РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИЧИН И ПОСЛЕДСТВИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕАКТИВНОСТИ ЖЕНЩИН И ИХ ВОВЛЕЧЕННОСТИ В НЕФОРМАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ КАЗАХСТАНА

UN WOMEN

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИЧИН И ПОСЛЕДСТВИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕАКТИВНОСТИ ЖЕНЩИН И ИХ ВОВЛЕЧЕННОСТИ В НЕФОРМАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ КАЗАХСТАНА

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ 6

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ 7

Цели исследования 7

Методика проведения социологического исследования 7

География исследования 7

Качественное исследование (сбор информации и глубинные интервью) 8

Количественное исследование 9

Дизайн опроса 9

Обеспечение качества полевых работ 11

АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН 12

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ (РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ АНКЕТНОГО ОПРОСА) 20

Таблица 1. Распределение респонденток по точкам опроса 20

Таблица 2. Распределение респонденток по точкам опроса по типу местности 21

Таблица 3. Распределение ответов респонденток на вопрос о месте проживания 21

Таблица 4. Распределение ответов респонденток на вопрос о численности проживающих в домохозяйстве 24

Таблица 5. Распределение ответов респонденток на вопрос о численности иждивенцев в семье 25

Таблица 6. Распределение ответов респонденток на вопрос о членах семьи, имеющих самостоятельные доходы (заработную плату, доход от бизнеса, пенсию и др.), помимо их самих 26

Таблица 7. Распределение ответов респонденток на вопрос о примерном ежемесячном уровне расходов (затрат) в их домохозяйстве по признаку местности 26

Таблица 8. Распределение ответов респонденток на вопрос о примерном ежемесячном уровне расходов (затрат) в их домохозяйстве по признаку местности 27

Таблица 9. Распределение ответов респонденток на вопрос о расходах, потраченных в их домохозяйствах, в разрезе предлагаемых исследователями статей расходов по пилотным регионам 28

Таблица 10. Распределение ответов респонденток на вопрос о доходах, полученных всеми членами домохозяйства, по предложенным в анкете категориям и по пилотным регионам 29

Таблица 11. Распределение ответов респонденток по пилотным территориям на вопрос о текущем статусе на рынке труда 30

Таблица 12. Распределение ответов респонденток на вопрос о сумме чистого заработка (за вычетом налогов) за последние три месяца 32

Таблица 13. Распределение ответов респонденток на вопрос, на основании какого типа трудового договора они заняты на своей основной работе 32

Таблица 14. Распределение ответов респонденток на вопрос о должности на основной работе в случае наличия более чем одного места работы 34

ОГЛАВЛЕНИЕ

Таблица 15. Распределение ответов респонденток на вопрос об основном месте их работы 35

Таблица 16. Распределение ответов респонденток на вопрос об участии в предложенных видах деятельности без оплаты, помимо их оплачиваемой работы 41

ПОРТРЕТ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В КАЗАХСТАНЕ В СОПОСТАВЛЕНИИ С МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКОЙ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ) 47

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ 52

НЕАКТИВНЫЕ ЖЕНЩИНЫ В КАЗАХСТАНЕ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ 56

ДАЛЬНЕЙШИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕАКТИВНЫХ ЖЕНЩИН 59

ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ 64

РЕКОМЕНДАЦИИ 69

На уровне законодательной власти 69

На уровне исполнительной власти 70

На уровне гражданского сообщества и международных организаций/доноров 71

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРЕШЕНИЯ БАРЬЕРОВ В ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ, С ФОКУСОМ НА НЕФОРМАЛЬНУЮ ЗАНЯТОСТЬ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ) 72

БИБЛИОГРАФИЯ 77

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 83

АВТОРЫ

Алия Ильясова	PhD, Исполнительный директор консалтингового агентства «Gender&Social Inclusion” (Алматы, Казахстан)
Проф. Марьян Петрески	PhD, проректор по исследовательской части «University American College Skopje» (Скопье, Северная Македония)
Гульнара Жумагельдиева	Председатель комитета по социально-экономическим отношениям и социальному партнерству Федерации профсоюзов Республики Казахстан (Нур-Султан, Казахстан)
Координационная группа:	
Салтанат Мустафина	Программный специалист Структуры «ООН-женщины» в Казахстане
Светлана Ушакова	Глава ОО «Институт международных и национальных инициатив развития»

В данной публикации представлены результаты исследования причин и последствий экономической неактивности женщин и их вовлеченности в неформальную экономику Казахстана.

Исследование было проведено Институтом международных и национальных инициатив развития (ИНМИР) при технической поддержке Структуры «ООН-женщины» в Казахстане.

Мнения и точка зрения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и могут не совпадать с официальной позицией "ООН-женщины".

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

МОТ	Международная организация труда
ООН	Организация Объединенных Наций
РК	Республика Казахстан
ТК РК	Трудовой Кодекс Республики Казахстан
ЗРК	Закон Республики Казахстан
ЦУР	Цели Устойчивого Развития
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
СНГ	Содружество Независимых государств
ЕЦА	Европа и Центральная Азия
МСБ	Малый и средний бизнес
НДС	Налог на добавленную стоимость
НПП	Национальная палата предпринимателей
НПО	Неправительственные организации
ИРЦ	Информационно – ресурсный центр
NEET	Not in Education, Employment or Training

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цели исследования:

- оценить ситуацию по вопросам неформальной занятости женщин в Республике Казахстан (на примере пилотных регионов: гг. Алматы, Нур-Султан, Шымкент; Восточно-Казахстанская область, Мангистауская, Павлодарская, Туркестанская области);
- определить существующие пробелы в данных (формы неформально занятости, причины неактивности женщин), разработать аналитический обзор по результатам исследования и рекомендации, которые позволят принять политические и программные меры для повышения уровня достойной занятости женщин и экономических возможностей в сфере женской занятости в стране, с фокусом на неформально занятых женщин.

Для достижение поставленных целей исследования было необходимо реализовать следующие задачи:

- проанализировать международный опыт вовлеченности женщин в неформальную занятость;
- проанализировать нормативно-правовую базу в Казахстане по вопросам неформальной занятости;
- проанализировать факторы, которые влияют на то, что женщины трудоустраиваются в неформальном секторе, раскрыть аргументы "за" и "против" (особенно в аспекте уязвимости и дискриминации) подобного рода занятости;
- выявить и проанализировать основные факторы, которые способствуют экономической неактивности женщин, включая гендерно-связанные барьеры, которые приводят к женской безработице и росту экономической неактивности, их причины и следствия;
- подготовить сравнительную таблицу с выявленными системными барьерами для повышения экономической активности женщин и их трудоустройства в формальном секторе.

Целевые группы

Основной целевой группой исследования являются все женщины, проживающие в Казахстане в возрасте 15-64 лет. Вторичной целевой группой являются представители местной исполнительной власти, курирующие сферу занятости и социальной защиты.

Методика проведения социологического исследования, прежде всего, будет базироваться на программе его организации и проведения:

1. формулировка цели, задачи, предмета и выбор объекта исследования;
2. разработка инструментария исследования:

- разработка вопросника для обследования;
- организация и проведение количественного и качественного обследования;
- получение и анализ данных обследования;
- подготовка отчета по результатам исследования.

География исследования

гг. Алматы, Нур-Султан, Шымкент; Восточно-Казахстанская, Мангистауская, Павлодарская, Туркестанская области.

Этапы исследования

Цель и задачи исследования будут достигнуты проведением исследования и распространением основанных на нем рекомендаций, что включает в себя:

Этап 1. Анализ доступных источников информации по исследуемой тематике

1. Анализ нормативно-правовой базы в Казахстане
2. Анализ международного опыта
3. Анализ доступных статистических данных

Этап 2. Глубинные интервью (фокус-группы) с представителями целевых групп

1. представители местной исполнительной власти, курирующие сферу занятости и социальной защиты;
2. женщины, вовлеченные в неформальную занятость.

Этап 3. Анкетирование

1. Женщин, проживающих в пилотных регионах в возрасте 15-64 лет.

Этап 4. Написание сводного аналитического отчета

Консолидация и анализ данных, полученных в ходе исследования на всех этапах работы, с последующей разработкой рекомендаций по совершенствованию национального законодательства и практик по вопросам расширения экономических возможностей женщин в сфере занятости.

Качественное исследование (сбор информации и глубинные интервью)

Анализ доступных источников информации

На первом этапе исследования будет проведено кабинетное исследование, имеющее целью анализ существующей информации, посвященной данной проблеме:

1. нормативно-правовой базы;
2. статистических данных;
3. изучение международного опыта по имеющимся открытым источникам и отчетам;
4. публикаций в национальных СМИ.

Задачи:

- изучить Законы РК и Постановления Правительства РК;
- изучить и проанализировать статистическую информацию;
- изучить доступные данные по международному опыту;
- изучить доступные данные исследований по аналогичной тематике.

Глубинные интервью (фокус-группы)

Для достижения целей и задач исследования будет использован метод глубинного интервью (качественный метод) в форме проведения фокус-группы. Качественное исследование позволит определить весь спектр мнений, существующих в исследуемой группе. Основной целью качественных методов является понимание изучаемого явления. Инструментарий: специально разработанное руководство.

Отбор участников: Отбор участников будет производиться во всех пилотных регионах на уровне представителей местной власти и различных типов организаций, работающих по изучаемой проблематике. Будет проведено по две фокус-группы в каждом из пилотных регионов, численностью от 8 до 10 человек в каждой фокус-группе, что соответствует стандартам проведения таковых научно-исследовательских изысканий.

ТАБЛИЦА 1:

Выборка среди участников глубинных интервью

Название региона	Представители местной исполнительной власти, курирующие сферу занятости и социальной защиты	Женщины, вовлеченные в неформальную занятость
г. Алматы	8-10 человек	8-10 человек
г. Астана	8-10 человек	8-10 человек
г. Шымкент	8-10 человек	8-10 человек
Мангистауская	8-10 человек	8-10 человек
Павлодарская	8-10 человек	8-10 человек
Туркестанская	8-10 человек	8-10 человек
Восточно-Казахстанская	8-10 человек	8-10 человек
ВСЕГО= 160-200	**8-10 человек**	**8-10 человек**

Количественное исследование (анкетный опрос)

Количественное исследование позволяет определить распространенность изучаемых параметров и подвергать данные математическим методам анализа.

Задачи:

- разработать опросник для целевой группы для проведения анкетного опроса:
  - для женщин в возрасте от 15 до 64 лет;
- провести анкетирование;
- провести технические работы (проверку анкет на правильность и логичность заполнения, кодировку открытых вопросов, ввод и обработку данных).

Дизайн опроса

Этапы разработки опроса: определение размера выборки; стратификация; разработка опросника.

Тестируемые гипотезы: $H_0 : \theta = \theta_0$ напротив $H_1 : \theta = \theta_1$. Доля выборки (p) успешно распространяется как $N\{\theta, \theta(1-\theta)/n\}$ с учетом того, что $\Pr[|p-\theta| \le d \,|\, \theta] \ge 1-\alpha$. Это должно привести к оценке размера выборки, как $n \ge \theta(1-\theta)\chi^2_{(1),\alpha}/d^2$. Для неизвестной пропорции населения будет выбрано = 0.5 и для оцениваемой - $n \ge 0.25\,\chi^2_{(1),\alpha}/d^2$. Это представляет наихудший случай, который создает максимальную дисперсию, чтобы устранить риски при организации выборки. Если у нас есть предварительная информация о доле населения, то, следовательно, мы можем иметь относительно меньшую оценку размера выборки. Размер выборки будет рассчитан с учетом следующих данных и ограничений. Уровень допуска оценки составит: α = 0.05 и размер выборки будет определен, как: 1 – α = 0.95 = 95 percent.

Для неизвестной пропорции будет принято p = 0.5 then = 0.25. Уровень определения $\hat{\sigma}^2 = p(1-p)0.25$

$$d = \chi_{(1),0.05}\left\{[p(1-p)]/\sqrt{n}\right\} = 0.02$$

Окончательный размер выборки составил,

$$n \geq 0.25\ \chi^2_{(1),\alpha} / d^2 = 0.25\ (3.8416)/(0.02)^2 = 2400$$

Выборка была основана на стратифицированном случайном подходе. Удобно, что первым слоем в Казахстане являются заранее выбранные регионы. Казахстан имеет 14 областей и две столицы: гг. Нур-Султан и Алматы. В этом исследовании рассматриваются пять регионов и две столицы, отсюда: гг. Алматы, Нур-Султан, Шымкент; Восточно-Казахстанская, Мангистауская, Павлодарская, Туркестанская области. В общей сложности 2,44 миллиона домохозяйств проживают в пилотных регионах, подлежащих обследованию, что составляет около 50% всех домохозяйств в стране. Следующий слой - городское и сельское деление. Единицей выборки является домохозяйство, а единицей анализа - человек (несмотря на то, что будет задано немало вопросов о домохозяйстве). В то время, как некоторые региональные различия могут привести к различным показателям рынка труда между регионами, выбор половины домохозяйств в стране представляется наилучшей стратегией, с точки зрения затрат и времени, для достижения обобщения результатов. Рассмотрим таблицу 1 по общему количеству домохозяйств в выбранных регионах:

Количество домохозяйств в выбранных регионах

Название региона	Городская местность	Сельская местность
Мангистауская область	93 798	67 846
Павлодарская область	208 120	65 619
Туркестанская область	105 575	262 020
Восточно-Казахстанская обл.	314 784	167 037
г. Нур-Султан	294 851	-
г. Шымкент	220 091	-
г. Алматы	643 417	-
Всего	**1 880 636**	**562 522**

Выбор обследуемых территорий (EAs) внутри каждой страты будет выполняться с помощью схемы вероятности, пропорциональной размеру (PPS). Мера размера была представлена количеством домохозяйств, живущих в каждом EA. Единицы второго этапа были отобраны путем систематической выборки. В пределах каждой выбранной единицы первоначально было выбрано 15 единиц жилья, 10 из них образуют базовую выборку, а остальные 5 будут рассматриваться как доступные случайные заменители.

Единицы выборки сгруппированы в кластеры одинакового размера с размером B = 10, чтобы получить другую меру, которая называется зоной выборки (EAs). Приведенный выше образец конструкции несет в себе особые характеристики самовзвешенного образца. Самовзвешенная выборка имеет доли выборки для каждого домена, которые должны быть одинаковыми для всех доменов, а также общую долю выборки. То есть:

$$f_h = \frac{n_h}{N_h} = \frac{n}{N} = f \quad \forall\ h, \text{ где } h = 1,2,\ldots,H$$

Основываясь на вышеупомянутой процедуре, количество случайно выбранных домохозяйств, которые должны быть целью обследования по выбранным территориям представлено в таблице ниже.

Количество обследованных домохозяйств

Название региона	Городская местность	Сельская местность
Мангистауская область	92	67
Павлодарская область	204	64
Туркестанская область	104	257
Восточно-Казахстанская обл.	309	164
г. Нур-Султан	290	-
г. Шымкент	216	-
г. Алматы	632	-
Всего	**1 847**	**552**

После выбора жилищные единицы служат для проведения анкетирования (2399 единиц). Вполне вероятно, что во многих жилищных единицах будет более одной женщины из целевой группы в возрасте от 15 до 64 лет. Поскольку опрос проводится только по одному на домохозяйство, рандомизируя выбор, будет выбрана женщина (15-64 лет), чей день рождения среди женщин-членов семьи стоит на первом месте.

Обеспечение качества полевых работ

Тренинг интервьюеров

Для каждого пилотного региона были назначены супервайзеры (партнеры ИНИМИР по проекту). Для запуска полевых работ эксперт проекта проведела тренинг-обучение супервайзеров и интервьюеров методологии проведения полевых работ и всем требованиям.

Во время тренинга супервайзеры и интервьюеры:

- ознакомились с требованиями исследования;
- разобрали правила и требования по отбору и поиску респондентов для опроса;
- изучили правила работы и требования по проведению опросов;
- разобрали сложности/особенности процесса заполнения анкеты .

В конце тренинга интервьюеры получили чистые анкеты для пробных интервью. Результаты пробных интервью и ошибки были рассмотрены экспертом проекта (разработчиком методологии) и обсуждены.

Процедуры обеспечения качества работ

- Сотрудничество на всех этапах исследования с Заказчиком
- Тренинг всех специалистов, вовлеченных в исследование
- Проверка всех анкет на правильность заполнения
- Фиксирование трудностей и проблем, возникающих в ходе исследования

Обработка данных

Данные были введены и обработаны с использованием программы SPSS 17.0 for Windows.

АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

Изучение проблем социальной адаптации, включая адаптацию женщин на рынке труда, вызвано, прежде всего, изменениями, происходящими в современном Казахстане. Наше общество вступило в новую стадию развития - информационную, которая не только ускорила, но и изменила ритм социальных отношений. Одновременно происходят кардинальные изменения, связанные с трансформацией общества, и адаптация всего населения, в частности, женщин к новым информационным технологиям и стандартам жизни. Структурные изменения в политической, экономической и социальной сферах общества отразились на всех гражданах республики. В период экономических преобразований наиболее уязвимой частью населения оказались женщины. Так, в частности, на производстве четко проявлялась тенденция обособления двух рынков труда с вытеснением женщин во второй, социально менее престижный. Наблюдалась устойчивая тенденция преобладания женщин среди безработных граждан.

Женщины, оказавшись в среде безработных, гораздо острее переносят утрату своего социального статуса, что становится одной из причин развития девиантного поведения и социально-психологической патологии: рост алкоголизма, наркомании, проституции и различных видов противоправного поведения.

Перспектива увольнения и реальная потеря работы негативно сказываются на положении женщин в семье, демографической ситуации и воспитании детей. Это наносит существенный ущерб генофонду общества, ставит под сомнение будущее нации. Сохранение полноценного социального статуса женщин в названных условиях предполагает разрешение комплекса сложных научных и практических задач. Одна из них заключается в создании социального механизма повышения адаптивности женщин в условиях безработицы и самозанятости.

Становление новой экономики и рынка предполагает формирование нового субъекта труда, его скорейшую адаптацию к новым политическим, экономическим и социальным условиям. Главной составляющей данного процесса должна стать, прежде всего, активная позиция самих женщин в социально-политической и трудовой сфере.

Современная социальная политика мирового сообщества направлена на ликвидацию дискриминации женщин, облегчение их быта, освобождение времени на воспитание детей, продвижение женщин в структуры власти. Общество считается недемократичным, если женщины не участвуют в принятии решений. Проходившая в Пекине в 1995 г. IV Всемирная конференция по положению женщины обсуждала вопросы дискриминации женщин, в том числе, проблемы насилия. Принятая программа действий направлена на улучшение положения женщин. Это - искоренение нищеты; ликвидация неравенства в области образования; доступ к соответствующему медицинскому обслуживанию; трудоустройство; защита и сохранение окружающей среды; укрепление образа женщины в средствах массовой информации; содействие правам женщины; искоренение насилия в отношении женщин.

Конференция (1995) в Копенгагене, в которой участвовала 191 страна, приняла Платформу действий, направленную на закрепление принципа равенства прав и ответственности женщин и мужчин в семье, на работе.

Равноправие мужчин и женщин должно закрепляться в законе, предполагая равенство их прав и обязанностей.

В 1998 году Казахстан присоединился к Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), которая четко сформулировала принцип равноправия мужчин и женщин. Это - гарантии условий для всестороннего развития женщин; получение образования; равная оплата за равный труд, взаимная ответственность мужчин и женщин за семью, воспитание детей; понимание материнства, как социальной функции. 4 июля 2001 года Законом РК № 220 ратифицирован Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (совершенный в Нью-Йорке 6 сентября 2000 года).

21 ноября 2005 года Законом РК № 87 был ратифицирован Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (совершенный в Нью-Йорке 16 декабря 1966 года). Согласно ст. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, «участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными и культурными правами, предусмотренными в настоящем Пакте».

28 ноября 2005 года Законом РК № 91 ратифицирован Международный пакт о гражданских и политических правах (совершенный в Нью-Йорке 16 декабря 1966 года). В соответствии со ст. 3 Международного пакта о гражданских и политических правах «участвующие в настоящем Пакте Государства обязуются обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми гражданскими и политическими правами, предусмотренными в настоящем Пакте».

В настоящее время Казахстан ратифицировал 24 конвенции Международной организации труда, в том числе в сфере занятости и гендерного равенства такие как: Конвенция МОТ 1958 года (№ 111) «О дискриминации в области труда и занятий» (ЗРК от 20.07.1999г. № 444-I «О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий»); Конвенция МОТ 1964 года (№ 122) «О политике в области занятости» (ЗРК от 09.11.1998г. № 286-1 «О присоединении Республики Казахстан к Конвенции 1964 года о политике в области занятости»); Конвенция МОТ 1948 года (№ 88) «Об организации службы занятости» (ЗРК от 14.12.2000г. № 119-II «О ратификации Конвенции об организации службы занятости»); Конвенция МОТ 1951 года (№ 100) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (ЗРК от 14.12.2000г. №115-II «О ратификации Конвенции о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»); Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (ЗРК от 14.02.2012г. № 554-IV «О ратификации Конвенции о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства»); Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (ЗРК от 16.11.2012г. № 50-V «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Конвенция 156)»).

Что касается национального законодательства, то Конституцией Республики Казахстан определено право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, а также на социальную защиту от безработицы.

Статья 12

1. В Республике Казахстан признаются и гарантируются права и свободы человека в соответствии с Конституцией.

2. Права и свободы человека принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов.

Статья 24

1. Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

2. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

В Трудовом Кодексе Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-V ЗРК в статье 4 закреплено, что одними из принципов трудового законодательства Республики Казахстан являются: недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда; свобода труда; запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда…

Статья 5 ТК РК определяет свободу труда *«каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности».*

Кроме того, статья 6 ТК РК гласит, что *«Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда…».*

Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК определяет основные направления государственной политики в сфере занятости населения (ст.3), *которые направлены на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости и реализуется путем:*

1) развития рабочей силы, повышения ее мобильности;

2) обеспечения равных возможностей независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений, отношения к религии и любых иных обстоятельств в реализации права на свободу труда и свободный выбор рода деятельности и профессии;

3) поддержки трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействия развитию их способностей к производительному, творческому труду;

4) ориентации системы образования на подготовку кадров в соответствии с потребностью рынка труда и перспективами его развития;

5) осуществления мероприятий, способствующих занятости лиц, испытывающих трудности в поиске работы;

6) предупреждения массовой и сокращения длительной безработицы…

Кроме того, в статье 5 отражено, что *«государство обеспечивает меры содействия занятости населения, основанные на свободе выбора рода занятий и работы; защите от любых форм дискриминации и равенстве возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости и труда; социальной защите от безработицы».*

В статье 20 предусмотрено, что социальные рабочие места создаются специально для безработных, среди которых преимущественным правом пользуются:

1) воспитанники детских деревень и выпускники детских домов, школ-интернатов для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от шестнадцати до двадцати трех лет;

2) лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

3) инвалиды;

4) лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) прошедшие принудительное лечение;

5) лица, состоящие на учете службы пробации;

6) одинокие, многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей;

7) лица, осуществляющие уход за детьми в возрасте до семи лет, ребенком-инвалидом, инвалидами первой и второй групп;

8) оралманы;

9) лица, пострадавшие в результате акта терроризма, и лица, участвовавшие в его пресечении.

Закон Республики Казахстан *«О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»* от 8 декабря 2009 года № 223-IV определил основные задачи государственной политики по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, одними из которых являются:

- обеспечение равных прав и равных возможностей мужчин и женщин во всех сферах государственной и общественной жизни;

- повышение уровня правовой и политической культуры общества для обеспечения равенства полов во всех сферах жизнедеятельности, включая политику, социально-трудовые и семейные отношения.

Статьей 10 Закона закреплено, что мужчинам и женщинам гарантируются равные права и равные возможности в сфере трудовых отношений, в том числе:

- при заключении трудового договора;

- равный доступ к вакантным рабочим местам;

- в вопросах повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе.

В генеральные, отраслевые (тарифные), региональные соглашения и коллективные договора могут быть включены положения, обеспечивающие:

1) равные права и равные возможности мужчин и женщин на рынке труда;

2) равные права и равные возможности мужчин и женщин по заработной плате;

3) меры, направленные на улучшение положения лиц с семейными обязанностями;

4) равные условия при комплектовании кадров в организации и ее структурных подразделениях.

Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» (Указ Президента РК от 6 декабря 2016 года № 384)

3. Цели, задачи, период реализации и целевые индикаторы Концепции.

Целями государственной гендерной политики являются достижение паритетных прав, выгод, обязанностей и возможностей мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку.

Для достижения поставленной цели по государственной гендерной политике необходимо обеспечить решение следующих задач:

1) совершенствование законодательства в сфере гендерной политики, а также приведение его в соответствие с международными стандартами, рекомендациями ООН, ЦУР и ОЭСР;

2) создание механизмов и условий для эффективного планирования и координации действий центральных и местных органов власти по реализации гендерной политики;

3) обеспечение 30% представительства женщин в исполнительных, представительных и судебных органах власти, государственном, квазигосударственном и корпоративном секторах на уровне принятия решений;

4) обеспечение условий для увеличения доли женщин, владеющих материальным активом (земля, имущество, предприятия, ИП и пр.);

5) расширение участия женщин в экономике через создание равного доступа к рынку труда, финансовым и иным ресурсам;

6) оказание целевой поддержки женщинам в сельской местности через механизмы развития женского предпринимательства;

7) обеспечение научно-методического сопровождения семейной и гендерной политики и непрерывного всеобщего гендерного просвещения населения;

8) обеспечение условий, влияющих на сокращение гендерного разрыва в средней заработной плате мужчин и женщин;

9) экспертиза и оценка на предмет внедрения гендерных подходов в систему государственного и бюджетного планирования и их учет при разработке нормативных правовых актов, направленных на обеспечение равных прав и равных возможностей мужчин и женщин;

10) расширение участия женщин в обеспечении мира и безопасности.

Обеспечение равного доступа мужчин и женщин ко всем видам ресурсов, необходимых для предпринимательской деятельности

4.2. Стратегия реализации гендерной политики

В целях развития предпринимательства будут обеспечены равные возможности для мужчин и женщин.

Расширится участие женщин в инновационных, инфраструктурных и высокотехнологичных государственных проектах и программах. Женский бизнес получит развитие в секторе современных и инновационных услуг: коммуникационные и цифровые услуги, развлечения, туризм и др.

Будет разработана карта оценки гендерных нужд и потребностей сельских территорий и моногородов в сфере занятости и доступа к базовым социальным услугам, гендерные нужды и потребности сельских территорий и моногородов будут интегрированы в перечни приоритетных направлений поддержки малого бизнеса.

Путем финансовой поддержки предпринимательства и развития консультационных и маркетинговых услуг будет обеспечено функционирование широкой сети центров обучения основам предпринимательства, усовершенствованы меры по развитию малого и среднего бизнеса.

Будет усовершенствована политика по сокращению барьеров женского предпринимательства, административного бремени и чрезмерных нормативных ограничений.

Будут организованы учебно-стажерские курсы в целях предоставления бесплатной наставнической деловой реабилитации и адаптации самозанятых сельских женщин.

На регулярной основе будет проводиться анализ доступности социальных услуг и государственной поддержки субъектов МСБ в гендерном аспекте по месту жительства, возрасту, инвалидности и имущественному положению.

Создание условий для обеспечения равной занятости мужчин и женщин

Прогноз экономической активности населения будет составляться с учетом гендерной специфики отдельных регионов и секторов производства, а также данных мониторинга бедности.

В систему национальных счетов будут включены гендерно-чувствительные показатели, измеряющие неучтенный домашний труд по уходу, занятость в неформальном секторе, надомный труд, домашнюю работу по найму и др.

Будет оказана поддержка расширению экономических возможностей женщин через содействие занятости и предпринимательству, в том числе в секторах экономики, в которых традиционно заняты мужчины.

С учетом гендерного аспекта будет усовершенствовано законодательство по режиму и охране труда, улучшены условия труда, рассмотрены возможности внедрения и расширения гибких форм занятости.

Будет пересмотрен список работ, запрещающих применение женского труда, и обеспечен доступ к видам работ, не представляющим опасности для женского здоровья в силу их автоматизации, технологизации и информатизации.

Профсоюзные организации продолжат работу по защите трудовых прав граждан, в том числе женщин, задействованных в инновационных, инфраструктурных и высокотехнологичных государственных проектах и программах.

Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «ЕҢБЕК», утвержденная Постановлением Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года № 746.

4.3.3 Развитие рынка труда через содействие занятости населения и мобильность трудовых ресурсов

В рамках данного направления будут решаться следующие задачи:

1) содействие в обеспечении занятости безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, молодежи категории NEET, членов малообеспеченных многодетных семей и лиц, воспитывающих детей с инвалидностью;

2) повышение мобильности трудовых ресурсов;

3) развитие единой цифровой площадки по трудоустройству.

Задача 1. Содействие в обеспечении занятости безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, молодежи категории NEET, членов малообеспеченных многодетных семей и лиц, воспитывающих детей с инвалидностью.

5.1.2. Краткосрочное профессиональное обучение по востребованным на рынке труда квалификациям и навыкам

Краткосрочное профессиональное обучение участников Программы проводится в организациях образования с элементами дуального обучения, в том числе через мобильные учебные центры.

Участниками Программы, проходящими краткосрочное профессиональное обучение, являются молодежь в возрасте до 29 лет и безработные лица, независимо от регистрации в центрах занятости населения, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, члены малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, сокращаемые работники.

