

Рабочий на предприятии
по производству бетона
в Казахстане.
© КУБАТ СЫДЫКОВ / ВСЕМИРНЫЙ БАНК,
CC BY-NC-ND 2.0



Маскулинность в период трансформации в Казахстане: краткий обзор

Традиционалистский подход дискриминирует [против] женщин, а не Трудовой кодекс или работодатель.

(РЕСПОНДЕНТ-МУЖЧИНА, ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ СЕКТОР)

Данный документ основан на более широком исследовании (Edström *et al.* 2019), охватывающем также Египет, Турцию и Украину и посвященном тому, как переходный период в экономике воспринимается в разных странах различными группами мужчин и как он отражается на взаимоотношениях полов. Исследование призвано помочь Европейскому банку реконструкции и развития (ЕБРР) и другим заинтересованным сторонам в анализе возможных способов задействования мужчин наряду с женщинами в качестве движущей силы положительных сдвигов в вопросах равноправия полов, а также в качестве дополнительного фактора поддержки проектов и инвестиций, направленных на женщин, способного повысить гибкость переходных периодов и содействовать созданию равных возможностей.

За последние двадцать лет Казахстан перешел из категории стран с доходами ниже среднего уровня в категорию стран с доходами выше среднего уровня. Доля участия женщин в рабочей силе меньше доли участия мужчин (66%), но является самой большой среди стран Центральной Азии (Dubok and Turakhanova 2017). Все больше женщин начинают свой собственный бизнес: в настоящее время руководителями более чем 40% малых и средних предприятий (МСП) являются женщины. Несколько удивляет тот факт, что среди

владельцев счетов в официальных банковских учреждениях больше женщин (56%), чем мужчин (52%).

Тем не менее, неравенство полов продолжает существовать. Вследствие горизонтального и вертикального гендерного разделения профессий на рынке труда экономические возможности и уровни доходов у женщин ограничены, причиной чему является концентрация женщин в традиционно женских и низкооплачиваемых секторах. Резкое снижение уровня бедности, которым характеризуются

переходные периоды экономики в постсоветских странах (по крайней мере, с 2002 года), было обусловлено подъемом в энергетической и горнодобывающей сферах; одна лишь нефтяная отрасль обеспечивает 60% всего экспорта и более 25% валового внутреннего продукта (OECD 2017). В этих сферах по-прежнему преобладают мужчины — как среди рядовых сотрудников, так и в руководстве.

Главным фундаментом общественной и экономической жизни остается семья. Согласно исследованиям на тему использования времени, женщины уделяют домашним делам на 3 часа больше, чем мужчины (Dubok and Turakhanova 2017). В Казахстане придерживаются традиционных ожиданий в отношении ролей полов (мужчины — кормильцы, женщины — хранительницы домашнего очага), несмотря на все изменения, которые претерпевает институт брака и семьи (в стране отмечается один из самых высоких показателей разводов среди супругов в возрасте до 30 лет) (Республика Казахстан, 2016 г.). Урбанизация и миграция (внутренняя и внешняя) меняют семейные и общественные взаимоотношения, усиливая экономическое неравенство между городским и сельским населением, а также

региональные и этнолингвистические различия, присущие полам (Bissenova 2017).

При анализе гендерных аспектов переходных периодов зачастую не учитываются разнообразие и сложность гендерного восприятия этих изменений. Все больше внимания в политике уделяется здоровью мужского населения, а именно таким проблемам, как низкий уровень продолжительности жизни среди мужчин в связи с употреблением алкоголя и табака и производственным травматизмом, а также большое количество случаев подросткового суицида среди мальчиков (Dubok and Turakhanova 2017). Исследования были сосредоточены преимущественно на наследии гендерной политики советских времен и значимости пола во взаимосвязанном механизме модернизации, формирования государственности в постсоветское время и «ретрадиционализации». В обзоре постсоветских обществ в Центральной Азии Kandiyoti (2007: 601) подчеркивает, что «постсоветское гендерное миропонимание предполагает не просто возвращение к национальным традициям, которым помешала политика СССР, — это стратегическое перераспределение понятий культурной самобытности с учетом новых идеологических целей».

