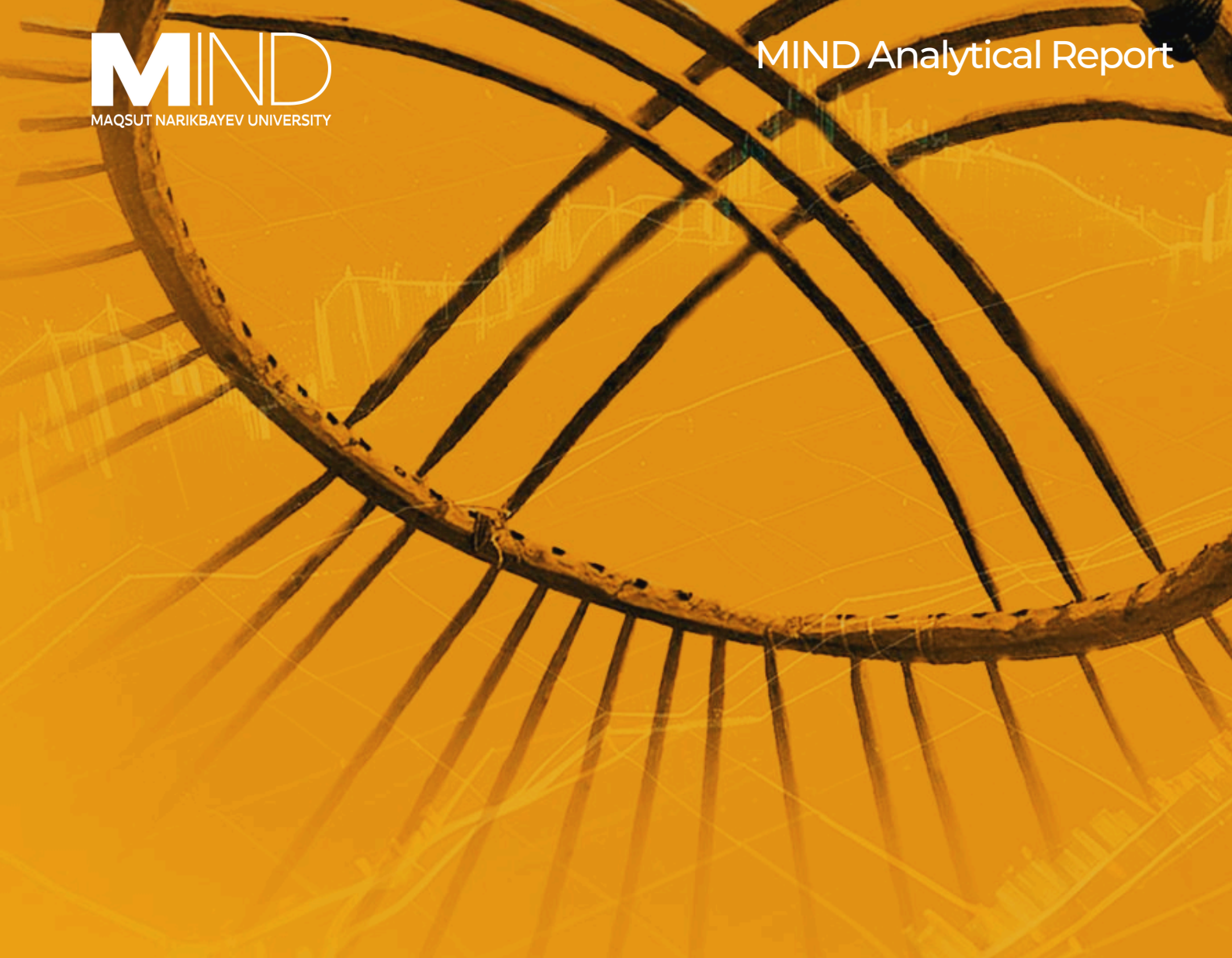
MIND
MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY

MIND Analytical Report



Гендерная экономика:

Что мы знаем о мире и Казахстане?

Сауле Кемельбаева
Әділхан Оспанов

MNU MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY

MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY

Кемельбаева, С.; Оспанов, Ә. Гендерная экономика: Что мы знаем о мире и Казахстане? Maqsut Narikbayev Institute for Networking and Development. – Астана.: 2024. – 1-19 с. 6-330-24/12

Maqsut Narikbayev Institute for Networking and Development
Шоссе Қорғалжын, 8
Астана, Казахстан
www.mind.mnu.kz
info.mind@mnu.kz

©Maqsut Narikbayev Institute for Networking and Development, 2025

MIND не выражает институциональной позиции. Мнения и выводы, изложенные в данной публикации, принадлежат исключительно автору(ам) и не обязательно отражают точку зрения MIND или Maqsut Narikbayev University.

MIND does not take institutional positions. The views and conclusions expressed in this publication are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of MIND or Maqsut Narikbayev University.

Все права защищены. Никакая часть данной публикации не может быть воспроизведена или передана в любой форме и любыми средствами, электронными или механическими, включая фотокопирование, запись или любую систему хранения или поиска информации, без предварительного письменного разрешения владельца авторских прав. Пожалуйста, направляйте все запросы издателям.

