

Woman in Russian Society
2021. No. 3. P. 18—31
DOI: 10.21064/WinRS.2021.3.2

Женщина в российском обществе
2021. № 3. С. 18—31
ББК 60.561.32
DOI: 10.21064/WinRS.2021.3.2

КАЗАХСТАНСКИЕ ЖЕНЩИНЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ И КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ

Ж. Сапаргаликызы^a, С. Т. Сейдуманов^b

^a Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева,
г. Нур-Султан, Казахстан, zhanar.sapargalikyzy@bk.ru

^b Национальная академия наук Республики Казахстан, г. Нур-Султан, Казахстан

Рассматриваются институциональные условия и возможности построения карьеры женщинами в органах государственного управления Республики Казахстан. Описываются созданные правительством программы, стратегии и законодательные условия для участия казахстанских женщин в политике. На основе анализа 15 полуструктурированных интервью с молодыми женщинами, имеющими опыт работы на государственной службе, выявлены основные проблемы их профессиональной деятельности. Определяются сценарии выбора женщинами государственной службы, анализируются их представления о специфике работы в органах государственной власти, механизмах формирования карьерных стратегий. В процессе исследования выявлены четыре сценария прихода женщин на казахстанскую государственную службу: «целенаправленный», «случайный», «семейный» и «перспективный». Согласно первому сценарию женщина целенаправленно выбирает государственную службу как сферу, имеющую определенные преимущества. Второй сценарий включает фактор случайности. Третий связан с семейной традицией работать на государственной службе. Выбор четвертого сценария обусловлен представлениями о престижности этой работы. Данные сценарии не всегда реализуются в чистом виде, иногда они пересекаются в жизненной биографии одного человека. Описываются четыре объяснительные модели слабой представленности женщин в казахстанских органах государственной власти: патриархатная, стереотипная, эссенциалистская и ментальная. Характеризуются дифференциальные признаки каждой из приведенных моделей.

Ключевые слова: казахстанские женщины, государственная служба, институциональные условия, сценарии, карьера, материнство, семья, дети.

WOMEN OF KAZAKHSTAN IN THE STATE GOVERNING BODIES: INSTITUTIONAL CONDITIONS AND CAREER STRATEGIES

Zh. Sapargalikyzy^a, S. T. Seidumanov^b

^a L. N. Gumilev Eurasian National University,
Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan, zhanar.sapargalikyzy@bk.ru

^b National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan,
Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan

The institutional conditions and career opportunities of the women in Kazakhstan in the government agencies are considered in this article. The strategies, the programs and legislative conditions for Kazakhstan women in the politics are described. Based on the analysis of fifteen semi-structured interviews of young women with experience in the public service, the main problems in the context of their professional activity are identified. Scenarios of women's choice of public service are determined. Besides, analyzed are their ideas about the specifics of work in public authorities, mechanisms for the formation of their career strategies. In the process of the study the authors identified four scenarios of women joining the Kazakh civil service: "result-oriented", "circumstantial", "family" and "long range". The first: a woman purposefully chooses the public service as a sphere with certain advantages. The second scenario includes a random factor. The third scenario is connected with the family tradition of working in the public service. The fourth is due to the presence of ideas about the prestige of this work. These scenarios are not always implemented in a pure form, sometimes they intersect in the biography of one person. The authors describe four explanatory models of the low representation of women in Kazakhstan's state authorities: patriarchal, stereotyped, essentialist, and mental. In the context of this, the differential features of each of the above models are characterized.

Key words: Kazakhstan women, public service, institutional conditions, scenarios, career, motherhood, family, children.

Женщины в казахстанских органах управления

В современном мире гендерная политика формируется в контексте общей социально-экономической и политической ситуации, а ее содержание во многом зависит от господствующей системы взглядов в обществе на роли мужчин и женщин. В Казахстане на государственном уровне принята гендерная идеология равноправия мужчин и женщин и, соответственно, обязательства по соблюдению всех международных документов по правам человека в этой области. Принцип равноправия полов закреплен в статье 14 Конституции Республики Казахстан, согласно которой «никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка... или по любым иным обстоятельствам» [Конституции..., 1995]. Кроме того, Казахстан присоединился к важнейшим конвенциям и декларациям ООН и других международных организаций по правам женщин, что, несомненно, способствовало улучшению ситуации в сфере реализации их политических прав, преодолению скрытой и открытой гендерной дискриминации.

Последовательное институциональное развитие национального механизма по улучшению положения женщин началось в 1995 г., когда был создан консультативно-совещательный орган — Совет по проблемам семьи, женщин и демографической политике при Президенте Республики Казахстан.

