Гендерно-чувствительный анализ законодательства Республики Таджикистан

в сфере труда.

1. ***Введение***

   1.1. Основные понятия, используемые в исследовании

   1.2. Цели и задачи анализа

2. Развитие идей равенства полов в законодательстве в сфере труда в Республики Таджикистан

3. Совершенствование Трудового законодательства в аспекте гендерного равенства

   3.1. Постановка проблемы

   3.2. Перечень анализируемых нормативных правовых актов

4. Юридические гарантии равенства и недискриминации

5. Гендерно-чувствительные нормы трудового законодательства Республики Таджикистане

6. Рекомендации по совершенствованию трудового законодательства

7. Выводы

1. ВВЕДЕНИЕ

Республика Таджикистан присоединилась к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 26 октября 1993 года, тем самым обязавшись обеспечить принцип недопущения дискриминации по признаку пола. Государства-участники обязаны гарантировать равные права мужчин и женщин во всех сферах — экономической, социальной, культурной, гражданской и политической. Этот принцип закреплен в Международном пакте о гражданских и политических правах и в Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах.

Законодательство Республики Таджикистан в целом можно считать прогрессивным с точки зрения закрепления равных прав мужчин и женщин. Так, глава II Конституции Республики Таджикистан[1] в разделе «Права, свободы и основные обязанности человека и гражданина» устанавливает, что мужчины и женщины имеют равные права и свободы, а также равные возможности для их реализации. В дополнение к этому были разработаны и приняты специализированные законы, включая Закон Республики Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации»[2] от 01 марта 2005 года. Принцип недискриминации и равенства гарантированы всеми Кодексами и закона Республики Таджикистан. Законы, являясь важным механизмом реализации гендерной политики, должны адекватно отражать изменения, происходящие в обществе.

Гендерная дискриминация — это процесс, при котором биологические различия между мужчинами и женщинами приобретают социальное и культурное значение, становясь основой социальной стратификации. Важную роль в этом процессе играет патриархальная структура общества, характерная для стран Центральной Азии, включая Таджикистан.

Экономическая незащищенность женщин в Таджикистане усложняет ситуацию, проявляясь в ограниченном доступе к ресурсам и участию в принятии решений, как в семье, так и в обществе. Несмотря на наличие базового гендерного законодательства, гендерные эксперты должны сосредоточиться на анализе того, как применение, на первый взгляд, гендерно-нейтральных норм может фактически привести к дискриминации.

Законодательное закрепление равных прав — это только первый шаг на пути к достижению гендерного равенства. Важным является создание условий для равных возможностей в реализации этих прав. Гендерные стереотипы в обществе все еще оказывают влияние на фактическое равенство, поэтому законодатель должен учитывать эти аспекты при разработке нормативно-правовых актов.

1.1. Основные понятия, используемые в исследовании

[1] Конституции Республики Таджикистан
[2] Закон «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации»

Гендер – социально и культурно определенные роли, поведение, деятельность и атрибуты, которые данное общество считает подходящими для мужчин и женщин.

Гендерные стереотипы – устойчивые, часто предвзятые представления о роли мужчин и женщин в обществе, которые могут ограничивать возможности людей.

Гендерная сегрегация труда – разделение труда по половому признаку, когда определенные профессии или должности доминируют среди мужчин или женщин.

Гендерная чувствительность – способность учитывать гендерные различия и их влияние на жизнь мужчин и женщин при разработке политик и программ.

Гендерная политика - государственная, общественная деятельность, направленная на обеспечение равенства во взаимоотношениях между мужчинами и женщинами.

Равноправие - равенство прав, обязанностей и ответственность мужчин и женщин перед Законом.

Гендерное равенство - равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам обоего пола свободно развивать свои потенциальные способности, вырабатывать умения и навыки для участия в политическом, экономическом, социальном и культурном развитии и освоении его достижений.

Равные возможности - практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав в соответствии с Конституцией Республики Таджикистан, законами Республики Таджикистан, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Половая дискриминация - любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признаку пола.

Гендерная экспертиза - под гендерной экспертизой законодательства мы понимаем анализ соответствия законодательных актов, регламентирующих положение мужчин и женщин в сфере труда, и занятости, провозглашенным в обществе принципам гендерного равенства, а также, насколько это возможно, реальной практике.

1.2. Цель и задачи исследования

Законодательства в сфере труда Республики Таджикистан нуждаются в экспертизе на предмет гендерного дисбаланса со следующей целью - дать объективную картину реализации принципа гендерного равенства, закрепленного в ст. 17 Конституции Республики Таджикистан: «Мужчины и женщины равноправны».

На первый взгляд, конституционный принцип находит свое отражение в действующем законодательстве в полной мере. При этом следует отметить, что законодатель лишь формально подходит к воплощению этого принципа в жизнь.