ISSN 3008-0533
Copyright © Maqsut Narikbayev University

MIND Analytical Report
декабрь 2024
Направление «Экономические исследования»

MIND (Maqsut Narikbayev for Research and Development) создан как исследовательский центр (think-tank) в составе Maqsut Narikbayev University. Направления деятельности MIND включают проведение прикладных исследований по темам правовых, экономических, социологических исследований и международных отношений, разработку проектов, инициирование диалога и программ развития, а также выработку рекомендаций для всех заинтересованных стейкхолдеров.

Executive summary | Основные результаты

Гендерное неравенство остается одной из ключевых экономических проблем во всем мире, оказывая негативное влияние на экономический рост и социальное благополучие. Существует немало научных исследований, подтверждающих причины этого неравенства на практике. Однако пути его решения остаются малоизученными и недостаточно проверенными.

Рынок труда Казахстана характеризуется дисбалансом в экономической активности между мужчинами и женщинами. Доля занятых мужчин превышает долю работающих женщин, а средняя зарплата мужчин существенно выше, как в целом по стране, так и в большинстве секторов экономики.

В обзоре систематизированы основные выводы исследований в области гендерной экономики в мире и Казахстане. Описаны экономические, социальные и культурные факторы, определяющие более низкое по сравнению с мужчинами участие женщин на рынке труда и неравенство в оплате труда, и последствия этих явлений для экономики.

В Казахстане, несмотря на более высокий уровень образования и навыков женщин, они в меньшей степени представлены на рынке труда и имеют заработные платы в среднем ниже, чем мужчины. Проведенный анализ позволяет предположить, что экономические факторы в большей степени определяют участие женщин на рынке труда, чем культурные, а существенная часть гендерного разрыва в оплате труда объясняется индустриальной сегрегацией.

Основные результаты:

- Участие женщин на рынке труда по-прежнему остается ниже, чем мужское. Во всем мире наблюдается значительный разрыв в уровне трудовой активности между мужчинами и женщинами, причем этот разрыв варьируется в зависимости от региона. Например, в Индии и на Ближнем Востоке доля женщин, участвующих в трудовой деятельности, составляет 23-24%, в то время как в Восточной Европе и Центральной Азии этот показатель достигает 47%;
- Женщины чаще заняты на низкооплачиваемых должностях и позициях, не требующих высокой производительности труда. Это во многом связано с тем, что на них ложится значительная часть домашних обязанностей: так, 75% всей неоплачиваемой работы по дому выполняют именно женщины;
- Культура, воспитание и историческое наследие народа могут оказывать значительное влияние на гендерное неравенство в занятости, даже несмотря на изменения со временем. Например, мигранты в США, предки которых использовали плуг в сельском хозяйстве, чаще придерживаются мнения, что домашние обязанности — женская прерогатива. Кроме того, исследования показывают, что доля женщин на рынке труда выше среди тех, чьи

бабушки по материнской линии работали, по сравнению с теми, чьи бабушки были неработающими;

- В странах, где доля женщин на рынке труда сравнима с долей мужчин, сохраняется значительный разрыв в оплате труда, варьирующийся от 1% в Люксембурге до 30% в Южной Корее. Это объясняется гендерной сегрегацией: горизонтальной — женщины чаще работают в низкооплачиваемых секторах, таких как социальная работа и образование, и вертикальной — мужчины имеют больше шансов на карьерный рост и повышение зарплаты;
- В Казахстане также присутствует гендерное неравенство в занятости, хотя казахстанские женщины в среднем обладают более высоким образованием. Более высокий уровень образования улучшает позиции на рынке труда, но для женщин этот эффект значительнее чем для мужчин. Это может объяснять более высокий уровень образования среди женщин;
- Кроме того, семейный статус может влиять на уровень трудоустройства, так например, женатые мужчины имеют большую долю участия на рынке труда, чем неженатые, для женщин же это отношение негативное. Наличие же детей имеет схожий эффект на обоих родителей, это увеличение участия на рынке труда;
- Также в Казахстане присутствует неравенство в оплате труда среди полов. Мужчины в среднем зарабатывают на 30% больше, чем женщины. Эта ситуация наблюдается с 2000-х годов. Наиболее важной причиной этого является индустриальная сегрегация (также горизонтальная сегрегация). Тем не менее, это распространяется на такие большие города, как Астана и Алматы, в которых нет ярко выраженной индустриальной сегрегации, но дисбаланс в зарплатах остается.

Оглавление

Executive summary | Основные результаты 1
Введение 4
Гендерное экономическое неравенство в мире 4
Причины недопредставленности женщин на рынке труда: культура и экономика 4
Экономические последствия неполного участия женщин на рынке труда 5
Гендерный разрыв в оплате труда 6
Международный опыт реформ для устранения гендерного неравенства 8
Ситуация в Казахстане 9
Чем определяется участие женщин на рынке труда 9
Гендерный разрыв в оплате труда 12

Введение

Гендерные исследования являются одной из наиболее популярных междисциплинарных сфер, занимающихся анализом гендерной идентичности и гендерной репрезентации. Следует подчеркнуть, что под «гендером», в отличие от «пола» имеются в виду ни только и ни столько биологические различия, сколько социальный конструкт, задающий различия в поведении людей, принадлежащих определенному полу. Экономистов в этой области в первую очередь интересует пересечение гендерных вопросов и вопросов экономики рынка труда, и оно представлено двумя основными темами – участие женщин на рынке труда и неравенство заработных плат, определяемое гендером. Оба являются актуальными практически во всех странах мира, и Казахстан не является исключением. Что же нам известно и неизвестно о том, как гендерная принадлежность определяет индикаторы рынка труда в мире и в Казахстане?

