

Research paper / Оригинальная статья
<https://doi.org/10.51176/1997-9967-2024-1-88-103>
MPHTI: 05.11.71
JEL: J16, J24, R30



Regional Analysis of Gender Inequality in the Kazakh Labor Market in the Context of Sustainable Development

Gulnara N. Nyussupova^a, Gaukhar B. Aidarkhanova^{a*}, Laura B. Kenespayeva^a, Gaukhar B. Aubakirova^a

^a al-Farabi Kazakh National University, 71 al-Farabi Ave., A15E3D1, Almaty, Kazakhstan

For citation: Nyussupova, G. N., Aidarkhanova, G. B., Kenespayeva, L.B. & Aubakirova, G. B. (2024). Regional Analysis of Gender Inequality in the Kazakh Labor Market in the Context of Sustainable Development. *Economics: the strategy and practice*, 19(1), 88-103, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2024-1-88-103>

ABSTRACT

Kazakhstan demonstrates its commitment to promoting gender equality and works closely with the global community. Over the past decade, the gender gap in the structure of the labor force of the Republic of Kazakhstan has narrowed slightly. However, gender gaps persist. Women in Kazakhstan make up slightly more than half of the country's total population. Still, their contribution to the republic's economic performance, growth, and well-being is significantly below its potential. Access to the Republic's gender statistics is essential and critical for studying and tracking changes in gender inequality. This article examines the gender dynamics of the labor market of the Republic of Kazakhstan at the macro and micro levels using a geographic information system (GIS). GIS tools provide display and analysis capabilities that are underutilized in workforce development, monitoring, and management. In this study, the authors tried to model spatial indicators of gender inequality in the labor market of the Republic of Kazakhstan. The study results show that the employment rate and the level of women's wages are primarily related to the gender segregation of vocational education, which lays the foundation for sectoral differentiation of employment with different geographical distributions. The greater competitiveness of women in the labor market of Kazakhstan is also hampered by the so-called "glass ceiling" or low accessibility to leadership positions. The wage gap between men and women in the republic has remained unchanged for a long time and shows no signs of reduction. In addition, such an important element of the labor market as unpaid domestic work, which is carried out mainly by women, remains unrecognized.

KEYWORDS: Labor Market, Gender, Gender Inequality, Economics, Sustainable Development, Gender Statistics

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

FINANCIAL SUPPORT. The study was carried out within the framework of Program-targeted IRN BR21882122, funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan, "Sustainable development of natural-industrial and socio-economic systems of the West Kazakhstan region in the context of green growth: a comprehensive analysis, concept, forecast estimates, and scenarios".

Article history:

Received 21 January 2024
Accepted 23 March 2024
Published 30 March 2024

* **Corresponding author:** Aidarkhanova G. – Lector, al-Farabi Kazakh National University, 71 al-Farabi Ave., A15E3D1, Almaty, Kazakhstan, 87478352431, email: gauhar_222@mail.ru

Тұрақты даму контекстіндегі қазақстандық еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті аймақтық талдау

Нюсупова Г.Н.^а, Айдарханова Г.Б.^{а*}, Кенеспаева Л.Б.^а, Аубакирова Г.Б.^а

^а *эл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, эл-Фараби даңғылы 71, А15Е3D1, Алматы, Қазақстан*

Дәйексөз үшін: Нюсупова Г.Н., Айдарханова Г.Б., Кенеспаева Л.Б., Аубакирова Г.Б. (2024). Тұрақты даму контекстіндегі қазақстандық еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті аймақтық талдау. Экономика: стратегия және практика, 19(1), 88-103, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2024-1-88-103>

ТҮЙІН

Қазақстан гендерлік теңдікті ілгерілетуге және жаһандық қоғамдастықпен тығыз байланыста жұмыс істеуге бейілділігін көрсетуде. Соңғы онжылдықта Қазақстан Республикасының еңбек ресурстары құрылымындағы гендерлік алшақтық біршама қысқарды. Дегенмен, гендерлік алшақтық сақталады. Қазақстандағы әйелдер жалпы халық санының жартысынан астамын құрайды, бірақ олардың республиканың экономикалық белсенділігі, өсуі мен әл-ауқатының көрсеткіштеріне қосқан үлесі өз әлеуетінен едәуір төмен. Республиканың гендерлік статистикасына қол жеткізу гендерлік теңсіздіктегі өзгерістерді зерттеу және бақылау үшін маңызды және шешуші болып табылады. Бұл мақалада Қазақстан Республикасының еңбек нарығының гендерлік динамикасы географиялық ақпараттық жүйені (ГАЗ) пайдалана отырып, макро - және микро деңгейлерде зерттеледі. ГАЗ құралдары еңбек ресурстарын әзірлеу, бақылау және басқаруда жеткіліксіз пайдаланылатын картаға түсіру және талдау мүмкіндіктерін ұсынады. Бұл зерттеуде авторлар Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің кеңістіктік индикаторларын модельдеуге тырысты. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, жұмыспен қамту коэффициенті, әйелдердің жалақы деңгейі әр түрлі географиялық таралуы бар жұмыспен қамтудың салалық дифференциациясының негізін қалайтын кәсіптік білім берудің гендерлік сегрегациясымен байланысты. Қазақстанның еңбек нарығындағы әйелдердің бәсекеге қабілеттілігінің артуына «шыны төбе» деп аталатын немесе басшылық лауазымдарға қолжетімділіктің төмендігі де кедергі келтіреді. Республикадағы ерлер мен әйелдердің жалақысы арасындағы алшақтық ұзақ уақыт бойы өзгеріссіз қалды және төмендеу белгілерін көрсетпейді. Сонымен қатар, негізінен әйелдер айналысатын ақысыз үй жұмысы сияқты еңбек нарығының маңызды элементі әлі де мойындалмаған.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: еңбек нарығы, гендер, гендерлік теңсіздік, экономика, тұрақты даму, гендерлік статистика

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫ: авторлар мүдделер қақтығысының жоқтығын мәлімдейді

ҚАРЖЫЛАНДЫРУ. Зерттеу Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі ғылым комитетінің ЖТН BR21882122 «Жасыл даму контекстінде Батыс Қазақстан өңірінің табиғи-шаруашылық және әлеуметтік-экономикалық жүйелерінің тұрақты дамуы: кешенді талдау, тұжырымдама, болжамдық бағалау және сценарийлер» нысаналы қаржыландыру бағдарламасы шеңберінде әзірленген.

Мақала тарихы:

Редакцияға түсті 21 Қантар 2024

Жариялау туралы шешім қабылданды 23 Наурыз 2024

Жарияланды 30 Наурыз 2024

* **Хат-хабаршы авторы:** Айдарханова Г.Б. – оқытушы, эл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, эл-Фараби даңғылы 71, А15Е3D1, Алматы, Қазақстан, 87478352431, email: gauhar_222@mail.ru

Кіріспе

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету ел мен өңірдің орнықты дамуы мен тиімді экономикалық өсуіне қол жеткізу факторларының бірі болып табылады. Гендерлік теңсіздік, кәсіптік сегрегация және әйелдердің адами капиталын экономикада жеткіліксіз пайдалану мәселелеріне назар аударылғанына қарамастан, көптеген елдер ерлер мен әйелдердің тең құқығына кедергілерді жеңе алмай келеді. Гендерлік фактор білім беру және мансап саласындағы мүмкіндіктерді анықтайды, қоғамдағы тұлғаның әлеуметтік мәртебесіне әсер етеді, кәсіби өзін-өзі анықтауға және өзін-өзі жүзеге асыруға әсер етеді.

Соңғы онжылдықта әлемдегі жұмыс күшіне қатысу деңгейіндегі гендерлік алшақтық біршама қысқарды, өйткені жаһандық ауқымда отбасылық кәсіпорындарға көмектесетін әйелдер санының айтарлықтай төмендеуі байқалады. Қол жеткізілген үдеріске қарамастан, бірқатар гендерлік алшақтықтар сақталуда және оларды жою үшін көбірек күш салу қажет. Атап айтқанда, жұмыссыздық деңгейіндегі гендерлік алшақтық әсіресе жас әйелдер үшін үлкен болып қалуда. Сонымен қатар, әйелдердің үлес қосатын отбасылық қызметкерлер арасында және бейресми жұмыспен қамтудың басқа нысандарында пропорционалды емес өкілдігі жалғасуда, бұл олардың зейнетақы, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы және бала күтімі түріндегі ресми жұмыспен қамтылу арқылы көрсетілетін әлеуметтік қорғауға қол жеткізуіне кедергі жасайды.

Сондай-ақ, көптеген аймақтарда әйелдердің жұмыссыз қалу немесе толық емес жұмыс күні мен уақытша еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істеу қаупі жоғары. Бірқатар жақсартуларға қарамастан, әйелдер кәсіптік сегрегация мен кемсітушіліктен, сондай-ақ ақылы және ақысыз жұмыстағы ер адамдармен салыстырғанда әртүрлі жұмыс уақытынан туындаған жалақы алшақтығына тап болу жалғастыруда. Дамыған елдерде әйелдер әсіресе денсаулық сақтау және әлеуметтік жұмыс, білім беру және басқа да қызметтер сияқты жалақысы төмен секторларда көп қызмет атқарады. Көптеген дамушы елдерде, әсіресе табысы төмен елдерде, әйелдер ауыл шаруашылығында пропорционалды емес, олар көп уақытты және еңбекті көп қажет ететін жұмыс орындарында, жалақысы аз немесе жалақысы мүлдем жоқ жерлерде жұмыс істейді.

