

И.В. Бордияну, PhD, профессор
Н.В. Краузе*, к.э.н., ассоц. профессор
Ж.Е. Байкенов, PhD, ассоц. профессор
А.А. Мухамадиева, к.э.н., ассоц. профессор
Казахстанско-Американский свободный университет
г. Усть-Каменогорск, Казахстан
* - основной автор (автор для корреспонденции)
e-mail: bordiyanuilona@mail.ru

ДИНАМИКА ГЕНДЕРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КАЗАХСТАНЕ

В статье рассматривается актуальная проблема обеспечения гендерного равенства, являющегося одним из факторов экономического роста и достижения целей устойчивого развития страны, одной из главных задач которой является преодоление гендерного разрыва в заработной плате, как основного источника дохода, обеспечивающего равноправное благосостояние женщин и мужчин. Объектом исследования является национальный рынок труда Республики Казахстан. На основе проведенного авторами анализа официальной статистической информации сделан вывод о сохранении гендерной дифференциации в Казахстане в настоящее время. В целом, результаты обзора и анализа динамики дифференциации заработной платы в разрезе гендера свидетельствуют о положительных изменениях в области гендерных преобразований в Казахстане. Глобальные вызовы на современном этапе, связанные с промышленной революцией, цифровизацией, несут с собой риски усиления гендерного неравенства, в связи с чем проблема требует к себе повышенного внимания. Основные причины изменений в уровне оплаты труда и ее разрыва по гендеру рассмотрены на фоне гендерных стереотипов и гендерной сегрегации под воздействием трансформационных сдвигов в экономике. Представлен анализ динамики дифференциации показателей заработной платы женщин и мужчин по видам экономической деятельности (отраслям) на фоне ранжирования отраслей с характеристиками уровня занятости женщин и уровнем оплаты в отраслях к средней по экономике. Выявлены особенности изменений различий в заработной плате с оценкой их в динамике. Проведенный анализ позволил рассмотреть причины и факторы гендерного разрыва в оплате труда в контексте современных международных исследований, определить направления дальнейших исследований в Казахстане по данной тематике.

Ключевые слова: рынок труда, гендер, занятость, заработная плата, отрасль, гендерный разрыв, гендерная дифференциация, гендерные стереотипы, гендерная сегрегация, промышленная революция.

Кілт сөздер: еңбек нарығы, гендер, жұмыспен қамту, жалақы, сала, гендерлік алашақтық, гендерлік саралау, гендерлік стереотиптер, гендерлік сегрегация, өнеркәсіптік революция.

Keywords: labor market, gender, employment, wages, industry, gender gap, gender differentiation, gender stereotypes, gender segregation, industrial revolution.

JEL classification: J31

Введение. Казахстан как участник международных конвенций в сфере обеспечения прав женщин стремится к достижению гендерного равенства в соответствии с международными стандартами. Несмотря на значительные усилия, направленные на достижение гендерной равноправности, соответствующие вызовы и барьеры остаются актуальными как за рубежом, так и в казахстанском обществе. Один из вызовов заключается в существовании устойчивого разрыва в оплате труда в пользу мужчин. В среднем во всем мире за одинаковую работу женщинам платят на 17% меньше, чем мужчинам. В Казахстане этот разрыв составил 25,2% в 2022 году.

Показатель гендерного разрыва в заработной плате является не только проблемой общечеловеческой несправедливости и прав, но и важным показателем социально-экономического развития страны, достижения целей устойчивого развития, поскольку негативные последствия этой разницы проявляются через недополучение доходов в экономике, снижение качества населения, усугубление проблемы бедности. Глобальные вызовы на современном этапе, связанные с промышленной революцией, несут с собой риски усиления гендерного неравенства, в связи с чем проблема требует к себе повышенного внимания. Несмотря на определенный потенциал в области

научных разработок гендерных проблем, вопросы преодоления гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане недостаточно проработаны.

Вышеизложенное определяет актуальность и необходимость исследования по выбранной теме. Целью данной статьи является комплексный анализ и оценка факторов и причин дифференциации заработной платы, выявление основных изменений и особенностей гендерных разрывов трудовых доходов в динамике и в контексте современных международных исследований. Объектом исследования является национальный рынок труда Республики Казахстан. Задачами исследования были определены: исследовать и оценить динамику разрыва заработной платы по гендеру в целом по наемным работникам; изучить гендерные стереотипы и специализацию гендерных ролей в семье; исследовать динамику процессов гендерной сегрегации с комплексной оценкой ее степени в отраслевом разрезе; определить направления дальнейших исследований по выбранной тематике.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам гендерного неравенства, развития эгалитарного подхода к взаимоотношению между полами. Исследование проведено на основе системного научного подхода с использованием методов исследования: анализ и синтез, дедукция и индукция, абстрактно-логический, монографический, экономико-статистический и сравнительный. Эмпирической информационной базой исследования явились данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан (далее – Казстат).

Обзор литературы. Основы количественного анализа заработной платы в разрезе гендера на макроуровне заложены в конце 1950-х годов в работах Д. Минцера, С. Полачек, Г. Беккера [1]. Самыми известными на настоящий момент времени работами по теме гендерного разрыва в оплате труда являются исследования ученой из США Клаудио Голдин, обладательницы Нобелевской премии по экономике в октябре 2023 года [2]. Главный ее вывод заключается в том, что источник гендерного разрыва меняется по мере смены эпох, а трансформация участия женщин в экономике во многом связана с изменением социальной роли женщины в обществе.

Теоретические концепции «гендерной сегрегации» и ее влияния на разницу в оплате труда нашли отражение в работах российских ученых [3,4, 5]. Использование эконометрического подхода с построением модифицированного уравнения минцеровского типа при статистической оценке гендерной сегрегации в России представлен в работе Елисеевой И.И., Декиной М.П. [6]. В международном обзоре рассмотрен российский и британский опыт мониторинга и сравнительного анализа гендерного разрыва между медианными и средними заработными платами женщин и мужчин, использования квартилей, который позволяет точнее оценить разрывы [7].

