

А.Ж. Жунусова

СОЦИАЛЬНО-ГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МЕНЕДЖЕРОВ

SOCIAL AND GENDER STUDIES IN THE MANAGEMENT AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MANAGERS

Менеджмент является «нетрадиционной» сферой для женщин, что способствует некоторым гендерным различиям в управлении и профессиональном развитии менеджеров. Проведение социально-гендерных исследований в сфере управления является необходимостью в связи с возрастающим значением женщин в менеджменте и перестройке социальных ролей обоих гендеров в связи с этими изменениями. Для изменения сложившейся ситуации необходимы меры, ориентированные на развитие человеческого капитала, вне зависимости от гендера, повышение заинтересованности в решении данной проблемы, повышение осведомленности всех структур управления.

Ключевые слова: социально-гендерные исследования в управлении и профессиональном развитии менеджеров, гендерная сегрегация труда, респонденты, дискриминация, гендерные различия.

Management is an «unconventional» area for women, which contributes to some gender differences in the management and professional development of managers. Conducting social and gender studies in management is a necessity in connection with the growing importance of women in the management and restructuring of the social roles of both genders in connection with these changes. To change the current situation, measures aimed at the development of human capital, regardless of gender, increased interest in solving this problem, raising awareness of all governance structures.

Keywords: social and gender studies in management and professional development of managers, gender segregation of labor, respondents, discrimination, gender differences.

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан.

В Казахстане создаются условия для равенства мужчин и женщин, однако, как показывают данные исследований, существует гендерная сегрегация труда. Женщины заняты в нестабильных и малооплачиваемых видах деятельности, слабо представлены на руководящих должностях.

На рынке труда различия женщин и мужчин не так существенны, 66,7 % женщин, 77,3 % мужчин являются экономически активным населением. Однако, доля женщин в формировании ВВП (39,3 %) остается достаточно низкой, что говорит о горизонтальной и вертикальной сегрегации в экономике (табл. 1).

Основные индикаторы рынка труда в гендерном аспекте

Таблица 1

Мужчины/женщины	2015		2016		2017	
Экономически активное население, тыс. человек	4455	4319	4564,6	4417,3	4599,4	4442,0
Уровень экономической активности населения, %	77,1	66,7	77,2	66,8	77,3	66,7
Безработное население, тыс. человек	205	268,1	188,7	286,1	210,0	260,7
Уровень безработицы, %	4,6	6,2	4,1	6,5	4,6	5,9
Доля женщин и мужчин в формировании ВВП	60,7	31,3	60,3	39,7	60,7	39,3

Результаты проведенного анкетного опроса «Реализация прав женщин в Казахстане» (июль-ноябрь 2016 г., 1000 респондентов) в рамках проекта Союза женщин интеллектуального труда при поддержке Фонда Сорос-Казахстан показали, что тема прав женщин сейчас находит живой отклик в общественном мнении. Три четверти опрошенных женщин и половина мужчин согласны с тем, что вопрос о правах женщин нужно поднимать в обществе. По мнению респондентов женщины оказываются ущемленными в первую очередь в таких областях как доступ к власти (так полагают 77 % респонденток и 74 % респондентов), политическая (73 % и 71 % соответственно) и трудовая деятельность (50 % и 36 %).

Основная часть участников опроса признают пол неформальным критерием, различающим трудовые позиции людей. 19 % женщин и 16 % мужчин отметили, что в последние пять лет они достаточно часто встречались с практикой ущемления прав женщин в трудовой сфере. Половина опрошенных женщин и треть мужчин отмечают отдельные случаи ограничения трудовой деятельности женщин.

Трудовой статус женщины определяется условиями труда и его оплаты, социального обеспечения и правовой защиты, условиями профессиональной реализации и карьеры. Респондентам было предложено оценить около десяти трудовых ситуаций с позиции возможного ущемления прав женщин-работников. Женщины оказались более чувствительными к своему ущемленному положению, чаще высказывают мнения о лучших возможностях мужчин в сфере труда. А мужчины больше склоняются к тому, что у обоих полов скорее равные шансы получить доступ к статусам, доходам, власти и другим ресурсам, распределяемым в сфере рыночной занятости.

По мнению более половины опрошенных женщин (от 55 до 62 %) и мужчин (от 61 до 74 %) полагают, что нет гендерного ущемления в таких ситуациях как присуждение премий, повышение квалификации, получение высокой оценки работы со стороны руководителей и коллег, получение социальных льгот. У мужчин больше возможностей стать управленцем высшего уровня (68 % мужчин и 69 % женщин), иметь более высокие заработки (42 % и 52 % соответственно), устроиться работать по своей специальности (35 % и 49 % соответственно). Опрос показал, что по предложенным трудовым позициям респондентами отмечается устойчивые предпочтения работников-мужчин и лучшие возможности для их профессиональной и должностной карьеры [1].

Одним из признаков гендерного неравенства является разница в оплате труда. Согласно данным Комитета РК по статистике, заработная плата женщин составляла 67,8 % в 2017 году (табл. 2).

Соотношение заработной платы мужчин и женщин

Таблица 2

Год	2013	2014	2015	2016	2017
Соотношение заработной платы женщин и мужчин, %	66,2	66,0	68,0	69,6	67,8

Примечание. Источник: статистический сборник «Женщины и мужчины Казахстана» [2, с. 96].

Учитывая тот факт, что заработная плата является основным мотивом труда работника, низкая заработная плата по сравнению с мужчинами является серьезным препятствием для продвижения в карьере и эффективности деятельности менеджеров.

