

МРНТИ 06.77.97

JEL Classification: J16; J70

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2024-2-102-115>

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК СЕГРЕГАЦИЯ МӘСЕЛЕЛЕРІ

А. Мекебаева^{1*}, С. Ж. Болтаева¹

¹ Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты – экономика саласындағы еңбек қатынастарындағы гендерлік бөлінушілік пен кәсіби сегрегацияға байланысты зерттеулерге әдеби шолу жасау, еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықтың детерминантын анықтау және Қазақстанда әйелдерге байланысты дискриминация деңгейін бағалау. Мақалада гендерлік экономика, оның ішінде еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация әдіснамасының қалыптасуы мен дамуының негізгі мәселелері көрсетілген. Шетелдік және отандық экономистердің зерттеулерінде қолданылған гендерлік экономиканың негізгі теориялық тұжырымдамалары сарапталды.

Зерттеу әдіснамасы – тарихи талдау, фактологиялық (статистикалық) талдау және болжау әдістері.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы – Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікке байланысты зерттеулерге шолу жасау арқылы, қазіргі гендерлік сегрегация мәселелерін анықтау.

Зерттеу нәтижелері: әдеби шолу барысында еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация туралы әртүрлі тұжырымдамалар бар екені анықталды. Зерттеудің басым бөлігі Қазақстандағы гендерлік экономиканың қолданбалы мәселелерін шешуге арналған, ал шетелдік экономистер құрастырған әдіснамалық құралдар қазақстандық шындықты зерттеуге лайықты емес екенін көреміз. Еңбек нарығындағы гендерлік дискриминация бойынша зерттеулердің көпшілігі, әсіресе отандық зерттеулер практикалық сипатта жүргізіледі. Сонымен қатар, көптеген авторлардың бұл мәселеге деген қызығушылығы эпизодтық сипатта ғана екені байқалады, яғни жүйелі зерттеулердің нәтижелері аз.

Түйін сөздер: гендерлік экономика, гендер, гендерлік теңсіздік, еңбек нарығы, гендерлік сегрегация.

КІРІСПЕ

Мәселенің өзектілігі. Қоғамдағы әйелдердің еңбек нарығындағы жағдайларына байланысты зерттеу жүргізу үшін шетелде және отандық ғалымдардың еңбектеріне талдау жүргізіп, сарапқа саламыз. Басты зерттеу нысанымыз әрі талдауымыз, соңғы жылдардағы гендерлік экономиканың бір бағыты, яғни еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация мәселесіне байланысты жарияланған зерттеулер.

Қазіргі таңда қоғам гендерлік мәселелерге басымдылық беріліп, оның өзектілігі артуда. Зерттеудің бағыты еңбек нарығындағы айқын гендерлік асимметрия, жынысына байланысты кәсіби сегрегация. Бұл белгілі бір кәсіптік салада жұмыс істейтін әйелдердің үлесі мен орташа жалақы деңгейі арасындағы тұрақты корреляция. Яғни, жалпы әйелдер еңбегін төмен бағалау проблемасы, әйелдердің кәсіби және отбасылық міндеттерін біріктірудің жаңа бағыты. Ұзақ жылдар бойы әйелдердің жеке бас қиындықтары болып саналған мәселе біртіндеп олардың басым көпшілігінің проблемасына айналды. Жынысы бойынша жұмыспен қамтуда кемсітушіліктің болуы (ашық және жанама түрде); еңбек нарығында әйелдер үлесінің артуы және экономикалық тәуелсіздік қоғамда ажырасу санының өсуіне ықпал ететін басты факторларға айналды.

Қолданылған зерттеу әдістері. Құбылыстың даму тенденциясын анықтау үшін тарихи талдау, фактологиялық (статистикалық) талдау және болжау әдістері қолданылды. Бірінші кезеңде гендерлік экономика мен гендерлік сегрегация мәселелерімен айналысатын шетелдік ғалымдардың еңбектеріне шолу және талдау жүргізілді. Фактологиялық талдаудың негізінде зерттеліп жатқан материалдары бойынша шетелдік теоретиктердің деректері талданды және қарастырылды.

Екінші кезеңде Қазақстандағы еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация мәселесімен айналысатын зерттеулерлер таңдалды. Гендерлік экономиканың даму эволюциясын куәландыратын материалдар жинақталды әрі оларға талдау жасалынды. Фактологиялық талдаудың негізін құрған ұлттық статистика деректеріне баға берілді. Гендерлік экономикадағы еңбек сегрегациясының болашақ жағдайын болжау әдісі қолданылды. Отандық ғалымдар мен статистикалық деректердің қолданыстағы зерттеулері негізінде ғылыми болжам жасауға мүмкіндік беретін бағыттары айқындалды.

Еңбек нарығындағы гендерлік мәселелерді зерттеудің әртүрлі әдістемелері бар, мұнда гендерлік қатынастардың сипатын анықтайтын ерлер мен әйелдердің биологиялық ерекшеліктері туралы қағида басымдылыққа алынды. Гендерлік айырмашылықтарын зерттеу кезінде тәсілдердің тұтас жиынтығын болашақ зерттеулерде қолдану қажет. Саралауда жұмыстардың көпшілігі жалақыны жынысы бойынша белгілеуге негізделген деген қорытынды жасалды.

ЗЕРТТЕУДІҢ НЕГІЗГІ БӨЛІМІ

Әдебиетке шолу. 1960-жылдары Еуропаның бірқатар дамыған елдерінде әйелдер еңбек нарығында басымдылыққа ие бола бастады. Осы өзгеріс ерлер мен әйелдердің әлеуметтік рөлдері туралы дәстүрлі идеялардың мызғымастығын шайқап, гендерлік экономикадағы әйелдер проблемасын күн тәртібіне шығарды және мемлекетте жаңаша модельдердің қалыптасуына өз әсерін тигізді. Бұл гендерлік экономиканың пайда болуының негізгі себептерінің біріне айналды.

Еңбек нарығында, экономикада гендерлік мәселе зерттеу өзегіне айналды. Бұл негізгі екі бағытты қамтыды: гендермен анықталатын әйелдердің еңбек нарығына қатысуы және еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация мәселелері.

Қоғамдағы гендер тақырыбын зерттеудің теориялық аспектілеріне, жұмыс күшіне мүмкіндігінше қолайлы жағдайды қалыптастыру, оны жүзеге асыру және біртұтас экономикалық даму кезінде бірдей табыс көзіне ие болуды жатқызамыз. Қоғамда гендерлік бөлінудің экономикалық дамуға әсері, оның мүшелерінің әлеуметтік құрылымы мен әлеуметтік рөлдері адамзат тарихында әр түрлі бағытта қалыптасты.

«Гендерлік сегрегация» ұғымының дәстүрлі теориялық тұжырымдамасы, оның ер адамдар мен әйелдердің табысына ықпалы 1990-жылдары пайда бола бастады. Гендерлік сегрегация мен еңбек нарығындағы дискриминация туралы зерттеулердің басым көпшілігінде жұмыспен қамтылу, жалақының мөлшері және табыстың басқа көздері туралы ақпаратты алудың қиын екені жазылған. Зерттеулерде кәсіпорындарда гендерлік сегрегацияның туындауының негізгі себебіне кейбір кәсіби ұстанымдар тек бір жынысқа арналғандықтан деп айтылған [1]. Кәсіпорындарда көп жағдайда ерлерге қарағанда әйелдерде ішкі еңбек мобильділігі жоғары болады.

Ерлер мен әйелдердің арасындағы теңсіздіктің негізіне гендерлік сегрегацияны жатқызатын ғылыми зерттеулер де баршылық [2]. Гендерлік еңбек сегрегациясының негізгі мәселелері Б. Рескиннің еңбектерінде түбегейлі зерттелген [3]. Егер барлық ер адамдар «ерлер жұмысымен» ал барлық әйелдер «әйелдер жұмысымен» айналысса, адамдардың жұмыстағы «стресс-ауру» көзқарасына тежегіш әсері туралы сұрау ақылға қонымсыз болар еді. Кейбір әйелдер ер адамдар атқаратын жұмыстармен айналысқанда, ал бірқатар ер адамдар әйелдерге тиеселі іспен айналысқанда өзіндік өзгеріс орын алады. Әйелдер әйелдік кәсіпті таңдаса, ер адамдарға қарағанда табысы төмен болады және мансаптық өсу мүмкіндігі төмендей түседі, әлеуметтік мәртебесі көтерілмейді, қызметте басқарушылық деңгейге көтерілу мүмкіндігі де азаяды.

Еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияның екі түрі бар, олар көлденең және тік болып аналады. Көлденең сегрегация еңбек нарығында немесе бір кәсіп шеңберінде белгілі бір сектордағы әйелдерге қарағанда ер адамдардың үлес санының басым болуын көрсетеді. Б. Рескиннің зерттеуі бойынша, еңбек нарығы бірқатар типтік еркек немесе типтік әйел кәсіптерімен немесе экономикалық қызмет салаларымен нақтыланған маңызды көлденең сегрегациямен сипатталады [3].

Тік сегрегация кәсіби иерархияның әртүрлі деңгейлеріндегі әйелдердің немесе ер адамдардың пропорционалды емес қатысуымен сипатталуы мүмкін, мысалы, басшылық лауазымдарда, орта менедж-

ментте, жауапкершіліктің белгілі бір дәрежесін талап ететін лауазымдарда. Ф. Коренің зерттеуіне сәйкес [4], Еуропаның көптеген елдерінде әйелдер саны ер адамдардың санынан көп болғанына қарамастан басшылық лауазымды атқару мүмкіндігі азайып, қызметтің төмен сатыларында қалады.

XX ғасырда ерте индустриализация үрдісінің салдарынан гендерлік бөлінуде әйелдердің жұмыс күшінің күрт ұлғаюы байқалды. Негізгі дамыған қоғамдарда әйелдерді жұмыспен қамтуда оң үрдістер басымдылыққа ие бола бастады.

Гендерлік сегрегация құбылысы әйелдердің еңбек нарығына деген ынтасының өсуіне орай әрқилы көрініс тапты. Әйелдердің дамыған елдердегі еңбекке белсене қатысуы XX ғасырдағы экономикалық және әлеуметтік өзгерістердің маңызды белгісі болып саналды.

XX ғасырда әйелдердің еңбек нарығына қатысуы ұзақ мерзімді оң процесс болды, әрі мұндай қатысушылардың басым бөлігі отбасылы әйелдер болатын. Дж. Хекман мен М. Киллингсворт Ұлыбритания, Германия, Канада және басқа елдердегі билік үшін әйелдер сегментіндегі еңбек нарығының өзгеруінің тарихи тенденцияларына ұқсас дәлелдерді келтіреді [5]. Адамзат тарихында еңбек нарығына жас ерекшеліктеріне байланысты топтарға бөлініп қатысуы барлық уақытта болған жағдай. М. Джексон, Т. Хавенсон және Т. Чиркина жұмыс күшін қалыптастыру процесінде білім беру теңсіздігі мәселелерін қарастырған болатын. С. Алонның, М. Тиенда, Дж. Хойберте, К. Бухманн [6-10] оқу үрдісі мансаптық өсу үшін өте маңызды екенін атап өтеді. Осыған байланысты жоғары кәсіптік білім алу процесі білім беруге инвестициялаудың пайдасы айқындалады. Нәтижесінде білім беру процесіне қолжетімді болмау теңсіздікті одан әрі ұшықтыра түсті.

Экономикада гендерлік сегрегация жұмыс берушінің іс-әрекеттерінің салдарынан пайда болған құбылыс деп танылды [11]. Ер адамдарға қарағанда әйелдердің адамдық капиталына қажетті дәрежеде инвестициялар тартылмады, себебі әйелдердің капиталына салынған қаржының қайтарылу кезеңі ұзақ болатын [12]. Ал ерлерге қойылатын кәсіби біліктілік талаптар әртүрлі болады. Жұмыскерлерді жұмысқа жалдауда да, мансап бойынша көтерілуде де теңсіздік байқалады. Қоғамда ұзақ уақыттан бері жыныс теңсіздігіне байланысты нақты позиция қалыптасты.

Зерттеу нәтижелері мен талқылау. Соңғы жылдарда қазақстандық зерттеулер гендерлік сегрегация мәселелеріне де баса назар аудара бастады, 1990-шы жылдардағы әлеуметтік-экономикалық формацияның өзгеруіне байланысты нарықтық қайта құру тарихындағы осы құбылыстың өзгеру мәселелері саралануда.

Қоғамдағы гендерлік қарым-қатынастың өзіндік ерекшеліктері бар, мысалы, әйелдердің көпшілігі жұмыспен қамтылған, ер адамдар мен әйелдер білім алудағы қолжетімділігі тең, формалды түрде құқықтары жағынан теңсіздік байқалмайды. Атап айтар мәселе, бізде ашық дискриминацияға қарағанда жасырын дискриминацияға тән көріністер бар. Бүгінде еңбек нарығындағы теңдікті шектейтін гендермен байланысты механизмдерді сараптайтын зерттеулер өзекті.

А. А. Киреева, Д. М. Кангалакова секілді ғалымдар өз еңбектерінде нарықтағы теңсіздікке, гендерлік әртүрліліктің пайда болуына әдеби шолу жасаған. Түрлі зерттеулер бойынша қоғамның әлеуметтік құрылымы жыныстар арасындағы қарым-қатынасқа ерекше әсерін тигізеді және әйелдердің еңбегі ер адамдарға қарағанда аз сұранысқа ие деген қорытындыға келген [13].

Жұмыс істейтін әйелдер, әсіресе жоғары лауазымда қызмет атқаратын нәзік жандылар әлеуметтік оқшалануға жиі түсетіні зерттеу нәтижесінде белгілі болды [14]. Әлеуметтік оқшаланудың әйелдерге кері әсері бар, сондықтан әйелдер қосымша тәлімгерлік жұмыспен айналысса бұл тиімді нәтиже береді.

Әлеуметтік тұрғыдан оқшаулану кәсіби даму жолындағы әйелдерге кері ықпал етеді. Зерттеулер барысында нақтыланғандай, әйелдердің өзге әйелдерді оқытып, оларға бағыт беруі, өзіне деген сенімділікті қалыптастыратыны анықталды. Бұл әйелдердің өздері үшін де үлкен тәжірибие алаңы болып, жеке табысқа жетуіне жол ашады. Жалпы тәлімгерлік кез келген уақытта барлық қоғамда үлкен маңызға ие. Өмір жолын енді қалыптастырып жатқан жандарды оқыту тәлімгерлерге шабыт береді әрі үлкен мектеп. Бұл өзін-өзі бағалауды арттырады, тұлғаның өзін сауатты сезінуге және кәсіби болмысыңызды дамытуға мүмкіндік береді. Қоғамдағы гендерлік жіктелу мен әйелдердің дұрыс жұмыс табуға тырысуы ұзақ жылдар бойы талқыланып келеді. Бұл талқылаудың басты себебі, әйелдерге жұмыс іздеу және жұмысты өзге міндеттермен үйлестірудеггі қосымша қиындықтардың болуы. Ал отбасылы әйелдер үшін қызмет пен тұрмысты қатар алып жүру үлкен жауапкершілік әрі күрделі іс.

Еңбек нарығындағы көлденең және тік гендерлік сегрегация мәселелері А. Ш. Әбдімомынова, М. А. Махамбетова, А. Е. Жүсіпованың зерттеулерінде кеңінен қарастырылды [15]. Аталмыш ғалымдар өз зерттеулеріне қоғамның бірқатар әлеуметтік салаларын арқау еткен. Олар білім жүйесін, денсаулық сақтау саласын, халықты әлеуметтік қорғау бағыттарындағы маңызды жәйттерді қамтыды. Осы үлкен әлеуметтік бағыт қоғамның барлық саласындағы ерлер мен әйелдердің гендерлік жағдайынан нақты көрініс береді. Бұл салалар қай кезеңде де терең талдаулар, нақты зерттеулердің объектісі болып қала береді.

