

Рекомендации по улучшению гендерного равенства на рынке труда

Разработаны в ходе реализации проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект»

А.А. Мухамадиева, И.Е. Калабихина, Ж.Е. Байкенов, И.В. Бордияну, К.С. Алпыспаев

Важным показателем социально-экономического развития страны, достижения целей устойчивого развития является величина разрыва в средней заработной плате между женщинами и мужчинами. В среднем по миру гендерный разрыв составляет 17%, в Казахстане этот разрыв составил 25,7% в 2023 году. В соответствии с «Концепцией семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» целевой индикатор гендерного разрыва в средней заработной плате должен составить 21% в 2030 году [1].

Исследования по тематике дифференциации заработных плат между женщинами и мужчинами показывают, что гендерный разрыв в оплате труда является сложным явлением. Причины разницы в оплате труда заключаются в сложном переплетении экономических, социокультурных и домохозяйственных условий и факторов. Основными причинами гендерных различий заработной платы по современным представлениям ученых и экспертов являются:

- трансформация участия женщин в экономике и их социальной роли;
- специализация гендерных ролей в семье;
- гендерная (профессиональная) сегрегация мужчин и женщин;
- региональная (территориальная) принадлежность;
- демографические процессы.

Цель настоящего раздела работы заключается в комплексном анализе и оценке динамики процессов гендерной сегрегации и образования гендерных разрывов в оплате труда, раскрытии их взаимосвязи, особенностей и тенденций в развитии с учетом гендерной специфики по категориям занятости (для всех занятых, занятых на крупных и средних предприятиях, занятых на малых предприятиях) в динамике за 2010-2023 годы, а также в региональном разрезе (территориальном аспекте). Проведенный нами библиографический поиск не выявил подобных научных разработок, как в Казахстане, так и других странах. В результате проведенных исследований расчетными статистическими методами (метод Дункана, критерий Джинни, статистические показатели вариации - дисперсия, среднеквадратические отклонения, корреляционный анализ) раскрыты тенденции в динамике

формирования гендерных различий в оплате труда на фоне занятости, их специфика по типам предприятий, а также в территориальном аспекте. На основе полученных наблюдений и заключений сформированы предлагаемые рекомендации.

Эмпирической информационной базой исследования явились официальные данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан (далее – БНС), в т. ч. агрегированные данные сборников БНС «Женщины и мужчины» [2-4].

Преодоление гендерного неравенства в оплате труда с учетом распределения занятости населения по отраслям, типам предприятий и регионам (областям) может стать одним из важных источников для качественного роста экономики страны, повышения эффективности деятельности существующих институтов рынка труда. В качестве приоритетных рекомендаций преодоления гендерного неравенства в оплате труда в Казахстане по результатам проведенного исследования являются нижеследующие.

1. Обеспечение повышения занятости женщин в высокооплачиваемых отраслях (в частности, информации и связи).

2. Устранение дискриминационных практик в отдельных отраслях, характеризующихся повышением уровня занятости женщин и одновременным снижением уровня оплаты труда в отрасли (операции с недвижимым имуществом, научно-техническая деятельность, административное и вспомогательное обслуживание).

Обоснование рекомендаций пунктов 1 и 2.

Анализ гендерной специфики занятости для всего занятого населения (на макроуровне), характеризующей отраслевую горизонтальную сегрегацию, проведен с помощью диаграммы рисунка 1 приложения 1, где представлена количественная характеристика занятости полов для всего занятого населения по 15 видам экономической деятельности (отраслям) в соответствии с агрегированными данными БНС в динамике за 2011-2023 годы.

По состоянию на 2023 г., «женскими» отраслями, т.е. с наивысшей концентрацией женщин являются образование, здравоохранение, услуги по проживанию и питанию. Наименьшая концентрация женщин имеет место в строительстве, транспорте и складировании, промышленности, которые являются «мужскими».

Анализ динамики занятости показывает, что при более или менее стабильной женской занятости в экономике в разрезе отраслей происходит переток женщин и мужчин из одних отраслей в другие, работает механизм перераспределения, перемещения полов в отраслевой структуре. Отраслевая сегрегация претерпевает трансформацию: переход

экономики от производства к сферам обслуживания и ИТ-технологиям приводит к значительным изменениям структуры традиционно «мужских» и «женских» видов деятельности: мужчины заметно увеличивают свою мобильность в другие отрасли, в том числе «женские», в частности, услуги по проживанию и питанию, оптовую и розничную торговлю, финансы и страхование; женщины увеличивают мобильность в научно-технической деятельности; более устойчивое состояние в занятости женщин имеет место в образовании и здравоохранении. Следует отметить кроме всего прочего, небольшое снижение занятости женщин в мужских отраслях: строительство, транспорт и складирование, промышленность, а также значительное снижение занятости женщин в аграрном секторе.

Показатели гендерного разрыва среднемесячной заработной платы в динамике за 2011-2023 годы по видам экономической деятельности (отраслям) представлены графически на рисунке 2 приложения 2.

Как видно из рисунка разрыв существует практически во всех видах деятельности, за исключением образования, где разрыв наименьший, а в 2023 году женщины зарабатывали на 4,6% больше, чем мужчины. Наиболее сильные различия в оплате труда женщин и мужчин в 2023 г. имели место в таких видах деятельности, как финансовая и страховая деятельность (33,3%), промышленность (28,5%), услуги по проживанию и питанию (25,2%), операции с недвижимым имуществом (21,9), торговля (21,8). Наименьший разрыв наблюдался в образовании (-4,6%), здравоохранении (4,2%), государственном управлении (5,5%).

При общем сохранении гендерной асимметрии по видам занятий в динамике отмечается: наиболее сильное увеличение гендерного разрыва заработка в операциях с недвижимым имуществом, информации и связи; наибольшее снижение в видах деятельности – искусство, развлечение и отдых, научно-техническая деятельность, услуги по проживанию и питанию.

В целом, следует отметить, что самая высокая дифференциация в заработной плате наблюдается в сферах, не связанных с физическим трудом (кроме промышленности), а в отраслях, где гендер при выполнении работы не имеет значения. Причина, связанная с физическим трудом, наиболее проявляется при анализе разрывов в региональном, территориальном разрезе, показывающем связь с добывающими отраслями с самыми высокими заработными платами.

Анализ гендерных зарплатных разрывов на фоне занятости женщин по отраслям (феминизации) в сопоставлении с уровнями отраслевых заработных плат по отношению к средней заработной платы по экономике в динамике проведен с помощью аналитического графика рисунка 3 приложения 3.

Результаты рисунка приложения 3 подтверждают сохранение традиционализма в выборе видов деятельности и отраслей экономики: женская работа относится к низкооплачиваемой, мужская – высокооплачиваемой. Тем не менее в последнее время наблюдаются определенные изменения в распределении женщин по занятости, женщины проникают в высокооплачиваемые отрасли.

Как видно из графика приложения 3 выделяются четыре отрасли – финансовая, научно-техническая, информация и связь, а также сельскохозяйственная. Женщины устойчиво закрепились в двух высокооплачиваемых отраслях: финансовая и страховая деятельность и научно-техническая деятельность, но при этом в них наблюдаются высокие показатели гендерного разрыва заработной платы, составившие в 2023 году 33,3% и 16,7%, соответственно. При этом есть мнения исследователей, что в этих областях женщины выполняют всю ту же «женскую» работу. Например, женщины, работающие в программном обеспечении, могут не работать инженерами, а быть занятыми в отделах по связям с общественностью или отделах кадров.

Аграрный сектор характеризуется как нижний пик в оплате труда, гендерный зарплатный разрыв в сельском хозяйстве немного сократился в динамике, но все же остается высоким и составил в 2023 году 21%.

