

Қазақстан-Американдық еркін университеті

ӘОЖ 331.5

Қолжазба құқықтарында

МУБАРАКОВ ЕЛДАР ЕРКЫНУЛЫ

**Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік
теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу**

8D04101 - «Менеджмент»

Философия докторы (PhD) дәрежесін
алуға арналған диссертация

Отандық ғылыми кеңесші:
Бордияну Илона Владимировна, PhD,
Қазақстан-Американдық
еркін университеті,
Өскемен, Қазақстан

Шетелдік ғылыми кеңесші:
Хабил.Золтан Бузади, PhD,
Хабилитацияланған доктор Corvinus
University of Budapest
(Будапешттің Корвинус
университеті),
Будапешт, Мажарстан

Қазақстан Республикасы
Өскемен, 2026

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	5
КІРІСПЕ	6
1 ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІ БАСҚАРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ НЕГІЗДЕРІ.....	18
1.1 Гендерлік теңдік жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік және институционалдық басқару объектісі ретінде	18
1.2 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің реттеуші және институционалдық тетіктері.....	30
1.3 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың халықаралық тәсілдері	42
2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЭМПИРИКАЛЫҚ ТАЛДАУ	54
2.1 Халықаралық міндеттемелер контекстіндегі гендерлік теңдікті құқықтық және институционалдық реттеудің ұлттық моделі	54
2.2 Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік диспропорциялар: статистикалық және құрылымдық талдау	70
2.3 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесінің жұмыс істеуіндегі факторлар мен институционалдық шектеулер	90
3 ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІ БАСҚАРУ МОДЕЛІ МЕН ТЕТІКТЕРІ.....	99
3.1 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу	99
3.2 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін жетілдіру тетіктері.....	115
ҚОРЫТЫНДЫ	123
ПАЙДАЛЫНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	126
ҚОСЫМША А	137
ҚОСЫМША Ә	139
ҚОСЫМША Б.....	141
ҚОСЫМША В.....	143
ҚОСЫМША Г	149
ҚОСЫМША Ғ	156

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

1. «Еңбек» өнімді жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2021–2025 жылдарға арналған ұлттық жобасы (күшін жойған).
2. «Қазақстан–2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. Қазақстан Республикасы Президенті – Ұлт Көшбасшысы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, 2012 жылғы 14 желтоқсан.
3. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы, Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясы 1948 жылғы 10 желтоқсанда қабылдаған.
4. Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция (CEDAW), Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясы 1979 жылғы 18 желтоқсанда қабылдаған.
5. Әйелдердің саяси құқықтары туралы конвенция (CPRW), Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясы 1952 жылғы 20 желтоқсанда қабылдаған.
6. Біріккен Ұлттар Ұйымы Қауіпсіздік Кеңесінің 1325-резолюциясы «Әйелдер, бейбітшілік және қауіпсіздік», 2000 жылғы 31 қазанда қабылданған, сондай-ақ Қазақстан Республикасының тиісті Ұлттық іс-қимыл жоспары (WPS-күн тәртібі).
7. Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін ілгерілетуді қамтамасыз ету жөніндегі Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2024–2027 жылдарға арналған іс-қимыл жоспары, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2024 жылғы 18 қыркүйектегі № 759 қаулысымен бекітілген.
8. Жанжалдарды болғызбау мен реттеуге, бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге, әйелдерге қарсы зорлық-зомбылықтың алдын алуға, хабардар болуды арттыруға, жанжалдардың алдын алу мен әйелдерді қорғау мәселелерінде азаматтық қоғаммен өзара іс-қимылды күшейтуге әйелдердің тең құқылы және жан-жақты қатысуы бойынша Біріккен Ұлттар Ұйымының Қауіпсіздік Кеңесі қабылдаған 1325 (2000), 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467-қарарларды іске асыру жөніндегі 2022–2025 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 24 желтоқсандағы № 935 қаулысы.
9. Қазақстан Республикасында білім беру мен ғылымды дамытудың 2020–2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 988 қаулысымен бекітілген (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 726 қаулысының негізінде күшін жойған).
10. Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңдік стратегиясы 2006–2016 жылдарға арналған, Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы № 1677 Жарлығымен бекітілген (күшін жойған).
11. Қазақстан Республикасындағы отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы 2030 жылға дейін, Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен бекітілген.
12. Қазақстан Республикасының «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» заңы, 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV.

13. Қазақстан Республикасының «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» заңы, 2009 жылғы 4 желтоқсандағы № 214-IV.

