

ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Жетпісбай Анар Кайсаровна

ironsoul@bk.ru

Магистрант 1 курса специальности 7М04206 – Гражданское право и гражданский процесс

Юридического факультета ЕНУ им. Л.Н. Гумилёва, Нур-Султан, Республика Казахстан

Научный руководитель – к.ю.н., доцент Омарова Эльмира Бакировна

Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях актуальны, но в то же время недостаточно исследованы в теории трудового права и социального обеспечения.

Необходимость исследования гендерного равенства как социально значимого института продиктована реформированием правовых норм трудового права, неуклонным ростом проблем в социальном обеспечении трудовых прав.

Вопросам совершенствования гендерной политики в Казахстане придается большое значение, как в развитых зарубежных странах, так и в Казахстане.

Основным источником информации о реализации гендерной политики преимущественно в настоящее время остаются СМИ (47,2%) и Интернет (20,2%) и лишь 9,1 % узнают об этом по системе образования [1]. Это свидетельствует о том, что далеко не каждый может знать о международных нормах и национальных стандартах, имеющих определенное значение и регулирующее воздействие на общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации трудовых отношений женщинами и мужчинами.

Безусловно, приоритетным значением обладают международные стандарты. Государством проделана значительная работа по присоединению к рамочным международным конвенциям.

В числе значимых Всеобщая Декларация прав человека 1948 года, Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (ратифицирована в 1998г.), факультативный протокол к данной конвенции ратифицирован в 2000 г., шесть конвенций Международной организации труда, в том числе «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (ратифицирована в 2000г.) и др.

В качестве примера одна из таких международных норм:

«В целях предупреждения дискриминации по отношению к замужним женщинам и матерям государства – участники гарантируя эффективное право на труд, принимают меры запрета применения санкций, увольнения с работы на основании беременности и отпуска по беременности и родам и всяческую дискриминацию учитывая семейное положение при увольнении» (часть 2 статьи 11 Конвенции ООН) [2].

В этом отношении нормы Конституции РК согласуют с международными нормами, в частности пункт 1 статьи 24 запрещают какую-либо дискриминацию трудовых прав.

Также необходимо отметить, что ряд конституционных положений нашли отражение и в трудовом законодательстве – Трудовом кодексе РК. Так, в соответствии с частью 4 статьи 76 работодателю запрещается привлечение к работе в ночное время без их письменного согласия женщин, имеющих малолетних детей (в возрасте до 7 лет) а также лиц, занимающихся воспитанием детей до 7 лет, оставшихся без матери [3]

Изучение международного опыта в вопросах реализации политики гендерного равенства показало, что в целом термин «гендер» появился в англоязычной среде в 60-х годах XX века, когда появились различия в общественном разделении труда между мужчинами и женщинами. Также некоторые исследователи придерживаются мнения о том, что понятие «гендера» не только затрагивает проблему прав женщин, но и в целом касается отношений полов [4].

Казахстанский правовой опыт свидетельствует, что начало развития гендерного равенства в государстве пришлось на 2000-е годы, когда стала применяться официальная статистика зарегистрированных преступлений в отношении женщин. Ввиду этого, в стране было принято в 2009 году два гендерных закона Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» и Закон РК «О профилактике бытового насилия».

Согласно «Стратегии гендерного равенства на 2006-2016 годы» под гендерным равенством понимается равный доступ для женщин и мужчин к ресурсам и благам вне зависимости от половой принадлежности при выполнении социальных функций [5].

На сегодняшний день проблемы гендерного равенства также находятся в поле зрения органов государственной власти Республики Казахстан. Доказательством тому, механизмы взаимодействия уполномоченных государственных органов, неправительственных организаций, «омбудсменов» по правам человека, общественных советов, комиссий по делам женщин и социально-демографической политике, бизнес-сообществ, Ассоциаций деловых женщин и т.п.

Но вместе с тем приходится констатировать факт имеющихся проблем в обеспечении гендерного равенства мужчин и женщин. Одной из насущных проблем является проблема обеспечения трудовыми ресурсами. Как правило, это рабочая сила в возрасте от 16 до 58 лет в отношении женщин и от 16 до 63 лет в отношении мужчин (Рис.1)

Рисунок 1



Представленная в разрезе регионов количественная характеристика позволяет представить общую картину занятости работоспособной части в целом по Казахстану.

Анализ официальной статистики показывает, что свыше 1 млн. мужчин и женщин работоспособного возраста проживают в Алматинской области и самый низкий показатель в Северо-Казахстанской области [6].

Общие проблемы обеспечения трудовых ресурсов, такие как: миграционный отток населения, ухудшение состояния здоровья населения, низкий жизненный уровень, закрытие производств, недостаток профессиональных кадров, низкая эффективность труда и другие в целом негативным образом сказываются и на гендерной политике Казахстана.

Необходимо отметить, что в настоящий момент использование официальной статистики получило в ведомствах особое направление под названием «гендерная статистика», предоставляющая сведения о совокупности данных в различных сферах реализации прав женщинами и мужчинами, в том числе в сфере организации труда. Гендерная статистика как один из механизмов реализации гендерной политики позволяет учитывать особенности женщин и мужчин как особых социально-демографических групп для выработки оптимальных направлений для реализации равных прав и возможностей в области труда. По официальным данным гендерной статистики по состоянию за 2019 год в органы трудоустройства обратилось 358 408 мужчин и 307 567 женщин [6].

Общими проблемами в реализации трудовых прав для мужчин и женщин являются безработица (по состоянию за 2019 год уровень безработицы составил 4,8% - 443, 2 тыс. человек), высокая конкуренция на рынке труда, низкий уровень гарантированности трудовых прав.

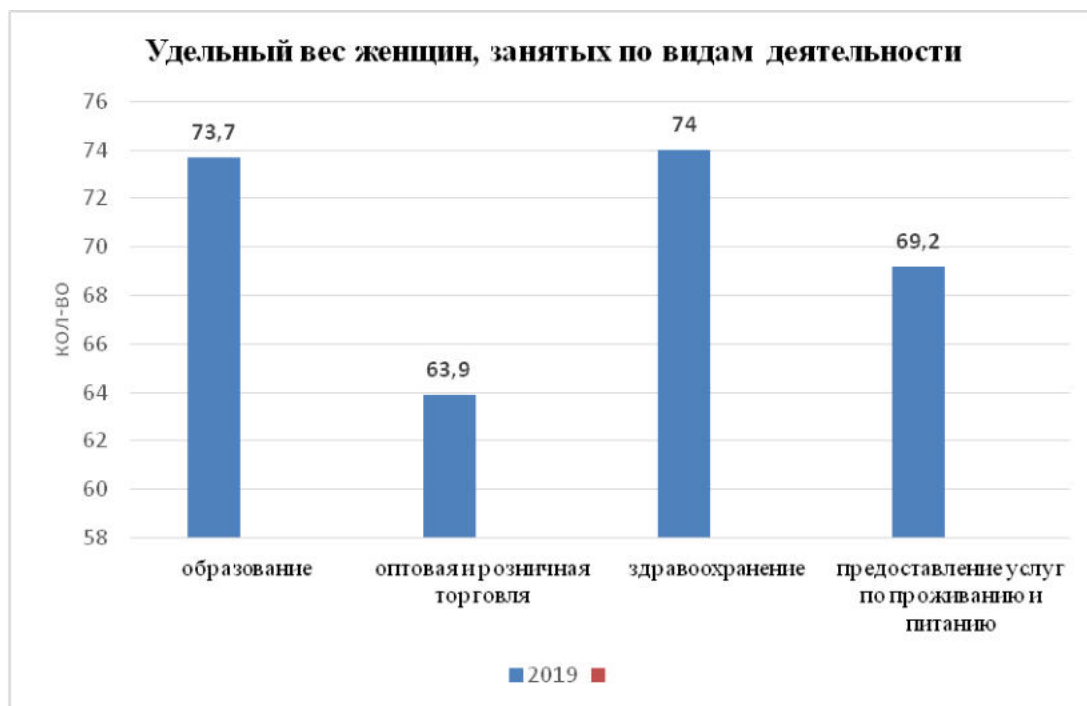
Основными причинами снижения работоспособности мужской части населения названы низкая заработная плата, высокая смертность, заболеваемость «сердечно-сосудистыми» населениями.

По прогнозам в Концепции семейной и гендерной политики гендерный разрыв мужчин по отношению к женщинам в продолжительности будет составлять в 2020 году – 8,5 лет, в 2023 году- 8 лет, к 2030 году- 7 лет [7].

Основными причинами снижения работоспособности женщин являются нахождение в декретном отпуске в связи с ростом демографических показателей, неоплачиваемый труд в ведении домашнего хозяйства, невозможность совмещения профессиональных и семейных обязанностей, проблема домашнего насилия.

Представляют интерес сведения об участии женщин в видах профессиональной деятельности. Доля участия женщин в малом и среднем предпринимательстве составляет 1 035 107 из общего количества 3 312 457 (данные 2019 года). На рисунке 2 также представлены сведения об участии женщин по видам деятельности. Наибольший показатель отмечен в участии женщин в образовательной сфере и здравоохранении.

Рисунок 2.



В целом, по данным гендерной статистики уровень профессиональной ориентированности показывает, что гендерно нейтральными профессиями являются профессия учителя, врача и руководителя [6].

Следует указать на отсутствие судебной практики по рассмотрению дел по фактам дискриминации по половому признаку. Практика показывает, что жалобы от женщин поступают в основном в различные правозащитные инстанции, как то Комиссии по делам защиты женщин, Уполномоченным по правам человека и т.д. В целом, это затрудняет не только защиту прав женщин, но и создает препятствия в правоприменительной практике судов.

По отчету уполномоченного по правам человека за 2018 год обращения о нарушении прав женщин в отчетном году составили 1,4 %. Отмечались вопросы применения бытового насилия в отношении женщин и дискриминации в трудовой сфере. Количество обращений в сравнении с 2017 годом уменьшилось на 0.4%. В 2017 году отмечались вопросы дискриминации женщин в трудовой сфере по причине ношения религиозной атрибутики, в частности, хиджаба, применения бытового насилия в отношении женщин, сексуального домогательства на рабочем месте, выселения матери-одиночки с малолетними детьми (за 2019 год отчет на сайте не сформирован) [8].

В целом, за период реализации Концепции семейной и гендерной политики в РК до 2030 года были приняты меры по формированию гендерно-сбалансированной отраслевой подготовки и переподготовки безработных мужчин и женщин. Оказано содействие обучению и переобучению женщин, возвращающихся на рынок труда после декретного отпуска или имеющих большие перерывы в трудовом стаже (средства выделяются из местного бюджета); изучен опыт внедрения гендерного бюджетирования в сравнении с опытом зарубежных стран, внедряются механизмы по поднятию престижа рабочих профессий и другие.

Несмотря на предпринимаемые меры со стороны государства в сфере гендерного равенства необходимы дальнейшие мероприятия, направленные на решение задач по достижению равенства прав мужчин и женщин. В этих целях необходимо:

1. Представить аналитический отчет по итогам реализации Плана мероприятий по реализации Концепции семейной и гендерной политики до 2030 года за 2017-2019гг.
2. В отчете необходимо проанализировать преодоление внутренних угроз и вызовов, в частности мероприятия по устранению недостатка гендерного образования, меры

по снижению безработицы, а также четкие регулятивные механизмы по гендерному бюджетированию в законодательствах РК.

Список использованных источников

1. Гендерное исследование: как в Казахстане реализуется политика в отношении женщин и мужчин//<https://yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.zakon.kz%2F4872564-gendernoe-issledovanie-kak-v-kazahstane.html>. Дата обращения 28 марта 2020г.
2. Сборник международных правовых документов ООН по вопросам равноправия мужчин и женщин (справочный материал для судей). Астана.2010г. <https://docviewer.yandex.ru/view/>. Дата обращения 30 марта 2020г.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан 23 ноября 2015 года// [http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/Дата обращения.01](http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/Дата_обращения.01) апреля 2020г.
4. Карамурзова И.Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России//<http://www.dslib.net/trud-pravo/problemu-gendernogo-ravenstva-v-trudovom-prave-rossii.html>/ дата обращения 30 марта 2020г.
5. Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы//[ahttps://stat.gov.kz/dilet.zan.kz/rus/docs/U050001677//](http://ahttps://stat.gov.kz/dilet.zan.kz/rus/docs/U050001677/) Дата обращения 01 апреля 2020г.
6. [https://gender.stat.gov.kz/ru/category//](https://gender.stat.gov.kz/ru/category/)Дата обращения 01 апреля 2020г.
7. Концепция семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года//[http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384//](http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384/) Дата обращения 02 апреля 2020г.
8. [https://ombudsman.kz/images/files/otchet2017//](https://ombudsman.kz/images/files/otchet2017/) Дата обращения 02 апреля 2020г.