
13 ноября 2023 г.

В октябре 2023 года Клаудия Голдин, ученая из США, стала обладательницей Нобелевской премии по экономике «за улучшение понимания роли женщин на рынке труда». В течение почти всей своей карьеры Голдин занимается анализом причин гендерного неравенства в экономике через изучение разрыва в оплате труда женщин и мужчин, изменяющегося по мере смены эпох. Высшее признание заслуг Голдин в этой области обратило внимание всего мирового сообщества к ее работам и их результатам, которые могут принести пользу для преодоления гендерного разрыва и в нашей стране.

По итогам прошлого года женщины в Казахстане в среднем на четверть зарабатывают меньше мужчин, и этот разрыв показывает свою устойчивость. Голдин обращает внимание на то, что основная причина разрыва в заработных платах мужчин и женщин – это не личностные предпочтения недобросовестных начальников, а так называемая спецификация гендерных ролей в семье, когда женщина вынуждена больше времени затрачивать на выполнение домашних дел. Такая гипотеза хоть и озвучивалась в контексте Казахстана не раз, зачастую терялась среди других, например, идеи сегрегации мужчин и женщин по секторам.

Учитывая, что Казахстан принял на себя обязательства по достижению Целей устойчивого развития ООН, одной из которых является достижение гендерного равенства при достойном признании неоплачиваемого домашнего труда женщин, нашей стране необходимо усилить фокус на преодоление гендерного разрыва в оплате труда. Более низкая оплата труда женщин по сравнению с мужчинами является не только проблемой общечеловеческой несправедливости и прав, но и имеет прямые и вполне измеримые негативные последствия на экономику и ее рост по результатам мировых исследований.

Введение

Так называемый гендерный разрыв в оплате труда, то есть разница между средним заработком мужчин и женщин, для Казахстана остается актуальной проблемой, поскольку этот показатель, составивший в 2022 году 25%, у нас традиционно выше, чем средний уровень в мире (около 17%).

Основные негативные последствия этой разницы кроются далеко не в отсутствии справедливости между мужчинами и женщинами в равенстве их прав, а являются довольно осязаемыми – экономика недополучает доходы и теряет часть своего роста. Было определено, что из-за продолжающейся дискриминации женщин по оплате труда мировая экономика теряет 7 триллионов долларов США, или 7% роста.¹ Кроме того, почти в половине² всех домохозяйств Казахстана главами являются женщины. Следовательно, гендерная разница прямым образом сказывается на недополучении этой половиной значительной части своего дохода.

¹ Moody's Analytics (2023): "Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains." Доступно: <https://www.moodyanalytics.com/-/media/article/2023/Close-the-Gender-Gap-to-Unlock-Productivity-Gains.pdf>

Ученые и аналитики объясняют такой экономический рост как результат увеличения рабочей силы и продуктивности вследствие присоединения к рынку труда большего количества женщин.

² БНС (2023): «Женщины и мужчины Казахстана 2018-2022». Доступно: [C-16-G-2018-2022 \(рус\).pdf](https://stat.gov.kz/C-16-G-2018-2022_(rus).pdf)

Чтобы улучшить ситуацию, необходимо понять, что лежит в основе этого разрыва и какие именно барьеры необходимо устранять на пути к равенству доходов, поскольку они не всегда лежат на поверхности. В Казахстане де-юре отсутствует дискриминация женщин, что закреплено в Конституции, и оплата труда по крайней мере наемных работников никогда не будет отличаться на основе пола. Однако на деле присутствует весьма явная спецификация гендерных ролей в семье, которая предполагает активное участие женщины в воспитании детей и выполнении работы по дому, что часто ставит ее перед выбором семьи и карьеры. Для подобного анализа весьма полезным упражнением может быть рассмотрение исследований в других странах, поскольку устойчивый разрыв сохраняется даже в развитых экономиках, наиболее глубоко продвинувшихся на пути равенства прав женщин и мужчин.

Самым известным на сегодняшний момент исследованием по теме гендерного разрыва в оплате труда является, конечно, работа Клаудии Голдин, которая стала обладательницей Нобелевской премии по экономике³ в октябре 2023 года – за улучшение понимания роли женщин на рынке труда. В этой статье мы хотим привести основные тезисы ее всемирно признанной работы, ведь несмотря на то, что ученой были использованы данные США, они могут пролить свет на похожую проблему и в нашей стране и подтолкнуть к соответствующим исследованиям.

«Карьера и семья. Вековое движение женщин в сторону равенства» Клаудии Голдин

В своей самой известной работе – книге «Карьера и семья. Вековое движение женщин в сторону равенства» – Голдин рассматривает женщин с высшим образованием, разделяя их на пять групп в зависимости от периода, в котором они родились, начиная с 1878 и заканчивая 1978 гг. На протяжении этих ста лет выбор женщин в пользу семьи или карьеры менялся с изменениями в структуре экономики, применяемых технологиях, достижениями в науке и представлениями о роли женщины в семье.

Такой всесторонний анализ жизненного выбора женщин в течение 100 лет позволил Голдин эмпирически подтвердить предположение о том, что брак зачастую – это препятствие для карьерного роста женщин, которое тормозит их прогресс на работе и приводит к снижению заработка. Этот механизм реализуется через гендерные роли, складывающиеся в семье. Несмотря на то, что права женщин и их возможности заметно расширились в течение прошлого столетия, женщины все еще гораздо больше времени тратят на семью, ее потребности и воспитание детей, в то время как мужчины считаются основными добытчиками, которые могут работать практически без ограничений, даже будучи в браке. В итоге женщины работают меньше часов, и, соответственно, зарабатывают меньше.