5.2.1. Обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес»

Проект «Бастау Бизнес» направлен на обучение участников Программы предпринимательским навыкам, в том числе принципам формирования сельскохозяйственных кооперативов, а также сопровождение их бизнес проектов.

Участниками обучения основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» являются безработные лица, независимо от регистрации в центрах занятости населения, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, члены молодых семей, малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, имеющие предпринимательский потенциал и проживающие в сельских населенных пунктах и районных центрах, с 2018 года проживающие в городах, в том числе в моно- и малых городах.

5.2.2. Поддержка предпринимательских инициатив

Кредиты/микрокредиты предоставляются участникам Программы, реализующим или планирующим реализовать бизнес-проекты в сельских населенных пунктах, моногородах, малых городах и городах, из средств республиканского бюджета и/или местных бюджетов.

Приоритетное право на получение кредитов/ микрокредитов имеют участники Программы, получившие сертификат о завершении обучения (для допущенных к этапу защиты бизнес-планов) в проекте «Бастау Бизнес».

Участниками мер содействия предпринимательской инициативы являются безработные лица, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь, в том числе молодежь категории NEET, члены молодых и малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, сельскохозяйственные кооперативы и их члены, не достигшие пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», крестьянские и фермерские хозяйства, включая участников якорной кооперации.

5.3.1.Содействие в обеспечении занятости лиц, ищущих работу, безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан

В целях обеспечения занятости участникам Программы предоставляются следующие меры государственной поддержки:

1) социальная профессиональная ориентация, помощь в выборе профессии, консультации по вопросам обучения и трудоустройства;

2) поиск подходящих вакансий и содействие в трудоустройстве;

3) создание социальных рабочих мест;

4) организация молодежной практики;

5) организация общественных работ.

Участниками Программы, получающими меры содействия в обеспечении занятости населения, являются лица, ищущие работу, безработные лица, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, члены малообеспеченных многодетных семей и матери, воспитывающие детей с инвалидностью, иные лица, пользующиеся преимущественным правом в соответствии с Законом.

Список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944).

Согласно списку (утвержденный приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944) на которых запрещается применение труда женщин, способствует охране материнства, а также защищает здоровье женщин и соответствует принципам и положениям Конвенции Международной Организации Труда «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин».

В то же время, в целях расширения доступа женщин к профессиям, Министерством труда и социальной защиты населения РК проведена актуализация Списка.

Данная работа проведена в рамках Плана мероприятий по реализации Концепции семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года и рекомендаций Международной организации труда.

Актуализация Списка работ обеспечит доступ женщин к высокооплачиваемым профессиям и будет способствовать устранению социально-экономического неравенства.

В целях всестороннего и объективного подхода к актуализации Списка, Министерством с привлечением Республиканского научно-исследовательского института по охране труда было проведено аналитическое исследование, результаты которого и легли в основу обновленного Списка.

По результатам аналитического исследования был подготовлен обновленный Список, который предусматривает сокращение его на 96 профессий и видов работ.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ (РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ АНКЕТНОГО ОПРОСА)

Характеристики выборочной совокупности

Основные характеристики опрошенной совокупности респонденток, приведенные в нижеследующих таблицах, представлены в разрезе по возрасту, семейному положению, национальности, уровню образования, профилю трудовой деятельности в общей численности участниц исследования по пилотным территориям. Такой методологический подход позволил разработать потрет неформальной женской занятости в Казахстане (на примере пилотных регионов) и соотнести его с международной практикой.

Результаты исследования представлены по разделам разработанной для опроса анкеты.

1. Демография, образование, здоровье

Согласно разработанной для проведения опроса методологии, выборка была проведена по количеству домашних хозяйств в выбранных точках опроса (Табл. 1), что обеспечило возможность проведения аналитического изыскания по рассматриваемой тематике исследования на уровне городской и сельской местности (Табл. 2), включая города столицы и республиканского значения.

ТАБЛИЦА 1: Распределение респонденток по точкам опроса

Регион	Количество опрошенных респонден-ток	Процент
г. Алматы	632	26.3
г. Нур-Султан	290	12.1
г. Шымкент	216	9
Восточно - Казахстанская обл.	473	19.7
Мангистауская область	159	6.6
Павлодарская область	268	11.2
Туркестанская область	361	15
Итого	**2399**	**100**

Такой подход, на наш взгляд, создает разнообразие для исследовательского изучения, позволяющее с различных сторон рассмотреть вопросы неформальной женской занятости.

ТАБЛИЦА 2:

Распределение респонденток по точкам опроса по типу местности

	Количество опрошенных респонденток	Процент
Село (или пригород)	709	29.6
Город (областной центр)	552	23
Столица/город республиканского значения	1 138	47.4
Итого	**2 399**	**100**

Качество жизни населения является одним из основных индикаторов благосостояния населения и условия проживания немаловажный фактор в этом контексте. При опросе 45% респонденток отметили местом своего проживания дом и 50% - квартиру (Табл.3).

ТАБЛИЦА 3:

Распределение ответов респонденток на вопрос о месте проживания

	Количество опрошенных респонденток	Процент
Дом	1 089	45.4
Квартира	1 204	50.2
Времянка/ небольшой домик дачного типа	46	1.9
Другое	48	2
Итого	**2 387**	**99.5**

Примечание: системные допущения – 12 анкет(0,5 %).

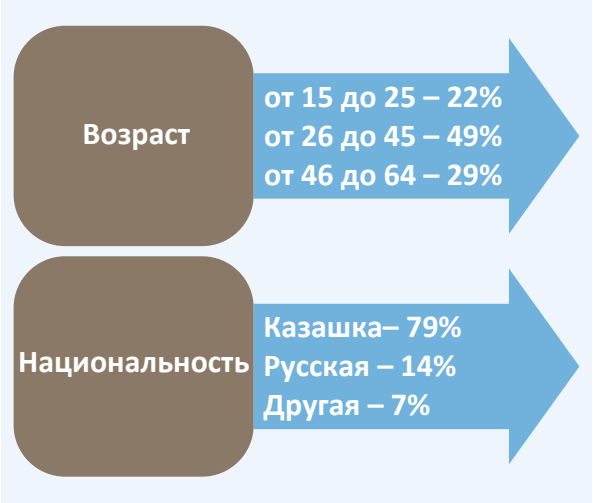
Около трех процентов респонденток проживали на момент опроса во времянках/ небольших домиках дачного типа и оставшиеся (в основном респонденты из г. Алматы и Туркестанской области) отметили съемное жилье/общежитие.

На вопрос «К какой категории можно отнести дом (жилье)», 44,9% респонденток (1076 человек) отметили, как жилище достойного уровня (содержащееся в хорошем состоянии), 49,3% (1182 человека) – приемлемый уровень и почти 6% из общего числа женщин, принимавших участие в опросе, отметили уровень своего жилища, как низкий.

Демографические характеристики респонденток сложились нижеследующим образом.

РИСУНОК 1:

Распределение респонденток по возрасту и национальности



Практически половина женщин, отвечавших на вопросы анкеты, на момент опроса находилась в трудоспособном возрасте и соответственно должна быть активной частью рабочей силы страны, поскольку именно категория занятости в большей мере должна характеризовать проблемы функционирования экономически активного населения относительно вещественных факторов. 22 процента респонденток представляют категорию молодежи в составе участниц исследования.

РИСУНОК 2:

Распределение респонденток по семейному положению

Более половины участниц опроса (61%), отвечая на вопрос о семейном статусе, отметили – замужем, и у половины респонденток на иждивении имеются несовершеннолетние дети (Рис. 3).

РИСУНОК 3:

Распределение ответов респонденток на вопрос о наличии несовершеннолетних детей (младше 18 лет)

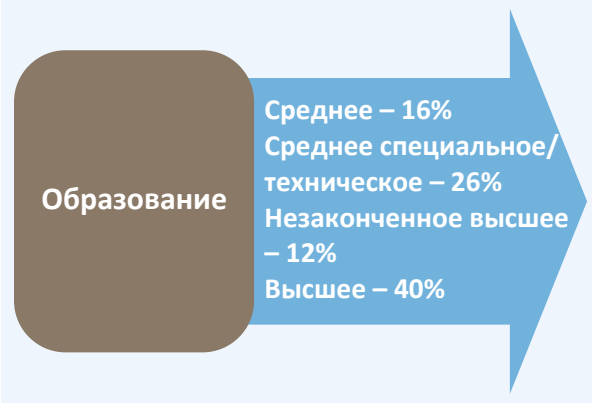
129 женщин (5,3%) имели на воспитании на момент опроса более 4 детей; 17,9% - одного ребенка; 17,7% - двух детей и 9,1% - трех детей младше 18 лет. Наличие несовершеннолетних детей, особенно статус многодетной семьи, позволяет женщинам найти свое место, в процессе развития социальных технологий регулирования занятости, особенно в рамках адаптации, на рынке труда различных типов незанятого населения, которые в Казахстане в последние годы эффективно используются. Однако последнее по разным причинам не доходит «точечно» до бенефициаров, в частности женщин, принявших участие в опросе.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Я узнала о пособиях многодетным случайно… нужна была справка в школу, зашла в ЦОН, а меня направили в Центр. Там я узнала обо всем конечно, прошла обучение по программе «Бастау» и открыла Клуб

здоровья. Правда я очень удивилась, что, как многодетной матери, мне могут дать до 500 000. Это помогло мне встать на ноги, и сейчас я хочу зарегистрироваться, как ИП».

РИСУНОК 4:
Распределение респонденток по уровню образования



По мнению авторов отчета, чем выше уровень образования, тем выше внутренняя мотивация участниц опроса исследования. Уровень образования у 40 % респонденток (950 респонденток, среди которых 222 женщины (23%) проживают в сельской местности) – высшее и у 26% - среднее специальное/техническое (622 респондентки, среди которых 232 женщины (37%) проживают в сельской местности), что позволяет говорить о присутствии потенциала среди неформально занятого женского населения, при создании определенных условий (особенно в сельской местности), перейти в категорию занятого населения, то есть легализовать свои трудовые отношения на рынке занятости.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«А куда я могла устроиться на работу? Я после школы вышла замуж, родила двоих детей и развелась, теперь одна воспитываю детей. Диплома института нет, вот и занимаюсь «черной» работой (мою полы в подъездах, убираюсь в богатых домах)».

«У меня высшее образование, я психолог, и могу, хочу работать по профессии. Просто вот вышла замуж, дети пошли и осталась дома. Но ведь дети уже выросли, и я могу продолжить работать, только вот работу надо найти, могу работать школьным психологом».

На вопрос «Посещаете ли Вы школу/курсы/стажировку в настоящее время?» почти 88% респонденток ответили отрицательно, что дает основание предложить о недостаточной информированности респонденток о наличие государственной поддержки в этом направлении.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (представители местной исполнительной власти, курирующие сферу занятости и социальной защиты)

«Мы доходим до каждого нуждающегося в нашей помощи. Возможно, следует расширить сеть механизмов информирования, например, через сотовых операторов, это было бы весьма эффективно».

Вопрос анкеты «Кем Вы считаете себя по профессии?» предполагал выявление сфер занятости женщин, принявших участие в исследования. В результате обработки ответов респонденток на вопрос их распределение была таковым: 354 женщин (15%) идентифицировали себя с профессией специалиста в сфере образования и культуры, включая педагога/учителя; 135 женщин (6%) считали себя экономистами; 76 (3%) – юристами; 58(2,4%) - продавцами; 57 (2,3%) – поварами; 46 (2%) – финансистами; 43 (1,9%) – швеями.

Восемьдесят три женщины отметили себя в ходе опроса, как высококвалифицированных рабочих и технических специалистов (крановщица, маляр, механик, телефонистка, электрик, швея-мотористка и т.п.); 33 женщины - как низкоквалифицированную рабочую силу (уборщица, няня, разнорабочая и т.п.), 10 респонденток на момент опроса являлись учащимися различных учебных заведений.

Остальные респондентки обозначили себя специалистами разных сфер деятельности, предполагающих наличие высшего образования (архитектор, стоматолог, инженер-строитель и т.п.). Следует отметить, что спектр занятости женщин, участвовавших в исследовании, достаточно широк, тем самым позволяющий сделать предположение о существовании дефицита механизмов формирования спроса и предложений на рынке труда пилотных регионов.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Я по образованию педагог младших классов, но сейчас я развелась с мужем, и у меня на руках трое своих детей и внук, которого мне «подкинула» старшая дочь. Учительницей работать я не могу устроиться, поэтому работаю посудомойкой. Денег не хватает, еще за квартиру платить надо… если бы мне помогли устроиться в школу, и еще в очереди на квартиру я уже десять лет стою».

«В Центре мне предлагают курсы, но я хочу по своей специальности работать, а не учиться снова».

Качество жизни населения также оценивается состоянием его здоровья: 10% респонденток (248 женщин) оценили его, как «очень хорошее»; 55% (1317 женщин) – «хорошее»; 31% (733 женщины) – «ни хорошее, ни плохое» и оставшиеся респондентки (4%) оценили состояние своего здоровья на момент опроса, как «плохое».

За последние три месяца 35,3% (846 женщин, из них 208 человек проживают в сельской местности) участниц исследования ни разу не обращались к врачу для осмотра или проведения каких-либо процедур; 33,8% (811 женщин, из них 251 – сельская местность) за указанный период обращались в медицинские учреждения по одному разу. На наш взгляд, таковое распределение соотносится с оценкой респонденток состояния своего здоровья.

Поскольку выборка исследования формировалась, как было сказано выше в отчете, по количеству домохозяйств пилотных регионах, характеристика обследованного домохозяйств (то есть характеристика семей женщин, принявших участие в опросе) имеет значение в исследуемом вопросе.

2. Домохозяйство

ТАБЛИЦА 4:

Распределение ответов респонденток на вопрос о численности проживающих в домохозяйстве

	Количество опрошенных респонденток	Процент
1 человек	171	7.1
2 человека	364	15.2
3 человека	437	18.2
4 человека	489	20.4
5 человек	397	16.5
6 человек	269	11.2
7 человек	132	5.5
8 человек	69	2.9
9 человек	39	1.6
10 человек	18	0.8
Более 10 человек	12	0.5
Итого	**2 397**	**99.9**

Примечание: системные допущения – 2 анкеты (0,1 %).

Из опыта исследований, семьи из 3 – 5 человек, это семьи, состоящие из пары родителей и детей разного возраста. 55,1 процентов респонденток ответили на вопрос о

размере своего домохозяйства, как состоящего из 3-5 человек, что коррелируется с ответами респонденток, выше по отчету, о наличии несовершеннолетних детей – 50 процентов. Более 3 процентов респонденток, из которых большинство в г. Алматы и в Туркестанской области) отметили размер своего домохозяйства, как состоящего из 9 и более человек. Размер домохозяйств от 9 и более человек в г. Алматы, по мнению авторов отчета, связан с процессами внутренней миграции в поисках работы, особенно из сельских регионов Южного Казахстана, в численности которой, как правило, преобладают женщины.

ТАБЛИЦА 5:

Распределение ответов респонденток на вопрос о численности иждивенцев в семье

Название пилотного региона	0 чел/%	1 чел/%	2 чел/%	3 чел/%	4 чел/%	5 чел/%	6 чел/%	7 чел/%	8 чел/%	9 и более чел/%	Итого
г. Алматы	110	147	155	105	74	34	7	-	-	-	632
	17.4%	23.3%	24.5%	16.6%	11.7%	5.4%	1.1%	-	-	-	100%
г. Нур-Султан	54	68	91	56	20	0	1	-	-	-	290
	18.6%	23.4%	31.4%	19.3%	6.9%	0%	0.3%	-	-	-	100%
г. Шымкент	43	33	43	45	32	9	9	1	-	1	216
	19.9%	15.3%	19.9%	20.8%	14.8%	4.2%	4.2%	0.5%	-	0.5%	100%
Восточно - Казахстанская область	179	124	103	48	14	5	-	-	-	-	473
	37.8%	26.2%	21.8%	10.1%	3%	1.1%	-	-	-	-	100%
Мангистауская область	14	14	29	35	31	15	10	8	2	1	159
	8.8%	8.8%	18.2%	22%	19.5%	9.4%	6.3%	5%	1.3%	0.6%	100%
Павлодарская область	99	67	51	27	18	4	2	-	-	-	268
	36.9%	25%	19%	10.1%	6.7%	1.5%	0.7%	-	-	-	100%
Туркестанская область	58	41	55	64	64	40	22	11	5	1	361
	16.1%	11.4%	15.2%	17.7%	17.7%	11.1%	6.1%	3%	1.4%	0.3%	100%
Итого	**557**	**494**	**527**	**380**	**253**	**107**	**51**	**20**	**7**	**2**	**2399**
	23.2%	**20.6%**	**22%**	**15.8%**	**10.5%**	**4.5%**	**2.1%**	**0.8%**	**0.3%**	**0.1%**	**100%**

23 процента респонденток, отметивших отсутствие в семье иждивенцев, скорее всего, представляют собой 23% незамужних женщин (22 процента женщин категории молодежи, участвовавших в опросе). О наличии иждивенцев более 5 человек заявили респондентки из Мангистауской и Туркестанской областей, в которых состав семьи традиционно представлен двумя поколениями (родителей и детей, создавших свои семьи). Стоит отметить, что особые различия по признаку местности в этом вопросе отсутствуют, что еще раз подтверждает активные передвижения населения в рамках внутренней трудовой миграции.

Большинство женщин - 71,4% (1713 человек), отметили от 1 до 2 человек, членов семьи, имеющих самостоятельные доходы (заработную плату, доход от бизнеса, пенсию и др.), помимо дохода самой респондентки. Здесь также следует оговориться, что ситуация в рамках ответов на данный вопрос не разнится по признаку местности, то есть городской или сельской. Учитывая ответы женщин на вопросы о семейном положении, можно говорить о том, что в семейных парах доход формируется из того, что в семье зарабатывают и мужчина, и женщина, а также дохода третьего члена семьи - стипендии обучающегося/ейся или пенсии.

Примерный ежемесячный уровень расходов (затрат), по ответам респонденток, составил в общем по пилотным регионам 154120 тенге (Табл. 6) .

ТАБЛИЦА 6:

Распределение ответов респонденток на вопрос о членах семьи, имеющих самостоятельные доходы (заработную плату, доход от бизнеса, пенсию и др.), помимо их самих

	Количество опрошен-ных рес-понденток	Процент
0 человек	17	0.7
1 человек	658	27.4
2 человека	1 055	44
3 человека	403	16.8
4 человека	193	8
5 человек	46	1.9
6 человек и более	14	0.5
Итого	**2 387**	**99.5**

Примечание: системные допущения – 12 анкет (0,5 %).

ТАБЛИЦА 7:

Распределение ответов респонденток на вопрос о примерном ежемесячном уровне расходов (затрат) в их домохозяйстве по признаку местности

Город/регион	Каков примерный ежемесячный уровень расходов (затрат) в Вашем домохозяйстве? тенге
г. Алматы	181 170.25
г. Нур-Султан	173 608.21
г. Шымкент	156 424.14
Восточно – Казахстанская обл.	131 241.65
Мангистауская обл.	148 028.48
Павлодарская обл.	119 605.45
Туркестанская обл.	149 634.30
Итого	**154 120.02**

В гг. Алматы, Нур-Султане и Шымкенте расходы домохозяйства превышают объем расходов в регионах, вошедших в исследование, и в этом вопросе различия между сельской и городской местностью значительны (Табл. 7): порядка 50 тысяч тенге между сельской местностью (селе или пригороде) и столицей/городом республиканского значения.

ТАБЛИЦА 8:
Распределение ответов респонденток на вопрос о примерном ежемесячном уровне расходов (затрат) в их домохозяйстве по признаку местности

Местность проживания	Каков примерный ежемесячный уровень расходов (затрат) в Вашем домохозяйстве?
Село (или пригород)	127 424.59
Город (областной центр)	147 132.93
Столица/ город республиканс-кого значения	174 556.66
Итого	**154 120.02**

Анализируя данные таблицы 8, очевидно, что расходы на продукты питания превалируют над другими расходами и по всем пилотным регионам. Следующей по значимости статьей расходов, из ответов респонденток, явилась покупка бытовой техники; далее особые незапланированные мероприятия и предметы одежды, в которых они действительно нуждались.

г. Алматы	181 170.25
г. Нур-Султан	173 608.21
г. Шымкент	156 424.14
ВКО	131 241.65
Мангистауская область	148 028.48
Павлодарская область	119 605.45
Туркестанская область	149 634.30

KZT 50 405 – продукты питания
KZT 26 371 – предметы одежды, в которых действительно нуждались
KZT 40 762 – покупка бытовой техники
KZT 37 270 – другие (особые незапланированные мероприятия)

ТАБЛИЦА 9:
Распределение ответов респонденток на вопрос о расходах, потраченных в их домохозяйствах, в разрезе предлагаемых исследователями статей расходов по пилотным регионам

Название пилотного региона	Название статьи расхода, тенге									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
г. Алматы	56 851.35	9 991.72	35 179.31	23 320.11	13 067.13	12 120.61	14 484.56	24 640.40	57 413.79	44 661.24
г. Нур-Султан	58 820.51	10 000.00	24 727.88	13 514.39	10 951.39	8 965.25	11 276.21	21 328.04	37 398.44	33 432.37
г. Шымкент	51 270.00	98 34.92	21 026.01	17 710.00	10 077.84	8 530.37	11 523.48	14 891.09	24 928.57	36 707.83
ВКО	44 243.13	11 996.92	25 884.26	14 653.74	11 546.69	8 016.14	11 717.73	20 367.35	32 570.18	33 504.10
Мангистауская область	46 449.69	6 017.24	27 532.79	20 227.27	10 204.72	10 580.65	14 073.68	16 968.25	59 238.10	34 189.47
Павлодарская область	42 330.86	11 944.44	22 923.81	15 437.55	8 568.37	7 104.12	9 881.05	12 600.00	45 362.50	22 638.64
Туркестанская область	48 099.36	10 768.12	19 725.93	16 100.69	9 794.33	9 050.66	10 804.26	14 767.68	16 704.44	46 393.73
Итого	**50 405.00**	**10 667.60**	**26 371.88**	**17 697.00**	**11 004.94**	**9 447.87**	**12 283.31**	**19 891.78**	**40 762.60**	**37 230.35**

Примечание: 1 – продукты питания; 2 - алкоголь и сигареты; 3 - предметы одежды, действительно необходимые к покупке; 4 - коммунальные услуги (счета за электроэнергию, водоснабжение, отопление, телефонную связь); 5 - лекарства и медицинское обслуживание; 6 - повседневные предметы обихода, такие как средства гигиены, моющие/чистящие средства, включая средства женской гигиены; 7- транспорт; 8 - развлечения (походы в кафе, кинотеатры, путешествия); 9 - покупка бытовой техники (телевизор, компьютер...); 10 - другие расходы (особые, незапланированные мероприятия)

Расходы домохозяйства безусловно связаны с доходной частью всех членов семьи, на что ответы участниц опроса распределились следующим образом, таблица 10.

Основными видами доходов членов домохозяйств, принимавших участие в опросе, по ответам респонденток, были отмечены заработная плата и доход от самостоятельной занятости (Табл. 10); следующими по размеру категориями дохода были отмечены пенсия и доходы от аренды, в виде процентов и дивидендов.

Такой доход, как «денежные переводы, полученные от родственника / друга (проживающего в Казахстане или зарубежом)» территориально различается: в гг. Алматы, Нур-Султан и в Туркестанской области по размеру равен половине дохода от самостоятельной занятости. Также значительной статьей дохода, согласно ответам участниц опроса, явились доходы, обозначенные, как другое.

ТАБЛИЦА 10:

Распределение ответов респонденток на вопрос о доходах, полученных всеми членами домохозяйства, по предложенным в анкете категориям и по пилотным регионам

Название пилотного региона	Название категории дохода, тенге							
	1	2	3	4	5	6	7	8
г. Алматы	23 0364.86	11 1060.61	68 058.82	86 345.45	35 797.18	50 741.94	81 428.57	83 384.62
г. Нур-Султан	19 4909.09	15 0645.83	29 000.00	84 600.00	35 307.69	46 578.95	97 500.00	11 3333.33
г. Шымкент	158 103.66	109 206.35	110 000.00	107 189.66	42 974.07	37 428.57	74 400.00	56 090.91
ВКО	143 223.62	72 232.81	25 156.25	84 238.85	41 121.43	35 404.76	59 375.00	48 809.52
Мангистауская область	22 5116.13	52 500.00	10 000.00	68 914.29	29 205.88	24 000.00	-	88 000.00
Павлодарская область	134 303.03	53 000.00	44 166.67	83 076.47	37 078.00	25 000.00	30 000.00	32 187.50
Туркестанская область	126 953.19	96 050.31	100 111.11	80 998.08	42 566.47	50 434.78	66 666.67	140 625.00
Итого	**177 554.87**	**105 857.75**	**52 976.19**	**85 380.88**	**37 971.48**	**44 694.85**	**75 540.00**	**69 222.22**

Примечание: 1 - заработная плата (доход от трудовой деятельности); 2 - доход от самостоятельной занятости; 3 - доход от продажи сельскохозяйственной продукции; 4 – пенсия; 5 - пособия в рамках социальной помощи (от государства, включая пособия по инвалидности и на содержание детей); 6 - денежные переводы, полученные от родственника / друга (проживающего в Казахстане или зарубежом); 7 - доходы от аренды, в виде процентов, дивиденды; 8 – другое.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Зарплаты не хватает, приходится подрабатывать. Я выхожу по выходным и в праздники в магазин родственников продавцом, а как без этого проживешь. Муж таксует ночью, а днем с детьми. Если бы садик был, тогда он нормально устроился бы на работу, может, и мне не надо было думать о деньгах все время».

Одна треть всех респонденток (30%) оценили свое благосостояние на момент опроса, как «ни легко, ни трудно» и 36% - «с некоторыми затруднениями». Однако, почти пятая часть (19%) – ответили, как «с большими затруднениями» (438 человек, из которых 123 женщины проживают в сельской местности (селе или пригороде); 154 женщины – в городе (областном центре) и 161 женщина – в столице/городе республиканского значения).

Очень легко	**4%**
Легко	**11%**
Ни легко, ни трудно	**30%**
С некоторыми затруднениями	**36%**
С большими затруднениями	**19%**

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Мы привыкли справляться с трудностями нашей жизни, ведь детей надо поднимать.

Хотелось бы, чтобы государство помогло, но мы не знаем, как это должно быть. Богатых у нас много, мы же читаем в интернете, а что можем сделать, нам же ничего они не дадут».

«О каких сбережениях мы можем говорить, нам бы прожить до следующего месяца. Все время думаем, как деньги растянуть, а все время еще что-то сверх происходит, то купить что-то надо срочно, то заболеет кто-нибудь».

На вопрос о том, есть ли возможность при нынешнем уровне доходов делать сбережения на будущее 79% женщин, принимавших участие в исследовании, ответили отрицательно.

3. Занятость и рынок труда

По статусу субъективной занятости ответы женщин, участвовавших в исследовании, распределились согласно таблице 11.

ТАБЛИЦА 11:
Распределение ответов респонденток по пилотным территориям на вопрос о текущем статусе на рынке труда

Статус занятости	Количество опрошенных респонденток по пилотным территориям, человек/проценты							
	г. Алматы	г. Нур-Султан	г. Шымкент	ВКО	Мангистау-ская область	Павлодарс-кая область	Туркестан-ская область	Итого
Без работы	286/45.3	164/56.6	84/38.9	143/30.2	72/45.3	61/22.9	151/41.8	961/40.1
Работа на работодателя	262/41.5	10/3.4	104/48.1	279/59	81/50.9	188/70.7	149/41.3	1 073/44.8
Эпизодическая работа	18/2.9	-	1/0.5	10/21	1/0.6	-	-	30/1.3
Самозанятость/ владелец бизнеса, предоставляющий работу другим	23/3.6	10/3.4	9/4.2	12/2.5	1/0.6	7/2.6	37/10.2	99/4.1
Самозанятость без предоставления других рабочих мест	27/4.3	101/34.8	17/7.9	20/4.2	4/2.5	7/2.6	24/6.4	200/8.3
Неоплачиваемый семейный работник	12/1.9	-	1/0.5	6/1.3	-	-	-	19/0.8
Другое	3/0.5	5/1.7	-	3/0.6	-	3/1.1	-	14/0.6
Итого	**631/100**	**290/100**	**216/100**	**473/100**	**159/100**	**266/100**	**361/100**	**2 396/100**

Примечание: ВКО – Восточно-Казахстанская область.

Данное исследование посвящено вопросам неформальной занятости, то есть по предложенной классификации в таблице 10 таковыми являются респондентки, которые на момент опроса отметили свой статус занятости по всем предложенным, кроме работы на работодателя и самостоятельной занятости в статусе владельца бизнеса, предоставляющего работу другим. Во втором случае можно предположить, что это индивидуальные предприниматели различной формы регистрации. Принимая это во внимание, неформально занятых женщин в опрошенных домохозяйствах оказалось 318 человек (13,3 %). Наемными работницами на момент опроса были 1073 женщины (44,8%), среди которых 432 респондентки проживают в сельской местности (село или пригород); 265 респонденток – город (областной центр) и 376 респонденток (столица/город республиканского значения), то есть 61 % опрошенных в сельской местности женщин отметили свою занятость, как наемную (из 709 респонденток 432).

На момент опроса только 183 женщины (7,6%) находились в поиске работы (34 женщины проживают в сельской местности - селе или пригороде; городе/областном центре). Готовность приступить к работе в течение последующих 2 недель, при наличии таковой возможности, выказала только 71 респондентка (3%), из которых 20 женщин, проживают в сельской местности (селе или пригороде); 3 женщины – городе /областном центре) и 48 женщин – столице/городе республиканского значения.

Структура содержания анкеты, использованной при опросе, была таковой, чтобы при подведении результатов исследования была возможность разработки социально-экономического женского портрета, в том числе и по категориям занятости, поскольку в опрошенных домохозяйствах женщины, принимавшие участие в опросе, отвечали на вопросы, которые непосредственно касались их действующего статуса занятости.

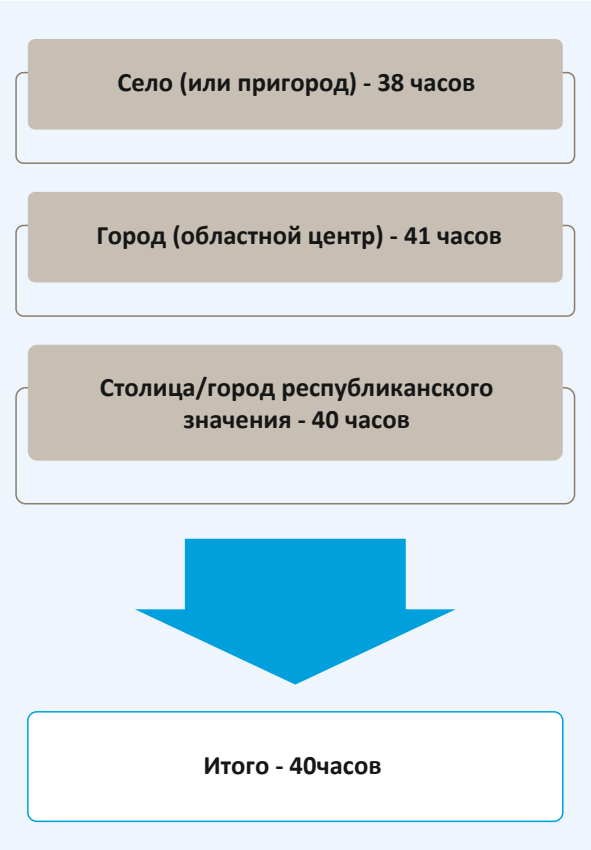
Далее представление результатов опроса будет структурировано по статусу занятости.

Работа

Распределение ответов респонденток на вопрос о количестве часов, проработанных в среднем за последние три месяца (Рис. 5) показывает, что особых различий по типу местности не наблюдается, и в среднем женщины проработали 40 часов. На данный вопрос ответили 1069 респонденток, из которых 418 женщин проживают в сельской местности (селе или пригороде); 264 женщины - городе (областном центре) и 387 женщин – столице/городе республиканского значения.

РИСУНОК 5:

Распределение ответов респонденток на вопрос о количестве часов, проработанных в среднем за последние три месяца



Указывая в среднем проработанное время в течение последних трех месяцев, как 40 часов, респондентки отметили и сумму чистого заработка (за вычетом налогов) за аналогичный период, которая составила в среднем 143401, 21 тенге, соответственно эта сумма разнится по типу местности проживания респонденток (Табл. 12).

ТАБЛИЦА 12:

Распределение ответов респонденток на вопрос о сумме чистого заработка (за вычетом налогов) за последние три месяца

Местность проживания	Сумма чистого заработка (заработной платы за вычетом налогов), полученная респондентками в среднем за последние три месяца, тенге
Село (или пригород)	115 899.85
Город (областной центр)	123 781.01
Столица/город республикан-ского значения	186 516.22
Итого	**143 401.21**

В столице/городе республиканского значения сумма заработка превышает более, чем на 70000 тенге, по сравнению с сельской местностью. Размер заработка, как правило, зависит от рода деятельности и условий работы, включая формы трудовых отношений между работодателем и работником.

ТАБЛИЦА 13:

Распределение ответов респонденток на вопрос, на основании какого типа трудового договора они заняты на своей основной работе

	Количество опрошен-ных рес-понденток	Процент
Постоянный трудовой договор	925	38.6
Договор с фиксированным сроком действия до 12 месяцев	56	2.3
Договор с фиксированным сроком действия 12 и более месяцев	20	0.8
Временный трудовой договор, заключенный агентством по трудоустройству	14	0.6
Стажировка или другая программа обучения	5	0.2
Нет письменного контракта	69	2.9
Другое	3	0.1
Итого	1 092	45.5

38,6 процентов женщин, участниц опроса, отметили, что заняты на основной работе на основании постоянного трудового контракта. Данный процент составили 925 респонденток,

из которых 374 проживают в сельской местности (селе или пригороде); 240 женщин - городе /областном центре и 311 женщин – столице/городе республиканского значения. Стоит отметить, что среди женщин из сельской местности, отвечавших на вопрос (427 человек), доля женщин, имеющих постоянные трудовые договора, составила 88 процентов; соответственно в городе (областном центре) – 89% (268/240) и столице/областном центре – 78% (397/311).

Из 69 респонденток, отметивших отсутствие письменного контракта, 27 женщин сказали, что ни у кого в компании/организации нет письменного контракта; 5 человек запрашивали письменный контракт, но получили отказ со стороны работодателя; столько же женщин отметили, что боятся потерять работу, поэтому и не запрашивали его; 8 женщин сказали, что их заработок выше, чем по письменному контракту. Двое респонденток отметили, что наличие письменного договора лишит их права на получение социальной помощи или пособия на ребенка). Однако половина из этих женщин однозначно готовы подписать письменный контракт, если бы его им предложили.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Если выйду официально на работу, то потеряю пособия, а мне это не выгодно. Мне лучше без ничего, поработала, получила деньги и все».

Респонденткам, ответившим утвердительно на пункты с 1 по 4 таблицы 12, то есть имеющим на момент опроса ту или иную форму контракта с работодателем, были заданы вопросы, связанные с различными видами отпусков.

На вопрос о предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска или компенсации за него 37,9 % ответили положительно; 5,6% - отрицательно. 34% ответили положительно на вопрос предоставления оплачиваемого отпуска по болезни, и 35,9% респонденток отметили, что при рождении ребенка им будет предоставлена возможность воспользоваться декретным отпуском. Ответы на вопрос по поводу покрытия расходов на медицинское обслуживание работодателем или медицинской страховкой разделились практически равнозначно: положительный ответ – 15,9%; отрицательный – 16,5% и незнающих ответа – 13,4 процента. Также 21,8% этой численности респонденток на вопрос о получении льгот и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, в случае отстранения от работы (увольнения) ответили положительно; 9,5% - дали отрицательный ответ и 14,4% - не нашлись, что ответить.

Безусловно, что сфера деятельности определяет и возможность вариации размера заработка. Женщин, участовавших в опросе, спросили о месте их работы и картина оказалась нижеследующей (Табл. 14).

ТАБЛИЦА 14:

Распределение ответов респонденток на вопрос о должности на основной работе при наличии более, чем одного места работы

	Количество опрошенных респонденток	Процент
Менеджер	61	2.5
Государственный служащий	97	4
Сотрудник административной / канцелярской службы	63	2.6
Работник сферы услуг и торговли	318	13.3
Работник сферы сельского, лесного и рыбного хозяйства	28	1.2
Работник сферы образования	343	14.3
Работник сферы медицины	144	6
Работник сектора народных промыслов и других видов кустарных ремесел	8	0.3
Квалифицированный рабочий	46	1.9
Неквалифицированный рабочий	53	2.2
Военнослужащий	4	0.2
Частная фирма/организация	125	5.2
Другое	116	4.8
Итого	**1 406**	**58.6**

Анализируя данные таблицы 13, можно определить и провести ранжирование по занимаемым должностям: первая группа представляет собой респонденток - работников сферы образования, сферы услуг и торговли, сферы медицины; вторая группа по численности – частные фирмы/ организации; государственные служащие, менеджеры, сотрудники административной / канцелярской службы; третья группа – неквалифицированные, квалифицированные рабочие и работники сельского, лесного и рыбного хозяйства.

Соответственно по ответам о месте работы распределились и сферы деятельности организаций, в которых были заняты на момент опроса респондентки (Рис. 6).

РИСУНОК 6:

Распределение ответов респонденток на вопрос о сфере деятельности организаций, в которых они трудоустроены

	1	2	3	4	5
Село (или пригород)	20	17	4	110	321
	4.2.%	3.6%	0.8%	23.3%	68.0%
Город (или областной центр)	8	8	5	136	168
	2.5%	2.5%	1.5%	41.8%	51.7%
Столица/город республиканского значения	6	15	23	270	267
	1.0%	2.6%	4.0%	46.5%	46.0%

Примечание: 1 - Сельское и лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых. 2 - Обрабатывающая промышленность. 3 - Строительство. 4 - Рыночные услуги (например, торговля, гостиничный бизнес, финансы, страхование и пр.). 5 - Нерыночные услуги (например, образование, здравоохранение, государственная служба, оборона и пр.)

Согласно данным по типу местности, нерыночные услуги превалируют в сельской местности и в городах (областных центрах), следом – рыночные услуги; в столицах/городах республиканского значения эти два сектора, по словам респонденток, равнозначны по их занятости.

Отвечая на вопрос о численности человек, трудоустроенных в тех же организациях, что и респондентки, 215 женщин ответили «только один человек», имея в виду себя; 342 респондентки работают в коллективах от двух до десяти человек; 360 женщины – в коллективах от 11 до 50 человек; 217 – от 51 до 100 человек; остальные респондентки из 1304 женщин заявили о своей занятости в организациях, численность которых превышает 100 человек. В основном они работают независимо от дома (предприятие, офис, рабочий цех, киоск и др.) – 897 респонденток; свое рабочее место внутри или около дома определили 189 женщин и 105 респонденток ответили, что работают у себя дома (Табл. 15).

ТАБЛИЦА 15:

Распределение ответов респонденток на вопрос об основном месте их работы

	Количество опрошенных респонденток	Процент
У себя дома (нет отдельного рабочего места)	105	4.4
Рабочее место внутри или около Вашего дома	189	7.9
Ферма или сельскохозяйственный участок	7	0.3
Дом работодателя	15	0.6
Завод, офис, рабочий цех, киоск и др., независимо от дома	897	37.4
Дом или рабочее место клиента	22	0.9
Строительная площадка	4	0.2
Прилавок на рынке или базаре	75	3.1
Уличный прилавок	4	0.2
Нет стационарного места (мобильная работа)	20	0.8
Другое	44	1.8
Итого	**1 382**	**57.6**

На вопрос о наличии у организаций (в том числе, и их организаций), в которых работают респондентки лицензий или регистрации 1172 женщина ответили утвердительно; отрицательно – 135 женщин; не знали – 78; 8 респонденток ответили, что организация «находится в процессе регистрации».

Следующий раздел отчета освещает результаты ответов респонденток, которые отнесли себя к категории самостоятельно занятых и неоплачиваемых семейных работников (Табл. 10, пункты 4,5 или 6).

Самозанятые и неоплачиваемые семейные работники

В распределении по статусу субъективной занятости ответы женщин, участвовавших в исследовании, 318 респонденток причислили себя к категории самостоятельно занятых и неоплачиваемых семейных работников.

Почти половина респонденток сошлись во мнении, что в ходе регистрации своей деятельности в налоговых органах они сталкивались с трудностями, содержание которых разнится по типу местности. И если в

сельской местности трудности заключаются в «слишком сложном процессе оформления и сбора документов», то в городах (областных центрах) – «искусственные препятствия». В столицах/городах республиканского значения ответы идентичны с селом (или пригородом).

Практически половина этой категории

	1	2	3
Село (или пригород)	66.7%	-	33.3%
Город (обл. центр)	20.0%	70.0%	-
Столица/город республикан-ского значения	43.5%	21.7%	26.1%

Примесание: 1 - Слишком сложный процессоформления и сбора документов. 2 - Искусственные препятствия. 3 - Долгое ожиданиеоформления и утверждения документов

респонденток на вопрос о причинах того, почему их бизнес не зарегистрирован, ответили, что не видят особых выгод от регистрации.

	1	2	3	4
Село (или пригород)	20%	-	20%	40%
Город (обл. центр)	8%	-	8%	58%
Столица/город республикан-ского значения	6%	20%	19%	51%

Примечание: 1 - Я думаю/знаю, что процедуры регистрации занимают слишком много времени. 2 - Я думаю/знаю, что стоимость процедуры регистрации слишком велика. 3 - Я боюсь, что если я зарегестрирую, у меня возникнут проблемы. 4 - Я не вижу особых выгод от регистрации

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Зарегистрируешься, а потом налоги платить надо, а с чего их платить будешь, когда денег еле на себя только и хватает. У меня в день только одна-две стрижки и бывает, поэтому я дома и стригу. На деньги пособий инструменты купила и работаю понемногу».

РИСУНОК 7:

Распределение ответов респонденток на вопрос о причинах не регистрации бизнеса по пункту «другое»

4. Неактивные женщины

Отвечая на вопросы анкеты исследования 40 процентов (961 женщина), принявших в нем участие, определили свой статус «Без работы» (Табл. 10). Вполне понятно, что исследовательский интерес напрямую коррелируется с выявлением причин, по которым респондентки не работали на момент опроса и, что немаловажно, и не искали ее. Основными причинами своей трудовой

неактивности среди женщин этой категории явились управление домохозяйством (21,8%) и забота о детях и других членах семьи, нуждающихся в уходе (23,5%); следующей группой неактивных женщин по ранжиру стали учащиеся школ/университетов (21,1%) и пенсионеры (16,3%). Стоит также отметить, что 5,8% респонденток (50 женщин) не работают, поскольку не в состоянии по причине плохого здоровья и 4,7% (49 женщин) – по причине отсутствия возможности трудоустроиться в окрестностях домохозяйства (отдаленные территории требуют дополнительных расходов на транспорт).

Раскрывая содержание причин неактивности респонденток, им были предложены к ответу некоторые утверждения, которые по опыту проведенных исследований присущи работающим женщинам.

42,3% респонденток частично согласились и согласились с тем, что «Работающей женщине было бы очень трудно выполнять все свои домашние обязанности».

Полностью не согласна	13.1%
Частично не согласна	18.9%
Нейтрально	17.1%
Частично согласна	20.3%
Полностью согласна	22.0%
Не знаю	8.6%

42.3%

Половина безработных респонденток полностью и частично не согласны с утверждением, что «Работающая женщина должна отдавать всю свою зарплату мужу (главе семьи) и не может принимать решение о том, как потратить эти деньги».

Полностью не согласна	27.1%
Частично не согласна	23.0%
Нейтрально	18.4%
Частично согласна	12.5%
Полностью согласна	6.5%
Не знаю	12.5%

50.1%

Почти половина (45,6%) этой категории женщин полностью или частично не согласились с высказыванием «Женщина может быть лишена возможности искать работу или работать, потому что это может вызвать недовольство мужа» и при этом все же 20 процентов высказались утвердительно.

Полностью не согласна	24.3%
Частично не согласна	21.3%
Нейтрально	21.7%
Частично согласна	15.5%
Полностью согласна	4.6%
Не знаю	12.5%

45.6%

20.1%

Ответы безработных респонденток на вопрос о том, хотели ли бы они работать: 50% женщин ответили утвердительно и столько же – отрицательно. 295 респонденток (30,6%) до момента опроса не имели ни одного места работы; 466 женщин, что составляет 48,5% численности безработных женщин, принявших участие в исследовании, отметили от 1 до 5 мест работы.

Различный стаж работы имели 497 респондентки, который по длительности представлял собой следующее: не имели стажа работы 17 респонденток; от 1 до 5 лет показала 171 респондентка (34,3%); от 6 до 10

лет – 135 женщин (27,2%); от 11 до 30 – 109 женщин (21,9%); стаж остальных 65 респонденток (13%) исчисляется свыше 31 года. Свыше 70% этих респонденток – безработных считали, что предыдущий опыт работы не имеет никакого отношения к их отказу от поиска работы в настоящее время. Этой группе респонденткам были заданы вопросы, относящиеся к различным аспектам условий труда на их предыдущих рабочих местах:

- одна пятая респонденток (20, 4%) согласились полностью или частично с высказыванием, что «в целом на рабочих местах люди работают в негуманных условиях», в то время как полностью или частично не согласились – 49,3%; 18% женщин высказались за нейтральную позицию;
- с тем, что «на рабочих местах часто встречаются случаи травли/ преследования (психологического насилия)» согласились полностью или частично 20,1%, не согласились полностью или частично 45,6%, и 21,7% - ответили «нейтрально»;
- с высказыванием «работодатели совершенно равнодушно относятся к тому, что у сотрудников есть дети или есть обязанности по уходу за пожилыми людьми и т. д.» согласились полностью или частично 33%, столько же и не согласились полностью или частично; нейтральную позицию заняли 22,6 процента;
- с тем, что «работодатели, частично или полностью, нарушают положения законодательства, регулирующего трудовые отношения, такие, как право на оплачиваемый ежегодный отпуск, отпуск по беременности и родам, недискриминация и т. д.» согласились полностью или частично 27,4% респонденток; не согласились полностью или частично 40,1%; «нейтрально» высказались 19,4%;
- 16,9% респонденток отметили, согласны полностью или частично с тем, что «сотрудники, особенно женщины, часто подвергаются преследованию/ домогательствам на рабочем месте», в противовес им 48,5% не согласились полностью или частично и 18,8% - отнеслись к таковому высказыванию «нейтрально».

Остальные в процентном отношении респондентки по каждому из вышеназванных пунктов ответили «не знаю».

Неактивным на момент опроса респонденткам был задан вопрос о количестве заявлений о приеме на работу/резюме, поданных ими в прошлом, и о собеседованиях, после которых им не предложили работу. 43 % этого пула респонденток (228 женщин, из которых 35 проживают в сельской местности; 20 – в городе/областном центре, и 173 – в столице/ республиканском центре) не подавали заявлений о приеме на работу/резюме; 22% (116 женщин) - одно заявление и 44% (160 женщин) - до 5 раз; остальные респондентки подавали свое резюме в поисках работы более 5 раз.

24% респонденток (117 женщин, 33 из которых проживают в сельской местности; 11 женщин – в городе/областном центре и 73 женщины – в столице/республиканском центре) отметили, что после одного собеседования, которое они прошли, им работу не предложили; от 2 до 5 собеседований прошли 127 респонденток, после которых они не смогли трудоустроиться. В ходе собеседований 180 (38,3%) респонденткам был задан вопрос «Есть ли у Вас дети, или планируете ли Вы иметь детей?». Более 60% женщин, отвечавших на вопросы данного блока, сказали, что не пойдут на собеседование, если, к примеру, их завтра на него пригласили бы; «без колебаний» согласились бы на участие в нем 25 процентов.

Как правило, для тех, кто находится в поиске работы, минимальный размер заработной платы определяется изначально, однако для 80 % респонденток на момент опроса этот

вопрос был не разрешен. В тоже время 129 женщин определились с минимальным пределом заработной платы, который они хотели бы иметь в случае трудоустройства: 62 женщины назвали суммы от 35000 тенге до 100000 тенге; 67 женщин – от 120000 до 300000 тенге.

5. Дискриминация

Об отсутствии дискриминации (несправедливость) в отношении женщин на рынке труда заявили 66,7% (1582 женщины) всех участниц опроса.

Из высказываний в ходе проведения фокус-групп (безработные и самостоятельно занятые женщины)

«Мне до пенсии осталось 5 лет, и меня сократили на работе. Я не могу никуда устроиться, кому нужна завтрашняя пенсионерка, а у меня сил много и опыт есть».

Из числа респонденток, которые считают, что дискриминация в отношении женщин на рынке труда существует (805 женщин): 19% отметили, что это явление широко распространено во всех сферах экономик; 43% - присутствует среди определенных групп населения (возрастные группы, этнические группы, сферы деятельности, отрасли); 38% - присутствует в отдельных случаях. Одна четвертая часть респонденток (25,8%/216 женщин) базируется в своем утверждении на личном прошлом опыте; другая четверть (23,5%/197 женщин) – на опыте своих родственников/друзей/знакомых; 25,6% - на информации о случае, о котором случайно слышали (в разговоре, по телевизору и т. д.) и 24,9% респонденток – на личных убеждениях и взглядах.

Как явление, дискриминация на рынке труда распространена повсеместно и в то же время непрерывно меняет свой характер - это движущаяся цель. Некоторые, наиболее явные проявления дискриминации постепенно сгладились; тем не менее, многие из них все еще сохраняются или проявляются по-новому. Во многих случаях дискриминация приняла трудноуловимые, не столь явные формы. Небезызвестно, что в казахстанском обществе присутствуют стереотипы касательно женской занятости, в том числе, ее качественной составляющей (сферы занятости, уровня оплаты, уровня занимаемой должности и т.д.). В связи с этим респонденткам были заданы вопросы, касающиеся области равных возможностей в сфере занятости.

Почти половина всех женщин, принявших участие в опросе, 46,5% (1116 человек) полностью или частично не согласились с тем, что «женщинам труднее найти работу, чем мужчинам» в противовес 33,5% (789 человек), которые полностью или частично согласились с данным утверждением. 14,2% отметили свое мнение, как нейтральное.

Полностью не согласна	27.1%	46.5%
Частично не согласна	19.4%	
Нейтрально	14.2%	
Частично согласна	17.1%	33.5%
Полностью согласна	16.4%	
Не знаю	5.9%	

Респондентки, отвечая на вопрос о своем отношении к ситуации: «если мужчина и женщина с одинаковым уровнем квалификации претендуют на одну и ту же должность, компании, как правило, отдают приоритет мужчинам», распределились в своих ответах практически поровну (полностью или частично согласились 40% респонденток (942 женщины и 38,4% (904 женщины) полностью или частично не согласились). Нейтральными в этом вопросе остались 13,8% (326 женщин).

35% (826 человек) полностью или частично согласились с высказыванием, что «женщины получают меньше, чем мужчины», в то время как 41,4% (974 человека) полностью или частично выказали свое несогласие и 15,8% - заняли нейтральную позицию.

Полностью не согласна	23.5%
Частично не согласна	17.9%
Нейтрально	15.8%
Частично согласна	18.8%
Полностью согласна	16.2%
Не знаю	7.8%

41.4%

35%

Небезызвестно, что в казахстанском обществе присутствуют стереотипы на женскую занятость, в том числе и ее качественную составляющую (сферу занятости, уровень оплаты, уровень занимаемой должности и тд.), далее представлены ответы респонденток на таковые:

- высказыванием, что «женщины получают меньше, чем мужчины на одних и тех же или аналогичных должностях» 27,3% (643 человека) полностью или частично согласились с ним и, напротив, 46,4% (1094 человека) полностью или частично не согласились, а 15,5% - отнеслись к нему «нейтрально»;
- больше половины респонденток, 56,8% (1338 человек) полностью или частично не согласились с тем, что «женщины являются работниками «второго сорта» и 22,3% (525 человек) полностью или частично согласились с таковым высказыванием, нейтральными остались 12,9 процентов;
- «женщины по своей природе созданы для того, чтобы рожать и воспитывать детей, заботиться о доме и семье, а не работать» поддержали своим полным или частичным согласием 32,1% (758 человек) и 50,3% (1184 человека) полностью или частично не согласились с этим, нейтрально относящимися к нему остались 13,6 процентов;
- поддержали полностью или частично то, что «женщине гораздо сложнее быть управленцем, владельцем компании, политиком, чем мужчине» 722 женщины, что составляет 30,6% от всех респонденток опроса; 46,7% (1101 женщина) полностью или частично не согласились с такой трактовкой вопроса, 14,2% ответили «нейтрально»;
- респондентки в своем большинстве полностью или частично согласились с тем, что «женщины стремятся работать, но сталкиваются с препятствиями и растущими потребностями по уходу за детьми и домашним хозяйством» - 47,3% (1113 женщин); не согласились полностью или частично 31,8% (748 женщин) и 349 женщин (14,8%) отнеслись к этому вопросу нейтрально.

Политика равномерного распределения производственных и семейных обязанностей помогает также женщине сохранить востребованные на рынке труда навыки, избежав обязательного перерыва в работе на время ухода за детьми. А это означает повышение продуктивности женщин за счет инвестирования средств в специфические для данного предприятия опыт и подготовку. Это, в свою очередь, повышает их перспективы с точки зрения продвижения по службе, потенциала к трудоустройству и уровня доходов в долгосрочной перспективе.

Включая последующие разделы в анкету опроса, исследователи преследовали цель, рассмотрения, с одной стороны, процесс активного включения респонденток в социальную жизнь общества, а с другой стороны, процесс активного усвоения респондентками общественных норм и ценностей.

6. Социальная интеграция

Женщинам, принявшим участие в опросе, было предложено ответить на вопросы, связанные с частотой общения с людьми, живущими вне их домохозяйств (некоторыми детьми; матерью или отцом; близкими родственниками; с кем-нибудь из друзей или соседей). Распределение ответов респонденток сложилось следующим образом:

- 35,1% (814 женщин) с детьми, проживающими вне домохозяйств общаются ежедневно; 14,4% (333 женщины) – еженедельно; 10,4% (242 женщины) – ежемесячно; 26,6% респонденток (616 женщин) не имеют таких родственников вне моего домохозяйства;
- ежедневно со своими родителями (матерью или отцом) общаются 26,3% (613 женщин) респонденток опроса, еженедельно – 21,8% (508 женщин), ежемесячно – 20,8% (485 женщин) и 17,2% (401 женщины) не имеют таких родственников вне домохозяйства;
- с близкими родственниками ежедневно общаются 13,3% (310 женщин); еженедельно – 29,1% (680 женщин); ежемесячно – 42,5% (994 женщины) и 1,7% (40 женщин) таких родственников вне домохозяйства не имеют;
- с соседями или друзьями ежедневно общаются 29,5% (690 женщин); еженедельно – 38% (890 женщин); ежемесячно – 21,7% (508 женщин) и 1,7% (39 женщин) – не имеют таких связей вне домохозяйства.

Частота общения со всеми, кто проживает вне домохозяйства, на ежегодной основе разнилась от 3 до 8 процентов, также от 1 до 3 процентов респонденток ответили, что никогда ни с кем вне домохозяйств не общаются.

На сегодняшний вопрос о неоплачиваемом домашнем труде женщин стоит остро на повестке дня. «Невидимость» неоплачиваемого труда женщин приводит к игнорированию важной роли неоплачиваемого труда женщин в благосостоянии не только самого домохозяйства, но и страны в целом.

В связи с этим работающим женщинам, принявшим участие в опросе, были заданы вопросы, связанные с неоплачиваемым домашним трудом (Табл. 16).

ТАБЛИЦА 16:

Распределение ответов респонденток на вопрос об участии в предложенных видах деятельности без оплаты, помимо их оплачиваемой работы

Вид деятельности	Периодика, %/количество опрошенных респонденток						
	Ежедневно	Регулярно 3-4 раза в неделю	Регулярно 1-2 раза в неделю	Эпизодически раз в месяц	Эпизодически раз в год	Никогда	Я не знаю (неразборчивый ответ респондента)
Уход и образование детей 0-6 лет	33.2/543	4.7/77	4.3/70	3.9/64	2.3/37	42.6/697	9.2/150
Уход и образование детей 6-15 лет	38.3/633	4.6/76	4.8/79	3.4/55	1.6/27	38.6/634	8.3/137
Работа по дому (уборка, покупки, приготовление еды и т. д.)	69.4/1152	12.4/206	7.1/118	2.0/34	0.4/6	5.0/83	3.7/61
Работа на земле/ферме	7.5/123	4.1/67	5.2/84	6.1/99	8.2/133	61.7/1007	7.2/118
Уход за пожилыми	8.3/136	2.8/45	5.6/91	6.0/97	4.1/67	64.3/1048	9.0/146
Уход за родственником с ограниченными возможностями	3.0/49	0.7/11	1.6/26	2.7/43	1.8/29	79.5/1288	10.7/174
Уход за больными родственниками	2.4/39	1.5/24	2.4/39	2.9/47	3.3/54	76.0/1230	11.4/185

При анализе данных таблицы 15 прослеживается тенденция, которая присуща большинству респонденток, отвечавшим на соответствующие вопросы анкеты, которая выражается в следующем: ежедневно женщины занимаются работой по дому (1152 респондентки, что составляет 69,4% работающих женщин, принимавших участие в опросе) и уходом/образованием детей (соответственно дети до 6 лет 33,2% и до 15 лет 38,3%).

В среднем, в неделю на нижеследующие виды деятельности женщины затрачивают:

- уход и образование детей младше 15 лет – 26 часов;
- работа по дому – 20 часов;
- работа на земле / ферме – 10 часов;
- уход за пожилыми родственниками – 11 часов;
- уход за родственником с ограниченными возможностями -10 часов;
- уход за больными родственниками – 8 часов;
- уход за собой и развлечения – 11 часов.

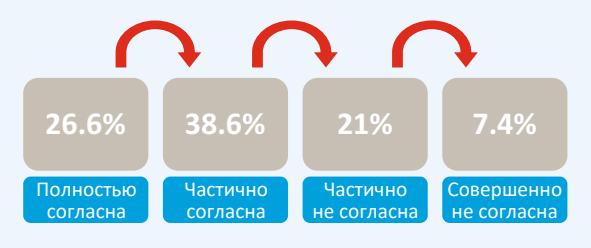
Такое распределение подтверждает ответы респонденток на предыдущий вопрос: наибольшее количество часов женщины затрачивают в среднем, в неделю на уход и образование детей до 15 лет и работу по дому.

7. Культура и социальные нормы, участие в общественной жизни

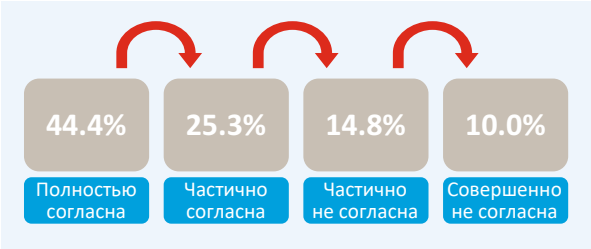
Несмотря на перераспределение финансовых обязанностей в семье, бремя домашних обязанностей и ухода за членами семьи по-прежнему лежит, в основном, на женских плечах, что свидетельствует о долговечности глубоко укоренившихся в этих сферах представлений о роли труда, семьи, общества, мужчин и женщин. В течение долгого времени обязанности по уходу считались частным вопросом, который должен решаться в рамках личных договоренностей между членами семьи. В последние годы появилось понимание, что вопрос о совмещении работы и семейных обязанностей должен решаться с помощью государственных мер вмешательства. Все более широкий круг заинтересованных сторон соглашается с необходимостью более равномерного распределения ответственности между государством, предприятием, обществом, семьей и отдельными лицами.

И сегодня в обществе все чаще говорят об изменениях в ролях мужчин и женщин. С целью оценки мнений на этот счет у женщин, участниц опроса, им были предложен ряд высказываний, касающихся этой темы, ниже представлено распределение ответов респонденток:

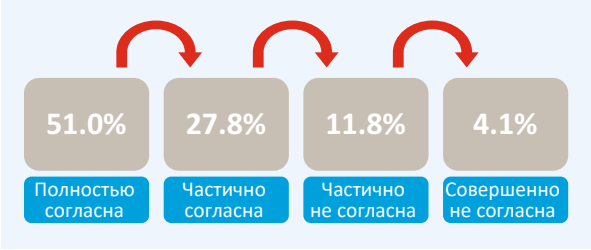
- большинство женщин, принявших участи в опросе, согласились (полностью или частично), что «работающая мать может иметь близкие отношения со своими детьми, так же, как и мать, которая не работает», - 83,7% (1961 респондентка), 4,4 % респонденток (104 женщины) не знали ответа;



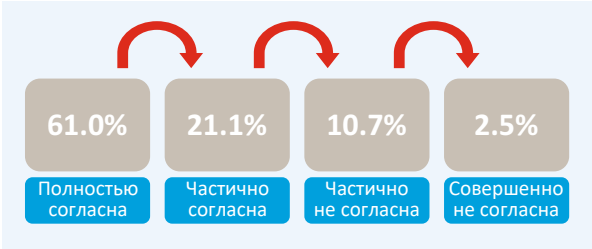
- высказывание «для ребенка дошкольного возраста гораздо лучше, если мать не работает» поддержали полностью или частично 81,9% (1918 женщин) и 4,1% (96 женщин) совершенно были не согласны, почти столько же женщин не знали ответа на вопрос – 3,8% (89 женщин);
- 65,2% женщин (1521 человек), принимавших участи в опросе, полностью или частично согласились, что «работать хорошо, но женщины предпочитают заботиться о доме и детях», одна пятая часть всех респонденток – частично не согласна была с этим утверждением и 7,4% (152 женщины) не смогли высказать свое мнение;



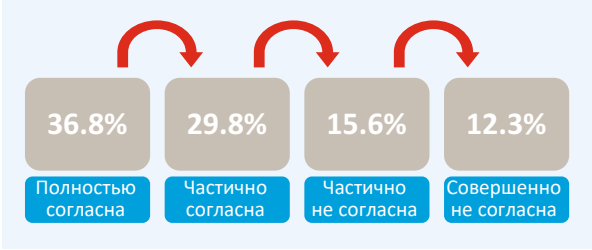
- Около семидесяти процентов, что составляет 1629 респонденток, согласились полностью или частично в тем, что «для женщины быть домохозяйкой, то же, что и выполнение оплачиваемой работы», 21% - частично были с этим не согласны и 7,4% (233 женщины) были категоричны в своем отрицании данного высказывания. 129 женщин, составляющие 5,5% от всех участниц опроса, не знали ответа;



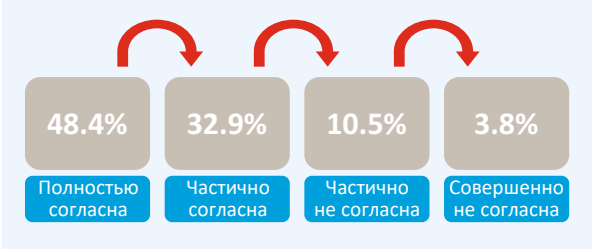
- более половины всех женщин, отвечавших на вопросы анкеты исследования, считают («полностью согласна»), что «и муж, и жена должны вносить вклад в семейный бюджет» и, если добавить сюда мнения тех, кто частично согласился с этим высказыванием, то 81,1% (1921 женщина) поддержали его. 10,7% (250 женщин) частично с этим не согласились и 2,5% (59 женщин) совершенно не согласны с такой постановкой вопроса, 4,6% (107 женщин) не знали ответа;



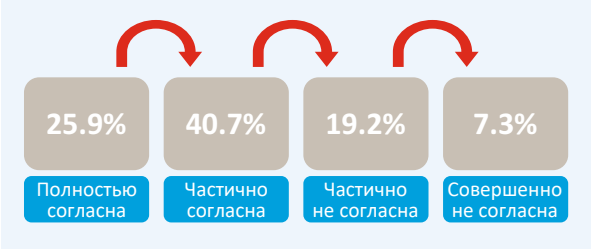
- 66,6% всех респонденток опроса согласились полностью или частично, «в целом, отцы могут заботиться о детях так же хорошо, как и матери», близки по значениям ответов мнения женщин, как «частично не согласна» - 15,6% (364 человека) и 12,3% (293 человека) – «совершенно не согласна», 124 женщины соответственно 5,3% всех респонденток не имели ответа на момент опроса;



- то, что «мужчины должны нести такую же ответственность за домашние обязанности и уход за детьми, как и женщины» полностью и частично поддержали 81,3% (1903 женщины) частниц опроса, 10,5% (246 женщин) частично не согласились с таким утверждением, и 3,8%(90 женщин) были совершенно с ним не согласны, 4,3% (100 женщин) не знали на него ответа;



- чуть больше одной четвертой части всех женщин, участниц опроса исследования (25,9%, соответственно 605 человек), полностью согласились «забота о других не оставляет женщинам времени на работу вне дома», более 40% (951 человек) частично поддержали это мнение и почти 20% (450 человек) частично с ним не согласились и 7,3% (170 человек) были совершенно не согласны, столько же 7% не знали ответа.



Переходя к результатам опроса по следующему вопросу стоит оговориться, что в ответах на вопрос выше не было различий по типу местности проживания респонденток, то есть городской и сельской местностях.

92,3% участниц опроса исследования (2194 женщины) не участвуют и не участвовали в каких-либо ассоциациях/объединениях или сообществах, напротив 6,8% (159 женщин, из которых 63 женщины проживают в селе или пригороде, 34 в городе (областном центре) и 62 – столице/республиканском центре), положительно ответивших на вопрос (Табл. 17).

45,6% (73 человека) женщин, ответивших утвердительно на данных вопрос, принимали участие в деятельности некомерческих организация/ассоциаций любого типа; 30% (48 человек) – в работе школьных/родительских комитетов. 1,8% (44 человека) отметили общение с этими организациями, как «каждый день или каждую неделю» 2,3% (56 человек) – «ежемесячно».

ТАБЛИЦА 17:

Распределение ответов респонденток на вопрос об участии в каких-либо ассоциациях/объединениях или сообществах?

Вид ассоциации/объединения	Количество опрошен-ных рес-понденток	Процент
Некоммерческая организация/ассоциация любого типа	73	45.6
Самостоятельная ассоциация женщин	15	9.4
Неформальный женский клуб (неформальное объединение женщин) с определенной целью	5	3.1
Религиозная организация	6	3.8
Ассоциация женщин в рамках политической партии	5	3.1
Участие в муниципальном объединении / местном сообществе, оплачиваемое или неоплачиваемое	3	1.9
Школьный / родительский комитет	48	30
Другое	5	3.1

8. Доступ в учреждения по уходу за детьми и взрослыми

На вопросы данного раздела анкеты отвечали респонденки, которые на момент опроса или собственного ребенка (или ребенка ее мужа) не старше 15 лет, проживающего в домохозяйстве (1177 женщин).

На вопрос о пользовании услугами детских садов, других детских центров или услугами специально нанятых людей для ухода за детьми (за пределами обязательных учебных заведений) утвердительно ответили 38% (447 женщин, из которых 111 женщин проживают в селе или пригороде; 113 человек – городе (областном центре); 223 – столице (областном центре).

На вопрос о качестве и доступности услуг по уходу за детьми оценки респонденток были следующими (Табл.18)

23,4% респонденток (106 женщин), ответивших утвердительно на предыдущий вопрос (447 женщин), дали свою оценку аспектам сферы оказания услуг по уходу за детьми по степени, как «большая проблема» (в основном, женщины имели в виду стоимость услуг этих учреждений и их отдаленность от домохозяйства), причем больше половины их проживает в столице/республиканском центре. Практически столько же женщин считают, что эти вопросы не проблематичными и вовсе.

Половина всех респонденток, принявших участие в исследовании, 50,2% отметили, что помимо них самих о детях заботится их отец (в столице/республиканском центре респонденток с такими ответами в полтора раза больше, чем в селе или пригороде); 38% - отметили заботу бабушек и дедушек.

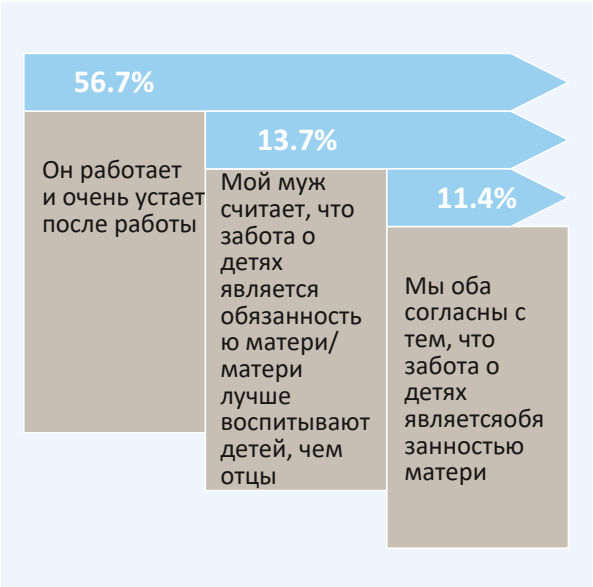
Основной причиной того, что отцы не

ТАБЛИЦА 18:

Распределение ответов респонденток на вопрос об оценке аспектов сферы оказания услуг по уходу за детьми, по степени их проблемности

	Оценка респонденткамиуслуг, человек/%				
	Большая проблема	Средняя проблема	Незначи-тельная проблема	Совершенно не проблема	Итого
Село (или пригород)	19	32	19	38	108
	17.6%	29.6%	17.6%	35.2%	100%
Город (областной центр)	25	19	21	47	112
	22.3%	17.0%	18.8%	42.0%	100%
Столица/город республиканского значения	62	80	55	26	223
	27.8%	35.9%	24.7%	11.7%	100%
Итого	106	131	95	111	443
	23.9%	29.6%	21.4%	25.1%	100%

принимают участие в заботе о детях 56,7% женщин, участниц исследования, отметили его усталость после рабочего дня, при этом ответы не рознятся по типу местности проживания респондентко исследования.

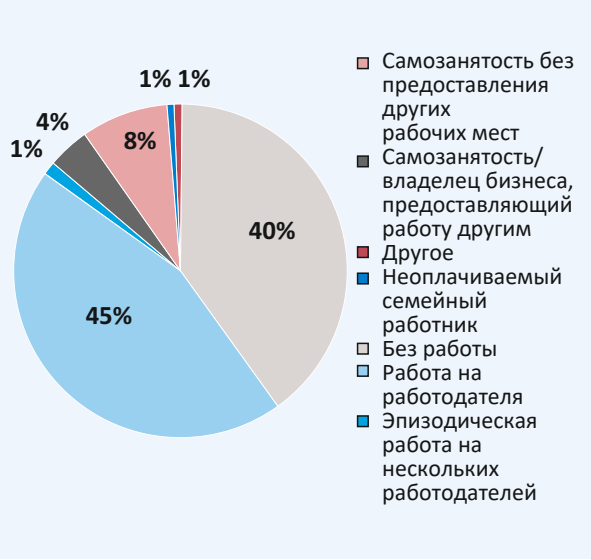


ПОРТРЕТ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В КАЗАХСТАНЕ В СОПОСТАВЛЕНИИ С МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКОЙ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ)

Анализируя уровня неформальности занятости казахстанских женщин базировался на четыре объединенных элементах данных: статус занятости, формальность контракта, охват социальным страхованием и формальность предприятия. Такой подход выбран с целью использования единых критериев оценки МОТ в сфере неформальной занятости. Более того, была также включена занятость в сельскохозяйственном секторе, поскольку в некоторых странах может наблюдаться высокий уровень неформальности в данной сфере.

Неоплачиваемые семейные работники. На Диаграмме 1 представлено положение женщин на рынке труда в стране по данным анкетного опроса, согласно которому . 40% рабочей силы (15 лет – 64 года) не имеют работы (следовательно, являются безработными или неактивными), 46% - наемные работники (работающие на одного или нескольких работодателей), 12% занимаются индивидуальной трудовой деятельностью (с предоставлением других рабочих мест или без них), а 1% являются неоплачиваемыми семейными работниками. На основании подсчета численности занятых женщин[1], неоплачиваемые домашние работники составляют довольно незначительные 1,3% (впервые выявленные неформальные работники).

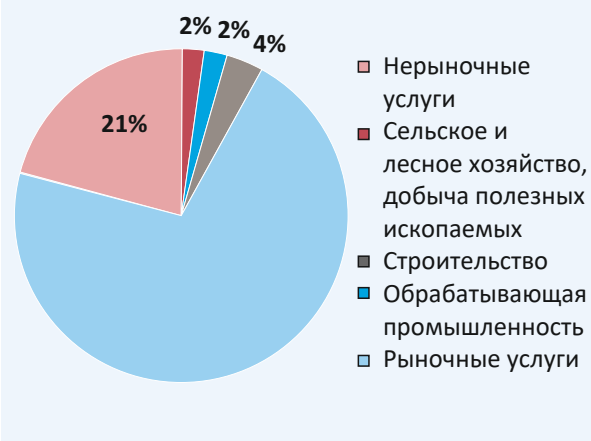
ДИАГРАММА 1:
Положение женщин на рынке труда



1. В опросе имеются некоторые несовпадения между определением формальной занятости (согласно классификации МОТ) и самостоятельно определенным статусом занятости. В связи с этим мы рассмотрим возможность внесения некоторых корректировок.

Незарегистрированный бизнес. Что касается самозанятых женщин в Казахстане, был рассмотрен формальный статус их экономической единицы, то есть является ли предприятие зарегистрированным или нет (в ходе опроса не удалось получить данных, связанных с производством домашних хозяйств, для конечного использования). 9,69% респондентов работают на незарегистрированных предприятиях (занятость вне формального сектора). Процент, представленный в отчете МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива», составляет 7,3% в 2017 году, что близко к полученным в ходе исследования результатам. Однако значительная часть опрошенных женщин из числа самозанятых (43,05%) сообщили, что работали на предприятии, которое либо не было зарегистрировано, либо находилось в процессе регистрации. На Диаграмме 2 показано, что большая часть незарегистрированных предприятий осуществляет деятельность в сфере рыночных услуг, и предполагается, что малые предприятия, чаще всего занимающиеся торговлей, транспортом и персональными услугами, остаются незарегистрированными и, следовательно, неформальными. 80% таких компаний имели в штате только одного человека (респондента-владельца), из чего можно сделать вывод, что вероятность нахождения в неформальном секторе очень

ДИАГРАММА 2:
Незарегистрированные предприятия по секторам



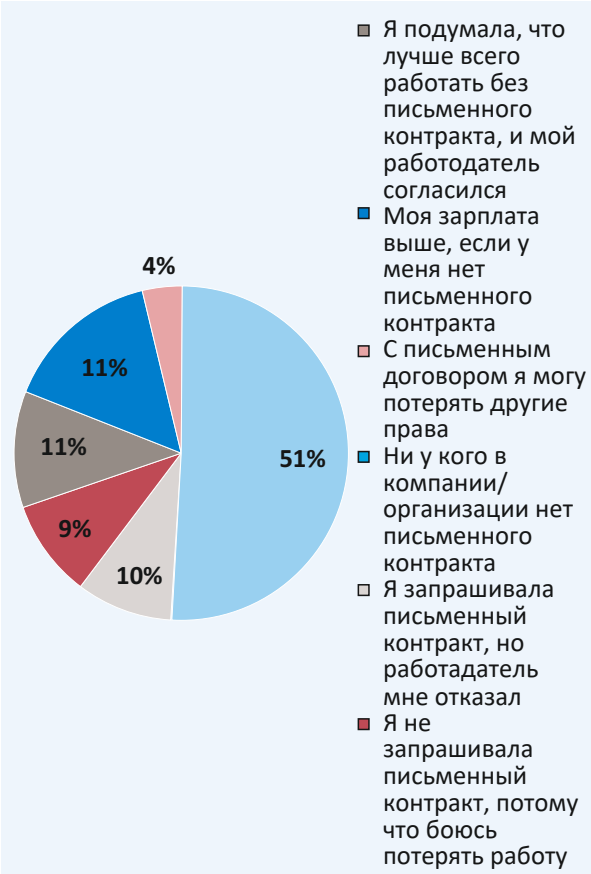
велика на нижних уровнях распределения по размеру, хотя два человека сообщили о незарегистрированном бизнесе, трудоустроившем 40 сотрудников.На Диаграмме 3 представлены причины, по которым незарегистрированные компании не сделали выбор в пользу регистрации, и показано, что большинство из них (51%) не

ДИАГРАММА 3:
Причины отсутствия регистрации бизнеса

видели какие-либо конкретные выгоды от регистрации. Еще 18% опасались, что таким образом они добровольно столкнутся с проблемами слишком большого количества проверок и мздоимства, в то время как дополнительные 24% посчитали регистрацию слишком дорогой или занимающей слишком долгое время.

Неформальные наемные работники. Для наемных работников мы учитываем формальность договора и выплату взносов на социальное обеспечение. Только 4,85% женщин, работающих по найму, не имели письменного трудового договора. Из них 30% сообщили, что добровольно работают неформально, то есть считают, что для них лучше не иметь письменного договора, или были мотивированы более высокой заработной платой или правом на получение социальной помощи без официального договора (Диаграмма 4).

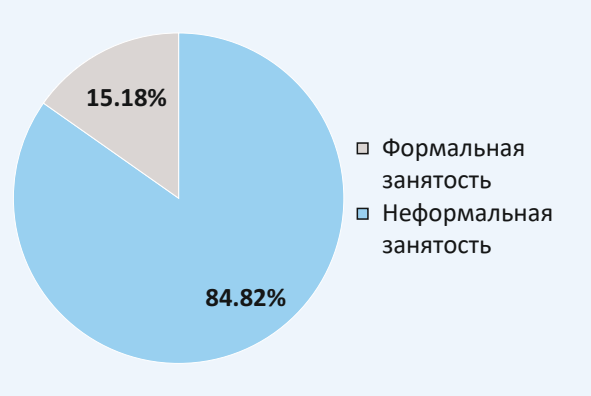
ДИАГРАММА 4:
Причины отсутствия письменного трудового договора



Тем не менее, ситуация с охватом социальным страхованием является более распространенной. 5,38% наемных работников не получали права на оплачиваемый ежегодный отпуск, 7,13% не имели права на оплачиваемый отпуск по болезни, 4,13% на отпуск по беременности и родам, 16,17% на оплачиваемую медицинскую страховку и 9,21% на компенсацию за увольнение. Авторы отчета пришли к выводу, что некоторые из этих пяти аспектов могут быть характерными для национального трудового кодекса и / или самого трудового договора, и поэтому определяются отсутствием покрытия социальным страхованием в том случае, если присутствуют все пять факторов (по сравнению с рекомендацией МОТ учитывать отсутствие только первых двух). При таких условиях только 2% работающих по найму женщин столкнулись с отсутствием социального обеспечения по всем пяти критериям, что является основой, которая рассматривается нами для определения неформальности.

В общей сложности 15,2% всех работающих женщин[2] работают в неформальном секторе экономики, то есть либо работают на незарегистрированном предприятии, либо работают без официального договора с соблюдением правил трудового кодекса (Диаграмма 5).

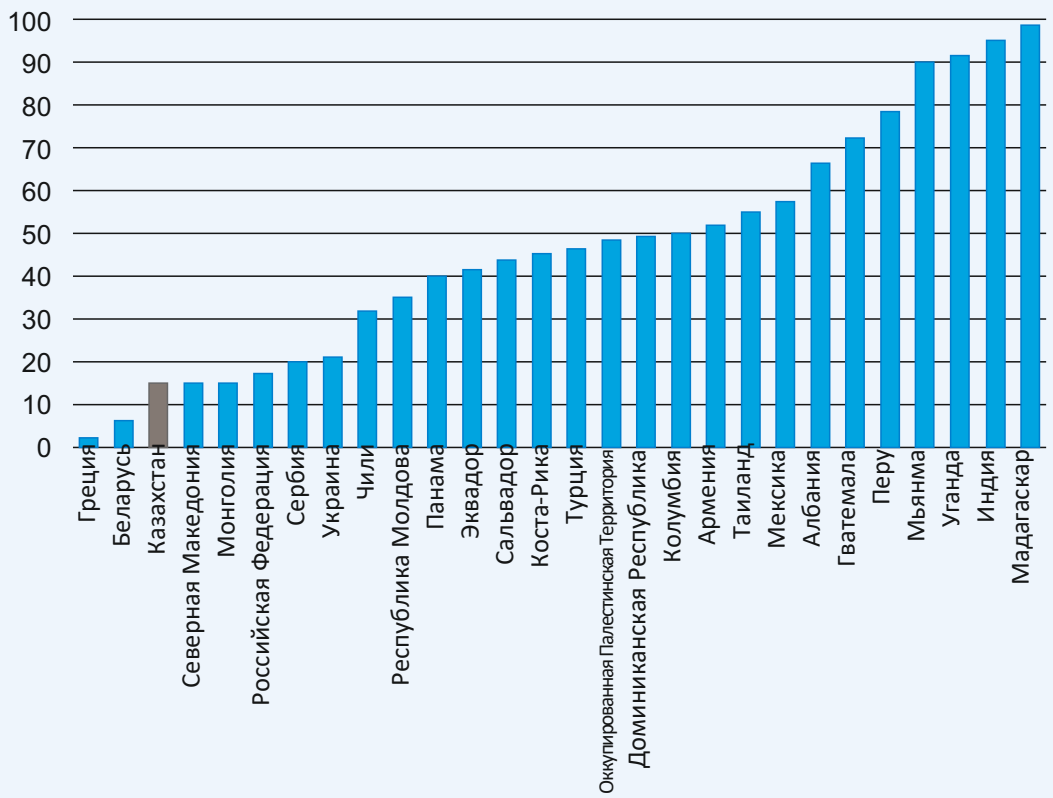
ДИАГРАММА 5:
Неформальная занятость женщин в Казахстане



Полученный процент неформально занятых женщин, равный 15,2% в 2019 году, довольно близок к проценту, опубликованному МОТ за 2017 год, который составляет 16,1%, что подтверждает достоверность исследования. Кроме того, это указывает на незначительное снижение показателя между двумя сравниваемыми годами. Более того, неформальная занятость мужчин составляла 16,2% в 2017 году, что говорит об отсутствии гендерного разрыва в неформальной занятости. Учитывая этот факт, Казахстан находится в достаточно выигрышном положении по сравнению с другими странами, по которым есть статистика МОТ. Доступность данных о неформальной занятости женщин в основном ограничена менее развитыми странами (Диаграмма 6),

2. Опять же, из-за разницы, оговоренной в предыдущей сноске, если численность неформально занятых женщин выражается в процентах от общей численности занятых (согласно самостоятельно определенному статусу занятости), эта цифра составляет 15,79%, что считается аналогичным показателю, основанному на официальном определении статуса занятости.

ДИАГРАММА 6:
Неформальная занятость женщин с разбивкой по странам



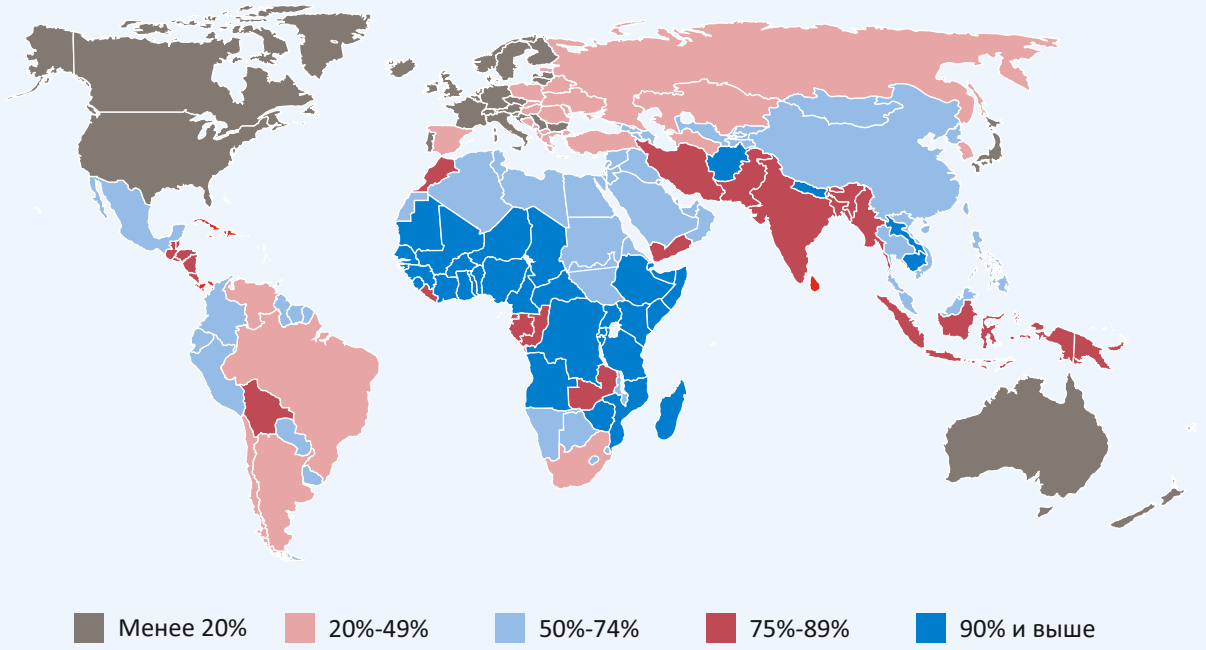
Источник: Статистические данные МОТ. Представлены данные за последний доступный год.

однако наблюдаются некоторые важные тенденции. Ситуация в Казахстане примерно аналогична ситуации в других странах с переходной экономикой, таких как Россия, Украина, Сербия и Северная Македония, и намного лучше, чем в большинстве стран Восточной Азии и Африки.

В докладе МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива» представлена более полная картина неформальной экономики (по всем работникам, а не только женщинам) (Диаграмма 7). Это предполагает, что Казахстан находится в группе 20%-49%, подтверждая вывод, представленный выше. Страны Западной Европы, Северной Америки и Австралии с развитой экономикой показывают лучшие результаты, в то время как большинство стран Африки к югу от Сахары показывают худшие результаты. Тем не менее, показатели Казахстана выше, чем в большинстве стран Юго-Восточной Азии и Латинской Америки, тогда как его сравнение с остальными странами с переходной экономикой (преимущественно расположенными в Восточной Европе и Центральной Азии) аналогично.

Около трети неформально занятых женщин выполняют свою работу из дома, а еще 30% - на фабрике, в офисе, мастерской, магазине, киоске (Диаграмма 8). Последнее подтверждает неформальность предприятий на уровне 9,69%. Другие местоположения включают рабочее место, находящееся в доме (12%), что указывает, скорее всего, на работу за свой счет и неоплачиваемых семейных работников, а также рыночную или базарную лавку/прилавок (11%), подтверждающая данные, представленные на Диаграмме 2, о том, что большинство неформальных предприятий относятся к сектору рыночных услуг. На Диаграмме 9 показано, что 59% неформально занятых женщин являются работниками сферы обслуживания и торговли, что еще раз подтверждает наш вывод, продемонстрированный на Диаграмме 2, о том, что они в основном работают в секторе рыночных услуг.

ДИАГРАММА 7:
Неформальная занятость всех работников – глобальный обзор



Источник: доклад МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива». Данные относятся к 2016 году.

ДИАГРАММА 8:
Место неформальной занятости женщин

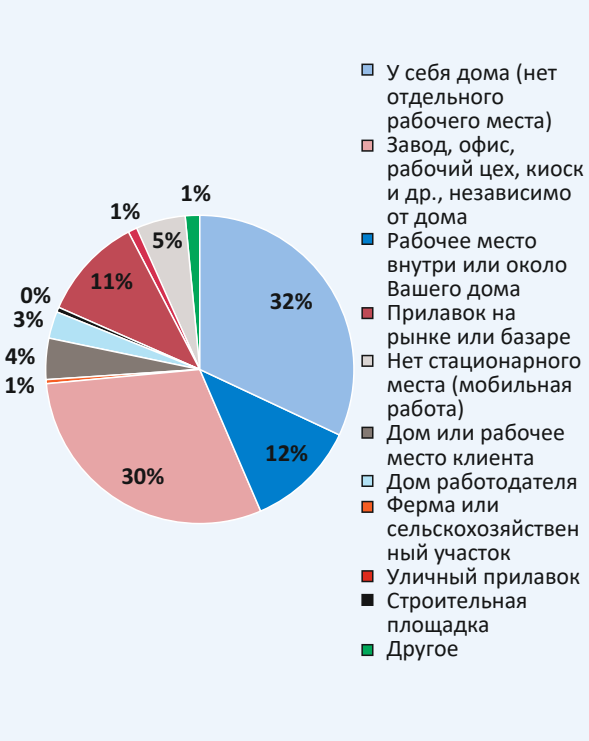
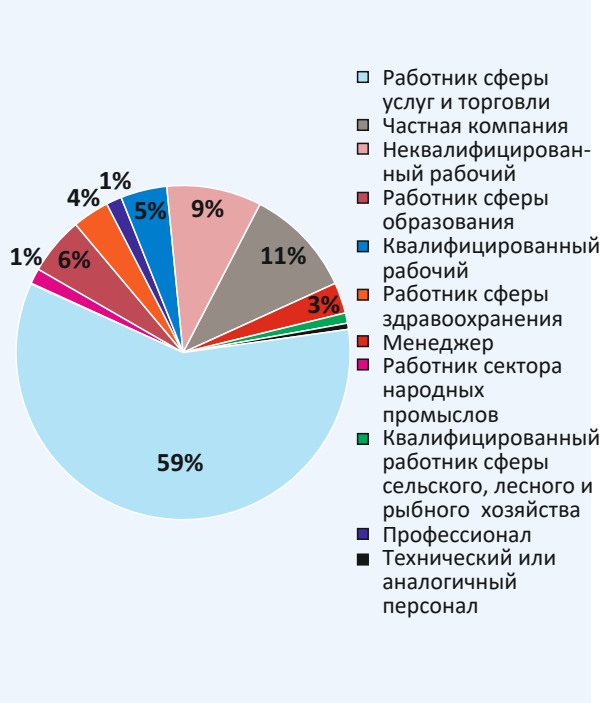


ДИАГРАММА 9:
Профессия/уровень квалификации неформально занятых женщин



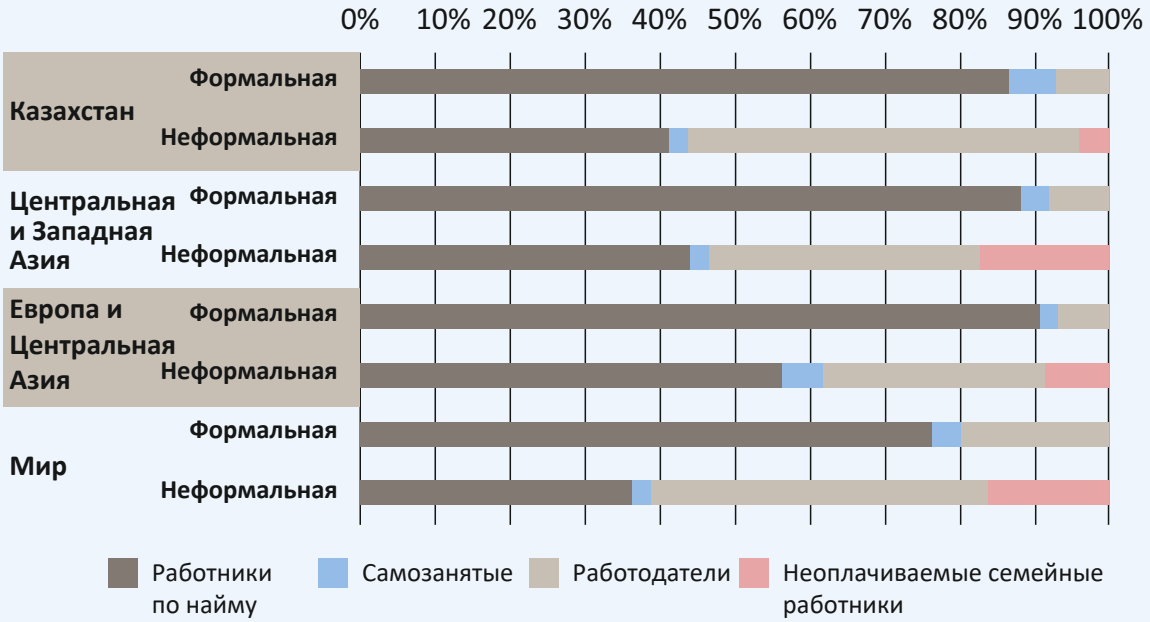
НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

В этом разделе авторы отчета разделили неформальную занятость женщин в Казахстане на составные части и провели международные сопоставления, где это возможно, на основе данных, опубликованных в вышеупомянутом отчете, разработанном по показателям 2016 года. Более того, для некоторых индикаторов разбивка по признаку пола не предусмотрена, так что авторы основывали сравнения на общей неформальной занятости.

На Диаграмме 10 представлена структура неформальной и формальной занятости по четырем стандартным категориям занятости. Занятость женщин в Казахстане сравнивается с общей занятостью в трех регионах: Центральной и Западной Азии, Европе и Центральной Азии и мире. Структура как формальной, так и неформальной занятости женщин в Казахстане в значительной степени подтверждает аналогичную структуру в странах Центральной и Западной Азии, которые фактически представляют собой костяк СНГ, куда относится и Казахстан согласно культурному наследию и общему прошлому. Что касается формальной занятости, то основная ее доля - это наемные работники, в то время как доли работодателей и работников, занятых на индивидуальной основе (самозанятых), невелики и примерно одинаковы. Неформально занятые женщины в основном являются самозанятыми работниками, что означает, что они работают не по найму и не нанимают других. За этим следуют женщины, неформально работающие по найму, в то время как доля женщин среди работодателей и неоплачиваемых семейных работников сравнительно меньше. По сравнению с ЕЦА и мировым уровнем выводы похожи, но с некоторыми заметными различиями. Например в ЕЦА больше неформальных работников работают по найму, в то время как на глобальном уровне этот показатель на самом деле значительно ниже, чем в Казахстане, за счет как самозанятых работников, так и неоплачиваемых семейных работников.

ДИАГРАММА 10:

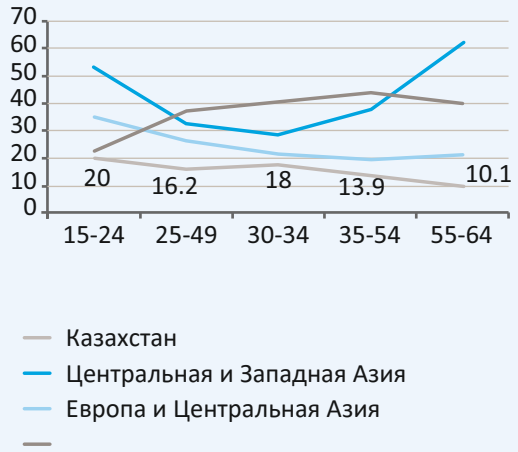
Структура неформальной и формальной занятости с разбивкой по статусу занятости



Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); Доклад МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива» для остальных регионов (2016 г.).
Примечание: данные по Казахстану относятся только к женщинам, по остальным регионам - ко всем работникам.

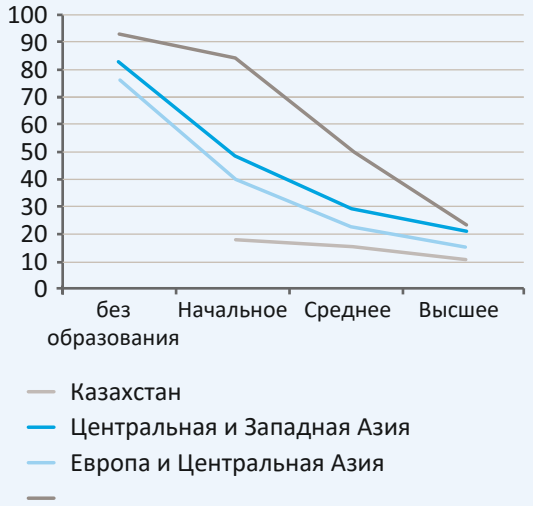
Уровень неформальной занятости женщин в Казахстане, как правило, снижается с возрастом, но больших различий между возрастными группами не наблюдается (Диаграмма 11). Аналогичные тенденции присутствуют в ЕЦА, в то время как взаимосвязи факторов на мировом уровне и в странах Центральной и Западной Азии более специфичны. Тем не менее, общее представление о том, что неформальная занятость женщин в Казахстане ниже, чем в среднем по региону, актуально для всех возрастных групп. Неформальная занятость снижается в зависимости от уровня образования (Диаграмма 12). Однако сокращение неформальной занятости женщин в Казахстане значительно менее резко, чем в сравниваемых регионах; данные по группе без образования не могут быть получены из-за очень небольшого числа наблюдений. Тем не менее, сравнительный опыт показывает, что распространенность неформальности в этой группе может достигать 93%.

ДИАГРАММА 11:
Доля неформальной занятости в общей занятости с разбивкой по возрасту



Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); Доклад МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива» для остальных регионов (2016 г.).
Примечание: данные по Казахстану относятся только к женщинам, по остальным регионам - ко всем работникам.

ДИАГРАММА 12:
Доля неформальной занятости в общей занятости с разбивкой по уровню образования



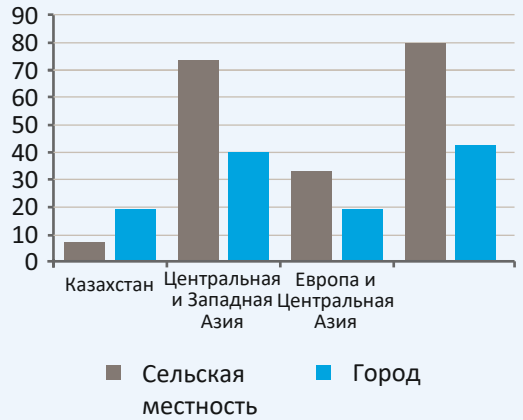
Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); Доклад МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива» для остальных регионов (2016 г.).
Примечание: данные по Казахстану относятся только к женщинам, по остальным регионам - ко всем работникам.

Анализ географического расположения (места проживания) неформально работающих женщин в Казахстане привносит интересные идеи и перспективы. В отличие от глобальных и региональных моделей, неформальная занятость женщин в Казахстане более распространена в городских районах, что может быть подтверждено более широким присутствием неформальных работников в сфере продаж и услуг, а не в сельском хозяйстве (см. Диаграмму 2 и Диаграмму 9). Неформальная занятость женщин в городах повторяет среднее значение по ЕЦА, которое является довольно высоким (18,9%).

Наконец, авторами была рассмотрена доля неформальной занятости женщин по нескольким критериям, по которым не было международных или региональных сопоставительных данных, но результаты могут быть интересными. Например, уровень неформальной занятости является самым низким среди этнических казашек (13,4%), примерно на 50% выше среди этнических русских (20,6%) и самой высокой среди других этнических групп (22,8%). Не существует больших различий в уровнях неформальной занятости женщин на основании семейного положения, хотя они очевидно выше среди женщин, имеющих детей. Этот показатель может свидетельствовать о том, что матери более восприимчивы к неформальной занятости из-за их ответственности по выполнению неоплачиваемой работы по дому, объем которой больше в зависимости от количества детей. Наконец, уровень неформальной занятости женщин растет с ухудшением здоровья, за исключением категории «плохое состояние здоровья», что может быть связано как с небольшим числом респондентов в этой категории, так и с неактивным участием лиц с ослабленным здоровьем на рынке труда.

ДИАГРАММА 13:

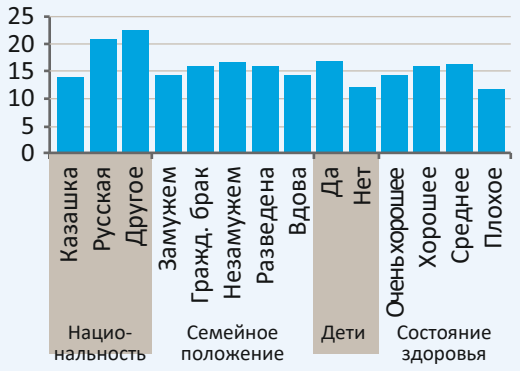
Доля неформальной занятости в общей занятости с разбивкой по месту проживания (город/село)



Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); Доклад МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива» для остальных регионов (2016 г.).
Примечание: данные по Казахстану относятся только к женщинам, по остальным регионам - ко всем работникам.

ДИАГРАММА 14:

Доля неформальной занятости в общей занятости в разбивкой по нескольким показателям



Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); Доклад МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива» для остальных регионов (2016 г.).
Примечание: данные по Казахстану относятся только к женщинам, по остальным регионам - ко всем работникам.

НЕАКТИВНЫЕ ЖЕНЩИНЫ В КАЗАХСТАНЕ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Неактивность на рынке труда измеряется через обратную зависимость от участия на рынке труда, то есть основана на численности всех безработных и людях, не занимающихся активным поиском работы, в качестве доли всей рабочей силы. Структура женской рабочей силы (15 лет – 64 года) представлена на Диаграмме 15. 53,3% женской рабочей силы (15 лет – 64 года) являются работающими, что близко, но ниже по сравнению с оценкой МОТ в 59,4% (что, однако, охватывает всех в возрасте 15 лет и старше). 7,1% женской рабочей силы являются безработными, тем самым определяя уровень безработицы среди женщин в 11,8%, что вдвое превышает официальный показатель в 5,4% (2017 год). Тем не менее, у нас остается 39,6% женщин в общем составе рабочей силы, кто не работает и не ищет работу, то есть неактивны на рынке труда Казахстана. Это рабочая сила, которая будет рассмотрена в этом и следующих разделах.

Полученная в нашем исследовании цифра 39,6% кратко дублирует опубликованную МОТ цифру 37,3% в 2019 году, подтверждая надежность результата. На Диаграмме 16 показано развитие неактивности женщин на рынке труда с течением времени. Тем самым предполагается, что этот показатель снижался в течение большего периода в 2000-х годах, затем наступило затишье, и снова началось повышение в конце 2010-х годов. Это говорит о том, что проблема может потребовать немедленного внимания со стороны лиц, принимающих политические решения на государственном уровне.

ДИАГРАММА 15:

Статус женщин на рынке труда в Казахстане

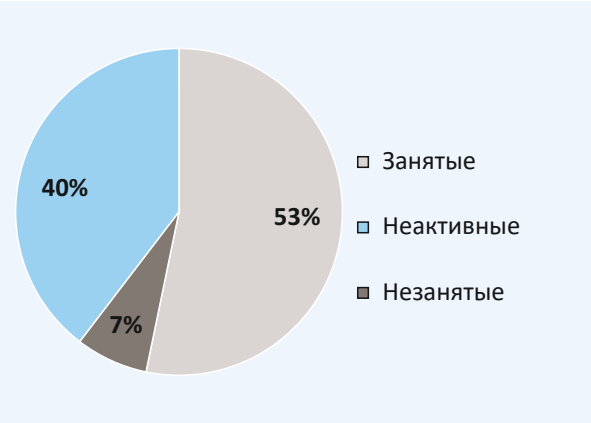
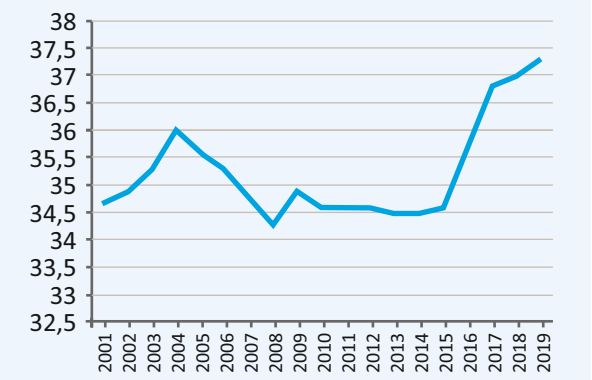


ДИАГРАММА 16:

Неактивность женщин на рынке труда в Казахстане с течением времени

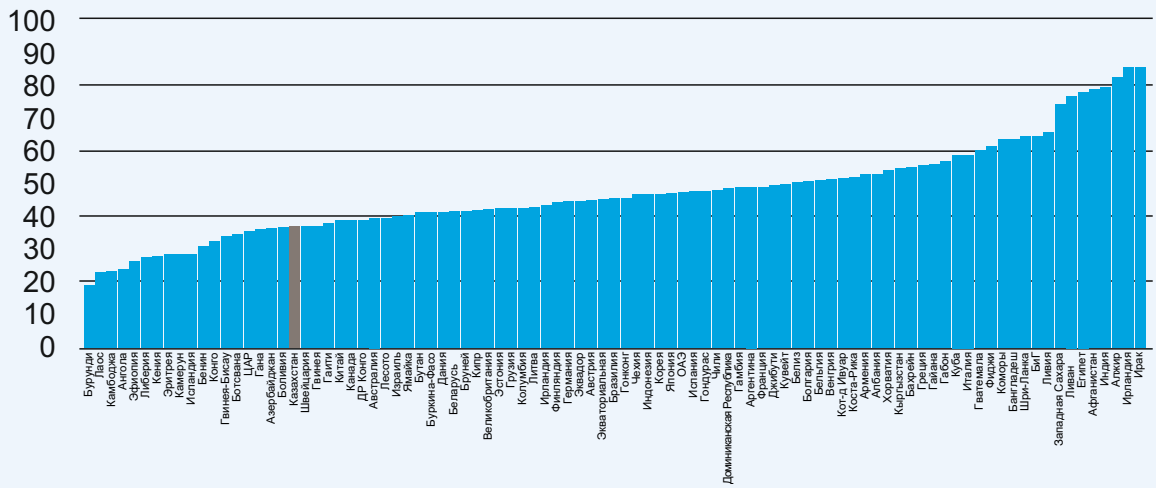


Источник: Статистические данные МОТ.

Тем не менее, Казахстан находится в левой части диаграммы, демонстрирующей глобальное распределение показателей неактивности женщин (Диаграмма 17), то есть более трех четвертей стран мира сталкиваются с более высоким уровнем неактивности женщин на рынке труда, включая хорошо развитые страны - члены Европейского Союза, такие как Италия (59,2%), Греция (55,6%) и Хорватия (54,5%).

ДИАГРАММА 17:

Глобальная картина неактивности женщин на рынке труда (за последний год)

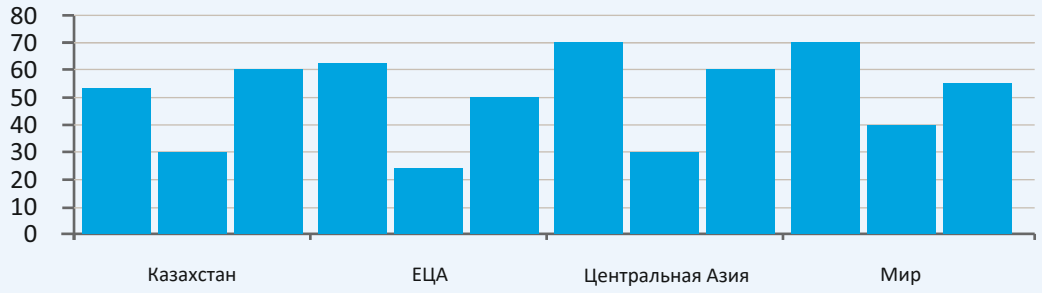


Источник: Статистические данные МОТ.

В следующем разделе приводится некоторая дальнейшая разбивка показателей неактивности по возрасту, уровню образования и месту проживания, а также приведены некоторые международные сравнения. Чтобы обеспечить удобочитаемость отчета, были сравнены регионы Центральной Азии, Европы и Центральной Азии, куда географически относится Казахстан, и общемировую ситуацию. На Диаграмме 18 представлен коэффициент неактивности по трем возрастным категориям и подтверждение того, что он очень высок на обеих границах возрастного распределения (15 лет – 24 года и 55 лет – 64 года), будучи одинаковым в сравниваемых группах. Кроме того, в Казахстане отмечается относительно низкий уровень неактивности для группы 25 лет - 54 года, который составляет 30,8%, что опять-таки аналогично региональному и глобальному средним показателям, но выше, чем в регионе ЕЦА.

ДИАГРАММА 18:

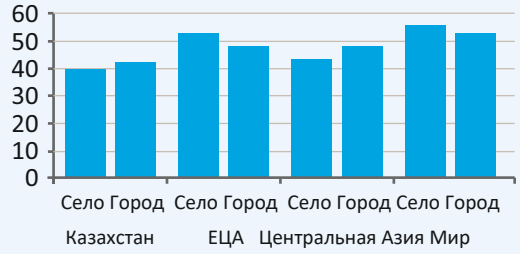
Неактивность женщин на рынке труда с разбивкой по возрасту



Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); для остальных регионов: статистические данные МОТ за 2018 год.

Нет явных различий в уровне неактивности женщин при дифференциации по городским и сельским районам (Диаграмма 19). В целом, показатели ниже, чем в сравниваемых регионах, в связи с чем, разница между городскими и сельскими районами не так выражена.

ДИАГРАММА 19:
Неактивность женщин на рынке труда с разбивкой по месту проживания (город/село)

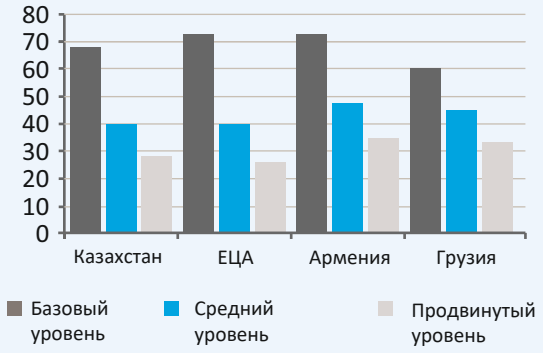


Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); для остальных регионов: статистические данные МОТ за 2018 год. Сопоставленные данные относятся к населению старше 15 лет.

Женская неактивность на рынке труда снижается с повышением уровня образованием (Диаграмма 20), что четко подтверждается в литературных источниках. Поскольку нам не хватает полных агрегированных данных по ЕЦА и Центральной Азии, мы получаем простое среднее значение для ЕЦА из доступных данных по странам, в то время как мы используем Армению и Грузию в качестве сравниваемых стран по СНГ. Показатели с разбивкой по среднему и продвинутому уровням образования в Казахстане аналогичны среднему показателю по ЕЦА и немного лучше, чем в Армении и Грузии.

Наконец, на Диаграмме 21 представлены показатели неактивности с разбивкой по нескольким другим характеристикам. По этническому признаку больших различий не наблюдается, хотя для этнических казашек этот показатель несколько ниже, чем для этнических русских. Разведенные женщины

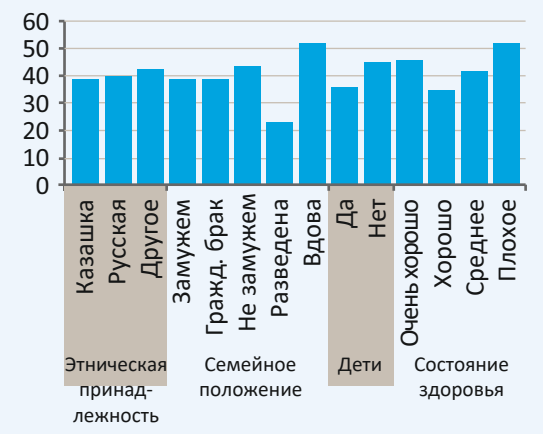
ДИАГРАММА 20:
Неактивность женщин на рынке труда с разбивкой по уровню образования



Источник: расчет авторов отчета по Казахстану (данные анкетного опроса данного исследования); для остальных регионов: статистические данные МОТ за 2017 год. Простые средние значения, используемые для региона ЕЦА, получены на основании доступных данных по странам. Категория «ниже базового» исключена из-за небольшого числа наблюдений.

менее всего представлены среди неформально занятых, в то время как вдовы представлены наиболее широко. Интересно, что уровень неактивности выше среди женщин без детей (аспект, который мы рассмотрим далее в следующем разделе), в то время как этот показатель находится в обратной зависимости от состояния здоровья, за исключением самых здоровых людей.

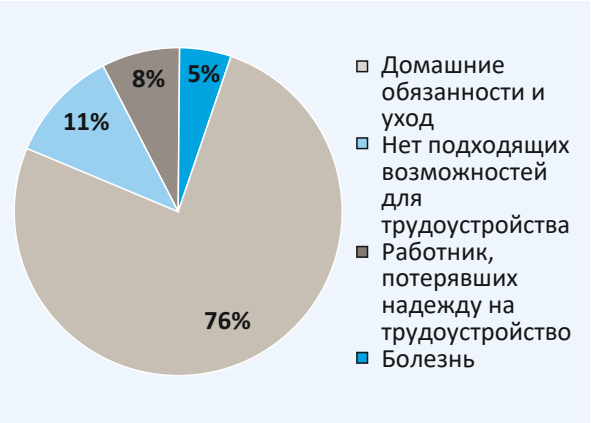
ДИАГРАММА 21:
Неактивность женщин на рынке труда с разбивкой по другим характеристикам



ДАЛЬНЕЙШИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕАКТИВНЫХ ЖЕНЩИН

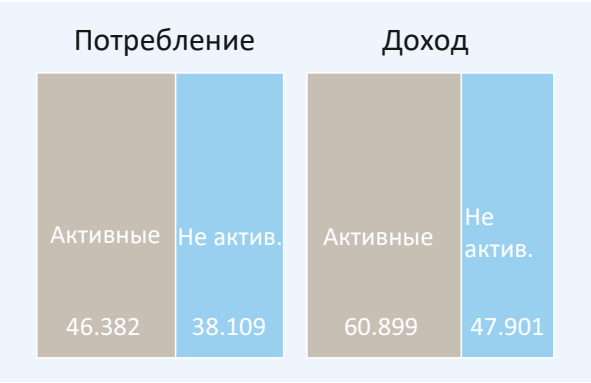
В данном разделе подробно рассмотрены характеристики и мнения неактивных женщин. Поскольку нас не интересуют неактивные женщины, находящиеся в процессе получения образования или вышедшие на пенсию, мы исключаем их из исследуемой группы и ориентируемся на тех, кто не работает, не учится, не находится на пенсии и не ищет работу. Это оставляет нам группу из 449 женщин, и этого числа достаточно, чтобы прийти к относительно обоснованным выводам. На Диаграмме 22 представлена сводная картина причин неактивности. В вопроснике было предложено 16 возможных ответов, которые после исключения вопросов, связанных со школьным образованием и выходом на пенсию, сгруппированы по четырем основным категориям: болезнь и нетрудоспособность; забота о семье, детях и пожилых людях; отсутствие существующих возможностей трудоустройства (либо по причине низкого спроса, либо из-за того, что существующие возможности имеют недостатки, например, отсутствие работы с частичной занятостью); а также категория работников, переставших искать работу, которые в этом случае либо разочарованы условиями рынка (потеряли надежду найти работу), либо потому, что они получают денежные переводы от родственников или социальную помощь от правительства. На диаграмме видно, что наиболее распространенной формой неактивности женщин в Казахстане является та, которая связана с домашними обязанностями, уходом за детьми и пожилыми людьми (76%), тогда как оставшаяся часть четверти распределяется между тремя другими категориями, и поэтому имеет сравнительно небольшое значение.

ДИАГРАММА 22:
Аспекты неактивности женщин на рынке труда



Неактивные женщины живут в домохозяйствах с меньшим уровнем доходов, по сравнению с активными женщинами, что весьма предсказуемо, учитывая, что они не вносят вклад в семейный бюджет (Диаграмма 23). Разница в среднем потреблении на душу населения в домохозяйстве составляет 21,7%, а в доходах - 27,1%.

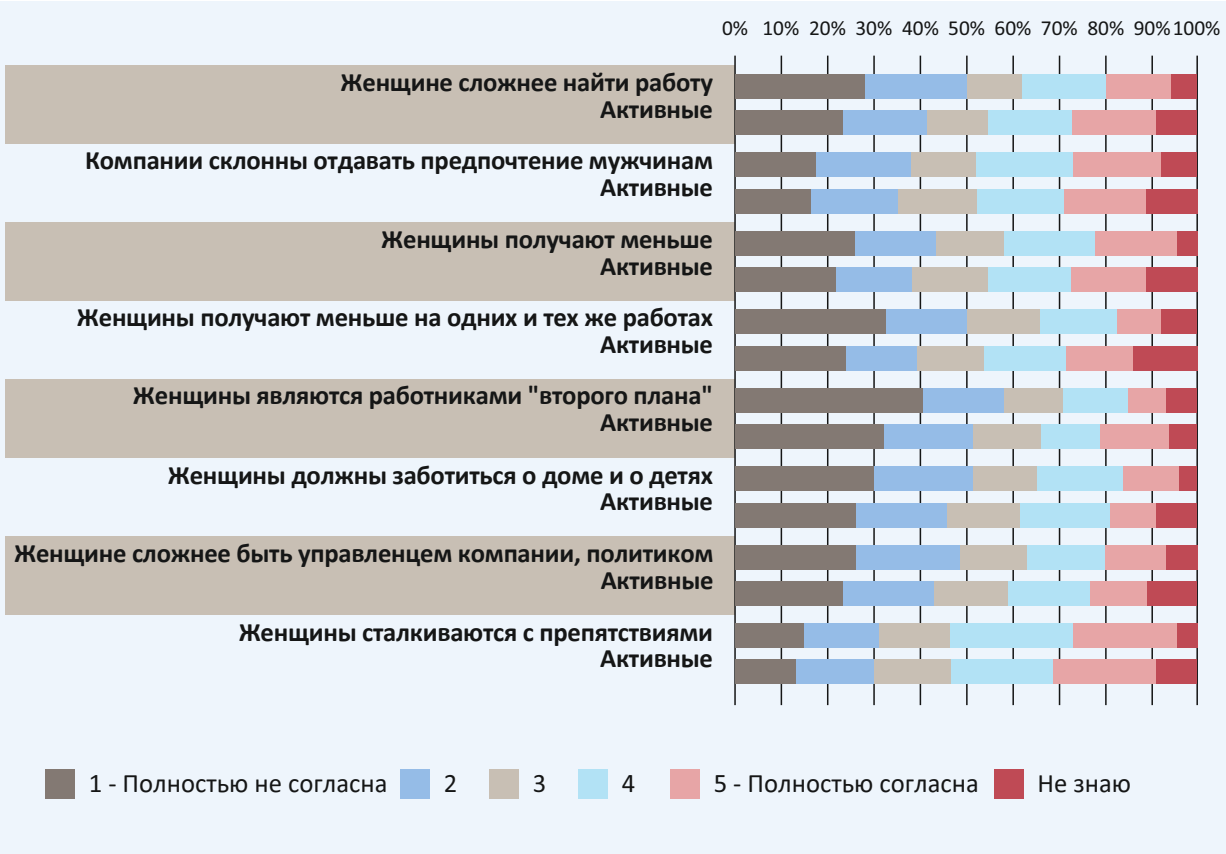
ДИАГРАММА 23:
Бедность на уровне домохозяйств



Были рассмотрены четыре аспекта, которые могут потенциально влиять или, по крайней мере, соотноситься с неактивностью женщин на рынке труда: дискриминация, культура и нормы, социальная интеграция и доступ в учреждения по уходу за детьми и взрослыми. Почти равное количество активных и неактивных женщин (33,5% по сравнению с 31,5%) ответили, что на казахстанском рынке труда существует дискриминация (несправедливость) в отношении женщин. Однако, при косвенном исследовании их восприятия дискриминации возникли различия. На Диаграмме 24 показано отношение женщин к нескольким аспектам дискриминации по признаку пола: при поиске работы, оплате труда, общем обращении с женщинами-сотрудницами, на должностях / специальностях. Общее наблюдение, которое можно сделать по данным диаграммы, состоит в том, что ответы неактивных женщин в большей степени отклонены влево по сравнению с ответами активных женщин, т. е. в среднем первая группа в большей степени соглашалась с утверждениями, чем вторая. Это говорит о том, что неактивные женщины острее воспринимают дискриминацию по признаку пола. Различия в основном проявляются в отношении дискриминации по признаку пола в процессе поиска работы, в оплате труда аналогичной ценности и в восприятии женщин, как работников второго сорта. Более того, неактивные женщины постоянно дают больше ответов «не знаю», что можно рассматривать, как боязнь выразить негативное отношение к дискриминации по признаку пола в Казахстане.

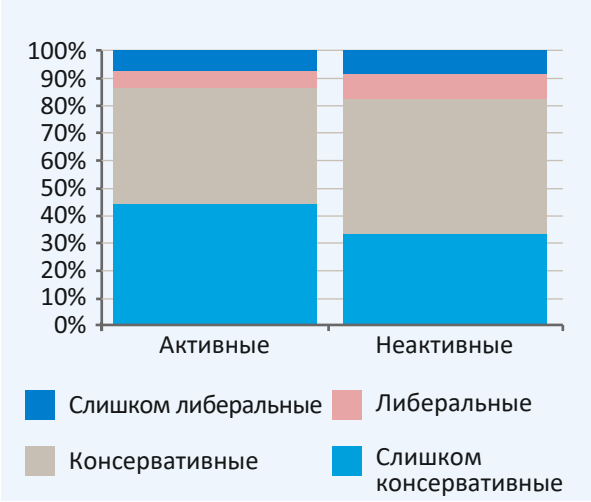
ДИАГРАММА 24:

Личное восприятие аспектов дискриминации по признаку пола



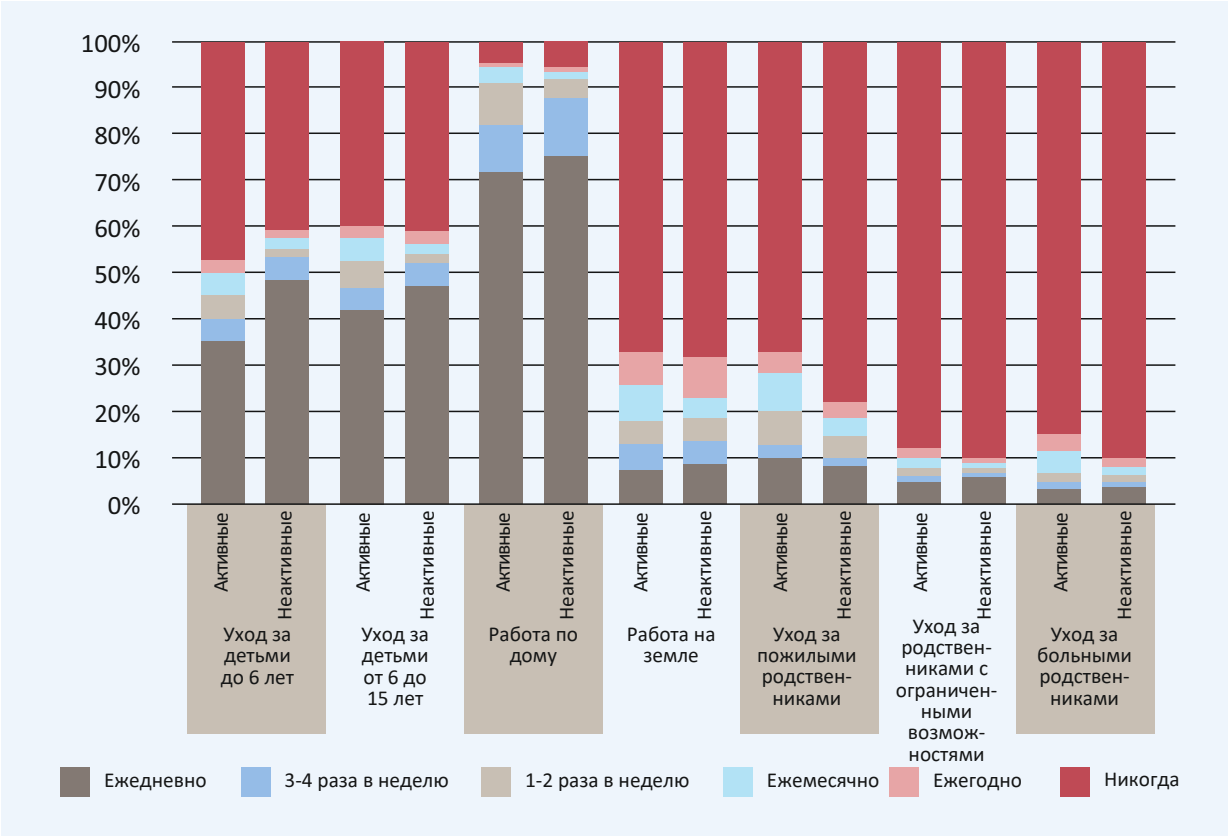
Хотя восприятие дискриминации по признаку пола может быть более выраженным среди неактивных женщин, они не культивируют более консервативные культурные убеждения, чем активные женщины (Диаграмма 25). Данные указывают на то, что казахстанские женщины в целом консервативны в отношении своих убеждений относительно роли женщин в семье и обществе, так как более 80% из них сообщили о консервативных убеждениях по ряду характеристик. Однако, что интересно, неактивные женщины немного менее консервативны, чем активные. Это позволяет предположить, что культурные нормы, вероятно, не являются препятствием для интеграции женщин на рынке труда.

ДИАГРАММА 25:
Культурные убеждения – сводный показатель



Женщины тратят свое время преимущественно на уход за детьми и домашние обязанности (Диаграмма 26). Несмотря на вывод исследования о том, что это является основной причиной неактивности, частота этих двух видов деятельности не сильно отличается от аналогичных показателей среди активных на рынке труда женщин. Тем не менее, существует некоторая разница в пользу неактивных женщин, особенно в случае ухода за детьми в возрасте до 6 лет, так как 50% из них сообщили о ежедневном участии в уходе за детьми по сравнению с 35% активных женщин. Также работа на земле и уход за взрослыми редко осуществляются как активными, так и неактивными женщинами в Казахстане.

ДИАГРАММА 26:
Частота участия женщин в исполнении домашних обязанностей и уходе за детьми и взрослыми



Эти выводы подтверждаются при подсчете количества фактических часов, которые женщины тратят на уход и домашние обязанности (Диаграмма 27). На все предусмотренные виды деятельности неактивные женщины тратят больше времени, чем активные женщины, несмотря на максимальные уровни и различия в уходе за детьми и выполнении домашних обязанностей. Различия в этих двух категориях достигают 35,9% и 28,7% соответственно.

Данные о количестве времени, затрачиваемого на уход за детьми и взрослыми, подтверждают более частое использование услуг детских садов активными женщинами (Диаграмма 28). Речь идет о том, что, несмотря на незначительную разницу, неактивные женщины все же в меньшей степени полагаются на такие услуги. Тем не менее, общая численность женщин, которые не пользуются услугами детских садов, может указывать на необходимость расширения инфраструктуры подобных учреждений, а также на повышение осведомленности о преимуществах обучения в учреждениях дошкольного образования для детей.

ДИАГРАММА 27:
Количество часов, затрачиваемых женщинами на уход за детьми и взрослыми и домашние обязанности

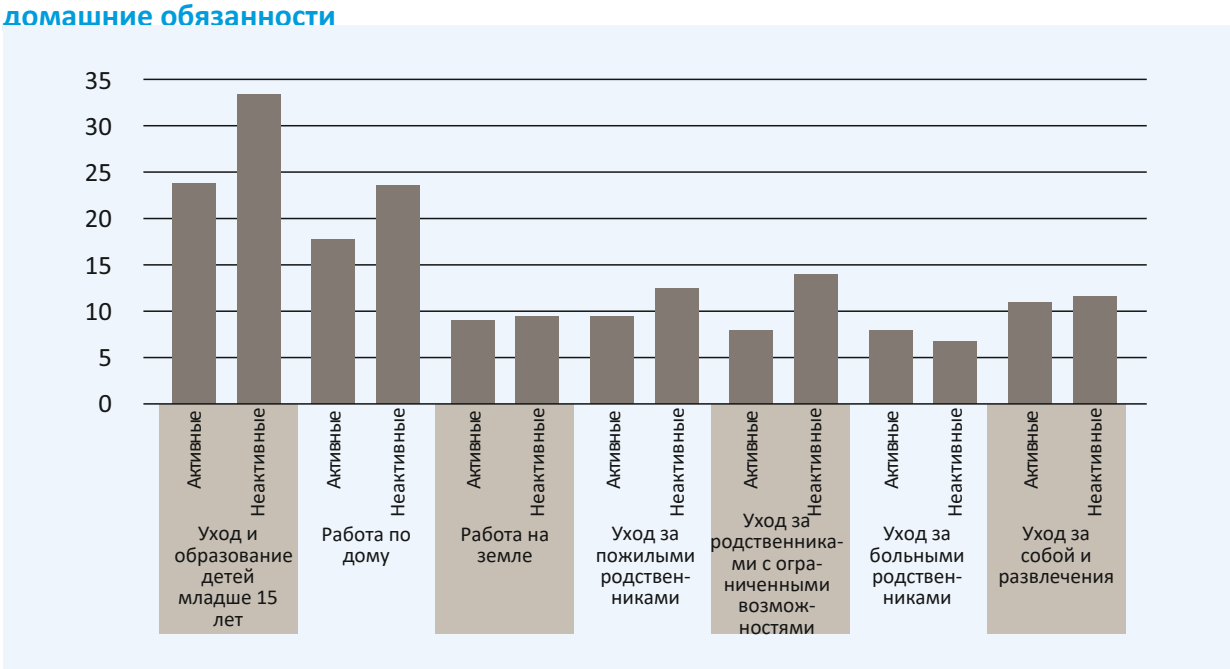
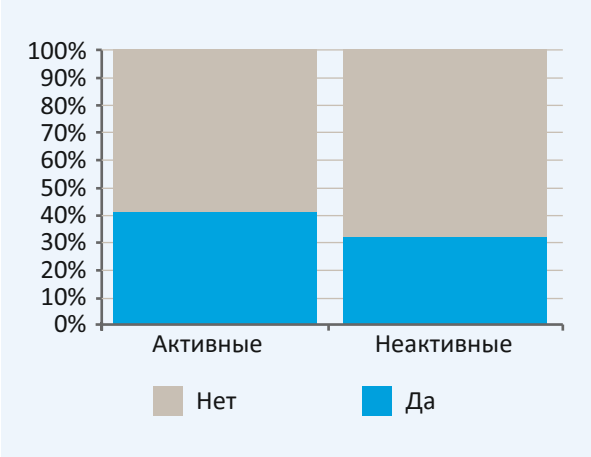
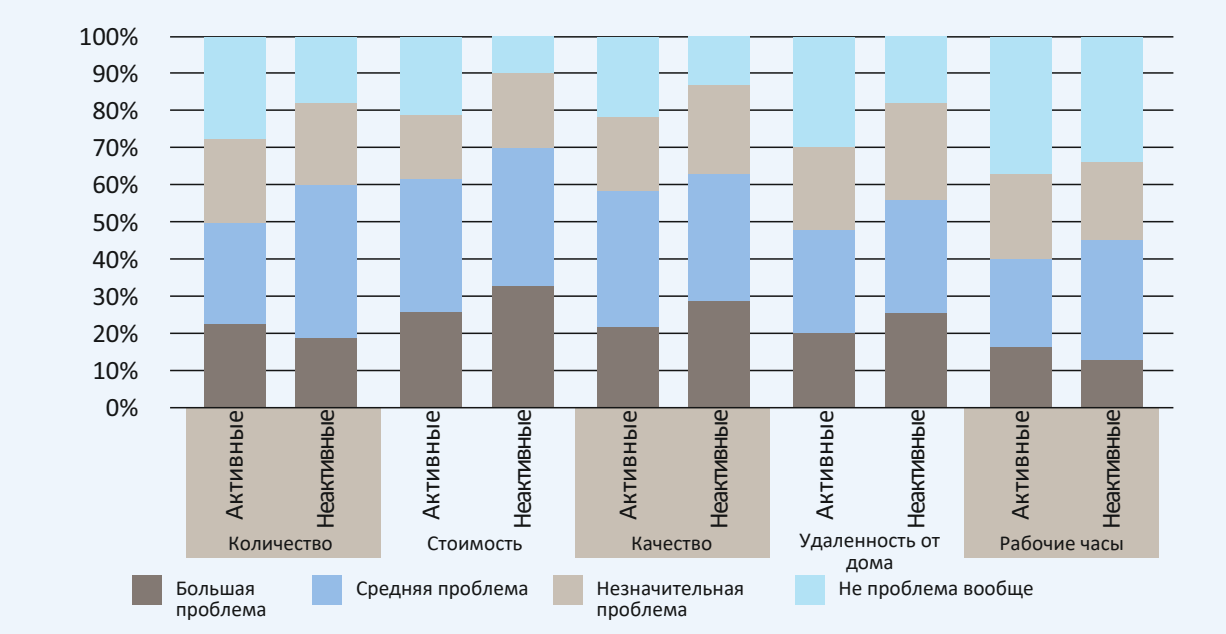


ДИАГРАММА 28:
Женщины, пользующиеся услугами детских садов



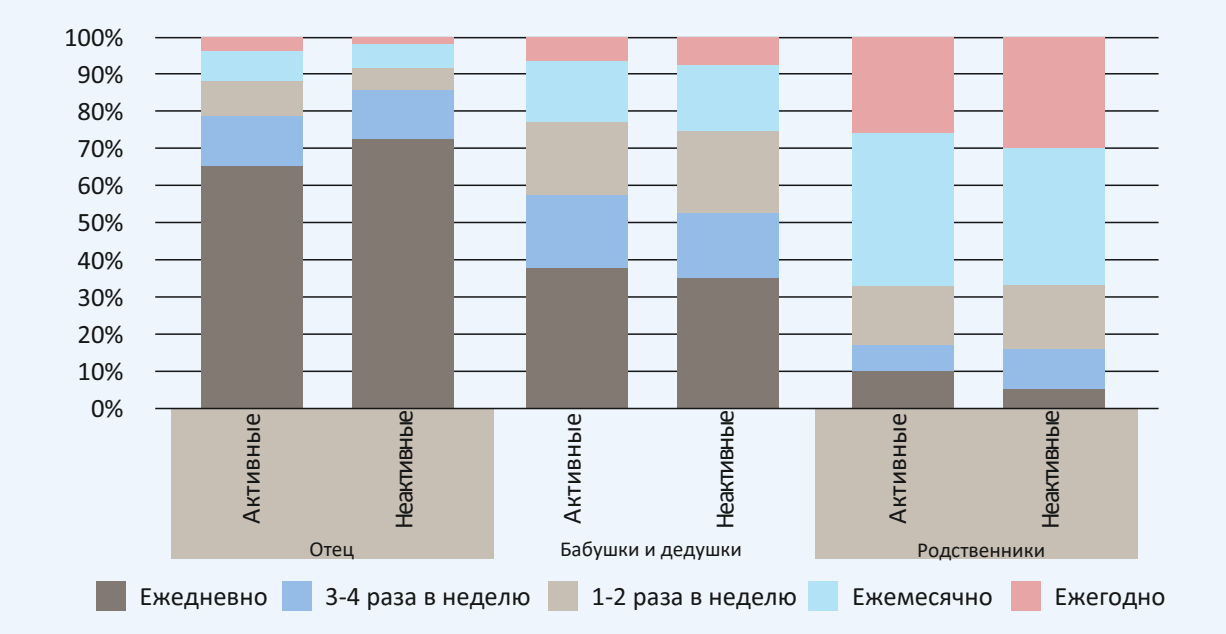
Почти все аспекты системы учреждений по уходу за детьми - количество, стоимость, качество, удаленность и часы работы - являются большей проблемой для неактивных женщин, чем для активных женщин в Казахстане. На Диаграмме 29 показано, что столбцы с данными по неактивным женщинам слегка приподняты, поэтому в категориях «большая проблема» и «средняя проблема» показаны большие значения. Это дает дополнительные основания для того, чтобы одним из аспектов дальнейшего повышения активности женщин на рынке труда в Казахстане стало расширение доступности и улучшение доступа к детским садам.

ДИАГРАММА 29:
Степень проблемности различных аспектов системы учреждений или специалистов по уходу за детьми



Наконец, неактивные женщины чаще получают поддержку по уходу за детьми от своего мужа и реже - от бабушек и других родственников (Диаграмма 30). Вполне вероятно, что неактивные женщины больше заботятся о жизни ближайших родственников по сравнению с активными женщинами, которые в процессе построения трудовой карьеры чаще полагаются на бабушку и дедушку и других родственников по уходу за ребенком. Тем не менее, как среди активных, так и неактивных женщин, участие отца по уходу за детьми осуществляется на ежедневной основе более, чем в 60% случаев; среди бабушек и дедушек этот показатель ниже 40%, а среди других родственников - ниже 10%.

ДИАГРАММА 30:
Частота получения бесплатной помощи по уходу за детьми



ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

- Сегодня в республике предпринимаемые меры являются формами универсальной системы оказания социальной поддержки социально уязвимым женщинам, но в то же время являются недостаточными и требуют преобразования по ряду причин: отсутствия единого подхода определения «категории социально уязвимых женщин»; разных критериев определения нужды (черта бедности, продовольственная корзина, прожиточный минимум); наличия административных барьеров из-за необходимости сбора документов для получения каждого вида социальной помощи для малообеспеченных семей; недостаточного развития женского предпринимательства.

- Сложившаяся таким образом ситуация не только замедляет темпы снижения бедности и государственных расходов на социальную помощь, но и означает недоиспользование имеющихся в стране трудовых ресурсов, вопреки растущему спросу на рабочую силу, в условиях перехода к новому витку экономического роста.

- Политика расширения занятости, оставаясь все еще гендерно-нейтральной, не в полной мере учитывает фактор включенности гендерной составляющей, и, в частности, повышения уровня вовлеченности в мероприятия по реализации действующих госпрограмм в области занятости женщин из уязвимых групп населения. Ситуация на рынке труда Казахстана на сегодняшний день такова, что женщины продолжают занимать на рынке труда более слабые позиции, чем мужчины: уровень их профессиональной квалификации и заработная плата ниже; высока профессиональная и отраслевая сегрегация.

- Неэффективная деятельность структур государственного регулирования и контроля порождают специфические трудности развития бизнеса, которые принято называть административными барьерами. Как следствие, естественная реакция малых предприятий, в которых, как правило, являются субъектами женской занятости, – уход в теневую экономику, которая может явиться прямым последствием социальной незащищенности в случае наступления рисковой ситуации.

- Несмотря на разнообразие на страновом уровне деятельности различных институциональных структур по расширению экономических возможностей женщин, весь спектр предлагаемых возможностей не в полном объеме доходит до рассматриваемых в отчете бенефициаров. И можно только предположить, что основной причиной сложившейся ситуации можно обозначить отсутствие политики равных возможностей на уровне каждой отдельно взятой структуры/института/ программы, разработка которой должна базироваться на принципах комплексного гендерного подхода.

- Стоить отметить, что на региональном уровне присутствуют примеры эффективной политики в рассматриваемой сфере, но таковой подход зиждется на личностной инициативе представителей уровня принятия решений и что не менее важно, их понимания важности введения гендерной составляющей при разработке или внедрении программ/инициатив/другое, в частности Программ развития территорий.

- Основными проблемами неформальной женской занятости,

можно отметить: неполный охват системой социального обеспечения; административные барьеры; отсутствие правовых гарантий для развития предпринимательской деятельности; неоправданный уровень налогообложения предпринимателей этого уровня без учета их интересов; недоступность финансово-кредитных ресурсов для начального развития; отсутствие института льготного кредитования, системы аренды и приобретения помещения для предпринимательской деятельности; неразвитость рынков сбыта произведенной продукции.

- Распространение явления неформальной занятости в стране связано с территориальной дезагрегацией уровня бедности, что позволяет предположить о существовании прямопропорциональной зависимости этих двух явлений. То есть неформальная занятость, как вид предпринимательской деятельности, наиболее распространена в регионах с высокой и средней долей населения, чьи доходы ниже уровня прожиточного минимума. Такое распределение позволяет говорить о том, в числе этой категории населения, есть люди с нестабильными и невысокими доходами, то есть эта часть населения потенциально может перейти в категорию малообеспеченных слоев населения, тем самым, повышая нагрузку на систему социальной защиты.

- Социальные, культурные, а также экономические факторы определяют как масштабы, так и характер сегрегации. К этим факторам относятся: социальные нормы и стереотипы восприятия мужчин и женщин, семейной жизни и трудовой деятельности; уровень образования и профессиональная подготовка; системы налогообложения и социального обеспечения; а также политика и институты в области социального обеспечения; структура рынка труда и масштабы неформальной экономики; и дискриминация при выходе на рынок труда и в процессе работы.

- Среди респонденток, представителей неформальной занятости населения, преобладают женщины с высшим образованием, которые, по всей видимости, пополнили ряды этой категории населения в период перехода к рыночной экономике в процессе реструктуризации национальной экономики, что, с одной стороны, выгодно с точки зрения возможности обеспечивать себе и своей семье более или менее достойный доход, с другой – они попали в условия, которые предполагают различного рода социальные риски, которые впоследствии могут отразиться непосредственно на их семьях, в том числе детях.

- Гендерное неравенство в области социальной защиты это отражение вредных последствий прямой и косвенной дискриминации женщин на протяжении всей трудовой жизни. Прерываемая карьера женщин, более низкая оплата их труда и более короткий трудовой стаж, а также более ранний уход на пенсию означают, что пособия по социальному страхованию женщин в среднем ниже, чем у мужчин. Из-за более низкого статуса женщин или недостаточного трудового стажа на женщин часто не распространяются существующие в компаниях пенсионные планы и программы медицинского страхования. В обязательных накопительных системах пенсионного обеспечения женщины получают более низкие, чем мужчины, пенсии, если пенсия исчисляется на основе более продолжительной ожидаемой жизни женщин. Основанные на гендерном факторе неравные компенсационные выплаты в пенсионном возрасте имеют серьезные последствия для социальной политики и политики в области занятости в свете феминизации более старшей возрастной группы населения во всех регионах мира.

- Женщины, а также другие группы лиц, подвергающиеся дискриминации, могут адаптироваться к ухудшающимся условиям на рынке труда: соглашаться работать менее продолжительное рабочее время, чем не работать вовсе и быть безработной;

сталкиваясь с дискриминацией, они могут вообще отказаться от поисков работы. Неполная занятость и явление так называемых «потерявших надежду работников», получившее широкое распространение среди групп лиц, подвергающихся дискриминации, как правило, скрывают значительно более высокие подлинные масштабы безработицы.

- Женщины также чаще работают в качестве домашних работников, временных рабочих, либо имеют случайные заработки. В случае самостоятельной занятости, женщины чаще работают на собственный счет в условиях неформальной экономики. Наконец, женщины составляют подавляющее большинство в категории помощников, занятых в семье (часто на бесплатной основе).

- Несмотря на перераспределение финансовых обязанностей в семье, бремя домашних обязанностей и ухода за членами семьи, по-прежнему, лежит в основном на женских плечах, что свидетельствует о долговечности глубоко укоренившихся в этих сферах представлений о роли труда, семьи, общества, мужчин и женщин.

- 40% рабочей силы (15 лет – 64 года) не имеют работы (следовательно, являются безработными или неактивными), 46% - наемные работники (работающие на одного или нескольких работодателей), 12% занимаются индивидуальной трудовой деятельностью (с предоставлением других рабочих мест или без них), а 1% являются неоплачиваемыми семейными работниками. На основании подсчета численности занятых женщин, неоплачиваемые домашние работники составляют довольно незначительные 1,3% (впервые выявленные неформальные работники).

- 9,69% респонденток работают на незарегистрированных предприятиях (занятость вне формального сектора). Процент, представленный в отчете МОТ «Женщины и мужчины в неформальной экономике: статистическая перспектива», составляет 7,3% в 2017 году, что близко к полученным в ходе исследования результатам. Однако значительная часть опрошенных женщин из числа самозанятых (43,05%) сообщили, что работали на предприятии, которое либо не было зарегистрировано, либо находилось в процессе регистрации.

- Большая часть незарегистрированных предприятий осуществляет деятельность в сфере рыночных услуг, и предполагается, что малые предприятия, чаще всего занимающиеся торговлей, транспортом и персональными услугами, остаются незарегистрированными и, следовательно, неформальными. 80% таких компаний имели в штате только одного человека (респондента-владельца), из чего можно сделать вывод, что вероятность нахождения в неформальном секторе очень велика на нижних уровнях распределения по размеру, хотя два человека сообщили о незарегистрированном бизнесе, трудоустроившем 40 сотрудников.

- Причины, по которым незарегистрированные компании не сделали выбор в пользу регистрации, и показано, что большинство из них (51%) не видели какие-либо конкретные выгоды от регистрации. Еще 18% опасались, что таким образом они добровольно столкнутся с проблемами слишком большого количества проверок и мздоимства, в то время как дополнительные 24% посчитали регистрацию слишком дорогой или занимающей слишком долгое время.

- Только 4,85% женщин, работающих по найму, не имели письменного трудового договора. Из них 30% сообщили, что добровольно работают неформально, то есть считают, что для них лучше не иметь письменного договора, или были мотивированы более высокой заработной платой или правом на получение социальной помощи без официального договора.

- Ситуация с охватом социальным страхованием является более распространенной. 5,38% наемных работников не получали права на оплачиваемый ежегодный отпуск, 7,13% не имели права на оплачиваемый отпуск по болезни, 4,13% на отпуск по беременности и родам, 16,17% на оплачиваемую медицинскую страховку и 9,21% на компенсацию за увольнение.

- В общей сложности 15,2% всех работающих женщин работают в неформальном секторе экономики, то есть либо работают на незарегистрированном предприятии, либо работают без официального договора с соблюдением правил трудового кодекса.

- Полученный процент неформально занятых женщин, равный 15,2% в 2019 году, довольно близок к проценту, опубликованному МОТ за 2017 год, который составляет 16,1%, что подтверждает достоверность исследования. Кроме того, это указывает на незначительное снижение показателя между двумя сравниваемыми годами. Более того, неформальная занятость мужчин составляла 16,2% в 2017 году, что говорит об отсутствии гендерного разрыва в неформальной занятости. Учитывая этот факт, Казахстан находится в достаточно выигрышном положении по сравнению с другими странами, по которым есть статистика МОТ.

- Ситуация с неформально занятостью в Казахстане примерно аналогичная с другими странами с переходной экономикой, такими как Россия, Украина, Сербия и Северная Македония, и намного лучше, чем в большинстве стран Восточной Азии и Африки.

- Около трети неформально занятых женщин выполняют свою работу из дома, а еще 30% - на фабрике, в офисе, мастерской, магазине, киоске. Последнее подтверждает неформальность предприятий на уровне 9,69%. Другие местоположения включают рабочее место, находящееся в доме (12%), что указывает, скорее всего, на работу за свой счет и неоплачиваемых семейных работников, а также рыночную или базарную лавку/прилавок (11%).