Нарықта «ер адамдар», «әйелдер» және аралық бағыттар деп санау гендерлік сегрегацияға байланысты кәсіби нақтылықты көрсетпейтіні жазылған. Сондықтан сегрегацияның кезеңдерін нақты бағалау үшін сегрегацияның ID, SR, WE и MM деген төрт индекс жүйесіне лайықты болуы тиіс. Осы ғылыми талдаулар гендерлік сегрегациялық көріністер кәсіби, салалық құрылымдардан нақты байқалады. Негізінен көлденең сегрегация көбінесе кәсіби топтарда байқалса, тік сегрегация тек бір кәсіби категорияда ғана кездеседі. Жалпы мұндай жағдайда бірінші сегрегацияға салалық және кәсіби, ал екіншісіне лауазымдық салас жатады. Статистика тек нәсілі бойынша салалық және кәсіби сегрегацияны бағалауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, кәсіби сегрегацияны тек көлденең деп те санауға болмайды. Зерттеулердің бағалауы бойынша Қазақстандағы еңбек нарығына қатысушылар арасында көлденең гендерлік сегрегация өсімі байқалады. Алайда, ерлер, әйелдер және олардың арасындағы салаларды бөліп көрсету нақты емес. Өйткені нәсілі бойынша жалпы салалық сегрегацияның шын мәнінде қандай екенін бірден бағалау қиын.

А.Липовканың зерттеуі бойынша тарихи және фактологиялық талдау еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация мектеп оқушыларының болашақ мамандығын таңдауға өз әсерін тигізеді [16]. Қазақстанда әйелдер білім беру мен медицинада, ерлер – құрылыста, көлікте, пайдалы қазбаларды өндіру мен өңдеуде басым орынға ие. Зерттеу нәтижесінде жоғары оқу орындарынан ерлердің азаюы, әйелдер санының артуының әлеуметтік-экономикалық әсері анықталды.

Жоғары оқу орындарындағы гендерлік өзгерістер еңбек нарығындағы сегрегацияға өз үлесін қосады. Бұл гендерлік теңгерімсіздік гендерлік стереотиптер мен қоғамның бағыттарын оқу бағыты ретінде таңдайтын мектеп түлектерінің мамандық таңдауына ықпал етеді. Осылай әлеуметтік-экономикалық құрылымның әртүрлі деңгейлерінде гендерлік сегрегацияның қатал циклі қалыптасады.

Зерттеу нәтижесінде студенттердің арасында гендерлік стереотиптерінің жоғары екені айқындалды. Бұл факт гендерлік туралы консервативтік көзқарастарды қолдайтын адамдарға (экономикалық игілік өндіретін ер адам, ошақтың қамқоршысы әйел) қоғамның гендерлік мәселелерін бағаламау тән екенін көрсетеді. Бұл олардың жалпы гендерлік мәселелер туралы білімдерінің жеткіліксіздігімен байланысты болуы мүмкін.

Келесі зерттеуде кәсіби сегрегация әйелдердің адами капиталын дамытуға инвестициялауға ынталандырудың болмауы олардың кәсіби позицияларының әлсіреуіне әкелетін үздіксіз циклді қалыптастырады. Көлденең гендерлік сегрегацияның қалыптасуы экономиканың жалақысы төмен салаларында жұмыс істейтін әйелдер қатарының көп екенін көрсетеді [17]. Қазақстандық еңбек нарығында қай жерде әйелдер саны басым болса, немесе феминизацияланса, соғұрлым табыс көзі төмендейді екен. Кәсіби сегрегация тек гендерлік емес, сонымен қатар екі жынысқа да әсер ететін жасқа байланысты дискриминацияны көрсетеді. Кемсітушілікке кез келген адам және барлық уақытта ұшырауы мүмкін.

Еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияны бағалау үшін ақпараттың және біркелкіліктің әртүрлі индекстерінің ішінде Дункан (**Duncan Index of Dissimilarity**) диссимиляция индексі жиі қолданылады. Бұл индекс жыныс арасындағы еңбек нарығындағы кәсіби сегрегацияны өлшеуге мүмкін береді. Зерттеу әдістемесі бірқатар аймақтық сипаттамаларды қамтитын жалақының теңдеуінің эконометрикалық бағалауына негізделген [18].

Осы мәселені зерттейтін авторлар еңбекақы деңгейі бойынша кемсітушілікті бағалау үшін ерлер мен әйелдердің өнімділігіне мониторинг жүргізу ұсынды [19]. Кейбір сарапшылар бұл проблеманы ойдағыдай шешу үшін әйелдердің әлеуметтік және саяси белсенділігін арттыру керек деген ұстанымды білдірді. Сондай-ақ оларды гендерлік теңдікті қамтамасыз ететін нормативтік базаны әзірлеуге және іске асыруға қатыстырып, әйелдер кәсіпкерлігін ынталандырып, әлеуетін іске асыруға кедергі келтіретін гендерлік стереотиптерді жойып, оны тарту қажет деген қағидатты ұстанды.

Г. Даулиева, А. Жұбаназарова гендерлік алшақтық жалақы алуда, гендерлік еңбек бөлінісінде, гендерлік сауаттылықтың төмен деңгейінде, басшылық лауазымдарға тағайындау мен шешім қабылдаудағы гендерлік кемсітушілікте, әйелдердің еңбекке қатысу мүмкіндігінің шектелуінде деген ойларын білдірді [20]. Қазақстанда әйелдер кәсіпкерлігі мен жұмыспен қамтуды қолдау үшін түрлі жобалар мен бағдарламалар іске асырылып жатқанына қарамастан, әйелдердің басым көпшілігі қоғамнан лайықты орындарын таппаған.

К. Н. Родионова «Қазақстанның академиялық ортасындағы әйелдердің өкілділігі мен гендерлік сегрегация» деген мақаласында білім және ғылым жүйесіндегі гендерлік бөліністерді зерттеген [21]. Білім және ғылым жүйесінің феминизациялануы қарама-қайшы жағдайлардың үлгісі болуы мүмкін. Бұл гендерлік теңдікке қарай бағыт алып, теңсіздіктің жаңа түрлерінің пайда болуын байқатады. Негізінен гендерді зерттейтін ғалымдар екі түрлі көзқарасты ұстанады. Институционалистер мен модернистер әртүрлі кәсіптік салалардағы, соның ішінде ғылыми саладағы әйелдердің сандық арақатынасының артуы гендерлік теңсіздіктің төмендеуінің көрсеткіші деп санайды. Гендерологияның мамандары М. Чарльз, С. Лесли жекелеген салалардағы ер адамдар мен әйелдердің бөлінуіне назар аударады және гендерлік теңсіздіктің жаңа түрлерінің пайда болуын мүмкін деп санайды.

Ресми түрде белгіленген гендерлік кәсіби сегрегацияны алдын-ала анықтай алатын кәсіби артықшылықтардағы белгілі бір айырмашылықтар зерттеулерде қарастырылған [22]. Авторлар қазақстандық студенттік контингенттің гендерлік диспропорциясы дайындық профиліне байланысты байқалады деген пікірде. Бұл негізінен әйелдер мен ер адамдардың қоғамдағы және кәсіптегі рөлі туралы қоғамдық санада қалыптасқан стереотиптерге байланысты әрі эмпирикалық түрде расталған.