Подразумевается, что законодатель, закрепляя идею равных прав, отнюдь не дает равных возможностей для представителей разных полов.

Основными задачами являются:

1. Провести гендерный анализ национального законодательства в сфере труда по следующим направлениям:

1.1 анализ нормативных правовых актов на соответствие принятым международным обязательствам

1.2 анализ нормативных правовых актов на соответствие гендерному законодательству.

2. Разработать рекомендации по улучшению законодательства в сфере труда с целью защиты прав женщин.

2. РАЗВИТИЕ ИДЕЙ РАВЕНСТВА ПОЛОВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В СФЕРЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН.

Республика Таджикистан после обретения независимости в 1991 году присоединилась к ряду международных конвенций по правам человека, включая те, что касаются прав женщин. Согласно Закону Республики Таджикистан «О нормативных правовых актах»[3]: «Международные правовые акты, признанные Таджикистаном, являясь составной частью правовой системы Республики Таджикистан, вступают в силу после их официального опубликования и имеют непосредственное действие. Если законы республики противоречат признанным Таджикистаном международным правовым актам, применяются нормы международных правовых актов.». Так, в ст. 3 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года[4] подчеркивается, что государства-участники принимают соответствующие меры для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин во всех сферах жизни — политической, социальной, экономической и культурной. Целью этих мер является гарантия равенства женщин с мужчинами в осуществлении и пользовании правами человека и основными свободами.

Законодательство Республики Таджикистан по вопросам гендерного равенства можно считать прогрессивным. В нем почти отсутствуют явные дискриминационные нормы. Тем не менее, для полноценного достижения гендерного равенства важно не только формальное равенство прав, но и создание механизмов, которые позволят женщинам и мужчинам в полной мере реализовывать свои права на практике.

В Трудовом кодексе Республики Таджикистан[5] также закреплены положения о недопустимости дискриминации в сфере труда. В частности, статья 7 «Запрещение дискриминации в сфере труда» устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод. Запрещается дискриминация по признаку пола, возраста, расы, национальности, языка, религиозных убеждений, политических взглядов, социальной и имущественной принадлежности, места жительства и других признаков, не связанных с деловыми качествами работника.

В Таджикистане, законодательство направлено на обеспечение равных прав и

[3] Ссылка на Закон РТ «О нормативных правовых актах
[4] Ссылка на Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
[5] Ссылка на Трудовой кодексе Республики Таджикистан

возможностей в сфере труда для всех граждан, независимо от их принадлежности к различным социальным группам. Трудовой кодекс Таджикистана регулирует права и обязанности работников и работодателей, а также включает механизмы для предотвращения дискриминации в процессе трудоустройства, оплаты труда, условий работы и гарантий. Важным аспектом является то, что хотя формальные правовые нормы равенства существуют, на практике гендерное неравенство и дискриминация в трудовой сфере все еще остаются проблемами. Это подчеркивает необходимость дальнейшей работы над улучшением механизмов правоприменения, а также изменения социальных и культурных стереотипов, которые могут препятствовать реализации трудовых прав, особенно среди женщин.

В контексте Таджикистана трудовое законодательство также предусматривает ряд норм, направленных на защиту прав женщин и лиц с семейными обязанностями. Однако, некоторые аспекты нуждаются в пересмотре и модернизации для соответствия современным гендерным стандартам и требованиям равенства.

1. Принцип равных возможностей и квотирование. Для реализации принципа равных возможностей в Таджикистане также можно предусмотреть систему мягкого квотирования при приеме на работу женщин, особенно в секторах, где они традиционно менее представлены. Это поможет уменьшить гендерное неравенство на рынке труда и сократить феминизацию бедности.

2. Создание оптимальных условий труда для женщин. В Таджикистане необходимо разработать государственную политику, поощряющую работодателей создавать условия труда, которые не наносят вреда здоровью женщин. Это также может способствовать расширению доступа женщин к ряду профессий, которые в настоящее время считаются запрещенными для них[6].

3. Гендерно-нейтральная терминология. Важно изменить формулировки трудового законодательства Таджикистана, чтобы они были более гендерно-нейтральными. Например, переименование главы, касающейся регулирования труда женщин, в более универсальный термин «регулирование труда лиц с семейными обязанностями» будет способствовать равенству полов и устранению гендерных стереотипов, что особенно важно в патриархальных обществах.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В АСПЕКТЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

3.1. Постановка проблемы

Законодательство в сфере труда – эта та сфера, где гендерные стереотипы срабатывают в большей степени, чем, например, в законодательстве в сфере предпринимательства, которое в целом можно охарактеризовать как гендерно-нейтральное. Трудовые отношения - раздолье для существования и закрепления гендерных стереотипов.

