



Центр исследований гендерной экономики, Университет Нархоз

Гендерный разрыв в оплате труда (Gender Pay Gap)

Алматы, 2019

Содержание

Сведения об авторе	3
Введение.....	4
1. Литературный обзор	6
2. Методология исследования	9
3. Анализ и результаты исследования.....	10
4. Заключение	16
Список использованных источников	19

Данная публикация подготовлена в рамках проекта Open Economy Fellowship, реализованного при финансовой поддержке Фонда Сорос-Казахстан. Содержание данной публикации отражает мнение автора и не обязательно совпадает с точкой зрения Фонда Сорос-Казахстан.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Фамилия: **Киреева**

Имя: **Анель**

Отчество: **Ахметовна**

Место работы: Институт экономики КН МОН РК

Должность: ведущий научный сотрудник

БИОГРАФИЧЕСКИЕ ИНТЕРНЕТ-ССЫЛКИ:

- **РИИЦ**: https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=923246

- **ORCID link**: <https://orcid.org/0000-0003-3412-3706>

- **Scopus Author link**: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56530815200>

- **Web of Science link**: <http://www.researcherid.com/rid/N-6029-2016>

ОБРАЗОВАНИЕ

2013	получен сертификат об окончании курса «Публикация научных статей в рейтинговых журналах Elsevier BV» («Publications in Peer-Reviewed journals Elsevier BV»)
2009	получена степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» диплом № 0003385 от 22.09.2009.
2004 – 2007	Аспирантура Института экономики КН МОН РК по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)»
2005	получен международный диплом FIATA по программе «Центра управления и логистики»
2001 – 2004	Нархоз (Казахский экономический университет, им. Т. Рыскулова), Факультет – Экономика и международные отношения

ПРЕМИИ И НАГРАДЫ

- Стипендиат государственной научной стипендии среди молодых ученых 2016-2017 гг.
- Стипендиат международной научной стипендии за лучший проект среди молодых ученых от международного фонда Сороса-Казахстан по направлению Gender Open Economy Fellowship (2018 г.);
- Научная премия «Best Paper Award», присуждаемой Корейской ассоциации распространения науки, г. Сеул, Южная Корея (2018 г.).

Введение (Introduction)

В настоящее время отмечается кардинальное переосмысление социальной роли женщины в обществе и возникает необходимость в поиске мер по обеспечению ее прав и реализации возможностей. Обеспечение гендерного равенства является одним из факторов экономического роста и достижения устойчивого развития страны и региона. Установлено, что равноправное участие женщины в политической, общественной и экономической жизни страны рассматривается как необходимое условие для достижения прогресса в социально-экономическом развитии, в решении актуальных культурных, социальных, этнических и других проблем. Так, одной из главных задач становится обеспечение равенства между мужчиной и женщиной во всех сферах жизни и деятельности, в том числе в вопросах гендерного разрыва по оплате труда.

Сегодня гендерные различия в заработной плате являются одной из самых обсуждаемых тем социально-экономических исследований. Об этом свидетельствуют многочисленные научные исследования и публикации, а также множество отчетов, выполненных известными международными исследовательскими организациями (МВФ, ООН, ОЭСР, Всемирный банк и т. д.) для разных стран. При этом огромное количество этих исследований посвящено гендерному анализу положения женщин и мужчин на рынке труда, т.к. большая часть мужчин и женщин являются наемными работниками, для которых трудовой доход наряду с возможностью трудоустройства во многом определяет их экономическое положение. Ключевым мотивом проведения большинства исследований в области обеспечения гендерного равенства на рынке труда послужили существующие длительное время во многих странах различия в средних уровнях заработной платы между женщинами и мужчинами. Гендерный разрыв в оплате труда может привести к ряду неблагоприятных социальных и экономических последствий.

Актуальность данного научного исследования связана с тем, что сегодня женщина активно развивается и выходит за пределы семейной среды. Нынешнее положение казахстанской женщины на рынке труда характеризуется тем, что женский труд очень востребован, но его оплата остается на низком уровне. Поэтому для Казахстана гендерный разрыв в оплате труда был и остается основной «женской гендерной проблемой».

Женский труд имеет свои специфические черты, главные из которых обосновываются в преобладании представлений о «женских профессиях» и в «двойной ответственности» женщин. В этой связи появляется необходимость в воспроизводстве гендерных стереотипов, определяющих и в корне меняющих отношение к женской рабочей силе не только на макро, но и на мезо и микроуровнях. При этой важной проблемой остается то, что необходимо найти адекватные методы и способы воздействовать на мотивацию руководителей компаний и наемных работников.

Вышеизложенное обуславливает актуальность и необходимость комплексного исследования причин возникновения гендерного разрыва в оплате

труда, связанных с разработкой мер по совершенствованию гендерной политики по сдерживанию роста гендерного разрыва в оплате труда, а также необходимостью реализации Послания Президента страны народу Казахстана «Стратегия Казахстан-2050 – Новый политический курс состоявшегося государства» от 14 декабря 2012 г., главной целью которого является «обеспечить гендерное равноправие и равные возможности женщинам наряду с мужчинами»[1].

Для разработки среднесрочных и долгосрочных мер по изменению гендерных стереотипов в оплате труда необходимо на теоретическом и эмпирическом уровнях определить, как могут быть сформированы отношения между руководителями и наёмными работниками, чтобы и те, и другие не ориентировались при выборе сотрудника на «эффект пола». В этом смысле очень важно выявить на насколько существующие гендерные стереотипы обеспечивают успешное включение женщин в трудовую деятельность, определить, какие стереотипы мешают развитию женских профессиональных знаний и способностей, а также в какой мере казахстанское трудовое законодательство поддерживает гендерные стереотипы на рынке труда.

Целью данного научного исследования является анализ существующих концепций гендерных стереотипов и гендерных различий в оплате труда, выявление детерминантов гендерных разрывов в заработной плате, а также оценить уровень дискриминации женщин Казахстана и сравнить полученные выводы с оценками, полученными в других работах.

Данное исследование принадлежит к числу научных работ, которые выявляют основные факторы гендерных различий в заработной плате между мужчинами и женщинами, и проводят анализ уровня гендерного неравенства и дискриминации. Поэтому в соответствии с поставленной целью нами были определены следующие задачи:

Во-первых, исследовать существующие концепции гендерных стереотипов и гендерных различий в оплате труда.

Во-вторых, выявить детерминанты гендерных разрывов в заработной плате в Казахстане.

В-третьих, оценить уровень дискриминации женщин в оплате труда и сравнить полученные выводы с оценками, полученными в других работах.

Работа будет построена следующим образом. В первом разделе проведен литературный обзор имеющихся в зарубежной литературе гендерных стереотипов и гендерных различий в оплате труда. Во втором разделе предложены методология и данные, использующиеся в данной работе. В третьем разделе представлен результаты проведенного научного исследования. В четвертом разделе сформулированы выводы и предложения для будущих исследований по данной тематике в Казахстане.

1. Литературный обзор (Literature Review)

Литературный обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов и гендерных различий в оплате труда будет охватывать результаты исследований ученых дальнего и ближнего зарубежья. Обзор будет построен в большей степени не по территориальному принципу (страна издания), а по проблемно-тематическому (направленность, концептуальные основы изучения). В предлагаемом литературном обзоре ставится задача исследовать концептуальные основы и базовые направления проблемы гендерных различий в оплате труда.

Исходным теоретико-методологическим обоснованием теории формирования гендерной стереотипизации положили учения известных американских ученых У. Липпмана, Д. Мак Ки, А. Шеррифса, Д. Голдберга, М. Петерсона и др.

В 1922 г. Липпман в своей книге («Общественное мнение») впервые дал определение термину «стереотип». По его мнению, стереотипы - это предвзятые мнения, которые решительно управляют всем процессом восприятия, которые маркируют определенные объекты как знакомые или незнакомые, так что едва знакомые кажутся хорошо известными, а незнакомые - глубоко чуждыми [2]. Липпман обозначил функциональную составляющую влияния стереотипов на восприятие и осознание самого предмета. Особенно важным для него была устойчивость стереотипа. Устойчивость Липпман объяснял защитной функцией социальных ценностей соответствующей социальной группы. Тезис о взаимосвязи устойчивости стереотипа с его функцией социально-психологической и идеологической защиты объекта, представляющего ценность для данной социальной общности, а также объяснение эмоционального «заряда» стереотипа этой же функцией имели важное научное значение [3, с. 168].

В 1957 г. американские ученые Шеррифс и Мак Ки определили типичный мужской образ, как набор черт, связанный с не ограничивающим социально стилем компетенцией, поведением, активностью и рациональной способностью. В свою очередь, типичный женский образ, они представили, как коммуникативные и социальные умения, поддержку и эмоциональную теплоту. Кроме того, в их исследованиях отрицательными маскуленными чертами были признаны грубость, авторитарность, надменность, излишняя рациональность и т.д. В результате авторы пришли к выводу, что мужчинам приписывается больше положительных качеств, чем женщинам, а также мужчины более согласованы в определении мужских качеств, чем женщины – в определении женских [4].

Начиная с 70-х гг. XX века, начали появляться научные исследования, посвященные гендерным стереотипным представлениям о способностях мужчин и женщин. Д. Голдберг, М. Петерсон, С. Кислер. Они выявили, что в соответствии с гендерными стереотипами выполнение задачи, успех, достигнутый мужчиной, во многом объясняются его способностями, тот же успех, достигнутый женщиной, объясняется усилиями, удачей и прочее [5]. При этом, как показала Кислер, фактор «усилие» у мужчин расценивается как стабильный, как необходимое условие естественной мужской потребности в достижении, как средство преодоления барьеров и трудностей, возникающих на пути достижения

цели [6]. Но исследования Голдберга также показали, что в случаях, когда женщина выполняет так называемую «мужскую работу», делает это компетентно, то в восприятии окружающих она заслуживает большего уважения, чем мужчина [7].

В исследовании процессов структурирования гендерных стереотипов внесли не маловажный вклад Е. Маккоби и К. Джеклин. На огромном фактическом материале авторы доказали, что, по существу, нет фундаментальных врожденных различий в психологических особенностях мужчин и женщин во многих областях, где раньше эти различия признавались; те же различия, которые имеются у маленьких детей, по крайней мере, недостаточны, чтобы обосновать традиционное неравенство гендерных ролей, существующее в западном обществе [8]. Они отмечали, что существует гендерный стереотип о поле-ролевом поведении, согласно которому женщины сильнее зависимы от мужчин. Вместе с тем они доказали, что данная черта особенно ярко выражена в раннем возрасте и характерна для детей обоих полов. Затем такая черта становится устойчивой личности, так как поддерживается социальным ожиданием окружающих людей.

В начале 1990-х гг. уже стали появляться традиционные теоретические концепции «гендерной сегрегации» и ее влияния на разницу в доходах мужчин и женщин. Наибольшее количество эмпирических работ, посвященных гендерным стереотипам и дискриминации на рынке труда, связано со сложностью доступа к необходимой информации о занятости, заработных платах и иных формах вознаграждения на отдельных предприятиях. Так, отдельные ученые используя информацию о персонале крупной торговой компании, показывают, что гендерная сегрегация в фирме возникает из-за того, что некоторые позиции входа предназначены для работников исключительно одного пола [9]. Кроме того, интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности женщин гораздо выше у мужчин.

Также следует выделять статистическую дискриминацию, которая основана на различиях по среднему уровню производительности работников. Поскольку многие работодатели придерживаются существующего мнения о том, что производительность у женщин меньше, чем у мужчин. Это приводит к дискриминации в занижении заработной платы и найме на работу. Нужно признать, что подобное поведение работодателя в определенной степени является рациональным, поскольку таким образом он минимизирует свои трансакционные издержки.

Существование статистической дискриминации было подтверждено данными многих научных исследований. Так, при моделировании ситуации найма работодатели чаще делали выбор в пользу кандидатов-мужчин, нежели кандидатов-женщин, несмотря на то, что и те и другие имели равные формальные характеристики (образование, квалификация, стаж и пр.) [10]. Аналогичным образом, было показано, что научные статьи, написанные женщинами, имеют наибольшие шансы быть опубликованными, если их редакторы не знают пола автора [11].

Исследования гендерных стереотипов на рынке позволяли определить не только существующие у работников разного пола возможности для занятости, но выявили факторы, влияющие на вероятность их продвижение по карьерной лестнице. В частности, имеются многочисленные научные исследования доказывающие, что именно гендерная сегрегация является основным источником неравенства в доходах мужчин и женщин. Следовательно, анализ причин и масштабов гендерной сегрегации, а также исследование ее последствий имеет большое значение, поскольку позволяет сделать выводы относительно того, какие меры воздействия на сферу занятости и рынок труда могут быть наиболее эффективными для выравнивания гендерных диспропорций в обществе.

В целом, экономическая теория наличие гендерной сегрегации, как следствие поведения работодателей объясняет несколькими причинами.

Во-первых, это недоинвестирование в человеческий капитал женщин по сравнению с инвестированием в человеческий капитал мужчин из-за меньшего ожидаемого периода отдачи от финансовых вложений [12]. В результате, женщины и мужчины получают возможность занимать рабочие места, предъявляющие принципиально разные требования к профессионально-квалификационным характеристикам работника.

Во-вторых, это дискриминационная практика найма и продвижения женщин, которая приводит к тому, что работники разного пола концентрируются на разных позициях [13].

В-третьих, одним из важных моментов проявления гендерной сегрегации является модель «стеклянного потолка» (на англ. *glass ceiling*) для женщин. Понятие «стеклянного потолка» описывает практику найма женщин на те позиции, которые не предполагают дальнейшего карьерного роста [14]. Такое проявление достаточно характерно для многих стран СНГ, включая Казахстан.

Таким образом, вышеперечисленные причины влияют на сферу занятости и закладывает основу для гендерного неравенства в заработках. При этом дискриминация женщин наносит ущерб экономике за счет неполного использования способностей женщин, снижения привлекательности карьерного роста для женщин, что оказывает негативное влияние на их работу.

Согласно проведенному литературному обзору видно, что имеется существование двойственного рынка труда и сохраняется дискриминация в занятости по признаку пола. Представители различных направлений экономической мысли по-разному описывают механизм двойственного рынка труда. Наличие двухсекторной модели на рынке труда означает, что мобильность и конкуренция рабочей силы имеют ограничительное значение, а сам рынок труда не может рассматриваться как единый. Представляется целесообразным отметить два важных момента, касающихся наличия дискриминации на рынке труда. Первое – наличие предвзятого мнения, внутрисемейноу разделение и поле-ролевое поведение женщины по отношению к мужчинам. Второе – проявление рациональности работодателя в условиях отсутствия доступа к необходимой информации о занятости, напрямую приводящее к статистической дискриминации.

2. Методология научного исследования (Research Methods)

В эмпирической литературе, посвященной проблематике исследований гендерных различий в оплате труда, сложилась разнообразная методология [19, 20, 21]. Методологией в широком смысле называют систему принципов научного исследования, или учение о методе. Методология в узком смысле означает совокупность исследовательских процедур, техники и методов, включая приемы сбора и обработки данных.

В целом, имеющая многообразная методологии изучения гендерных отношений сводятся к критике эссенциализма [20], который базируется на тезисе о биологических особенностях мужчины и женщины, детерминирующих характер гендерных отношений. На наш взгляд, при исследовании гендерных разрывов в оплате труда необходимо использовать целую совокупность подходов. Большинство работ по гендерной дифференциации оплаты труда основаны на моделировании заработной платы с дальнейшей декомпозицией заработков по полу. Этот подход мы и используем в данном научном исследовании. Так, методология исследования основывается на эконометрической оценке уравнения заработной платы с включением ряда региональных характеристик.

Для более точной оценки гендерной сегрегации на рынке труда используются различные индексы сегрегации, информации и равномерности [22, 23, 24]. Наиболее широко используемым является индекс диссимилиации Дункана. Этот индекс показывает долю работников одного пола, при смене сферы занятости которыми, например, при переходе мужчин в образование, здравоохранение, структура занятости становится гендерно-нейтральной, при этом работники другого пола остаются на своих рабочих местах.

Таким образом, в нашем научном исследовании, для расчетов будем использовать *индекс диссимилиации Дункана (Duncan Index of Dissimilarity)*. Это индекс, который позволяет измерять профессиональную сегрегацию на рынке труда между полами.

Для начала необходимо рассчитать индекс женской занятости (F_i), который показывает, насколько фактическое распределение женской занятости в отрасли пропорционально долям отраслей в структуре общей занятости который можно представить следующей формулой (1):

$$F_i = (F_v / F_E) * 100\% \quad (1)$$

где F_i – индекс женской занятости;

F_v – численность женщин, занятых в отрасли;

F_E – численность женщин, занятых в экономике в целом.

Далее, необходимо вычислить индекс мужской занятости (M_i), который показывает, насколько фактическое распределение мужской занятости в отрасли пропорционально долям отраслей в структуре общей занятости который можно представить следующей формулой (2):

$$M_i = (M_v / M_E) * 100\% \quad (2)$$

где M_i – индекс мужской занятости;
 M_V – численность мужчин, занятых в отрасли;
 M_E – численность мужчин, занятых в экономике в целом.

Соответственно, индекс диссимилиации Дункана (I_D) вычисляется суммированием по всем профессиональным группам абсолютных значений различий удельного веса занятости в данной профессиональной группе в общей занятости каждой из сравниваемых групп. Так, индекс диссимилиации Дункана (I_D) вычисляется по следующей формуле (3):

$$I_D = 0,5 \sum (F_i - M_i) \quad (3)$$

где I_D – индекс диссимилиации Дункана;
 F_i – индекс женской занятости;
 M_i – индекс мужской занятости.

Индекс диссимилиации Дункана покажет, какой процент работников каждой из сравниваемых групп должен сменить место работы для устранения профессиональной сегрегации. Если индекс будет равен 0, то каждая из групп равномерно представлена во всех профессиях или отраслях экономической деятельности.

Разработанный методический инструментарий позволит провести достоверный и формализованный анализ по анализу гендерного разрыва в оплате труда и выявить основные детерминанты гендерных различий в оплате труда. Предложенные индикаторы, отличаются доступностью, простотой расчета и возможностью анализа показателей на региональном уровне. При этом выявленные методические подходы не являются идентичными, но они и взаимосвязаны между собой и имеют трехуровневую градацию. Разработанная методика позволит объективно и реально оценить проблему в разных срезках, получая тем самым многомерное, объективное представление о протекающих в данной области процессах.

3. Анализ и результаты исследования (Analysis and Results)

Разница оплаты труда между мужчинами и женщинами определяется как разница между среднемесячной заработной платой мужчин и женщин, т.е. как процент от среднемесячного заработка мужчин. Предлагаем наглядно рассмотреть разницу в оплате труда между мужчинами и женщинами за месячный заработок в некоторых странах, в том числе и в Казахстане (таблица 1).

Таблица 1 – Разница в оплате труда между мужчинами и женщинами за 2010-2015 гг. (в %)

Страна	2010 г.	2011 г.	2012г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. / 2010 г.

Азербайджан	52,6	49,5	43,2	41,4	45,2	48,9	93,0
Австрия	34,2	36,7	34,9	36,7	33,8	33,9	99,1
Армения	40,8	40,8	41,8	39,2	35,9	35,3	86,5
Беларусь	20,1	21,6	26,1	25,4	23,4	26,3	130,8
Бельгия	23,6	23,5	22,9	21,9	21,7	21,1	89,4
Дания	21,4	19,6	19,1	89,3
Казахстан	12,9	10,4	10,1	8,9	8,5	8,4	65,1
Норвегия	15,3	15,4	15,7	16,1	15,3	15,0	98,0
Россия	34,7	34,1	33,8	32,1	31,7	30,2	87,0
Украина	27,2	27,1	24,8	23,3	22,2	21,7	79,8
Финляндия	19,8	19,8	19,2	18,9	18,5	17,9	90,4
Швеция	15,9	16,1	16	14,6	14,4	13,7	86,2

Примечание – составлено автором по источнику <http://w3.unece.org>

Данные о месячном заработке были взяты из единой статистической базы Европейской Экономической Комиссии Организации Объединенных Наций (ЕЭК ООН). Полученные результаты нацелены на отображение расхождения между заработными платами мужчин и женщин в отдельно взятом периоде времени, т.е. за месяц. Впрочем, список стран, в которых фиксируется максимальный гендерный разрыв в оплате труда, все время меняется. Так, за анализируемый период 2010-2015 гг., т.е. в после кризисные годы почти во всех странах наблюдается некоторое изменение в разнице оплаты труда между мужчинами и женщинами. Стоит подчеркнуть, что за 2010-2015 гг. особо демонстрируют специфические гендерные различия в оплате труда страны СНГ, в том числе и Казахстан.

Что касается Казахстана, то подобное распределение по заработным платам может быть обусловлено этнокультурной спецификой и активной занятостью женщины домашним трудом, который зачастую не рассматривается ни как профессия, ни как вид деятельности, который должен быть оплачиваем. Гендерная политика казахстанского государства приводит к ситуации, когда «раскрепощение» среди женщин, расширяет для них репертуар возможных ролей и стилей жизни, но мало затрагивает мужчин. В результате, роль «кормильца» является нормативной мужской моделью и не предполагает равного участия мужчин в выполнении домашней работы, осуществления ухода за детьми и их воспитание.

Тем не менее, в нашей стране имеются определенные достижения в области законодательного обеспечения гендерного равенства, в частности постоянно совершенствуется нормативно-правовая база. В частности, в декабре 2009 года впервые в рамках гендерного законодательного обеспечения были приняты Законы «О профилактике бытового насилия», «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».

Но по-прежнему на уровне законодательства остались не решенные проблемы насилия в отношении женщин: отсутствует упрощенная процедура оформления фактов насилия, снятия побоев, правовые механизмы по изоляции насильника от своих жертв, неадекватны правовые акты о сексуальном

домогательстве, о возмещении ущерба – морального и финансового. В целом существует проблема слабой разработанности антидискриминационных механизмов защиты прав и антидискриминационного законодательства. Существует существенный разрыв между провозглашенным в Конституции Республики Казахстан принципом равноправия мужчин и женщин и его реализацией на практике.

Таким образом, при сокращении возможностей трудоустройства, женщины вытесняются в сферу менее квалифицированного, престижного и оплачиваемого труда. К сожалению, такая ситуация приводит женщин к определенной трудовой перспективе, когда работа на неполном рабочем времени, случайная и дополнительная занятость, где степень социальной и правовой защищенности гораздо ниже.

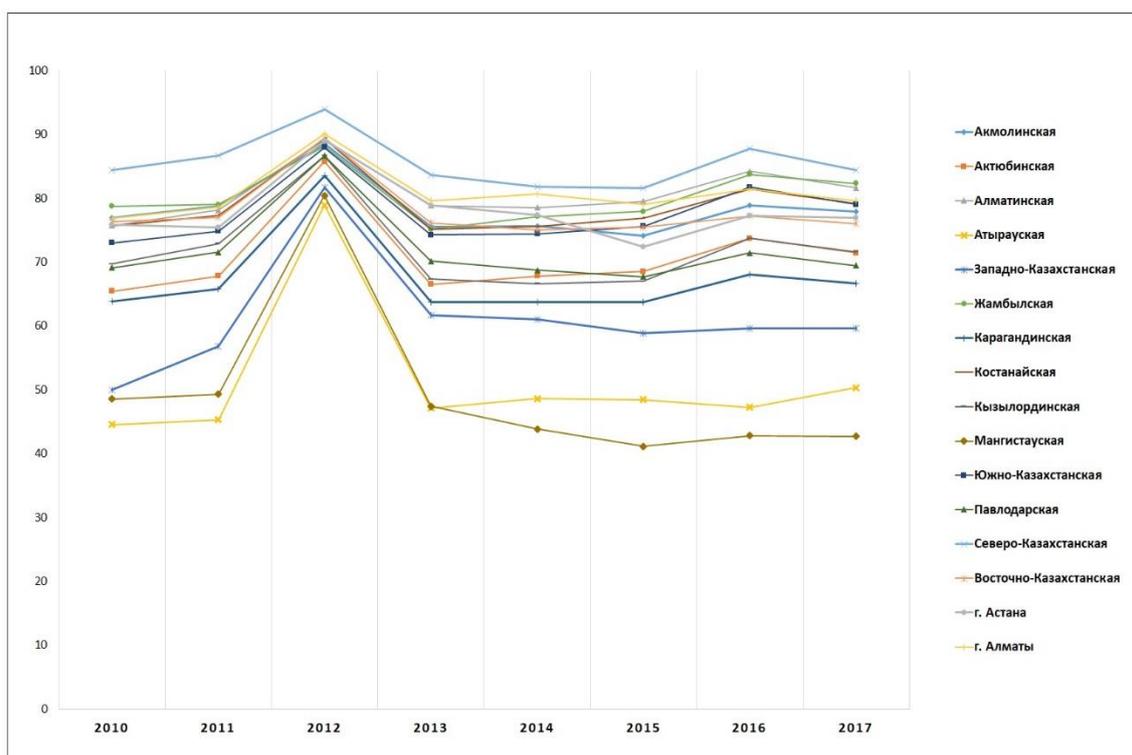
До недавнего времени регулярная статистика заработной платы с учетом гендерного фактора отсутствовала. Сейчас имеется достаточное количество статических данных для проведения полноценного анализа. В международном разрезе, согласно данным Всемирного экономического форума (ВЭФ) Казахстан в 2018 г. занял 60-ое место в глобальном рейтинге гендерного равенства. Согласно данному рейтингу, возможности для женщин на рынке труда в Казахстане (шансы на одинаковую зарплату и карьеру) составляют 70% от возможностей мужчин.

Данные комитета по статистике МНЭ РК позволили оценить гендерные различия в оплате труда. По данным Комитета по статистике МНЭ РК, в 2017 г. разница в зарплатах между мужчинами и женщинами составила 33,3% в пользу мужчин. Более того, тенденции на уменьшение разрыва между зарплатами практически не наблюдается. Например, в 2010 г. мужчины зарабатывали больше женщин в среднем на 33,9%. Так, согласно статистическим данным Казахстана, на рынке труда все еще сохраняется серьезный разрыв между мужчинами и женщинами.

На рисунке 1 сведены данные по заработным платам между мужчинами и женщинами в регионах Казахстана за 2010-2017 гг.

Согласно представленным данным за 2010-2017 гг. видно, что несмотря на значительный прогресс, сделанный Казахстаном на пути сокращения гендерного неравенства с момента реализации Послания Президента страны народу Казахстана «Стратегии Казахстан-2050 – Новый политический курс состоявшегося государства», среди казахстанских регионов наблюдаются значительные различия. Региональный фактор был учтен с помощью

Рисунок 1 - Динамика заработной платы мужчин и женщин в регионах Казахстана за 2010-2017 гг.

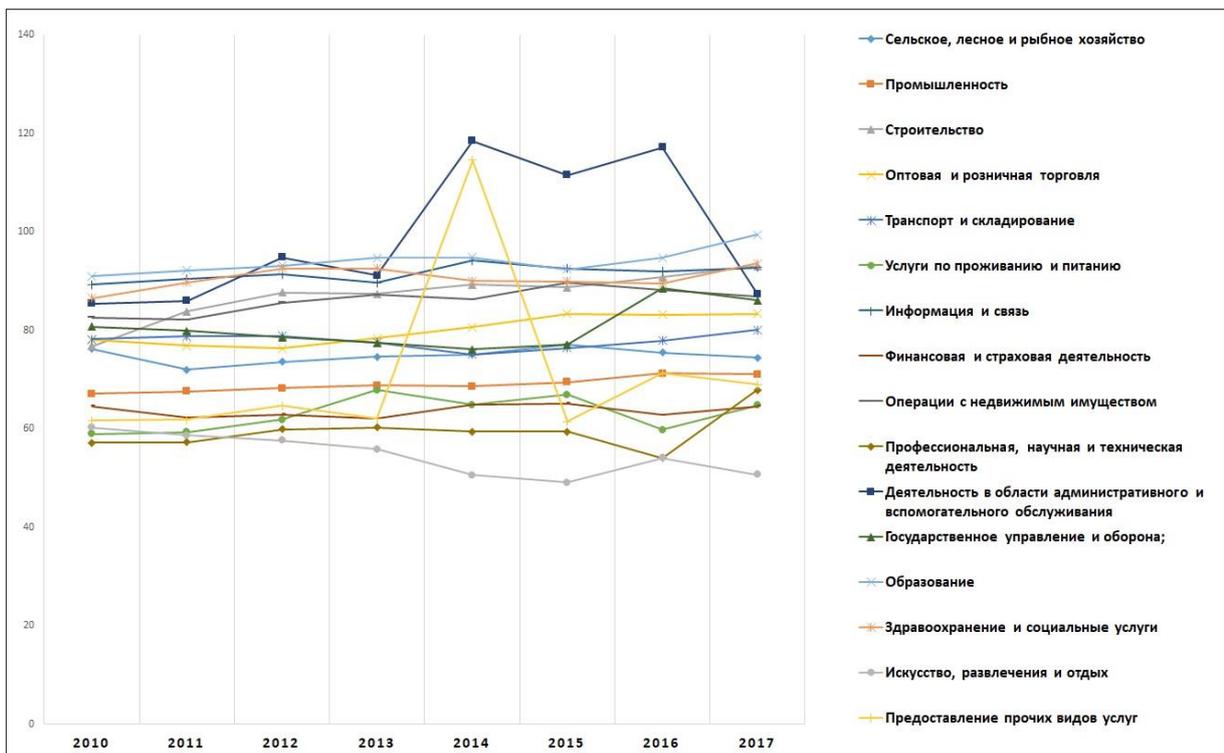


выделения ряда регионов. В некоторых регионах Казахстана женщинам платят практически наравне с мужчинами. Так, в региональном разрезе наименьший разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами был отмечен в двух регионах – Северо-Казахстанская и Алматинская областях. А вот наибольший разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами был зафиксирован в западных регионах Казахстана- Атырауская и Мангистауская областях. В свою очередь, самые маленькие зарплаты за 2017 г. у женщин, живущих в Жамбылской (88 400 тенге) и Южно-Казахстанской областях (90 000 тенге). Также следует отметить, что имеется положительный эффект от агломерационных центров, таких как г. Алматы и г. Астана. Поскольку в данных регионах заработная плата у женщин выше среднего уровня.

Подобное неравенство в оплате труда связано с этнокультурной спецификой и преобладанием «мужских профессий» в западных регионах Казахстана. Традиционно, к «мужским профессиям» относятся фрезеровщики в нефтепереработке, инженеры-механики, химик-технолог, которые характеризуется наличием тяжелых и вредных для здоровья условий труда. Также многие работодатели придерживаются мнения о том, что производительность у женщин меньше, чем у мужчин. Это приводит к занижению заработной платы и дискриминации при найме на работу.

Далее, на рисунке 2 предлагаем рассмотреть распределение заработной платы на рынке труда Казахстана по видам экономической деятельности за 2010-2017 гг.

Рисунок 2 – Динамика заработной платы мужчин и женщин по видам экономической деятельности за 2010-2017 гг.



Согласно представленным данным видно, что разница в зарплатах между мужчинами и женщинами составила в среднем 40-45% в пользу мужчин. Так, наибольший гендерный разрыв в оплате труда за 2010-2017 гг. отмечался в четырёх сферах – искусство, развлечение и отдых; финансовая и страховая деятельность; профессиональная, научная и техническая деятельность; услуги по проживанию и питанию. В свою очередь, наименьший гендерный разрыв в оплате труда был зафиксирован в других четырёх отраслях – деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания; образование; информация и связь; здравоохранение и социальные услуги.

Распределение гендерных различий в заработной плате по видам экономической деятельности имеет ряд особенностей.

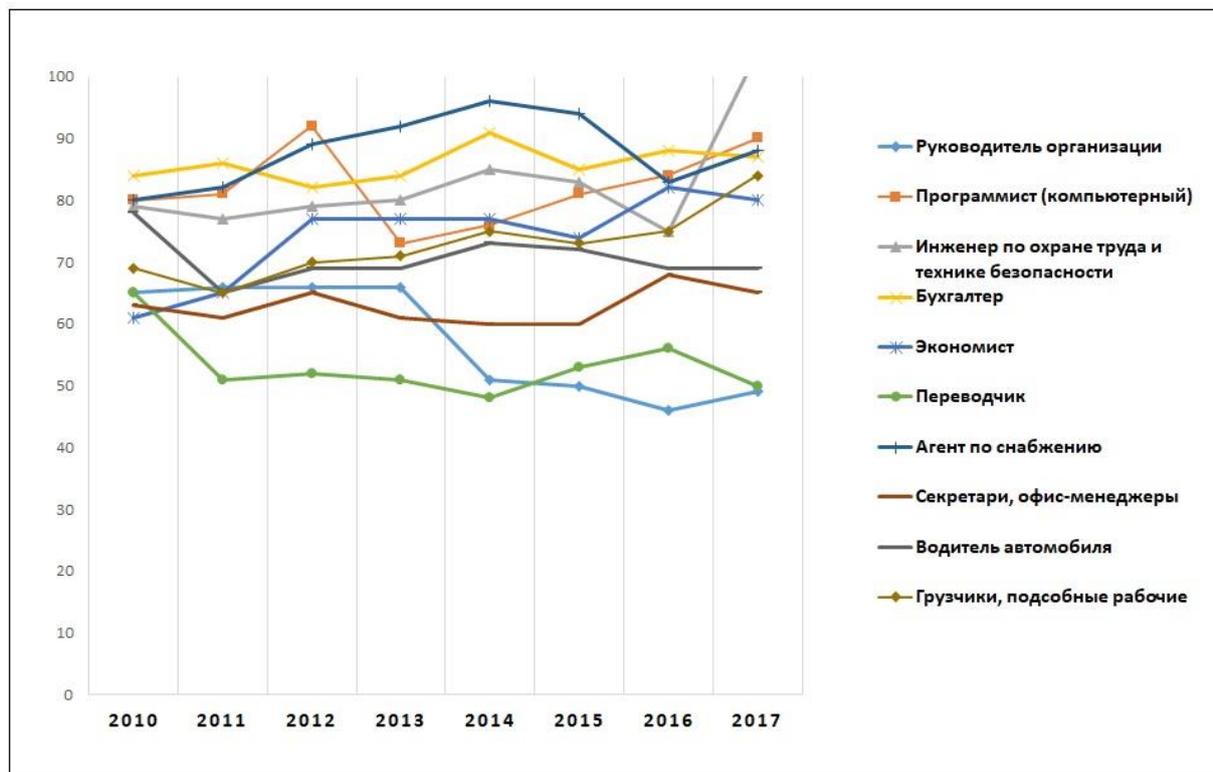
Во-первых, женщине приходится выбирать низкооплачиваемые сферы, такие как здравоохранение, образование и социальные услуги.

Во-вторых, самый высокий уровень недоплат наблюдается среди работников искусства, профессиональной и научно-технической деятельности.

В-третьих, межотраслевые различия в оплате труда среди мужчин выше, чем у женщин. За работу в финансовой и страховой деятельности мужчина получает в 3,5 раза больше в сравнении со сферой образования. С одной стороны, это может быть причиной разделения рабочих мест на «мужские профессии» и «женские профессии». С другой стороны, это может быть причиной неравномерно распределения женщин и мужчин в экономике, т.е. проявление гендерной профессиональной сегрегации.

Ещё интереснее обстоит ситуация, если женщина является руководителем организации, то она получает в 2 раза меньше, чем мужчина на такой же должности (рисунок 3).

Рисунок 3 – Динамика уровня распределения заработной платы между мужчинами и женщинами по профессиям и должностям в Казахстане за 2010-2017гг.



Как видно из представленных данных за 2010-2017 гг., чем выше женщина поднимается по карьерной лестнице, тем больше уровень гендерной дискриминации. Так, полученные данные уверенно констатируют наличие половой сегрегации на казахстанском рынке труда. Такая тенденция видна практически по всем специальностям: чем выше профессиональный уровень, тем больше экономят на женской зарплате. Исключение составляет лишь сфера образования и здравоохранения, где женщины получают одинаковую зарплату с мужчинами. Единственная специальность, где женщин внезапно оценили больше, чем мужчин – это «инженер по охране труда и технике безопасности».

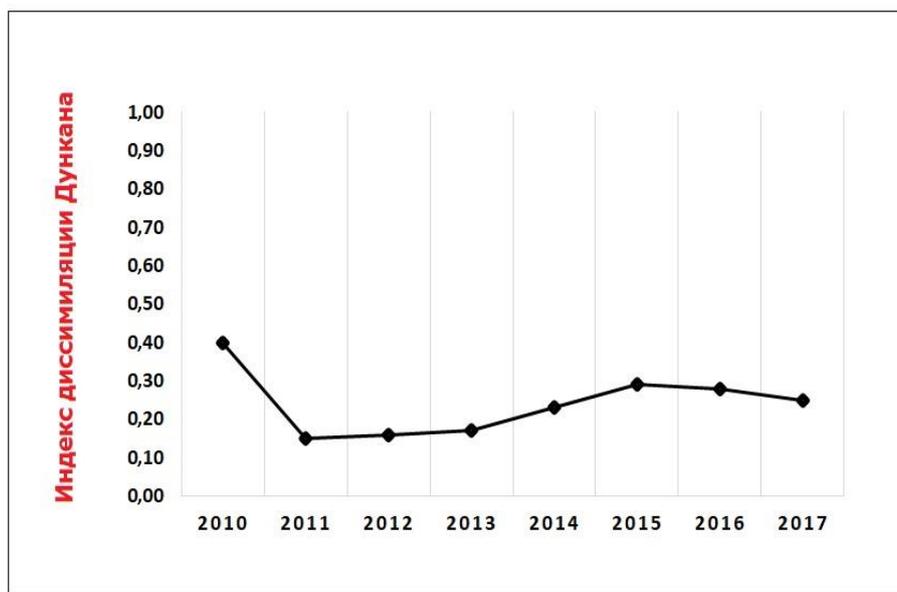
Полученные данные, учитывают не все факторы и их введение при расчете позволили бы повысить долю объясненной части гендерного разрыва. Среди таких факторов могут быть: наличие ребенка в возрасте от 1 до 1,5 лет, до 3-х или 5-ти лет, длительность перерыва в работе при рождении ребенка, занимаемая должность, наличие близких родственников, согласных помогать с детьми, и др. На данный момент сбор информации по таким факторам не ведется органами статистики Казахстана, или сбор подобных данных весьма финансово затрачен.

Тем не менее, представляется целесообразным провести оценку гендерных различий оплаты труда используя ранее предложенный нами методический инструментарий. Для оценки степени гендерной сегрегации на казахстанском рынке труда используем индекс Дункана (I_D). Как было отмечено нами ранее, индекс Дункана симметричный, поэтому полученный вывод верен одновременно и для мужчин, и для женщин. Математически индекс диссимилиации Дункана

определяется путем суммирования по всем профессиональным группам абсолютных значений процентных различий мужчин и женщин, занятых в каждой профессии, и делением этой суммы пополам.

Очевидно, что за период с 2010 по 2017 гг. индекс Дункана постоянно изменялся, что свидетельствует о наличии процесса гендерной сегрегации на казахстанском рынке труда (рисунок 4).

Рисунок 4 – Динамика уровня гедерной сегрегации в Казахстане за 2010 -2017гг.



Сводные результаты расчета индекса Дункана позволили сделать *следующие выводы*:

Во-первых, если в 2010 г. сумма долей женщин и мужчин, которые должны были бы сменить отрасль занятости для достижения в экономике гендерно-равномерного распределения, составляла 40%, то в 2017 г. она составляет уже 26%.

Во-вторых, индекс Дункана обладает одним очень важным свойством - позволяет проследить динамику изменений профессионально-отраслевой структуры мужчин и женщин. Полученные данные свидетельствуют о положительных тенденциях в области проводимой в Казахстане гендерной политики. Тем не менее, полная интеграция будет достигнута в том случае, если 26% мужчин перейдут в феминизированные сферы занятости, или если 26% женщин перейдут в сферы занятости, где преобладают мужчины.

4. Заключение (Conclusions)

Проблематика, связанная с исследованием гендерных стереотипов и гендерных разрывов на рынке труда, достаточно обширна, динамично развивается и охватывает многие сферы жизнедеятельности общества. В целом,

согласно полученным данным оплата труда женщин в Казахстане составляет в среднем 30% от заработной платы мужчин. Проведя эконометрический анализ и используя методологию разрыва в заработных платах (по индексу Дункана), было выявлено несколько важных факторов этого разрыва. Таким образом, проведенная работа подтверждает результат, полученный в ряде предшествующих научных исследований - гендерная дискриминация занятости является важнейшим фактором существующих гендерных различий в заработной плате.

Другой результат, также встречающийся во всех более ранних работах по данной теме, состоит в том, что существуют различия в накопленном опыте и трудовом стаже. Как правило, у женщин стаж меньше за счет перерывов в трудовой деятельности, связанных с рождением и воспитанием детей. Этот факт может существенно уменьшать конкурентные преимущества женщин при карьерном росте. Тем более что накопленный опыт, который оказывается актуальным для профессионального продвижения, накапливается как раз в те периоды, когда у женщин особенно высока вероятность перерыва в трудовой деятельности. Таким образом, женщины могут проигрывать свои стартовые позиции в сравнении с мужчинами.

Также результаты данной работы косвенно подтверждают гипотезу о существовании «стеклянного потолка» для женщин. Это соответствует тому, что социальная конструкция женщины в обществе приводит к тому, что женщины отдают немало сил выполнению домашних обязанностей и у них остается меньше времени для трудовой деятельности. В этой ситуации женщины не могут в полной мере сосредоточиться на трудовой деятельности и проигрывают конкурентную борьбу мужчинам за позиции руководителей. При этом социальная конструкция женского гендера предполагает большую альтернативность поведения. Женщины могут реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной, или прибегать к смешанной стратегии сочетания семейной и трудовой деятельности. Поэтому они могут позволить себе не стремиться к карьере.

В целом, анализ распределения гендерных разрывов в оплате труда позволил сделать *следующие выводы*.

Во-первых, величина гендерного разрыва в оплате труда уменьшается с сокращением должностного уровня: он минимален для общей группы рабочих и служащих, сокращается при переходе к специалистам среднего и высшего уровня квалификации и максимален для группы руководителей.

Во-вторых, дискриминация связана с различиями в человеческом капитале и в образовании. Заработные оплаты в промышленной отрасли у мужчин больше, чем у женщин, поскольку мужские профессии (фрезеровщики в нефтепереработке, инженеры-механики, химик-технолог) характеризуется наличием тяжелых и вредных для здоровья условий труда. Кроме того, мужчины-руководители зарабатывают в 3 раза больше женщин на аналогичной должности. Такая ситуация характерна не только для Казахстана, но и для большинства других стран мира.

В-третьих, индекс Дункана обладает одним очень важным свойством - позволяет проследить динамику изменений профессиональной и отраслевой

структуры мужчин и женщин. Полученные данные свидетельствуют о положительных тенденциях в области проводимой в Казахстане гендерной политики. Тем не менее, полная интеграция будет достигнута в том случае, если 26% мужчин перейдут в феминизированные сферы занятости, или если 26% женщин перейдут в сферы занятости, где преобладают мужчины

Если сравнивать с показателями ряда стран, то ситуация складывается не в пользу Казахстана. Об этом свидетельствуют данные глобального рейтинга гендерного равенства ВЭФ. Так, в Казахстане равенство в доходах мужчин и женщин отстаёт от развитых экономик, как минимум на 10-12 лет. К примеру, в Норвегии, Швеции, Исландии и Финляндии, выполняющие одну и ту же работу женщины и мужчины, получают одинаковую зарплату. ВЭФ уверен, что устранение различий в оплате труда и обеспечения равенства полов может способствовать развитию экономики любой страны.

В этой связи необходима большая работа по совершенствованию правовых норм в области гендерной политики, приведение их в соответствие с международными стандартами, принятие институциональных, организационных, административных мер, направленных на повышение статуса женщин, защиту их прав и интересов. Гендерная политика должна включать антидискриминационные законы, так как правовая база обеспечивает необходимую основу для развития равенства, служит предохранительной мерой против практики дискриминации по признаку пола, в частности, на рынке труда. Существующее трудовое законодательство, по сути основано на защитной идеологии по отношению к женщине, оно не способствует повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда, а также трудно выполнимо на практике, т.к. в нем отсутствуют механизмы привлечения к ответственности за дискриминационные действия в отношении женщин.

Список литературы (References):

1. Послание Назарбаева Н.А. «Стратегия Казахстан-2050 – Новый политический курс состоявшегося государства» – 14 декабря 2012 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050> (дата обращения 30.05.2018)
2. Lippman W. Public Opinion. - N.Y. The Free Press, 1922
3. Шихирев П.Н. Исследование стереотипа в американской социальной науке // Вопросы философии. - 1971. - № 5. – С.168-175.
4. Mckee J.P., Sheriffs A.C. The Differential Evaluation of Males and Females // Journal of Personaity. 1957. No. 25. – P. 356-371.
5. Pheterson G.I., Kiesler, S.B., Goldberg P. A. Evaluation of the performance of women as a function of their sex, achievement, and personal history. Journal of Personality and Social Psychology. -1971. - № 19. – P.114–18.
6. Kisler S. B. Actuarial prejudice towards women and its implication // Journal of Applied Social Psychology, - 1975. - № 5. - P.201–206.
7. Goldberg H. New male- female relationship. New York, 1983.
8. Maccoby E., Jacklin C. The Psychology of Sex Differences. Stanford Univ. Press, 1974.
9. Ransom M., Oaxaca R. Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay. – 2005. - Industrial and Labor Relations Review – Vol. 58, no.2. – P. 219-237.
10. Nieva, V.F., Gutek, B.A., (1980) Sex effects on evaluation // Academy of Management Review, Vol. 5 - pp.267-76.
11. Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1981). Women and work: A psychological perspective. New York: Praeger
12. Becker E., Lindsay C.M. Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investments // Journal of Labor Economics. 1994. - 12(1). - P. 98-118.
13. Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva: ILO. - 2001. - 200 p.
14. Coate S., Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? // American Economic Review. 1993. - 46 (4) - P. 653-676.
15. Попова Л.В. Некоторые тенденции в целостных ориентациях девочек и мальчиков младшего подросткового возраста // Женщина в российском обществе. - 1996. - № 4.
16. Гендерный подход в дошкольной педагогике: теория и практика / под ред. Л. В. Штылевой. - Мурманск: ОУ КРЦДОиРЖ, 2001. - 108 с.
17. Чирикова А. Женщина во главе фирмы. М.: РАН, 1998.
18. Рощин С. Ю., Зубаревич Н. В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия - Москва: Информационный центр ООН, 2005. - 73 с.
19. Oaxaca, R. Male-female wage differentials in urban labor markets // International Economic Review. 1973. № 14.
20. Blinder A. Wage Discrimination: Reduced form and structural estimates // Journal of Human Resources. – 1973. - No. 8 (4), P. 436-455.

21. Lieberman S. An Asymmetrical Approach to Segregation/ S. Lieberman. - London: Croom Helm, 1981. - P. 61-82.
22. Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда: учеб. пособие / И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин. – М.: Дом ГУ ВШЭ, 2006. - 295 с.
23. Duncan O.D. Statistical Geography: Problems in Analyzing Area Data / O.D. Duncan, R.P. Cuzzort, B. Duncan. - Free Press. - 1961.- 65 p.
24. Duncan O.D. Methodological Analysis of Segregation Indices / O.D. Duncan, B. A. Duncan // American Sociological Review. - 1955. -№ 20. - P. 210-217.
25. Комитет по статистике РК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://stat.gov.kz>