

Research paper / Оригинальная статья

<https://doi.org/10.51176/1997-9967-2025-1-59-74>

MPHTI 05.11, 05.21

JEL: J01, J10, J42



Managing the Sustainable Development of Kazakhstan's Labor Market Through Gender Equality

Yeldar Y. Mubarakov^a, Ilona V. Bordiyanu^{a*}, Kai Nobach^b, Ayazhan S. Seriktayeva^c

^aKazakh-American Free university, 76 M. Gorky Str., Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan; ^bOhm University of Applied Sciences Nürnberg, 87, Bahnhofstr. Str., 90402, Nuremberg, Germany; ^cD. Serikbayev East Kazakhstan technical university, 19 Serikbayev Str., 070004, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan

For citation: Mubarakov, Y.Y., Bordiyanu, I.V., Nobach, K., & Seriktayeva, A.S. (2025). Managing the Sustainable Development of Kazakhstan's Labor Market Through Gender Equality. *Economy: strategy and practice*, 20(1), 59-74, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2025-1-59-74>

ABSTRACT

Gender equality is necessary for further economic development of a country and societal welfare in conditions of the modern demands and shifts in the labor market of Kazakhstan. The goal of this research is to reveal the significance of gender issues in the sustainable enhancement of the labor market in Kazakhstan and to suggest the possibilities of applying gender equality in management practices. Regression and correlation analysis were conducted to analyze the relationship of indicators of gender equality with the economic data. A strong positive correlation ($r = 0.909$, $p = 0.000265$) was found between the ratio of women's wages to men's wages and the proportion of women in economic activity groups, indicating that women's participation in the labor market is associated with an increase in their wages. The results of the study show that there is specific progress in the labor market of Kazakhstan in relation to gender inequality, but structural barriers remain. To achieve sustainable development, comprehensive measures are needed to ensure wage equality, increase the participation of women in high-paying industries, and create a gender balance in leadership positions. Thus, it is clear that the enhancement of gender equality increases labor productivity, expands personnel stock, and enhances the resilience of the economy. Future research in managing the sustainable development of the labor market in Kazakhstan through gender equality can be aimed at studying the long-term impact of gender initiatives on economic growth and social stability and assessing the effectiveness of specific policies and programs.

KEYWORDS: Economy, Gender Economics, Gender, Gender Strategy, Gender Policy, Wage Gap, Labour Market, Inequality, Kazakhstan

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

FINANCIAL SUPPORT: the study was not sponsored (own resources)

Article history:

Received 14 October 2024

Accepted 13 February 2025

Published 30 March 2025

* **Corresponding author:** Bordiyanu I.V. – PhD, Professor, Kazakh-American Free university, 76 M. Gorky Str., Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan, 87778551636, email: bordiyanuilona@mail.ru

Гендерлік теңдік арқылы Қазақстанның еңбек нарығының тұрақты дамуын басқару

Мубараков Е.Е.^а, Бордияну И.В.^{а*}, Нобах К.^б, Серіктаева А.С.^с

^аҚазақстан-Американдық еркін университеті, көш. М. Горький 76, Өскемен, Қазақстан; ^бОм атындағы Нюрнберг қолданбалы ғылымдар университеті, көш. Бахнхофстр 87, 90402, Нюрнберг, Германия; ^сД. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті, көш. Серікбаев 19, Өскемен, Қазақстан

Дәйексөз үшін: Мубараков Е.Е., Бордияну И.В., Нобах К., Серіктаева А.С. (2025). Гендерлік теңдік арқылы Қазақстанның еңбек нарығының тұрақты дамуын басқару. Экономика: стратегия және практика. Экономика: стратегия және практика, 20(1), 59-74, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2025-1-59-74>

ТҮЙІН

Гендерлік теңдік Қазақстанның еңбек нарығындағы қазіргі заманғы талаптар мен өзгерістер жағдайында елдің одан әрі экономикалық дамуы мен қоғамдық әл-ауқаты үшін қажет деп есептеледі. Қазақстандағы еңбек нарығының тұрақты дамуы үшін гендерлік мәселелерді анықтау және басқару тәжірибесінде гендерлік теңдікті қолдану мүмкіндіктерін ұсыну болып табылады. Гендерлік теңдік көрсеткіштерінің экономикалық деректермен байланысын талдау үшін регрессиялық және корреляциялық талдау жүргізілді. Әйелдердің жалақысының ерлер жалақысына қатынасы мен экономикалық қызмет топтарындағы әйелдердің үлесі арасында күшті оң корреляция ($r = 0,909$, $p = 0.000265$) анықталды, бұл әйелдердің еңбек нарығына қатысуы олардың жалақысының өсуімен байланысты екенін көрсетеді. Зерттеу нәтижелері Қазақстанның еңбек нарығында гендерлік теңсіздікке қатысты белгілі бір ілгерілеудің бар екенін, бірақ құрылымдық кедергілер сақталатынын көрсетеді. Тұрақты дамуға қол жеткізу үшін жалақы теңдігін қамтамасыз ету, әйелдердің жалақысы жоғары салаларға қатысуын арттыру, басшылық лауазымдарда гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру бойынша кешенді шаралар қажет. Гендерлік теңдікті нығайту еңбек өнімділігін арттырады, қызметкерлер санын көбейтеді, сонымен қатар экономиканың тұрақтылығын арттырады. Гендерлік теңдік арқылы Қазақстанның еңбек нарығының орнықты дамуын басқару саласындағы болашақ зерттеулер гендерлік бастамалардың экономикалық өсу мен әлеуметтік тұрақтылыққа ұзақ мерзімді әсерін зерттеуге, сондай-ақ нақты саясаттар мен бағдарламалардың тиімділігін бағалауға бағытталуы мүмкін.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: экономика, гендерлік экономика, гендер, гендерлік стратегия, гендерлік саясат, жалақы алшақтығы, еңбек нарығы, теңсіздік, Қазақстан

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫ: авторлар мүдделер қақтығысының жоқтығын мәлімдейді

ҚАРЖЫЛАНДЫРУ: зерттеу демеушілік колдау керсеткен жоқ (меншікті ресурстар)

Мақала тарихы:

Редакцияға түсті 14 Қазан 2024

Жариялау туралы шешім қабылданды 13 Ақпан 2025

Жарияланды 30 Наурыз 2025

* **Хат-хабаршы авторы:** Бордияну И.В. – PhD, профессор, Қазақстан-Американдық еркін университеті, көш. М. Горький 76, Өскемен, Қазақстан, 87778551636, email: bordianuilon@mail.ru

КІРІСПЕ

Тұрақты даму – бұл болашақ ұрпақтың өз қажеттіліктерін қанағаттандыру қабілетіне нұқсан келтірмей, қазіргі заманның қажеттіліктерін қанағаттандыруға кепілдік беретін экономикалық өсуді, әлеуметтік интеграцияны және қоршаған ораны қорғауды теңестіруге бағытталған біртұтас тәсіл (United Nations, 1987). Тұрақты дамудың маңызды элементі гендерлік теңдік болып табылады, ол жынысына қарамастан барлық адамдардың экономикалық қызметке үлес қосуға жәе одан пайда табуға тең мүмкіндіктерге ие болуын қамтамасыз етеді. Гендерлік теңдік адамның негізгі құқығы ғана емес, сонымен қатар тұрақты дамудың маңызды факторы болып табылады (United Nations, 2015).

Біріккен Ұлттар Ұйымының тұрақты даму мақсаттары (ТДМ) 5 (гендерлік теңдік) және 8 (лайықты жұмыс және экономикалық өсу) мақсаттары шеңберіндегі гендерлік теңдіктің маңыздылығын көрсетеді. Бұл мақсаттар әйелдердің еңбек нарығындағы мүмкіндіктерін кеңейту әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету және экономикалық даму мен тұрақтылықты қамтамасыз ету үшін маңызды екенін көрсетеді (United Nations, 2015). Зерттеулер гендерлік аспектілерді ескеретін саясат пен инновациялық, өнімді және тұрақты экономиканы құруға әкелетінін үнемі көрсетеді (ILO, 2020).

Қазақстан тез дамып келе жатқан ел ретінде гендерлік теңдік пен орнықты дамудың өзара іс-қимылының бірегей үлгісін білдіреді. Әйелдер көбінесе ер адамдардан озып кетеін білім берудегі елеулі жетістіктерге қарамастан, бұл жетістіктер тең экономикалық мүмкіндіктерді толық қамтамсыз ете алмады (Bureau of National statistics, 2023). Әйелдер әлі де жоғары жалақы алатын салаларда және басшылық лауазымдарда аз өкілдік етеді және олар әлі де дәстүрлі гендерлік рөлдер мен қоғамдық нормаларға байланысты жалақы айырмашылықтары мен мансаптық кедергілерге тап болады (World Bank, 2022).

