

А.А. Бейсенова* , **Н.К. Ракишева** 

Карагандинский университет имени Е.А. Букетова, Казахстан, г. Караганда

*e-mail: beysenova_aa@rambler.ru

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

В данной статье мы поднимаем проблему женской занятости и гендерного неравенства в Республике Казахстан. В работе описываются и анализируются основные показатели рынка труда и определяются характеристики и особенности женской занятости в стране. Данный вопрос не теряет своей актуальности в силу своей злободневности и нерешенности. Государство предпринимает попытки решения вопроса, однако их эффективность и оценка показывают, что ее реализация в регионах вызывает много проблем и непонимания. Обеспечение занятости женского населения, в том числе и сельских женщин, снизит уровень социальной напряженности и решит вопросы социально-экономического характера. Трудоустройство казахстанских женщин должно стать одним из приоритетных направлений внутренней политики. Участившиеся случаи насилия на бытовой почве, самоубийств являются косвенным доказательством нерешенных женских проблем.

Следует помнить, что государственная политика в области обеспечения занятости женщин должна коррелировать с социально-экономическими и иными особенностями развития регионов. Даже если доля женщин в общей занятости почти равна доле мужчин, сегодня нельзя сказать, что женщины имеют равные возможности.

Материалом для настоящей работы послужили работы казахстанских и зарубежных ученых, научных мнений и концепций о роли и значении занятости женщин и гендерного неравенства в РК. Данная работа может быть полезна в корректировке государственной политики в области обеспечения занятости женского населения.

В статье обобщены и проанализированы результаты исследования, посвященного вопросам обеспечения занятости женщин на рынке и труда и оценке ее эффективности. Проведенный анализ стал основанием для более детального изучения данной проблемы в посткарантинный период.

Ключевые слова: гендерная политика, гендерное неравенство, безработица, сфера занятости, трудоустройство женщин.

A.A. Beissenova*, N.K. Rakisheva

Karagandy University of the name of academician E. A. Buketov, Kazakhstan, Karaganda

*e-mail: beysenova_aa@rambler.ru

Assessment of the effectiveness of employment of women in the labor market in Kazakhstan

In this article, we raise the problem of female employment and gender inequality in the Republic of Kazakhstan. The paper describes and analyzes the main indicators of the labor market and defines the characteristics and characteristics of women's employment in the country. This issue does not lose its relevance due to its topicality and unresolved. The state is making attempts to resolve issues, but their effectiveness and evaluation show that its implementation in the regions raises many questions and misunderstandings. Employment of the female population, including rural women, will reduce the level of social tension and resolve issues of a socio-economic nature. Employment of Kazakhstani women should become one of the priorities of domestic policy. Increasing cases of domestic violence and suicide are indirect evidence of unresolved women's problems.

It should be remembered that the state policy in the field of ensuring the employment of women should correlate with the socio-economic and other features of the development of the regions. Even if the share of women in total employment is almost equal to that of men, today it cannot be said that women have equal opportunities.

The material for this work was the work of Kazakh and foreign scientists, scientific opinions and concepts on the role and significance of women's employment and gender inequality in the Republic of Kazakhstan. This work can be useful in adjusting the state policy in the field of employment of the female population.

The article summarizes and analyzes the results of a study on women's employment in the labor market and the evaluation of its effectiveness. The analysis carried out became the basis for a more detailed study of this problem in the post-quarantine period.

Key words: gender policy, gender inequality, unemployment, employment, employment of women.

А.А. Бейсенова*, Н.К. Ракишева

Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қазақстан, Қарағанды қ.

