

АНАСТАСИЯ ЛИПОВКА



ТРУД БЕЗ ДИСКРИМИНАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ: ОТ ФОРМАЛИЗМА К ЭФФЕКТИВНОСТИ

ПРОГРАММА
ДЛЯ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ
В ОБЛАСТИ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ



SOROS.KZ

Точка зрения автора, отраженная в данном исследовании, может не совпадать с точкой зрения Фонда Сорос-Казахстан. Ответственность за факты, сведения, суждения и выводы, содержащиеся в публикации, несет автор.

Данное исследование подготовлено в рамках программы для молодых исследователей в области публичной политики. Целью данного проекта является развитие сферы публичной политики в Казахстане через повышение потенциала молодых исследователей, а также стимулирование общественного диалога.

В рамках пяти обучающих семинаров участники программы проходят серию тренингов по политико-управленческому анализу (policy analysis), визуализации данных и продвижению результатов исследований с тем, чтобы использовать полученные знания в разработке аналитических документов по актуальным для Казахстана вопросам публичной политики в рамках приоритетных направлений деятельности ФСК. За дополнительной информацией, пожалуйста, обращайтесь ppi@soros.kz.



АННОТАЦИЯ

В настоящем документе представлен детальный анализ проблемы гендерной дискриминации при трудоустройстве в Республике Казахстан. Исследование политики направлено на выявление причин нарушения прав человека в процессе привлечения и отбора соискателей казахстанскими компаниями, а также на выработку рекомендаций по повышению уровня подотчетности, прозрачности и эффективности государственной политики в сфере обеспечения и достижения гендерного равенства.

В работе изучаются причины сложившегося парадокса в сфере гендерного равенства в Казахстане: при ратификации целого ряда международных конвенций и пактов по защите прав человека, специальном законодательстве и политике в области гендерного равенства констатируется отсутствие исков и судебных дел по гендерной дискриминации. В тоже время в СМИ параллельно с упомянутой статистикой звучат «голоса» недовольных и мнения экспертов о нарушениях прав мужчин и женщин в сфере труда.

Проведенное нами исследование показало, что дискриминация при трудоустройстве в РК носит системный характер, выраженный в массовом нарушении прав человека при приеме на работу. Допущение косвенной гендерной дискриминации в объявлениях по найму, недостаток полномочий у специализированного органа и дефицит финансирования мероприятий в рамках гендерной политики существенно снижают эффективность применения человеческого капитала и гендерного потенциала страны, умаляя шансы Казахстана в достижении Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН и задач Концепции семейной и гендерной политики РК до 2030 года. Более того, частичное исполнение международных конвенций и пактов повышает репутационные риски государства и создает угрозу позиции Казахстана в международных рейтингах.

В данном документе предложены рекомендации по переходу от политики формального соответствия международным требованиям в области труда и прав человека к реальному соблюдению международного и государственного законодательства, направленного на повышение возможностей раскрытия гендерного потенциала трудовых ресурсов Казахстана.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	6
1. Нарушение прав человека в РК: дискриминация по признакам гендера и семейного положения при трудоустройстве.....	8
2. Альтернативы политики гендерного равенства и соблюдения прав человека в сфере труда.....	23
3. Рекомендации по повышению эффективности политики гендерного равенства при трудоустройстве в РК.....	35
Заключение.....	44

ВВЕДЕНИЕ

С обретением независимости Казахстан постепенно ратифицировал ряд международных конвенций ООН и МОТ, направленных на формирование условий для гендерного равенства. В Конституции и Трудовом Кодексе РК были закреплены равные права мужчин и женщин. В 2009 г. был принят Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в Казахстане», являющийся «основным законодательным актом в сфере гендерной политики». С начала 2000-х гг. были разработаны и утверждены последовательно сменявшие друг друга концепции и стратегии в области гендерного равенства.

Несмотря на упомянутые выше меры по созданию условий для гендерного паритета, соответствие казахстанской гендерной политики международным антидискриминационным требованиям носит условный характер, выраженный существованием факта подписания пактов, конвенций и разработкой стратегий. Содержательный же аспект исполнения антидискриминационных обязательств вызывает беспокойство у правозащитных организаций и экспертов¹, но зачастую остается без внимания официальных властей и широкой общественности. Призывы к надлежащему исполнению взятых на себя обязательств регулярно звучат в отчетах экспертов по правам человека², а эффективность реализации государственной политики в сфере гендерного равенства вызывает критику казахстанских специалистов³.

Недопонимание самого термина «гендерная дискриминация», отнесение его исключительно к представительницам женского пола и негативные коннотации в казахском и русском языках сделали эту тему «неприятной» и для властей, и для граждан. Кроме того, весомый вклад в «заблачивание» проблемы вносят патриархальные устои казахстанского общества, гендерные стереотипы и значительная гендерная сегрегация труда.

1. ООН: женщины в Казахстане подвержены дискриминации. <https://rus.azattyq.org/a/28355260.html>

2. Гражданские и политические права и свободы. Казахстан. 20-я сессия Рабочей группы по УПО.

Представление Универсального Периодического обзора ООН, 15.05.2014 г.

3. Ускембаева М.А., Резвущкина Т.А., Бейсенова А.А. Политика в отношении женщин и мужчин в современном Казахстане. Фонд Ф. Эберта, 2016.

Парадокс гендерной дискриминации в Казахстане заключается в том, что законодательство и политика в области гендерного равенства существуют параллельно с гендерной дискриминацией, практически не соприкасаясь. Настоящее явление сложилось как результат формального соответствия законов и политики стандартам в области гендерного равенства.

Недостаток государственной статистики, позволяющей объективно исследовать проблему дискриминации при трудоустройстве в Казахстане, послужил стимулом к проведению нами полевого исследования с мая по сентябрь 2018 года. Целями исследования стали определение характера и причин гендерной дискриминации и выработка рекомендаций по ее элиминированию.

В качестве методов социологического исследования были применены интервью с HR-специалистами, руководителями кадровых агентств и редакторами газет по трудоустройству, а также анкетирование граждан, трудоустроенных в казахстанские и международные компании. Дополнительно в процессе исследования были использованы вторичные данные – результаты исследований казахстанских и международных НПО, анализ существующего законодательства, опыт других государств в создании антидискриминационных практик. Ограничением исследования выступает изучение дискриминации в частных средних и крупных компаниях в Нур-Султане, Алматы и Шымкенте.

Первая часть настоящего документа направлена на описание характера нарушений прав человека при трудоустройстве, в частности на гендерную дискриминацию, дискриминацию по семейному признаку и вмешательство в личную жизнь. Во втором разделе работы представлены альтернативы для решения проблемы нарушения прав человека при трудоустройстве. Третий раздел сосредоточен на описании рекомендаций по повышению прозрачности, подотчетности и эффективности государственных антидискриминационных мер в трудовой сфере.

1. НАРУШЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В РК: ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКАМ ГЕНДЕРА И СЕМЕЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

С обретением независимости Республика Казахстан последовательно ратифицировала международные пакты и конвенции МОТ и ООН, включая Конвенцию МОТ «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенцию МОТ «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями», Декларацию об искоренении насилия в отношении женщин, Пекинскую декларацию и Платформу действий, Декларацию тысячелетия Организации Объединенных Наций, Декларацию «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития (ЦУР) до 2030 года».

В 1995 году был создан Совет по делам семьи, женщин и демографической политике, впоследствии преобразованный в Национальную комиссию по делам женщин и семейно-демографической политике (НК), одним из направлений деятельности которой являются равные права и возможности мужчин и женщин⁴.

В 2003 году была утверждена первая Концепция гендерной политики, в 2006 г. – Стратегия гендерного равенства РК на 2006-2016 гг., в 2016 г. – Концепция семейной и гендерной политики в РК до 2030 года (далее – Концепция), являющаяся ключевым ориентиром в области государственной гендерной политики. Утверждение Концепции, в которой сделан особый акцент на необходимость решения вопроса гендерной дискриминации, свидетельствует об актуальности настоящего вопроса на государственном уровне. Одной из целей гендерной политики названо «достижение равных прав, обязанностей и возможностей мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества и преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку»⁵.

4. Официальный сайт Президента РК. Акорда. Национальная комиссия по делам семьи и семейно-демографической политике. <http://www.akorda.kz/ru/o-nacionalnoi-komissii>.

5. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г., № 384, 06.12.2016 г., с.14.

Благодаря сотрудничеству государственных органов и общественных организаций в 2009 г. был принят Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в Казахстане», являющийся «основным законодательным актом в сфере гендерной политики»⁶. Данный закон среди прочего гарантирует равные права и равные возможности в сфере труда: равный доступ к вакантным рабочим местам и заключение трудового договора. Согласно пунктам 4 и 5 статьи 7 Закона центральные исполнительные органы в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин способствуют соблюдению гендерного равенства в кадровых вопросах, а также рассматривают обращения граждан, касающиеся вопросов семьи, несоблюдения равноправия мужчин и женщин⁷.

Из упомянутого выше можно сделать вывод, что целый ряд практик и законов обеспечивает гендерный паритет в Казахстане: государственные законодательные акты утверждены, международные пакты ратифицированы, ответственные исполнительные органы назначены, концепции и стратегии разработаны. Формально все, что нужно для общества равных прав и возможностей, существует. В реальности выражение в СМИ недовольства граждан, столкнувшихся с дискриминацией при трудоустройстве⁸, и государственная статистика, демонстрирующая нулевой процент дел по данной проблеме в течение десятка лет, свидетельствуют о явном противоречии в формальном и реальном соблюдении прав человека.

