

ОТЧЕТ

О ПРОВЕДЕНИИ ИССЛЕДОВАНИЯ О ГЕНДЕРНОМ РАЗНООБРАЗИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ МИКРОФИНАНСОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Социологический опрос целевой группы (мужчин и женщин, работающих в МФО) с целью проведения гендерного анализа, выявляющего различия между мужчинами и женщинами, работающими в сфере МФО

Анализ деятельности микрофинансовых организаций на основе данных, имеющих в свободном доступе

в рамках реализации Договора №20-09/2022
от 22 сентября 2022 года

Предисловие

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	3
Социологический опрос целевой группы (мужчин и женщин, работающих в МФО) с целью проведения гендерного анализа, выявляющего различия между мужчинами и женщинами, работающими в сфере МФО	6
Общие сведения о социологическом исследовании	6
Оценка ситуации с гендерным разнообразием в МФО	10
Гендерный портрет клиентов МФО	12
Ситуация с соблюдением равенства прав и возможностей	13
Забота о благополучии и безопасности сотрудников	16
Представленность женщин на руководящих постах в МФО	18
Оценка вклада женщин в улучшение деятельности компаний	21
Отношение к инициативам по поддержке гендерного разнообразия	26
Перспективы увеличения гендерного разнообразия в казахстанских компаниях	28
Резюме по разделу	30
Анализ деятельности микрофинансовых организаций на основе данных, имеющихся в свободном доступе	34

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КРЕДИТНЫХ ТОВАРИЩЕСТВ (КТ)

предоставление микрокредитов своим участникам

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛОМБАРДОВ

предоставление микрокредитов физическим лицам под залог движимого имущества, предназначенного для личного пользования, на срок до одного года в размере, не превышающем восьмидесятикратного размера МРП, установленного на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МИКРОФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (МФО)

предоставление микрокредитов физическим и (или) юридическим лицам с обеспечением либо без обеспечения в размере, не превышающем двадцатитысячекратного размера МРП, установленного на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете

МФО, помимо деятельности, указанной выше, могут осуществлять следующие операции:

- привлечение займов (за исключением привлечения денег в виде займа от граждан в качестве предпринимательской деятельности) от резидентов и нерезидентов Республики Казахстан;
- инвестирование собственных активов в ценные бумаги и иные финансовые инструменты;
- оказание консультационных услуг по вопросам, связанным с деятельностью по предоставлению микрокредитов;
- сдача в имущественный наем (аренду) собственного имущества;
- реализация собственного имущества;
- осуществление лизинговой деятельности;
- реализация специальной литературы по вопросам деятельности микрофинансовых организаций на любых видах носителей информации;
- осуществление функций платежного агента и платежного субагента;
- заключение договоров страхования от имени и по поручению страховых организаций – резидентов Республики Казахстан в качестве страхового агента;
- осуществление функций агента системы электронных денег в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- факторинговые операции: приобретение прав требования платежа с покупателя товаров (работ, услуг) с принятием риска неплатежа;
- форфейтинговые операции (форфетирование): оплата долгового обязательства покупателя товаров (работ, услуг) путем покупки векселя без оборота на продавца;
- выдача гарантий, поручительств и иных обязательств, предусматривающих исполнение в денежной форме.

Исследование о гендерном разнообразии в организациях, осуществляющих микрофинансовую деятельность, свидетельствует, что в секторе МФО наблюдаются заметные результаты в сфере расширения прав и возможностей женщин на рабочем месте. В то же время за рамками исследования остались еще многие важные вопросы, в том числе показатели вклада женщин в развитие компаний, ситуация с гендерным равенством в микрофинансовых организациях, не входящих в состав АМФОК, и другие. Подобные исследования должны проводиться и далее, в этой связи АМФОКу и дальше следует продвигать интересы как своих членов, так и в целом микрофинансового сектора Казахстана, создавать профессиональную среду по обмену опытом лучшими практиками, по поддержке и продвижению женщин в секторе МФО, содействовать укреплению общественного признания их вклада в развитие сектора МФО и улучшению имиджа МФО в целом.

Гендерное равенство – это не только одно из базовых прав человека, но и важное условие для достижения мира, процветания и устойчивого развития. ООН в ряду Целей устойчивого развития ставит задачу по обеспечению гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек (Цель 5). В целом Казахстан показывает положительную динамику в сфере поддержки гендерного равенства, расширения прав и возможностей всех женщин. Государство одним из приоритетов на сегодняшний день ставит реализацию мер по обеспечению большей представленности женщин в сфере политики, бизнеса, равных возможностей по их продвижению на руководящие позиции. Не смотря на предпринимаемые меры, сохраняется и значительная часть проблем. Все еще остается острой ситуация бытового насилия (в 2021 году зафиксировано 61 464 случая¹). Женщины все еще недостаточно представлены на всех уровнях политического руководства. Как свидетельствуют результаты исследований, Казахстан полностью не решил вопрос гендерного неравенства, которое выражается как в более существенной бедности среди женщин, так и в большем проценте безработных женщин, социальных предубеждениях и разрыве в оплате труда. В 2020 году уровень участия женщин в составе рабочей силы составлял 60,3%, тогда как участие мужчин было 72,1%. Согласно результатам исследования IFC, в период с 2017 по 2019 гг. в Казахстане женщины занимали около 17% всех мест в советах директоров. 54% акционерных компаний имели как минимум одну женщину в своих СД, таким образом, советы директоров в остальных 46% компаний по-прежнему состоят полностью из мужчин.²

Одновременно с этим, исследование, проведенное IFC и Applied Economics Research Centre (AERC) в 2019 году, показало, что присутствие большего количества женщин, к примеру, в составе советов директоров, улучшает показатели результативности и рентабельность компаний в Казахстане, параллельно предоставляя ряд других преимуществ.³

В рамках исследования было опрошено около 80% акционерных обществ страны, которые поделились своим мнением о том, какое значение для бизнеса имеет наличие большего количества женщин среди руководителей предприятий. Исследование установило существенную положительную корреляцию между гендерным разнообразием советов директоров – определяемым как присутствие

в составе совета директоров не менее 30% женщин от общего количества членов СД — и финансовыми результатами компаний всех размеров, с точки зрения рентабельности собственного капитала и доходности активов. В частности, финансовые компании с большим количеством женщин в совете директоров показали более высокие показатели ROA и ROE. В исследовании говорится, что чем больше женщин, тем лучше показатели. Например, для финансовых компаний, в которых есть хотя бы одна женщина – член совета директоров, средний ROA составляет 387%, что значительно выше по сравнению с ROA компаний без женщин (-92%). Примечательно, что компании, в которых доля женщин превышает 30%, имеют даже лучшие результаты (ROA 625%). ROE финансовых компаний без женщин в составе правления (-2%) также явно меньше, чем у других компаний⁴.

В мире появляются все больше общественных инициатив по расширению прав и возможностей женщин, поддержанные международными организациями. В частности, можно отметить Принципы расширения прав и возможностей женщин (The Women's Empowerment Principles – WEP), которые представляют собой набор принципов, предлагающих руководство для бизнеса в отношении того, как способствовать гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин на рабочем месте, на рынке и в обществе. WEP, созданные Глобальным договором ООН и Структурой ООН-женщины, основаны на международных стандартах в области труда и прав человека и основаны на признании того, что бизнес заинтересован и несет ответственность за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин⁵.

WEP являются основным средством корпоративной реализации аспектов гендерного равенства повестки дня на период до 2030 года и Целей устойчивого развития Организации Объединенных Наций. Присоединяясь к сообществу WEP, генеральный директор сигнализирует о своей приверженности этой программе на самом высоком уровне компании и о совместной работе в сетях с участием многих заинтересованных сторон для развития деловой практики, расширяющей права и возможности женщин. К ним относятся равная оплата за труд равной ценности, практика цепочки поставок с учетом гендерных аспектов и нулевая терпимость к сексуальным домогательствам на рабочем месте.



“

Амина Мохаммед, заместитель Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, на форуме WEP в 2018 году отметила: «Мы обращаемся к частному сектору для создания инноваций, занятости и финансирования, которые могут сократить гендерный разрыв в сфере труда и способствовать достижению Целей устойчивого развития. Это поможет нашим женщинам, семьям и сообществам, и это, безусловно, хорошо для итогового результата в бизнесе. Компании, которые инвестируют в женщин и поддерживают женское лидерство и принятие решений, а также привержены гендерному равенству, как правило, превосходят своих конкурентов. Принципы расширения прав и возможностей женщин предлагают прекрасную платформу для перемен».

¹ <https://factcheck.kz/socium/semajno-bytovoe-nasilie-chto-govorit-statistika/>

² Исследование IFC: Гендерное разнообразие в советах директоров повышает доходность компаний в Казахстане. Режим доступа: <https://pressroom.ifc.org/all/pages/PressDetail.aspx?ID=27007>

³ Исследование IFC: Гендерное разнообразие в советах директоров повышает доходность компаний в Казахстане. Режим доступа: <https://pressroom.ifc.org/all/pages/PressDetail.aspx?ID=27007>

⁴ Ценность разнообразия: женщины в советах директоров Казахстана. Международная Финансовая Корпорация (IFC). Режим доступа: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f85aca97-5a34-410d-9a06-4b3435320675/IFC+Women+in+Kazakhstan+Corporate+Leadership+RUS.pdf?MOD=AJPERES&CVID=o3yxPbU>

⁵ Здесь и далее в разделе информация взята с сайта Women's Empowerment Principles. Режим доступа: <https://www.weps.org/about>

В частности, WEP базируется на 7 ключевых принципах.

1

Предоставление микрокредитов физическим лицам под залог движимого имущества, предназначенного для личного пользования, на срок до одного года в размере, не превышающем восьмидесятикратного размера МРП, установленного на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете

3

Здоровье, благополучие и безопасность сотрудников. Работодатели играют ключевую роль в сохранении и укреплении физического и эмоционального здоровья, безопасности и благополучия своих сотрудников, женщин и мужчин. Сексуальные домогательства и насилие влекут за собой высокие издержки для женщин с точки зрения потери заработка, пропуска продвижения по службе и общего благополучия. Компании страдают в виде прогулов сотрудников и снижения производительности.

5

Развитие предприятий, цепочка поставок и маркетинговая практика. Негативные и приниженные представления о женщинах являются одним из самых больших препятствий на пути к гендерному равенству. Реклама является мощным двигателем изменения восприятия и воздействия на социальные нормы, изображая женщин и мужчин в современных, аутентичных и многоплановых ролях. Компании также могут влиять на деловых партнеров с помощью инклюзивной политики цепочки поставок и стандартов взаимодействия.

7

Измерение и отчетность. Прозрачность и подотчетность необходимы компаниям для выполнения своих обязательств по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте, на рынке и в обществе. Механизмы измерения и отчетности имеют решающее значение для мониторинга и отслеживания эффективности и прогресса. Бизнес-лидеры и заинтересованные стороны согласны с тем, что, хотя не все ценное можно сосчитать, трудно управлять тем, что не измеряется.

2

Справедливо относиться ко всем женщинам и мужчинам на работе без дискриминации. Справедливое обращение со всеми женщинами и мужчинами на работе соответствует международным принципам прав человека. Это также приводит к лучшему привлечению талантов, более высокому удержанию и удовлетворенности сотрудников, повышению производительности и лучшему принятию решений. Устранение всех форм дискриминации в корпоративных политиках, стратегиях, культуре и практиках — это серьезный шаг вперед на пути компании к WEP.

4

Обучение и подготовка для карьерного роста. Обучение всех сотрудников тому, как компания продвигает гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин, может объединить всех вокруг общих ценностей и помочь обеспечить соблюдение политики и практики компании. Эффективные программы поддержки профессионального роста женщин включают образование и обучение, которые дополняются программами налаживания связей и наставничества.

6

Общественные инициативы и защита. Компании все больше инвестируют в программы развития сообществ, чтобы внести ценный, эффективный и ответственный вклад в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Ключевым мотивом является реагирование на предпочтения потребителей покупать у компаний, практикующих деловую практику с учетом гендерных аспектов и активно поддерживающих общественные инициативы.

На данный момент более 7 тысяч компаний присоединились к инициативе WEP, в том числе из числа компаний финансового сектора. В Казахстане 44 компании стали участниками данной инициативы. Все больше компаний начинает присоединяться к таким инициативам, как ESG, которые в том числе содержат критерии по вовлеченности женщин в управленческие решения.

Таким образом, развитие сектора МФО в Казахстане ставит перед компаниями новые задачи по ведению социально ответственного бизнеса, в том числе по соблюдению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на рабочем месте, на рынке и в обществе. В рамках настоящего исследования, которое проводилось в соответствии с Договором между ОЮЛ «Ассоциация микрофинансовых организаций Казахстана» (далее – АМФОК) и Applied Economics Research Centre (AERC), делается попытка выявить, как обстоит дело с соблюдением принципов гендерного равенства в секторе МФО в Казахстане через срез общественного мнения персонала компаний, в том числе руководящего состава.

АМФОК – некоммерческая организация, деятельность которой направлена на усиление и продвижение интересов своих членов и в целом микрофинансового сектора Казахстана. Она основана в феврале 2004 года по инициативе ведущих микрофинансовых организаций Казахстана и является единственным отраслевым союзом, объединяющим в себе организации, заинтересованные в развитии микрофинансирования в Республике Казахстан. АМФОК нацелена на создание профессиональной среды по обмену опыта лучшими практиками, поддержку и продвижение женщин в секторе МФО, содействие укреплению общественного признания их вклада в развитие сектора МФО.