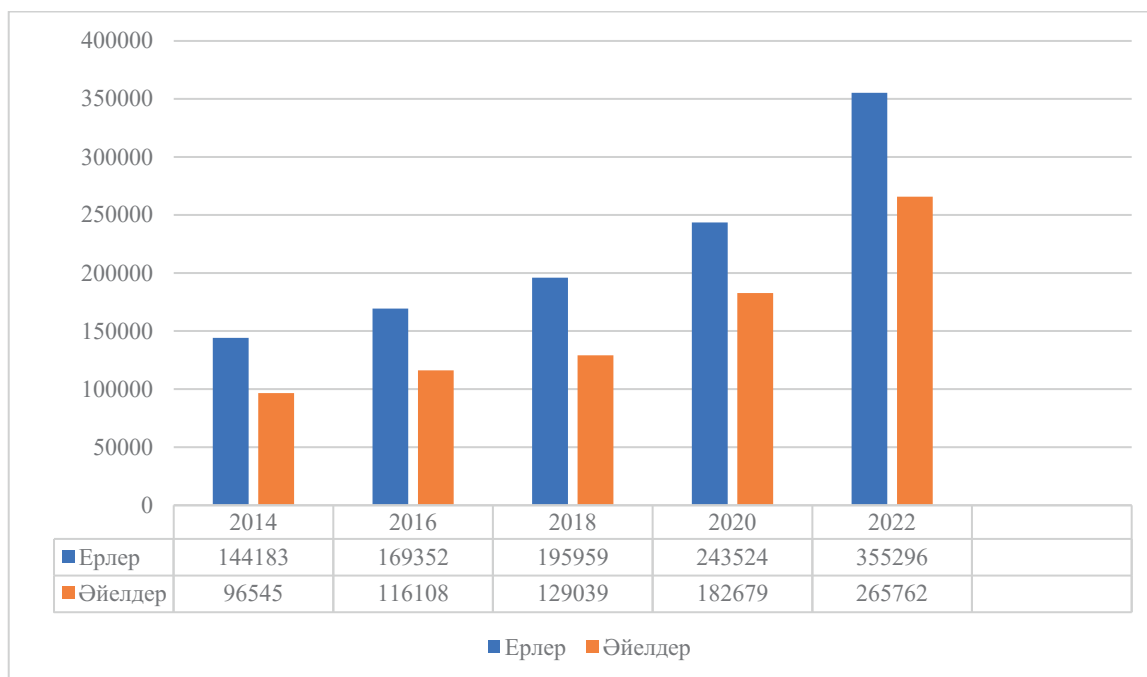
Қазақстандық әлеуметтанушы А. Беймишева зерттеулерінде 133/246 деген формуланы ұсынады [23]. Формулада әйелдің үй шарушалығын атқаруда ерлер мен әйелдердің еңбегінің сандық көрсеткіші көрсетілген. 133 дегеніміз ақылы жұмыста өткізетін бір күнді минутпен санағанда уақыттың орташа ұзақтығы. 246 дегеніміз үй шаруашылығына және үй күтіміне жұмсалатын төленбейтін уақыт. Зерттеу қазақстандық отбасыларда мәдени факторлар, патриархалдық немесе модельдік көзқарастардың болуы маңызды рөл атқаратынын көрсетті. Ерлер мен әйелдердің қатысуының, уақыт шығындарының және мінез – құлық стратегияларының әртүрлі дәрежесін айқындайтын гендерлік-рөлдік қатынастардың айқын көрінетін, нақты жүйесі бар екені анықталды.

Отандық еңбек нарығындағы гендерлік жалақы алшақтығына қандай факторлар әсер ететінін, Ұлттық статистика бюросының мәлеметтерінен білуге болады. Қоғамдағы ерлер мен әйелдердің еңбек нарығындағы негізгі сипаттамаларын, жұмыспен қамту және еңбекақы төлеудің негізгі көрсеткіштерін саралайық.

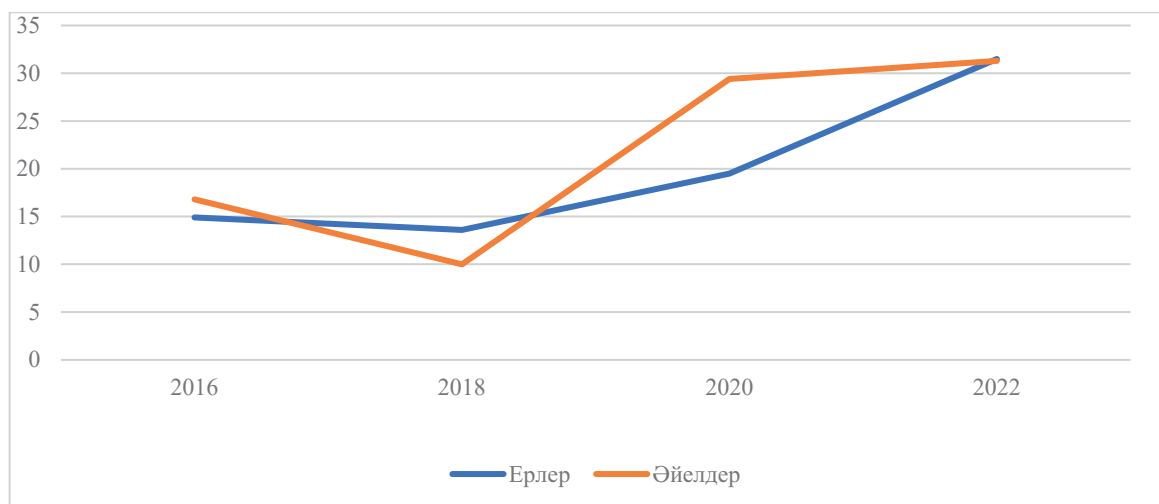
Ерлер мен әйелдердің еңбек ақысының арасындағы айырмашылық 2022 жылы 25 % құрады. Бұл үлкен алшақтық болғанымен, алдыңғы жылдарға (2018 жылы 34,2 %) қарағанда, біршама азайғанын көреміз (Сурет 1).

2014 жылдан 2022 жылға дейін бұл бірнеше рет өзгеріске ұшыраған. Жалпы 2022 жылы болған өзгеріс қалай жүзеге асты, бұл мемлекет тарапынан қолға алынған іс-шаралардың тиімділігі ме немесе бүкіл әлемге ықпал еткен COVID-19 әсері ме? (8 жылда гендерлік жалақы алшақтығы 9 %-ға қысқарды). Ол бөлек зерттеуді талап етеді.

Зерттеулердің басым бөлігі пандемияның ер адамдардың әлеуметтік-экономикалық жағдайына көбірек әсер еткенін көрсетеді. Ерлердің кірістерінің азаюы гендерлік жалақы алшақтығының төмендеуіне ықпалын тигізді. 2018 жылы ерлердің жалақысы 13,6 % көтерілсе, әйелдердің жалақысы 10 % ғана өскен, ал 2022 жылы ерлер мен әйелдердің еңбек табысы бірдей мөлшерде (31 %) өскенін байқаймыз. Осылайша, пандемияға байланысты ерлер мен әйелдер жалақысының айырмашылығы едәуір теңескен. Кейбір болжамдар бойынша экономикалық белсенділік қайта қалпына келсе, алшақтық 30 %-дан асатын көрсеткіштерге қайта оралуы мүмкін (Сурет 2).



