

Маланьина Анастасия Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, профессор

Костанайский филиал

ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-32369

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕГРЕГАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА

Аннотация: изучены проявления вертикальной и горизонтальной профессиональной гендерной сегрегации на казахстанском рынке труда, исследованы их причины и предложены возможные пути решения.

Ключевые слова: профессиональная сегрегация, вертикальная сегрегация, горизонтальная сегрегация, гендерные различия в оплате труда.

Профессиональная сегрегация ставит определенные ограничения для женщин в развитии их трудового потенциала: горизонтальная гендерная сегрегация накладывает ограничения на выбор профессий, вертикальная сегрегация создает эффект «стеклянного потолка», ограничивая женщинам возможности карьерного роста. В результате инвестиции в развитие человеческого капитала женщин изначально менее привлекательны в силу более низкой отдачи, для современного рынка труда характерны такие явления, как гендерная асимметрия и феминизация бедности.

Профессиональная сегрегация определяется отраслевой или профессиональной структурой занятых мужчин и женщин, где женщины представлены преимущественно в малопrestижных, малооплачиваемых профессиях или в тех, где низок потолок профессионального роста, в отраслях экономики с невысоким уровнем оплаты труда. При этом профессиональная сегрегация женщин не только определяет качество женской занятости, но и становится источником косности рынка труда и тормозом эффективного развития экономики [4, с. 165].

Одной из причин профессиональной гендерной сегрегации, влияющей на занятость и карьерное продвижение женщин, выступает доступность образования, определяющая качество человеческого капитала. Для Казахстана гендерное неравенство в сфере образования нехарактерно, высшим образованием в 2017 г. охвачено 60% женщин, что на 12% больше, чем мужчин [7, с.359]. Но это не гарантирует устранение профессиональной сегрегации, о чем свидетельствует гендерный разрыв заработной платы, которая выше у мужчин, независимо от уровня образования (таблица 1).

Таблица 1

Различия в уровне оплаты труда в зависимости от уровня образования

Уровень образования	Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге		Гендерный разрыв заработной платы, %
	мужчины	женщины	
среднее	120 963	79 934	33,9
высшее	271 073	171 504	36,7
послевузовское	483 307	281 416	41,8

Источник: рассчитано автором по данным Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики Республики Казахстан.

Вертикальная гендерная сегрегация в Казахстане также проявляется в том, что мужчины занимают 62,7% руководящих должностей в органах власти и управления [3]. В данном случае сочетание значительной вертикальной сегрегации с более высоким уровнем образования женщин свидетельствует не только о неэффективном использовании их образовательно-профессионального потенциала, но и о наличии в обществе традиционных гендерных стереотипов, ведущих к гендерной дискриминации при приеме на работу и продвижении по карьерной лестнице [6].

Профессиональная сегрегация препятствует продвижению женщин по карьерной лестнице и соответствующим ростом их заработной платы. Для Казахстана в 2017 г. в целом по всем видами экономической деятельности доля женщин, имеющих высокооплачиваемую работу (свыше 390 тысяч тенге), по сравнению с мужчинами ниже на 6,1% [7, с. 360].

О наличии горизонтальной гендерной сегрегации свидетельствует концентрация работающих женщин в более низкооплачиваемых отраслях экономики. На казахстанском рынке труда наиболее феминизированными являются отрасли здравоохранения и образования, где в 2017 г. занято женщин, соответственно, в 2 раза и в 2,8 раза больше, чем мужчин. При этом самая высокая концентрация работников обоих полов наблюдается в наименее оплачиваемой группе (150–200 тыс. тенге), в сфере здравоохранения там занято 43,8% мужчин и 55,1% женщин, а в сфере образования – 56,3% и 73,2% соответственно. Разница между уровнем оплаты труда мужчин и женщин в самой высокооплачиваемой группе (390 тыс. тенге и выше) составляет 3,8% в сфере здравоохранения и 8,4% в сфере образования.

Профессиональная сегрегация проявляется не только в гендерной, но и в возрастной дискриминации, затрагивающей оба пола. Принадлежность к дискриминируемой возрастной группе не предопределена обстоятельствами рождения лица, потенциальной жертвой такой дискриминации может стать любой человек в любой период своей жизни [2, с.192]. Возрастная дискриминация является одним из проявлений предубеждений, связанных с эйджизмом, распространением предполагаемых групповых особенностей, связанных с возрастом, на лиц, принадлежащих к соответствующей возрастной группе, вне зависимости от их личных особенностей [13].

