



# РАБОТА И СЕМЬЯ: РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН



Международная  
организация  
труда

## СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: ИСТОРИЧЕСКИЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ЗАНЯТОСТИ В ТАДЖИКИСТАНЕ

Переход от плановой экономики к рыночной, распад Советского Союза, снижение уровня жизни, резкое снижение оплаты труда в государственном секторе и жесткое гражданское и политическое противостояние в стране привели к распаду крупных промышленных и сельскохозяйственных предприятий, где была занята большая часть рабочей силы в Таджикистане.

В начале 1990-х г. из страны уехало большинство высококвалифицированных и образованных работников, занятых в основном в секторах здравоохранения и образования и промышленности. После гражданской войны Таджикистан также покинула в поисках работы большая часть взрослого мужского населения (отцы, главы семей), проживавшего в сельской местности, опустошенной гражданской войной. Сегодня ситуация в стране по-прежнему вынуждает молодых мужчин уезжать из Таджикистана в поисках работы.

Таджикистан всегда был трудоизбыточной страной. В 2000–2005 гг. численность экономически активного населения возросла на 14% и в 2005 году составила 2,5 млн человек<sup>1</sup>. Женщины составляли лишь 19% общей численности экономически активного населения. Это означало, что доходы домохозяйств в основном формируются за счет заработков мужчин. Это приводит к экономической зависимости женщин и возрастанию их уязвимости сегодня и завтра<sup>2</sup>.

В 2002–2004 гг. предприятия и организации государственного сектора обеспечивали работой менее 30% занятых женщин и около 40% занятых мужчин, то есть женщины находятся в менее благоприятной ситуации по сравнению с мужчинами, ведь занятость в этом секторе экономики является традиционно более социально защищенной<sup>3</sup>. Около 55,9% всего занятого населения работали в сельскохозяйственном секторе, частных хозяйствах и на приусадебных участках. Женщины составляли 57,7% всего занятого в этом секторе населения. Два других сектора, где работают в основном женщины – образование (52%) и здравоохранение (64%). Названные три сектора, где женщины занимают доминирующее

### Характеристики современного рынка труда в Таджикистане:

- *снижение занятости в государственном секторе;*
- *рост занятости в частном секторе экономики (однако этот рост связан с занятостью в частном сельскохозяйственном секторе);*
- *расширение разрыва между спросом и предложением рабочей силы;*
- *рост безработицы;*
- *низкая социальная защита работников.*

Источник: Центр стратегических исследований при Президенте РТ. Исследование на тему «Переход от школы к работе в Таджикистане» (при поддержке МОТ).

положение, имеют самый низкий уровень заработной платы<sup>4</sup>.

Государственная статистика не предоставляет данных относительно размера неформальной экономики в Таджикистане, поэтому оценить степень участия женщин в неформальной экономике весьма трудно. Тем не менее, по мнению экспертов, неформальная занятость играет в жизни таджикских женщин суще-



Фото: МОТ

<sup>1</sup> Концепция государственной политики содействия занятости населения Республики Таджикистан, утвержденная Постановлением Правительства Республики Таджикистан № 183 от 3 мая 2006 года.

<sup>2</sup> Гендерное равенство в сфере занятости, ЮНИФЕМ, Душанбе, 2007.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Женщины и мужчины Республики Таджикистан, Государственный комитет по статистике Республики Таджикистан, ЮНИФЕМ, Душанбе, 2007.

ственную роль, что приводит к отсутствию у них гарантированной занятости и низкой социальной защите; распространению тяжелых форм труда; низкой оплате труда; отсутствию пенсий и возможностей для развития и инвестиций в человеческий капитал. Возрастающее участие женщин в неформальной экономике объясняется многими факторами: низким заработком мужчин – членов семьи; низким уровнем образования женщин; высоким уровнем конкуренции на рынке труда; потерей кормильцев во время войны или в результате трудовой миграции в другие страны<sup>5</sup>.

Данные об уровне безработицы разнятся в зависимости от их источника. Так, данные Государственного комитета по статистике РТ свидетельствуют, что уровень безработицы с 2004 до 2006 г. повысился с 2,0% до 2,3% экономически активного населения.

## ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ТАДЖИКИСТАНЕ И БАЛАНС «РАБОТА – СЕМЬЯ»

Как уже упоминалось, трудовая миграция в Таджикистане в основном имеет «мужское» лицо: женщины составляют лишь 6% мигрантов. При этом миграция оказывает прямое влияние на уровень доходов таджикских семей и женскую занятость. 25% доходов домохозяйств составляют денежные переводы трудовых мигрантов. Объем официальных переводов в 2007 году составил 36% ВВП Таджикистана или 1,8 млрд долл. США<sup>6</sup>. Во многих случаях мужчины посылают переводы не женам, а своим родителям или более старшим родственникам. В результате женщины с несколькими детьми получают лишь малую долю денег, заработанных их мужьями. Возможности женщин получать более высокие доходы ограничены в связи с существующим гендерным неравенством в доступе к земле и финансовым ресурсам, низкими заработками в традиционном «женском» труде, проблемами поиска работы в формальном секторе экономики и низким уровнем образования среди женщин.