[6] Ссылка на Постановление Правительства Республики Таджикистан "О Перечне работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъёме и перемещении ими тяжестей вручную"

Какие проблемы могут возникать в сфере труда? Они разнообразны. Это и дискриминация по признаку пола при найме на работу, и неравенство в оплате труда, и препятствия продвижению по службе, и недостаток женщин на руководящих постах, и наличие «мужских» и «женских» профессий, и запреты на профессии, и сексуальные домогательства на работе, и проблема «двойной» занятости женщин и другие. В целом, различают две формы дискриминации в этой сфере: дискриминация по оплате труда и так называемую профессиональную сегрегацию.

В Таджикистане женщины сталкиваются с различными проблемами в сфере труда, которые подтверждаются статистическими данными последних лет.
Согласно данным Всемирного банка, уровень безработицы среди женщин в Таджикистане составляет примерно 12% в 2020-2021 годах. Эта цифра подчеркивает существующие барьеры на рынке труда, которые ограничивают доступ женщин к рабочим местам и экономическим возможностям.[7] Еще одним примером является ограничение профессиональных возможностей для женщин. В 2023 году правительство Таджикистана опубликовало новый перечень профессий, запрещенных для женщин, который включает 194 профессии[8]. Это ограничение не только снижает возможности трудоустройства, но и нарушает право женщин на свободный выбор профессии.

Таким образом, статистика ясно указывает на проблемы, с которыми сталкиваются женщины в сфере труда в Таджикистане, включая высокую безработицу, значительный разрыв в оплате труда, профессиональные ограничения, низкое представительство в руководящих позициях и наличие дискриминации.

В современной экономической теории труда особенности занятости различных социально-демографических групп безотносительно гендерного вопроса классически исследуются с двух позиций. Во-первых, с позиций различия в трудовом поведении. Это вопрос вне правового поля. Во-вторых, с точки зрения различий в положении, которые отчасти формируются законодательством. Поэтому, проводя гендерный анализ в сфере труда необходимо в первую очередь задаться вопросом о том, каким образом наш закон формирует положение представителей женского и мужского пола. Существует ли в нем различия?

В современном Таджикистане наблюдаются следующие тенденции, влияющие на гендерную динамику в сфере труда. Во-первых, усиливаются ценности патриархальной семьи, ухудшается ситуация на рынке труда (растет вертикальная и горизонтальная гендерная сегрегация, а также гендерный разрыв в заработной плате), нарушается трудовое законодательство в негосударственном секторе экономики. Но есть и положительные изменения в виде развития женского предпринимательства и бизнеса, неправительственных женских организаций и другие.

3.2. Перечень анализируемых нормативных правовых актов

[7] Продвигая гендерное равенство на рынке труда Таджикистана
[8] В Таджикистане почти в два раза сократили перечень работ, запрещенных для женщин

- Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994 года;
- Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года;
- Конвенция МОТ относительно дискриминации в области труда от 25 июня 1958 года;
- Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 года;
- Закон Республики Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации» от 01 марта 2005 года;
- Закон Республики Таджикистан “О равенстве и ликвидации всех форм дискриминации” от 19 июля 2022 года;
- Постановление Правительства Республики Таджикистан "О Перечне работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную" от 30 декабря 2023 года.

4. ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ РАВЕНСТВА И НЕДИСКРИМИНАЦИИ

Таджикистан одобрил и принял для реализации «Повестку дня в области устойчивого развития» до 2030 года[9]. В 2016 году Таджикистан разработал и принял к реализации НСР2030, в которой определены основные направления достижения ЦУР в Таджикистане[10]. В НСР2030 вопрос обеспечения равенства возможностей и уменьшения социального неравенства через сокращение гендерного неравенства на основе совершенствования политики по обеспечению фактического гендерного равноправия занимает особое место.

Конституцией Республики Таджикистан от 06 ноября 1994 года закреплен основной принцип, закрепляющий, что в Республике Таджикистан мужчины и женщины имеют равные свободы и права, а также равные возможности для их реализации. Данный принцип, находясь в главе второй «Права, свободы и основные обязанности человека и гражданина», где установлено право каждого человека на экономическую свободу, свободное использование своих способностей и своего имущества для любой экономической деятельности, не запрещенной законом; на свободу труда, распоряжение своими способностями к труду, выбор профессии и рода занятий, а также право на вознаграждение за труд и социальную защиту.

Далее в ст. 35 Конституции установлены следующие положения:

- Каждый имеет право на труд, выбор профессии, работы, охрану труда и социальную защиту от безработицы. Заработная плата не должна быть ниже минимального размера оплаты труда.

- Всякие ограничения в трудовых отношениях запрещаются. За равный труд выплачивается равная оплата.