РЕЗЮМЕ

На данный момент состав сотрудников МФО, входящих в АМФОК, отличается гендерное разнообразие, здесь почти не наблюдается абсолютного численного доминирования мужчин (отметили лишь 0,5% опрошенных). Чаще всего в равной степени в компаниях представлены и женщины, и мужчины (отметили половина опрошенных), либо доля женщин превышает долю мужчин (отметили треть респондентов). В целом 55% опрошенных отметили, что в их организациях женщины составляют более половины всего персонала, в том числе 18,7% отметили, что женщины составляют более трех четвертей от числа работников. в МФО, относящихся к крупному бизнесу, чаще других отмечается преобладание женщин в составе персонала. Предприятия малого и среднего бизнеса чаще отмечают наличие паритета по численности мужчин и женщин среди сотрудников компаний.

По мнению большинства респондентов (59%) среди клиентов микрофинансовых организаций в равной степени представлены как женщины, так и мужчины. О преобладании женщин среди клиентов говорят 17% представителей МФО, о преобладании мужчин – 13%. Таким образом, распространенный стереотип о преобладании женщин в числе клиентов МФО в данном исследовании не находит подтверждения.

На данный момент состав сотрудников МФО, входящих в АМФОК, отличается гендерное разнообразие, здесь почти не наблюдается абсолютного численного доминирования мужчин (отметили лишь 0,5% опрошенных). Чаще всего в равной степени в компаниях представлены и женщины, и мужчины (отметили половина опрошенных), либо доля женщин превышает долю мужчин (отметили треть респондентов). В целом 55% опрошенных отметили, что в их организациях женщины составляют более половины всего персонала, в том числе 18,7% отметили, что женщины составляют более трех четвертей от числа работников. в МФО, относящихся к крупному бизнесу, чаще других отмечается преобладание женщин в составе персонала. Предприятия малого и среднего бизнеса чаще отмечают наличие паритета по численности мужчин и женщин среди сотрудников компаний.

По мнению большинства респондентов (59%) среди клиентов микрофинансовых организаций в равной степени представлены как женщины, так и мужчины. О преобладании женщин среди клиентов говорят 17% представителей МФО, о преобладании мужчин – 13%. Таким образом, распространенный стереотип о преобладании женщин в числе клиентов МФО в данном исследовании не находит подтверждения.

В целом ситуация в секторе МФО с соблюдением равенства прав и возможностей мужчин и женщин складывается позитивно. Подавляющее большинство опрошенных (83%) считают, что в секторе МФО мужчины и женщины обладают равными правами и возможностями. Абсолютное большинство опрошенных (90%) отмечают, что и мужчины, и женщины имеют равные шансы сделать карьеру в МФО.

Редки случаи нарушения трудовых прав, лишь 2,3% опрошенных отметили подобные прецеденты (это только женщины). Надо отметить, что 5,1% респондентов не захотели отвечать на этот вопрос, что может говорить, что эта часть работников столкнулась с нарушением прав, но не отметила это из-за боязни последствий.

В целом большинство компаний придерживается политики поддержки профессионального роста как мужчин, так и женщин, включая образование и обучение. Абсолютное большинство респондентов (91%) считают, что в их организации работодатель заботится о дополнительном профессиональном обучении как мужчин, так и женщин в равной степени.

Можно отметить, что компании из сектора МФО прилагают значительные усилия по сохранению здоровья, безопасности и благополучия своих сотрудников, как женщин, так и мужчин. 63% опрошенных считают, что организация, в которой они работают в полной мере заботится о сохранении благополучия, безопасности и здоровья своих сотрудников, и они ощущают себя в полной безопасности. 27% отмечают, что в их организации предусмотрены отдельные меры. О небезопасной среде в компании говорят лишь 4,2% опрошенных. Надо отметить, что максимальную защищенность значительно чаще чувствуют сотрудники мужчины (76%), чем женщины (57%). Женщины чаще отмечают частичный характер

мер защиты (31%), чем мужчины (17%). В целом при относительно благополучной ситуации, для части сотрудников МФО существует проблема небезопасности работы в МФО, особенно в субъектах малого/микробизнеса. Также обращает на себя внимание тот факт, что руководящий состав не всегда в полной мере оценивает потребность рядовых сотрудников в большей защищенности.

Судя по ответам респондентов, в целом сотрудницы МФО чувствуют себя защищенными от сексуальных домогательств на работе. Одновременно с этим, около 1% женщин лично сталкивались с харассментом со стороны коллег, еще 4% - слышали о подобных прецедентах со слов сотрудниц. Чуть чаще опрошенные женщины лично сталкивались с домогательствами со стороны клиентов - около 3%, еще около 1% - слышали о таких случаях.

В целом по сравнению с другими секторами экономики, сектор МФО отличается гендерное разнообразие не только в составе персонала компаний, но и на руководящих позициях. Лишь 4% опрошенных отмечают, что женщин почти нет на руководящих позициях, в то время как 41% респондентов сошлись во мнении, что в секторе МФО на руководящих постах женщины представлены наравне с мужчинами, а каждый пятый считает, что женщины численно преобладают в высшем управленческом звене.

Большинство опрошенных (71%) считают, что у женщин нет сложностей в достижении руководящих постов, в частности войти в состав правления компании. В этом чаще уверены мужчины (83%), чем женщины (66%). 23% считают, что у женщин возникают определенные сложности при прохождении в руководящий состав. Это гораздо чаще отмечают женщины (29%), чем мужчины (8%). В ряду основных причин, которые усложняют процесс продвижения женщин на руководящие должности отмечались в первую очередь: необходимость выполнять обязательства вне работы (семейные, личные и др.) – 47%, а также устаревшие ментальные установки общества (29%).

К основным преимуществам присутствия женщин в высших органах управления МФО были отнесены следующие факторы:

женщины-руководители более скрупулезны и внимательны к деталям рассматриваемых вопросов (64,6%). Женщины чаще

согласны с такой характеристикой (75%), чем мужчины (41%). Этот тезис в большей мере поддерживают руководители высшего звена (78%).

Женщины-руководители более склонны к компромиссам и сотрудничеству при принятии решений (54,9%). Мужчины вне зависимости от должности гораздо реже соглашаются с такой характеристикой, чем женщины.

В ходе исследования не подтвердился тезис, что женщины-руководители меньше вступают в споры, конфликты при принятии решений, респонденты склонны чаще не соглашаться с этим (46%), чем соглашаться (23%). В то же время это утверждение находит большую поддержку на уровне высшего управленческого персонала (39%), особенно среди женщин (50%).

Мнения респондентов разделились почти поровну по поводу суждения, что женщина проходит более длинный и сложный карьерный путь, чем мужчина, чтобы стать руководителем высшего звена: 38% - согласны с этим, 40% - не согласны. Женщины чаще подтверждают это суждение – 47%, чем мужчины – 16%. 42% женщин-руководителей высшего звена и каждая вторая женщин-руководитель среднего звена согласны с тезисом о том, что карьерный путь женщин в верхние эшелоны власти более сложный и долгий. В то же время мужчины-руководители в большинстве своем не видят подобных сложностей в карьерном росте женщин.

Что касается наличия определенных барьеров, более половины респондентов (57%) считают, что женщины-руководители не сталкиваются с гендерными стереотипами о своем несоответствии руководящей должности, то здесь ситуация в целом может оцениваться как относительно благоприятная. Так считают не только большинство мужчин (67%), но и женщин (53%). Женщины, прошедшие карьерный путь до первого руководителя МФО, реже других имеют такую точку зрения (8%), что говорит о том, что они в целом редко сталкиваются с подобным дискриминирующим стереотипом. Одновременно с этим среди женщин, являющихся руководителями среднего звена или рядовыми сотрудниками, от 21% до 24% считают, что женщины-руководители сталкиваются с подобными негативными стереотипами. Это может быть связано как с наличием негативного опыта (среди управленцев среднего звена),

так и с распространенностью определенных самоограничивающих убеждений.

Мнения разделились в отношении утверждения, что женщины меньше склонны к воровству, коррупции, мошенничеству. Женщины чаще соглашаются с этим суждением (43%), чем мужчины (17%). 35% опрошенных согласны с данным мнением, 29% - не согласны. Чем выше должность респондентов, тем чаще они склоняются к мнению, что женщины менее склонны к коррупции, воровству и мошенничеству.

Большинство респондентов видят значительную положительную связь между присутствием женщин в руководстве МФО и улучшением 19 показателей деятельности компаний. Особенно высоко оценивается влияние присутствия женщин на вовлеченность компании в благотворительность, улучшение репутации организации, развитие человеческого капитала компании, улучшение уровня удовлетворенности сотрудников, ощущения ими своей значимости, улучшение условий охраны труда и здоровья, более прозрачная отчетность, противодействие мошенничеству и коррупции, содействие устойчивости компании.

Фиксируется низкий уровень актуализации вопросов поддержки гендерного разнообразия среди казахстанских МФО. С одной стороны это может быть следствием уже решенного вопроса гендерного разнообразия в значительном сегменте компаний, с другой стороны – отсутствия сфокусированности политики компаний на этом вопросе. Лишь около трети респондентов (31,3%) опрошенных отметили, что их компания очень заинтересована и системно подходит к вопросу поддержки гендерного разнообразия. 4,5% респондентов отметили, что в их компании есть отдельные инициативы, но пока на неформальном уровне и почти каждый третий опрошенный (31,3%) отметил отсутствие заинтересованности компаний в поддержке гендерного разнообразия.

Несмотря на низкий уровень готовности МФО к мерам по поддержке гендерного разнообразия, большинство респондентов (63,4%), исходя из личной позиции, считают этот вопрос важным.

Большинство представителей МФО (57 %) прогнозируют увеличение представленности женщин на руководящих позициях

(в правлении) компаний в ближайшие 5-10 лет. Чуть более трети респондентов считают, что ситуация с гендерным разнообразием останется на том же уровне, что и сейчас.

Участники опроса в большей степени поддерживают «мягкие» меры по поддержке гендерного равенства и разнообразия в компаниях, прежде всего усиления контроля с целью не допустить гендерную дискриминацию при приеме на работу и соблюдения принципа прозрачности при найме персонала (по 41%). Гендерный срез показывает, что для женщин помимо недопущения дискриминации и соблюдения прозрачности при приеме на работу очень важным пунктом является такой фактор, как политика компаний по поддержке женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (38%) и программы по поддержке женского лидерства (37%). Каждая четвертая респондентка считает важным внедрение программ менторства/наставничества для женщин, каждая пятая – наличие доверенных лиц в компании, к которым женщины могут обращаться за поддержкой, а также изменение ценностей компаний.

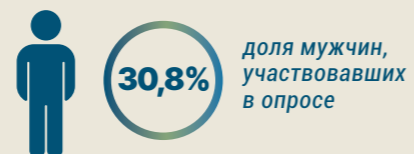
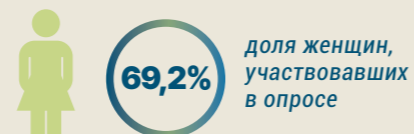
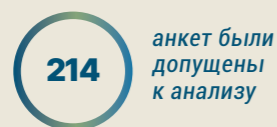
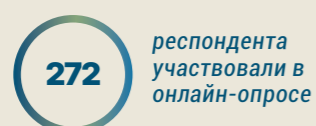
Более жесткие меры регуляторного характера (такие как введение 30% квоты по участию женщин в составе руководящих органов) пока не популярны среди сотрудников МФО, как среди мужчин, так и женщин.

Социологический опрос

целевой группы (мужчин и женщин, работающих в МФО) с целью проведения гендерного анализа, выявляющего различия между мужчинами и женщинами, работающими в сфере МФО

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ

В рамках исследования был проведен социологический опрос целевой группы (мужчин и женщин, работающих в МФО) с целью проведения гендерного анализа, выявляющего различия между мужчинами и женщинами, работающими в сфере МФО, с точки зрения распределения ресурсов, возможностей, ограничений и полномочий в конкретном контексте. Опрос проводился с использованием специально разработанной анкеты в онлайн-формате на базе интернет-платформы для проведения опросов SurveyMonkey.



По данным опроса 30% затруднились сказать, входит ли их организация в АМФОК. 23,8% опрошенных отметили, что работают в МФО с госучастием.

Среди респондентов относительное большинство представляют средний бизнес (42%), 23,8% опрошенных – работают в крупных компаниях, каждый пятый – в организациях малого бизнеса.

С учетом значительной представленности среди респондентов персонала среднего и крупного бизнеса, большинство опрошенных сотрудников (72,4%) работают в МФО, чья деятельность охватывает все регионы Казахстана.

Численность работников

До 100 человек

36,4%

101 - 250 человек

22,4%

Более 250 человек

41,1%

Диаграмма 1. Структура респондентов по размеру предприятий



География предоставления услуг



Диаграмма 2. Распределение респондентов по должности и полу



ОЦЕНКА СИТУАЦИИ С ГЕНДЕРНЫМ РАЗНООБРАЗИЕМ В МФО

Опрос показывает, что состав сотрудников МФО, входящих в АМФОК, отличается гендерное разнообразие, здесь почти не наблюдается абсолютного численного доминирования мужчин (отметили лишь 0,5% опрошенных). Чаще всего в равной степени в компаниях представлены и женщины, и мужчины (отметили половина опрошенных), либо доля женщин превышает долю мужчин (отметили треть респондентов). 9,3% респондентов отметили, что в их организации женщины представляют подавляющее большинство.