Ермек Бурибаев және басқа авторлар Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті ілгерілетудегі заңнамалық базасының тиімділігін талдады. Кемсітушілікке қарсы заңдарға қарамастан, оларды қолдану мен орындауда айтарлықтай олқылықтар сақталуда. Авторлар Қазақстанның ХЕҰ-ның стандарттары сияқты халықаралық еңбек стандарттарын сақтауы үстірт екенін атап көрсетеді. Нақты прогресс гендерлік теңдік жолындағы құқықтық

және әлеуметтік кедергілерді жою үшін құқық қолдану тетіктерін және кешенді саяси реформаларды күшейтуді талап етеді. Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті жақсарту жұмыс күшінің қатысуы мен өнімділігін арттыру есебінен Қазақстанның тұрақты экономикалық дамуына елеулі үлес қоса алады (Khamzina et al., 2022).

Гүлнар Нюсупова мен оның әріптестерінің мақаласында геокеңістіктің ақпараттық жүйелерді (ГАЗ) және гендерлік статистиканы пайдалана отырып, Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік зерттеледі. Олар гендерлік динамиканы талдайды және гендерлік теңдік саясатының маңыздылығын атап көрсетеді. Зерттеу жұмыспен қамту және табыс саласындағы гендерлік теңсіздік Қазақстандағы әйелдердің экономикалық және әлеуметтік теңсіздігін, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін тиімді саясаттың қажеттілігін атап көрсетеді (Nyussupova et al., 2024).

Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдік саласындағы қазіргі саясаты ерлер мен әйелдер арасындағы нақты теңдікке қол жеткізуге кедергі келтіретін бірқатар кемшіліктерге тап болады. Біріншіден, мемлекеттік және корпоративтік секторлардағы басшылық лауазымдарда әйелдердің өкілдігінің төмен деңгейі байқалады. Әйелдердің орташа жалақысының жыл сайынғы өсуіне қарамастан, айтарлықтай гендерлік жалақы алшақтығы 33% - ға жетеді (Bureau of National statistics, 2023). Мемлекеттік жоспарлау жүйесінде гендерлік тәсілдердің болмауы әйелдер арасында, әсіресе ауылдық жерлерде кәсіптік оқытуға және кәсіпкерлікті дамытуға бағытталған қаражатты тиімді пайдалануға кедергі келтіреді. Ақырында, кәсіптерді таңдаудағы стереотиптер әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін шектейтін денсаулық сақтау және білім беру сияқты табысы аз секторларда шоғырлануына әкеледі.

Осылайша, зерттеудің мақсаты гендерлік теңдікті енгізу Қазақстандағы еңбек нарығының тұрақты дамуына қаншалықты тиімді ықпал ететінін анықтау және анықталған проблемаларды белгілеу, сондай-ақ гендерлік теңдікті басқару практикасына қалай енгізуге болатыны туралы ұсыныстар беру болып табылады. Жұмыстың жаңалығы гендерлік теңдік пен Қазақстандағы еңбек нарығының орнықты дамуы арасындағы өзара байланысты кешенді талдауда жатыр. Демографиялық өзгерістер мен әлеуметтік реформаларды ескере отырып, еліміздің еңбек нарығындағы гендерлік

диспропорциялардың ерекшеліктері зерттелді. Зерттеу БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары сияқты халықаралық міндеттемелердің еңбек қатынастарын трансформациялауға әсері туралы деректерді біріктіреді, сондай-ақ мемлекеттік және жеке сектор деңгейіндегі гендерлік саясаттың тиімділігін бағалаудың жаңа тәсілдерін ұсынады.

ӘДЕБИ ШОЛУ

Гендерлік теңдіктің тұрақты дамудағы рөлі бүкіл әлемде үлкен назар аударды және көптеген зерттеушілер оның маңыздылығын атап өтті. Дүниежүзілік экономикалық форумның Жаһандық гендерлік алшақтық туралы баяндамасында гендерлік алшақтықты қысқарту әлемдік ЖІӨ-ді айтарлықтай арттыра алатыны көрсетілген, гендерлік теңдік экономикалық өнімділіктің артуына, инновацияларға және шешім қабылдау процестерінің жақсаруына әкелетіні атап көрсетілген (World Economic Forum, 2024).

Әлеуметтік-экономикалық даму үшін гендерлік теңдіктің маңызды рөлі БҰҰ-ның «Біз халықтар» (Annan, 2000) басылымында жақсы көрсетілген, гендерлік кемсітушіліктен туындайтын, көптеген дамушы елдерде терең тамыр жайған және сақталған, басқалармен байланысты әлеуметтік, экономикалық және саяси теңсіздіктерге байланысты пайдаланылмаған даму әлеуетін көрсетеді, лайықты еңбек және тең төлемге, білімге, денсаулық сақтауға, ресурстарға, шешім қабылдауға қол жетімділікпен анықталады (Connor et al., 2020; Maheshwari & Nayak, 2020; Tsige et al., 2020; Brixiova et al., 2020). Әйелдер саяси, экономикалық және іскерлік салалардағы зорлық-зомбылыққа, кемсітушілікке және аз өкілдікке әлі де осал (Milazzo & Goldstein, 2019; European Commission, 2019). Жаһандық, әлеуметтік, экономикалық және экологиялық өркендеудегі әйелдердің маңызды рөлін мойындау «Біз қалаған болашақ» құжатының 236-243 тармақтарында нақты көрсетілген және тұрақты даму мақсаттары бойынша ашық құрамдағы жұмыс тобының ұсынысында көрсетілген (UN, 2012).

ТДМ ақысыз жұмыс, жыныстық және репродуктивті құқытар және гендерлік зорлық зомбылық сияқты жыныстық кемсітушілік мәселелерін алға тартады (Hirsu et al., 2019).

McKinsey & Company (2020) жұмыс күшіндегі гендерлік әртүрлілік бизнестің жоғары нәтижелерімен және тұрақтылығымен,

әсіресе экономикалық құлдырау кезінде байланысты екенін анықтады. Олар гендерлік әртүрлілігі жоғары компаниялар жақсы қаржылық нәтижелерге қол жеткізуге бейім және қиындықтарға жақсы бейімделеді деп мәлімдейді (McKinsey & Company, 2020). Еңбек, қоршаған орта, кәсіптік оқыту және экономикалық қызметке қатысты корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік бастамаларының жұмысшы әйелдердің, қоғамдастық мүшелерінің және олардың отбасыларының өміріне әсеріне назар аударады. Нәтижелер жұмыс орнындағы тең мүмкіндіктер мен кәсіби дамуға ықпал ететін корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік бағдарламалары тау-кен компанияларының тұрақты даму күш-жігерін арттыра алатынын көрсетеді (Pimra, 2019).

Халықаралық деңгейде Біріккен Ұлттар Ұйымының даму бағдарламасы (БҰҰДБ) және халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) тұрақты дамудың негізі ретінде гендерлік теңдікті қолдайды (United Nations Development Program, 2024). Олар жалақы айырмашылықтарын жоюға және мансаптық өсудің тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған еңбек нарығындағы инклюзивті саясаттың қажеттілігін атап көрсетеді (ILO, 2024).

Классен мен Ламанның зерттеуі гендерлік теңсіздіктің экономикалық өсуге әсерін түсінуге айтарлықтай үлес қосады. Елдер бойынша деректерді пайдалана отырып, олар гендерлік теңсіздік пен макроэкономикалық нәтижелер арасындағы себеп-салдарлық байланысты зерттейді. Олардың көп өлшемді тәсілі білім беру, жұмыс күшіне қатысу экономикалық мүмкіндіктер және саяси өкілдік саласындағы гендерлік теңсіздікті өлшейді. Бұл жан-жақты жүйе гендерлік теңсіздіктің олқылықтарын және оның экономикалық салдарын көрсетеді (Klasen & Lamanna, 2009).

Негізгі қорытынды – гендерлік теңсіздік пен экономикалық өсу арасындағы айтарлықтай теріс корреляция; гендерлік теңсіздік деңгейі жоғары елдер ЖІӨ мен өнімділіктің өсу қарқынының төмендеуін көрсетеді. Бұл гендерлік теңсіздік ресурстарды тиімсіз бөлу және инновацияларды тежеу арқылы экономикалық прогреске кедергі келтіреді деген пікірді қолдайды (Klasen & Lamanna, 2009). Вьетнамдағы жұмыс істейтін әйелдерге гендерлік теңсіздіктің әсерін және оның тұрақты дамумен байланысын зерттеу жұмысшы әйелдердің құқықтарын қорғауға және кеңейтуге бағытталған Еңбек кодексінің соңғы жаңартуларына қарамастан, еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтар маңызды болып

қала беретінін көрсетеді. Гендерлік теңдікке қол жеткізу және орнықты даму мақсаттарына сәйкес келу үшін еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру қажеттігі атап өтіледі. Гендерлік теңсіздікті жоюдағы бизнестің рөлі де қарастырылады және елдің жұмыс күшіндегі гендерлік теңдікті нығайтудың жаңа тәсілі ұсынылады (Dang, 2023).