- Никто не может быть привлечен к принудительному труду, за исключением случаев,

[9] «Повестку дня в области устойчивого развития» до 2030 года

[10] Ссылка на НАЦИОНАЛЬНУЮ СТРАТЕГИЮ РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА

определенных законом.

- Использование труда женщин и несовершеннолетних на тяжелых и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда, запрещается.

Таким образом, Конституцией Республики Таджикистан, как основным законом, заложены концептуальные положения, которые находят далее свое развитие в нормах отраслевого законодательства.

Важнейшую роль в трудовом законодательстве играет Трудовой кодекс Республики Таджикистан. В этом нормативном акте в ст. 1 установлено, что целями трудового законодательства являются: создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста и повышение эффективности производства и благосостояния людей.

Руководствуясь положениями Закона Республики Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации», поэтапной их реализации в пределах мероприятий государственной политики по занятости осуществляются реагирующими мерами. На основе данного закона и в целях содействия достижению гендерного равенства в сфере трудовых отношений работодатель (руководитель государственного органа, организаций, всех форм собственности) обеспечивает:

- равные возможности для мужчин и женщин при заключении трудовых договоров;
- равный доступ мужчин и женщин к вакантным местам (должностям);
- равную заработную плату (вознаграждение) для мужчин и женщин, когда оба выполняют одинаковую работу или работу, имеющую равную ценность;
- равные возможности для повышения квалификации, осуществления переподготовки, продвижения по службе;
- безопасные условия труда, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья как мужчин, так и женщин.

Таким образом, был создан механизм обеспечения гендерного равенства в трудовой деятельности.

В числе основных принципов трудового права, перечисленных в ст. 4 Трудовом Кодексе Республики Таджикистан, назван принцип равенства прав и возможностей. Этот общий принцип соответствует нормам Всеобщей декларации прав человека[11], Международного пакта о социальных, экономических и культурных правах[12], Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) № 111 против дискриминации в области труда и занятий[13], Конвенции Международной Организации Труда № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности[14], а также Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин[15].

Этот же принцип запрещения дискриминации полностью соответствует Закону Республики Таджикистан «О государственных гарантиях равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации», где установлен запрет на гендерную

[11] Ссылка на Всеобщую декларацию прав человека
[12] Ссылка на Международный пакт о социальных, экономических и культурных правах
[13] Ссылка на Конвенцию МОТ № 111 против дискриминации в области труда и занятий
[14] Ссылка на Конвенцию Международной Организации Труда № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности
[15] Ссылка на Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

дискриминацию, а в качестве одной из основ государственной политики по обеспечению гендерного равенства названо формирование нормативной правовой базы для обеспечения гендерного равноправия, а также выполнение общепризнанных принципов и норм международного права, а также международных обязательств Республики Таджикистан, касающихся вопросов гендерного равенства.

Общий принцип запрещения дискриминации в сфере труда, имеющий безусловно концептуальное значение, находит свое развитие в нормах статье 7 Трудового Кодекса Республики Таджикистан:

1. Все граждане имеют равные права на труд, дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены.
2. Равное вознаграждение одна из главных составляющих права на труд. Трудовой кодекс Республики Таджикистан гарантирует, что при приёме на работу, продвижении по службе, профессиональному обучению, установления режимов труда, а также увольнения работников, включая государственных служащих, должны учитываться требования законодательства, касающегося прав и гарантий лицам обоего пола. Оплата труда или иначе заработная плата относится к основному условию трудового договора. Заработная плата — это вознаграждение за труд. Дискриминация в оплате труда запрещается. Работодатель обязан выплачивать работникам одну и ту же оплату за выполнение равноценной работы. Правило о недопустимости неравной оплаты за равный труд не случайно появилось в трудовом законодательстве Республики Таджикистан. Оно направлено на имплементацию норм международного законодательства, содержащихся в Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах.
3. Равные возможности и справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд.

Также в главе 16 Трудового Кодекса Республики Таджикистан отмечены особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями. Статья 225 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. 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 217); 2) ограничения, связанные со сверхурочной работой 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 226). В соответствии с Трудовым Кодексом 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).

Трудовые отношения, наряду с семейными, как никакие иные, обладают определенной спецификой, связанной с полом. В некоторых случаях отступление от равенства возможностей мужчин и женщин является вполне обоснованным и даже объективным. Согласно Национальной стратегии развития страны до 2030 года, число женщин в государственном секторе должно быть повышено до 30% (сегодня 23,9%) от общего числа кадров и до 25% (18,7% сегодня) на руководящих должностях.

В Законе Республики Таджикистан "О содействии занятости населения"[16] главными принципами также являются обеспечение равных возможностей и свобода выбора рода занятости и работы. Приоритетом являются доступ и равные возможности.