- Анализ географического расположения (места проживания) неформально работающих женщин в Казахстане привносит интересные идеи и перспективы. В отличие от глобальных и региональных моделей, неформальная занятость женщин в Казахстане более распространена в городских районах, что может быть подтверждено более широким присутствием неформальных работников в сфере продаж и услуг, а не в сельском хозяйстве.

- Уровень неформальной занятости является самым низким среди этнических казашек(13,4%), примерно на 50% выше среди этнических русских (20,6%) и самой высокой среди других этнических групп (22,8%).

- Не существует больших различий в уровнях неформальной занятости женщин на основании семейного положения, хотя они, очевидно, выше среди женщин, имеющих детей. Этот показатель может свидетельствовать о том, что матери более восприимчивы к неформальной занятости из-за их ответственности по выполнению неоплачиваемой работы по дому, объем которой больше в зависимости от количества детей.

- Уровень неформальной занятости женщин растет с ухудшением здоровья, за исключением категории «плохое состояние здоровья», что может быть связано как с небольшим числом респондентов в этой категории, так и с неактивным участием лиц с ослабленным здоровьем на рынке труда.

- 7,1% женской рабочей силы являются безработными, тем самым определяя уровень безработицы среди женщин в 11,8%, что вдвое превышает официальный показатель в 5,4% (2017 год). Тем не менее,

остается 39,6% женщин в общем составе рабочей силы, кто не работает и не ищет работу, то есть неактивны на рынке труда Казахстана.

- Неактивные женщины живут в домохозяйствах с меньшим уровнем доходов по сравнению с активными женщинами, что весьма предсказуемо, учитывая, что они не вносят вклад в семейный бюджет.

- Казахстанские женщины в целом консервативны в отношении своих убеждений относительно роли женщин в семье и обществе, так как более 80% из них сообщили о консервативных убеждениях по ряду характеристик. Однако, неактивные женщины немного менее консервативны, чем активные, что позволяет предположить, что культурные нормы, вероятно, не являются препятствием для интеграции женщин на рынке труда.

- Как среди активных, так и неактивных женщин, участие отца в уходе за детьми осуществляется на ежедневной основе более чем в 60% случаев; среди бабушек и дедушек этот показатель ниже 40%, а среди других родственников - ниже 10%.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Подытоживая вышесказанное, можно предложить систему мер по совершенствованию механизмов стимулирования повышения занятости женщин, с особым фокусом на социально уязвимых, и их конкурентоспособности на рынке труда, адресовав ее женщинам, вовлеченным в неформальную занятость.

На уровне законодательной власти

Здесь можно отметить, что государственное регулирование и контроль должны быть эффективными элементами единой политики. Однако неэффективная деятельность структур государственного регулирования и контроля порождают специфические трудности развития бизнеса, которые принято называть административными барьерами. Как следствие, естественная реакция малых предприятий – уход в теневую экономику. При том, что в нормативно – законодательных и программных документах предусмотрены основные меры по решению проблем в области развития малого бизнеса, зачастую в силу декларативного характера этих законов и отсутствия детального механизма исполнения заложенных в нем норм и мероприятий, законодательная поддержка не является в полной меру эффективной и результативной. Необходимо проводить ревизии действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы предпринимательства, в целях устранения имеющихся противоречий, приведения в соответствие с требованиями времени и создания максимально прозрачного законодательства в сфере малого и среднего предпринимательства.

В этой связи целесообразно проводить постоянный мониторинг подзаконных актов, в том числе и ведомственного характера:

- для устранения излишнего и неэффективного государственного регулирования предпринимательской деятельности при разработке проектов нормативных правовых актов необходимо производить детальный прогноз его воздействия, то есть предоставлять тщательный анализ проблемы, которую предлагается решить путем принятия нормативного правового акта, предоставлять детальное обоснование с указанием причин невозможности решения проблемы рыночными механизмами в силу их отсутствия или недостаточности, предоставлять прогнозы эффективности и выгод для субъектов малого предпринимательства, ввести публичное обсуждение проектов и сделать обязательным условием их введения официальное опубликование. Необходимо также исключить компетенцию государственных органов на издание подзаконных актов, регламентирующих вопросы проведения проверок, определив их в рамках законодательных актов;

- для создания необходимых условий доступа к кредитным ресурсам наиболее уязвимой категории субъектов малого предпринимательства, а это начинающие предприниматели, а также субъекты малого бизнеса, не имеющие достаточного залогового обеспечения, целесообразно расширять деятельность региональных фондов поддержки предпринимательства и инноваций. Следует осознавать важность средне, и особенно, долгосрочного кредитования для обновления и технического перевооружения с целью организации и производства конкурентоспособной продукции.

В приложении 1 представлены, разработанные авторами отчета, Предложения по внесению дополнений и изменений в нормативные правовые акты по вопросам занятости женщин, которые тесно взаимосвязаны с уровнем их социальной защищенности.

На уровне исполнительной власти

Меры по совершенствованию механизмов стимулирования повышения занятости женщин и их конкурентоспособности на рынке труда:

- совершенствовать программы содействия занятости, имплементируемые государственной службой занятости, в сторону большей направленности их воздействия на женщин/девушек, с особым фокусом из категорий социально уязвимых, с введением инструментов комплексного гендерного подхода, а именно оценки их эффективности, базирующейся на гендерно-дезагрегированных данных;

- внедрять инструменты комплексного гендерного подхода, а именно мониторинг и оценку действующих программ занятости населения, с целью усиления эффективности реализации этих программ и выявления возможных пробелов в направленности оказываемых в рамках программ услуг социально уязвимым женщинам;

- организовать обучение/переобучение женщин, возвращающихся на рынок труда после отпуска по уходу за малолетним ребенком или имеющих большие перерывы в занятости.

- стимулировать работодателей путем предоставления единовременных субсидий на профессиональное обучение и повышение квалификации женщин, вернувшихся из декретного отпуска, направленных центрами занятости;

- разработать комплексную подпрограмму в рамках Государственной программы продуктивной занятости и массового предпринимательства «Енбек» по содействию занятости социально-уязвимых женщин, развитию женского предпринимательства, включающей различные модели взаимодействия государственных, общественных и коммерческих структур, реализующих на практике идею социально ответственного бизнеса, объединение мер поддержки развития бизнеса;

- повышать осведомленность населения о программах продуктивной занятости через разработку доступных информационных материалов, таких как, например, «Памятка по программе Енбек»; рассылку информации через провайдеров мобильной связи; разработку социальных роликов через тематику государственных социальных заказов.

Меры по совершенствованию механизмов стимулирования повышения занятости женщин, самостоятельно занятых работников и потенциальных предпринимателей, и их конкурентоспособности на рынке труда:

- совершенствовать пакет стимулирующих мер, направленных на интеграцию женщин - безработных в сферу предпринимательства, предусмотрев предоставление льготного кредитования, образовательных услуг и консультативной помощи;

- разработать, используя передовой международный опыт, программу обучения навыкам ведения малого бизнеса последующим внедрением ее преподавание в старших классах школ и на всех уровнях профессионального образования, кроме, послевузовских;

- провести анализ с целью выявления экономически привлекательных мер, адресованных женщинам, занятым в неформальном секторе, с целью легализации их предпринимательской деятельности;

- содействовать расширению участия женщин в малом и семейном предпринимательстве, с учетом расширения возможностей предоставления льгот по

налогам, кредиту и страхованию данных сфер;

продвигать программы микрокредитования путем расширения категорий лиц для выдачи микрокредитов и целей микрозаимствования, а именно категориями социально уязвимых женщин, создавая условия для развития кредитных союзов.

На уровне гражданского сообщества и международных организаций/доноров

Инициировать разработку новых моделей партнерства государства и общественности, в лице НПО в решении социальных проблем и региональной/национальной политики по вопросам занятости населения и достижения реальной адресности социальной помощи категориям социально уязвимых женщин:

- организация и проведение ярмарки вакансий, с фокусом на социально-уязвимых женщин, с привлечением руководителей крупного и среднего бизнеса;

- привлечение к сотрудничеству профессиональных учебных центров с целью обучению дополнительным образованиям социально-уязвимых женщин, в том числе и с дистанционным управлением;

- разработка и производство совместно с НПП «Атамекен» (Советом деловых женщин) различных информационных материалов, способствующих усилению предпринимательских навыков женщин, особенно социально уязвимых и с фокусом на сельскую местность, и оказание подобных консультационных услуг:

- создание национального\региональных информационно-ресурсных центров (ИРЦ) для НПО для информационно-консультационное сопровождения проектов НПО; размещения в ИРЦ ежеквартальных электронных бюллетеней о деятельности НПО; составления реестров общественных экспертов по оценке эффективности социально значимых проектов; консолидации предложений от НПО и государственных органов в тематику лотов государственного социального заказа;

- создание женских организаций является необходимым шагом для борьбы с конкретной формой социальной и экономической изоляции и с дискриминацией, с которыми малоимущие женщины сталкиваются в связи со своим полом. Женские организации могут помочь в создании новых независимых коллективов трудящихся с функциями, которые отличаются от стереотипов, традиционно закрепленных за ними в обществе (замужество, материнство). Эти организации должны помогать наводить мосты между неимущими женщинами, создавать социальные сетевые связи и укреплять отношения, а также открывать новые возможности для выбора;

- продвижение создания различных форм служб по уходу, призванных помочь родителям, особенно женщинам, сочетать свои семейные обязанности и воспитание детей с оплачиваемой работой.

Изучить вопрос о наличии женщин в «новых» профессиях, связанных с информационными и телекоммуникационными технологиями. Эти «новые» рабочие места представляют собой широкие возможности для обеспечения равенства женщин, поскольку они не связаны с какими-либо требованиями, касающимися, например, физической силы, которые ассоциируются с традиционными профессиями, где мужчины ценятся выше женщин.

Профсоюзным организациям взаимодействовать с женскими организациями, преследующими определенные экономические и социальные цели. Расширение представительства профсоюзных организаций в среде новых независимых коллективов трудящихся с функциями, с учетом того, что участие женщин в представительных организациях трудящихся повышает вероятность осуществления ими контроля за их заработками, а также расширения их полномочий

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРЕШЕНИЯ БАРЬЕРОВ В ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ, С ФОКУСОМ НА НЕФОРМАЛЬНУЮ ЗАНЯТОСТЬ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ)

Неофициальная занятость женщин в Казахстане оценивается в 15,2%, в то время как неактивность женщин на рынке труда составляет 39,6%, что по международным стандартам находится в рамках умеренного уровня, но требует хорошо продуманного и своевременного политического внимания. Большинство неформально занятых женщин работают на рынке услуг, т.е. либо имеют незарегистрированное предприятие, которое относится к этому сектору, либо работают в качестве мелкого торговца, неоплачиваемого семейного работника и т.п. Следовательно, неформальная занятость женщин в Казахстане носит более урбанизированный характер. Причиной неактивности женщин является главным образом забота о семье и о детях. Неактивные женщины острее воспринимают дискриминацию по признаку пола по сравнению с активными женщинами. Они реже полагаются на услуги детских садов и определяют количество, качество, стоимость и удаленность в качестве решающих факторов в процессе принятия решения о выборе услуг учреждений по уходу за детьми, в то время как активные женщины не придают вышеперечисленным факторам настолько большого значения. Культурные убеждения, связанные с гендерными ролями, оцениваются как преимущественно консервативные, но без существенного различия между активными и неактивными женщинами в Казахстане.

На основе этих результатов можно представить несколько рекомендаций. **Усиление проверок**, особенно налоговых и трудовых, может стать первым ответом на ситуацию с неформальным бизнесом и неформальной занятостью. Это подтверждается тем фактом, что 70% женщин вынужденно выбрали неформальных рабочих мест в Казахстане. Тем не менее, в то время как налоговые и трудовые проверки являются классическим подходом из учебников, на самом деле они могут принести скорее отрицательные, нежели чем положительные результаты. В частности, 18% респондентов заявили, что они остаются в неформальном секторе, опасаясь новых инспекций и мздоимства. Следовательно, более мягкий подход, вероятно, более целесообразен и практичен, в результате чего разработка определенных политик и конкретные программы будут косвенно **стимулировать регистрацию компаний;** примеры могут включать в себя оплату стоимости регистрации (или, по крайней мере, ее субсидирование) для очень небольших компаний или субсидирование процентов для получения банковского кредита (несмотря на то, что это может быть обременено потенциальным отсутствием обеспечения на начальных этапах). Это связано с тем, что еще 17% респондентов заявили, что процедуры регистрации были слишком дорогостоящими, а 7% - требующими слишком долгого времени.

Африка и Латинская Америка

При формализации бизнеса следует особенно учитывать налоговую систему (а также потенциальный набор парафискальных платежей). Исследования, проведенные МОТ в Африке и Латинской Америке (Maldonado, 1999 г.), показали, что если бы неформальные предприятия были бы формализованы, то есть подверглись налогообложению формального сектора, они бы не выжили. Однако неформальные предприятия не могут требовать возврата НДС, который они заплатили за свои покупки, и / или часто платят взятки (мздоимство), которые превышают сумму, которую они заплатили в виде налогов, если бы были зарегистрированы. Например, в Аргентине в 1998 году была введена система Monotax для замены подоходного налога, НДС и социальных взносов. Monotax была уникальной ежемесячной единовременной суммой, размер которой определялся такими критериями, как годовой оборот или потребление электроэнергии в мастерской/цехе, в результате чего сумма была сравнительно ниже той, которую мелкий предприниматель должен был бы заплатить в противном случае. Аналогичная программа была введена в Бразилии (см. Van Elk and de Kok, 2014 г.) и состояла в упрощении фискальной системы путем замены всех налогов и социальных взносов единственным ежемесячным взносом. Увеличение уровня формальности варьировалось от 4% (определяется путем уплаты налогов и социальных отчислений) до 12% (определяется по наличию лицензии). Положительный эффект был в два раза важнее для микропредприятий с наемными работниками, по сравнению с теми, где не было наемной рабочей силы. Получение лицензии оказало положительное влияние на уровень занятости и сокращение социальных отчислений, и, в особенности, разделение социальных отчислений с фондом заработной платы сыграло важную роль в процессе формализации и создания рабочих мест.

Еще одна возможность, существующая во многих европейских странах, заключается в установлении порога НДС: фирмы не облагаются НДС до тех пор, пока не достигнут порога своего оборота, что дает им пространство для урегулирования и роста. Впоследствии стимул к регистрации по достижению порога может следовать передовой практике повышения осведомленности общества о запросе данных по налоговым поступлениям. Поскольку в отчете исследования авторы зафиксировали концентрацию неформальной занятости женщин в Казахстане в сфере продаж и услуг, такая мера может оказаться привлекательной. Например, в **Бразилии** в 2007 году была организована лотерея по налоговым поступлениям, в то время как правительство Северной Македонии внедрило программу «Мой НДС» с помощью приложения для смартфона, которое предоставляет потребителям возврат 15% от уплаченного НДС на конечное потребление. Такие программы могут «вытеснять налоговую мораль» и иметь отрицательные долгосрочные последствия для благосостояния (Fabbri and Wilks, 2016 г.), но они широко используются в **Аргентине, Чили, Коста-Рике, а также в Китае («fapiao»), Греции, Словакии и Португалии**.

Неформальная занятость женщин также может быть решена путем рационализации **кредитных ограничений.** А именно, основным препятствием для формализации бизнеса может быть отсутствие или недоступность адекватного финансирования для мелких предпринимателей. На глобальном уровне микрофинансовые организации проложили путь к преодолению проблем с обеспечением и кредитной историей. Некоторые из них были особенно сосредоточены на оказании помощи уязвимым работникам, которые наиболее склонны к неформальности. Например, финансируемый ЕС проект, реализуемый PlanetFinance «Доступ к рынку через совместные действия» в Гане, помог повысить информированность и мотивацию учреждений микрофинансирования для охвата самых бедных и уязвимых слоев населения и обеспечил поддержку проекта для определения и разработки новых кредитных продуктов для самых бедных клиентов. Такие новые продукты позволили клиентам приобретать соответствующие бизнес-ресурсы, оплачивать страховые взносы и стабилизировать свои доходы в течение всего года. Проект поддержал не только женщин-производителей в цепочке добавленной

стоимости орехов и сливочного масла, но и помог МФО сфокусировать свою деятельность на бедных сельских женщинах, занятых в агропереработке, работать с которыми традиционные финансовые учреждения обычно избегают. Тогда этот подход поддержал их формализацию. Всего было разработано и использовано четыре кредитных продукта: кредит на финансирование оборотного капитала (орехи), кредит на финансирование оборотного капитала (масло), кредит на жаровни и кредит на мельницы. Использование жаровень привело к повышению качества и производительности при переработке масла. Другие примеры можно найти в Charmes and Mei (2016 г.).

Основная рекомендация по активизации неактивных женщин в Казахстане заключается в расширении инфраструктуры учреждений по уходу за детьми, повышении осведомленности об их социальном / образовательном воздействии на детей, а также в разработке и распространении политики, способствующей обеспечению гендерного баланса в семье. Работа над этими аспектами не должна пренебрегать вмешательством в культурную среду Казахстана[3]. Авторы отчета в настоящее время не имеют полного понимания ситуации с детскими садами в Казахстане и степени, в которой они могли бы удовлетворять текущие или потенциальные потребности в дошкольном образовании и уходе. Однако после критического анализа уровней текущего спроса, текущего и потенциального предложения, власти могут рассмотреть вопрос о расширении существующих возможностей по уходу за детьми. Впоследствии более важным аспектом может стать их доступность и осведомленность потенциальных пользователей (родителей).

Мальта

Maltese Childcare b'Xejn является достойным примером программы поддержки активизации женщин путем снижения их (и их семьи) финансовых ограничений, связанных с детскими садами. Культурные нормы на Мальте были по-прежнему в высшей степени гендерно-дифференцированными, и мальтийцы с большей вероятностью, чем их европейские коллеги, считали, что женщины должны оставаться дома, чтобы присматривать за детьми, а не выходить на рынок труда, особенно когда дети еще маленькие (Специальный Евробарометр, 2010 г.). Система бесплатного ухода за детьми учитывала большую численность неактивных мальтийских женщин и облегчала их переход на рынок труда на стадии активного воспитания детей. Устраняя одно из наиболее важных структурных препятствий, эта мера принесла значительные выгоды, особенно для матерей с более низким уровнем образования и навыков и более низким уровнем заработка. Предоставляя бесплатный уход за детьми работающим родителям, она обеспечивала доступность ухода за детьми для всех. Матери, получавшие выгоду от бесплатной программы ухода за детьми, вошли в состав рабочей силы за 130 дней до тех матерей, которые ею не воспользовались, что привело к общему увеличению рабочего времени на 10,7%, продемонстрировав эффективность программы в процессе активизации.

Нидерланды

Инициатива Kwaliteitscontrole in de Kinderopvang в Нидерландах, направленная на стимулирование работающих родителей, и в частности работающих матерей, продолжать или расширять свое участие на рынке труда посредством хорошо продуманного и усиленного контроля за качеством и путем предоставления общедоступной информации об учреждениях, предоставляющих качественный уход за детьми в стране. Благодаря законодательному вмешательству для учреждений по уходу за детьми были установлены качественные критерии высокого уровня, и муниципалитеты были ответственны за надзор за соблюдением этих требований. Это направлено на многосторонний подход к решению проблемы. В результате уровень материнской занятости увеличился на 3% по сравнению с 2005–2009 гг., коэффициент участия женщин с детьми в рабочей силе

3. Это не означает, что культура должна обязательно меняться, а скорее подразумевает адаптацию всех действий правительства, направленных на поддержку женской активизации, в соответствии с культурными нормами, убеждениями и представлениями.

Несмотря на то, что работники, которые перестали искать работу или посчитали возможности трудоустройства недостаточными, могут быть менее важной категорией неактивных женщин в Казахстане, тем не менее, **повышение гибкости условий труда** может поддерживаться в рамках государственной политики. Во-первых, законодательство должно быть нацелено на то, чтобы предоставлять работодателям возможность предлагать гибкие условия работы, такие как удаленная работа, работа на дому, гибкий график работы и их сочетание. Это может оказаться особенно важным в тех случаях, когда неактивным женщинам может понадобиться преодолевать большие расстояния, чтобы добраться до своего рабочего места. После того, как правовые положения соответствующим образом установлены и / или скорректированы, различные программы могут поддерживать активизацию женщин путем поощрения гибких условий труда. Bolsa Rosa в **Латинской Америке** является прекрасным примером связи профессиональных женщин / матерей с рабочими местами с гибким графиком работы. На самом деле это частная онлайн-платформа для поиска работы и служба по трудоустройству, которая объединяет квалифицированных женщин-кандидатов и вакансии, которые имеют гибкие условия труда в серьезных и надежных компаниях. Платформа работала как с женщинами, так и с компаниями, чтобы обеспечить продуктивное сотрудничество и подбор наиболее подходящих кандидатов/вакансий. Несмотря на то, что это была частная инициатива, она все же может мотивировать правительства искать пути и стимулировать аналогичную деятельность, если они хотят развивать рынок гибких / нестандартных рабочих мест.

Великобритания и страны ЕС

Наконец, следует пересмотреть **политику в отношении отпусков по материнству, отцовству и родительству** в свете того, поддерживают ли они активизацию женщин на рынке труда, в частности, обеспечивая пространство для обеспечения гендерного баланса в домашнем хозяйстве. Великобритания одной из первых ввела совместный отпуск по уходу за ребенком, что позволило родителям разделить 52-недельный оплачиваемый отпуск и выплаты, полагающиеся после рождения или усыновления ребенка. Этот подход затем распространился среди почти всех стран ЕС, а также среди многих других стран мира. Тем не менее, в некоторых странах культурные условия все еще не поощряют отцов использовать эту возможность. Это следует учитывать вместе с необходимостью повышения осведомленности о необходимости корректировки традиционного разделения гендерных ролей. Предыдущий опыт, в том числе развитых западных стран, показал, что кампании по повышению осведомленности и гендерно-чувствительное просвещение населения могут оказывать важное влияние на продвижение гендерного равенства и активизацию женщин. Такие кампании обязательно включают элементы для борьбы с фактической дискриминацией по признаку пола или ее восприятием. Хотя в этом анализе мы не ставили целью выявить дискриминацию по признаку пола, мы смогли предоставить ограниченные доказательства того, что неактивные женщины, возможно, имеют более обостренное восприятие дискриминации по признаку пола на казахстанском рынке труда. Это уже может послужить основанием для проведения подобных кампаний, в рамках которых могут быть использованы примеры для подражания и лидеры с тем, чтобы бросить вызов культуре, восприятию и установкам в целом.

Механизм стимулирования, как формализации, так и активизации женщин на рынке труда может применяться со стороны предложения: путем **инвестирования в работников посредством (профессионального) образования**, реализации активных программ на рынке труда, предоставления субсидий и т. д. Это в первую очередь связано с выводом о том, что

количество неформальных рабочих мест, а также неактивность снижается с повышением уровня образования. Техническое и профессиональное образование и обучение (ТиПОО) довольно популярно во всем мире, особенно в том, что касается реплицирования немецкой дуальной системы в других странах. Например **Египет** реализовывал такой проект с 1995 года в течение 20 лет, когда классическое школьное образование сочеталось с практическим опытом, а региональные подразделения выступали в качестве самофинансируемых посредников. Совместная оценка преподавателей и работодателей позволяла получить диплом второй степени. Правительство и работодатели разделили расходы. Также во всем мире реализовывались и другие программы ученичества, ученичества для взрослых (например, Voksenlærlingeordningen в Дании), сертификации навыков и т. д.

Активная политика на рынке труда, часть которой повышает навыки, в то время как другие компоненты могут быть связаны с формализацией, остается довольно популярной и набирает обороты во всем мире. Например, в Северной Македонии мелким предпринимателям был предоставлен небольшие гранты для официального оформления их бизнеса. Преимуществом таких программ является низкая стоимость информации и транзакций, потому что бизнес-планы строятся на уже работающем бизнесе, и его устойчивость легче оценить.

Прочие программы активного рынка труда, применяемые в других странах, были сосредоточены на повышении квалификации и переквалификации, особенно неактивных женщин, особенно тех, кто давно находится вне рынка труда. Подобным программам вполне может предшествовать предоставление мелкомасштабного обучения навыкам поиска работы, навыкам трудоустройства, тестирования самооценки и т. д., которые должны быть реализованы на местном уровне. Местные женские организации могут быть важным посредником между местным / центральным правительством и неактивными женщинами. Многие страны провели очень конкретное и **детальное профилирование неактивных людей**, определив их навыки и потребности; ярким примером является инициатива Dote Unica Lavoro в **Италии**, которая способствовала четкому сопоставлению спроса и предложения на труднозаполняемые вакансии; и повторному трудоустройству людей, оставшихся за пределами рынка труда (то есть тех, кто дольше всех находится вне рынка труда). Через месяц после вмешательства 48% участников вернулись на рынок труда, и этот показатель вырос до 61% через шесть месяцев, по сравнению только с 6% и 22% среди неохваченного населения соответственно.

Правительства также применяли различные схемы субсидирования для поддержки активизации отдельных лиц. Тем не менее, эта политика может быть обоюдоострым мечом, поскольку субсидирование может создать проблему риска злоупотребления в случае, если она недостаточно четко разработана и не имеет ограниченного и целенаправленного периода реализации. Особое значение могут иметь программы субсидирования, ориентированные на очень специфическую нишу рынка труда. Например, программа Eingliederungsbeihilfe в Австрии нацелена на активизацию людей, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда, что включает большинство неактивных женщин. Она была названа «интеграционной субсидией», выплачиваемой непосредственно работодателям для мотивации найма наиболее обездоленных лиц. Оценка выявила положительное влияние программы на занятость бенефициаров, и в частности на лиц старшего возраста, с точки зрения периода финансирования, времени безработицы и дохода.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Конституция Республики Казахстан.

2. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года».

3. Закон РК от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».

4. Закон Республики Казахстан от 28 июня 2005 года № 63 «О государственных пособиях семьям, имеющим детей»

5. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

6. Концепция семейно и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года.

7. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».

8. Закон Республики Казахстан «О профилактике бытового насилия».

9. Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам противодействия бытовому насилию».

10. Доклад «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2019 году». МОТ.

11. Кулекеев Ж. А. Туреханова Б. К. Тулеуов О. А. Уразалиева А.А. Ковязина К.Т. Оразбекова С.Р. Бауыржан А. Б. Исследование экономических возможностей сельских женщин для включения в экономическую повестку Правительства в качестве отдельной категории социально уязвимого населения. ЧУ «Центр исследований прикладной экономики»/Фонд Сороса. Нур-Султан, 2019.

12. Гендер и развитие сельских районов в Восточной Европе и Центральной Азии: основные проблемы, Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН, 2016 г.

13. «Женщины и мужчины Казахстана 2012-2016». Статистический сборник. Министерство национальной экономики Республики Казахстан, Комитет по статистике, 2017 г.

14. «К лучшему будущему для женщин и сферы труда: мнения женщин и .мужчин». МОТ, Институт Гэллапа, 2017 г.

15. Равенство в труде – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МОТ, Женева, 2003 г.

16. Алия Ильясова, PhD, Рабочий отчет по результатам исследования пробелов существующих программ и законодательства в сфере занятости и других доходоприносящих возможностей для социально-уязвимых женщин. ООН-женщины, 2016г.

17. Мартина Любиова, PhD, директор Института прогнозирования Академии наук Словакии. Оценка вклада женщин в национальное производство Республики Казахстан: основные результаты и рекомендации для дальнейшего учета. ООН-Женщины, 2013г.

18. Алия Ильясова, PhD, Рабочий отчет по результатам пилотного исследования о положении самозанятого населения на примере г. Алматы и Енбекшиказахского района Алматинской области. Министерство труда и социальной защиты РК/ЮНИФЕМ. Алматы, 2009г.

19. Ambert, C.; Jassey, K. and Thomas, L. (2007) HIV, AIDS and Urban Development Issues in Sub-Saharan Africa. Beyond Sex and Medicines: Why Getting the Basics Right is Part of the Response! Report prepared for Division for Urban Development, Swedish International Development Agency, Stockholm.

20. Aromolaran, A.B. (2004) Female Schooling, Non-Market Productivity, and Labor Market Participation in Nigeria. Economic Growth Center Working paper No. 897, Yale University

21. Arpino, B., Pronzato, C. and Tavares, L. (2012) Mothers' Labour Market Participation: Do Grandparents Make it Easier?, IZA Discussion Paper No.7065.

22. Ayhan, H.Ö. (1996), Guidelines for the Improvement of Statistics on Women. Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome: FAO Press.

23. Baleer, A., Tutunen, J. And Gomez Salvador, R. (2009) Labour Force Participation in the Euro Area - A Cohort Based Analysis. ECB Working Paper No. 1049

24. Bloom, D.E., Canning, D., Fink, G. And Finlay, J.E. (2009) Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. Journal of Economic Growth, 14(2), pp.79–101.

25. Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. In: J. Richardson (Ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York: Greenwood, pp: 241-258.

26. Cassirer, N. and Addati, L. (2007) Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme.

27. Chant, S. (1996) Gender, Urban Development and Housing (New York: UNDP, Publication Series for Habitat II, Volume 2).

28. Chant, S. (2007) Addressing Gender Inequalities in Cities of the South: What Role for the Millennium Development Goals? Paper prepared for UNU–WIDER Project Workshop, "Beyond the Tipping Point: Development in an Urban World", London School of Economics, 18–20 October.

29. Chen, M. (2012) The informal economy: Definitions, theories and policies. Working Paper 1. Cambridge, MA: WIEGO

30. Chen, M.; Vanek, J.; Lund, F.; Heintz, J.; Jhabvala, R.; Bonner, C. (2005) Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty. New York: UNIFEM.

