



ОТНОШЕНИЯ «РАБОТА – СЕМЬЯ» В ТУРКМЕНИСТАНЕ



Международная
организация
труда

ОБЗОР СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ТУРКМЕНИСТАНА: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

Постепенный переход от плановой экономики к рыночным отношениям сопровождался изменениями на рынке труда Туркменистана. Так, за период 1991–2002 гг. доля работников, занятых в государственном секторе¹, сократилась с 56% до 32%². В ходе реформ в Туркменистане появилось большое число новых предприятий, оснащенных современными технологиями, которые являются достаточно капиталоемкими, а, значит, не требуют большого числа работников.

В этот период практически все малые государственные предприятия были приватизированы, что также дало толчок бурному развитию предпринимательства, особенно в торговле и сфере услуг. В 2005 году малые предприятия имели значительный удельный вес в общем числе зарегистрированных предприятий страны – 67%. В результате в частном секторе Туркменистана сосредоточилось 20,7% занятого населения. Число зарегистрированных малых предприятий в 2005 году составило 11,7 тысяч, а число активно работающих индивидуальных предпринимателей – 55,5 тыс. человек³.

Туркменистан традиционно является аграрной страной, и 56% населения живет в сельских регионах⁴. Основная масса трудовых ресурсов на селе занята в крестьянских объединениях и личных подсобных хозяйствах, доход от которых составляет значительную долю в бюджете семьи. Сегодня развитие личных подсобных хозяйств рассматривается не только как источник сельскохозяйственной продукции, но и как самостоятельная сфера занятости.

Как и во многих странах с переходной экономикой, в стране получила развитие неформальная экономика. В 2000 году в неформальном секторе Туркменистана было занято 14% населения. Из общего числа занятых в неформальной экономике 43% составляют мужчины, 57% – женщины⁵.



Фото: ЮНФПА

Согласно материалам обследования занятости населения и рынка труда, проведенного Госкомстатом совместно с ПРООН в 2001 году, экономически активное население⁶ среди женщин составляет 85%, среди мужчин – 92%. Не заняты в экономике в основном женщины детородного возраста, которые ведут домашнее хозяйство и занимаются воспитанием детей: их доля среди трудоспособного населения – 36,4%. Большая часть занятого населения работает по найму: среди мужчин – 84%, женщин – 81%. Работающие не по найму представлены работодателями и самозанятыми работниками. Среди работодателей женщины составляют 30%, среди самозанятых – 62%. Предпринимательская деятельность женщин, как правило, не выходит за рамки традиционных сфер женской занятости, таких как ковроткачество, шитье, преподавание, уход за детьми, т.п.⁷.

Удельный вес женщин в общей численности работающих в образовании и здравоохранении составляет от 64% до 70%. Женская рабочая сила также широко

¹ Согласно классификатору секторов экономики Туркменистана, государственный сектор представлен органами государственного управления, образования, здравоохранения, государственными финансовыми учреждениями, а также государственными производственными предприятиями, финансируемыми за счет государственного бюджета и квазикорпораций, контролируемых государством.

² Цели в области развития Тысячелетия: Отчет Туркменистана, 2003 г.

³ «Гендерные различия в бизнесе», ПРООН, 2007 г.

⁴ «Занятость населения и рынок труда в Туркменистане», ПРООН, 2001 г.

⁵ «Занятость населения и рынок труда в Туркменистане», ПРООН, 2001 г.

⁶ Согласно глоссарию терминов обследования «Занятость населения и рынок труда в Туркменистане», ПРООН, 2001 г., экономически активное население определяется как совокупность занятых в экономике, служителей религиозных культов, военнослужащих и безработных; экономически неактивное население – это учащиеся в трудоспособном возрасте, занятые в домашнем хозяйстве, пенсионеры в трудоспособном возрасте.

⁷ «Занятость населения и рынок труда в Туркменистане», ПРООН, 2001 г.



Фото: ЮНФПА

представлена в сельском хозяйстве, социальной сфере, культуре и искусстве. Эти сферы считаются среднеоплачиваемыми работами. Удельный вес женщин в высокооплачиваемых работах (добывающие и перерабатывающие отрасли промышленности, строительство, транспорт и связь) составляет 15–25%⁸.

Причиной низкой представленности женщин в высокооплачиваемых секторах экономики являются в том числе гендерные стереотипы в выборе женщинами специальности при поступлении в профессиональные и высшие учебные заведения.

Несмотря на то, что в начальных и средних школах обучается равное количество девочек и мальчиков и 85% девочек утверждают, что они хотят продолжить образование, только 32% из числа студентов⁹ в выс-

ших учебных заведениях составляют девушки. Хотя в профессионально-технических учебных заведениях девочки по численности превосходят мальчиков, их выбор будущей карьеры отображает традиционную гендерную роль – девочки, как правило, выбирают учебные программы, связанные с медициной, физической культурой и педагогикой, в то время как мальчики выбирают связь и транспорт. Диспропорции в числе обучающихся в высших учебных заведениях усиливают гендерные различия в уровне доходов населения и на рынке труда. Однако эти гендерные различия не связаны с дискриминацией женщин, которые имеют равный с мужчинами доступ к образованию.