Гендерное экономическое неравенство в мире

Причины недопредставленности женщин на рынке труда: культура и экономика

Каждый человек в течение жизни несколько раз принимает решения, связанные с рынком труда: работать или не работать, работать ли неполный день или работать на двух работах, принимать ли предложение о повышении, насколько сильно выкладываться на рабочем месте, поменять ли работодателя, получать ли (дополнительное) образование, чтобы прокачать навыки, релевантные на рабочем месте и т.д. Из миллионов таких индивидуальных решений складывается общая картина предложения на рынке труда. В свою очередь эти микро-решения зависят от многих вещей: личных предпочтений относительно труда и отдыха, мотивации и амбициозности, семейной и жизненной ситуации, экономической ситуации в стране и тому подобное. Безусловно, гендер является одним из факторов, сильно влияющих на эти решения в среднем: во всех странах мира поведение женщин на рынке труда в большей степени чем поведение мужчин зависит от внешних факторов, например, от роли женщин в семейной жизни и ожиданий от них со стороны общества, а также от экономической ситуации.

Во всем мире участие женщин в рабочей силе по-прежнему не соответствует участию в ней мужчин: доля женщин на рынке труда варьируется от 23-24% в Индии и на Ближнем Востоке до 47% в Восточной Европе и Центральной Азии. Женщины непропорционально больше представлены в секторе неполной занятости: соотношение часов, отработанных женщинами и мужчинами, составляет в среднем около 80%[1]. Женская занятость непропорционально

[1] World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report, 2018.

...задача исследователей-экономистов состоит не в том, чтобы заставить всех женщин работать наравне с мужчинами, но в том, чтобы понять, является ли меньшее участие женщин на рынке труда их сознательным выбором, продиктованным их предпочтениями, или вынужденной необходимостью.

больше представлена менее производительными и низкооплачиваемыми отраслями, такими как сельское хозяйство и сфера услуг[2]. Это, по крайней мере, частично объясняется тем фактом, что женщины непропорционально больше заняты выполнением неоплачиваемой работы по дому: в отчете McKinsey о гендерном неравенстве говорится, что 75% всей неоплачиваемой семейной работы в мире выполняется женщинами, что эквивалентно 10 триллионам долларов США или 13% мирового ВВП 2015 года. Этот же отчет ведущей консалтинговой компании мира представил ошеломляющий прогноз: к 2025 году мировой ВВП мог бы увеличиться на 28 триллионов долларов или 26%, будь женщины представлены на рынке труда наравне с мужчинами.

Между тем, задача исследователей-экономистов состоит не в том, чтобы заставить всех женщин работать наравне с мужчинами, но в том, чтобы понять, является ли меньшее участие женщин на рынке труда их сознательным выбором, продиктованным их предпочтениями, или вынужденной необходимостью, продиктованной внешними условиями. Другими словами, является ли это последствием неравенства усилий или неравенства возможностей.

Экономические последствия неполного участия женщин на рынке труда

Недопредставленность женщин в общественном производстве, безусловно, снижает его производительность, так как экономически она означает недоиспользование потенциально продуктивного труда. Женщины составляют около 50% мирового населения, но их вклад в мировой ВВП, согласно данным МОТ, составляет только 37% (что является следствием как недостаточного участия женщин в рабочей силе, так и их «специализации» на низкопроизводительных и низкооплачиваемых секторах). Более того, в тех странах, где представленность женщин на рынке труда непропорционально ниже, их замещают мужчины, и исходя из постулата независящего от пола

[2] McKinsey (2015) The power of parity: how advancing women's equality can add $12 trillion to global growth

распределения способностей, замещают не самые подходящие для этого мужчины. Об этом другое не менее интересное, но пока не опубликованное исследование, авторы которого сопоставили данные Исследования компетенций взрослых ОЭСР с данными по востребованности навыков на рабочем месте для межстрановых сравнений[3]. Они посмотрели на то, насколько эффективно компании разных стран утилизируют способности людей, где под эффективностью мы понимаем ситуацию, когда люди на рабочем месте используют именно те навыки, которые у них развиты лучше всего (по которым они имеют конкурентное преимущество). Страной, где эти навыки используются самым оптимальным способом, оказалась Дания: люди, имеющие способности к интеллектуальному труду и соответствующее образование, занимаются именно таким трудом, независимо от их пола. Аутсайдером по эффективности среди европейских стран является Италия – страна с низким участием женщин на рынке труда – многие позиции, на которых должны работать люди с более высоким уровнем навыков и образования, занимают люди с непропорционально низким их уровнем, и происходит это потому, что эти люди – мужчины, заменяющие неработающих женщин.