Хотя оплата труда получивших высшее образование и женщин, и мужчин примерно одинаковая в начале их карьеры, разрыв образуется дальше, ближе к их тридцатилетнему возрасту. Во-первых, такая ситуация возникает из-за так называемой «жадной работы» ('greedy work'), которая подразумевает готовность работать сверхурочно, выезжать в командировки и быстро реагировать на внештатные ситуации. Голдин отмечает, что и в настоящее время у женщин гораздо больше обязанностей по дому, заботе о детях или болеющих родителях. Поэтому они должны иметь гораздо больше гибкости в их рабочих графиках, что не позволяет им браться за «жадную работу», которая как раз и приводит к карьерным вершинам и высокому доходу. Она отмечает, что если до брака у пары были одинаковые доходы, то к моменту достижения их ребенком 15 лет, разрыв в доходах составляет в среднем 32%. И эта разница складывается не только от сокращения количества часов работы женщины, но и от снижения ее почасовой ставки.

³ Официальное название – Премия Шведского государственного банка по экономическим наукам памяти Альфреда Нобеля, вручаемая за достижения в экономических науках.

Во-вторых, разрыву способствует традиционализм в выборе секторов и отраслей экономики для мужчин и женщин. В тех секторах, где работа довольно стандартизирована и предсказуема, где один сотрудник может легко заменить другого, как и ожидалось, работает больше женщин. В таких секторах как следствие разрыв гораздо меньше, чем в тех, где от работника ожидается большая отдача, продукция неоднородная и разнообразная, наблюдается активное взаимодействие с клиентами, а график работы ненормированный. Например, в продажах и управлении этот разрыв гораздо выше, как и у дантистов, юристов, врачей, у которых всегда есть определенные временные рамки, активное взаимодействие с клиентами, а ежедневные решения могут отличаться друг от друга. В целом эти расхождения основаны на том, что женщины выбирают сферы, где они могут контролировать рабочие часы, чтобы успевать совмещать свои семейные обязанности.

В-третьих, на различия в оплате труда мужчин и женщин влияет наличие «штрафа за материнство» и «премии за отцовство». В то время как уменьшение количества рабочих часов из-за рождения детей, которое еще больше снижается с увеличением количества детей, наблюдаемое среди женщин и приводящее к снижению их заработка, довольно очевидно, существует такое явление как «вознаграждение за отцовство», еще больше увеличивающее разрыв с возрастом. Эмпирические данные показывают, что если замужние женщины с детьми зарабатывают в среднем меньше, чем незамужние, то среди мужчин наблюдается прямо противоположная тенденция – женатые мужчины, а также женатые мужчины с детьми имеют доход выше холостых. Это, возможно, объясняется тем, что после женитьбы мужчины становятся более мотивированными и чаще берутся за «жадную работу», чтобы обеспечить уже семью, но также и тем, что рынок труда им благоволит. Среди родителей с высшим образованием «премия за отцовство» объясняет около 40% в разнице по оплате между матерью и отцом.⁴ Таким образом, не только такие объективные факторы, как сокращение рабочих часов для матерей или их увеличение для отцов влияют на разрыв в оплате, но и само отношение к родителю в зависимости от его пола, складывающееся на рынке труда.

Суммируя вышеуказанное, можно сделать вывод, что воспитание детей, домашние обязанности, уход за пожилыми родителями диспропорционально скошены в сторону женщин. Поскольку на рынке кто больше работает, тот и больше получает, карьерных высот и больших заработков чаще достигают мужчины, которые охотнее берутся за «жадную работу» и готовы работать сверхурочно и «ненормированно», поскольку зачастую не обременены семейными обязанностями в той степени, в какой ими обременены женщины. Семьи с детьми оптимизируют свой совокупный доход, исходя из гендерных представлений о роли женщины и мужчины в семье.

Учитывая это, Голдин отмечает, что экономика страны и сектор по уходу за детьми очень сильно взаимосвязаны. Без полноценно функционирующих детских садов, школ уровень экономической активности женщин снижается. Кроме того, в странах, где сектор по уходу за детьми считается государственной ответственностью и активно субсидируется, наблюдается более высокий уровень участия женщин на рынке труда, как, например, в Дании, Франции или Швеции.

Еще одним способом повысить вовлечение женщин в рынок труда Голдин считает повышение участия мужчин в домашних обязанностях и по уходу за детьми. И если в прошлые годы это было труднодостижимо не только из-за представлений общества о гендерных ролях, но и из-за институциональных ограничений, не позволявших женщинам занимать многие позиции, то сейчас ситуация изменилась. Тем не менее для того, чтобы женщина могла строить карьеру и заниматься семьей, отцы должны проводить время на работе и дома в такой же пропорции, как и женщины.

В то время как еще предстоит оценить последствия пандемии COVID-19 на рынок труда, в частности, на карьеру женщин, очевидно, что большая гибкость условий труда для обоих родителей, которая в том числе увеличилась после пандемии, может внести свой вклад в сохранение высокой

⁴ Goldin, C., Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2022): "When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle" (No. w30323). National Bureau of Economic Research.

активности женщин. Однако здесь важно учитывать, что оба родителя должны стремиться повышать гибкость своей деятельности, чему может способствовать снижение издержек по повышению этой гибкости. Например, если сверхурочные не будут оплачиваться такими высокими ставками, то мужчина может переключиться на работу с более гибким графиком.

