



РАБОТА И СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ: КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА



СЕМЬЯ И ПОЛОЖЕНИЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННОМ КЫРГЫЗСТАНЕ

В последние десятилетия в Кыргызстане урбанизация, внутренняя и внешняя миграция резко ослабили традиционные семейные связи. По данным последней переписи населения, доминирующим типом семьи стала нуклеарная семья (60,8%), состоящая из родителей (родителя) и детей, либо только из супругов, и лишь 26,2% семей были отнесены к расширенным¹. Все меньше семей сегодня могут использовать для решения дилеммы «семья или карьера» традиционные модели, когда уход за детьми и воспитание поручались бабушкам или другим родственникам.

Экономический кризис, усугубленный изменением отношений собственности, сокращением и приватизацией числа объектов социального обеспечения, а также рост влияния консервативных и религиозных групп, выступающих за стереотипные представления о ролях и обязанностях женщин и мужчин, привел к увеличению нагрузки на работающих женщин. Эти проблемы явно обнажились в постсоветском Кыргызстане, отразились на здоровье и социально-политическом положении женщин.

Это выразилось, в частности, в увеличении разрыва между средней заработной платой женщин по отношению к средней заработной плате мужчин (в 1999 г. она составляла 72%, в 2006 г. – 65,8%)²; высоких показателях материнской и детской смертности, возросшей профессиональной сегрегации в образовании и на рынке труда. Получили распространение различные формы самозанятости женщин и использование их труда в неформальной экономике. В этих сферах практически не существует системы социальной поддержки и учета семейных обязанностей.

Мужчины также испытали на себе негативные последствия экономических реформ, господства ген-

дерных стереотипов о ролях «кормильца» и «настоящего» мужчины. Один из индикаторов возрастающего уровня стресса среди мужчин – рост числа мужских самоубийств, в 4 раза превышающий женские. Еще один показатель – средняя продолжительность жизни. Мужчины живут на 8,6 лет меньше³ женщин (средняя продолжительность жизни мужчин – 63,5 лет, женщин – 72,1 года).

При этом домашний труд в Кыргызстане остается в значительной степени женским: женщины затрачивают на него 18% своего времени. У мужчин эти затраты не превышают 5%. В результате, женщины в 3,6 раза больше тратят времени на домашний труд и в 2 раза больше – на воспитание детей по сравнению с мужчинами. У мужчин свободное время составляет почти четверть суток, что в 1,2 раза больше, чем у женщин⁴.



Фото из архива "A & A Studio"

¹ Домохозяйства и семьи Кыргызстана. Итоги Первой национальной переписи населения КР в таблицах. Национальный статистический комитет, Бишкек, 2001. С. 15.

² Женщины и мужчины Кыргызской Республики. Сборник гендерно-разделенной статистики. Бишкек, 2007. С. 25.

³ Там же. С. 53, 44.

⁴ Там же. С. 107.

ПОСЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТА «РАБОТА И СЕМЬЯ»



Фото из архива "A & A Studio"

О масштабах и характере влияния этого конфликта на жизнь людей в Кыргызстане можно судить по результатам исследования, проведенного в одном из министерств в 2006 г.⁵ Оказалось, что во всех его подразделениях женщины гораздо медленнее продвигаются по карьерной лестнице. Например, заведующими отделами, начальниками управлений мужчины становятся в возрасте около 30 лет, в то время как женщины – после 45, при том, что их образование и профессиональная квалификация практически не различаются.

В то же время доля незамужних женщин в составе сотрудниц министерства оказалась очень высока – 70 человек, т.е. примерно половина всех сотрудниц министерства. Неженатыми на момент исследования были только 19 мужчин в возрасте от 23 до 29 лет.

Оказалось, что режим труда, сложившийся в данной организации, абсолютно не учитывает потребности сотрудников с семейными обязанностями. Такое положение возникло по причине ненормированного рабочего дня, систематических отзывов из трудового отпуска, негативного отношения к отпускам по болезни сотрудников и их детей, невнимания к нуждам кормящих матерей и родителей с маленькими детьми.

В условиях, когда даже государство, призванное выступать в качестве «образцового работодателя» и служить примером для других секторов, практически не обращает внимания на проблемы госслужащих, не выглядит удивительной статистика об удельном весе детей, родившихся в 2007 г.⁶ в Кыргызстане у женщин, не состоявших в зарегистрированном браке: 32,4% всех детей.

Я прошла по конкурсу в наше министерство и была принята по временному контракту. Опасаясь не получить продления контракта, я вынуждена была выйти на работу практически сразу после окончания оплачиваемого отпуска по родам, всего через 56 дней, оставив двухмесячного ребенка с мамой. Летом и осенью мама привозила дочку на коляске, и я могла кормить ребенка грудью на бульваре Эркиндик. Для этого я вынуждена была разделять время обеденного перерыва, чтобы дважды в рабочий день кормить ребенка. Потом настала зима, пришлось прекратить кормление.

