

### ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

Абдимомынова А.Ш., Махамбетова М.А.,  
Жусупов А.Е., Талапбаева Г.Е., Ерниязова Ж.Н.

РГП ХВ Кызылординский Государственный  
Университет имени Коркыт Ата, Кызылорда,  
e-mail: zhan\_san@mail.ru

Гендерный подход к социальной политике вскрывает образовавшиеся практики доминирования одних социальных групп над другими в экономической, социальной сферах. Посредством социальной политики и ее институтов – образования, здравоохранения, социальной защиты и социального обеспечения – создаются условия для определенного гендерного порядка как системы неравенства и дифференциации, связанной с позициями разных групп мужчин и женщин в разных сферах экономики, политики и частной жизни.

Гендерная сегрегация проявляется в асимметричном распределении мужчин и женщин в различных структурах: отраслевых, профессиональных и должностных. При этом обычно выделяют горизонтальную и вертикальную сегрегации. Горизонтальная сегрегация проявляется в различных профессиональных группах, а вертикальная среди одной и той же профессиональной категории. Отраслевую и профессиональную сегрегацию можно считать в таком случае горизонтальной, а должностную – вертикальной сегрегацией. Статистические данные позволяют оценить только отраслевую и профессиональную сегрегации по полу. Причем профессиональную сегрегацию нельзя рассматривать только как горизонтальную. Распределение по 10 профессиональным группам отражает как горизонтальную, так и вертикальную сегрегации.

Отраслевая сегрегация. В целом можно сделать вывод, что основной сферой женской занятости является сфера услуг. В ней заняты почти 60% женщин, тогда как доля этого сектора в занятости мужчин составляет меньше 30%. Для более детального анализа используем подход, в котором отрасли, где доля женщин была меньше 33%, называются «мужскими», а те, где доля женщин больше 66% – «женскими». Оставшиеся отрасли выделим в третью категорию – промежуточные отрасли.

Однако простое выделение «мужских», «женских» и промежуточных отраслей дает неполную картину. Так как сразу трудно оценить, какова же в действительности общая отраслевая сегрегация по полу. Для того чтобы оценить степень сегрегации, рассчитываются четыре индекса сегрегации: ID, SR, WE и MM для всего рассматриваемого нами периода [1].

– индекс диссимилиации ID (или индекс Дункана) используется наиболее широко. Обычно он определяется, как половина от суммы различий (с положительным знаком) между долями мужчин и женщин, занятых в каждой профессии. Этот индекс показывает, какой процент работников одного пола должен был бы изменить свои профессии, при условии, что работники другого пола остаются на своих рабочих местах, чтобы имело место равное распределение по профессиям мужчин и женщин.

$$ID = 1/2a|Fi/F - Mi/M| = Ff/F - Mf/M, \quad (1)$$

где  $F$  – число женщин в рабочей силе;  $M$  – число мужчин в рабочей силе;  $Fi$  – число женщин в профессии  $i$ ;  $Mi$  – число мужчин в профессии  $i$ ;  $Ff$  – число женщин в «женских» профессиях;  $Mf$  – число мужчин в «женских» профессиях;  $i$  изменяется от единицы до числа, равного количеству профессий.

– показатель – отношение между полами (SR). Равен числу женщин в «женских» профессиях, деленному на число женщин в этих профессиях, которое бы имело место, если бы профессиональная сегрегация по признаку пола отсутствовала, минус аналогичное соотношение для женщин в «мужских» профессиях.

$$SR = Ff/[FNf/N] - Fm/[FNm/N], \quad (2)$$

где  $N$  – совокупное число работников в рабочей силе;  $Nf$  – совокупное число работников в «женских» профессиях;  $Nm$  – совокупное число работников в «мужских» профессиях;  $Fm$  – число женщин в «мужских» профессиях.

– индекс женской занятости WE определяется, как сумма отклонений доли женщин в каждой профессии от доли всех работников данной профессии в рабочей силе. Иначе говоря, это сумма различий между реальными и ожидаемыми долями женщин в профессии, при этом все различия берутся с положительным знаком.

$$WE = a|Fi/F - Ni/N| = 2(M/N)(Ff/F - Mf/M), \quad (3)$$

где  $Ni$  – совокупное число работников в профессии  $i$ .