14. Қазақстан Республикасының Әйелдерді кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға қосылуы туралы Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы № 248 Заңы.

15. Қазақстан Республикасының әйелдердің саяси құқықтары туралы конвенцияға қосылуы туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы № 18-II Заңы.

16. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V.

17. Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасы 2024–2029 жылдарға арналған, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысымен бекітілген.

18. Қазақстан Республикасының Конституциясы, 1995 жылғы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған

19. Қазақстан Республикасының Тұрмыстағы әйелдердің азаматтығы туралы конвенцияға қосылуы туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы № 19-II Заңы.

20. Отбасылық міндеттермен еңбек ететін еңбекші ерлер мен әйелдерге арналған тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы конвенцияны (156-конвенция) ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 қарашадағы № 50-V Заңы.

21. Пекин декларациясы және Іс-қимыл платформасы, әйелдердің жағдайы жөніндегі Төртінші дүниежүзілік конференцияда қабылданған, Пекин қ., 1995 ж.

22. Тұрақты даму мақсаттарының № 5 «Гендерлік теңдік», 2030 жылға дейінгі тұрақты даму саласындағы күн тәртібі шеңберінде, Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясы 2015 жылғы 25 қыркүйекте қабылдаған.

23. Тұрмыстағы әйелдердің азаматтығы туралы конвенция (CNMW), Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясы 1957 жылғы 29 қаңтарда қабылдаған.

24. Халықаралық еңбек ұйымының № 156 «Отбасылық міндеттері бар жұмыскерлер туралы» конвенциясы, 1981 жылғы 23 маусымда қабылданған.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

АҚШ	Америка Құрама Штаттары
БАҚ	Бұқаралық ақпарат құралдары
БЕНС	Белсенді еңбек нарығы саясаты
БҰҰ ҚК	Біріккен Ұлттар Ұйымының Қауіпсіздік Кеңесі
ЕО	Еуропалық Одақ
КСРО	Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы
ҚР	Қазақстан Республикасы
ТДМ	Тұрақты даму мақсаттары
ҮЕҰ	Үкіметтік емес ұйымдар
ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
ЭЫДҰ	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CNMW	Convention on the Nationality of Married Women
CPRW	Convention on the Political Rights of Women
EDU_f	Female Higher Education Employment Share
EIGE	European Institute for Gender Equality
ESG	Environmental, Social, and Governance
GE_LM_t	Gender Equality in the Labor Market
GPG	Gender Pay Gap
HR	Human Resources
KISI	Kazakhstan Institute for Strategic Studies
LEAD_f	Female Leadership Representation
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UN	United Nations
UNDP	United Nations Development Programme
WBL_t	Women, Business and the Law
WEF	World Economic Forum
WPS	Women, Peace and Security

КІРІСПЕ

Докторлық диссертация тақырыбының өзектілігі. Жеделдетілген жаһандық өзгерістер жағдайында еңбек нарығы адами капиталды пайдалану деңгейін, институттардың сапасы мен мемлекеттік саясаттың тиімділігін көрсете отырып, мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Сонымен қатар, еңбек және жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдікті халықаралық қауымдастық адамның негізгі құқығы ғана емес, сонымен қатар тұрақты экономикалық өсудің, өнімділікті арттырудың және инновациялық дамудың маңызды факторы ретінде таниды. Халықаралық еңбек ұйымының және Дүниежүзілік банктің құжаттарында жұмыс күшіне қатысудағы, еңбекақы төлеудегі және басқарушылық позицияларға қол жеткізудегі гендерлік алшақтықты азайту еңбек әлеуетін неғұрлым толық пайдалануға ықпал ететінін және экономиканың құрылымдық өзгерістерге бейімделуін арттыратынын атап көрсетеді [1;2].

Жұмыспен қамту құрылымының күрделенуі жағдайында гендерлік теңдіктің мәні артады, өйткені ол халықтың әртүрлі топтарының еңбектің жаңа түрлеріне, технологиялық секторларға және басқару процестеріне қосылу дәрежесін анықтайды. Қазіргі зерттеулер нақты гендерлік теңдік деңгейі жоғары елдер экономикалық өсудің тұрақты қарқынын, жоғары еңбек өнімділігін және еңбек нарығындағы құрылымдық ауытқуларды азырақ көрсететінін жазады.