Анализ динамики показателей занятости и гендерных зарплатных разрывов по отраслям позволяет сформулировать следующие наблюдения:

- имеет место увеличение занятости женщин в отрасли и одновременное снижение уровня оплаты труда в отрасли (операции с недвижимым имуществом, научно-техническая деятельность, административное и вспомогательное обслуживание), что может свидетельствовать о дискриминации женщин в отрасли;
- снижение занятости женщин в высокооплачиваемых отраслях сопровождается увеличением оплаты труда и гендерного зарплатного разрыва (информация и связь).

Эти наблюдения позволили обозначить соответствующие рекомендации по сокращению гендерного разрыва заработной платы - 1 и 2 пункты.

3. Проведение более детального и глубинного изучения причин изменений фирменной сегрегации и гендерных разрывов заработной платы по типам предприятий с использованием эконометрических методов. Для проведения таких исследований важно подчеркнуть наличие соответствующей гендерной статистики, которая в настоящее время требует совершенствования.

Обоснование. Анализ специфики горизонтальной фирменной сегрегации и гендерных зарплатных разрывов по типам предприятий в зависимости от размера – крупным и средним, малым предприятиям,

соответственно, проведен нами на основании аналитических данных рисунков 4 и 5 приложения 4. Анализ и оценка гендерной сегрегации по типам занятости актуальны, так как официальная статистика гендерных различий в заработной плате показывается без учета малых предприятий.

Сравнительный анализ данных отраслевых гендерных разрывов зарплат для различных категорий занятости (рисунки 4 и 5 приложения 4) показывает следующие факты.

- Распределение гендерных разрывов заработной платы по малым и крупным/средним предприятиям в динамике различается: по крупным - они сокращаются, малым - они увеличиваются. Единственной отраслью с одинаковым разрывом заработной платы на крупных и малых предприятиях в 2023 году стала информация и связь (18% и 17,9%).

- Структура отраслевых гендерных разрывов заработной платы по категориям занятости различается. Для всех занятых в экономике средний показатель гендерного разрыва зарплаты по всем видам экономической деятельности в 2023 году составляет 25,7 %, для работников крупных предприятий - 23,7%; для малых предприятий - 17%. На малых предприятиях средняя величина разрыва меньше, но по отдельным видам экономической деятельности намного превышает аналогичную величину на крупных предприятиях.

Интегрированная комплексная оценка степени отраслевой гендерной сегрегации на основе расчета индексов диссимилиации Дункана по категориям занятости (рисунок 6, приложение 5) показывает специфику занятости по категориям: по состоянию на 2023 год индекс (коэффициент) диссимилиации в целом по отраслям составил 0,322 (32,2%), по крупным и средним предприятиям 0,441 (44,1%), по малым предприятиям 0,175 (17,5%).

Результаты расчета индексов диссимилиации свидетельствуют о наличии отраслевой гендерной сегрегации на казахстанском рынке труда, при этом она существенно выше на крупных и средних предприятиях и ниже на малых предприятиях, что говорит о более равномерном распределении занятых мужчин и женщин на малых предприятиях. Согласно Massey, Denton [5], значения гендерной сегрегации по отраслям для всех занятых и занятых на крупных и средних предприятиях можно отнести к умеренному уровню, занятых на малых предприятиях - к слабому уровню.

Результаты анализа статистики и динамики гендерной структуры занятости позволяют сделать вывод, что структура занятости на крупных и средних предприятиях схожа с общей структурой занятости в экономике. Малые предприятия, занимающиеся предпринимательской деятельностью, больше представлены в сфере обслуживания и предоставления услуг, не представлены в отраслях образования и

здравоохранения, что является объяснением причины слабой степени гендерной сегрегации данной категории занятых.

Тренды отраслевой гендерной сегрегации по индексу Дункана характеризуются следующими особенностями: в целом по экономике сегрегация увеличивается, по крупным и средним предприятиям сегрегация имеет устойчиво стабильную тенденцию с весьма небольшими колебаниями; по малым предприятиям сегрегация уменьшается. По сравнению с общеотраслевым трендом сегрегация существенно выше на крупных и средних предприятиях и ниже на малых предприятиях, что говорит о более равномерном распределении занятых мужчин и женщин на малых предприятиях.

Сравнительный анализ трендов гендерных разрывов заработной платы и индексов отраслевой сегрегации по категориям занятости (рисунок 7 приложения 5) показывает наличие противоположных тенденций во взаимосвязи показателей различных категорий занятости: по всем занятым и занятым на крупных и средних предприятиях уменьшение гендерного разрыва заработной платы происходит на фоне усиления степени гендерной сегрегации, а на малых предприятиях имеет место повышение гендерного разрыва заработной платы на фоне снижения уровня гендерной сегрегации.

Выводы визуального трендового сравнительного анализа показателей разрывов и сегрегации по категориям занятости подтверждены результатами корреляционного анализа тесноты связи между ними.

Полученные результаты предоставляют более глубокое понимание того, как гендерные разрывы и индексы сегрегации изменялись со временем, и могут служить отправной точкой для более детального и глубинного изучения причин этих изменений с использованием эконометрических методов.

4. Повышение уровня занятости женщин, особенно в регионах топливно-энергетического и металлургического комплексов (нефтегазо- и угледобывающие отрасли) по пути развития новых гибких форм занятости, таких как дистанционная работа, платформенная занятость, фриланс и краткосрочные контракты (Атырауская, Мангистауская, Карагандинская области).

5. Дальнейшее повышение оплаты труда особо требуется в отраслях сельскохозяйственной направленности, где имеет место заниженная оценка труда в настоящее время (Туркестанская, Алматинская, Жамбылская области).

6. В мегаполисах страны важно учитывать при проведении социально-экономической политики сложность региональных экономик как значимый фактор изменения гендерного неравенства

заработной платы и обострение проблем внутримиграционных процессов (города Астана, Шымкент, Алматы).

Обоснование рекомендаций пунктов 4-6.

Данные рекомендации учитывают особенности географического распределения гендерных разрывов заработной платы во взаимосвязи с отраслевой специализацией экономик регионов. Вопросы дифференциации уровней заработной платы в стране, в целом, и по гендеру, в частности, между регионами нашли отражение в трудах российских и казахстанских ученых [6-9]. Однако развернутого объяснения региональных гендерных зарплатных разрывов в Казахстане до сих пор не было предложено.

Общая оценка состояния региональных гендерных разрывов заработной платы представлена в наглядном виде на рисунке 8 приложения 6. Приведенные данные представляют собой разницу соотношения среднемесячной заработной платы женщин к мужчинам по состоянию на 2023 год. Из диаграммы видно, что диапазон колебаний составляет от 0,6 до 50,4 % при среднем уровне гендерного разрыва заработной платы по стране 25,7%. К регионам с самым высоким уровнем разрыва относятся Мангистауская и Атырауская области, самым низким - Жетысуская, Алматинская, Северо-Казахстанская и Жамбылская области.

Динамика значений гендерных разрывов заработной платы в разрезе областей за период 2000-2023 годы представлены в таблице 1 и графически на рисунке 9 приложения 7. Из рисунка видно, что тренды не однозначны и для их оценки требуется интегрированный статистический показатель. Для анализа дифференциации гендерных зарплатных разрывов по регионам в динамике авторами использован критерий Джини, более наглядно и интегрированно отражающего экономическое неравенство между мужчинами и женщинами и макроэкономические параметры экономики [6].

Результат расчета по всем регионам/областям представлен наглядно на рисунке 10 приложения 7.

Оценка изменчивости/ неравномерности изменений региональных гендерных разрывов заработной платы (ГРЗП) по индексу Джини в динамике показала:

- стабильное состояние неравенства по ГРЗП отмечается в трех областях: Атырауской, Мангистауской, Карагандинской;
- особо нестабильное, изменчивое состояние неравенства ГРЗП отмечается в Алматинской, Северо-Казахстанской областях и г. Алматы.