– предельное соответствие MM. Предельное соответствие можно выразить, как

$$MM = Ff/F - Mf/M. \quad (4)$$

В данном случае «мужские» и «женские» профессии определяются иначе, чем при расчете всех остальных показателей (ID, SR, WE), когда «женские» профессии – это те, где доля женщин больше доли женщин в рабочей силе, а «мужские» – это те, где доля мужчин больше доли мужчин в рабочей силе. Для MM «женскими» профессиями считаются те, в которых концентрация женщин наиболее высока и которые

вместе имеют то же самое абсолютное число работников, мужчин и женщин, что и число занятых женщин. «Мужские» профессии – это те, в которых концентрация мужчин максимальна, причем число работников в них равняется числу занятых мужчин.

Горизонтальная профессиональная сегрегация характеризует неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям. В Казахстане имеет место сосредоточение женщин в таких сферах, как здравоохранение и социальные услуги (83%), образование (77%), гостиничный и ресторанный бизнес (75%), финансовая деятельность (66%). Мужчины преобладают в строительстве (81%), сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве (77%), рыболовстве и рыбоводстве (74%), горнодобывающей промышленности (75%), энергетике (72%), на транспорте и связи (67%), обрабатывающей промышленности (64%), государственном управлении (60%) и др [2].

Вертикальная сегрегация означает неравномерное распределение женщин и мужчин по позициям должностной иерархии. Этот феномен демонстрируется тем фактом, что на мужчин приходится 76% должностей первых руководителей и их заместителей в местных государственных органах. В то время, как удельный вес женщин в центральных и местных органах госуправления составляет более 54%, их доля среди политического состава не превышает 9% в местных и 11% в центральных органах. Наиболее заметно преобладание мужского персонала в МИДе (84%), Агентстве по инвестициям (65%), Министерстве природных ресурсов и охраны окружающей среды (62%). В региональном аспекте по этому признаку заметно выделяется юг страны: Южно-Казахстанская (70%), Жамбылская (60%) и Кызылординская (58%) области.

Многочисленные факты говорят о том, что женщине труднее удержаться на оплачиваемой работе. Кроме того, известно, что женщина теряет работу не чаще мужчин, но устроиться повторно на новую работу ей труднее. Женщины преобладают в основном в сферах, где преобладают государственные предприятия. Конкурентоспособность женщины снижается также ввиду ее уязвимости на рынке труда, обусловленной дискриминацией в области социально-трудовых отношений. Причиной дискриминации выступают, в частности, следующие предпочтения работодателей:

- предприятия невыгодно принимать на работу женщин репродуктивного возраста из-за необходимости выплат пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам;
- работодатель нередко предпочитает нанимать на работу мужчин, а не женщин;
- работодатель проявляет недоверие к молодым специалистам, не обладающим профессио-

нальным опытом, и работниками старше 45 лет. Гендерные различия в этом таковы, что более уязвимы при устройстве на работу девушки 18–26 лет и женщины после 40 лет.

Региональные различия в безработице определенно соотносятся с региональными различиями в составе населения по полу. Так, в областях с заметным преобладанием женского населения доля женщин среди безработных выше. Это Алматы, Астана, Костанайская, Северо-Казахстанская, Акмолинская и Восточно-Казахстанская области. Единственный регион, где среди безработных преобладают мужчины, это Атырауская область (54,3%).

По возрастным категориям наблюдается небольшой перевес женщин над мужчинами, за исключением безработных предпенсионного возраста (58% – мужчины). Общеизвестно, что длительная безработица ведет к росту неврозов и психозов, депрессивных состояний, изоляции, как у мужчин, так и у женщин. Утрата имущественного и профессионального статуса, круга прежнего общения и деятельности ведет к обострению чувства социальной незащищенности и уязвимости. Гендерные различия в переживании безработицы напрямую связаны у мужчин с утратой статуса кормильца, а, следовательно, и главы семьи. Женщины страдают от увеличения нагрузки по уходу за семьей и необходимости часто в одиночку бороться за выживание семьи.

Экономисты выделяют четыре основные стратегии выживания семьи при бедности и безработице. Это:

- «стратегия сокращения – сокращение потребления, начиная предметами роскоши, кончая основными продуктами;
- стратегия истощения – продажа средств (вещи, недвижимость, транспортные средства, скот);
- стратегия поддержания – займы у родственников и друзей, получение кредитов у поставщиков или производителей;
- восстанавливающая стратегия – торговля и домашнее производство продуктов и одежды на продажу» [3].