Эркина, госслужащая, 31 год

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО КР О ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

В Кыргызстане в 1992 г. ратифицированы Конвенции МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», №103 «Об охране материнства» и №111 «О дискриминации в области труда и занятий». Конвенции МОТ №156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» и №183 «О пересмотре конвенции 1952 г. об охране материнства» Кыргызстаном еще не ратифицированы.

В 2007 г. в Конституцию КР внесена поправка, гарантирующая мужчинам и женщинам не только равные свободы и права, но и равные возможности для их реализации. Данная поправка создает новые возможности для реформы законодательства с введением специальных мер, в том числе направленных на поддержку работников с семейными обязанностями.

Глава «Труд женщин» в Трудовом Кодексе КР переименована в главу «Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями». В Кодексе установлены дородовые и послеродовые отпуска с выплатой пособия по беременности и родам; запрет на отказ женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; предоставление женщинам в связи с материнством перерывов для кормления ребенка, ограничение ночного труда и сверхурочных работ.

Ряд гарантий и льгот в трудовых отношениях распространяется и на женщин, и на мужчин, имеющих семейные обязанности: сохранение места работы и недопущение дискриминации, нормы по срокам материнского и родительского отпусков, размерам материнских/родительских пособий и государственной ответственности по выдаче пособий.

⁵ Гендерный анализ кадровой политики в Кыргызстане на примере Министерства экономики и финансов Кыргызской Республики, Агентство Социальных Технологий при поддержке ПРООН, Бишкек, 2006.

⁶ Женщины и мужчины Кыргызской Республики. Сборник гендерно-разделенной статистики. Бишкек, 2007. С. 48.

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Продолжительность отпуска по беременности и родам: 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) – после родов. Продолжительность отпуска исчисляется суммарно и предоставляется полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов, с выплатой пособия по беременности и родам в размере, установленном законодательством КР.

Продолжительность отпуска по беременности и родам для женщин, работающих в условиях высокогорья:

- при нормальных родах – 140 календарных дней (70 до и 70 после родов);
- при осложненных родах – 156 календарных дней (70 до и 86 после родов);
- при рождении двух и более детей – 180 календарных дней (70 до родов и 110 календарных дней после родов), с выплатой пособия по беременности и родам в размере полного заработка независимо от трудового стажа.

Статья 307 Трудового кодекса КР

ПОСОБИЯ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Выплата пособия по беременности и родам (а также при усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех месяцев производится):

- за первые 10 рабочих дней – из собственных средств работодателя (за счет фонда оплаты труда) в размере 100% заработной платы, с 11-го рабочего дня – из средств республиканского бюджета в размере 10-кратного расчетного показателя;
- лицам, постоянно работающим и проживающим в высокогорных и отдаленных зонах, в размере 100% заработной платы за первые 10 рабочих дней – из собственных средств работодателя (за счет фонда оплаты труда), с 11-го рабочего дня – из средств республиканского бюджета;
- гражданам, имеющим официальный статус безработного, состоящим на учете в уполномоченных органах по миграции и занятости, пособия выплачиваются за все рабочие дни из средств республиканского бюджета в размере установленного пособия по безработице, а не имеющим права на его получение, – в размере базового пособия по безработице (п. 28 Постановления).

Размеры пособий могут быть увеличены в случае, если это оговорено отдельно работодателем или в коллективном договоре. Пособия исчисляются из фактической заработной платы работника по основному месту работы. Сумма пособия определяется умножением среднедневной заработной платы на число рабочих дней в период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

Постановление правительства Кыргызстана от 31 июля 2008 года № 414
«О порядке назначений и выплате пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам»

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

Работающей женщине предоставляется дополнительный **отпуск по уходу за ребенком** до достижения им полутора лет, без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места. По соглашению сторон трудового договора, отпуск по уходу за ребенком может быть увеличен до достижения ребенком трех лет. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также **отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном**, фактически осуществляющим уход за ребенком. За указанными работниками во время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы и должность. Данные нормы распространяются и на работников, усыновивших новорожденных детей.

Статья 137 Трудового кодекса КР

ТК **не выделяет отдельно отцовских отпусков** по случаю рождения ребенка. Тем не менее, гарантии и льготы, предоставляемые ТК женщине в связи с материнством, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Мужчины не должны брать отпуск по уходу за детьми. Да, я брал, а как Вы узнали? Мне пришлось оформить больничный лист, потому что я лежал в больнице с сыном, а жена только что родила второго ребенка. Но это ведь чрезвычайные обстоятельства, и если мои коллеги узнают, они меня не поймут, засмеют.

Турдубек, инженер в компании по продаже бытовой техники, 41 год

Новый Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», принятый в августе 2008 года, уделяет внимание тому, чтобы женщины и мужчины могли сочетать карьерный рост с семейными обязанностями. В законе нашло отражение положение, в соответствии с которым работодатель обязан обеспе-

чить лицам обоих полов возможность совмещать свою трудовую деятельность с семейными обязанностями (ст. 18).