Кейбір қоғамдарда әйелдер жұмыс өмірінен шеттетілген. Дүние жүзінде жұмыс істейтін

әйелдердің үлесі 49 %, ал жұмыс істейтін ерлердің үлесі 75% құрайды. Гендерлік теңсіздік билік өкілеттіктерін бөлуде де сақталады. Бүкіл әлемде әйелдер барлық кәсіпорындардың 20% - дан азын басқарады (Islam et al., 2018). Алайда, бұл сандардың артында мемлекеттер арасындағы үлкен айырмашылық жатыр. Швецияда әйелдердің 61%, Италияда - 40% ресми секторда жұмыс істейді. Үндістан мен Пәкістанда әйелдер жалпы жұмыс күшінің тек 25-27% ғана құрайды. Жалпы алғанда, әйелдер экономикалық тұрғыдан өнімділігі төмен секторларда жұмыс істейді және жұмыс орнында оқуға аз мүмкіндіктер ұсынатын кәсіби қызмет түрлерімен айналысады.

Халықаралық ұйымдардың даму стратегияларында гендерлік теңдік мәселесі әлеуметтік-экономикалық дамудың құрамдас бөлігі ретінде мемлекеттік саясаттың маңызды бағыты ретінде қабылданады. 1979 жылы БҰҰ қабылдаған әйелдерді кемсітудің барлық түрлерін жою туралы келісім тек мүмкіндіктердегі теңдікті емес, нәтижелердегі теңдіктің императивін анықтайды: кемсітушілікке қарсы заңдарды әзірлеу жеткіліксіз, әйелдердің күнделікті өмірінде теңдікке ие болуы үшін нақты гендерлік теңдікке кепілдік беру үшін оларды қоғамдық өмірде және экономикада қолдану механизмін қалыптастыру қажет.

БҰҰ Бас хатшысының Жаһандық саммитке (қыркүйек, 2015 жылы) дайындалған Тұрақты даму күн тәртібі бойынша Синтездік баяндамасында 17 мақсаттың 12-сі гендерлік мәселелерге қатысты. Әрине, соңғы ширек ғасырда әлемдегі әйелдердің жағдайы білім беру және денсаулық сақтау, сондай-ақ еңбек нарығындағы жұмыспен қамту деңгейі, табыс көздері сияқты салаларда айтарлықтай өзгерістерге ұшырады.

Гендерлік теңдіктің кешенді стратегиясын және 2017 жылы бекітілген жаңартылған саясатты іске асыруда он жылдан астам тәжірибесі бар Қазақстан әйелдер мен ерлер теңдігін ілгерілетуісіне тұрақты бейілділігін көрсетеді.

Соңғы екі онжылдықта Қазақстан Республикасы бірқатар халықаралық шарттарға міндеттеме алды, бірқатар заңдар қабылдады және әйелдердің мемлекеттік қызметке қатысуын арттырудың негізгі шартына айналған мемлекеттік шараларды әзірледі. Бейжің декларациясы және іс-қимыл платформасы (1995 ж.), БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенциясы (ILO, 2018), мыңжылдықтың даму мақсаттары сияқты халықаралық келісімдерге сүйене оты-

рып, республика өзінің 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясын әзірледі, ол соңғы уақытқа дейін гендер саласындағы мемлекеттік қызметтің негізгі тірегі болды. 2006-2016 жж. Гендерлік стратегияны іске асырудың аяқталуына байланысты, үкімет отбасы және гендерлік саясаттың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын дайындады.

Гендерлік саясат шеңберіндегі бағдарламалар, әрине, заңнамалық және әлеуметтік-экономикалық факторлар негізінде әзірленуі керек, бірақ ұлттық және мәдени дәстүрлерді қоса алғанда, қалыптасқан этноэкономикалық және геосаяси жағдайларды да ескеру қажет. Қазақстан Республикасы аймақтарының әлеуметтік-экономикалық даму көрсеткіштерін бағалау, қолданыстағы ұлттық дәстүрлермен байланысты гендерлік диспропорциялардың бар екендігін көрсетеді, бұл әсіресе еліміздің оңтүстік өңірлерінде әйелдерге деген көзқарасты айқындайтын әртүрлі ақыл-ой, ұлттық және діни ерекшеліктерге байланысты көрінеді.

Әдеби шолу

XVIII-XIX ғасырлардағы әйелдердің қоғамдық өндіріске араласуы, жыныстардың әлеуметтік теңдігі мәселесін белсенді зерттеуге әкелмеді, ал мүлктік қатынастар арқылы әйелдерді кемсітуді негіздеу қоғамды талдаудан гендерлік аспектілерді алып тастады (Marx et al., 1971) және «нақты социализмнің» әлеуметтік саясатында гендерлік деформацияны тудырды. Тек XIX ғасырда «тірі өндіргіш күштер» тұжырымдамасының зерттеушілері өз еңбектерінде адами капиталды бағалау тәсілдері аясында ұлттың адами капиталын бағалай отырып, оны елдің ерлер мен әйелдер адами капиталының жиынтығы ретінде қарастырды. Бұл экономикалық өсу мен білімнің әйелдерді жұмысқа тартуға әсерін қарастырған Sinha сияқты ғалымдардың гендерлік айырмашылықтарын ескере отырып, еңбек нарығын одан әрі зерттеудің бастапқы нүктесі болды (Sinha, 1965), Linkove ұлттық табыс пен әйелдердің еңбек нарығына қатысуы арасындағы байланысты зерттеді (Linkove, 2008), Лам Д., Дурье С., Матас А., Раймонд Дж., Роиг Дж., Контрерас Д., Де Мелло Л., Пуэнтес Е. жұмыс күшіне әйелдердің қатысуындағы білім берудің маңыздылығын атап өтті (Lam & Duryea, 1999; Matas et al., 2010; Contreras et al., 2011). Jong-Suk Han, Jong-Wha Lee (Han & Lee, 2020) адами капиталды жасына, жынысына, біліміне және жалақы деңгейіне қарай талдау және бағалау жұмыстарын жүргізді.

Әлемдегі әйелдердің көпшілігі күніне ұзақ уақыт жұмыс істейді, бірақ олардың жұмысының көпшілігі отбасылық немесе бала күтімімен байланысты, бұл олардың үйден тыс жұмыс істеуіне кедергі келтіреді (ILO, 2017). Фертильділік пен әйелдердің жұмыспен қамтылуы арасындағы корреляцияны зерттеу дамыған елдерде 1970 жылдардың ортасына дейін теріс байланыс басым болғанын, бірақ кейіннен корреляция төмендегенін көрсетті (Engelhardt et al., 2004). Бұл бала күтімі қызметтерінің көбірек болуына, отбасылық саясатқа (декреттік демалыс), жұмыс істейтін аналарға деген көзқарастың өзгеруіне және толық емес жұмыс орындарының өсуіне байланысты болды (Brewster & Rindfuss, 2000). Кейбір дамушы елдерде ана болу мен жұмыс арасындағы тепе-теңдік әлі де теріс болғанымен, олар жоғарғы экономикалық өсуді бастан кешіріп жатыр (Contreras et al., 2011).

Гендерлік теңсіздік мәселелерін қамту үшін ГАЖ құралдары да пайдаланылады. Brown (2003) кеңістіктік контексте гендерлік рөлдерді, міндеттерді және жұмыс жүктемелерін зерттеу үшін далалық зерттеулер мен ГАЖ-ді қолданды. Омандағы әйелдердің жұмыспен қамтылу мәселелерін қарастырды және әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейін ГАЖ негізінде модельдеді (Mansour, 2018). Төменгі Меконг аймағында гендерлік теңсіздікті субұлттық деңгейде бейнелеу үшін ГАЖ платформасы құрылды. Shahid Chamran университетінің ғалымдары ГАЖ құралдарын пайдалана отырып Ирандағы әйелдердің қоғамдық көлікті пайдаланудағы әлеуметтік-мәдени кедергілерін зерттеп, талдады (Goodarzi et al., 2020). Esra Ozdenrol (2021) өз кітабында макростағы гендерлік динамиканы визуализациялау сияқты, заманауи гендерлік теңсіздік мәселелерін картография мен ГАЖ-дың соңғы қосымшалары арқылы қарастырды, гендерлік теңсіздік контекстіндегі ГАЖ рөлі, қылмыстық сот төрелігі жүйесінің тұрмыстық зорлық-зомбылыққа жауап беруі және гендерлік зорлық-зомбылықты жою үшін ГАЖ бейімделуі, әртүрлі салалардағы гендерлік өкілдіктің кеңістіктік теңсіздігі, еңбек ететін әйел мигранттардың алдында тұрған әлеуметтік және экологиялық әділетсіздік, әлеуметтік осалдық пен гендерлік осалдықтың кеңістіктік үлгілерін анықтау үшін әлеуметтік осалдық индексі ұсынылған (Ozdenrol, 2021).

Алдыңғы зерттеулер гендерлік мәселені дамытудың теориялық және әдіснамалық ережелері, нарықтың жұмыс істеу ерекшеліктері туралы түсінік бергенімен, Географиялық

зерттеулер жеткіліксіз. Географиялық зерттеулердің мақсаты кеңістіктік-аумақтық бөліністегі қазақстандық еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті бағалау болып табылады.

