



ются, прежде всего, для социальной поддержки ранее незанятых лиц либо неформально занятых работников. Соответствующие государственные пособия выделяются на основе положений Закона «О государственных пособиях семьям, имеющим детей». Согласно положениям данного закона осуществляются выплаты пособий на рождение ребенка и по уходу за ребенком. В последнее время был осуществлен переход к оплате отпусков по беременности и родам, уходу за ребенком для работающих женщин за счет ежемесячных социальных отчислений работодателей в Государственный фонд социального страхования. В случае многих работающих женщин это привело к существенному увеличению размеров данных выплат.

## ДЕТСКИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Традиционно услуги по уходу за детьми в Казахстане предоставлялись на базе государственных детских садов, яслей и яслей-садов. В 1991 году в стране существовало 8743 таких учреждения, а охват ими детей дошкольного возраста оценивался на уровне 70%. В настоящее время система детских садов и яслей-садов существенно сократилась и их количество на конец 2011 года составляло 6133<sup>18</sup>. При этом рост рождаемости в 2000-х годах привел к значительно возросшим потребностям в услугах детских дошкольных учреждений, многие из которых были закрыты в 1990-х годах с последующей приватизацией зданий, в которых они располагались. В этот период в городах появились частные детские сады и ясли-сады, которые стали предоставлять услуги наряду с государственными дошкольными учреждениями.

Доступность услуг по уходу за детьми является, пожалуй, решающим фактором для успешного сочетания женщинами работы и семейных обязанностей в Казахстане. В стране сложился острый дефицит на места в детских садах. В целом по стране на начало 2010 года количество лиц, зарегистрированных в очереди на получение мест в государственных дошкольных учреждениях, оценивалось в более чем 260 тысяч<sup>19</sup>, и эта цифра близка к количеству новорожденных в год (356 тысяч в 2009 году). При этом большой круг потенциальных потребителей таких услуг не регистрируется в очереди на их получение, поскольку считают их недоступными (слишком дорогими).

Наиболее острой проблемой является выход на работу матерей после отпуска по уходу за ребенком. Лишь в 9 из 14 областей страны имеются ясли-сады, в которые принимаются дети в возрасте до 2 лет. Соответственно, возможности организации ухода за ребенком до достижения вышеуказанного возраста в случае выхода на работу его мамы ограничиваются, как правило, помощью со стороны родственников либо привлечением услуг няни.

Услуги по уходу за детьми, предоставляемых нянями, доступны в основном женщинам, получающим

достаточно высокую заработную плату. Стоимость таких услуг в крупных городах находится на уровне среднемесячной заработной платы женщин. Кроме того, данный рынок услуг остается преимущественно неформальным и неорганизованным, поэтому среди его потребителей сохраняется высокое недоверие к качеству услуг и надежности его поставщиков.

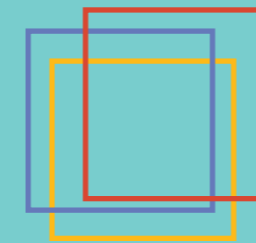
Стоимость услуг в государственных детских садах и яслях-садах существенно ниже, чем в частных, как минимум в 2 раза. Кроме того, в случае государственных детских садов применяется система субсидий по детям 5 и 6 лет. Поэтому услуги государственных детских садов и яслей-садов являются гораздо более востребованными среди большей части населения. Услуги частных детских садов, в свою очередь, обходятся обычно дешевле услуг няни.

Обеспечение доступности услуг детских дошкольных учреждений для населения является одним из приоритетов социальной политики в Казахстане. В рамках Программы «Балапан» на 2010–2014 годы, утвержденной постановлением Правительства от 28 мая 2010 года № 488, предусматривается увеличение охвата детей дошкольным воспитанием и обучением посредством строительства новых детских садов и яслей-садов.



<sup>18</sup> Статистический сборник «Предварительные данные за 2011 год», Агентство Республики Казахстан по статистике, Астана, 2012 г.

<sup>19</sup> Программа по обеспечению детей дошкольным воспитанием и обучением «Балапан» на 2010–2014 годы, утвержденная постановлением Правительства от мая 2010 года № 488.



