

Directions to overcome gender discrimination in the field of labor and employment in Kazakhstan

Anel A. Kireyeva^{1*}, Gulbakhyt Olzhebayeva²

¹*Institute of Economics CS MSHE RK, Almaty, Kazakhstan*

²*Almaty Management University, Almaty, Kazakhstan*

Abstract

Gender discrimination in the labor market remains one of the most significant challenges hindering socio-economic development. In Kazakhstan, despite positive changes in women's rights and their increasing participation in economic activities, a substantial gender pay gap and limited access to leadership positions persist. This study aims to identify the conditions and directions for overcoming gender discrimination in the labor market in Kazakhstan, as well as to develop recommendations for reducing the gender pay gap and improving the position of women in the labor market. The research utilized statistical data from the Bureau of National Statistics of Kazakhstan and international sources, such as the World Bank Gender Data Portal and the UN Gender Statistics Database. The findings indicate that despite significant progress in expanding women's rights and their economic involvement, the gender pay gap and lack of access to leadership positions remain considerable. In 2022, the gender pay gap in Kazakhstan stood at 25.2%, highlighting the need for more active implementation of gender policies and programs supporting women in the professional sphere. To reduce gender inequality in the labor market, Kazakhstan must develop comprehensive measures, including the introduction of quotas for leadership positions, legislative initiatives to eliminate the pay gap, and the promotion of flexible working conditions. Future research could focus on a more in-depth analysis of factors affecting gender inequality in various sectors of Kazakhstan's economy, taking into account regional and sectoral specifics.

Keywords: gender, gender economy, gender stereotypes, gender gap, labor market, employment, gender stereotypes

Acknowledgement: this study funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Grant No. BR21882165 “Modernization of the system of distribution relations and reduction of income inequality of the population of the Republic of Kazakhstan”).

Қазақстандағы еңбек және жұмыспен қамту саласындағы гендерлік кемсітушілікті еңсеру бағыттары

Киреева А.А.^{1*}, Олжебаева Г.²

¹ Экономика институты ФК ҒЖБМ ҚР, Алматы, Қазақстан

² Алматы Менеджмент Университеті, Алматы, Қазақстан

Түйін

Еңбек саласындағы гендерлік дискриминация әлеуметтік-экономикалық дамуға кедергі келтіретін маңызды мәселелердің бірі болып табылады. Қазақстан жағдайында әйелдердің құқықтарын жақсарту және олардың экономикалық қызметке қатысуының өсуі бойынша оң өзгерістерге қарамастан, жалақы мен басқарушы лауазымдарға қол жеткізуде айтарлықтай гендерлік алшақтық сақталуда. Бұл зерттеу Қазақстандағы еңбек және жұмыспен қамту саласындағы гендерлік дискриминацияны еңсеру шарттары мен бағыттарын анықтауға, сондай-ақ жалақыдағы гендерлік айырмашылықтарды азайту және еңбек нарығындағы әйелдердің жағдайын жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеуге бағытталған. Жұмыста ҚР Ұлттық статистика бюросының статистикалық деректері және Дүниежүзілік банктің гендерлік деректер порталы мен БҰҰ-ның гендерлік статистика базасы сияқты халықаралық дереккөздер пайдаланылды. Зерттеу нәтижелері әйелдердің құқықтарын кеңейту және олардың экономикалық қызметке қатысуын арттыру бойынша айтарлықтай жетістіктерге қарамастан, жалақыдағы және басқарушы лауазымдарға қол жеткізудегі гендерлік алшақтықтың айтарлықтай сақталып отырғанын көрсетті. 2022 жылы Қазақстанда жалақыдағы гендерлік алшақтық 25,2%-ды құрады, бұл кәсіби саладағы әйелдерді қолдау бағдарламалары мен гендерлік саясатты белсенді түрде енгізу қажеттілігін көрсетеді. Еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті азайту үшін Қазақстанға басқарушы лауазымдарға квота енгізуді, жалақы айырмашылықтарын жоюға бағытталған заңнамалық бастамаларды және икемді жұмыс жағдайларын дамыту сияқты кешенді шараларды әзірлеу қажет. Болашақтағы зерттеулер Қазақстан экономикасының әртүрлі секторларындағы гендерлік теңсіздікке әсер ететін факторларды, өңірлік ерекшеліктер мен салалық спецификаны ескере отырып, тереңірек талдауға бағытталуы мүмкін.

Кілттік сөздері: гендер, гендерлік экономика, гендерлік стереотиптер, гендерлік алшақтық, еңбек нарығы, жұмыспен қамту, гендерлік стереотиптер

Алғыс: бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (№ BR21882165 гранты “Бөлу қатынастары жүйесін жаңғырту және Қазақстан Республикасы халқының табыстарының теңсіздігін төмендету”).

Направления преодоления гендерной дискриминации в сфере труда и занятости в Казахстане

Киреева А.А.^{1*}, Олжебаева Г.²

¹ *Институт экономики КН МНВО РК, Алматы, Казахстан*

² *Алматы Менеджмент Университет, Алматы, Казахстан*

Аннотация

Гендерная дискриминация в сфере труда является одной из наиболее значимых проблем, препятствующих социально-экономическому развитию. В условиях Казахстана, несмотря на позитивные изменения в области прав женщин и роста их участия в экономической деятельности, сохраняется значительный гендерный разрыв в оплате труда и доступе к руководящим должностям. Настоящее исследование направлено на выявление условий и направлений преодоления гендерной дискриминации в сфере труда и занятости в Казахстане, а также разработку рекомендаций для снижения гендерного разрыва в оплате труда и улучшения положения женщин на рынке труда. В работе были использованы статистические данные Бюро национальной статистики РК и международные источники, такие как Портал гендерных данных Всемирного банка и база данных ООН по гендерной статистике. Исследование показало, что, несмотря на значительные успехи в расширении прав женщин и их участии в экономической деятельности, гендерный разрыв в оплате труда и доступе к руководящим должностям сохраняется значительным. В Казахстане в 2022 г. гендерный разрыв в оплате труда составил 25,2%, что свидетельствует о необходимости более активного внедрения гендерной политики и программ поддержки женщин в профессиональной сфере. Для сокращения гендерного неравенства на рынке труда Казахстану необходимо разработать комплексные меры, включающие введение квот на руководящие должности, законодательные инициативы по устранению разрыва в оплате труда, а также развитие гибких условий занятости. Будущие исследования могут быть направлены на более глубокий анализ факторов, влияющих на гендерное неравенство в различных секторах экономики Казахстана, с учетом региональных особенностей и отраслевой специфики.