Диаграмма 3. Гендерный состав МФО



Уточняющий вопрос по оценке доли женщин в составе персонала МФО показал, что только 1,4% опрошенных отметили, что процент женщин среди сотрудников их организации не превышает 25%. Чаще всего респонденты отмечали, что доля женщин в составе их организации составляет в пределах от 50% до 75%. В целом 55% опрошенных отметили, что в их организациях женщины составляют более половины всего персонала, в том числе 18,7% отметили, что женщины составляют более трех четвертей от числа работников.

Как показывает анализ данных, в МФО, относящихся к крупному бизнесу, чаще других отмечается преобладание женщин в составе персонала. Так, ответили, что женщин больше, чем мужчин в целом 55%

Диаграмма 4. Гендерный состав МФО в зависимости от размера компании

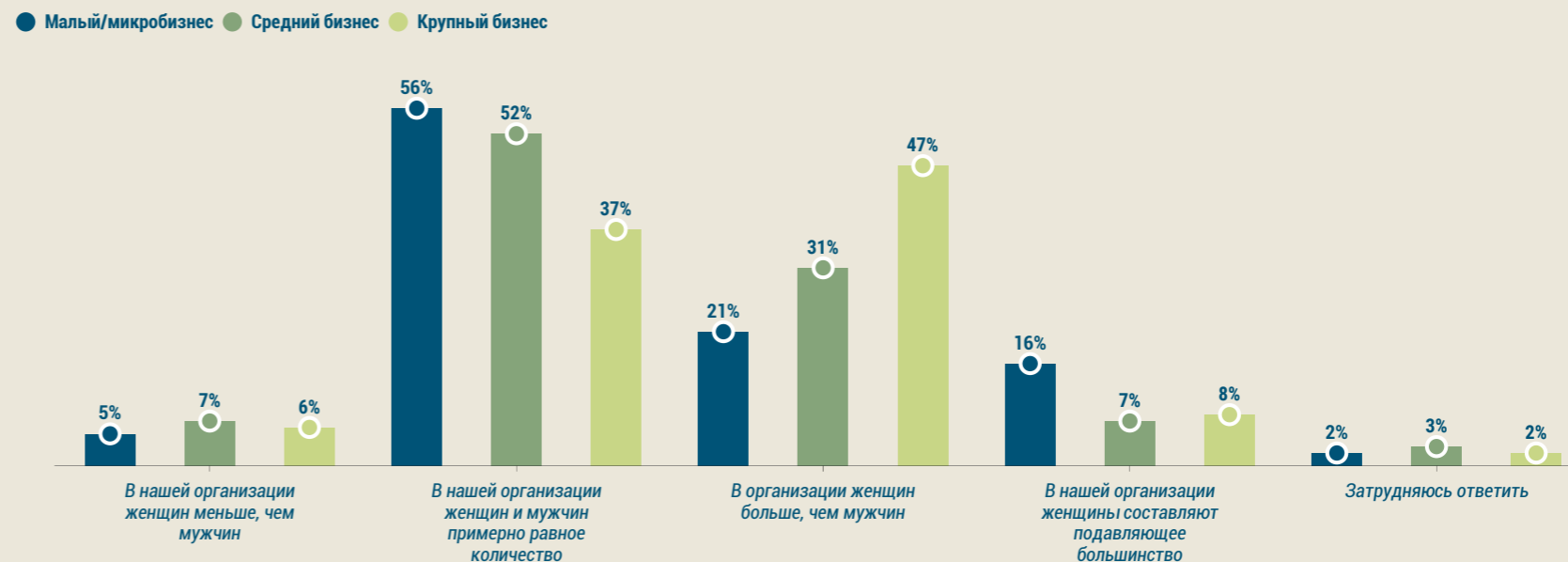
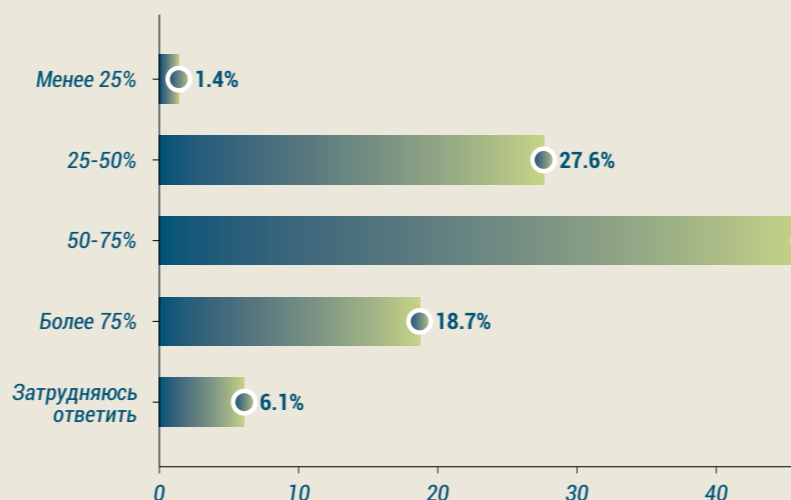
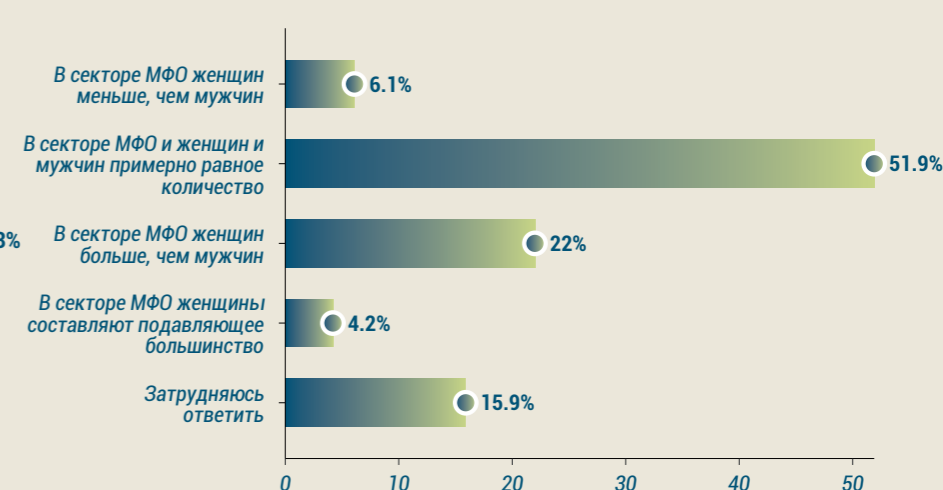


Диаграмма 5. «Можете ли вы оценить какая доля женщин работает в вашей организации?»



представителей крупного бизнеса (47% отметили, что женщин больше, чем мужчин; 8% – женщины составляют преобладающее большинство). Предприятия малого и среднего бизнеса чаще отмечают наличие паритета по численности мужчин и женщин среди сотрудников компаний.

Диаграмма 6. «Как бы вы оценили гендерное разнообразие в микрофинансовых организациях»



Оценка респондентами ситуации в целом в секторе МФО также показывает наличие гендерного разнообразия. По мнению половины опрошенных – в секторе МФО женщины и мужчины представлены примерно в равном соотношении. 22% отмечают, что в казахстанских МФО количественно преобладают женщины.

ГЕНДЕРНЫЙ ПОРТРЕТ КЛИЕНТОВ МФО

По мнению большинства респондентов (59%) среди клиентов микрофинансовых организаций в равной степени представлены как женщины, так и мужчины. О преобладании женщин среди клиентов говорят 17% представителей МФО, о преобладании мужчин – 13%. Таким образом, распространенный стереотип о преобладании женщин в числе клиентов МФО в данном исследовании не находит подтверждения.

Если рассматривать ответы в зависимости от размера бизнеса, то с одной стороны – так или иначе чаще всего звучит мнение, что среди клиентов МФО в равной степени представлены мужчины и женщины. С другой стороны – представители малого и среднего бизнеса чаще отмечают, что женщины преобладают в числе обращающихся за микрокредитами (20%-25%), чем представители крупного бизнеса – 14%.

Диаграмма 7. «По Вашему личному опыту, кто чаще обращается в вашу компанию за микрокредитами: женщины или мужчины?»



СИТУАЦИЯ С СОБЛЮДЕНИЕМ РАВЕНСТВА ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

В целом подавляющее большинство опрошенных (83%) считают, что в секторе МФО мужчины и женщины обладают равными правами и возможностями. Лишь 7% отмечают, что мужчины имеют больше прав и возможностей чем женщины. Такого мнения придерживается фактически каждая десятая опрошенная женщина (9,5%).

Диаграмма 8. «Как бы вы оценили положение женщин, работающих в секторе МФО?»

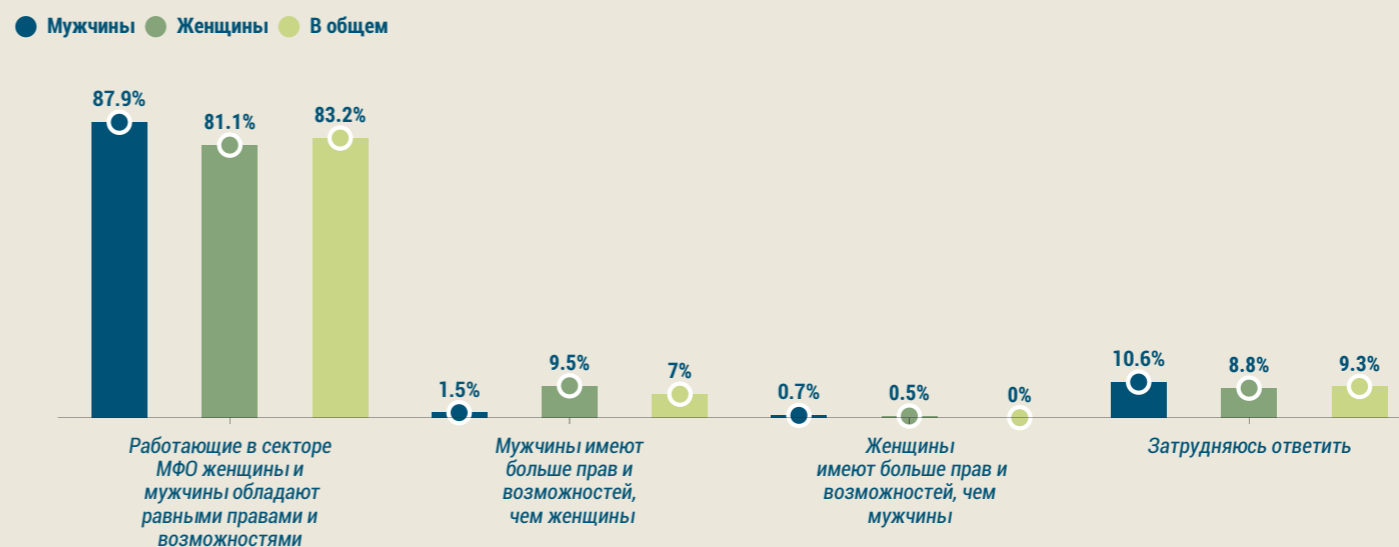
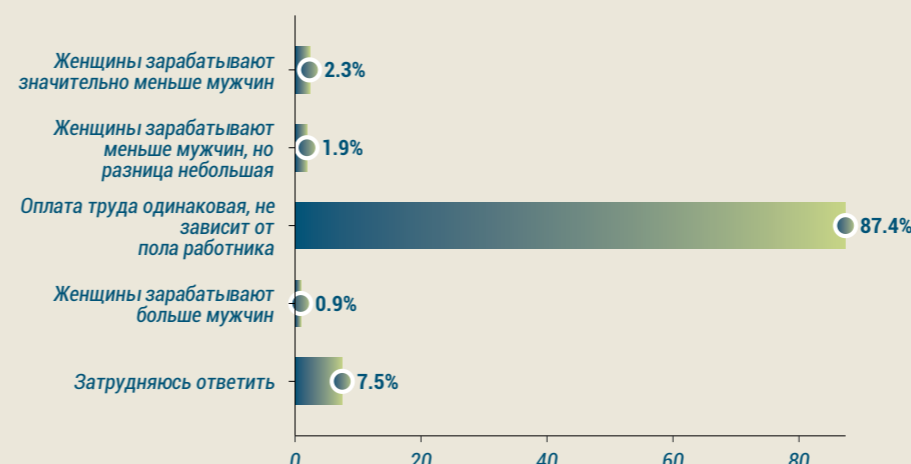


Диаграмма 9. «На ваш взгляд, есть ли в вашей организации разница в оплате труда между мужчинами и женщинами, занимающими одинаковые должности?»



Также подавляющее большинство опрошенных (87%) отмечают отсутствие разницы в оплате труда по гендерному признаку. О наличии перекосов в оплате труда в пользу мужчин говорят лишь 4,2% опрошенных.

