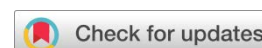


Research paper / Оригинальная статья
<https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-2-7-22>
 МПНТИ 06.77.97
 JEL: J16, J24, J31



Socio-Economic Well-Being of the Population of Kazakhstan: Assessment and Analysis of Gender Differences in Wages

Azimkhan A. Satybaldin^a, Kuralay Y. Izguttiyeva^{b*}, Aida Omir^a

^a *Institute of Economics CS MSHE RK, 28 Shevchenko str., A25K1B0, Almaty, Kazakhstan;* ^b *Turan University, 16a Satpayeva str., Almaty, Kazakhstan*

For citation: Satybaldin, A. A., Izguttiyeva, K. E., & Omir, A. (2023). Socio-Economic Well-Being of the Population of Kazakhstan: Assessment and Analysis of Gender Differences in Wages. *Economics: the Strategy and Practice*, 18(2), 7-22, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-2-7-22>

ABSTRACT

For the Kazakhstani labor market, as well as for all world countries, the issue of gender inequality is relevant. The purpose of this study is to analyze the current level of employment among men and women in the regions of the Republic of Kazakhstan. To achieve the goal of the study, the following tasks were set: to study the structure of employment in the regional aspect in terms of gender; to analyze the gap in the payment of average wages between men and women on the basis of the method of calculation proposed by the International Labor Organization; analyze the types of economic activity by the share of employed men and women and by the size of the average wage; consider the areas of economic activity with the highest wages. In the study and analysis of the factor of gender differences, a theoretical and empirical analysis was used. The analytical information from various sources of both local and international studies was studied. National statistics on demographics, socio-economic development and human development for the country as a whole, international and regional comparative statistics and indicators in the field of gender equality and women's empowerment were studied. A conclusion is proposed about the existing dependence of the level of average wages of women and men on the type of economic employment in which they are involved. The results of this study will substantiate the current state of employment and wages among men and women in the Republic of Kazakhstan.

KEYWORDS: Labor Market, Gender Inequality, Employment, Wages, Gender Gap Index, Kazakhstan

CONFLICT OF INTEREST: the authors declare that there is no conflict of interest.

FINANCIAL SUPPORT: this research has been funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Grant No. AP14869686 "Development of national index of social wellbeing in regions of Kazakhstan and adaptation to conditions of global geopolitical-economic crisis").

Article history:

Received 27 February 2023

Accepted 12 June 2023

Published 30 June 2023

* **Corresponding author: Izguttiyeva K.E.** – PhD candidate, Turan University, 16A Satpayeva str., Almaty, Kazakhstan, 87789992398, email: k.y.izguttiyeva@gmail.com

Қазақстан халқының әлеуметтік-экономикалық әл-ауқаты: жалақыдағы гендерлік айырмашылықтарды бағалау және талдау

Сатыбалдин А.А.^а, Изгуттеева К.Е.^{б*}, Өмір А.^а

^аҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институты, көш. Щевченко 28, А25К1В0, Алматы, Қазақстан; ^бТұран университеті, көш. Сәтпаева 16а, Алматы, Қазақстан

Дәйексөз үшін: Сатыбалдин А.А., Изгуттеева К.Е., Омир А. (2023). Қазақстан халқының әлеуметтік-экономикалық әл-ауқаты: жалақыдағы гендерлік айырмашылықтарды бағалау және талдау. Экономика: стратегия және практика, 18(2), 7-22, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-2-7-22>

ТҮЙІН

Қазақстанның еңбек нарығы үшін, сондай-ақ барлық әлем елдері үшін гендерлік теңсіздік мәселесі өзекті болып табылады. Бұл зерттеудің мақсаты Қазақстан Республикасының аймақтарындағы ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылуының ағымдағы деңгейін талдау болып табылады. Зерттеу мақсатына жету үшін келесі міндеттер қойылды: гендерлік тұрғыдан аймақтық аспектіде жұмыспен қамту құрылымын зерттеу; халықаралық еңбек ұйымы ұсынған есептеу әдісі негізінде ерлер мен әйелдердің орташа жалақысын төлеудегі алшақтықты талдау; жұмыс істейтін ерлер мен әйелдердің үлесі және орташа жалақы мөлшері бойынша экономикалық қызмет түрлерін талдау; ең жоғары жалақы алатын экономикалық қызмет салаларын қарастыру. Гендерлік айырмашылықтар факторын зерттеу мен талдауда теориялық және эмпирикалық талдауы қолданылды. Жергілікті және халықаралық зерттеулердің әртүрлі көздерінің аналитикалық ақпараты зерттелді. Жалпы республика бойынша демография, әлеуметтік-экономикалық даму және адами даму бойынша ұлттық статистика, гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтарын кеңейту саласындағы халықаралық және өңірлік салыстырмалы статистика мен көрсеткіштер зерделенді. Әйелдер мен ерлердің орташа жалақысы деңгейінің олар тартылатын экономикалық қызмет түріне тәуелділігі туралы қорытынды ұсынылады. Бұл зерттеудің нәтижелері Қазақстан Республикасындағы ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылуының және жалақысының қазіргі жағдайын негіздеуге мүмкіндік береді.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: еңбек нарығы, гендерлік теңсіздік, жұмыспен қамту, жалақы, гендерлік алшақтық индексі, Қазақстан

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫ: авторлар мүдделер қақтығысының жоқтығын мәлімдейді.

ҚАРЖЫЛАНДЫРУ: бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырды (Грант № AP14869686 «Қазақстанның өңірлеріндегі әлеуметтік әл-ауқаттың ұлттық индексіні әзірлеу және оны әлеуметтік жағдайға бейімдеу. жаһандық геосаяси және экономикалық дағдарыс»).

Мақала тарихы:

Редакцияға түсті 27 Ақпан 2023

Жариялау туралы шешім қабылданды 12 Маусым 2023

Жарияланды 30 Маусым 2023

* **Хат-хабаршы авторы:** Изгуттеева К.Е. – PhD докторанты, Тұран университеті, көш. Сәтпаева 16а, Алматы, Қазақстан, 87789992398, email: k.y.izguttiyeva@gmail.com

Социально-экономическое благополучие населения Казахстана: оценка и анализ гендерных различий в оплате труда

Сатыбалдин А.А.^а, Изгуттиева К.Е.^{б*}, Омир А.^а

^аИнститут экономики КН МНВО РК, ул. Шевченко 28, А25К1В0, Алматы, Казахстан; ^бУниверситет Туран, ул. Сатпаева 16а, Алматы, Казахстан

Для цитирования: Сатыбалдин А. А., Изгуттиева К. Е., Омир А. (2023). Социально-экономическое благополучие населения Казахстана: оценка и анализ гендерных различий в оплате труда. Экономика: стратегия и практика, 18(2), 7-22, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-2-7-22>

АННОТАЦИЯ

Для казахстанского рынка труда, также как и для всех мировых стран актуален вопрос, связанный с гендерным неравенством. Целью данного исследования является проведение анализа современного уровня занятости среди мужчин и женщин в регионах Республики Казахстан. Для достижения цели исследования, поставлены следующие задачи: изучить структуру занятости в региональном аспекте в гендерном разрезе; проанализировать разрыв в оплате средней заработной платы у мужчин и женщин на основе методики расчета, предложенной Международной Организацией Труда; проанализировать виды экономической деятельности по удельному весу занятых мужчин и женщин и по размеру средней заработной платы; рассмотреть сферы экономической деятельности с наиболее высокой заработной платой. При исследовании и анализе фактора гендерных различий использовались теоретический и эмпирический анализ. Были изучены национальные статистические данные по демографии, социально-экономическому развитию и развитию человеческого потенциала по стране в целом, международные и региональные сравнительные статистические данные и показатели в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Предложен вывод о имеющейся зависимости уровня средней заработной платы женщин и мужчин от вида экономической занятости, в котором они задействованы. Как результат исследования определены основные факторы, влияющие на разницу между мужчинами и женщинами на рынке труда. Результаты данного исследования позволят обосновать современное состояние занятости и уровня заработной платы среди мужчин и женщин в Республике Казахстан.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, гендерное неравенство, занятость, заработная плата, индекс гендерного разрыва, Казахстан

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ФИНАНСИРОВАНИЕ: данное исследование профинансировано Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (Грант № AP14869686 «Разработка национального индекса социального благополучия в регионах Казахстана и его адаптация к условиям мирового геополитического и экономического кризиса»).