Контекст политики и методы исследований

Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года (далее — Концепция) определяет приоритетные меры государства в ответ на описанные выше проблемы. В Концепции признается существование дискриминирующих гендерных стереотипов и их влияние на вертикальное и горизонтальное гендерное разделение профессий, что, в свою очередь, взаимосвязано с несоразмерным бременем забот, которые лежат на женщинах (Правительство Республики Казахстан, 2016 г.). В результате изменений в Трудовом кодексе, который ранее запрещал трудоустройство женщин в 287 сферах (преимущественно связанных с горнодобывающей отраслью, металлургией, нефтехимической промышленностью, строительством и транспортным сектором), данный список был сокращен почти на треть, открыв женщинам ряд возможностей по трудоустройству в транспортной, строительной и химической отраслях.

В Концепции определены цели по расширению экономических возможностей женщин и их представительства на высших руководящих должностях в бизнесе, юридической сфере и политике, а также цели по ликвидации домашнего насилия и уменьшению гендерного разрыва в продолжительности жизни. В документе также отмечается, что превалирующие критерии маскулинности могут навредить здоровью мужчин — вследствие стресса, с которым сопряжено

желание хорошо выполнять роль кормильца в семье, либо в результате вредных для здоровья моделей поведения, таких как злоупотребление алкоголем и табаком, связанных с желанием проявить свою маскулинность.

Оценивая гендерный разрыв по поводу участия в общественной жизни Казахстана как «средний», ЕБРР направил свои усилия на стимулирование гендерного равноправия посредством программы «Женщины в бизнесе», а также на работу с энергетическим и транспортными секторами по расширению доступа женщин к системе трудоустройства и приобретению профессиональных навыков. Соответственно, значительная часть данного исследования была посвящена этим секторам. В Астане, Алматы и Актобе было проведено 13 обсуждений в однополых фокус-группах, состоявших из представителей руководящих и рабочих должностей из энергетического и транспортного секторов, а также из участников программы «Женщины в бизнесе» и «Программы поддержки малого бизнеса». Также было проведено 24 индивидуальных интервью с участием сотрудников ЕБРР и лиц, представляющих важные источники информации (гражданское общество, научные круги и органы ООН). Фокус-группы и интервью проводились на казахском, русском и английском языках с использованием частично структурированного программного средства для опросов.

Выводы

Монумент Байтерек,
Нур-Султан, Казахстан.
© АЛАН ГРЕЙГ



Равенство возможностей на рабочем месте практически не воспринимается как проблема

Фокус-группы продемонстрировали высокий уровень скептицизма относительно необходимости в мерах и стратегиях, направленных на предоставление равных возможностей. Среди широкого диапазона респондентов, от производственных работников до руководителей отделов управления персоналом, распространено мнение, что пол не играет роли в предоставлении возможностей трудоустройства или карьерного роста, что обусловлено профессионализмом компаний и угрозой наказания по закону за любые предпочтения, связанные с гендером соискателя. Аналогично, проблемы вертикального и горизонтального гендерного разделения профессий приписывались выбору и способностям женщин. Респонденты мужского и женского пола считают, что женщины слабо представлены на высших руководящих должностях из-за того, что они сами отдают

приоритет своим семейным обязанностям и заботе о детях, а не карьере.

Роль мужчины как мужа и отца по-прежнему связана с тем, что он хочет быть кормильцем в семье

Несмотря на значительные экономические и социальные изменения, происходившие на протяжении последних 20 лет, традиционные взгляды на гендерное разделение труда играют доминирующую роль. Респонденты мужского и женского пола почти единогласно утверждали, что главной ролью и обязанностью мужчины в семье является зарабатывание денег, а женщины — забота о семье. Женщины отдают (и ожидается, что будут отдавать) приоритет семье, а не заработку. По закону мужчина может взять отпуск по уходу за ребенком, однако редкость таких случаев признается государственной гендерной политикой как проблема и связывается с давлением как экономического, так и общественного характера.



Выводы

Гендерные стереотипы по-прежнему существуют и влияют на трудовую жизнь и мужчин, и женщин

Ряд гендерных стереотипов продолжает существовать: мужчины склонны к риску, женщины его избегают; мозг женщины отличается от мозга мужчины (у мужчин больше способностей к логическому мышлению, у женщин — к чувственному восприятию) и т. д. Именно резкое разграничение между мужчинами/маскулинностью и женщинами/женственностью, вызванное этими стереотипами, определяет вертикальное и горизонтальное гендерное разделение профессий. Эти стереотипы маскулинности/женственности настолько сильны, что жестко ограничивают мужчин понятием того, что значит «быть мужчиной», и усиливают иерархии не только между мужчинами и женщинами, но и просто между мужчинами. Мужчины, которые активно и открыто берут на себя обязанности по воспитанию детей, ассоциирующиеся с «заботой и внимательностью», чтобы помочь своим женам в их карьере, сталкиваются с тем, что их считают женоподобными и менее мужественными.