Қазақстан Республикасы үшін бұл проблематика ерекше маңызға ие болады. Ерлер мен әйелдердің ресми түрде бекітілген тең құқықтары мен мүмкіндіктеріне қарамастан, еңбек нарығының нақты жұмысында тұрақты гендерлік диспропорциялар сақталады [3]. Әйелдер экономикалық белсенді халықтың едәуір бөлігін құрайды, бірақ олардың жоғары кірісті және технологиялық жағынан күрделі секторларға қатысуы шектеулі болып қала береді. Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының деректері бойынша орташа есеппен 26-30%-ды құрайтын гендерлік еңбекақы алшақтығы сақталуда, ал әйелдердің басшылық лауазымдарға қолжетімділігі шектеулі болып қалуда-олардың басшылар арасындағы үлесі шамамен 38-40% - ға ауытқиды [4]. Бұл көрсеткіштер көлденең және тік гендерлік сегрегацияның болуын көрсетеді.

Диспропорцияны тереңдетудің қосымша факторы еңбек нарығының аумақтық гетерогенділігі болып табылады. Қазақстанның бірқатар өңірлерінде әйелдердің ресми жұмыспен қамту және мансаптық ілгерілету саласындағы мүмкіндіктері экономиканың салалық құрылымына, өзін-өзі жұмыспен қамтудың жоғары деңгейіне және жұмыс күшінің ұтқырлығының шектелуіне байланысты орташа республикалық мәндерден едәуір төмен. Нәтижесінде экономикалық мүмкіндіктерге қол жеткізуде тұрақты аймақтық айырмашылықтар қалыптасады, бұл бүкіл жүйелік теңгерімсіздіктерді күшейтеді.

Осы сын-қатерлерге жауап ретінде Қазақстан 2030 жылға дейінгі

Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын, 2024-2027 жылдарға арналған Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі ұлттық іс-қимыл жоспарын, 2024-2029 жылдарға арналған Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасын қоса алғанда, бірқатар стратегиялық бастамаларды іске асырады [5;6;7]. Алайда, талдау көрсеткендей, бұл құжаттарды іске асырудың тиімділігі шектеулі болып қалады. Гендерлік басымдықтар көбінесе декларативті сипатқа ие, белсенді жұмыспен қамту саясатының құралдарына әлсіз интеграцияланған, ал қолданыстағы мониторинг тетіктері жеткілікті аналитикалық және басқарушылық кері байланысты қамтамасыз етпейді.

Осылайша, институционалдық қайшылық қалыптасады: стратегиялық құжаттар мен гендерлік теңдіктің шартты түрде бекітілген қағидаттары болған кезде, нәтижелілікті бағалаудың басқарылатын тетіктері мен құралдарының тұтас жүйесі жоқ, бұл декларативтік саясаттан модельдік-бағдарланған басқаруға көшуге кедергі келтіреді.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңгерімсіздік тек әлеуметтік ғана емес, сонымен бірге тікелей экономикалық салдарға да әсер етеді. Ол адами капиталды пайдалану тиімділігін төмендетеді, инновациялық және жоғары технологиялық салалардың дамуын шектейді, білікті кадрлардың тапшылығына ықпал етеді. Бұл тұрғыда гендерлік теңсіздік жеке әлеуметтік проблема емес, экономикалық дамудың жүйелі шектеуі болып табылады.

Зерттеудің ғылыми проблемасы мынада: нормативтік бекітілген гендерлік саясат пен стратегиялық құжаттардың болуына қарамастан, Қазақстан Республикасында жұмыспен қамту саласындағы гендерлік процестерді сандық өлшеуге, болжауға және мақсатты реттеуге мүмкіндік беретін еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың интеграцияланған ғылыми негізделген моделі жоқ.

Автордың ұстанымы - еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті декларативті әлеуметтік мақсат ретінде емес, сандық, модельдеу және мақсатты өзгерістерге жауап беретін институционалдық, білім беру және басқару тетіктері арқылы қалыптасатын басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже ретінде қарастыру керек.

Мұндай жағдайларда Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеуге бағытталған зерттеу өзекті, ғылыми маңызды және іс жүзінде сұранысқа ие болып табылады. Ол теңдік қағидаттарын ресми бекіту мен нақты нәтижелер арасындағы алшақтықты жоюға бағытталған, жұмыспен қамтудың дәлелді саясатын дамытуға және адами капиталды пайдалану тиімділігін және ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған тұрақты басқару тетіктерін қалыптастыруға ықпал етеді.