История статьи:

Получено 27 февраля 2023

Принято 12 июня 2023

Опубликовано 30 июня 2023

* **Корреспондирующий автор:** Изгуттиева К.Е. – PhD докторант, университет Туран, ул. Сатпаева 16а, Алматы, Казахстан, 87789992398, email: k.y.izguttiyeva@gmail.com

Кіріспе

БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарына сәйкес гендерлік теңдік адамдардың өмір сүру сапасын жақсартудың маңызды факторы болып табылады, бұл өз кезегінде аймақтардың және жалпы елдің экономикалық өсуіне әкеледі. Жеке ғылыми зерттеушілер, бақылаушылар ғана емес, сонымен қатар тәуелсіз халықаралық ұйымдар (Дүниежүзілік банк, Азия даму банкі, Біріккен Ұлттар Ұйымы және т.б.) жүргізген көптеген зерттеулерге қарамастан, бұл тақырып бірқатар елдерде бүгінгі күнге дейін өзекті болып табылады.

Тәуелсіз мемлекет мәртебесін алғаннан кейін Қазақстан гендерлік теңдік үшін жағдай жасауға бағытталған ХЕҰ мен БҰҰ-ның бірқатар халықаралық конвенцияларын дәйекті түрде ратификациялады. 2009 жылы «Қазақстандағы ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заң қабылданып, «гендерлік саясат саласындағы негізгі заңнамалық акт» болды. Одан әрі 2000 жылдардың басында гендерлік теңдік саласындағы тұжырымдамалар мен стратегиялар әзірленіп, бекітілді. Бірінші Гендерлік саясат тұжырымдамасы сонау 2003 жылы мақұлданды, ал 2006 жылы Қазақстан Республикасының 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясы, 2016 жылы Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасы бекітілді, ол кейіннен мемлекеттік гендерлік саясат саласындағы негізгі бағдарға айналды. Бұл Тұжырымдамада гендерлік кемсітушілік мәселесінің өзектілігіне баса назар аударылды, бұл осы фактінің мемлекеттік деңгейде бар екендігін дәлелдеді (The Concept of gender policy in the Republic of Kazakhstan until 2030, 2016).

Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы No 414-V ҚР Еңбек кодексінің No 6 бабында бекітілген Қазақстан Республикасындағы негізгі конституциялық қағидаттардың бірі болып табылады. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде әр адамның өзі қажет деп санайтын жұмысты, сондай-ақ кәсіп пен қызмет түрін кемсітусіз және мәжбүрлеусіз еркін таңдауға құқығы бар делінген.

Дегенмен, әйелдер еңбегінің өзіндік ерекшеліктері бар, ол гендерлік кемсіту құбылысымен байланыстыратын дәстүрлі

«әйел» және «әйел емес» жұмыс бағыттары идеясында жатыр. Дегенмен, жалақы деңгейіндегі барлық байқалған айырмашылықтар кемсітушілікке байланысты емес екенін де атап өткен жөн, бірақ жыл сайын жүргізілетін көптеген зерттеулер кемсітушіліктің бар екенін көрсетеді.

Гендерлік жалақыдағы айырмашылықтың себептерін жоғарыда аталған факторды кешенді зерттеу қажеттілігі осы зерттеудің өзектілігін анықтайды. Өзектілігі Жолдауды жүзеге асыру қажеттілігінен де көрінеді.

Жоғарыда айтылғандар гендерлік жалақыдағы айырмашылықтың өсуін тежеу үшін гендерлік саясатты жетілдіру жөніндегі шараларды әзірлеуге байланысты гендерлік еңбекақы алшақтығының себептерін кешенді зерттеудің өзектілігі мен қажеттілігін, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауын іске асыру қажеттілігін анықтайды. Ел Президентінің 2012 жылғы 14 желтоқсандағы «Қазақстан-2050 Стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауының басты мақсаты «ерлермен бірге әйелдердің гендерлік теңдігін және тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету» болып табылады (Strategy «Kazakhstan-2050», 2012).

Дәл осы факторды әлеуметтік-экономикалық даму көрсеткіші ретінде терең зерттеуге Қазақстан Республикасындағы ерлер мен әйелдердің орташа еңбекақы деңгейінің айырмашылығы негізгі себеп болды.

Осы факторларға қатысты тиімді шараларды қабылдау бірқатар келенсіз әлеуметтік-экономикалық салдарға, соның ішінде өте кедейлікте өмір сүретін адамдар санының артуына, экономикалық өсудің баяулауына әкелуі мүмкін.

Бұл зерттеудің мақсаты – аймақтық деңгейде жалақыдағы гендерлік айырмашылықтардың жоғарыда аталған факторларын талдау, ерлер мен әйелдер арасындағы жалақының саралануының басқа да себептерін анықтау және бағалау.

Әдебиетке шолу

Жалақы саласындағы гендерлік теңсіздік саласындағы зерттеулерге арналған әдебиеттерге шолу жергілікті зерттеушілердің еңбектерін, сонымен қатар әртүрлі шет елдер ғалымдарының зерттеулерін қамтиды. Уолтер Липпман өзінің «Қоғамдық пікір» кітабында алғаш рет «стереотип» термині туралы түсінігін сипаттады. 1922 жылы

В.Липманның берген анықтамасы бойынша стереотип – қабылдаудың бүкіл процесін басқаратын предраспура (Lippman, 1922). Адамның зейінді сақтауға мәжбүрлеу қажеттілігі нәтижесінде стереотиптер өздігінен пайда болады. Стереотиптер – белгілі бір ұғымдарды қабылдау кезінде адамның санасында пайда болатын «суреттер» деп аталатындар. Автордың пікірінше, стереотип бір мағыналы, өйткені ол әлемді таныс және бейтаныс деп екіге бөледі. Жаксының синонимі таныс, ал жаманның синонимі бейтаныс болып қабылданады.

Американдық ғалымдар Шеррифф пен Макки жылы еркек пен әйел бейнесін анықтап, олардың әрқайсысына анықтама берді. Сонымен, олардың пікірінше, әдеттегі әйел бейнесі коммуникативті дағдылармен, қолдау көрсету қабілетімен және эмоционалды жылылықпен сипатталады. Типтік еркек бейнесі әлеуметтік стильді шектемейтін құзыреттілік, мінез-құлық, белсенділік және ұтымды қабілет түрінде беріледі (McKee & Sherriffs, 1957).

Сондай-ақ 1919 жылы еңбек қатынастарын реттеумен айналысатын халықаралық ұйым – Біріккен Ұлттар Ұйымының мамандандырылған мекемесі – ХЕҰ құрылған жылы әйелдерге қатысты алғашқы екі конвенция (Ананы қорғау туралы N 3 және Әйелдер құқығы туралы N 4) қабылданды. Түнгі жұмыс). 2000 жылы №3 Конвенция қайта қаралды (№ 183 Конвенция).

1951 жылы Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) Бас конференциясының №34 сессиясында ерлер мен әйелдерге бірдей құнды еңбек үшін бірдей сыйақы төлеу туралы конвенция қаралып, қабылданды. 1953 жылы бұл Конвенция күшіне енді, оны 173 мемлекет ратификациялады, Қазақстан 2000 жылы 14 желтоқсанда ратификациялады (UN, 2022).

Сондай-ақ жыл сайын әйелдердің қоғамдағы жағдайына талдау жасайтын Дүниежүзілік банктің зерттеуі де маңызды. Дүниежүзілік банктің баяндамасында атап көрсетілгендей, даму жолында түрлі кедергілерге тап болғанымен, елдер гендерлік теңдікке бет бұруда. Ерлер мен әйелдер тек ұқсас жұмыс үшін ғана емес, сонымен бірге құны бірдей жұмыс үшін де бірдей ақы алуға толық құқылы. Тең жалақы барлық ерлер мен әйелдерге тиесілі адам құқығы ретінде танылады.