В течение 11 лет в Казахстане был принят ряд законов и стратегий, направленных на обеспечение гендерного равенства:

— Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006—2016 гг.;

— Закон Республики Казахстан «О профилактике бытового насилия» от 4 декабря 2009 г.;

— Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 г. (6 декабря 2009 г.);

— Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 г.

Согласно официальной статистике, женщины составляют почти 52 % населения Казахстана, значительная часть из них имеет высшее образование, хорошую профессиональную подготовку. Они успешно реализуют свои возможности в экономике и общественной жизни. Так, по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, в 2018 г. среди студентов, получающих образование в бакалавриате и магистратуре, женщин было больше, чем мужчин. Доля работающих женщин составляет 64,7 % [Комитет... , 2019].

Согласно докладу Всемирного экономического форума о глобальном гендерном разрыве, в 2019 г. Республика Казахстан заняла 60-е место среди 149 стран мира по индексу гендерного равенства, он составил 0,712 (на первом месте Исландия с индексом 0,858, замыкает рейтинг Йемен — 0,499). По этому показателю Казахстан стоит выше Украины, России и Кыргызстана [Индекс гендерного разрыва... , 2019].

По данным Центральной избирательной комиссии Республики Казахстан, количество женщин в государственных органах власти в последнее время увеличилось¹. Так, в мажилисе Парламента Республики Казахстан в первый год реализации Стратегии гендерного равенства (2006 г.) доля женщин составляла 10,4 %, в 2019 г. она выросла до 27,1 %. В местных представительных органах власти всех уровней женщины в 2019 г. составляли 22,2 % от общего числа избранных депутатов, в то время как в 2006 г. — всего 16,7 %.

По данным Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы на ноябрь 2018 г., численность государственных служащих в стране составила 91 830 человек. Из них политических служащих — 428, административных служащих корпуса «А», включая должности управленческого уровня, — 267, корпуса «Б» — 91 135.

¹ Государственный служащий — это гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального банка Республики Казахстан государственную должность в государственном органе и осуществляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства. URL: https://egov.kz/cms/ru/articles/state_service/kadroviy_rezerv (дата обращения: 21.12.2020).

Число женщин-госслужащих в целом составляет 50 491, или 55 %, т. е. больше половины. Но при этом их доля на руководящих должностях выглядит более скромно — 39,5 % (9569 из 24 209). Представленность женщин среди политических государственных служащих еще меньше — 9,3 %, среди административных госслужащих корпуса «А» — 4,1 %, корпуса «Б» — 55,3 %².

Из 18 мест в обновленном правительстве, включая премьера, вице-премьеров и министров, женщинам принадлежат только два (глава Сената — Дарига Назарбаева, вице-премьер Правительства — Гульшара Абдыкаликова), это составляет 11,1 %. Женщины никогда не занимали должности акимов областей и городов республиканского значения.

Доля женщин от числа лиц, назначенных на руководящие должности по итогам конкурсов, составила 33,9 %, из них в центральных госорганах — 39,4 %, (центральные аппараты — 32,8 %, территориальные подразделения — 41,6 %); местных исполнительных органах — 30,8 % (областной уровень — 34,5 %, районный (городской) уровень — 30 %, сельский уровень — 15,2 %) [Сапаргаликызы, Сейдуманов, 2019].

Передовые когда-то в соблюдении прав женщин Соединенные Штаты Америки также, по мнению эксперта Н. А. Шведовой, переживают определенный откат после прихода к власти республиканца Д. Трампа: «...вызывают тревогу у американок персональные назначения на ключевые позиции в государстве лиц, политическая биография и репутация которых свидетельствуют об их “антиженской” направленности. Возникает угроза потери многих позитивных начинаний, которые были реализованы при администрации Б. Обамы» [Шведова, 2019: 8].

Несмотря на международное признание заслуг Казахстана в решении гендерного вопроса, сложившаяся на сегодня ситуация свидетельствует о том, что проводимые политические реформы не повлекли за собой автоматического повышения статуса женщин. Женщины все еще недостаточно представлены на уровне принятия решений в государственных органах и на высокооплачиваемых должностях в различных областях экономики. Женщина не стала полноправным субъектом политики, важным элементом электората и адресатом целенаправленных действий государственных программ, активным и влиятельным участником политического процесса и государственного управления. Очевидное меньшинство женщин во власти снижает возможность их участия в создании справедливого социального общества.