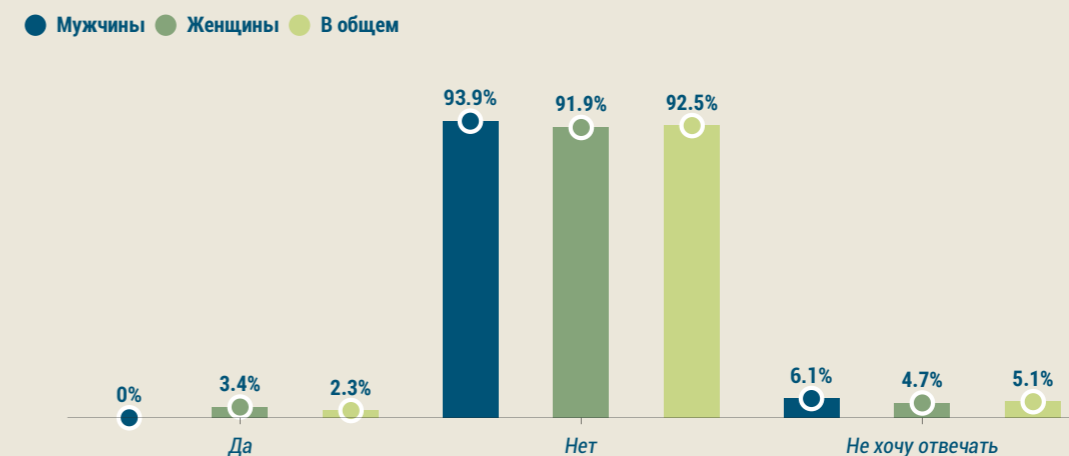
Абсолютное большинство опрошенных (90%) отмечают, что и мужчины, и женщины имеют равные шансы сделать карьеру в МФО. Лишь 4,7% респондентов отмечают сниженные карьерные возможности женщин, и 2% отмечают барьеры к успешной карьере у мужчин по сравнению с женщинами.

Диаграмма 10. «Считаете ли Вы, что женщины, работающие в МФО, имеют такие же шансы сделать успешную карьеру, как и мужчины?»



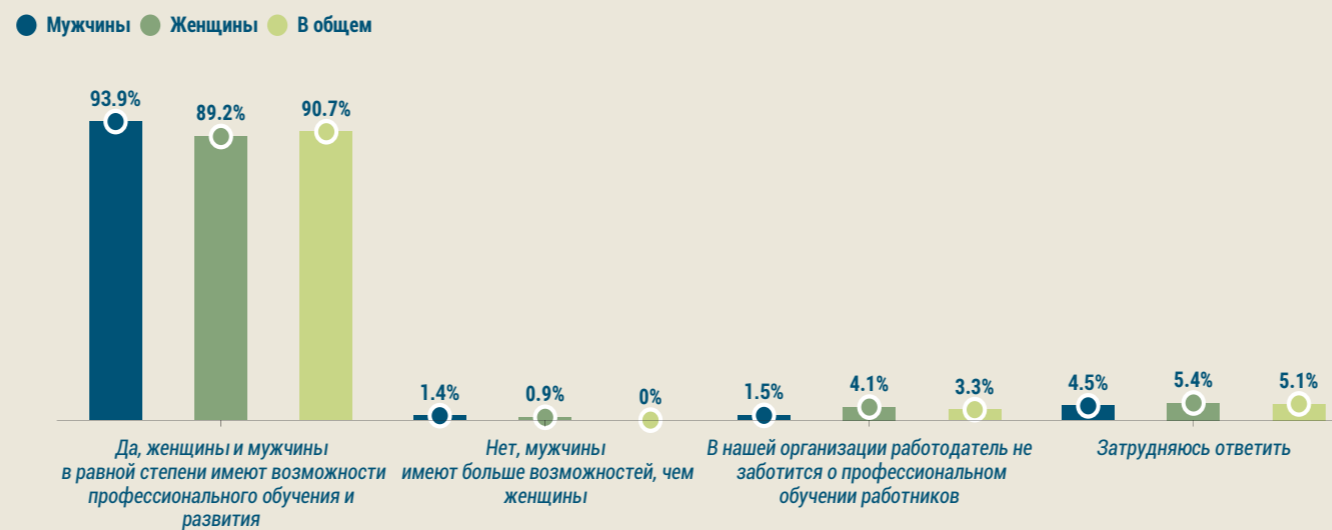
Редки случаи нарушения трудовых прав, лишь 2,3% опрошенных отметили подобные прецеденты (это только женщины). Надо отметить, что 5,1% респондентов не захотели отвечать на этот вопрос, что может говорить, что эта часть работников столкнулась с нарушением прав, но не отметила это из-за боязни последствий. В их число входят и мужчины.

Диаграмма 12. «Считаете ли Вы, что женщины, работающие в МФО, имеют такие же шансы сделать успешную карьеру, как и мужчины?»



Абсолютное большинство респондентов (91%) считают, что в их организации работодатель заботится о дополнительном профессиональном обучении как мужчин, так и женщин в равной степени. В незначительной мере проблему может представлять то, что работодатель вообще не заботится о профессиональном обучении работников – это отметили 3% опрошенных.

Диаграмма 13. «Считаете ли Вы, что в вашей организации работодатель заботится о дополнительном профессиональном обучении как мужчин, так и женщин?»

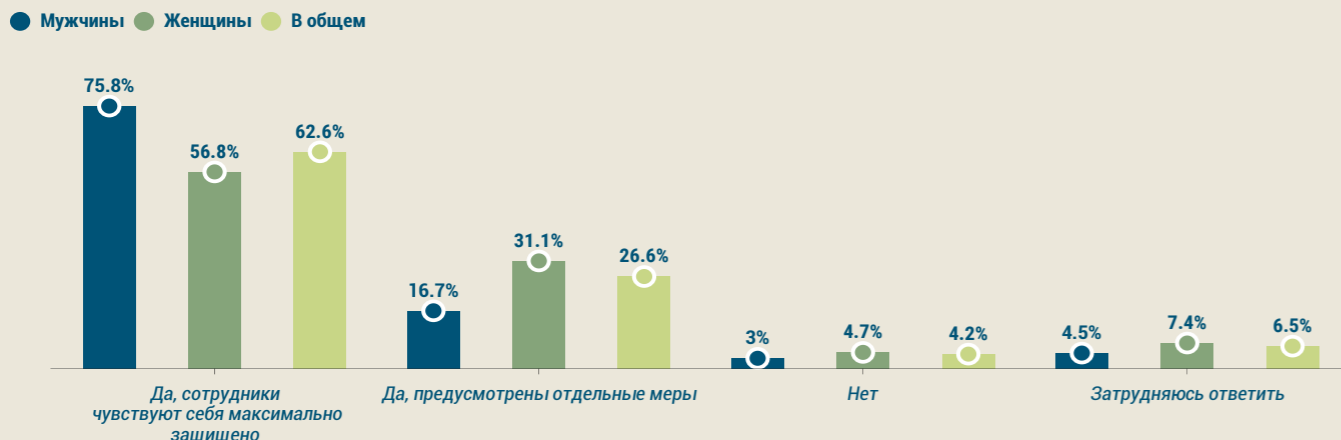


ЗАБОТА О БЛАГОПОЛУЧИИ И БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ

63% опрошенных считают, что организация, в которой они работают в полной мере заботится о сохранении благополучия, безопасности и здоровья своих сотрудников, и они ощущают себя в полной безопасности. 27% отмечают, что в их организации предусмотрены отдельные меры. О небезопасной среде в компании говорят лишь 4,2% опрошенных.

Надо отметить, что максимальную защищенность значительно чаще чувствуют мужчины (76%), чем женщины (57%). Женщины чаще отмечают частичный характер мер защиты (31%), чем мужчины (17%).

Диаграмма 14. «Считаете ли Вы, что в вашей организации работодатель заботится о дополнительном профессиональном обучении как мужчин, так и женщин?»



Также ощущение полной защищенности чаще испытывают сотрудники МФО, относящихся к среднему и крупному бизнесу (68%-71%), чем к малому бизнесу (58%).

Руководящий и рядовой состав работников МФО по-разному оценивает степень защищенности персонала компаний. В ответах руководителей высшего и среднего звена чаще звучали мнения о том, что работники компаний чувствуют себя полностью защищенными (68%-70%). Рядовые сотрудники реже проявляли уверенность в своей максимальной защищенности (56%). Около 5% рядовых сотрудников отметили, что не чувствуют себя защищенными, каждый десятый – затруднился дать ответ. Это говорит о том, что в целом при относительно благополучной ситуации, для части сотрудников МФО существует проблема небезопасности работы в МФО, особенно в субъектах малого/микробизнеса. Возможно, руководящий состав не всегда в полной мере оценивает потребность рядовых сотрудников в большей защищенности.

Подавляющее большинство опрошенных женщин (95%) отмечают, что не сталкивались и не слышали о случаях сексуальных домогательств на работе со стороны как коллег/руководства компаний, так и клиентов. Одновременно с этим, около 1% женщин лично сталкивались с харассментом со стороны коллег, еще 4% - слышали о подобных прецедентах со слов сотрудниц. Чуть чаще опрошенные женщины лично сталкивались с домогательствами со стороны клиентов - около 3%, еще около 1% - слышали о таких случаях.

Диаграмма 15. «Заботится ли ваша организация о сохранении благополучия, безопасности и здоровья своих сотрудников?» (в зависимости от размера бизнеса)



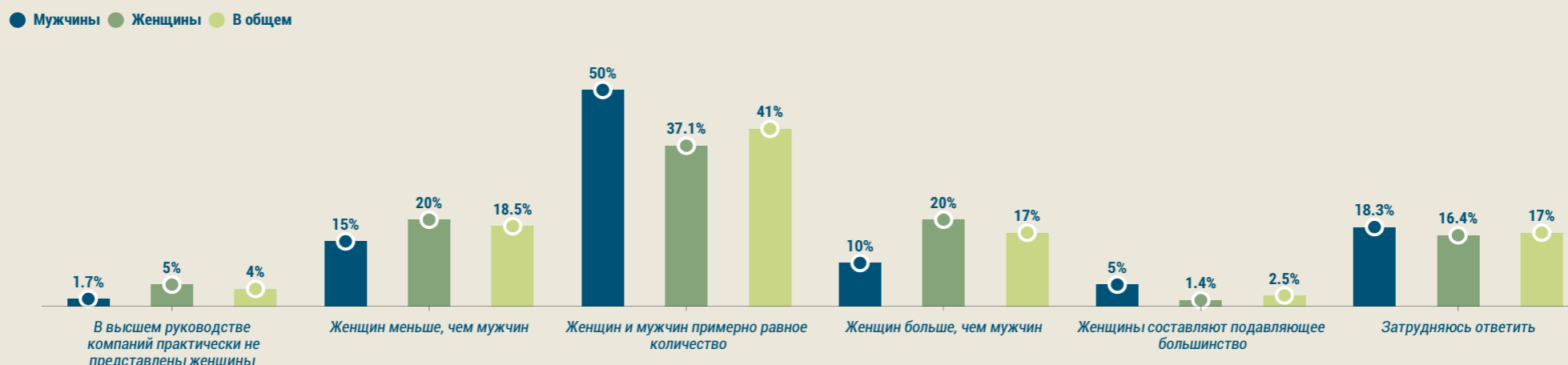
Диаграмма 17. «Сталкивались ли вы со случаями сексуальных домогательств на работе...?» (отвечали только женщины)



Диаграмма 16. «Заботится ли ваша организация о сохранении благополучия, безопасности и здоровья своих сотрудников?» (в зависимости от должности респондента)



Диаграмма 18. «Как бы вы оценили представленность женщин на руководящих постах (в правлении) в целом в секторе МФО?»



ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ПОСТАХ В МФО

41% опрошенных сошлись во мнении, что в секторе МФО на руководящих постах женщины представлены наравне с мужчинами. Остальные разделились во мнениях. С одной стороны, 19% респондентов считают, что женщин-руководителей меньше, чем мужчин, еще 4% - что женщины практически не представлены в руководстве МФО. С другой стороны, присутствует мнение, что женщин-руководителей в секторе МФО больше, чем мужчин (17%). Еще 2,5% считают, что женщины-руководители составляют подавляющее большинство.

По мнению 44% респондентов, занимающих высшие руководящие посты в МФО, женщины реже представлены на руководящих постах в МФО, чем мужчины. Около 30% представителей высшего звена управленцев считают, что в руководстве МФО наблюдается паритет доли мужчин и женщин.