Бірнеше зерттеулер еңбек нарығына кіру кезіндегі гендерлік жалақы айырмашылығы

аз екенін және еңбек нарығында гендерлік жалақы алшақтығы уақыт өте келе пайда болатынын (және өсетінін) көрсетеді. Бұл тұжырымдар еңбек нарығына кіру кезінде гендерлік ақы бойынша кемсітушіліктің аздығына немесе мүлдем болмауына сәйкес келеді және еңбек нарығында уақыт өте келе гендерлік төлем алшақтығының пайда болуы адами капиталға инвестициялаудағы әйелдер мен ерлер арасындағы айырмашылықты көрсетеді. (және басқа шешімдер) өйткені әйелдер мансапқа азырақ инвестиция салады. Шынында да, кейбір экономистер деректерді осылайша тікелей түсіндіреді. Біз бұл интерпретация адами капитал моделінің екі іргелі салдарын елемейтінін және инвестициялардағы айырмашылықтар гендерлік жалақының негізгі айырмашылығын (немесе алшақтықтың жоқтығын) және тәжірибенің «қайтарымындағы» айырмашылықтарды түсіндіруді қиындатуы мүмкін екенін көрсетеміз. Ноймарк және Ваккаро өз жұмыстарында кемсітушіліктің (немесе бастапқы жалақы айырмашылығының басқа көздерінің) және адами капиталға инвестициялаудағы айырмашылықтардың салдарын ашу үшін адами капиталға және жалақының өсуіне инвестициялардың стильдендірілген құрылымдық үлгілерін ұсынды (Neumark & Vaccaro, 2023).

Автордың зерттеуінің нәтижелері Колумбиядағы мыңжылдық жұмысшылар еңбек нарығында гендерлік теңсіздікке тап болғанын көрсетеді (García et al., 2022). Түзетілген гендерлік жалақы алшақтығы 9,5%-ды құрайды және бұл алшақтық білім деңгейіне қарай кеңейіп, жоғары білімі бар қызметкерлер арасында 14%-ға жуық өседі.

«Вьетнамдағы гендерлік жалақы алшақтығы және шетелдік фирмалардың болуы: шартсыз квантильдік регрессияның ыдырауының дәлелі» мақаласы (Nguyen et al., 2022) ерлердің пайдасына гендерлік жалақы алшақтығын табады, әсіресе көбірек жалақыны бөлудің жоғары квинтильдері Вьетнамдағы қаладағы алшақтық ауылдық жерлерге қарағанда жоғары болды ОБ декомпозициясы гендерлік жалақы алшақтығы негізінен гендерлік кемсітушілікке байланысты екенін көрсетеді. Бұл осы үлгілердегі алшақтыққа шетелдік компаниялардағы жұмысқа орналасу кезіндегі гендерлік кемсітушілік әсер ететінін көрсетеді. Эндаумент әсері тұрғысынан кейбір модельдер шетелдік фирмалардың гендерлік жалақы теңсіздігіне елеулі теріс әсерін көрсетеді (Almasifard, 2018).

Қазақстанда гендерлік теңсіздік факторларын Мұханова және Назикова қарастырады, ал гендерлік жалақы айырмашылығын (Gender Pay Gap) зерттеулерінде талдау жасалған Киреева және Сатыбалдин еңбектерінде де байқауға болады (Mukhanova et al., 2019; Kireyeva & Satybaldin, 2019). Гендерлік жалақы алшақтықтарының таралуы, адами капитал мен білімдегі айырмашылықтарға байланысты кемсітушілік Тоғайбаева, Вечкинзова және Байкенова зерттеулерінде. Еңбек және жұмыспен қамту статистикасының негізгі көрсеткіштерінің динамикасына салыстырмалы талдау және бағалау жүргізілді, Қазақстандағы кедейшілік пен жұмыспен қамтудың гендерлік аспектілері зерттеледі (Togaibaeva et al., 2020).

Әдіснама

Гендерлік айырмашылықтар факторын зерделеу және талдау кезінде ерлер мен әйелдердің теңдігін қамтамасыз ету мәселесіне теориялық және эмпирикалық талдау жасалды. Бұл әдістер гендерлік теңсіздік факторымен жұмыс істеу шараларын барынша тиімді анықтауға мүмкіндік береді, өйткені гендерлік мәселенің даму тарихына жүгінуге мүмкіндік береді. Ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздік мәселесі күрделі болғандықтан, кез келген талдауды осы мәселеге әсер еткен факторларды анықтаудан бастау керек. Эмпирикалық талдау жүргізу үшін әртүрлі көздерден деректер алынды (гендерлік теңсіздік туралы ірі шетелдік консалтингтік компаниялардың есептері, мемлекеттік зерттеулердің деректері).

Жергілікті және шетелдік зерттеулердің әртүрлі көздерінен алынған аналитикалық ақпарат зерттелді. Гендерлік теңсіздік факторы түсіндіруге өте сезімтал, сондықтан теориялық дереккөздер ретінде нақты әдістемесі бар аналитикалық зерттеулер мен сәйкес деректер пайдаланылды, мысалы: Дүниежүзілік экономикалық форумның баяндамалары мен зерттеулері, Жаһандық гендерлік айырмашылық туралы есеп, жергілікті еңбек нарықтарын зерттеу, ашық мемлекеттік статистиканы пайдалану.

Жалпы ел бойынша демография, әлеуметтік-экономикалық даму және адами даму бойынша ұлттық статистика, гендерлік теңдік пен әйелдердің құқықтарын кеңейту саласындағы халықаралық және өңірлік салыстырмалы статистика мен көрсеткіштер зерделенді.

Ерлер мен әйелдердің жалақысының айырмашылығын есептеу үшін Халықаралық Еңбек Ұйымы (ХЕҰ) ұсынған әдіс қолданылды, ол қарапайым түрде гендерлік жалақы алшақтығы әйелдердің орташа жалақы деңгейін жалақы деңгейінен алып тастау арқылы есептелетінін айтады. Ерлер саны, содан кейін қалғанын ерлердің орташа жалақы деңгейіне бөліңіз. Бұл әдіс үшін есептеу формуласы төменде келтірілген:

$$\frac{MVM - MNW}{MVM} \times 100\%; \quad (ILO, 2020)$$

Осы әдіс арқылы айырмашылықты есептеудің толығырақ процесі мақаланың негізгі бөлігінде келтірілген.

Қазіргі уақытта бізде гендерлік жалақыны есептеу үшін пайдаланылатын стандартты деректер көзі жоқ. Кейбір елдерде ресми статистика органдары жұмыс күшін зерттеуге негізделген есептерді жарияласа, басқа елдерде ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықты анықтау үшін жалақы көрсеткіштерін пайдаланады.

Әдетте елдер гендерлік жалақы алшақтығын есептеп, жариялайды. Баламалы деректер көздері және олар еңбек нарықтарының құрылымына байланысты ең қолайлы деректер көзін таңдайды.

Гендерді өлшеудің халықаралық деңгейде қабылданған стандартының жоқтығына қарамастан жалақының айырмашылығы, балама шаралар аймақтар бойынша салыстыру және уақыт бойынша алшақтық эволюциясын қадағалау үшін қолданылады. Бұл тұрғыда жалақының алшақтығын есептеу кезінде пайдаланылатын деректер көзінің мазмұны мен көлеміне, сондай-ақ жалақының анықтамасына назар аудару қажет.

Нәтижелер мен талқылау

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдік ерлер мен әйелдердің еңбекке, кәсіптік қайта даярлауға, мансаптық өсуге, басқаруға қатысуға және әділ сыйақыға деген қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін тең мүмкіндіктерді білдіреді. Зерттеу тақырыбының өзектілігі еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің болуы әлеуметтік және еңбек қатынастарына қатысушылар арасындағы бәсекелестіктің шиеленісуіне ықпал етіп қана қоймай, экономикалық даму көрсеткіштеріне кері әсерін тигізетіндігімен түсіндіріледі. Бұл мәселе халықаралық деңгейде де әсер етеді. Бұл мақала қазіргі кезеңде ерлер мен

әйелдердің қалыптасқан теңсіздігі туралы ғылыми зерттеулерде қарастырылатын өзекті мәселелерді қозғайтын сұраққа жауап іздейді. Бұл зерттеулердің өзегі әлеуметтік тәжірибеде және отбасындағы ерлер мен әйелдердің позициясындағы теңсіздікті жою жолдарын іздеу болып табылады.