² Государственные служащие в Казахстане подразделены на три корпуса: политические госслужащие; административные госслужащие корпуса «А» и административные госслужащие корпуса «Б». К политическому корпусу относятся госслужащие, определяющие стратегические направления развития отрасли, сферы, области. В корпус «А» включены управленцы, назначаемые из резерва на определенный срок. Они должны обеспечивать связь между принятием стратегических решений и их исполнением. Для них предусмотрена защита от необоснованных увольнений при смене руководителей государственных органов. К корпусу «А» относятся ответственные секретари министерств и ведомств, акимы районов и другие госслужащие. В корпус «Б» входят госслужащие-исполнители. Отбор в корпус «Б» осуществляется в два этапа. На первом этапе претенденты проходят тестирование и зачисляются в кадровый резерв государственной службы. На втором этапе проводится конкурс на замещение вакансий (там же).

Методология исследования

Российские исследователи О. Г. Исупова и В. В. Уткина в своей статье рассматривают несколько теоретических моделей, с помощью которых можно объяснить позиции женщин на государственной службе [Исупова, Уткина, 2018]. Так, авторы обращаются к концепции «стеклянного потолка», обуславливающего сегрегацию женщин в отдельных областях управления — социальной, культурной, в образовании и здравоохранении, в то время как наименее «женскими» остаются, например, силовые структуры и транспорт. «Стекло́нный потоло́к» — это явление, когда при отсутствии формальных запретов занимать руководящие должности существует скрытая форма дискриминации женщин в продвижении по служебной лестнице. Данный эффект наблюдается даже в тех сферах, где женщины составляют подавляющее большинство наемных работников. Это вынуждает женщин быть в несколько раз профессиональнее своих коллег-мужчин, чтобы претендовать на высокую должность. «Стекло́нный потоло́к» на государственной службе значительно крепче, потому что на ее высших и главных должностях речь идет не просто о престиже и доходах, а о государственной власти, доступе к разработке и принятию политических решений, реальному управлению государством. В связи с этим шансы на вертикальную карьеру в государственных органах (особенно в областях, не связанных с социальной политикой) у женщин ниже, чем в любой другой сфере занятости. Понимая это, женщины сами снижают уровень своих карьерных и экономических притязаний, отдавая приоритет другим преимуществам гражданской службы (например, социальной защищенности) [Кашина, 2009].

Вторая теоретическая модель, которую, как правило, используют авторы, изучающие женщин на рынке труда, — это анализ влияния гендерных стереотипов. Они предписывают женщинам такие черты, как уступчивость, склонность согласовывать интересы, в противопоставление «мужским» — жесткости, твердости, смелости при принятии решений. Исследователи отмечают, что эти стереотипы разделяются значительным числом госслужащих обоих полов, в том числе при принятии решений о приеме на работу и продвижении по службе [Исупова, Уткина, 2018]. По мнению О. Г. Исуповой и В. В. Уткиной, гендерные предрассудки делятся на предрассудки первого поколения (открытая и целенаправленная дискриминация или исключение женщин) и предрассудки второго поколения, когда происходит неосознанная дискриминация. Для нашего исследования важна идея о том, что предубеждения второго поколения часто разделяют и сами женщины.

Другие эксперты также отмечают влияние гендерных стереотипов на разделение профессий на «женские» и «мужские». С их точки зрения, «женские» профессии становятся продолжением семейных ролей женщины в публичной сфере [Рошин, Зубаревич, 2005].

Исследователь М. А. Кашина пишет, что причины, ведущие к феминизации гражданской службы, условно можно разделить на общие и специфические. К общим причинам сегрегации рынка труда по признаку пола специалисты относят гендерные стереотипы, приписывающие женщинам врожденную этику любви и заботы, потребность ухаживать, воспитывать, обслуживать членов своей семьи и других людей. Неслучайно самыми феминизированными сферами как во всем мире, так и в Казахстане являются здравоохранение, социальные услуги, образование [Кашина, 2009].

Специфической причиной прихода женщин на государственную службу является наличие особого социально-правового статуса, который заключается в существовании для чиновников ряда государственных гарантий. Это высокий уровень социальной и правовой защищенности, наличие профессиональных требований к гражданским служащим, которые легче выполнять женщинам в силу особенностей их гендерной социализации [там же]. Представления о том, что женщины лучше справляются с повседневной работой в государственных органах, разделяются как мужчинами, так и самими женщинами. Они основаны на общих гендерных стереотипах населения, важнейшим из которых является убежденность в том, что женщины по своей природе должны быть аккуратными, ответственными, исполнительными.