Ключевые слова: гендер, гендерная экономика, гендерные стереотипы, гендерный разрыв, рынок труда, занятость, гендерные стереотипы

Благодарность: данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № BR21882165 “Модернизация системы распределительных отношений и снижение неравенства доходов населения Республики Казахстан”).

Введение

Гендерная дискриминация в сфере труда представляет собой одну из ключевых проблем современного общества, оказывающую значительное влияние на экономическое развитие и социальное благополучие. Несмотря на достигнутые успехи в области равноправия, гендерные различия в трудовой сфере продолжают оставаться значительными, что требует комплексного и систематического подхода к их преодолению. Вопросы гендерного равенства не только затрагивают морально-этические аспекты, но и оказывают прямое влияние на производительность труда, экономическую стабильность и устойчивое развитие общества.

Женская рабочая сила имеет свои особенности, среди которых особенно выделяются «двойная занятость» и преобладание представлений о «женских профессиях», ассоциируемых с традиционным домашним разделением обязанностей. В свою очередь, это приводит к воспроизводству гендерных стереотипов, определяющих отношение к женскому труду на уровне общества, работодателей, а также самих женщин. Если гендерные стереотипы влияют на социализацию личности, то существует потенциал для изменения личных установок. Поэтому основная задача заключается в поиске эффективных подходов воздействия на мотивацию, как работодателей, так и наемных работников с целью минимизации влияния «эффекта пола» в трудовых отношениях. Для разработки долгосрочной политики, направленной на изменение стереотипов, важно на эмпирическом уровне изучить, каким образом могут быть выстроены отношения для регулирования рынка труда, чтобы снизить зависимость от гендерных предпочтений. В этом контексте меры должны быть нацелены не только на устранение гендерных стереотипов, но и на преодоления гендерной дискриминации в сфере труда и занятости.

Проблемы, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда, остаются актуальными и, к сожалению, не могут быть полностью преодолены в ближайшем будущем. Ситуация, наблюдаемая в Казахстане, отражает глобальные тенденции, характерные для этапов экономических преобразований в разных странах. Несмотря на высокий спрос на женский труд, его оценка остается на недостаточно высоком уровне. Хотя достигнуты значительные успехи в расширении прав женщин и их участии в экономической деятельности, гендерное неравенство в доходах сохраняется, как одна из острых проблем. Кроме того, гендерный разрыв в оплате труда, выражаемый как разница в среднем заработке между мужчинами и женщинами, выполняющими аналогичную работу и занимающими аналогичные должности, продолжает оставаться значительным. Этот разрыв, который может варьироваться в зависимости от региона и профессии, составляет в среднем около 20% на глобальном уровне, что указывает на системную проблему, существующую во многих странах и отраслях.

В Казахстане наблюдается прогресс в сокращении гендерного разрыва в оплате труда: в 2021 году он снизился до 21,7% по сравнению с 34,2% в 2018 г. Однако в 2022 г. разрыв вновь увеличился до 25,2%, что подчёркивает необходимость дальнейших усилий для решения этой проблемы. Согласно данным

Бюро национальной статистики РК, в 2022 г. женщины зарабатывали меньше мужчин практически во всех экономических секторах и профессиях, за редким исключением [1]. Таким образом, несмотря на достигнутый прогресс, проблема гендерного неравенства в оплате труда остаётся актуальной и требует принятия дополнительных мер.

Актуальность исследования обусловлена несколькими ключевыми факторами. Во-первых, гендерное равенство является важным аспектом социального прогресса и устойчивого развития. Согласно целям устойчивого развития ООН, достижение гендерного равенства является одной из приоритетных задач, поскольку оно способствует экономическому росту, социальной справедливости и улучшению качества жизни. Во-вторых, экономический потенциал страны во многом зависит от использования всех доступных трудовых ресурсов, и гендерная дискриминация ведет к потере этого потенциала.

В этой связи для восполнения данного пробела, целью данного исследования является выявление и анализ условий и направлений преодоления гендерной дискриминации в сфере труда и занятости в Казахстане, а также разработка рекомендаций по снижению гендерного разрыва в оплате труда и улучшению положения женщин.

Литературный обзор

Гендерная экономика, являясь одним из наиболее динамично развивающихся направлений в современных гендерных исследованиях, фокусируется на изучении экономических различий между мужчинами и женщинами. В рамках этого направления анализируются причины дифференциации, а также предлагаются различные интерпретации этого явления с опорой на экономические теории и концепции. В частности, используются подходы институционализма, неоинституционализма, неоклассической экономической теории и других экономических школ, каждая из которых предлагает свои объяснения и решения для существующих гендерных диспропорций в экономической деятельности.

В условиях рыночной конкуренции любые искусственные ограничения в доступе к ограниченным ресурсам, таким как рабочие места, можно рассматривать как проявление дискриминации. Такое явление возникает, когда работники с одинаковыми характеристиками производительности сталкиваются с неравным отношением из-за своей половой принадлежности, национальности, расы и других признаков. Гендерная дискриминация на рынке труда и занятости представляет собой практику, при которой одному полу отдается предпочтение перед другим. Основу гендерного неравенства в занятости во многом составляют укоренившиеся стереотипы, способствующие распространению дискриминации и профессиональной сегрегации по половому признаку.