Сандық бейнелеу құралдары, ГАЖ технологияларына негізделген динамикалық интерактивті такырыптық географиялық карталар сияқты заманауи зерттеу әдістері мен тәсілдерін дамыту кешенді зерттеулердің тиімділік деңгейін арттыруға мүмкіндік береді. Өңірлік ғылыми зерттеулер үшін модельдеудің, визуализацияның инновациялық халықаралық әдістерін және жаңа геоақпараттық технологиялардың әртүрлі вариацияларын пайдалану гендерлік теңгерімсіздікке неғұрлым егжей-тегжейлі және жан-жақты мониторинг жүргізуге мүмкіндік береді. Жүргізілген зерттеулер Қазақстандағы гендерлік мәселелер бойынша кешенді зерттеулер саласындағы ілгерілеуге айтарлықтай ықпал етеді.

Зерттеу материалдары мен әдістер

Бұл мақала Қазақстанда гендерлік теңдік пен әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуге қатысты үдерісті және олқылықтарды бағалай отырып, жаһандық дерекқорлардағы және елде қолжетімді ақпарат негізінде 5-ші ТДМ келесі негізгі бағыттарына назар аударады: әйелдердің лайықты жұмысқа қол жетімділігі, төмен ақы төленетін әйелдер еңбегі, әйелдердің ақысыз жұмысының артуы, бейресми сектордағы әйелдердің артық болуы, әйелдердің шешім қабылдауға қатысуы, әйелдер мен қыздардың білім мен оқытуға қолжетімділігі. Зерттеудің аналитикалық бөлімі басқа елдермен салыстырғанда Қазақстан Республикасының жұмыс күшіне әйелдердің қатысу деңгейін талдаудан басталды. Республикалық талдау үшін Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) статистикалық деректер базасы пайдаланылды. Қазақстан Республикасының өңірлері бөлінісіндегі гендерлік динамиканы талдау үшін, біз соңғы 20 жылдағы (2000-2021 жж.) статистикалық жинақтардан, “Талдау” Ақпараттық-талдау жүйесінен статистикалық деректерді жинадық.

Бағалау үшін кеңістіктік - салыстырмалы, статистикалық талдау, ГАЖ әдістерін қамтитын аралас әдістер тәсілі қабылданды. Географиялық контексте гендерлік статистиканы жинау және бастапқы орналасу ақпаратын сақтау басқа жағдайда өткізіп жіберуге болатын деректердегі үлгілерді анықтауға, олқылықтар, жіберіп алған мүмкіндіктер туралы қорытынды жасауға және сайып келгенде, саясат күн тәртібіне кіру

нүктелерін жасауға мүмкіндік береді. Зерттеудің геоақпараттық бөлігі картографияның жалпы теориясының, отандық және халықаралық кешенді картографияның ғылыми-әдістемелік принциптері мен идеяларына негізделген. Еңбек нарығының объективті көрсеткіштері негізінде құрылым әзірленіп, геодеректер базасы (ДБ) қалыптастырылды. Мәліметтер қоры ақпараттың екі түрінен тұрады: статистикалық және ГАЖ-да алдын-ала жасалған кеңістіктік мәліметтер. Векторлық қабаттар деректер базасына файл ретінде жүктеледі, барлық такырыптық карталар үшін картографиялық база болып табылады және әкімшілік-аумақтық құрылымдардың шекаралары мен елді мекендері туралы мәліметтерді қамтиды. Компьютерлік бағдарламалық қамтамасыз етудің негізін ArcGIS аспаптық геоақпараттық жүйесі құрайды.

Зерттеу нәтижелері мен талқылау

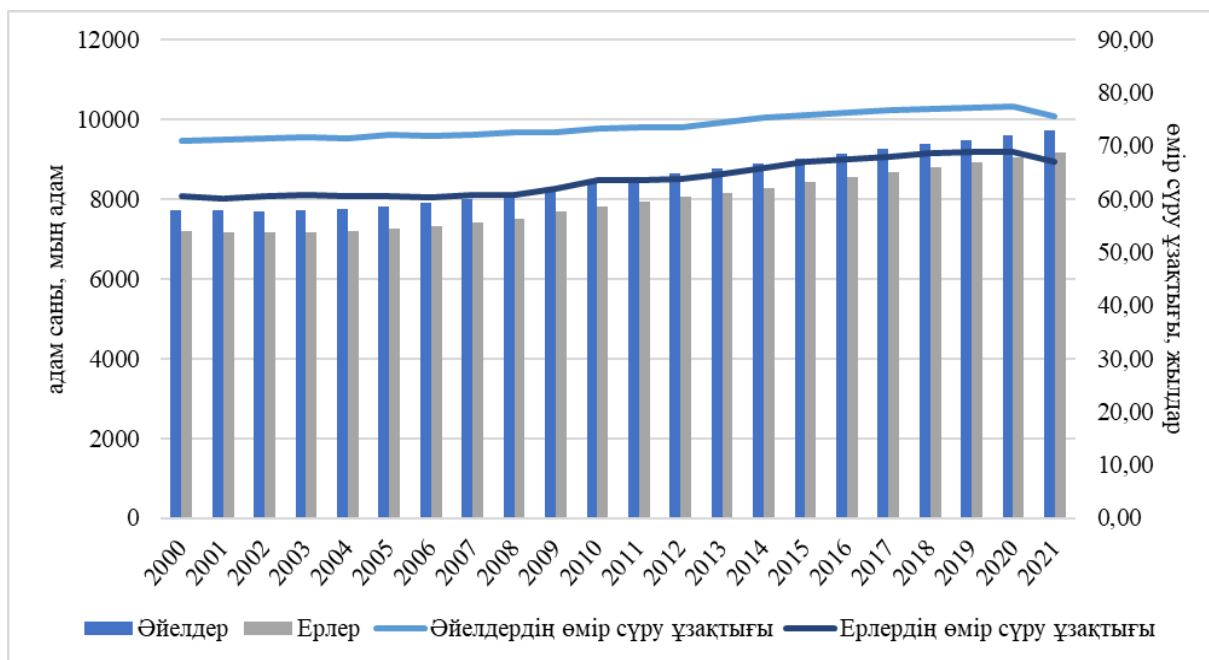
Қазақстан үлкен территориясы бар мемлекет болғандықтан, бірнеше орталықтар мен кең периферия арасындағы аймақтық айырмашылықтарды теңестіру қиынға соғады (Nyussupova et al., 2021). Аймақтар арасындағы айырмашылықтар гендерлік теңдікке қол жеткізуді және елдегі әйелдер мен қыздардың мүмкіндіктерін кеңейтуді қиындатады.

5-ші ТДМ өз алдына өмірлік маңызды мақсат қана емес, сонымен қатар ол экономикалық және әлеуметтік даму гендерлік теңдікке қол жеткізуге байланысты екенін мойындау арқылы, барлық ТДМ үшін қиылысатын мақсат болып табылады (Bushati et al., 2017). Мақалада 5-ші ТДМ келесі салаларына назар аудара отырып, Қазақстан Республикасындағы гендерлік айырмашылықтарды талдау ұсынылған: әйелдердің лайықты жұмысқа қол жетімділігі, әйелдердің жалақысы төмен жұмысы, әйелдердің жалақысы төленбейтін еңбегінің ұлғаюы, әйелдердің бейресми сектордағы шамадан тыс өкілдігі, әйелдердің шешім қабылдауға қатысуы, әйелдер мен қыздардың білімге және кәсіптік даярлыққа қол жетімділігі. 5-ші ТДМ бөлінген бұл салалар, тек Қазақстан Республикасында ғана емес, әлемнің басқа да көптеген елдерінде әйелдер үшін тең құқықтарға, мүмкіндіктер мен өмір сапасына қол жеткізу үшін әлеуетті елеулі түрде бұзуды жалғастыруда.

Әйелдердің лайықты жұмысқа қол жеткізуі. Ресми статистикаға сәйкес, 2021 жылдың басында Қазақстан Республикасында 9 719,2 мың әйел өмір сүрген, бұл республика

халқының 51,5% құрайды. Қазақстан Республикасының барлық аймақтарында әйелдердің саны ерлер санынан жоғары,

ал әйелдердің өмір сүру ұзақтығы ерлердің өмір сүру ұзақтығынан орта есеппен 8 жылға ұзағырақ (1 сурет).



1 Сурет – 2000-2021 жж. Қазақстан Республикасы халқының жыныстық құрылымының және өмір сүру ұзақтығының динамикасы

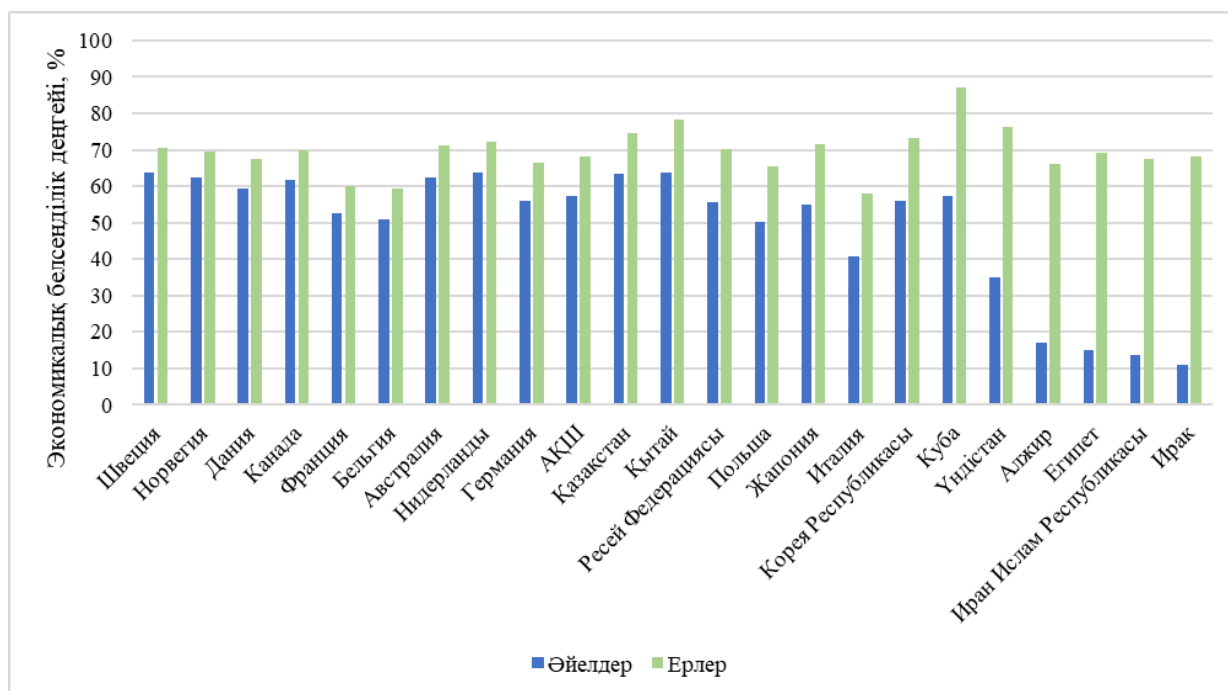
Figure 1 – Dynamics of the gender structure of the population and life expectancy of the male/female population in the Republic of Kazakhstan for 2000-2021