Для характеристики особенностей выделенных областей и подтверждения полученных выводов проведен комплексный сравнительный анализ показателей специализации регионов по отраслям

на основании данных БНС [3], занятости женщин и средних зарплат (Приложение 8).

Сопоставительный анализ результатов внутрирегиональных различий гендерных разрывов в оплате труда по индексу Джини с характеристикой экономической специализации регионов позволяет сформулировать ряд важных особенностей и объяснений этих различий.

Во-первых, основными факторами специализации регионов Казахстана являются географическое расположение, природно-климатические условия, наличие полезных ископаемых. Большинство регионов страны специализируется в отраслях, связанных с добычей полезных ископаемых, таких как сырая нефть и природный газ, уголь и лигнит, а также отраслях по производству электронной продукции, транспортных средств, текстильных и прочих готовых изделий. Ряд регионов имеют сельскохозяйственную направленность, при этом доля сельского, лесного и рыбного хозяйства составила 3,9% (по итогам 2023 г., методом производства) [3].

Во-вторых, по результатам расчета внутрирегиональных индексов Джини и с учетом основных факторов специализации регионов проведена типологическая группировка регионов с целью структурирования и систематизирования данных по гендерным зарплатным разрывам в динамике для выявления внутригрупповых тенденций и различий. Оценка неравномерности изменения региональных гендерных разрывов заработной платы по индексу Джини позволила выделить четыре группы регионов по состоянию изменений гендерных разрывов заработной платы: со стабильным состоянием; с нестабильным состоянием; регионы - мегаполисы; с умеренной динамикой изменений гендерных разрывов заработной платы.

Внутригрупповые различия состоят в следующем.

Первая группа - географическое распределение гендерных зарплатных разрывов остается стабильным на протяжении значительного периода времени в трех областях: Атырауской, Мангистауской, Карагандинской, из которых первые две области являются крупнейшими нефтегазодобывающими регионами, третья - крупным центром угледобывающей, металлургической и химической промышленности. В данных областях имеет место наименьшая доля занятости женщин и наибольший размер номинальной средней заработной платы мужчин, что является причиной высоких значений гендерных разрывов, приходящихся на данные области.

Вторая группа - особо нестабильное, подвижное состояние неравенства гендерных зарплатных разрывов отмечается в Туркестанской, Алматинской, Жамбылской областях. В данных регионах наблюдаются наибольшие доли занятости женщин и наименьшие значения гендерных зарплатных разрывов при небольших

размерах номинальной средней заработной платы. Все области обладают плодородными землями, являются центрами агропромышленного комплекса отраслей Казахстана. В экономике Туркестанской и Жамбылской областями сочетаются развитый индустриально-промышленный комплекс и аграрный сектор.

Третья группа - города мегаполисы, города-миллионники - Шымкент и столица Астана, значительные центры притяжения рабочей силы. Особенности дифференциации гендерных разрывов в этих городах разные. Город Астана тяготеет к группе регионов со стабильным трендом неравенства гендерного разрыва, деловой центр страны, обеспечивающий достойный уровень оплаты труда работников, средний уровень гендерного разрыва оплаты труда и занятости женщин в экономике; специализируется на торговле и услугах, относится к наиболее диверсифицированным регионам в производстве товаров и предоставлении услуг.

Город Шымкент тяготеет к группе регионов с нестабильным состоянием гендерного неравенства в оплате труда. Данный результат оценки подвижности гендерных разрывов частично можно объяснить ограниченностью исходных данных, так как вариативные признаки имеются за последние шесть лет, в связи с соответствующими изменениями в административно-территориальном делении страны. Шымкент является одним из крупнейших промышленных, торговых и культурных центров страны.

Оба региона характеризуются наиболее диверсифицированными регионами в производстве товаров и предоставлении услуг, это относится и к г. Алматы. Сложность экономики в таких регионах является значимым фактором изменения неравенства в оплате труда, как его стабильности, так и подвижности. Объяснения полученного эффекта включают увеличение спроса на высококвалифицированную рабочую силу в результате развития высокотехнологичных производств и увеличения дифференциации заработной платы между высококвалифицированными и низкоквалифицированными работниками, а также миграцию высококвалифицированных работников в экономически более сложные регионы.

Четвертая группа - остальные регионы, характеризующиеся умеренной динамикой изменений гендерных разрывов заработной платы, находящиеся в среднем диапазоне разброса гендерных разрывов заработной платы.

Таким образом, полученные результаты позволили сформулировать рекомендации пунктов 4-6.

Кроме того, был проведен корреляционный анализ взаимосвязей гендерных разрывов заработной платы с показателями богатства и бедности в разрезе регионов. Ряд исследователей отмечают, что

наиболее богатые регионы имеют наибольший гендерный разрыв в оплате на рынке труда [10]. В целях оценки взаимосвязи гендерного неравенства по оплате труда с экономическим состоянием регионов были выбраны официальные статистические индикаторы уровня богатства и бедности регионов: валовый региональный продукт на душу населения (показатель богатства), доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (региональный уровень бедности). Также включены в состав индикаторов показатели регионального индекса Джини по доходам (по децильным группам) и доля занятости женщин среди наемных работников в регионе. Исходные данные рассчитаны на основе динамических рядов БНС как среднеарифметические величины за последние два года (2022-2023 гг.) и представлены в таблице 3 приложения 9 [2,3]. Результаты расчетов коэффициентов парной корреляции представлены в таблице 4 приложения 9.

В результате анализа полученных коэффициентов корреляции сделаны следующие выводы.

1 Выявлено наличие сильной степени линейной обратной связи между региональными гендерными разрывами заработной платы и долей занятости женщин среди наемных работников в регионах ($R=-0,87$); это означает, что чем больше женщин вовлечено в рынок труда, тем меньше гендерный разрыв.

2 Имеет место наличие средней степени линейной прямой связи между гендерными разрывами заработной платы и валовыми региональными продуктами в разрезе регионов ($R=0,68$); более «богатые» регионы чаще показывают больший разрыв зарплаты по гендеру; возможно более «богатые» регионы характеризуются «высокооплачиваемым» сектором, в котором работают преимущественно мужчины.

3 Прямой связи региональных гендерных разрывов заработной платы с региональными индексами Джини (показателями неравенства по доходам) и региональными уровнями бедности (долями численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по регионам) не выявлено ($R=-0,12$ и $R=-0,28$, соответственно); в регионах с более высокой бедностью гендерный разрыв немного ниже, однако связь невелика, поэтому нельзя говорить о строгой закономерности.

4 Уровень женской занятости сам по себе сильно коррелирует с уровнем экономического развития (VRP , $R=0,77$), но не с неравенством доходов (RID) ($R=0,03$); это может отражать то, что в экономически более развитых регионах женщинам доступно больше рабочих мест или оплачиваемая занятость.

5 Валовый региональный продукт более всего «работает» (в смысле корреляций) против бедности ($R=-0,55$), но практически не связан с общим индексом Джини ($R=0,02$); чем выше экономический уровень региона, тем меньше доля населения, живущих за гранью бедности.

6 Индекс Джини и уровень бедности показывают умеренную обратную связь ($R=-0,45$): высокое неравенство не всегда означает высокую массовую бедность; может быть «расслоенный, но богатый регион» или «равномерно низкие доходы».

Все эти выводы помогают понять степень и направления взаимосвязи показателей, определиться в каком направлении следует проводить дальнейшие углубленные исследования, в том числе с использованием дополнительного регрессионного, кластерного и других видов эконометрического анализа.

7. Для всех категорий занятости и регионов актуальными являются общие пути сокращения гендерного неравенства в оплате труда с учетом мировых трендов общественного развития, помимо прочего, таких как:

- развитие информационных технологий и цифровизации; повышение занятости женщин в современных отраслях STEM;
- повышение престижа и уровня оплаты труда в таких высокофеминизированных бюджетных отраслях, как образование, здравоохранение, искусство, особенно в организациях, финансируемых из средств местного бюджета;
- проведение мероприятий, связанных с просвещением, образованием и направленными на преодоление гендерных стереотипов по восприятию ценности труда женщин и мужчин.