Гендерлік теңдік – халықаралық күн тәртібіндегі өзекті тақырып. Бұл көптеген жылдар бойы маңызды тақырып болды, бірақ әлемдегі бірде-бір ел қоғамдық өмірдің негізгі салаларында, яғни экономика, саясат, денсаулық сақтау және білім беруде толық гендерлік теңдікке қол жеткізген жоқ (Гендерлік теңдік бойынша Еуропалық институт, 2019; Дүниежүзілік экономикалық форум, 2020). Дегенмен, ерлер мен әйелдер арасындағы ұлттық алшақтық секторлар бойынша әртүрлі. Атап айтқанда, барлық елдерде ерлердің пайдасына гендерлік теңсіздік саясат пен экономикада көбірек (тіпті Исландияда теңдік бойынша 153 елдің ішінде 1-ші орында, қатысу мен мүмкіндікте әйелдер мен ерлердің қатынасы 0,80): 144-те 153 елдің саясаттағы әйелдер мен ерлердің арақатынасы 0,50-ге жетпейді, ал осы елдердің жартысында бұл қатынас 0,20-дан әлдеқайда төмен, ал көбінесе нөлге жақын – 0-ден (толық теңсіздікті көрсетеді) 1-ге дейінгі диапазонда (көрсететін) толық теңдік (World Economic Forum, 2020).

Еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықтар әлемнің көптеген елдерінде маңызды және тұрақты эмпирикалық заңдылық болды. Цифрлық экономика осы ұзақ уақытқа созылған олқылыққа әсер етеді және ерлер мен әйелдер еңбек нарығында игеріп, жеткізе алатын дағдыларға байланысты оны азайту немесе ұлғайту үшін әрекет етуі мүмкін. Табысы жоғары елдердің жиынтығына назар аудара отырып, ЭЫДҰ (Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы) (2018a) ерлер мен әйелдер арасындағы біліктілік қорындағы айырмашылықтар жалақыдағы айырмашылықтың барлығын емес, біразын құрайтынын анықтайды. Цифрлық экономикаға қатысты дағдыларды бақылау кезінде гендерлік жалақы алшақтығы 1-ден 12 пайыздық тармаққа төмендейді. 2 ЭЫДҰ (2018b) сондай-ақ білімдегі гендерлік алшақтықтардың дәлелдерін көрсетеді, бұл олардың кейбірін мектеп жылдарындағы адами капиталды иемденумен байланыстырады. Дегенмен, соңғы ұрпақтар арасында зерттеу цифрлық экономикаға қатысты дағдылардағы гендер-

лік айырмашылық анағұрлым анық емес екенін анықтады: кейбір аймақтарда қыздар ұлдардан (мысалы, мәселелерді бірлесіп шешуде) озып келеді, бірақ басқаларында ұлдардан (мысалы, цифрлық- байланысты дағдылар) (Bustelo et al., 2019).

Тарихи тұрғыдан алғанда, әйелдер ерлерге қарағанда әртүрлі жұмыс салаларында жұмыс істейді және бұл сегрегация әйелдерге зиянын тигізді (Preston, 1999). Әйелдер басым секторлар дағдарыстарға азырақ осал болды, дегенмен COVID 19 пандемиясы қызмет көрсету, қызмет көрсету, саяхат және саяхат сияқты секторларға қатты әсер етті (Cotofan et al., 2021). Сонымен қатар, әйелдер пандемия кезінде маңызды болып қалған жұмыспен қамту салаларында жұмыс істейді. Дүние жүзінде денсаулық сақтау және әлеуметтік қамсыздандыру саласында жұмыс істейтін әйелдердің үлесі жұмысшылардың 70% құрайды (Boniol et al., 2019), Ұлыбританиядағы негізгі жұмысшылардың шамамен 60%-ы әйелдер, өйткені әйелдердің білім беру, бала күтімі, денсаулық және әл-ауқат (Zhou et al., 2020).

Әдетте ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыс айырмашылығына әкелетін тағы бір аспект - икемді болып табылатын толық және толық емес күндік жұмыстардың таралуы. Карантин кезеңінде, яғни 2020 жылдың сәуірінен маусымына дейін толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін жұмысшылардың жұмысынан айырылу ықтималдығы екі еседен астам және толық уақытты жұмыс істейтіндерге қарағанда 70%-ға көп жұмыстан босатылған (Sandor, 2021). Сонымен қатар, әйелдер үйден жасалуы мүмкін жұмыстарға тартылады, бұл тіпті құлыптау кезінде де тұрақты жұмысқа тұруға мүмкіндік береді (Natayama et al., 2020).

Әйелдер мен ерлердің жалақысы арасындағы айырмашылық гендерлік алшақтық түсінігін анықтайды. Бұл тұжырымдама әйелдердің экономикадағы орнын бағалау үшін де қолданылады, жергілікті және халықаралық деңгейде гендерлік теңдікті жақсартуға ықпал етеді.

Біріккен Ұлттар Ұйымының мәліметі бойынша, әйелдер ерлердің бір жұмысы үшін тапқан әрбір долларының 77 центін алады, бұл бірдей құндылық, ал балалары бар әйелдер үшін бұл айырмашылық одан да көп. Қазіргі мөлшерлемелер бойынша жаһандық гендерлік жалақы айырмашылығын жою үшін 70 жыл қажет (UN Women, Rethinking

the care economy and empowering women to build back better).

Әйелдер жұмыста ерлерге қарағанда аз ғана емес, сонымен қатар топтастыруға бейім жекелеген секторлар мен кәсіптер; жынысқа негізделген көлденең бөліну деп аталатын құбылыс ұрпақ. ЕО-да әйелдер қызмет көрсету саласында, негізінен сату және бөлшек саудада, денсаулық сақтауда басым және қоғамдық жұмыс, ал ерлер өндіріс пен құрылыста басым. Соған байланысты әйелдер мен ерлер де белгілі бір кәсіптерге топтастырылған. Әйелдер кеңседе жиі жұмыс істейді жұмыс орындарында, қызмет көрсетуде және сатуда және кәсіпқой ретінде жұмыс істейді, ал ер адамдар зауыт ретінде жұмыс істейді механизаторлар, құрастырушылар және қолөнер және сауда қызметкерлері (Matysiak & Sukrowska-Torzewska, 2021).

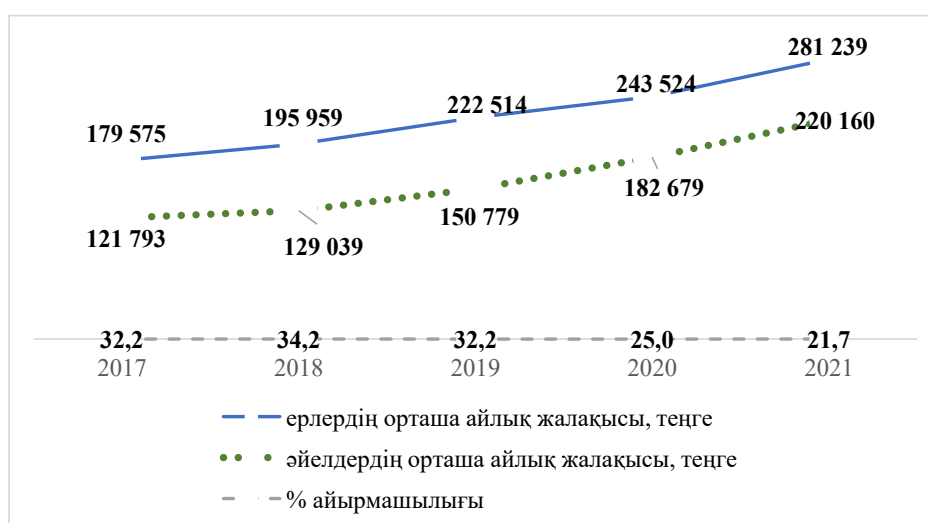
Джейн Фрейзер 2021 жылдың ақпанында Citigroup-тың бас директоры болған кезде, Fortune 500 рейтингіндегі әйел бас директорлардың саны 37-ге дейін өсті, бұл әйелдер АҚШ-тың жоғары лауазымды корпоративтік басшыларының 7%-дан сәл астамын құрады (Markowsky & Veblo, 2022). Бұл таңқаларлық төмен сан жұмыс орнында гендерлік теңдікке жету жолындағы соңғы прогреске қарамастан, әйелдердің жетекші орындарда айтарлықтай аз қамтылғандығы туралы жалпы байқауды көрсетеді.