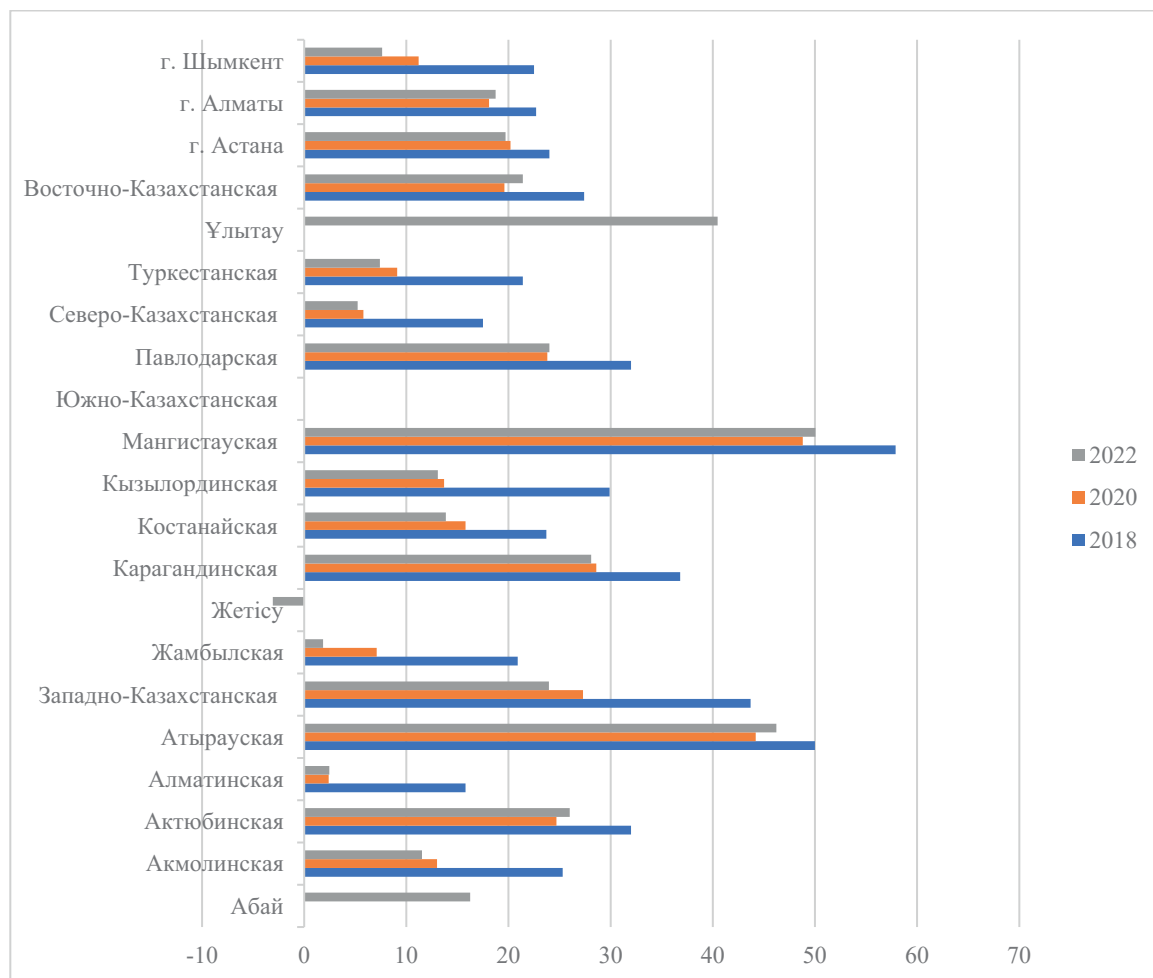
Сурет 1 – Ерлер мен әйелдердің еңбек табыстарының арасындағы алшақтық
Ескерту – [24] дереккөз авторлармен құрастырылған.



Сурет 2 – Гендерлік жалақы алшақтығы
Ескерту – [24] дереккөз авторлармен құрастырылған.

Ал аймақтардағы гендерлік жалақы алшақтықты әркелкі. Мысалы, Атырау (46,2 %) және Манғыстау (50 %) облыстарында ер адамдардың жалақысы әйелдерге қарағанда екі есеге артық. Бұл аймақтың ерекшелігіне, әрі мұнда мұнай-газ кен орындарының көп болуымен байланысты. Мұнай өндіру және өңдеу кәсіпорындарындағы күрделі және зиянды еңбек орындарында ер адамдар көбірек жұмыс істейтіндігі белгілі.

Ал Жамбыл (1,9 %) және Алматы облыстарында (2,5 %) алшақтық аз ғана көлемде (Сурет 3).



Сурет 3 – Аймақтар бойынша гендерлік жалақы алшақтығы
Ескерту – [24] дереккөз авторлармен құрастырылған.

1-кестеден көріп отырғанымыздай, әйелдер орта есеппен 4,62 % көп жалақыны тек білім саласында ғана алады екен. Жалпы білім саласында ежелден әйелдердің үлесі басым әрі бұл олардың табиғи ерекшелігіне де тән, сондықтан бұл жүйеде олардың ерлерден жоғары жалақы алатыны қоғамдағы белгілі жәйт. Экономиканың басқа секторларында керісінше үлкен алшақтық бар. Ерлер мен әйелдер арасындағы табыс дифференциациясының ең жоғары көрсеткіштері орташа айлық жалақысы ең жоғары секторларда байқалады. Ең жоғары алшақтық (63,2 %) қаржылық және сақтандыру қызметі саласында. Мұнда әйелдердің орташа жалақысы 730 мыңды құрайды. Бұл айлық экономиканың басқа салаларындағы әйелдердің жалақысынан 76 % жоғары. Орташа жалақы алатын экономикалық секторларда ерлер мен әйелдердің арасындағы алшақтық та төмен. Денсаулық сақтау және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету саласындағы алшақтық 4,1 % ғана құраса, ал мемлекеттік басқару және қорғаныс, міндетті әлеуметтік қамсыздандыру саласында 7,3 %.

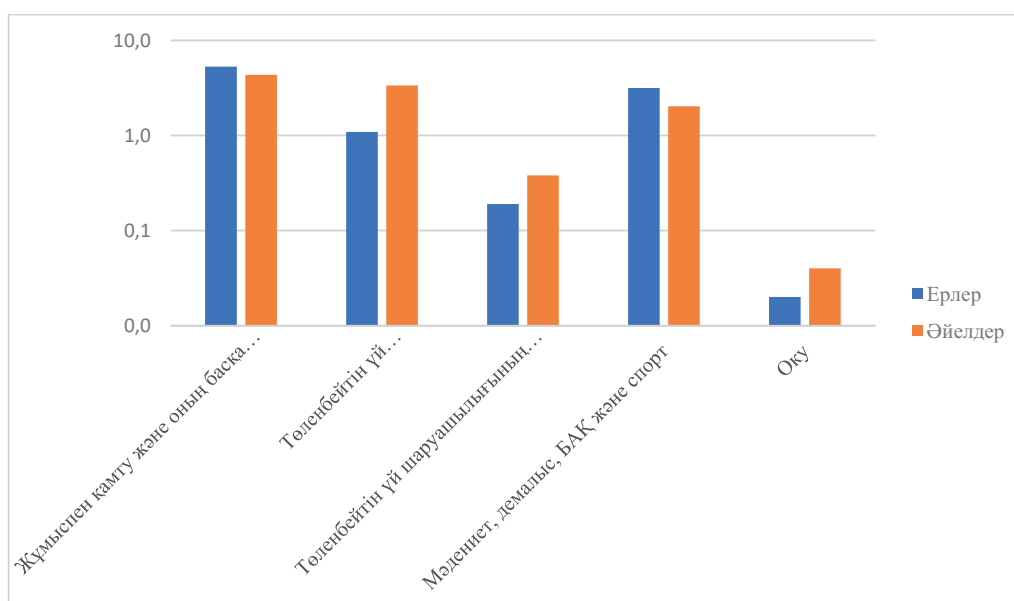
Гендерлік алшақтық аз байқалатын секторларда көп жағдайда жұмыстар, қол күшімен атқарылады немесе еңбек жағдайлары зиянды әрі қауіпті болып саналады.

Ерлер мен әйелдердің күнделікті жұмыс уақытын қарастырсақ, әйел адамдар ерлерге қарағанда орташа есеппен бір сағатқа аз жұмыс істейтіні байқалады. Сондықтан, жалақылары жоғары болып келетін секторларда ерлер белгіленген жұмыс уақытынан артық жұмыс істеп, жалақыны көбірек алуға тырысатыны қалыпты жағдай саналады.

Кесте 1 – Экономика салаларындағы гендерлік алшақтық көрсеткіштері

	2022 жыл		
	орташа айлық номиналды жалақы, теңге		әйелдердің ерлерге қарағанда жалақысының арақатынасы, %
	Әйелдер	Ерлер	
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	158 155	203 016	77,9
Өндіріс	317 437	453 773	70,0
Құрылыс	343 454	427 996	80,2
Көтерме және бөлшек сауда; көлік жөндеу	235 420	302 709	77,8
Тасымалдау және сақтау	326 949	405 760	80,6
Тұру және тамақтану қызметтерін көрсету	234 850	324 233	72,4
Ақпарат және байланыс	403 017	458 481	87,9
Қаржылық және сақтандыру қызметі	460 228	728 741	63,2
Жылжымайтын мүлік	202 370	249 626	81,1
Кәсіби, ғылыми және техникалық қызметі	398 110	499 174	79,8
Өкімшілік және қолдау қызметтері саласындағы қызмет	264 030	321 593	82,1
Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	251 102	270 952	92,7
Білім	251 418	239 800	104,8
Денсаулық сақтау және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету	247 501	258 098	95,9
Мәдениет, ойын-сауық және демалыс	161 600	209 044	77,3
Басқа қызмет түрлері	276 134	309 697	89,2
Ескерту – [24] дереккөз авторлармен құрастырылған.			

