

*Г.Д. Тленчиева,  
кандидат юридических наук, доцент*

## **ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА**

Гендерное равенство на рынке труда является одной из важнейших экономических и политических задач любой страны. В условиях рецессии мировой экономики следует ожидать, что неравенство между мужчиной и женщиной будет увеличиваться. Практика показывает, что спад производства, произошедший в первые годы реформ в Казахстане и других бывших союзных республиках, привел к существенному сокращению численности занятого населения. Причем этот процесс был в гендерном отношении ассиметричен. Снижение численности занятых женщин продолжалось в 90-е годы прошлого столетия и проходило значительно дольше и масштабнее, чем мужчин<sup>1</sup>. Поэтому инновационная идея управления кризисом в Казахстане и подготовка условий для нового экономического роста не должны упускать из виду гендерные аспекты проблемы, в том числе вопросы защиты основных экономических прав женщин.

Равенство на рынке труда является одним из наиболее важных проявлений равноправия мужчин и женщин и актуальным предметом исследований соотношения гендерной экономики и права. Исследование этого соотношения содействует привлечению внимания к снижению неравенства женщин и мужчин в областях трудовой занятости, вопросов карьеры и заработной платы слабого пола.

Как известно, и до нынешнего кризиса женщины часто подвергались дискриминации при распределении экономических и социальных ресурсов<sup>2</sup>. Основной и устойчивой формой дискриминации в отношении женщин на рынке труда является их сегрегация в весьма небольшом числе профессий. Это обстоятельство неуклонно ведет к росту бедности женщин, особенно среди социально уязвимых слоев населения.

Специалисты различают две формы дискриминации в области занятости: а) дискриминация по заработной плате, когда за равноценный труд мужчины и женщины получают неравное вознаграждение; б) профессиональную сегрегацию, когда женщины не имеют равного с мужчинами доступа к получению престижной и высокооплачиваемой работы. Горизонтальная (межотраслевая) сегрегация по признаку пола дополняется вертикальной (внутриотраслевой). Например, женщины, как правило, заняты в менее престижных и менее оплачиваемых сферах экономики. А руководящие должности, как правило, повсеместно занимают мужчины. Так, согласно общемировой тенденции, только каждая девятая женщина занимает должность в составе высшего руководства компаний<sup>3</sup>.

Для описания проблемы гендерного неравенства на рынке труда обычно используется понятие дискриминация. В ст. 1 Конвенции о ликвидации всех форм

---

<sup>1</sup> См.: Гендерное равенство и положение женщин в Казахстане. Алматы, 2005. С. 23.

<sup>2</sup> Большинство женщин принимаются на работу с более низким окладом, средняя заработная плата женщин составляет 61% от среднего уровня заработной платы мужчин даже в таких традиционно «женских» отраслях, как здравоохранение и образование. Уровень безработицы среди женщин по сравнению с мужчинами в полтора раза выше

<sup>3</sup> См.: «Кто несет ответственность перед женщинами? Гендер и подотчетность». ЮНИФЕМ. 2008/2009. С. 65-75.

дискриминации в отношении женщин, принятой Генеральной ассамблеей ООН в 1979 году, дискриминация определяется как «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

В мире отмечается две важнейшие параллельные тенденции на рынке труда: феминизация и рост неформальной (теневой) экономики. Концепция неформальной занятости и связанное с ней понятие неформального сектора экономики являются относительно новыми. В 2003 году международная конференция статистики труда (МКСТ) определила «неформальный сектор» как определенные виды неформального труда, осуществляемые за пределами формальных предприятий<sup>1</sup>. В Казахстане значительное число женщин занято в сфере теневой экономики, особенно в сельском хозяйстве и торговле. Они работают без оформления трудовых договоров, в результате работодатели не вносят за них пенсионные отчисления, не производят социальные выплаты, нарушают их права на безопасные условия труда. Работая в крупных городах, они нередко не имеют постоянной регистрации по месту жительства и по этой причине не получают детские и жилищные пособия.