Согласно исследованию Института равных прав и равных возможностей мужчин и женщин Казахстана 44% респондентов отметили существование гендерного неравенства, а 19% указали на его периодическое проявление. Основными причинами гендерного неравенства респонденты считают: распределение домашнего труда (31,4%), уход за детьми и пожилыми родителями (23,3%), отсутствие женщин в политике (14,4%), неравенство в оплате труда (14%) и существование

6. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г., № 384, 06.12.2016 г., с.6.

7. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», №223-IV, 08.12.2013.

8. Кенжебекова А. Дискриминация при приеме на работу по возрасту и полу продолжается. Азаттык. 25.07. 2014. <https://rus.azattyq.org/a/diskriminatsia-pri-prieme-na-rabotu-kazakhstan/25430841.html>

Нурмаков А. Папы в декрете. Власть КЗ. 19.10.2015. <https://vlast.kz/obsshestvo/13621-papy-v-dekrete.html>

Адильбаева Г. Равенство женщин и мужчин, что говорит закон? Газета «Flash». 05.03.2012. flashpress.kz/blog/flash/1045.html

мужских и женских профессий (12,8%)⁹. Другое исследование, проведенное среди молодежи Казахстана в 2016 году Фондом Ф. Эберта, показало, что 21,4% опрошенных сталкивались с дискриминацией по полу¹⁰.

В свете данных исследований нулевой процент судебных дел и прецедентов гендерной дискриминации позволяет прийти к выводу, что антидискриминационные нормы не функционируют должным образом. Тем не менее выражение недовольства в СМИ граждан, столкнувшихся с гендерной дискриминацией в трудовой деятельности, указывает на формирующееся общественное осознание проблемы. Отсутствие достоверных фактов наличия гендерной дискриминации в Казахстане, которые могли бы запустить механизм пересмотра сложившейся ситуации, выступило мотивирующим фактором для нашего исследования в контексте сегодняшнего дня.

Для достижения целей исследования был проведен анализ проблемы с трех сторон:

- 1) законодательство,
- 2) правоприменительная практика,
- 3) институции (органы, которые должны решать проблему, их эффективность, мандат).

Анализ существующего законодательства показал, что оно является несовершенным, фрагментарным и не содержит полноценного определения дискриминации в соответствии с международными стандартами. Согласно Закону РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»: «Дискриминация по признаку пола – любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола»¹¹. Само определение понятия «дискриминации по полу» в настоящем законе является слишком кратким и общим, что не позволяет применять его для обоснования нарушения прав человека опреде-

9. Ускембаева М.А., Резвушкина Т.А., Бейсенова А.А. Политика в отношении женщин и мужчин в современном Казахстане. Фонд Ф. Эберта, 2016, сс.12-17.

10. Umbetaliyeva T., Rakisheva B., Teschendorf P. Youth in Central Asia: Kazakhstan. Based on a sociological survey. Almaty: Friedrich Ebert Foundation, 2016, p.108.

11. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», №223-IV,08.12.2013.

ленного гендера. Также Закон не раскрывает таких важных понятий, как прямая и косвенная гендерная дискриминация, за счет которых можно было бы подвести действия работодателя под конкретную статью. В связи с этим международные организации не единожды рекомендовали Казахстану привести термин «гендерная дискриминация» в национальном законодательстве в соответствие с международными стандартами¹².

Актуальный и неотложный характер проблемы дискриминации в сфере труда отражен в Проекте Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда», находящегося на рассмотрении в настоящий момент¹³. В Концепции упомянутого законопроекта указано, что законодательство РК в сфере труда необходимо привести в соответствие с ратифицированными международными нормативно-правовыми актами, которые являются основополагающими при реализации политики в трудовой сфере и которыми Казахстан должен руководствоваться в первую очередь¹⁴.

Тем не менее поправки, предлагаемые в законопроекте, не учитывают весь спектр дискриминационных проявлений в трудовых отношениях, так и оставляя пробел между фактическим казахстанским законодательством и международными требованиями. Данный законопроект поверхностно отражает предписания упомянутых конвенций, выступая неэффективной мерой приведения законодательства в соответствие с международными стандартами¹⁵.

С целью изучения вопроса влияния нового законодательства, в частности дополнений в Закон о СМИ и Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в Казахстане», нами был проведен контент-анализ двух казахстанских газет по трудоустройству «Срочные вакансии» и «Работа для всех» (изучены все номера газет за последние 10 лет, начиная с 2008 года).

12. Гражданские и политические права и свободы. Казахстан. 20-я сессия Рабочей группы по УПО. Представление Универсального Периодического обзора ООН, 15.05.2014 г.

13. Проект Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда». Январь 2019 г. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35003316#pos=0;0

14. Концепция проекта Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда», с. 14.

15. Проект Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда». Январь 2019 г.

Анализ показал, что первоначально поправки в Закон о СМИ, запрещающие дискриминационные объявления, не решили проблему дискриминации, лишь незначительно сократив количество упоминаемых пола кандидатов. До приема поправок в 2013 году велось широкое общественное обсуждение проблемы дискриминации при трудоустройстве, в первую очередь возрастной дискриминации¹⁶. Тем не менее даже после принятия поправок, запрещающих дискриминацию в объявлениях, «пол» как характеристика искомого кандидата так и не был исключен из объявлений.

Переломным моментом стал 2017 год, когда предупреждения о недопустимости дискриминации в объявлениях по найму были разосланы редакторам газет Министерством информации и коммуникации РК. Редакции устранили нарушения и с тех пор контролируют содержание объявлений на предмет явной дискриминации. Кроме того, некоторые рекламодатели/организации за подобные объявления заплатили штраф.

В результате исследования было выявлено, что на сегодняшний день явной дискриминации объявления не содержат, так как в них отсутствуют такие слова, как «парень», «мужчина», «мужчины», «мужской пол», «девушка», «женщина», «женщины», «женский пол». Тем не менее при более внимательном рассмотрении можно выявить, что некоторые объявления носят очевидно дискриминационный характер из-за разнообразных уловок:

- 1) окончания мужского/женского рода имен существительных (например: официант, официан**тка**);
- 2) окончания мужского/женского рода имен прилагательных, характеризующих подходящего кандидата (например: коммуника**бельная**, ответствен**ный**, амбициоз**ная**, целеустремлен**ный**);
- 3) изображения мужчин/ы или женщин/ы, сопровождающие объявления.

16. Несмотря на законодательные запреты, в казахстанском обществе укореняется отрицательное отношение к найму пожилых людей. 13 марта 2013. <https://www.zakon.kz/4546287-nesmotrja-na-zakonodatelnye-zaprety-v.html>

Таким образом, обнаружено, что **процедуры рекрутинга персонала носят довольно дискриминационный характер**. Следующим этапом исследования стало изучение мнений соискателей и представителей работодателей.

В мае-сентябре 2018 года нами было **проведено полевое исследование** в самых крупных городах Казахстана: Нур-Султане (ранее – Астана), Алматы и Шымкенте. Был использован метод триангуляции: в качестве инструментов выбраны заочное письменное анкетирование и личное интервью.

Целевыми респондентами выступили граждане РК в возрасте от 18 до 40 лет, трудоустраивающиеся в сфере услуг или продаж в пределах указанной географии. Возрастной состав респондентов был намеренно ограничен в связи с тем, что гендерная дискриминация зачастую связана с репродуктивной функцией, которая наиболее развита у людей в указанном возрастном диапазоне. Сфера трудоустройства была выбрана, исходя из факта, что услуги и торговля являются гендерно нейтральными в РК, и, следовательно, и мужчины и женщины приблизительно равномерно представлены в упомянутых областях. Было опрошено 320 респондентов (36% мужчин и 64% женщин): 118 из них – в Алматы, 102 – в Нур-Султане и 100 – в Шымкенте. Респонденты из сферы услуг составили 36%, из сферы торговли – 64%; из них 56% – состоящих в браке, 36% – незамужних/неженатых и 8% – разведенных.

Было проведено 20 интервью в Алматы, Шымкенте и Нур-Султане с HR-специалистами, руководителями рекрутинговых/кадровых агентств и редакторами газет и портала по трудоустройству. Метод триангуляции позволил изучить вопросы гендерной дискриминации в казахстанских компаниях посредством исследования проблемы с двух сторон: со стороны работодателей и со стороны соискателей. Таким образом удалось изучить проблему снизу и сверху: на основе мнений тех, кто подвергается дискриминации, и тех, кто явно или косвенно ее создает.

Проведенное исследование позволило обнаружить **ряд негативных факторов, характеризующих сложившуюся ситуацию**:

1. Все стороны, принимавшие участие в исследовании (соискатели, руководители кадровых агентств и HR-менеджеры), подтвердили наличие явной и косвенной дискриминации при трудоустройстве.