Основной причиной гендерной дискриминации на рынке труда являются предвзятости и устоявшиеся стереотипы, присущие как работодателям, так и самим работникам и потребителям. Наиболее ярким примером является дискриминация со стороны работодателей, которую подробно рассмотрел Беккер [2]. В своей теории он предположил, что некоторые работодатели склонны к

дискриминации, и это проявляется в их восприятии женщин как группы с определенными характеристиками, которые они ошибочно приписывают всем женщинам, независимо от их реальных профессиональных качеств. При этом, работодатели, действуя в рамках этих предубеждений, могут отказываться нанимать или продвигать женщин, ожидая от них соответствия стереотипным представлениям, что существенно ограничивает их доступ к трудовым ресурсам и карьерным возможностям.

Одной из наиболее явных форм проявления гендерного неравенства на рынке труда остается разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. Несмотря на многочисленные усилия по устранению этого неравенства, исследования показывают, что женщины продолжают получать в среднем меньше за аналогичную работу, чем мужчины [3]. Важно отметить, что данный разрыв сохраняется даже при условии равного уровня образования, опыта работы и занятости в одинаковых секторах экономики [4,5]. Это свидетельствует о наличии структурных и институциональных барьеров, которые препятствуют достижению полной гендерной справедливости в сфере труда. При этом важно учитывать, что различия в оплате могут частично объясняться и различиями в условиях труда. Мужчины, как правило, работают больше часов, имеют большую гибкость в планировании рабочего времени и чаще получают высокооплачиваемые должности, связанные с дополнительными льготами и бонусами [6].

Женщины по-прежнему менее представлены на высших уровнях менеджмента и в должностях, связанных с принятием решений, что значительно ограничивает их карьерные перспективы и создает дополнительные барьеры для профессионального роста [3]. Исследования показывают, что даже при одинаковой квалификации и опыте мужчины имеют больше шансов быть продвинутыми на руководящие позиции. Это свидетельствует о наличии предвзятости в процессе отбора, которая часто подкрепляется гендерными стереотипами и традиционными ожиданиями, связанными с семейными обязанностями, которые в обществе чаще возлагаются на женщин [7].

Одним из ключевых барьеров для карьерного роста женщин является необходимость совмещения профессиональной деятельности с семейными обязанностями, что повышает их уязвимость на рынке труда. Такое явление имеет исторические корни и связано с так называемыми «брачными ограничениями», которые в прошлом препятствовали найму замужних женщин или даже обязывали увольнять их после вступления в брак [8]. В современных условиях женщины часто сталкиваются с трудностями, связанными с уходом за детьми и другими членами семьи, что ограничивает их возможности для полной занятости и продвижения по карьерной лестнице [9].

Дополнительным аспектом дискриминации является так называемый «штраф заработной платы» для женщин с детьми. Исследования показывают, что работающие матери в среднем получают более низкую заработную плату по сравнению с бездетными женщинами [10]. В то же время замужние матери демонстрируют рост стабильной занятости, что связано с увеличением продолжительности работы, в то время как одинокие женщины сталкиваются с тенденцией к сокращению занятости, схожей с той, что наблюдается среди мужчин

[12]. Таким образом, гендерные стереотипы и структурные особенности рынка труда продолжают оказывать негативное влияние на карьерные перспективы и экономическое положение женщин, особенно тех, кто сочетает профессиональные и семейные обязанности.

Гендерная дискриминация в сфере занятости может проявляться в том, что работодатели предлагают более высокую заработную плату тем группам работников, которые они выделяют. Дискриминация со стороны потребителей часто встречается в тех сферах занятости, где существует частый и интенсивный контакт с клиентами, которые могут предпочитать работников определённого пола. Когда женщины стремятся получить работу в таких должностях, где они сталкиваются с предвзятым отношением со стороны потребителей, им часто приходится соглашаться на более низкую заработную плату. Этот тип дискриминации способствует профессиональной сегрегации по половому признаку. Так, согласно исследованиям Вайхзельбаумер, пол не оказывает значительного влияния на возможности трудоустройства кандидатов [13]. Однако перспективы материнства могут выступать дополнительным фактором, влияющим на решения о найме и ограничивающим карьерный рост женщин в компании. Ожидания относительно возможного рождения детей часто рассматриваются работодателями как потенциальный риск, что приводит к предвзятости при принятии решений о продвижении [14]. В то же время гендерное разнообразие в трудовой сфере положительно сказывается на оценках эффективности работы как у мужчин, так и у женщин, что подчеркивает важность учета этих аспектов при общей оценке качества занятости [3].

Занятость женщин является важным показателем социального и экономического развития общества, так как вовлечение женщин в рынок труда не только способствует экономическому росту, но и способствует достижению гендерного равенства и социального прогресса. Одной из самых заметных особенностей положения женщин на рынке труда была их концентрация на ограниченном числе сравнительно низкооплачиваемых, преимущественно женских профессий [15], таких как административное обеспечение (в том числе канцелярское) и обслуживающие профессии [16].

В последние десятилетия многие страны добились значительных успехов в расширении экономических возможностей для женщин, однако общество все еще сталкивается с серьезными вызовами в обеспечении равного доступа женщин к качественной занятости. По мнению Соуэлла, вмешательство в рыночные механизмы, природа которых полностью не изучена, не является эффективным средством для сокращения неравенства. Однако, Долеак и Франсуа придерживаются противоположной позиции, утверждая, что разработка и реализация политических мер могут способствовать успешному сокращению неравенства на рынке труда [17, 18].

Ретлисбергер и его коллеги выделяют три ключевых направления политики, направленных на снижение гендерной дискриминации [19]:

1. *Изменение социальных и культурных норм.* Переход к более прогрессивным взглядам требует не только законодательных мер по предотвращению дискриминации, но и изменения устоявшихся социальных

стереотипов и предрассудков, глубоко укоренившихся в обществе. Важную роль в формировании и передаче ценностей играют родители, педагоги, работодатели и средства массовой информации. Также значимую роль могут играть компании, которые активно продвигают более эгалитарные установки среди своих сотрудников, способствуя изменению корпоративной культуры.