Ғылыми-зерттелу дәрежесі. Еңбек нарығындағы гендерлік теңдік проблематикасы еңбек экономикасын, институционалдық теорияны, әлеуметтік саясатты, әлеуметтануды және құқықтық ғылымдарды қамтитын қарқынды пәнаралық зерттеулердің объектісі болып табылады. Халықаралық академиялық әдебиеттерде жұмыспен қамтудағы гендерлік айырмашылықтардың себептері мен салдары, жалақы деңгейі, кәсіби

сегрегация және басқару позицияларына қол жетімділік туралы көптеген жұмыстар жинақталған. Сонымен бірге, жекелеген аспектілердің теориялық және эмпирикалық пысықталуының жоғары дәрежесіне қарамастан, зерттеулердің көпшілігі жүйесіздікпен сипатталады және негізінен мемлекеттік саясаттың жүйелік объектісі ретінде гендерлік процестердің басқарылуын талдауға емес, теңсіздіктің жекелеген көріністерін сипаттауға бағытталған.

Ең дамыған бағыттардың бірі-жалақыдағы гендерлік алшақтықты талдау. Блау мен Канның еңбектерінде алшақтықтың детерминанттарына кешенді шолу ұсынылған, ол адами капиталдағы айырмашылықтар есебінен ғана емес, сонымен қатар кәсіби сегрегация, институционалдық шектеулер және жұмыспен қамту режимдерінің ерекшеліктері нәтижесінде де қалыптасатындығы көрсетілген [8]. Голдин дәстүрлі мансаптық траекториялардың үздіксіз жұмыспен қамтуға және жұмысшылардың жоғары уақытша қолжетімділігіне бағытталған еңбек нарықтары жағдайында отбасылық міндеттермен үйлесімсіздігі арқылы теңсіздіктің тұрақтылығын негіздеді [9]. Тевенон отбасылық саясат пен бала күтімі инфрақұрылымының табыстың гендерлік айырмашылығын төмендетудегі рөлін көрсетті [10], ал Гуэль және басқалары жалақы мен жұмыссыздықты реттеу институттарының гендерлік асимметриялардың көбеюіне әсерін талдады [11].

Зерттеудің екінші маңызды бағыты-кәсіби және секторлық сегрегация. Мелкас пен Анкер экономиканың әртүрлі секторларында көлденең сегрегацияның тұрақтылығын эмпирикалық түрде дәлелдеді [12]. Чарльз мен Брэдли гендерлік теңдіктің ресми деңгейі жоғары елдерде де сегрегация мәдени және институционалдық факторларға байланысты сақталатынын көрсетті [13]. Оливетти мен Петронголо салалық өзгерістерді әйелдердің жұмыспен қамту құрылымының өзгеруімен байланыстырды, бұл қызмет көрсету секторының өсуінің гендерлік инклюзияға әсерінің екіұштылығын көрсетті [14]. Құрылымдық өзгерістерді және олардың әйелдердің жұмыспен қамтылуына әсерін талдауға Петронголо мен Рончи айтарлықтай үлес қосты [15].

Ғылыми әдебиеттерде еңбек нарығын реттеудің институционалдық және құқықтық тетіктеріне көп көңіл бөлінеді. Рубери мен Воско еңбек институттарының архитектурасының, ұжымдық келіссөздердің және жұмыспен қамту нысандарының гендерлік сезімтал нәтижелерді қалыптастырудағы рөлін атап көрсетеді [16;17]. Фридман заңдағы ресми теңдіктің шектеулерін талдайды және кемсітушілікке қарсы субстанциялық тәсілге көшу қажеттілігін негіздейді [18]. Шимид жұмыспен қамту саясатының ресми бейтарап шаралары құрылымдық теңсіздікті қайталай алатынын көрсете отырып, «гендерлік тұзақтар» тұжырымдамасын енгізеді [19]. Берг еңбек нарығының жаһандық сегментациясын гендерлік призма арқылы қарастырады [20].

Зерттеудің жеке жиынтығы әлеуметтік нормалардың, мәдени көзқарастардың және гендерлік режимдердің рөліне арналған. Кабир әлеуметтік үміттер мен институционалдық жағдайлар дамушы елдердің еңбек нарықтарындағы әйелдерді алып тастаудың тұрақты траекторияларын қалыптастыратынын көрсетті [21]. Хаким әйелдердің жұмыспен қамтуға қатысу стратегияларындағы айырмашылықтарды түсіндіретін артықшылық теориясын

ұсынды [22]. Дали мен Санбарі әл-ауқат мемлекеттерінің түрлерін әртүрлі гендерлік режимдермен байланыстырды [23;24], ал Квист пен Оверуд Скандинавия елдерінің әлеуметтік инвестициялық саясаты шеңберінде жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдікті талдады [25].

