

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

А. А. Мухамадиева¹

Казахстанско-Американский свободный университет
(Усть-Каменогорск, Республика Казахстан)

Ж. Е. Байкенов²

Казахстанско-Американский свободный университет
(Усть-Каменогорск, Республика Казахстан)

И. В. Бордияну³

Казахстанско-Американский свободный университет
(Усть-Каменогорск, Республика Казахстан)

К. С. Алпысбаев⁴

Казахский национальный педагогический университет имени Абая
(Алматы, Республика Казахстан)

УДК: 330

doi: 10.55959/MSU0130-0105-6-59-5-11

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ⁵

Статья представляет собой обзорную работу, посвященную анализу гендерного неравенства на рынке труда в Казахстане. Исследование уникально тем, что учитывает казахстанские реалии и нюансы восприятия различных аспектов гендерного неравенства. Основная цель статьи — оценить изменения в этой сфере за последние десятилетия и предложить рекомендации по их устранению. Используя метод дескриптивной статистики для анализа данных, авторы проводят детальное ис-

¹ Мухамадиева Айжан Аргыновна — к.э.н., профессор-исследователь, Казахстанско-Американский свободный университет; e-mail: Ai-m77@mail.ru, ORCID: 0000-0003-3775-1863.

² Байкенов Жасулан Ерболович — PhD, доцент, Казахстанско-Американский свободный университет; e-mail: zhas86kz@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9951-0454.

³ Бордияну Илона Владимировна — PhD, зав. кафедрой бизнеса, Казахстанско-Американский свободный университет; e-mail: bordiyanuilona@mail.ru, ORCID: 0000-0002-7175-9829.

⁴ Алпысбаев Куаныш Султанмахмутович — PhD, заместитель директора по науке и международным связям Института Сорбонна — Казахстан, НАО Казахский национальный педагогический университет имени Абая; e-mail: alpysbayev_kuan@mail.ru, ORCID: 0000-0003-2644-2651.

⁵ Статья подготовлена в рамках научных исследований, выполняемых при финансовой поддержке гранта Комитета по науке Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (Грант № AP19680677) «Экономическое и демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект».

© Мухамадиева Айжан Аргыновна, 2024 

© Байкенов Жасулан Ерболович, 2024 

© Бордияну Илона Владимировна, 2024 

© Алпысбаев Куаныш Султанмахмутович, 2024 

следование гендерного неравенства, включая обзор современных научных работ, посвященных различным аспектам этой проблемы. Особое внимание уделяется серьезным региональным различиям в оплате труда, особенно в промышленных и развитых регионах, где этот разрыв оказался наиболее ощутимым, а также нюансам распределения трудоустройства по различным секторам экономики. Анализ показывает, что индекс гендерного неравенства в Казахстане демонстрировал колебания, и не всегда были заметны улучшения, что подчеркивает трудный путь становления гендерного равенства в течение десятилетий. В статье также отмечается недостаточное представительство женщин на руководящих позициях. Авторы подчеркивают, что эти проблемы укоренились в гендерных стереотипах и социокультурных барьерах. Результаты исследования могут быть использованы для разработки более эффективных стратегий по борьбе с гендерным неравенством в Казахстане и за его пределами, а также стимулировать дальнейшие исследования в этой области. Выводы работы акцентируют внимание на необходимости комплексного подхода к решению проблемы гендерного неравенства и созданию условий для равных возможностей для всех участников рынка труда.

Ключевые слова: гендерное неравенство, рынок труда, Казахстан, социокультурные барьеры, тенденции развития, политика занятости.

Цитировать статью: Мухамадиева, А. А., Байкенов, Ж. Е., Бордияну, И. В., & Алпысбаев, К. С. (2024). Гендерное неравенство на рынке труда в Казахстане. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 59(5), 217–239. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-59-5-11>.

A. A. Mukhamadiyeva

Kazakh-American Free University
(Ust-Kamenogorsk, Republic of Kazakhstan)

Zh. E. Baikenov

Kazakh-American Free University
(Ust-Kamenogorsk, Republic of Kazakhstan)

I. V. Bordiyanu

Kazakh-American Free University
(Ust-Kamenogorsk, Republic of Kazakhstan)

K. S. Alpyzbayev

Abai Kazakh National Pedagogical University
(Almaty, Republic of Kazakhstan)

JEL: J16, J24

GENDER INEQUALITY IN KAZAKHSTAN'S LABOR MARKET⁶

The article presents a comprehensive analysis of gender inequality in the labor market in Kazakhstan. The study is unique since it takes into account the realities of Kazakhstan

⁶ This research is funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Grant No. AP19680677) “Economic and Demographic Development of Kazakhstan: Gender Aspect”.

and the nuances of various aspects of gender inequality. The goal of the article is to assess the changes in this area over the past decades and to offer recommendations for their elimination. Using the method of descriptive statistics for data analysis, the authors conduct a detailed study of gender inequality, including a review of modern scientific works on various aspects of this problem. Special attention is given to serious regional differences in wages, especially in industrial and developed regions, where this gap has been most noticeable, as well as to the nuances of employment distribution across different sectors of the economy. The analysis identified fluctuating gender inequality index in Kazakhstan, with improvements not always noticeable, underscoring the difficult path of establishing gender equality over the decades. The article also notes the insufficient representation of women in leadership positions. The authors emphasize that these problems are rooted in gender stereotypes and sociocultural barriers. The findings can be used to develop more effective strategies to combat gender inequality in Kazakhstan and beyond, as well as to stimulate further research in this area. The conclusions focus on the need for a comprehensive approach to solving the problem of gender inequality and creating conditions for equal opportunities for all labor market participants.

Keywords: gender inequality, labor market, socio-cultural barriers, development trends, employment policy, Kazakhstan.

To cite this document: Mukhamadiyeva, A. A., Baikenov, Zh. E., Bordiyanu, I. V., & Alpysbayev, K. S. (2024). Gender inequality in Kazakhstan's labor market. *Lomonosov Economics Journal*, 59(5), 217–239. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-59-5-11>

Введение

В последние десятилетия гендерное неравенство на рынке труда стало одной из основных проблем в экономическом и социальном развитии Казахстана. Этот вопрос приобретает особую актуальность в контексте глобальных тенденций стремления к равенству полов и интеграции женщин в экономическую сферу. Различия в занятости, уровнях дохода и возможностях профессионального роста между мужчинами и женщинами свидетельствуют о глубоко укорененных гендерных стереотипах и социально-культурных барьерах, которые продолжают ограничивать потенциал половины населения страны.

Современный рынок труда Казахстана характеризуется значительным асимметричным размещением мужчин и женщин в различных секторах экономики. Женщины чаще заняты в низкооплачиваемых и менее престижных сферах, что снижает общий уровень экономической активности и инновационного потенциала страны. Гендерное неравенство на рынке труда в Казахстане проявляется в различиях в зарплате, ограниченном доступе к финансовым ресурсам для женщин и недостаточном представлении женщин на высших уровнях управления. Домашние обязанности и социокультурные нормы оказывают значительное влияние на предпочтения женщин в выборе занятости.

