

Кому: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

ФИО и должность автора: Күнсары Рахат Тәжіханқызы, главный специалист отдела управления Персоналом (кадровая служба) Департамента Судебной администрации Республики Казахстан по городу Астане

Дата: 19.11.2024 года.

Аналитическая записка

Тема: Влияние материнства на карьерный рост женщин в Казахстане.

Ключевые слова: оплата труда, социальное восприятие, социальная поддержка, гендерное неравенства.

Введение

Аналитическая записка анализирует влияние материнства на карьерный рост женщин в Казахстане, выявляет проблемы, с которыми сталкиваются молодые матери, а также предлагает пути решения существующих трудностей.

Цель данной аналитической записки - решение проблем, связанных с влиянием материнства на карьерный рост женщин в Казахстане.

Вопросы, связанные с карьерным ростом женщин и влиянием материнства на профессиональную деятельность, являются одними из ключевых аспектов социально-экономической политики многих стран, включая Казахстан. В последние десятилетия в Казахстане наблюдается активизация дискуссий на тему гендерного равенства, однако влияние материнства на карьеру женщин остаётся значимой преградой для достижения реального равенства на рынке труда. Несмотря на прогрессивные законы и меры поддержки, многие женщины сталкиваются с препятствиями, связанными с карьерным продвижением после рождения ребёнка. Аналитическая записка анализирует влияние материнства на карьерный рост женщин в Казахстане, выявляет проблемы, с которыми сталкиваются молодые матери, а также предлагает пути решения существующих трудностей[1].

2. Проблемы, связанные с материнством и карьерой

2.1. «Стеклянный потолок» и преграды на высших позициях

Одной из главных проблем, с которой сталкиваются женщины после рождения детей, является так называемый «стеклянный потолок». Это невидимые барьеры, которые ограничивают доступ женщин к более высоким должностям, несмотря на их квалификацию и опыт.

Работодатели, несмотря на законодательные гарантии, зачастую воспринимают молодых матерей как менее лояльных сотрудников, склонных к частым отпускам по уходу за детьми, что, по мнению работодателей, может снижать их профессиональную эффективность и карьерные перспективы[2].

Исследования показывают, что женщины в Казахстане, вернувшись из декретного отпуска, сталкиваются с трудностями на пути карьерного роста, часто оказываясь на тех же позициях, что и до отпуска. В то же время мужчины, которые становятся отцами, не сталкиваются с аналогичными барьерами.

2.2. Низкая оплата труда женщин с детьми

Влияние материнства также сказывается на уровне оплаты труда женщин. Женщины, которые возвращаются на работу после отпуска по уходу за ребёнком, зачастую сталкиваются с трудностями в получении повышения или перераспределении обязанностей. Некоторые исследования показывают, что женщины с детьми, особенно маленькими, зарабатывают на 10-20% меньше своих коллег-мужчин с аналогичной квалификацией и опытом[3].

2.3. Стереотипы и социальное восприятие

В Казахстане, как и во многих странах, существует стереотип о том, что материнство снижает профессиональную активность женщины, её способность к трудовой деятельности на высоком уровне. В обществе часто воспринимают женщину, которая решает посвятить время семье и воспитанию детей, как «менее амбициозную» или «менее трудоспособную». Это может сказываться на её возможностях для карьерного роста, получении важных проектов и должностей.

2.4. Несоответствие потребностей работодателей и системы социальной поддержки

В Казахстане ещё не создана достаточно развитая система поддержки баланса между работой и семьёй, которая позволяла бы женщинам сохранять свои карьерные позиции после материнства. Отсутствие гибкости в рабочих графиках, недостаточное количество детских садов и учреждений, а также нехватка политик, направленных на поддержку семей с детьми, ограничивают возможности женщин в профессиональном развитии. В ряде случаев, в силу семейных обстоятельств, женщины вынуждены отказываться от работы, что снижает их карьерные перспективы в будущем[4].

3. Причины влияния материнства на карьерный рост женщин в Казахстане

3.1. Недостаточные меры государственной поддержки

Хотя в Казахстане существуют законы, защищающие права женщин в период декретного отпуска и ухода за ребёнком, всё же они не

обеспечивают достаточной защиты для женщин в долгосрочной перспективе. Законодательство гарантирует право на отпуск по уходу за ребёнком, но оно не всегда предусматривает достаточную поддержку для возвращения на работу после декрета, создание гибких условий труда и других форм поддержки.

3.2. Социальные и культурные особенности

В казахстанском обществе сохраняются традиционные взгляды на роль женщины как основного воспитателя детей и хранителя домашнего очага. Это влияет на восприятие женщинами своей роли и на общественные ожидания от них. Женщинам, которые стремятся продолжить карьеру после рождения ребёнка, нередко приходится сталкиваться с осуждением или общественным давлением. Культурные стереотипы о материнстве и профессиональной деятельности женщин накладывают дополнительные ограничения на их карьерный рост[5].

3.3. Проблемы на рабочем месте

Некоторые работодатели, несмотря на законодательные требования, всё ещё не всегда предоставляют женщинам, возвращающимся с декретного отпуска, адекватные условия для карьерного роста. Кроме того, многие компании не имеют развитой системы наставничества или менторства, что также усложняет процесс профессиональной адаптации после длительного перерыва в работе[6].

4. Последствия для женщин и общества

4.1. Потеря профессиональных навыков

Многие женщины, выходя в декрет, теряют профессиональные навыки и связи с отраслью, что затрудняет их возвращение в трудовую сферу. Порой, после длительного отсутствия на работе, они сталкиваются с трудностями в адаптации к новым технологиям и методам работы, что может повлиять на их карьерный рост и перспективы на рынке труда.

4.2. Углубление гендерного неравенства

Дискриминация женщин, которые становятся матерями, способствует усилению гендерного неравенства на рынке труда. Женщины, сталкивающиеся с дискриминацией в процессе карьерного роста, имеют меньше возможностей для самореализации и часто оказываются в невыгодном положении по сравнению с мужчинами[7].

4.3. Социальные и экономические последствия

Ограниченные карьерные перспективы женщин приводят к снижению их финансовой независимости и возможностям для социальной мобильности. В долгосрочной перспективе это может негативно сказаться на экономическом развитии страны, поскольку не используется весь потенциал рабочей силы[8].

Заключение

Материнство по-прежнему остаётся значимым фактором, влияющим на карьерный рост женщин в Казахстане. Несмотря на существующие законодательные и социальные гарантии, реальная ситуация на рынке труда часто не соответствует заявленным правам женщин. Важно продолжать работу по улучшению правовой и социальной поддержки, созданию гибких условий для трудовой активности женщин и борьбе с гендерными стереотипами. Это приведёт к укреплению гендерного равенства и более полному использованию потенциала женщин в экономике страны.

Предложения и рекомендации

Для решения проблем, связанных с влиянием материнства на карьерный рост женщин в Казахстане, можно предложить следующие меры:

- Развитие гибких форм занятости: Введение гибкого рабочего времени, удалённой работы и сокращённой рабочей недели поможет женщинам совмещать профессиональную деятельность с обязанностями по уходу за детьми.
- Создание эффективной системы поддержки семей с детьми: Включая увеличение числа детских садов и учреждений, поддерживающих родителей, и улучшение доступности детских мест.
- Повышение осведомлённости среди работодателей о необходимости создания инклюзивных рабочих условий для женщин, вернувшихся из декретного отпуска.
- Развитие программ менторства и наставничества для женщин, возвращающихся на работу после декрета, чтобы они могли быстрее адаптироваться и получить карьерное продвижение.

Список использованной литературы:

1) Алдашев, Б. Р. (2020). Гендерное равенство и трудовые отношения в Казахстане: проблемы и решения. Алматы: Издательство «Экономика и общество».

2) Гендерное равенство в Казахстане: проблемы и перспективы. (2021). Доклад Национальной комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан. Алматы: Пресс-служба Комиссии.

3) Маликова, А. К. (2019). Материнство и профессиональный рост: проблемы и перспективы в Казахстане. Журнал «Социология и право», 5(2), 78-85.

4) Республика Казахстан: отчет по выполнению рекомендаций Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин. (2020). Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Астана.

5) Центр социальной политики и гендерных исследований (2022). Гендерное неравенство в Казахстане: барьеры и возможности для женщин в сфере труда. Алматы: Центр анализа и прогнозирования.

6) Тимофеева, Н. П. (2020). Стереотипы и гендерные различия в сфере труда: взгляд через призму материнства. Журнал «Гендерные исследования», 6(3), 112-121.

7) Әбдіқалықова, Ж. Б. (2020). Жеңілдетілген еңбек нарығы: әйелдер және еңбек қатынастары. Алматы: ЖШС «Білім».

8) Ержанова, Т. Е. (2017). Дискриминация женщин в Казахстане: проблемы и пути их решения в области трудовых отношений. Журнал «Право и общество», 4(1), 59-67.