К основным правам человека в области труда принято относить обеспечение полной занятости вместе с рядом необходимых юридических гарантий. Однако воздействие мирового финансового кризиса крайне негативно сказывается на этих вопросах<sup>2</sup>. Например, по официальным данным, в Казахстане только в марте 2009 года безработица увеличилась с 6,6 до 7,1%, число зарегистрированных безработных составило 600 тысяч человек. По мнению экспертов, безработица составила 18-20%, а число безработных – 1-1,5 миллиона человек. Среди безработных 60% составляют женщины<sup>3</sup>. Больше всего безработных женщин в возрасте 25-54 лет (62%), мужчин в возрасте 55-64 лет (53%). Третья часть безработных женщин проживает в сельской местности<sup>4</sup>.

В условиях кризиса наибольшие трудности испытывают женщины из социально уязвимых категорий населения, так как встречаются с большими трудностями в поисках стабильной занятости<sup>5</sup>. При этом необходимо помнить о том, что безработица и связанное с ней резкое снижение жизненного уровня населения многократно увеличивают опасность роста различных форм насилия в отношении женщин. Недостаточная экономическая свобода вынуждает многих женщин оставаться в обстановке насилия.

Уклонение мужчин от своих семейных обязанностей также может считаться формой насилия и принуждения. Эти формы насилия ставят женщин в положение, угрожающее их здоровью, и наносят ущерб их способности участвовать в семейной и общественной жизни на равноправной основе. Мужская безработица существенно ухудшает материальное положение разведенных женщин, так как уклонение от уплаты алиментов на содержание детей имеет тенденцию к увеличению. Потому нельзя признать удачным отнесение такого преступления, как злостное уклонение от уплаты алиментов (ст. 136 УК РК), к делам частного обвинения (ст. 33 УПК РК), поскольку в этом

<sup>1</sup> См.: Женщины, занятость и бедность, ЮНИФЕМ. 2005. С. 47.

<sup>2</sup> Как сообщило радио «Свобода», Международный валютный фонд оценивает потери мировой экономики от глобального финансового кризиса более чем в четыре триллиона долларов.

<sup>3</sup> См.: «Мегаполис», 20 апреля 2009 г.

<sup>4</sup> См.: Второй периодический доклад РК «О выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»

<sup>5</sup> В Казахстане в настоящее время ниже уровня бедности находится 64% населения, в основном это сельские жители.

случае обязанность доказывания вины лица, уклоняющегося от уплаты алиментов, часто перекладывается на социально незащищенную мать.

Наиболее социально уязвимые группы женщин нуждаются в постоянном мониторинге соблюдения их человеческих прав. К этой группе женщин относятся инвалиды, матери детей-инвалидов, малообеспеченные одинокие, разведенные и многодетные матери, безработные одинокие женщины, сельские женщины, находящиеся в городах в поисках работы.

Если говорить о конкретных нарушениях трудовых прав женщин в Казахстане, то в настоящее время распространены: неравные критерии отбора при найме на работу, неравенство при продвижении по должностной лестнице, дискриминация по возрасту, неравное вознаграждение за труд равной с мужчинами ценности, принуждение выполнять постороннюю неоплачиваемую работу. Практикуются также незаконные удержания из заработной платы, отказ в приеме на работу при наличии у женщин малолетних детей, отказ оплаты работодателем выплат пособий по временной нетрудоспособности, выходных дней и времени отпуска. Встречаются факты сексуальных домогательств на работе. На некоторых предприятиях республики в результате частичной остановки производства наемных работников отправили в неоплачиваемые отпуска, принуждая их к «добровольному» написанию заявлений на этот счет. А частичная занятость женщин, кроме прочего, не способствует их служебному росту: длительные периоды пребывания дома могут погубить карьеру работающей женщины и, зачастую, навсегда<sup>1</sup>.

Когда же казахстанские женщины трудятся в иностранных компаниях, их руководители нередко включают в трудовые договоры условия, значительно расширяющие основания для расторжения таких договоров по инициативе администрации, или сокращающие сроки предварительного предупреждения в установленных законом случаях. Как показали прокурорские проверки, не все и не всегда иностранные инвесторы придерживаются законодательства РК в трудовых отношениях, допуская нарушения порядка заключения и расторжения трудовых контрактов, предельной продолжительности рабочего времени, размеров оплаты работы за сверхурочное время, периода обеспечения по социальному страхованию.