Голдин пишет о том, что необходимо поддерживать мужчин, решивших взять отпуск по уходу за ребенком, развивать государственную политику по субсидированию сектора ухода за детьми, осуждать политику некоторых компаний, которые стимулируют ненормированные графики, переработки и коллективно давать им понять, что работа не может быть важнее семьи. Эти усилия сделают дискриминацию именно женщин бессмысленной и будут способствовать выравниванию дохода.

В то время как на сегодняшний момент выпущено бесчисленное количество исследований на тему гендерного разрыва в заработных платах, исследовательский интерес этой статьи ограничен анализом идей работ Голдин применительно к реалиям в Казахстане, учитывая наивысшее академическое признание ученой и отсутствие подобного анализа на текущий момент. Главным результатом такого сравнительного упражнения может стать выработка эффективной стратегии по сокращению разрыва в оплате труда, который существует в Казахстане.

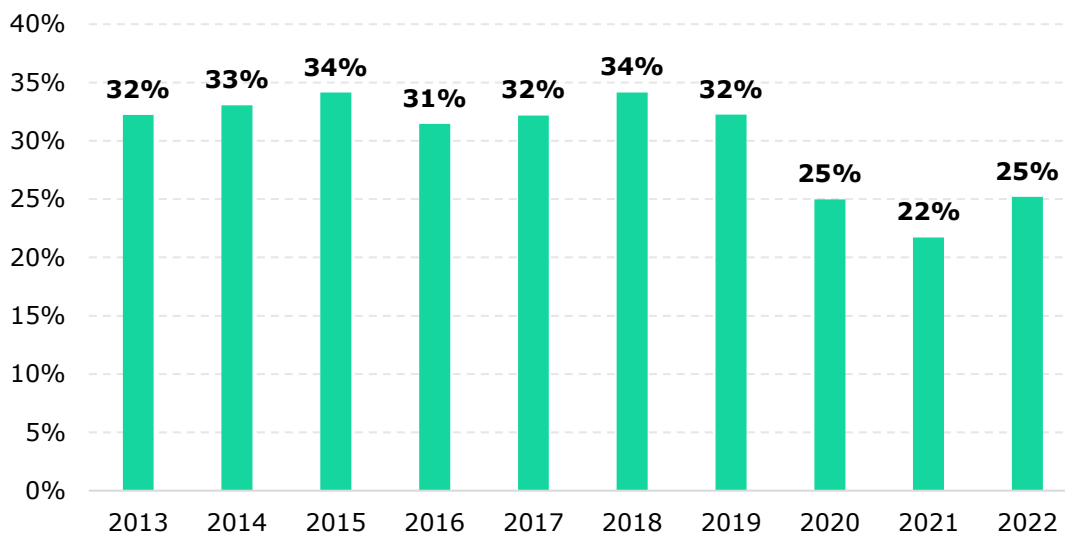
Рынок труда в Казахстане через призму гендера

Согласно Отчету Всемирного экономического форума,⁵ Казахстан находится на 62 месте среди 146 стран по гендерному паритету, отставая, например, от Армении и Бразилии.

Чтобы понять, насколько гендерный разрыв в оплате труда может зависеть от причин, определенных Голдин, необходимо разобраться с основными характеристиками рынка труда в Казахстане с позиции мужчин и женщин, распределения основных индикаторов занятости и оплаты труда.

Разница в оплате труда мужчин и женщин довольно значительная и составила в конце 2022 года 25%. При этом несмотря на то, что за последние 10 лет этот разрыв сократился на 7 пп (Рисунок 1), еще рано говорить о том, что это сокращение последовательное и устойчивое.

Рисунок 1. Гендерный разрыв в заработной плате в Казахстане на конец 2013-2022 гг.



Источник: БНС

⁵ World Economic Forum (2023): "Global Gender Gap Report 2023." Доступно: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

В период с 2013 по 2019 гг. эта разница то сокращалась, то снова увеличивалась, в итоге не изменившись. Стремительное падение в 2020 году вызывает сомнения в том, что оно было вызвано эффективной гендерной политикой, учитывая воздействие пандемии. Глобальные исследования⁶ говорят в пользу того, что пандемия сильнее ударила по мужчинам, снизив в первую очередь их доходы и таким образом сократив разрыв. Действительно, в 2020 году заработная плата мужчин выросла всего на 9.4% по сравнению с 2019 г., практически не увеличившись в реальном размере, в то время как оплата женщин выросла на 21.2%. Таким образом, сокращение разрыва было продиктовано отставанием темпов роста оплаты мужчин от оплаты женщин из-за пандемии, и по мере восстановления экономической деятельности разрыв рискует снова вернуться к значениям, превышающим 30%.

Как показано на Рисунках 2 и 3, разрыв существует практически в каждом секторе экономики, кроме образования, в котором женщины в среднем зарабатывают на 5% больше мужчин. Кроме того, самые высокие показатели дифференциации доходов мужчин и женщин наблюдаются в секторах с самыми высокими среднемесячными заработными платами. Например, в финансовой и страховой деятельности, где мужчины получают на 37% выше, чем женщины, средняя зарплата составляет 560 тыс. тенге, что на 80% выше, чем средняя зарплата по всем секторам. Мужчины выбирают более высокооплачиваемую работу, которая требует и большей отдачи, и чем ниже средняя оплата в отрасли, тем меньше становится ее разрыв между мужчинами и женщинами. Например, в здравоохранении это всего 4%, а оплата труда в секторе ниже совокупной средней почти на 20%.