Гендерный разрыв в оплате труда

Однако даже в странах, где женщины работают наравне с мужчинами, их заработная плата в среднем ниже. Гендерный разрыв в средней оплате труда варьируется от 1% Люксембурге до более 30% в Южной Корее. Согласно некоторым данным в сельской местности в Китае и Саудовской Аравии он достигает 50%. Существуют несколько причин существования устойчивого и статистически значимого гендерного разрыва в заработной плате.

Первая и наиболее важная причина в большинстве стран мира – так называемая гендерная секторальная и отраслевая сегрегация. Этот тип сегрегации также принято называть горизонтальной. Женщины значительно чаще работают в низкопроизводительных и низкооплачиваемых отраслях, таких как среднее образование и социальная работа, например, и в государственном секторе экономике, в котором заработные платы ниже, чем в частном. Объясняется это тем, что в том числе из-за низкой заработной платы работодатели в таких отраслях вынуждены быть менее требовательными к работникам в части продолжительности рабочего дня и обычно позволяют большую гибкость. Это оказывается «выгодным» для женщин, которые совмещают оплачиваемую работу с работой по дому в больше степени, чем мужчины, и согласны принимать большую гибкость работодателя в качестве компенсации за более низкую оплату труда.

Другой не менее важной причиной является вертикальная гендерная сегрегация: даже работая в той же отрасли или компании, что и мужчины, женщины реже достигают в них наиболее высокооплачиваемых позиций – это явление называют «стеклянным потолком». Почему так происходит, сказать сложно. Одно интересное исследование рассматривает так называемый «эффект курилки»[4]. Социальное взаимодействие сотрудников с их менеджерами

[3] Bandiera, O. Women at Work. EEA Presidential Address 2022.
[4] Cullen, Z. B., & Perez-Truglia, R. (2019). The old boys' club: Schmoozing and the gender gap (No. w26530). National Bureau of Economic Research.

в офисе может быть полезным для карьеры сотрудников, утверждают авторы, и это явление способствует гендерному разрыву в оплате труда. Используя административные данные и данные опросов крупной финансовой компании, исследование находит подтверждение тому, что сотрудники, больше коммуницирующие с руководством по нерабочим вопросам, чаще продвигаются по службе. В исследуемой компании этот механизм объяснял треть гендерного разрыва в оплате труда. Есть и другие исследования, показавшие, что мужчины, будучи обычно увереннее и агрессивнее женщин, более успешны в переговорах за более высокую заработную плату, и это немаловажный фактор, определяющий заработную плату в конечном счете[5][6][7].

Несмотря на то, что структура современного производства существенно изменилась, тем не менее нельзя сказать, что современный способ производства полностью стирает биологическую разницу между полами, что также может являться причиной гендерного разрыва в оплате труда. Например, на некоторых работах меньшая по сравнению с мужчинами склонность женщин к риску играет против них. Недавнее исследование оценивает разницу в трудовых доходах мужчин и женщин - водителей Убер. Оказалось, что даже несмотря на отсутствие работодателя и руководителя, наличие фиксированной оплаты, определяемой компьютерным алгоритмом, безразличным к полу водителя, а также отсутствие гендерной дискриминации со стороны клиента, таксисты-женщины всё равно зарабатывают в среднем на 7% меньше за час работы. Эта разницы целиком объясняется тем, что мужчины гораздо чаще берут более дорогие, но рисковые заказы, связанные с поездками в опасные места в темное время суток[8].

Наконец не менее важной причиной гендерного разрыва в оплате труда является необходимость для женщины прерывать карьеру из-за рождения детей как правило именно в наиболее решающий для будущей карьеры период. В экономической литературе это явление известно как «штраф за ребенка». Хотя эти «штрафы» варьируются от страны к стране, они сохраняются даже в скандинавских странах, которые считаются наиболее гендерно-равными рынками труда в мире. Kleven и др.[9], используя административные данные Дании за 1980–2013 годы, обнаружили, что большая часть сохраняющегося гендерного неравенства в заработных платах в этой относительно гендерно-равной стране связана именно с деторождением: вернувшись после декретного отпуска, женщина уже не нагоняет мужчину в карьере и заработной плате. Можно ли и нужно ли решить эту проблему какими-то политиками сказать сложно, но есть некоторые подтверждения, что такие политики как, например, оплачиваемый отпуск по беременности и родам для обоих родителей и наличие

[5] Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2005). It depends who is asking and who you ask: Social incentives for sex differences in the propensity to initiate negotiation. Research Programs, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
[6] Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. Organizational Behavior and human decision Processes, 103(1), 84-103.
[7] Fortin, N. M. (2008). The gender wage gap among young adults in the United States the importance of money versus people. Journal of Human Resources, 43(4), 884-918.
[8] Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A., & Oyer, P. (2021). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. The Review of Economic Studies, 88(5), 2210-2238.
[9] Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181-209.

доступных детских садов способны частично ее решать. Grogan и Koka[10], анализируя участие на рынке труда матерей малолетних детей в России в постсоветскую эпоху, обнаружили, что в 2004 году по сравнению с 1992 годом участие женщин с детьми в возрасте до трех лет существенно сократилось, что связано не только с изменением идеологии, но и сокращением пособий по беременности и родам, а также существенно подорожавшими услугами по уходу за детьми.

Международный опыт реформ для устранения гендерного неравенства

За последние десятилетия многие государства начали активно решать проблему гендерного неравенства в оплате труда, проводя различные реформы. Как правило, это так называемые меры позитивной дискриминации (affirmative action), в том числе квотирование, поскольку исследования показывают отрицательную корреляцию между количеством женщин на руководящих позициях и гендерным неравенством[11].

Одной из первых и наиболее известных реформ такого рода стало введение в Норвегии в 2003 году обязательной квоты, согласно которой не менее 40% членов совета директоров должны быть женщинами. В 2002 году только 4% членов советов директоров норвежских компаний составляли женщины, тогда как к 2009 году все компании достигли порога в 40%[12].

Также примечателен шведский опыт 1970-х годов. В Швеции государство никогда не вводило квоты; однако все политические партии добровольно решили установить квоты на женское представительство в парламенте. В результате женщины занимают около 45% мест в шведском парламенте, а также около 64% руководящих позиций в государственных компаниях[13]. На данный момент во многих странах Европы уже введены или разрабатываются подобные квоты. Например, Европейский Союз планирует ввести закон, аналогичный норвежскому, к 2026 году.

Несмотря на возможные недостатки вследствие подавления конкуренции и снижения экономической эффективности (например, возможное снижение квалификации назначаемых и демотивация определенных участников рынка труда), политика позитивной дискриминации может иметь экономические преимущества. Например, если женщины изначально не решались на участие в конкурентной борьбе за наиболее престижные рабочие места, выделение квот для них может стимулировать их к этому. Квотирование, возможно, не является идеальным способом борьбы с неравенством, однако оно достаточно эффективно для уменьшения этого явления. Многие европейские страны внедрили или уже реализуют квоты для борьбы с дискриминацией женщин на рынке труда, и результаты в тех странах, где квоты введены, подтверждают их

[10] Grogan, L., & Koka, K. (2010). Young children and women's labour force participation in Russia, 1992–2004 1. Economics of Transition, 18(4), 715-739.
[11] Theodoropoulos, N., Forth, J., & Bryson, A. (2022). Are Women Doing It for Themselves? Female Managers and the Gender Wage Gap. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, *84*(6), 1329–1355.
[12] Storvik, A. (2011). *Women on Boards – Experience from the Norwegian Quota Reform*.
[13] Johnson, E. R., & Tunheim, K. A. (2016). Understanding the Experiences of Professional Women Leaders Living and Working in Sweden. Advances in Developing Human Resources, 18(2), 169–186.

действенность. Вместе с тем, потенциальные издержки квотирования еще недостаточно изучены, и поэтому нельзя утверждать, что этот метод является оптимальным.

Ситуация в Казахстане

В Казахстане уровень образования женщин стабильно выше уровня образования мужчин – по состоянию на 2020 год валовой показатель охвата высшим образованием составлял 78% для женщин и 64% для мужчин (данные Всемирного банка). Качество человеческого капитала женщин в среднем, похоже, тоже выше, о чем свидетельствуют данные Исследования компетенций взрослых ОЭСР: Казахстан оказался одной из редких стран, где женщины продемонстрировали в среднем более высокие навыки, чем мужчины (что неудивительно, учитывая более высокий уровень образования женщин). При этом, хотя и участие женщин на рынке труда в Казахстане тоже достаточно высокое – 64%, оно ниже, чем у мужчин - 75% в 2021 (данные национальной статистики), а разрыв в средней заработной плате стабилен на уровне около 30%[14]. Ограниченность данных по Казахстану не позволяет ответить на вопрос, какими факторами и в какой степени объясняется гендерный разрыв в занятости и оплате труда, но кое-какие выводы о нем на основе данных национальной статистики и международных доступных данных сделать можно.

Чем определяется участие женщин на рынке труда

Мы использовали данные Всемирного исследования ценностей, которое проводилось в Казахстане в 2011 году, чтобы понять, какие факторы определяют поведение женщин и принимаемые ими решения на рынке труда[15]. В целом, вне зависимости от пола, перспективы работы по найму в Казахстане определяются несколькими факторами: уровнем образования, возрастом, регионом проживания и местом жительства (город или село). Вместе с тем мы обнаружили, что человек, который не может найти работу по найму, удовлетворяющую его ожиданиям, вероятно ведет себя по-разному в зависимости от пола: в то время как мужчины уходят в самозанятость, женщины просто выбывают из рынка труда, предпочитая концентрироваться на обязанностях по дому. Таким образом, скрытой формой безработицы для мужчин выступает самозанятость, а для женщин - экономическая неактивность.

Более высокий уровень образования действительно улучшает перспективы на рынке труда, и для женщин в значительно большей степени, чем для мужчин,

[14] Yemelina, N., Kemelbayeva, S., & Roshchin, S. (2024). Dynamics of Gender Wage Gap in Kazakhstan for 2011-2019. The Indian Journal of Labour Economics, 1-25.
[15] Kemelbayeva, S. & Aituar, A. (2022) Gender Norms and Labour Supply in Kazakhstan: Evidence from the World Value Survey. Журнал «Государственное управление и государственная служба» (в печати).