Теңгерімсіздік жеке корпорациялармен ғана шектелмейді, сонымен қатар аз дәрежеде болса да, мемлекеттік секторда да байқалады (DeHart-Davis et al., 2020).

Дүниежүзілік экономикалық форумның соңғы есебіне сәйкес – 146 елдің деректерін қамтитын «Гендерлік айырмашылықтың жаһандық есебі» гендерлік теңдіктің жаһандық деңгейі 68,1% құрады (ILO, 2022). Жиынтық теңдік бойынша алғашқы ондыққа Исландия (91%), Финляндия, Норвегия, Жаңа Зеландия, Швеция, Руанда, Никарагуа, Намибия, Ирландия және Германия (80%) кіреді.

Қазақстан жағдайында ел 80-ші орыннан 65-ші орынға көтеріліп, алдыңғы кезеңмен салыстырғанда жақсарды, Италия, Израиль, Грузия және Сингапур жоғарырақ. Айта кетейік, Қазақстан бұл рейтингте Чехия, Армения және Польшадан озып тұр.

Әлемдік рейтингтердегі теңдік позициясының жақсарғанына қарамастан, нарықта әйелдердің қатысуы шектелмегенін ескерсек, елімізде ерлер мен әйелдердің жалақысындағы айырмашылық сақталуда. Еңбек нарығындағы гендерлік репрезентативтілікті Қазақстан Республикасы Ұлттық статистикалық бюросының 2022 жылға арналған мәліметтері негізінде жалақыға қатысты қарастыратын болсақ, гендерлік алшақтықтағы пайыздық көрсеткіш 21,7% құрайды (Bureau of National Statistics, 2022). Осы мәліметтер негізінде 1-сурет қалыптасты.



Сурет 1 - Гендерлік жалақы айырмашылығының көрсеткіштері.

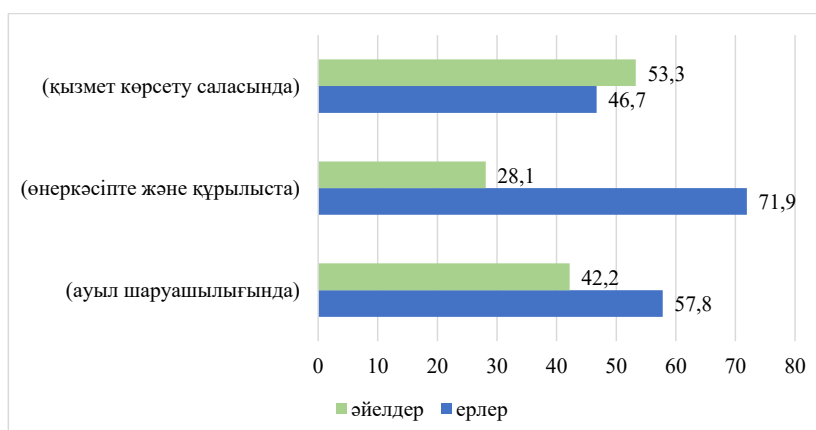
Figure 1 - Gender wage gap indicators.

Ескерту - Авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022)

2021 жылдың аяғында ерлердің орташа жалақысына келетін болсақ, ол 281 239 теңгені құраса, әйелдер үшін бұл көрсеткіш 220 160 теңгені құрады, бұл пайыздық мәнде ерлердің пайдасына айырмашылықтың 21,7 пайызын құрады. 2017 және 2021 жылдар арасында ерлердің жалақысы әйелдердікі сияқты экспоненциалды түрде өсті, алайда жалақыдағы айырмашылықты барлық бес жыл бойы байқауға болады, айырмашылық 2017

жылы 32%, 2018 жылы 34,2%, 2019 жылы 32,3% және 2020 жылы 34,2% болды, гендерлік жалақы теңсіздігі мәселесін көрсетеді.

Қазақстан Республикасы Ұлттық Статистика Бюросының 2022 жылғы жұмыспен қамтуды гендерлік бөлу бойынша деректеріне сәйкес, дәстүрлі түрде ерлер секторлары өнеркәсіп және құрылыс болып табылады, онда жұмыспен қамтылғандардың 71,9%-ы ерлер, ауыл шаруашылығында – 57,8%-ы ерлер. (2-сурет).



Сурет 2 - Экономикалық қызмет тобы бойынша, жыныс бойынша жұмыспен қамту деңгейі

Figure 2 - Employment rate by economic activity group, by sex

Ескерту - Авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022)

Орташа табыстағы гендерлік асимметрия салалық шоғырланудан туындайды, оны дәстүрлі түрде «ерлер еңбегі» және «әйелдер жұмысы» ретінде қарастыруға болатын әртүрлі күрделілік пен еңбек жағдайларымен түсіндіруге болады. Әйелдер аз төлейтін салаларда, ал ерлер көп төлейтін салаларда жұмыс істейді.

Қазақстан Республикасы Ұлттық Статистика Бюросының 2021 жылғы жұмыспен қамтуды гендерлік бөлу бойынша деректеріне сәйкес, дәстүрлі түрде ерлер секторлары өнеркәсіп және құрылыс болып табылады, онда жұмыспен қамтылғандардың 71,9%-ы ерлер, ауыл шаруашылығында – 57,8%-ы ерлер, бұл салаларда жұмыс істейтін әйелдердің үлесі өнеркәсіп пен құрылыста 28,1%, ауыл шаруашылығында 42,2% құрады.

Салалар контекстінде ең жоғары номиналды жалақы мына мөлшерде белгіленеді:

- тау-кен өнеркәсібінде және карьерлерді қазуда 619 855 теңге;

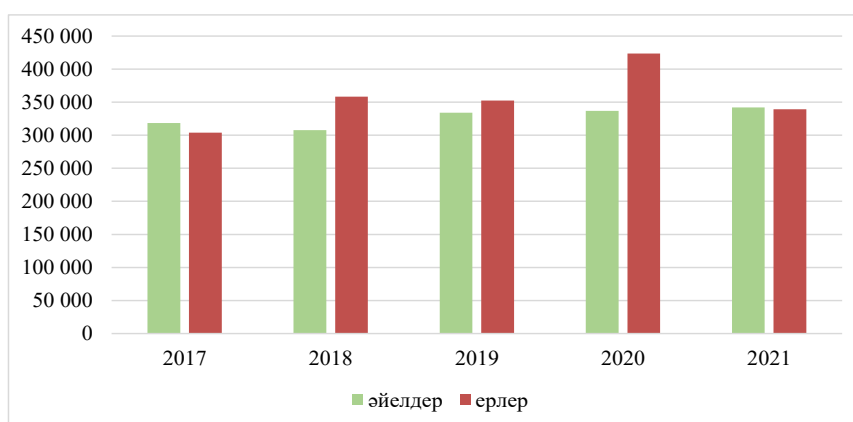
- қаржы және сақтандыру қызметінде 549 898 теңге;
- ақпарат және коммуникация саласына 408 470 теңге;
- кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет саласында 420 652 теңге.

Жоғарыда көрсетілген жалақы мен жұмыспен қамтуды талдау негізінде ерлер мен әйелдердің шоғырлануы экономиканың салаларына байланысты өзгеріп отырады деп айтуға болады. Қазақстан Республикасында дәстүрлі түрде «еркек» және «әйел» еңбек бөлінісі ер адамдар отбасын азық-түлікпен қамтамасыз етумен, ал әйелдер өз кезегінде ошақпен және отбасын асыраумен айналысқан ежелгі дәуірден дамыды. Алайда, уақыт өте келе, әлемде болып жатқан өзгерістерге және оның үлкен жаһандануына байланысты, мамандықтар өздерінің қатаң гендерлік талаптарын жоғалта бастады, мамандықтар жынысына сілтеме жасай бастады, мысалы, дизайнерлер, жаттықтырушылар, бағдарламашылар.