Работающие женщины-матери имеют право на особую защиту<sup>2</sup>. Их социальная незащищенность возрастает вследствие отсутствия или недостаточности на рабочих местах элементарных условий, учитывающих семейные аспекты жизни человека, в числе которых негибкие графики работы. В стране пока не хватает дошкольных и внешкольных учреждений, доступных по цене для малообеспеченных родителей. Рост стоимости различных бытовых услуг также приводит к увеличению традиционно закрепленной за женщиной домашней работы и тем самым ухудшает возможности по раскрытию ими своего творческого и образовательного потенциала. Очевидно, что чем выше образование и квалификация женщин, занятых в домашнем хозяйстве, чем выше уровень их занятости на рынке, чем больше их заработная плата, тем дороже их домашний труд (выше альтернативные издержки). Поэтому рост занятости женщин вне дома становится стимулом для развития времясберегающих «технологий» домашнего труда.

Главная проблема для женщин с ограниченными возможностями (инвалидов) – это доступ к приносящей доход трудовой деятельности, особенно в сельской местности,

<sup>1</sup> Например, в Великобритании руководящие должности занимают 33% женщин, во Франции – 30%, в Швеции – 29%. Даже в США, которые считаются моделью гендерного равенства, на руководящих должностях находятся всего 45% женщин

<sup>2</sup> Права работающих женщин на охрану материнства предусмотрены также в Конвенции МОТ №103 об охране материнства (Женева, 4 июня 1952 г.).

где много тяжелого ручного труда<sup>1</sup>. Для обеспечения занятости таких женщин государство должно содействовать экономической, юридической и социальной защите их семей путем выплаты семейных пособий и налоговых льгот. Нуждаются в социальной защите и родители детей-инвалидов. Большинство из них – это одинокие или разведенные матери. Однако в Казахстане новый Налоговый кодекс, вступивший в действие в январе 2009 года, исключил налоговые льготы при выплате заработной платы для одного из родителей детей-инвалидов. Правда, в парламенте в настоящее время обсуждается законопроект, в котором предусматривается социальная помощь в размере минимальной заработной платы родителям, имеющим детей-инвалидов.

Одну из проблем гендерного характера, особенно на юге Казахстана, создает увеличивающийся с каждым годом поток трудовых мигрантов из стран Центральной Азии, что сопровождается увеличением случаев использования различных форм принудительного труда женщин (например, организация нелегальной миграции с целью торговли женщинами). Особые трудности в получении квалифицированной работы и выбора свободного места жительства испытывают женщины-мигранты или члены семьи мигранта<sup>2</sup>. Думается, что тем из них, кто законно находится на территории страны, следует обеспечить равные права и возможности при выплате заработной платы и других условий труда<sup>3</sup>. Однако в целом стабилизация экономического положения женщин в условиях кризиса должна быть связана в первую очередь с деятельностью государства как решающего субъекта социально-экономической политики в этот период по регулированию вопросов труда<sup>4</sup>. Право на свободу труда, закрепленное в Конституции РК, включает в себя и право на труд<sup>5</sup>.

Надо отметить, что Казахстан использует различные инструменты для защиты трудовых прав женщин. Этому способствует последовательное выполнение международных обязательств, а также их имплементация в национальное законодательство, грамотная налоговая, финансовая и бюджетная политика, создание государственных и частных служб занятости. По мнению эксперта МОТ по Восточной Европе и Центральной Азии В. Хузберга, республике удалось достичь наибольшего прогресса в охране труда и развитии трудовых ресурсов. Например, для смягчения последствий финансового кризиса правительство совместно с Федерацией профсоюзов и Национальной экономической палатой (НЭП) «Союз Атамекен» заключило меморандум с крупными компаниями по сохранению рабочих мест и предотвращению массового высвобождения работников<sup>1</sup>. Ожидаются изменения в правилах получения звания «Алтын алка». Этот орден будет присуждаться женщинам, имеющим восьмерых детей. Орденом «Кумис алка» будут награждены матери, родившие шестерых детей. На

<sup>1</sup> В Южно-Казахстанской и Кустанайской областях 60% женщин находятся за чертой бедности (информация из «Отчета о человеческом развитии». Казахстан, 2002 г. «Развитие села в Казахстане: проблемы и перспективы»).

<sup>2</sup> Международная конвенция ООН «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» (18 декабря 1990 г.) определяет «членов семьи» как лиц, состоящих в браке с трудящимися-мигрантами или состоящих с ними в таких отношениях, которые в соответствии с применимым правом могут быть приравнены к браку, а также находящихся на их иждивении детей и других лиц, которые признаются членами семьи в соответствии с применимым законодательством или двусторонними или многосторонними соглашениями между соответствующими государствами.