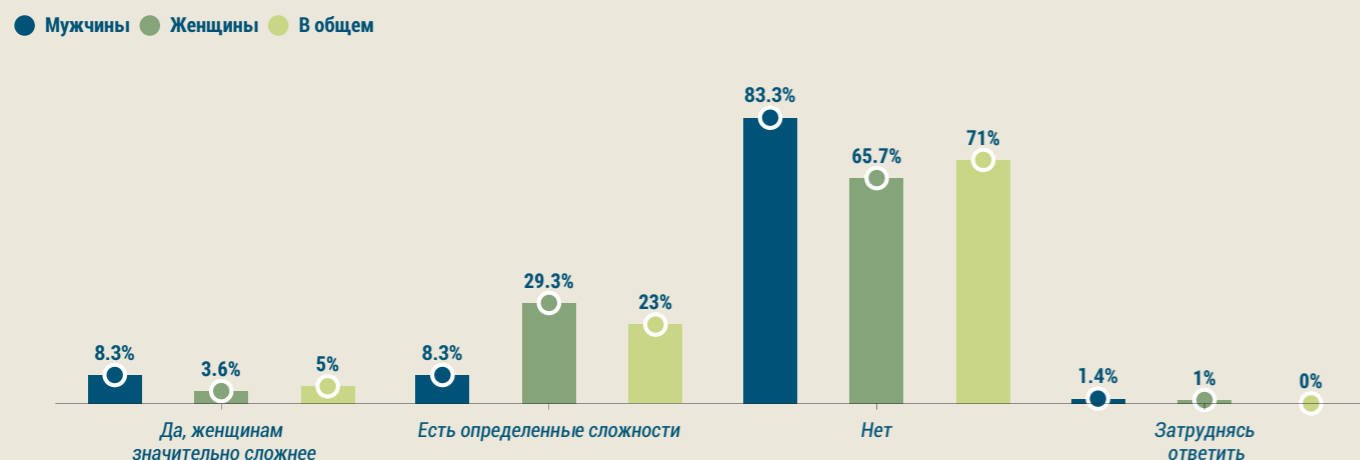
С точки зрения менеджмента среднего звена и рядовых сотрудников в руководстве МФО чаще наблюдается равное соотношение мужчин и женщин (41% - 44%). 23% опрошенных рядовых сотрудников имеют представление, что женщины преобладают в руководстве МФО.

Большинство опрошенных (71%) считают, что у женщин нет сложностей в достижении руководящих постов, в частности войти в состав правления компании. В этом чаще уверены мужчины (83%), чем женщины (66%).

Диаграмма 19. «Как бы вы оценили представленность женщин на руководящих постах (в правлении) в целом в секторе МФО?» (в зависимости от должности)



Диаграмма 20. «Считаете ли Вы, что в секторе МФО женщинам сложнее, чем мужчинам достигать руководящих должностей, в частности входить в состав правления организации?»

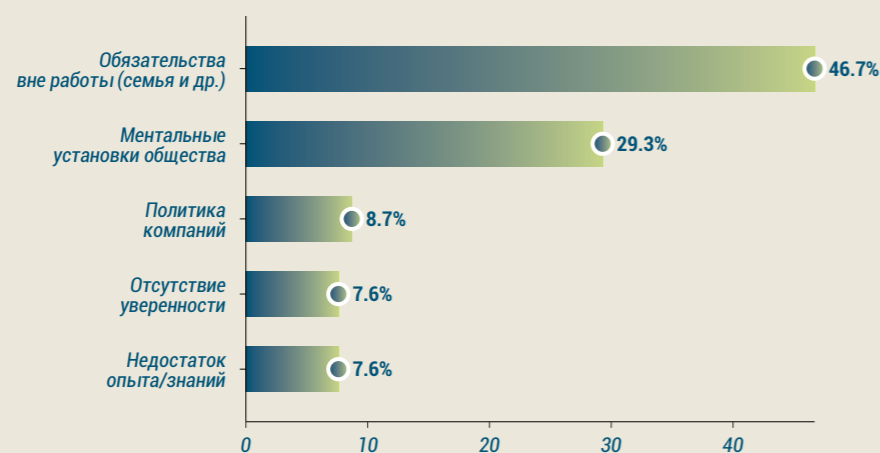


23% считают, что у женщин возникают определенные сложности при прохождении в руководящий состав. Это гораздо чаще отмечают женщины (29%), чем мужчины (8%).

Лишь 5% респондентов отмечают значительные барьеры в успешном продвижении женщин на руководящие позиции.

В ряду основных причин, которые усложняют процесс продвижения женщин на руководящие должности отмечались в первую очередь: необходимость выполнять обязательства вне работы (семейные, личные и др.) – 47%, а также устаревшие ментальные установки общества (29%).

Диаграмма 21. «Назовите основные причины, почему женщинам сложнее становится руководителями в секторе МФО?»



ОЦЕНКА ВКЛАДА ЖЕНЩИН В УЛУЧШЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ

В ходе опроса были выделены основные преимущества, которые связываются с присутствием женщин в высших органах управления МФО.

Большинство опрошенных согласно с тем, что женщины-руководители более скрупулезны и внимательны к деталям рассматриваемых вопросов (64,6%). При этом можно увидеть сильное расхождение мнений между мужчинами и женщинами по данному вопросу. Женщины чаще согласны с такой характеристикой (75%), чем мужчины (41%). Среди мужчин каждый пятый не разделяет такого мнения, а 40% – затруднились с ответом.

С тем, что женщины-руководители более тщательно и внимательно относятся к своей работе, чаще соглашались руководители высшего звена (78%), как мужчины (73%), так и женщины (83%). Среди управленцев среднего звена и рядового состава согласных с этим мнением меньшая доля – 63%. При этом отмечается сильное расхождение во мнении среди женщин и мужчин. Если среди женщин-руководителей среднего звена согласны с данным мнением три четверти – 75%, то среди мужчин – только 39%. Среди рядовых сотрудников расхождение еще выше: среди женщин придерживаются данного мнения – 73%, среди мужчин – 29%.

Более половины опрошенных (54,9%) согласны с мнением, что женщины-руководители более склонны к компромиссам и сотрудничеству при принятии решений. В гендерном срезе можно увидеть сильное расхождение во мнениях между мужчинами и

женщинами. Женщины гораздо чаще склонны соглашаться с такой характеристикой (66%), чем мужчины (29%). Среди мужчин более трети (38%) не разделяют данное мнение, около трети затрудняются с ответом (32%).

Подобное расхождение можно заметить в ответах мужчин и женщин руководителей и рядовых работников: мужчины вне зависимости от должности гораздо реже соглашались с такой характеристикой, чем женщины. Так, среди высшего руководства придерживаются мнения о том, что женщины более склонны к сотрудничеству и компромиссам в целом 57%, среди мужчин-руководителей – 36%, среди женщин – 75%. В среднем управленческом звене в целом 53% респондентов разделяет данное мнение, но среди мужчин – 22%, среди женщин – 68%. Среди рядовых сотрудников согласны с данным мнением 56%, но среди мужчин – только каждый третий (33%), в то время как среди женщин – 63%.

Мнения респондентов разделились почти поровну по поводу суждения, что женщина проходит более длинный и сложный карьерный путь, чем мужчина, чтобы стать руководителем высшего звена: 38% – согласны с этим, 40% – не согласны. Женщины чаще подтверждают это суждение – 47%, чем мужчины – 16%. Среди мужчин более половины (55%) не согласны с данным мнением, среди женщин – около трети.

Чем выше должность респондентов, тем реже они соглашались с данным мнением. Так, если среди рядовых сотрудников с данным суждением согласны 40%, среди среднего управленческого персонала – 37%, то среди

высшего руководящего состава – только 30%. И вновь можно увидеть, что мнение мужчин и женщин сильно отличается. Женщины чаще считают, что им сложнее проходить путь до высшего руководителя. Среди женщин-руководителей высшего звена с этим мнением согласны 42%, в то время как среди мужчин – 18%. При этом почти две трети мужчин-руководителей (64%) не согласны с данным утверждением. В среднем управленческом звене уже каждая вторая женщина (49%) считает, что карьерный путь женщин более сложный и долгий, в то время как среди мужчин с этим согласны лишь 13%, а 60% – не согласны. Примерно такое же соотношение мнений наблюдается среди рядовых сотрудников (среди женщин согласны – 47%, среди мужчин – 17%), с той лишь разницей, что мужчины реже выражают несогласие (46%) и чаще затрудняются с ответом – 38%.

Также мнения разделились в отношении утверждения, что **женщины меньше склонны к воровству, коррупции, мошенничеству**. 35% опрошенных согласны с данным мнением, 29% – не согласны. Еще 35% затруднились с ответом. Женщины чаще соглашались с этим суждением (43%), чем мужчины (17%).

Чем выше должность респондентов, тем чаще они склоняются к мнению, что женщины менее склонны к коррупции, воровству и мошенничеству. Так, среди опрошенных рядовых сотрудников поддерживают данный тезис 30%, среди руководителей среднего звена – 38%, управленцев высшего звена – уже 48%. Также присутствует значительная разница во мнениях между мужчинами и женщинами, особенно среди рядовых сотрудников (среди женщин согласны с тезисом – 37%, среди мужчин – 8%).

Среди мужчин этой категории сотрудников не согласны с данным мнением 46%, столько же затрудняются с ответом. Среди руководителей среднего звена с данным тезисом согласна каждая вторая женщина (49%) и 17% мужчин, среди руководителей высшего звена – 58% женщин и 36% мужчин. Мужчины среди высшего руководства менее категоричны, лишь из них 27% отрицают данное утверждение, чаще затрудняются с ответом (36%).

С мнением, что **женщины меньше вступают в споры, конфликты при принятии решений**, респонденты склонны чаще не соглашаться (46%), чем соглашаться (23%). Женщины чаще разделяют это мнение (28%), чем мужчины (10%).

В зависимости от должности, мнение респондентов различается. На уровне рядовых работников и среднего управленческого персонала лишь около 20%-22% респондентов согласны с тем, что женщины менее конфликтны при принятии решений. При этом данной точки зрения придерживается каждая четвертая женщина среди данных категорий работников. Что касается мужчин, то среди управленцев среднего звена это мнение разделяют 16%, среди рядового персонала – ни один мужчина не поддержал этот тезис.

Среди представителей руководства высшего звена выше доля тех, кто согласен с данным мнением – 39%. При этом в этом убеждена каждая вторая женщина-руководитель (50%) и 27% среди мужчин-руководителей.

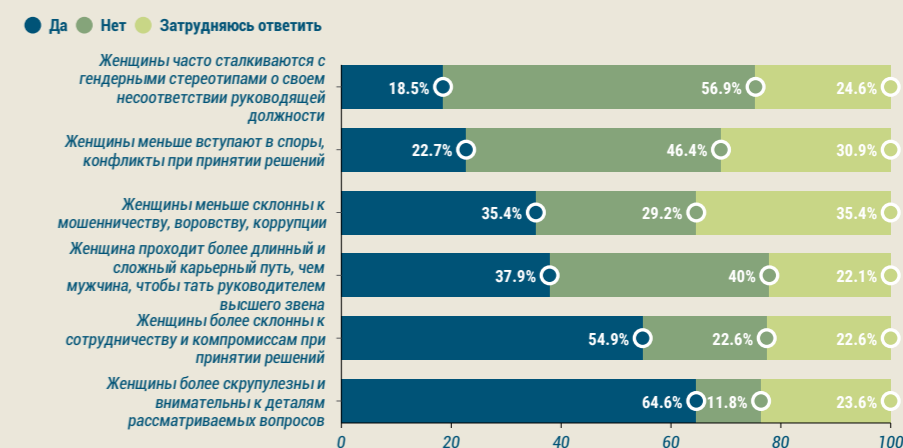
Что касается наличия определенных барьеров, в частности, что **женщины часто сталкиваются с гендерными стереотипами о своем несоответствии руководящей**

должности, то здесь ситуация в целом может оцениваться как относительно благоприятная. Так, более половины респондентов (57%) считают, что женщины-руководители не сталкиваются с подобными стереотипами, причем так считают не только большинство мужчин (67%), но и женщин (53%). Наличие таких дискриминационных взглядов отмечают около пятой части респондентов (19%).

Если смотреть в зависимости от уровня руководящих полномочий, то женщины-руководители высшего звена реже других имеют такую точку зрения (8%), каждая четвертая не согласна с таким утверждением, а две трети (66%) затрудняются с ответом. Это говорит о том, что женщины, прошедшие карьерный путь до первого руководителя МФО, в целом редко сталкиваются с подобным дискриминирующим стереотипом. Среди мужчин-руководителей высшего звена даже чаще встречается мнение о наличии подобных стереотипов – 27%, но большая часть из них не разделяет это мнение – 64%.

Среди женщин, являющихся руководителями среднего звена или рядовыми сотрудниками, от 21% до 24% считают, что женщины-руководители сталкиваются с подобными негативными стереотипами. Возможно, это связано как с наличием негативного опыта (среди управленцев среднего звена), так и с распространенностью определенных самоограничивающих убеждений. Среди мужчин из числа управленцев среднего звена и рядовых сотрудников минимальное количество видят наличие негативных стереотипов (4%-8%).

Диаграмма 22. «Что из перечисленного характерно для женщин-руководителей в секторе МФО?»



С целью выявить оценку вклада женщин-руководителей в улучшение показателей деятельности МФО, респондентам было предложено оценить данное влияние по 5-балльной шкале, где 1 балл – «вообще не имеет значения», а 5 баллов – «очень значимо». Для оценки были отобраны 19 показателей деятельности компаний.

Анализ средних значений показал, что в целом большинство респондентов видят значительную положительную связь между присутствием женщин в руководстве МФО и улучшением всех 19 показателей деятельности компаний. Особенно высоко оценивается влияние присутствия женщин на вовлеченность компании в благотворительность, улучшение репутации организации, развитие человеческого капитала компании, улучшение уровня удовлетворенности сотрудников, ощущения ими своей значимости, улучшение условий охраны труда и здоровья, более прозрачная отчетность, противодействие мошенничеству и коррупции, содействие устойчивости компании (см. Диаграмму 23).

Реже отмечается значительность вклада женщин-руководителей в содействие привлечению зарубежных инвестиций в компанию, улучшенный уровень инноваций.