2. Гендерной дискриминации при трудоустройстве подвергаются и мужчины и женщины. 80% опрошенных указали, что подверглись дискриминации в процессе привлечения или отбора.
3. Наиболее сильно гендерной дискриминации подвергаются соискатели, занятые в низкоквалифицированных родах занятий.
4. В процессе отбора массово нарушаются права соискателей на неприкосновенность личной жизни:
 - а) кандидаты с семейными обязанностями сталкиваются с серьезными трудностями при трудоустройстве;
 - б) соискатели, не состоящие в браке, также подвергаются гендерной дискриминации в связи с нахождением в детородном возрасте;
 - в) дискриминации подвержены и холостые кандидаты в возрасте 30 лет и старше, так как они считаются нестабильными по отношению к рабочему месту, ввиду отсутствия у них необходимости содержать семью.
5. Дискриминация при трудоустройстве на управленческие должности направлена на представительниц женского гендера.
6. В компаниях со штатом 100-250 человек часто отсутствуют стандартизированные процедуры привлечения и отбора, но даже наличие таких процедур в более крупных компаниях не всегда гарантирует их систематическое исполнение.
7. Трудовые инспекции не проверяют соответствие процедур рекрутинга и отбора компаний требованиям законодательства. HR-специалисты полагают, что государственные органы не имеют права вмешиваться в процедуры привлечения и отбора кандидатов.
8. Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин» не регулирует деятельность компаний в сфере труда и никак не отражается на их работе.

Причины низкой эффективности политики гендерного равенства в сфере труда

недоверие населения системе защиты прав граждан



дефицит финансирования и полномочий назначенных органов



отсутствие надлежащего законодательства



низкая мотивация исполнительных органов



незаинтересованность работодателей в соблюдении законов



01

Согласно исследованию

320 респондентов
из Алматы,
Астаны
и Шымкента

Подверглись прямой гендерной дискриминации



Получили отказ в трудоустройстве по причине пола



Принимали меры защиты своих трудовых прав



Исследование показало, что *гендерная дискриминация не только присутствует при рекрутинге и отборе в казахстанских компаниях, но и является важным элементом системы трудоустройства*. Так, компании основывают свои критерии отбора на трех составляющих: профессиональных, личностных и частно-семейных характеристиках кандидатов.

Первые две категории выступают официальными требованиями к кандидату, частично или целиком прописанными в профиле должности, модели компетенций, объявлении о найме, должностной инструкции. Третья же категория является «кулуарным» элементом, как правило, не упоминаемым в объявлении о найме, официальной заявке о поиске кандидата, списке критериев, но являющаяся не менее важным элементом,

чем две первые. Таким образом, отлично подходящему по двум первым категориям соискателю может быть отказано в трудоустройстве, если его частно-семейный портрет не соответствует предпочтениям работодателя.

Следует подчеркнуть, что неподходящий частно-семейный портрет не подразумевает только недавно вышедших замуж женщин детородного возраста и матерей с малолетними детьми (которые, безусловно, являются одной из самых ущемленных групп трудоустраиваемых), но в отдельных случаях направляет свой «дискриминационный огонь» на не-семейных кандидатов от 30 лет и старше, обвиняя их в нестабильности и меньшей приверженности компаниям.

Интервью показали, что HR-специалисты в своем большинстве уделяют достаточное внимание гендерной принадлежности кандидатов на вакантные позиции. В частности, наибольшая актуальность гендера кандидата связана с репродуктивной функцией женщин и их большей нагрузкой по уходу за детьми. HR-специалисты стараются выявить во время собеседования планы кандидатов о деторождении.

Очевидно, что *молодые женщины детородного возраста не приветствуются* представителями работодателя, так как с их приемом на работу сопряжен риск ухода в отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком. Еще не будучи беременной и даже планирующей беременность, женщина подвергается дискриминации лишь потому, что существует не известная никому вероятность ее возможного выхода в отпуск по беременности и родам. Согласно статистике Equal Employment Opportunity Commission, в среднем 3500 жалоб в США в год подаются женщинами в связи с дискриминацией по беременности [24]¹⁷. В Казахстане, где огромное число женщин детородного возраста сталкивается с дискриминацией, подобная статистика практически равна нулю.

Представители компаний, задавая личные вопросы, осуществляют не только гендерную дискриминацию в отношении соискателей, но и нарушают целый ряд международных актов и казахстанских законов, обеспечивающих право человека на неприкосновенность частной жизни. В частности, HR-специалисты нарушают статью 17 Международного Пакта о гражданских и политических правах, вступившего в силу для

17. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Pregnancy discrimination charges, https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/pregnancy_new.cfm

РК 24 апреля 2006 года, в которой говорится: «Никто не может подвергаться произвольному или незаконному вмешательству в его личную и семейную жизнь... Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств»¹⁸. Конституция РК, Уголовно-процессуальный кодекс, Гражданский кодекс, Кодекс об административных правонарушениях, Кодекс «О браке (супружестве) и семье» РК содержат запрет на вмешательство в личную и семейную жизнь человека.

В статье 18 Конституции РК указано: «Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и достоинства»¹⁹. «Право на неприкосновенность частной жизни является не только основным правом человека, но и таким правом человека, из которого возникают другие права человека и формируются базовые принципы любого демократического общества»²⁰.

Очень низкое число зарегистрированных нарушений о неприкосновенности частной жизни в РК (1-7 судебных дел в год) свидетельствует о неэффективности механизма защиты прав человека от посягательства посторонних лиц на его частную жизнь. В частности, количество дел, направленных на защиту прав не то что соискателей, но самих работников от вмешательства работодателя в их частную жизнь, практически равно нулю.

Большинство опрошенных представителей работодателей осознают, что незаконно вторгаются на территорию личной жизни кандидатов, но полагают, что они вправе осуществлять отбор по своему усмотрению.

Второй по важности акцент на гендер интервьюируемые сделали на ограничение «женской» профессиональной деятельности в тех случаях, когда работа является физически сложной, сопряженной с командировками или опасной. В то же время зачастую сфера этой деятельности не была заявлена в государственном списке запрещенных профессий, а HR-специалисты опирались на собственные выводы о том, что является тяжелым или опасным для женщин.

18. Международный пакт о гражданских и политических правах, ратифицированный Законом РК от 28 ноября.

19. Научно-практический комментарий к Конституции Республики Казахстан (Конституционный Совет Республики Казахстан, 2010 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31064937

20. Лоскутов И.Ю. Раздел 8: право на частную жизнь и защиту персональных данных.

Альтернативный Национальный план действий в области прав человека в Республике Казахстан на 2015-2020 гг. <https://www.zakon.kz/4685815-pravo-na-chastnuju-zhizn-i-zashhitu.html>

По мнению опрошенных, в ориентации на поиск и прием работников определенного пола значительно больше достоинств, нежели недостатков. Подобный подход указывает на практичность и вместе с тем краткосрочную ориентацию политики найма, так как априори ведет к ограничению пула кандидатов на вакантные позиции.

Наименее защищенное трудоспособное население на рынке труда — это представители низкоквалифицированных профессий и родов занятий. В данном случае частно-семейные, биологические и социальные характеристики кандидатов выходят на первый план. Высококвалифицированные, экспертные и редкие специалисты менее всего подвержены дискриминации благодаря своей уникальности. В случае экспертных кадров наниматели не придают значения их полу, возрасту, семейному положению, наличию малолетних детей и т.п.

РЕСПОНДЕНТЫ, СТОЛКНУВШИЕСЯ С ГЕНДЕРНЫМИ СТЕРЕОТИПАМИ И ВМЕШАТЕЛЬСТВОМ В ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ И ОТБОРЕ

 **У 28% интересовались, как отнесется их супруг(-а) к задержке на работе**

Женщинам на 29% чаще задавали данный вопрос, чем мужчинам

 **У 68% спрашивали о наличии детей во время собеседования**

 **У 46% представители работодателей выясняли планы иметь детей**

Репродуктивные планы женщин волнуют работодателя на 35% чаще, чем подобные планы мужчин

 **У 32% спрашивали, с кем будут их дети, пока они находятся на работе**

 **27% не подавали на желаемую, но ассоциирующуюся с другим полом, вакансию**

Женщины вдвое реже подавали на желаемую вакансию, ассоциирующуюся с противоположным полом

Как видно из перечисленного выше, *дискриминация при трудоустройстве в казахстанских компаниях носит обширный и системный характер*. 80% опрошенных сталкивались с одним или несколькими видами дискриминации одновременно, самый распространенный из которых — дискриминация на основании семейных обязательств (уход за малолетними детьми), гендера, семейного статуса (замужем/женат/холост) и рода занятий. Последний пункт выступает очень важным открытием, которое подтверждается анализом Международной Организации Труда²¹. Так, представители низкоквалифицированных профессий стоят под угрозой наиболее сильной дискриминации при приеме на работу. Стоит отметить, что именно они являются наиболее социально уязвимой категорией

21. Equality at work: the continuing challenge. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. International labour conference, 100th B (I) session, Geneva, 2011, p.IX.

работников из-за своих низких доходов, и, как правило, их семьи живут за чертой бедности. Повышенная гендерная дискриминация в отношении данной категории соискателей серьезно усугубляет их и без того плачевное положение на рынке труда.

Проведенное исследование позволило заключить, что наилучшим образом процедуры в сфере труда стандартизированы на крупных производственных предприятиях, как результат более высоких требований со стороны государственных органов. В небольших по размеру организациях (100-250 человек) наличие четко прописанных, стандартизированных процедур рекрутинга и отбора скорее исключение, чем правило. В качестве недостатков было выявлено, что в некоторых компаниях прописанные и применяемые процедуры отличаются друг от друга. Следовательно, наличие прописанных гендерно нейтральных процедур еще не гарантирует отсутствия практики гендерной дискриминации.