Мужчины по-разному относятся к социальным и экономическим изменениям в гендерных взаимоотношениях

На вопросы об изменениях в гендерных взаимоотношениях респонденты-мужчины высказывали различные мнения, от прогрессивных до консервативных. Некоторые, особенно

представители более молодого поколения, в большей степени выражали открытость в отношении вопросов гендерного равноправия. Некоторые с возмущением отзывались об инициативах по расширению экономических возможностей женщин, считая, что они дискриминируют мужчин или нарушают «естественное положение вещей» в семье и обществе. Такие взгляды не всегда широко поддерживались, но высказывались весьма экспрессивно. Экономическая нестабильность может негативно отразиться на отношении к роли того или иного пола, и особенно ощутимо она воздействует на мужчин, поскольку общество ждет от них исправного исполнения роли кормильца в семье.

На гендерных взаимоотношениях отражаются неофициальные аспекты культуры и методов организации трудовой деятельности

Респонденты назвали культуру и методы организации трудовой деятельности проблематичными с точки зрения предоставления равных возможностей. Многие респонденты-мужчины в фокус-группах «Программы поддержки малого бизнеса» признали, что решения о найме и повышении в должности иногда принимаются с учетом возраста женщины-кандидата, то есть вероятности ее беременности. Некоторые респонденты-женщины отмечали существование проблемы сексуального преследования на рабочем месте. В последние годы правительство стало активнее реагировать на проблему насилия по отношению к женщинам, однако нельзя сказать, что меры по пресечению сексуального преследования на рабочем месте (будь то посредством законов против насилия в отношении женщин или Трудового кодекса с учетом стандартов Международной организации труда (МОТ)) приносят положительный результат. Приоритетной задачей остается повышение осведомленности мужчин-владельцев бизнеса и мужчин-политиков об экономических и социальных последствиях сексуального преследования.



Строящийся объект в Нур-Султане, Казахстан.
© АЛАН ГРЕЙГ

Стратегические выводы и рекомендации

Эффект от экономического роста по-прежнему снижается из-за существующего гендерного неравенства в вопросах трудоустройства, доходов и бремени неоплачиваемого ухода за членами семьи. Настойчивое ожидание того, что мужчина должен быть кормильцем в семье, нарушает баланс между трудовой и личной жизнью у многих мужчин в ситуации, где «широко распространенные случаи неофициальной работы и снижение уровня заработных плат ведут к высокой гибкости рынка труда и окладов при низкой гарантии обеспечения работой и доходами для работающего населения» (ILO 2015: ix). Подход, основанный на взаимоотношениях полов и учитывающий отношение и женщин, и мужчин к социально-экономическим изменениям, может помочь придать переходному периоду последовательный и инклюзивный характер, если сосредоточиться на перечисленных ниже аспектах.

- **Инвестиции.** В рамках комплексной экспертизы для анализа портфеля кредитов ЕБРР может использовать свои процессы оценки и мониторинга, чтобы помочь бенефициарам по кредитам выявить проблемные аспекты в производственной культуре, препятствующие обеспечению равных возможностей. В программе «Женщины в бизнесе» мужчины-партнеры женщин-предпринимателей и бизнес-наставники мужского пола остаются таким же недостаточно используемым ресурсом, как и поддержка мужчинами возможностей для улучшения экономического положения женщин.
- **Диалог по вопросам гендерной политики.** Бремя домашних забот, возлагаемое на женщин, и настойчивое ожидание от мужчин исполнения роли кормильца в семье ограничивают экономические возможности женщин и усугубляют у мужчин стресс, связанный с трудовой жизнью. Существующая государственная политика в области гендерного равенства может стать основой для мероприятий, направленных на оптимизацию баланса между трудовой и личной жизнью и улучшение состояния здоровья мужчин, где особое значение будет придаваться совместному исполнению обязанностей в семье, от чего выиграют и женщины, и мужчины. Еще одной приоритетной задачей является оказание поддержки ведущим представителям бизнеса и профсоюзов, открыто выступающим против традиционных стереотипов относительно женских и мужских обязанностей.
- **Методические рекомендации.** Текущие инициативы по реформированию политик управления человеческими ресурсами в поддержку найма, сохранения в штате и продвижения женщин по карьерной лестнице в традиционно «мужских» секторах и на руководящих должностях должны

быть направлены на неофициальные барьеры, с которыми сталкиваются женщины из-за культуры, препятствующей равноправию женщин на рабочем месте. Мужчины на рядовых и руководящих должностях могут стать движущей силой в деле преобразования таких моделей культуры, если будут активно указывать на отрицательное влияние стереотипов маскулинности не только на женщин, но и на мужчин.