*e-mail: beysenova_aa@rambler.ru

Қазақстандағы еңбек нарығындағы әйелдерді жұмыспен қамтудың тиімділігін бағалау

Осы мақалада біз Қазақстан Республикасындағы әйелдердің жұмыспен қамтылуы мен гендерлік теңсіздік мәселелерін көтеріміз. Мақалада еңбек нарығының негізгі көрсеткіштері сипатталады және талданады, сонымен қатар еліміздегі әйелдердің жұмыспен қамтылуының сипаттамалары мен ерекшеліктері анықталады. Бұл мәселе күн тәртібінде өзінің өзектілігі әрі шешілмеуіне байланысты маңызын жоғалтпаған. Мемлекет өз тарапынан аталған мәселелерді шешуге тырысады, бірақ қабылданып жатқан бағдарламалардың тиімділігі мен нәтижелері өңірлерде жүзеге асыру барысында көптеген сұрақтар мен түсінбеушіліктерді тудыратынын көрсетеді. Әйелдердің, оның ішінде ауыл әйелдерінің жұмыспен қамтылуы әлеуметтік шиеленіс деңгейін төмендетіп, көптеген әлеуметтік-экономикалық сипаттағы мәселелерді шешеді. Қазақстандық әйелдерді жұмыспен қамту ішкі саясаттың басым бағыттарының бірі болуы тиіс. Тұрмыстық негіздегі зорлық-зомбылықтың, әйелдердің өз-өзіне қол жұмсауының жиілеп кеткені әйелдер мәселелерінің шешілмегендігінің жанама дәлелі болып табылады.

Әйелдердің жұмыспен қамтылуын іске асыру саласындағы мемлекеттік саясат өңірлердің әлеуметтік-экономикалық және өзге де даму ерекшеліктерімен үйлесуге тиіс екенін есте ұстаған жөн. Жалпы жұмыспен қамтудағы әйелдердің үлесі ерлердің үлесіне тең болса да, бүгінде әйелдердің мүмкіндіктері бірдей деп айтуға болмайды.

Осы мақалада әйелдердің жұмыспен қамтылуы және ҚР гендерлік теңсіздіктің рөлі мен маңызына қатысты қазақстандық және шетелдік ғалымдардың жұмыстары, ғылыми тұжырымдамалары аналитикалық материал ретінде қолданылады. Бұл жұмыс әйелдерді жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясатты түзетуде пайдалы болуы мүмкін.

Мақалада еңбек нарығындағы әйелдерді жұмыспен қамту және оның тиімділігін бағалау бойынша жүргізілген зерттеу нәтижелері жинақталып, талданған. Жүргізілген талдау карантиннен кейінгі кезеңде бұл мәселені егжей-тегжейлі зерттеуге негіз болды.

Түйін сөздер: гендерлік саясат, гендерлік теңсіздік, жұмыссыздық, жұмыспен қамту саласы, әйелдерді жұмысқа орналастыру.

Введение

Произошедшие социально-экономические, политические изменения в казахстанском обществе повлияли на переоценку ценностей. Трансформация системы ценностей в свою очередь повлияла на переосмысление роли мужчин и женщин в современном обществе. Данные процессы отразились на гендерных отношениях, не улучшив, а порой усугубив и не столь завидное положение казахстанских женщин. Достижение гендерного равенства является одним из основ формирования правового государства и принципов гражданского общества. Включение женщин в социально-политическую, экономическую, культурную жизнь общества является условием развития демократических принципов. Включение Казахстана в ряды международных организаций требует проведения систематических реформ в области соблюдения и гарантирования

прав и свобод человека. Проведение планомерной гендерной политики является показателем открытости социальной системы и развития демократических институтов общества. Снижение ценности формирования гендерной политики не только подрывает авторитет проводимых реформ в государстве, но и снижает внешнюю оценку деятельности нашего государства странами-партнерами.

Как показывает современная политическая реальность, реализация гендерной политики (Климашевская, 2012: 3) является одним из актуальных направлений внутренней политики и превращается в важный ресурс социально-политической и экономической модернизации общества. Как известно, основной целью гендерной политики является достижение реального гендерного равенства, предполагающее, что все люди вне зависимости от их половой принадлежности обладают свободой выбора и возмож-

ностью развития личных способностей без ограничений (Абраменко, 2019: 5).

Декларируемая государством политика гендерного равенства расходится с зарегистрированными фактами домогательств, насилия, незащитности женщин перед работодателями. Результаты исследований, проводимых неправительственными организациями, показывают, что многие вопросы, касающиеся обеспечения сохранности и соблюдения прав женщин, остаются актуальными для Казахстана.