<sup>3</sup> См.: Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (24 ноября 1977 г.).

<sup>4</sup> Рекомендация МОТ от 26 июня 1978 г. №150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация определяют, что регулирование вопросов труда означает деятельность по государственному управлению в области национальной трудовой политики.

<sup>5</sup> Право на труд следует понимать как элемент правосубъектности гражданина, а не как право требовать от кого-либо предоставления определенной работы у определенного работодателя или у государства и его органов.

<sup>1</sup> См.: «Казахстанская правда» от 23 апреля 2009 г.

социальную помощь таким матерям государство выделяет свыше 30 миллиардов тенге<sup>1</sup>.

Казахстан как член МОТ признал принципы и права, закрепленные в ее уставе и Филадельфийской декларации, и потому обязан добиваться достижения всех целей данной организации, используя для этого все имеющиеся в его распоряжении средства и с полным учетом своих особенностей. Принципы МОТ получили выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой МОТ, так и за ее пределами<sup>2</sup>. Казахстан ратифицировал многие конвенции МОТ, касающиеся защиты трудовых прав женщин. Например, конвенцию «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» от 6 июня 1951 г. №100 (Закон РК от 14.12.2000 г.), конвенцию «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г. (Закон РК от 20 июля 1999 г.) и другие.

Кроме того, Казахстан является членом Союза независимых государств (СНГ)<sup>3</sup>. Для совершенствования законодательства по правам женщин большое значение имеют соглашения стран СНГ. Среди них «Хартия социальных прав и гарантий граждан Союза независимых государств» от 29 октября 1994 г., «Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека» от 26 мая 1995 г.

В настоящее время для защиты трудовых прав женщин большое значение имеет позиция Европейской социальной хартии (Страсбург) от 3 мая 1996 г., которая предусматривает, что все работники имеют право на равные возможности и на равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признаку пола. Все лица с семейными обязанностями, поступающие или желающие поступить на работу, имеют право сделать это, не подвергаясь дискриминации и по возможности не вступая в конфликт со своими семейными обязанностями. Следует признать право работников на такое вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям достойный жизненный уровень.

Для преодоления экономических и социальных вызовов, способных ухудшить положение женщин, необходимо продолжать работу по совершенствованию казахстанского законодательства и практики его применения в отношении женщин. В республике установлена уголовная и административная ответственность за нарушение законодательства о труде<sup>4</sup>, предусматривается более строгая ответственность за нарушение прав беременной женщины<sup>5</sup>. Казахстан признает право на защиту от безработицы<sup>6</sup>. Закон РК от 23 января 2001 г. «О занятости населения» обязывает государство гарантировать гражданам защиту от любых форм дискриминации и обеспечивать равные возможности в получении профессии и работы, обеспечить меры по содействию занятости одиноким, многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей (ст.ст. 4, 5).

<sup>1</sup> См.: там же

<sup>2</sup> Соглашение о сотрудничестве государств – участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией (Москва, 6 марта 1998 г.) . Соглашение ратифицировано в соответствии с законом РК от 13.12.2000 г. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся мигрантов от 24 ноября 1977 г.

<sup>3</sup> Соглашение о создании СНГ от 23 декабря 1991 г. было ратифицировано Казахстаном в постановлении Верховного Совета РК 23 декабря 1991 г. Кроме того, был принят закон РК от 10 июля 1997 г. «О ратификации Конвенции о Межпарламентской ассамблее государств-участников».

<sup>4</sup> Кодекс РК об административных правонарушениях предусматривает ответственность за нарушение правил охраны труда (ст. 89), нарушение законодательства о пенсионном обеспечении (ст. 88), нарушение законодательства о занятости населения (ст. 94).

<sup>5</sup> Совершение административного правонарушения в отношении женщины, заведомо для виновного находящейся в состоянии беременности, отягчает ответственность (ст. 62).

<sup>6</sup> Законом РК от 9 ноября 1998 года была ратифицирована Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости» (Женева, 17 июня 1964 г.)

Давно назрел вопрос о постепенной ликвидации платных бюро по найму, имеющих коммерческие цели, и регламентации деятельности других бюро по найму<sup>1</sup>. Тем более что в настоящее время безработные женщины при трудоустройстве часто обращаются в различные частные агентства занятости (платные бюро по найму). В то же время конвенция МОТ №96 «О платных бюро по найму» (Женева, 8 июня 1949 г.) предусматривает, что каждый член МОТ поддерживает или обеспечивает сохранение государственной бесплатной службы трудоустройства, считая, что такая служба должна быть доступна для всех категорий трудящихся. Бесплатная государственная служба занятости состоит из национальной системы бюро по найму, работающей под руководством государственной власти<sup>2</sup>. Компетентный орган власти принимает необходимые меры, чтобы удостовериться в том, что бесплатные службы трудоустройства производят свои операции бесплатно. Персонал службы занятости состоит из государственных служащих, которые по своему правовому положению и условиям службы независимы от смены правительства и свободны от недолжного влияния извне, и которым, поскольку это совместимо с требованиями службы, обеспечивается постоянство службы. Компетентные органы власти принимают все необходимые меры для обеспечения эффективного сотрудничества между государственной службой занятости и частными бюро по найму, не преследующими целей коммерческой выгоды.

В условиях кризиса особенно востребовано дальнейшее совершенствование механизма прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства на предприятиях с любой формой собственности. Например, несмотря на распространенность таких случаев в реальной жизни, в Казахстане практически нет уголовных дел по привлечению к ответственности за нарушение равноправия граждан по признаку пола (ст. 141 УК РК). А необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины, а также женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, наказываются всего лишь штрафом (ст. 148, ч. 2 УК РК).

Особого внимания требуют вопросы исполнения и реального применения законодательства, гарантирующего право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признакам пола, в вопросах приема на работу, соблюдения условий труда, увольнения, профессиональной ориентации, обучения и переподготовки. Большую роль в деле защиты трудовых прав женщин способны играть профсоюзные организации, тем более что в соответствии с нормами международного права организации трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке<sup>1</sup>. Вместе с тем казахстанский закон о профессиональных союзах пока реализуется недостаточно, особенно на частных

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ №181 о частных агентствах занятости (19 июня 1997 г.) определяет, что «платное бюро по найму» означает: а) бюро по найму, имеющее коммерческие цели, т.е. всякое лицо, компания, учреждение, агентство или другая организация, служащая посредником для устройства на работу трудящегося или обеспечения рабочей силой предпринимателя с тем, чтобы извлечь от такого трудящегося или предпринимателя прямую или косвенную материальную выгоду. Это определение не распространяется на газеты или другие издания, за исключением тех, единственная или основная цель которых заключается в том, чтобы действовать в качестве посредника между предпринимателями и трудящимися; б) бюро по найму, не имеющие коммерческих целей, т.е. службы трудоустройства любой компании, учреждения, агентства или любые другие организации, которые, не преследуя цели материальной выгоды, взимают с предпринимателя или с трудящегося за указанные услуги вступительный или периодический взнос или любой другой сбор.

<sup>2</sup> См.: Конвенция МОТ №88 «Об организации службы занятости» (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.). Конвенция ратифицирована законом РК от 14.12.2000 г.

<sup>1</sup> См.: Конвенция МОТ №87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (Сан-Франциско, 17 июня - 10 июля 1948 г.). Ратифицирована законом РК от 30 декабря 1999 г. См. также рекомендацию МОТ №143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Женева, 23 июня 1971 года).

предприятиях и организациях. Но даже там, где с сотрудников все же удерживают профсоюзные взносы, профсоюзные комитеты работают недостаточно эффективно по защите интересов наемных работников.

В условиях кризиса особое значение приобретает право на профессиональное обучение женщин. Думается, что государство, конституционно утверждающее себя социальным, обязано проводить курс на сокращение и дальнейшую полную отмену платы за профессиональное обучение социально уязвимых женщин (одиноких и многодетных матерей, инвалидов). В таких случаях необходимо оказать финансовую помощь соответствующим учебным заведениям. Рекомендовать включение в обычное рабочее время сотрудницы время на дополнительное обучение по инициативе предпринимателя. Необходимы специальные государственные программы для поддержки молодых женщин при трудоустройстве. Кроме того, требуется исследовать и принять действия в приоритетном порядке по улучшению положения женщин и девочек-инвалидов, включая их права и возможности в социальной и трудовой сфере, ввести квоту по трудоустройству женщин-инвалидов, а также предпринять меры для снижения уровня массовой безработицы среди женщин старше 35-40 лет. Государству следует лоббировать создание новых рабочих мест для женщин в высокооплачиваемых производственных сферах (нефтегазовая, металлургическая, зерновая). Необходимо изменить методы оценки труда казахстанских женщин, которые должны включать в себя также домашний труд и другие неоплачиваемые виды работ, включая уход за ребенком-инвалидом, престарелым членом семьи и т.п. Эти виды работ должны учитываться при назначении пенсий и пособий. Надо последовательно снижать размеры неоплаченного труда казахстанских женщин, создавать условия для сочетания успешной карьеры с домашними обязанностями и воспитанием детей, стимулировать развитие государственных и частных дошкольных учреждений. Очень важно разработать специальные стратегии и программы, направленные на улучшение экономического положения сельских женщин, обеспечивая им доступ к финансовым и производственным ресурсам, к возможностям профессионального образования и социального обеспечения. В инфраструктуру женского городского и особенно сельского предпринимательства должна входить высококвалифицированная экономическая и юридическая помощь. Для продвижения женщин по службе на высшие должности необходимо создавать программы позитивных действий и механизмы служебного роста руководителей из числа женщин и мужчин с одинаковой вероятностью продвижения наверх по служебной лестнице.

При совершенствовании в указанных направлениях казахстанского законодательства следует учитывать международный опыт, в том числе израильский закон о равенстве возможностей при приеме на работу, который распространяется на предприятия, на которых занято больше пяти работников. Этот закон запрещает работодателю требовать от кандидатов на какую-либо должность навыков и способностей, не являющихся обязательными для исполнения служебных обязанностей в рамках данной должности, повышении квалификации, продвижения по службе. Запрещается публикация объявлений с предложениями о работе, в формулировке которых содержится элемент дискриминации. Например, применять обращение в единственном или множественном числе только в одном (мужском или женском) роде, за исключением случаев, когда различия по половому признаку объясняются самим характером работы.

Много интересного можно почерпнуть из шведского Акта о равенстве между мужчинами и женщинами, который предусматривает, что каждый год работодатель обязан составлять программу, направленную на упрочение равенства, в первую очередь принимать на работу представителей менее представленного пола. Если работник

пострадал от незаконной дискриминации, то работодатель обязан компенсировать работнику понесенные убытки и моральный ущерб. Контроль над исполнением Акта о равенстве в Швеции осуществляют Омбудсмен и Комиссия равных возможностей.

Однако подобные правовые нормы будут работать только при соответствующей трансформации общественного сознания, когда работодатели и общественность в целом станут рассматривать женщину как ценного участника конкурентной работы, а не как навязанный законодательством балласт. Мужская часть казахстанского населения должна усвоить, что женщины представляют собой отличную и гибкую рабочую силу для высоко конкурентных трудоемких секторов глобальной экономики<sup>1</sup>.

### **Түйін**

*Мақалада еңбек ету саласында әйелдер үшін теңе-теңдіктің болмай жүргендігі туралы мәселе қарастырылады. Автордың ойынша, орасан зор экономикалық өзгеріс жағдайында жұмыссыздықтың басым бөлігін құрап отырған әйелдердің құқығын қорғаудың маңызы зор. Ол халықаралық құқық пен шет мемлекеттердің тәжірибесіне сүйеніп, қазақстандық әйелдердің құқықтары мен заңды мүдделерін сақтай отырып, көкейтесті қағиданы түзетуге бағытталған бірнеше ұсыныстарды ортаға салады. Сондай-ақ осы сияқты ұсыныстарды жүзеге асырудың өзі қоғамдық санадағы және жинақталып қалған стереотиптердегі өзгерістерді талап ететіндігін атап айтады.*

### **Annotation**

*The problems of the women's inequality in the labor sphere have been shown in the article. Protection of the women's labor rights has special meaning in the conditions of the global economic crisis to the author's opinion, as they are the prevailing part of the unemployed people. Taking into account the norms of the International Law and the experience of some foreign countries the author makes some suggestions aimed at the fundamental correction of the situation with the preserving rights and legal interests of Kazakhstan women. The realization of such suggestions demands social consciousness change and breaking of many stereotypes formed as the author states in the article.*

---

<sup>1</sup> См.: Кто несет ответственность перед женщинами? – С. 58.