поэтому более высокий уровень образования женщин по всей видимости следует рассматривать как следствие этого явления: женщины, учитывая их специализацию на казахстанском рынке труда в сегменте «белых воротничков», рассматривают высшее образование как пропуск на этот сегмент. Более высокий уровень образования для них также обеспечивает более высокую отдачу от образования (выше, чем у мужчин) – то есть разница в средней оплате труда работников с высшим образованием и с образованием ниже высшего больше у женщин, чем у мужчин. Это увеличивает предпочтение оплачиваемой работы для женщин с более высоким уровнем образования, оставляя часть домашних дел (в частности, присмотр за детьми) на аутсорсинг. Отсюда логично предположить существование значительных альтернативных издержек участия казахстанских женщин на рынке труда.

Место жительства имеет сильное влияние на перспективы оплачиваемой работы по найму в Казахстане, что в целом отражает неравномерность развития регионов и значительную разницу между экономическим положением города и села, и эти тенденции одинаковы для мужчин и женщин. Единственное гендерное различие по месту жительства состоит в том, что регионы с высоким уровнем доходов обеспечивают лучшие возможности трудоустройства для мужчин, чем для женщин, и происходит это за счет нефтедобывающих регионов, где меньше возможностей для трудоустройства женщин.

Интересные выводы о влиянии семейного статуса на поведение рыночных агентов на рынке труда. Неудивительно, что мужчины, состоящие в браке, больше участвуют в оплачиваемой занятости, чем неженатые мужчины, а для женщин эта тенденция противоположна. Однако, наличие детей увеличивает вероятность занятости для обоих полов, и это вероятно является показателем относительно низких средних заработных плат, выталкивающих женщин на рынок труда, поскольку заработной платы одного кормильца может не хватить на содержание семьи с ребенком. Таким образом на U-кривой, показывающей связь между участием женщин на рынке и ВВП стран Казахстан видимо находится в начале – в числе относительно бедных стран (несмотря на относительно высокий ВВП). В целом, высокие показатели участия женщин на рынке труда в Казахстане – это, вероятно, результат комбинации вынужденной

экономической необходимости и высокого уровня человеческого капитала женщин.

Мы не обнаружили особенно существенных паттернов в поведении на рынке труда в зависимости от предполагаемых источников культурных различий, и можем заключить, что экономические факторы в Казахстане вероятно более важны при принятии решений на рынке труда по сравнению с культурными

Мы также попробовали протестировать, насколько культурные представления о роли женщины в обществе влияют на их решения на рынке труда. Для этого мы посмотрели на ответы респондентов опроса на вопрос «Согласны ли вы со следующим утверждением? Когда рабочих мест не хватает, у мужчин должно быть больше прав на работу, чем у женщин». Больше 50% мужчин и около 40% женщин из числа казахстанских респондентов согласились с этим утверждением. Вероятность трудоустройства у женщин, положительно ответивших на данный вопрос, действительно ниже, чем у женщин, не согласившихся с ним; что здесь является причиной, а что следствием, сказать сложно.

Наконец мы предположили, что культурные установки могут отличаться среди казахстанских женщин в зависимости от этнической принадлежности, региона и места проживания. Участие женщин на рынке труда в мусульманских и, в целом, восточных странах ниже из-за влияния религии и культуры. В то же время культурные установки могут меняться под влияем фактора географической близости к другим этническим группам. В этом смысле интересно исследование Miho и соавторов[16], изучивших влияние на культурные представления о гендерных ролях сталинских этнических депортаций во время Второй мировой войны, когда

[16] Miho, A., Jarotschkin, A., & Zhuravskaya, E. (2019). Diffusion of Gender Norms: Evidence from Stalin's Ethnic Deportations. Available at SSRN 3417682.

более 2 миллионов человек, большинство из которых были этническими немцами и чеченцами, были переселены из западных частей СССР в Центральную Азию (включая Казахстан) и Сибирь. В результате коренное население мест депортации подверглось внешнему воздействию групп с резко отличающимися гендерными нормами. Использовав те же данные Всемирного исследования ценностей, они обнаружили, что гендерные представления коренного населения действительно существенно более «европеезированы» в регионах, куда были депортированы представители народов европейского происхождения. Немаловажно для казахстанского рынка труда также должно быть и влияние советского прошлого, в котором благодаря господствовавшей идеологии марксисзма участие женщин на рынке труда фактически равнялось участию мужчин.

В нашем исследовании мы увидели, что участие в рабочей силе действительно выше у представительниц европейских этнических групп, чем у представительниц казахской национальности, однако эта разница оказалась статистически незначимой, то есть бессистемной и, возможно, случайной. Географически мы тоже не увидели статистически неслучайных различий в участии женщин на рынке в Казахстане. В целом, мы не обнаружили особенно существенных паттернов в поведении на рынке труда в зависимости от предполагаемых источников культурных различий, и можем заключить, что экономические факторы в Казахстане вероятно более важны при принятии решений на рынке труда по сравнению с культурными.