Соңғы жылдары еңбекақының ашықтығы, институционалдық дизайн және гендерлік негізгі ағым мәселелеріне назар аударылды. Ақгүндүз, Плантенга және Гүлавари институционалдық жауапкершілік тетіктеріне және жұмыспен қамту саясатына гендерлік критерийлерді енгізуге бағытталған [26;27]. Гримшау және басқалар гендерлік сезімтал мемлекеттік сатып алудың мүмкіндіктерді теңестіру құралы ретіндегі әлеуетін атап көрсетеді [28].

Жұмыспен қамтуды әлеуметтік интеграция мен мүмкіндіктерді кеңейту тетігі ретінде қарастыратын тәсілдер айтарлықтай теориялық үлес қосты. Кастель жұмыспен қамту арқылы жұмысқа орналасу тек жұмысқа қатысу фактісімен ғана емес, сонымен қатар еңбек қатынастарының сапасымен және әлеуметтік қорғалу деңгейімен де анықталатынын көрсетті [29]. Сен мүмкіндіктерінің нормативтік тәсілі жұмыспен қамтуды қоғамдық өмірге қатысудың және ресурстарға қол жеткізудің нақты мүмкіндіктерін кеңейту құралы ретінде түсіндіруге мүмкіндік береді, бұл әсіресе халықтың осал топтары үшін маңызды [30].

Халықаралық ұйымдардың зерттеулері айтарлықтай эмпирикалық базаны қалыптастырады. Дүниежүзілік банк пен ЭЫДҰ саясатты іске асырудағы институционалдық тапшылықтар мен сәтсіздіктерді анықтауға бағытталған гендерлік көрсеткіштер жүйесін әзірледі [31;32]. Алайда, бұл көрсеткіштер, әдетте, салыстырмалы сипатта болады және ұлттық деңгейде еңбек нарығын басқару модельдеріне әлсіз біріктірілген.

Қазақстан мен Орталық Азия елдерінің контекстінде эмпирикалық база шектеулі болып қалуда, дегенмен соңғы жылдары оның кеңеюі байқалады. Бекбосинова ғылым мен басқарудағы әйелдердің институционалдық өкілдігін анықтады [33]. Қуанова мен Анесова әйелдердің жалақысы төмен және тұрақсыз жұмыспен қамту түрлерінде шоғырланғанын көрсетті [34]. Нюсупова және басқалары гендерлік сегрегацияның аймақтық заңдылықтарын анықтау үшін кеңістіктік талдауды қолданды [35]. Киреева және басқалары COVID-19 пандемиясы кезінде теңсіздіктің күшеюін тіркеді [36]. Ағабекова және басқалары әйелдердің мансаптық траекторияларын қалыптастырудағы білімнің рөлін [37], ал Ақыбаева мен бірлескен авторлар – мемлекеттік сектордағы әйелдердің алға жылжуындағы кедергілерді зерттеді [38].

UNDP, UN Women және Asian Development Bank (2017-2023) баяндамалары дәстүрлі гендерлік рөлдердің үстемдігін, әлсіз институционалдық жауапкершілікті және кемсітушілікке қарсы заңнаманың жеткіліксіз іске асырылуын қоса алғанда, Қазақстанда гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін құрылымдық кедергілердің болуын атап көрсетеді [39;40;41]. KISI және UNDP мәліметтері бойынша, қоғамдық санада, атап айтқанда, экономикалық тұрақсыздық жағдайында жұмысқа орналасу кезінде ерлер басымдылығын қолдауда көрінетін патриархалдық көзқарастар сақталады [40;42].

Жоғарыдағы қорытындылай келе, ғылыми жарияланымдардың едәуір көлеміне қарамастан, қолданыстағы әдебиеттер тұжырымдамалық және мақсатқа қол жеткізу құралы тұрғысынан шашыраңқы болып қала береді. Зерттеулердің көпшілігі гендерлік теңсіздіктің жеке көріністеріне немесе гендерлік процестерді басқаруды талдауға көшпестен институционалдық жағдайларды сипаттауға бағытталған. Ғылыми салада Қазақстан Республикасының ұлттық институционалдық жағдайларына бейімделген және жұмыспен қамту саласындағы басқарушылық операцияларға бағдарланған еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың интеграцияланған моделі жоқ.

