкиваются с проблемой совмещения оплачиваемой работы и работы по уходу. Для того чтобы обеспечить должный уход необходим источник финансирования для покупки лекарств, подгузников, продуктов питания, транспортировки и сопровождения пожилых в поликлиники, но в то же время опекуньи вынуждены все свое время посвящать уходу и находиться рядом с пожилыми и отказаться от оплачиваемой работы.

Национального обследования по выявлению потребности населения в уходе за пожилыми в стране не проводилось.

3. Международный опыт в развитии системы ухода

Увеличивающийся спрос на услуги по уходу и их недостаточное предложение требуют продвижения эффективных политик в сфере ухода. Если в 2015 году 2,1 млрд человек нуждались в уходе (из них 0,8 млрд младше шести, и 0,2 млрд пожилых людей), то к 2030 году спрос предположительно увеличится до 2,3 млрд – это произойдет за счет прибавления 100 млн пожилых людей и 100 млн детей в возрасте от 6 до 14 лет (МОТ, 2018). Среднемировой показатель государственных расходов на социальное обеспечение составляет 12,9% ВВП, в Европе этот показатель достигает 17,4% ВВП (МОТ, 2021b); из них 7,7% приходится на пособия для населения трудоспособного возраста, 10,7% на пенсии по старости, и меньший показатель 1,5% на финансирование пособий на детей, (МОТ, 2021a).



В данном разделе мы делаем фокус на международном опыте по решению вопросов обеспечения благоприятных условий для лиц, предоставляющих уход, и нуждающихся в уходе, через политики направленные на уравнивание их оплачиваемой и неоплачиваемой работы, через институционализацию услуг по уходу, равномерное распределение неоплачиваемого ухода между членами семьи, расширение их возможностей на рынке труда, создания правовых и институциональных механизмов в данной области (*İlkkaracan & et al, 2015*).

Меурс выделяет следующие успешные модели политики по обеспечению ухода, существующие в мире:

	основной вид услуг по уходу	источник финансирования
Швеция	оплачиваемый уход вне дома	государство
Германия	оплачиваемый семейный уход на дому	государство
США	оплачиваемый несемейный уход на дому или за его пределами	рынок

Источник: Meurs, 2022

Наша цель, найти лучшие практики, модели политики, способствующие обеспечению качественного предоставления ухода без высоких социальных издержек, являющихся следствием неравномерного распределения неоплачиваемого ухода.

3.1 Международный опыт в уходе за детьми

Национальным приоритетом многих стран стали вопросы увеличения доступа к качественным услугам по уходу за детьми и увеличения занятости женщин.

Согласно исследованиям международных организаций, Швеция, Норвегия и Исландия занимают первые три места в рейтинге ориентированной на семью политики (*Chzhen & et al, 2019*).

Экономисты, изучающие гендерные вопросы, предложили, что эффективные стратегии в области ухода должны направляться на улучшение инфраструктуры услуг по уходу, обеспечивая всеобщий доступ к ним и создание новых рабочих мест, как в сфере ухода, так и сопутствующих секторах экономики. Не менее существенным является и увеличение инвестиций в сферу ухода, здравоохранения и образования (*İlkkaracan, 2013*).

По оценкам, в мире только 83,6% матерей с новорождёнными детьми имеют доступ к программам по охране материнства, (*MOT, 2021b*).

Одним из важнейших моментов в совершенствовании сферы ухода за детьми является отпуск по уходу за ребенком или декретный отпуск, предоставляющий поддержку лицам, осуществляющим уход. Кроме того, учитывая, что именно женщины несут основную ответственность за уход, в случаях, если и мужчины смогут взять отпуск для оказания помощи в уходе, бремя женщин может быть уменьшено.

Исландия

В Исландии действует гибкая система отпусков по уходу за ребенком. Закон Исландии об отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком направлен на **обеспечение доступа ребенка к обоим родителям и предоставление родителям возможности совмещать работу и семейную жизнь**. Исландия предоставила женщинам право на трехмесячный отпуск по уходу за ребенком в 1980 году, а восемь лет спустя аналогичные права получили и мужчины. (*Bjorn Thor Arnarson & Aparna Mitra, 2008*). В январе 2021 года Исландия расширила систему отпуска по уходу за ребенком с 10 до 12 месяцев в совокупности для обоих родителей. Каждый родитель имеет право на шесть месяцев отпуска и 80% своего дохода, если они работают полный рабочий день. Шесть недель отпуска можно передать от одного родителя к другому

Финляндия

Финляндия имеет гибкую политику в отношении отпуска по уходу за ребенком. Начиная с 2021 года Финляндия предоставляет отпуск обоим родителям, независимо от их пола и того, являются ли они биологическими родителями ребенка. Матери получают пособие по беременности и родам во время беременности либо в виде материнского пакета, либо в виде не облагаемой налогом единовременной суммы в размере 170 евро (по состоянию на 2023 год). Отпуск по беременности и родам начинается не ранее чем за 50 рабочих дней и не позднее чем за 30 рабочих дней до предполагаемой даты родов. Учреждение социального страхования (KELA) Финляндии выплачивает пособие по беременности и родам в течение 105 рабочих дней. Отцы могут после рождения ребенка взять отпуск по уходу за ребенком максимум на 54 рабочих дня. Из них отец может находиться дома одновременно с матерью максимум 18 рабочих дней, то есть примерно три недели. Во время отпуска по уходу за ребенком KELA выплачивает отцовское пособие (*ec.europa.eu, accessed August 2023*).

Финский режим ухода, обеспечивающий щедрую государственную поддержку организаций по уходу за детьми, способствует большей свободе выбора у родителей, в отношении решения о времени возвращения на работу после декретного отпуска (*Saxonberg, 2009*).

Важным инструментом для обеспечения качества услуг по уходу за детьми является **лицензирование и дальнейший контроль на соответствие услуг национальным стандартам**. Лицензирование является обязательным условием для деятельности до-

школьных организаций в США, Канаде, Новой Зеландии. Великобритания, Германия, Люксембург и Бельгия ввели лицензию на услуги по уходу за детьми и на дому (OECD, 2015).

Эмпирические результаты показывают, что **доступность услуг по уходу за детьми и работа неполный рабочий день увеличивают как вероятность сохранения работы, так и вероятность роста рождаемости** (Del Boca, 2008).

Скандинавские страны

Скандинавские страны являются образцовыми в продвижении политики по созданию условий для успешного **сочетания неоплачиваемого ухода с оплачиваемой занятостью**, предоставляя доступные и высококачественные услуги, широкую сеть организаций по уходу за детьми, продолжительный отпуск по уходу за ребенком, субсидируемый уход за детьми и гибкий график работы. Такой подход создает благоприятные условия для совмещения профессиональных и семейных обязанностей женщин, обеспечивая достойный уход за детьми (Sevil, 2014). Шведская модель ухода за детьми ценится также за государственную поддержку молодых семей, через субсидируемое жилье, льготное налогообложение молодых семей, создание благоприятных условий для занятости и другие формы.

Франция

Режим ухода за детьми во Франции, также способствует расширению экономических возможностей женщин, сокращая гендерное неравенство на рынке труда, предоставляя **субсидируемые услуги по уходу за детьми**, сокращая нагрузку родителей по уходу. Родители могут отправлять своих детей как в государственные, так и в частные ясли, как только ребенку исполнится три месяца. Это совпадает с окончанием среднего отпуска по беременности и родам. Французские государственные ясли и детские сады финансируются местными и региональными властями, а также получают оплату родителей. Во Франции помимо государственных и частных учреждений дошкольного воспитания распространена **система профессиональных сертифицированных нянь**. Сертификат получается после 120 часов тренинга и разрешения на работу в определенном регионе. В случае получения данного сертификата няни могут принимать до 3-4 детей у себя на дому (Dimitrijevic, 2023)

Турция

Турция предпринимает в последнее время значительные шаги в сторону **формализации трудоустройства женщин, ухаживающих за маленькими детьми на дому**. С этой целью в 2019 году Организация социального обеспечения Турции инициировала программы EDU-CARE и INST-CARE. В рамках этих программ предусмотрены финансовая поддержка, а также мероприятия по улучшению организационной структуры, соблюдению правовых норм (MACO, 2022).

Казахстан

Законодательство Казахстана позволяет взять неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения 3 лет как матери, так и отцу ребенка, и это время засчитывается в трудовой стаж (*Трудовой кодекс, 2015*). Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком с 2023 года продлен до 1,5 года (*Социальный кодекс, 2023*). Отпуск по беременности и родам для женщин – 126 дней; в связи с рождением ребенка все **женщины получают государственное единовременное пособие** (*Социальный кодекс, 2023*). Однако размер пособий и выплат недостаточен для покрытия базовых потребностей и нужд семей, связанных с уходом за ребенком. В настоящее время в Казахстане предпринимаются меры по развитию услуги соцработников по уходу за детьми на дому, **«институт социальных нянь»**, с целью поддержки женщин из социально уязвимых слоев населения, предоставляющих уход на дому (*Методические рекомендации, 2020*).

Поддержка лиц, осуществляющих уход, работодателем

Различные исследования показали, что **программы по уходу за детьми, предоставляемые работодателем**, существенно снижают количество прогулов сотрудников, сокращают текучесть кадров и опозданий (*Glass & Estes, 1997; Seyler et al., 1995; Ransom & Burud, 1989*), положительно влияют на производительность и работоспособность.

Во многих западных странах распространена поддержка детям из малообеспеченных и неблагополучных семей. Шотландия с 2014 года ввела для 2-4-летних детей из неблагополучных семей бесплатный уход в объеме 600 часов в год. Нидерланды реализуют целевые программы в организациях для детей раннего возраста. Норвегия также ввела ряд льгот, включая снижение оплаты в детсады, установив предел – не выше 6% семейного дохода (*OECD, 2019*). Французский Национальный фонд семейных пособий разработал электронную платформу «Birth pathway», предоставляющую информацию о доступных услугах и льготах, для женщин во время беременности и до достижения их детей 3 лет. Этот веб-сайт взаимодействует со всеми организациями соцзащиты, ответственных за пособия, страхование, помощь в трудоустройстве и другие что намного упрощает доступ женщин к получению услуг (*MACO, 2022*).

Таким образом, политики, направленные на расширение институционализации услуг по уходу, отпуск по уходу за детьми для обоих родителей, гибкий график работы, пособия и другая поддержка для лиц, ухаживающих за детьми дома, способствуют более равномерному распределению неоплачиваемой работы и работы по уходу в семье, расширяя доступ женщин к достойной занятости.

3.2 Международный опыт в уходе за пожилыми

Сочетание растущего населения и старение общества приводит к увеличению спроса на услуги по уходу за пожилыми во всем мире.

Финансирование долговременного ухода отличается в разных странах. Скандинавские страны, а именно Дания, Норвегия и Швеция инвестируют 3,5% ВВП на долговременный уход, а Венгрия, Латвия и Польша – 0,5% ВВП (OECD, 2020).

Кейс Великобритания

С 2013 года компания Thurrock Lifestyle Solutions, поставщик услуг для людей с ограниченными возможностями в Терроке (UK) внедрила уникальную инновацию в области управления социальными предприятиями и организациями, осуществляющими уход, назначив людей с ограниченными возможностями руководителями в организациях, оказывающих медицинскую помощь за счет государства. При поддержке независимой консультативной группы эти лидеры определяют направления, обеспечение надлежащего использования организацией своих ресурсов, привлечение управленческой команды к ответственности за результаты деятельности и защиту интересов акционеров (Ben Collins, *Social enterprises in health and care*, 2020).

В Англии существует эффективная система по уходу на дому за пожилыми «Home Care». Home Care – ведущий веб-сайт с обзорами услуг по уходу на дому в Великобритании с 12 383 поставщиками услуг, 3 миллионами посещений в год и 59 408 отзывами по уходу на дому. (*homecare.co.uk*, accessed 2023).