Ескерту: авторлар құрастырған Bureau of National Statistics (2022)

Қазақстанда, ХЕҰ мәліметтері бойынша, 2021 жылы әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі 63,3% құрады. Республика әйелдерді жұмыспен қамтудың тұрақты деңгейін ұстап отыр және бұл жағынан көптеген елдерден, соның ішінде экономикасы жоғары дамыған елдерден кем түспейді (2 сурет). Алайда әйелдер еңбегінің экономикалық белсенділік, өсу, халықтың әл-ауқатының көрсеткіштеріне қосқан үлесі оның әлеуетінен әлдеқайда төмен. Халықаралық валюта қорының бағалауы бойынша, әлемдік экономика әйелдер мен ерлер арасындағы теңсіздіктен дамыған елдердегі ЖІӨ-нің 10% - дан Оңтүстік Азияда, Таяу Шығыста және Солтүстік Африкада 30% - ға дейін жоғалтады (Kochha et al., 2017). Сонымен қатар, зерттеу көрсеткендей, әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейінің жоғарылауы, елдің

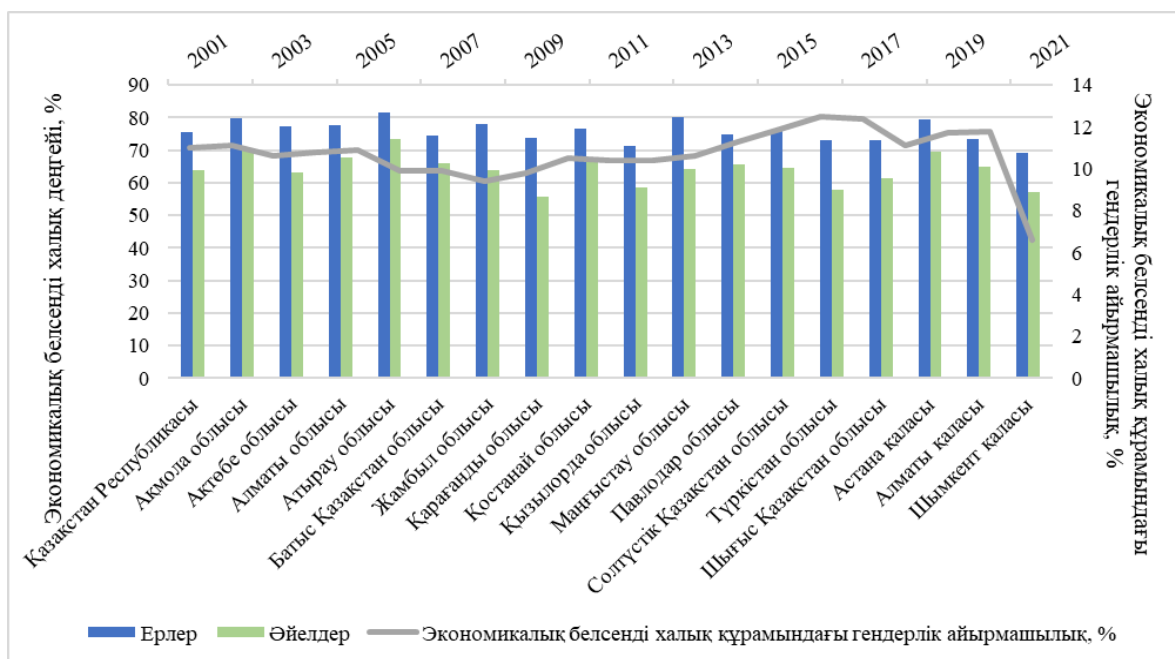
экономикалық өсу қарқыны мен әл-ауқатын айтарлықтай арттырады (Ostry et al., 2018).

Дегенмен, жұмыс күшінің гендерлік құрылымында айтарлықтай алшақтық бар. Егер дамыған елдерде алшақтық шамамен 6%-ды құраса, Қазақстанда бұл көрсеткіш екі есе көп. Мәселен, республикада әйелдердің 2021 жылы жұмыс күшінің құрамына қатысу деңгейі 63,9% - ды құрады, бұл ерлерге қарағанда 12,5% - ға төмен. Жұмыс күшіндегі гендерлік алшақтық төмендеу белгілерін көрсетпейді. Республикада өңірлер бөлінісінде жұмыс күшінің құрамындағы әйелдер мен ерлер үлесін ажырату үрдісі байқалады (3 сурет) (Bureau of National Statistics, 2022). Республиканың барлық аймақтарында жұмыс күшінің құрылымында ерлер басым.



2 Сурет – 2021 жылғы жұмыс күшіндегі ерлер мен әйелдер үлесі
 Figure 2 - Share of male/female population in the labor force for 2021

Ескерту: авторлар құрастырған ILOSTAT (2022)



3 Сурет – 2021 жылғы Қазақстан Республикасының аймақтары бойынша жұмыс күшіндегі ерлер мен әйелдер үлесі / Қазақстан Республикасындағы жұмыс күшіндегі әйелдер мен ерлер санының коэффициенті арасындағы алшақтық динамикасы

Figure 3 – Share of the male/female population in the labor force for 2021 by region of Kazakhstan / Dynamics of the gap between the ratio of the female and male population in the labor force in Kazakhstan

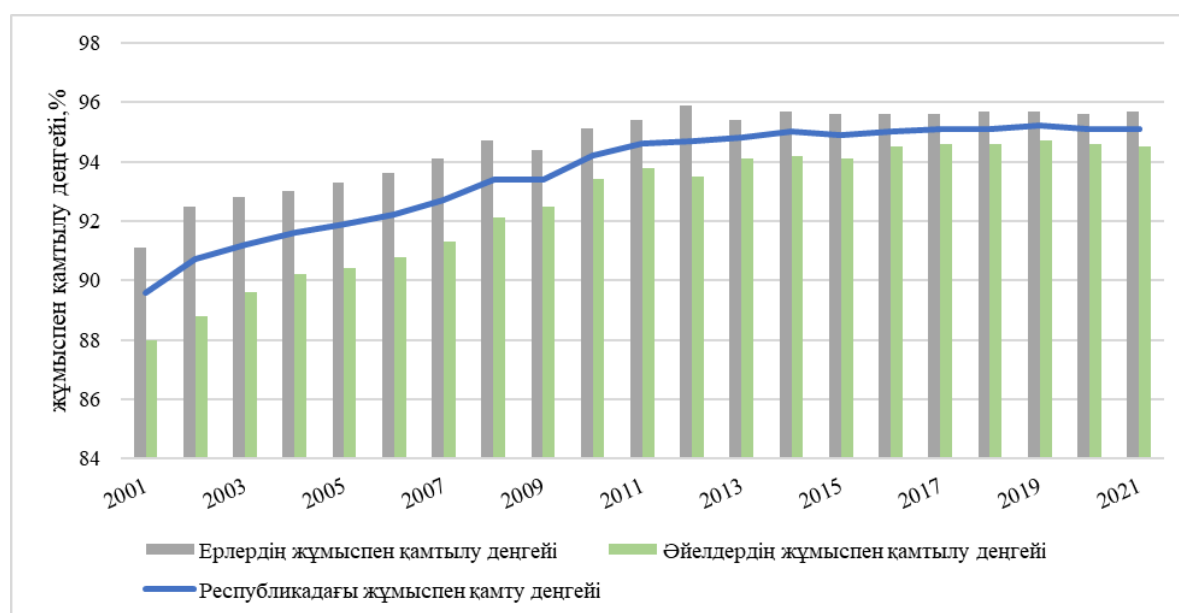
Ескерту: авторлар құрастырған Bureau of National Statistics (2022)

Ұлттық статистика бюросының мәліметі бойынша, жұмысқа орналасу жағдайындағы гендерлік айырмашылықтар аз. Қазақстан Республикасында 2021 жылы әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейі 94,5% немесе 4252,2 мың адамды құрады. Соңғы 20 жылда республикада әйелдерді жұмыспен қамту көрсеткіші өсіп, он динамика көрсетті. Мәселен, 2001 жылмен салыстырғанда 2021 жылға қарай әйелдерді жұмыспен қамту деңгейі 6,4%-ға немесе 983,9 мың жұмыс істейтін әйелдерге өсті (4 сурет) (Bureau of National Statistics, 2022). Жұмыспен қамтылғандардың шамамен 76,6%-ы жалдамалы жұмыс істейді, әйелдер де, ерлер де, ал 23,4%-ға жуығы өзін-өзі өзін жұмыспен қамтамасыз етеді. Әйелдер жұмысының негізгі саласы қызмет көрсету саласы болып табылады. Онымен 55,2% әйелдер қамтылған.