Дәл осы теориялық және әдіснамалық алшақтық осы диссертациялық зерттеудің ғылыми орнын құрайды.

Зерттеудің мақсаты теориялық-тұжырымдамалық талдауға, қолданыстағы басқару жүйесінің эмпирикалық диагностикасына және халықаралық тәсілдерді ұлттық әлеуметтік-экономикалық және институционалдық жағдайларға бейімдеуге негізделген Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу және ғылыми негіздеу болып табылады.

Диссертациялық жұмыста қойылған мақсатқа жету үшін зерттеудің келесі **міндеттері** анықталды:

- Мемлекеттік және институционалдық басқару объектісі ретінде гендерлік теңдіктің мазмұнын нақтылай отырып, еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың теориялық-тұжырымдамалық негіздерін ашу.

- Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің реттеуші және институционалдық тетіктерін, оның ішінде оларды іске асырудың ұлттық және халықаралық тәсілдерін жүйелеу.

- Құқықтық, институционалдық және ұйымдастырушылық аспектілерді ескере отырып, Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың қолданыстағы жүйесіне эмпирикалық талдау жүргізу.

- Статистикалық және құрылымдық талдау негізінде Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік диспропорциялардың ауқымы мен құрылымдық сипаттамаларын бағалау.

- Қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайларда еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесінің жұмыс істеуінің негізгі факторлары мен институционалдық шектеулерін анықтау.

- Мемлекеттік және институционалдық ықпалдың тиімділігін арттыруға бағытталған еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу және теориялық негіздеу.

- Әзірленген модель негізінде еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін өзгерту мен жетілдірудің практикалық тетіктерін негіздеу және ұсыну.

Зерттеу объектісі гендерлік жұмыспен қамту қатынастары қалыптасатын және жүзеге асырылатын әлеуметтік-экономикалық жүйе ретіндегі Қазақстан

Республикасының еңбек нарығы.

Зерттеу пәні Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің басқару процестері, тетіктері мен құралдары, оның ішінде оларды іске асырудың институционалдық, экономикалық және ұйымдастырушылық аспектілері болып табылады.

Осы зерттеудің әдістемесі зерттелетін құбылыстың көп факторлы сипатына және оның елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына жүйелі әсеріне байланысты еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті талдауға кешенді пәнаралық тәсілге негізделген. Жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдік макроэкономикалық үрдістердің, институционалдық жағдайлардың, еңбек нарығының жұмыс істеу тетіктерінің, нормативтік-құқықтық ортаның, сондай-ақ орнықты әлеуметтік-мәдени көзқарастардың әсерінен қалыптасады.

Сондықтан, зерттеу адами капитал теориясы, институционалдық экономикалық теория, гендерлік экономиканың заманауи тұжырымдамалары, мемлекеттік басқару теориясы және тұрақты даму тұжырымдамасы сияқты теориялық тәсілдердің үйлесіміне сүйенеді. Бұл теориялық негіз бізге гендерлік теңдікті тек әлеуметтік санат ретінде ғана емес, сонымен қатар жұмыспен қамтуға, еңбек өнімділігіне және адами капиталдың сапасына әсер ететін басқарылатын экономикалық процесс ретінде де зерттеуге мүмкіндік берді.

Зерттеудің теориялық негізі - еңбек нарығын талдау, гендерлік саясат, әлеуметтік стратификация, адами капиталды басқару және эконометрикалық модельдеу саласындағы ресейлік және халықаралық ғалымдардың жұмыстары. Әдіснамалық негіз жүйелілік, ғылыми объективтілік, логикалық бірізділік және жұмыспен қамтудағы, жалақыдағы және мансаптық өсудегі гендерлік айырмашылықтарды анықтайтын процестерге тұтас көзқарас қағидаттарына негізделген. Бұл тәсіл гендерлік теңсіздіктің табиғатын тұжырымдамалық түсінуді және оны сандық талдау құралдарын әзірлеуді, сондай-ақ басқару шешімдерін әзірлеуді қамтамасыз етті.