Гендерлік теңдік мәселелері және олардың экономикалық өсу мен еңбек нарығының тұрақты дамуына әсері қазіргі ғылыми пікірталаста өзекті бола түсуде. Соңғы жылдардағы зерттеулер гендерлік теңдікті жақсарту әлеуметтік әділеттілікке ықпал етіп қана қоймай, экономикалық тиімділікке айтарлықтай оң әсер ететінін көрсетеді. Мысалы, Кабир және Натали (2013) гендерлік теңдік тұрақты дамудың негізгі факторы болып табылады, өйткені ол адами капиталды тиімді пайдалануға және еңбек өнімділігін арттыруға ықпал етеді (Kabeer & Natali 2013). Мұны Остри (2018) және басқалардың жұмыстары да растайды, олар еңбек нарығындағы гендерлік инклюзия еңбек ресурстарын кеңейту және олардың сапасын арттыру арқылы экономикалық өсуді ынталандыратынын анықтады (Ostry et al., 2018).

Гендерлік теңдікке қол жеткізудің маңызды аспектісі тең құқықтық жағдайлар жасау болып табылады. Заңнамадағы кемсітушілік нормаларды жою әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын арттыруға ықпал ететінін көрсетеді, бұл өз кезегінде экономикалық дамуға оң әсер етеді (Gonzales et al., 2015). Бұл тұжырымдар еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарға байланысты экономикалық шығындарды сандық түрде анықтаған нәтижелеріне сәйкес келеді. Гендерлік теңсіздікті жою ЖІӨ-нің айтарлықтай өсуіне және экономиканың тұрақты дамуына әкелуі мүмкін екенін көрсетеді (Cuberes & Teignier, 2016).

Ал, Екатерина Фарафонтова және әріптестері Ресейдегі гендерлік кемсітушілікті, әсіресе еңбек қатынастарына баса назар аударып зерттейді. Зерттеу әйелдердің дәстүрлі түрде әйелдер басым секторлардағы шоғырлануын және олардың ерлер басым кәсіптерде көбірек қатысуын көрсетеді. Осы теңсіздікке ықпал ететін құқықтық және реттеуші мәселелерді зерттейді, сонымен қатар елдің құқықтық базасындағы жұмыс орнындағы гендерлік теңдікке кедергі келтіретін мәселелерді анықтайды (Farafontova et al., 2020).

Кароуи мен Феки (2019) зерттеуі Кузнец қисығын негіз ретінде пайдалана отырып, Таяу Шығыс және Солтүстік Африка аймағындағы гендерлік теңдік пен тұрақты даму арасындағы байланысты зерттейді. 2010 жылғы Таяу Шығыс және Солтүстік Африканың 20 елінің деректерін талдай отырып, зерттеу гендерлік теңдік пен тұрақты даму арасындағы оң корреляцияны анықтады. Онда кедейліктің көп өлшемді индексі төмендеген сайын экологиялық мәселелер де төмендейтіні атап өтіліп, гендерлік теңдіктің бүкіл аймақ бойынша тұрақты дамуға ықпал етудегі маңызды рөлін атап өтті (Karoui & Feki, 2019). Адесола Фасику гендерлік теңдікті әйелдердің әл-ауқатын арттырудың және олардың қоғамға, әсіресе әйелдер әртүрлі секторларда маргиналданған патриархалдық қоғамдарға айтарлықтай әсер етуін қамтамасыз етудің маңызды құралы ретінде қарастырады. Ол тұрақты дамуға қол жеткізу үшін гендерлік сезімталдық пен гендерлік бейімділік пен маргинализацияны жою қажеттілігін атап көрсетеді (Fasiku, 2022).

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, 1-кестеде әдеби шолу туралы визуалды шолу берілген.

Кесте 1. Тұрақты дамудың гендерлік теңдікке әсер етуінің негізгі аспектілері

Table 1. Key aspects of the impact of sustainable development on gender equality

№	Негізгі бағыттар және ішкі түйіндер	Толығырақ және авторлар
1	Гендерлік теңдіктің экономикалық әсері	Гендерлік теңдік әлемдік ЖІӨ-нің, өнімділіктің және инновацияның өсуіне ықпал етеді (World Economic Forum, 2024; McKinsey & Company, 2020)
2	Әлеуметтік-экономикалық дамудағы кедергілер	Тұрақты гендерлік кемсітушілік әйелдердің білім алуға, денсаулық сақтауға және экономикалық мүмкіндіктерге қол жеткізуін шектейді (Brixiova et al., 2020; Milazzo & Goldstein, 2019; Farafontova et al., 2020)
3	Гендерлік теңдік саясаты және ТДМ	Жалақыдағы олқылықтар мен мансаптық мүмкіндіктерге бағытталған саясат даму үшін өте маңызды (UNDP, 2024; ILO, 2024; Fasiku, 2022)

Ескерту: авторлармен құрастырылған

Ғылыми мақалаларды талдау негізінде гендерлік теңдік инновацияларға, экономикалық дамуға және әлеуметтік көрсеткіштердің жақсаруына оң әсер ете отырып, тұрақты дамудың маңызды факторы болып табылады. Зерттеулер көрсеткендей, білім беру, денсаулық сақтау, көшбасшылық және саясаттағы ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік экономикалық дамудың жеделдеуіне, өмір сүру деңгейінің жоғарылауына және саяси жүйенің тұрақтылығына әкеледі. Бірақ мәселені тиімді шешу және қажетті нәтижеге жету үшін гендерлік теңгерімсіздікті жою үшін саяси, құқықтық және ұйымдастырушылық деңгейлерде өзгерістер енгізу өте маңызды.

МАТЕРИАЛДАР МЕН ӘДІСТЕР

Гендерлік теңдіктің Қазақстанның еңбек нарығының тұрақты дамуына әсерін

зерттеу үшін тұтас және көп қырлы талдауды қамтамасыз ететін әртүрлі деректер мен әдістер пайдаланылды. Деректердің негізгі көздері Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының басшылық лауазымдардың жұмыспен қамтылуы, жалақысы және гендерлік құрылымы туралы ақпарат беретін есептері болды, бұл гендерлік теңсіздіктің өзекті тенденциялары мен ауқымын көрсетуге мүмкіндік берді. БҰҰДБ және ХЕҰ сияқты халықаралық ұйымдардың материалдары, сондай-ақ зерттеудің теориялық және эмпирикалық негізін қамтамасыз еткен академиялық әдебиеттер, есептер мен үкіметтік басылымдар одан әрі талданды. Төмендегі кестеде мақалада қолданған бастапқы статистикалық деректер көрсетілген.

Кесте 2. Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарды талдау үшін бастапқы статистикалық деректер

Table 2. Initial statistical data for the analysis of gender differences in the labor market of Kazakhstan

Жыл	Жалақыдағы гендерлік алшақтық		Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі Ауыл шаруашылығы		Экономикалық қызмет топтары					
					Құрылыс және өндіріс		Қызмет көрсету саласы			
	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер
2014	144183	96545	65,2	34,8	54,1	45,9	72,1	27,9	43,7	56,3
2015	151694	99911	63,0	37,0	56,1	43,9	72,9	27,1	43,7	56,3
2016	169352	116108	62,7	37,3	55,8	44,2	71,6	28,4	44,5	55,5
2017	179575	121793	63,0	37,0	56,3	43,7	71,6	28,4	44,9	55,1
2018	195959	129039	58,8	41,2	56,9	43,1	71,2	28,8	44,4	55,6
2019	222514	150779	57,0	43,0	57,6	42,4	71,6	28,4	44,6	55,4
2020	243524	182679	58,9	41,1	57,6	42,4	71,4	28,6	44,8	55,2
2021	281239	220160	61,0	39,0	57,8	42,2	71,9	28,1	46,7	53,3
2022	355 296	265 762	59,2	40,8	59,1	40,9	71,9	28,1	44,6	55,4
2023	418 788	311 217	58,8	41,2	59,1	40,9	73,6	26,4	44,5	55,5

Ескерту: авторлар мәліметтері негізінде құрастырған Bureau of National statistics (2023)

Зерттеу әдістемесі мәселені тереңірек түсінуге қол жеткізу үшін сандық және сапалық тәсілдерді біріктіруді қамтыды. Сандық талдау жалақыдағы, жұмыспен қамту деңгейіндегі және басшылық лауазымдарды бөлудегі гендерлік айырмашылықтарды анықтауға бағытталған. Сипаттамалық статистикалық әдістер, Пирсон коэффициенттерін қолдана отырып корреляциялық талдау және регрессиялық талдау қол-

данылды. Деректерді өңдеу үшін SPSS және Python тіліндегі Google Colab бағдарламалық жасақтамасы қолданылды, бұл есептеу мен түсіндірудің жоғары дәлдігін қамтамасыз етті.

Корреляция коэффициенттерінің маңыздылық деңгейін тексеру үшін еркіндік деңгейі $df = n-2$ болатын Стюдент үлестіріміне бағынатын t-критерийі (1) қолданылады:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (1)$$

мұндағы,

r – Пирсонның корреляция коэффициенті,
 n – бақылаулар саны.

Регрессиялық талдау әйелдердің экономикалық қызметке қатысуы әйелдер мен ерлер жалақысының арақатынасы негізгі айнымалысымен қалай байланысты екендігі туралы егжей-тегжейлі түсінік береді.