2. *Поддержка баланса между профессиональной деятельностью и семейными обязанностями.* Для сокращения гендерного разрыва в трудовой активности необходимо внедрение семейно-ориентированных политик. Эти меры включают гибкий график работы, доступ к услугам по уходу за детьми, а также применение объективных систем оценки и вознаграждения сотрудников. Руководители организаций должны стремиться к устранению предвзятости в отношении женщин и создавать условия, способствующие их карьерному росту, особенно после создания семьи. Введение гибких форм занятости, таких как работа на дому, неполный рабочий день и гибкий график, помогает женщинам совмещать профессиональные обязанности с семейными. Программы поддержки родительства, включая оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком и детские сады при предприятиях, также играют важную роль в увеличении занятости женщин. Например, исследования показали, что страны с развитой системой поддержки родителей, такие как Швеция и Германия, демонстрируют более высокий уровень занятости среди женщин [20].

3. *Развитие профессиональных навыков и личностных качеств у женщин.* Программы, направленные на профессиональное и личностное развитие, должны поддерживать женщин в преодолении страха неудач и укреплении уверенности в себе. Важным направлением является обучение навыкам эффективного установления деловых контактов, а также поощрение получения высшего образования и повышения квалификации, что помогает сократить гендерный разрыв в оплате труда. Доступ к качественному образованию и профессиональной подготовке позволяет женщинам развивать навыки, которые повышают их конкурентоспособность на рынке труда [21].

На основании вышеизложенного обзора можно сделать вывод, что гендерная дискриминация в сфере труда и занятости остается серьезной проблемой, влияющей на экономическую активность женщин и создающей препятствия для достижения гендерного равенства. Причины этого явления многогранны и включают в себя предвзятости работодателей, потребителей и самих работников, а также устоявшиеся социальные стереотипы, которые ограничивают карьерные возможности женщин. Разрыв в оплате труда и недостаточное представительство женщин на руководящих должностях свидетельствуют о структурных и институциональных барьерах, которые требуют системного вмешательства.

Методы исследования

Исследование направлено на выявление условий и направлений преодоления гендерной дискриминации на рынке труда Казахстана с целью разработки рекомендаций по снижению гендерного разрыва в оплате труда и улучшению положения женщин. Основным источником данных послужили статистические

отчёты Бюро национальной статистики Казахстана. Исследование опиралось на данные официальной статистики Республики Казахстан, предоставленные Бюро национальной статистики РК, а также на международные базы данных, такие как Портал гендерных данных Всемирного банка и база данных ООН по гендерной статистике. Статистические данные за 2018-2022 гг. позволили проследить динамику изменений гендерного разрыва в оплате труда и доступа к руководящим позициям.

Основными этапами исследования стали сбор и обработка статистических данных, анализ вторичных данных и проведение сравнительного анализа (рисунок 1).

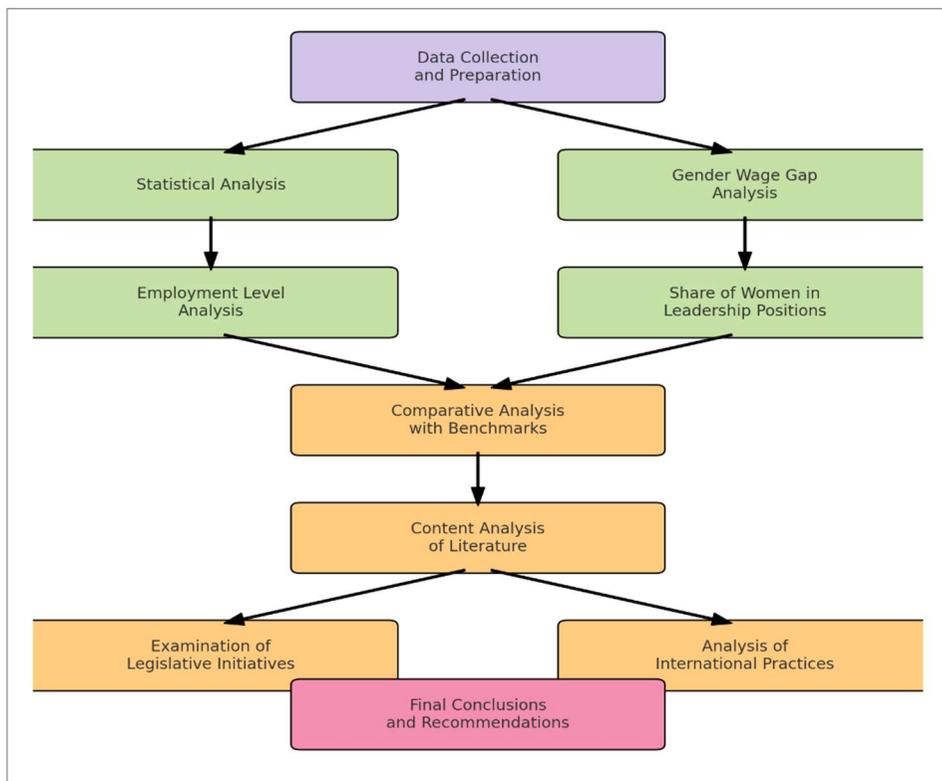


Рисунок 1. Процесс проведения исследования

Примечание: составлено авторами

В частности:

1. *Статистический анализ:* использовались методы описательной статистики для оценки уровня гендерного неравенства в оплате труда и занятости в Казахстане. Основные показатели включали уровень заработной платы среди мужчин и женщин, уровень занятости в различных секторах экономики и долю женщин на руководящих должностях.

2. *Сравнительный анализ:* проведен сравнительный анализ с другими странами, достигшими успехов в сокращении гендерного разрыва на рынке труда.

Для этого использовалась методика бенчмаркинга, в рамках которой сопоставлялись показатели гендерного равенства по основным категориям: равная оплата труда, представительство женщин в руководящих органах, доступ к гибким условиям труда.

3. *Контент-анализ*: анализ литературных источников и нормативных актов РК позволил выявить ключевые барьеры на пути достижения гендерного равенства. В рамках данного этапа был изучен опыт внедрения законодательных и институциональных инициатив в других странах, который может быть применен в Казахстане.