8. 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 корпоративном;
- 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 фирменной 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 распределения 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;

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

- проведение бенчмаркинговых исследований 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.

Приложение 1

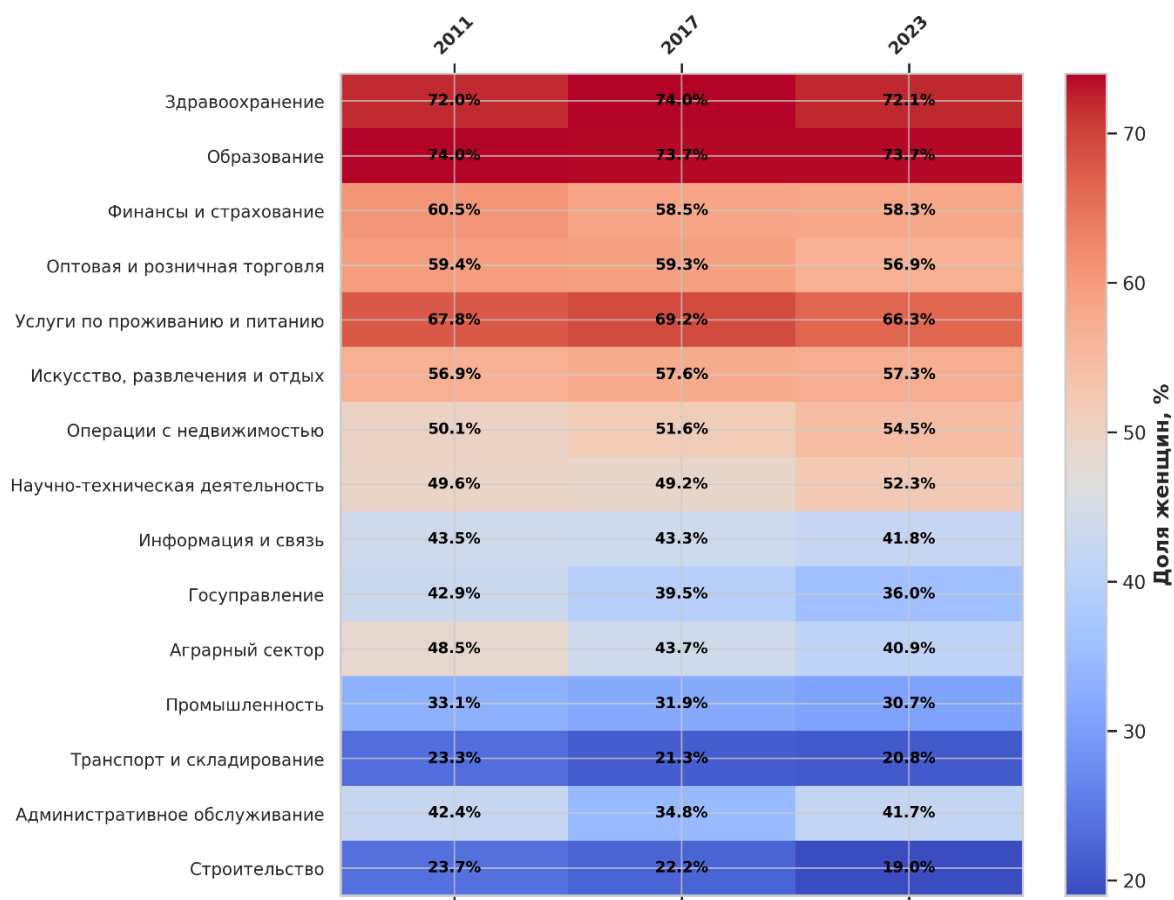


Рисунок 1. Доля женщин по видам экономической деятельности в динамике, 2011-2023 гг.

* Составлено авторами на основании данных БНС [25].

Приложение 2

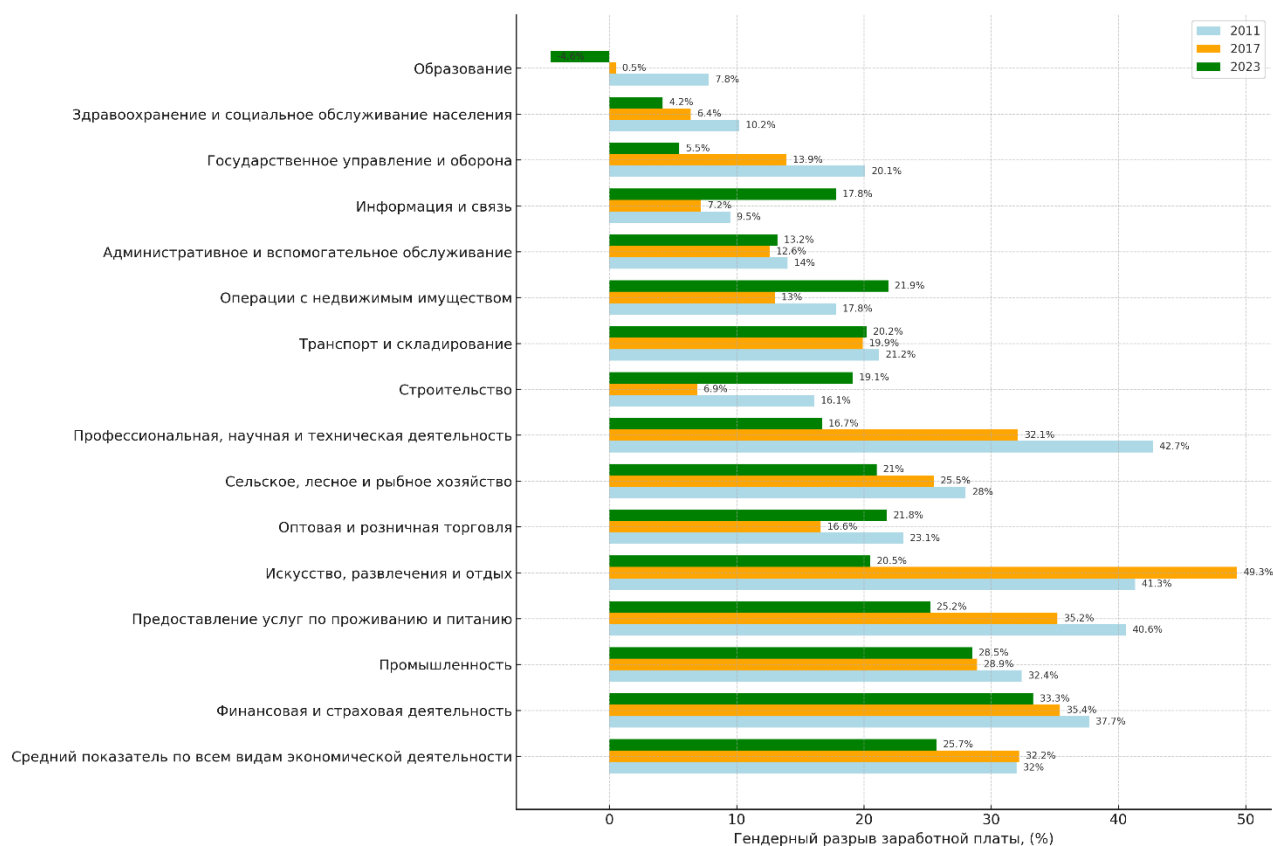


Рисунок 2. Динамика гендерных разрывов среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности, 2011-2023 гг.

* Составлено авторами на основании данных БНС [25].