То есть, самые высокие различия наблюдаются не в секторах, связанных с физическим трудом или связанных с вредными и опасными условиями труда, а секторах, в которых пол при выполнении работы не имеет значения. При этом нельзя сказать, что, например, эта 37%-ная разница в доходах финансистов и страховщиков связана с уровнем образования и интеллектом сотрудника. По статистике, доля женщин с высшим образованием (53.7%) даже превышает долю таких мужчин.

Рисунок 2. Гендерный разрыв по секторам экономики на конец 2022 года

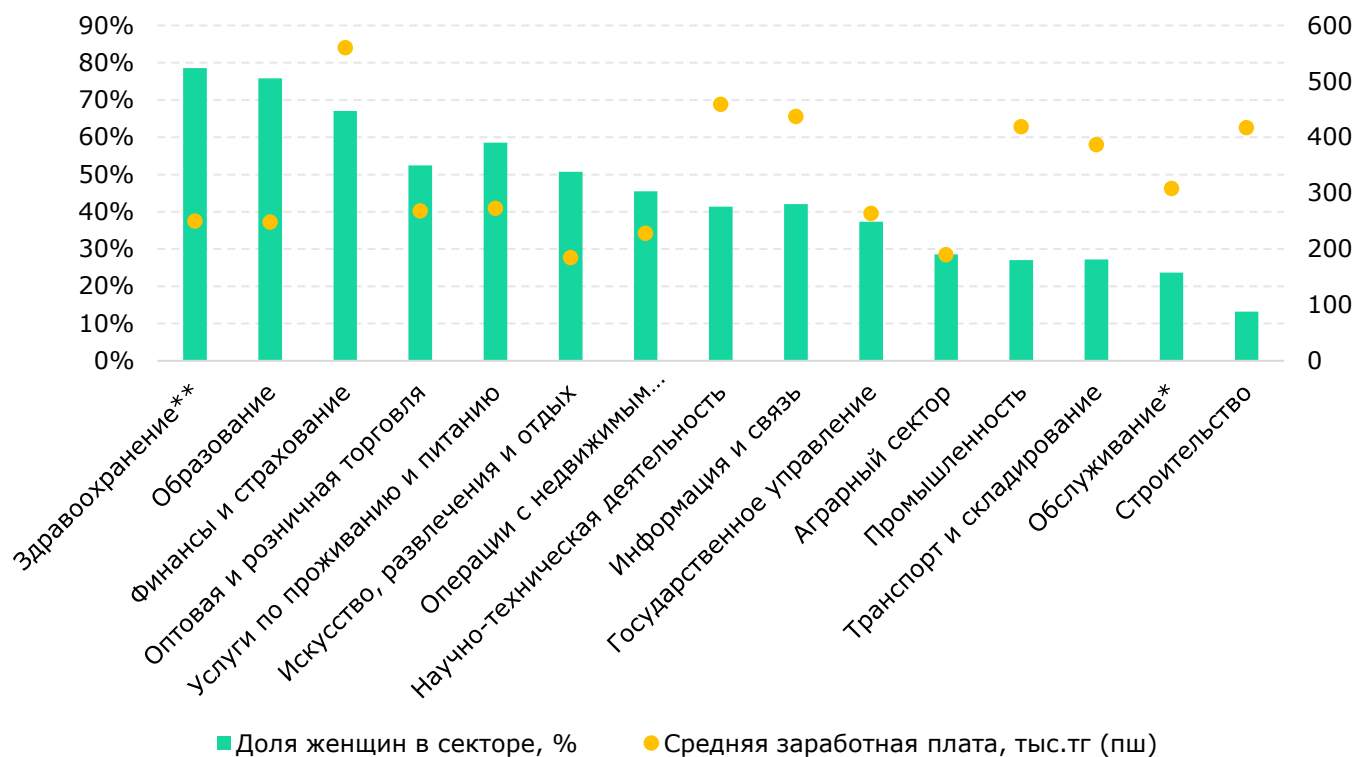


Источник: БНС

Примечание: * Административное и вспомогательное обслуживание; ** включает социальное обслуживание населения

⁶ Dui, H. (2022): "COVID-19, income and gender wage gap: Evidence from the China family panel studies (CFPS) 2014 to 2020." *Frontiers in Public Health*, 10, 1066625.

Рисунок 3. Доля женщин и средняя заработная плата по секторам экономики на конец 2022 года

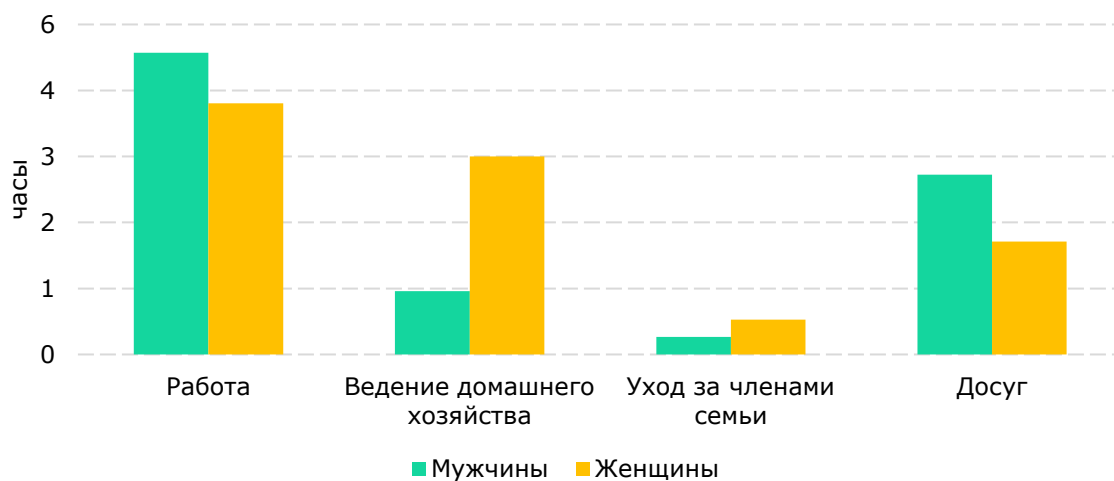


Источник: БНС

Примечание: * Административное и вспомогательное обслуживание; ** включает социальное обслуживание населения