Меры по сокращению безработных среди женщин:

- внедрение гендерной статистики и введение гендерных индикаторов во все инвестиционные проекты и внешние займы;
- внедрение гендерного подхода в процесс составления бюджетов всех уровней. Обучение специалистов разработке гендерных бюджетов и контролю за их исполнением. Анализ смет расходов с точки зрения ожидаемых последствий преодоления гендерного неравенства;
- разработка гендерной составляющей стратегического прогноза социально-экономического развития страны. Анализ вклада мужчин и женщин в макроэкономические результаты

и различных выгод из проводимой макроэкономической политики;

– проведение мониторинга, контроля и оценки создания рабочих мест во всех отраслях экономики. Повышение уровня занятости на основании принципов гендерного равенства. Снижение уровня безработицы;

– выравнивание уровня оплаты труда между отраслями и снижение различий в характере и оплате труда между женщинами и мужчинами с безусловным соблюдением требований равной оплаты за равный труд. Анализ макроэкономических последствий неоплачиваемой работы мужчин и женщин в рамках социального воспроизводства.

#### Список литературы

1. Баскакова М.Е. Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование: гендерный аспект. – М., 2009. – С. 210.
2. Мужчины и женщины Казахстана: Краткий статистический сборник Агентства РК по статистике. – А., 2013. – С.18.
3. Шакирова С. Финансирование развития и гендерные вопросы // *Саясат-Policy*, № 5, 2010. – С. 14.

### ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖИЛИЩНО – КОММУНАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Бекетова К.Н., Айкупешева Д.М., Талапбаева Г.Е., Ерниязова Ж.Н.

*РГП ХВ Кызылординский Государственный  
Университет имени Коркыт Ата, Кызылорда,  
e-mail: zhan\_san@mail.ru*

Обоснованы системные преобразования ЖКС в рамках демонополизации предприятий сферы. Адаптирована методология целеориентированного планирования и контроля для совершенствования деятельности предприятий ЖКХ в части следующих его составных элементов: теплоснабжения, водоснабжения, канализации, газоснабжения и электроснабжения. Предложена структура тарифов на разные виды жилищно-коммунальных услуг, а также разработан механизм введения новой системы формирования тарифов.

Современное состояние жилищно-коммунальной сферы республики характеризуется неудовлетворительным финансовым положением, высокой затратностью, отсутствием стимулов снижения издержек. Вышесказанное требует инновационных изменений в механизме реформирования жилищно-коммунальной сферы, базирующихся на принципиально иной концепции: переходе от традиционного взгляда на ЖКС как совокупность организаций, ответственных за обеспечение бесперебойного функционирования жилья и объектов коммунальной инфраструктуры, к пониманию ее, как определенной деятельности местных органов власти,

направленной на социальную защиту и удовлетворение потребностей населения данной территории.

Совершенствование экономических механизмов в жилищно-коммунальной сфере складывается из: системных преобразований правового пространства и управленческой структуры отрасли на государственном и региональном уровнях; организации на предприятиях отрасли целеориентированных систем планирования и контроля (ПиК) в области управления себестоимостью и инвестиционной деятельностью.

Поступательные институциональные преобразования жилищно-коммунальной сферы требуют своевременного изменения и корректировки используемых экономических механизмов влияния на отдельные предприятия и отрасль в целом.

Техническое и технологическое отставание Республики Казахстан от передовых развитых стран ни для кого не является секретом и в области жилищно-коммунального хозяйства затрагивает большей частью технологические процессы производства услуг и строительные нормы. Предлагаемые направления энергоресурсосбережения, имеющие технологическую основу, предполагается осуществлять за счет сторонних источников финансирования. А именно с привлечением в отрасль сторонних инвесторов.

К мероприятиям организационного характера на предстоящие 4–6 лет необходимо отнести направления:

1) формирование конкурентного пространства отрасли с реформированием управления предприятиями;

2) организация контрольно-ревизионной работы (КРР) и аудиторских проверок предприятий отрасли, в том числе при административном утверждении тарифов предприятий. Внедрение методологии целеориентированного планирования и контроля (ПиК) как системы принятия оптимальных управленческих решений, через согласование целей развития и планирования, с последующим контролем отклонений развития. Создание собственного финансового института в жилищно-коммунальной сфере нецелесообразно в силу наличия достаточно развитой банковской системы в Республике Казахстан. Особое место в методологии развития жилищно-коммунальной сферы занимает организация службы заказчика, представляющая собой ассоциативный орган кооперативов собственников квартир.

В настоящее время одной из приоритетных задач отрасли является привлечение инвестиций. Экономический подъем экономики Казахстана, приведший к увеличению вкладов населения и остатков на банковских счетах в последние годы, дает предпосылки увеличения потенциальной инвестиционной активности. Но в то же время показывает, что свобод-