Әйелдердің жұмыспен қамтылуын арттырудың оң факторы – білім деңгейі. БНС деректері бойынша Қазақстан Республикасының халқы 19 миллион адамды құрайды, оның 52 пайызы әйелдер. 2020 жылы елімізде жұмыс істейтін әрбір екінші әйелдің дерлік (47,3%) жоғары немесе жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар. Жұмыспен қамтылған ерлер арасындағы білім деңгейінің көрсеткіші небәрі 38,1% құрады (Almasifard, 2018).

Сонымен қатар, әйелдердің жоғары білімі әйелдерді көбірек ақпараттандырады, балалардың жеткіліксіз тамақтануы мен өлімін азайтуға көмектеседі, бұл өз кезегінде өскелең ұрпақтың болашағына әсер етеді. Оның үстіне ол келер ұрпақтың білім деңгейін көтеруге ықпал етеді, бұл алдағы онжылдықтардағы экономикалық өсімге оң әсерін тигізеді (ILO, 2020).

Дегенмен, жұмыс іздеп жүрген адамдар санының көрсеткішін жоққа шығаруға болмайды, бұл өңірлер бойынша және республика бойынша жұмыссыздық деңгейінің серпінін көрсетеді.



Сурет 3 - Жұмыспен қамту органдарына жүгінген халық
Figure 3 - Population who applied to the employment authorities

Ескерту - Авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022)

Ресми статистика көрсеткендей, жұмыспен қамту органдарына жүгінген әйелдер мен ерлер саны әр түрлі, мысалы, 2021 жылы жұмысқа орналасуға көмек сұрап 341 мыңнан астам әйел жүгінді, бұл пайыздық көрсеткіште 51%-дан астам, ал сол кезеңде ерлер саны 339 мың адамды құрады (3 сурет).

Өңірлер бойынша ірі қалалардағы жұмыспен қамту органдарына жүгінген әйелдер санының өсуіне назар аудару қажет, Алматыда – 25 435 әйел, 22 276 еркекке қарсы, Шымкентте – 23 674 әйел және 16 656 ер адам. Алматы облысы – 35 443 әйел және 29 735 ер адам. Сондай-ақ, Ақтөбе, Қарағанды, Түркістан, Қызылорда облыстарында жұмыс іздеп жүрген ер адамдардың деректер көрсеткіштеріне назар аударған жөн (1-кесте).

Дегенмен, тәжірибе көрсеткендей, әйелдер арасында жұмыс табуда қиындық тудыратын фактор бар және көп жағдайда бұл фактор отбасылық жағдай болып табылады,

бұл өз кезегінде гендерлік теңсіздікті арттырады. Жұмыс берушінің әйелдің отбасылық жағдайын зерттеуі туралы, 7 жасқа дейінгі балаларының болуы туралы жалпы қабылданған факт бар, оң жауап болған жағдайда жұмысқа қабылдаудан бас тарту мүмкіндігі бар.

Әйелдер сондай-ақ балалар мен отбасыларға қамқорлық жасау үшін келешегі бар жұмыстардан бас тартады, әйелдер балалы болу үшін жұмыстан үзіліс жасайды, ал ер адамдар ұзартылған декреттік демалысқа шығады. Статистика комитеті жүргізген сауалнамада әйелдер уақытының 17,1% үй шаруасына арнайтынын көрсетті. Ерлерде бұл көрсеткіш 7,1%-ды құрады. Бос уақытқа келетін болсақ, сауалнамаға қатысқан ерлер 20,4%, әйелдердікі 15,8% құрайды (The first Central Asian fact-checking resource, 2016). Әйел өзінің барлық бос уақытын отбасымен де, қоғаммен де экономикалық тұрғыдан бағалай алмайтын ақысыз үй жұмысына арнауға тырысады.

Кесте 1 – Аймақтар бойынша жұмыспен қамту қызметіне жүгінген ерлер мен әйелдердің саны

Table 1 - The number of men and women who applied to the employment authorities by regions

Жыныс	әйелдер					ерлер				
Жыл	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Қазақстан	3 18 472	307 567	334 003	336 797	341 901	303 975	358 408	352 540	423 559	339 409
Ақмола	10 475	10 784	11 016	9 390	9 096	10 854	9 524	12 105	13 442	9 297
Ақтөбе	24 356	25 095	21 706	25 204	25 448	19 574	21 059	22 294	31 987	27 541
Алматы	25 911	35 876	28 525	29 478	35 443	22 479	26 112	28 531	32 902	29 735
Атырау	13 566	7 515	11 072	12 420	11 662	13 328	16 818	12 374	20 643	14 415
Батыс Қазақстан	14 590	13 795	13 630	15 821	14 551	14 151	15 428	15 644	23 702	18 029
Жамбыл	18 606	19 781	18 238	21 943	27 434	18 023	15 380	19 619	28 369	26 904
Қарағанды	28 782	31 830	29 015	20 227	19 800	28 224	23 586	26 464	25 921	19 496
Қостанай	13 521	13 601	13 285	12 006	13 775	14 015	14 003	15 255	19 774	16 558
Қызылорда	17 600	15 108	17 218	20 233	18 901	14 610	21 566	17 270	22 046	19 213
Маңғыстау	16 014	14 943	21 625	17 711	16 862	15 250	23 268	23 015	20 818	15 311
Оңтүстік Қазақстан	58 706	-	-	-	-	60 670	-	-	-	-
Павлодар	12 918	13 411	13 545	13 792	13 314	12 614	11 666	14 856	16 185	13 488
Солтүстік Қазақстан	10 090	11 510	10 528	10 629	9 451	11 922	10 431	13 139	15 179	11 468
Түркістан	-	29 675	42 714	42 483	48 855	-	59 282	63 789	57 489	56 021
Шығыс Қазақстан	27 107	29 149	19 578	16 694	16 565	27 376	33 719	21 478	22 748	15 712
Астана	8 983	7 046	11 395	13 481	11 635	6 698	13 692	8 107	16 225	7 289
Алматы қаласы	17 247	13 766	25 886	35 935	25 435	14 187	23 490	22 146	40 147	22 276
Шымкент	-	14 682	25 027	19 350	23 674	-	19 384	16 454	15 982	16 656

Ескерту: авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022) дереккөзіне сәйкес

Біріккен Ұлттар Ұйымының Еуропалық Экономикалық комиссиясының және БҰҰ Әйелдер ұйымының баяндамасына сәйкес, ақысыз жұмыс гендерлік теңдікке қол жеткізу және әйелдердің экономикалық және әлеуметтік мүмкіндіктерін кеңейту жолындағы негізгі кедергілердің бірі ретінде танылған (International Equal Pay Day, 2022).

Сарапшылар үй шаруашылығын есепке алатын болсақ, әлемдік ЖІӨ 13%-ға өсетінін есептеді (UN Women: Rethinking the care economy and empowering women to build back better). Немесе үй жұмысы ерлі-зайыптылар арасында біркелкі бөлінсе, онда әйелдердің өз дамуы үшін уақыты көбірек болар еді, бұл әрқашан олардың мансабына оң әсер етеді.

Шынында да, әйелдер мен ерлер өмірдің әртүрлі салаларына күніне әр түрлі минуттар жұмсайды. 2018 жылы ҚР БНС жүргізген зерттеу көрсеткендей, 15 жастан бастап ер адамдар күніне жұмысқа 5 сағат 29 минут

жұмса, әйелдер үшін бұл көрсеткіш 4 сағат 34 минутты құрайды.

Аймақ бойынша орташа жалақының айырмашылығына және есептеу әдістеріне келетін болсақ, Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) ұсынған әдісті қолдануға болады.

Формула келесідей есептеледі: ерлердің орташа жалақысын алып тастаңыз, әйелдердің орташа жалақысын алып тастаңыз, алынған соманы ерлердің орташа жалақысына бөліңіз және 100 пайызға көбейтіңіз.