Диаграмма 23. Средний балл значимости влияния женщин-руководителей МФО на улучшение показателей деятельности компаний (по шкале от 1 до 5 баллов, где 1 – «вообще не имеет значения», а 5 – «очень значимо»).



Гендерный срез показывает, что мужчины и женщины по-разному оценивают вклад женщин-руководителей в улучшение показателей деятельности компании. Мужчины реже склонны оценивать это влияние как значительное, чем женщины (Таблица 1).

К примеру, можно отметить, что женщины выше оценивают влияние женщин-руководителей на соблюдение компаниями большей прозрачности в отчетности (4,35), чем мужчины (3,50).

Как мужчины, так и женщины солидарны в сниженной оценке влияния женщин на содействие привлечению зарубежных инвестиций в компанию.

Таблица 1. Средний балл значимости влияния женщин-руководителей высшего звена в МФО на улучшение показателей деятельности компаний (по шкале от 1 до 5 баллов, где 1 – «вообще не имеет значения», а 5 – «очень значимо»).

Мужчины	Средний балл (по пятибалльной шкале)	Женщины	Средний балл (по пятибалльной шкале)
Улучшение репутации компании	3,74	Вовлеченность в благотворительность	4,41
Вовлеченность в благотворительность	3,74	Улучшение репутации компании	4,37
Доступ к более широкому пулу талантов	3,67	Более прозрачная отчетность	4,35
Улучшение внимания со стороны исполнительных органов (правления) к гендерным вопросам в организации	3,67	Улучшение уровня удовлетворенности сотрудников, ощущения ими своей значимости	4,33
Развитие человеческого капитала организации	3,66	Развитие человеческого капитала организации	4,31
Противодействие мошенничеству и коррупции	3,63	Улучшение условий охраны труда и здоровья	4,31
Улучшение условий охраны труда и здоровья	3,62	Содействие устойчивости компании	4,30
Улучшение уровня удовлетворенности сотрудников, ощущения ими своей значимости	3,62	Противодействие мошенничеству и коррупции	4,29
Лучший учет потребительских предпочтений	3,61	Улучшение практик корпоративного управления	4,25
Улучшение отношений с местным сообществом	3,58	Лучший учет потребительских предпочтений	4,23
Содействие устойчивости компании	3,58	Улучшение отношений с местным сообществом	4,22
Усиление дискуссии по стратегическим вопросам организации	3,54	Улучшение внимания со стороны исполнительных органов (правления) к гендерным вопросам в организации	4,21
Улучшение практик корпоративного управления	3,54	Лучшее сочетание лидерских навыков	4,18
Улучшение финансовых показателей	3,51	Доступ к более широкому пулу талантов	4,12
Более прозрачная отчетность	3,50	Улучшение процессов управления рисками	4,11
Лучшее сочетание лидерских навыков	3,46	Улучшение финансовых показателей	4,09
Содействие привлечению зарубежных инвестиций в компанию	3,46	Усиление дискуссии по стратегическим вопросам организации	4,04
Улучшение процессов управления рисками	3,45	Улучшенный уровень инноваций	3,96
Улучшенный уровень инноваций	3,44	Содействие привлечению зарубежных инвестиций в компанию	3,94

ОТНОШЕНИЕ К ИНИЦИАТИВАМ ПО ПОДДЕРЖКЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ

Онлайн-опрос показал низкий уровень актуализации вопросов поддержки гендерного разнообразия среди казахстанских МФО. С одной стороны это может быть следствием уже решенного вопроса гендерного разнообразия в значительном сегменте компаний, с другой стороны – отсутствия сфокусированности политики компаний на этом вопросе. Лишь около трети респондентов (31,3%) опрошенных отметили, что их компания очень заинтересована и системно подходит к вопросу поддержки гендерного разнообразия. 4,5% респондентов отметили, что в их компании есть отдельные инициативы, но пока на неформальном уровне и почти каждый третий опрошенный (31,3%) отметили отсутствие заинтересованности компаний в поддержке гендерного разнообразия.

Диаграмма 24. «Насколько заинтересована Ваша организация в поддержке и продвижении принципов гендерного равенства?»

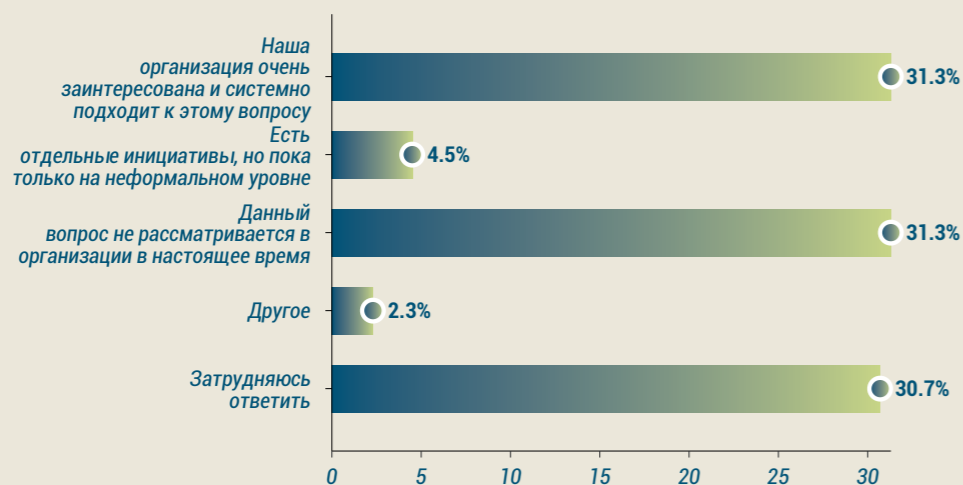


Диаграмма 25. «Есть ли какие-либо практики (формализованные или неформализованные) по поддержке гендерного равенства в Вашей организации?»

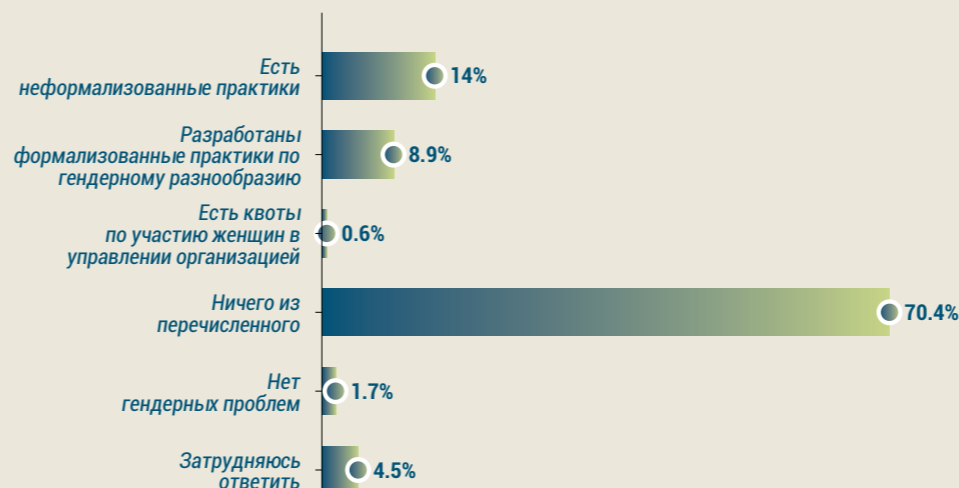
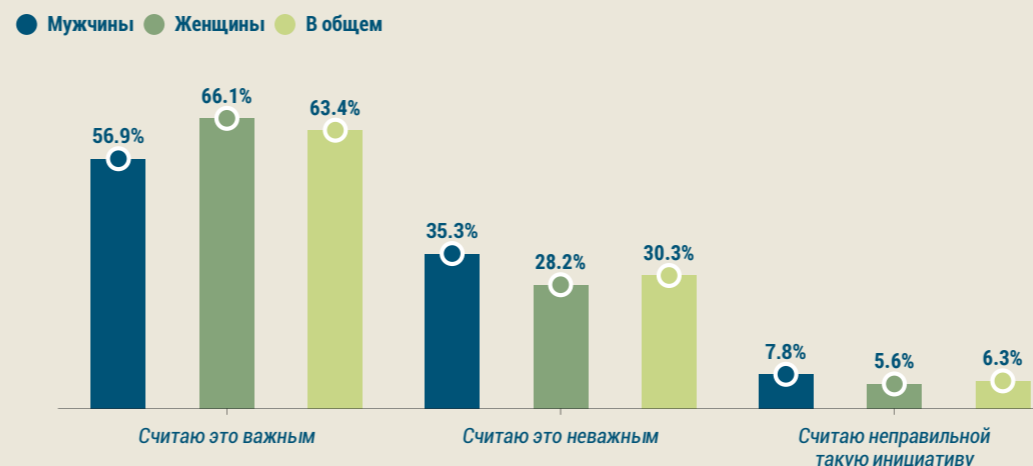


Диаграмма 26. «Каково Ваше личное отношение в целом к инициативам поддержки гендерного равенства в МФО?»



Незначительное количество респондентов (8,9%) отметили, что в их компании есть формализованные практики по поддержке гендерного разнообразия. Лишь один респондент отметил, что в организации есть квоты по участию женщин в управлении организацией. 14% опрошенных отмечают, что в их компании есть неформализованные практики по поддержке гендерного равенства. То есть на данный момент подавляющее большинство казахстанских МФО не считают актуальным/важным вопрос поддержки гендерного разнообразия и не вводят соответствующих практик (как формализованных, так и неформализованных).

Несмотря на низкий уровень готовности МФО к мерам по поддержке гендерного разнообразия, большинство респондентов (63,4%), исходя из личной позиции, считают этот вопрос важным. Лишь 30,3% респондентов посчитали данную инициативу неважной и еще около 6,3% опрошенных считают ее неправильной. Женщины чаще мужчин отмечают, что вопрос поддержки гендерного равенства имеет значимость для них лично (66% против 57%).

ПЕРСПЕКТИВЫ УВЕЛИЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ В КАЗАХСТАНСКИХ КОМПАНИЯХ

Онлайн-опрос показал, что большинство представителей МФО (57 %) прогнозируют увеличение представленности женщин на руководящих позициях (в правлении) компаний в ближайшие 5-10 лет. Чуть более трети респондентов считают, что ситуация с гендерным разнообразием останется на том же уровне, что и сейчас.

Гендерный срез показывает, что мужчины и женщины по-разному оценивают перспективы представленности женщин на руководящих позициях в МФО. Женщины значительно чаще предполагают рост доли женщин-руководителей (62%), чем респонденты-мужчины (45%). Мужчины чаще женщин считают, что ситуация останется на прежнем уровне (45%).

Диаграмма 27. «Как Вы оцениваете перспективы представленности женщин на руководящих позициях (в правлении) в секторе МФО на ближайшие 5-10 лет?»



Из практических мер, которые могли бы способствовать поддержке гендерного разнообразия 41% респондентов отметили необходимость соблюдения принципа прозрачности при найме персонала. Такая же доля респондентов отметила необходимость усиления контроля с целью не допустить гендерную дискриминацию при приеме на работу.

32% респондентов считают, что компании должны предпринимать шаги по поддержке женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми.

31% видят перспективной поддержку программ женского лидерства.

Инициатива по введению 30% квоты по участию женщин в составе руководящих органов – реже всего поддерживалась респондентами (13%).

Гендерный срез показывает, что для женщин помимо недопущения дискриминации и соблюдения прозрачности при приеме на работу очень важным пунктом является такой фактор, как политика компаний по поддержке женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (38%) и программы по поддержке женского лидерства (37%). Каждая четвертая респондентка считает важным внедрение программ менторства/наставничества для женщин, каждая пятая – наличие доверенных лиц в компании, к которым женщины могут обращаться за поддержкой, а также изменение ценностей компаний.

Введение 30% квоты по участию женщин в составе руководящих органов поддержали 14% женщин и 10% мужчин.

Таким образом, участники опроса в большей степени поддерживают «мягкие» меры по

поддержке гендерного равенства и разнообразия в компаниях, более жесткие меры регуляторного характера (такие как введение квот) пока не популярны среди сотрудников МФО.

Гендерный срез показывает, что для женщин помимо недопущения дискриминации и соблюдения прозрачности при приеме на работу очень важным пунктом является такой фактор, как политика компаний по поддержке женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (38%) и программы по поддержке женского лидерства (37%). Каждая четвертая респондентка считает важным внедрение программ менторства/наставничества для женщин, каждая пятая – наличие доверенных лиц в компании, к которым женщины могут обращаться за поддержкой, а также изменение ценностей компаний.

Диаграмма 28. «Какие инициативы по поддержке гендерного равенства Вы видите актуальными для Казахстана?»