Скандинавские страны, государства всеобщего благосостояния, имеют лучшие системы ухода за пожилыми.

Швеция финансирует уход за пожилыми людьми за счет муниципальных налогов и государственных субсидий. 11% ВВП Швеции тратится на здравоохранение, где на 1000 человек приходится 4,1 врача. 19% населения в возрасте 65 лет и старше получают социальные услуги, а 60% – обеспечены уходом на дому. В основном в стране преобладают государственные услуги, а участие частного сектора незначительное. Большая часть расходов покрывается через местные или общегосударственные налоги (Asadzadeh & et al, 2022). Право на получение социальной помощи в Швеции имеет любое лицо, проживающее на территории Швеции, с низким доходом и без возможности обеспечить свое существование каким-либо другим способом. Законодательно, родители не обязаны содержать своих совершеннолетних детей, а дети не обязаны содержать своих родителей (MOT, 2004). Швеция выстроила **эффективную систему контроля за качеством услуг и объемам финансирования**. Бюро соцобеспечения при

местных органах самоуправления, финансирующее затраты на выплату социальной помощи, контролируются Национальным советом по здравоохранению и социальному обеспечению и государственными структурами на региональном уровне. **Нормативы по размерам соцпомощи разрабатываются правительством из расчета ежедневных расходов получателей помощи, при этом затраты на содержание жилища и на другие нужды рассматриваются отдельно в зависимости от размера и структуры домохозяйства** (число членов домохозяйства, занятые/безработные, число детей/пожилых и т. д.) (MOT, 2004).

Интересен опыт **Дании**, обладающей самой универсальной системой долговременного ухода в мире. Дания предлагает широкие социальные права и маргинализирует роль частного формального социального обеспечения (Henau & et al, 2016). Долговременный уход в этой стране направлен на повышение качества жизни лиц, нуждающихся в уходе и повышение их способностей позаботиться о себе. По данным 2016 года доля пожилых, получавших помощь на дому в рамках длительного ухода, составила 13,1%, 8,4% получили профилактический визит на дом, 7,2% проживали в домах престарелых, 1% прошли реабилитацию. Долговременный уход финансируется за счет местных налогов, предоставляется бесплатно местными советами (ESPN, 2018; Henau & et al, 2016), доступен каждому нуждающемуся и гарантирован. Дания имеет один из самых низких показателей неформального ухода в Европе, и более того, лица, осуществляющие неформальный уход, получают хорошую поддержку и могут претендовать на пособие по уходу в качестве компенсации за потерянную заработную плату (OECD, 2011). Правительство все больше отдает предпочтение уходу за пожилыми на дому, продлевая их пребывание в домашних условиях вместо интернатного содержания. Исследования демонстрируют, что помимо моральной стороны вопроса и предпочтений самих пожилых жить дома, есть экономическая выгода, так как расходы на поддержку ухода на дому обойдутся государству дешевле, чем содержание пожилых в интернатах. (Johnson & et al, 2018); (Chappell & et al, 2004). Уход на дому государством предоставляется бесплатно. Базовая пенсия для пожилых составляет около 1000 евро в месяц, при этом предусмотрены дополнительные пособия и надбавки, что в сумме в среднем составляет около 2400 евро в месяц. Пенсионеры в Дании получают одну из самых высоких пенсий в мире. Более того, лица, ухаживающие за пожилыми, получают пособие по уходу. (enpf.kz, 2023; Henau & et al, 2016)

Система здравоохранения в **США** в основном частная, люди платят за страховку, в будущем покрывающую долговременный уход. Программа Medicaid покрывает медицинские расходы для малоимущих, больше половины стоимости ухода в доме престарелых. Согласно опросу Acorn Stairlifts пожилые люди предпочитают неформальный или семейный уход и 90% пожилых опрошенных людей отметили, что предпочитают быть в домашних условиях в старости (Acorn, 2020).

Важным отличием долговременного ухода в **Японии, Франции и Израиле** является то, что **дома престарелых здесь относятся не к социальной сфере,**

а к системе здравоохранения. Данная практика является эффективной, так как большинство пожилых помимо ухода нуждаются и в медицинском наблюдении (Селезнева & et al, 2022).

Канада имеет развитую систему долговременного ухода и госпрограммы по уходу за пожилыми на дому. По состоянию на 2021 год и по данным Канадского института медицинской информации в Канаде насчитывалось 2076 домов престарелых. 46% из них государственные, 54% частные, 29% частные-коммерческие, 23% частные-некоммерческие, 2% частные. Это свидетельствует о том, что частный сектор в системе долговременного ухода играет решающую роль. («Long-term care homes in Canada: How many and who owns them?» 2021). Услуги по уходу на дому в Канаде высоко востребованы и значительно дешевле, чем институциональные услуги. Важным аргументом в пользу ухода на дому является возможность для пожилых людей оставаться независимыми, а для государства – снижение нагрузки на организации долговременного ухода» (Johnson & et al, 2018); (Chappell & et al, 2004).

Система долгосрочного ухода в **Италии** отличается и менее развита по сравнению с другими западными странами. Только менее 2% пожилых итальянцев пользуются услугами домов престарелых. Также, как и в странах Центральной Азии, уход за пожилыми родственниками в Италии считается обязанностью семьи, а формальный долгосрочный уход осуществляется в случаях, когда у человека нет семьи, которая могла бы о нем заботиться (Henau & et al, 2016).

В Австрии и Чехии социальные льготы доступны для членов семьи, которые выполняют функции опекунов (Genet, 2012).

Заслуживает внимания опыт **США и Японии** по созданию центров дневного ухода за пожилыми. Центры предоставляют разнообразные культурно-массовые мероприятия, необходимый уход и возможности для общения со сверстниками и не предполагают проживания в них. Принимая во внимание менталитет стран Центральной Азии по отношению к домам престарелым, то данная форма ухода является более предпочтительной для стран ЦА, чтобы обеспечить необходимый уход и возможность социализации и общения для пожилых.

В Японии частные гериатрические центры начали создаваться с 2000г. одновременно с внедрением страхования долговременного ухода. Социальное страхование долговременного ухода, позволяющее покрывать в будущем уход на дому или в интернатах, было внедрено также и в Германии, Нидерландах, Люксембурге и Корее (Cylus, 2021). **Страхование долговременного ухода гарантирует стабильность доходов в старости.**

В развитых странах проблема обеспечения ухода для нуждающихся в уходе, решается одновременно с проблемой по **поддержке лиц, предоставляющих уход**, включая неформальный уход, предоставляемый на дому. В Финляндии предусмотре-

ны денежные пособия по уходу в форме ваучеров для лиц, обеспечивающих уход, в Ирландии – это гранты по уходу на дому, в Англии – прямые платежи, в Нидерландах – это личные бюджеты. Поддержка лиц, обеспечивающих уход, является важным инструментом государственной политики для обеспечения их качества жизни (Bouget & et al, 2016; Glennding & et al, 2009; Jones & et al, 2014). Для тех, кто вынужденно оказался без работы, в связи с необходимостью ухаживать за близким человеком, нуждающимся в уходе, часто эти пособия являются основным источником дохода для семьи. (Marczak & et al, 2017). Это очевидно, что «чем выше сумма денежных пособий по уходу, тем выше вероятность предоставления ухода, особенно для лиц с низкими доходами» (Bouget & et al, 2016; Skira, 2015)

Правительства многих развитых стран также прилагают значительные усилия по созданию условий для благоприятного **совмещения неоплачиваемого ухода с оплачиваемой занятостью** внедряя гибкий график работы, оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск для работников, занятых на основной оплачиваемой работе (MOT 2018); (Marczak & et al, 2017), (Courtin & et al, 2017)).

Япония, дает возможность для лиц, предоставляющих уход, взять **неоплачиваемый долгосрочный отпуск по уходу** на 93 дня с возможностью деления его на три части по мере необходимости для эффективного ухода, а также право на гибкий график работы на весь период ухода и освобождение от сверхурочной работы. Исследования показали, что для удержания людей в составе рабочей силы, долгосрочный отпуск и сокращение часов работы более эффективны при краткосрочном уходе, а при длительном уходе целесообразнее предоставить гибкость в рабочем графике (Ikeda, 2017), (Cylus & et al, 2021).

Распространенность неформальной занятости и, как следствие, отсутствие пенсионных взносов в будущем станет серьезной нагрузкой для государственной системы соцобеспечения, базовой всеобщей пенсионной системы. В этом отношении Монако решила данную проблему, с 2020 года законодательно предоставив самозанятым одинаковые права с наёмными работниками на получение семейных пособий (Monaco, SSF, 2020).

Мальта развернула программу «Making work pay» с 2014 года по обучению и обеспечению официальной работы неформально занятым при поддержке работодателей частного сектора. Такие программы способствуют росту занятости, снижению бедности, сокращению числа лиц, зависящих от пособий (MACO, 2022).

В некоторых странах, таких как Нидерланды, Норвегия, Словения и Швеция, были введены **официальные контракты, чтобы закрепить и регулировать обязанности, ответственность и порядок работы неформальных опекунов**. Однако имеющиеся данные демонстрируют, что доходы официально занятых в уходе все же выше, чем у работников неформального сектора (Genet, 2012).

Значительный объем ухода за пожилыми осуществляется на сегодня непрофессионалами. 52 миллиона европейцев предоставляют неоплачиваемый уход пожилым, без какого-либо вознаграждения и часто без возможности иметь оплачиваемую работу. 90% неоплачиваемого ухода обеспечивается женщинами. Доступ к полноценному уходу имеют менее половины нуждающихся европейцев. 90% пожилых старше 75 лет нуждаются в уходе, но только 42% из них получают помощь (Ursula von der Leyen, 2022)

В условиях недостатка профессиональных работников по уходу неформальные работники сферы ухода без должной квалификации в Дании, Великобритании, Ирландии и Италии получают в качестве стимула определенные доплаты (Bornia et al., 2011 in MACO, 2022). **Подготовка и обучение работников ухода, формализация работы по уходу в настоящее время является важным приоритетом политик по усовершенствованию ухода** (Bornia et al., 2011 in MACO, 2022).

Для обеспечения эффективного долговременного ухода европейские страны ввели **контроль за обеспечением качества услуг**, осуществляемый на национальном или региональном уровне **независимой от правительства организацией**. К примеру, в Люксембурге такую функцию выполняет Государственный офис по оценке и мониторингу страхования долговременного ухода, в Португалии – Национальный нетворк по долговременному уходу (Ces & Coster, 2019). В Германии как государственные, так и частные страховые фонды проводят **аудит услуг долговременного ухода на соответствие стандартам качества, результаты которого должны быть в открытом доступе** (Ces & Coster, 2019). Почти во всех странах обязательна аккредитация организаций, предоставляющих уход. Аккредитация организации/компании по уходу является эффективным инструментом для оценки качества предоставляемых услуг, квалификации сотрудников, инфраструктуры, стратегии организации и др. Для оценки качества услуг, предоставляемых на дому, учитывается мнение самих услугополучателей и их близких (Ces & Coster, 2019). **Данные инструменты по оценке качества распространяются как на государственные, так и частные услуги.**

В большинстве стран **информация о неудовлетворенных потребностях в уходе не собирается систематически** (Genet, 2012).

Таким образом во всем мире возрастает спрос на долгосрочный уход за пожилыми. Все большее предпочтение складывается в пользу ухода за пожилыми в домашних условиях, прежде всего из-за менталитета общества и предпочтений самих пожилых жить дома, а также в силу экономической составляющей, связанной с более низкими затратами на услуги по уходу на дому для государства, по сравнению с содержанием пожилых в специализированных учреждениях, таких как интернаты или пансионаты.

Однако недостаток поддержки со стороны государства лицам, предоставляющим уход на дому, увеличивает трудовую нагрузку услугодателей, ограничивает их доступ к достойной занятости, лишает/сокращает их пенсионные накопления. И женщины являются основными исполнителями неоплачиваемого и оплачиваемого ухода на дому.