Жыныс бойынша жалақының айырмашылығын есептеу үшін аймақтар бойынша мәліметтерді алу қажет; дәлірек есептеу үшін Қазақстан Республикасының аймақтары бойынша, коронавирусқа дейінгі және кейінгі кезеңде қызметкерлердің орташа жалақысының көрсеткіштері негізінде есептеу жүргізілді.

Кесте 2 – Қазақстан Республикасының аймақтары бойынша қызметкерлердің орташа жалақысы
Table 2 - Median salary of employees by regions of the Republic of Kazakhstan

Аймақ	2020			2022		
	Жалпы	Ерлер	Әйелдер	Жалпы	Ерлер	Әйелдер
Қазақстан	142 718	153 303	133 979	204 149	214 189	196 946
Ақмола	124 919	131 989	119 307	182 318	179 533	185 672
Ақтөбе	142 495	166 550	125 448	199 503	222 505	179 649
Алматы	124 578	120 935	126 761	178 077	169 013	184 010
Атырау	195 936	260 097	147 508	269 234	344 832	209 345
Батыс Қазақстан	125 081	129 573	121 097	184 607	191 382	179 923
Жамбыл	114 922	117 765	112 951	176 842	168 274	184 592
Қарағанды	145 858	164 613	130 088	213 507	241 281	189 777
Қостанай	130 612	140 751	121 331	189 033	195 671	183 907
Қызылорда	126 696	123 218	129 575	184 458	171 448	195 476
Маңғыстау	176 112	231 033	144 450	257 658	330 044	211 992
Павлодар	145 230	164 809	127 954	207 543	232 542	189 917
Солтүстік Қазақстан	119 484	121 940	117 297	171 387	163 741	177 519
Түркістан	119 823	122 096	118 444	177 900	169 667	183 154
Шығыс Қазақстан	133 059	138 250	128 576	188 634	186 439	191 138
Астана	198 482	211 562	191 011	258 535	278 792	246 981
Алматы	170 874	175 437	166 903	231 958	236 616	227 193
Шымкент	130 685	131 465	130 283	175 588	176 802	174 030

* Кәсіпкерлік қызметпен айналысатын шағын кәсіпорындарды қоспағанда.

Ескерту: авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022)

2-кестедегі көрсеткіштерге сәйкес, Атырау және Маңғыстау облыстарында ерлер арасында жалақы бойынша тиісінше 344 мың және 330 мың теңге, әйелдердің жалақысы сәйкесінше 209 мың және 211 мың көрсеткіштермен ұқсас облыстардағы еңбек-ақыға қарсы. Астана қаласы ерлер үшін 278 мың теңге, әйелдердікі 246 мың теңге көрсеткішпен екінші орында тұр. Одан кейін Алматы қаласы ерлер үшін 236 мың теңге және әйелдер үшін 227 мың теңге, Қарағанды облысы ерлер үшін 241 мың теңге және әйелдер үшін 189 мың теңге.

Гендерлік жалақы айырмашылығын есептеу үшін ХЕҰ ұсынған әдісті пайдалана отырып, ең үлкен жалақы алшақтығы Атырау және Маңғыстау облыстарында COVID-19 кезеңінде байқалуы мүмкін деген қорытынды жасауға болады, мұнда айырмашылық сәйкесінше 43% және 37% құрады, бұл көрсеткіштер өсті. 65%-ға және 56%-ға дейін, яғни 2022 жылы COVID-19 кезеңінде сәйкесінше Ақтөбе және 25% және 22%

көрсеткіштерімен Павлодар облыстары және индикаторлары бар COVID-19-дан кейінгі кезеңде. 24% және 22%. Жалақыдағы ең аз алшақтық Шымкент, Алматы, Түркістан және Алматы облыстарында байқалады.

Талдауға сәйкес аудандар пайыздық көрсеткіш бойынша үш топқа бөлінді: айырмашылығы жоғары, орташа және төмен аймақтар, 4-кестеде келтірілген.

Дегенмен, тәжірибе көрсеткендей, әйелдер арасында жұмыс табуда қиындық тудыратын фактор бар және көп жағдайда бұл фактор отбасылық жағдай болып табылады, бұл өз кезегінде гендерлік теңсіздікті арттырады. Жұмыс берушінің әйелдің отбасылық жағдайын зерттеуі туралы, 7 жасқа дейінгі балаларының болуы туралы жалпы қабылданған факт бар, оң жауап болған жағдайда жұмысқа қабылдаудан бас тарту мүмкіндігі бар.

Кесте 3 – Қазақстан Республикасының аймақтары бойынша қызметкерлердің орташа жалақысы, %
Table 3 - Median salary of employees by regions of the Republic of Kazakhstan, %

Аймақтар	2020	2022	Айырмашылық
Қазақстан	13%	9%	4%
Ақмола	10%	-3%	13%
Ақтөбе	25%	24%	1%
Алматы	-5%	-8%	3%
Атырау	43%	65%	-21%
Батыс Қазақстан	7%	6%	0%
Жамбыл	4%	-9%	13%
Қарағанды	21%	27%	-6%
Қостанай	14%	6%	7%
Қызылорда	-5%	-12%	7%
Маңғыстау	37%	56%	-18%
Павлодар	22%	22%	0%
Солтүстік Қазақстан	4%	-8%	12%
Түркістан	3%	-7%	10%
Шығыс Қазақстан	7%	-2%	9%
Астана	10%	13%	-3%
Алматы	5%	4%	1%
Шымкент	1%	2%	-1%

Ескерту: авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022)

Кесте 4 – Қазақстан Республикасы аймақтарының орташа жалақы айырмашылығының пайыздық көрсеткіші бойынша рейтингі

Table 4 - Ranking of regions of the Republic of Kazakhstan in the percentage Median wage difference

1	2022 жылы жоғары маржа бар аймақтар	Атырау – 65% Маңғыстау-56%
2	2022 жылы орташа айырмашылығы бар аудандар	Қарағанды-27% Ақтөбе-24% Павлодар-22% Астана -13% Батыс Қазақстан, Қостанай – 6%
3	2022 жылы төмен маржа аудандары	Алматы-4% Шымкент-2% Алматы облысы – (-8%), Шығыс Қазақстан – (-2%) Қызылорда – (-12%) Жамбылская – (-9%) Ақмола – (-3%) Солтүстік Қазақстан – (-8%) Түркістан - (-7%)

Ескерту: авторлармен құрастырылған Bureau of National Statistics (2022)

Әйелдер сондай-ақ балалар мен отбасыларға қамқорлық жасау үшін келешегі бар жұмыстардан бас тартады, әйелдер балалы болу үшін жұмыстан үзіліс жасайды, ал ер адамдар ұзартылған декреттік демалысқа шығады. Статистика комитеті жүргізген сауалнамада әйелдер уақытының 17,1% үй шаруасына арнайтынын көрсетті. Ерлерде бұл көрсеткіш 7,1%-ды құрады. Бос уақытқа келетін болсақ, сауалнамаға қатысқан ерлер 20,4%, әйелдердікі 15,8% құрайды. Әйел өзінің барлық бос уақытын отбасымен де, қоғаммен де экономикалық тұрғыдан бағалай алмайтын ақысыз үй жұмысына арнауға тырысады.

Біріккен Ұлттар Ұйымының Еуропалық Экономикалық комиссиясының және БҰҰ Әйелдер ұйымының баяндамасына сәйкес, ақысыз жұмыс гендерлік теңдікке қол жеткізу және әйелдердің экономикалық және әлеуметтік мүмкіндіктерін кеңейту жолындағы негізгі кедергілердің бірі ретінде танылған.

Сарапшылар үй шаруашылығын есепке алатын болсақ, әлемдік ЖІӨ 13%-ға артады деп есептеді. Немесе үй жұмысы ерлі-зайыптылар арасында біркелкі бөлінсе, онда әйелдердің өз дамуы үшін уақыты көбірек болар еді, бұл әрқашан олардың мансабына оң әсер етеді.

Шынында да, әйелдер мен ерлер өмірдің әртүрлі салаларына күніне әр түрлі минуттар жұмсайды. ҚР БҒМ 2018 жылы жүргізген зерттеу көрсеткендей, 15 жастан асқан ер адамдар күніне жұмысқа 5 сағат 29 минут жұмсаса, әйелдер үшін бұл көрсеткіш 4 сағат 34 минутты құрайды.