Регрессиялық талдау нәтижесінде регрессиялық теңдеу төмендегі түрде болды (2):

$$y = 0,653 + 0,184x_1 \quad (2)$$

мұндағы,

y – тәуелді айнымалы, яғни экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы,

x_1 – тәуелсіз айнымалы, яғни әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы.

Сапалық талдау гендерлік теңдікті реттейтін қолданыстағы саясаттар мен ережелердің тиімділігін бағалауды тереңдете отырып, сандық нәтижелерді толықтырды. Қазақстанның стратегиялық құжаттары мен заңнамалық бастамалары олардың күшті жақтарын және жақсарту салаларын анықтау мақсатында зерделенді. Әдебиет пен халықаралық тәжірибені талдау отандық тәсілдерді басқа елдердің озық тәжірибелерімен салыстыруға мүмкіндік берді, бұл мәселені түсіну үшін кең контекстті қамтамасыз етті.

Бұл әдіснаманы таңдау гендерлік теңдіктің тұрақты дамуға әсерін кешенді бағалау қажеттілігіне байланысты. Сандық әдістер өлшенетін нәтижелер берді, ал сапалық талдау оларды әлеуметтік және саяси тұрғыдан қарастыруға мүмкіндік берді. Бұл тәсіл нәтижелердің объективтілігін қамтамасыз етеді және гендерлік теңдік пен еңбек нарығы саласындағы саясатты одан әрі дамыту үшін негізделген ұсыныстарды ұсынуға мүмкіндік береді.

НӘТИЖЕЛЕР МЕН ТАЛҚЫЛАУ

Бүкіл әлемде еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік жалақының айырмашылығында,

тең емес жұмысқа орналасу мүмкіндіктеріне және басшылық лауазымдарда аз өкілдік етуде көрінеді. Бұл айырмашылықтар экономикалық өсу мен әлеуметтік прогреске кедергі келтіреді. Гендерлік теңсіздікпен күресу бүкіл халықтың таланты мен әлеуетін толық пайдалану арқылы тиімді және тұрақты экономикаға әкелуі мүмкін (ILO, 2020).

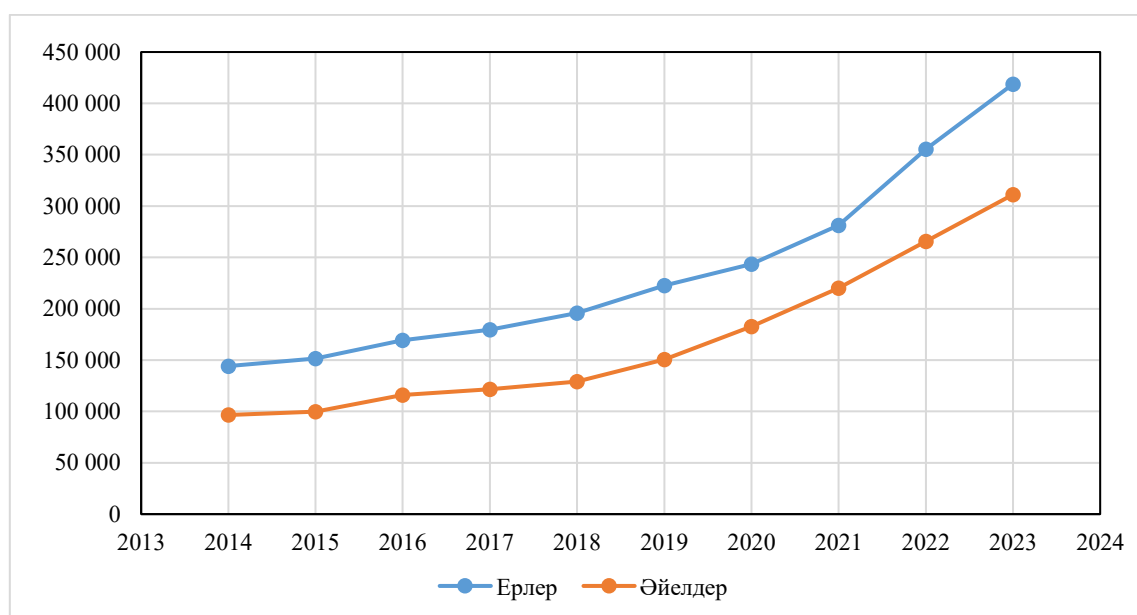
Қазақстан, көптеген басқа елдер сияқты, еңбек нарығында гендерлік теңдікке қол жеткізуде қиындықтарға тап болады. Білім беру мен заңнамалық базадағы прогреске қарамастан, жұмыспен қамту деңгейінде, жалақыда және басшылық лауазымдарда айтарлықтай олқылықтар сақталуда. Дәстүрлі гендерлік рөлдер мен стереотиптер әйелдердің экономикалық өмірге қатысуын шектеу арқылы мамандық пен мүмкіндікті таңдауға әсер етуді жалғастыруда.

Қазақстанда әйелдер білім беру саласында кеңінен ұсынылған, көбінесе академиялық жетістіктерінде ер адамдардан асып түседі. Алайда, бұл жетістік еңбек нарығында толық көрінбейді. Әйелдер ауыл шаруашылығы, өндіріс және құрылыс сияқты жоғары ақы төленетін салаларда аз ұсынылған және қызмет көрсету саласы сияқты төмен ақы төленетін секторда шамадан тыс ұсынылған (United Nations Development Program, 2022).

1 – суретте 2014 жылдан 2023 жылға дейінгі он жылдық кезеңдегі Қазақстандағы ерлер мен әйелдердің орташа жалақысына егжей-тегжейлі шолу берілген.

Талдау бірнеше негізгі тенденцияларды анықтайды және еңбек нарығындағы гендерлік жалақы алшақтығын көрсетеді. Осы кезеңде ерлердің де, әйелдердің де жалақысы айтарлықтай өсті. Ерлердің орташа жалақысы 2013 жылы 129 382 теңгеден 2023 жылы 418 788 теңгеге дейін өсті, ал әйелдердің жалақысы сол кезеңде 87 677 теңгеден 265 762 теңгеге дейін өсті. Ерлер жалақысының орташа жылдық өсу қарқыны шамамен 12,1%, ал әйелдерде шамамен 11,9% құрады.

2014 жылы әйелдердің орташа жалақысы ерлердің орташа жалақысының 67,8% құрады. 2023 жылға қарай бұл көрсеткіш 74,3%-ға дейін өсті, бұл соңғы он жылда ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы алшақтығының қысқарғанын көрсетеді.



Сурет 1. Қазақстандағы 2014-2023 жылдар аралығындағы жалақының гендерлік алшақтығы, тенге
Figure 1. Gender wage gap in Kazakhstan for 2014-2023, tenge

Ескерту: авторлар мәліметтері негізінде құрастырған Bureau of National statistics (2023)

2014 жылы ерлердің жалақысы 11,4%-ға, ал әйелдердің жалақысы 10,1%-ға өсті. 2016 жылы айтарлықтай өсім байқалады ерлердің жалақысы 11,6%, ал әйелдердің 16,1%-ға өсті. 2020-2021 жылдар аралығында айтарлықтай өсім байқалды, әсіресе 2021 жылы ерлердің жалақысы 15,5%-ға, ал әйелдердің жалақысы 20,5%-ға өсті.

Жалақының жалпы өсуіне және гендерлік жалақы алшақтығының қысқаруына қарамастан, барлық қарастырылған кезеңде әйелдер үнемі ерлерден қарағанда аз жалақы алды. Деректер жалақы теңсіздігін жою бойынша күш-жігерді жалғастыру қажеттілігін көрсетеді.

2014 жылдан 2023 жылға дейінгі кезеңдегі Қазақстандағы орташа жалақыны талдау ерлер үшін де, әйелдер үшін де айтарлықтай өсуді, сондай-ақ жалақыдағы гендерлік алшақтықты біртіндеп қысқартуды көрсетеді. Алайда, әйелдер әлі де ерлерге қарағанда аз жалақы алады, бұл еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті көрсетеді. Тұрақты дамуға қол жеткізу үшін гендерлік теңдікті экономикалық саясат пен практикаға одан әрі біріктіру өте маңызды. Бұл құрылымдық кедергілерді жоюды, тең жұмыс үшін тең ақы төлеуді ынталандыруды және әйелдердің жоғары жалақы алатын салалар мен басшылық лауазымдарға қол жеткізуіне тең мүмкіндіктер беруді қамтиды.