31. Cigno, A. (1991) Economics of the Family. Clarendon Press, Oxford.

32. Contreras, D. And Plaza, G. (2010) Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. Feimnist Economies, 16(2), p.27-46.

33. Contreras, D. And Tessada, J. (2011) Low-Skilled Immigration and the Labor Supply of Highly Skilled Women. American Economic Journal: Applied Economics, 3(3), pp.88-123.

34. de Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2010) Who are the microenterprise owners? Evidence from Sri Lanka on Tokman vs. de Soto. In: Lerner, & Schoar (Eds.), International differences in entrepreneurship. Chicago, Illinois: University of Chicago Press, pp. 63–87.

35. Del Boca, D. (2015) The impact of child care costs and availability on mothers' labor supply. Discussion Paper No. 15/04.

36. Del Boca, D. and Sauer, R.M. (2009) Life cycle employment and fertility across institutional environments. European Economic Review, 53(3), pp.274-292.

37. Del Boca, D., S. Pasqua and C. Pronzato (2009) Market work and motherhood decisions in contexts. Oxford Economic Papers, 61(1), pp. 147-71.

38. Eckstein, Z. and Lifshitz, O. (2012) Household Interaction and the Labor Supply of Married Women, IZA Discussion Paper No.7067.

39. Engelhardt, H. And Prskawetz, A. (2004) On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment over Space and Time. European Journal of Population / Revue européenne de Démographie, 20(1), pp.35–62.

40. Ermisch, J. (1989) Purchased Childcare, Optimal Family Size and Mother's Employment: theory and Econometric Analysis. Journal of Population Economics, 2(2), p. 79-102.

41. Euwals, R, M. Knoef en D. van Vuuren, (2011) The trend in female labour force participation: What can be expected for the future? Empirical Economics, 40(3), pp. 729-753.

42. Felfe, C., Lechner, M. and Thiemann, P. (2013) After-School Care and Parents' Labor Supply, CEPR Discussion Paper No. DP9757.

43. Fernández-Pacheco, J. (2003a) Género, Pobreza y Mercado de Trabajo para las Mujeres en Honduras. In: Janina Fernández-Pacheco (ed.), Género y Mercado de Trabajo. Honduras y Nicaragua: Proyecto: Género, Pobreza y Empleo en América Latina (San José: Organización Internacional del Trabajo), pp. 43–153.

44. Fernández-Pacheco, J. (2003b) Estudio Propositivo sobre la Situación de las Mujeres y los Hombres en el Mercado de Trabajo en Nicaragua. Género y Mercado de Trabajo. Honduras y Nicaragua: Proyecto: Género, Pobreza y Empleo en América Latina (San José: Organización Internacional del Trabajo), pp.155–285.

45. Fields, G. (1990) Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector : Theory and Evidence. In: D.S. Turnham, B. and Schwarz, A. (ed.) The Informal Sector Revisited, Paris: OECD.

46. Gates, L.C. (2002) The Strategic Uses of Gender in Household Negotiations: Women Workers on Mexico's Northern Border. Bulletin of Latin American Research, 21(4), pp.507–526.

47. Gindling, T.H., and Newhouse, D. (2014) Self-Employment in the Developing World. World Development. 56, pp. 313–331.

48. Gutierrez-Domenech, M. (2005) Employment after motherhood: a European comparison. Labour Economics, 12(1), pp.99-123.

49. Hallberg, D., and Klevmarken, A. (2003) Time for children: A study of parent's time allocation. Journal of Population Economics, Springer, 16(2), pp.205-226.

50. Heckman, J. J. (2015) Introduction to a Theory of the Allocation of time by Gary Becker. The Economic Journal, 125(583): pp. 403–409.

51. Hedman, B., Perucci, F. And Sundström, P. (1996) Engendering Statistics: A Tool for Change. Stockholm: Statistics Sweden Publication.

52. Holland J.A. and De Valk, H.A. (2017) Differences in labour force participation by motherhood status among second-generation Turkish and majority women across Europe. Population Studies. A Journal of Demography, 71(3), pp. 363-378.

53. Hussmanns, R., Mehran, F., Verma, V. (1990) Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods. Geneva, International Labour Office.

54. ILO (1993), Resolution concerning statistics of employment in the informal sector in Bulletin of Labour Statistics. Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. Geneva: International Labour Office.

55. ILO (2002) Women and men in the informal economy: A statistical picture. Geneva.

56. ILO (2013a) Transitioning from the informal to the formal economy. Report V (1),

International Labour Conference, 103rd Session (2014). Geneva.

57. ILO (2013b). Employment by status in employment. https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/description_STE_EN.pdf

58. Kantor, P. (2002) Female Mobility in India: The Influence of Seclusion Norms on Economic Outcomes. International Development Planning Review, 24(2), pp.145–59.

59. Klasen, S., and Pieters, J. (2012) Push or Pull? Drivers of Female Labor Force Participation during India's Economic Boom. IZA Discussion Papers 6395, Institute for the Study of Labor (IZA).

60. Lessinger, J. (1990) Work and Modesty: The Dilemma of Women Market Traders in Madras. In: Leela Dube and Rajni Palriwala (eds.) Structures and Strategies (New Delhi: Sage), pp. 129–150.

61. Lopez-Estrada, S. (2002) Work, Gender and Space: Women's Home-based Work in Tijuana, Mexico. Journal of Developing Societies, 18(2–3), pp.169–195.

62. Lund, F. and Srinivas, S. (2000) Learning From Experience: A Gendered Approach to Social Protection for Workers in the Informal Economy, Strategies and Tools Against Social Exclusion and Poverty (STEP) and Women in Informal Employment: Globalising and Organizing (WIEGO) (Geneva: International Labour Office).

63. Maloney, W. F. (1999) Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. The World Bank Economic Review, 13(2), pp.275-302.

64. Maloney, W. F. (2004) Informality revisited. World Development, 32(7), pp.1159–1178.

65. Maloney, W. F. and Bosch, M.(2007) The informal labour market in motion: Dynamics, cycles and trends. In: Perry, G., Maloney,W, Arias, O, Fajnzylber, P, Mason, A., and Saavedra-Chanduvi, J.(eds.) Informality: Exit and Exclusion. World Bank, Washington, D.C., pp. 101–131.

66. Miraftab, F. (1996) Space, Gender and Work: Home-based Workers in Mexico. In: Eileen Boris and Elisabeth Prügl (eds), Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More (New York: Routledge), pp. 63–80.

67. Münch, C., van Wijnbergen, S. and Lejour, A. (2009) Education and Labor Market Activity of Women: An Age-Group Specific Empirical Analysis. Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, Discussion Paper 11/2009 – 050.

68. Narayana, N. And Shongwe, N B. (2010) Determinants of Female Labor Force Participation in the Agricultural Sector of Swaziland. IUP Journal of Agricultural Economics. 7(1/2), p.83-108.

69. Nelson, N. (1997) How Women and Men get by and still get by, only not so well: The Sexual Division of Labour in the Informal Sector of a Nairobi Squatter Settlement. In: Josef Gugler (ed.) Cities in the Developing World: Issues, Theory, Policy (Oxford: Oxford University Press), pp.156–70.

70. Pagani, L. and Marenzi, A. (2008) The Labor Market Participation of Sandwich

Generation Italian Women. Journal of Family and Economic Issues, 29(3), pp. 427-444.
71. Pastore, F. And Verashchagina, A. (2008) The Determinants of Female Labour Supply in Belarus. IZA Working Paper No. 3457.
72. Perrons, D.(2005) Gender Mainstreaming and Gender Equality in the New (Market) Economy: An Analysis of Contradictions. Social Politics, 12, pp.389–411.
73. Perry, G., Maloney,W, Arias, O, Fajnzylber, P, Mason, A., and Saavedra-Chanduvi, J.(eds.) Informality: Exit and Exclusion. World Bank, Washington, D.C.
74. Perucci, F. (1992) Improving gender disaggregated data on human resources through agricultural censuses. Rome: FAO Statistics Division.
75. Portes, A. (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. Annual Review of Sociology, 24(1).
76. Posadas, J., and Vidal-Fernandez, M., (2012) Grandparents' Childcare and Female Labor Force Participation. IZA Discussion Paper No. 6398.
77. Saget, C. (1999) The determinants of female labour supply in Hungary. Economics of Transition, 7(3), pp. 575–591.
78. Sarkhel, S. and Mukherjee, A. (2015) Culture, discrimination and women's work force participation: a study on Indian labor market SSO (2015) Time Use Survey 2014/2015. Skopje: State Statistical Office.
79. Silveira, S. and Matosas, A.C. (2003) Género y Economía Informal en América Latina. Nuevos Retos y Respuestas Posibles desde las Políticas de Formación para el Trabajo. Boletín Cinterfor, 155, pp.231–262.
80. Tsani, S., Paroussos, L, Fragiadakis, C., Charalambidis, I. and Carpos, P. (2012) Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What scenarios for 2030? MedPro Technical Report, No. 19/December 2012.
81. United Nations (1980) Principles and Recommendations for population and housing censuses. Series M, No. 67, New York, UN Statistical Office.
82. United Nations (1986) Draft supplementary principles and recommendations for population and housing censuses. Statistical Papers, Series M, No. 67, Add. 1, New York, UN Statistical Office.
83. United Nations (1993) The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women. United Nations Department of Public Information Reproduction Section, New York DPI/926-41761, 89 pp.
84. Vega Gramunt, L. (2004) Género en la Crisis Argentina: Análisis del Impacto y Estrategias de Respuesta 2001–2003, Working Paper No.14, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction (Geneva: International Labour Office).
85. Vera-Sanso, P. (1995) Community, Seclusion and Female Labour Force Participation in Madras, India. Third World Planning Review, 17(2), pp.155–67.
86. Vera-Sanso, P. (2006) Defining the Neighbourhood in South India. In: Geert de Neve and Henrike Donner (eds) The Meaning of the Local: Revisiting the Urban Neighbourhood in South India (London: UCL/Routledge).
87. Viertel, E. (2008) Barriers to Labour Market Partiipation of Women in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. Turin: ETF-Gender Study.
88. Viitanen, Tarja K. (2005) Informal Elderly Care and Women's Labour Force Participation across Europe. ENEPRI Research Reports No. 13.
89. World Bank (2008) Constraints to labor force participation in FYR Macedonia: A qualitative approach, World Bank publication forthcoming, Washington D.C.

90. Charmes Jacques и Mei Zegers (2016 г.) Identification of Innovative Approaches to Livelihood Enhancement, Equity and Inclusion of People Dependent on the Informal Economy, Volume 4.1 Good Practices and Lessons Learned. Выдержки из 33 проектов, отобранных в рамках конкурса проектов ЕС 2009 года: «Инвестиции в людей. Содействие социальной сплоченности, занятости и достойной работе. Поддержка социальной интеграции и социальной защиты работников неформальной экономики и уязвимых групп на уровне сообществ». RNSF, ARS Progetti.

91. Fabbri Marco и Wilks Daniela C. (2016 г.) Tax Lotteries: the Crowding-out of Tax Morale and Long-run Welfare Effects, Erasmus School of Law, Rotterdam University, 18 с.

92. Fajnzylber, P., W. F. Maloney и G.V. Montes-Rojas (2011 г.) Does formality improve micro-firm performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES program, Journal of Development Economics 94(2).

93. Maldonado Carlos (1999 г.) Le secteur informel en Afrique face aux contraintes légales et administratives, BIT, Женева.

94. Mojsoska-Blazevski, N. и Petreski, M. (2015 г.) Impact Evaluation of Active Labor Market Programs in Macedonia: Key Findings. Будапешт: Международная Организация Труда (МОТ).

95. Van Elk Koos и Jan de Kok (2014 г.) Enterprise Formalization : Fact or Fiction? A quest for case studies, МОТ, GIZ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Предложения по внесению дополнений и изменений в нормативные правовые акты по вопросам занятости женщин

№	Структур. элемент	Действующая редакция	Редакция предлагаемого изменения и дополнения	Обоснование
1	2	3	4	5
		Трудовой кодекс РК		
1	Статья 54 П.2	Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя 2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.	Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя 2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, многодетными матерями, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.	В целях защиты социально-уязвимой категории граждан, широкого вовлечения в формальные трудовые отношения
2	Статья 70 П.3	Статья 70. Неполное рабочее время 3. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время.	Статья 70. Неполное рабочее время 3. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, многодетной матери, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет) устанавливает неполное рабочее время.	Расширение списка граждан, имеющим право на режим неполного рабочего времени, даст возможность женщинам участвовать в формальных трудовых отношениях

1	2	3	4	5
3	Статья 71 П.6	Статья 71. Режим рабочего времени 6. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.	Статья 71. Режим рабочего времени 6. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров, многодетной матери, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет) может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.	В целях расширения возможностей установления гибкого рабочего времени для социально-уязвимых категорий граждан
4	Статья 76 П.2	Статья 76. Работа в ночное время 2. К работе в ночное время не допускаются: - работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста; - беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности. 4. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников: 1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери; 2) работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.	Статья 76. Работа в ночное время 2. К работе в ночное время не допускаются: - работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста; - беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности. - женщины, имеющие детей в возрасте до семи лет; - женщины, воспитывающие детей-инвалидов до шестнадцати лет; - многодетные матери. 4. исключить	В целях расширения прав социально-уязвимой категории граждан, так как многие женщины не могут работать в ночное время
5	Статья 77 Новые подпункты	Статья 77. Сверхурочная работа 3. К сверхурочной работе не допускаются следующие работники: 1) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности; 2) не достигшие восемнадцатилетнего возраста; 3) инвалиды.	Статья 77. Сверхурочная работа 3. К сверхурочной работе не допускаются следующие работники: 1) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности; 2) не достигшие восемнадцатилетнего возраста; 3) инвалиды. 4) женщины, имеющие детей в возрасте до семи лет; 5) женщины, воспитывающие детей-инвалидов до шестнадцати лет; 6) многодетные матери.	В целях защиты прав социально-уязвимой категории граждан

1	2	3	4	5
6	Статья 85 П.4	Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни 4. Запрещается привлечение беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.	Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни 4. Запрещается привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет, многодетных матерей, беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.	Для снятия барьеров по вовлечению женщин в формальные трудовые отношения, а также в целях защиты прав социально-уязвимой категории граждан
7	Статья 95 П.4	Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска 4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска 4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет, многодетных матерей, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	В целях защиты социально-уязвимой категории граждан, широкого вовлечения в формальные трудовые отношения
8	Новая статья	Отсутствует	Статья 84-1. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере средней заработной платы. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.	Дополнительная гарантия для расширения вовлечения женщин в формальные трудовые отношения. По аналогии Российской федерации

1	2	3	4	5
9	Новая статья	Отсутствует	Статья 93-1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.	Дополнительная гарантия для расширения вовлечения женщин в формальные трудовые отношения. По аналогии Российской федерации
10	Статья 157 Новый подпункт	Статья 157. Содержание и структура коллективного договора 2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: отсутствует	Статья 157. Содержание и структура коллективного договора 2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: 17-1) о гарантиях и льготах женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; многодетных матерей.	Дополнительная гарантия для расширения вовлечения женщин в формальные трудовые отношения.
Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» №223-IV от 08.12.2009г.				
1	Статья 7 Новый подпункт	Статья 7. Компетенция центральных исполнительных органов в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин Центральные исполнительные органы в пределах своей компетенции в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: отсутствует	Статья 7. Компетенция центральных исполнительных органов в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин Центральные исполнительные органы в пределах своей компетенции в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: 2-1) способствуют обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин на рынке труда;	В целях защиты социально-уязвимой категории граждан, широкого вовлечения в формальные трудовые отношения
2	Новая статья	Отсутствует	Статья 10-1. Обеспечение гендерного равенства прав и обязанностей мужчин и женщин в сфере труда Обеспечение гендерного равенства прав и обязанностей мужчин и женщин в сфере труда осуществляется путем: 1) равного доступа мужчин и женщин на рабочие места и продвижения по службе на всех уровнях	Права женщин и гендерное равенство входят в число основных прав человека, гарантируемых в многочисленных договорах, резолюциях, декларациях, платформах и программах действий в области прав человека. Основным международным договором по правам женщин является Конвенция Организации Объединенных Наций о

1	2	3	4	5
			организации; 2) реализации политики, направленной на поддержку профессионального роста женщин; 3) равных прав и равных возможностей мужчин и женщин по заработной плате;	ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) и ее Факультативный протокол. При этом права женщин и недискриминация являются основополагающими компонентами и других норм ООН, в том числе Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта о гражданских и политических правах, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Декларации об искоренении насилия в отношении женщин.
Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК				
1	Статья 3 Новый подпункт, Пп.14	Статья 3. Основные направления государственной политики в сфере занятости населения Государственная политика в сфере занятости населения направлена на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости и реализуется путем: отсутствует 14) проведения финансовой, налоговой и инвестиционной политики, согласованной с государственной политикой в сфере занятости населения, стимулирующей создание рабочих мест и специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.	Статья 3. Основные направления государственной политики в сфере занятости населения Государственная политика в сфере занятости населения направлена на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости и реализуется путем: 2-1) обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин на рынке труда; 14) проведения финансовой, налоговой и инвестиционной политики, согласованной с государственной политикой в сфере занятости населения, стимулирующей создание рабочих мест и специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; многодетных матерей.	В целях защиты социально-уязвимой категории граждан, широкого вовлечения в формальные трудовые отношения
2	Статья 7 Пп.9	Статья 7. Компетенция уполномоченного органа по вопросам занятости населения Уполномоченный орган по вопросам занятости населения в пределах своей компетенции: 9) разрабатывает и	Статья 7. Компетенция уполномоченного органа по вопросам занятости населения Уполномоченный орган по вопросам занятости населения в пределах своей компетенции: 9) разрабатывает и	Расширение списка граждан для квотирования рабочих мест в целях трудоустройства

1	2	3	4	5
		утверждает порядок квотирования рабочих мест для трудоустройства: граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования; лиц, освобожденных из мест лишения свободы; лиц, состоящих на учете службы пробации;	утверждает порядок квотирования рабочих мест для трудоустройства: граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования; лиц, освобожденных из мест лишения свободы; лиц, состоящих на учете службы пробации; одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; многодетных матерей.	
3	Статья 9 Новый подпункт	Статья 9. Компетенция местных исполнительных органов Местные исполнительные органы обеспечивают реализацию государственной политики в сфере занятости населения путем:	Статья 9. Компетенция местных исполнительных органов Местные исполнительные органы обеспечивают реализацию государственной политики в сфере занятости населения путем: 9-1) установления квоты рабочих мест для трудоустройства граждан из числа одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; многодетных матерей.	В целях обеспечения занятости социально-уязвимых категорий женщин, вовлечения их в формальные трудовые отношения
4	Статья 10. Новый пункт	Статья 10. Компетенция местного органа по вопросам занятости населения Местный орган по вопросам занятости населения:	Статья 10. Компетенция местного органа по вопросам занятости населения Местный орган по вопросам занятости населения: 4-1) способствует трудоустройству одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; многодетных матерей	В целях обеспечения занятости социально-уязвимых категорий женщин, вовлечения их в формальные трудовые отношения
5	Статья 17. Новые подпункты	Статья 17. Меры социальной защиты от безработицы 4. Квоты для трудоустройства устанавливаются для: 1) инвалидов, не имеющих медицинских противопоказаний для трудовой деятельности; 2) граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей,	Статья 17. Меры социальной защиты от безработицы 4. Квоты для трудоустройства устанавливаются для: 1) инвалидов, не имеющих медицинских противопоказаний для трудовой деятельности; 2) граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей,	Расширение списка граждан для квотирования рабочих мест в целях трудоустройства социально-уязвимых категорий женщин

1	2	3	4	5
		являющихся выпускниками организаций образования; 3) лиц, освобожденных из мест лишения свободы; 4) лиц, состоящих на учете службы пробации. отсутствуют	являющихся выпускниками организаций образования; 3) лиц, освобожденных из мест лишения свободы; 4) лиц, состоящих на учете службы пробации; 5) одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; 6) женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; 7) многодетных матерей.	
6	Статья 19 Новые подпункты	Статья 19. Профессиональное обучение 4. Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение имеют: 1) инвалиды; 2) родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов; 3) безработные, состоящие на учете центра занятости населения свыше шести месяцев; 4) лица, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации; 5) лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) прошедшие принудительное лечение.	Статья 19. Профессиональное обучение 4. Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение имеют: 1) инвалиды; 2) родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов; 3) безработные, состоящие на учете центра занятости населения свыше шести месяцев; 4) лица, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации; 5) лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) прошедшие принудительное лечение. 6) одинокие женщины, имеющие детей в возрасте до семи лет; 7) многодетные матери.	В целях обеспечения занятости социально-уязвимых категорий женщин, вовлечения их в формальные трудовые отношения
7	Статья 23 Новые подпункты	Статья 23. Содействие предпринимательской инициативе 2. Приоритетное право для получения мер государственной поддержки из числа безработных и отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, имеют: 1) лица, проживающие в сельской местности, моно- и малых городах; 2) инвалиды, если по медицинскому заключению состояние их здоровья не препятствует выполнению трудовых обязанностей либо не угрожает их здоровью и (или) безопасности труда	Статья 23. Содействие предпринимательской инициативе 2. Приоритетное право для получения мер государственной поддержки из числа безработных и отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, имеют: 1) лица, проживающие в сельской местности, моно- и малых городах; 2) инвалиды, если по медицинскому заключению состояние их здоровья не препятствует выполнению трудовых обязанностей либо не угрожает их здоровью и (или) безопасности труда	В целях расширения лиц, имеющих приоритетное право в содействии предпринимательской инициативы

1	2	3	4	5
		других лиц; 3) лица старше пятидесяти лет до достижения пенсионного возраста; 4) молодежь до двадцати девяти лет.	других лиц; 3) лица старше пятидесяти лет до достижения пенсионного возраста; 4) молодежь до двадцати девяти лет; 5) одинокие женщины, имеющие детей в возрасте до семи лет; 6) женщины, воспитывающие детей-инвалидов до шестнадцати лет; 7) многодетные матери.	
8	Статья 27 Новые подпункты	Статья 27. Квоты рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий граждан 1. Местные исполнительные органы устанавливают квоты для трудоустройства: 1) инвалидов в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам занятости населения; 2) лиц, состоящих на учете службы пробации; 3) лиц, освобожденных из мест лишения свободы; 4) граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования.	Статья 27. Квоты рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий граждан 1. Местные исполнительные органы устанавливают квоты для трудоустройства: 1) инвалидов в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам занятости населения; 2) лиц, состоящих на учете службы пробации; 3) лиц, освобожденных из мест лишения свободы; 4) граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования; 5) одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет; 6) женщин, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет; 7) многодетных матерей.	В целях обеспечения занятости социально-уязвимых категорий женщин, вовлечения их в формальные трудовые отношения

1	2	3	4	5
Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» (ПП РК от 13 ноября 2018 года № 746)				
1	4. Цели, целевые индикаторы, задачи и показатели результатов реализации Программы	4.3.3 Развитие рынка труда через содействие занятости населения и мобильность трудовых ресурсов В рамках данного направления будут решаться следующие задачи: 1) содействие в обеспечении занятости безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, молодежи категории NEET, членов малообеспеченных многодетных семей и лиц, воспитывающих детей с инвалидностью; 2) повышение мобильности трудовых ресурсов; 3) развитие единой цифровой площадки по трудоустройству. Задача 1. Содействие в обеспечении занятости безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, молодежи категории NEET, членов малообеспеченных многодетных семей и лиц, воспитывающих детей с инвалидностью.	4.3.3 Развитие рынка труда через содействие занятости населения и мобильность трудовых ресурсов В рамках данного направления будут решаться следующие задачи: 1) содействие в обеспечении занятости безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, молодежи категории NEET, одиноких родителей, воспитывающих детей до семи лет, членов малообеспеченных многодетных семей и лиц, воспитывающих детей с инвалидностью; 2) повышение мобильности трудовых ресурсов; 3) развитие единой цифровой площадки по трудоустройству. Задача 1. Содействие в обеспечении занятости безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан, молодежи категории NEET, одиноких родителей, воспитывающих детей до семи лет, членов малообеспеченных многодетных семей и лиц, воспитывающих детей с инвалидностью.	В целях расширения списка лиц, определяемых Постановлением Правительства РК для вовлечения в продуктивную занятость
2	5. Основные направления, пути достижения целей и задач Программы, соответствующие меры	5.1.2. Краткосрочное профессиональное обучение по востребованным на рынке труда квалификациям и навыкам Краткосрочное профессиональное обучение участников Программы проводится в организациях образования с элементами дуального обучения, в том числе через мобильные учебные центры. Участниками Программы, проходящими краткосрочное профессиональное обучение, являются молодежь в возрасте до 29 лет и безработные лица, независимо от регистрации в	5.1.2. Краткосрочное профессиональное обучение по востребованным на рынке труда квалификациям и навыкам Краткосрочное профессиональное обучение участников Программы проводится в организациях образования с элементами дуального обучения, в том числе через мобильные учебные центры. Участниками Программы, проходящими краткосрочное профессиональное обучение, являются молодежь в возрасте до 29 лет и безработные лица, независимо от регистрации в	В целях повышения конкурентоспособности социально-уязвимых категорий женщин на рынке труда и профессиональной мобильности, обеспечивающих возможность совмещать трудовую занятость с семейными обязанностями

1	2	3	4	5
		центрах занятости населения, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, члены малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, сокращаемые работники.	центрах занятости населения, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, одинокие родители, воспитывающие детей до семи лет, молодежь категории NEET, члены малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, сокращаемые работники, женщины в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Работодателям предоставляются единовременные субсидии на профессиональное обучение и повышение квалификации женщин, вернувшихся из декретного отпуска, направленных центрами занятости, в размере ___ МЗП;	
3	5. Основные направления, пути достижения целей и задач Программы, соответствующие меры	5.2.1. Обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» Проект «Бастау Бизнес» направлен на обучение участников Программы предпринимательским навыкам, в том числе принципам формирования сельскохозяйственных кооперативов, а также сопровождение их бизнес проектов. Участниками обучения основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» являются безработные лица, независимо от регистрации в центрах занятости населения, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, члены молодых семей, малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, имеющие предпринимательский потенциал и проживающие в сельских населенных пунктах и районных центрах, с 2018 года проживающие в городах, в том числе моно и	5.2.1. Обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» Проект «Бастау Бизнес» направлен на обучение участников Программы предпринимательским навыкам, в том числе принципам формирования сельскохозяйственных кооперативов, а также сопровождение их бизнес проектов. Участниками обучения основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» являются безработные лица, независимо от регистрации в центрах занятости населения, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, женщины в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, одинокие родители, воспитывающие детей до семи лет, члены молодых семей, малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, имеющие предпринимательский потенциал и проживающие в	В целях расширения категории граждан, а также вовлечения их в продуктивную занятость

1	2	3	4	5
		малых городах.	сельских населенных пунктах и районных центрах, с 2018 года проживающие в городах, в том числе моно и малых городах.	
4	5. Основные направления, пути достижения целей и задач Программы, соответствующие меры	5.2.2. Поддержка предпринимательских инициатив Участниками мер содействия предпринимательской инициативы являются безработные лица, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь, в том числе молодежь категории NEET, члены молодых и малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, сельскохозяйственные кооперативы и их члены, не достигшие пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», крестьянские и фермерские хозяйства, включая участников якорной кооперации.	5.2.2. Поддержка предпринимательских инициатив Участниками мер содействия предпринимательской инициативы являются безработные лица, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, женщины в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, одинокие родители, воспитывающие детей до семи лет, молодежь, в том числе молодежь категории NEET, члены молодых и малообеспеченных многодетных семей, малообеспеченные трудоспособные инвалиды, сельскохозяйственные кооперативы и их члены, не достигшие пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», крестьянские и фермерские хозяйства, включая участников якорной кооперации.	В целях расширения категории граждан, а также вовлечения их в продуктивную занятость
5	5. Основные направления, пути достижения целей и задач Программы, соответствующие меры	5.3.1.Содействие в обеспечении занятости лиц, ищущих работу, безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан Участниками Программы, получающими меры содействия в обеспечении занятости населения, являются лица, ищущие работу, безработные лица, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, молодежь категории NEET, члены малообеспеченных	5.3.1.Содействие в обеспечении занятости лиц, ищущих работу, безработных лиц, отдельных категорий занятых лиц, определяемых Правительством Республики Казахстан Участниками Программы, получающими меры содействия в обеспечении занятости населения, являются лица, ищущие работу, безработные лица, отдельные категории занятых лиц, определяемые Правительством Республики Казахстан, одинокие родители, воспитывающие детей до семи лет,	В целях расширения категории граждан, а также вовлечения их в продуктивную занятость

1	2	3	4	5
		многодетных семей и матери, воспитывающие детей с инвалидностью, иные лица, пользующиеся преимущественным правом в соответствии с Законом.	молодежь категории NEET, члены малообеспеченных многодетных семей и матери, воспитывающие детей с инвалидностью, иные лица, пользующиеся преимущественным правом в соответствии с Законом.	

UN WOMEN
United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

ул. А. Мамбетова 14.
г. Нур-Султан,
Республика Казахстан
Тел: +7 7172 69 65 50

www.unwomen.org
www.facebook.com/unwomen
www.twitter.com/un_women
www.youtube.com/unwomen
www.flickr.com/unwomen
www.instagram.com/unwomen