# РАБОТА И СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ: РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН



Международная организация труда

## ОБЗОР СИТУАЦИИ НА КАЗАХСТАНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ



Последнее десятилетие экономическая ситуация в Казахстане улучшалась, и одновременно с ней расширялись возможности трудоустройства как для мужчин, так и для женщин. В результате этого уровень занятости в соотношении к экономически активному населению<sup>1</sup> в стране возрос с 89,6% в 2001 году до 94,6% в 2011 году<sup>2</sup>. При этом доля работающих женщин среди наемных работников оставалась примерно на одном и том же уровне (около 48%). Более высоким уровнем женской занятости характеризуются такие виды экономической деятельности, как здравоохранение и предоставление социальных услуг, оказание услуг по домашнему хозяйству, образование, гостиничный и ресторанный бизнес. В них количество работающих женщин существенно превышает количество работающих мужчин<sup>3</sup>. В целом многие женщины в Казахстане предпочитают сохранять материальную независимость и при этом по-прежнему несут основную нагрузку в семье по уходу за детьми. В общественном сознании традиционная модель семьи «муж – кормилец, жена – хранительница очага» остается явно преобладающей, но на практике получают распространение семьи с различными моделями распределения обязанностей по зарабатыванию денег (по материальному обеспечению семьи). Семьи с женщиной в качестве основного кормильца являются далеко нередким явлением в Казахстане как среди традиционных сельских сообществ, так и в среде городского населения.

Важной современной тенденцией, оказывающей существенное влияние на положение женщин на рынке труда, является значительный рост рождаемости в Казахстане в последнее десятилетие. В 1990-е годы наблюдалась обратная тенденция – к снижению уровня рождаемости. В Казахстане остается высоким процент детей, родившихся у женщин одиноких и не состоящих в зарегистрированном браке на момент рождения ребенка, и в 2006–2010 годах он составлял около 20%. Также наблюдается тенденция резкого увеличения количества разводов семей в первые 4 года совместной жизни. С 2006 года доля разводов в первые 4 года семейной жизни в соотношении к общему числу разводов возросла с 27,1% в 2006 году до 36,8% в 2011 году. В большинстве случаев при разводе супругов ответственность по уходу за детьми возлагается на их матерей, тогда как обязанность отцов ограничивается только выплатой алиментов. Соответственно, в неполных семьях дилемма совмещения женщиной рабочих и семейных обязанностей становится еще более острой.

Существенная разница уровней заработной платы женщин и мужчин остается одним из ключевых показателей гендерного неравенства в Казахстане. За последнее десятилетие ситуация в данной области немного улучшилась, и разница в уровнях заработных плат женщин и мужчин сократилась на 6%. Тем не менее, среднемесячная номинальная заработная плата работающих женщин в 2011 году составила лишь 67,6% от соответствующего показателя для мужчин. В большей степени сохраняющийся гендерный дисбаланс в оплате труда связан с занятостью женщин на более низкооплачиваемых должностях. В конце концов, более высокий уровень среднемесячной заработной платы мужчин наблюдается в Казахстане практически по всем видам деятельности, в том числе в образовании и здравоохранении, которые считаются традиционно женскими областями занятости. Другой пример – это финансовая и страховая деятельность, которая является ведущей отраслью по уровню оплаты труда в Казахстане, и в ней количество занятых женщин значительно превышает количество занятых мужчин. Согласно результатам одного из исследований, проведенных в Казахстане Международной организацией труда<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Экономически активное население включает занятых во всех видах экономической деятельности и безработных в возрасте от 15 лет и старше.

<sup>2</sup> Статистический сборник «Экономическая активность населения Казахстана. 2007–2011 годы», Агентство Республики Казахстан по статистике, Астана, 2012 г.

<sup>3</sup> См. Статистический сборник «Женщины и мужчины Казахстана», Агентство Республики Казахстан по статистике, Астана, 2012 г.

<sup>4</sup> Ситуационный анализ по занятости молодежи, МОТ-ИПЕК, Алматы, 2007 г.