Данная профессиональная сфера не только ограничивает женщин — государственных служащих, но и имеет для них свои преимущества. Важным преимуществом является возможность построения карьеры. Карьера — это изменение должностного статуса и роли в организации, т. е. вертикальная восходящая профессиональная мобильность. Женская карьера на государственной службе имеет свои специфические особенности. Так, в исследовании А. Е. Чириковой выделяются три модели продвижения женщин на госслужбе: 1) постепенный рост в связи с ростом профессионализма; 2) «парашютирование» — привлечение кандидаток извне, часто это продвижение с помощью связей, знакомств; 3) «наследование», когда политическая карьера «передается» внутри семьи [Чирикова, 2013]. Автор приходит к выводу, что процесс прихода женщин во властные структуры достаточно случаен, а карьерное продвижение является результатом не целенаправленных усилий самих женщин, а только решения руководителя (чаще всего мужчины). Но конечно, случается и так, что женщины делают карьеру не претендуя на высокие должности.

К сожалению, мы вынуждены констатировать, что и в Казахстане не изжито широко применяемая на постсоветском пространстве «гендерная вертикаль» власти, определяющая место женщин на нижнем и среднем уровнях управления. Количество женщин-госслужащих не переходит в качество их должностей, они пока мало представлены в высших эшелонах государственной власти, особенно законодательной. В то же время кадровый состав гражданской службы на ее низших уровнях сильно феминизирован. Необходимость развития идей гендерного равенства в современной казахстанской политике свидетельствует прежде всего о том, что женщины не в полной мере участвуют в политическом и социально-экономическом развитии общества. Конституционное равенство, как и принятие международных обязательств по гарантиям прав, остается во многом лишь декларацией о намерениях преодоления неравенства полов. Следует отметить, что решение этих проблем относится к приоритетным направлениям государственной политики.

В данной статье мы планируем изучить, что в наибольшей степени влияет, с точки зрения самих женщин-госслужащих, на их желание занимать должности на государственной службе — институциональные условия, гендерные стереотипы, мужчины-руководители — и как именно проявляется воздействие тех или иных ограничений.

Методы исследования

В 2019 г. проведено 15 полуструктурированных интервью с женщинами, занятыми на государственной гражданской службе в органах исполнительной власти в казахстанских городах Нур-Султане и Караганде. Интервью проводились с теми, кто проработал в государственных органах не менее трех лет, поскольку за данный период приобретает профессиональный опыт и, как правило, происходит продвижение по карьерной лестнице. Участницы исследования находились в возрастном диапазоне от 25 до 45 лет. Выборка выстраивалась методом «снежного кома», так как доступ к государственным чиновникам труден и, как правило, закрыт. Также вводились квоты, критериями квотирования являлась принадлежность информанток к разным сферам государственных структур. Обработка транскриптов интервью осуществлялась с помощью открытого и осевого кодирования, после чего производилась смысловая интерпретация высказываний информанток.

Сценарии выбора женщинами государственной службы

В данной статье под сценарием мы понимаем формирующийся в детстве под влиянием родителей и близких людей, постепенно развертывающийся жизненный план поступков и действий, которые человек намерен совершить в своей будущей жизни. Опрошенные продемонстрировали несколько сценариев выбора своей профессиональной деятельности — государственной службы. Первый сценарий «целенаправленный», когда государственная служба намеренно выбирается как сфера профессиональной самореализации, имеющая определенные преимущества:

Сама я из района (сельский район Карагандинской области. — Ж. С., С. С.), и я понимала, что назад не поеду... квартиры нет, агашек³ нет (смеется) вот и пришлось идти с самого низа начинать... взяли специалистом в молодежный ресурсный центр... работа бешеная... и флешмобы, и акции, и заседания... потом ничего... повысили... позволили в акимат... замуж вышла, квартиру дали... декрет три года, вернулась туда же (Б., 33 года, ведущий специалист Департамента внутренней политики Карагандинского областного акимата).

Здесь мы видим, что в качестве основных причин для занятия должностей на государственной службе женщинами выбираются предпочтения — переезд в город, наличие льгот на получение жилья молодыми специалистами, социальные гарантии, связанные с выходом в декретный отпуск при сохранении рабочего места.

Второй сценарий трудоустройства на государственную службу — «случайный» — включает фактор непреднамеренного выбора:

³ Агашка — неформальный лидер влияния (на региональном или центральном уровне), который опирается на архаичные общинно-родовые социальные конструкции, встроен в патрон-клиентскую систему и использует влияние для личного обогащения. Это обозначение места человека в иерархии влияния. При этом иерархия не обязательно должна быть официальной, так как само влияние может быть теневым. Негативная ассоциация с понятием «агашка» в основном связана с тем, что оно часто выступает синонимом понятия «коррупция» или «непотизм». URL: https://www.lada.kz/another_news/23309-kto-takie-agashki-v-kazahstane.html (дата обращения: 21.12.2020).