В рамках данной статьи мы попытаемся посредством вторичного анализа раскрыть особенности занятости казахстанских женщин и эффективность государственных программ, направленных на обеспечение занятости женщин. Материалом для настоящей работы послужили исследования отечественных и зарубежных ученых по вопросам организации женской занятости и трудоустройства, борьбы с женской безработицей, в частности в РК.

Результаты и обсуждения

Как известно, плотность населения относительно низкая на большой площади нашей страны, однако число жителей на квадратный метр увеличивается с каждым годом: так, в 2017 году на квадратный метр приходилось 6,1 человека, в 2021 году это число составило всего 7,01. Как никогда проблемы женской занятости и трудоустройства требуют своего разрешения. Не всегда положительным фактором является малонаселенность одних регионов и густонаселенность южных регионов страны, что, в свою очередь, сказывается на социальном самочувствии населения (Байузакова, 2016: 13).

Исходя из приведенных данных, можно заметить, что за 2017-2021 гг. численность населения страны увеличилась, темпы прироста таковы: в 2021 году она увеличилась на 13,8% по сравнению с 2017 годом, а в последующие годы на 12,2%, 10,5% и 2,2%.

В то же время плотность населения является невысокой на большей части нашей страны, хотя количество жителей на квадратный метр увеличивается: в 2017 году было 6,1 человек на квадратный метр, в 2021 году – всего 7,01.

Чтобы проанализировать текущую ситуацию на рынке труда в Казахстане, необходимо провести исследование занятости по полу в период с 2017 по 2021 гг., учитывая, что численность

обоих полов в стране росла, причем женщин больше, чем мужчин: 51,97% женщин и 48,03% мужчин.

Если рассматривать женщин и мужчин по возрастным группам, то в 2021 году было 10 002 300 женщин и 9 245 000 мужчин, или 1082 женщины на каждую 1000 мужчин. Что касается возрастных групп, то в возрастной группе 0–29 лет женщин меньше, чем мужчин, но в этой области количество женщин в каждой возрастной группе постепенно увеличивается; в возрастной группе 30+ темп роста у женщин выше, чем у мужчин (Report, 2019).

Согласно данным Международной организации труда (МОТ), в 2017 г. в мире насчитывалось 164 млн трудовых мигрантов, из которых 95,7 млн, или 58,4%, – мужчины, 68,1 млн, или 41,6% – женщины (Флоринская, 2022: 78).

К сожалению, мы не располагаем данными по трудовым мигрантам, которые бы прояснили и актуализировали проблему женской безработицы в Казахстане.

Рынок труда – это социально-экономическая система, которая включает в себя сферу занятости и трудоустройства населения и вытекающие из них последствия. Международная организация труда классифицирует население на занятое и неактивное (Руководство, 2018).

Под экономически активным населением понимается та часть населения, которая задействована в производстве товаров и услуг (Бендас, 2016: 215).

Наемные работники состоят лиц трудоспособного возраста и классифицируются как наемные работники или самозанятые в зависимости от их статуса в системе занятости.

Безработные – это люди определенного возраста, характеризующиеся соответствием трем условиям: не имеющие работы в период наблюдения, активно занимающиеся поиском работы и готовые приступить к исполнению трудовых функций на протяжении установленного периода времени (Абраменко, 2019: 11).

Теперь посмотрим на уровень занятости населения и их изменения в разбивке по полу (таблица 1).

Численность женщин и их доля в общей структуре населения увеличились, однако их уровень занятости значительно ниже, чем уровень занятости мужчин. В 2015 году он составлял 38,0% для мужчин и 62,0 для женщин, а в 2021 году – 37,7% для мужчин и 62,2% для женщин.

Таблица 1 – Уровень занятости мужчин и женщин в возрасте 15 лет и старше в Республике Казахстан, тыс. чел.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Экономически активное население:	8610,7	8774,6	8981,9	9041,3	8962,0	9032,6	8996,3
В том числе:							
Мужчин	4377,3	4455,3	4564,6	4599,4	4585,3	4587,0	4590,3
Женщин	4233,4	4319,4	4417,3	4442,0	4376,7	4476,5	4421,3
Экономически неактивное население:	3487,7	3477,3	3538,7	3569,4	3715,9	3754,8	3754,9
Удельный вес экономически активного населения	71,2 %	71,6 %	71,7 %	71,8 %	71,7 %	71,8 %	71,6 %
В том числе:							
Мужчин	50,8 %	50,8 %	50,8 %	50,9 %	50,24 %	51,43 %	51,32 %
Женщин	49,2 %	49,2 %	49,2 %	49,1 %	48,8 %	48,3 %	48,2 %
Удельный вес экономически неактивного населения:	28,8 %	28,4 %	28,3 %	28,3 %	29,3 %	28,4 %	28,3 %