Приложение 3

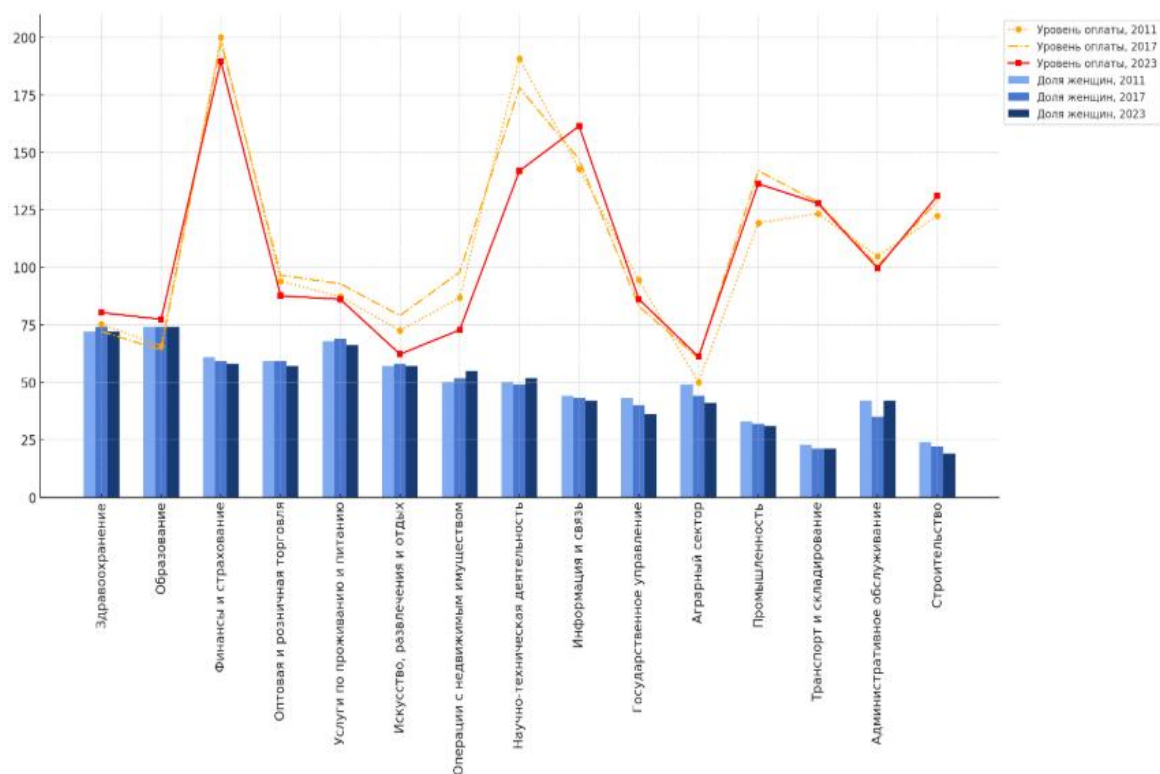


Рисунок 3. Сопоставление уровней занятости женщин и уровней средней заработной платы по отраслям экономики в динамике, %, 2011-2023 гг.

* Составлено авторами на основании данных БНС [25].

Приложение 4

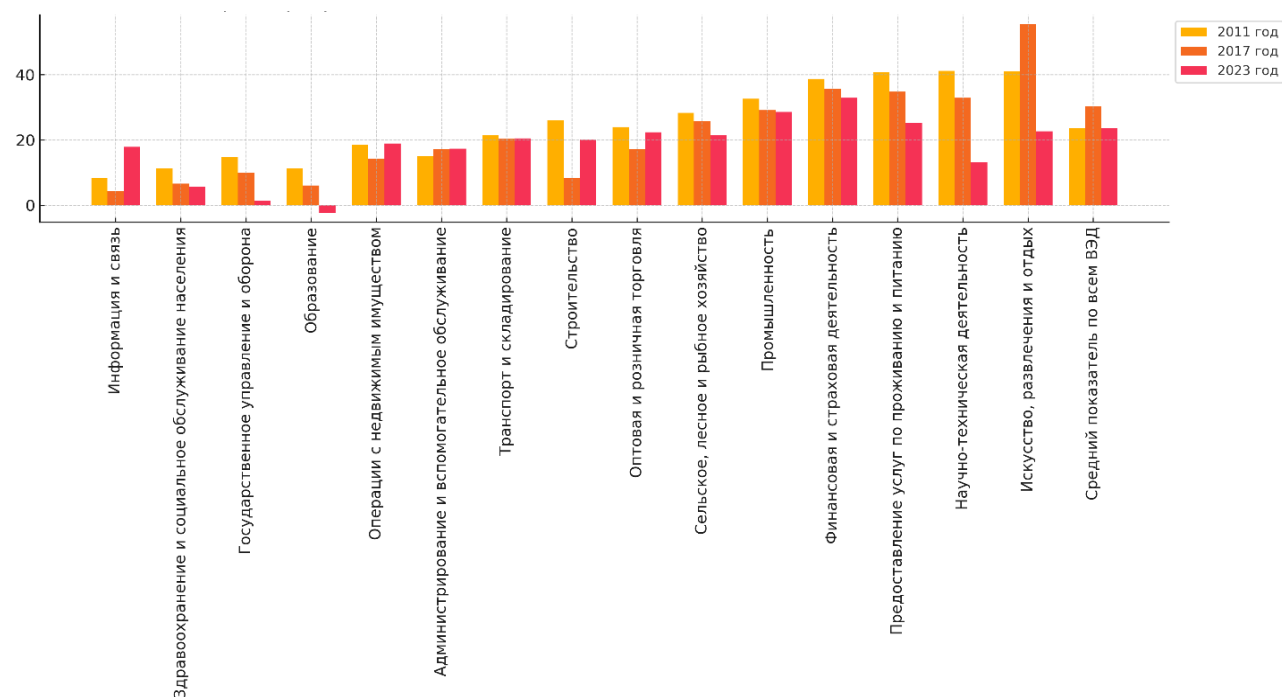


Рисунок 4. Гендерный разрыв среднемесячной номинальной заработной платы работников крупных и средних предприятий по отраслям, %, 2011-2023 гг.

* Рассчитано авторами на основании данных БНС [25].