тенденция снижения относительной конкурентоспособности женщин на рынке труда по сравнению с мужчинами начинается с периода беременности, родов и ухода за ребенком. Он приходится, как правило, на время профессионального становления молодых работников, поэтому этот период в жизни женщин является определяющим с точки зрения их последующего отставания от мужчин по уровню оплаты труда. Кроме того, на практике наличие маленьких детей может быть одним из определяющих факторов в пользу преимущественного выбора мужчин при приеме на работу и при продвижении по службе, так как работодатель, как правило, связывает возможные проблемы сочетания рабочих и семейных обязанностей только с матерью ребенка.

В целом, в казахстанском обществе преобладает мнение, что уход за детьми и их воспитание являются обязанностью матери ребенка, роль отца рассматривается в этом случае только в качестве вспомогательной.



Фото: МОТ

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО КАЗАХСТАНА ПО ЗАЩИТЕ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### Казахстан является Стороной ряда значимых конвенций Международной организации труда с точки зрения гендерного равенства и охраны материнства:

- О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 (Конвенция № 100), ратифицирована в мае 2001 года;
- О дискриминации в области труда и занятий, 1958 (Конвенция № 111), ратифицирована в декабре 1999 года;
- Об охране материнства, 2000 (Конвенция № 183), ратифицирована в июне 2012 года;
- О трудящихся с семейными обязанностями, 1981 (Конвенция № 156), ратифицирована в январе 2013 года.

С 1998 года Казахстан является также Стороной Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин<sup>5</sup>. Требования вышеуказанных международно-правовых инструментов, направленных на обеспечение равенства женщин в сфере труда, здоровья и безопасности матери и ребенка, получили реализацию в рамках положений Трудового кодекса, Закона № 405-III «Об обязательном социальном страховании» от 25 апреля 2003 года, Закона № 63-III «О государственных пособиях семьям, имеющим детей» от 28 июня 2005 года. Наряду с ними 8 декабря 2009 года Казахстаном принят Закон № 223-4 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Основные законодательные требования, связанные с охраной материнства и лиц с семейными обязанностями, определены в Казахстане в статье 17 Трудового кодекса. В ней получили регламентацию особые условия режима их труда и отдыха, включая вопросы предоставления перерывов для кормления ребенка, а также права работников и обязанности работодателей, связанные с предоставлением отпусков по беременности и родам, уходу за ребенком. Казахское законодательство не ограничивает круг лиц с семейными обязанностями только беременными женщинами, кормящими матерями, а также лицами, осуществля-

ющими обязанности по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К их числу отнесены также следующие лица:

- одинокие матери (отцы при отсутствии матери), воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет<sup>6</sup>;
- женщины, имеющие детей в возрасте до семи лет, либо отцы или иные лица, осуществляющие воспитание детей до семи лет в случае отсутствия у них матери;
- лица, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов<sup>7</sup>.

С точки зрения продвижения гендерно сбалансированного подхода необходимо отметить, что ряд положений трудового законодательства Республики Казахстан основан на признании восполнительной роли отца в качестве лица, выполняющего семейные обязанности. Права отца в связи с уходом за ребенком, не достигшим трех лет, признаются лишь в случае отсутствия у ребенка матери. Это касается увольнения по инициативе работодателя<sup>8</sup>, ограничений по привлечению к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, к сверхурочной работе и работе вахтовым методом, направления в командировку<sup>9</sup>,

предоставления режима неполного рабочего времени<sup>10</sup>. В этих случаях предполагается традиционное распределение семейных обязанностей между супругами, т.е. когда они полностью осуществляются матерью ребенка и только в случае ее смерти – отцом. Несколько иной подход к регулированию предусмотрен казахстанским законодательством в отношении использования неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Такой отпуск по выбору самих родителей предоставляется матери или отцу ребенка<sup>11</sup>.

На практике требования трудового законодательства по защите прав матерей и иных лиц с семейными обязанностями реализуются лишь частично. В целом, в стране отсутствует эффективный мониторинг соблюдения работодателями прав лиц с семейными обязанностями со стороны государ-

ственных инспекторов труда. Не получила развития и судебная практика по обжалованию нарушений соответствующих положений Трудового кодекса. В специальной главе 17 Трудового кодекса, посвященную охране материнства и лиц с семейными обязанностями, включены также положения по работам с вредными или опасными условиями труда, которые запрещены для женщин<sup>12</sup>. В целях их реализации постановлением Правительства от 28 октября 2011 года № 1220 утвержден список из 299 видов работ, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжести женщинами.

Финансовая поддержка лиц с семейными обязанностями производится в Казахстане за счет системы обязательного социального страхования. Средства государственного бюджета использу-



Фото: МОТ

### Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам предоставляется матери ребенка, и, как правило, его продолжительность составляет 126 календарных дней. Обычно он рассчитывается как 70 календарных дней на период беременности и 56 дней на период после родов. Продолжительность послеродового отпуска продлевается до 70 календарных дней в случае осложненных родов, рождения двух или более детей<sup>13</sup>. Дополнительное увеличение отпуска по беременности и родам предусмотрено законодательством, если матерью ребенка является женщина, проживающая на территории, подвергшейся воздействию ядерных испытаний.

Отпуск по беременности и родам является обязательным, и работодатель обязан предоставить его вне зависимости от типа трудового соглашения (частичная или полная занятость), действующего до выхода в отпуск.

Всем женщинам независимо от их трудового статуса выплачивается единовременное государственное пособие на рождение ребенка. Мужчина имеет право на получение единовременного пособия на рождение ребенка.

Размер пособия составляет 30 минимальных расчетных показателей на ребенка<sup>14</sup>. Дополнительно в случае работающих женщин предусматривается социальная выплата из Государственного фонда социального страхования, определяемая на основе размера среднемесячного дохода за предыдущие 12 календарных месяцев, с которого осуществлялись отчисления по обязательному социальному страхованию.

### Отпуск по уходу за ребенком

В соответствии с Трудовым кодексом<sup>15</sup> отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения им возраста трех лет. Фактически он состоит из двух частей: оплачиваемой (до достижения ребенком одного года) и неоплачиваемой (на период после одного года и до достижения ребенком возраста трех лет). Данный отпуск может быть предоставлен любому родителю ребенка по их выбору, а также бабушке, дедушке, любому родственнику или опекуну в случае фактического осуществления обязанностей по воспитанию ребенка<sup>16</sup>.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично, т.е. он может быть взят на несколько месяцев, один год, два года и т.д.<sup>17</sup> Трудовое законодательство не исключает также возможность попеременного выхода в данный отпуск обоих родителей.

Первый год отпуска по уходу за ребенком оплачивается соответствующему лицу в виде государственного пособия либо выплат из Государственного фонда социального страхования в качестве компенсации потери дохода работника в соответствующий период. Источник выплаты зависит от того, является ли данное лицо участником системы обязательного социального страхования, за которого производились соответствующие социальные отчисления работодателем. В случае оплаты отпуска по уходу за ребенком из системы обязательного социального страхования ее размер рассчитывается на уровне 40% среднемесячного дохода за последние 24 месяца до выхода в отпуск по беременности и родам. В расчет берутся только доходы, по которым работодателем осуществлялись отчисления на обязательное социальное страхование.

На отца ребенка могут оформляться социальные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года из Государственного фонда социального страхования либо соответствующее государственное пособие.



Фото: МОТ

<sup>5</sup> [http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)

<sup>6</sup> Пункт 1 статьи 185 Трудового кодекса.

<sup>7</sup> Пункт 2 статьи 187 Трудового кодекса.

<sup>8</sup> Пункт 1 статьи 185 Трудового кодекса.

<sup>9</sup> Пункт 2 статьи 187 Трудового кодекса.

<sup>10</sup> Статья 189 Трудового кодекса.

<sup>11</sup> Пункт 1 статьи 195 Трудового кодекса.

<sup>12</sup> Статья 186 Трудового кодекса.

<sup>13</sup> Пункт 1 статьи 193 Трудового кодекса.

<sup>14</sup> Пункт 1 статьи 10 Закона «О государственных пособиях семьям, имеющим детей».

<sup>15</sup> Пункт 1 статьи 195 Трудового кодекса.

<sup>16</sup> Пункт 1 статьи 195 Трудового кодекса.

<sup>17</sup> Пункт 2 статьи 195 Трудового кодекса.