
ЕВРАЗИЙСКОЕ ПРОСТРАНСТВО: ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 349.2
ББК 66.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2024-5-4-11

Z.A. Kulanbaeva, Candidate of Sciences (Law), Docent, Head of "Jurisprudence" specialty, International University in Central Asia, Bishkek, Kyrgyz Republic

LABOR RIGHTS AND GENDER EQUALITY IN THE KYRGYZ REPUBLIC: ANALYSIS AND SOCIAL AND LABOR RELATIONS DEVELOPMENT PROSPECTS

Current issues of observing labor rights and achieving gender equality in the Kyrgyz Republic are considered. The legislation regulating women's rights in the labor market is analyzed, and the problems related to its implementation in practice are assessed. The measures taken by the state to improve the situation of women in the labor market are studied, and the prospects for further development of initiatives aimed at achieving gender equality in labor relations are discussed.

Key words and word-combinations: gender equality, labor rights, women's rights.

З.А. Куланбаева, кандидат юридических наук, доцент, руководитель направления «Юриспруденция» Международного университета в Центральной Азии, г. Бишкек, Кыргызская Республика (email: zulfiaakus@gmail.com)

ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. Рассматриваются актуальные вопросы соблюдения трудовых прав и достижения гендерного равенства в Кыргызской Республике. Проводится анализ законодательства, регулирующего права женщин на рынке труда, а также оцениваются проблемы, связанные с его реализацией на практике. Исследуются меры, предпринимаемые государством для улучшения положения женщин на рынке труда, а также обсуждаются перспективы дальнейшего развития инициатив, направленных на достижение гендерного равенства в трудовых отношениях.

Ключевые слова и словосочетания: гендерное равенство, трудовые права, права женщин.

Трудовые права и гендерное равенство являются ключевыми составляющими справедливого и устойчивого граж-

данского общества. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и девочек определены в качестве важных целей в области устойчивого развития, а одна из задач достижения этих целей сформулированы следующим образом: «Признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учетом национальных условий» [1].

В условиях глобальных вызовов и изменений многие суверенные государства Центральной Азии, включая Кыргызстан, сталкиваются с необходимостью пересмотра политики в сфере защиты конституционных прав трудящихся и обеспечения равенства правовых возможностей для мужчин и женщин на рынке труда.

Трудовые права в Кыргызстане регулируются Конституцией, Трудовым кодексом и международными конвенциями, ратифицированными страной. Конституция Кыргызской Республики гарантирует равные права на труд для всех граждан вне зависимости от их пола, возраста или социальной принадлежности. Кыргызстан является также участником Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 100 «О равном вознаграждении» и Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», что налагает на страну обязательства по обеспечению гендерного равенства на рынке труда. Однако, несмотря на наличие основополагающих правовых механизмов, на практике существует множество проблем в сфере реализации трудовых прав, касающихся гендерного равенства. Женщины в Кыргызстане сталкиваются с рядом барьеров и ограничений при реализации своих трудовых прав. Проанализируем их.

Киргизское законодательство гарантирует равную оплату за равный труд, но в реальности наблюдается значительный разрыв в заработной плате мужчин и женщин. Женщины, как правило, заняты в низкооплачиваемых секторах экономики (образование, здравоохранение, социальное обслуживание и др.), а мужчины доминируют в более высокооплачиваемых отраслях (строительство, информационные технологии, финансы и др.) [2].

В докладе Группы Всемирного банка приводятся данные о том, что в 98 странах законодательно закреплено требование о предоставлении женщинам равной оплаты за труд равной ценности. Однако лишь в 32 странах осуществляются конкретные меры по реализации этого требования: обеспечение прозрачности в сфере оплаты труда; внедрение правоприменительных механизмов, направленных на устранение гендерного разрыва в оплате труда, и другие [3].

В Законе Кыргызской Республики от 4 августа 2008 г. № 184 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» установлено, что «лица разного пола конкурируют на равных условиях и имеют равную оплату труда при одинаковой квалификации работника и одних и тех же условиях труда» (абз. 1 ст. 19) [4]. При этом нет ни одного реального механизма для реализации данной правовой гарантии.