Ответ, скорее всего, кроется в количестве часов, затраченных на работу, и в феномене «жадной работы», описанной Голдин. Если мы посмотрим на распределение суточного фонда времени занятых (Рисунок 4), то можем увидеть, что женщины в среднем тратят на работу практически на час меньше мужчин. Поэтому неудивительно, что в секторах с высокой оплатой мужчины более охотно будут работать в условиях ненормированного графика и получать больше.

Рисунок 4. Распределение суточного фонда времени по полу и виду деятельности



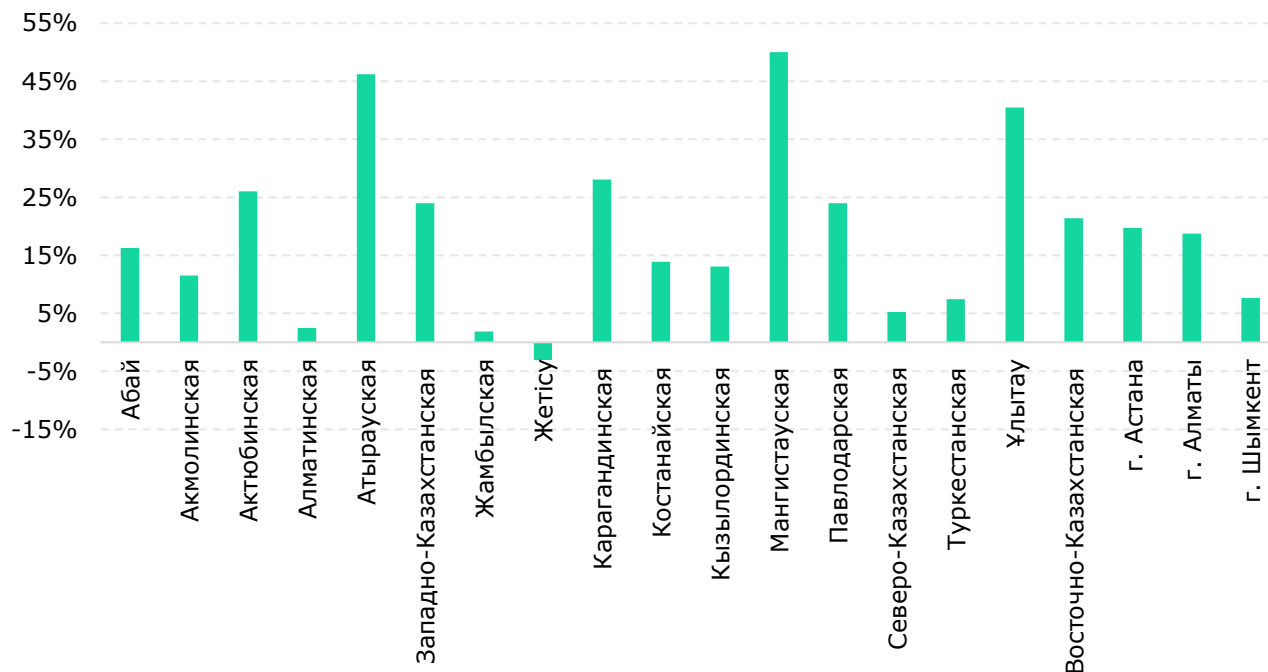
Источник: БНС (2023): «Женщины и мужчины Казахстана 2018-2022». Доступно: [C-16-G-2018-2022 \(рус\).pdf](https://stat.gov.kz/C-16-G-2018-2022(рус).pdf)

У женщин ведение домашнего хозяйства и уход за членами семьи забирает практически в три раза больше времени, чем у мужчин – 4 часа 14 мин в сутки против 1 часа 28 мин у мужчин, в то время как на досуг женщины в среднем тратят на 37% меньше времени, чем мужчины. Эти данные четко и явно говорят в пользу специализации в семье, о которой говорила Голдин – в то время как женщины помимо работы активно вовлечены в дела домохозяйства, мужчины могут работать практически без ограничений во времени, даже будучи женатыми, оставаясь в роли основного добытчика.

Структура занятых по секторам экономики дополняет предположение о том, что мужчины добиваются большего там, где выше платят, имея на это больше располагаемого времени. При этом нельзя сказать, что в наименее невысокий уровень экономического участия женщин – их доля равна доле мужчин. Также высоко они представлены в высокооплачиваемых секторах, например, среди финансистов и страховщиков их большинство – 67%. Однако более низкие зарплаты женщин могут говорить о том, что их работа предполагает меньше ответственности, более гибкий график, снижение количества часов работы – весь набор, необходимый, чтобы успевать совмещать семью и работу, но отрицательно влияющий на заработок.

Статистика очень неоднородна по регионам страны (Рисунок 5) – в Атырауской области разница в заработной плате достигает 46%, а в Мангистауской области оплата мужчин выше оплаты женщин в два раза. Такая ситуация объясняется как расположением большей части нефтяных месторождений в регионе, так и высокой концентрацией связанных с нефтяной добычей и переработкой предприятий, в которых больше представлены мужчины из-за зачастую сложных и вредных условий труда.