Используемые методы исследования позволили выявить наличие устойчивого гендерного разрыва в оплате труда и занятости, а также предложить направления для улучшения положения женщин на рынке труда. Сравнительный анализ международного опыта продемонстрировал эффективность внедрения комплексных мер, таких как законодательное регулирование и поддержка семейной занятости.

Условия и направления гендерной дискриминации в сфере труда и занятости

Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами является одной из наиболее значительных и устойчивых форм гендерного неравенства в Казахстане. Этот разрыв выражается в разнице среднего заработка мужчин и женщин, выполняющих аналогичную работу и занимающих одинаковые должности. Несмотря на законодательные меры, направленные на обеспечение равной оплаты за равный труд, женщины часто зарабатывают меньше своих коллег-мужчин за выполнение аналогичной работы.

Выделим, основные факторы, влияющие на разрыв на рынке труда:

- стереотипы о «мужских» и «женских» профессиях: в обществе продолжают существовать стереотипы, согласно которым определенные профессии считаются «мужскими» или «женскими». «Мужские» профессии, как правило, связаны с более высокооплачиваемой работой в таких секторах, как промышленность, ИКТ, инженерия и финансы. В то же время «женские» профессии, такие как образование, здравоохранение, и административная работа, традиционно оплачиваются ниже;

- сегрегация по отраслям и должностям: в Казахстане наблюдается значительная горизонтальная и вертикальная сегрегация на рынке труда. Горизонтальная сегрегация проявляется в том, что женщины и мужчины работают в разных секторах экономики, а вертикальная – в их распределении по различным уровням иерархии. Мужчины чаще занимают высокооплачиваемые руководящие позиции, в то время как женщины остаются на нижних уровнях управления, что снижает их средний уровень заработной платы;

- отсутствие прозрачности в оплате труда: в Казахстане часто отсутствует прозрачная система определения заработной платы, что создает условия для дискриминации. Без четких и понятных критериев оплаты труда работодатели могут бессознательно или сознательно устанавливать более низкие зарплаты женщинам;

- влияние эффекта «стеклянного потолка»: женщины сталкиваются с препятствиями в продвижении по карьерной лестнице, что ограничивает их доступ к более высокооплачиваемым руководящим позициям. Эти барьеры часто обусловлены предвзятыми представлениями о женской компетенции и лидерских качествах, а также недостатком поддержки для женщин в процессе их профессионального роста;

- наличие «двойной занятости»: женщины часто сталкиваются с необходимостью совмещать профессиональные обязанности с домашними, что приводит к дополнительной нагрузке и ограничивает их возможности для карьерного роста и повышения доходов. Это также может сказываться на их доступности для работы на полную ставку или в высокооплачиваемых, но требовательных профессиях.

Изучение опыта стран, добившихся значительных успехов в преодолении гендерного неравенства, позволяет выявить ключевые факторы, способствующие изменению сложившихся структур и норм на рынке труда. В числе таких факторов могут быть эффективное законодательное регулирование, развитая система социальной поддержки, активное участие женщин в экономике и политике, а также общественное признание и поддержка гендерного равенства. Кроме того, важную роль играют инициативы по борьбе с гендерными стереотипами, внедрение гибких условий труда, развитие доступной инфраструктуры по уходу за детьми и пожилыми, а также обеспечение равных возможностей для профессионального роста и карьерного развития.

Далее, предлагаем рассмотреть подробнее опыт стран, добившихся значительных успехов в преодолении гендерной дискриминации в сфере труда и занятости (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ опыта других стран, добившихся значительных успехов в преодолении гендерной дискриминации в сфере труда и занятости

Страна и подход	Описание и основные направления
<p>Швеция <i>Интеграция гендерного равенства в политику и практику</i></p>	<p>(1) Развитие законодательной базы: в Швеции действуют законы, которые обязывают работодателей обеспечивать равную оплату за равный труд. Закон о гендерном равенстве также требует от компаний регулярного проведения гендерного аудита заработной платы.</p> <p>(2) Гибкие условия труда: Швеция предоставляет возможности для гибкого графика работы, что помогает женщинам совмещать профессиональные обязанности с семейными (включают право на частичную занятость и удаленную работу).</p> <p>(3) Развитие инфраструктуры по уходу за детьми: государственная поддержка детских садов и другие формы ухода за детьми облегчают женщинам возвращение на работу после рождения ребенка.</p> <p>(4) Политики по поддержке мужчин: Швеция активно поощряет мужчин к участию в семейных обязанностях,</p>

	<p>предоставляя длительные и оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком как для матерей, так и для отцов.</p>
<p>Исландия <i>Жесткие меры по обеспечению равной оплаты труда</i></p>	<p>(1) Законодательная инициатива: в 2018 г. Исландия приняла закон, который требует от всех компаний с более чем 25 сотрудниками получать сертификацию равной оплаты труда. Компании, не соответствующие требованиям, могут быть оштрафованы.</p> <p>(2) Тщательный мониторинг и аудит: регулярные аудиты и мониторинг соблюдения законов помогают выявлять и устранять гендерные разрывы в оплате труда.</p> <p>(3) Образовательные программы: Исландия активно реализует образовательные программы, направленные на повышение осведомленности о гендерном равенстве среди работодателей и работников.</p>
<p>Германия <i>Комбинированный подход к устранению гендерного неравенства</i></p>	<p>(1) Прозрачность оплаты труда: в 2017 г. Германия приняла Закон о прозрачности заработной платы, который дает работникам право запрашивать информацию о среднем уровне заработной платы для сопоставимых должностей.</p> <p>(2) Квоты на руководящие должности: в 2016 г. был введен закон, обязывающий крупные компании обеспечивать минимальную долю женщин в наблюдательных советах и на руководящих должностях.</p> <p>(3) Поддержка семейных обязанностей: Германия предоставляет родителям длительные и гибкие отпуска по уходу за ребенком, что способствует равномерному распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами.</p> <p>(4) Профессиональное развитие и обучение: программы профессионального развития и обучения, направленные на женщин, помогают повысить их конкурентоспособность на рынке труда и улучшить карьерные перспективы.</p>
<p>Норвегия <i>Обязательные квоты и поддержка женщин в бизнесе</i></p>	<p>(1) Квоты на руководящие должности: в 2003 г. Норвегия приняла закон, требующий, чтобы 40% членов совета директоров публичных компаний были женщинами. Этот закон значительно повысил уровень женского представительства в руководящих органах.</p> <p>(2) Финансовые стимулы: государственные программы предоставляют финансовую поддержку компаниям, которые активно продвигают гендерное равенство и создают рабочие условия, благоприятные для женщин.</p> <p>(3) Баланс работы и личной жизни: Норвегия предлагает гибкие условия работы, включая удаленную работу и сокращенный рабочий день, что помогает женщинам совмещать профессиональные и семейные обязанности.</p> <p>(4) Обучающие и поддерживающие программы: различные программы менторства и профессионального</p>