...я закончила университет, начала искать (работу. — Ж. С., С. С.)... опыта нет, молодая... тут объявление вижу в универе, что набирают на госслужбу... я подала, но ничего не ждала, не думала, что пойду туда, но вот уже пять лет как тут (смеется) (А., 28 лет, ведущий специалист Департамента труда и социальной защиты населения Карагандинской области).

Третий сценарий — «семейный», когда кто-то из членов семьи занимался/занимается государственным управлением:

Мама моя всегда была государственным служащим. Она все свое время тратила либо на учебу, либо на карьеру. Видимо, это все от нее (смеется) (Р., 35 лет, руководитель районного акимата Акмолинской области);

...Где-то я по стопам мамы пошла, сейчас я так думаю... (Т., 45 лет, заместитель акима района г. Караганды).

Наличие данного сценария свидетельствует о том, что государственная служба может относиться к династийным профессиям, таким как врач, учитель, полицейский или военный. Российский социолог О. А. Ткач отмечает, что «династийность определяет устойчивое воспроизводство культурных паттернов, в том числе и гендерных, в рамках профессии» [Ткач, 2007: 80].

Четвертый вариант прихода на госслужбу — «перспективный» — характеризуется наличием неких идеалов, представлений о том, что работа на государство является престижной и уважаемой:

Я всегда себе представляла.... что это будет так... красиво, важно... работать на улучшение общества... я такая вся... в костюме возле микрофона объясняю, как мы там... закон или стратегию какую приняли... (Х., 27 лет, сотрудник районного акимата Акмолинской области).

Данный сценарий активно продвигается самими государственными структурами через такие программы, как «Молодежная практика», «Школа государственной службы», где студенту предлагается пройти конкурсный отбор, начать стажировку и зарекомендовать себя как успешного, карьерно-ориентированного сотрудника. Это, как правило, дает возможность последующего трудоустройства в госорганах.

Таким образом, мы выявили четыре сценария прихода женщин на казахстанскую государственную службу: «целенаправленный», «случайный», «семейный», «перспективный». Эти сценарии не всегда реализуются в чистом виде, иногда они пересекаются в течение жизни.

Особенности профессиональной карьеры женщин-госслужащих

Мы уже говорили о том, что одной из специфических особенностей положения женщин на государственной службе является их значительная представленность на среднем и низшем уровнях и практически полное отсутствие на высших руководящих должностях. Нам было важно выяснить, какие причины сложившейся ситуации определяют сами женщины — государственные служащие. Анализ проведенных интервью позволил выявить несколько объяснительных моделей выстраивания женщинами своей профессиональной карьеры: патриархатную, стереотипную, эссенциалистскую и ментальную. В данной статье

под объяснительной моделью мы понимаем толкование (обоснование, разъяснение) причин малой представленности женщин на государственной службе, которое выстраивается информантками на основе собственного жизненного опыта.

Патриархатная модель. Практически все участницы исследования, рассказывая о том, как они добились своих профессиональных статусов на госслужбе, говорили о неких силах, которые их назначили, пригласили, поставили на ту или иную должность:

...мне предложили повышение... я стала главным инспектором акима области... Предложили мне это руководство (Р., 35 лет, руководитель районного акимата Акмолинской области);

Меня пригласили в иностранную фирму... потом через какое-то время меня пригласили организатором (А., 33 года, сотрудник Карагандинского городского акимата);

...менее чем за год меня два раза повысили. Меня повысили до главного инспектора... до руководителя аппарата... (С., 35 лет, руководитель аппарата акима Карагандинской области);

С этой должности я была рекомендована акимом... (Т., 45 лет, заместитель акима района г. Караганды).

Такие высказывания свидетельствуют о некоторой схожести норм бюрократической иерархии в организациях госслужбы и патриархатной структуры в целом. Патриархатные нормы подразумевают, что женщины не способны самостоятельно делать профессиональную карьеру, поэтому их нужно *продвигать, назначать, приглашать*. И всегда есть какие-то мужчины — руководители, начальники, отцы, которые помогут женщине в её профессиональной деятельности:

...если эту женщину заметят, то ее продвинут и поставят... (А., 40 лет, специалист Карагандинского областного филиала партии «Нур Отан»).