В Трудовом кодексе есть статья 216: «Работы, на которых запрещается применение труда женщин». Хотя статья 35 Конституции гарантирует, что каждый имеет право на труд, выбор профессии, работу, охрану труда и социальную защиту от безработицы, но в тоже время использование труда женщин и несовершеннолетних на тяжелых и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда запрещается. Для начала нужно разобраться в значении понятия «тяжелые работы», и кто определяет степень тяжелый работы. Прямой дефиниции данного термина нет в законодательстве Республики Таджикистан, но есть понятие аттестация рабочих мест по условиям труда, которое определяется как система учета, анализа и комплексной оценки всех факторов производственной среды, процесса тяжелого и напряженного труда на конкретном рабочем месте, оказывающих влияние на трудоспособность и здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В статье 1 Трудового кодекса представляется определение подходящая работа: «подходящая работа - работа, соответствующая полу, образованию, специальности, профессиональной подготовке, трудовому стажу и опыту работы, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, незначительно удаленная от места жительства (не более одного часа в пути) и гарантирующая заработную плату не ниже официально установленного уровня минимальной заработной платы, которую способно выполнять лицо». Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин и другие международные организации не раз рекомендовали Республики Таджикистан отменить список запрещенных профессий и обеспечить равный доступ женщин к этим работам. Отмена списка запрещенных профессий не означает, что женщин будут вынуждать работать в этих сферах. Однако у них должен быть выбор и возможность заниматься такой работой, если они этого пожелают.

Необходимо признать, что запрет на применение труда женщин на тяжелых работах не всегда связан непосредственно с материнством. Женщины, не находящиеся в фертильном возрасте[17], либо неспособные иметь детей в силу определенных причин - также не имеет доступа к таким работам. Это является дискриминацией по половому

[16] Ссылка на Закон Республики Таджикистан "О содействии занятости населения"
[17] По определению ВОЗ, репродуктивный возраст женщины соответствует 15-49 годам.

признаку, потому как Закон Республики Таджикистан “О равенстве и ликвидации всех форм дискриминация” от 19 июля 2022[18] года дает определение Дискриминации следующим образом: “Дискриминация - любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, сформированное на реальных и (или) предполагаемых основаниях в отношении любого физического и юридического лица или группы лиц, их родственников или лиц, связанных с ними иным образом и основано на признаках расы, цвета кожи, происхождения, пола, языка, религии и убеждений, национальной или этнической принадлежности, инвалидности, состояния здоровья, возраста, гражданства, взгляда, имущественного положения или иного обстоятельства и целью или следствием которого является ухудшение, уничтожение и (или) умаление признания, использования или осуществления всеми лицами, на равных основах, всех прав и свобод человека”.

Республика Таджикистан первая страна в Центральной Азии принявший антидискриминационный закон. Теперь в Законодательстве появились такие понятия как “прямая и косвенная дискриминация”, “преследование” и “сексуальное домогательство”. Статья 6 Закона Республики Таджикистан “О равенстве и ликвидации всех форм дискриминации” устанавливает преследование на рабочем месте - любая форма не физического преследования (домогательства) на рабочем месте с повторяющимися действиями, которые оказывают унижающее воздействие на лицо и имеют целью ухудшения условий труда работника или его профессионального статуса. За нарушение трудовых прав граждан предусмотрено наказание в виде административного штрафа в Кодексе об административных правонарушениях Республики Таджикистан[19]. Статья указана следующим образом:

Статья 94. Нарушение законодательства о труде

1. Нарушение законодательства о труде, в том числе:

- необоснованное расторжение трудового договора с работником;

- привлечение к работе без оформления трудового договора (контракта) или не соблюдение возраста, установленного для приема на работу;

- односторонний отказ работодателя от ведения коллективных переговоров;

- необоснованный отказ в предоставлении трудового отпуска работникам, а также необеспечение других гарантий, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан о труде,

влекут наложение штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати показателей для расчетов.

2. Повторное совершение административного правонарушения, указанного в части первой настоящей статьи в течение одного года после наложения административного взыскания,

влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов.

---

[18] Ссылка на Закон Республики Таджикистан “О равенстве и ликвидации всех форм дискриминация” от 19 июля 2022

[19] Ссылка на Кодекс об административных правонарушениях Республики Таджикистан

Также Уголовным кодексом Республики Таджикистан[20] охвачены такие преступления как: Статья 153. Нарушение законодательства о труде, Статья 153(1). Невыплата заработной платы, Статья 154. Нарушение правил охраны труда, Статья 155. Безосновательный отказ принятия на работу или безосновательное увольнение с работы женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.