- **Внутренний потенциал.** Текущие подходы ЕБРР к проблеме гендерного равенства и инклюзивности сосредоточены исключительно на женщинах. Одним из главных приоритетов является закрепление у персонала (включая тех, кто занят в программе «Женщины в бизнесе», и не только) понимания и умения применять основанный на гендерных взаимоотношениях подход к работе ЕБРР.

/// Респонденты назвали культуру и методы организации трудовой деятельности проблематичными с точки зрения предоставления равных возможностей. ///

Использованные источники

- Bissenova, A. (2017) *The Fortress and the Frontier: Mobility, Culture, and Class in Almaty and Astana* [Крепость и граница: мобильность, культура и классы в Алматы и Астане], *Europe-Asia Studies* 69.4: 642–67
- Dubok, H. and Turakhanova, D. (2017) *Gender Study for Central Asia: Kazakhstan Final Report* [Гендерное исследование Европейского союза по Центральной Азии], EuroPlus Consulting & Management
- Edström, J.; Aly, R.; Greig, A. and Walker, C. with Babenko, S.; Çağlar, M.; Kudaibergenova, D.T. and Müller, C. (2019) *Masculinities and Transition: Enduring Privilege?* [Маскулинность в период трансформации: постоянная привилегия?], Report produced for EBRD, Brighton: IDS
- Правительство Республики Казахстан (2016) *Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года*, Астана: Правительство Республики Казахстан
- ILO (2015) *Jobs and Skills for Youth: Review of Policies for Youth Employment of Kazakhstan* [Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи: обзор политики в области содействия занятости молодежи в Казахстане], Geneva: International Labour Office
- Kandiyoti, D. (2007) *The Politics of Gender and the Soviet Paradox: Neither Colonized, Nor Modern?* [Гендерная политика и советский парадокс: ни колониальная, ни современная?], *Central Asian Survey* 26.4: 601–23
- OECD (2017) *OECD Gender Policy Delivery Review: Kazakhstan Highlights* [Обзор ОЭСР по реализации гендерной политики в Казахстане], Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

Рекомендуемая ссылка:

Грейг, А. и Кудайбергенова, Д. Т., с Эдстром, Е. (2019) *Маскулинность в период трансформации в Казахстане: краткий обзор*, Брайтон: Институт Исследований Развития

Выражение признательности

Выражаем благодарность Европейскому Банку Реконструкции и Развития (ЕБРР), благодаря моральной и материальной поддержке которого стало возможным проведение данного исследования. Также выражаем искреннюю благодарность Фонду технического сотрудничества ЕБРР для предприятий Тайваня за финансирование данного исследования.

Выводы и мнения, представленные в настоящем документе и в исследовании, принадлежат авторам и необязательно отражают взгляды или официальную позицию Института Исследований Развития или ЕБРР.

Настоящий документ основан на исследовании по Казахстану, проведенном в рамках финансируемого ЕБРР проекта «Маскулинность в период трансформации: постоянная привилегия?», материалы по которому размещены по ссылке <https://menandboys.ids.ac.uk/>.

© Европейский Банк Реконструкции и Развития и Институт Исследований Развития, 2019 г.



Настоящий документ представлен в открытом доступе и распространяется на условиях Международной некоммерческой лицензии Creative Commons с указанием авторства (CC BY-NC), то есть его использование, распространение и воспроизведение на любом носителе разрешено при условии, что будут указываться его первоначальные авторы и источник, будут отмечаться любые изменения или адаптации и документ не будет использоваться в коммерческих целях. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

ISBN: 978-1-78118-543-8



Институт Исследований Развития — зарегистрированная в Англии благотворительная компания с ответственностью, ограниченной гарантиями ее членов. Номер регистрации благотворительной организации: 306371. Номер благотворительной компании: 877338. Институт исследований развития, Брайтон, BN1 9RE, Великобритания

Тел.: +44 (0) 1273 606261 эл. почта: ids@ids.ac.uk веб-сайт: www.ids.ac.uk веб-сайт: <https://menandboys.ids.ac.uk/>

 twitter.com/IDS_UK  facebook.com/idsuk