Число безработных в 2021 году составило 424,8 тысячи человек, что на 17,6 тысячи человек безработных меньше по сравнению с предыдущим периодом.

Также существует значительная разница в гендерном составе безработных. В то же время уровень безработицы снизился среди женщин – в 2021 году на 1,37% в сравнении с 2020 годом и на 4,13% в сравнении с 2019 годом. В 2021 году безработных женщин было на 15 300 меньше, чем в 2020 г., а это значит, что они нашли работу. Но итоговая ситуация с количеством безработных женщин оставляет желать лучшего. Как показывает практика, данные официальной статистики не являются полными и не могут отражать полную картину рынка труда. В то же время из выше предложенных данных можно сделать вывод, что проблема женской занятости сегодня очень велика и существует необходимость в разработке специальных мер по продвижению женской занятости.

Представленные данные являются основанием для утверждения, что современные женщины являются самой уязвимой социальной группой на рынке труда. Для разрешения данной ситуации необходимы не только общие программы занятости населения, но и целенаправленные действия правительства на устранение женской безработицы и зависимости. Принимаемые меры государством в целом и регионами должны носить согласованный характер. Даже если доля женщин в общей структуре занятости почти равна доле мужчин, сегодня нельзя сказать, что они имеют равные возможности. Согласно некоторым историческим традициям, занятость женщин сосредоточена в сфере образования,

здравоохранения, социального обеспечения, домашнего обслуживания, государственного управления и легкой промышленности. В рамках системы централизованного планирования эти секторы получали стабильный бюджет и субсидии. Однако в период рыночных реформ в этих секторах произошел кризис и были произведены массовые сокращения, что привело к резкому росту женской безработицы.

Гендерная асимметричная безработица стала одним из сильнейших индикаторов гендерного неравенства в сфере занятости.

Женщины по-прежнему заняты на непродуктивных и непрестижных работах. Женщины часто берут на себя второстепенные управленческие роли. Рыночные отношения усиливают тенденцию к дискриминации женщин на рынках нестандартной и низкоквалифицированной рабочей силы. Исключение работающих женщин из многообещающих и устойчивых секторов роста также способствует снижению социальной защиты работающих женщин.

В Трудовом кодексе Казахстана, вступившем в силу 15 мая 2007 года, предусмотрены социальные льготы для женщин и «особенности режима труда женщин» (Трудовой кодекс: adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414).

Согласно результатам исследования, проведенного Институтом равных прав и равных возможностей, когда возможности трудоустройства женщин ограничены, их переводят на более низкую квалификацию и менее престижную работу. Отказ от предлагаемых позиций может повлечь для женщин новые проблемы с трудоустройством, а порой и пополнение рынка безработных. В связи с этим женщины вынуждены идти

на преднамеренное снижение заработной платы и профессионального статуса. В рамках государственной программы занятости «Дорожная карта» по борьбе с кризисом женщины были трудоустроены в сфере услуг. Однако перспективы трудоустройства женщин становятся все менее и менее очевидными, поскольку они пользуются гораздо меньшей социальной и правовой защитой, включая неполный рабочий день, временную, разовую и дополнительную работу. До недавнего времени вопросы занятости находились в ведении Национального фонда содействия занятости, но в 1999 году Фонд и Служба занятости были упразднены после внесения поправок в Закон о занятости, сейчас он есть, но действует при акиматах. Его работа недостаточно адаптирована для безработных, и они часто теряют веру в систему занятости. Международные эксперты признают, что в Казахстане нет государственной структуры занятости с вертикальной зависимостью, что противоречит Конвенции МОТ по организации управления трудом.

По этой причине женщины вынуждены искать другие формы занятости, такие как самостоятельная занятость, неформальная экономика или криминальный бизнес. Материал об этой форме трудоустройства можно найти в каждой газете под заголовком «Поиск работы». Например, следующее: «Красивые девушки ищут высокооплачиваемую работу с уважаемыми клиентами, без близости, гарантированное здоровье».

Между мужчинами и женщинами существует разница в заработной плате. В республике заработная плата мужчин в среднем в 1,5 раза выше, чем заработная плата женщин. К сожалению, в Казахстане не проводятся систематические замеры такого показателя, как оплата труда мужчин и женщин. Известно, что в России анализом рынка труда и гендерного неравенства в заработной плате исследователи занимаются уже более сорока лет (Рощин, Емелина, 2022: 213). Результаты исследования проблем гендерного неравенства в странах бывшего Советского Союза с применением мета-регрессионного анализа представлены в работе (Khitarishvili, 2019). Подобного рода работы прояснили ситуацию на рынке труда, вопросы, касающиеся востребованности специалистов и, конечно же, снижения разрыва в оплате труда мужчин и женщин.

Отсутствие сбалансированного национального мандата на подготовку кадров в образовательных учреждениях привело к безработице среди новых выпускников, особенно среди мо-

лодых женщин, которые вынуждены соглашаться на любую работу в поисках заработка и остаются без социальных гарантий.

Резкое сокращение сети образовательных учреждений дошкольного возраста увеличило нагрузку на женщин и еще больше ограничило их доступ к оплачиваемой работе. Женщины непривлекательны, потому что работодатели видят в них потенциальных получателей социальных пособий. Молодые женщины, выйдя замуж, обычно становятся матерями и оставляют работу на какое-то время (до трех лет). В результате они теряют квалификацию и становятся менее привлекательными на рынке труда. Подтверждением этого являются результаты исследований, проведенных зарубежными учеными (Khitarishvili, 2019; Рощин, Емелина, 2021), в странах бывшего Союза наблюдается отрицательный отбор женщин в занятость, которое может быть связано с тем, что вклад замужних женщин больше по сравнению с мужчинами.

Чтобы найти работу, женщин часто заставляют работать без контракта. Использование не имеющих контракта работников и нарушения трудового законодательства Республики Казахстан особенно распространены на малых и средних предприятиях с высокой долей женщин в сфере услуг и в торговле.

Женщинам важно знать, что никто не может гарантировать их права на работе, если они сами не готовы избегать нарушений трудовых прав. Самый эффективный способ защитить их права – вступить в новый тип профсоюзов, свободный профсоюз, который защищает права трудящихся. Женщинам нужно знать, насколько интенсивна их работа. Трудоемкость – это объем работы за единицу времени или за рабочий день. Эти вопросы являются частью системы охраны труда и техники безопасности и регулируются соответствующими статьями Трудового кодекса Республики Казахстан, а также нормативными актами для каждого сектора и отрасли. Рабочие могут решить эти проблемы с помощью профсоюзов, которые были созданы для защиты прав работников от работодателей, и инструментом является коллективный договор. Союзы необходимо создавать, и женщины не могут добиться успеха в одиночку. На малых и средних предприятиях мы должны создавать профсоюзы, но работодатели не хотят признавать профсоюзы и принимать все возможные меры для предотвращения образования профсоюзов.

Право человека на безопасность, физическую неприкосновенность и моральное достоинство

закреплено в Конституции Казахстана, которая гласит, что никто не может подвергаться жестокому или унижающему достоинство обращению или наказанию (Конституция, 1995). Женщины часто становятся жертвами дискриминации и насилия, а сексуальные домогательства – это проблема, с которой сталкиваются женщины всех возрастов и профессий, от официанток до менеджеров. Большинство жертв молча терпят унижения (Турежанова, 2013: 73). Из-за роста безработицы на местном рынке труда многие женщины вынуждены выполнять все виды неформальной работы, например, присматривать за детьми или вести домашнее хозяйство в богатых семьях, что может подвергнуть их сексуальным домогательствам. Женщины обычно не сообщают о домогательствах на работе или дома.

Совершенно очевидно, что с насилием в отношении женщин следует бороться следующими способами:

- внесение изменений в нормативно-правовые акты;
- информирование женщин о существующих каналах связи с НПО и реабилитационными кризисными центрами;
- изучение причин и мер против насилия;
- базовая подготовка в области прав человека, особенно для молодых женщин и девочек;
- увеличить осведомленность общественности и распространение информации;
- юридическое представительство;
- бесплатная юридическая консультация.

Обществу необходимо разработать базовый подход к этой проблеме. И самим женщинам необходимо поощрять к изменению отношения и атмосферы в своих семьях и в обществе.

Доступ женщин к социальной защите ограничен очень маленьким сектором: государственными предприятиями. Хотя известно, что у женщин в семь раз больше шансов быть уволенным, чем у мужчин, работающие женщины редко пользуются этими возможностями. В частном секторе женщины, как правило, компенсируют свои «репродуктивные издержки», опасаясь неодобрения со стороны руководства. Уязвимость работающих женщин на рынке труда заставляет их мириться с нарушением их прав и социальных гарантий. Согласно опросу, проведенному Казахстанской ассоциацией деловых женщин (Ассоциация деловых женщин Казахстана), 31% работающих женщин считают, что у них меньше возможностей для повышения квалификации, чем у их коллег-мужчин. По мнению респондентов, у мужчин больше шансов получить возмож-

ность профессионального роста. Поэтому они с большей вероятностью занимают руководящие должности среднего или высшего звена. Нельзя упускать из виду, что большинство руководителей компаний и производственных предприятий первого поколения – мужчины. Неудивительно, что кадровая политика находится в их руках. И это положение усугубляет проблемы занятости и трудоустройства казахстанских женщин. Таким образом, карьерный успех женщины напрямую зависит от доброжелательности ее начальников-мужчин.

Сексуальные домогательства на рабочем месте – еще большее препятствие для карьеры женщин (Кику, 2021: 156). 22,3% сотрудников-женщин сообщили, что подвергались сексуальным домогательствам со стороны коллеги или начальника. Однако, несмотря на это массовое явление, сексуальные домогательства – это скрытая проблема. Поскольку сексуальные домогательства не считаются проблемой, правовая защита женщин от сексуальных домогательств не осуществляется в полной мере. Работницы сталкиваются с дилеммой: соглашаться на нежелательные авансы или молча сопротивляться. В обоих случаях достоинство и профессиональная честность женщин находятся под угрозой.

Также имеется обеспокоенность появлением ценностей и моделей поведения, которые далеки от достижения равных возможностей для мужчин и женщин на рабочем месте и в экономике (Турежанова, 2013: 75).

Анализ рынка труда показал, женщины остаются самой социально уязвимой группой. Их трудоустройство, оплата труда, выплата пособий все еще вызывают много вопросов. В связи с этим обеспечение женщин занятостью должно быть одним из приоритетов государственных программ.

Следует помнить, что государственная политика в области обеспечения занятости женщин должна коррелировать с социально-экономическими и иными особенностями развития регионов. Даже если доля женщин в общей занятости почти равна доле мужчин, сегодня нельзя сказать, что женщины имеют равные возможности.

Гендерная политика заключается в создании равных условий для реализации прав и свобод каждого без ограничений, создании условий для беспрепятственного участия женщин и мужчин в социально-политической, экономической жизни общества. Формирование институтов гражданского общества позволит решить ряд вопросов, связанных с гендерным разрывом. Внедрение

принципов равных возможностей и равных прав станет условием стабильности демократических институтов государства (Климашевская, 2012).

Согласно Конституции Республики Казахстан, каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и здоровья, недискриминационное вознаграждение за труд и социальную защиту от безработицы (Конституция РК, adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000). Каждый имеет право на свободную предпринимательскую деятельность. Занятое население Казахстана составляет около 8,4 миллиона человек, из них женщины составляют 46%.

Заключение и выводы

Одной из задач государства является оказание содействия в обеспечении занятости самозанятых и безработных женщин. К примеру, молодые люди после завершения обучения в вузе могут пройти оплачиваемую молодежную практику на предприятии с возможностью дальнейшего трудоустройства. Помимо этого, безработным предоставляется возможность бесплатного переобучения или повышения квалификации по востребованным на рынке труда специальностям.

В целом, государственные программы, направленные на улучшение положения женщин на рынке труда, вносят позитивные изменения в повышение экономической самостоятельности женщин. Эффективность государственного регулирования можно оценить с помощью реализации государственных программ посредством достижения в процессе их реализации целевых показателей (Морозова, 2022: 906).

В данной статье раскрыты вопросы занятости женщин и гендерного неравенства в Республике Казахстан, описываются и анализируются основные показатели рынка труда и определяются особенности занятости женщин в стране.

Проведение гендерной политики является основанием построения демократического государства и формирования института гражданского общества. Снижение ценности гендерного равенства подрывает доверие к институтам управления государством и вызывает неверие в процесс демократизации политической системы.

Как известно, целью гендерной политики является создание и соблюдение условий равноправного участия мужчин и женщин в социально-политической, экономической, культурной жизни общества, которое также предполагает предоставление государством свободы выбора,

возможности для саморазвития, без каких-либо ограничений со стороны традиционной системы ценностей.

Анализ вторичных данных показал, что, несмотря на декларируемые принципы, женщины остаются наиболее уязвимыми в сфере труда и занятости. Это дает нам основание сделать вывод о том, что вопрос организации продуктивной женской занятости является актуальным вопросом на повестке дня.

Органы, ответственные за обеспечение занятости населения и развитие предпринимательства в регионах, должны координировать свои действия не только с центром, но и с местным сообществом.

Согласно историческим традициям, занятость женщин сосредоточена на образовании, здравоохранении, социальной работе, домашних услугах, государственном управлении и легкой промышленности. Эти сектора пользуются стабильными бюджетами и субсидиями в рамках централизованно планируемой системы. Однако в ходе рыночных реформ эти сектора столкнулись с кризисом и были проведены серьезные сокращения, что привело к резкому росту безработицы среди женщин. Гендерная асимметричная безработица стала одним из самых сильных показателей гендерного неравенства в сфере занятости. Женщины все также продолжают работать на непродуктивных и малооплачиваемых работах. Женщины часто занимают второстепенные руководящие должности, не раскрывающие весь потенциал. Сложившиеся рыночные отношения усиливают тенденцию к дискриминации в отношении женщин на нестандартных и низкоквалифицированных работах.

В тех случаях, когда возможности трудоустройства ограничены, женщины продолжают работать на низкоквалифицированной и менее престижной работе. В то же время перспективы трудоустройства женщин становятся все более нестабильными, поскольку они имеют гораздо меньше социальной и правовой защиты, включая неполный рабочий день, временную, случайную и дополнительную работу.

Из вышесказанного следует, что государству необходимо детально проработать вопросы обеспечения продуктивной занятости женщин, в частности проживающих и на селе. Действующие программы поддержки населения должны быть проработаны на региональном уровне с учетом территориальной, экономической и иной специфики.

Литература

- Климашевская О. В. Государственная политика в сфере преодоления гендерного неравенства в современной России: дис...канд. пол. наук. – М., 2011.
- Абраменко Е. Гендерная политика: достижения и перспективы развития // *Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки*. – 2019. – №18. – С. 3-11.
- Байұзакова Г. Проблемы женского рынка труда в Казахстане // *Евразийский союз ученых*. – 2016. – №1-1(22). – С. 13-16.
- Women, business and the law 2019: a decade of reform. // openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.
- Руководство по международным трудовым нормам Международной организации труда. Международные трудовые нормы, права в сфере труда и гендерного равенства. – М., 2018. – С. 340.
- Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб., 2016. – С. 431.
- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>
- Рошин С.Ю., Емелина Н.К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // *Экономический журнал ВШЭ*. 2022. – Т. 26. – №. 2. – С. 213–239.
- Khitarishvili T. Gender Pay Gaps in the Former Soviet Union: A Review of the Evidence // *Journal of Economic Surveys*. – 2019. – Vol. 33. – №4. – P. 1257-1284.
- Рошин С.Ю., Емелина Н.К. Методы декомпозиции гендерного разрыва в заработной плате: сравнительный анализ // *Прикладная эконометрика*. – 2021. – Т. 62. – С. 5-31.
- Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995г. // adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000
- Турежанова Р.Г. Положение женщин на рынке труда в Республике Казахстан // *Система ценностей современного общества*. – 2013. – № 28. – С. 72-76.
- Ассоциация деловых женщин Казахстана // www.businesswomen.kz/gendernaya-politika-v-rk/gender-i-my/.
- Кикю В. О. Основания криминализации сексуальных домогательств в сфере трудовых отношений // Миссия права. Юридическая наука: традиции и инновации: Сборник материалов международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей. – Великий Новгород, 2021. – С. 156-159.
- Морозова Н. Н. Поддержка развития малого женского предпринимательства для обеспечения эффективной занятости на рынке труда // *Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество*. – 2022. – №. 5-1. – С. 904-910.

References

- Klimashevskaja O.V. (2012) Gosudarstvennaja politika v sfere preodolenija gendernogo neravenstva v sovremennoj Rossii [State policy in the field of overcoming gender inequality in modern Russia]. dis... kand.pol.nayk. M., in Russian
- Abramenko E. (2019) Gendernaja politika: dostizhenija i perspektivy razvitija [Gender Policy: Achievements and Development Prospects]. *Scientific works of the Republican Institute of Higher Education. Historical and psychological-pedagogical sciences*, no 18, pp. 3-11. (in Russian)
- Bajuzakova G. (2016) Problemy zhenskogo rynka truda v Kazahstane [Problems of the female labor market in Kazakhstan]. *Eurasian Union of Scientists*, no 1-1(22), pp. 13-16. (in Russian)
- Women, business and the law 2019: a decade of reform. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019>.
- Guide to International Labor Standards of the International Labor Organization (2018) Mezhdunarodnye trudovye normy, prava v sfere truda i gendernogo ravenstva [International labor standards, labor rights and gender equality]. M. – 340 p. (in Russian)
- Bendas T.V. (2016) Gendernaja psihologija [Gender psychology]. SPb., 431 p. (in Russian)
- Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 g. [Labor Code of the Republic of Kazakhstan]. November 23, 2015. adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414.
- Roshchin S.YU., Yemelina N.K. (2022) Meta-analiz gendernogo razryva v oplate truda v Rossii [Meta-analysis of the gender pay gap in Russia]. *Higher School of Economics Economic Journal*, no 2, Vol. 26, pp. 213–239. (in Russian)
- Khitarishvili T. (2019) Gender Pay Gaps in the Former Soviet Union: A Review of the Evidence. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 33, pp. 1257–1284.
- Roshchin S.YU., Yemelina N.K. (2021) Metody dekompozitsii gendernogo razryva v zarabotnoy plate: sravnitel'nyy analiz [Gender Wage Gap Decomposition Methods: Comparative Analysis]. *Applied Econometrics*, T. 62, pp.5–31. (in Russian)
- Konstitutsiya Respubliki Kazakhstan ot 30 avgusta 1995 g. [The Constitution of the Republic of Kazakhstan]. August 30. (in Russian)
- Turezhanova R. G. (2013) Polozhenie zhenshin na rynke truda v Respublike Kazahstan [The position of women in the labor market in the Republic of Kazakhstan]. *The value system of modern society*, no 28, pp. 72-76. (in Russian)
- Associacija delovyh zhenshin Kazahstana [Association of Business Women of Kazakhstan]. www.businesswomen.kz/gendernaya-politika-v-rk/gender-i-my/. (in Russian)
- Kiku V. O. (2021) Osnovaniya kriminalizatsii seksual'nyh domogatel'stv v sfere trudovyh otnoshenij [Grounds for criminalization of sexual harassment in the field of labor relations]. *Legal Science: Traditions and Innovations: Collection of materials of the international scientific-practical conference of students, undergraduates, graduate students and teachers*, Velikij Novgorod, pp. 156-159. (in Russian)
- Morozova N. N. (2022) Podderzhka razvitiya malogo zhenskogo predprinimatel'stva dlya obespecheniya effektivnoy zanyatosti na rynke truda [Support for the development of small female entrepreneurship to ensure effective employment in the labor market]. *Greater Eurasia: development, security, cooperation*, no 5-1, pp. 904-910. (in Russian)