Государства Европейского региона активно используют разнообразные методы для увеличения пенсионных выплат, частичного делегирования частному сектору ответственности за уход за пожилыми, стимулирования активности пожилых людей и отсрочки пенсионного возраста (МАСО, 2022).

В развитых европейских странах доступны инфраструктура и обеспечение ухода на дому, создана финансовая основа, обеспечивающая доступность хотя бы некоторых видов услуг (Genet, 2012). Развитые страны реализуют множество инструментов по поддержке лиц, предоставляющих уход на дому (как формальный, так и неформальный, как оплачиваемый, так и неоплачиваемый) в виде **пособий и доплат, рассчитываемых с учетом ежедневных расходов и достаточных для достойного существования, повышения квалификации, отпусков как оплачиваемых, так и неоплачиваемых, гибкого графика работы и др.**

В связи с ростом спроса на уход и недостатком профессиональных работников по уходу, возможно было бы целесообразным для отдельных стран, с большой армией неформально занятых, принять во внимание опыт **Австрии, Кипра и Италии по легализации и формализации неформального ухода** (Genet, 2012). Для правительств этих стран было бы целесообразным на начальном этапе улучшить условия труда, ввести доплаты неформально занятым в сфере ухода, что сократило бы расходы бюджета на долговременный уход. Важными составляющими политик по удовлетворению возрастающих потребностей в уходе могут стать следующие меры: создание благоприятных условий для лиц, предоставляющих уход, для совмещения ухода за близкими с основной оплачиваемой работой; обучение и подготовка профессиональных работников сферы ухода; продвижение здорового старения и социальной интеграции пожилых, способствующее росту социального капитала; а также развитие культуры волонтерства (Genet, 2012).

Кейс. Обзор системы ДОО в Швеции и Германии

Начиная с 1970 годов, Швеция, в рамках введенной семейной политики, начинает открывать ДОО, что в последствии приводит к охвату в 80% для детей в возрасте от 1 года до 5 лет.

Правительством изначально ставилась задача по улучшению возможности совмещения родительских обязанностей и карьеры. В связи с развитием социально-экономической модели, в стране существует «традиция» прогрессивного налога в ряде сфер, что отразилось так же и на институте ДОО, где стоимость услуг зависит от дохода услугополучателей, вплоть до того, что семьи с низким доходом могут получать данные услуги бесплатно, в то время как семьи с высоким доходом могут уплачивать до 135 евро в месяц, тем самым балансируя бюджет. Таким образом, реализована модель, при которой родители могут отдать детей в ДОО вне зависимости от рода деятельности и возраста (например родители-студенты) (Si, 2023).

Сами детские сады в Швеции являются муниципальными организациями с приемом детей от 1 года и в дальнейшем пре-школьной годичной подготовкой. Время нахождения в таких детских садах с 6 утра до 7 вечера («*Большие планы для самых маленьких – Qvant,*» 2021).

Также страна может похвастаться высоким качеством учебной программы, в которую входят привитие ценностей, стремление к знаниям, общие базовые познания, командная работа, уважение к окружающим. С недавнего времени, в стране, в сфере ДОО ввели программы, не различающие гендер и дающие одинаковые образовательные и развлекательные программы независимо от пола ребенка.

Качество самих ДОО выражено в высоких требованиях к персоналу, таких как необходимость высшего образования, наличие лицензии от Министерства Образования, наличие средне-специального образования и сопровождающего персонала (медсестры, повара). Стоит отметить, что до 5% воспитателей в ДОО страны являются мужчинами, что является довольно высоким показателем в данной сфере. Занятия периодически проводятся с выездами на природу, по договоренностям с местными предприятиями (фермы, санатории, заповедники) («*Большие планы для самых маленьких – Qvant,*» 2021).

В Германии посещение детских садов не закреплено как обязательное, однако в стране наблюдается дефицит организации ДО. В стране так же существует гибкая система оплаты в зависимости от доходов семьи, однако выражена она в социальной помощи, которую муниципалитет готов платить в качестве доказанной разницы между возможностями родителей и стоимостью детского сада, при условии, что родителями будет доказана необходимость посещения именно данного детского сада. В отличие от Швеции большинство детских садов в Германии принадлежат частным лицам, меценатам, специальным НПО и религиозным организациям. (*Wedia, 2023*).

В связи с вышеописанным, образовательные программы могут различаться в зависимости от принадлежности ДОО к тем или иным организациям, а также географически, так как Германия является Федерацией с ярко выраженными различиями от земли к земле.

Так, например, существуют «лесные детские сады», где дети в основном получают уход и образование, находясь в основном на свежем воздухе; либо существуют фермерские детские сады, существующие, как дополнительное предприятие на сельскохозяйственных объектах и открытые местными предпринимателями, где дети с ранних лет учатся взаимодействию с животными и растениями. Последний год обучения в ДОО в Германии является пред-школьным и в зависимости от договоренностей, может проходить уже в самих школах, с целью адаптации ребенка к школьной атмосфере. («*Большие планы для самых маленьких – Qvant,*» 2021).

3.3 Рыночные модели предоставления услуг по уходу: международный опыт

С 80-х гг. 20 века увеличение продолжительности жизни и старение населения, наряду с ростом экономических и политических прав женщин в западных странах, привели к возрастанию спроса на услуги по уходу. Неспособность государственных институтов справиться с возросшим спросом способствовала развитию частных услуг по уходу. Идея заключалась в продвижении конкурирующих организаций по уходу, где по законам рынка должны были оставаться на плаву игроки, предоставляющие качественные услуги и быстро и гибко реагирующие на изменения спроса.

Создание частных услуг в развитых западных странах строилось на базе налаженной инфраструктуры и опыте существующих развитых услуг по уходу, финансируемых государством, а также некоммерческих общественных услуг, предоставляемых третьим сектором (некоммерческими организациями).

В зависимости от изменений в социально-экономические и демографические ситуации политика стран в сфере ухода также претерпевала изменения, от всеобщего охвата услугами по уходу за пожилыми до адресной помощи, но уже в больших объемах и только для наиболее нуждающихся. Это привело к снижению уровня охвата услугами по уходу в конце 90-х и в начале 2000 гг. (*Kröger, & et al, 2019; Kröger and Leinonen, 2012; Szebehely and Meagher, 2018*).

Политики в сфере ухода приводят к разным последствиям в разных странах. К примеру, **в Финляндии** сложилась ситуация, когда **пожилые люди не имеют четких законных прав на услуги по уходу, а доступность услуг больше зависит от местной политики и частных поставщиков услуг**. Как государственные, так и частные услуги по уходу в Финляндии обычно более доступны в городе, чем в сельской местности (*Kröger, & et al, 2019*).

Коммерциализация **в Южной Корее** началась в начале 2000-х гг. в условиях ограниченных и неразвитых государственных институциональных услуг по уходу и преобладания неформального ухода. Более того, изначально в стране не была разработана система оценки качества частных услуг по уходу. **Все это привело к усугублению проблем в сфере ухода, низкому качеству услуг, фактам жестокого обращения с пожилыми и коррупции**. Обязательная регулярная система оценки долговременного ухода была введена в 2011 г., сначала раз в два года, с 2017 г. – раз в три года (*Jung & et al, 2023*).

Корейский долговременный уход основан на взносах социального страхования и налоговых поступлениях. Частные организации получили значительные льготы, в виде послаблений в предоставлении бухгалтерской отчетности, отмены лицензии на

деятельность по предоставлению услуг по уходу, что дало им большую независимость. Однако это дало возможность частникам беспрепятственно работать на максимизацию прибыли даже в ущерб качеству услуг.

В стремлении удержать частных игроков системы ухода, правительство Кореи длительное время поддерживало **льготы для частников, и ввело строгую бухгалтерскую отчетность** только в 2018 году (Jung & et al, 2023). Также был усилен государственный контроль и подотчетность частных организаций в сфере ухода за пожилыми, тем не менее роль частных организаций была в приоритете. **В Корее, также, как и в других странах Восточной Азии, фокусом программ социального обеспечения были больше не социальная защита, а экономическая производительность** (Holliday, 2000; Walker and Wong, 2006 in Jung & et al, 2023), **а государственное соцобеспечение считалось непродуктивным и неэффективным**. Доля государственных услуг в социальных услугах в Корее очень низкая: **1,0% в долговременном уходе в 2019 году; 14,0% в услугах по уходу за детьми в 2020 году; и 5,7 % в медицинских услугах в 2019 году»** (Jung & et al, 2023).

Несмотря на то, что доля государства в сфере ухода в европейских странах уменьшается с каждым годом и все больше становится доля частных организаций, за государством остается надзорная функция по проверке качества предоставляемых услуг, как государственных, так и частных.

Кейс. Обзор системы ухода за пожилыми, на примере Южной Кореи

Южная Корея – страна с одним из самых высоких коэффициентов демографической нагрузки среди стран Азии, составляющим 37.1% на 2022 год. 11.4% населения являются гражданами старше 65 лет. При этом, средняя ожидаемая продолжительность жизни в стране равна 75.8 лет для мужчин и 82.5 лет для женщин, что создает социальный запрос на развитую систему ухода за пожилым населением (Countrymeters.info, 2022).

Конфуцианство в Южной Корее предполагает традиционный взгляд на уход за пожилыми, при котором младшее поколение ухаживает за старшим. Данный вид ухода является неоплачиваемым и домашним. Однако с ростом урбанизации, в стране постепенно произошел отход от традиционной системы в пользу институционального. Слиянием данных взглядов стали «Центры для пожилых» («Senior Center»). Подобные организации на общественных началах стали центрами досуга в дневное время, в которых пожилые могут заниматься своими хобби, общаться, знакомиться и получать при необходимости медицинский уход. Так, на 2018 год, по стране существовало 66 286 подобных центров и 385 центров социального обеспечения («senior welfare centers») («Long-term care system in Korea,» 2020).

В 2000 году Южная Корея перешла порог 7% доли пожилого населения, что дало ей статус «стареющего общества» по меркам ООН. Данный факт подтолкнул правительство создать «совет по развитию системы долгосрочного ухода для пожилого населения» (*Promotion Board of the long-term care (LTC) system for the Elderly*). В том же году в Японии была запущена система страхования на случай длительного ухода – long-term care insurance (LTCI), которая так же была взята на вооружение Кореей в 2008 году.

LTCI – публичная система гос. страхования, при которой все граждане, в возрасте старше 40 лет, производят взносы, размеры которых зависят от дохода. При этом все пожилые граждане старше 65 лет могут претендовать на льготы, вне зависимости от размера вносимых страховых взносов (так же на страховку могут претендовать лица младше 65, при хронических заболеваниях и инвалидностях). Данная страховка может быть использована как для получения медицинской помощи при возрастных заболеваниях, так и для оплаты надомного ухода, либо ухода в домах престарелых. У данной страховой системы есть ограничения в получении различных услуг. То есть, при получении определённых услуг, могут обеспечиваться только базовые потребности, при других, покрывается полный необходимый спектр. Однако часто дополнительные необходимые услуги компенсируются и оплачиваются за счет различных пособий, пенсий, других страховых полисов и льгот для лиц с малым доходом (*«Long-term care system in Japan,» 2020*).

Лица старше 65, нуждающиеся в уходе, должны подать официальное заявление в страховое агентство, после чего специально обученные агенты посещают заявителя на дому и оценивают его состояние, руководствуясь списком из 90 пунктов и используя систему баллов для оценки необходимого уровня услуг (либо в отказе в услугах). Далее специальная комиссия из 15 человек, в составе которой должен находиться врач-геронтолог, принимает решение.

При этом существует строгая система мониторинга, при которой каждые два года пожилые лица проходят обязательный медосмотр с целью выявления необходимого уровня медицинского ухода при улучшениях, либо ухудшении состояния.