Патриархатная объяснительная модель делает акценты на неспособности женщин самостоятельно продвигаться по карьерной лестнице и наличии как прямой, так и символической поддержки женщин со стороны мужчин.

Стереотипная модель. Данная объяснительная модель акцентирует внимание на «неправильности» стремления женщин занимать высокие позиции в профессиональной сфере. Женщины сомневаются в том, что смогут управлять, руководить, но уступают внешнему давлению. Нерешительность связана с традиционными представлениями, согласно которым женщина — это прежде всего мать и жена:

Когда мне предложили работу партийную, первая реакция была: «Нет! Я не смогу работать». Люди уговорили... (Б., 40 лет, заместитель председателя городского филиала партии «Нур Отан»);

Все равно женщины, которые идут в политику, пожертвуют семьей. Призвание женщины все-таки семья, дети, внуки. Даже на общественной деятельности ты на праздниках должна быть там-то, там-то. Семья все равно страдает. А все хотят, чтобы мама была дома (З., 44 года, руководитель этнического центра при Ассамблее народа Казахстана).

И даже если женщина оказывается на высокой должностной позиции, то она занимает ее из желания заботиться о людях, опекать их, помогать обществу и максимум, на что может рассчитывать, — это работа в так называемой социальной сфере (образование, медицина, культура):

Женщины хотят идти в политику. Они по природе хранительницы очага. Мы переживаем за семью, а государство — это большая семья. Мы, как женщины, должны от себя внести лепту (Б., 40 лет, заместитель председателя городского филиала партии «Нур Отан»);

...они будут работать в социальной сфере, навряд ли кто-то выберет для себя сферу, которая не ложится вообще на женское мышление... (Н., 45 лет, депутат Карагандинского городского маслихата).

Последствиями «неправильного» положения вещей, при котором женщина вовлечена в профессиональную деятельность, станут проблемы в семье, ухудшение отношений с мужем и детьми:

...не секрет, что женщина, которая занимается политикой, или женщина, которая занимается государственной работой... работает по 13 часов в сутки. Это вред твоей семье... Ты отнимаешь время личное, от своей семьи, ты не уделяешь времени физически и практически не присутствуешь в своей семье (Н., 45 лет, депутат Карагандинского городского маслихата).

Те женщины, которые смогли занять высокие руководящие позиции в государственном управлении, приписывают это достижение не себе, а как раз тем «мужским» качествам, которые у них, как они считают, есть:

Возможно, меня воспитал только отец и у меня чисто мужской взгляд. У меня нет такого, терпеть не могу сплетни и всегда открыто говорю свое мнение (С., ведущий специалист Департамента внутренней политики акимата г. Нур-Султан).

Опрошенные нами женщины демонстрировали уважение к тому факту, что их приняли в мужское сообщество управленцев, которым они теперь могут помогать, советовать, но не быть с ними на равных:

Женщины без мужчин на госслужбе не справились бы, конечно (Т., 45 лет, заместитель акима района г. Караганды).

В стереотипной объяснительной модели мы видим существование типичных представлений о женщинах, работающих на государственной службе: они переживают о том, получится ли у них совмещать работу, дом, материнство, и о случайности, непреднамеренности вхождения в пул управленцев.

Ментальная модель. В процессе сбора интервью мы неоднократно встречались с использованием женщинами понятия «менталитет». Для информанток оно означает что-то связанное с системой ценностей, в том числе гендерных, мировосприятием, особым складом ума, мироощущением, сознанием и поведением. Менталитет понимается ими как совокупность коллективных оценок, закрепленных в сознании и поведении представителей одной культуры:

В западных странах другой менталитет, у нас восточный менталитет. Мы все равно мужчин ставим выше, наверное... (Б., 40 лет, заместитель председателя городского филиала партии «Нур Отан»);

...ментальность казахской женщины немножко другая, и поэтому я думаю, что у нас нет такого большого порыва... как бы состязательности с нашими мужчинами... (Н., 45 лет, депутат Карагандинского городского маслихата).

Причиной слабого присутствия женщин на верхних позициях госуправления также стал менталитет. Именно он ставит женщин на вторые роли, не дает прав и возможностей конкурировать на равных с мужчинами, отличает казахстанских женщин от всех остальных:

Казахстанская ментальность... сама природа воспитания казахской девушки не позволит ей соперничать с мужчинами (Н., 45 лет, депутат Карагандинского городского маслихата);

...это казахстанский тип поведения: если руководитель мужчина, то заместитель женщина (З., 44 года, руководитель этнического центра при Ассамблее народа Казахстана);

Народ не готов еще выбирать женщину. Это мужская ментальность (она же).