Қорытынды

Гендерлік теңсіздікпен байланысты факторды тез арада шешу мүмкін емес. Бұл мәселені сапалы жаңа зерттеу жеке зерттеушілер деңгейінде ғана емес, мемлекеттік деңгейде де шешу қажет. Мұндай зерттеудің нәтижесі гендерлік жалақы айырмашылықтарын тең негізде реттеуге қатысты құқықтық және реттеуші саясат болуы мүмкін. Оған әртүрлі тараптарды, соның ішінде бизнес, ғылыми ұйымдар мен мемлекет өкілдерін тарту қажет.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті төмендетуге ықпал ететін шаралар ретінде мыналарды қарастыруға болады:

- еңбек пен отбасылық міндеттерді ұштастыру мүмкіндігі үшін жұмыста жағдай жасау мақсатында балалы аналарға қатысты шаралар қабылдау. Ерлер мен әйелдер

арасындағы отбасылық міндеттерді әділ бөлуге де ерекше назар аудару қажет;

- жұмыс берушілерден қызметкерлердің санаттары мен лауазымдары бойынша, жынысы бойынша бөлінген жалақы бойынша орташа сыйақы туралы есеп беруді талап ететін саясатты қарастыру мүмкіндігі.

Сондай-ақ жеке зерттеушілер үшін де, халықаралық ұйымдар үшін де жаңартылған жалақы деректер базасына қолжетімділіктің кеңеюі мен ашық болуының маңыздылығы аз емес, олар талдау негізінде осы мәселені жою үшін үздік әлемдік тәжірибелермен есептер мен ұсыныстар бере алады. Оның үстіне жалақыны кемсіту туралы есеп беру жағдайлары дүние жүзінде тәжірибеде бар. Бұл ретте жеке деректердің қорғалуын қамтамасыз ету қажет.

References

1. Almasifard, M. (2018). Gender wage gap in selected developing upper-middle income countries. *International Journal of Development Issues*, 17(2), 142-156. <https://doi.org/10.1108/IJDI-07-2017-012>
2. Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries (No. WHO/HIS/HWF/Gender/WP1/2019.1). World Health Organization. [cited January 5, 2023]. Available: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>.
3. Bureau of National Statistics (2022). Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan [cited January 13, 2023]. Available: <https://www.stat.gov.kz/>
4. Bustelo, M., Flabbi, L., & Viollaz, M. (2019). The gender labor market gap in the digital economy (No. IDB-WP-1056). IDB Working Paper Series. <https://doi.org/10.18235/0001941>
5. Cotofan, M., De Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G. (2021). Work and well-being during COVID-19: Impact, inequalities, resilience, and the future of work. *World happiness report*, 153-190.
6. DeHart-Davis, L., Hatmaker, D., Nelson, K. L., Pandey, S. K., Pandey, S., & Smith, A. E. (2020). *Gender imbalance in public sector leadership*. Cambridge University Press.
7. García, G. A., Gonzales-Miranda, D. R., Gallo, Ó., & Calderon, J. P. R. (2022). Millennials and the gender wage gap: do millennial women face a glass ceiling? *Employee Relations: The International Journal*, 45(2), 366-386. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0179>
8. Kireyeva, A. A., & Satybaldin, A. A. (2019). Analysis of gender pay gap in different sectors of the economy in Kazakhstan. *The Journal of Asian Finance*,

Economics and Business, 6(2), 231-238. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2019.VOL6.NO2.231>

9. Markowsky, E., & Beblo, M. (2022). When do we observe a gender gap in competition entry? A meta-analysis of the experimental literature. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 198, 139-163. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.03.030>
10. Matysiak, A., & Cukrowska-Torzewska, E. (2021). *Gender and labour market outcomes*. In Research Handbook on the Sociology of the Family (pp. 329-341). Edward Elgar Publishing.
11. Mckee, J.P., & Sherriffs, A.C. (1957). The differential evaluation of males and females. *Journal of Personality*, 25, 356-71. <https://doi.org/10.1111/J.1467-6494.1957.TB01533.X>
12. Hatayama, M., Viollaz, M., & Winkler, H. (2020). Jobs' amenability to working from home: Evidence from skills surveys for 53 countries. World Bank policy research working paper, 9241-9273.
13. Nguyen, D.D., Zhang, X. & Nguyen, T.H. (2022). The gender wage gap and the presence of foreign firms in Vietnam: evidence from unconditional quantile regression decomposition. *Journal of Economic Studies*, 49(3), 489-505. <https://doi.org/10.1108/JES-10-2020-0506>
14. Neumark, D., & Vaccaro, G. (2023). The Career Evolution of the Sex Gap in Wages: Discrimination Versus Human Capital Investment. In 50th Celebratory Volume (Vol. 50, pp. 117-150). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120230000050004>
15. ILO (2020). Report "Measuring The Gender Wage Gap. Turkey Case". [cited January 10, 2023]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756660.pdf
16. UN (2022). International Equal Pay Day. United Nations (un.org). [cited January 10, 2023]. Available: <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>
17. Lippman W., (1922) *Public Opinion*. New York, Macmillan.
18. Mukhanova, G., Nazikova, Z., Zhulanov, E., & Tokareva, Y. (2019). Implementation Tendencies of Gender Equality in the Modern Kazakhstan Society. *Central Asian Economic Review*, 6, 107-117.
19. Preston, J. A. (1999). Occupational gender segregation trends and explanations. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 611-624. [https://doi.org/10.1016/S1062-9769\(99\)00029-0](https://doi.org/10.1016/S1062-9769(99)00029-0)
20. Sandor, A. (2021). What the First COVID-19 Lockdown Meant for People in Insecure, Poor-Quality Work. Briefing. London: Joseph Rowntree Foundation, 29.
21. Strategy Kazakhstan-2050 (2012). Message from Nazarbayev N.A. «Strategy Kazakhstan-2050 - New political course of the established state». [cited January 10, 2023]. Available: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>
22. Togaibaeva, L. I., Vechkinzova, E. A., & Baikenova, D. H. (2020). Current trends in gender equality in employment and poverty in Kazakhstan. *Labor Economics*, 7(12), 1201-1216.
23. World Economic Forum (2020). The Global Gender Gap Report. [cited January 10, 2023]. Available: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report>
24. Zhou, M., Hertog, E., Korpashnikova, K., & Kan, M. Y. (2020). Gender inequalities: Changes in income, time use and well-being before and during the UK COVID-19 lockdown. 1-16.

Information about the authors

Azimkhan A. Satybaldin – Prof., Dr. Sc. (Econ.), Academician of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, General Director, Institute of Economics CS MSHE RK, Doctor of Economics, Almaty, Kazakhstan, email: ieconomkz@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7421-4472>

***Kuralai E. Izguttiyeva** – PhD candidate, Turan University, Almaty, Kazakhstan, email: k.y.izguttiyeva@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3182-2096>

Aida Omir – PhD candidate, Institute of Economics CS MSHE RK, Almaty, Kazakhstan, email: omir.aida1@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4912-1578>

Авторлар туралы мәліметтер

Сатыбалдин А.А. – профессор, э.ғ.д., Қазақстан Республикасы Ұлттық ғылым академиясының академигі, бас директоры, ҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институты, Алматы, Қазақстан, email: ieconomkz@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7421-4472>

***Изгуттиева К.Е.** – PhD докторанты, Тұран университеті, Алматы, Қазақстан, email: k.y.izguttiyeva@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3182-2096>

Өмір А. – PhD докторант, ҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институты, Алматы, Қазақстан, email: omir.aida1@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4912-1578>

Сведения об авторах

Сатыбалдин А.А. – профессор, д.э.н., академик НАН РК, генеральный директор Института экономики КН МНВО РК, Алматы, Казахстан, email: ieconomkz@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7421-4472>

***Изгуттиева К.Е.** – PhD докторант, университет Туран, Алматы, Казахстан, email: k.y.izguttiyeva@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3182-2096>

Омир А. – PhD докторант, Института экономики КН МНВО РК, Алматы, Казахстан, email: omir.aida1@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4912-1578>