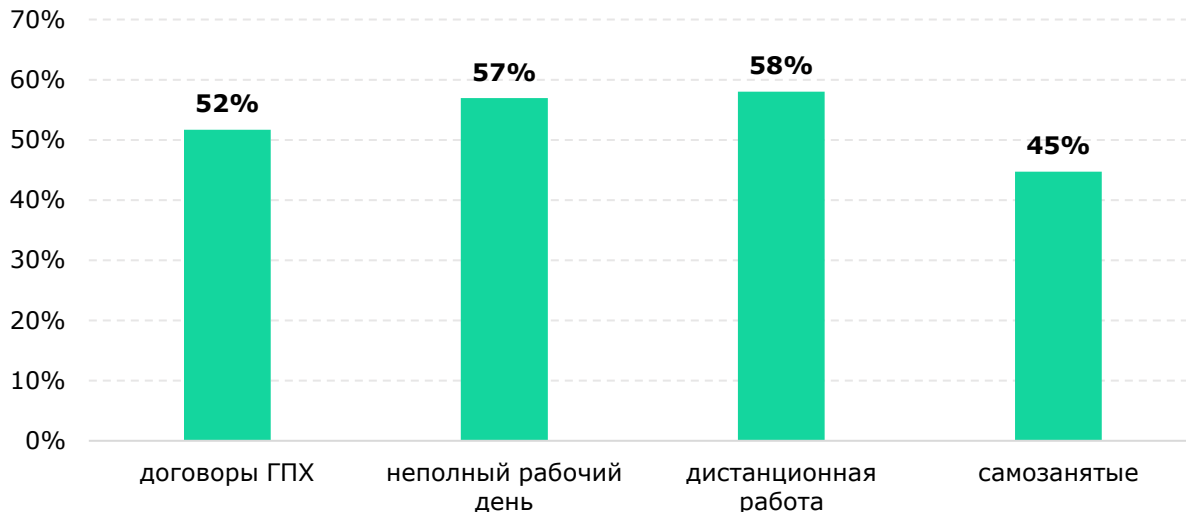
Рисунок 5. Гендерный разрыв по регионам Казахстана на конец 2022 года



Источник: БНС

Труд Клаудии Голдин был основан на данных о наемных работниках с высшим образованием, поскольку по ним были наиболее полные данные. Однако сегодня статистика собирает информацию по работникам с разными типами занятости. Рисунок 6 наглядно показывает, что женщин больше в деятельности, связанной с неполным рабочим днем, гибким графиком и выполняющих работы по договорам ГПХ. При этом среди тех, кто не входит в рабочую силу, женщины составляют значительно большую часть – 61.3% против 38.7% среди мужчин.

Рисунок 6. Доля женщин в различных видах занятости на конец 2022 года



Источник: БНС

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие краткие выводы относительно природы гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане:

- В соответствии с теорией Голдин, в Казахстане наблюдается высокая специализация и четкие гендерные роли в домохозяйстве – женщины на порядок больше тратят времени на домашние обязанности и уход за членами семьи. В результате это приводит к сокращению количества рабочих часов и почасовой ставки оплаты для женщин.
- Самая большая разница по оплате труда наблюдается в самых высокооплачиваемых секторах, что также перекликается с выводами Голдин – там, где выше ответственность, нужна большая отдача и возможны переработки, мужчины продвигаются по карьере выше, имея на это временной ресурс, в отличие от женщин, которые чаще вынуждены совмещать семью и работу, а потому чаще стремятся иметь более гибкий график с меньшей ответственностью.
- При этом не наблюдается большей концентрации мужчин в высокооплачиваемых секторах – распределение численности по полу скорее следует самой специфике работы. Там, где предполагается больше физического труда, а условия могут быть опасными и вредными для здоровья, больше представлены мужчины. Поэтому разрыв в оплате может быть связан как со спецификой сектора, в котором надбавки связаны с условиями труда, так и с профессиональными достижениями. Таким образом, популярная теория о сегрегации рынка труда в Казахстане, в котором существуют «мужские» сектора с более высокой оплатой и «женские» с низкой не совсем верна в современных реалиях.
- Разница в оплате труда не зависит от разницы в интеллекте и образовании, как и в результатах экспериментов Голдин. В то время как в некоторых странах девочки изначально имеют меньше возможностей получить знания и образование, в Казахстане довольно позитивная в этом отношении картина – наблюдается паритет между полами, а среди тех, кто получил высшее образование, женщин даже больше.

Стоит отметить, что анализ коснулся в основном только женщин, работающих по найму, что делает его сопоставимым с работами Голдин, но неполным ввиду отсутствия выводов касательно самозанятых, занимающих значительную долю занятого населения. Кроме того, интересно было бы провести исследование в разрезе уровня образования женщин и его влияния на разрыв в оплате труда. Эти направления могут стать предметом будущих исследований.

Последствия существования гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане:

Более низкие заработные платы женщин по сравнению с мужчинами в Казахстане свидетельствуют в пользу того, что отдача от инвестиций на образование ниже для женщин. Количество мальчиков в школе соответствует количеству девочек, а среди тех, кто получает высшее образование, женщин даже больше. Очевидно, что более низкая отдача связана с более низким уровнем участия женщин на рынке труда, выражаемом через их меньшее количество рабочего времени. В результате возникают потенциальные потери для экономики, связанные с некоторой неэффективностью инвестиций в образование женщин, которые могли бы стимулировать рост экономики.