	<p>развития помогают женщинам развивать навыки и продвигаться по карьерной лестнице.</p>
<p>Финляндия <i>Интеграция гендерного равенства в национальную политику</i></p>	<p>(1) Государственная поддержка семьи: Финляндия предоставляет щедрые отпуска по уходу за ребенком для обоих родителей, что способствует равному распределению семейных обязанностей.</p> <p>(2) Образовательные инициативы: Финляндия активно продвигает гендерное равенство в образовательной системе, начиная с детского сада и заканчивая высшим образованием, что создает основы для гендерного равенства на рабочем месте.</p> <p>(3) Профессиональное развитие: программы профессионального развития и обучения для женщин направлены на увеличение их участия в высококвалифицированных и руководящих должностях.</p>
<p>Южная Корея <i>Законодательные меры и социальные программы</i></p>	<p>(1) Закон о гендерном равенстве на рабочем месте и поддержке семей: данный закон, принятый в 1987 году и неоднократно пересматриваемый, направлен на устранение дискриминации и поддержку равных возможностей для мужчин и женщин.</p> <p>(2) Детские учреждения и поддержка семей: широкая сеть детских учреждений и финансовая поддержка для семей позволяют женщинам легче возвращаться на работу после рождения ребенка.</p> <p>(3) Квоты на государственные должности: введение квот на женское представительство на высоких государственных должностях помогает увеличить долю женщин в руководстве.</p> <p>(4) Образовательные программы и тренинги: внедрение программ по профессиональному развитию и обучению женщин помогает повысить их конкурентоспособность на рынке труда.</p>
<p>Сингапур <i>Всеобъемлющие подходы и поддержка женщин в STEM</i></p>	<p>(1) Законы и политика: Сингапур активно внедряет законы, направленные на обеспечение равной оплаты труда и предотвращение дискриминации. Закон о равных возможностях на рабочем месте требует от работодателей справедливого отношения к сотрудникам независимо от пола.</p> <p>(2) Программы поддержки женщин в STEM: для увеличения участия женщин в науке, технологиях, инженерии и математике (STEM) внедрены различные стипендиальные и образовательные программы.</p> <p>(3) Поддержка семей: государственные программы по уходу за детьми и гибкие условия труда помогают женщинам совмещать профессиональную и личную жизнь.</p> <p>(4) Кампания за гендерное равенство: национальная кампания за гендерное равенство включает образовательные программы и общественные инициативы,</p>

	направленные на изменение стереотипов и повышение осведомленности.
--	--------------------------------------------------------------------

Примечание: составлено авторами на основе источников [22,23]

Далее, нами была построена для наглядного представления тепловая карта мер по различным странам, включая Казахстан на основе данных ООН и Всемирного банка (Рисунок 2).

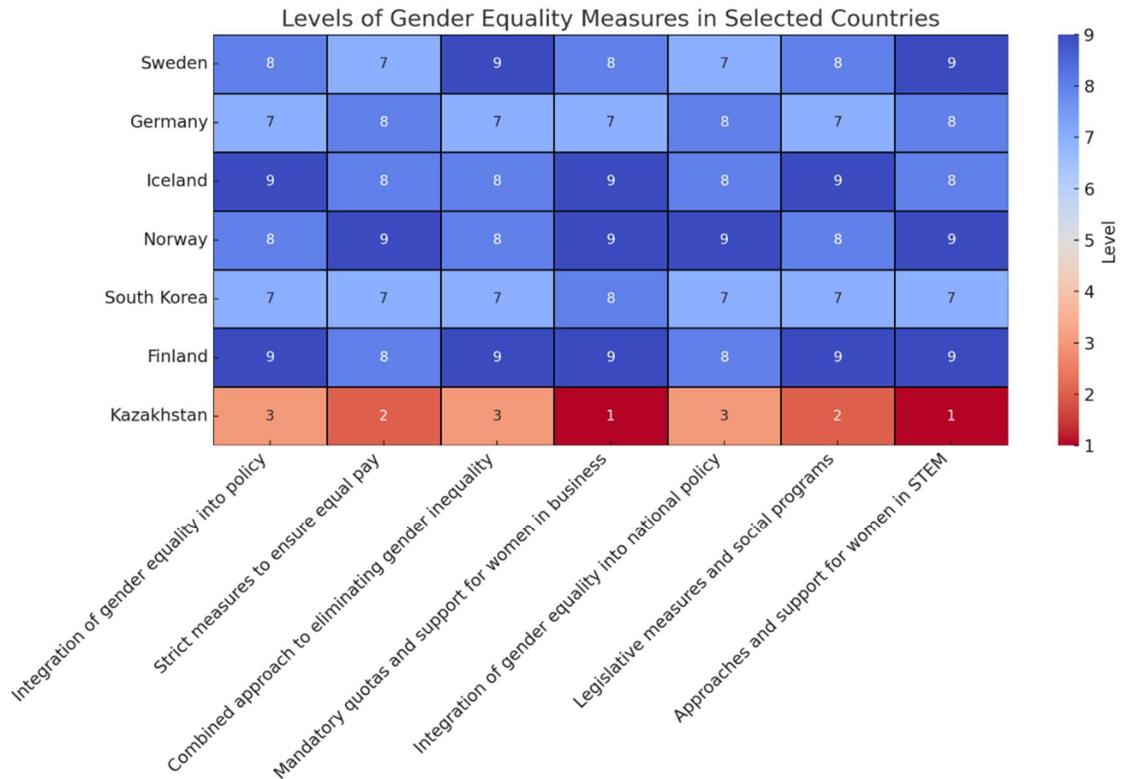


Рисунок 2. Тепловая карта гендерного равенства в различных странах

Примечание: составлено авторами на основе источников [22,23]