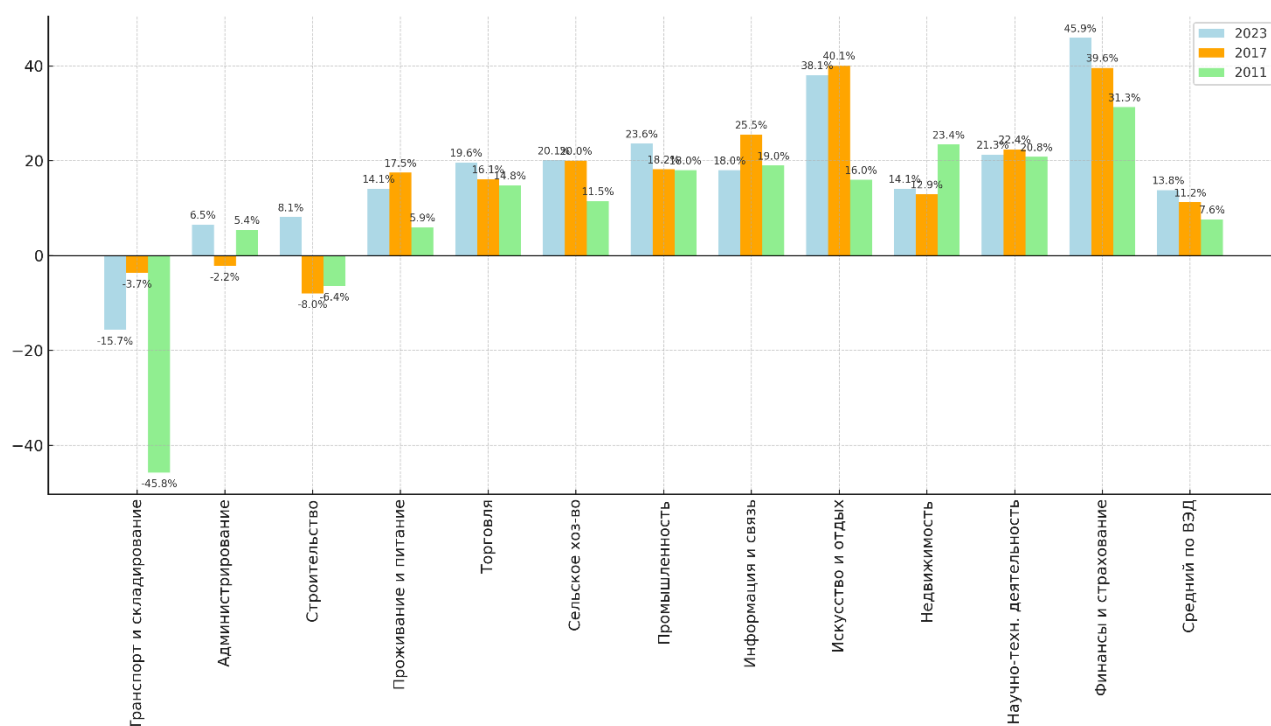


Рисунок 5. Гендерный разрыв среднемесячной номинальной заработной платы работников малых предприятий по отраслям, %, 2011-2023 гг.

* Рассчитано авторами на основании данных БНС [25].

Приложение 5

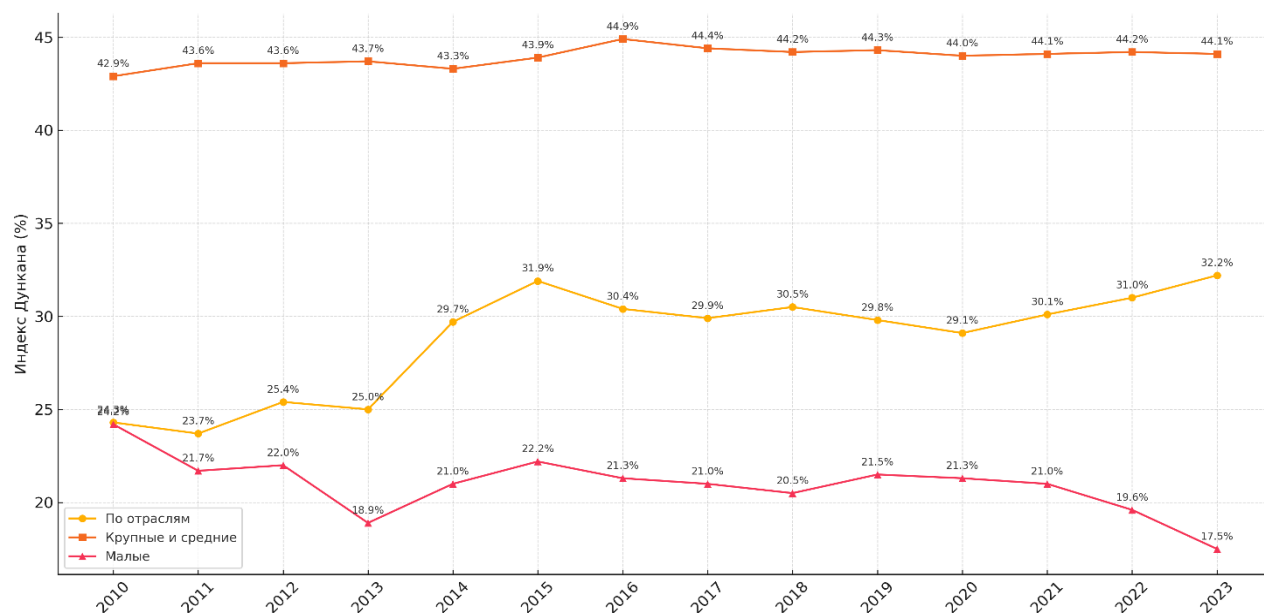


Рисунок 6. Индексы гендерной отраслевой сегрегации по категориям занятости в динамике, 2010-2023 гг.

* Рассчитано авторами на основании данных БНС [25].

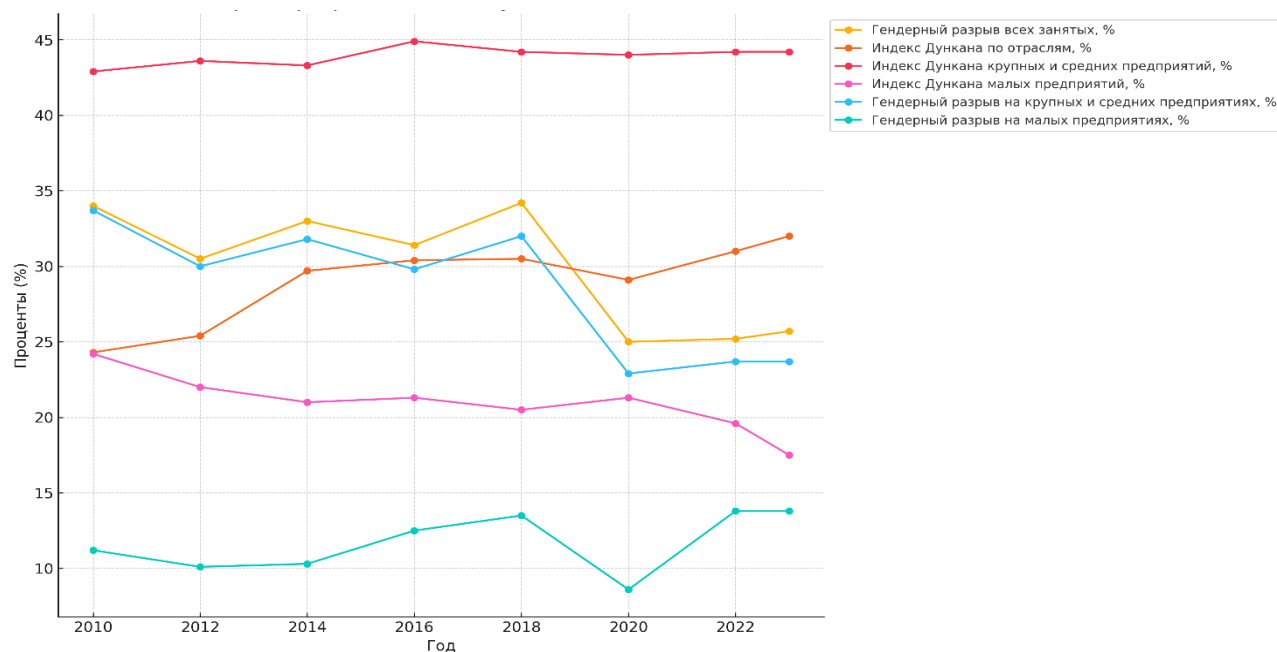


Рисунок 7. Тренды гендерных разрывов заработной платы и индексов Дункана для различных категорий занятости в динамике, %, 2010-2023 гг.

* Рассчитано авторами на основании данных БНС [25].