Таблица 2. «Какие инициативы по поддержке гендерного равенства Вы видите актуальными для Казахстана?» (гендерный срез)

Мужчины	Средний балл (по пятибалльной шкале)	Женщины	Средний балл (по пятибалльной шкале)
Прозрачность при найме	43,1%	Контроль за недопущением гендерной дискриминации при приеме на работу	43,2%
Контроль за недопущением гендерной дискриминации при приеме на работу	35,3%	Прозрачность при найме	40,0%
Политика компаний по поддержке женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми	17,6%	Политика компаний по поддержке женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми	38,4%
Программы поддержки женского лидерства	15,7%	Программы поддержки женского лидерства	36,8%
Программа менторства/наставничества для женщин	13,7%	Программа менторства/наставничества для женщин	25,6%
Изменение ценностей внутри организаций	13,7%	Изменение ценностей внутри организаций	20,8%
Широкая информационная работа по продвижению гендерного разнообразия	11,8%	Наличие доверенных лиц в компании, к которым женщины могут обращаться за поддержкой	20,8%
Введение 30% квоты по участию женщин в составе руководящих органов	9,8%	Широкая информационная работа по продвижению гендерного разнообразия	18,4%
Наличие доверенных лиц в компании, к которым женщины могут обращаться за поддержкой	9,8%	Введение 30% квоты по участию женщин в составе руководящих органов	14,4%

Анализ деятельности

микрофинансовых организаций на основе данных, имеющих в свободном доступе

По данным на 15 сентября 2022 года 238 МФО зарегистрированы в Реестре выданных, переоформленных лицензий на осуществление микрофинансовой деятельности, который размещен на сайте Агентства по регулированию и развитию финансового рынка. Из 238 МФО 217 ед. (или 91,2%) являются малыми предприятиями, 12 ед. – средними и 9 ед. – крупными. Более 67% МФО осуществляют микрокредитование в трех городах – Алматы, Астана и Шымкент, а также Карагандинской области. Женщины являются руководителями 78 компаний, что составляет 32,8% от всех зарегистрированных и имеющих лицензию МФО, в том числе пятеро из них являются руководителями крупных компаний, трое – средних. Мужчины руководят 160 МФО (67,2%), из них четверо – крупными и девятеро – средними.

По данным Национального Банка Республики Казахстан на 1 июля 2022 года 243 МФО отчитались о своей деятельности. Из 243 МФО 94,1% являются малыми предприятиями, 4,9% – средними, 3,7% – крупными. Наибольшее количество действующих и отчитавшихся в НБ РК микрофинансовых организаций находятся в городах Алматы (41,2%), Астана (11,5%), Шымкент (7,4%), Карагандинской (7,4%) и Туркестанской (3,7%) областях. В Алматы наблюдается наибольшее количество крупных (7 из 9 ед.), средних (7 из 12 ед.) и малых (86 из 222 ед.) предприятий. Каждая третья женщина является руководителем МФО (32,5%), в том числе руководителем 5-ти крупных и 3-х средних предприятий, а также 71-го малого предприятия.

На 1 июля 2022 года активы МФО, которыми руководят женщины, достигли 209,9 млрд тенге, что составляет 21,0% от всех активов отчитавшихся МФО. В региональном разрезе наибольшая доля активов наблюдается у женщин-руководителей МФО городов Алматы и Шымкент – 59,1% и 18,3% соответственно, а также СКО – 10,9%; у мужчин – 86,4% активов размещаются в Алматы, 4,3% – в Алматинской области, 2,9% – в Астане. На 1 июля 2022 года в МФО, которыми

руководят мужчины, объем активов в 3,8 раза превышает аналогичный показатель МФО, возглавляемых женщинами; по микрокредитам – в 3,9 раза, по обязательствам – 4,2 раза, по собственному капиталу – в 2,9 раза, по нераспределенной прибыли – в 3,2 раза. ROA у МФО, которыми руководят женщины, составила 14,3% против 15,5% – у МФО, у которых руководителями являются мужчины. Это говорит о том, что в отчетном периоде мужчины-руководители МФО более эффективно использовали активы компаний, чем женщины-руководители МФО. ROE у МФО, руководителями которых являются мужчины, составила 4,2% против 5,0% у МФО, руководимых женщинами. В отчетном периоде МФО под руководством женщин больше принесли прибыли акционерам за счет активов, чем МФО, руководимые мужчинами.

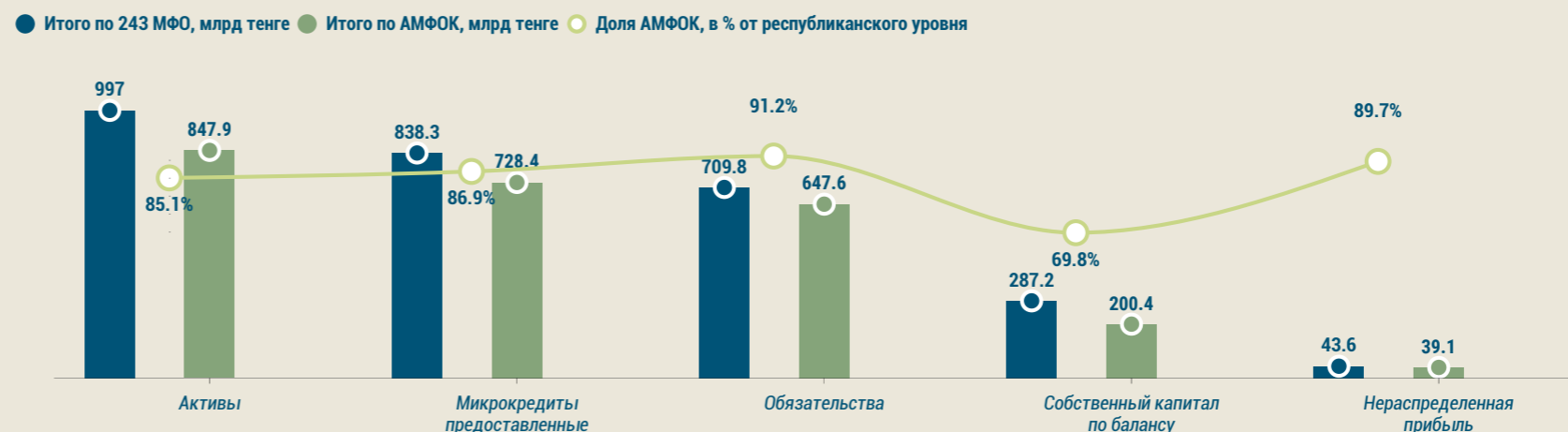
Что касается членов АМФОК, то женщины являются руководителями 23 МФО, мужчины – 48 МФО. На 1 июля 2022 года суммарная стоимость активов МФО – членов АМФОК составила 847,9 млрд тенге (85,1% от республиканского уровня), было предоставлено микрокредитов (за вычетом резервов на обесценение) на сумму 728,4 млрд тенге (86,9% от республиканского уровня). По всем финансовым показателям у мужчин наблюдается превышение: по стоимости активов – в 3,7 раза; по выданным микрокредитам – в 3,9 раза; по обязательствам – в 4,1 раза; по собственному капиталу – в 2,7 раза; по нераспределенной прибыли – в 3,8 раза.

Диаграмма 29. Распределение МФО – членов АМФОК по размерности предприятий и полу руководителя полу



Источник: рассчитано по данным АМФОК с использованием данных НБ РК <https://www.nationalbank.kz/ru> и СБР БНС АСПР РК <https://stat.gov.kz/>

Диаграмма 30. Финансовые показатели АМФОК на 1 июля 2022 года в целом



Источник: рассчитано по данным АМФОК с использованием данных НБ РК <https://www.nationalbank.kz/ru> и СБР БНС АСПР РК <https://stat.gov.kz/>

Диаграмма 31. Финансовые показатели АМФОК на 1 июля 2022 года по полу руководителя МФО, в млрд тенге

● Мужчины-руководители МФО ● Женщины-руководители МФО

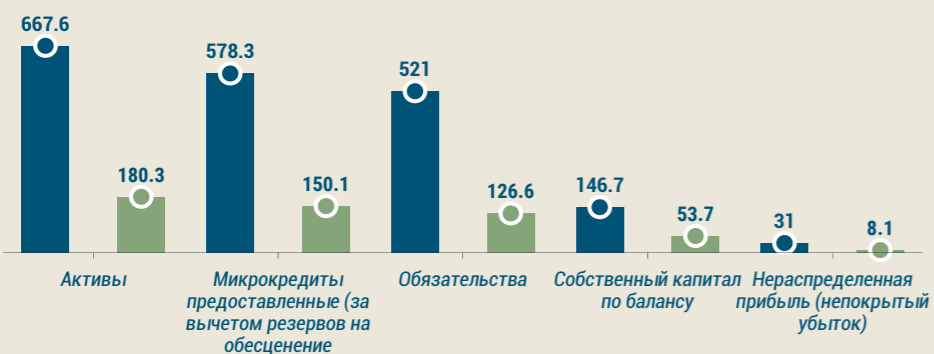


Диаграмма 32. Финансовые показатели АМФОК на 1 июля 2022 года по полу руководителя МФО

● Мужчины-руководители МФО ● Женщины-руководители МФО

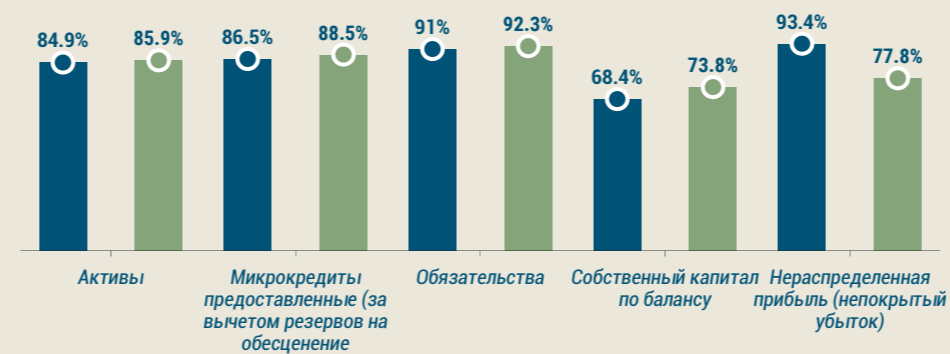
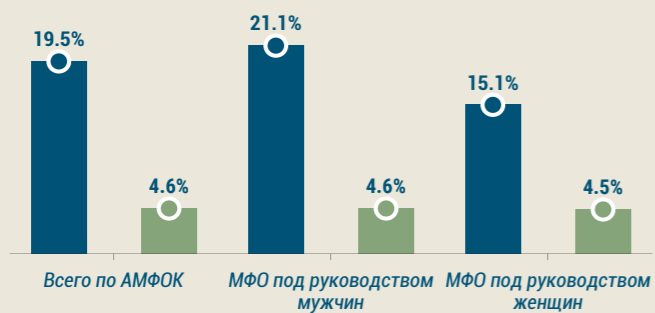


Диаграмма 32. Финансовые показатели АМФОК на 1 июля 2022 года по полу руководителя МФО, в млрд тенге

● ROE ● ROA



Источник: рассчитано по данным АМФОК с использованием данных НБ РК <https://www.nationalbank.kz/ru> и СБР БНС АСПР РК <https://stat.gov.kz/>

Таблица 3. Финансовые показатели МФО – членов АМФОК по регионам и полу руководителя

	Активы	Микрокредиты предоставленные (за вычетом резервов на обесценение)	Обязательства	Собственный капитал по балансу	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)
МФО под руководством женщин					
РК	180 295 662	150 139 903	126 598 607	53 697 055	8 106 895
Абай	2 598 062	2 006 663	1 373 870	1 224 192	70 468
Акмолинская					
Актюбинская					
Алматинская					
Атырауская					
ЗКО	125 904	65 586	35 829	90 075	319
Жамбылская					
Жетісу					
Карагандинская	2 528 558	2 363 823	25 799	2 502 759	80 470
Костанайская					
Кызылординская	200 289	75 544	1 390	198 899	-345
Мангистауская					
Павлодарская					
СКО	22 967 422	17 665 329	13 277 052	9 690 370	2 538 489
Туркестанская	193 738	149 926	1 724	192 014	1 221
Ұлытау					
ВКО	107 978	78 035	231	107 747	6 353
г. Астана	99 817	0	14	99 803	-197
г. Алматы	114 845 849	96 937 394	87 709 722	27 136 127	4 118 148
г. Шымкент	36 628 045	30 797 603	24 172 976	12 455 069	1 291 969

	Активы	Микрокредиты предоставленные (за вычетом резервов на обесценение)	Обязательства	Собственный капитал по балансу	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)
МФО под руководством мужчин					
РК	667 649 178	578 252 205	520 987 712	146 661 466	31 002 288
Абай					
Акмолинская					
Актюбинская	1 089 655	877 072	881 839	207 816	41 612
Алматинская					
Атырауская	809 502	577 722	54 119	755 383	12 624
ЗКО	3 078 168	2 587 572	2 036 015	1 042 153	592 950
Жамбылская					
Жетісу					
Карагандинская	3 095 562	2 356 676	2 042 992	1 052 570	118 070
Костанайская					
Кызылординская	312 551	255 860	236 776	75 775	158
Мангистауская					
Павлодарская					
СКО					
Туркестанская	13 192 462	11 419 669	6 631 198	6 561 264	117 125
Ұлытау					
ВКО					
г. Астана	15 960 314	14 011 135	8 572 945	7 387 369	990 612
г. Алматы	630 110 964	546 166 499	500 531 828	129 579 136	29 129 137
г. Шымкент					

Источник: рассчитано по данным АМФОК с использованием данных НБ РК <https://www.nationalbank.kz/ru> и СБР БНС АСПР РК <https://stat.gov.kz/>