В работах казахстанских исследователей и аналитиков в последние годы рассматриваются: гендерные стереотипы и неравенство в Казахстане в контексте работ К. Голдин [8]; международный опыт мероприятий по снижению гендерного неравенства в оплате труда, возможные последствия влияния четвертой промышленной революции и цифровизации на особенности использования женского труда [9].

В работе Сатпаевой З.Т., Ныгыметова Г.С. показано, что высшее образование не является гарантией занятости и высокого уровня заработной платы [10]. В работе Киреевой А.А., Сатыбалдина А.А. исследуются гендерные стереотипы и гендерные разрывы на рынке труда Казахстана, интересным представляется опыт использования метода оценки степени гендерной сегрегации на основе расчета индекса диссимилиации Дункана [11].

Несмотря на значительное количество проведенных исследований и публикаций по рассматриваемой проблеме, вопросы преодоления гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане недостаточно проработаны, что затрудняет реализацию в стране гендерной политики.

Основная часть. В Казахстане законодательно отсутствует дискриминация женщин в оплате труда. Однако на деле присутствуют явные и неявные гендерные различия в заработной плате, что актуализирует проведение исследований по изучению факторов и причин гендерных различий в динамике, выявлению их особенностей и изменений. Причины разницы в оплате труда заключаются в сложном переплетении социальных и экономических факторов. К показателям гендерной дифференциации заработной платы относят гендерный разрыв среднемесячной номинальной заработной платы; показатели профессиональной гендерной сегрегации.

Самым обобщенным показателем гендерной дифференциации оплаты труда наемных работников является соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в целом по экономике и в различных видах экономической деятельности. При этом на национальном уровне

официальной статистикой Казахстана используется метод расчета, рекомендованный Международной организацией труда (МОТ), по которому гендерный разрыв в заработной плате рассчитывается в процентах путем вычитания среднемесячной заработной платы женщин из среднемесячной заработной платы мужчин, деления полученной разницы на среднемесячную заработную плату мужчин и умножением результата на 100%.

Для оценки и анализа гендерного разрыва используем данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан (далее – Казстат) в динамике за 2000-2022 годы. Аналитический график представлен на рисунке 1.

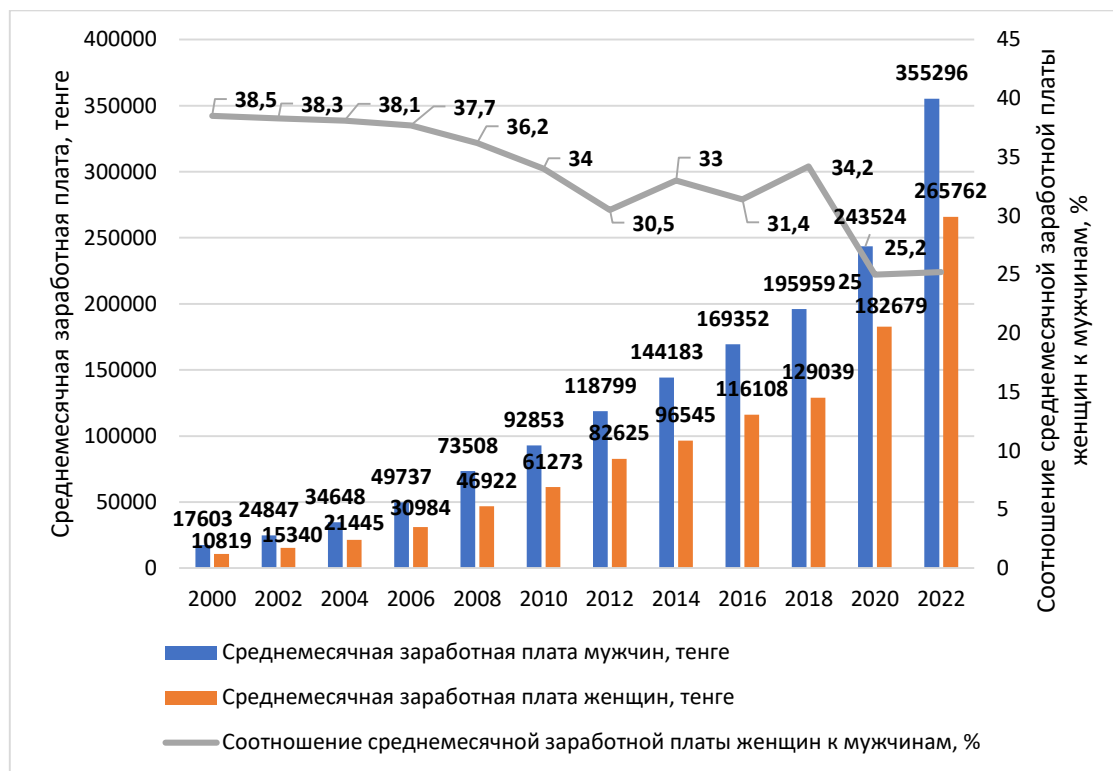


Рисунок 1. Динамика среднемесячной номинальной заработной платы Казахстана в разрезе гендера, 2000-2022 гг.*

*Составлено авторами по данным [12]

Для мужчин: в начале анализируемого периода (2000 год) среднемесячная заработная плата составляла 17 603 тенге, затем она постепенно увеличивалась и в 2022 году составила 355 296 тенге. В целом за 22 года среднемесячная заработная плата мужчин увеличилась в 20,2 раза. Для женщин: в 2000 году среднемесячная заработная плата составляла 10 819 тенге, затем постепенно увеличивалась и к 2022 году составила 265 762 тенге. В целом за 22 года среднемесячная заработная плата женщин увеличилась в 24,6 раза.