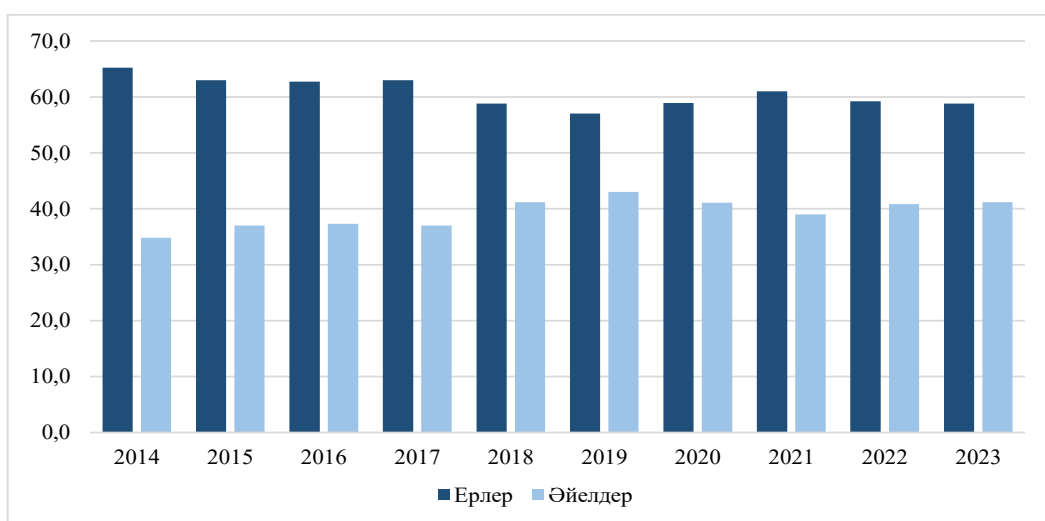
2-суретте 2014 жылдан 2023 жылға дейін Қазақстандағы басшылық лауазымдардағы

ерлер мен әйелдердің арақатынасы туралы толық ақпарат берілген. Деректер осы онжылдық кезеңдегі ерлер мен әйелдердің көшбасшылық лауазымдардағы тенденцияларды мен өзгерістерін көрсетеді, бұл гендерлік теңдікке қол жеткізудегі прогресс туралы түсінік береді.

Онжылдықта ер адамдар әйелдерге қарағанда басшылық лауазымдардың үлкен үлесін үнемі иеленді. Бұл пропорцияларда ауытқулар байқалды және кейбір жылдары теңдестірілген гендерлік өкілдік бағытында прогресс байқалды.

2014-2017 жылдар аралығында ерлер басшылық лауазымдардың 63%-ын, ал әйелдер шамамен 37%-ын иеленді. Бірақ 2018 жылы айтарлықтай өзгеріс болды онда ерлердің үлесі 58,8%-ға дейін төмендеді, ал әйелдер 41,2%-ға дейін өсті. Бұл оң үдеріс 2019 жылы ерлердің үлесі 57,0%, ал әйелдердің үлесі 43,0% болған кезде жалғасты, бұл осы кезеңдегі әйелдер өкілдігінің ең жоғары көрсеткіші.

2020-2023 жылдар аралығында ерлердің үлесі шамамен 59-61% аралығында, ал әйелдердің үлесі шамамен 39-41% болған кезде пропорциялар тұрақты болды. 2018 жылдан басшылық лауазымдарда гендерлік теңгерімнің айтарлықтай жақсарғаны байқалды. Осы жақсартуларға қарамастан, ер адамдар әлі де басшылық лауазымдарда, бұл гендерлік теңсіздікті көрсетеді.



Сурет 2. 2014-2023 жылдар аралығындағы Қазақстанда гендерлік аспект бойынша басшылық лауазымдарды атқаратын адамдардың үлесі, %

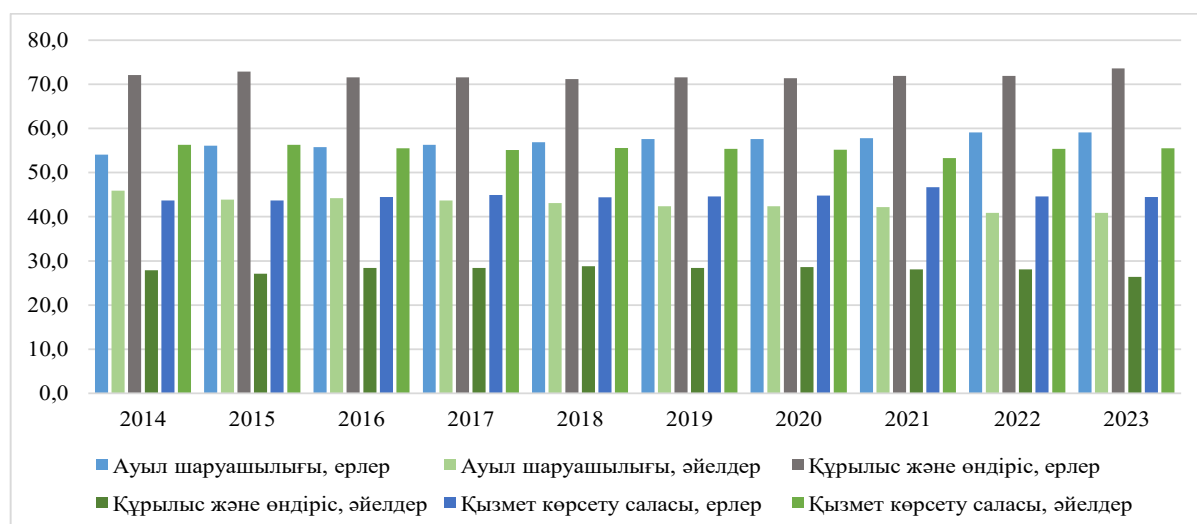
Figure 2. The proportion of people holding senior positions in the gender aspect in Kazakhstan for 2014-2023, %

Ескерту: авторлар мәліметтері негізінде құрастырған Bureau of National statistics (2023)

2014 жылдан 2023 жылға дейінгі кезеңдегі деректер Қазақстандағы басшылық лауазымдарда гендерлік теңдікке қол жеткізудегі прогресс туралы да, жалғасып жатқан мәселелер туралы да куәландырады. Айтарлықтай жақсартуларға қарамастан, әсіресе 2018-2019 жылдар аралығында ер адамдар әлі де көптеген басшылық лауазымдарда. Бұл жалғасып жатқан теңсіздік басшылықта гендерлік теңдікті

ілгерілету бойынша одан әрі бастамалардың қажеттілігін көрсетеді.

3-суретте ауыл шаруашылығына, өндіріс пен құрылысқа, сондай-ақ қызмет көрсету секторына ерекше назар аудара отырып, 2014 жылдан 2023 жылға дейін Қазақстан экономикасының әртүрлі секторларында жұмыс істейтін ерлер мен әйелдерді бөлу көрсетілген.



Сурет 3. Қазақстанда 2014-2023 жылдар аралығындағы жынысы бойынша бөліністегі экономикалық қызмет топтары бойынша жұмыспен қамтылғандардың үлесі, %

Figure 3. The share of employed by groups of economic activities, broken down by gender in Kazakhstan for 2014-2023, %

Ескерту: авторлар мәліметтері негізінде құрастырған Bureau of National statistics (2023)

Бұл талдау онжылдық кезеңдегі осы секторлардағы негізгі тенденциялар мен гендерлік айырмашылықтарды анықтайды. Ер адамдар әйелдерге қарағанда ауыл шаруашылығындағы жұмыс орындарын жоғары үлесін үнемі иеленді. Ерлер үлесі 2014 жылғы 54,1%-дан 2023 жылы 59,1%-ға дейін өсті. Керісінше әйелдердің үлесі 2014 жылғы 45,9%-дан 2023 жылы 40,9%-ға дейін төмендеді. Бұл жылдар өткен сайын гендерлік алшақтық ерлер пайдасына артып келе жатқанын көрсетеді.

Әйелдер қызмет көрсету саласында кеңінен ұсынылған. Әйелдердің жұмыспен қамту деңгейі тұрақты түрде 55%-дан асып, бірнеше жыл ішінде 56,3%-ға жетті. Ерлердің жұмыспен қамту деңгейі 43,7%-дан 46,7%-ға дейін өзгерді. Әйелдердің пайдасына гендерлік алшақтық бүкіл кезеңде тұрақты болып қалды.

Өнеркәсіп және құрылыс секторларында ер адамдар басым болды, олардың үлесі 70%-дан 72%-ға дейін болды. Әйелдердің өкілдігі төмен болып қалды және 27%-дан 30%-ға дейін өзгерді. Ерлердің үлесі 2014 жылғы 72,1%-дан 2023 жылы 73,6%-ға дейін аздап өсті. Әйелдердің үлесі аздап өзгерді, бұл сектордағы гендерлік теңсіздікті көрсетеді.

Қазақстанда экономика секторлары бойынша жұмыспен қамтуды бөлу айтарлықтай гендерлік айырмашылықтарды көрсетеді. Ерлер үстемдігінің артуы әйелдердің ауыл

шаруашылығына қатысуын қолдайтын және ынталандыратын саясатты әзірлеу қажеттілігін көрсетеді. Әйелдердің тұрақты төмен өкілдігі өндіріс пен құрылыстағы гендерлік әртүрлілікті ынталандыру үшін мақсатты шараларды қажет ететін құрылымдық кедергілер мен ықтимал гендерлік бейімділікті көрсетеді.