В нашем случае проблема возрастной дискриминации сливается с проблемой профессиональной гендерной сегрегации, происходит вытеснение работающих женщин предпенсионного и пенсионного возрастов на низкооплачиваемую работу, к которой не проявляют интереса молодежь. По Республике Казахстан в 2017 г. гендерные различия в уровне вознаграждения характерны для всех возрастных групп, в целом по республике уровень заработной платы мужчин выше на 44,7% при гендерном разрыве 30,9%. Следует отметить особую уязвимость и подверженность возрастной дискриминации именно работающих женщин, поскольку значительные различия в заработной плате сохраняются даже для

пенсионного возраста: уровень оплаты труда мужчин выше на 33,9%, а гендерный разрыв составляет 25,3% (таблица 2).

Таблица 2

Различия в уровне оплаты труда наемных работников по возрасту

Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге	Возрастные группы, лет						
	16–24	25–28	29–34	35–44	45–54	55–64	65–74
мужчины	106062	142651	189611	231697	206871	189150	217423
женщины	90843	115510	133800	147456	134708	128687	162398
Превышение уровня заработной платы, %	116,8	123,5	141,7	157,1	153,6	147,0	133,9
Гендерный разрыв заработной платы, %	14,3	19,0	29,4	36,4	34,9	32,0	25,3

Источник: рассчитано автором по данным Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики Республики Казахстан.

Еще одной причиной дифференциации в уровне оплаты труда является гендерная дискриминация в скрытой форме, обусловленная сложившимися стереотипами положения и поведения женщин в обществе [12, с. 132]. Существование гендерных стереотипов в казахстанском обществе подтверждают результаты гендерного опроса, проведенного общественным фондом «Институт равных прав и равных возможностей Казахстана», по итогам которого 71,1% респондентов считают, что большую часть домашней работы должна выполнять мать и жена [9].

Возможность преодолеть профессиональную сегрегацию создает развитие в Казахстане женского предпринимательства. Благодаря финансовой поддержке государства, среди юридических лиц малого и среднего бизнеса, индивидуальных предпринимателей, доля женского бизнеса превысила 50%. Фонд поддержки женского предпринимательства, созданный в 2018 г., позволит решить общую для всех казахстанских предпринимателей проблему доступа к финансам через механизм микрокредитования [1].

Авторы, изучающие гендерные аспекты участия женщин в предпринимательстве и корпоративном бизнесе, отмечают положительную роль гендерной диверсификации, обеспечивающей более широкие возможности для реализации

стратегии развития компании, повышение ее репутации и инвестиционной привлекательности [11, с.29].

Решение проблемы профессиональной сегрегации, следствием которой является гендерное неравенство в оплате труда, невозможно без законодательной поддержки. В республике действует Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384. В ее основе лежат принципы обеспечения равенства пользования всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами вне зависимости от пола, недопущения дискриминации, гендерной асимметрии в государственной и общественной жизни, а также формирования гендерного самосознания и искоренения гендерных стереотипов в обществе [5].

Помимо совершенствования правовой базы и государственной поддержки женского предпринимательства, необходимо продолжать разработку методологии и инструментария для оценки и мониторинга уровня профессиональной сегрегации и гендерного неравенства. В настоящее время ПРООН ежегодно определяет Индекс гендерного неравенства (ИГН), характеризующий потери потенциального уровня человеческого развития, возникающие из-за гендерного неравенства. По данным ПРООН [14], в 2017 г. по уровню гендерного неравенства Казахстан занимал 43 место (ИГН равен 0,197).

Для совершенствования инструментов, измеряющих уровень гендерного неравенства, требуется более сложный индекс, чем ИГН, включающий показатели, по которым имеется официальная статистика, позволяющая проследить динамику уровня гендерных различий по стране и проводить международные сравнения. Чтобы определить уровень профессиональной гендерной сегрегации, в интегральный индекс следует включить такие компоненты, как активности рабочей силы, занятость по секторам экономики, статус в области занятости и профессий, уровень дохода [7, с. 361].

Все более широкое распространение систем оплаты труда, основанных на производительности и производственных показателях работников, а не на содержании

рабочих мест, ставит новые проблемы в области обеспечения равенства оплаты. Дополнительные платежи, связанные со стажем работы, опытом или производственными показателями, не всегда равномерно и справедливо распределяются между работниками высокого и низкого уровня [10]. Для оценки дискриминации по уровню оплаты труда авторами, изучающими эту проблему, предлагается проводить мониторинг производительности труда мужчин и женщин [8, с. 244].

Таким образом, профессиональная сегрегация формирует своего рода замкнутый круг, в котором отсутствие стимулов инвестирования в развитие человеческого капитала женщин ведет к ослаблению их профессиональных позиций, и наоборот. Для успешного преодоления проблемы профессиональной гендерной сегрегации необходимы повышение социальной и политической активности женщин, их участие в разработке и реализации нормативной базы, обеспечивающей гендерное равенство, стимулирование женского предпринимательства, а также искоренение в обществе гендерных стереотипов, препятствующих реализации потенциала работающих женщин.

Список литературы

1. В Казахстане создан фонд поддержки женского предпринимательства // Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/news/29877-v-kazahstane-sozdan-fond-podderzhki-zhenskogo-predprinimatel-stva> (дата обращения: 20.02.2019).

2. Васильева Т.А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики / Т.А. Васильева // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2013. – №1. – С. 191–214.

3. Индикаторы достойного труда // Сайт Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_afLoop=755165361780100#%40%3F_afLoop%3D755165361780100%26_adf.ctrl-state%3Daxsgfctx_62 (дата обращения: 21.02.2019).

4. Козлова О.А. Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития / О.А. Козлова // Экономика региона. – 2005. – №2. – С. 162–173.

5. Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года утверждена в Казахстане // Сетевое издание «Zakon.kz» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zakon.kz/4836884-koncepcija-semejnoj-i-gendernoj.html> (дата обращения: 25.02.2019).

6. Майдырова, А.Б. Вопросы гендерного равенства в человеческом капитале нации / А.Б. Майдырова, А.Ш. Бердибекова // Научные статьи Казахстана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://articlekz.com/article/8516> (дата обращения: 28.02.2019).

7. Маланьина А.А. Гендерная дискриминация в уровне вознаграждения на рынке труда Казахстана / А.А. Маланьина // Экономика и предпринимательство. – 2019. – №1. – С. 358–363.

8. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда / А.М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – №3. – С. 235–247.

9. Проблема гендерного неравенства в Казахстане существует. Материалы гендерного исследования, проведенного общественным фондом «Институт равных прав и равных возможностей Казахстана» // Новости Казахстана «BNews.KZ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bnews.kz/ru/analysis/reviews/problema_gendernogo_neravenstva_v_kazahstane_sushchestvuet__issledovanie (дата обращения: 28.02.2019).

10. Равенство в сфере труда – веление времени: глобал. докл. генер. директора, представл. в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: (докл. / Междунар. конф. Труда, 91-я сесс. 2003; 1(В). – Женева: Междунар. Бюро труда, 2003. – XV, 151 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/2004-04-032-ravenstvo-v-sfere-truda-velenie-vremeni-global-dokl-gener-direktora-predstavl-v-sootvets-tvii-s-mehanizmom-realizatsii> (дата обращения: 22.02.2019).

11. Ткаченко И.Н. Гендерные аспекты участия женщин в корпоративном бизнесе и предпринимательстве / И.Н. Ткаченко, И.В. Первухина // Дискуссия. – 2017. – №11. – С. 25–35.

12. Шабунова А.А. Потенциал женщин на рынке труда региона / А.А. Шабунова, А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – Т. 10. – №1. – С. 124–144.

13. MacNicol, J. Age discrimination: An historical and contemporary analysis / J. MacNicol. – Cambridge, 2006. P. 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-social-policy/article/macnicol-j-2006-age-discrimination-an-historical-and-contemporary-analysis-cambridge-cambridge-university-press-pp-308-1799-pbk/4F180E802A740F9A0CF710E3F4A29CB1>) (дата обращения: 25.02.2019).

14. UNDP. Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update. – New York, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/2018-update> (дата обращения: 25.02.2019).