Исследование также выявило, что процедуры рекрутинга и отбора не подвергаются проверке государственными органами. HR-специалисты отметили, что инспекции по труду иногда проверяют кадровое делопроизводство, выплаты заработных плат, начисление отпускных, документы по приему и увольнению, личные дела работников. Некоторые HR-специалисты упомянули, что государственные органы не имеют права проверять данные процедуры, так как их организации являются частными структурами.

С точки зрения HR-специалистов, профессиональных рекрутеров и соискателей на рынке труда, Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» не оказал существенного влияния на снижение гендерной дискриминации в Казахстане. Никто из опрошенных не заметил влияния Закона на свою работу. Более того, ряд HR-сотрудников даже не в курсе его существования.

Анализ содержания Закона, отсутствие жалоб со стороны соискателей, практически нулевой процент дел по данному вопросу позволяют сделать выводы о декларативном характере данного законодательного документа, фактически не направленного на регулирование сферы труда.

Настоящее исследование подкрепляет и расширяет результаты ранее проведенных изысканий в Казахстане. Так, исследование Института равных прав и равных возможностей мужчин и женщин Казахстана 2016 года при поддержке Фонда Ф. Эберта показало, что осведомлен-

ность граждан о существовании Закона РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» является практически самой низкой в сравнении с другими нормативно-правовыми актами, регулирующими сферу гендерного равенства²².

Согласно этому же исследованию *свыше 60% опрошенных не владеет информацией о нормативно-правовых документах, направленных на регулирование гендерных прав граждан*. Лишь незначительная часть опрошенных знает общее содержание указанных документов. Следовательно, можно предположить, что владение информацией о существовании закона не дает гарантий понимания того, как это закон может защитить ваши права²³.

Согласно нашему исследованию *гендерные стереотипы HR-менеджеров довольно негативно влияют на отношение к женщинам-руководителям*. Так, некоторые HR-специалисты уверенно заявили, что мужчины более склонны к менеджменту, чем женщины. Полученные ответы подтверждают данные исследований World Values Survey (2014 г.)²⁴ и Фонда Ф. Эберта²⁵, которые свидетельствуют о серьезных гендерных стереотипах в Казахстане.

Личность и опыт самого HR-менеджера играют важную роль в его/ее деятельности по рекрутингу и отбору. Учитывая, что позицию HR-менеджера занимают достаточно образованные люди, результаты интервью демонстрируют довольно пессимистичную картину. Засилье гендерных стереотипов в умах тех, кто принимает управленческие решения, ведет к гендерно предвзятой политике рекрутинга и отбора.

Кроме того, отсутствие контроля соблюдения антидискриминационных норм местными исполнительными органами (Управлением инспекции труда) потворствует распространению подобных практик HR. Таким образом, бездействие инспекции труда способствует нарушению целого ряда международных и казахстанских законодательных актов: Международного Пакта о гражданских и политических правах, Конвенции ООН о ликвидации все форм дискриминации в отношении женщин

22. Там же, сс.34-35.

23. Там же, с.234.

24. World Values Survey. Online data analysis: Kazakhstan. Wave 6: 2010-2014, v45.
<http://www.worldvaluessurvey.org/wvsonline.jsp>.

25. Ускембаева М.А., Резвушкина Т.А., Бейсенова А.А. Политика в отношении женщин и мужчин в современном Казахстане. Фонд Ф. Эберта, 2016.

и детей, Конституции РК, Трудового Кодекса РК, Гражданского кодекса РК, Кодекса РК об административных правонарушениях, Кодекса РК «О браке (супружестве) и семье», Закона о СМИ, Закона «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».

02

В результате *существующей* политики

Неэффективное достижение государственных и международных целей в области гендерного равенства 

Медленное продвижение женщин на уровень принятия решений в экономике и политике 

Экономические потери в результате неэффективного применения гендерного потенциала 

Последствия проводимого курса

 Системное нарушение прав человека на труд без дискриминации

 Реализация Концепции семейной и гендерной политики РК до 2030г. под угрозой

 Отставание в глобальной конкуренции человеческого капитала

Игнорирование законов на протяжении многих лет привело к укреплению дискриминации в компаниях и ее восприятию HR-специалистами и кандидатами как неотъемлемой части отборочного процесса. Профессионалы HR зачастую понимают незаконность своих действий, но продолжают губительные практики под давлением руководства, собственных стереотипов и в угоду краткосрочной выгоде. Нанять человека с наименьшим риском его ухода из компании, а не с высоким

потенциалом – стандартная схема. Но подобный алгоритм не отвечает современному подходу к управлению человеческими ресурсами (стратегическому HR) и ведет компании к потере перспектив роста и развития. Думая, что дискриминация – это ключ к беспроигрышному подбору персонала, работодатели и их представители не осознают, что в долгосрочной перспективе она играет не за них, а против них.

Эффективность государственных мер по соблюдению международного законодательства и реализации политики гендерного равенства в РК является низкой из-за формалистского подхода. Ратифицированные конвенции и пакты в основном несут моноцелевую нагрузку – повышение имиджа и позиции страны в международных рейтингах. В связи с чем упускается главная цель данных документов – повышение уровня соблюдения прав человека и реализация равных возможностей граждан. Подобный подход ведет к краткосрочным поверхностным результатам, что явно не входит в планы государства, усилия которого направлены на достижение долгосрочных целей.

В настоящий момент остро назрела проблема поиска резервов для выполнения амбициозных государственных программ, в частности «Казахстан 2050». Реализация программы может быть более эффективной в случае раскрытия и применения человеческого капитала, ключевой частью которого выступает гендерный потенциал граждан. И если сейчас не пересмотреть подход к политике гендерного равенства, то выполнение не только Концепции семейной и гендерной политики РК до 2030 г., но и других государственных программ окажется под угрозой.

2. АЛЬТЕРНАТИВЫ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Проблема нарушения прав человека при трудоустройстве в Казахстане имеет системный характер и, следовательно, требует комплексного подхода к ее решению. Проведенное исследование позволило увидеть гендерную дискриминацию глазами трех стейкхолдеров: представителей компаний, привлекающих и отбирающих кандидатов, рекрутинговых агентств, выступающих посредниками между работодателями и соискателями, и трудоустраивающихся кандидатов. Анализ законодательно-исполнительной базы в сфере гендерного равенства помог выявить факторы, препятствующие эффективной реализации предпринимаемых действий.

В свете сегодняшней политики целый спектр вызовов требует внимания и решения со стороны государственных органов.

1. ФОРМАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ПОЛИТИКИ, НАПРАВЛЕННОЙ НА ПОВЫШЕНИЕ ИМИДЖА СТРАНЫ В ГЛАЗАХ МИРОВОГО СООБЩЕСТВА, А НЕ НА СИСТЕМНОЕ ДОСТИЖЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Существующая политика характеризуется слабой способностью обеспечить реализацию гражданами РК своих законных прав и оставляет им минимальные шансы избежать дискриминации при трудоустройстве.

Консультативно-совещательный статус уполномоченных органов и лиц (НК, Уполномоченный по правам человека), не располагающих полномочиями принимать самостоятельные решения, резко снижает эффективность проводимых государством мероприятий.

НК, которая является основным органом, ответственным за реализацию Концепции, имеет статус консультативно-совещательного органа. Подобный статус серьезно ограничивает полномочия в принятии независимых решений и осуществлении активных действий.

Кроме того, дефицит финансирования создает отсутствие мотивации и реальных возможностей реализации мероприятий по продвижению гендерного равенства. Стратегические цели гендерной политики находятся в противоречии с мизерным бюджетом, выделяемым для их реализации. В целом деятельность по проведению гендерной политики в Казахстане носит альтруистичный характер, так как работа в данном направлении очень скромно финансируется. Этот факт ставит под сомнение важность и приоритетность гендерного паритета для государства.

Дефицит финансирования, снизивший эффективность реализации Стратегии гендерного равенства на 2006-2016 гг., в настоящий момент ставит под угрозу достижение целей Концепции семейной и гендерной политики РК до 2030 года, а также создает трудности для достижения ЦУР.

2. ОТСУТВИЕ НАДЛЕЖАЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» является рамочным и не обеспечивает необходимый уровень регулирования проблемы дискриминации. В данном Законе содержится нечеткая дефиниция «гендерной дискриминации» и отсутствуют понятия «прямая» и «косвенная» дискриминация.

Дополнительно антидискриминационные нормы в профильных законах, в том числе в области защиты труда, не получили своего развития. Согласно Кодексу об административных правонарушениях штрафы на работодателей налагаются только в двух случаях: (1) при гендерном разрыве в оплате труда и (2) при указании пола в объявлении о вакансиях. Все остальные случаи дискриминации при трудоустройстве остаются без внимания и не подлежат взысканию. Законопроект РК по совершенствованию трудового законодательства предлагает дополнить список нарушений наказанием работодателя за создание «разных условий при реализации трудовых прав»²⁶, что носит обтекаемый характер и будет представлять сложность для привлечения работодателей к ответственности.