Осыған байланысты, Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғам министрлігі Еңбек кодексіне әйелдердің еңбегі шектелетін «Жұмыстар тізімін» алып тастау бойынша өзгерістер енгізді. Бұл шара әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынған орташа республикалық көрсеткіштен жоғары жалақы алатын барлық жұмыстарға, оның ішінде өнеркәсіп (мұнай-газ, тау-кен өндіру, өңдеу), көлік және құрылыс салаларындағы жұмыстарға қол жеткізуді қамтамасыз ету жолымен әйелдерді жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін кеңейтуге мүмкіндік береді.

Төмендегі ткорреляциялық кестеде -3 әйелдер жалақысының ерлердің жалақысына қатынасы, басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі және Қазақстандағы экономиканың әртүрлі секторында (ауыл шаруашылығы, өндіріс және құрылыс және қызмет көрсету) жұмыс атқаратын әйелдер мен ерлердің жұмыспен қамту арасындағы өзара байланыс көрсетілген.

Кесте 3. Қазақстан еңбек нарығының үш көрсеткіші бойынша корреляциялық талдау

Table 3. Three indicators of the labor market in Kazakhstan are the basis for correlation analysis

1-айнымалы \ 2-айнымалы	Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі	Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы	Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы
Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі	1,000	-0,651	-0,452
Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы	-0,651	1,000	0,909
Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы	-0,452	0,909	1,000

Ескерту: авторлармен құрастырылған

Зерттелетін айнымалылар арасында корреляциялық байланыстың болуы немесе болмауы туралы статистикалық қорытынды жасау үшін таңдамалы корреляция коэффициентінің маңыздылығын тексеру қажет. Егер корреляция маңызды болса, бұл айнымалылар арасында статистикалық

расталған байланыс бар екенін білдіреді. Егер корреляция маңызды болмаса, бұл айнымалылар арасындағы байланыс кездейсоқ болуы мүмкін екенін көрсетеді. Айнымалылар арасындағы айтарлықтай байланыс кезінде корреляция коэффициенті нөлден айтарлықтай өзгеше болуы керек.

Корреляция коэффициентінің маңыздылығын тексеру процедурасы нөлдік гипотезасын тұжырымдаудан басталады. Нөлдік гипотеза (H_0) – корреляция нөлге тең. Бұл айнымалылар арасында байланыс жоқ дегенді білдіреді. Балама гипотеза (H_1) - корреляция нөлге тең емес.

Маңыздылығын тексеру кезінде зерттеуші қате тұжырымдар өте сирек жағдайларда ғана жасалатынына нақты практикалық сенімділік беретін α маңыздылық деңгейін белгілейді. Маңыздылық деңгейі нөлдік H_0 гипотезасының

шын мәнінде дұрыс болған кезде қабылданбау ықтималдығын білдіреді.

Маңыздылық деңгейін $\alpha=0,05$ деп алып, берілген маңыздылық деңгейі үшін Стьюденттің үлестіру кестесінен $t_{\text{крит.}}$ критикалық мәнді табамыз. Егер $t > t_{\text{крит.}}$ болса, онда гипотеза қабылданбайды, тәуелді және тәуелсіз айнымалы арасындағы байланыс - маңызды дегенді білдіреді. Егер $|t| \leq t_{\text{крит.}}$ болса, H_0 гипотезасын жоққа шығаруға негіз жоқ. Енді Стьюдент кестесінен критикалық мәнді анықтаймыз (Кесте 4).

Кесте 4. Стьюденттің t-үлестірімінің маңызды мәндері
Table 4. Important values of the Student's t-distribution

df (еркіндік деңгейі)	p=0.05	p=0.01	p=0.001
1	12.70	63.65	636.61
2	4.303	3.925	31.602
3	3.182	5.841	12.623
4	2.776	4.604	8.610
5	2.571	4.032	6.869
6	2.447	3.707	5.959
7	2.365	3.499	5.408
8	2.306	3.355	5.041
9	2.262	3.250	4.781
10	2.228	3.169	4.587

Ескерту: авторлармен құрастырылған

Сонда критикалық мән мынаған тең болады. t-статистика үшін p-мәнін есептеу керек. Егер болса корреляция маңызды. Ал егер болса корреляция маңызды емес.

t-статистика мен p-мәнді Python тіліндегі Google Colab бағдарламасы көмегімен есептейік. Нәтижесін 5-ші кестеден көруге болады:

Кесте 5. t- статистика мен p-мән нәтижелері
Table 5. Results of t-statistics and p-values

Айнымалы 1	Айнымалы 2	Корреляция	t-статистика	p-мән
Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі	Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы	-0,651	-2.425499	0.041493
Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі	Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы	-0,452	-1.432743	0.189827
Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы	Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы	0,909	6.179225	0.000265

Ескерту: авторлармен құрастырылған

Алынған нәтижелер негізінде келесі қорытындыларды жасауға болады:

- «Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі» және «Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы» айнымалылары арасын-

дағы корреляция 5% маңыздылық деңгейінде статистикалық маңызды. Бұл дегеніміз, бұл айнымалылар арасында байланыс бар. Көшбасшылық позициялардағы әйелдердің үлесі неғұрлым жоғары болса, әйелдердің жалақысының

ерлердің жалақысына қатынасы соғұрлым төмен болады.

- «Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі» және «Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы» айнымалылары арасындағы корреляция 5% маңыздылық деңгейінде статистикалық маңызды емес. Бұл айнымалылар арасында статистикалық маңызды байланыс бар деп санауға жеткілікті негіз жоқ.

- «Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы» және «Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің ерлер үлесіне қатынасы» айнымалылары арасында корреляция 5 % маңыздылық деңгейінде статистикалық өте маңызды. Бұл дегеніміз, бұл айнымалылар арасында күшті байланыс бар. Экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер үлесінің өсуі олардың ерлерге қатысты жалақысының өсуіне байланысты.

Корреляциялық матрица үш айнымалының арасындағы байланысты талдайды: экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер мен ерлердің арақатынасы, басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі және әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы.

Біріншіден, экономикалық қызмет топтарынағы әйелдер мен ерлер арақатынасы мен басқарушы лауазымдардағы әйелдердің үлесі арасында орташа теріс корреляция (- 0,4519) бар. Бұл экономиканың әртүрлі салаларындағы әйелдердің өкілдігі артқан сайын олардың басшылық лауазымдардағы үлесі төмендейтінін көрсетеді, бұл әйелдердің басшылық лауазымдарға көтерілуіндегі кедергілерді көрсетеді.

Әйелдердің жалақысының арақатынасы 0,9093 күшті оң корреляциясы бар экономикалық қызмет топтарының теориялық негіздерімен тығыз байланысты. Әйелдердің белсенді қатысуымен жалақыны әділ бөлу мүмкін, өйткені әйелдердің экономикалық қызметтегі өкілдігі артып, ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы алшақтығының қысқаруына әкеледі.

Әйелдер жалақысының ерлер жалақысына қатынасы басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесімен (-0,6510) жоғары корреляцияға ие, бұл ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы алшақтығы басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі азайған сайын артып келе жатқанын көрсетеді. Бұл басшылық лауазымдардағы гендерлік теңсіздіктің үлкен жалақы теңсіздігімен байланысты екенін көрсетеді.

Талдау экономикалық қызметтегі гендерлік өкілдік, басқарушы рөлдер мен Қазақстанның еңбек нарығындағы жалақы теңдігі арасындағы елеулі өзара байланысты анықтады. Әйелдердің экономикалық өкілдігі мен басшылық лауазымдар арасындағы теріс корреляция әйелдердің басшылық лауазымдарға көтерілу кезіндегі қазіргі проблемаларын көрсетеді. Керісінше, әйелдердің экономикалық белсенділігі мен жалақы теңдігі арасындағы күшті оң корреляция әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын кеңейту гендерлік жалақы алшақтығын азайту үшін өте маңызды екенін көрсетеді. Бұл тұжырымдар гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін әйелдерді жалдауға да, жалақысын жоғарылатуға да ықпал ететін саясатты әзірлеу қажеттілігін көрсетеді.

Келесі регрессиялық талдау жасаймыз. Регрессиялық талдауға корреляциялық талдау нәтижесінде статистикалық маңызды болып табылған айнымалыларды ғана кірістіреміз. Регрессиялық талдау осы негізгі көрсеткіштер арасындағы қатынастар туралы түсінік береді. Бұл талдау бар айырмашылықтарды анықтауға ғана емес, оларды жою стратегияларын әзірлеуге де көмектеседі, бұл сайып келгенде Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал етеді. Регрессиялық модельдің қысқаша мазмұны экономикалық қызметтегі әйелдер мен ерлердің арақатынасы (тәуелді айнымалы) мен әйелдердің жалақысының ерлер жалақысына қатынасы (тәуелсіз айнымалы) арасындағы байланыс туралы түсінік береді.

0,909-ге тең R мәні бақыланатын және болжанатын мәндер арасындағы өте күшті оң корреляцияны көрсетеді, бұл модель экономикалық қызмет топтарындағы әйелдер мен ерлер арақатынасының өзгергіштігін тиімді түсіндіретінін көрсетеді.