Уровень качества получаемых услуг остаётся крайне высоким по причине того, что поставщики услуг в подавляющем большинстве являются частными организациями, как ответ рынка на растущий спрос на уход за пожилыми в Азиатских странах. Стоимость услуг домов престарелых составляет от 800 до 1100 долларов США в месяц, из которых, в зависимости от различных вышеописанных параметров, может компенсироваться от 80 до 100% стоимости (85-100% при получениях услуг на дому). Стоит отметить, что многие дома престарелых в Корее не являются медицинскими учреждениями и в них запрещено оказывать прямые медицинские услуги, однако существует практика посещения врачами таких домов дважды в месяц с целью мониторинга. Качества самих домов престарелых оценивается страховой компанией NHI (National Health Insurance) каждые три года, и данная оценка находится в открытом доступе, что так же увеличивает уровень конкуренции, а следовательно, и качества данных организаций. (*«Long-term care system in Korea,» 2020*).

Казахстан, в 90-е гг. после развала Советского союза, потерял широко развитую сеть дошкольных организаций, что привело к острому дефициту мест в детсадах. Из 8 881 детсадов, функционировавших в стране в 1991 году, в начале 2000-х г. осталось всего 1106 организаций (Nugmanova & et al, 2020). Для решения данной проблемы в 2000-е гг. Казахстан принимает ряд программ для привлечения негосударственного сектора в сферу ухода. В 2006 г. Закон РК «О концессиях» позволил передавать в концессию объекты "социальной инфраструктуры и жизнеобеспечения во всех сферах экономики" (Закон о Концессиях, 2006) и определил услуги дошкольных организаций как социально значимые. В 2010 г. была принята программа «Балапан», с целью достижения 100%-го охвата детей дошкольным образованием (ДО), предусматривавшая рост инвестиций в ДО, развитие частного сектора в системе ДО, строительство новых и национализацию приватизированных в 90-ые гг. дошкольных учреждений, предоставления государственного образовательного заказа в организациях ДО и субсидирования частных дошкольных организаций (Балапан, 2010). В 2015 году был принят **Закон о ГЧП, предусматривавший создание условий для привлечения частного капитала. Для создания финансово-экономических стимулов для предпринимателей были упрощены многие требования к открытию новых дошкольных организаций, отменена лицензия, предоставлены налоговые льготы** (Закон ГЧП, 2015; Налоговый кодекс 2008 и 2017). Данная политика способствовала резкому росту количества частных организаций ДО. «В 2018 году из 788 созданных новых организаций ДО, 711 – были частными». В 2021 году в стране насчитывалась 10 871 дошкольных организаций, из них 5 898 были государственными и 4973 частными, 6470 в городах, 4401 в сельской местности (Nugmanova & et al, 2020). Тем не менее проблема нехватки мест в дошкольных организациях в стране все еще не решена. Более того, **облегченные требования и введенные льготы при отсутствии единых критериев качества к образовательным услугам и независимой оценке способствовали возникновению проблем в развитии дошкольных организаций.** Финансирование организаций ДО в Казахстане осуществляется местным исполнительным органом, через госзаказ по подушевому нормативу. Госзаказ на ДО размещается как в государственных, так и частных организациях. Тем не менее, размер данной господдержки не покрывает основные нужды организации на содержание ребенка (Meurs, 2022). В настоящее время, частные детсады, зависящие от госзаказа, находятся в затруднительном положении, так как поднятие цен на услуги снижает спрос на них. В настоящее время правительство Казахстана работает над вопросами **повышения качества, разработки единых критериев качества к образовательным услугам, введения ваучерного финансирования и возвращения практики лицензирования деятельности дошкольных организаций.**

В Казахстане также реализуется государственная программа «Цифровой Казахстан», продвигающая облегченный доступ к услугам, проактивно информирующая население об услугах по уходу за детьми, пособиях по беременности и родам и уходу за ребёнком до 1,5 лет (Kazakhstan, SSIF, 2018; akorda.kz, 2023)

Один из способов привлечения частного капитала является государственно–частное партнерство (ГЧП). ГЧП представляет собой механизма взаимодействия государства и компаний частного сектора по поводу предоставления услуг, строительства или реконструкции, управления и обслуживания объектов инфраструктуры. Одной из распространенных в мире форм ГЧП в сфере ухода является передача услуг по уходу на **аутсорсинг. Через этот инструмент государство может поддержать социально ориентированные частные и некоммерческие предприятия и создать конкурентный рынок. За государством остается контроль за качеством, эффективностью и безопасностью услуг.** К примеру, **в Дании** местные органы власти должны обеспечить пожилых информацией об имеющихся поставщиках услуг долговременного ухода на дому, и они могут сами выбрать услугодателей. **Финляндия и Норвегия** предоставляют ваучеры на услуги долгосрочного ухода и услугополучатели также сами отбирают поставщиков услуг и используют свой ваучер, по принципу «деньги следуют за потребителем», создавая тем самым конкуренцию среди поставщиков услуг по уходу [Genet et al., 2012].

Таким образом, **для введения частных услуг по уходу в стране должны быть выполнены предпосылки, предварительные условия для функционирования частных систем, а именно «конкурентные рыночные силы; проведение объективной оценки деятельности частных предприятий; низкие транзакционные (операционные) издержки; четкая мотивационная структура; недопущение стимулов «к снятию сливок»; и доверие к поставщикам услуг»** (Greve, 2003, 2009 in Jung & et al, 2023).

Как показывает опыт других стран, мероприятия по коммерциализации услуг по уходу должны идти в ногу **с созданием системы оценки качества и безопасности услуг, подотчетности частных организаций обществу и государству.** Это обеспечит частных поставщиков услуг всей **необходимой информацией, предотвратит инвестиционные риски для частных компаний и обеспечит инвестиционную привлекательность услуг по уходу.**

Несмотря на существующие риски и недостатки частных услуг в сфере ухода, связанные с качеством и безопасностью, **коммерциализация может способствовать созданию новых рабочих мест, инновациям в области услуг по уходу, что может улучшить качество жизни и удовлетворенность услугополучателей. «Если модель «выбора и конкуренции» правильно разработана, она может предоставлять эффективные, оперативные, справедливые и высококачественные услуги»** (Le Grand, 2007), (Приложение 1).

В настоящее время все большее распространение в мире получают цифровые платформы, создаваемые при взаимодействии частного и государственного секторов. Цифровые платформы способствуют более прозрачному и широкому охвату населения услугами по уходу и одинаково полезны как для услугодателей, так и получателей услуг по уходу, предоставляя доступ к данным о востребованности и предложении рабочей силы на рынке труда (МАСО, 2022), (Приложение 1).

Таким образом, коммерциализация услуг по уходу несет определенные выгоды государству, решая социальные проблемы, гибко и быстро реагируя на спрос, создавая дополнительные рабочие места, как в сфере ухода, так и в сопутствующих секторах экономики, и сокращая нагрузку на бюджет. Выгоды частного сектора также очевидны, это диверсификация деятельности, способствующая максимизации прибыли.

Однако, коммерциализация услуг по уходу может иметь и негативные последствия, связанные с низким качеством, небезопасностью для услугополучателей, и ограничением доступа к услугам для малоимущих слоев населения.

Чтобы предотвратить риски рыночных моделей, связанных с ориентированностью на максимизацию прибыли в ущерб эффективности и качеству услуг, правительства многих стран перешли к внедрению инструментов по регулированию коммерческих услуг, путем регламентирования более строгих порядков лицензирования и сертификации оказания услуг, заключения контрактов, контроля качества и проведения аккредитации организаций по уходу, осуществляемой независимыми организациями, а также установления национальных и региональных стандартов по предоставлению услуг и обязательного мониторинга деятельности организаций.

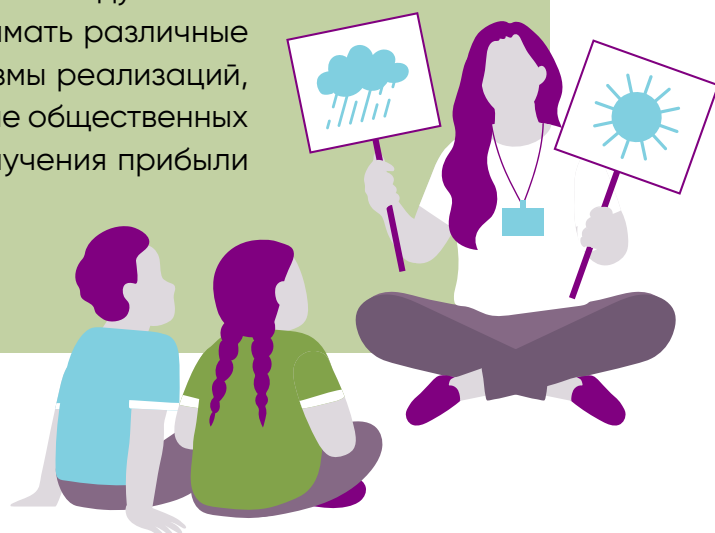
Государство должно занимать ведущую роль в регулировании сферы ухода, в отношении финансирования, установления стандартов и нормативов, оценки и контроля оказания услуг, чтобы гарантировать доступ к качественным услугам по уходу за детьми и пожилыми (MOT, 2018; Ilkkaracan, 2018).

4. Коммерциализация

Исходя из мирового опыта по коммерциализации услуг по уходу, а также анализа ситуации в стране, мы можем резюмировать, что привлечение частного сектора в сферу ухода покрывает пробелы, связанные с дефицитом услуг по уходу, и способствует повышению качества услуг. Преимуществом негосударственных учреждений ДО является то, что они вынуждены ориентироваться на потребности населения, чтобы привлечь больший контингент. Привлечение частного сектора создало дополнительные рабочие места, как в сфере ухода, так и в сопутствующих секторах экономики. Дальнейшее расширение коммерциализации должно сократить предполагаемую нагрузку на госбюджет, связанную с растущим спросом на услуги по уходу.

В связи с нехваткой институциональных государственных институтов по уходу, а также ограниченностью госбюджета Узбекистан обращается к рыночным решениям и коммерциализации услуг по уходу, внедрению механизма ГЧП.

Данный вид взаимодействия между бизнесом и государством может принимать различные формы, иметь различные механизмы реализации, но целью всегда является решение общественных проблем, но с возможностью получения прибыли для частного сектора.



Государственно-частное партнерство (ГЧП) в Узбекистане

Закон о ГЧП в образовании был принят законодательной палатой Республики в апреле 2019 года (№ЗРУ-537, 2019). В 2021 году, согласно закону, об образовании было предложено интегрировать механизм ГЧП в сферу ДО. В результате принятия президентского постановления «О дополнительных мерах по развитию ГЧП в сфере ДО» в апреле 2021 года (№ПП-5071, 2021), была утверждена поэтапная выдача кредитов на ранее подписанные соглашения. В соответствии с этим постановлением было заключено 1412 соглашений (№ПП-5071, 2021). В мае 2021 года было выпущено президентское постановление «О дополнительных мерах по расширению дошкольных образовательных услуг в регионах», направленное на увеличение охвата ДО в регионах с применением механизмов ГЧП (№ПП-5125, 2021).

В июне 2021 года утвержденная Постановлением Президента «дорожная карта» по расширению сети ДО в регионах установила дополнительные льготы для семейных негосударственных дошкольных учреждений, открытых на базе ГЧП. (№ПП-5144, 2021).

Как результат, уже в феврале 2020 года, количество ДОО на базе ГЧП составляло 6776 единиц с контингентом в 204 тыс. человек. 84 организаций на основе аутсорсинга начали сотрудничать и предоставлять услуги в 542 государственных ДОО. Отдельным постановлением Кабинета Министров №626 в 2019 году был реализован комплекс мер, способствующий внедрению практики создания прямых договоренностей с предпринимателями по доставке продуктов питания и готовых блюд, надлежащего качества и с соблюдением всех санитарно-гигиенических норм. Был проведен «Месяц здорового питания в организациях ДОО» в партнерстве с Министерством Здравоохранения (Постановление Кабинета Министров № 626, 2019). Результатом данного партнерства стал ряд семинаров, проведенных для поваров, медперсонала и лиц ответственных за хранение и доставку продуктов питания на основе передового мирового опыта. Для данных мероприятий были привлечены государственные эксперты в области медицины («Большие планы для самых маленьких – Qvant,» 2021).

Таким образом, уже через год после внедрения закона о ГЧП в стране начали появляться значительные результаты. Появилась практика заключения договоров между частными компаниями и организациями ДО с привлечением различных государственных и международных ведомств. Однако, если социальное влияние можно оценить как «в целом положительное», открытым остается вопрос коммерческой стороны для самих организаций ДО и государства.

Социальное предпринимательство (СП)

Одной из коммерческих моделей, призванной решить социальные проблемы, является институт социального предпринимательства. Существование социальных предприятий является результатом партнерства частного и государственного секторов обособленно решить социальную задачу. Преимуществом СП является вопрос тру-

доустройства определённых групп лиц, неспособных к прямой конкуренции на рынке труда (лица с инвалидностью, пожилые, лица с социально значимыми заболеваниями, бывшие заключенные). Частный сектор недостаточно заинтересован в найме работников данной категории, в то время как государство заинтересовано в снижении нагрузки на социальную инвестицию посредством трудоустройства этих граждан. Ответом становятся предприятия, получающие льготы от государства в определенных аспектах, при соблюдении ряда условий, таких, как найм социально уязвимых слоев населения, либо производство товаров для данных слоев населения (протезы, инвалидные коляски и др.).

В Узбекистане в 2022 был Принят Предпринимательский Кодекс, одним из приоритетных направлений которого является определение правового регулирования социального предпринимательства как института. До этого в 2021 году в стране уже были предприняты попытки принятия закона о социальном предпринимательстве, но законопроект был отправлен на доработку в связи с необходимостью пересмотра отдельных норм в законе, в частности с исключением из категории «социально уязвимые» отдельных слоев населения (*«Глава Минюста и сенаторы поспорили насчёт закона о социальном предпринимательстве,» 2021*). Тем не менее сегодня вопрос социального предпринимательства все более становится актуальным в стране. Предпринимательский Кодекс РУ и Проект Закона о СП определяют социальное предпринимательство как деятельность юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, направленную на решение определенных социально-экологических проблем или смягчение их последствий; а социальное предприятие как субъект предпринимательства, нацеленный на обеспечение занятости социально уязвимых слоев населения, производство социальных товаров и оказание социальных услуг, а также решение экологических проблем и включенный, в соответствии с настоящим Кодексом, в реестр социальных предприятий. Однако реестр социальных предприятий на сегодняшний день еще не создан.

В 2023 году была проведена «Ярмарка Социального предпринимательства», в которой принимали участие как предприниматели и представители правительства, так и представители различных институтов и агентств ООН (*UzDaily, 2023*).

Социальное предпринимательство в РУ в данный момент имеет благоприятную почву для развития в различных сферах как ответ на социальные вызовы в стране, (*№ПП-3782, 2018*), однако в контексте экономики ухода, социальное предпринимательство применяется лишь косвенно, к примеру, как изготовление инвентаря для лиц с ограниченными возможностями.

Статус социального предпринимателя можно получить, если соответствовать отдельным критериям, указанным в Предпринимательском Кодексе. Данный Кодекс ставит ряд требований для получения данного статуса, такие как: штат из не менее чем 70% работников из уязвимых слоев населения, 90% выручки должно исходить из деятельности в социальной сфере, 50% дохода от реализации социальных товаров

и услуг, либо субъект чувствует в борьбе с последствиями чрезвычайных ситуаций. Одним из основных обязанностей социального предприятия является реинвестирование двух третей прибыли за предыдущий финансовый год в деятельность социального предприятия или проектов.

Таким образом, социальное предпринимательство (СП) не способствует созданию прибыли и не выдерживает конкуренции как частного сектора, так и неформального сектора. Развитие СП в условиях Узбекистана имеет малые перспективы без поддержки государства, такой как предоставление налоговых преференций, обеспечение госзаказа на их услуги и товары, обеспечение доступности электронных торгов для СП, соцзащита работников СП и проведение тренингов для социальных предпринимателей. Необходимо развитие социальной ответственности бизнес-сектора и обеспечение поддержки со стороны частного сектора для социальных предпринимателей. Государство могло бы создавать стимулы для частного сектора для обеспечения портфеля заказов с их стороны. Также поддержка со стороны государства необходима для СП в маркетинге социальных продуктов. Было бы целесообразным также совершенствовать механизмы применения существующих инструментов для поддержки СП, проводить мониторинг соблюдения уже существующих квот, к примеру квота для лиц с инвалидностью не всегда работает (на основе интервью).

Облигации социального воздействия

Одним из относительно новых решений в сфере ГЧП является внедрение **облигаций социального воздействия (ОСВ) (Social Income Bonds – SIB)**. Данный механизм имеет разные названия: Pay for Success Bonds (PSB), Social Benefits Bonds (SBB), Payment by results (PbR) и Development Impact Bond (DIB) («*Who succeeds gets paid,*» 2011).

Но суть одна, облигация социального воздействия (SIB), представляющий собой контракт между государством, инвестором и частным сектором, в рамках которого осуществляется финансирование с целью решения социальных вопросов. Облигация социального воздействия, строго говоря, не является облигацией в широком понимании данного термина, так как выплата компенсации происходит не за счет прибыли предприятия, а за счет выплат государства на базе достигнутых результатов в решении социальной проблемы. («*SIB – социальные облигации,*» 2015).

Инвестирование в облигации социального воздействия растет в последние годы как способ для инвесторов внести свой вклад в общество, а также как способ для компаний расширить свою социальную ответственность («*Social outcomes partnerships and the life chances fund,*» 2015.).

Облигации социального воздействия часто представляют собой рискованные инвестиции, так как они **полностью зависят от успешности социального результата**. В отличие от обычных облигаций, облигации социального воздействия не подвержены факторам, таким как риск процентной ставки, риск реинвестирования или рыночный

риск. Тем не менее, они все еще подвержены рискам дефолта и инфляции. При этом правительство так же получает инструмент, нацеленный не на получение прибыли, а на финальный результат в решении социальной задачи, а именно качественные услуги.

Таким образом, для осуществления ОСВ необходимы два основных условия: создание для социального сектора строгих **целевых показателей**, необходимых для достижения, и наличие социальных инвесторов, готовых предоставить **авансовый капитал**.

При использовании ОСВ, во многих случаях, при достижении результатов выплаты осуществляются правительством, его институтами и организациями, заинтересованными в улучшениях социальной системы. Инвесторами могут стать международные финансовые организации при посредничестве центробанков, либо созданных с данной целью фондов.

Механизм применения SIB работает при участии пяти агентов-сторон: 1) привлекаемые **инвесторы**, которыми могут выступать, различные донорские организации, крупный и средний бизнес и различные фонды, а также возможно размещение данных облигаций с доступом для физлиц, если данный институт развит в стране; 2) **«плательщик»** компенсации в зависимости от достижения результатов (чаще всего таковыми являются правительственные организации); 3) провайдер сделки, который выполняет роль организатора и **эмитента**; 4) **исполнители**, сами организации, призванные решить социальную проблему; 5) обязательный независимый оценщик, который сможет дать анализ и оценку по достигнутым результатам.

При заключении договора SIB, **инвестор** передает изначальный капитал через **провайдера** сделки непосредственному **исполнителю**, занимающегося решением поставленной **социальной задачи**. **Исполнитель** обязуется потратить капитал полностью на исполнение данных ему задач, при этом расходуя капитал полностью на обозначенные социальные цели. Государство, международная организация, либо иное лицо, выступающие заказчиком, поставившим цель, берет обязательства по выплате инвесторам суммы по достижению определённых заранее показателей. Достижение данных показателей определяются независимыми экспертами.

Соответственно, в контексте Узбекистана, у которого уже имеется положительный опыт по успешному выпуску облигаций ЦУР, инвесторами в ОСВ могут выступать крупный бизнес, международные биржи и фонды, международные организации. В дальнейшем могут быть привлечены и физлица, при должном уровне развития финансовой системы в стране. Провайдерами сделки в данном случае могут служить Агентство по Социальной Защиты, либо независимые организации. Исполнителями сделки могут выступить частные подрядчики, участие которых будет возможным через проведение тендеров. Государство может выплачивать инвесторам компенсацию в зависимости от достижения результатов, при этом используя средства госфондов, госбюджета,

международных финансовых организаций. Для оценки достигнутых результатов целесообразно нанять независимых экспертов.

Оценить успешность облигаций социального воздействия может быть сложно, поскольку они основаны на социальном воздействии, которое часто трудно количественно измерить из-за существования большего числа переменных по сравнению с обычными облигациями. В связи с этим, существуют риски, связанные со сложностью получения финансирования. Возможно, разработка и введение единых стандартов качества ДО и услуг по уходу за пожилыми внесут свой вклад в решение данной проблемы («*Social impact bond (SIB): Definition, how it works, and example,*» 2012).



Применение модели ОСВ имеет определенные выгоды для государства, способствует снижению рисков и налоговой нагрузки на государство, облегчит доступ к финансированию социального сектора, увеличит объем и эффективность финансирования социальных услуг, снизит риски проектов и сэкономит деньги налогоплательщиков за счет сокращения потерь и высвобождения бюджета.

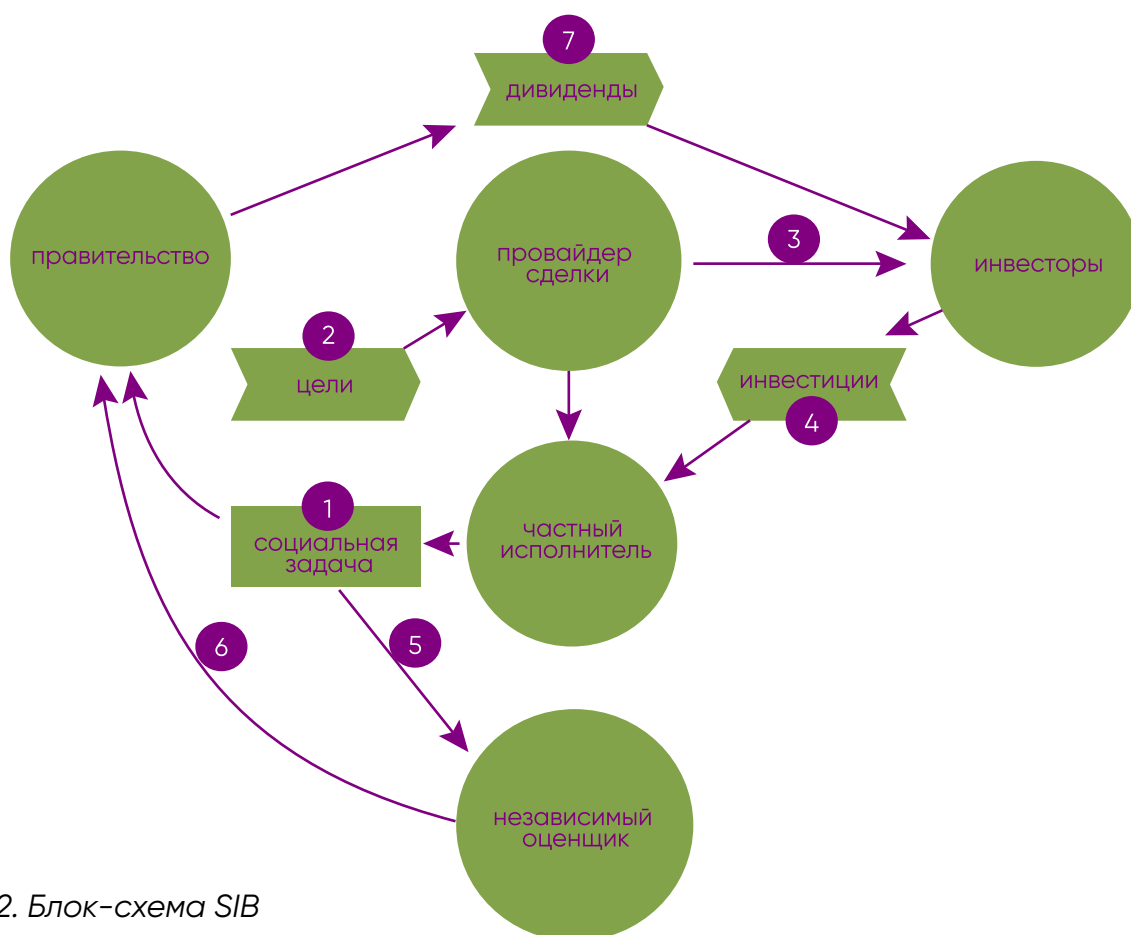


Рис 12. Блок-схема SIB

Источник: GERC

Чтобы предотвратить риски любой рыночной модели, связанные с ориентированностью на максимизацию прибыли в ущерб эффективности и качеству услуг, было бы целесообразным внедрение инструментов по регулированию коммерческих услуг, путем заключения контрактов, контроля качества и проведения независимой аккредитации учреждений по уходу, а также установления национальных и региональных стандартов по предоставлению услуг и обязательного мониторинга деятельности организаций.

При этом социальная ответственность государства должна заключаться в регулировании деятельности частного сектора в сфере ухода, определении единых, как и для государственного сектора, стандартов качества, обеспечении оценки и контроля качества предоставления услуг. Все эти мероприятия способствуют обеспечению доступа населения к высококачественным услугам по уходу за детьми и пожилыми гражданами.

5. Заключение

По результатам анализа всей имеющейся в открытом доступе информации по системе ухода в Узбекистане, проведенных глубинных интервью с экспертами и населением в регионах, были определены пробелы в системе ухода, препятствующие равному распределению неоплачиваемого труда в домохозяйстве и достойной занятости лиц, предоставляющих уход (см. раздел РЕЗЮМЕ АНАЛИЗА).

Совершенствование сферы ухода является одним из ключевых факторов расширения экономических возможностей женщин, улучшения общего уровня жизни граждан и экономических показателей страны. Рост демографической нагрузки и предполагаемое увеличение пенсионного возраста в Узбекистане увеличат спрос на услуги по уходу, что потребует дополнительные инвестиции в сферу ухода. Для смягчения предполагаемого финансового давления на госбюджет и предотвращения социальной напряженности в стране необходимо принимать меры по улучшению системы ухода уже сегодня. (см. раздел РЕЗЮМЕ АНАЛИЗА).

Обследование домохозяйств поможет получить дополнительные данные по ситуации в сфере ухода, качеству предоставляемых услуг, определить реальные потребности лиц и организаций, предоставляющих уход.



6. Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Пробелы в законодательстве по сокращению и перераспределению неоплачиваемой работы

Задача	Виды поддержки	Пользователи/ бенефициары	Реализатор	Использование/ частота	Ограничения/ причины	
Перераспределение неоплачиваемой работы по уходу						
Уход за детьми	оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до 2-х лет	Трудоустроенные отец/мать/опекуны	работодатель	Отцы - очень редко.	1. Отцы не заинтересованы брать отпуск. Низкие выплаты 2. работодатель не заинтересован нанимать женщин из-за возможного отпуска. Размер выплат низкий, 60% от МРОТ-	
	Неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет		работодатель/ государство			1. Отцы не заинтересованы брать отпуск по уходу за ребенком. Невыгодно для семьи, т. к. чаще всего зарплаты мужчин выше, чем у женщин
	Сокращение рабочего времени работникам/право на уменьшение рабочего времени/«социальные отпуска»/ перерыв на кормление/ в не госбюджетных организациях		работодатель			При согласовании с работодателем через взаимные договоренности

Сокращение неоплачиваемой работы по уходу	Виды поддержки	Пользователи/ Бенефициары	Орган реализации	Как часто используется	Ограничения (причины)
	Государственные ДО (от 3 до 7 лет)	Все семьи,	Государство	Широко используется	Нехватка мест в ДО, низкое качество ЧДО и низкая квалификация педагогов. Оптимальный возраст для зачисления в детсад - с 3 лет с 2-х лет можно попасть только при определённых условиях
	Частные детсады (с 2 лет) и платные няни на дому	Только семьи со средним и высоким уровнем доходов	Государство/ Частный сектор	Редко используется	Ограниченный доступ для малообеспеченных семей, и для сельской местности. с 2-х лет можно попасть только при определённых условиях.
Дополнения					
Пенсии	Предполагаемое увеличение пенсионного возраста	Население пенсионного возраста	Государство		«Штраф за материнство». Увеличит нагрузку на сферу ухода.

Задача	Виды поддержки	Пользователи/ бенефициары	Реализатор	Использование/ частота	Ограничения/ причины
Материальная/ Денежная помощь	пособия по беременности и родам: государство платит обязательные 4 МПР (работодатель должен доплатить разницу между 4 МПР и 75% или 100% от средней месячной зарплаты)	Официально трудоустроенные беременные женщины (включая работников негосударственных предприятий)	государство - 4 МПР / работодатель должен доплатить разницу между 4 МПР и 75% или 100% от средней месячной зарплаты, в зависимости от фактически проработанного времени со дня приема на работу, до года и свыше года соответственно. Источником финансирования данных пособий является Фонд социального страхования.	Всегда, если подпадают под условия	Работодатель не заинтересован нанимать женщин/платить более высокие ЗП Только для официально занятых Самозанятые не получают Низкий размер пособия
	Пособие по уходу за ребенком до 2 лет -- 60% от МРОТ	Официально трудоустроенные отец/мать/опекун (по Труд Кодексу) Малообеспеченные женщины (по Постановлению КабМина)	Государство/ работодатель	Не получают нетрудоустроенные, самозанятые, неформально занятые	только для малообеспеченных (Согласно Постановлению КабМина) низкий размер выплат Излишние бюрократические процедуры для попадания в Единый реестр соцзащиты и получения выплат

Задача	Виды поддержки	Пользователи/ бенефициары	Реализатор	Использование/ частота	Ограничения/ причины
Пожилые, нуждающиеся в уходе					
Перераспределение неоплачиваемой работы по уходу	Уход за престарелыми, нуждающимися в уходе и старше 80 лет зачисляется в трудовой стаж	Лица, ухаживающие за престарелыми нуждающимися в уходе / лицами старше 80	Работодатели/ Пенсионный фонд	неизвестно	Часто за пожилыми нужен уход раньше 80 лет. Низкая осведомленность населения о данной возможности. Сложно оформить. Время ухода должно быть доказано междучреждением, прежде чем его внесут в трудовой стаж
	Члены семьи законодательно ответственны за уход за пожилыми	Лица, осуществляющие уход за престарелыми родственниками, главным образом, женщины	Общая, традиционная практика	Часто	Большая доля нагрузки при уходе за пожилыми ложится на женщин. Гендерные стереотипы
Сокращение неоплачиваемой работы по уходу					
	Незначительная роль институционального ухода, неразвита система институционального ухода	Пожилые люди и их семьи	Пожилые люди и их семьи государство	Менее 0.16% пожилых и лиц с инвалидностью находятся в 28и государственных стационарах – 7510 человек.	Отсутствие длительного ухода Низкое качество институциональных услуг Традиционный менталитет – предпочитают ухаживать на дому.
	Институт социальных работников	Не развит	государство	Очень редко	Низкий охват услугами соц. работников. Недостаточный уровень квалификации и низкая зарплата соцработников (от 70\$). Возложение широкого ряда услуг на одного соц. работника.
Материальная/ денежная помощь					
	Нет пособий/ компенсаций для лиц, ухаживающих за престарелыми членами семьи	Члены семей, ухаживающие за престарелыми	государство		Отсутствует материальная поддержка лицам, предоставляющим уход за престарелыми членами семьи

Литература

(2022). Главная — CABAR.asia. <https://cabar.asia/ru/uzbekistan-gosudarstvennyh-detskih-sadov-ne-hvataet-chastnye-dorogi>

(2023). Women, Business and the Law - Gender Equality, Women Economic Empowerment - World Bank Group. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2023/Executive%20Summary.pdf>

«Переход от дошкольного образования к школьному должен быть мягким» — Агриппина Шин. (2022, November 18). Газета.uz. <https://www.gazeta.uz/ru/2022/11/18/preschool-education/>

237-сон 10.08.2015. О мерах по дальнейшему усилению адресной социальной защиты и поддержки престарелых и инвалидов. (2015). LEX.UZ с Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/2718858>

237-сон 10.08.2015. О мерах по дальнейшему усилению адресной социальной защиты и поддержки престарелых и инвалидов. (2015). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/2718858#2719466>

28.10.2022. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6257291?ONDATE=12.04.2023>

30.04.1998. Семейный кодекс Республики Узбекистан. (1998). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/104723>

45 years of the mini-mental state examination (MMSE): A perspective from ibero-America. (2022). PubMed Central (PMC). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9745978/>

494-сон 03.08.2021. О мерах по дальнейшему развитию системы оказания дошкольных образовательных услуг на базе мобильных групп. (2021). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/5559812>

626-сон 25.07.2019. О дальнейшем совершенствовании системы здорового питания в государственных дошкольных образовательных учреждениях. (2019). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/4441107?ONDATE2=05.04.2022&action=compare>

62-сон 08.02.2022. Об утверждении нормативно-правовых актов об организационной структуре и организации деятельности службы медико-социальной экспертизы. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/5852492>

938-XII-сон 03.09.1993. О государственном пенсионном обеспечении граждан. (1993). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/112312>

Acorn, 2020. Acorn Stairlifts, Digital Healthcare, 2020 <https://www.acornstairlifts.com/>

akorda.kz, 2023, https://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs

Asian Development Bank. (2022). <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/805016/uzb-2021-ru.pdf>

Bjorn Thor Arnarson & Aparna Mitra, 2008. The Paternity Leave Act in Iceland: implications for gender equality in the labour market, 2008.

Bouget & et al, 2016. Bouget D, Spasova S, Vanhercke B. Work–life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe. A study of national policies. Brussels, European Commission, European Social Policy Network (ESPN); 2016. (https://www.researchgate.net/publication/308099101_ESPN_Thematic_Report_on_worklife_balance_measures_for_persons_of_working_age_with_dependent_relatives_Poland accessed 1 September 2021).

Cès, S. and Coster, S. (2019), Mapping long-term care quality assurance practices in the EU European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.

Chappell & et al, 2004. Chappell Neena & et al. Comparative costs of home care and residential care. Journal article citation: Gerontologist, 44(3), June 2004, pp.389-400. Publisher: Oxford University Press.

Childcare In Japan: A Comprehensive Guide to Maternity & Paternity Leave <https://www.tytoncapital.com/projects/maternity-paternity-support-benefits-japan/> (accessed August 2023).

Chris Lau. Japan wants 85% of male workers to take paternity leave. But fathers are too afraid to take it , CNN, March 26, 2023 <https://edition.cnn.com/2023/03/26/asia/japan-paternity-leave-policy-challenges-intl-hnk-dst/index.html>.

Chzhen Yekaterina, Gromada Anna, Gwyther Rees. Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU., June 2019

Courtin E, Jemiai N, Mossialos E. Mapping support policies for informal carers across the European Union. Health Policy. 2014 Oct;118(1):84-94. doi: 10.1016/j.healthpol.2014.07.013.

Cylus & et al, 2021. Cylus J, Figueras J, Normand C. Станет ли старение населения концом социального государства? Обзор фактических данных и варианты политики. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2021 г

Cynthia Flash, 2015. The Intergenerational Learning Center, Providence, Mount St. Vincent, Seattle, Journal of Intergenerational Relationships, 13:4, 338-341, DOI: 10.1080/15350770.2015.1105095.

Del Boca, 2008. Daniela Del Boca. The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy, Journal of population economics, Volume 15, 2008.

EBRD & ICRW, 2019. Global Best Practices: Care Provision in the Private Sector. European Bank for Reconstruction and Development and the International Center for Research on Women, 2019.

ec.europa.eu, accessed August 2023. [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&intPagelId=4514&langId=en#:~:text=Fathers%20can%2C%20after%20the%20birth,a%20paternity%20allowance%20\(isyysraha\).](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&intPagelId=4514&langId=en#:~:text=Fathers%20can%2C%20after%20the%20birth,a%20paternity%20allowance%20(isyysraha).)

enpf.kz, 2023. <https://www.enpf.kz/ru/pension-system/world/denmark.php> accessed August 2023

ESPN, 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care, Denmark, Jon Kvist, 2018.

European Bank for Reconstruction and Development and WB. (2016). Life in Transition Survey. <https://www.ebrd.com,what-we-do,economic-research-and-data/data/lits.html>

European Commission. 2021a. The 2021 ageing report : Economic & budgetary projections for the EU Member States (2019-2070) (Institutional paper, No.148). Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Commission. 2021b. 2021 Long-term care report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society. Luxembourg, Publications Office of the European Union

Eurostat, 2021. Population structure and ageing. Luxembourg

Genet & et al, 2012. Genet N., Boerma W., Kroneman M., Hutchinson A., Saltman R. Home care across Europe: Current structure and future challenges // World Health Organization. 2012.

Glass, J. & Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. Social Forces, 76 (4): 1401-1435

Glendinning, C. 2013. Long term care reforms in England: a long and unfinished story, in C. Ranci and E. Pavolini (eds) Reform in Long-Term Care Policies in European.

Henau & et al, 2016. Jerome De Henau, Susan Himmelweit, Zofia Łapniewska and Diane Perrons. Investing in the Care Economy A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries. March 2016. International Trade Union Confederation.

homecare.co.uk, (accessed 2023).

How to Invest in the Care Economy: A Primer, United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific 2022 <https://ec.europa.eu>

<https://www.homecare.co.uk/homecare/listings.cfm/searchtown/Beverley>

<https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/lang--en/index.htm>

IFC, 2017. International Finance Corporation. 2017. Tackling childcare: The business case for employer-supported childcare. IFC. Retrieved from https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026dd700/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES.

Ikeda S . 2017. Supporting working carers' job continuation in Japan: prolonged care at home in the most aged society. *International Journal of Care and Caring*, 1(1):63–82;2017.

Ilkcaracan I., Kim K., Kai T. «The impact of public investment in social care services on employment, gender equality and poverty: the case of Turkey», 2015. UNDP, UN Women, ILO.

Ilkcaracan, I. (2018) "Promoting Women's Economic Empowerment: Recognizing and Investing In The Care Economy," UN Women, Issue Paper, New York.

Ilkcaracan, İ. 2013. "The Purple Economy: A Call for a New Economic Order beyond the Green Economy." In LIFE e.V. /GenaNet, ed. *Green Economy and Green Growth: Who Cares? Approaching the linkages between Care, Livelihood and the Green/Sustainable Economy*, pp. 32–38. Berlin: Life e.V./German Federal Ministry for the Environment.

ILO, 2004. *International Experience with Social Assistance Schemes. Five Country Case Studies*. Moscow, 2004. ILO, 2004 ISBN 92!2!116806!9

ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work / International Labour Office – Geneva: ILO, 2018*

ILO. (2013). *Statistics of work, employment and labour underutilization ICLS/19/2013/2 19th International Conference of Labour Statisticians*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf

ILO. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

ILO. (2022). *Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

ILO. 2021a. *ILO social protection dashboards*. Geneva, International Labour Office.

ILO. 2021b. *World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*. Geneva, International Labour Office.

Iqtisodiyot va moliya vazirligi. (2023). *Добровольный национальный обзор по реализации национальных целей и задач устойчивого развития Узбекистана до 2030 года*, Правительство ООН/УЗ. https://api.mf.uz/media/document_files/02_05_2023ru.pdf

ISSA. 2022. *ISSA Database of good practices*. Geneva, International Social Security Association.

Johnson & et al, 2018. Johnson Shanthi & et al. No place like home: a systematic review of home care for older adults in Canada. *Journal article citation:Canadian Journal on Aging*, September 2018, pp.1-20. Canadian Association on Gerontology;

Jones K, Netten, A, Rabiee P, Glendinning C, Arksey H, Moran N. (2014). Can individual budgets have an impact on carers and the caring role? *Ageing and Society*, 34(1), 157-175. doi:10.1017/S0144686X12000748.

Jung, C., Walker, A. and Moon, Y (2023) Reconciling for-profit social service provision with a regulatory framework: Korean long-term care, *International Journal of Care and Caring*, 7(1): 33-49, DOI: 10.1332/239788221X16394003673637

Kröger & et al, 2019. Kröger, T., Puthenparambil, J.M. and Aerschot, L.V. (2019) 'Care poverty: unmet care needs in a Nordic welfare state', *International Journal of Care and Caring*, 3(4): 485-500, DOI: 10.1332/239788219X15641291564296

Kröger, T. and Leinonen, A. (2012) Transformation by stealth: the retargeting of home care services in Finland, *Health and Social Care in the Community*, 20(3): 319-27.

Kröger, T., Anttonen, A. and Sipilä, J. (2003) Social care in Finland: weak and strong universalism, In A. Anttonen, J. Baldock and J. Sipilä (eds) *The young, the old and the state: Social care systems in five industrial nations*, Cheltenham: Edward Elgar, pp 25–54.

Le Grand, J. (2007) The politics of choice and competition in public services, *The Political Quarterly*, 78(2): 207–13. doi: 10.1111/j.1467-923X.2007.00848.x

Long-term care homes in Canada: How many and who owns them? (2021). Canadian Institute for Health Information | CIHI. <https://www.cihi.ca/en/long-term-care-homes-in-canada-how-many-and-who-owns-them>

Maksad. (2022, August 24). Работников дошкольных учреждений ожидает резкое повышение заработной платы. *Новости Узбекистана сегодня*: nuz.uz. <https://nuz.uz/obschestvo/1252701-rabotnikov-doshkolnyh-uchrezhdenij-ozhidaet-rezkoe-povyshenie-zarabotnoj-platy.html>

Malley & et al, 2014. Malley J., Holder J., Dodgson R., Booth S. Regulating the quality and safety of long-term care in England // *Regulating long-term care quality: An international comparison*. 2014. P. 180–210.

Marczak J, Fernández JL, Wittenberg R. Quality and cost-effectiveness in long-term care and dependency prevention: the English policy landscape CEQUA report. London, London School of Economics and Political Science, CEQUA LTC Network;2017

Maternity/Paternity leave in Iceland <https://www.norden.org/en/info-norden/maternitypaternity-leave-iceland>

Meurs Mieke, *Care Work: A Key Issue for the 21 st Century*. Presentation at the Third Gender Economics Forum, GERC, Narxoz University, Kazakhstan, 2022.

Meurs, Nugmanova, Jurakulova, Lipovka, Zhaksakykov, Yerbosynov, *Care Economy in KZ: identification of gaps and development of innovative policy*. GERC, Narxoz University. Project of Eurasia Foundation/SICA financed by USAID Report, 2022

Mohammad Asadzadeh, Ali Maher, Mehrnoosh Jafari, Khalil A. Mohammadzadeh, Seyed Mojtaba Hosseini. 2022. *Journal of Family Medicine and Primary Care* 11(2). DOI: 10.4103/jfmprc.jfmprc_1277_21|

Nugmanova & et al, 2020. Nugmanova, Salimzhanova, Yerbosynov, Zhaksalykov, Kussainkyzy. 2020 Women's Unpaid Work in Kazakhstan. UN Women. <https://eca.unwomen.org/ru/digital-library/publications/2022/08/otchet-o-neoplachivaemom-domashnem-trude-zhenschin-v-kazakhstane>

OECD, 2011. "Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care". OECD: Paris, 336 pp. Available at <http://www.oecd.org/els/health-systems/help-wanted.htm>

OECD, 2015. Starting Strong IV. Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care. <https://www.oecd.org/publications/starting-strong-iv-9789264233515-en.htm>

OECD, 2019. Changing the odds for vulnerable children: Building opportunities and resilience. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

OECD, 2020. Focus on spending on long-term care. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development

OECD.org, Encouraging Quality in Early Childhood Education and Care (ECEC) <https://www.oecd.org/education/school/48483409.pdf>

O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta'lim vazirligi. (2023). mpe.uz - O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta'lim vazirligi. <https://mpe.uz/post-detail/posts/news/2595>

Pavolini, E. and Ranci, C. (2008) Restructuring the welfare state: reforms in longterm care in Western European countries, *Journal of European Social Policy*, 18(3): 246–59.

Ransom, C., & Burud, S. (1989). Productivity impact study of an on-site child care center. Unpublished manuscript, Burud and Associates, Pasadena, CA.

Salamon Lester M. The marketization of welfare: changing nonprofit and for-profit roles in the American welfare state..*Social Service Review*, 67(1), March 1993, pp.16-39. University of Chicago Press)

Saxonberg Steven. 2009. Freedom of choice through the promotion of gender equality *Social Policy and Administration*, 43(6), December 2009, pp.666-679. Publisher: Wiley

Seyler, D., Monroe, P. & Garan, J. (1995). Balancing work and family: The role of employer-supported child care benefits. *Journal of Family Issues*, 16: 170-193.

Si. (2023, August 16). The Swedish school system. sweden.se. <https://sweden.se/life/society/the-swedish-school-system>

Simplex Service Group. (2020). Бедность в Узбекистане. New.cer.uz. <https://www.cer.uz/en/post/publication/bednost-v-uzbekistane-2>

Sipilä, J. (ed) (1997) *Social care services: The key to the Scandinavian welfare model*, Aldershot: Ashgate

Skinner Mark W., Rosenberg Mark W., Managing competition in the countryside: non-profit and for-profit perceptions of long-term care in rural Ontario. *Social Science and Medicine*, 63(21), December 2006, pp.2864-2876. Elsevier.

Skira MM. Dynamic wage and employment effects of elder parent care. *International Economic Review*, 56(1):63-69;2015.doi: 10.1111/iere.12095»

Skira, 2015 in Cylus J, Figueras J, Normand C. Станет ли старение населения концом социального государства? Обзор фактических данных и варианты политики. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2021 г).

Social impact bond (SIB): Definition, how it works, and example. (2012, July 31). Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/s/social-impact-bond.asp>

Social outcomes partnerships and the life chances fund. (2015). GOV.UK. <https://www.gov.uk/guidance/social-impact-bonds>

Super User. (2023). Демография. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/demography>

Super User. (2023). Социальная сфера. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>

Sustainable Development Goals (SDGs) in the field of sustainable development for the period up to 2030». UN General Assembly, 2015.

Szebehely, M. and Meagher, G. (2018) Nordic eldercare — weak universalism becoming weaker?, *Journal of European Social Policy*, 28(3): 294-308.

The 17 goals. (2015). Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals>

The World Bank. (2020). IMPLEMENTATION COMPLETION AND RESULTS REPORT TF #018066 ON A GRANT IN THE AMOUNT OF US\$49.9 MILLION TO THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN FOR THE IMPROVING PRE-PRIMARY AND GENERAL SECONDARY EDUCATION PROJECT. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/987011593402708464/pdf/Uzbekistan-Improving-Pre-Primary-and-General-Secondary-Education-Project.pdf>

Theobald, H. (2015) Marketization and managerialization of long-term care policies in a comparative perspective, in T. Klenk and E. Pavolini (eds) *Restructuring Welfare Governance: Marketization, Managerialism and Welfare State Professionalism*, Cheltenham: Edward Elgar, pp 27-44, www.e-elgar.com/shop/gbp/restructuring-welfaregovernance-9781783475766.html

Una Dimitrijevic. 2023. Una Dimitrijevic Childcare in France, <https://www.expatica.com/fr/living/family/childcare-in-france-106409/#overview>

UNDESA. 2019. World population prospects 2019. New York, NY, United Nations Department of Economic and Social Affairs.

UNDP. (2023). Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. United Nations Development Programme. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Final_Gender%20Digital%20Divide%20in%20Uzbekistan_d.pdf

Ursula von der Leyen, 2022. A European Care Strategy for caregivers and care receivers. <https://ru.euronews.com/next/2023/02/22/rb-04-long-term-care>.

Uzbekistan - Country partnership framework for the period FY2022-FY2026. (2022). World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/558271653576525839/uzbekistan-country-partnership-framework-for-the-period-fy2022-fy2026>

Uzbekistan economic indicators. (2023). TheGlobalEconomy.com. <https://www.theglobaleconomy.com/Uzbekistan>

Uzbekistan. (2023). High-Level Political Forum on Sustainable Development. <https://hlpf.un.org/countries/uzbekistan/voluntary-national-reviews-2023>

WB. (2023). UZBEKISTAN MPO. Public Documents | The World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/d5f32ef28464d01f195827b7e020a3e8-0500022021/related/mpo-uzb.pdf>

Wedia. (2023). Childcare in Germany (Kindertagesstätte / Kita). iamExpat. <https://www.iamexpat.de/expat-info/family-kids/childcare-germany-kita-kindertagesstaette>

Who succeeds gets paid. (2011, February 17). The Economist. <https://www.economist.com/united-states/2011/02/17/who-succeeds-gets-paid>

Women, business and the law 2023 report. (2023, March 2). World Bank. <https://www.vseмирnyjbank.org/ru/news/press-release/2023/03/02/pace-of-reform-toward-equal-rights-for-women-falls-to-20-year-low>

World Bank. (2022). РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН ОБЗОР ГОСУДАРСТВЕННЫХ РАСХОДОВ. Повышение эффективности расходов в человеческий капитал и водохозяйственную инфраструктуру. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/211a455f-1bfc-440d-861e-ff43490ce43d/content>

Балапан, 2010. Программа по обеспечению детей дошкольным воспитанием и обучением «Балапан» на 2010-2014 гг. и на 2010-2020 гг. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P100000488>

Большие планы для самых маленьких — Qvant. (2021). Qvant — Научный журнал. <https://qvant.uz/news/bolshie-planyi-dlya-samyih-malenkih/>

Большие планы для самых маленьких — Qvant. (2021). Qvant — Научный журнал. <https://qvant.uz/news/bolshie-planyi-dlya-samyih-malenkih/>

ВБ дал рекомендации по улучшению госрасходов в социальной сфере в Узбекистане. (2023, April 10). Газета.uz. <https://www.gazeta.uz/ru/2023/04/10/wb-report/>

Всемирный Банк. (2022). Обзор государственных расходов Узбекистана. Лучшее соотношение цены и качества в человеческом капитале и водной инфраструктуре. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/556421586324506269/pdf/Uzbekistan-Public-Expenditure-Review.pdf>

Демография. (2023). Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/demography>

Дошкольное образование в Узбекистане: тенденции и современное состояние. (2019, May 24). Молодой ученый. <https://moluch.ru/archive/364/81473/>

Дошкольное образование в Узбекистане: тенденции и современное состояние. (2021, May 24). Молодой ученый. <https://moluch.ru/archive/364/81473/>

Закон ГЧП, 2015. Закон Республики Казахстан о государственно-частном партнерстве от 31 октября 2015 года № 379-V ЗРК.

Закон Республики Казахстан от 7 июля 2006 года № 167-III «О концессиях» (изменения и дополнениями по состоянию на 31.10.2015 г.)

ЗРУ-537-сон 10.05.2019. О государственно-частном партнерстве. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/4329272?ONDATE=07.06.2022>

ЗРУ-595-сон 16.12.2019. О дошкольном образовании и воспитании. (2019). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/4646931>

ЗРУ-637-сон 23.09.2020. Об образовании. (2020). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/5013009>

ЗРУ-695-сон 07.06.2021. О ратификации Конвенции о правах инвалидов (Нью-Йорк, 13 декабря 2006 года). (2021). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/5447430>

ЗРУ-798-сон 28.10.2022. Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6257461>

Исламский банк развития выделил Узбекистану \$400 млн. (2023, April 27). Kapital.uz. <https://kapital.uz/ibr-vydelil-sredstva/>

К концу 2022 года размер средней зарплаты в Ташкенте превысил 6 млн сумов. (2022). Фергана — международное агентство новостей. <https://fergana.media/news/129020/?country=uz>

К концу 2022 года размер средней зарплаты в Ташкенте превысил 6 млн сумов. (2022). Фергана — международное агентство новостей. <https://fergana.media/news/129020/?country=uz>

Кому в Узбекистане засчитывается в трудовой стаж время, затраченное на уход за больными? (2022, 5). Новости Узбекистана. <https://upl.uz/obshestvo/24876-news.html>

МАСО, 2022. Приоритеты социального обеспечения: тенденции, проблемы и решения. Международная ассоциация социального обеспечения, 2022.

Методические рекомендации, 2020 Республиканский центр «Дошкольное детство»
Методические рекомендации «Введение института домашних воспитателей на дому («социальных нянь»), в том числе в штатных расписаниях дошкольных организаций». Нур-Султан 2020. стр.8

Названы самые бедные регионы Узбекистана. (2023, July 27). Газета.uz. <https://www.gazeta.uz/ru/2023/07/27/poverty/>

Налоговый кодекс, 2008. Статья 135 и Статья 253, Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (По состоянию на 2016 г.) от 10 декабря 2008 года № 99-IV ЗРК».

Налоговый кодекс, 2017. Статья 290 и статья 394, Кодекс Республики Казахстан от 25 декабря 2017 года № 120-VI ЗРК «О налогах и других обязательных платежах в бюджет, 2017.

Новый проект направлен на повышение качества и доступа к дошкольному образованию в Узбекистане. (2019, May 29). World Bank. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2019/05/29/new-project-aims-to-strengthen-the-quality-and-access-to-early-childhood-education-in-uzbekistan>

Подведены итоги деятельности системы дошкольного образования в Узбекистане за первое полугодие 2023 года. (2023). <https://yuz.uz>. <https://yuz.uz/ru/news/podveden-itogi-deyatelnosti-sistem-doshkolnogo-obrazovaniya-v-uzbekistane-za-pervoe-polugodie-2023-goda>

Постановление Президента Республики Узбекистан от 12.04.2021 г. N ПП-5071 «О дополнительных мерах по развитию государственно-частного партнерства в сфере дошкольного образования». (2021). Buxgalter.uz. https://buxgalter.uz/doc?id=657442_postanovlenie_prezidenta_respubliki_uzbekistan_ot_12_04_2021_g_n_pp-5071_o_dopolnitelnyh_merax_po_razvitiyu_gosudarstvenno-chastnogo_partnerstva_v_sfere_doshkolnogo_obrazovaniya&prodid=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana

ПП-2707-сон 29.12.2016. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы дошкольного образования на 2017-2021 годы. (2016). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/3090099>

ПП-316-сон 27.09.2023. О дополнительных мерах по дальнейшей поддержке государственно-частного партнерства в сфере дошкольного образования. (2023). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6619789>

ПП-322-сон 14.07.2022. О дополнительных мерах по дальнейшему развитию государственно-частного партнерства в сфере дошкольного образования. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/6108869>

ПП-3261-сон 09.09.2017. О мерах по коренному совершенствованию системы дошкольного образования. (2017). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/3334245>

ПП-3305-сон 30.09.2017. Об организации деятельности Министерства дошкольного образования Республики Узбекистан. (2020). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/3362879?ONDATE=09.10.2020>

ПП-3651-сон 05.04.2018. О мерах по дальнейшему стимулированию и развитию системы дошкольного образования. (2018). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/3610430>

ПП-3782-сон 11.06.2018. Об организационных мерах по стимулированию обеспечения занятости социально уязвимых слоев населения. (2018). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/3778019>

ПП-4235-сон 07.03.2019. О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин. (2019). <https://lex.uz/docs/4230938>

ПП-4235-сон 07.03.2019. О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин. (2019). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/4230938>

ПП-5071-сон 12.04.2021. О дополнительных мерах по развитию государственно-частного партнерства в сфере дошкольного образования. (2021). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/5367003>

ПП-5125-сон 26.05.2021. О дополнительных мерах по расширению дошкольных образовательных услуг в регионах. (2021). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/5438444?ONDATE=27.05.2021%2000>

ПП-5125-сон 26.05.2021. О дополнительных мерах по расширению дошкольных образовательных услуг в регионах. (2021). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/5438444>

ПП-5144-сон 10.06.2021. О дополнительных мерах по расширению сети дошкольных образовательных организаций в районах с низким уровнем охвата. (2021). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/5452935>

РесЦГСЭН МЗ РУз. (2018). САНИТАРНЫЕ ПРАВИЛА, НОРМЫ И ГИГИЕНИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН. <https://lex.uz/files/5014377.zip>

Реформы Мирзиёева в Узбекистане — новый курс на пути к свободному рынку? (2016). Central Asia Analytical Network. <https://www.caa-network.org/archives/8104>

Селезнева & et al, 2022. Система долговременного ухода: уроки международного опыта для России [Текст] : докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» / Е. В. Селезнева, О. В. Синявская, Е. Л. Якушев, Е. С. Горват, Н. Б.

Грищенко, Д. Е. Карева ; науч. ред. О.В. Синявская. — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 156 с. — ISBN 978-5-7598-2657-6 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-2467-1 (e-book).

Сеть дошкольных образовательных организаций расширяется. (2021). Norma.uz Информационно-правовой портал. https://www.norma.uz/novoe_v_zakonodatelstve/set_doshkolnyh_obrazovatelnyh_organizaciy_rasshiraetsya

Социальный Кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗПК.

Средняя номинальная зарплата в 2022 году выросла до 3,89 млн сумов. (2023, January 30). Газета.uz. <https://www.gazeta.uz/ru/2023/01/30/wages/>

Старость в радость. (2023). www.akkc.uz. <https://www.akkc.uz/ru/post/124>

Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК.

Узбекистан: Государственных детских садов не хватает, частные — дороги. (2022, September 29). CABAR.asia. <https://cabar.asia/ru/uzbekistan-gosudarstvennyh-detskih-sadov-ne-hvataet-chastnye-dorogi>

УП-175-сон 25.07.2022. Об утверждении Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6130271>

УП-175-сон 25.07.2022. Об утверждении Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6130271>

УП-5198-сон 30.09.2017. О мерах по коренному совершенствованию управления системой дошкольного образования. (2017). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/3362884>

УП-60-сон 28.01.2022. О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/5841077>

УП-79-сон 26.05.2023. О мерах по эффективной организации деятельности Министерства дошкольного и школьного образования и организаций в его системе. (2023). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6476177>

УП-82-сон 01.06.2023. О комплексе мер по оказанию качественных социальных услуг и помощи населению, а также налаживанию системы их эффективного контроля. (2015). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/ru/docs/6480351>

УП-87-сон 07.03.2022. О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин. (2022). LEX.UZ — Ўзбекистон қонунчилиги. <https://lex.uz/docs/5899500>

ЎҲР. (2022). ЎҲР. <https://nsdg.stat.uz/goal/7>

ЎҲР. (2023). <https://nsdg.stat.uz/goal/4>

ЎҲР. (2023). ЎҲР. <https://nsdg.stat.uz/goal/11>