26. Проект Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда». Январь 2019 г. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35003316#pos=0;0

3. ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ НЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В ФИКСАЦИИ И РАССМОТРЕНИИ ДЕЛ ПО ДИСКРИМИНАЦИИ

Существующее законодательство не содержит механизма контроля и отслеживания его соблюдения. Дефицит правоприменительной практики и статистики по делам о гендерной дискриминации и нарушении прав человека при трудоустройстве ведет к отсутствию алгоритма действий для исполнительной власти. Наличие закона не гарантирует соблюдения данного законодательства, если нарушающие его не видят механизма воздействия и прецедентов наказания за его игнорирование. Поправки в Закон о СМИ о запрете гендерной дискриминации сами по себе не принесли результатов и не улучшили ситуацию до тех пор, пока не были вынесены предупреждения и наложены штрафы на нарушителей.

Тем не менее разовые акции уполномоченных контрольных органов имели двойственный характер: явные признаки дискриминации были удалены, но она приобрела теневой характер. Данный факт свидетельствует о том, что компании можно заставить исполнять законодательство, если показать, что оно реально работает, но при этом осуществлять более регулярную проверку содержания объявлений на основе качественных показателей, а не их формальный обзор.

4. НЕДОВЕРИЕ НАСЕЛЕНИЯ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЕ ЗАЩИТЫ СВОИХ ПРАВ

Наличие в СМИ «голосов» тех, кто столкнулся с гендерной дискриминацией при трудоустройстве, и вместе с тем формальное отсутствие жалоб свидетельствуют о расхождении между желаемой ситуацией и действительной. Комментарии респондентов и интервьюируемых об их сомнениях в возможности защитить свои права, полученные в результате проведенного нами исследования, свидетельствуют о недостаточном доверии к органам власти.

Дело А. Белоусовой, которой так и не удалось добиться справедливого наказания за нарушение ее трудовых прав, несмотря на решение Комитета ООН, свидетельствует о недостаточной готовности органов власти реализовывать обязательства в рамках ратифицированных конвенций²⁷.

27. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Сообщение №45-2012. Мнения, принятые комитетом на его шестьдесят первой сессии. ООН, 6-24 июля 2015 года.

5. НИЗКИЙ ИНТЕРЕС РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОБЛЮДЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Отсутствие проверок рекрутинга и отбора со стороны Управления инспекции по труду порождает *безнаказанность* работодателей за нарушения права на труд без дискриминации. *Вседозволенность* работодателей, привлечение и отбор без оглядки на законодательно прописанные нормы ведут к низкой готовности соискателей защищать свои права. Более того, бремя доказывания факта нарушения прав, наложенное на соискателя, делает процедуру правоприменительной практики еще сложнее.

Указанное выше свидетельствует о низкой эффективности государственных мер в области гендерного равенства при трудоустройстве. Казахстан снижает вероятность своего вхождения в тридцатку развитых стран мира, сужая возможности применения человеческого капитала нации. Формалистский подход к политике гендерного равенства приводит к снижению общественной стабильности, так как наиболее экономически незащищенное население несет самое тяжелое бремя дискриминации.

По данным МОТ, *дискриминация в период экономического кризиса усиливается, негативно влияя на социальную стабильность в стране*²⁸. Следовательно, для Казахстана, в котором все еще наблюдается экономический кризис, проблема гендерной дискриминации приобретает более острый характер. Правительство подтвердило необходимость решения проблемы гендерной дискриминации, утвердив Концепцию семейной и гендерной политики в РК до 2030 года. Тем не менее по прошествии трех лет деятельность по ее реализации не принесла заметных изменений, чему благоприятствует ряд причин, основной из которых выступает ненадлежащее финансирование. Так, согласно плану Концепции на 2016-2019 гг. выделенный бюджет очень незначителен²⁹, подобное инвестирование, безусловно, будет тормозить реализацию плана.

28. Equality at work: the continuing challenge. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. International labour conference, 100th B (I) session, Geneva, 2011, p.X.

29. «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Концепции семейной и гендерной политики в РК до 2030 года (первый этап 2017 - 2019 годы)». <http://dsm.gov.kz/ru/pages/ob-utverzhdanii-plana-meropriyatiy-po-realizacii-koncepcii-semeynoy-i-gendernoy-politiki-v-rk>. С обновлениями от 30.03.2018г.

Более того, *частичное соблюдение ратифицированных конвенций и пактов в области труда подрывает имидж страны и не дает возможности значительного продвижения в международных рейтингах, занятие достойных мест в которых выступает одной из важных задач государства. При условии сохранения статуса-кво ни одна из описанных выше проблем не будет решена.*

В рамках выбранного государственного курса модернизации общества и экономики и все более усиливающейся глобальной конкуренции следует применять гендерный потенциал граждан как основное конкурентное преимущество казахстанской нации. По подсчетам МОТ, экономики стран Азии теряют 42 млрд дол. ежегодно из-за ограниченной возможностей женщин в трудоустройстве³⁰. Научно доказано, что *дискриминационные практики рекрутинга персонала ведут к демотивации работников, а политика равных возможностей – к повышению эффективности труда*³¹.

В свою очередь компании – лидеры по гендерному многообразию получают прибыль на 15% выше среднего уровня по стране, а наличие женщин в топ-менеджменте ведет к 26%-му приросту финансовых показателей³². Так, высочайший Индекс гендерного равенства Блумберга имеют одни из самых успешных международных компаний мира³³. Топ-менеджмент этих компаний хорошо осведомлен о том, что в качестве дивидендов политики гендерного равенства выступают финансовые поступления и перспективы роста.

Транспарентность и открытость политики управления персоналом является одним из факторов успеха компаний-лидеров, отчетливо понимающих, что будущее за высокими стандартами гендерного равенства. Увеличение экономического благополучия отдельных компаний способно повысить уровень благосостояния государства в целом.

Стратегический план развития РК до 2025 года провозглашает, что повышение человеческого капитала и конкурентоспособности бизнеса, среди прочего, приведут к качественному росту экономики. Дополни-

30. ILO and ADY. "Women and labour markets in Asia – Rebalancing for Gender Equality", 2011.

31. Gberevbie, D.E., Osibanjo, A.O., Adeniji, A.A., Oludayo O.A. An Empirical Study of Gender Discrimination and Employee Performance among Academic Staff of Government Universities in Lagos State, Nigeria. International Journal of Social, Human Science and Engineering Vol:8 No:1, 2014.

32. Ernst & Young. National Equality Standard. Why NES? February 2019. <http://www.nationalequalitystandard.com/>

33. 2019 Bloomberg Gender-Equality Index. https://data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/01/20094_2019_GEI_brochure_revamp_V15-2.pdf

тельно в документе сделан акцент на важность достижения ЦУР³⁴, большинство из которых являются гендерно чувствительными, в частности цели № 5 (Гендерное равенство), № 8 (Достойная работа и экономический рост) и № 10 (Уменьшение неравенства)³⁵. Тем не менее сегодняшние системные дискриминационные практики в сфере трудоустройства не позволяют эффективно реализовывать человеческий капитал, что негативно отражается на конкурентоспособности бизнеса и всячески тормозит достижение ЦУР.

Казахстану, планирующему войти в тридцатку развитых стран мира согласно «Стратегии 2050» благодаря сильному государству, развитой экономике и возможностям всеобщего труда³⁶, насущно необходимо привести законодательство в соответствие с международными требованиями, обеспечить прозрачность и подотчетность деятельности государственных органов, усилить контроль за исполнением законов, гарантировать равный доступ к рабочим местам и равные возможности трудоустройства для всех кандидатов без какой-либо дискриминации.

Для раскрытия и реализации гендерного потенциала нации следует обеспечить внедрение международных пактов и конвенций в реальную законодательную практику. Полноценная работа существующих законов, их качественное улучшение и системное исполнение повысят доверие населения к власти и имидж страны в глазах мирового сообщества.

Достижение целей в области гендерного равенства возможно лишь при достаточном государственном финансировании. Невозвратные, неоправданные инвестиции отличают нынешнюю политику: ресурсы расходуются на разработку нефункционирующих законов, заработная плата платится инспекторам по труду, которые не контролируют ситуацию по дискриминации и несоблюдению прав соискателей при трудоустройстве, законы работают ограниченно, а государственные программы достигаются фрагментарно.

Следует отметить, что такие программы государственного уровня, как Стратегия гендерного равенства и Концепция семейной и гендерной политики до 2030 г., выступают хорошо написанными докумен-

34. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года от 15 февраля 2018 года, № 636.

35. Цели в области устойчивого развития. Организация Объединенных Наций. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

36. Стратегия «Казахстан-2050». Послание Президента Республики Казахстан -Лидера нации Н.А. Назарбаева Народу Казахстана, 2012г.

тами, но индикаторы их достижения не всегда четко прописаны, что делает сложным процесс отслеживания их реализации. К тому же они практически не подкрепляются финансово, что, безусловно, подрывает авторитет данных долгосрочных программ и обрекает их на туманное будущее.

Так, в плане реализации Концепции семейной и гендерной политики на 2016-2019 гг. на подавляющее большинство мероприятий выделение средств не предусмотрено. При этом лишь по трем из финансируемых пунктов обозначены конкретные суммы: осуществление социальных проектов по пропаганде семьи и семейных ценностей, укреплению репродуктивного здоровья и продвижению гендерного равенства (60 645 млн тг); пересмотр списка работ, где запрещается использование труда женщин (21 660 млн тг); выборочное обследование «Гендер и поколения» (40 676,6 млн тг)³⁷.

В тоже время другие программы национального уровня щедро финансируются государством. Для сравнения: бюджет Концепции на 2016-2019 гг. не составляет и 1% (0,047%) от средств, направляемых на реализацию программы «Развитие занятости и массового предпринимательства», на которую будет выделено около 256,7 миллиардов тг с 2019 по 2021 гг.³⁸. По результатам проверки Агентства по делам госслужбы и противодействию коррупции «Развитие занятости и массового предпринимательства» названа самой коррумпированной программой³⁹.

Ввиду того, что 30% запланированных мероприятий в плане Концепции не имеют ни указания величины, ни источников выделения средств, нельзя сделать вывод о прозрачности данного документа. Недостаточная транспарентность может привести к фактам хищения и снизить без того незначительные финансовые инвестиции в реализацию гендерной политики государства.

37. Об утверждении Плана мероприятий по реализации Концепции семейной и гендерной политики в РК до 2030 года (первый этап 2017 - 2019 годы)». <http://dsm.gov.kz/ru/pages/ob-utverzhenii-plana-meropriyatii-po-realizacii-konsepcii-semejnoy-i-gendernoj-politiki-v-rk>. С обновлениями от 30.03.2018г.

38. В Казахстане потратят более 250 млрд тенге на обеспечение населения работой. Информационное агентство LS Apparat. 22.11.2018г. <https://lsm.kz/v-kazahstane-potratyat-bolee-250-mlrd-tenge-na-produktivnyuyu-zanyatost-naselenia>

39. Названы самые коррумпированные госпрограммы. Центр деловой информации «Капитал». <https://kapital.kz/gosudarstvo/69900/nazvany-samy-e-korruptirovannye-gosprogrammy.html>

Альтернативой существующему законодательству может стать разработка и утверждение нового закона, направленного на соблюдение прав человека и недопущение дискриминации при трудоустройстве, в подробном изложении, который будет составлен с учетом лучших мировых практик (в частности законов США, Канады и Австралии). Для разработки закона требуется привлечение экспертов международных организаций, специализирующихся в сфере обеспечения гендерного равенства и прав человека в трудовых отношениях. В основу закона должны лечь положения ратифицированных конвенций ООН и МОТ, адаптированных к нуждам граждан РК. Существенное повышение эффективности достижения стратегических целей государства будет осуществлено за счет полноценного применения законодательства и применения гендерного потенциала. Улучшение показателей в области гендерного равенства в сфере труда будет обеспечено посредством создания равного доступа к рабочим местам.

С целью поддержания исполнения закона необходимо *создать Антидискриминационный отдел при Палате предпринимателей «Атамекен»*, уполномоченный отслеживать и рассматривать жалобы со всех регионов РК на дискриминацию и соблюдение прав человека при трудоустройстве. У «Атамекен» хорошо налажены связи с предпринимателями, благодаря чему процесс трансляции новых требований к организациям в сфере гендерного равенства будет облегчен. «Атамекен» может выступить в качестве надзорно-исполнительного органа, ответственного за соблюдение антидискриминационных норм в трудовой сфере, повысив эффективность действия антидискриминационного права.

Отдел будет призван консультировать население по вопросам дискриминации, рассматривать жалобы и принимать решения о направлении дел в суд. Подразделение будет иметь статус исполнительного органа с отдельным бюджетом и постоянным штатом сотрудников в количестве 20 человек, во главе отдела будет находиться заведующий.

Временные затраты на разработку нового закона и создание нового отдела при «Атамекен» по предварительным подсчетам могут составить от полутора до трех лет. Финансовые инвестиции в реализацию предлагаемых мероприятий будут находиться минимально в размере 60 млн тг, из которых 7 млн тг требуется на разработку и утверждение нового закона и 53 млн тг – на открытие и годовое функционирование нового отдела (4 млн тг – мебель и орг. техника, 4 млн тг – годовая

аренда помещения, 45 млн тг – заработная плата работников и социальный пакет). Таким образом, в последующем на работу отдела будет уходить приблизительно 49 млн тг ежегодно без учета инфляции.

Инициатива утверждения нового закона потребует внимания политиков самого высокого уровня, что может увеличить срок его внедрения в правоприменительную практику. Таким образом, разработка и утверждение закона могут занять до 3-х лет. Временные затраты отложат решение насущной проблемы на более длительный срок, а отсутствие у Палаты «Атамекен» опыта работы в правозащитной сфере и стратегических связей с международными правозащитными организациями может стать препятствием для эффективной реализации ЦУР, «Стратегии 2050» и Концепции семейной и гендерной политики РК до 2030 года.

Улучшение ситуации с гендерным равенством при трудоустройстве может быть также осуществлено за счет планомерного совершенствования нынешнего законодательства и усиления существующих институтов.

Согласно предлагаемой альтернативной политике необходимо *усовершенствовать существующее законодательство*: привести термин «дискриминация» в соответствие с международными стандартами, четко прописать механизм наказания, объявить штрафы за любое проявление дискриминации при трудоустройстве (за явную и скрытую дискриминацию во время анкетирования, собеседования, тестирования и др. отборочных интервью), а также наложить ответственность по доказыванию отсутствия факта дискриминации в случае жалобы со стороны кандидата на несостоявшегося работодателя. Размеры штрафов должны быть увеличены, чтобы стимулировать работодателей следовать закону.

Для повышения эффективности деятельности ныне существующих *Уполномоченного по правам человека и НК необходимо расширить их полномочия* в сфере инициации и контроля деятельности предприятий по обеспечению гендерного равенства в трудовых отношениях. Смена статуса НК с консультативно-совещательного на исполнительный позволит иметь собственный бюджет и принимать самостоятельные решения по наиболее сложным делам о дискриминации на национальном уровне. НК и Омбудсмен должны выступить гарантами соблюдения прав человека и реализации равных возможностей без какой-либо дискриминации.

Новое подразделение при НК по приему и рассмотрению жалоб населения о гендерной дискриминации при трудоустройстве будет функционировать в составе 7 юристов. Полномочия омбудсмана должны быть расширены, в помощь ему выделены 10 специалистов, которые будут выезжать в регионы для рассмотрения наиболее сложных дел. Введение новой штатной единицы – антидискриминационного инспектора в рамках существующего Управления инспекции труда и миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения – повысит эффективность правоприменительной практики на региональном уровне.

Антидискриминационный инспектор призван явиться символом модернизации инспекции труда, остро нуждающейся в обновлении, но мало реформированной за годы независимости. В его обязанности должны входить не контрольные функции, но задачи по просвещению работодателей и их представителей о построении системы управления человеческими ресурсами на основе современных подходов. Предпочтение должно быть отдано кандидатам с западным образованием в сфере экономики труда и права или прошедшим стажировку в департаментах труда в продвинутых организациях за рубежом.

Антидискриминационные инспекторы будут призваны консультировать население, принимать и рассматривать жалобы граждан о нарушении их прав в процессе трудоустройства. При получении письменной жалобы от соискателя инспектору необходимо тщательно изучить ее на предмет прямой и косвенной дискриминации и проконсультировать подавшего жалобу о дальнейших действиях. В случае прямой дискриминации соискатель должен представить доказательства инспектору.

В случае косвенной дискриминации инспектор направляет официальный запрос работодателю о подготовке объяснительной. После получения объяснительной работодатель в течение 10 дней должен дать мотивированный ответ инспектору. В случае недостаточности обоснования принятого решения в отношении кандидата инспектор осуществляет визит с проверкой всей необходимой документации и интервью с руководителем и работниками организации. При выявлении доказательства факта дискриминации в отношении кандидата работнику предлагается подать иск в суд.

Инспекторы представят специальную *Памятку работодателям о правилах привлечения и отбора соискателей*, включающую список запрещенных вопросов, которые нарушают права кандидатов на труд без

дискриминации и на тайну личной жизни. Памятка должна содержать список индикаторов прямой и косвенной дискриминации, чтобы повысить осведомленность населения о случаях, когда и как они могут защитить свои законные права на труд. Памятка может быть составлена на основе справочников Эстонии и Новой Зеландии для работников и работодателей^{40 41}.

Эта памятка будет распространена в СМИ и общественных местах по аналогии с листовками о противодействии коррупции и снабжена контактными данными инспекторов. Продвинутые работодатели, внедрившие передовые практики, характеризующиеся прозрачностью, подотчетностью и равенством, будут номинированы на государственную премию «Равные возможности». Достижения номинированных должны получить широкое освещение в СМИ с целью трансляции и распространения передового опыта.

Затраты на создание и функционирование новых штатных единиц: специалисты Подразделения по приему жалоб от населения при НК – заработная плата и лечебное пособие 2,25 млн тг в год на человека (всего 7 человек); антидискриминационные инспекторы при Управлении инспекции труда и миграции при Министерстве труда и соцзащиты – 2,25 млн тг в год на человека (16 человек – по одному в каждой области и городе республиканского значения); юристы при Омбудсмене – 2,25 млн тг в год на человека (10 человек). Итого: 74,5 млн тг ежегодно без учета инфляции. Средства на выплату заработной платы и соцпакета инспекторов, юристов и специалистов будут частично погашаться за счет штрафов, выплачиваемых недобросовестными работодателями.