По материалам обследования занятости населения и рынка труда (2001 год), удельный вес всех лиц, ищущих работу, составил 7,2% от экономически активного населения¹⁰. Число лиц, официально зарегистрированных на бирже труда, составляет 2,5%¹¹ от экономически активного населения, среди них доля женщин составляет от 25% до 35%. Проблема поиска работы в большей степени стоит перед мужчинами, поскольку по туркменской традиции мужчина является кормильцем семьи.

Общее несоответствие спроса и предложения рабочей силы затрудняют трудоустройство населения. У мужчин, ищущих работу, возможность трудоустройства выше за счет большего профессионального соответствия тому набору вакансий, которым располагает биржа труда.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ТУРКМЕНИСТАНА, КАСАЮЩЕЕСЯ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Туркменистан присоединился к основополагающим международным договорам о правах человека и обязался предупреждать, запрещать и искоренять любые попытки дискриминационных проявлений в отношении женщин. В частности, в 1993 году Туркменистан ратифицировал Конвенции МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», №111 «О дискриминации в области труда и занятий». В 1996 году страна ратифицировала Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

26 сентября 2008 года принята новая редакция Конституции, которая создала новые возможности для реформы национального законодательства с введением специальных мер, в том числе направленных на поддержку баланса «работа-семья» мужчин и женщин Туркменистана. Туркменистан в 2007 году принял Закон о государственных гарантиях равноправия женщин. В статье 8 предусмотрено, что су-

руги равноправны в семейных отношениях. Законом установлен и принцип равенства в домашнем труде, который не должен служить способом дискриминации женщин и может осуществляться на равных основаниях как женщинами, так и мужчинами.



Фото: ЮНФПА

⁸ Статистический ежегодник Туркменистана 2000–2009, стр. 190.

⁹ «Гендерные различия в бизнесе», ПРООН, 2007 г.

¹⁰ «Занятость населения и рынок труда в Туркменистане», ПРООН, 2001 г.

¹¹ Там же.

Трудовым кодексом установлены особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями:

- запрещается отказывать женщинам в приёме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка в возрасте до трёх лет (ст. 241 ТК);
- запрещается привлечение беременных женщин к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни, нерабочие праздничные и памятные дни, а также направление в служебные командировки беременных женщин (ст. 242 ТК);
- беременным женщинам, работающим на сельскохозяйственных работах в полевых условиях, устанавливается рабочий день продолжительностью шесть часов с сохранением средней заработной платы (ст. 244 ТК);
- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую, более лёгкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по прежней работе. (ст. 245 ТК);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневной заработной платы (ст. 246 ТК).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 249 ТК).



Фото: ЮНФПА

Отпуск по беременности и родам

Статьей 68 Кодекса Туркменистана о социальном обеспечении женщинам предоставляется:

- отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 112 календарных дней.
- На период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам ей выплачивается пособие по беременности и родам в размере среднемесячной заработной платы работника за последние 12 месяцев.

Отпуск по уходу за ребенком

Трудовой Кодекс также определяет условия отпуска по уходу за ребенком.

- Женщина по истечении отпуска по беременности и родам имеет право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы. Отпуск по уходу за ребёнком может быть предоставлен также лицу, фактически осуществляющему уход за ребёнком, в том числе отцу, опекуну ребёнка, другому родственнику (ст. 97 ТК).
- В Туркменистане единовременное пособие при рождении ребёнка и пособие по уходу за ребёнком выплачивается лицам, независимо от их занятости трудовой деятельностью, осуществляющим уход за ребёнком до достижения ребенком возраста трех лет (статья 77 Кодекса Туркменистана о социальном обеспечении). Эти пособия выплачиваются за счёт средств национального бюджета Туркменистана. Данные пособия согласно законодательству по желанию могут назначаться либо матери, либо отцу ребёнка. На практике только 0,3% получателей пособия по уходу за ребёнком – мужчины.

СТРУКТУРА СЕМЬИ И БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Семья в Туркменистане продолжает оставаться одной из важнейших жизненных ценностей, соответствующих многовековым традициям и менталитету туркмен. Туркменские семьи традиционно крепкие. В связи с национальными особенностями распространены сложные по составу семьи, в особенности в сельской местности: родители проживают в одном домашнем хозяйстве с молодыми семьями, что является важным фактором для оказания взаимной экономической и социальной поддержки.