Гендерный разрыв в оплате труда

В другом исследовании мы с соавторами смотрим на гендерный разрыв в оплате труда. Основываясь на данных Выборочного обследования домохозяйств Бюро национальной статистики мы приходим к выводу, что в среднем женщины в Казахстане зарабатывают на 30% меньше, и это устойчивая тенденция, по крайней мере с начала 2000х годов, когда эти данные начали собираться. Исторических данных нет, но считалось, что в советской экономике гендерный разрыв в оплате труда был ниже из-за достижений марксистской идеологии в отношении гендерного равенства, относительно равного положения женщин и меньшего разброса заработных плат вследствие существования сетки заработной платы. Гендерный разрыв в оплате труда существенно отличается по регионам: в относительно бедных южных и северных регионах он самый низкий, и, например, на юге Казахстана он ниже, чем в среднем по странам ОЭСР. С ростом ВРП и доходов населения региона растет гендерный разрыв: в центральной и западной части страны он выше, чем в Южной Корее, которая считается одной из наиболее гендерно-неравных среди развитых стран. Как и во многих других странах, где влияние экономических факторов преобладает над культурными, а вмешательства государства незначительно, равенство имеет место в бедности, а неравенство - в богатстве.

Мы выяснили, что в значительной степени гендерный разрыв в Казахстане объясняется индустриальной сегрегацией, которая, как и сам разрыв,

существенно более выражена в более богатых промышленно развитых частях страны, в частности на нефтеэкспортирующем западе (Рисунок 1 и 2). Это объясняется тем фактом, что, по крайней мере, некоторые из наиболее высокооплачиваемых рабочих мест в экономике Казахстана связаны с более низким уровнем социальной защиты, тяжелыми физическими нагрузками и опасными видами деятельности, и неудивительно, что они преимущественно заняты мужчинами, которые считаются главными кормильцами семей - парадокс заключается в том, что часто это именно мужчинам приходится жертвовать определенным уровнем социальной защиты, чтобы прокормить свои семьи в условиях казахстанской экономики. Более того, согласно данным БНС, индустриальная сегрегация увеличивается в Казахстане, что, вероятно, связано с усилением экономического неравенства в стране в целом: мужчины, будучи более гибкими в принятии решений на рынке труда, больше реагируют на растущий разрыв в оплате труда между индустриями и секторами экономики и переходят в более высокооплачиваемые.

Рисунок 1. Разница в среднемесячных зарплатах между мужчинами и женщинами в Казахстане за 2011-2023 гг. в разрезе регионов

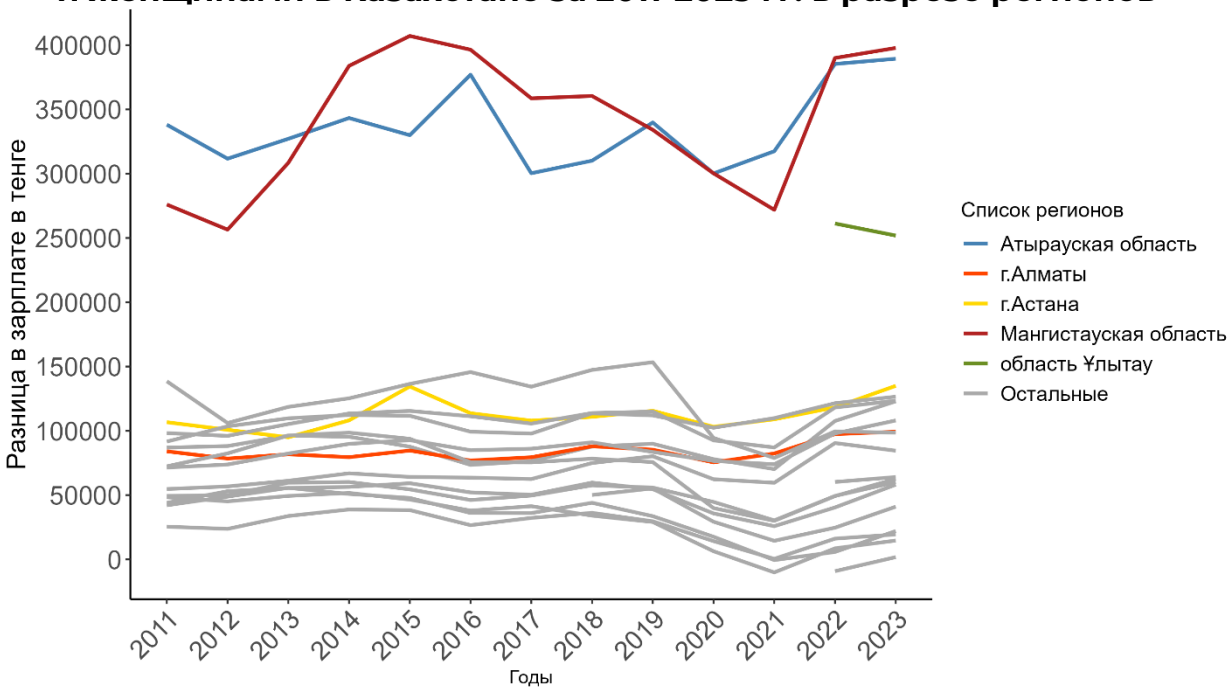
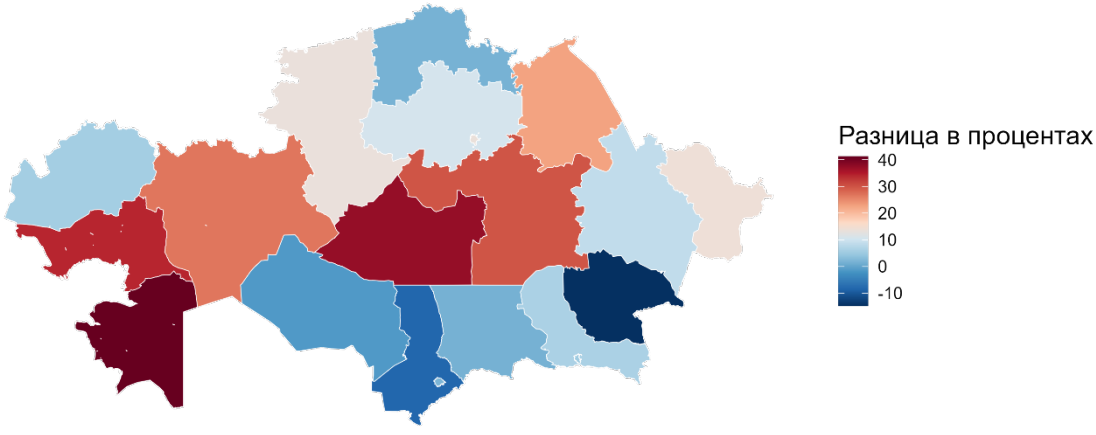