В тепловой карте отображены уровни различных мер, направленных на интеграцию гендерного равенства в политике, обеспечение равной оплаты труда, устранение гендерного неравенства, обязательные квоты и поддержка женщин в бизнесе, законодательные меры и социальные программы, а также поддержку женщин в STEM. Значения на карте варьируются от 1 до 9 для всех стран, за исключением Казахстана, где уровни варьируются от 1 до 3. Использование тепловой карты позволяет визуально оценить степень реализации различных мер в каждой из стран. Высокие значения на карте указывают на более сильную реализацию конкретных мер.

Как видно из полученных результатов, страны Северной Европы, такие как Исландия, Норвегия и Финляндия, демонстрируют высокие уровни реализации

гендерных мер по всем параметрам. В то же время, Казахстан имеет более низкие показатели, что свидетельствует о необходимости дальнейшего усиления мер в этой области.

В целом, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, Швеция, Норвегия, Финляндия и Исландия демонстрируют наиболее высокие уровни гендерного равенства во всех категориях. Их показатели варьируются от 7 до 9, что указывает на сильные меры в отношении гендерного равенства, как в политике, так и в социальной сфере. Германия также демонстрирует хорошие результаты, хотя её показатели несколько ниже, чем у североевропейских стран.

Во-вторых, Южная Корея демонстрирует умеренные показатели во всех категориях, с оценками на уровне 7. Так, были приняты важные шаги в направлении гендерной интеграции, такие как законодательные меры и программы поддержки женщин, однако существуют значительные вызовы, которые требуют дальнейшего внимания. Хотя Южная Корея делает шаги в правильном направлении, её результаты указывают на необходимость более системного подхода, включая обязательные квоты и расширение программ, нацеленных на усиление женского присутствия в бизнесе и науке.

В-третьих, Казахстан демонстрирует значительно более низкие показатели по всем категориям, что свидетельствует о серьезных проблемах в реализации гендерной политики. Оценки, варьирующиеся от 1 до 3, указывают на крайне слабую поддержку гендерного равенства, как на уровне политики, так и на уровне практической реализации мер.

Одной из ключевых проблем является недостаточная интеграция гендерного равенства в национальные политические программы. Например, Казахстан сталкивается с устойчивым гендерным разрывом в оплате труда и доступе женщин к руководящим должностям, а также недостаточной поддержкой женщин в STEM (наука, технологии, инженерия, математика), что отражает недостаточное внимание к стимулированию участия женщин в этих отраслях.

Таким образом, этот анализ подчеркивает важность системного подхода к реализации гендерного равенства, а также необходимость более решительных мер в некоторых странах, таких как Казахстан, для продвижения гендерных реформ. Для продвижения гендерного равенства Казахстану необходимы более активные и целенаправленные мероприятия. Так, Казахстану предстоит значительная работа для достижения гендерного равенства в сфере труда и занятости. Разработка комплексных мер, охватывающих законодательные реформы, введение квот, обучение женщин и поддержку семьи, позволит улучшить позиции страны по показателям гендерного равенства.

Заключение

Гендерная дискриминация в сфере труда и занятости в Казахстане, несмотря на достигнутые успехи в расширении прав женщин и их участии в экономической деятельности, остаётся значимой проблемой. Гендерный разрыв в оплате труда, который в 2022г. составил 25,2%, свидетельствует о том, что гендерные

стереотипы и профессиональная сегрегация продолжают определять положение женщин на рынке труда. Помимо этого, вертикальная сегрегация ограничивает карьерные возможности женщин, снижая их шансы на продвижение по службе и доступ к более высоким должностям.

Для устранения гендерной дискриминации в сфере труда и занятости в Казахстане необходимо реализовать ряд стратегических направлений:

1. Прозрачность механизмов оплаты труда. Отсутствие прозрачности в оплате труда способствует сохранению различий в заработной плате между мужчинами и женщинами, несмотря на выполнение ими аналогичной работы. Для устранения этого барьера требуется усиление законодательства и внедрение комплексных мер поддержки женщин, включая развитие гибких условий труда и создание возможностей для совмещения профессиональной деятельности с семейными обязанностями, например, через создание инфраструктуры для ухода за детьми.

2. Одной из наиболее значимых проблем остаются невидимые барьеры, с которыми сталкиваются женщины при продвижении по карьерной лестнице. Даже при наличии необходимой квалификации и опыта, они реже продвигаются на руководящие должности, что связано как с предвзятостью работодателей, так и с недостаточной поддержкой женщин в процессе их профессионального роста. Решение данной проблемы требует усиления законодательных и институциональных мер, направленных на устранение этих барьеров и предоставление женщинам равных возможностей для продвижения.

3. Развитие гибких форм занятости и условий труда для матерей. Введение гибких графиков работы и создание благоприятных условий для матерей, включая развитие инфраструктуры для ухода за детьми, таких как детские сады, снизит нагрузку на женщин и расширит их возможности для участия в экономической деятельности. Это позволит улучшить доступ женщин к высокооплачиваемым и карьерно значимым позициям.

4. Информационные кампании по изменению общественного мнения. Для эффективного преодоления гендерной дискриминации на рабочем месте необходимо проведение активных информационных кампаний, направленных на формирование положительного отношения к роли женщин в экономике и социальной жизни. Особое внимание следует уделить воспитанию толерантности и уважения к гендерному равенству среди молодёжи, что поможет изменить укоренившиеся стереотипы и повысить общую осведомлённость о важности равенства.