Таблица 4. Показатели деятельности АМФОК на 1 июля 2022 года

Активы	Активы	Микро-кредиты	Обязательства	Собственный капитал по балансу	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Оплаченный уставный капитал	Расчетный собственный капитал	Коэффициент			Выполнение пруденциальных нормативов, да/нет	ROE	ROA
								достаточности собственного капитала	макс. размера риска на 1 заемщика	макс. лимита совокупных обязательств			
ТОО «МФО «КМФ (КМФ)»	220,915	191,325	170,365	50,550	8,280	14,431	50,550	0,217	0,006	3,370	да	16,38	3,75
ТОО «МФО «Тойота Финаншл Сервисез Казахстан»	147,550	123,134	128,691	18,859	2,852	4,550	18,859	0,128	0,005	6,824	да	15,12	1,93
ТОО «МФО «MyCar Finance»	132,828	124,520	117,932	14,895	2,563	9,850	14,945	0,113	0,005	7,891	да	17,20	1,93
ТОО «МФО «ОнлайнКазФинанс»	82,230	71,719	63,671	18,559	0,048	1,120	18,559	0,139	0,117	3,431	да	0,26	0,06
ТОО «МФО «Арнур Кредит»	30,577	25,582	21,878	8,699	1,170	0,436	8,594	0,289	0,006	2,546	да	13,45	3,83
ТОО «МФО «Шинхан Финанс»	27,612	26,519	19,862	7,750	0,504	4,450	7,748	0,276	0,008	2,564	да	6,50	1,82
ТОО «МФО «Lending and Financy technologies»	21,897	16,829	12,988	8,909	2,489	0,070	20,362	0,633	0,000	0,638	да	27,94	11,37
ТОО «МФО «Азиатский Кредитный Фонд»	19,124	14,941	16,107	3,017	0,258	0,554	2,963	0,148	0,020	5,436	да	8,56	1,35
ТОО «МФО «Робокэш.кз»	15,573	13,240	9,048	6,525	4,436	0,100	7,063	0,245	0,000	1,281	да	67,99	28,49
ТОО «МФО «БиЭнКей Финанс Казахстан»	14,817	13,157	7,904	6,913	1,134	5,779	6,852	0,431	0,014	1,153	да	16,41	7,66
ТОО «МФО «Ырыс»	13,192	11,420	6,631	6,561	0,117	5,945	6,561	0,502	0,004	1,011	да	1,79	0,89
ТОО «МФО «ФинтехФинанс»	12,476	7,529	6,892	5,584	1,176	0,100	2,935	0,156	0,227	2,348	да	21,06	9,42
ТОО «МФО «SOFI FINANCE»	11,677	9,254	7,267	4,409	3,671	0,070	4,409	0,211	0,000	1,648	да	83,25	31,44
ТОО «МФО «Credicum»	11,563	8,960	7,252	4,311	3,087	0,131	4,311	0,210	0,000	1,682	да	71,61	26,70
ТОО «МФО «Взаимы»	9,204	5,079	6,074	3,131	2,631	0,200	3,131	0,207	0,038	1,940	да	84,05	28,59
ТОО «МФО «Swiss Capital»	9,095	7,885	7,011	2,084	0,024	0,696	2,082	0,229	0,048	3,367	да	1,14	0,26
ТОО МФО «R-Finance»	7,866	7,069	5,032	2,833	0,460	1,391	2,833	0,360	0,011	1,776	да	16,24	5,85
ТОО «МФО GoldFinMarket»	5,918	5,188	2,294	3,624	0,121	3,200	3,624	0,618	0,015	0,633	да	3,34	2,04
ТОО «МФО «Credit 365 Kazakhstan»	4,341	3,587	3,635	0,706	0,486	0,100	1,083	0,173	0,000	3,357	да	68,81	11,19
ТОО «МФО «аФинанс»	4,331	3,707	2,347	1,983	0,460	0,120	1,965	0,330	0,000	1,194	да	23,19	10,62
ТОО «МФО «Kredit Seven Kazakh-stan»	4,299	4,001	2,936	1,364	0,555	0,150	1,414	0,194	0,000	2,076	да	40,72	12,92
ТОО «МФО «Салем Кредит»	3,715	3,522	4,276	-0,561	-0,411	0,114	0,967	0,134	0,001	4,420	да	73,27	-11,06
ТОО «МФО «Мега Кредит»	2,744	2,266	1,923	0,820	0,592	0,070	0,820	0,259	0,000	2,344	да	72,17	21,58

Источник: рассчитано по данным АМФОК с использованием данных НБ РК <https://www.nationalbank.kz/ru> и СБР БНС АСПР РК <https://stat.gov.kz/>

Активы	Активы	Микро-кредиты	Обязательства	Собственный капитал по балансу	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Оплаченный уставный капитал	Расчетный собственный капитал	Коэффициент			Выполнение пруденциальных нормативов, да/нет	ROE	ROA
								достаточности собственного капитала	макс. размера риска на 1 заемщика	макс. лимита совокупных обязательств			
ТОО «МФО «Береке»	2,598	2,007	1,374	1,224	0,070	0,100	1,224	0,437	0,010	1,122	да	5,76	2,71
ТОО «МФО «Finbox»	2,575	2,118	1,567	1,007	0,450	0,070	1,005	0,220	0,007	1,560	да	44,67	17,48
ТОО «МФО «Эверест Финанс»	2,529	2,364	0,026	2,503	0,080	2,323	2,503	0,613	0,002	0,010	да	3,22	3,18
ТОО «МФО «Rangeld Finance»	2,509	2,426	1,863	0,647	0,076	0,349	0,647	0,267	0,043	2,879	да	11,69	3,01
ТОО «МФО «МиГ Кредит Астана»	2,322	1,850	0,034	2,288	0,200	1,400	2,288	0,963	0,027	0,015	да	8,74	8,61
ТОО «МФО Bravo Business»	2,309	2,201	1,631	0,678	0,195	0,220	0,678	0,296	0,178	2,407	да	28,83	8,46
ТОО «МФО «Atameken Qaragandy»	1,886	1,635	1,531	0,355	0,006	0,334	0,355	0,189	0,049	4,310	да	1,55	0,29
ТОО «МФО «Деньги говорят»	1,634	1,335	0,356	1,278	0,470	0,100	1,278	0,430	0,000	0,278	да	36,79	28,78
ТОО «МФО «ЮНИКРЕДО»	1,272	1,089	0,906	0,366	0,125	0,070	0,366	0,155	0,001	2,472	да	34,06	9,81
ТОО «МФО «Serta»	1,202	1,130	1,027	0,175	-0,030	0,100	0,175	0,144	0,231	5,875	да	-17,45	-2,54
ТОО «МФО «Кредит Time»	1,090	0,877	0,882	0,208	0,042	0,198	0,207	0,192	0,120	4,251	да	20,02	3,82
ТОО «МФО «Sator»	1,071	0,836	0,289	0,782	0,049	0,555	0,782	0,736	0,075	0,369	да	6,33	4,62
ТОО «МФО «Доступный кредит»	1,040	0,911	0,600	0,440	0,080	0,340	0,440	0,432	0,137	1,366	да	18,10	7,65
ТОО «МФО «Express Аванс»	0,858	0,725	0,609	0,249	0,077	0,100	0,249	0,374	0,001	2,445	да	30,94	8,98
ТОО «МФО «Инкар & S»	0,850	0,562	0,478	0,372	0,070	0,150	0,372	0,264	0,000	1,283	да	18,84	8,25
ТОО «МФО «Express Finance Group»	0,809	0,527	0,472	0,336	0,012	0,235	0,336	0,385	0,079	1,407	да	3,66	1,52
ТОО «МФО «Bravo Microfinance»	0,796	0,777	0,277	0,519	0,141	0,220	0,519	0,653	0,120	0,533	да	27,22	17,76
ТОО «МФО «TESQUA FINANCE»	0,657	0,458	0,099	0,557	0,012	0,544	0,557	0,861	0,087	0,178	да	2,11	1,79
ТОО «МФО «Атырауский Центр Микрофинансирования»	0,593	0,371	0,054	0,540	0,008	0,070	0,539	0,909	0,022	0,099	да	1,52	1,38
ТОО «МФО «KOOLMONEY»	0,577	0,337	0,487	0,090	-0,012	0,070	0,090	0,175	0,117	5,407	да	-13,24	-2,07
ТОО «МФО «Absolut Finance»	0,434	0,421	0,157	0,277	0,025	0,215	0,277	0,638	0,120	0,567	да	9,00	5,75
ТОО «МФО «Cash-U»	0,380	0,174	0,011	0,370	0,046	0,350	0,370	0,666	0,000	0,029	да	12,36	12,02
ТОО «МФО «Капиталинвест»	0,368	0,337	0,053	0,315	0,044	0,100	0,315	0,909	0,131	0,168	да	14,13	12,10
ТОО «МФО «Батыс Финанс»	0,334	0,322	0,113	0,222	0,001	0,074	0,222	0,423	0,074	0,508	да	0,35	0,23
ТОО «МФО «ФинПомощь»	0,313	0,256	0,237	0,076	0,000	0,070	0,076	0,242	0,153	3,125	да	0,21	0,05
ТОО «МФО «Smart Finance»	0,309	0,263	0,078	0,231	0,094	0,100	0,231	0,404	0,001	0,336	да	40,69	30,47
ТОО «МФО «Дом кредитов»	0,259	0,129	0,034	0,225	0,042	0,154	0,225	1,355	0,001	0,151	да	18,87	16,40
ТОО «МФО «SM-INVEST»	0,249	0,202	0,037	0,212	0,012	0,200	0,212	0,816	0,118	0,173	да	5,80	4,94
ТОО «МФО «Атырау – Валют»	0,216	0,207	0,000	0,216	0,004	0,100	0,216	1,030	0,178	0,002	да	2,06	2,05
ТОО «МФО «ЗаймОК»	0,186	0,046	0,051	0,135	0,007	0,100	0,135	0,727	0,001	0,376	да	5,01	3,64

Активы	Активы	Микро-кредиты	Обязательства	Собственный капитал по балансу	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Оплаченный уставный капитал	Расчетный собственный капитал	Коэффициент			Выполнение пруденциальных нормативов, да/нет	ROE	ROA
								достаточности собственного капитала	макс. размера риска на 1 заемщика	макс. лимита совокупных обязательств			
ТОО «МФО «Orbis Finance»	0,161	0,060	0,004	0,156	0,006	0,150	0,156	0,973	0,097	0,027	да	4,14	4,03
ТОО «МФО «Kronos Credit»	0,153	0,146	0,066	0,086	0,001	0,140	0,086	0,632	0,180	0,768	да	0,95	0,54
ТОО «МФО «БИИК-Кредит»	0,133	0,027	0,001	0,132	0,001	0,080	0,132	0,994	0,070	0,006	да	0,52	0,51
ТОО «МФО «Airba Finance»	0,131	0,098	0,020	0,111	-0,032	0,180	0,111	0,485	0,011	0,177	да	-29,24	-24,84
ТОО «МФО «Batys kapital»	0,126	0,066	0,036	0,090	0,000	0,085	0,090	0,715	0,226	0,398	да	0,35	0,25
ТОО «МФО «Тарлан-Кредит»	0,122	0,117	0,002	0,120	0,000	0,099	0,120	0,849	0,071	0,013	да	0,04	0,04
ТОО «МФО «Money Cash»	0,120	0,014	0,000	0,120	0,005	0,111	0,120	0,897	0,001	0,001	да	4,38	4,38
ТОО «МФО «TodayFinance Kazakhstan»	0,115	0,000	0,002	0,113	-0,006	0,119	0,113	0,982	0,000	0,018	да	-5,42	-5,32
ТОО «МФО Payintech»	0,112	0,047	0,005	0,107	-0,008	0,115	0,107	1,030	0,005	0,051	да	-7,33	-6,97
ТОО «МФО «Первая Кредитная Компания»	0,111	0,078	0,013	0,098	0,020	0,081	0,098	0,881	0,000	0,134	да	20,39	17,98
ТОО «МФО «Восток Кредит 24»	0,108	0,078	0,000	0,108	0,006	0,100	0,108	0,714	0,069	0,002	да	5,90	5,88
ТОО «МФО «Агринас»	0,101	0,023	0,000	0,101	0,000	0,100	0,101	1,000	0,033	0,000	да	-0,36	-0,36
ТОО «МФО «Тенга»	0,101	0,030	0,001	0,100	0,000	0,100	0,100	0,769	0,000	0,009	да	-0,08	-0,08
ТОО «МФО «FastCredit»	0,100	0,000	0,000	0,100	0,000	0,100	0,100	1,000	0,000	0,000	нет	-0,20	-0,20
ТОО «МФО «Кызылорда Авангард финанс»	0,099	0,052	0,001	0,098	0,000	0,075	0,098	0,922	0,032	0,014	да	0,02	0,02
ТОО «МФО «A-Plus»	0,077	0,031	0,000	0,077	-0,001	0,075	0,077	0,999	0,061	0,000	да	-1,59	-1,59
ТОО «МФО «ФРМП-Аксюкент»	0,072	0,033	0,000	0,072	0,001	0,078	0,072	0,724	0,026	0,003	да	1,63	1,63

*за вычетом резервов на обесценение

Источник: рассчитано по данным АМФОК с использованием данных НБ РК <https://www.nationalbank.kz/ru> и СБР БНС АСПР РК <https://stat.gov.kz/>