Влияние этих факторов на уровень и модели трудовой занятости женщин имеет важное значение для экономического развития страны. Асимметричное размещение женщин и мужчин в трудовой сфере подчеркивает необходимость изучения и улучшения условий занятости женщин. Актуальность данной темы усиливается необходимостью разработки эффективных стратегий и политик, направленных на устранение гендерного дисбаланса и создание равных возможностей для всех участников рынка труда.

Обзор литературы

Для глубокого понимания текущих тенденций и определения ключевых факторов, влияющих на уровень и характер занятости женщин, был проведен всесторонний обзор современных исследований. Этот обзор позволяет выявить общие закономерности и проблемы, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда, а также предложить возможные пути их решения.

В статье И. Е. Калабихиной (2021) «Как мы узнаем, что наступает гендерное равенство?» рассматривается концепция гендерного перехода, подчеркиваются исторические этапы движения к гендерному равенству. Это исследование служит отправной точкой для понимания того, как экономико-демографические признаки эгалитарного общества влияют на гендерное равенство, включая распределение домашнего труда и его влияние на рынок труда (Калабихина, 2021).

В исследовании Д. Рыскалиева с соавт. (2020) отмечается, что существующее законодательство не всегда эффективно в борьбе с гендерным неравенством на рынке труда в Казахстане. Это выявление несоответствия между законодательством и реальностью указывает на необходимость комплексного антидискриминационного законодательства для обеспечения полного доступа женщин к экономическим, социальным и культурным правам.

Дополняя этот анализ, З. Хамзина с соавт. (2020) в статье «Возможно ли достичь гендерного равенства в Казахстане: акцент на занятости и социальной защите» проводят оценку прогресса и проблем Казахстана в достижении гендерного равенства, особенно в области занятости и социальной защиты. Авторы анализируют трудовое и социальное законодательство с точки зрения гендерного равенства и выявляют ключевые проблемы, препятствующие достижению равенства.

Переходя к вопросам государственной политики, М. Д. Жаумитова с соавт. (2023) подчеркивают, что глобализация и цифровизация усиливают гендерное неравенство на рынке труда, требуя активных действий со стороны государства для его устранения. Это исследование дополняет предыдущее, предлагая конкретные рекомендации для улучшения гендерной политики на государственном уровне (Жаумитова и др., 2023).

Б. С. Тусупбекова с соавт. (2023) в своем исследовании «Гендерная государственная политика: актуальные проблемы развития психологической науки Казахстана» обсуждают несоответствие между стратегическими целями государства в области гендерного равенства и фактическими результатами, что требует пересмотра и усиления гендерной политики (Тусупбекова и др., 2023).

В рамках анализа гендерного неравенства на рынке труда, исследование А. Киреевой с соавт. (2023) «Анализ гендерного неравенства на рынке труда и его адаптация к условиям Казахстана» представляет собой важный вклад в понимание этой проблематики в контексте Казахстана. Авторы исследуют международный опыт в области гендерного равенства в оплате труда и его применимость в Казахстане, выявляя, что женщины в Казахстане сталкиваются с медленным карьерным ростом и представлены в меньшей степени на рынке труда из-за различных форм дискриминации. Предложенные меры для улучшения ситуации включают адаптацию международных практик к местным условиям, что подчеркивает необходимость глобального подхода к решению локальных проблем гендерного неравенства.

В статье «Социально-экономическое благополучие населения Казахстана: оценка и анализ гендерных различий в оплате труда» (Сатыбалдин, и др., 2023) исследует долю занятости среди мужчин и женщин в регионах Казахстана, выявляя значительный гендерный разрыв в оплате труда, особенно в различных экономических секторах.

Исследование “The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market” (Litman et al., 2019) анализирует гендерный разрыв в оплате труда на онлайн-платформе CloudResearch, подчеркивая, что женщины зарабатывают в среднем на 10,5% меньше мужчин, даже учитывая ключевые переменные, такие как образование и опыт.

Ряд авторов в своих исследованиях отмечают влияние гендерного неравенства на экономическое благосостояние государства. В работе “Food Security in Kazakhstan: Do Gender Inequalities Affect?” (Nugmanova, 2019), авторы приходят к выводу, что гендерное неравенство в Казахстане оказывает прямое влияние на продовольственную безопасность, ограничивая экономический доступ к качественной пище для женщин. Это исследование показывает взаимосвязь между гендерным неравенством и широким спектром социально-экономических вопросов.

В исследовании “Gender inequality, corruption, and economic development” Г. Ф. Форгуес-Пучио представлен анализ связи между гендерным неравенством в политике и на рынке труда и уровнем коррупции. Результаты исследования подчеркивают, что гендерное неравенство в этих сферах напрямую связано с повышенным уровнем коррупции. Это открытие указывает на значимость продвижения гендерного равенства как ключевого фактора в снижении коррупции и способствовании экономиче-

скому развитию. Данное исследование вносит важный вклад в понимание того, как гендерное неравенство может влиять на широкий спектр социально-экономических процессов (Forgues-Puccio, 2020).

В работе Кхана с соавт. (2023) “Economic costs of gender inequality in health and the labor market: India's untapped potential” рассматриваются экономические издержки гендерного неравенства в здравоохранении и на рынке труда в Индии. Авторы приходят к выводу, что гендерное неравенство приводит к значительным экономическим потерям, что подчеркивает важность гендерного равенства с точки зрения не только социальной справедливости, но и экономической перспективы.

В контексте рынка труда исследование О. Фолке и Дж. Рикне(2020) “Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market” представляет всесторонний анализ сексуальных домогательств и их влияния на гендерное неравенство. Это исследование расширяет понимание проблемы, показывая, что сексуальные домогательства на рабочем месте являются значительным фактором, усиливающим гендерное неравенство (Folke, Rickne, 2020).

Эти исследования помогают сформировать понимание гендерного неравенства на рынке труда, важность государственной политики, законодательства и общественного восприятия в борьбе с этой проблемой.

В контексте экономических аспектов гендерного неравенства на рынке труда исследования различных авторов выявляют ключевые факторы, влияющие на эту проблематику. В статье «Анализ причин гендерного разрыва в занятости в Центральной и Восточной Европе» (Fodor, Glass, 2018) авторы обращают внимание на структурные особенности рынка труда, такие как сегрегация и размер государственного сектора, представляющие собой основные факторы, формирующие гендерный разрыв в занятости.

Далее исследование “Gender Inequality in the Indonesian Labor Market” (Ngadi et al., 2021), сосредоточенное на Индонезии, проводит сравнительный анализ гендерного неравенства в различных секторах экономики. Авторы выявляют глубоко укоренившееся гендерное неравенство и подчеркивают необходимость целенаправленных мер для улучшения условий труда женщин.

В статье “Economic liberalization and gender inequality in the labor market: a theoretical approach” (Mukhopadhyay, 2015) автор показывает, как экономическая либерализация усиливает гендерное неравенство на рынке труда, требуя тщательного анализа и разработки политик для смягчения этого влияния.

Эти исследования в совокупности предоставляют многогранный взгляд на гендерное неравенство в экономической сфере, его многоаспектность и взаимосвязь с широким спектром социально-экономических факторов.

Анализируя вопросы пандемии COVID-19, различные авторы выявляют значительное влияние этого глобального кризиса на гендерное неравенство на рынке труда. В работе «Домашний труд во время пандемии: опыт России» (Калабихина, Ребрей, 2020) авторы приходят к выводу, что пандемия привела к изменениям в распределении домашних обязанностей в России, усиливая гендерное неравенство в семейных обязанностях.

В статье “Pandemic and gender inequality in the labor market: challenges for Russia” (Таркина, Sidorov, 2021) авторы приходят к выводу, что пандемия COVID-19 усугубила гендерное неравенство на рынке труда в России, выявив и углубив существующие проблемы и вызовы для женщин в трудовой сфере.

Работа “The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes” (Reichelt et al., 2020) показывает, что переходы к безработице, сокращения рабочих часов и переходы к удаленной работе были более частыми для женщин, чем для мужчин, в США, Германии и Сингапуре. Пандемия COVID-19 привела к изменениям в восприятии гендерных ролей в семье.

В исследовании “The Evolving Impacts of the COVID-19 Pandemic on Gender Inequality in the U. S. Labor Market: The COVID Motherhood Penalty” (Fairlie, 2021) автор указывает, как пандемия COVID-19 непропорционально повлияла на женщин на рынке труда в США, особенно на мам с детьми школьного возраста, усугубив существующее гендерное неравенство.

Эти исследования в совокупности выявляют, что пандемия COVID-19 не только усилило существующее гендерное неравенство, но и создала новые вызовы, требующие особого внимания и целенаправленных мер для устранения их последствий на рынке труда.

В области гендерного бюджетирования различные авторы подчеркивают его значимость как инструмента для достижения гендерного равенства. В работе “Gender oriented budgeting as a tool for achieving gender equality” (Lopushynskiy, 2020) указывается на эффективность гендерно-ориентированного бюджетирования в целенаправленном использовании бюджетных средств для улучшения положения женщин.

Анализ практик гендерного бюджетирования в странах G20, проведенный Алонсо-Албаррана с соавт. (2021), показывает различия в подходах и эффективности реализации. Это исследование подчеркивает важность индекса гендерного бюджетирования для оценки прогресса в достижении гендерного равенства.

В статье “Debate: Gender responsive budgeting—moving toward equity for women and men@ (Rubin, Bartle, 2021) авторы обсуждают гендерное бюджетирование как ключевой инструмент для продвижения гендерного

равенства, требующий активного обсуждения и разработки эффективных стратегий.

В исследовании “Gender budgeting in the crossroad of gender policy and public financial management: The Finnish case” (Elomäki, Ylöstalo, 2021) анализируется реализация гендерного бюджетирования в Финляндии, подчеркивается его роль в достижении гендерного равенства. Авторы приходят к выводу, что эффективность гендерного бюджетирования зависит от четкости национальных целей и стратегий.

Эти исследования в совокупности подчеркивают значимость гендерного бюджетирования как инструмента для достижения гендерного равенства, требующего осмысленного подхода и адаптации к национальным условиям и целям.

В контексте исследования гендерного неравенства на рынке труда важно рассмотреть влияние этого неравенства на различные аспекты общественной жизни. Исследование К. Кизиловой и Е. А. Мосаковой (2019) «Уровень рождаемости в странах БРИКС в контексте гендерного неравенства на рынке труда» выявляет прямую связь между гендерной дискриминацией на рынке труда и уровнем рождаемости. Они указывают, что гендерное неравенство в трудовых отношениях влияет на демографические тенденции, что является ключевым аспектом для понимания общего воздействия гендерного неравенства на общество.

В работе М. И. Ваалаву с соавт. (2023) “Gender Inequality Reinforced: The Impact of a Child’s Health Shock on Parents’ Labor Market Trajectories” исследуется, как тяжелая болезнь ребенка влияет на трудовые траектории родителей, особенно усиливая гендерное неравенство. Авторы приходят к выводу, что женщины, чаще берущие на себя уход за больным ребенком, сталкиваются с более серьезными карьерными препятствиями, что требует необходимости учета семейных обстоятельств в политике гендерного равенства.

В статье Г. Стиера и Е. Герцберга-Друкера (2017) “Running Ahead or Running in Place? Educational Expansion and Gender Inequality in the Labor Market” обращается внимание на то, что расширение образовательных возможностей само по себе не устраняет гендерный разрыв в оплате труда. Авторы подчеркивают, что для достижения гендерного равенства необходимы дополнительные меры, выходящие за рамки образовательной политики.

Эти исследования вместе формируют комплексное понимание влияния гендерного неравенства на различные сферы жизни, от демографических тенденций до карьерных траекторий и образовательных возможностей.

Сравнительный анализ гендерного неравенства на рынке труда между Бангладеш и Чешской Республикой, проведенный С. Чандой и Х. Хаулдера (2019), показывает, что гендерное неравенство на рынке труда зави-

сит от уровня развития страны и ее экономической структуры. Проблемы гендерного неравенства являются универсальными, но их выражения и решения могут варьироваться в зависимости от конкретного социально-экономического контекста.

Исследование, проведенное А. Сабиткизи (2023), о гендерном неравенстве на рынке труда в Южной Корее, показывает, что гендерное неравенство проявляется через неравные возможности и условия труда для женщин по сравнению с мужчинами.

Эти исследования выделяют важность адаптации международного опыта к локальным условиям и необходимость комплексного подхода к решению этой проблемы.

Обзор литературы выявил, что необходимо проведение дополнительных эмпирических исследований практического применения и эффективности законов и политик в области гендерного равенства в Казахстане.

Методология. Для анализа гендерного неравенства на рынке труда в Казахстане мы использовали статистические данные, предоставленные Национальным статистическим агентством Казахстана и Всемирным банком. Наш подход к исследованию включал комплексный количественный анализ, направленный на изучение динамики и структуры занятости, разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами, а также представленности женщин в различных секторах экономики.

Методология нашего исследования основывалась на использовании методов дескриптивной статистики для обработки и синтеза данных. Это позволило нам провести детальный анализ текущего состояния гендерного неравенства на рынке труда, выявить ключевые тенденции и закономерности.

Результаты исследования. В данной статье представлен анализ гендерного неравенства на рынке труда в Казахстане. Исследование базируется на данных Национального статистического агентства Казахстана и международных организаций, охватывая период с 2003 по 2022 г.

Анализ экономических и социокультурных факторов выявил ключевые аспекты гендерного неравенства. Изучение данных о заработной плате по различным отраслям и регионам Казахстана показывает, что гендерный разрыв в доходах сохраняется, несмотря на усилия по его сокращению. Например, в регионе Мангыстау разрыв в заработной плате составляет около 50%, в то время как в Жетісу зарплата женщин немного превышает зарплату мужчин (рис. 1–3.).

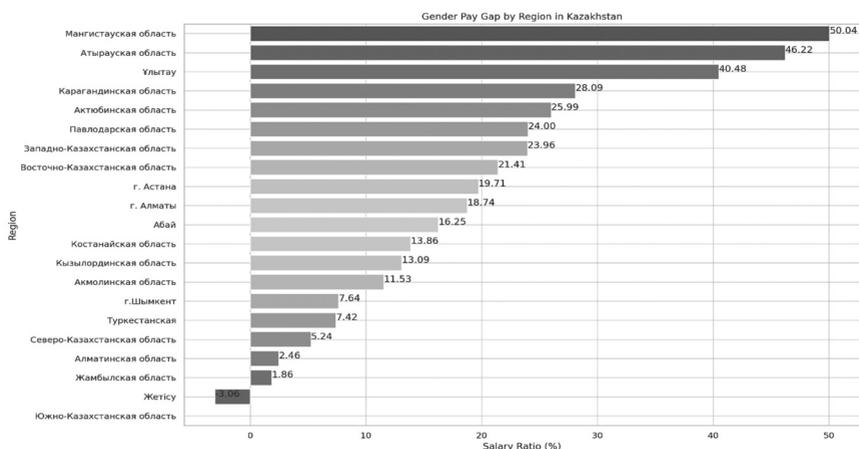


Рис. 3. Соотношение заработной платы женщин и мужчин по РК
 Источник: составлено по (Бюро национальной..., 2023).

Социокультурные факторы включают традиционные взгляды на гендерные роли, которые ассоциируют женщин с домашним хозяйством и воспитанием детей, а мужчин — с обеспечением семьи и управленческой деятельностью. Эти устоявшиеся представления влияют на выбор профессии, продвижение по карьерной лестнице и даже на образовательные амбиции. Это подтверждают исследования, представленные в страновой оценке Азиатского банка развития (АБР, 2018), согласно которой, по мнению около 86% опрошиваемых, женщина должна заниматься домашними делами, даже если ее муж не работает — это мнение разделяют как женщины, так и мужчины. И наконец, 68% населения выступают за традиционный уклад семьи, при котором мужчина работает вне дома, а женщина заботится о доме и детях.

Экономические и социокультурные факторы взаимосвязаны и вместе формируют сложную картину гендерного неравенства на рынке труда в Казахстане. Экономические барьеры, такие как низкая заработная плата и ограниченный доступ к руководящим должностям, усугубляются социокультурными стереотипами, которые ограничивают профессиональные возможности и амбиции женщин. В то же время традиционные взгляды на гендерные роли продолжают поддерживать и укреплять экономическое неравенство, создавая замкнутый круг, который затрудняет достижение гендерного равенства. Традиционно женщинам приписывается роль основного опекуна дома и детей, что часто ограничивает их возможности для полноценной занятости или карьерного роста. Исследования показывают, что даже работающие женщины в Казахстане тратят значительно больше времени на домашние обязанности по сравнению с мужчинами,

что влияет на их выбор в пользу гибких или частичных форм занятости (рис. 4).

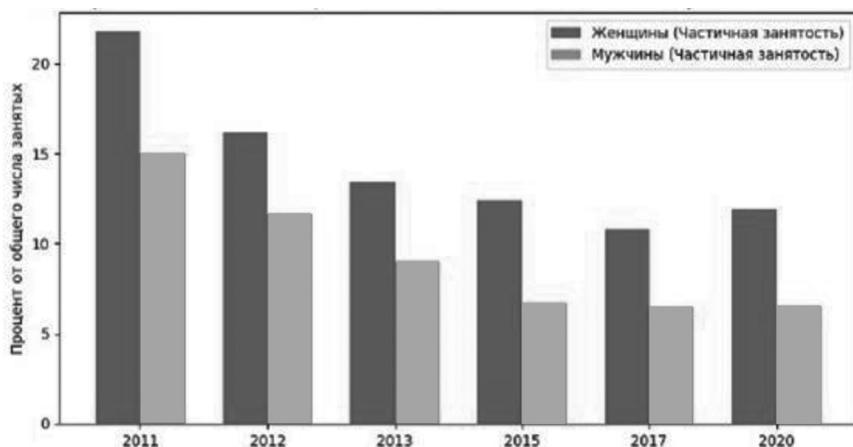


Рис. 4. Доля работающих не полный рабочий день в общем числе занятых (мужчины и женщины)

Источник: составлено по (Бюро национальной..., 2023).

Для преодоления гендерного неравенства на рынке труда в Казахстане необходим комплексный подход, который учитывает как экономические, так и социокультурные факторы. Это требует разработки и реализации политик, направленных на улучшение экономического положения женщин, а также на изменение социокультурных норм и стереотипов, которые ограничивают их профессиональные и личные возможности.

Анализ занятого населения в возрасте 15 лет и старше к общему населению в разрезе для мужчин и женщин показывает, что для обоих полов наблюдается общий рост соотношения занятости к населению с 2003 по 2022 г., что свидетельствует о росте уровня занятости в Казахстане (рис. 5). Мужчины имеют более высокий уровень занятости по сравнению с женщинами на протяжении всего рассматриваемого периода. Это свидетельствует о наличии гендерного разрыва на рынке труда в Казахстане.

Несмотря на общую тенденцию к росту данные также показывают некоторые колебания и скачки, особенно для женской занятости. Например, в 2020 г. наблюдается снижение уровня занятости среди женщин, возможно, из-за воздействия пандемии COVID-19.

После снижения в 2020 г. соотношение занятости к населению для женщин вновь возросло в 2021 и 2022 гг. Мужской показатель также показал рост, достигнув в 2022 г. одного из своих наивысших уровней.

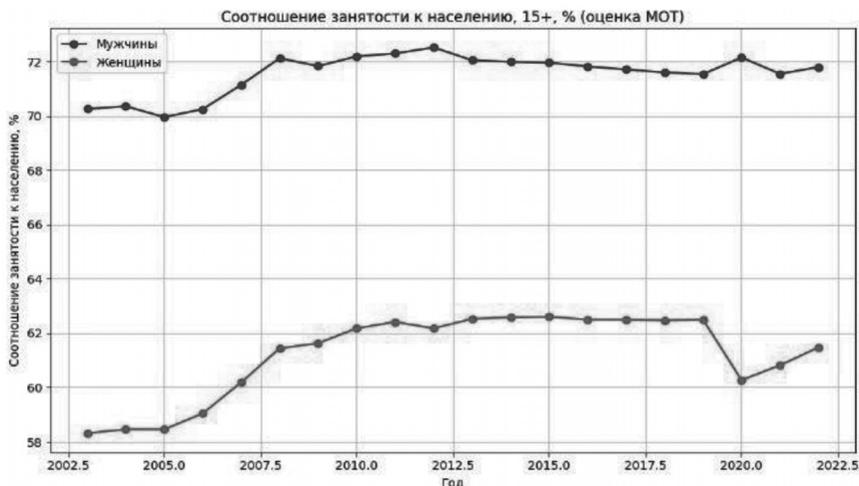


Рис. 5. Доля занятости мужчин и женщин в Республике Казахстан

Источник: (Всемирный банк, 2023).

Хотя общий тренд для мужчин и женщин схож, динамика различается. Женская занятость показывает большую волатильность, тогда как мужская занятость остается относительно стабильной.

Таким образом, эти данные показывают положительные изменения в занятости населения в Казахстане с течением времени, но также указывают на возможные гендерные различия и влияние внешних факторов, таких как пандемия, на рынок труда.

Динамика уровня самозанятости в Казахстане с 2003 по 2021 г. демонстрирует общий тренд на уменьшение уровня самозанятости во всех категориях (рис. 6). Это свидетельствует о росте числа формальных рабочих мест и снижении доли неформальной занятости в экономике. Самозанятость среди женщин в начальный период времени была заметно выше, чем среди мужчин. С течением времени разница между уровнем самозанятости мужчин и женщин сокращается. За последние несколько лет наблюдается значительное снижение уровня самозанятости. Это может быть связано с экономическими изменениями, реформами на рынке труда или улучшением статистического учета.

Таким образом, самозанятость в Казахстане уменьшается, что может быть положительным сигналом о росте формальной занятости и улучшении условий труда. Однако необходимо также рассмотреть другие социально-экономические показатели и провести более глубокий анализ для выявления всех факторов, влияющих на этот процесс.

Динамика неустойчивой занятости среди мужчин и женщин в Казахстане с 2003 по 2021 г. показывает, что уровни неустойчивой занятости

для обоих полов уменьшались с течением времени в Казахстане с 2003 по 2021 г. (рис. 7).

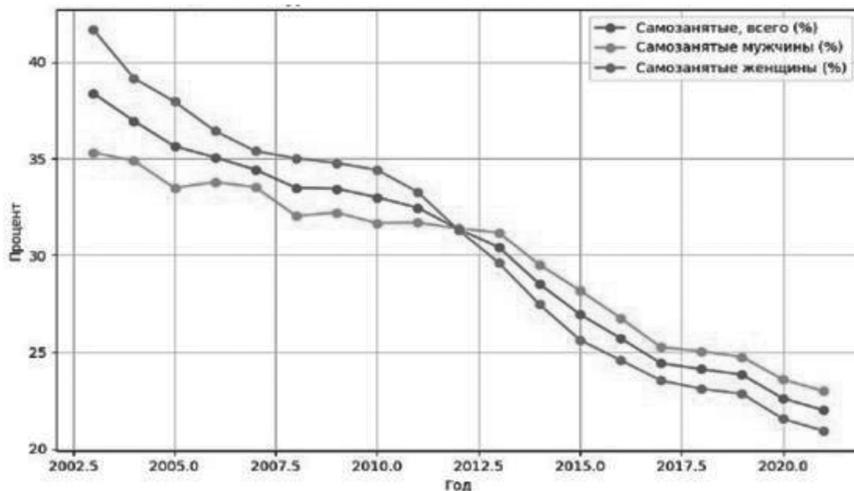


Рис. 6. Доля самозанятости мужчин и женщин в Республике Казахстан
 Источник: (Всемирный банк, 2023).

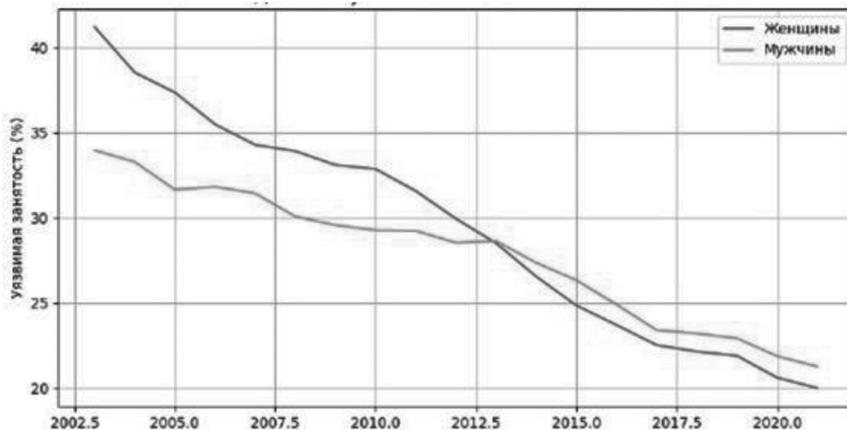


Рис. 7. Доля неустойчивой занятости мужчин и женщин в Республике Казахстан
 Источник: (Всемирный банк, 2023).

Неустойчивая занятость среди женщин началась с 41,2% в 2003 г. и уменьшилась до 20% в 2021 г. Это представляет собой значительное уменьшение, что указывает на улучшение условий труда для женщин в Казахстане.

У мужчин ситуация аналогична: уровень неустойчивой занятости уменьшился с 34% в 2003 г. до 21,3% в 2021 г. Тем не менее хотя тенденция к снижению также наблюдается среди мужчин, абсолютные значения неустойчивой занятости у женщин снизилась, чем у мужчин после 2013 г.

Исследование секторального размещения показало асимметрию в распределении мужчин и женщин по различным секторам экономики (рис. 8). Женщины чаще заняты в образовании, здравоохранении и социальных услугах, в то время как мужчины преобладают в таких сферах, как строительство, производство и технологии. Эта тенденция не только отражает гендерные стереотипы, но и ограничивает экономические возможности женщин.

На рис. 8 отражена динамика занятости в Казахстане с 2003 по 2021 г. по различным секторам экономики, а именно: в сфере услуг, промышленности и сельском хозяйстве, отдельно для мужчин и женщин.

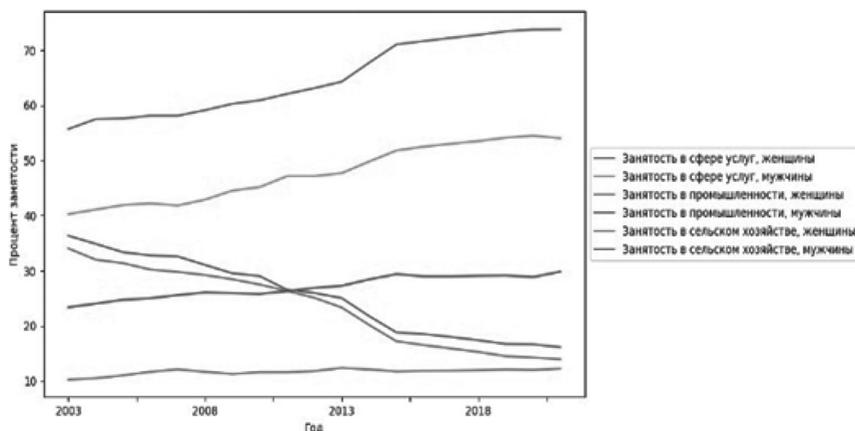


Рис. 8. Динамика занятости мужчин и женщин по секторам экономики в Республике Казахстан

Источник: (Всемирный банк, 2023).

Занятость в сфере услуг у женщин рос на протяжении всего рассматриваемого периода, увеличившись с 55,7% в 2003 г. до 73,8% в 2021 г. У мужчин также наблюдается рост этого показателя, но он менее выражен: с 40,2 до 54%. Занятость женщин в промышленности колебалась, но в целом показала умеренный рост с 10,2 до 12,2%. Для мужчин этот показатель увеличился с 23,4 до 29,9%, показав более стабильный рост. Занятость как мужчин, так и женщин в сельском хозяйстве уменьшилась. Для женщин снижение составило с 34,1 до 14%, а для мужчин — с 36,4 до 16,1%. Увеличение занятости в сфере услуг отражает

глобальный тренд к переходу к экономике, основанной на услугах, и указывает на развитие таких секторов, как торговля, образование, здравоохранение и ИТ. Рост занятости в промышленности показывает развитие промышленного сектора страны, за счет добычи полезных ископаемых и обрабатывающей промышленности. Снижение занятости в сельском хозяйстве связано с урбанизацией, механизацией и оптимизацией агропромышленного сектора. Занятость женщин растет быстрее, чем занятость мужчин в сфере услуг, и отражает изменение социальных норм и возрастающее участие женщин в экономике. Кроме того, женщины недостаточно представлены на высших уровнях управления и принятия решений (рис. 10). В 2022 г. 27% мест в национальном парламенте Казахстана занимали женщины. Доля женщин в парламенте показывает процент мест, занимаемых женщинами. С 2010 г. доля мест, занимаемых женщинами в Казахстане, возросла. Текущий показатель схож с средним показателем для стран с верхним средним уровнем дохода.

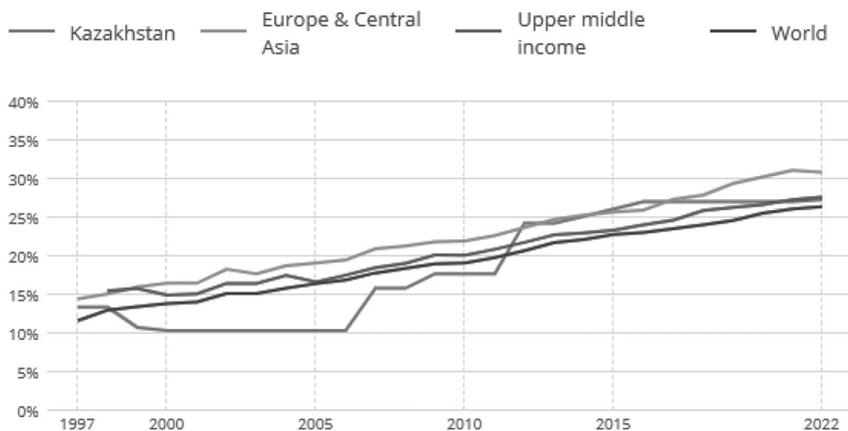


Рис. 10. Доля женщин в парламенте Казахстана
 Источник: (Всемирный банк, 2023).

Согласно данным национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, несмотря на высокий уровень образования среди женщин, их доля на руководящих должностях остается низкой. Это свидетельствует о существующих барьерах для женщин в достижении лидерских позиций и влияет на общий характер трудовых рынков.

В целом наблюдается общий рост доли женщин на руководящих должностях в Казахстане с 33% в 2001 г. до 41% в 2022 г. (рис. 11).



Рис. 11. Доля женщин, занимающих руководящие позиции
 Источник: составлено по (Бюро национальной..., 2023).

Процентное увеличение в городской местности с 35 до 41,5% за этот же период. В сельской местности рост с 26% в 2001 г. до 39% в 2022 г. Постепенное увеличение женщин в руководящих ролях указывает на улучшение гендерного равенства в Казахстане. Разница между городскими и сельскими районами уменьшается, что свидетельствует о расширении возможностей для женщин в сельской местности.

В период с 2000 по 2022 г. наблюдается устойчивый рост числа женщин на руководящих позициях в системе высшего образования (рис. 12).

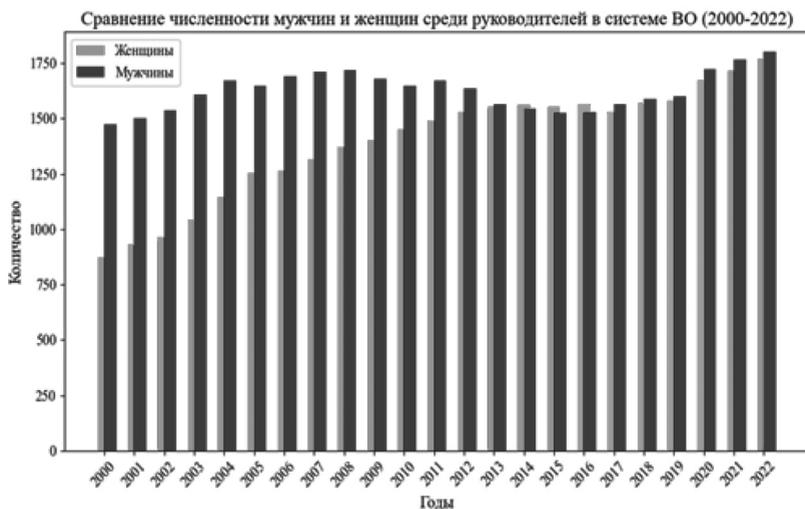


Рис. 12. Сравнение численности мужчин и женщин среди руководителей в системе ВО (2000–2022)
 Источник: составлено по (Бюро национальной..., 2023).

Это может свидетельствовать о постепенном усилении роли женщин в академическом сообществе и увеличении их представительства на руководящих должностях.

Посмотрев на численность ректоров, можно заметить, что до 2012 г. число женщин-ректоров оставалось относительно невысоким (от 5 до 8 человек) (рис. 13). Однако начиная с 2012 г. это число росло быстрее, достигнув пика в 28 ректоров в 2019 г. Это указывает на увеличение доли женщин, занимающих высшие руководящие позиции в учебных заведениях. Хотя общее количество руководителей женщин в системе высшего образования увеличивается, доля женщин все равно остается меньше по сравнению с мужчинами. Тем не менее разница между количеством женщин и мужчин сокращается. Если в 2000 г. разница составляла 602 человека, то в 2022 г. — всего 29. В целом данные показывают положительную тенденцию к увеличению доли женщин на руководящих позициях в системе высшего образования. Несмотря на то что женщины все еще составляют меньшинство среди ректоров и других руководителей, их доля растет, что свидетельствует о разрушении стереотипов и усилении гендерного равенства в академической среде.



Рис. 13. Доля женщин-руководителей (ректоров) высших учебных заведений
 Источник: составлено по (Бюро национальной..., 2023).

Индекс гендерного неравенства в Казахстане отражает неравенство между женщинами и мужчинами в трех основных измерениях: репродуктивное здоровье, расширение прав и возможностей, участие в рынке труда. Одним из показателей индекса является соотношение мужчин и женщин в Мажилисе Парламента. Рисунок 14 свидетельствует о низкой доле участия женщин в политической жизни страны.



Рис. 14. Индекс гендерного неравенства в РК
 Источник: составлено по (Бюро национальной..., 2023).

Доля населения в возрасте 15 лет и старше, имеющего как минимум среднее образование, и доля экономически активного населения трудоспособного возраста — это показатели экономической активности. Оба показателя показывают положительный тренд роста для обоих полов, хотя небольшой разрыв между мужчинами и женщинами все же присутствует.

Исходя из представленных данных, можно заключить, что Казахстан делает определенные шаги в направлении устранения гендерного дисбаланса, особенно в сфере политического представительства и экономической активности. Однако проблемы в области репродуктивного здоровья, особенно с учетом уровня материнской смертности в 2021 г., требуют дополнительного внимания.

Индекс Women Business and the Law, который измеряется по шкале от 1 до 100, оценивает уровень законов и регуляций, влияющих на экономические возможности женщин в разных странах (рис. 15).

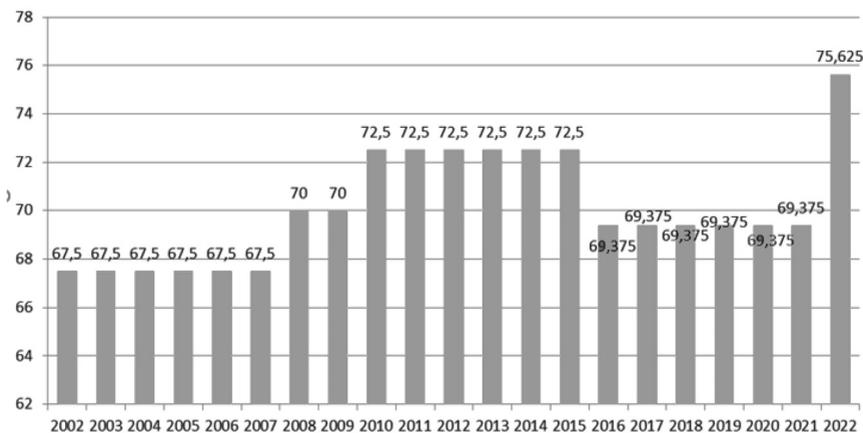


Рис. 15. Индекс Women Business and the Law РК
 Источник: (Всемирный банк, 2023).

С 2002 по 2007 г. индекс оставался стабильным на уровне 68. Это указывает на отсутствие значимых изменений в законодательной базе или ре-

форм в этот период, которые могли бы влиять на экономические возможности женщин. В 2022 г. индекс вырос до 75, что является максимальным значением за все представленное время. Это может говорить о новых реформах или законодательных инициативах, направленных на улучшение положения женщин в бизнесе и экономике. Индекс Women Business and the Law для Казахстана в целом показывает положительную динамику с течением времени. Индекс подчеркивает важность реформ и законодательных инициатив, направленных на улучшение экономического положения женщин.

Заключение

Исследование гендерного неравенства на рынке труда в Казахстане выявило серьезные проблемы, среди которых стоит выделить гендерный разрыв в оплате труда и недостаточную представленность женщин на руководящих должностях. Особенно остро эти проблемы проявляются в промышленных и развитых регионах страны. Кроме того, в результате исследования выявлено, что традиционные социокультурные нормы оказывают существенное влияние на трудовую деятельность женщин.

Эти выводы подтверждают, что для достижения гендерного равенства требуются комплексные стратегии, включающие изменение общественных норм, политику в области занятости и образовательные инициативы. Важно также отметить, что индекс гендерного неравенства в Казахстане демонстрировал колебания, и не всегда были заметны улучшения, что указывает на нестабильность ситуации и необходимость дальнейшего анализа и вмешательства.

Для улучшения гендерного равенства на рынке труда Казахстана предлагается совершенствование государственных программ по развитию гендерного равенства, включая усиление законодательства для устранения гендерного разрыва в заработной плате и дискриминации по полу на рабочем месте. Важно также создание и расширение программ поддержки, работающих матерей и внедрение обязательных форм отчетности для соблюдения норм соотношения в разрезе пола.

Необходимо стимулировать работодателей к созданию равных возможностей и внедрению политик равенства и разнообразия. Важны образовательные инициативы, включая изменение системы формирования государственного образовательного заказа и внедрение программ, направленных на разрушение гендерных стереотипов. Предлагается ввести систему распределения государственных грантов на основе квот для каждой области, пропорционально их образовательным потребностям и количеству абитуриентов, а также в разрезе гендера, что повысит интерес и доступ женщин к образованию в области науки, технологий, инженерии и математики. Развитие общественного сознания через информационные

и образовательные кампании также играют ключевую роль в повышении осознания вопросов гендерного равенства.

Для будущих исследований в области гендерного неравенства на рынке труда Казахстана предлагается исследовать то, как традиционные культурные нормы влияют на гендерные роли в сфере труда, оценка результативности уже реализованных государственных программ по содействию гендерному равенству на рынке труда, изучение того, как образовательные инициативы могут способствовать сокращению гендерного разрыва, изучение опыта других стран в области сокращения гендерного разрыва на рынке труда для адаптации успешных практик.

Список литературы

Достойная занятость. (n.d.). Дата обращения 15.10.2024, <https://gender.stat.gov.kz/ru/category/7>

Жаумитова, М. Д., Кусаинова, Л. И., Турчекенова, Р. А., & Кулубекова, А. Ж. (2023). Регулирование гендерного неравенства в Казахстане. *Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли*, 1(50). DOI 10.52260/2304-7216.2023.1(50).23

Калабихина И. Е. (2021). Как мы узнаем, что наступает гендерное равенство?. *Женщина в российском обществе*, (2), 3–16.

Сатыбалдин, А. А., Изгуттеева, К. Е., & Омир, А. (2023). Социально-экономическое благополучие населения Казахстана: Оценка и анализ гендерных различий в оплате труда. *Economy: Strategy and practice*, 18(2).

Alonso-Albarran, V., Curristine, T. R., Preston, G., Soler, A., Tchelishvili, N., & Weerathunga, S. (2021). Gender Budgeting in G20 Countries. *IMF Working Papers*, (269). <https://doi.org/10.5089/9781616354510.001.A001>

Chanda, S. K., & Howlader, M. H. (2019). Gender inequality in the labor market: A comparative analysis between Bangladesh and the Czech Republic. *Khulna University Studies*, 16(1 and 2). <https://doi.org/10.53808/KUS.2019.16.1and2.1809-S>

Elomäki, A., & Ylöstalo, H. (2021). Gender budgeting in the crossroad of gender policy and public financial management: The Finnish case. *Public Money & Management*, 41(7), 516–526. <https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1927528>

Fairlie, R. W. (2021). The Evolving Impacts of the COVID-19 Pandemic on Gender Inequality in the U. S. Labor Market: The COVID Motherhood Penalty (SSRN Scholarly Paper No. 3947497). *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3947497>

Fodor, É., & Glass, C. (2018). Labor Market Context, Economic Development, and Family Policy Arrangements: Explaining the Gender Gap in Employment in Central and Eastern Europe. *Social Forces*, 96(3), 1275–1302. <https://doi.org/10.1093/sf/sox080>

Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market*. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163–2212. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

Forgues-Puccio, G. F. (2020). Gender inequality, corruption, and economic development. *Review of Development Economics*, 24(3), 1034–1053. <https://doi.org/10.1111/rode.12793>

Kalabikhina, I., & Rebrey, S. (2020). Household chores amid pandemic: Russia's case. *Woman in Russian Society*, 65–77. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.3.6>

Khamzina, Z., Buribayev, Y., Yermukanov, Y., & Alshurazova, A. (2020). Is it possible to achieve gender equality in Kazakhstan: Focus on employment and social protection. *International Journal of Discrimination and the Law*, 20(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/1358229120927904>

Khan, A., Khan, S., Khan, M. A., Zaman, K., Khan, H. ur R., Rosman, A. S. B., Indrianti, Y., & Hassan, A. A. (2023). Economic costs of gender inequality in health and the labor market: India's untapped potential. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1067940>

Kireyeva, A. A., Kangalakova, D. M., & Nurgaliyeva, K. (2023). Analysis of the level of gender inequality in the labor market in Kazakhstan. *Journal of Economic Research & Business Administration*, 144(2), Article 2. <https://doi.org/10.26577/be.2023.v144.i2.02>

Kizilova, K., & Mosakova, E. (2019). The birth rate in BRICS countries under the gender inequality in the labor market. *RUDN Journal of Sociology*, 19, 630–638. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-4-630-638>

Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J., & Bates, L. M. (2019). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *OSF*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/59bze>

Lopushynskiy, I. P., & Bykov R. Y. (2020). Gender Oriented budgeting as a tool for achieving gender equality. *Публічне Урядування*, 2(22), Article 2 (22).

Mukhopadhyay, U. (2015). Economic Liberalization and Gender Inequality in the Labor Market: A Theoretical Approach. *Review of Urban & Regional Development Studies*, 27(1), 68–87. <https://doi.org/10.1111/rurd.12032>

Ngadi, N., Asiati, D., Latifa, A., Nawawi, N., Ngadi, N., Asiati, D., Latifa, A., & Nawawi, N. (1 C. E., January 1). Gender Inequality in the Indonesian Labor Market (gender-inequality-in-the-indonesian-labor-market) [Chapter]. <https://Services.Igi-Global.Com/Resolvedoi/Resolve.Aspx?Doi=10.4018/978-1-7998-3737-4.Ch002>

Nugmanova, M. (2020). Food Security in Kazakhstan: Do Gender Inequalities Affect? *IntechOpen*. doi: 10.5772/intechopen.90339

Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(sup1), S228–S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>

Rubin, M., & Bartle, J. (2021). Debate: Gender responsive budgeting — moving toward equity for women and men. *Public Money & Management*, 41(5), 395–398. Retrieved 15, 2024, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540962.2021.1951467>

Ryskaliyev, D. U., Mirzaliyeva, A., Tursynbayeva, G., Muratova, E. M., Buribayev, Y. A., & Khamzina, Z. A. (2019). Gender inequality among employees in Kazakhstan. *The Lawyer Quarterly*, 9(4), Article 4. <https://tlq.ilaw.cas.cz/index.php/tlq/article/view/370>

Sabitkyzy, A. (2023). Gender inequality in the labor market in South Korea. *Journal of Oriental Studies*, 105(2), Article 2. <https://doi.org/10.26577/JOS.2023.v105.i2.09>

Stier, H., & Herzberg-Druker, E. (2017). Running Ahead or Running in Place? Educational Expansion and Gender Inequality in the Labor Market. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, 130(3), 1187–1206, February.

Tapkina, A. B., & Sidorov, N. V. (2021). Pandemic and gender inequality in the labor market: Challenges for Russia. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti (Rationing and remuneration of labor in industry)*, 9, 54–58. <https://doi.org/10.33920/pro-3-2109-07>

Tusupbekova, B. S., Nuradinov, A., Nagymzhanova, K. M., & Demessinova, Sh. S. (2023). Gender state policy: Actual problems of development of psychological science

in Kazakhstan. *BULLETIN of the L. N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology Series*, 143, 357–366. <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2023-143-2-357-366>

Vaalavuo, M., Salokangas, H., & Tahvonen, O. (2023). Gender Inequality Reinforced: The Impact of a Child's Health Shock on Parents' Labor Market Trajectories. *Demography*, 60(4), 1005–1029. <https://doi.org/10.1215/00703370-10828906>

World Bank Open Data. (n.d.). World Bank Open Data. Retrieved October 15, 2024, from <https://data.worldbank.org>

References

Decent employment. (n.d.). Retrieved October 15, 2024, from <https://gender.stat.gov.kz/ru/category/7>

Kalabikhina, I. E. (2021). How do we know when gender equality is coming? *Woman in Russian society*, (2), 3–16.

Satybalidin, A. A., Izguttiyeva, K. E., & Omir, A. (2023). Socio-economic well-being of the population of Kazakhstan: Assessment and analysis of gender differences in wages. *Economy: strategy and practice*, 18(2), Article 2.

Zhaumitova, M. D., Kussainova, L. I., Turchekenova, R. A., Kulubekova, A. Zh. (2023). Regulation of gender inequality in Kazakhstan. *Bulletin of Kazakh university of economics, finance and international trade*, 1(50). DOI 10.52260/2304-7216.2023.1(50).23