Несмотря на позитивные изменения в Законодательстве Республики Таджикистан, доступ женщин к профессиям остается ограниченным. Министерство труда обосновывает ограничение заботой о здоровье женщин. Любая трудовая деятельность может отрицательно сказаться на состоянии здоровья. Однако, в современном мире, есть перечень работ, на которых сотрудники максимально сильно рискуют жизнью. Для таких категорий людей на государственном уровне предусмотрены специальные льготы. Они направлены на восстановление трудоспособности, моральных сил, поднятия мотивации. Государство совместно с работодателями, пытается возместить ущерб для граждан, которые выбрали потенциально опасную занятость. Государство совместно с работодателями, пытается возместить ущерб для граждан, которые выбрали потенциально опасную занятость. Предусмотрена дополнительная плата за тяжелые работы, дополнительный оплачиваемый отпуск, но нет обоснованного аргумента или оценки риска конкретных профессий на предмет “тяжести и вредности”, в особенности на женский организм. В том числе не принята методология оценки риска рабочих мест, в соответствии с которым конкретные профессии могли бы быть оценены на предмет негативного влияния на здоровья именно женщин.

К перечню работ, на которых запрещается применение труда женщин прилагается два приложения, которые определяют до 10 кг разрешаемого веса для женщин, необходимо отметить, что научного обоснования не приведено. Государство защищает женщин не только, но и от поднятия тяжестей. Так, согласно действующему постановлению правительства о нормах предельно допустимых нагрузок, женщина может поднимать вручную не более 7 кг постоянно в течение смены и не более 10 кг каждые 2 часа при чередовании с другими видами работы (все это с учетом тары). Какая методология была использована в определении данного веса.

Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. В Постановлении не учитывается развитие технологий и на практике не учитывается, что запреты касаются тяжести “вручную”. Перечень дополняет конституционную норму о запрете использования женского труда и в подземных работах. В подземных работах, горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений использование всех форм труда женщин запрещается. Обеспокоенность вызывает формулировка “всех форм труда” так как исключает доступ женщин даже к вредным для женского здоровья работам в горнодобывающей отрасли. С другой стороны, Постановление было принято с целью заботы о женском здоровье и репродуктивном здоровье женщин и тем самым оставляя в опасности здоровья мужчин. Можно сделать вывод, что данное Постановление является двойной дискриминацией. Еще одним негативным последствием данного Запрета является

[20] Ссылка на Уголовный кодексом Республики Таджикистан

нелегальный рынок труда. На шахтах и других запрещенных работах привлекаются женщины несмотря на запреты, но таким образом они лишаются всех гарантий и льгот, такие как на сокращение рабочего времени, на ежегодный дополнительный отпуск, на повышенную оплату труда согласно Постановления о Порядке определения повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и особо вредными условиями труда[21], на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, молоко, лечебно-профилактическое питание, содержащее мясо, рыбу, печень, сыр, бобовые и т.д, (Об утверждении Правил и норм выдачи работникам молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечения работников средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счёт средств работодателя)[22], на периодический медицинский осмотр один раз в год в зависимости от характера работы (Порядок проведения обязательных медицинских осмотров, перевод на другую работу по состоянию здоровья, не допускается отзыв с отпуска и другие права предусмотренные Трудовым Кодексом Республики Таджикистан).

Неофициальное оформление женщин на запрещенных работах приводит к тому, что у них не считается трудовой стаж и они не могут требовать от работодателей осуществления всех их законных прав. Работодатель может привлекать мужчин и женщин с учетом требований законодательства о мерах безопасности.

30 декабря 2023 года Правительство Таджикистана опубликовало новый перечень работ, на которые запрещается применение женского труда[23]. Новый Перечень содержит 194 профессий и видов работ в 22 отраслях экономики. В действовавшем ранее списке было 334 профессии и вида работ. Среди позиций, отныне разрешенных для женщин, монтажница геодезических знаков, взрывница на геологоразведочных работах, электрослесарка, изготовительница деталей для духовых инструментов и другие. Сокращение перечня работ в документе объясняется «автоматизацией производственных процессов и улучшением условий труда» и «расширением доступа женщин к соответствующим профессиям и увеличением доходности».

[21] Ссылка на Постановления о Порядке определения повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и особо вредными условиями труда

[22] Ссылка на Постановление Правительства Республики Таджикистан от 6 сентября 2014 года, № 592 "Об утверждении Правил и норм выдачи работникам молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечения работников средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счёт средств работодателя

[23] В Таджикистане почти в два раза сократили перечень работ, запрещенных для женщин

5. ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

На охрану труда женщин направлена глава 16 Трудового Кодекса, которая регулирует особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями. Нормы данной главы трудового законодательства, направленные на охрану репродуктивных женщин, а также функций, связанных с кормлением детей. Эта охрана касается таких институтов как трудовой договор, оплата труда, рабочее время и время отдыха, охраны труда. Наличие в трудовом законодательстве норм, содержащих гендерную асимметрию, направленных на охрану репродуктивных функций женщины, в большинстве соответствует международным обязательствам, взятым на себя Таджикистаном. Статья 215 ограничивает работодателя и в случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Хотя первая часть этой статьи предусматривает женщин и иных лиц с семейных положений, в части второй законодатель отмечает только женщин. В остальных статьях данной главы законодатель наделяет женщин и иных лиц с семейными обязанностями одинаковыми правами. Необходимо отметить отдельно статью 227 “гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.”, что соответствует международным стандартам равенства и гендерной чувствительности.