0,827-ге тең R-квадрат мәні тәуелді айнымалы дисперсиясының шамамен 82,7% тәуелсіз айнымалылармен түсіндірілетіндігін білдіреді. R-квадраттың бұл жоғары мәні болжаушылардың (әйелдер жалақысының арақатынасы) ерлерге қарағанда әйелдердің экономикалық қызметке қатысуындағы өзгерістерді айтарлықтай түсіндіретінін көрсетеді. R-квадраттың 0,805 түзетілген мәні, R-квадраттың мәнінен сәл төмен, болжаушылардың санын көрсетеді, бұл дисперсияның шамамен 80,5% - модель түсіндіретінін көрсетеді.

0,0122 стандартты қате бақыланатын мәндердің регрессия сызығынан орташа ауытқуын көрсетеді, ал кішірек стандартты қате нақты деректерге дәл және жақын болжамдарды ұсынады.

Регрессиялық талдау көрсеткендей, әйелдердің жалақысы мен ерлердің жалақысының арақатынасы әйелдердің экономикалық қызметке қатысуының маңызды болжаушылары болып табылады. Модель жоғары R-квадрат мәндерімен және түзетілген R-квадрат мәндерімен және төмен стандартты қатемен күшті түсіндірмені көрсетеді. Бұл нәтижелер әйелдердің әртүрлі экономикалық қызмет түрлеріне қатысуын кеңейтудегі жалақы теңдігінің маңыздылығын көрсетеді.

Регрессиялық талдау нәтижесінде Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығының аса маңызды екі көрсеткіші үшін регрессия коэффициенттері анықталды. Бұл коэффициенттерді түсіну еңбек нарығындағы тиімділік пен әділеттілікті арттыру үшін себеп-салдарлық байланыстарды түсіндіру және араласудың ықтимал бағыттарын анықтау үшін өте маңызды.

Регрессиялық талдау әйелдердің экономикалық қызметке қатысуы әйелдер мен ерлер жалақысының арақатынасы негізгі айнымалысымен қалай байланысты екендігі туралы егжей-тегжейлі түсінік береді.

Тұрақты коэффициент 0,653 ($SE = 0,014$), тәуелсіз айнымалы нөлге тең болған кезде негізгі қатынасты білдіреді. Оның статистикалық маңыздылығы ($t = 45,658$, $p =$) көрсеткіштің модель үшін маңыздылығын көрсетеді.

Жалақы коэффициенті 0,184 ($SE = 0,0297$) құрайды, бұл статистикалық маңызды оң қатынасты көрсетеді ($t = 6,179$, $p = 0,000265$), бұл жалақы коэффициентінің жоғарлауымен әйелдердің ерлерге қарағанда экономикалық қызметке қатысуы да артады дегенді білдіреді.

Осылайша, жалақы теңдігі факторы тәуелді айнымалыға айтарлықтай әсер етеді. Бұл еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етудегі жалақы алшақтығын қысқартудың шешуші рөлін білдіреді. Бұл тұжырымдар R-квадраттың жоғары мәндерімен дәлелденген модельдің жоғары түсіндіру қабілетімен одан әрі расталады.

Осыған орай, Қазақстан Республикасының Үкіметі 2023 жылдан бастап «Әйелдер үшін экономикалық мүмкіндіктерді кеңейту және оларды жұмыспен қамтуға тарту жөніндегі іс-қимыл жоспарын» іске асыруда, оның шеңберінде мемлекеттік органдар әйелдердің экономикалық тәуелсіздігі мен жұмыспен қамту деңгейін арттыруға, еңбек қызметіне белсенді қатысуға бағытталған іс-шаралар өткізеді. Жоспар гендерлік теңдік пен экономикалық өсуге қол жеткізу үшін экономикалық

қызметтің әртүрлі аспектілерінде әйелдерге тең мүмкіндіктер мен қолдау көрсетуге бағытталған (UN Women, 2023). Әйелдерге арналған экономикалық мүмкіндіктерді кеңейтудің бұл тәсілі білім беру және қолдау, кәсіпкерлік пен жұмысқа орналасуға жәрдемдесу, отбасылық, ақпараттық, сондай-ақ заңнамалық қолдау, мониторинг және талдау сияқты бірнеше негізгі бағыттарды қамтиды.

Соңғы онжылдықта Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдік динамикасына жүргізілген талдау оң үрдістерді де, сақталып отырған сын-тегеуріндерді де анықтауға мүмкіндік береді. Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың біртіндеп қысқаруы байқалады, бұл әйелдердің экономикалық белсенділігінің артуын және олардың экономиканың дамуына қосқан үлесін көрсетеді. Алайда, ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы айырмашылығы айтарлықтай болып қала береді, бұл осы салада әділеттілікке жету үшін одан әрі күш салу қажеттілігін көрсетеді.

Салалық талдау тұрақты гендерлік диспропорцияларды анықтады. Құрылыс және өндіріс сияқты секторларда ер адамдар басым, ал қызмет көрсету саласында әйелдер басым. Ауыл шаруашылығы салыстырмалы түрде теңдестірілген таралуды көрсетеді, дегенмен бұл жерде ерлердің пайдасына шамалы ауытқулар бар.

Осылайша, гендерлік теңдікке қол жеткізудегі белгілі бір прогреске қарамастан, салалық сегрегация және жалақы теңсіздігі сияқты маңызды құрылымдық кедергілер сақталады. Қазақстанның еңбек нарығының тұрақты дамуын қамтамасыз ету үшін гендерлік теңгерімсіздіктерді жоюға, дәстүрлі «ерлер» салаларындағы әйелдер үшін мүмкіндіктерді кеңейтуге бағытталған саясаттарды іске асыруды жалғастыру қажет.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазақстандағы жұмыспен қамту туралы деректерді талдау айтарлықтай гендерлік айырмашылықтарды және мақсатты саяси араласудың қажеттілігін анықтады. Орташа жалақының жалпы өсуіне қарамастан, жалақыда айтарлықтай алшақтық сақталады, ерлер тұрақты түрде әйелдерге қарағанда көбірек табады. Бұл алшақтықты жою үшін ашық жалақы шкаласы, тұрақты тексерудер және тең жалақы туралы заңнаманы қатаң сақтау сияқты шараларды енгізу қажет.

Жұмыспен қамту сектордары бойынша гендерлік бөлу де назар аударуды қажет етеді: ер адамдар ауыл шаруашылығында, өндірісте және құрылыста басым, ал әйелдер қызмет көрсету секторында. Мемлекет кәсіптік оқыту және білім беру бағдарламалары, сондай-ақ әйелдерді жалдайтын және ұстайтын компанияларды ынталандыру арқылы әйелдердің дәстүрлі ерлер секторына қатысуын жоғарылата аламыз.

Ауыл шаруашылығы мен қызмет көрсету секторындағы жоғары орташа жалақы көбірек жұмыспен байланысты, ал ауыл шаруашылығындағы көшбасшылық лауазымдардың жоғары үлесі осы сектордағы аз жұмыспен байланысты. Стратегиялар гендерлік теңдік пен экономикалық өсуді ілгерілету үшін осы қатынастарды ескеруі керек.

Регрессиялық модель сонымен қатар 0,909 R коэффициентіне жоғары сәйкестік дәрежесін көрсете отырып, осы тұжырымдарды растайды. Бұл әйелдердің жалақысы мен ерлер жалақысының арақатынасы экономикалық қызметтегі гендерлік теңдіктің маңызды болжаушылары екенін көрсетеді. Регрессия коэффициенттері әйелдердің жалақысының ерлер жалақысымен салыстырғанда өсуі еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті нығайтуға айтарлықтай әсер ететінін көрсетеді. Осы нәтижелерге сүйене отырып, саясат үшін бірнеше қорытындылар мен ұсыныстар жасауға болады.

Директивалық органдар гендерлік теңдік пен экономикалық өсуге жәрдемдесу стратегияларын әзірлеу кезінде осы қатынастарды ескеруі керек. Экономиканы әртараптандыру және әртүрлі секторларда жоғары жалақы алатын жұмыс орындарын құру теңдестірілген және инклюзивті еңбек нарығын құруға ықпал етуі мүмкін.

Жоғарыда баяндалғандардың негізінде, келесі шаралар ұсынылады:

1. Еңбек саласындағы уәкілетті органға жеке және мемлекеттік мекемелердегі жалақының тең деңгейінің жай-күйін үнемі тексеріп отыру.
2. Үкіметке заңнамалық деңгейде басшылық лауазымдарда әйелдердің квоталарын белгілеу бойынша ұсыныстар енгізу.
3. Облыстардың, қалалар мен аудандардың әкімдіктері жанынан әйелдерде көшбасшылық қасиеттерді дамыту және оқытудың арнайы орталықтарын құру.
4. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау, оқу ағарту министрліктеріне әйелдердің ауыл

шаруашылығында, өндірісте және құрылыста кәсіптік дағдыларына оқыту, сондай-ақ жаңа бизнес-идеяларды іске асыруға субсидиялар мен гранттар бөлу жөніндегі шараларды күшейту ұсынылады.

5. Әйелдерді жалдайтын компанияларға салықтық жеңілдіктер мен субсидиялар бойынша ұлттық заңнамаға ұсыныстар енгізу.

6. Үкіметтік емес ұйымдарға стереотиптерге қарсы науқан жүргізу, осы салалардағы әйелдердің мансабын көтермелеуге жәрдемдесу ұсынылады.

7. Отбасына бағытталған саясат, соның ішінде бала күтімі бойынша демалыс және икемді кесте, сонымен қатар жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдікке бағытталған әдістер.

Еңбек нарығында гендерлік теңдікке қол жеткізу – бұл әлеуметтік әділеттілік ғана емес, сонымен бірге экономикалық императив. Бұл Қазақстанға экономикалық көрсеткіштерді жақсартуға және орнықты дамуды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization and theory: YM; research design: YM, IB, KN and AS; data collection: YM, IB, KN and AS; analysis and interpretation: YM, IB, KN and AS; writing draft preparation: YM, IB, KN and AS; correction of article: YM; proofread and final approval of article: YM, IB, KN and AS. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

REFERENCES

- Annan, K. (2000) *We the Peoples: The Role of the UN in the 21st Century*. United Nations, Department of Public Information, New York, 48.
- Brixiova, Z., Kangoye, T., & Tregenna, F. (2020). Enterprising women in Southern Africa: When does land ownership matter? *Journal of Family and Economic Issues*, 41, 37–51. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09663-2>
- Bureau of National statistics. (2023). Retrieved May 10, 2024 from: <https://stat.gov.kz>
- Khamzina, Z., Buribayev, Y., Taitorina, B., Yessen-gazieva, A., & Kuttygalieva, A. (2022). Towards nondiscrimination and gender equality: The role of international labor standards. *Sustainability*, 14(9), 5349. <https://doi.org/10.3390/su14095349>
- Connor, J., Madhavan, S., Mokashi, M., Amanuel, H., Johnson, N. R., Pace, L. E., & Bartz, D. (2020). Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the COVID-19 pandemic: A review. *Social Science & Medicine*, 266, 113364. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113364>

- Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate Effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32. <https://doi.org/10.1086/683847>
- Dang, M. H. (2023). Improving the labor market toward sustainable development: Suggestions for labor law. *International Conference on Human Resources for Sustainable Development*, 91–100. <https://doi.org/10.51316/icpt.hust.2023.31>
- European Commission. (2019). 2019 report on equality between women and men in the EU. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/395144>
- Farafontova, E., Shcheblyakov, E., Safronov, V., & Babaeva, A. (2020). Gender equality in labor relations in the context of sustainable development goals. *International Conference on Economic and Social Trends for Sustainability of Modern Society*, 128–136. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.03.16>
- Fasiku, A. M. (2022). Gender equality and its implication for sustainable development in Nigeria. *Humanities, Management, Arts, Education & the Social Sciences Journal*, 10(1), 75–82. <https://doi.org/10.22624/AIMS/HUMANITIES/V10N2P9>
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K., & Newiak, M. (2015). *Fair play: More equal laws boost female labor force participation* (IMF Staff Discussion Note SDN/15/02). International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>
- Hirsu, L., Hashemi, L., & Quezada-Rayes, Z. (2019). SDG 5: Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls. Jean Monnet Sustainable Development Goals Network Policy Brief Series. *RMIT University*. [cited May 25, 2024]. Available at: <https://www.rmit.edu.au/content/dam/rmit/rmit-images/college-of-dsc-images/eu-centre/sdg-5-policy-brief.pdf>
- ILO (2020). Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time COVID-19. [cited May 18, 2024]. Available at: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2020-21-wages-and-minimum-wages-time-covid-19>
- ILO (2024). Publications on gender equality. [cited May 24, 2024]. Available at: <https://www.ilo.org/gender-equality#intro>
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). *Gender equality and economic growth: Is there a win-win?* *IDS Working Papers*, 2013(417), 1–58. <https://doi.org/10.1111/J.2040-0209.2013.00417.X>
- Karoui, K., & Feki, R. (2019). Does gender equality work for sustainable development in MENA? *International Journal of Gender Studies in Developing Societies*, 3(2), 171–179. <https://doi.org/10.1504/IJGSDS.2019.102180>
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91–132. <https://doi.org/10.1080/13545700902893106>
- Maheshwari, G., & Nayak, R. (2022). Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(5), 758–775. <https://doi.org/10.1177/1741143220945700>
- McKinsey & Company. (2020). Report on Gender Diversity. [cited May 18, 2024]. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality>
- Milazzo, A., & Goldstein, M. (2019). Governance and women's economic and political participation: Power inequalities, formal constraints, and norms. *The World Bank Research Observer*, 34(1), 34–64. <https://doi.org/10.1093/wbro/lky006>
- Nyussupova, G. N., Aidarkhanova, G. B., Kenspayaeva, L. B., & Aubakirova, G. B. (2024). Regional analysis of gender inequality in the Kazakh labor market in the context of sustainable development. *Economy: strategy and practice*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2024-1-88-103> (In Kazakh)
- On approval of the list of jobs where the use of labor by workers under the age of eighteen is prohibited, the maximum standards for carrying and moving heavy loads by workers under the age of eighteen, and the maximum standards for lifting and manually moving heavy loads by women. Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 8, 2015 № 944. (2021). [cited May 25, 2024]. Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597> (in Russ)
- Ostry, J.D., Alvarez, J.A., Espinoza, R.A., & Pappageorgiou, C. (2018). *Economic gains from gender inclusion: New mechanisms, new evidence* (IMF Staff Discussion Note SDN/18/06). International Monetary Fund. <https://doi.org/10.5089/9781484337127.006>
- Pimpa, N. (2019). How mining companies promote gender equality through sustainable development? *Cogent Business & Management*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1647590>
- Tsige, M., Synnevåg, G., & Aune, J. B. (2020). Gendered constraints for adopting climate-smart agriculture amongst smallholder Ethiopian women farmers. *Scientific African*, 7, e00250. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00250>
- United Nations (2012). Resolution adopted by the General Assembly on 27 July 2013. A/RES/66/288. [cited May 25, 2024]. Available at: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_66_288.pdf
- United Nations Women. (2023). Economic empowerment. [cited May 25, 2024]. Available at: <https://eca.unwomen.org/ru/what-we-do/economic-empowerment>

United Nations Development Program. (2022). Kazakhstan gender equality. [cited May 19, 2024]. Available at: <https://www.undp.org/kazakhstan/gender-equality>

United Nations Development Program. (2024). Gender equality publications. [cited May 24, 2024]. Available at: <https://www.undp.org/eurasia/our-focus/gender-equality>

United Nations. (1987). Brundtland Commission. [cited May 18, 2024]. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. [cited January 18, 2024]. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

World Bank. (2022). Women, Business and the Law 2021. [cited May 19, 2024]. Available at: <https://wbl.worldbank.org/en/reports>

World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report. [cited May 22, 2024]. Available at: <https://www.weforum.org/reports>

Information about the authors

Yeldar Y. Mubarakov – PhD candidate, Kazakh-American Free University, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan, email: yeldar.mubarakov@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3619-9088>

***Ilova V. Bordiyanu** – PhD, Professor, Kazakh-American Free University, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan, email: bordiyanuilonova@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7175-9829>

Kai Nobach – PhD, Professor, Ohm University of Applied Sciences Nürnberg, Nuremberg, Germany, email: kai.nobach@th-nuernberg.de, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-5683-4019>

Ayazhan S. Seriktaeva – Lecturer, D. Serikbayev East Kazakhstan technical university, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan, email: seriktaeva.ayazhan@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4445-612X>

Авторлар туралы мәліметтер

Мубараков Е.Е. – PhD докторанты, Қазақстан-Американдық еркін университеті, Өскемен, Қазақстан, email: yeldar.mubarakov@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3619-9088>

***Бордияну И.В.** – PhD, профессор, Қазақстан-Американдық еркін университеті, Өскемен, Қазақстан, email: bordiyanuilonova@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7175-9829>

Нобах К. – PhD, профессор, Ом атындағы Нюрнберг қолданбалы ғылымдар университеті, Нюрнберг, Германия, email: kai.nobach@th-nuernberg.de, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-5683-4019>

Серіктаева А.С. – оқытушы, Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті, Өскемен, Қазақстан, email: seriktaeva.ayazhan@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4445-612X>

Сведения об авторах

Мубараков Е.Е. – PhD докторант, Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан, email: yeldar.mubarakov@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3619-9088>

***Бордияну И.В.** – PhD, профессор, Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан, email: bordiyanuilonova@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7175-9829>

Нобах К. – PhD, профессор, Нюрнбергский университет прикладных наук, Нюрнберг, Германия, email: kai.nobach@th-nuernberg.de, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-5683-4019>

Серіктаева А.С. – преподаватель, Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева, Усть-Каменогорск, Казахстан, email: seriktaeva.ayazhan@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4445-612X>