В том же докладе Группы Всемирного банка уделено особое внимание проблеме так называемого «закона об уходе за детьми»: «...женщины тратят в среднем на 2,4 часа в день больше, чем мужчины, на неоплачиваемую работу по уходу за детьми» [3]; расширение доступа к услугам по уходу за детьми приводит к увеличению доли занятых женщин приблизительно на один процентный пункт на начальном этапе, с последующим более чем двукратным ростом этого показателя в течение пяти лет. В настоящее время только около половины таких стран предоставляют различные формы финансовой или налоговой поддержки родителям с маленькими детьми.

В ч. 4 ст. 32 Семейного кодекса Кыргызской Республики закреплено, что «супруги несут равную обязанность в отношении домашнего труда» [5]. Однако в реальности женщины в Кыргызстане часто сталкиваются с двойной нагрузкой, так как необходимо совмещать профессиональную деятельность с ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей. Отсутствие достаточной социальной поддержки (например, доступных детских садов, гибких графиков работы) усложняет для женщин возможность полноценно участвовать в трудовой жизни. Этот вывод подтверждается статистикой: в Кыргызстане сохраняется ситуация, когда женщины тратят на домашний труд в пять раз больше времени, чем мужчины. Согласно сведениям Национального статистического комитета КР, «мужчины в Кыргызстане за день тратят на решение бытовых дел в среднем 45 минут, а женщины — около четырех часов» [6].

Уход за детьми в Кыргызстане осуществляется преимущественно женщинами. Согласно Трудовому кодексу КР, «работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен в любое время и любой продолжительности полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком» [7, ст. 137]. Чаще всего этим отпуском пользуются только матери, при этом он

является неоплачиваемым, что снижает выбор такого отпуска мужчинами, которые в Кыргызстане являются основной частью занятого населения.

Для предложения вариантов решения данной проблемы обратимся к положительному опыту других стран в этой сфере. К примеру, в Испании продолжительность отпуска по уходу за ребенком постепенно увеличивалась с двух недель в 2017 г. до шестнадцати недель в 2021 г., что обеспечило равенство в продолжительности оплачиваемого отпуска для отцов и матерей. При этом большинство отцов испанских семей охотно используют весь предоставленный им отпуск, и 70% предпочитают, чтобы он совпадал с отпуском матери. Швеция демонстрирует один из самых высоких показателей использования отпусков по уходу за ребенком: предоставляются 480 дней отпуска, из которых триста дней распределяются между родителями, а каждый родитель имеет право на девяносто дней отпуска.

Неравномерное распределение отпусков негативно сказывается на состоянии гендерного равенства, поскольку социологические исследования показывают, что значительные различия в использовании отпусков могут снижать участие женщин в рабочем процессе. Эффективная политика, направленная на стимулирование использования отпуска отцами, должна включать предоставление достаточно высоко оплачиваемого отпуска для отцов, изменение общественных стереотипов о роли отцов в уходе за детьми, создание поддержки на рабочем месте.

В настоящее время тридцать стран — участниц мирового сообщества внедрили различные стимулы, начиная от защиты рабочего места во время отпуска и заканчивая денежными премиями и дополнительным временем отдыха при использовании отпуска обоими родителями. Так, в Швеции и Австрии родители получают финансовую премию при равномерном распределении отпуска по уходу за ребенком.

Следует отметить, что «масштабы гендерного неравенства в сфере занятости в мире намного больше, чем считалось ранее» [3]. В докладе Группы Всемирного банка констатируется, что, «хотя согласно существующим законам, женщины имеют около двух третей тех прав, что есть у мужчин, в рассмотренных странах в среднем создано менее 40% систем, необходимых для полноценного исполнения этих законов» [3]. Тем самым законодательное регулирование гендерного равноправия и практическое применение заявленных норм, в том числе путем принятия подзаконных нормативных актов, определяющих конкретные механизмы их реализации, не совпадают более чем наполовину. Это значит, что внушительная часть правовых гарантий, касающихся кон-

ституционных прав женщин, не реализуются в жизни, а существуют исключительно как декларативные нормы.