Оказав женщине, ожидающей ребенка, такую привилегию, законодатель тем самым создал ситуацию, при которой женщина, а тем более беременная, становится менее желательным кандидатом при приеме на работу при прочих равных условиях. Работодателю, особенно частному лицу, просто не выгодно принимать ее на работу.

В статье 244 Трудового кодекса Республики Таджикистан излишним представляется запрет привлечения беременных женщин к работе вахтовым методом. Более оптимальным кажется внесение в норму статьи 244 такой оговорки, запрещающей работу беременной вахтовым методам только при наличии медицинского заключения. Иначе сама женщина может пострадать от такого запрета.

Непосредственно охраняемыми репродуктивные функции женщин можно признать и нормы статей 114 и 224 Трудового кодекса, в соответствии с которыми женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам, а также уходу за ребенком. При этом за ними сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях, за выслугу лет и других случаях, установленных иными нормативными правовыми актами).

Дополнительные гарантии при приеме на работу для беременных женщин установлены в статье 225 Трудового кодекса, где говорится о том, что запрещается

отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Такие нормы, хотя и направлены на охрану прав беременной женщины, повторимся, делают нежелательным кандидатом при приеме на работу в глазах работодателя не только беременную женщину вообще, но и любую другую, находящуюся в фертильном возрасте женщину. В результате, желая помочь женщине, законодатель, напротив, лишает ее равных возможностей наряду с мужчинами.

Наконец, существует группа норм трудового законодательства, содержащая гендерную асимметрию, которая направлена на установление возможности для осуществления совмещения работы с семейно-правовыми обязанностями как женщинами, так и мужчинами. Эти семейно-правовые обязанности касаются не только детей работника (работницы), но и других членов семьи.

Положительным является правило, в соответствии с которым безотносительно к половой принадлежности до истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

Безусловно прогрессивным, соответствующим гендерному законодательству, является гарантия работникам, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей или являющимися их опекунами, предоставляются отпуска на период усыновления (удочерения) (установления опекунства) и до окончания семидесяти календарных дней (в случае усыновления (удочерения) двух новорождённых детей - сто десять дней) со дня рождения ребёнка и в этот период выплачивается денежное пособие за счёт социального страхования, по их желанию предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения одного года и шести месяцев и до трех лет по уходу за ребёнком (статья 224 Трудового кодекса Республики Таджикистан).

6. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕУСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

1. Пересмотр списка запрещенных профессий для женщин: сократить список и адаптировать список запрещенных профессий, чтобы снизить ограничения и увеличить возможности выбора профессии для женщин.
2. Обучение и информирование: разработать программы обучения для работодателей и работников по вопросам гендерного равенства, недискриминации и правах, чтобы повысить осведомленность и предотвратить дискриминацию на рабочем месте.
3. Усиление защиты от сексуальных домогательств на работе: обязать работодателей разрабатывать внутренние процедуры, направленные на предотвращение сексуальных домогательств. Ввести меры ответственности за сексуальные домогательства на работе, чтобы гарантировать более высокий уровень безопасности для всех работников.
4. Разработка мер по защите от дискриминации: принять поправки к Трудовому кодексу, запрещающие любые формы дискриминации при приеме на работу, продвижении и оплате труда на основании пола, семейного положения или репродуктивных планов. Ввести специальные механизмы для жалоб и судебной защиты для работников, столкнувшихся с дискриминацией.

5. Льготы для работодателей: ввести налоговые льготы и финансовые стимулы для работодателей, которые внедряют практики гендерного равенства.

6. Программы по борьбе с насилием: реализовать программы, направленные на профилактику насилия в отношении женщин на рабочих местах.

7. Повышение осведомленности о репродуктивных правах: разработать инициативы для информирования женщин о репродуктивных правах и доступных медицинских услугах.

8. Регулярные оценки законодательства: проводить регулярные оценки влияния трудового законодательства на женщин с привлечением гражданского общества и НПО.

9. Создание эффективных механизмов защиты: установить механизмы для защиты женщин от дискриминации и обеспечить справедливое рассмотрение их жалоб.

10. Контроль за неофициальной занятостью: усилить мониторинг и ввести штрафные санкции для работодателей, нарушающих законодательство и привлекающих женщин к опасным видам работ неофициально.

11. Информирование о гендерной дискриминации: обеспечить широкое информирование о существующих законах и механизмах защиты от дискриминации.

12. Стимулирование равного доступа к обучению: обеспечить равный доступ к профессиональному обучению и повышению квалификации для женщин.

13. Улучшение условий труда: разработать и внедрить стандарты для создания безопасных и удобных условий труда для женщин. Разработать стратегии по улучшению условий труда в сельской местности, где женщины часто работают в менее защищённых условиях.

14. Поддержка гибких графиков работы для регулирования труда беременных женщин: внедрить политику гибкого рабочего времени для поддержки женщин с семейными обязанностями.

15. Анализ и мониторинг: создать механизмы для анализа и мониторинга применения гендерно-чувствительных норм законодательства. Включить представителей НПО и независимых экспертов в рабочие группы по мониторингу и разработке предложений по изменению трудового законодательства.

16. Включение гендерного анализа в законодательные инициативы: обеспечить обязательное проведение гендерного анализа для всех новых законодательных инициатив.

17. Сотрудничество с НПО: установить партнерство с неправительственными организациями для улучшения условий труда женщин.

18. Отпуск по уходу за ребенком для обоих родителей: ввести информационные кампании для работодателей и работников, повышающие осведомленность о праве мужчин на отпуск по уходу за ребенком.

19. Стимулы для найма женщин детородного возраста: ввести налоговые льготы или субсидии для работодателей, которые активно нанимают женщин детородного возраста, включая беременных и молодых матерей.

20. Повышение прозрачности оплаты труда: обязать компании раскрывать информацию о гендерном разрыве в оплате труда, что поможет определить и сократить разрыв между зарплатами мужчин и женщин. Внедрить обязательный аудит равенства в оплате для крупных работодателей, чтобы регулярно контролировать ситуацию и устранять гендерное неравенство.

21. Международное сотрудничество: активизировать сотрудничество с МОТ и другими международными организациями для внедрения лучших практик. Учесть

рекомендации международных органов, чтобы адаптировать трудовое законодательство к международным стандартам.

7. ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Анализ гендерно-чувствительных норм трудового законодательства Республики Таджикистан показывает как достижения, так и недостатки в сфере охраны труда женщин. В Трудовом кодексе содержатся положения, которые направлены на защиту прав женщин, особенно тех, кто находится в репродуктивном возрасте. Примеры включают предоставление отпусков по беременности и родам и гарантии трудоустройства для женщин, ожидающих ребенка. Эти меры свидетельствуют о стремлении государства поддерживать женщин и обеспечить их права в рабочей среде.

Тем не менее, несмотря на положительные изменения, трудовое законодательство все еще демонстрирует гендерную асимметрию. Запреты на определенные виды работ для женщин и ограничения для беременных могут вести к дискриминации при найме на работу. Работодатели часто избегают приема на работу женщин детородного возраста из-за опасений, связанных с их репродуктивными функциями, что противоречит принципам равенства возможностей и может препятствовать полноценному участию женщин в трудовой жизни.

Одним из существенных барьеров на пути к реальному гендерному равенству остается список запрещенных профессий для женщин. В соответствии с которым, женщинам запрещено работать в ряде профессий и на рабочих местах, которые считаются опасными или вредными для их здоровья. Это ограничение, несмотря на свое намерение защитить женщин, приводит к ограничению их выбора профессии и может снижать их конкурентоспособность на рынке труда. Более того, такие запреты способствуют укреплению гендерных стереотипов, предполагая, что женщины менее способны выполнять “тяжелую” работу, что так же противоречит принципам равенства возможностей.

Необходимость адаптации существующих норм становится очевидной в условиях современного рынка труда. Важно пересмотреть ограничения, чтобы они лучше отражали реальные условия работы и обеспечивали равные права и возможности для всех работников, независимо от их пола.

Для достижения реального гендерного равенства необходимо внедрять гендерно-чувствительные подходы на всех уровнях — от разработки законодательства до практической реализации его норм. Это включает обучение работодателей и информирование работников о своих правах, а также создание эффективных механизмов защиты от дискриминации.

Также следует отметить, что дальнейшее исследование гендерных аспектов трудового законодательства в Таджикистане должно основываться на регулярном мониторинге его применения и эффективности. Это позволит не только выявлять существующие недостатки, но и разрабатывать рекомендации для улучшения законодательной базы, ориентированной на равные права и возможности для женщин и мужчин.

Таким образом, трудовое законодательство Республики Таджикистан содержит как

положительные аспекты, так и области, требующие доработки с точки зрения гендерной чувствительности. Принятие предложенных рекомендаций может способствовать более равноправному подходу к трудовым правам как женщин, так и мужчин, что в свою очередь окажет положительное влияние на социально-экономическое развитие страны.