Таким образом, Кыргызстану удалось сделать ряд позитивных шагов в совершенствовании законодательства по достижению гендерного равенства, однако их практическое воплощение потребует дополнительных усилий. Об этом свидетельствует, в частности, положение дел с детскими дошкольными учреждениями, службами быта и социального обслуживания.

фото из архива "A & A Studio"



ДЕТСКИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И СЛУЖБЫ БЫТА

В начале 90-х годов прошлого века в Кыргызстане насчитывалось 1 696 детских садов. В настоящее время в республике работают 448 учреждений дошкольного образования, в которых воспитываются 54,4 тыс. детей – только 11% от всей численности детей соответствующего возраста. Охват детей дошкольными учреждениями в городской местности составляет 27%, в сельской – всего 4,7%⁷.

Очевидно, что даже в городах детских дошкольных учреждений недостаточно. Например, в Бишкеке в настоящий момент имеется 75 детских садов, причем 10 из них – специализированные (для детей с теми или иными отклонениями в развитии). Рассчитаны эти заведения на 10 тысяч малышей, в действительности в них воспитываются более 16 тысяч детей. В муниципальных детских садах в каждой группе по 45–50 человек. Частные заведения, плата в которых не ниже 200 долларов в месяц, большинству родителей не по карману.

В силу этих причин многие дети младше шести лет на целый день остаются под присмотром старших братьев или сестер, а то и вовсе одни. Понятно, что такая ситуация приводит к росту детского травматизма и негативно отражается на физическом и психическом развитии ребенка.

В результате в школу подготовленными приходят лишь 40 из 100 городских детей; на селе готовы к школе только 8% малышей. Дети приходят с разным уровнем подготовки, однако учить приходится всех по одинаковой программе, и одним детям учиться трудно, другим – скучно, интерес к знаниям пропадает у всех. Падение общего уровня школьного образования в стране во многом обусловлено и этой причиной.

Уменьшение количества дошкольных учреждений было признано в качестве одной из проблем, тормозящих развитие Кыргызстана, в среднесрочной Стратегии развития страны на 2007–2010 гг. В документ включены такие важные задачи, как «под-

держка существующей сети дошкольных образовательных организаций» и «нормативно-правовая и методическая поддержка домашних центров, общинных детских садов».

Моей дочери 4 года. Мы живем в центре города, но когда возникла необходимость выбрать детский сад, оказалось, что во всех муниципальных садах рядом с домом мест нет. Место нашлось в 7-м микрорайоне. И теперь каждое утро рабочего дня мы с дочкой начинаем с долгой поездки в переполненной маршрутке. Но самое страшное даже не это. Садик заканчивает работу в 16.30. А мой (и не только мой, а всех, кто работает) рабочий день заканчивается в 17.30-18.00. Приходится ежедневно (!) отпрашиваться с работы, чтобы забрать ребенка. Сколько мы ни говорили руководству садика об этой проблеме, ответ один – не нравится, забирайте ребенка. Мне кажется, меня скоро уволят с работы...

Эльнура, сотрудница международной организации, 30 лет

Для совмещения карьеры и семейных обязанностей важное значение имеет не только наличие и доступность детских садов, но и развитость сети служб быта, способных облегчить домашний труд. Данная сфера сегодня в Кыргызстане недостаточно развита. Например, из 23 категорий предприятий, предоставляющих бытовые услуги, только три категории могут быть отнесены к услугам, облегчающим домашний труд: химчистки, прачечные и бани⁸. По всей стране официально зарегистрировано всего 45 химчисток и прачечных, абсолютное большинство из них расположены в Бишкеке. В Кыргызстане 668 бань, большая часть которых сконцентрирована в Жалалабатской, Нарынской областях и Бишкеке. К сожалению, практически разрушена система молочных кухонь и специальных услуг для родителей с маленькими детьми.

В деле гармоничного сочетания успешной карьеры и семейных обязанностей наше общество находится сегодня еще в начале пути. В ситуации переходного периода крайне важно разрабатывать и реализовывать качественную государственную политику равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости. При этом необходимо помнить, что причины дискриминации женщин на рынке труда зачастую кроются в самой системе организации труда и занятости. Еще одна причина – проблемы, с которыми сталкиваются женщины, пытаясь совместить профессиональную деятельность и семейные обязанности.

Для решения этих проблем необходимо сотрудничество многих структур, в том числе государства, профсоюзов и работодателей. Вопросы охраны материнства и интересы всех работников с семейными обязанностями должны учитываться при ведении коллективных переговоров и включаться в коллективные соглашения. Следует отметить также важную роль женского движения и вклада гендерных экспертов. Инициативы, исходящие из этой среды, зачастую становились в Кыргызстане импульсом для эффективного продвижения гендерного равенства.

⁷ Женщины и мужчины Кыргызской Республики. Сборник гендерно-разделенной статистики. Бишкек, 2007. С.29.

⁸ Сфера услуг в Кыргызской Республике. Национальный статистический комитет, Бишкек, 2005. С. 31.