Несмотря на то, что законодательство гарантирует равные права мужчинам и женщинам при наследовании

имущества, по сложившейся традиции родители оставляют наследство младшим сыновьям, остающимся жить вместе с ними. Следует также учитывать, что в многодетных семьях не все дети могут получить высшее и среднее профессиональное образование, тем более за рубежом. Родители в этом случае отдают предпочтение мальчикам как будущим «кормильцам» семьи.

Занятость в формальном секторе экономики в Туркменистане обеспечивает равную заработную плату для женщин и мужчин. Однако в связи с тем, что женщины в основном заняты на среднеоплачиваемых работах, их доходы на 14,5% ниже, чем доходы муж-

чин¹². По результатам обследования Союза экономистов Туркменистана и ПРООН, проведенного в 2007 году, среднемесячные доходы женщин-предпринимателей в 2005 году были ниже среднемесячных доходов мужчин-предпринимателей в 1,5 раза, а доходы от другой (не-предпринимательской) деятельности – в 1,4 раза¹³.

В органах управления женщины занимают около 30% должностей средней ступени (данные 2002 года)¹⁴ и их доля имеет негативную тенденцию к снижению. Из-за жестких критериев отбора женщины реже трудоустраиваются в совместные и иностранные компании, где высокий уровень оплаты труда. Общая тенденция

такова, что туркменские женщины большее предпочтение отдают неполной занятости, позволяющей им большее внимание уделять семье и уходу за детьми. Кроме того, для большинства женщин основным критерием в выборе работы является свободный график и близость к дому.

По результатам исследования «Гендерные различия в бизнесе», большинство предпринимателей отметили, что работа не в полной мере позволяет им уделять должное внимание семье (54,3%)¹⁵. Большинство женщин-предпринимателей указали на то, что им трудно одним заниматься бизнесом и нет поддержки в семье.

ДЕТСКИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Число детских дошкольных учреждений в Туркменистане со дня обретения страной независимости практически не изменилась. Незначительное сокращение их числа произошло в сельской местности. По данным исследования 2007 года¹⁶, самый высокий охват детей детскими дошкольными учреждениями в столице (58%) и Балканском велаяте (50%), где высока доля городского населения.

Из-за благоприятной демографической ситуации в стране численность детей ежегодно увеличивается, что приводит к нехватке детских учреждений, особенно в сельской местности, где один детский сад посещают в среднем 64 ребёнка в возрасте от двух до семи лет¹⁷.

Основными проблемами детских дошкольных учреждений является: (1) их недостаток, (2) потребность в капитальном ремонте действующих ДДУ, (3) недостаток мебели, посуды, игрушек и других принадлежностей. Кроме того, по мнению матерей детей в возрасте 0–6 лет проблемами дошкольных учреждений также являются (4) отсутствие системы кондиционирования и (5) плохое питание¹⁸.

Большое значение имеет посещение занятий по подготовке к школе в дошкольных учреждениях. Почти 95% матерей-воспитателей детей в возрасте до семи лет выступают за введение обязательной дошкольной подготовки детей (в городах – 96,5% положительных ответов, на селе – около 94%)¹⁹.

По результатам данного обследования в 2007 году была разработана и принята Национальная програм-



Фото: ЮНФПА

ма преобразования социально-бытовых условий жизни населения сёл, посёлков, городов, районов и районных центров до 2020 года²⁰. В соответствии с программой запланировано построить дополнительно 428 детских дошкольных учреждений на 61,5 тыс. детей. Начиная с 2007 года, число детских дошкольных учреждений постепенно возрастает. В 2009 году этот показатель составлял 821 учреждение (150,6 тыс. детей).

Кроме того, согласно Трудовому кодексу (статья 248), на предприятиях с широким применением женского труда должны организовываться детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин. Однако из-за отсутствия статистических данных не представляется возможным проследить исполнение данных норм на практике.

¹² Цели в области развития Тысячелетия: Отчёт Туркменистана, 2003 г.

¹³ «Гендерные различия в бизнесе», ПРООН, 2007 г.

¹⁴ Цели в области развития на пороге тысячелетия: Отчёт Туркменистана, 2003 г.

¹⁵ «Гендерные различия в бизнесе», ПРООН, 2007 г.

¹⁶ Отчёт «Социологическое исследование уровня и приоритетов социально-бытовых условий населения сёл, посёлков и городов в Туркменистане», подготовленный Госкомстат и ПРООН, 2007 год.

¹⁷ Статистический ежегодник Туркменистана 2000–2009, стр. 144.

¹⁸ Отчёт «Социологическое исследование уровня и приоритетов социально-бытовых условий населения сёл, посёлков и городов в Туркменистане», подготовленный Госкомстат и ПРООН, 2007 год.

¹⁹ Там же.

²⁰ Национальная программа преобразования социально-бытовых условий жизни населения сёл, посёлков, городов, районов и районных центров до 2020 года, стр. 12.