Доступ женщин к образованию ограничен в связи с традиционными представлениями об их роли в обществе – как будущих жен и матерей. Хотя на уровне начальной школы гендерный разрыв невелик, на поздних этапах образования, особенно в старших

В соответствии с Обследованием рабочей силы (ОРС) за 2004 г. уровень безработицы составил 12%, что в шесть раз выше показателя безработицы, зарегистрированной в государственных службах занятости.

Безработица и бедность вынуждает многих уезжать из страны в поисках работы. Большинство мигрантов – мужчины, и они трудятся в качестве низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работников в секторах строительства и услуг. Некоторые женщины мигрируют с мужчинами в качестве членов семьи, но их число незначительно. Те женщины, которые остаются в стране, сталкиваются со многими трудностями. Многие из них вынуждены становиться кормильцами семьи, некоторых женщин обманывают и бросают мужья, которые создают новую семью в стране пребывания.



классах средней школы и в высшем образовании он значительный. Все эти факторы, включая сложную ситуацию на рынке труда, заставляют женщин зарабатывать деньги в семью путем самозанятости в торговом бизнесе. Кроме того, женщины трудятся в качестве домашней прислуги, изготавливают и продают сельскохозяйственную продукцию, домашние и швейные изделия и т.д. Таким образом, женщины вступают в сферу неформальной занятости с ее ограниченным доступом к программам социальной защиты и низкими заработками.

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ТАДЖИКИСТАНА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Таджикистан присоединился ко всем основным договорам ООН в области прав человека, в том числе к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая устанавливает обязательство гарантировать их равенство и недискриминацию. Таджикистан ратифицировал все осново-

полагающие конвенции МОТ, в том числе Конвенцию МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности и Конвенцию МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятости. Кроме того, Таджикистан ратифицировал Конвенцию МОТ № 103 о защите материнства.

<sup>5</sup> Гендерное равенство в сфере занятости, ЮНИФЕМ, Таджикистан, Душанбе, 2007

<sup>6</sup> Там же.

## Общие принципы равенства

Основополагающий принцип равенства устанавливается в статье 17 Конституции, которая гарантирует равенство всех перед законом и судом, обеспечиваемое государством для всех без различия по признаку национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, образования, социального или материального положения. Эта статья также устанавливает, что женщины и мужчины имеют равные права<sup>7</sup>. В целях продвижения принципа равенства Таджикистан одним из первых в СНГ принял 1 марта 2005 г. Закон о государственных гарантиях равноправия женщин и мужчин и равных возможностях их реализации.



Фото: МОТ

## Работники с семейными обязанностями

Статья 7 Закона о государственных гарантиях равноправия женщин и мужчин и равных возможностях их реализации особенно отмечает семейные обязанности работников обоих полов при исполнении их обязанностей. С этой целью она устанавливает, что во время найма, продвижения по службе, получения профессионального образования и установления режимов труда, а также увольнения работников, включая государственных служащих, должны учитываться требования законодательства относительно прав и гарантий лиц обоего пола с семейными обязанностями. Обязанностью работодателей является установление системы повышения квалификации для работников обоего пола, особенно когда они берут отпуск по беременности и родам и уходу за детьми.

Статья 159 Трудового кодекса запрещает отказ в найме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей или снижение их заработка на основании их беременности и обязанностей по уходу

за детьми. Работодатель обязан представить в письменной форме причины отказа в найме беременной женщине, женщине с детьми, не достигшими возраста 3 лет, незамужней женщине, имеющей ребенка, не достигшего возраста 14 лет (или ребенка-инвалида до 16 лет).

Кроме этого, Трудовой кодекс устанавливает специальные стандарты и требования относительно труда женщин с семейными обязанностями. Мужчины пока еще не рассматриваются Трудовым кодексом как работники с семейными обязанностями. При этом в Трудовом кодексе детально проработаны положения, направленные на предоставление определенных привилегий и прав женщинам с семейными обязанностями, а именно: 1) ограничения, связанные с работой женщин в ночное время (статья 161); 2) ограничения, связанные со сверхурочной работой женщин, работой в праздники, а также с командировками; 3) перевод беременных женщин и женщин, имеющих детей на легкие работы (статья 163); 4) отпуск по беременности и родам (статья 164).

## Отпуск по беременности и родам

Статья 164 Трудового кодекса устанавливает, что женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам в размере 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. В случае осложненных родов срок может быть продлен до 86 дней, а при рождении двух или более детей он может быть продлен до 110 календарных дней. Женщины могут использовать отпуск по своему усмотрению, то есть до или после родов. Кроме отпуска по беременности и родам, женщины имеют право по получению пособия по рождению ребенка в размере 100% средней заработной платы работника (заработной платы получателя пособия) в течение всего периода отпуска по беременности и родам независимо от того, когда его взяла женщина – до или после родов<sup>8</sup> (статья 13).