Вместе с тем международные исследования говорят в пользу того, что чем выше уровень образования женщины – тем больше она работает и тем меньше у нее детей.⁷ Необходимо дальше проводить исследования в этой области в Казахстане, чтобы подтвердить эту гипотезу. Тем не менее, если предположить, что и в Казахстане присутствует такая тенденция, то это приводит к тому, что женщины с высшим образованием реже становятся матерями, чем женщины со средним или без образования. Исследования в Казахстане показывают, что образование матери положительно и устойчиво связано с развитием, питанием, здоровьем их будущих детей.⁸ Однако специализация обязанностей внутри семьи, когда женщины вынужденно тратят больше времени на уход за детьми и домом в ущерб работе, может удерживать более образованных женщин от рождения детей или приводить к их меньшему количеству по сравнению с женщинами с более низким уровнем образования. Эта ситуация также может негативно влиять на социально-экономическое развитие страны через качество населения.

Кроме того, женщины, как уже упоминалось, возглавляют почти половину домохозяйств в Казахстане. Учитывая, что заработная плата – это основной источник доходов семей Казахстана,⁹ разрыв в заработных платах мужчин и женщин в первую очередь влияет на снижение уровня жизни этой половины семей страны, усугубляя проблему бедности.

Таким образом, более низкая оплата труда женщин по сравнению с мужчинами является не только проблемой общечеловеческой несправедливости и прав, но и имеет прямые и вполне оценимые негативные последствия на экономику и ее рост. В то же время работы Голдин способствовали пониманию того, что этот разрыв связан с прежде всего довольно объективным фактором – меньшим участием женщин на рынке труда, выбором ими гибких условий работы с ограниченной ответственностью, зачастую отказом от «жадной работы» в пользу семьи. Учитывая это, можно предложить некоторые рекомендации, которые могут быть усилены или скорректированы по мере проведения более глубоких исследований в Казахстане.

Рекомендации по сокращению гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане

1. Развитие полноценного официального и безопасного сектора по уходу за детьми.

Тогда как государство полностью обеспечивает детей средним образованием, где, несмотря на большое количество частных школ, ребенок всегда получит место в бесплатной государственной школе, с дошкольным образованием дело обстоит совсем иначе. В стране наблюдается большой дефицит государственных детских садов, строительство которых никоим образом не поспевает за бумом рождаемости. Государственно-частное партнерство стимулировало открытие частных садов, стоимость которых, несмотря на субсидии государства, на порядок выше, чем в государственных учреждениях.

⁷ Woodhall, M. (1973): "The economic returns to investment in women's education." Higher Education, 2, 275-299.

⁸ ЮНИСЕФ (2018): «Анализ положения детей и женщин в Республике Казахстан». Доступно:

[WEF GGGR 2023.pdf \(unicef.org\)](https://www.unicef.org/ke/press-releases/2018/06/2018-gggr-report)

⁹ По данным БНС за второй квартал 2023 года.

Кроме того, мораторий на проверки малого бизнеса повлиял на ухудшение качества услуг в организациях дополнительного образования, которые посещают многие дети дошкольного возраста.¹⁰ Также в Казахстане услуги по уходу за детьми зачастую сконцентрированы в неформальной части экономики, что не дает сформироваться качественному сервису нянь и мешает притоку квалифицированных кадров в отрасль. Все это приводит к тому, что многие женщины в Казахстане после рождения детей вынуждены задерживаться в декретном отпуске, а зачастую и вовсе выпадать из рабочей силы, не имея возможности оплачивать сад или не доверяя уровню детского заведения.

Как отмечала Голдин, государство должно повышать свои расходы на сектор по уходу за детьми дошкольного возраста для того, чтобы поддерживать работающих родителей, и в первую очередь работающих женщин. Качество таких услуг должно обеспечиваться на высоком уровне, и большая часть расходов родителей должна субсидироваться государством через строительство детских садов или напрямую родителям. Такая политика позволит работающим матерям быстрее возвращаться на рынок труда и не терять квалификацию и опыт, которые в основном и определяют разницу в доходах женщин и мужчин.

2. Предоставление работодателями более гибких условий труда как для женщин, так и для мужчин.

Во время пандемии COVID-19 в Казахстане наблюдалось невиданное доселе сокращение в гендерном разрыве по оплате труда. Как уже упоминалось, во-многом это было связано со снижением доходов мужчин в этот период, связанный с экономическим спадом. Однако еще предстоит изучить роль перехода к дистанционным видам занятости и более гибкие графики работы, которые, вероятно, способствовали вовлечению женщин в рынок труда и повысили их заработок. Важно отметить, что условия складывались равными и для мужчин, и для женщин, которые в большинстве случаев работали удаленно. Это может свидетельствовать о том, что новые форматы занятости, которые сложились в мире после пандемии и продолжают применяться, могут позитивно сказаться на сокращении разрыва. Тем не менее, нужны дополнительные исследования о том, как подобные форматы влияют на эффективность работы и производительность, поскольку из-за коротких временных интервалов такие эффекты еще трудно оценить.

3. Разработка эффективной гендерной политики, направленной на преодоление гендерных стереотипов и снижение специализации в семье.

Специализация (или разделение гендерных ролей в семье) во многом складывается на основе стереотипов, сложившихся в обществе. Гендерный разрыв в оплате труда складывается из-за отсутствия гендерного равенства на практике, а не в законах. В то время как Казахстан давно ратифицировал международные соглашения по гендерному равенству (например, присоединился к Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин), 96% жителей Казахстана свойственны гендерные стереотипы, мешающие установлению равенства.¹¹ Если понимать под гендерным равенством «равенство возможностей доступа ко всем ресурсам, получаемых результатов, а также свободу выражения своего мнения, интересов и выбора ролей согласно гендерным предпочтениям личности и ее целям»,¹² то явная специализация женщин в сфере по уходу за детьми и за домом исключает равенство возможностей доступа ко всем ресурсам, в том числе к заработку.