2020 жылғы ғаламдық пандемия және оның салдарынан төтенше жағдай Қазақстандық еңбек нарығына айтарлықтай әсер етті. Икемді жұмыс тәртібіне өту үрдісін жеделдету бүгінде

2020 жылдың көп бөлігінде COVID-19-ға байланысты, Қазақстанда қашықтан жұмыс істеудің кең таралуынан көрінеді. Мұның нәтижесі Қазақстанда белсенді жұмыспен қамтудың баламалы түрлерінің дамуы, әйелдер мен ауыл тұрғындарын еңбек қызметіне тарту болды. Қазіргі таңда, әрбір елде қашықтан жұмыс істейтін 3-ші адам ауыл тұрғыны болып табылады.

Қазақстанның көптеген ұйымдары қызметкерлерді қашықтан жұмысқа ауыстырды (70%) жұмысшылар мүмкіндігінше онлайн технологияларды пайдалана отырып, жұмыс үрдісін дұрыс жобалау және ұйымдастыру сияқты мәселелерге тап болды. Төтенше жағдайдың нәтижесінде Қазақстандағы 2020 жылғы ережелер, қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеуді жетілдіру туралы Еңбек кодексіне өзгерістер заңмен қабылданды. Қазір заңнамада «қашықтағы жұмыс» және «біріктірілген қашықтан жұмыс» сияқты ұғымдар бар.



4 Сурет – 2001-2021 жж. Қазақстан Республикасындағы халықтың жынысы бойынша жұмыспен қамтылу деңгейінің динамикасы

Figure 4 – Dynamics of the level of employment of the population by gender in the Republic of Kazakhstan 2001-2021

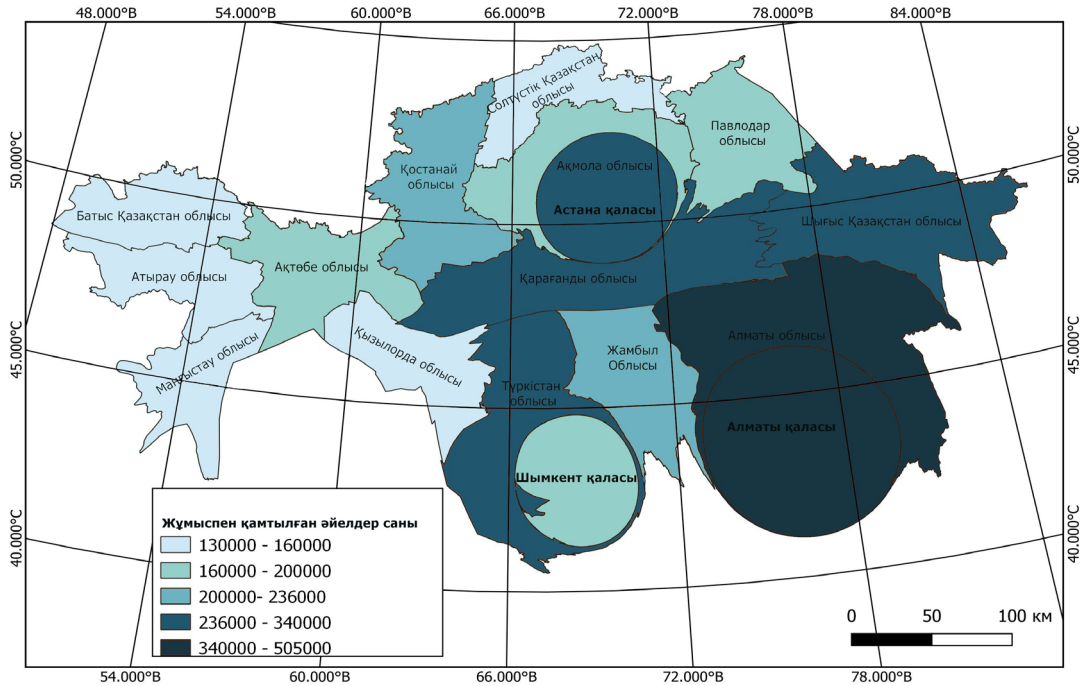
Ескерту: авторлар құрастырған Bureau of National Statistics (2022)

Жалпы республика бойынша әйелдерді жұмыспен қамтудың өсуі байқалғанымен, аймақтық талдау әйелдер еңбегін пайдаланудың өсуі Астана, Алматы және Шымкент сияқты

республикалық маңызы бар қалалар және бірқатар Алматы, Шығыс Қазақстан, Қарағанды және Түркістан облыстары есебінен болатынын көрсетеді (5-сурет). Еліміздің ірі қалаларында

әйелдерді жұмыспен қамтудың жоғары болуы, әйелдер еңбегі ең көп шоғырланған қызмет көрсету саласы болуымен түсіндіріледі. Алматы және Түркістан облыстарында жұмыс істеу үшін келетін республиканың ірі қалаларымен іргелес

ауданнан келетін әйелдермен сипатталады. Алматы және Түркістан облыстарының іргелес аудандардан республиканың ірі қалаларына әйелдер жұмыс істеуге келеді.



5 Сурет – 2021 ж. Қазақстан Республикасының аймақтары бойынша әйелдерді жұмыспен қамту
 Figure 5 – Employment of women by region of the Republic of Kazakhstan for 2021

Ескерту: авторлар құрастырған

Бұл ретте экономиканың салаларына қарай ерлер мен әйелдердің бөлінуі әртүрлі байқалады. Мәселен, көлік және құрылыс салаларында әр салада 23% әйелдер жұмыс істейді. Сонымен қатар, өнеркәсіп саласының 1/3 бөлігін әйелдердің үлесіне тиесілі.

Әйелдердің ең көп шоғырлануы (72%-дан астам) білім беру саласында, денсаулық сақтау, тұрғын және тамақтану қызметтерінде (63,5%). Сондай-ақ, ерлермен салыстырғанда әйелдер сауда және қаржылық қызметте жұмыс істейтін барлық жұмысшылардың шамамен 60% құрайды (6 сурет) (Bureau of National Statistics, 2022).

Әйелдер мен ерлердің экономиканың салалары бойынша біркелкі бөлінбеуінің бірнеше себептері бар. Осылайша, көпшілік әйелдер жұмыс пен отбасын теңестіру үшін икемді жұмыс кестесін таңдауды қабылдайды. Гендерлік стереотиптер әйелдердің мансаптық дамуы мен кәсіби өзін-өзі анықтауға да әсер етеді. Әдетте, әйелдердің аз ғана бөлігінде

техникалық білім және тиісті біліктілік бар. Соңғы уақытқа дейін еліміздегі әйелдерге қатысты қолайсыз еңбек жағдайлары, ауыр физикалық жұмыстың 191 жұмыс түріне рұқсат етілмеді (2018 ж. дейін 287 болған) (Labor Code, 2015). 2021 жылдың қазан айында Еңбек кодексінен әйелдердің жұмысқа орналасуына шектеулерді алып тастайтын заңға қол қойды (Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне азаматтардың жекелеген санаттарын әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 2021). Бұл жою шарасы 2021 жылы 11 маусымда бекітілген адам құқықтарының әйелдерге қатысты кемсітушілік Басымдық іс-қимыл жоспарының бөлігі болды. Дегенмен, ең маңызды фактор жұмыспен қамтудың салалық дифференциациясының негізін құрайтын кәсіптік білім берудің гендерлік сегрегациясы болып қала береді.



6 Сурет – 2021 ж. Қазақстан Республикасындағы жыныс бойынша экономикалық қызмет түрлерінің топтарының жұмыспен қамтылғандар үлесі

Figure 6 – Share of people employed by groups of economic activities by gender in the Republic of Kazakhstan for 2021

Ескерту: авторлар құрастырған Bureau of National Statistics (2022)

Бейресми сектордағы әйелдерді жұмыспен қамту. Бейресми сектордағы жұмыста қауіпсіздік пен әлеуметтік қорғау болмайды, ауыр еңбекпен байланысты, еңбек ақысы аз төленетін және дамуға адами капиталдың дамуына шектеулі мүмкіндіктер береді. Қазақстандағы ресми жұмыссыздық деректерінде белгілі бір гендерлік теңгерімсіздік бар. 2021 жылы жұмыссыз әйелдердің үлесі ерлермен (4,3%) салыстығанда 5,5% - ды құрады. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған әйелдердің көпшілігі ауыл шаруашылығында (29,6%) және саудада (30,4%) жұмыс істейді. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған ер адамдар да осы салаларға бейім, сондай-ақ олар көлік саласында, қоймада және құрылыста жұмыс істейді (stat.gov.kz).

Әйелдердің шешім қабылдауға қатысуы. Салалық дифференциациядан басқа, Қазақстан Республикасының еңбек нарығы кәсіби сегрегациямен сипатталады. Бұл дегеніміз экономика саласындағы көптеген жоғары буынындағы

басшылықта әйелдер аз қамтылған. Әйелдердің қоғамдық өмірге қатысуға және мемлекеттік лауазым қызметінде болуға құқығы бар, Бейжің платформасына сәйкес әйелдердің саяси өмірге қатысуы кем дегенде 33% болуы керек. Елдегі гендерлік теңдікті ілгерілетуге арналған кейбір жетістіктерге қарамастан, Қазақстанда 5 –ші ТДМ жетістікке қол жеткізу үшін көптеген жұмыстар атқару керек.