Вышеизложенные меры будут способствовать созданию более справедливого и инклюзивного рынка труда в Казахстане, способного обеспечивать равные возможности для всех работников вне зависимости от гендерной принадлежности. Рынок труда в Казахстане неоднороден и отличается в зависимости от региона, что связано с историческими, культурными и экономическими особенностями каждой области. Таким образом, региональные и отраслевые различия играют ключевую роль в формировании гендерного неравенства на рынке труда Казахстана, и их более глубокое исследование позволит разработать целевые и более эффективные меры борьбы с

дискриминацией. В частности, будущие исследования должны уделять внимание изучению влияния социально-экономических условий в регионах и специфики отдельных отраслей на гендерный баланс. В будущем исследования должны уделять больше внимания региональным и отраслевым аспектам гендерного неравенства, что позволит выработать более точные меры для борьбы с дискриминацией в различных секторах экономики Казахстана.

Список литературы

1. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Статистический отчет за 2023 г. Retrieved from: <https://stat.gov.kz>
2. Беккер Г. Трактат о семье. — Кембридж: Издательство Гарвардского университета, 1981. — С. 121-123.
3. Clark A. E., D'Ambrosio C., Zhu R. Job quality and workplace gender diversity in Europe // *Journal of Economic Behavior & Organization*. - 2021. — Vol. 183. — P. 420-432. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.012>
4. Das P. Wage inequality in India: Decomposition by sector, gender and activity status // *Economic & Political Weekly*. — 2012. - № 50. — P. 58-64.
5. Мехротра С. Тенденции неформальной занятости в индийской экономике: Устойчивая неформальность, но растущее положительное развитие. Рабочий документ № 254. Международная организация труда (МОТ), 2020.
6. Еврофонд. Качество условий труда и трудовых отношений в Европе. - Дублин: Еврофонд, 2013.
7. Ayalew S., Manian S., Sheth K. Discrimination from Below: Experimental Evidence from Ethiopia. Working Paper Series No. WPS-079. Center for Effective Global Action, University of California, Berkeley, 2019.
8. Goldin C. Understanding the Gender Gap. — New York: Oxford University Press, 1990.- 298 p.
9. Budig M. J., England P. The Wage Penalty for Motherhood // *American Sociological Review*. — 2001. — Vol. 66. — P. 204-225.
10. He H. R., Li S. X., Han Y. L. Labor Market Discrimination against Family Responsibilities: A Correspondence Study with Policy Change in China // *Journal of Labor Economics*. — 2023. — Vol. 41. — P. 361-387. <https://doi.org/10.1086/719966>
11. Dolan E., Stancanelli E. Women's Employment, Wages, and the Household // *Journal of Family and Economic Issues*. — 2021. — Vol. 42. — P. 101-106. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09744-2>
12. St-Denis, X., Hollister, M. Are all the stable jobs gone? The transformation of the worker-firm relationship and trends in job tenure duration and separations in Canada, 1976-2015 // *Work, Employment and Society*. — 2024. — Vol. 38. — P.657-683. <https://doi.org/10.1177/09500170221146916>
13. Weichselbaumer D. Sexual orientation discrimination in hiring // *Labour Economics*. — 2003. — Vol. 10. — P. 629-642.

14. Bamieh O., Ziegler L. Gender-age differences in hiring rates and prospective wages: Evidence from job referrals to unemployed workers // *Labour Economics*. – 2023. – № 83. – 102395. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102395>
15. Harman J., Bartůšková L. The gender pay gap in the Visegrad Groups // *Journal of Economic Studies*. – 2024. – Vol. 51. – P. 733-763.
16. Blau, F. D., Kahn, L. M. Gender differences in pay (NBER Working Paper No. 7732). — National Bureau of Economic Research, 2000. <https://doi.org/10.3386/w7732>
17. Doleac J. L. A Review of Thomas Sowell's Discrimination and Disparities // *Journal of Economic Literature*. – 2021. – Vol. 59. – P. 574-589. <https://doi.org/10.1257/jel.20201541>
18. Francois P. Gender discrimination without gender difference: theory and policy responses // *Journal of Public Economics*. – 1998. – Vol. 68. – P. 1-32. [https://doi.org/10.1016/s0047-2727\(97\)00061-3](https://doi.org/10.1016/s0047-2727(97)00061-3)
19. Roethlisberger C., Gassmann F., Groot W., Martorano B. The contribution of personality traits and social norms to the gender pay gap: A systematic literature review // *Journal of Economic Surveys*. – 2023. – Vol. 37. – P. 377-408. <https://doi.org/10.1111/joes.12501>
20. Gornick J. C., Meyers M. K. *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2003. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610442510>
21. Goldin C. *The Race between Education and Technology*. - Cambridge: Harvard University Press, 2014. – 496 p.
22. Всемирный банк. Портал гендерной статистики. Retrieved from: <https://genderdata.worldbank.org/en/home>
23. Организация Объединённых Наций. База данных по гендерной статистике. Retrieved from: <https://data.unwomen.org/evaw/database>

Information about the authors

***Anel A. Kireyeva** – Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Institute of Economics MSHE RK, Almaty, Kazakhstan. Email: kireyeva.anel@ieconom.kz, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3412-3706>

Gulbakhyt Olzhebayeva – PhD Candidate, Almaty Management University, Almaty, Kazakhstan. Almaty, Kazakhstan. Email: g.olzhebayeva@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4964-2747>

Авторлар туралы мәліметтер

***Киреева А.А.** – э.ғ.к., қауымдастырылған профессор, ҚР БҒМ ҒК Экономика институты, Алматы, Қазақстан. Email: kireyeva.anel@ieconom.kz, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3412-3706>

Олжебаева Г.С. – PhD докторанты, Алматы Менеджмент Университеті, Алматы, Қазақстан. Email: g.olzhebayeva@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4964-2747>

Сведения об авторах

***Киреева А.А.** – к.э.н., ассоциированный профессор, Институт экономики КН МНВО РК, Алматы, Казахстан. Email: kireyeva.anel@ieconom.kz, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3412-3706>

Олжебаева Г.С. – PhD докторант, Алматы Менеджмент Университет, Алматы, Казахстан. Email: g.olzhebayaeva@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4964-2747>