Есесіне әйелдердің үй шаруашылығына және отбасына арнаған уақыты, ерлерге қарағанда үш есе көп. Яғни әйелдер 3 сағат 36 минут, ал ерлер 1 сағат 09 минут отбасына арнайды. Зерттеулерге сай әйелдер ерлерге қарағанда мәдениетке, демалысқа және спортқа екі сағат үш минут жұмсаса, ерлер үш сағаттан артық уақытын жұмсайды екен. Оның есесіне әйелдер өзінің бой күтіміне, жеке басына ерлерге қарағанда екі есе көп уақыт кетіреді. Бұдан шығатын қортынды, әйелдер жұмыстан тыс уақытын үй шаруашылығына, отбасы мүшелеріне арнаса, ерлердің жұмысқа уақытының басым бөлігін арнауға мүмкіндіктері бар. Ерлер отбасының асыраушы болады әрі қызметте де өседі (Сурет 4).



Сурет 4 – Ерлер мен әйелдердің күнделікті уақыт қорын бөлу
Ескерту – [24] дереккөз авторлармен құрастырылған.

Мұндай жағдайдың қалыптасуына кеңестік кезеңдегі жұмыспен қамту саласындағы гендерлік бірегейліктің де ықпалы бар. Мәселен, кеңестік заманда ер адамдар мен әйелдердің қоғамдағы рөлдері олардың әлеуметтік мәртебесіне байланысты болатын. Ерлердің мәртебесі жұмыста атқаратын қызметімен анықталатын, яғни отбасын асыраушы, ал әйелдер жұмыс істесе де, үйдің шаруашылығын атқарушы болып саналатын [25; 26].

2-кестеден көріп отырғанымыздай, әйелдер көп жағдайда мамандыққа ие болу мақсатымен жоғары оқу орнында білім алуға тырысады. Ерлерге қарағанда жоғары білімі бар әйелдер 9,4 % көп, ал орта кәсіптік / арнаулы білім әйелдерге қарағанда ерлердің саны 17,5 % жоғары. Ер адамдар кәсіби мамандыққа ие болғысы келсе, әйелдер үшін қоғамнан орнын табу, заманға лайықты болу маңызды.

Кесте 2 – Білім деңгейі бойынша жұмыс күші

Ерлер			
	2018	2020	2022
Жұмыс күші – барлығы	4676,8	4729,1	4881,3
Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі	1599,4	1784,2	1993,3
Аяқталмаған жоғары	69,6	-	-
Орта кәсіптік / арнаулы	1923,2	1936,7	2300,4
Бастауыш кәсіптік	283,1	300,0	237,4
Жалпы орта	749,0	77,4	348,5
Негізгі орта	50,1	0,7	0,5
Бастауыш	2,4	0,0	1,2
Әйелдер			
	2018	2020	2022
Жұмыс күші – барлығы	4461,9	4451,7	4548,5
Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі	1888,3	2090,9	2200,6
Аяқталмаған жоғары	68,0	-	-
Орта кәсіптік / арнаулы	1726,3	1674,6	1897,2
Бастауыш кәсіптік	154,6	180,3	153,1
Жалпы орта	580,8	505,4	295,9
Негізгі орта	41,0	0,5	1,1
Бастауыш	2,9	0,0	0,5
Ескерту – [24] дереккөз авторлармен құрастырылған.			

Еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияда ер адамдардың жалақысы жоғары жұмыстарға уақытының басым бөлігін (демалысын да) арнап, үлкен жетістікке жетуге мүмкіндіктері мол. Бұған олардың физикалық та, табиғи да мүмкіндіктері де бар.

Әйелдердің еңбек табысы төмен болса, ондай қызмет әйелдерге отбасы мен жұмысты бірге алып жүруге мүмкіндік береді. Сондықтан әйелдер көп жағдайда атқаратын қызметтерінің жауапкершілігі төмен, жұмыс кестесі еркін жұмыстарды таңдайды.

Зерттеу нәтижесінде бүгінгі таңда жастар арасында қоғамнан өз орнын табу, үздіксіз білім алу, ешкімге тәуелді болмау, жалақысы жоғары қызмет атқару басты құндылық болып саналады деген қорытынды жасауға болады. Әлемдік көзқарастар мен технологияның, ақпараттың шексіздігі, заманның, қоғамның ерекше жылдамдықпен дамуы, осындай жаңаша құндылықтарды қалыптастыруда. Алайда мұндай көзқарастар жеке өмірде бақытты болу, толыққанды отбасын құру секілді дәстүрлі, ұлттық аса маңызды жәйттерге кері әсерін беруде, сол себепті қоғамда ажырасу аса жоғары деңгейге жетті. Бұл тағы бір үлкен мәселені туындатып отыр, ол қоғамда ажырасқан, жалғызбасты әйелдердің немесе жетім балалардың көбеюі. Сондықтан, жақын арада еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация мәселесін шешу өзекті болуда. Бұл терең зерттеуді, аса үлкен ауқымды талдауды қажет ететін мемлекеттік мәселе болып отыр.

Сонымен жиналған мәліметтерден көріп отырғанымыздай, әйел мансап сатысына неғұрлым жоғары көтерілсе, гендерлік кемсітушілік деңгейі соғұрлым жоғары болады. Деректер қазақстандық еңбек нарығында жыныстық сегрегацияның бар екенін көрсетеді. Бұл үрдіс барлық салада байқалады, мысалы кәсіби деңгей неғұрлым жоғары болса да, әйелдердің жалақысы төмендеу. Әйелдер ер адамдармен бірдей жалақы алатын сауда саттық, білім беру және денсаулық сақтау саласы ғана.

Қазіргі еңбек нарығында гендерлік бөлінудің нақты жаңа тенденциялары қалыптасуда. Экономикалық сандық көрсеткіштері бойынша ғана емес, жұмыс күшін қалыптастырудың сапалық сипаттамалары, әйелдердің репродуктивті және неке қатынастарына қосылуы бойынша да бағалан өзгеріске ұшырады. Репродуктивті және неке қатынастары контекстінен тыс еңбек нарығындағы әйелдердің экономикалық белсенділігінің селективті өсуінің жалпы тенденциясы қалыптасты. Әйелдердің жұмыс күшінің құрамынан сапалылық үрдісі белең алды.

АЛЫНҒАН НӘТИЖЕЛЕР (ҚОРЫТЫНДЫЛАР)

Әдеби шолу еңбек нарығында гендерлік сегрегация туралы түрлі тұжырымдамалар бар екенін көрсетті. Алайда, осы уақытқа дейін гендерлік сегрегацияның жеке теориясының қажеттілігі туралы консенсус болған жоқ. Бұл еңбек нарығындағы гендерлік кемсітушілік бойынша зерттеулердің көпшілігі, әсіресе отандық зерттеулер практикалық сипатта жүргізілетінінің көрсеткіші. Сонымен қатар, көптеген авторлардың бұл мәселеге деген қызығушылығы эпизодтық сипатты ғана қамтыды, олар жүйелі зерттеулердің нәтижелерін білдірмейді. Негізінен гендерлік экономиканы зерттеу әлеуметтанулық сауалнамалардың нәтижелерін білдіреді. Мұндай зерттеулер көбінесе экономикалық теорияға негізделген еңбек нарығындағы әйелдер қызметінің ішкі және мазмұнды ерекшеліктерін елемейді. Қарастырылған жұмыстарда, әсіресе отандық жұмыстарда мәселенің теориялық аспектілері сирек кездеседі. Гендерлік сегрегацияның отандық зерттеулерінде теориялық мазмұнның болмауы бүгінгі күні елде гендерге қатысты теориялық мәселелерді талқылау үшін алаңдар қалыптаспағанын көрсетеді. Бұл ретте осы тематика бойынша, оның ішінде әртүрлі елдердегі (мысалы, дамыған, дамушы, транзиттік экономикасы бар), өңірлердегі (мысалы, ауыл мен қала) және бизнес-секторлардағы (мысалы, өнеркәсіп, қызметтер) гендерлік сегрегация ерекшеліктерін ескере отырып, зерттеулердің аздығы байқалады. Гендерлік сегрегацияны зерттеу оған заңнама, әлеуметтік нормалар, экономикалық саясат, еңбек нарығының құрылымы, табыс деңгейі, білім деңгейі сияқты факторлардың әсер етуі тұрғысынан мүмкін.