Если говорить о причинах горизонтальной гендерной сегрегации, можно выделить 3 предположения, исходя из ситуации в Казахстане:

1. Традиционно мужская и женская роль, приверженность традициям. Воспитание наших девушек и мужчин определяет кто хозяин в доме, соответственно и на работе. Девушки готовятся к замужеству, менее инициативны в вопросах карьеры. В свою очередь, мужчины не помогают своим работающим женам, традиционно мужская роль не состоит в выполнении домашних дел. Женщины больше времени уделяют домашним делам, работе в среднем на 3,6 %, у женщин меньше свободного времени в среднем на 4,6 % (рисунок 9). Между тем, По статистике, нерыночный багаж человеческого капитала женщин, в виде домашнего труда и воспитания детей, превышает мужской на 46,8 %. Соответственно, специфичность репродуктивных и традиционных социокультурных обременений в семье, а также отсутствие или недостаток квалификации становятся барьерами для трудоустройства женщин.

Массовый опрос по проекту Ассоциации деловых женщин Казахстана «Права женщин Казахстана на экономическую свободу» (2273 респондента), показал сохранение у большинства населения гендерных стереотипов в распределении социально-экономических ролей согласились со следующими утверждениями:

- «карьера и семья не совместимы для женщины» – 32,4 % опрошенных женщин и 57,4 % мужчин;
- «мужчина-руководитель способен успешнее решать важные проблемы» – 52,5 % и 84,6 % соответственно;
- «мужчина должен зарабатывать больше, чем женщина» – 69,7 % и 85,4 % соответственно;
- «место женщины у плиты» – 13,4 % женщин и 40,9 % мужчин [2, с. 53].

С 1 января 2010 г. в Казахстане действует Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин». Статья 13 этого закона гласит: «Женщины и мужчины несут равную обязанность в отношении неоплачиваемого домашнего труда. Неоплачиваемый домашний труд не может служить способом гендерной дискриминации и может осуществляться в равной степени как мужчинами, так и женщинами» [1].

2. Монополизация некоторых сфер деятельности мужчинами, женщины не выдерживают конкуренции, что и приводит к сегрегации. Рынку труда Казахстана свойственна профессиональная сегрегация, когда женщины составляют свыше 70 % сотрудников сфер, которые считаются традиционно женскими, таких как образование и здравоохранение. Сектора, которые считаются традиционно мужскими, являются самыми высокооплачиваемыми. Рынок труда в Казахстане представляет собой двухсекторную модель занятости.

По оценке Всемирного банка, женщины возглавляют 33,3 % малых предприятий, работают на управленческих структурах 21 % фирм среднего размера, возглавляют 9,8 % крупных компаний. Лишь у 25 % фирм в Казахстане в состав руководства входят женщины.

Согласно исследованию международной организации труда, в Казахстане существует «стеклянный потолок», количество менеджеров-женщин ниже количества мужчин-менеджеров (37 %). Доля предприятий с женщинами топ-менеджерами всего 18,8 % (рис. 1).

Если говорить о соотношении женщин и мужчин, возглавляющих малые и средние предприятия в Казахстане, то разница не такая существенная. Согласно данным Комитета РК по статистике, по состоянию на 1 января 2018 года активно осуществляют предпринимательскую деятельность 1541885 субъекта малого и среднего бизнеса, 640521 из которых женщины. То есть 41,54 % из общего числа субъектов малого и среднего бизнеса – женщины. Такой показатель говорит об успешности проводимой политики правительством,

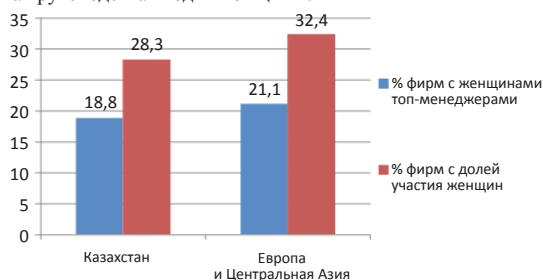


Рис. 1
Доля женщин в топ-менеджменте, участия в собственности
(на основе данных МОТ [2, с. 33])

отсутствии барьеров для осуществления предпринимательской деятельности по гендерному признаку. По результатам 5 форума женщин Казахстана была создана программа микрокредитования женского предпринимательства, на которую выделяется около 2 млрд. в год. Обязательными требованиями к женщинам-предпринимателям является то, что доля женщин в капитале должна быть не менее 50 % и 30 % сотрудников должны быть женщинами [3].

Подводя итог вышесказанному, нужно отметить, что в Казахстане существует ряд проблем по обеспечению гендерного равенства: гендерные стереотипы при приеме на работу, продвижению по карьере, несмотря на одинаковую представленность на рынке труда. Женщины подвергаются воздействию вертикальной и горизонтальной сегрегации, задействованы в малооплачиваемом вторичном секторе экономики, получают заработную плату ниже, чем мужчины, даже при осуществлении управленческих функций.

Литература

1. Статистический сборник Женщины и мужчины Казахстана / Департамент социальной и демографической статистики. М., 2016.
2. Шеденова Н. У Актуальные вопросы гендерного неравенства на рынке труда в Республике Казахстан // Средний класс Алматы: уровень жизни, гендерные различия, идентичность. М., 2015.
3. Комитет РК по статистике. URL: <http://www.stat.gov.kz>.