¹⁰ Власть.кз (2023): «Детские сады. Как государственная политика привела к нехватке детских садов». Доступно: [Детские сады: ни качества, ни количества - Аналитический интернет-журнал Власть \(vlast.kz\)](#)

¹¹ Согласно Индексу гендерных социальных норм ПРООН. Доступно: [hdperspectivesgsnipdf_1.pdf \(undp.org\)](#)

¹² Тусупбеков Б.С. и др. (2023): «Гендерная государственная политика: актуальные проблемы развития психологической науки Казахстана».

При этом нельзя сказать, что только женщины являются проигравшей стороной в такой ситуации. Мужчины, также находясь в ограничениях, связанных с предубеждениями относительно их роли как основного добытчика, в итоге меньше проводят времени со своими детьми, что в будущем может приводить к ослаблению института семьи. Необходимо проведение дальнейших исследований на эту тему, которые позволили бы глубже изучить проблему стереотипов, их влияние на распределение ролей в семье и связь с разрывом зарплаток женщин и мужчин.

4. Достижение Казахстаном Целей устойчивого развития (ЦУР) через сокращение гендерного неравенства.

Глава государства не раз подчеркивал, что достижение ЦУР является национальным приоритетом для нашей страны. Однако на сегодняшний день достигнута только 1 цель из 17, тогда как наблюдаются серьезные проблемы по исполнению остальных, в том числе касательно пятой цели – гендерного равенства. Достижение гендерного равенства предполагает несколько направлений – сюда, к примеру, входит обеспечение равного участия в экономике и карьерных возможностей, а также признание и достойная оценка неоплачиваемого труда по уходу и домашним обязанностям, которые непропорционально высоко возложены на женщин.

Эта цель дает детальные направления, которые способны привести к сокращению гендерного разрыва через: (1) признание непропорционально высокого вклада женщин в уход за семьей и домашние обязанности, который не оплачивается; (2) усиление в части государственного обеспечения по предоставлению полноценного сектора ухода за детьми для того, чтобы сократить время, затрачиваемое женщинами на неоплачиваемый труд и помочь им перейти в сферу оплачиваемого; (3) доступ к социальной помощи и защите для женщин, выполняющих неоплачиваемую работу для семьи; (4) развитие идеи разделения ответственности между мужчинами и женщинами в семье по уходу за домом и детьми.

Мадина Кабжалялова – Аналитический центр

При использовании материала из данной публикации ссылка на первоисточник обязательна.

© 2023 АО «Halyk Finance» (далее - HF), дочерняя организация АО «Народный банк Казахстана».

Настоящая публикация носит исключительно информационный характер и не является предложением или попыткой со стороны HF купить, продать или вступить в иную сделку в отношении каких-либо ценных бумаг и иных финансовых инструментов, на которые в настоящей публикации может содержаться ссылка, предоставить какие-либо инвестиционные рекомендации или услуги. Указанные предложения могут быть направлены исключительно в соответствии с требованиями применимого законодательства. Настоящая публикация основана на информации, которую мы считаем надежной, однако мы не утверждаем, что все приведенные сведения абсолютно точны. При этом, отмечаем, что прошлая доходность не является показателем доходности инвестиций в будущем. Мы не несем ответственности за использование клиентами информации, содержащейся в настоящей публикации, а также за сделки и операции с ценными бумагами и иными финансовыми инструментами, упоминающимися в ней. Мы не берем на себя обязательство регулярно обновлять информацию, которая содержится в настоящей публикации или исправлять возможные неточности. HF, его аффилированные и должностные лица, партнеры и сотрудники, в том числе лица, участвующие в подготовке и выпуске этого материала, оставляют за собой право участвовать в сделках в отношении упоминающихся в настоящей публикации ценных бумаг и иных финансовых инструментов. Также отмечаем, что на ценные бумаги и иные финансовые инструменты, рассматриваемые в настоящей публикации и номинированные в иностранной валюте, могут оказывать влияние обменные курсы валют. Изменение обменных курсов валют может вызвать снижение стоимости инвестиций в указанные активы. Следует иметь в виду, что инвестирование в Американские депозитарные расписки также подвержено риску изменения обменного курса валют, а инвестирование в казахстанские ценные бумаги и иные финансовые инструменты имеет значительный риск. В указанной связи, инвесторы до принятия решения об участии в сделках с ценными бумагами и иными финансовыми инструментами, рассматриваемыми в настоящей публикации, должны проводить собственное исследование относительно надежности эмитентов данных ценных бумаг и иных финансовых инструментов.

© 2023 г., все права защищены.

Аналитический центр

Асан Курманбеков
Мадина Кабжалылова
Санжар Калдаров

+7 (727) 339 43 86

a.kurmanbekov@halykfinance.kz
m.kabzhalyalova@halykfinance.kz
s.kaldarov@halykfinance.kz

Адрес:

Halyk Finance
пр. Абая, 109 «В», 5 этаж
A05A1B9, Алматы, Республика Казахстан
Тел. +7 727 331 59 77
www.halykfinance.kz

Bloomberg

HLFN
Refinitiv
Halyk Finance
Factset
Halyk Finance
Capital IQ
Halyk Finance