«Қағаз жүзіндегі» тең құқықтың ұстанымының, яғни еңбек нарығында гендерлік сегрегация мәселелерінің заңнамалық шешімдерінің болуын атап өтіп, ұйымдар мен нормативті-құқықтық нормалардың алшақтығына назар аудару қажет.

Жылдар өткен сайын еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік өзгеріске ұшырауда. Соңғы жылдары еңбек нарығына қатысудың базалық көрсеткіштерін бөлуде еңбекке қабілетті әйелдердің де, ерлердің де санының төмендеуі байқалады. Еңбек нарығындағы ерекше экономикалық белсенділік жоғары және жоғарыдан кейінгі білімі бар әйелдермен сипатталады.

Әйелдер жұмыс пен отбасы арасында тепе-теңдікті сақтауға тырысады, өйткені үйдегі жауапкершілік пен бала күтімі әйелдердің жұмыс пен кәсіби мансаптағы мүмкіндіктеріне әсер етеді. Мұндай жауапкершіліктерді ерлер мен әйелдер арасында біркелкі бөлу жұмыс орнындағы әйелдерге кедергі келтіруі мүмкін. Сонымен қатар, дәстүрлі гендерлік рөлдер әйелдердің жұмыс кеңістігіндегі үміттері мен мүмкіндіктерін шектеледі. Әйелдердің қамқор ана ретіндегі немесе белгілі бір кәсіптерге жарамсыз рөлі туралы стереотиптер олардың кәсіби өсуіне ықпалы бар.

Гендерлік кәсіптік сегрегация саласындағы зерттеулер негізінен жұмыс күшін бөлудегі айырмашылықты азайту қажеттілігінен туындайды. Бірақ мұндай айырмашылықтар басқа мотивациялық факторлармен, еңбек нарығына қол жетімділіктің бұзылуынан емес, әлеуметтік қабылдаудың көрінісі болып табылатын гендерлік туа біткен қабілеттердің ерекшеліктерімен түсіндіріледі. Нарық кеңістігінен және өзін-өзі жүзеге асырудың дамуынан байқалады.

Еңбек нарығындағы әйелдердің позициясы барған сайын белсенді бола түсуде. Заман талабына сай әйелдер мансабын мүмкіндігінше ертерек бастауға тырысады әрі соған лайықты білім алады. Жыл сайын жоғары білім алатын әйелдердің үлесі артып келеді. Сонымен қатар, өздерінің кәсіби құзыреттерін

қалыптастыратын, бірақ еңбек нарығына шықпайтын әйелдер де бар. Еңбек нарығының белсенділігі мен оны таңдау адамның өз қалауына байланысты қалыптасатыны белгілі. **Бұл заман талабынан туындаған қажеттілік әрі нарықтың талабы.**

Әдебиеттер тізімі

1. Ransom M., Oaxaca R. Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay // *Industrial and Labor Relations Review*. – 2005. – № 58(2). – P. 219-237.
2. Nieva V. F., Gutek B. A., Sex effects on evaluation // *Academy of Management Review*. – 1980. – Vol. 5. – P. 267-276.
3. Reskin B. Sex Segregation in the Workplace // *Annual Review of Sociology*. – 1993. – № 19. – P. 241-270. – DOI: 1146/annurev.so.19.080193.001325.
4. Butker J. Gender trouble: Feminism and the Subversion of Identity. – Routledge, 2006. – 272 p.
5. Killingsworth M. R., Heckman J. J. Female labor supply: A survey // *Handbook of labor economics*. – 1986. – Vol. 1. – P. 103-204.
6. Jackson M., Khavenson T., Chirkina T. Raising the stakes: Inequality and testing in the Russian education system // *Social Forces*. – 2020. – № 4(98). – P. 1613-1635.
7. Alon S. The evolution of class inequality in higher education: Competition, exclusion, and adaptation // *American sociological review*. – 2009. – № 5(74). – P. 731-755.
8. Alon S., Tienda M. Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education // *American Sociological Review*. – 2007. – № 4(72). – P. 487-511.
9. Heubert J. P., Hauser R. M. High Stakes: Testing for Tracking, Promotion, and Graduation. – Washington, DC: National Academies Press, 1999. – 350 p. – DOI: <https://doi.org/10.17226/6336>;
10. Buchmann C., Condron D.J., Roscigno V.J. Shadow education, American style: Test preparation, the SAT and college enrollment // *Social Forces*. – 2010. – № 89. – P. 435-461.
11. Becker E., Lindsay C.M. Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investments // *Journal of Labor Economics*. – 1994. – № 12(1). – P. 98-118.
12. Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. – Geneva: ILO, 2001. – 200 p
13. Киреева А. А., Кангалакова Д. М., Нургалиева К. Қазақстан еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік деңгейін талдау // *Journal of Economic Research & Business Administration*. – 2023. – № 2(144). – P. 14-24.
14. Бейсенова А. А. Қазіргі заманғы әйелдердің мансаптық стратегиялары // *Вестник «Социологические и политические науки»*. – 2020. – 3(71). – С. 57-64.
15. Абдимомынова А. Ш., Махамбетова М. А., Жусупов А. Е., Талапбаева Г. Е., Ерниязова Ж. Н. Гендерная структура занятости в Казахстане: проблемы дискриминации // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2015. – №. 3-4. – С. 370-372.
16. Липовка А. Первое массовое исследование гендерного разрыва в STEM образовании РК [Электронды ресурс] // *Аргументы и факты [web-сайт]*. – 2023. – URL: <https://kzaif.kz/society/mozhet-lizmenitsya-rabochiy-grafik-iz-za-perehoda-na-letnee-vremya-v-rk> (Қарау уақыты: 05.01.2024).
17. Маланьина А. А. Проблемы профессиональной сегрегации на рынке труда Казахстана // *Экономика и управление: современные тенденции*. – 2019. – С. 19-23.
18. Майдырова А. Б., Бердибекова А. Ш. Вопросы гендерного равенства в человеческом капитале нации // *Вестник Карагандинского университета*. – 2014. – № 2(74). – С. 149-155.
19. Бөрібаев Е. А., Хамзина Ж. А. Международные гарантии прав на гендерное равенство и запрет дискриминации: действие в Казахстане // *Вестник «Исторические и социально-политические науки»*. – 2022. – № 2. – С. 73-28.
20. Даулиева Г. Р., Жубаназарова А. С. Гендерные проблемы на рынке труда в Республике Казахстан // 6th ISPC «International Forum: Problems and Scientific Solutions» (November 6-8, 2020; Melbourne, Australia). – 2020. – С. 38-48.

21. Родионова К.Н. Женская представленность и гендерная сегрегация в академической среде Казахстана // Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. – 2020. – № 3(132). – С. 188-195.
22. Есентай А. Е., Кенжегулова Г. К., Раджхан О. М. Женский взгляд на возможности получения высшего образования в Казахстане // Экономика: стратегия и практика. – 2021. – № 16(3). – С. 204-216. – DOI: <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-3-204-216>.
23. Беймишева А. «Вторая смена», или Неравенство обязанностей в структуре домашних хозяйств. Гендер и казахстанское общество. – Алматы: Издательство «DeLuxe Printery», 2022. – 300 с.
24. Занятость в Казахстане. Статистический сборник. 2018-2022 / Главный редактор Ж. Н. Шаймарданов. – Астана, 2023. – 260 с.
25. Мекебаева М.А. Қазақстандағы гендерлік мәселелерді зерттеу // Қазақ Ұлттық Қыздар Педагогикалық Университетінің Хабаршысы. – 2018. – № 1. – С. 103-108.
26. Козина И. М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 126-136.