Таким образом, в объяснительной модели, которую мы обозначили как ментальная, причинами слабой представленности женщин в органах государственного управления выступают культурные стереотипы о том, что казахстанские женщины не должны и не могут конкурировать с мужчинами.

Эссенциалистская модель. Данная объяснительная модель опирается на суждения об эмоциональности женщины, наличии у нее интуиции, ее «другую природу», в отличие от рационального мужчины, который обладает большими способностями к управлению:

Когда руководит мужчина, это лучше. И женщина в мужской команде лучше руководит, чем в женской команде (А., 40 лет, специалист Карагандинского областного филиала партии «Нур Отан»);

Я не знаю, может быть, природа так сложена, что мы несколькими делами сразу можем заниматься и качественно это делать. Мужчины — они узкие специалисты. Вот ему дали одно направление, и он строго идет по этому направлению. Даже семью взять: просишь, например, первое, второе, третье. Он первое сделал, второе, третье нет. А ты в это время можешь и кашу сварить, в садик сходить, и телевизор, и с подругами, и по работе какие-то вопросы решать (она же);

...все-таки женщина... у нее большое чутье и интуиция... (Н., 45 лет, депутат Карагандинского городского маслихата).

Женщины должны быть добрыми, заботливыми, неагрессивными даже в таких конфликтных профессиональных сферах, как управление и политика. Женщинам-управленцам приписываются материнские качества:

...женщины вносят очень такую материнскую, разумную политику, меньше агрессии. Женщина — это дружба, мир, согласие (З., 44 года, руководитель этнического центра при Ассамблее народа Казахстана);

Женское управление имеет женскую логику. Оно более эмоциональное. Мужчина более конкретный... (она же);

...мужчины управляют, они для этого созданы, у них природа такая (она же);

...женщина более трудолюбивая и менее коррумпирована, осторожно подходит к принятию решения и всегда думает о детях и о семье. Женщина на государственной службе тоже себя проявляет... именно вот такие качества (Т., 45 лет, заместитель акима района г. Караганды).

Эссенциалистская объяснительная модель опирается на убежденность в том, что малая представленность женщин на руководящих должностях государственной службы связана с их эмоциональностью, добротой, «женской» логикой, особой интуицией и важностью семьи в их жизни. Поскольку женщина должна постоянно заботиться о детях и муже, она не может проводить на работе много времени.

Итоги

В процессе исследования мы попытались выявить основные проблемные зоны в профессиональной деятельности женщин — государственных служащих. Представленные выводы ограничены в силу использования нами метода и выборки, не позволяющих экстраполировать результаты на всю совокупность женщин, работающих на государственной службе. Тем не менее нам удалось описать те ограничения в профессиональной карьере женщин-госслужащих, которые формируют определенные сценарии их профессиональной деятельности: «целенаправленный», «случайный», «семейный», «перспективный». Каждый из них существует не в чистом виде, иногда они взаимно пересекаются. Мы заметили также серьезное влияние таких факторов, как возраст информанток и уровень их образования. В частности, информантки старшего возраста высказывали более консервативные представления о том, как и зачем женщины приходят на государственную службу. Они были сдержаннее в своих оценках и комментариях, чем информантки более молодого возраста.

Те информантки, которые получили дополнительное образование за рубежом, оценивали положение казахстанских женщин на государственной службе более критично. Они считают, что женщин на высших управленческих должностях должно стать больше, и сами намерены этого добиваться. Эти информантки хорошо осведомлены о таких явлениях, как «стеклянный потолок», «липкий пол», «стеклянные стены» и др.

Что касается объяснительных моделей женщин — государственных служащих (патриархатная, стереотипная, эссенциалистская и ментальная), они характеризуются высокой степенью синкретизма: совершенно противоположные суждения каким-то причудливым образом переплетаются в одно целое.

В дальнейшем важно изучить адаптивные стратегии, которые используют казахстанские женщины — государственные служащие для поиска оптимального баланса времени, проводимого дома и на работе, для приспособления к существующим стереотипам и сохранения традиционных «женских» качеств в «мужской» профессиональной сфере.