Среднемесячная заработная плата среди обеих групп стабильно увеличивалась с 2000 по 2022 год. Среднемесячная заработная плата мужчин была значительно выше, чем среднемесячная заработная плата женщин, но у мужчин, и у женщин наблюдаются подобные тренды увеличения. При этом среднегодовой темп прироста заработной платы по формуле среднегеометрической величины составляет за последние 10 лет для мужчин $1,13 \left(\sqrt[10]{333,5/100} \right)$, для женщин $1,14 \left(\sqrt[10]{366,9/100} \right)$.

В начале анализируемого периода (2000 год) заработная плата мужчин была на 38,5% выше, чем заработная плата женщин. Самый высокий уровень разрыва был в 2001 году и составил 41,3%. Затем уровень разрыва колеблется от 30,5 в 2012 году до 34,2% в 2018 году. С 2018 по 2021 год

уровень разрыва начал уменьшаться и достиг минимального уровня за период 21,7% в 2021 году. Уровень разрыва в 2022 году увеличился и составил 25,2%.

Несмотря на то, что за последние 22 года гендерный разрыв сократился на 13,3 процентных пунктов, сокращение не было последовательным и устойчивым. Так, в период 2000-2006 годы разница составляла около 40%, в период 2007-2019 разрыв варьировался около 30% то сокращаясь, то снова увеличиваясь, в итоге не изменившись, в последние три года разрыв уменьшился до 25,2% в 2022 году.

Глобальные исследования свидетельствуют, что пандемия сильнее ударила по мужчинам, сократив их доходы и, как следствие, сократив разрыв. В Казахстане в 2020 году заработная плата мужчин увеличилась на 9,4% по сравнению с 2019 г., в то время как заработная плата женщин выросла на 21,2%. Отсюда следует вывод, что сокращение гендерного разрыва в постпандемийный период во многом обусловлено отставанием темпов роста оплаты труда мужчин по сравнению с женщинами, массовым переходом на удаленный режим работы. В дальнейшем, по мере восстановления экономической деятельности и ее развития в условиях цифровизации возможен риск возврата разрыва к прежним более высоким значениям.

Таким образом, можно сделать вывод, что в разрезе гендера рост заработной платы у женщин выше, чем у мужчин. Однако среднемесячная номинальная заработная плата у мужчин выше, чем у женщин. В стране имеется существенный гендерный разрыв в оплате труда.

Основными причинами гендерных различий заработной платы по современным представлениям ученых и экспертов являются:

- трансформация участия женщин в экономике и их социальной роли и, соответственно, изменение источника гендерного разрыва в условиях переходного периода общественного развития (промышленных переворотов, технологических укладов) (Концепция Клаудиу Голдин);
- специализация гендерных ролей в семье, наличие «штрафа за материнство» и «премии за отцовство» (Концепция Клаудиу Голдин);
- гендерная (профессиональная) сегрегация мужчин и женщин.

Исследования «эволюции гендерных различий» и анализа причин гендерных различий в оплате труда К. Голдин привели ее к следующим основным выводам [2]. Во-первых, рост экономики сам по себе не увеличивает участие женщин в рабочей силе, динамика предложения женского труда в ответ на промышленный переворот графически имеет U-образную форму, то есть сначала отмечается сокращение участия женщин в рынке труда и только позже приводит к его росту. Сама трансформация участия женщин в экономике проходит поэтапно и связана с изменением социальной роли женщины. Во-вторых, гендерный разрыв в оплате труда постепенно снижается, в отдельные промежутки времени почти не меняясь. Важной причиной медленного сокращения гендерного разрыва обозначено заниженное ожидание женщин относительно будущей работы.

В настоящее время основные проблемы реализации гендерного равноправия порождены незавершенностью процесса перехода от патриархатных к эгалитарным отношениям. Самореализация женщины связывается, как правило, с материнством и домашним хозяйством, а мужчины – с материальным содержанием семьи, производственной и общественной деятельностью. Существующие в обществе стереотипы влияют на восприятие ценности труда женщин и мужчин и поддерживают неравенство в оплате труда между полами, являются одной из комплексных его причин.

Исследования К. Голдин эмпирически подтвердили вывод о том, что брак тормозит прогресс женщин на работе и является препятствием для карьерного роста, что приводит к снижению оплаты труда. Специализация гендерных ролей в семье сохраняется и женщины больше времени уделяют семье и воспитанию детей, в то время как мужчины считаются основными добытчиками, которые могут работать без ограничений, берясь за «жадную работу» (работа сверхурочно, выезд в командировки, быстро реагировать на внештатные ситуации). В итоге женщины работают меньше часов и, как следствие, меньше зарабатывают. При этом разница складывается не только от сокращения числа часов работы женщины, но и от снижения ее почасовой ставки [8]. Участие в трудовом процессе с перерывами сокращает заработную плату женщин и ассоциируется с падением квалификации. Более того, на гендерный разрыв в оплате труда оказывает влияние само отношение к родителю в зависимости от пола, складывающееся на рынке труда, а именно, наличие «штрафа за материнство» и «премии/вознаграждение за отцовство». Эмпирические данные показывают, что

замужние женщины с детьми зарабатывают в среднем меньше, чем незамужние, а женатые мужчины и женатые мужчины с детьми имеют доход выше холостых.

Существование в обществе гендерных стереотипов, предвзятого отношения к женщинам подтвердилось в ходе исследования Всемирного банка в странах Центральной Азии – Казахстане, Киргизии и Узбекистане, проведенного в 2022 году. Опросы показали, что от 20% до 40% респондентов (в том числе 20% в Казахстане) считают, что женщины должны зарабатывать меньше, чем мужчины, «ради поддержания мира в семье», почти три четверти участников опроса заявили, что женщины должны уделять меньше времени работе, чем мужчины, и посвящать его дому и семье [13, 14]. Во всех трех странах дисбаланс в оплате труда особенно заметен на фоне относительно высокого уровня образования женщин, достигнутого благодаря всеобщему охвату начальным и средним образованием.

Неоплачиваемая работа, согласно отчету Европейской экономической комиссии ООН и женской организации ООН, признана одной из основных причин на пути к достижению гендерного равенства и расширению социально-экономических возможностей женщин (International Equal Pay Day, 2022). Эксперты Всемирного банка подсчитали, что национальный доход в Казахстане был бы выше на 27%, если учесть домохозяйства: при равномерном распределении работы по дому между парами женщины располагали бы большим временем для собственного развития и карьерного роста [14].

В отношении распределения суточного фонда времени по полу и виду занятости в Казахстане данные официальных статистических выборочных обследований по состоянию на 2018 год подтверждают разрыв во времени: женщины в среднем тратят на работу практически на час меньше мужчин, на ведение домашнего хозяйства женщины тратят на 2 часа 11 минут больше мужчин [15].

Следующей комплексной причиной гендерного неравенства и гендерного разрыва заработной платы является гендерная сегрегация. Категория профессиональной сегрегации используется учеными для анализа ассиметричного распределения женщин и мужчин в отраслевых, профессиональных и должностных структурах. Сегрегация устойчиво связана с разрывами в заработной плате. Женская работа исторически относится к низкооплачиваемым, «поддерживающим» профессиям, а мужская – к высокооплачиваемым престижным профессиям. При этом последние данные международных исследований свидетельствуют об определенных изменениях профессиональных стереотипов в течение последних десятилетий [8].

Методологически выделяют горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Горизонтальная сегрегация проявляется в различных профессиональных группах, вертикальная – среди одной и той же. Горизонтальная сегрегация также включает в себя проблему наличия ограничений на использование женского труда в тяжелых и вредных условиях.

Согласно данным Казстата по гендерному распределению занятости в последние годы традиционно мужскими секторами являются промышленность и строительство, женскими - услуги. В сфере услуг доля женщин в 2022 г. составила 55,3 %, мужчин - 44,7% [15].

Показатели гендерного разрыва среднемесячной заработной платы в динамике за последние 15 лет по видам экономической деятельности (отраслям) представлены графически на рисунке 2.

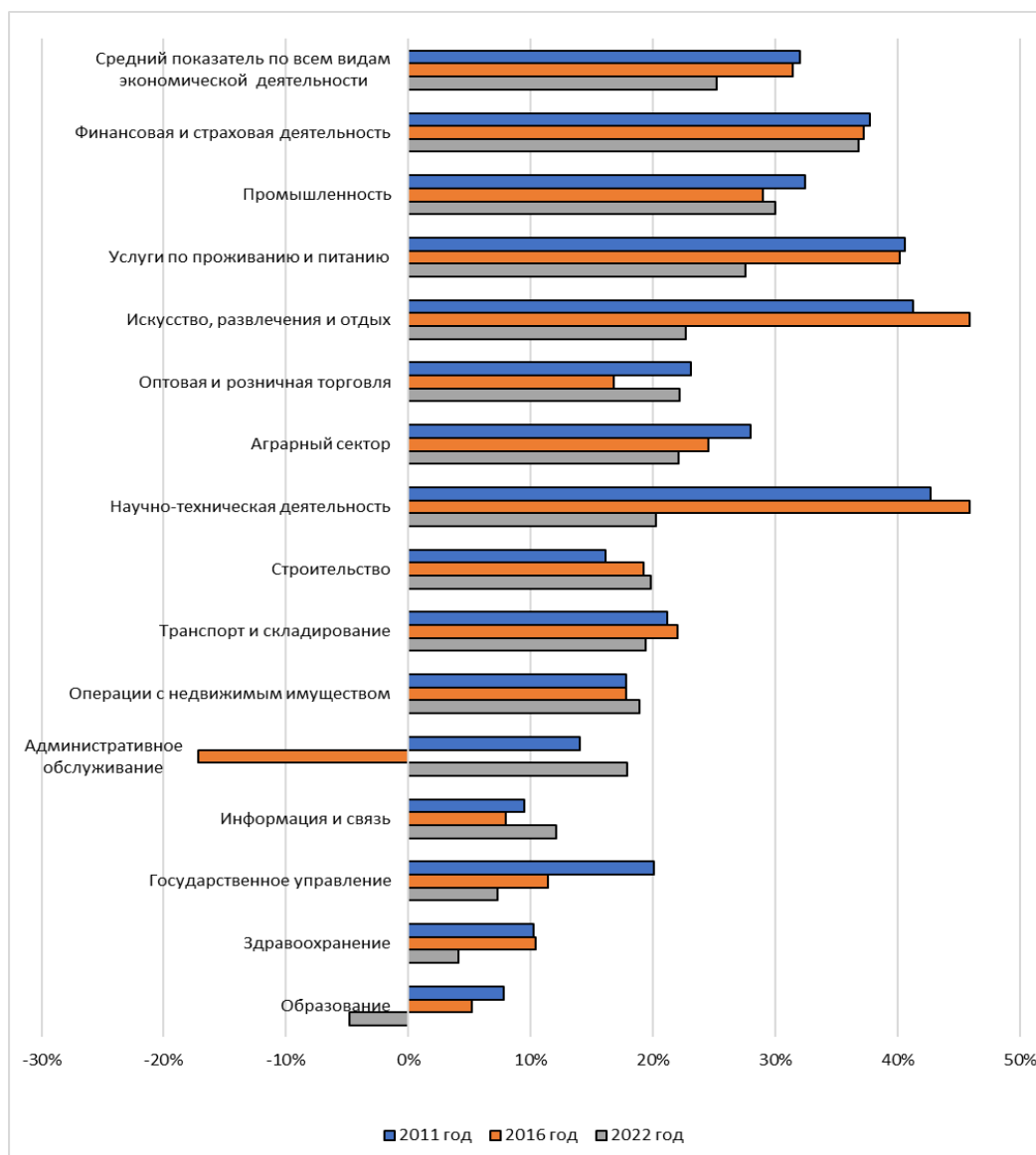


Рисунок 2. Гендерный разрыв среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности в динамике, 2011-2022 гг.*

*Составлено авторами по данным [15]

Как видно из рисунка разрыв существует практически во всех видах деятельности, за исключением образования, где женщины зарабатывают на 4,8% больше, чем мужчины. Наиболее сильные различия в оплате труда женщин и мужчин в 2022 г. имели место в таких видах деятельности, как финансовая и страховая деятельность (36,8%), промышленность (30,0%), услуги по проживанию и питанию (27,6%). Наименьший разрыв наблюдался в образовании (-4,8%), здравоохранении (4,1%), государственном управлении (7,3%), информации и связи (12,1%).

При общем сохранении гендерной асимметрии по видам занятий в динамике отмечается: наиболее сильное увеличение гендерного разрыва заработка в административном обслуживании, информации и связи; наибольшее снижение в видах деятельности – искусство, развлечения и отдых, научно-техническая деятельность.

В целом, следует отметить, что самая высокая дифференциация в заработной плате наблюдается в сферах, не связанных с физическим трудом или вредными и опасными условиями труда, а в отраслях, где гендер при выполнении работы не имеет значения. При этом уровень образования на такую дифференциацию не оказывает влияния, в частности, доля женщин с высшим

образованием в 2022 г. составила 53,6% [15]. Причина, связанная с физическим трудом, проявляется в региональном разрезе, в наличии серьезных региональных гендерных разрывов оплаты труда.

Для выявления особенностей гендерного разрыва заработной платы на отраслевом уровне необходимо проранжировать отрасли по занятости и по уровню средней заработной платы, то есть провести анализ зависимости доли женщин в разрезе отраслей (уровень феминизации отрасли) и уровня заработной платы в отрасли к средней по экономике, увязав эти характеристики с величиной гендерного отраслевого разрыва. Исходные данные для такого анализа сформированы на основании статистических сборников БНС [15], а само сопоставление показано графически на рисунке 3.

Анализ сопоставления показывает, что чем выше доля женщин в отрасли, тем ниже уровень заработной платы, то есть сохраняется традиционализм в выборе видов деятельности и отраслей экономики: женская работа относится к низкооплачиваемой, мужская – высокооплачиваемой престижной. Из этой устойчивой зависимости выделяются две отрасли: финансовая и страховая деятельность и научно-техническая деятельность, при этом в этих отраслях наблюдаются высокие показатели гендерного разрыва заработной платы, составившие в 2022 году 36,8% и 20,2%, соответственно.

Наивысшая концентрация женщин наблюдается в таких отраслях, как образование, здравоохранение, услуги по проживанию и питанию, в которых доля женщин составила в 2022 году 73%, 72%, 64%, соответственно. Наименьшая концентрация женщин имеет место в строительстве (21%), транспорте и складировании (22%), промышленности (30%). При этом в динамике за 2011-2022 годы отмечаются незначительные изменения в структуре занятых по полу. Нынешняя логика выбора отраслей (профессий) такова: женщины выбирают те сферы, где они могут контролировать рабочие часы, где работа довольна стандартизирована и предсказуема.

Таким образом, при более или менее стабильной женской занятости в экономике в разрезе отраслей в рассматриваемом периоде происходит переток женщин и мужчин из одних отраслей в другие, работает механизм перераспределения, перемещения полов в отраслевой структуре.

Для интегрированной количественной оценки гендерной сегрегации на рынке труда с целью измерения ее уровня и оценки динамики в международной практике используются различные индексы сегрегации, информации и равномерности. В Казахстане Центром исследований гендерной экономики Университета Нархоз был разработан проект, реализованный при поддержке Фонда Сорос-Казахстан, в рамках которого использовался метод Дункана (ID) для оценки степени гендерной сегрегации [11]. Результаты расчета индекса Дункана по отраслям (видам экономической деятельности) в динамике за период 2010-2017 гг. выявили положительные изменения в профессионально-отраслевой структуре мужчин и женщин: в 2010 г. индекс составил 0,40 пункта, в 2017 г. – 0,26 пункта.

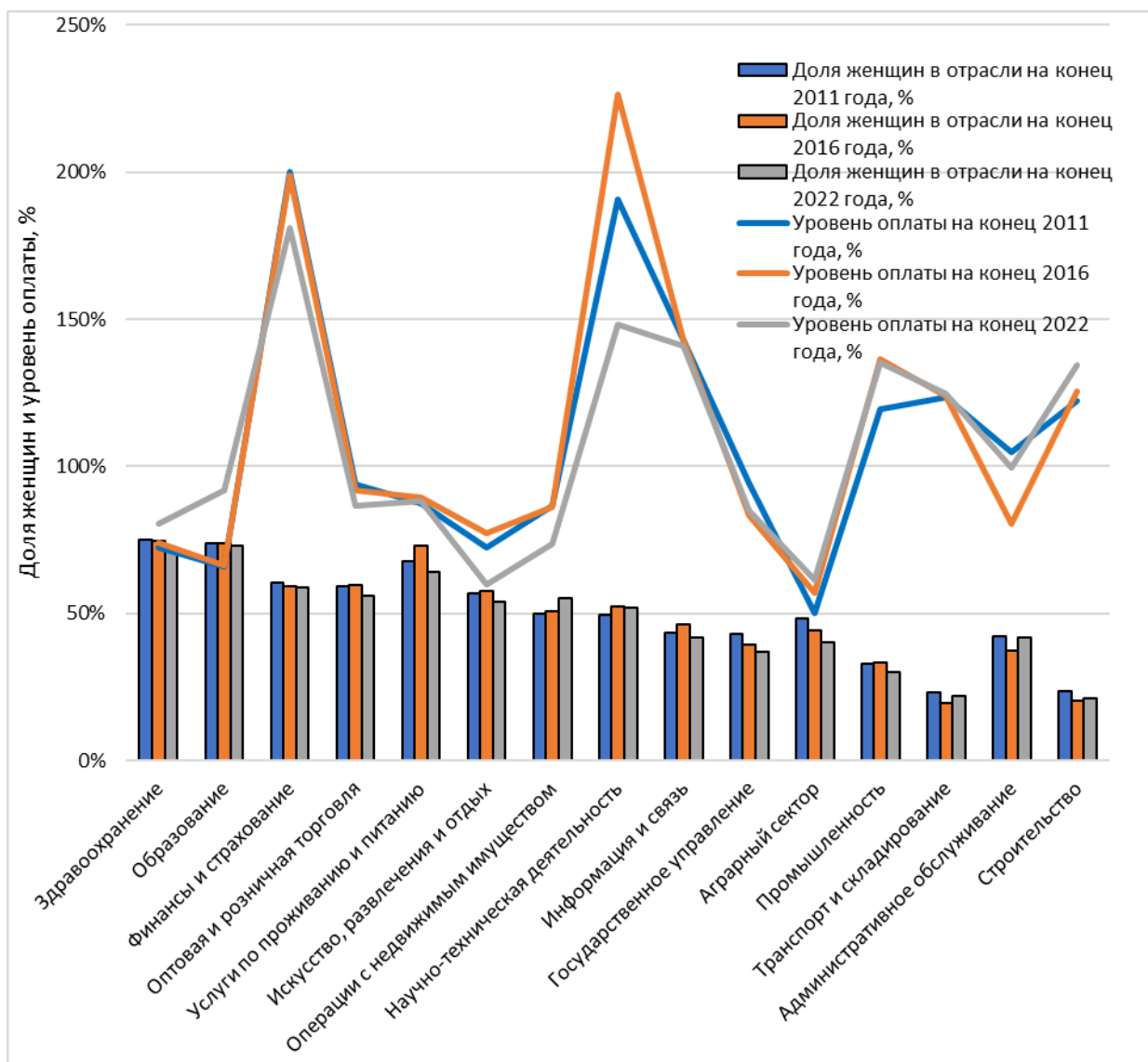


Рисунок 3. Сопоставление уровней занятости женщин и уровней средней заработной платы в разрезе отраслей экономики в динамике*

*Составлено авторами по данным [15]

Это свидетельствует о снижении степени гендерной сегрегации, при этом полная идеальная гендерная интеграция среди работников, равномерное распределение полов во всех отраслях предполагает, что 26% мужчин должны перейти в феминизированные сферы занятости, или 26% женщин перейдут в сферы занятости, где преобладают мужчины.

Заключение. В настоящее время изменения в уровнях зарплаток и их разрыва по гендеру происходят на фоне гендерных стереотипов и гендерной сегрегации под воздействием трансформационных сдвигов в экономике под влиянием промышленной революции и цифровизации. Научная новизна исследования заключается в систематизации и структуризации научных знаний по теме гендерного разрыва в оплате труда наемных работников, анализе динамики происходящих изменений в гендерных разрывах заработной платы.

На основе анализа официальной статистической информации и с учетом результатов современных международных исследований сделан вывод о сохранении гендерного разрыва в оплате труда как в Казахстане, так и за рубежом. За последние 22 года гендерный разрыв сократился с 38,5% до 25,2%, при этом сокращение не было последовательным и устойчивым. Основными причинами наибольшего сокращения в постпандемийный период явились отставание темпов роста

заработной платы мужчин по сравнению с женщинами, массовый переход на удаленный режим работы. В дальнейшем возможен риск возврата разрыва к прежним более высоким значениям.

Основные проблемы реализации гендерного равноправия порождены незавершенностью процесса перехода от патриархальных к эгалитарным отношениям. Существующие в обществе стереотипы влияют на восприятие ценности труда женщин и мужчин и поддерживают неравенство в оплате труда между полами, являются одной из комплексных его причин.

Анализ динамики гендерной сегрегации как второй комплексной причины разрыва заработной платы показал: самая высокая дифференциация гендерного разрыва наблюдается в отраслях, где гендер при выполнении работы не имеет значения; уровень образования не оказывает влияния на дифференциацию.

Произведенный анализ сопоставления динамики гендерного разрыва по видам экономической деятельности с уровнем занятости и уровнем оплаты в отраслях показал, что гендерная дискриминация занятости остается важным фактором существующих гендерных разрывов в оплате труда, но теряет свои строгие гендерные нормы, происходит перераспределение, перемещение полов в частных измерениях гендерной сегрегации. Результаты расчета индекса Дункана по отраслям в динамике показывают положительные изменения в отраслевой структуре женщин и мужчин, свидетельствуют о снижении степени горизонтальной сегрегации.

В качестве основных направлений дальнейших исследований по данной тематике предлагаются следующие:

- изучение трансформации гендерных пропорций занятости и оплаты труда в условиях промышленной революции, процессов цифровизации и гиг-экономики; новые форматы занятости влекут за собой как положительные, так и отрицательные последствия для гендерной дифференциации оплаты труда;

в связи с протекающими динамичными процессами в экономике, связанными с управлением изменениями в условиях риска и неопределенности актуализируются вопросы внедрения гендерного подхода в систему проектного управления всех уровней, как в государственном, так и корп- анализ и оценка динамики вертикальной сегрегации, анализа «стеклянных» барьеров и барьера «жадной работы»; именно «жадная работа» оказывает наибольшее влияние на гендерный разрыв заработной платы, что свидетельствует о происхождении большинства гендерных различий внутри профессии, а не между профессиями;

- анализ и оценка гендерной сегрегации по видам занятости, в т. ч. самозанятым, а также в разрезе межфирменной сегрегации, так как официальная статистика гендерных различий в заработной плате показывается без учета малых предприятий;

- в рамках проблемы преодоления гендерных стереотипов продолжать исследования по развитию идеи равноправного разделения ответственности между полами в семье по уходу за детьми и домом, его влияния на распределение ролей в семье и связь с разрывом в оплате труда;

- исследования по расширению охвата частных факторов влияния на величину гендерного разрыва заработной платы с использованием эконометрических методов анализа и прогнозирования;

- бенчмаркинг-исследования в области методик оценки и анализа гендерного разрыва заработной платы на основе средних и медианных показателей разрывов и квартилей, позволяющих более целенаправленно воздействовать на гендерный разрыв заработной платы.

Статья подготовлена в рамках грантового финансирования научных проектов Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (ИРН: AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект»).

ЛИТЕРАТУРА

1. Mincer J., Polachek S. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women// Journal of Political Economy. – 1974. – № 2 (82). – P. 76–108. – doi: <http://dx.doi.org/10.1086/260293>.
2. Goldin, C., Kerr, S. P., & Olivetti, C. When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. – URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30323/w30323.pdf.

3. Гришина Е.Е., Казакова Ю.М., Ляшок В.Ю. Дифференциация заработной платы в России: региональный и профессиональный аспекты // Вопросы статистики. – 2016. – № 11. – С. 45–52.
4. Коломоец Е. Е. Гендерная сегрегация в сфере труда // Экономика, социология и право. – 2016. — № 5. — С. 93—95.
5. Браткова, В. В. Гендерная дискриминация на рынке труда. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26246912>.
6. Елисеева И.И., Декина М.П. Статистический анализ гендерного неравенства оплаты труда в современной России // Статистика и экономика. – 2019. – №5 (16). – С. 85-93. – doi: <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2019-5-85-93>.
7. Как отличаются зарплаты мужчин и женщин и что с этим делать. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60816b4c9a7947a3a27e8e87?from=copy>.
8. Кабжалялова М. Гендерные стереотипы и неравенство в Казахстане в контексте работ Нобелевского лауреата Клаудии Голдин. – URL: https://halykfinance.kz/download/files/analytics/Gendernyy_razryv_v_oplate_truda.pdf.
9. Жаумитова М.Д., Кусаинова Л.И., Турчекенова Р.А., Кулубекова А.Ж. Регулирование гендерного неравенства в Казахстане // Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. – 2023. – №1(50). – С.179-187. – doi:10.52260/2304-7216.2023.1(50).23.
10. Сатпаева З.Т., Ныгыметов Г.С. Гендерный разрыв в доступе к образованию в Казахстане. Экономика: стратегия и практика. – 2023. – №18(3). – С. 125-139. – doi: <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-3-125-139>.
11. Kireyeva, A. A., & Satybaldin, A. A. Analysis of Gender Pay Gap in Different Sectors of the Economy in Kazakhstan // Journal of Asian Finance, Economics and Business. – 2019. №6(2). – С. 231-238. – doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.231>.
12. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – URL: <https://www.stat.gov.kz>.
13. Обследования домохозяйств: Listening to Central Asia («Слушаем Центральную Азию», Всемирный банк. – URL: <https://blogs.worldbank.org/sites/default/files/users/user1151/ca-gender-blog-2023-ru-3-4.jpg>.
14. Рябова И. Слишком много или слишком мало: гендерные стереотипы и оплата труда. – URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/slishkom-mnogo-ili-slishkom-malo-gendernye-stereotipy-i-oplata-truda/>.
15. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. «Женщины и мужчины Казахстана 2018-2022». – URL: <https://www.stat.gov.kz>.

REFERENCES

1. Mincer J., Polachek S. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women// Journal of Political Economy. – 1974. – № 2 (82). – P. 76–108. – doi: <http://dx.doi.org/10.1086/260293>.
2. Goldin, C., Kerr, S. P., & Olivetti, C. When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. – URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30323/w30323.pdf.
3. Grishina E.E., Kazakova Ju.M., Ljashok V.Ju. Differenciacija zarabotnoj platy v Rossii: regional'nyj i professional'nyj aspekty [Wage differentiation in Russia: regional and professional aspects] // Voprosy statistiki. – 2016. – № 11. – S. 45–52. [in Russian]
4. Kolomoec E. E. Gendernaja segregacija v sfere truda [Gender segregation in the world of work] // Jekonomika, sociologija i pravo. – 2016. — № 5. — S. 93—95. [in Russian]
5. Bratkova, V. V. Gendernaja diskriminacija na rynke truda [Gender discrimination in the labor market]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26246912>. [in Russian]
6. Eliseeva I.I., Dekina M.P. Statisticheskij analiz gendernogo neravenstva oplaty truda v sovremennoj Rossii [Statistical analysis of gender wage inequality in modern Russia] // Statistika i jekonomika. – 2019. – №5 (16). – S. 85-93. – doi: <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2019-5-85-93>. [in Russian]
7. Kak otlichajutsja zarplaty muzhchin i zhenshhin i chto s jetim delat' [How do men's and women's salaries differ and what to do about it]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60816b4c9a7947a3a27e8e87?from=copy>. [in Russian]

8. Kabzhaljalova M. Gendernye stereotypy i neravenstvo v Kazahstane v kontekste rabot Nobelevskogo laureata Klavdii Goldin [Gender stereotypes and inequality in Kazakhstan in the context of the works of Nobel Laureate Claudia Goldin]. – URL: https://halykfinance.kz/download/files/analytics/Gendernyy_razryv_v_oplate_truda.pdf. [in Russian]
9. Zhaumitova M.D., Kusainova L.I., Turchekenova R.A., Kulubekova A.Zh. Regulirovanie gendernogo neravenstva v Kazahstane [Regulation of gender inequality in Kazakhstan] // Vestnik Kazahskogo universiteta jekonomiki, finansov i mezhdunarodnoj trgovli. – 2023. – №1(50). – S.179-187. – doi:10.52260/2304-7216.2023.1(50).23. [in Russian]
10. Satpaeva Z.T., Nygymetov G.S. Gendernyj razryv v dostupe k obrazovaniju v Kazahstane. Jekonomika: strategija i praktika [Gender gap in access to education in Kazakhstan]. – 2023. – №18(3). – С. 125-139. – doi: <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-3-125-139>. [in Russian]
11. Kireyeva, A. A., & Satybaldin, A. A. Analysis of Gender Pay Gap in Different Sectors of the Economy in Kazakhstan // Journal of Asian Finance, Economics and Business. – 2019. №6(2). – С. 231-238. – doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.231>.
12. Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazahstan [Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan]. – URL: <https://www.stat.gov.kz>. [in Russian]
13. Obsledovaniya domohozjajstv: Listening to Central Asia («Slushaem Central'nuju Aziju», Vsemirnyj bank [Household Surveys: Listening to Central Asia («Listening to Central Asia”, World Bank)]. – URL: <https://blogs.worldbank.org/sites/default/files/users/user1151/ca-gender-blog-2023-ru-3-4.jpg>. [in Russian]
14. Rjabova I. Slishkom mnogo ili slishkom malo: gendernye stereotypy i oplata truda [Too much or too little: gender stereotypes and pay]. – URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/slishkom-mnogo-ili-slishkom-malo-gendernye-stereotypy-i-oplata-truda/>. [in Russian]
15. Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazahstan. «Zhenshhiny i muzhchiny Kazahstana 2018-2022» [Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. «Women and men of Kazakhstan 2018-2022”]. – URL: <https://www.stat.gov.kz>. [in Russian]

Бордияну И. В., Краузе Н. В., Байкенов Ж. Е., Мухамадиева А. А.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖАЛАҚЫНЫ ГЕНДЕРЛІК САРАЛАУ ДИНАМИКАСЫ

Аңдатпа

Мақалада экономикалық өсу факторларының бірі және елдің тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізу болып табылатын гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің өзекті мәселесі қарастырылады, оның басты міндеттерінің бірі әйелдер мен ерлердің тең әл-ауқатын қамтамасыз ететін негізгі табыс көзі ретінде жалақыдағы гендерлік алшақтықты жою болып табылады. Зерттеу объектісі Қазақстан Республикасының ұлттық еңбек нарығы болып табылады. Авторлар жүргізген ресми статистикалық ақпаратқа талдау негізінде қазіргі уақытта Қазақстанда гендерлік саралаудың сақталуы туралы қорытынды жасалды. Жалпы, гендерлік бөліністегі жалақыны саралау динамикасын шолу және талдау нәтижелері Қазақстандағы гендерлік өзгерістер саласындағы оң өзгерістерді көрсетеді. Өнеркәсіптік революциямен, цифрландырумен байланысты қазіргі кезеңдегі жаһандық сын-қатерлер гендерлік теңсіздікті күшейту тәуекелдерін өздерімен бірге алып жүреді, осыған байланысты осы мәселе өзіне көбірек көңіл бөлуді талап етеді. Жалақы деңгейінің өзгеруінің және оның гендерлік алшақтығының негізгі себептері экономикадағы трансформациялық өзгерістердің әсерінен туындаған гендерлік стереотиптер мен гендерлік сегрегация аясында қарастырылады. Экономикалық қызмет түрлері (салалары) бойынша әйелдер мен ерлердің еңбекақы көрсеткіштерін саралау динамикасына талдау ұсынылды. Жалақы айырмашылықтарының өзгеру ерекшеліктері оларды динамикада бағалаумен анықталды. Жүргізілген талдау қазіргі заманғы халықаралық зерттеулер контекстінде еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың себептері мен факторларын қарауға, осы тақырып бойынша Қазақстандағы одан әрі зерттеулердің бағыттарын айқындауға мүмкіндік берді.

Bordiyanu I.V., Krause N.V., Baikenov Zh.E., Mukhamadieva A.A.

DYNAMICS OF GENDER DIFFERENTIATION SALARY IN KAZAKHSTAN

Annotation

The article examines the current problem of ensuring gender equality, which is one of the factors of economic growth and achieving the country's sustainable development goals, one of the main tasks of which is to overcome the gender gap in wages as the main source of income that ensures equal well-being of women and men. The object of the study is the national labor market of the Republic of Kazakhstan. Based on the analysis of official statistical information carried out by the authors, a conclusion was made about the persistence of gender differentiation in Kazakhstan at the present time. In general, the results of the review and analysis of the dynamics of wage differentiation by gender indicate positive changes in the field of gender transformation in Kazakhstan. Global challenges at the present stage associated with the industrial revolution and digitalization carry with them the risks of increasing gender inequality, and therefore the problem requires increased attention. The main reasons for changes in the level of wages and its gender gap are considered against the background of gender stereotypes and gender segregation under the influence of transformational shifts in the economy. An analysis of the dynamics of differentiation of wage indicators for women and men by type of economic activity (industries) is presented against the background of ranking industries with characteristics of the level of employment of women and the level of payment in industries to the average for the economy. The features of changes in differences in wages are identified and assessed over time. The analysis made it possible to consider the causes and factors of the gender pay gap in the context of modern international research, and to determine the directions for further research in Kazakhstan on this topic.