References

1. Ransom, M., & Oaxaca, R. (2005). Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), 219-237.
2. Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, 5, 267-276.
3. Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241-270. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.19.080193.001325>
4. Butker, J. (2006). *Gender trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge. 272 p.
5. Killingsworth, M. R., & Heckman, J. J. (1986). Female labor supply: A survey. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 1, pp. 103-204).
6. Jackson, M., Khavenson, T., & Chirkina, T. (2020). Raising the stakes: Inequality and testing in the Russian education system. *Social Forces*, 4(98), 1613-1635.
7. Alon, S. (2009). The evolution of class inequality in higher education: Competition, exclusion, and adaptation. *American Sociological Review*, 5(74), 731-755.
8. Alon, S., & Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 4(72), 487-511.
9. Heubert, J. P., & Hauser, R. M. (1999). *High Stakes: Testing for Tracking, Promotion, and Graduation*. Washington, DC: National Academies Press. 350 p. <https://doi.org/10.17226/6336>.
10. Buchmann, C., Condron, D. J., & Roscigno, V. J. (2010). Shadow education, American style: Test preparation, the SAT and college enrollment. *Social Forces*, 89, 435-461.
11. Becker, E., & Lindsay, C. M. (1994). Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investments. *Journal of Labor Economics*, 12(1), 98-118.
12. Wirth, L. (2001). *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: ILO. 200 p.
13. Kireeva, A. A., Kangalakova, D. M., & Nurgalieva, K. (2023). Kazakhstan enbek narygyndagy genderlik tensizdik dengejin taldau. *Journal of Economic Research & Business Administration*, 2(144), 14-24 (In Kazakh).
14. Bejsenova, A. A. (2020). Kazirgi zamangy aielderdin mansaptyk strategiyalary. *Vestnik «Sociologicheskie i politicheskie nauki»*, 3(71), 57-64 (In Kazakh).
15. Abdimomynova, A. Sh., Mahambetova, M. A., Zhusupov, A. E., Talapbaeva, G. E., & Erniyazova, Zh. N. (2015). Gendernaya struktura zanyatosti v Kazahstane: problemy diskriminacii. *Mezhdunarodnyj zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya*, 3-4, 370-372.
16. Lipovka, A. (2023). *Pervoe massovoe issledovanie gendernogo razryva v STEM obrazovanii RK. Argumenty i fakty*. Retrieved January 5, 2024, from <https://kzaif.kz/society/mozhet-li-izmenitsya-rabochiy-grafik-iz-za-perehoda-na-letnee-vremya-v-rk> (In Russian).

17. Malanina, A. A. (2019). Problemy professional'noj segregacii na rynke truda Kazahstana. In *Ekonomika i upravlenie: sovremennye tendencii*, 19-23.
18. Majdyrova, A. B., & Berdibekova, A. Sh. (2014). Voprosy gendernogo ravenstva v chelovecheskom kapitale natsii. *Vestnik Karagandinskogo universiteta*, 2(74), 149-155.
19. Bəribəyev, E. A., & Hamzina, ZH. A. (2022). Mezhdunarodnye garantii prav na gendernoe ravenstvo i zapret diskriminacii: dejstvie v Kazahstane. *Vestnik «Istoricheskie i social'no-politicheskie nauki*, 2, 73-82 (In Russian).
20. Daulieva, G. R., & Zhubanazarova, A. S. (2020). Gendernye problemy na rynke truda v Respublike Kazahstan. In 6th ISPC «International Forum: Problems and Scientific Solutions» (November 6-8, 2020; Melbourne, Australia) (pp. 38-48) (In Russian).
21. Rodionova, K. N. (2020). Zhenskaya predstavlenost' i gendernaya segregaciya v akademicheskoy srede Kazahstana. *Vestnik Evrazijskogo nacional'nogo universiteta imeni L.N. Gumileva*, 3(132), 188-195.
22. Esentaj, A. E., Kenzhegulova, G. K., & Radzhkhan, O. M. (2021). Zhenskij vzglyad na vozmozhnosti polucheniya vysshego obrazovaniya v Kazahstane. *Ekonomika: strategiya i praktika*, 16(3), 204-216. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-3-204-216> (In Russian).
23. Beimisheva, A. (2022). «Vtoraya smena», ili Neravenstvo obyazannostej v strukture domashnih hozyajstv. *Gender i kazahstanskoe obshchestvo*. Almaty: «DeLuxe Printery». 300 p. (In Russian).
24. Shajmardanov Zh. N. (Eds.). (2023). Zanyatost' v Kazahstane. *Statisticheskij sbornik*. 2018-2022. Astana. 260 p. (In Russian).
25. Mekebaeva, M. A. (2018). Qazaqstandaǵy genderlik máselelerdi zertteu. *Qazaq Ǫlttyq Qyzdar Pedagogikalıq Universitetiniń Habarşysy*, 1, 103-108 (In Kazakh).
26. Kozina, I. M. (2002). Professional'naya segregaciya: gendernye stereotipy na rynke truda. *Sociologicheskij zhurnal*, 3, 126-136 (In Russian).

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

М. А. Мекебаева^{1*}, С. Ж. Болтаева¹

¹Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – провести литературный обзор исследований, связанных с гендерным разделением в сфере экономики и профессиональной сегрегацией в трудовых отношениях, выявить детерминант гендерного разрыва на рынке труда и оценить уровень дискриминации женщин в Казахстане. В статье отражены основные проблемы становления и развития гендерной экономики, в том числе методологии гендерной сегрегации на рынке труда. Определены основные теоретические концепции гендерной экономики, используемые в исследованиях зарубежных и современных казахстанских экономистов.

Методология – исторический анализ, методы фактологического (статистического) анализа и прогнозирования.

Оригинальность / ценность исследования заключается в выявлении проблем современной гендерной сегрегации путем обзора исследований, связанных с гендерным неравенством на рынке труда в Казахстане.

Результаты исследования – обзор литературы показал, что существуют различные концепции гендерной сегрегации на рынке труда. Большинство исследований направлено на решение прикладных проблем гендерной экономики Казахстана, кроме того, методологические инструменты, разработанные зарубежными экономистами, не адаптированы к изучению казахстанской реальности. Большинство исследований по гендерной дискриминации на рынке труда, особенно казахстанских, носят

практический характер. Кроме того, интерес многих авторов к этой проблеме проявляется эпизодически, то есть они не представляют результатов систематических исследований.

Ключевые слова: гендерная экономика, гендер, гендерное неравенство, рынок труда, гендерная сегрегация.

GENDER SEGREGATION IN THE LABOR MARKET IN KAZAKHSTAN

M. Mekebayeva^{1*}, S. Boltayeva¹

¹ Narxoz University, Almaty, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

The purpose of the research is to conduct a literary review of studies related to the gender division in the economy and occupational segregation in labor relations, to identify the determinants of the gender gap in the labor market and to assess the level of discrimination against women in Kazakhstan. The article reflects the main problems of the formation and development of the gender economy, including the methodology of gender segregation in the labor market. The main theoretical concepts of gender economics used in the research of foreign and modern Kazakh economists are identified.

Methodology – methods of historical analysis, factological (statistical) analysis and forecasting.

Originality / value of the research is to identify the problems of modern gender segregation in the labor market of Kazakhstan through a review of research related to gender inequality in the labor market.

Findings – a review of the literature showed that there are different concepts of gender segregation in the labor market. Most of the research is aimed at solving applied problems of the gender economy of Kazakhstan, in addition, methodological tools developed by foreign economists are not adapted to the study of Kazakh reality. Most of the studies on gender discrimination in the labor market, especially in Kazakhstan, are of a practical nature. In addition, the interest of many authors in this problem manifests itself sporadically, that is, they do not present the results of systematic research.

Keywords: gender economics, gender, gender inequality, labor market, gender segregation.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ

Мекебаева Майгүл Адамовна – Ph.D., Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, e-mail: maigul.mekebayeva@narxoz.kz*

Болтаева Сая Жанатовна – аға оқытушы, Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, e-mail: saya.boltaeva@narxoz.kz