Рисунок 2. Разница в среднемесячных зарплатах между мужчинами и женщинами в Казахстане за 2023 г. в разрезе регионов



Более высокий уровень образования женщин способствует сокращению гендерного разрыва в оплате труда, и, вероятно, он мог бы уменьшить его в еще большей степени, если бы не влияние индустриальной сегрегации. В частности, такая рекомендация вероятно релевантна для южных регионов страны, где все еще есть потенциал сокращения гендерного экономического неравенства через улучшение доступа женщин к хорошему образованию.

Однако мы также обнаружили, что часть гендерного разрыва в оплате труда не объясняется неравенством в человеческом капитале, индустриальной сегрегацией и рациональной специализацией супругов, что намекает на существующую вертикальную сегрегацию и стеклянный потолок. Особенно это касается двух городов – Астаны и Алматы, где почти отсутствует индустриальная сегрегация и нет различий в уровне образования между полами. К сожалению, хороших количественных данных, которые могли бы помочь пролить свет на эту проблему, в Казахстане нет.

В финансовом секторе наблюдается самый высокий гендерный разрыв в оплате труда среди всех рассматриваемых индустрий за 2023 год.

В финансовом секторе наблюдается самый высокий гендерный разрыв в оплате труда среди всех рассматриваемых индустрий (Рисунок 3). Несмотря на то, что работа в финансах не требует тяжёлой физической активности и не представляет угрозы для здоровья, существует существенный разрыв в оплате труда. Однако из-за отсутствия данных о гендерном распределении работников финансового сектора и их образовании мы не можем точно определить причины этого неравенства. Тем не менее, это остаётся явным сигналом о возможной дискриминации в данной сфере, так как в среднем женщины более образованы, чем мужчины[17].

Стоит также отметить, что в некоторых отраслях женщины зарабатывают больше мужчин (Рисунок 3). К таким отраслям относятся: образование, искусство, развлечения и отдых, а также деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания. Однако это различие значительно меньше по сравнению с отраслями, где мужчины зарабатывают больше. Вероятной причиной того, что женщины имеют более высокие заработки в отдельных отраслях, может быть их более широкое присутствие в этих секторах. Это увеличивает вероятность того, что на руководящей должности окажется женщина.

[17] Сатпаева, З. Т., & Ныгыметов, Г. С. (2023). Гендерный разрыв в доступе к образованию в Казахстане. *Economy: strategy and practice*, *18*(3), Article 3.

Рисунок 3. Разница в среднемесячных зарплатах между мужчинами и женщинами в разрезе секторов экономики за 2023 год

Данные Бюро Национальной Статистики РК, Расчеты: Әділхан Оспанов, MIND, MNU

Таким образом, судя по проведенным исследованиям, Казахстан в части гендерного экономического неравенства скорее соответствует состоянию развивающихся стран. Высокий уровень участия женщин на рынке труда в значительной степени продиктован экономической необходимостью, хотя видимо предопределен и сохранившимся влиянием коммунистической идеологии, рассматривавшей работу скорее как обязанность, чем право советского гражданина. Влияние советского прошлого сильно и на гендерный разрыв в оплате труда, в значительной степени вызываемый индустриальной сегрегацией, однако увеличившееся неравенство между индустриями способствовало его росту: добывающие сектора экономики выступают наиболее высокооплачиваемыми, но требуют больше мужского труда, чем женского. С ростом сложности производства вертикальная сегрегация вероятно выходит на первый план среди факторов, определяющих гендерный разрыв, который высок также в крупнейших и наиболее богатых городах страны. В остальной части страны структура экономика скорее примитивная, уровень жизни населения низок, а потому и гендерный разрыв в оплате труды тоже относительно невысок, что вряд ли можно считать большим достижением

Авторы

Сауле Кемельбаева
декан Международной школы экономики Maqsut Narikbayev University,PhD по экономике

Әділхан Оспанов
Стажер программы социальных исследований Maqsut Narikbayev Institute for Network and Development

MNU
MAQSUT
NARIKBAYEV
UNIVERSITY
MIND
MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY