**Алайдарова Арайлым**

**КазНУ им. Аль-Фараби**

**Юридический факультет, 2 курс**

**Научный руководитель: ст. преподаватель Асанова С.Э.**

**Дискриминация в сфере труда**

Равные права мужчин и женщин закреплены в п.2 ст.14 Конституции [1] и ст.6 Трудового Кодекса[2]. Закон «О Государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» в Казахстане является основным нормативным актом в сфере гендерной политики. Согласно закону, любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола является дискриминацией по гендерному признаку. В свою очередь, ООН под дискриминацией по признаку пола понимает «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола в политической, экономической, гражданской культурной, социальной или любой другой области»[3].

Несмотря на разработки различных стратегий в области гендерного равенства, казахстанская гендерная политика соответствует международным требованиям лишь условно. Фактическое исполнение антидискриминационнных обязательств вызывает сомнение у экспертов и правозащитных организаций. Призывы экспертов к надлежащему исполнению обязательств зачастую остаются без внимания официальных властей и общественности. Формальное соответствие законов стандартам в области гендерного равенства является результатом отсутствия взаимосвязи между ними. Также, Закон «О Государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» не регулирует деятельность компаний в сфере трудового права и никак не влияет на их деятельность. [4] Данный акт скорее закрепляет положения, чем противодействует дискриминации.

Основными причинами дискриминации по признаку пола в сфере труда являются:

* Недоверие населения системе защиты прав и свобод граждан;
* Дефицит финансирования и полномочий назначенных органов;
* Отсутствие эффективного законодательства;
* Низкая мотивация исполнительных органов;
* Незаинтересованность в соблюдении законов.

Институт равных прав и возможностей мужчин и женщин Казахстана провели исследование, опрашивая респондентов выяснили основные причины гендерного неравенства: деление домашнего труда (31.4%), уход за детьми (23.3%), недостаток женщин в политике (14.4%), неравенство в оплате труда (13%), наличие мужских и женских профессий (12.8%).

Гендерное неравенство в Казахстане в сфере занятости парадоксальным образом сочетается с высокими показателями женского университетского и послевузовского образования. Женщины составляют большинство (55,9 процента) среди тех, кто поступает в университеты. Женщины чаще продолжают учебу в аспирантуре, 61,2% аспирантов и 60,9% докторантов составляют женщины. Женщины в основном учатся в педагогических университетах, изучают культуру и гуманитарные науки, медицину, здравоохранение и социальные дисциплины. Несмотря на высокую представленность женщин среди соискателей степени магистра или кандидата наук, женщины составляют меньшинство среди профессоров высших учебных заведений. Женщины составляют лишь 34% университетских профессоров и 57% среди старших университетских профессоров

То есть, несмотря на преобладание женщин в составе студентов университетов, аспирантуры и докторантуры, их дальнейшая научная карьера не складывается. Этот факт вызывает сомнения в целесообразности расходования значительных государственных средств на подготовку женщин к научной карьере, от которой они отказываются. Учитывая ограниченное предложение мест в ведущих учебных заведениях, во многих из этих отчетов содержится скрытое, а иногда и явное утверждение о том, что эти женщины растрачивают инвестиции общества в свое образование. Другие возражали, что этих женщин “вытесняют” с рабочих мест, которые по-прежнему предназначены для мужчин с женами, сидящими дома. Такие аргументы актуальны для Казахстана, учитывая выделение значительных государственных грантов на обучение девушек, в том числе в лучших университетах мира.

В законодательных актах РК не упоминаются формы и проявления дискриминации по признаку пола, делая определение дискриминации расплывчатым и лишая возможности оперировать данным понятием в случае возникновения фактического случая. Также, в НПА нет определений прямой и косвенной дискриминации. Прямая дискриминация возникает при явном разделении по полу, происхождению, возрасту, национальности, религии и т.д. Косвенная дискриминация относится к определенным ситуациям и практикам, которые приводят к неравному обращению к людям с определенными характеристиками.

Казахстанские компании при отборе кандидатов основывают свои критерии по следующим составляющим: личностным, профессиональным, семейным характеристикам кандидатов. Помимо дискриминации по половому признаку существует еще дискриминация по семейному положению. К примеру, холостые соискатели в возрасте 30 лет и старше подвергаются дискриминации, поскольку они считаются нестабильными по отношению к работе, так как нет необходимости содержать семью. Этот нарушает право кандидатов на неприкосновенность личной жизни. Как правило, этот критерий не упоминается в объявлении о найме, списке критериев, но является не менее важным элементом. Если его частно-семейный портрет не соответствует предпочтениям компании, соискателю может быть отказано в трудоустройстве.

Игнорирование работодателей законов на протяжении многих лет укоренил дискриминацию и ее восприятие кандидатами как неотъемлемой части отбора. Работодатели нанимают работника с наименьшим риском его ухода из рабочего места, не ставя в приоритет его профессиональные навыки, что ведет к потере перспектив развития и роста для компании. Поскольку дискриминация не эффективна в долгосрочной перспективе.

Необходимо усовершенствовать законодательство и политику: четко прописать механизм наказания, прописывать штрафы за проявление дискриминации при трудоустройстве, наложить ответственность по доказыванию отсутствия факта дискриминации в случае жалобы со стороны соискателя на несостоявшегося работодателя, в целях стимулирования работодателей соблюдать закон, размеры штрафа должны быть увеличены.

Уполномоченные органы и лица в сфере гендерного равенства и защиты прав человека носят консультативно-совещательный статус. Наряду со слабым финансированием гендерных стратегий это серьезно тормозит достижение государственных целей, направленных на создание условий равенства между полами. Поэтому, необходимо расширить полномочия уполномоченного органа для повышения эффективности их деятельности.

Раскрытие и реализация возможных потенциалов – наиболее сознательный путь к формированию конкурентной способности Казахстана, критически важного в эпоху глобальной конкуренции.

**Список литературы:**

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_> ;
2. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> ;
3. Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 года <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml> .
4. Закон «О Государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_#z29> ;