Такая ситуация в сфере реализации трудовых прав женщин в полной мере касается и Кыргызстана, поскольку многие нормы, закрепляющие равные права женщин и мужчин, на практике остаются без реальных механизмов воплощения в праве, хотя в Конституции Кыргызстана закреплено, что «в Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации» [8, ст. 24]. Однако статистика свидетельствует об обратном: «В 2022 году уровень участия женщин в рабочей силе составил 44,1 процента по сравнению с 74,5 процентами среди мужчин. В сфере предпринимательства и доходов также сохраняется значительный гендерный разрыв, где женщины зарабатывают лишь 75 процентов от заработка мужчин» [9].

Еще одним вопросом, заслуживающим особого внимания, является поддержка женского предпринимательства: только в одной из пяти стран при осуществлении государственных закупок указаны гендерно-чувствительные критерии, что существенно ограничивает доступ женщин к экономическим возможностям в сфере с годовым оборотом 10 трлн долларов США. В Законе Кыргызской Республики от 14 апреля 2022 г. № 27 «О государственных закупках» не предусмотрена гендерная ориентация при осуществлении государственных закупок, тогда как, по данным Министерства финансов Кыргызской Республики, «в 2023 году успешно проведено 88 тысяч 464 конкурса на 77.2 млрд сомов» [10].

Неравенство в гендерных правах проявляется и в вопросах пенсионного обеспечения. В 62 странах возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин различается, при этом женщины, как правило, имеют большую продолжительность жизни по сравнению с мужчинами. Однако из-за более низкого уровня заработной платы, перерывов в трудовой деятельности, связанных с уходом за детьми, и более раннего выхода на пенсию, их пенсионные выплаты оказываются ниже, что делает их более уязвимыми в финансовом плане в пожилом возрасте. Так, в ч. 1 ст. 9 Закона Кыргызской Республики от 21 июля 1997 г. № 57 «О государственном пенсионном социальном страховании» пенсионный возраст для женщин составляет 58 лет, для мужчин — 63 года [11, ст. 9]. Согласно данным Национального статистического комитета КР за 2022 г., «в целом по Кыргызстану женщины живут на 8—9 лет дольше, чем мужчины» [12], а продолжительность жизни женщин составляет 76,3 года, мужчин — 68 лет.

К сожалению, в Кыргызстане не ведется отдельной гендерно чувствительной статистики по суммам выплачиваемых пенсий. Однако можно предполагать, что женщины, занимающиеся трудовой деятельностью преимущественно в сферах услуг и образования, получают пенсионные выплаты, значительно уступающие по размеру пенсиям мужчин, которые чаще всего занимают руководящие должности. «Устранение гендерного разрыва в занятости привело бы к увеличению долгосрочного ВВП на душу населения в среднем по странам почти на 20%. Согласно исследованиям, если бы женщины создавали и расширяли новые предприятия с той же скоростью, что и мужчины, экономическая выгода составила бы порядка 5–6 трлн долларов США. В условиях растущего риска стагфляции и вероятности рецессии во многих регионах мира странам может дорого обойтись ставка на использование потенциала лишь половины населения. Устранение критического гендерного разрыва — это возможность повысить доходы и стимулировать экономический рост» [13].

Таким образом, создание условий для равноправного участия граждан в экономической деятельности способствует укреплению социального порядка и повышению устойчивости общества к внешним негативным воздействиям. Однако наличие дискриминационного законодательства, недостаточная эффективность правоприменительных механизмов и сохраняющиеся социальные барьеры продолжают препятствовать прогрессу женщин, ограничивая развитие экономического потенциала суверенных государств.

Социальные нормы играют ключевую роль в сохранении гендерного неравенства. Следовательно, для достижения гендерного равенства правительства не должны ограничиваться только законодательными мерами. Необходимо внедрение инновационных стратегий, включающих использование средств массовой информации и образовательных программ, ориентированных как на мужчин, так и на женщин. Для достижения полноценного гендерного паритета — как на рынке труда, так и в других сферах — эти инициативы должны быть направлены на трансформацию социальных норм, которые могут восприниматься как устойчивые и неизменные.

В целом для достижения гендерного равенства на рынке труда и обеспечения защиты трудовых прав женщин в Кыргызстане следует предпринять следующие шаги:

— осуществлять поддержку женщин, занятых в сфере предпринимательства, для чего необходимо развитие соответствующих программ, включая участие в системе государственных закупок, способствующих увеличению числа женщин, реализующих свою экономическую

деятельность на условиях гендерного равенства. Это поможет диверсифицировать сектора экономики, в которых работают женщины, и повысить уровень их доходов;

— реформировать систему социальной поддержки, что может способствовать развитию методов совмещения трудовой деятельности с домашними обязанностями, включая доступ к детским садам, внедрение гибких графиков работы и механизмов удаленной работы, предоставление оплачиваемого отпуска как матери, так и отцу с равным распределением между ними времени отпуска;

— совершенствовать систему государственного контроля за соблюдением трудовых прав с целью предотвращения дискриминации и защиты прав женщин, соблюдения трудового законодательства и равноправия на рабочем месте.

Вопросы трудовых прав и гендерного равенства достаточно актуальны в Кыргызстане, поэтому требуют комплексного подхода к их решению. Несмотря на наличие правовых основ, реальная ситуация на рынке труда требует активных действий со стороны государства, гражданского общества и международных организаций. Обеспечение гендерного равенства на рынке труда не только улучшит положение женщин в экономике, но и будет способствовать общему социально-экономическому развитию страны.

Защита трудовых прав женщин в Кыргызстане — вопрос социальной справедливости, но вместе с тем ключевой фактор экономического развития страны. Обеспечение равных прав и возможностей для женщин на рабочем месте способствует созданию более стабильного и процветающего общества. Совместными усилиями государства, общественных организаций и гражданского общества можно достичь значительных изменений в сфере социально-трудовых отношений и обеспечить достойные условия труда для киргизских женщин.

Библиографический список

1. Цели в области устойчивого развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>
2. В каких сферах работают женщины и мужчины в Кыргызстане. URL: <https://koom.press/ru/news/27999>
3. Women, Business and the Law 2024. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
4. О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин: Закон Кыргызской Республики от 4 авг. 2008 г. № 184 (в ред. от 14 июля 2011 г.). URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/202398/edition/382698/ru>
5. Семейный кодекс Кыргызской Республики от 30 авг. 2003 г. № 201 (в ред. от 6 июня 2022 г.). URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/1327/edition/1163855/ru>

6. Статистика: женщины в КР тратят на труд по дому в пять раз больше времени, чем мужчины. URL: https://kaktus.media/doc/504589_statistika:_jenshiny_v_kr_tratjat_na_tryd_po_domu_v_piat_raz_bolshe_vremeni_chem_myjchiny.html
7. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 авг. 2004 г. № 106 (в ред. от 23 дек. 2022 г.). URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/3-22/edition/5621/ru>
8. Конституция Кыргызской Республики от 5 мая 2021 г. № 59 (в ред. от 5 мая 2021 г.). URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/112215/edition/1078264/ru>
9. Расширение возможностей женщин в Кыргызской Республике: Мендайым начинает бизнес. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/feature/2023/03/07/empowering-women-in-the-kyrgyz-republic>
10. В 2023 г. произведено госзакупок на сумму 77.2 млрд сомов. URL: <https://www.akchabar.kg/ru/news/v-2023-godu-proizvedeno-goszakupok-na-summu-772-mlrd-somov-jirgjbvxihtwtbyg>
11. О государственном пенсионном социальном страховании: Закон Кыргызской Республики от 21 июля 1997 г. № 57 (в ред. от 26 апр. 2023 г.). URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/557/edition/1247989/ru>
12. За последние 30 лет кыргызстанцы стали жить на четыре года дольше. Инфографика. URL: https://kaktus.media/doc/496275_za_poslednie_30_let_kyrgyzstancy_stali_jit_na_chetyre_goda_dolshe._infografika.html
13. Всемирный банк и вопросы в области гендера. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/topic/gender/overview>