Приложение 6

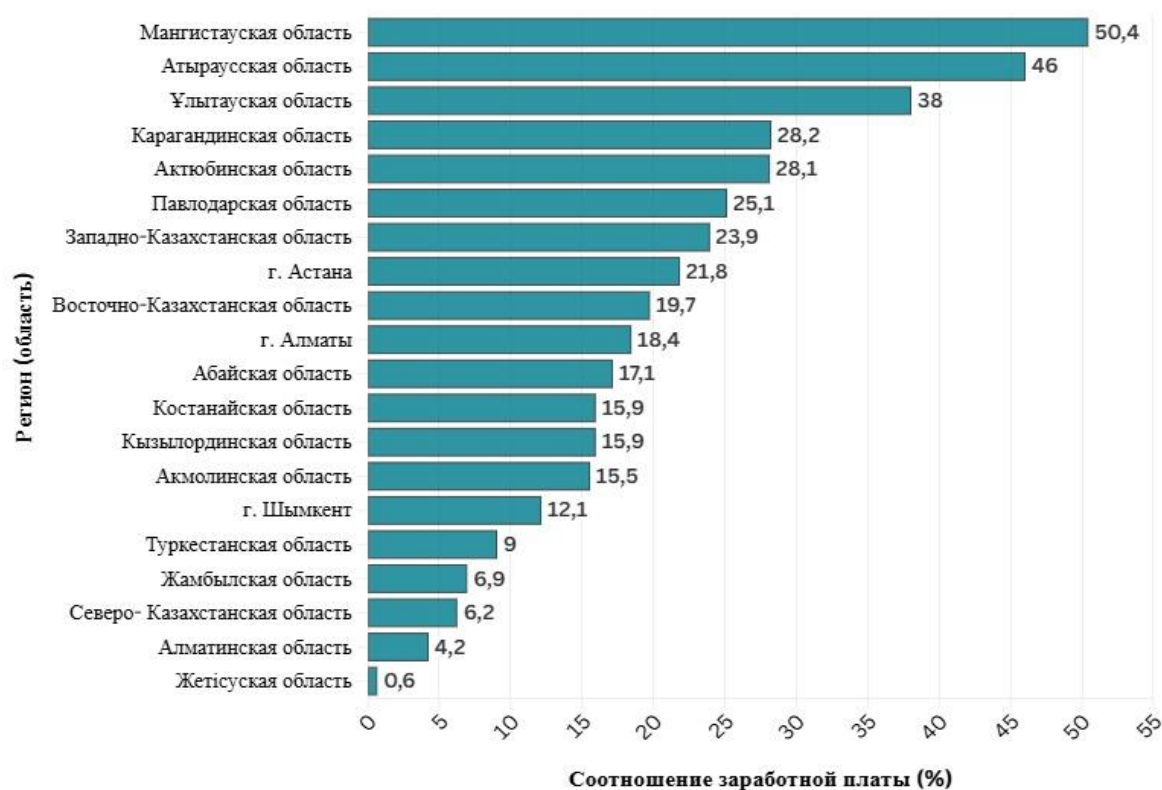


Рисунок 8. Гендерные разрывы заработной платы
в региональном разрезе, %, 2023

Приложение 7

Таблица 1 - Гендерные разрывы заработной платы по областям в динамике, 2000-2023 гг., %

№	Регион	2006	2012	2017	2018	2019	2021	2022	2023
	Республика Казахстан	37,7	30,5	32,2	34,2	32,2	21,7	25,2	25,7
1	Абай	-	-	-	-	-	-	16,3	17,1
2	Акмолинская	29	23,7	22,1	25,3	21,6	8,5	11,5	15,5
3	Актюбинская	41,8	31,5	27,6	32	30,6	20,4	26	28,1
4	Алматинская	33,1	19,6	18,4	15,8	12,4	- 3,5	2,5	4,2
5	Атырауская	52,6	51,3	49,7	50	49	45,1	46,2	46
6	Западно-Казахстанская	47,9	36	40,4	43,7	41,2	21,7	24	23,9
7	Жамбылская	31,6	22,4	17,7	20,9	15,1	- 0,2	1,9	6,9
8	Жетісу	-	-	-	-	-	-	-3,1	0,6
9	Карагандинская	39,1	35,2	33,4	36,8	34,1	27,8	28,1	28,2
10	Костанайская	29,9	21,9	20,9	23,7	21,3	10	13,9	15,9
11	Кызылординская	39,5	28,8	28,4	29,9	26,8	9,4	13,1	15,9
12	Мангистауская	52,8	49,4	57,3	57,9	54,4	44	50	50,4
13	Южно-Казахстанская	31,5	23,1	21	-	-	-	-	-
14	Павлодарская	37,6	28	30,6	32	28,1	21,2	24	25,1
15	Северо-Казахстанская	21,3	12,2	15,6	17,5	13,2	5,8	5,2	6,2
16	Туркестанская	-	-	-	21,4	17,2	4,8	7,4	9
17	Ұлытау	-	-	-	-	-	-	40,5	38
18	Восточно-Казахстанская	30	22,5	24	27,4	27	17,1	21,4	19,7
19	г. Астана	31	22,8	23,1	24	23,9	20	19,7	21,8
20	г. Алматы	27,6	19,8	20,4	22,7	21,2	17,7	18,7	18,4
21	г.Шымкент	-	-	-	22,5	22,2	5,1	7,6	12,1

*Составлено авторами на основании данных БНС [15].

Приложение 7 (продолжение)