Библиографический список

- Индекс гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума: информация об исследовании и его результаты. 2019. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info> (дата обращения: 21.12.2020).
- Исупова О., Уткина В. Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16, № 3. С. 473—486.
- Кашина М. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // Женщина в российском обществе. 2009. № 2. С. 13—31.
- Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. 2019. URL: <https://stat.gov.kz/search> (дата обращения: 24.12.2020).
- Конституция Республики Казахстан. 1995. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1005029 (дата обращения: 24.12.2020).
- Роцин С. Ю., Зубаревич Н. В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте Целей развития тысячелетия. М.: Инфорес-Принт, 2005. 75 с.
- Сапаргаликызы Ж., Сейдуманов С. Т. Карьерный рост на государственной службе в аспекте гендерного равенства: состояние, проблемы, перспективы // Вестник Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова. Сер.: Гуманитарная. 2019. № 2. С. 130—141.
- Ткач О. Заводские династии в современных рыночных условиях // Человек и труд. 2007. № 12. С. 79—81.
- Чирикова А. Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик // Сравнительная политика. 2013. № 2. С. 29—49.
- Шведова Н. А. Между коляской и ноутбуком: реализация политики гендерного равенства в США // Женщина в российском обществе. 2019. № 1. С. 5—15.

References

- Chirikova, A. E. (2013) Zhenshchina vo vlasti i biznese: sravnitel'nyĭ analiz rossiĭskikh i frantsuzskikh praktik [Woman in power and business: a comparative analysis of Russian and French practices], *Sravnitel'naia politika*, no. 2, pp. 29—49.
- Indeks gendernogo razryva po versii Vsemirnogo ėkonomicheskogo foruma: Informatsiia ob issledovanii i ego rezul'taty* (2019) [The gender gap index according to the World Economic Forum: Information about the study and its results], available from <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info> (accessed 21.12.2019).
- Isupova, O., Utkina, V. (2018) Molodye zhenshchiny v organakh gosudarstvennogo upravleniia Rossii: faktory, opredeliaiushchie kar'ernye traektorii [Young women in government in Russia: factors that determine career paths], *Zhurnal issledovanii sotsial'noĭ politiki*, vol. 16, no. 3, pp. 473—486.
- Kashina, M. (2009) Zhenshchiny na rossiĭskoĭ gosudarstvennoĭ grazhdanskoĭ sluzhbe: feminizatsiia i vosproizvodstvo gendernoĭ piramidy [Women in the Russian state civil service: feminization and reproduction of the gender pyramid], *Zhenshchina v rossiĭskom obshchestve*, no. 2, pp. 13—31.
- Komitet po statistike Ministerstva natsional'noĭ ėkonomiki Respubliki Kazakhstan* (2019) [Statistics Committee of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan], available from <https://stat.gov.kz/search> (accessed 24.12.2019).

- Konstitutsiia Respubliki Kazakhstan* (1995) [Constitution of the Republic of Kazakhstan], available from https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1005029 (accessed 24.12.2019).
- Roshchin, S. Y., Zubarevich, N. V. (2005) *Gendernoe ravenstvo i rasshirenie prav i vozmozhnostei zhenshchin v Rossii v kontekste Tselei razvitiia tysiacheletia* [Gender equality and the empowerment of women in Russia in the context of the Millennium Development Goals], Moscow, Infores-Print.
- Sapargalikyzy, Zh., Seidumanov, S. T. (2019) Kar'ernyi rost na gosudarstvennoi sluzhbe v aspekte gendernogo ravenstva: sostoianie, problemy, perspektivy [Career growth in public service in terms of gender equality: status, problems, prospects], *Vestnik Pavlodarskogo gosudarstvennogo universiteta imeni S. Toraigyrova*, seriiia Gumanitarnaia, no. 2, pp. 130—141.
- Shvedova, N. A. (2019) Mezhdru koliaskoi i noutbukom: realizatsiia politiki gendernogo ravenstva v SShA [Between a stroller and a laptop: the implementation of gender equality policy in the USA], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 5—15.
- Tkach, O. (2007) Zavodskie dinastii v sovremennykh rynochnykh usloviakh [Factory dynasties in modern market conditions], *Chelovek i trud*, no. 12, pp. 79—81.

Статья поступила 17.01.2021 г.

Информация об авторах / Information about the authors

Сапаргаликызы Жанар — докторант факультета социальных наук, Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева, г. Нур-Султан, Казахстан, zhanar.sapargalikyzy@bk.ru (Faculty of Social Sciences, L. N. Gumilev Eurasian National University, Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan).

Сейдуманов Серик Турарович — доктор социологических наук, профессор, член-корреспондент, Национальная академия наук Республики Казахстан, член Комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан, депутат мажилиса Парламента Республики Казахстан 6-го созыва (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Corresponding Member, National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, Member of the Commission on Human Rights under the President of the Republic of Kazakhstan, Deputy of the Mazhilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan of the 6th Convocation, Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan).