

Кому: Министерству труда и социальной защиты Республики Казахстан

ФИО и должность автора: Лавриненко Вероника Вячеславовна, главный специалист отдела мониторинга и оказания специальных социальных услуг, ГУ “Управления координации занятости и социальных программ области Ылытау”

Дата: 10.06.2025 г.

Аналитическая записка

Тема: Гендерное неравенство на рынке труда в Казахстане, на примере области Ылытау: динамика, причины и последствия.

Ключевые слова: рынок труда, женщины, гендерное неравенство, дискриминация, занятость, социальная политика.

Введение:

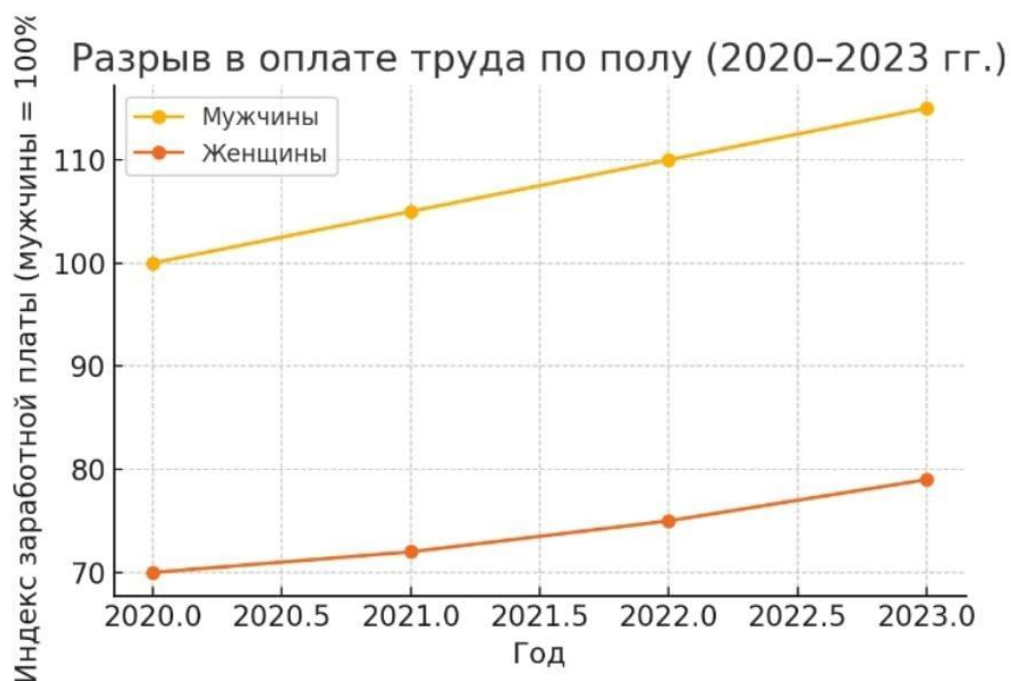
Гендерное неравенство на рынке труда остаётся актуальной социальной и экономической проблемой в Казахстане. Несмотря на закрепление в законодательстве принципов равенства, женщины по-прежнему сталкиваются с барьерами в трудоустройстве, оплате труда, карьерном росте и доступе к определённым секторам экономики.

Актуальность темы обусловлена необходимостью повышения экономической активности женщин, обеспечения равного доступа к возможностям и роста эффективности социальной политики на всех уровнях, включая региональный. Особое внимание заслуживает ситуация в области Ылытау как в одном из новых и социально чувствительных регионов.

**1. Динамика и проявления гендерного неравенства.
Гендерное неравенство в области Ылытау.**

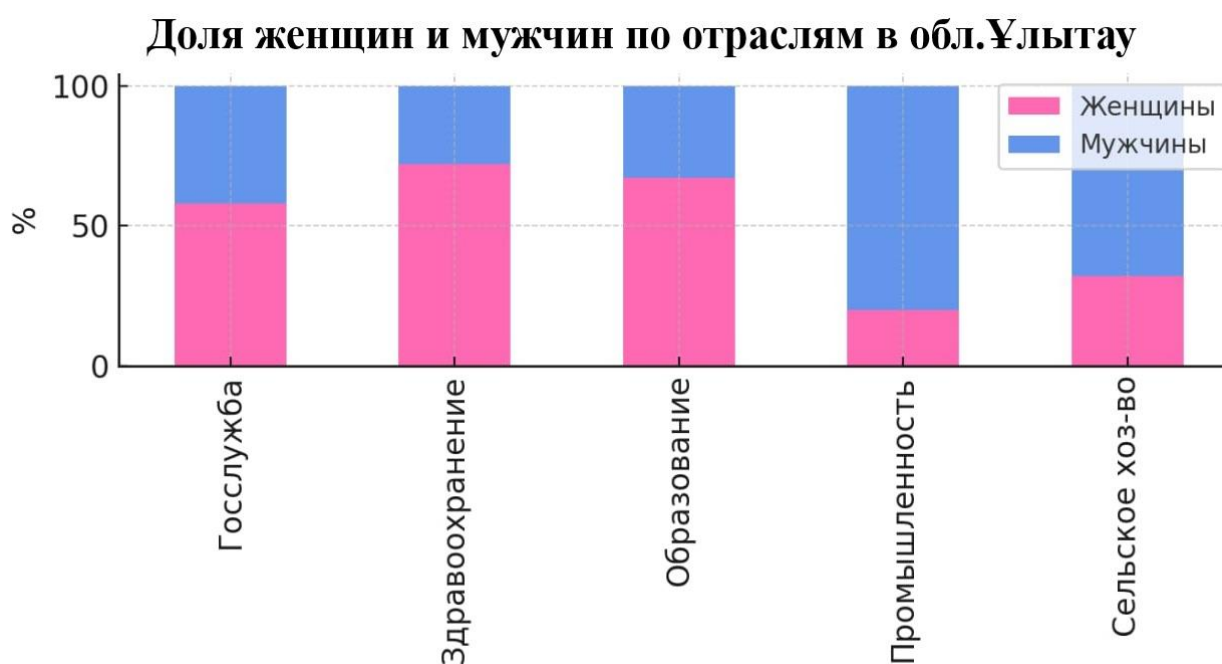
Согласно данным Бюро национальной статистики, в 2023 году средняя заработная плата женщин по стране составляла около 69% от заработной платы мужчин. При этом уровень женской безработицы стабильно превышает мужской. Наибольшее неравенство наблюдается в высокооплачиваемых отраслях – энергетике, ИТ, строительстве, где доля женщин не превышает 20-25%.

Диаграмма 1: Разрыв в оплате труда по полу (2020–2023 гг.)



По тем же данным, в 2023 году доля женщин среди занятых в экономике области составила около 48%. Однако женская занятость сосредоточена в социальной сфере: здравоохранение, образование, госслужба.

Диаграмма 2: Доля женщин и мужчин по отраслям в области Улытау



Женская безработица в регионе превышает мужскую и достигает 7–8% в сельских районах. Наблюдается ограниченный доступ к возможностям занятости, особенно для женщин с детьми и женщин старшего возраста.

2. Причины и последствия

Причины:

- Структурные барьеры: сегрегация рынка труда по полу, недопредставленность женщин в управлении;
- Культурные и социальные установки: традиционные представления о «женских» и «мужских» профессиях, давление семейных обязательств;
- Ограниченная инфраструктура: нехватка дошкольных учреждений и гибких форм занятости;
- Недостаток программ переквалификации и поддержки женского предпринимательства.

Последствия:

Гендерное неравенство на рынке труда — это не только проблема социальной справедливости, но и значимый экономический барьер. Согласно оценкам Международной организации труда (МОТ), ликвидация гендерного разрыва в занятости может привести к увеличению ВВП на 5–7% в течение десятилетия. Это утверждение применимо и к Казахстану, особенно в таких регионах, как область Ылытау, где наблюдается высокая степень экономической уязвимости и дефицит квалифицированной рабочей силы.

Недостаточное включение женщин в производственные, инновационные и управленческие процессы снижает эффективность использования человеческого капитала. При этом женщины в регионе зачастую имеют уровень образования не ниже мужского, а по некоторым направлениям — выше (например, в сфере медицины, педагогики и госуправления). Однако эти преимущества не конвертируются в экономические возможности.

Отсутствие детализированной региональной политики, направленной на сокращение гендерного разрыва, приводит к тому, что меры остаются поверхностными: тренинги, семинары и формальные программы поддержки без эффективных механизмов контроля и оценки. В результате многие женщины остаются вне рамок формального сектора экономики — в тени, в домашнем труде или в условиях трудовой эксплуатации.

Кроме того, устойчивое гендерное неравенство в регионе способствует воспроизводству бедности среди женщин, особенно в семьях с детьми, в неполных семьях и среди пожилых. Это увеличивает нагрузку на систему социальных пособий.

Таким образом, для изменения ситуации необходим переход от декларативной политики к точечной, аналитически обоснованной стратегии. Необходимы региональные индикаторы гендерного равенства, система мониторинга и публичной отчётности, вовлечение женщин в принятие решений и целевое финансирование проектов, направленных на снижение гендерных диспропорций в занятости и доходах.

3. Международная практика

Международный опыт демонстрирует, что устойчивое снижение гендерного неравенства возможно через комплексные меры:

Прозрачность оплаты труда: во Франции, Исландии, Испании работодатели обязаны раскрывать разницу в оплате, частные компании предоставляют регулярную отчетность по гендерному разрыву в оплате труда;

Гендерные аудиты: в Канаде и Норвегии внедрены механизмы регулярного анализа и устранения выявленных неравенств;

Гибкие условия труда и поддержка семьи: в Швеции — доступное дошкольное образование, равноправный декрет, налоговые стимулы; Квотирование и наставничество для женщин в управлении

Эти подходы позволяют интегрировать женщин в экономику наравне с мужчинами и стимулируют ее рост.

Рекомендации

1. Разработать региональную программу по сокращению гендерного разрыва в оплате труда;

2. Поддерживать женское предпринимательство через обучение и микрофинансирование;

3. Внедрить квоты и наставничество для женщин в органах управления;

4. Обеспечить контроль за дискриминацией при приёме на работу;

5. Расширить доступ к дошкольному образованию и гибким формам занятости;

6. Провести пилотные гендерные аудиты в крупных предприятиях региона.

Заключение

Гендерное неравенство на рынке труда в Казахстане, в частности в области Ұлытау, остаётся системной и устойчивой проблемой, несмотря на нормативное закрепление принципа равных прав и возможностей. Женщины в регионе сталкиваются с ограничениями при доступе к трудоустройству, имеют более низкий уровень заработной платы по сравнению с мужчинами и слабо представлены в высокооплачиваемых отраслях и управленческих структурах.

Особенно остро проблема проявляется в сельских районах, где ограниченная инфраструктура, традиционные стереотипы и слабая поддержка со стороны государственных программ усиливают социальную уязвимость женщин. Разрыв в оплате труда и уровень женской безработицы в области превышают средние значения по стране, что требует прицельной региональной реакции.

Международный опыт подтверждает: снижение гендерного разрыва возможно только при системном подходе, включающем обязательную прозрачность оплаты труда, поддержку женщин в бизнесе и карьере, квотирование и инвестиции в социальную инфраструктуру.

Таким образом, без активного вмешательства государства на региональном уровне, Казахстан рискует продолжить тенденцию недоиспользования трудового потенциала половины своего населения. Это, в свою очередь, замедлит достижение устойчивого экономического роста и ослабит эффективность социальной политики. Устранение барьеров для женщин — это не только вопрос справедливости, но и стратегический ресурс для развития страны.

Список использованных источников/литературы:

1. Бюро национальной статистики Республики Казахстан – <https://stat.gov.kz>
2. OECD. Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries, 2023 – <https://www.oecd.org>
3. World Economic Forum – Global Gender Gap Report 2023 – <https://www.weforum.org>
4. UNDP Kazakhstan – <https://www.undp.org/ru/kazakhstan>
5. Конституция Республики Казахстан