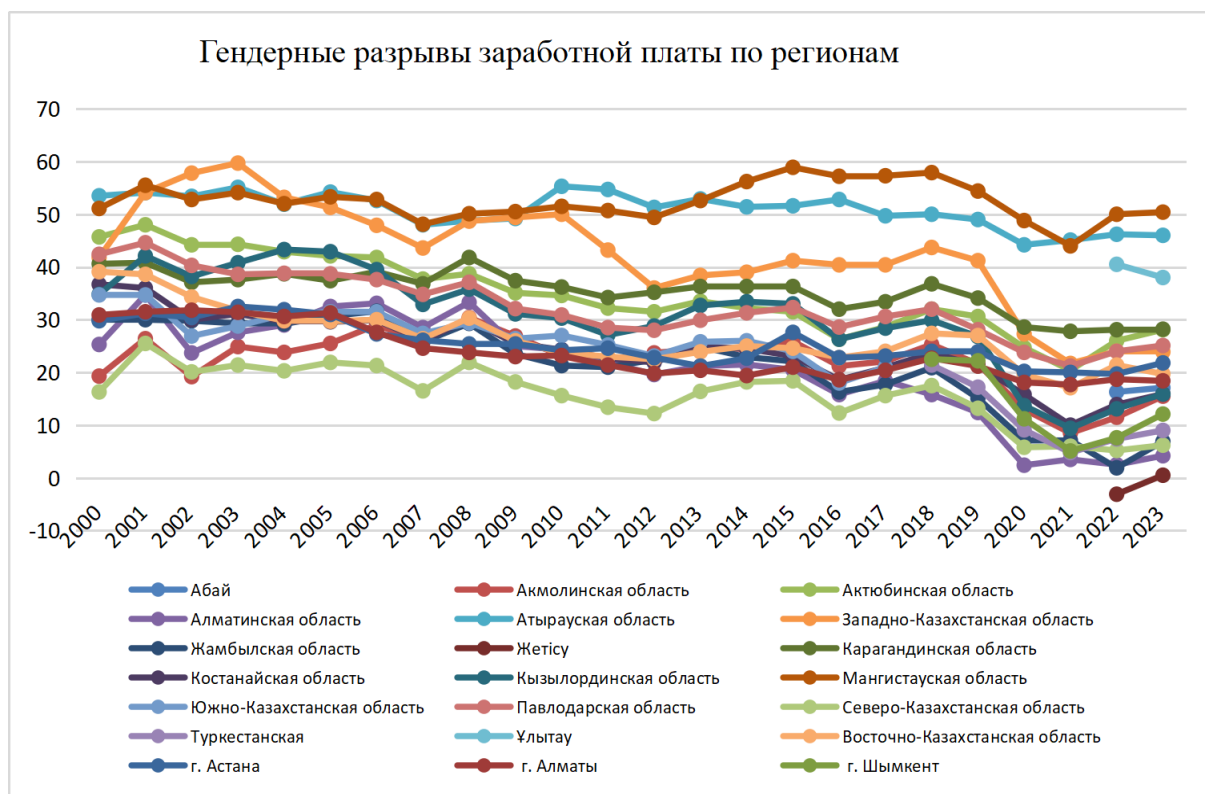


Рисунок 9. ГРЗП по регионам в динамике за 2000-2023 гг., %

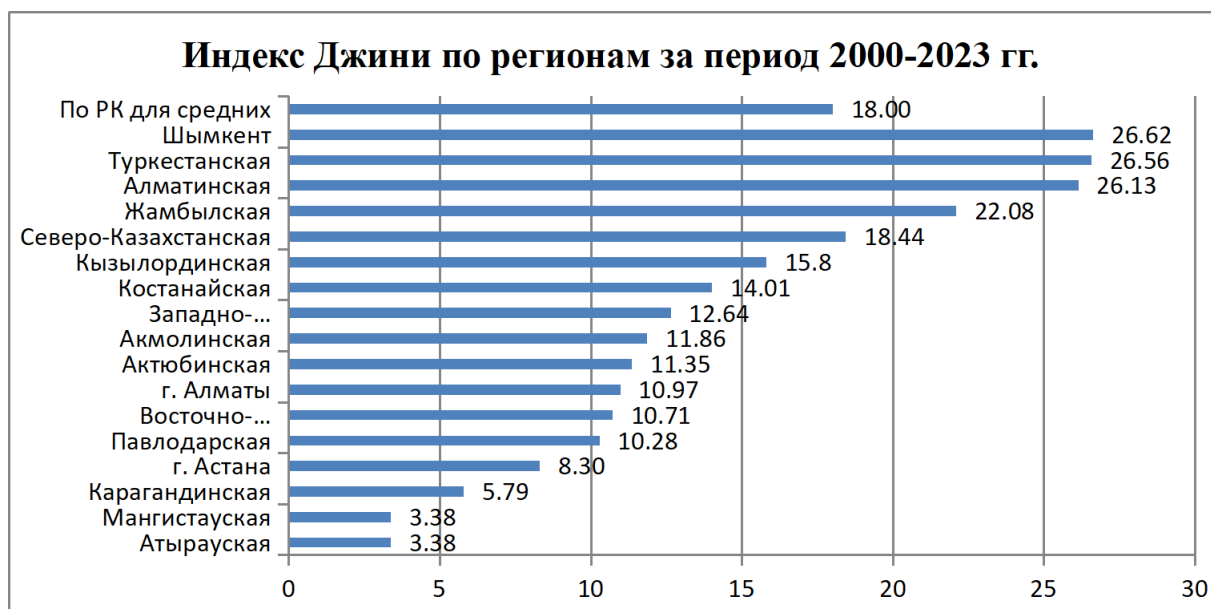


Рисунок 10. Оценка неравномерности изменения региональных гендерных разрывов заработной платы по индексу Джини, %

Приложение 8

Таблица 2 - Показатели специализации регионов по отраслям, занятости женщин и средним зарплатам, 2023 г.

Регион	Удельный вес ВРП в ВВП, %	ДЗЖ, %	ГРЗП, %	Средняя зарплата, тыс. тг, всего/ ж/ м	Структура ВРП по отраслям, %
Республика Казахстан	100	51,7	25,7	364295/ 418788/ 311217	-
Стабильное состояние неравенства ГРЗП					
Атырауская	12,0	35,0	46,0	607635/ 738421/ 399015	a - 2,1; b - 22,9 ; c - 42,9 ; d - 4,3; e - строительство 16,1
Мангистауская	3,73	44,2	50,4	535156/ 688420/ 341682	a - 0,75; b - 6,5; c - 11,2 ; d - 1,2; e - энергетические 9,7
Карагандинская	6,78	47,6	28,2	338450/ 390915/ 280588	a - 4,7; b - 11,2 ; c - 4,3; d - 18,1 ; e - водоснабжение, переработка отходов 19,5 ; энергетические 12,1
г. Астана	10,9	50,9	21,8	480449/ 540339/ 422658	a - 0,02; b - 10,6 ; c - 0,0; d - 9,6; e - торговля 23,5 ; транспорт и складирование 10,5
Нестабильное состояние неравенства ГРЗП					
г. Шымкент	3,4	54,5	12,1	275659/ 294819/ 259074	a - 1,0; b - 20,0 ; c - 0,02; d - 17,3 ; e - торговля 28,3 ; строительство 6,8
Туркестанская	3,2	58,2	9,0	270660/ 285711/ 259858	a - 17,1 ; b - 18,4 ; c - 9,1; d - 8,2; e - строительство 9,9; транспорт и складир. 7,9
Алматинская	4,4	60,7	4,2	295130/ 302834/ 290064	a - 8,7 ; b - 4,0; c - 0,06; d - 8,2 ; e - операции с недвижимым имуществом 14,45
Жамбылская	2,4	55,9	6,9	269125/ 279648/ 260434	a - 12,4; b - 20,7 ; c - 4,1; d - 13,5 ; e - транспорт и складирование 13,2 ; торговля 9,0

Примечания - 1 Условные обозначения: ВВП валовый внутренний продукт, ВРП - валовый региональный продукт, ДЗЖ - доля занятости женщин, СЗП - среднемесячная заработная плата; 2 Условные обозначения: a - сельское хозяйство; b - промышленность; c - горнодобывающая промышленность и разработка карьеров; d - обрабатывающая промышленность; e - другие отрасли. 3 Составлено авторами на основании данных БНС [20].

Приложение 9

Таблица 3 - Исходные данные для корреляционного анализа региональных гендерных разрывов заработной платы

№	Показатели	ГРЗП, %	ДЗЖ, %	ВРП, тыс. тг	РИДж	РУБедн, %
	Регион	1	2	3	4	5
	Республика Казахстан	25,45	50,7	5652,6	0,273	5,2
1	Абай	16,7	47,7	4251,4	0,257	6,95
2	Акмолинская	13,5	50,8	4663,8	0,268	5,65
3	Актюбинская	27,1	48,6	4672	0,2765	4,3
4	Алматинская	3,4	60,7	3148,6	0,244	3,7
5	Атырауская	46,1	35	20241,7	0,205	2,95
6	Западно-Казахстанская	24	51,1	7087,4	0,217	4,25
7	Жамбылская	4,4	54,8	2356,4	0,226	5,1
8	Жетісу	-1,3	54,2	2243,5	0,268	6,65
9	Карагандинская	28,2	47,6	6787,1	0,294	3,4
10	Костанайская	14,9	50,3	5312	0,248	4,25
11	Кызылординская	14,5	52,6	3004,6	0,217	5,6
12	Мангистауская	50,2	44,2	5786	0,165	7,55
13	Павлодарская	24,6	48,4	5741,9	0,284	3,9
14	Северо-Казахстанская	5,7	53,2	4331,5	0,275	5,3
15	Туркестанская	8,2	58,3	1787,2	0,204	9,35
16	Ұлытау	39,3	43,3	8323	0,304	3,55
17	Восточно-Казахстанская	20,6	48	5858,3	0,299	4,5
18	г. Астана	20,8	50,9	8666,8	0,257	2,15
19	г. Алматы	18,6	52,6	10163,1	0,291	4,95
20	г.Шымкент	9,9	53,95	3067,1	0,189	6,5

Примечание - Составлено и рассчитано авторами по данным БНС [19,20].

Таблица 4 - Матрица коэффициентов парной корреляции

Показатели	1	2	3	4	5
1	1				
2	0,678400518	1			
3	-0,115372491	0,021862168	1		
4	-0,866333901	-0,772671421	-0,033804152	1	
5	-0,283161218	-0,547748563	-0,45202313	0,345896789	1

Примечания:

Условные обозначения					
ГРЗП	1 - гендерный разрыв заработной платы, %				
ВРП	2 - валовой региональный продукт на душу населения, тыс. тенге,				
РИДж	3 - региональный индекс Джини по доходам (по децильным группам), индекс				
ДЗЖ	4 - доля занятости женщин среди наемных работников в регионе (области), %				
РУБедн	5 - региональный уровень бедности (доля населения с денежными доходами ниже ВПМ), %				