## Отпуск по уходу за ребенком

В статье 165 Трудовой кодекс предусматривает несколько возможностей в отношении отпуска по уходу за ребенком. По окончании отпуска по беременности и родам женщина имеет право взять отпуск по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет с выплатой пособия по государственному социальному страхованию или, в другом случае, женщина может взять дополнительный отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет. В таком случае выплата пособия не предоставляется<sup>9</sup>. Такие же гарантии

<sup>7</sup> Статья 17 Конституции Республики Таджикистан.

<sup>8</sup> Статья 13 Закона о государственном социальном страховании.

<sup>9</sup> Семейное пособие выплачивается в случае рождения ребенка в семье. Оно выплачивается следующим образом: 1. Единовременное пособие при рождении ребенка; и 2. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком. В случае рождения первого ребенка единовременное пособие исчисляется в размере трех минимальных заработных плат. В случае рождения второго ребенка единовременное пособие выплачивается в размере двух минимальных заработных плат и в случае рождения третьего ребенка и более оно исчисляется в размере одной минимальной заработной платы. Ежемесячное пособие исчисляется в размере 100% минимальной оплаты труда и выплачивается матерям, которым предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет (статья 14 Закона о государственном социальном страховании).

предоставляются отцам, бабушке и дедушке и другим родственникам, которые фактически осуществляют уход за ребенком. Рабочее место сохраняется на время отпуска по уходу за ребенком. Кроме этого, время отпуска включается в трудовой стаж. Трудовой кодекс предусматривает такие же правила в отношении отпуска по беременности и родам и уходу за ребенком для тех лиц, которые усыновили детей или осуществляют опеку над ребенком или детьми (статья 166).

Статья 172 устанавливает запрет на прекращение контракта с беременной женщиной и с женщиной, имеющей детей. Законодательство предписывает, что работодатели не могут по своей инициативе прекратить контракт с беременной женщиной, с

женщиной, имеющей детей до 3 лет и матерью-одиночкой, имеющей детей-инвалидов, не достигших 16 лет. Только в одном случае для работодателя делается исключение по соблюдению этого положения – в случае ликвидации предприятия. Но даже в такой ситуации работодатель обязан гарантировать женщине трудоустройство. Кроме этого, в соответствии со статьей 173 Кодекса все гарантии и пособия, которые предоставляются женщинам в связи с их родами (работа в ночное время или сверхурочная работа и т.д.), предоставляются и отцам, вовлеченным в воспитание детей в отсутствие матери ребенка (в случае смерти, лишения родительских прав, продолжительного пребывания в лечебных учреждениях и других ситуациях, связанных с отсутствием материнской заботы).

## УЧРЕЖДЕНИЯ ПО УХОДУ ЗА ДЕТЬМИ

После обретения независимости и в результате гражданской войны в Таджикистане количество дошкольных учреждений значительно сократилось. В 1991–2005 гг. их общее число снизилось в 1,6 раза (с 944 до 468), а в сельской местности – в три раза. При этом спрос на дошкольное образование растет. В 1999–2004 гг. 31 детское дошкольное учреждение было закрыто, а количество посещающих их детей увеличилось примерно на 10 тысяч. Принимая во внимание высокий уровень рождаемости и рост населения в Таджикистане, можно предположить, что спрос на дошкольные учреждения останется высоким.



Охват детей дошкольным образованием незначительный (4,7%). Около 95% детей, в особенности в сельской местности, не получают дошкольного образования и навыков, необходимых для поступления в школу<sup>10</sup>. Результаты MISC-2005 МИКИ-2005 свидетельствуют, что гендерные различия в плане охвата дошкольными учреждениями незначительны, при этом посещение зависит от социально-экономического статуса семей. Так, среди богатых домохозяйств 29% детей посещали дошкольные учреждения, а среди беднейших домохозяйств этот показатель составляет 1%<sup>11</sup>.

Нехватка финансовых ресурсов на национальном и местном уровне привела к ухудшению инфраструктуры дошкольных учреждений. Лишь 50% из них расположены в специально построенных зданиях, и большинство не ремонтировались в течение нескольких лет. Дошкольные учреждения также испытывают не-

хватку в мебели, игрушках, спортивном инвентаре и т.д. В неудовлетворительном состоянии находятся учреждения питания и медицинские службы.

Качество преподавания в дошкольных учреждениях невысокое. Из 4475 работающих там специалистов лишь 24,7% преподавательского состава имели высшее образование.

Система мониторинга качества дошкольного образования недостаточно развита ввиду низкой квалификации персонала местных отделов образования. Только 10% инспекторов сектора дошкольного образования имеют специальную подготовку в этой сфере. Кроме того, специальные дошкольные учреждения испытывают нехватку в логопедах, окулистах, преподавателях для детей с нарушениями зрения и слуха, а также в учебниках, в особенности на государственном языке.

<sup>10</sup> Национальная программа развития системы дошкольного образования в Таджикистане на 2006–2010 гг., Правительство Республики Таджикистан.

<sup>11</sup> The State Statistics Agency of the Republic of Tajikistan, Monitoring of Situation of Women and Children: Multi Cluster Indicators Survey, 2005, UNICEF, p. 64