Мәселен, 2021 жылы әйелдер Қазақстандағы ірі кәсіпорындардың 18,2%-ын, шағын кәсіпорындардың 28%-ын және орта кәсіпорындардың 33,9%-ы басқарды. Білім беру–басқарушылардың басым үлесін әйелдер құрайтын жалғыз сала (63,8%) болып табылады. Денсаулық сақтау жоғары буыны және әлеуметтік қызметтер саласының 48,1%-ы әйелдермен ұсынылған. Қаржы және сақтандыру секторындағы басшы әйелдердің үлесі 41,7%-ды, менеджер, қонақүй және мейрамхана бизнесінде – 43,2%-ды құрайды. Ауыл шаруашылығында (13,5%), тау-кен

өнеркәсібінде (11,5%) және құрылыс (15,9%) саласындағы басшы әйелдердің аз үлесі байқалады.

Сонымен қатар, ерлермен салыстырғанда лауазым неғұрлым жоғары болса, соғұрлым сол саладағы басшы әйелдердің саны аз екендігі байқалады. Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының мәліметі бойынша, 2021 ж. барлық деңгейдегі ұйымдардың басшы лауазымында жұмыс істейтін ерлердің орташа жалақысы 730,8 мың теңгені (шамамен 1571,6 АҚШ доллары), еңбекті қорғау инженері – 488,3 мың теңге (1050,1 АҚШ доллары) және экономист – 287,8 мың теңге (618,9 АҚШ доллар). Бұл осыған сәйкес лауазымдар мен кәсіптерде жұмыс істейтін әйелдердің орташа жалақысынан 1,1-1,5 есе жоғары (stat.gov.kz).

Төмен жалақы алатын әйелдер еңбегі. Әйелдердің жұмыс орындарына қол жетімділігі ерлер мен әйелдердің арасындағы табыс пен айлық алшақтықты айтарлықтай қысқартуға әкелген жоқ. Ерлер табыс деңгейі мен арасындағы айырмашылық бар кейбір елдерде әйелдер үлесі жоғары, әйелдердің жұмыспен қамтылуының ең жылдам өсуі соңғы жылдары байқалады. Әдетте, бұл экспорттық бағдары жоғары Қытай, Корея Республикасы, Сингапур және Чили сияқты елдер. Бұл тенденция қолжетімділікті кемсідудің дәстүрлі үлгісін көрсетеді.

Қазақстан Республикасының өңірлерінде және республика бойынша әйелдердің орташа жалақысы ерлерге қарағанда 30-35% төмен. 2021 жылы әйелдердің жалақысы ерлер жалақысының 78% құрады. Соңғы 10 жыл ішінде, жалақы коэффициентінің динамикасы ерлер мен әйелдердің төлемдері әйелдердің орташа есеппен 32% - ға аз табыс тапқанын көрсетеді, 2018 жылы әйелдер ең аз жалақы алды (65,8% ерлер жалақысынан), бірақ 2020 жылы арақатынастың күрт төмендеуі байқалды, ерлер мен әйелдердің жалақысы 2018 ж. ең төменгі көрсеткішпен салыстырғанда 9,2% - ға өсті. Бұл құбылыс ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев тапсырмасын орындау аясында, 2020 жылдың 1 қаңтарынан бастап 72,2% - ы әйелдер құрайтын педагогтардың жалақының 25% - ға артуымен түсіндіріледі («Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 2019).

Жалақыдағы гендерлік алшақтық еңбек нарығына алғаш рет шығып отырғандарда төмен екені байқалады және ол жұмысшылар жасының ұлғаю тенденциясы бар екенін көрсетеді. Мәселен, 2021 жылы еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың ең үлкен

көрсеткіші 35-44 жас (31,8%) және 45-54 жас (31%) жас топтарында байқалды, ең азы – 65 жастан асқан (22,3%) және 25 жастан төмен (16,9%) жас топтарында.

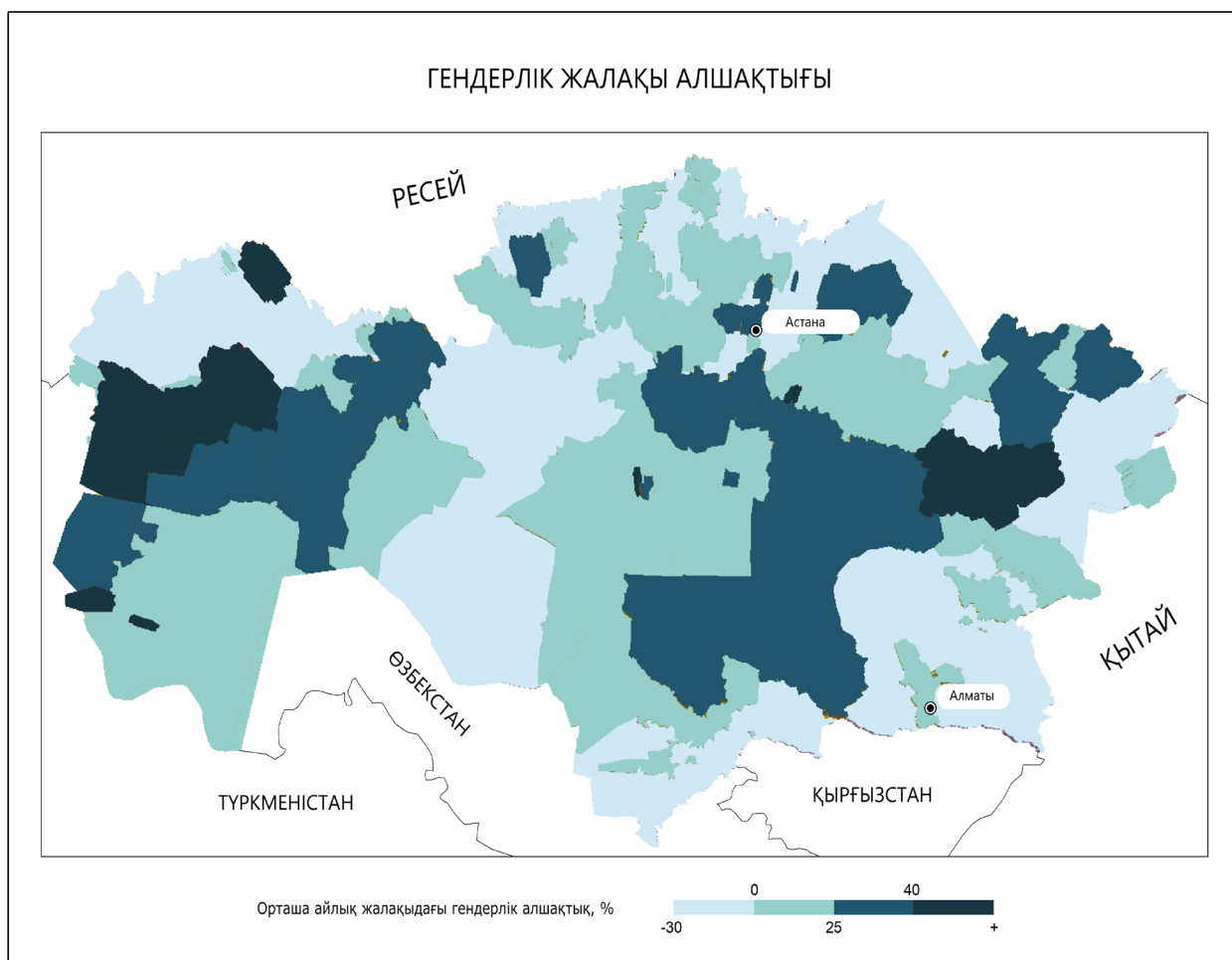
Қазақстан Республикасында еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтыққа көп мөлшерде әлеуметтік-экономикалық факторлар әсер етеді – ерлер мен әйелдердің саны экономикалық қызметтің белгілі бір түрі, олардың кәсібі, білімі, жасы, өтілі және басқалары.

Аймақтық талдаудағы жалақының гендерлік алшақтығы Атырау және Маңғыстау облыстарында ерекше екенін көрсетеді, бұл жердегі айырмашылық 45-50% құрайды, ал Атырау облысының кейбір аудандарында (Исатай, Мақат аудандары) әйелдер ерлер жалақысының 35% табады (7 сурет). Бұл теңгерімсіздік осы аймақтардағы экономиканың мұнай - газ секторының басым болуымен және әйелдер еңбегі бәсекеге қабілетті емес екендігімен түсіндіріледі.

Әйелдердің жалақысы ерлермен салыстырған 30-35% төмен болуы «тиімсіз жұмыспен қамту» сияқты құбылыстың пайда болуымен негіздейді. Бұл термин, әйелдерге адами капитал ретінде инвестиция салу осы капиталдың қайтарымынан жоғары екенін білдіреді, жұмыспен қамту саласындағы әйелдердің толық сұранысының болмауы нәтижесінде инвестициялар олардың экономикалық белсенділік деңгейі төмен жалақыдан көрінеді.

Әйелдердің ақысыз жұмыс күшінің артуы. Сондай-ақ, республикадағы еңбекақы төлеудегі гендерлік теңгерімсіздік әйелдердің ақылы жұмысқа уақытының аз болуымен түсіндіріледі, өйткені олар ақысыз үй шаруасымен айналысады. Әлемнің көптеген елдерінде үй шаруасының ақысыз бөлігін әйелдер жүзеге асырады. Нәтижесінде, әйелдердің жұмыс күні, ер адамдармен салыстырғанда ұзағырақ. Мысалы, халықаралық еңбек ұйымының деректері бойынша әлемде әйелдер орташа ақысыз еңбекке - 4,4 сағат, ал ер адамдар - тек 1,7 сағат жұмсайды. Ең аз алшақтық Норвегияда байқалады, онда әйелдер 3,7 сағат, ал ер адамдар 3 сағат ақысыз жұмыс істейді. АҚШ-та бұл көрсеткіш 3,8 сағат және 2,4 сағатты құрайды (Georgieva et al., 2019).

Қазақстан Республикасында әйел күніне орта есеппен 2,2 сағат ақылы жұмыста өткізеді және 4,1 сағатын ақысыз, күтім мен үй жұмысына арнайды. Салыстыру үшін қарапайым Қазақстандық ер адамның өміріндегі бір күн - бұл 3,3 сағат ақылы жұмыс және 1,8 сағат ақысыз үй шаруасымен айналысады (Charmes, 2019).



7 сурет - 2021 ж. Қазақстан Республикасындағы ерлер мен әйелдер жалақысының айырмашылығы,%.
Figure 7 – Difference in wages between men and women in the Republic of Kazakhstan for 2021, in%.

Ескерту: авторлар құрастырған

Пандемия COVID-19 бүкіл әлемдегі теңсіздікті күшейтіп қана қоймай, сонымен қатар еліміздің қоғамдық гендерлік мәселелерін әшкереледі. Жоғарыда айтылғандай, әрине, қашықтықтан жұмыс әйелдерге жұмысқа орналасу мен үй шаруасын біріктіруге мүмкіндік береді, осылайша олар өздерін қаржылық тәуелсіздік сезінуге және бос уақытын отбасына арнайды. Бірақ бұл жағдай да мінсіз емес. Жұмыс орны мен үй арасындағы шекара жоғалады, жұмыс уақыты мен жеке уақыт арасындағы шекара біркелікі емес және басқа қосымша шығындар болатынын айта кеткен жөн.

Қауіпті санитарлық-эпидемиялық жағдайларға, балабақшалар мен мектептердің жабылуына байланысты, әйелдер одан да көп жұмыс істей бастады, ал ең жақсы жағдайда

оларға төленетін сағаттар саны өзгермеді, ал ең нашар жағдайда оларға төленетін төлем азайды немесе мүлдем болмады. Орта есеппен әйелдердің үй шаруасының көлемі 1,5-2 есе өсті.

Әйелдерді жұмыспен қамтудың ерекшелігі оның әдетте ана болуымен үйлесетіндігінен көрінеді. Өндірістік функцияның бала туу және күтіммен үйлесуі, үй шаруашылығы әдетте әйелдің қосарланған жұмысы ретінде сипатталады. Әйелдердің бұл ерекшелігі жұмыспен қамту саласында кездесетін қиын-дықтардың басты себебі болып табылады.

Әйелдердің еңбек әрекетінің ерекшелігі - олардың көпшілігі үшін баланың туылуына байланысты еңбек нарығынан демалысқа шығуы соңғы еместігінде. Жұмыстан бала күтіміне байланысты демалысқа шығу, бала

туылғаннан кейін оған күтім жасау жұмысы баланың жасына тікелей байланысты, оған ақылы немесе ақысыз демалыс алуға және әртүрлі жәрдемақылар мен мектепке дейінгі мекемелердің қолжетімді болу құқықтарына ие.

Көптеген зерттеулер ақысыз жұмыс гендерлік теңгерімсіздік әйелдерді экономикалық мүмкіндіктерден айырып қана қоймай, сонымен қатар елдердің экономикасының сапалы өсуіне кедергі келтіретіндігін көрсетеді. ХЕҰ деректері бойынша бүкіл әлемде күніне 16,4 миллиард сағат ақысыз күтімге жұмыс жұмсалады. Бұл күніне 8 сағат жалақысыз жұмыс істейтін 2 миллиард адамның еңбегіне теңеседі (MOT, 2018).

Oxfam мамандары әйелдердің ақысыз еңбегінің құндылығы жылына 10 триллион долларды немесе дүниежүзілік ЖІӨ-нің 1/8 бөлігін құрайды деген қорытынды жасады (Oxfam International, 2023). Қазақстанда ақы төленбейтін еңбек ЖІӨ-нің 2,5%-ын құрайды (оның 1,8%-ы әйелдер үлесіне тиесілі). Күтім бойынша ақы төленбейтін жұмысты бөлудегі гендерлік теңсіздік, қоғамдағы әйелдердің мәртебесі мен жағдайына әсер ететін еңбек нарығы мен басқа салалардағы гендерлік айырмашылықтың өсуіне әкеледі. Ақысыз күтім жұмыстарына кететін және уақыт ұзақтығы жұмсалатын жұмыс күшінің құрамына әйелдердің қатысуының арасында кері байланыс бар екені дәлелденді. Күтім міндеттері де әйелдерді жұмыспен қамту сапасына әсер етеді. Бірқатар елдерде ақысыз жұмысты бөлудегі гендерлік теңсіздікке байланысты қысқарту, білім берудегі гендерлік алшақтық еңбек нарығына айтарлықтай өзгерістер әкелген жоқ (Ferrant et al., 2014). Әйелдің отбасындағы рөлі, жұмыс түрін таңдау және табыс деңгейі арасындағы байланыс, еңбек ақыдағы гендерлік алшақтықты азайту, әйелдерге қатысты зорлық-зомбылықтың төмендеуіне әкелуі мүмкін.

Білім алу мен кәсіпке даярлаудағы әйелдер мен қыздардың қолжетімділігі. Гендерлік айырмашылықтар әсіресе кәсіптік-техникалық білім беруде айқын байқалады. Болашақ жұмыс күшіне сұранысты қанағаттандыру үшін, кәсіптік – техникалық мекемелер сұранысқа ие мамандықтарға гендерлік теңдестірілген оқушылар санын тартуы керек. Мамандық таңдаудың кең ауқымын ұсынатын және гендерлік стереотиптерге байланысты

шектеулерден бос оқу ортасы, студенттерге өз қабілеттері мен қызығушылықтарын еркін білдіруге мүмкіндік береді, сайып келгенде, оңтайлы білім беру нәтижелеріне әкеледі.

Қорытынды

Қазақстан Республикасы еңбек нарығындағы әйелдердің белсенділігінің тұрақты деңгейін сақтаған, ол оны басқа Орталық Азия елдерінің көпшілігінен тиімді ерекшелендіреді.

Бірақ, әйелдердің жұмыспен қамтылуының географиялық талдауы, әйелдердің жұмыспен қамтылуы аумақтық жағынан сараланғанын көрсетеді. Республикадағы әйелдерді жұмыспен қамтудың өсуі Астана, Алматы және Шымкент сияқты республикалық маңызы бар қалалар және бірқатар Алматы, Шығыс Қазақстан, Қарағанды және Түркістан облыстары есебінен болатынын көрсетеді. Республикадағы әйелдердің жұмыс күшінің аймақтық саралануының негізгі факторы, осы аймақтардың экономикасындағы қызмет көрсету саласының басым болуы мен аймақтағы табыс сәйкессіздігі болып табылады. Экономикалық өсу неғұрлым жоғары болса, соғұрлым гендерлік теңсіздік байқалмайтын болады. Республикадағы табысы орташа және төмен аймақтар – Алматы және Түркістан облыстары, олар Алматы мен Шымкент қалаларына маятникті еңбек миграциясының «донорлары» болып табылады.

Сондай-ақ, республикада экономикалық секторлар бойынша гендерлік бөлінудің біркелкі еместігі байқалады. Әйелдер негізінен жалақысы төмен салаларда, денсаулық сақтау және әлеуметтік жұмыс (72%), білім беру (72%) және басқа қызметтерде жұмыс істейді.

Қазақстан Республикасының еңбек нарығы салалық дифференциациядан басқа, кәсіптік сегрегациямен де сипатталады. Қазақстанның көптеген экономика саласында жоғары буынындағы басшылықта әйелдер саны аз қамтылған. Негізгі гендерлік сегрегацияның себептері Қазақстан халқы арасында таралған гендерлік стереотиптер болып табылады, ол әйелдердің мансаптық дамуына және кәсіби өзін-өзі анықтауға әсер етеді. Бұл қоғамдық пікірді талдау, ерлерге қарағанда әйелдердің рөлі отбасымен көбірек байланысты деген үлес салмағын көрсетті.

Қазақстандық әйелдердің жұмыс орындарына кең қолжетімділігі ерлер мен

әйелдердің табысы мен еңбек ақысындағы алшақтықтың қысқаруын қамтамасыз еткен жоқ. Жалақы деңгейі бойынша ерлер мен әйелдер арасындағы еңбек ақы алшақтығы бар. Республиканың кейбір облыстарында (Атырау, Маңғыстау облыстары) ерлер мен әйелдердің жалақысының айырмашылығы 50%-дан астам. Статистика көрсеткендей, Атырау облысының кейбір аудандарында (Исатай, Мақат аудандары) әйелдер 394 АҚШ долларын, ерлер 1083 АҚШ доллар табыс табады, ол ерлер жалақының шамамен 35% құрайды.

Жалақы теңгерімсіздігі кейде әйелдердің ақылы жұмысқа уақыттарының аз болуы фактімен түсіндіріледі, себебі олар көбіне ақы төленбейтін үй жұмысымен айналысады. Атап айтқанда, әйелдер балалы болу үшін жұмыстан үзіліс жасайды және ерлерге қарағанда айтарлықтай ұзақ декреттік демалысқа шығады. Сондай-ақ, әйелдердің үй шаруасымен айналысу, қарт отбасы мүшелеріне күтім жасау сияқты міндеттері үшін, олар жұмыстан кетуге мәжбүр болады. Күтім бойынша ақы төленбейтін жұмысты бөлудегі гендерлік теңсіздік, қоғамдағы әйелдердің мәртебесі мен жағдайына әсер ететін еңбек нарығы мен басқа салалардағы гендерлік айырмашылықтың өсуіне әкеледі. Қазақстан Үкіметі әйелдердің ақысыз еңбегін материалдық өтемақы төлеуге лайықты деп тануға асықпайды, тіпті бірнеше рет өршіген COVID-19 пандемиясы қазіргі жағдайды өзгертуге көмектеспеді. Дамыған елдерде еңбек нарығындағы әйелдердің жұмыспен қамтылуы саясаты икемді болып табылады.

Көптеген әйелдер отбасылық міндеттер мен жұмысты біріктіруге ыңғайлы жұмыс кестелері икемді болатын қызметті таңдайды. Оның алғышарттары талапкерлердің жоғары оқу орындарын таңдаған сәттен бастап басталады. Осылайша жұмыспен қамтуды салалық саралаудың негізін қалайды. Соған сәйкес, гендерлік стереотиптер әйелдердің кәсіби өзін-өзі анықтауға және мансаптық дамуына әсер етеді. Әдетте, әйелдердің аз ғана бөлігінде техникалық білім және тиісті біліктілік бар. Елдегі гендерлік теңдікті ілгерілетуге арналған кейбір жетістіктерге қарамастан, Қазақстанда 5-ші ТДМ жетістікке қол жеткізу үшін көптеген жұмыстар атқару керек. Еліміздегі әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктері әрі қарай кеңейту үшін:

- Гендерлік статистиканы дамыту. Дегенмен, Қазақстанда гендерлік статистика басқа Орталық Азия елдерімен салыстырғанда қолжетімді, бірақ көптеген көрсеткіштер микро деңгейде жоқ, олар аймақ бойынша гендерлік үрдістерге талдау жасауға кедергі келтіреді.

- Саясатта және ұлттық, аймақтық және жергілікті билік органдарында басшылық лауазымдардағы әйелдердің өкілдігін арттыру;

- Қызмет көрсету секторын дамыту, әйелдерді қашықтықтан жұмыспен қамтуды ұлғайту немесе жұмыспен қамтудың балама түрі ретінде толық емес жұмыс күнін енгізу. Ол әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын кеңейтудің күшті факторы болар еді;

- Бала күтімі, отбасы саясаты бойынша қызметтердің қолжетімділігін қамтамасыз ету (жүктілік және босану бойынша демалыс), жұмыс істейтін аналарға деген көзқарастың өзгеруі;

- Білім беру мен кәсіптік саладағы стереотиптерді жою, басшылық лауазымдарға көтерілген әйелдерді ынталандыру және жалақы алшақтығын азайту;

- Мемлекеттік бюджетте гендерлік жоспарлауды енгізу, ол гендерлік мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған неғұрлым тиімді саясатты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Қазіргі уақытта Қазақстанда бюджетті гендерлік жоспарлау дамудың ерте кезеңінде.

Жұмыспен қамту саласындағы әйелдердің толық емес сұранысы, олардың деңгейінің төмендеуі мен экономикалық белсенділік, төмен жалақы, күтім жүктемесінің артуы және балалар мен ақысыз үй еңбегі, мұның бәрі өмір сапасына теріс әсер етеді, адами капиталының қайтарымын төмендетеді.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization and theory: GN, GB, LK and GA; research design: LK and GA; data collection: GN and GB; analysis and interpretation: GN and GB; writing draft preparation: GN and GB; supervision: GB; correction of article: GN, GB, LK and GA; proofread and final approval of article: GN, GB, LK and GA. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript

References

1. Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized

- nations. *Annual review of sociology*, 26(1), 271-296. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.271>
2. Brown, S. (2003). Spatial analysis of socio-economic issues: Gender and GIS in Nepal. *Mountain Research and Development*, 23(4), 338-344. [https://doi.org/10.1659/0276-4741\(2003\)023\[0338:SAOSIG\]2.0.CO;2](https://doi.org/10.1659/0276-4741(2003)023[0338:SAOSIG]2.0.CO;2)
 3. Bureau of National Statistics (2022). [updated-December 10, 2023; cited December 30, 2023]. Available: <http://www.stat.gov.kz>
 4. Bushati, B., & Galvani, A. (2017). Images of gender among Western and Eastern perspective the case of Bahrain. *European Journal of Geography*, 8(3), 126-138.
 5. Charmes, J. (2019). *The Unpaid Care Work and the Labour Market: An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys* (pp. 161-p). Geneva, ILO.
 6. Contreras, D., De Mello, L., & Puentes, E. (2011). The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics*, 43(21), 2765-2776. <https://doi.org/10.1080/00036840903373303>
 7. Engelhardt, H., Kögel, T., & Prskawetz, A. (2004). Fertility and women's employment reconsidered: A macro-level time-series analysis for developed countries, 1960–2000. *Population studies*, 58(1), 109-120. <https://doi.org/10.1080/0032472032000167715>
 8. Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. *Boulogne Billancourt: OECD Development Center*, 20.
 9. Georgieva, K., Alonso, K., Dabla-Norris, E., & Kochhar, K. (2019). *The economic costs of undervaluing "women's work"*. International Monetary Fund.
 10. Goodarzi, M., Firoozi, M. A., & Saeidi, O. (2020). Investigating and analyzing women's sociocultural barriers in using the public transport system in Ahvaz metropolis. *European Journal of Geography*, 11(3), 76 - 95. <https://doi.org/10.48088/ejg.m.goo.11.3.76.9>
 11. Han, J. S., & Lee, J. W. (2020). Demographic change, human capital, and economic growth in Korea. *Japan and the World Economy*, 53, 100984. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2019.100984>
 12. ILO (2017). *Women, Gender and Work*. International Labor Office. Geneva.
 13. ILOSTAT (2022). [updated December 10, 2023; cited December 30, 2023]. Available: <https://ilostat.ilo.org>
 14. ILO (2018). Care jobs: for the future of work. Summary. International Labor Organization - Geneva.
 15. Islam, A., Gaddis, I., Palacios-Lopez, A., & Amin, M. (2018). The labor productivity gap between female and male-managed firms in the formal private sector. *World Bank Policy Research Working Paper*, (8445).
 16. Ostry, M. J. D., Alvarez, J., Espinoza, M. R. A., & Papageorgiou, M. C. (2018). *Economic gains from gender inclusion: New mechanisms, new evidence*. International Monetary Fund.
 17. Kochhar, M. K., Jain-Chandra, M. S., & Newiak, M. M. (Eds.). (2017). *Women, work, and economic growth: leveling the playing field*. International Monetary Fund.
 18. Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414 - V ZRK. Available: <http://adilet.zan.kz>
 19. Lam, D., & Duryea, S. (1999). Effects of schooling on fertility, labor supply, and investments in children, with evidence from Brazil. *Journal of human resources*, 1(34), 160-192. <https://doi.org/10.2307/146306>
 20. Lincove, J. A. (2008). Growth, girls' education, and female labor: A longitudinal analysis. *The Journal of Developing Areas*, 41(2), 45-68.
 21. Mansour, S. (2018). Spatial patterns of female labor force participation in Oman: A GIS-based modeling. *The Professional Geographer*, 70(4), 593-608. <https://doi.org/10.1080/00330124.2018.1443480>
 22. Marx, K., Engels, F., & Lenin, V. I. (1971). *On the women's issue*. Moscow: Politizdat Publ. (In Russ.)
 23. Matas, A., Raymond, J. L., & Roig, J. L. (2010). Job accessibility and female employment probability: The cases of Barcelona and Madrid. *Urban Studies*, 47(4), 769-787. <https://doi.org/10.1177/004209800935>
 24. Nyussupova, G., Aidarkhanova, G., & Young, S. S. (2021). The impact of the transformation of the economy of the Republic of Kazakhstan on the reproduction of human capital: socio-economic aspect. *Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego*, 35(2), 38-52. <https://doi.org/10.24917/20801653.352.3>
 25. Oxfam International (2023). [updated October 30, 2023; cited November 20, 2023]. Available at: <https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women>
 26. Ozdenerol, E. (2021). *Gender Inequalities: GIS Approaches to Gender Analysis*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429196584>
 27. Sinha, J. (1965). Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy, Belgrade, World Population Conference, 4, 336-337.

Information about the authors

Gulnara N. Nyussupova – Doc. Sc. (Geog.), Professor, al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, email: gulnaran@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5294-2671>

***Gaukhar B. Aidarkhanova** – Lector, al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, email: gauhar_222@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7280-7071>

Laura B. Kenespayeva – Senior Lector, al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, email: laura.kenespaeva81@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5734-1947>

Gaukhar B. Aubakirova – Senior Lector, al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, email: gauhara_91@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5806-5638>

Авторлар туралы мәліметтер

Нюсупова Г.Н. – г.ғ.д., профессор, әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан, email: gulnaran@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5294-2671>

***Айдарханова Г.Б.** – оқытушы, әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан, email: gauhar_222@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7280-7071>

Кенеспаева Л.Б. – аға оқытушы, әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан, email: laura.kenespaeva81@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5734-1947>

Аубакирова Г.Б. – аға оқытушы, әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан, email: gauhara_91@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5806-5638>