Указанные затраты представляют собой довольно низкую плату за создание эффективной, прозрачной и подотчетной системы обеспечения гендерного равенства в сфере труда. Инвестиции в поддержание равных условий при трудоустройстве многократно окупятся в результате повышения уровня жизни населения, в частности представителей низкоквалифицированных профессий и родов занятий, что также приведет к положительному вкладу в повышение социальной стабильности.

И омбудсмен, и НК имеют хорошо налаженные связи с международными правозащитными организациями, которые охотно окажут им

40. Getting a job. An A to Z for employers and employees Pre-employment guidelines. Human Rights Commission, New Zealand, 2008.

41. Gender Equality in Your Company. Recipes for Success. Ministry of Social Affairs. Estonia, 2008.

консультационное содействие в работе по обеспечению гендерного равенства. Имеющийся опыт работы НК и омбудсмена, подкрепленный расширенными полномочиями и самостоятельным бюджетом, позволит им защищать права граждан на труд без дискриминации гораздо эффективнее, чем в нынешних условиях. Повышение статуса существующих институтов и совершенствование законодательства в соответствии с международным правом приведут к улучшению прозрачности и подотчетности, соблюдению прав человека и более эффективному применению гендерного потенциала трудовых ресурсов страны.

В результате описанных мер снизятся риски неполного достижения целей Концепции семейной и гендерной политики, ЦУР и Стратегии 2050. Данный вариант представляет собой проект, согласно которому существенные улучшения могут быть достигнуты с умеренными затратами на основе укрепления ныне существующих институтов и совершенствования законодательства. Членство нынешнего Министра труда и социальной защиты населения в НК, вероятно, будет способствовать более качественному взаимодействию НК (как центрального органа) и антидискриминационных инспекторов при данном министерстве (как регионального органа власти).

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В РК

Проблема гендерной дискриминации при трудоустройстве в Казахстане является комплексной, так как причинами ее возникновения выступает ряд политических, экономических и культурно-социальных аспектов. Следовательно, *одно мероприятие не сможет разрешить сложившийся антидискриминационный парадокс*. Эффективное же решение должно включать целый спектр мер, необходимых к принятию на самом высоком уровне, и по логической иерархии постепенно спускаться цепочкой команд в компании РК. Таким образом, Национальная комиссия, Уполномоченный по правам человека и Министерство труда и социальной защиты населения должны выступить ключевыми фигурами для разрешения ситуации, а Правительству необходимо выделить средства для реализации предлагаемых мероприятий, чтобы действительно изменить сложившуюся ситуацию в положительную сторону.

С целью повышения эффективности политики в области гендерного равенства в РК в первую очередь *необходимо внести поправки в существующее законодательство*, а именно – сделать его более предметным и соответствующим признанным международным нормам. Наиболее важным выступает включение в законодательство более четкой дефиниции понятия «гендерная дискриминация».

МОТ дает следующее определение гендерной дискриминации: «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку пола, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий»⁴². В свою очередь ООН под гендерной дискриминацией понимает «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области»⁴³.

42. Конвенция МОТ, № 111 (1958 г.) «О дискриминации в области труда и занятий», статья 1.

43. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН 18.12.1979 г.

Анализ настоящих определений позволяет заключить, что термин «дискриминация» в казахстанском Законе «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» требует следующих поправок:

1. Термин «дискриминация по полу» заменить термином «гендерная дискриминация», так как «пол» — это понятие биологии, анатомии, а «гендер» — социальный конструкт пола. Ввиду того, что Закон не имеет отношения к медицине, а направлен на решение социально-экономических вопросов, упоминание термина «пол» является некорректным и не передает необходимого смысла, столь важного для верной трактовки закона. Так, термин «гендер» заключает в себе целый спектр социальных смыслов — отношения между представителями разных гендеров, предписываемые им социальные роли и др.
2. Наравне со словом «права» употребить слово «возможности», которое неоправданно было упущено, тем более что название самого закона заключает в себе понятия «равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Упоминание «возможностей» очень важно, так как именно оно создает перспективы развития для населения и является основой для формирования общества равных возможностей, построенного на принципах справедливости и прозрачности. Более того, создание паритетных возможностей мужчин и женщин является одной из целей гендерной политики Казахстана, официально заявленной в Концепции⁴⁴.
3. Дополнить определение словом «равенство», подчеркивающим смысл и важность недопущения гендерной дискриминации.
4. Упомянуть те области, в которых дискриминация недопустима, а именно — в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области. Это необходимо для того, чтобы сделать Закон более предметным и создать возможности для привлечения нарушителей к ответственности.

Таким образом, необходимо синтезировать термин «гендерная дискриминация» на основе терминов МОТ и ООН с учетом казахстанской специфики: «Гендерная дискриминация — это всякое различие, предпо-

44. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г., № 384, 06.12.2016 г., с.14.

чение или ограничение по признаку пола, приводящее к уничтожению или нарушению прав, свобод, равенства возможностей или обращения в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

Дополнительно, как было упомянуто выше, *понятия «прямая дискриминация» и «косвенная дискриминация» должны быть включены в настоящий Закон*. Государственная гендерная политика РК нацелена на «преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку»⁴⁵. Но ни один законодательный акт в Казахстане не упоминает о существующих формах и проявлениях дискриминации, делая определение дискриминации аморфным и лишая возможности оперировать данным понятием в случае возникновения прецедента. Прямая дискриминация возникает в результате явного разделения, предпочтения или исключения по одной или нескольким причинам⁴⁶. Это может быть пол, происхождение, возраст, национальность, семейное положение и др. причины. Косвенная дискриминация относится к ситуациям, мерам и практикам, которые на первый взгляд нейтральны, но фактически приводят к неравному обращению к людям с определенными характеристиками⁴⁷.

По мнению экспертов, Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин РК» «не содержит четких положений относительно соответствующих запретов, а также порядка принудительного исполнения закона и исправления допущенных нарушений. В результате в ряде отношений данный акт скорее закрепляет, чем противодействует препятствиям, с которыми сталкиваются женщины»⁴⁸.

В трудовое законодательство требуется включить ответственность работодателя за проявление дискриминации не только при трудовых отношениях, но и при привлечении и отборе кандидатов на вакантные должности. В Административном Кодексе РК штрафы должны быть прописаны за любое проявление дискриминации, а не только за два вида ее проявлений. Размер штрафов следует увеличить вдвое, чтобы

45. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г., № 384, 06.12.2016 г., с.14.

46. International Labour Organization. ILO Helpdesk, #5, p.2.

47. Там же.

48. Доступ женщин к правосудию в Казахстане: определение препятствий и потребности в переменах. Международная комиссия юристов. Женева, 2013.

они могли выступать реальным сдерживающим фактором для возможных нарушителей. В случае прямой дискриминации бремя доказывания должно лежать на работнике, в случае косвенной – работодатель обязан доказать факт отсутствия дискриминации по принципу *prima facie*, принятому в практике Европейского суда, США, Канаде и Великобритании⁴⁹.

За счет введения новых правил в Казахстане появится реальная статистика нарушений в сфере дискриминации, которая позволит объективно анализировать качество новой политики и эффективно выявлять проблемы в реализуемой работе. В государствах, довольно опытных и продвинутых в вопросах гендерного равенства, количество зафиксированных случаев составляет ежегодно солидный процент. К примеру, в США 42% женщин в 2017 году подверглось гендерной дискриминации при трудоустройстве⁵⁰. Начиная с 1997 года, число жалоб, поступающих в U.S. Equal Employment Opportunity Commission по нарушениям гендерной дискриминации, в среднем превышает 25 000⁵¹, и это без учета дел, направленных в Fair Employment Practices Agencies. В то же время в Казахстане не зафиксировано и 0,01% от указанной статистики⁵².

Эксперты МОТ полагают, что отсутствие достоверной статистики по вопросам дискриминации делает невозможной адекватную оценку антидискриминационных мер, предпринимаемых государством, в результате чего случаи дискриминации остаются неизвестными и неучтенными. Сбор данной статистики является первичной и одной из самых необходимых мер, которую должно принять государство, имеющее своей целью достижение гендерного равенства. Только при наличии данной статистики будут выявлены скрытые проблемы.

Инспекции по труду, уполномоченные получать жалобы от населения по настоящему вопросу, практически не занимаются подобными делами. По большей части они концентрируют свою деятельность на охране труда на предприятии, выплате заработных плат и оформлении документов согласно Трудовому Кодексу РК: заявления о приеме на работу, трудовые

49. Australian Human Rights Commission. An International Comparison of Discrimination Act of 1975. <https://www.humanrights.gov.au/publications/international-comparison-racial-discrimination-act-1975-2008-introduction>

50. Parker K. and Funk C. Gender discrimination comes in many forms for today's working women. Pew Research. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>

51. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Sex-Based Charges (Charges filed with EEOC) FY 1997 - FY 2017. <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/sex.cfm>

52. Комитет по правовой статистике и специальным учетам генеральной прокуратуры РК. Информационный сервис. <http://qamqor.gov.kz/portal/page/portal/POPPageGroup/MainMenu>

Рекомендации



Совершенствование законодательства

- Включить в закон понятия "прямая" и "косвенная дискриминация"
- Наложить бремя доказывания отсутствия косвенной дискриминации на работодателя
- Прописать ответственность работодателя не только при трудовых отношениях, но и при рекрутинге и отборе соискателей



Повышение прозрачности и подотчетности

- Обязать работодателей протоколировать собеседования
- Разместить в СМИ информацию о механизмах защиты прав соискателей
- Осуществлять качественный системный контроль объявлений по найму
- Вести статистику по жалобам и делам о гендерной дискриминации

03



Увеличение материальной поддержки

- Осуществлять адекватное финансирование концепций и программ, направленных на повышение гендерного равенства
- Выделить отдельный бюджет НК, изменив статус органа с консультативно-совещательного на исполнительный



Построение эффективной системы защиты прав человека при трудоустройстве

- Расширить полномочия НК и Омбудсмена
- Ввести должность антидискриминационного инспектора при Управлении инспекции по труду

отпуска, приказы об увольнении, количество отработанных дней, часов и прочего. Гендерный вопрос для них не представляет важности, даже в их отчете о проделанной работе ни о какой деятельности в области гендерной дискриминации не упоминается⁵³.

53. Информация о работе КГУ «Управления государственной инспекции труда и миграции города Алматы» по итогам 2016 года. https://almaty.gov.kz/page.php?page_id=3386&lang=1.

Включение в штат управления инспекции по труду и миграции антидискриминационных инспекторов является реальным шагом на пути перехода от политики формализма к политике эффективности. Выделение отдельной единицы даст Управлению возможность вести работу в данном направлении под руководством НК и Уполномоченного по правам человека.

Дополнительно необходимо усилить контроль за газетами и порталами по трудоустройству посредством тщательного обзора содержания объявлений о найме на предмет наличия не только прямой, но и косвенной гендерной дискриминации. «Теневые» упоминания пола кандидата должны отслеживаться и быть наказаны со стороны Министерства информации и коммуникаций РК. Формалистский подход к контролю СМИ должен быть заменен на качественный скрининг объявлений по трудоустройству и систематическое наказание недобросовестных работодателей.

С целью повышения прозрачности и подотчетности следует обязать компании со штатом сотрудников более 100 человек вести протоколирование отборочных процедур. Подобные меры эффективно применяются в развитых странах мира, в том числе в США. Все элементы процедур рекрутинга и отбора должны проводиться в соответствии с антидискриминационными нормами в законодательстве, включая Трудовой кодекс, Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», Закон о СМИ.

Очевидно, что перед началом отбора HR-специалисты не всегда четко представляют, каким должен быть идеальный кандидат на позицию, и даже не верят в то, что такой существует. Наиболее опытные применяют модель компетенций и профиль должности с целью набросать портрет требуемого кандидата, другие руководствуются заявкой от руководителя, в подчинение которому они подбирают работника. В то же время наличие портрета идеального кандидата позволяет HR-специалистам других стран не только сделать более аккуратный выбор, но и обеспечить транспарентность выбора того или иного соискателя, сократить вероятность гендерной, возрастной и другой предвзятости.

С целью повышения гендерной грамотности среди HR-специалистов и работодателей необходимо выпустить электронные методические пособия, которые будут не только включать требования к обеспечению равенства в сфере труда, но и образовывать в сфере эффективного

применения человеческого капитала и гендерного потенциала. Пособия смогут способствовать снижению гендерных стереотипов и патриархальных устоев казахстанского общества, препятствующих политике гендерного равенства.

Повторяющиеся замечания ООН о недостаточных действиях Казахстана в отношении применения ратифицированных конвенций либо игнорируются, либо приводят к формальным действиям. В частности, ряд конвенций и резолюций так и не был дополнен национальными планами по их реализации. Для перехода от формального соответствия к политике эффективности **необходимо дать уполномоченному органу в сфере гендерного равенства (Национальной комиссии) статус исполнительного органа и выделить средства на осуществление инициатив Комиссии.**

Основной ориентир в гендерной политике РК, содержащий ключевые направления развития и цели государства – Концепция семейной и гендерной политики – требует особенно пристального отношения со стороны властей. Главным условием успеха может выступить смена формального подхода к реализации на достижение реальной эффективности осуществления.

Очевидно, что предлагаемые нами рекомендации будут эффективно содействовать достижению заявленных в Концепции целей в области гендерного равенства – «достижение паритетных прав, выгод, обязанностей и возможностей мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку»⁵⁴. Рекомендации также будут способствовать выполнению задач Концепции (Таблица 1), а именно – улучшению законодательства в области гендерной политики согласно МОТ и ООН за счет совершенствования Закона «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».

54. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г., № 384, 06.12.2016 г., с.14.

Таблица 1.**Вероятный вклад предлагаемых рекомендаций в достижение задач государственной гендерной политики**

Задачи государственной гендерной политики РК⁵⁵	Предлагаемые рекомендации, способствующие их эффективному исполнению
Задача 1. Совершенствование законодательства в сфере гендерной политики, а также приведение его в соответствие с международными стандартами, рекомендациями ООН, ЦУР и ОЭСР	Уточнение и расширение дефиниции «гендерная дискриминация», введение понятия «явной» и «скрытой» гендерной дискриминации, наложение бремени доказательства отсутствия факта дискриминации на работодателя в случае жалобы со стороны соискателя/ работника на скрытую дискриминацию. В Кодекс РК «Об административных правонарушениях» следует ввести штрафы за любое проявление дискриминации по признаку гендера или семейного положения и увеличить их размер минимум вдвое.
Задача 2. Создание механизмов и условий для эффективного планирования и координации действий центральных и местных органов власти по реализации гендерной политики	Центральным органом власти, регулирующим антидискриминационные действия, должны выступить Национальная комиссия и Уполномоченный по правам человека. НК и омбудсмен будут работать совместно на республиканском уровне, а антидискриминационные инспекторы – на региональном.
Задача 3. Обеспечение 30% представительства женщин в корпоративном секторе на уровне принятия решений	Элиминирование действия гендерных стереотипов работодателей и их представителей, препятствующих женщинам занимать должности на уровне принятия решений наравне с мужчинами, будет осуществлено за счет введения контроля за проведением процедур привлечения и отбора в компаниях антидискриминационными инспекторами и публикации методических пособий.
Задача 4. Расширение участия женщин в экономике через создание равного доступа к рынку труда, финансовым и иным ресурсам	Усовершенствованное законодательство за счет предлагаемых нами мер обяжет работодателей вести процедуры привлечения и отбора работников с обязательным протоколированием, что повысит уровень прозрачности и подотчетности и позволит увеличить доступ женщин к тем профессиям и позициям, на которые сейчас работодатели их не хотят привлекать.
Задача 5. Обеспечение научно-методического сопровождения семейной и гендерной политики и непрерывного всеобщего гендерного просвещения населения	Создание и выпуск электронных пособий по гендерному равенству в сфере труда для HR-специалистов с требованиями в области антидискриминационных практик, которые они должны соблюдать в своей работе, позволит выработать у них гендерную компетентность, что, безусловно, приведет и к экономическому эффекту в виде повышения эффективности работы компаний.
Задача 6. Обеспечение условий, влияющих на сокращение гендерного разрыва в средней заработной плате мужчин и женщин	Гендерный разрыв в оплате труда будет сокращен в результате внедрения политики управления человеческими ресурсами без дискриминации за счет усиления наказаний со стороны государства за дискриминацию в отношении работников и соискателей. Уменьшение уровня дискриминации за счет снижения гендерной асимметрии на рынке труда, то есть искусственных барьеров для мужчин и женщин, желающих трудоустроиться в сферы, ассоциирующиеся с представителями другого пола.

Примечание: таблица составлена автором

55. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г., № 384, 06.12.2016 г., сс.14-15.

Предлагаемые рекомендации окажут прямой положительный эффект на качество выполнения пяти из десяти задач государственной гендерной политики. Более того, остальные 5 задач, указанные в Концепции, будут иметь опосредованный эффект от внедрения предлагаемых мероприятий посредством улучшения всей системы гендерной политики РК, которая будет способствовать достижению гендерного равенства во всех сферах жизни.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Формальный характер государственной политики Казахстана в области гендерного равенства, проводимой в течение десятилетий, привел к восприятию проблемы гендерной дискриминации и нарушения прав человека при трудоустройстве как к стандартному элементу системы рекрутинга и отбора кандидатов на вакантные должности в казахстанских компаниях.

«Беззубые» антидискриминационные нормы в национальном законодательстве слабо отражают требования международных пактов и конвенций в области прав человека, ратифицированных Казахстаном. Ратифицирование конвенций не значит исполнение, подписание пактов не значит следование, а наличие антидискриминационных норм не тождественно их применению на практике – это то, как в данный момент работает формализованная система гендерного равенства.

Консультативно-совещательный статус уполномоченных органов и лиц в сфере гендерного равенства и защиты прав человека в тандеме со скудным финансированием гендерных стратегий и концепций является серьезным тормозом для достижения государственных целей, направленных на создание условий для гендерного паритета. В то же время раскрытие и реализация гендерного потенциала в рамках концепции человеческого капитала – наиболее прогрессивный путь к формированию конкурентного преимущества казахстанской нации, критически важного в эпоху все усиливающейся глобальной конкуренции.

Для создания устойчивого конкурентного преимущества РК нужен только один решительный шаг – переход от политики формализма к политике эффективности применения того законодательства, тех институтов и тех человеческих ресурсов, которые в рамках нового подхода перестанут быть тормозом реформ, а станут флагманом изменений и драйвером поступательного развития.