Зерттеуде теориялық талдаудың келесі әдістері қолданылды: жүйелік, институционалдық, салыстырмалы, логикалық және құрылымдық-функционалдық. Бұл әдістер гендерлік айырмашылықтарды қалыптастыратын негізгі факторларды анықтауға, еңбек нарығының макро-, мезо- және микро-деңгейлері арасындағы байланыстарды анықтауға және осы қатынастардың гендерлік теңдікке әсерін талдауға мүмкіндік берді. Ғылыми жалпылау және аналитикалық модельдеу әдістері өте маңызды болды, бұл әртүрлі статистикалық және нормативтік деректерді біртұтас зерттеу құрылымына айналдыруға мүмкіндік берді.

Зерттеудің айтарлықтай бөлігі уақыттық қатарларды талдау, құрылымдық және индекстік талдау, салыстырмалы көрсеткіштерді есептеу және мин-макс әдісін қолдана отырып, деректерді қалыпқа келтіру процедураларын қоса алғанда, экономикалық және статистикалық әдістерді қолдануға негізделген. Бұл уақыт өте келе көрсеткіштердің салыстырмалылығын қамтамасыз етті және гендерлік теңдіктің интеграцияланған бағалауларын әзірлеуге мүмкіндік берді.

Зерттеудің негізгі құралы еңбек нарығындағы гендерлік теңдік деңгейіне институционалдық, білім беру және басқарушылық факторлардың әсерін

сандық бағалауға бағытталған эконометрикалық модельдеу болды. Нормаланған деректер негізінде еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интеграцияланған индексі жасалды, ол ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыспен қамтуға қатысу, ресми жұмыспен қамту, жалақы деңгейі және басқаруға қатысу тұрғысынан тепе-теңдіктің динамикасын көрсетеді. Эконометрикалық модель гендерлік процестердің басқарылатын сипатын эмпирикалық растауға және мемлекеттік саясатқа араласудың басым бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді.

Зерттеуде Excel Power Query, Canva және Python бағдарламалау тілі (NumPy, Pandas және Matplotlib кітапханалары) сияқты заманауи деректерді өңдеу және көрнекі ету құралдары қолданылды. Бұл құралдар статистикалық деректер жиынтығын жүйелеуге, деректерді тазартуға, аналитикалық кестелер мен графиктерді жасауға мүмкіндік берді және есептеулердің дәлдігі мен қайталануын жақсартты [3]. Зерттеудің ақпараттық базасы Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының 2015–2024 жылдарға арналған ресми статистикалық деректерінен, жұмыспен қамту және гендерлік саясат бойынша нормативтік және стратегиялық құжаттардан, сондай-ақ ХЕҰ, Дүниежүзілік банк, БҰҰДБ, ЭЫДҰ және БҰҰ әйелдерінің халықаралық есептері мен дерекқорларынан тұрады. Салыстырмалы халықаралық дереккөздерді пайдалану бізге ұлттық үрдістерді жаһандық стандарттармен байланыстыруға және озық тәжірибелерді Қазақстан Республикасының жағдайларына бейімдеуге мүмкіндік берді. Диссертациялық жұмысты жазу сәтінде 2025 жылға арналған еңбек нарығының негізгі индикаторлары бойынша толық әрі жүйеленген ресми статистикалық деректер қолжетімді болмауына байланысты, талдау үшін соңғы толық жыл ретінде 2024 жылғы деректер пайдаланылды.

Интеграцияланған әдіснаманы пайдалану зерттеудің кешенді сипатын қамтамасыз етті, Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің құрылымдық себептерін анықтауға және ұлттық экономикада гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін жетілдіру бойынша дәлелді ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік берді.

Жасанды интеллектіні қолдану

Диссертацияны дайындау барысында шектеулі көлемде жасанды интеллект технологиялары тек мәтіндік ақпаратты өңдеуге, тілдік редакциялауға, материалды құрылымдауға және вариативті деректерді талдауға байланысты көмекші мақсаттарда қолданылды.

Ғылыми нәтижелер, ережелер, тұжырымдар мен ұсыныстарды автор өз бетінше тұжырымдайды. Жасанды интеллект технологияларын пайдалану академиялық адалдық, дербестік, шынайылық қағидаттарын және Қазақстан Республикасы дәрежелерді беру қағидаларының 5 және 5-2-тармақтарының талаптарын сақтай отырып жүзеге асырылды.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы теориялық-тұжырымдамалық ережелерді интеграциялауға, қолданыстағы басқару жүйесінің эмпирикалық диагностикасына және халықаралық басқару тәсілдерін ұлттық әлеуметтік-экономикалық және институционалдық жағдайларға

бейімдеуге негізделген Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу мен ғылыми негіздеуден тұрады.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы автордың жеке өзі алған келесі ережелерінде нақтыланған:

1. «Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару» санатының ғылыми мазмұны нақтыланды, ол гендерлік диспропорцияларды қысқарту мақсатында мемлекет пен өзге де субъектілердің жұмыспен қамту жағдайларына, тетіктері мен нәтижелеріне мақсатты, көп деңгейлі және институционалдық ұйымдастырылған басқарушылық ықпал ету процесі ретінде қарастырылады. Қолданыстағы тәсілдерден айырмашылығы, гендерлік теңдік нормативтік мақсат ретінде емес, еңбек нарығы жүйесінің жұмыс істеуінің басқарылатын нәтижесі ретінде тұжырымдалады, бұл басқару моделінің теориялық-тұжырымдамалық негізін қалыптастырады.

2. Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_LM_t) әзірленді, ол әйелдердің жұмыс күшіне қатысуы, ресми жұмыспен қамтылуының үлесі, еңбекақыдағы гендерлік алшақтық және басқарушы лауазымдардағы өкілдігі көрсеткіштерін нормализацияланған түрде біріктіруге негізделген. Қолданыстағы халықаралық индекстерден (WEF, UNDP, EIGE) айырмашылығы, ұсынылған индекс ұлттық статистикалық база мен институционалдық ерекшеліктерге бейімделген, бұл оның мемлекеттік басқару және мониторинг жүйесінде қолданылуын қамтамасыз етеді.

3. Басқарылатын факторлардың (институционалдық-құқықтық орта – WBL_t , әйелдердің білім беру әлеуеті – $EDUf_t$, басқарудағы өкілдігі – $LEADf_t$) еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің динамикасына (GE_LM_t индексімен өлшенетін) ықпалын бағалайтын эконометриялық модель қалыптастырылып, апробациядан өткізілді. Модель нәтижелері факторлардың ішінде әйелдердің басқарудағы өкілдігі ($LEADf_t$) статистикалық тұрғыдан мәнді екенін көрсетті, ал институционалдық және білім беру факторлары бағыттық және түсіндірмелік сипатта қарастырылады. Бұл модель гендерлік диспропорциялар мен басқарылатын факторлар арасындағы статистикалық өзара байланысты анықтауға мүмкіндік береді.

4. Макро-мезо-микро деңгейлеріне негізделген еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделі әзірленді, ол стратегиялық, институционалдық және ұйымдастырушылық реттеу тетіктерінің үйлесімділігін қамтамасыз етеді. Қолданыстағы бағдарламалық тәсілдерден айырмашылығы, модель басқару архитектурасын жүйелі трансформациялауға және тұрақты кері байланыс тетіктерін қалыптастыруға бағытталған.

5. Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жүйесіне кешенді эмпирикалық диагностика жүргізілді, ол нормативтік-құқықтық ұстанымдарды, институционалдық тетіктерді және нақты әлеуметтік-экономикалық нәтижелерді салыстыруға негізделген. Нәтижесінде мемлекеттік гендерлік саясаттың тиімділігін төмендететін құрылымдық және институционалдық шектеулер анықталып, модельге

негізделген басқаруға көшу қажеттілігі негізделді.

Қорғауға ұсынылатын негізгі ережелер:

1. Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдік институционалдық, білім беру және басқарушылық факторлардың ықпалымен қалыптасатын басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже болып табылады, бұл оны мемлекеттік және институционалдық басқарудың жүйелі объектісі ретінде қарастыру қажеттілігін негіздейді.

2. Еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_LM_t) гендерлік айырмашылықтарды кешенді бағалау мен мониторингтеудің сенімді құралы болып табылады, ол көрсеткіштердің уақыт бойынша, сондай-ақ өңірлер мен экономика салалары бойынша салыстырмалылығын қамтамасыз етеді.

3. Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік диспропорциялар басқарылатын сипатқа ие және талдау нәтижелері көрсеткендей, факторлардың ішінде әйелдердің басқарудағы өкілдігі ($LEADf_t$) статистикалық тұрғыдан мәнді тәуелді, ал институционалдық-құқықтық орта (WBL_t) және білім беру әлеуеті ($EDUf_t$) бағыттық және түсіндірмелік факторлар ретінде қарастырылады.

4. Еңбек нарығында гендерлік теңдікті тиімді қамтамасыз ету стратегиялық, институционалдық және ұйымдастырушылық реттеу тетіктерінің үйлесімділігін қамтамасыз ететін және тұрақты кері байланыс тетіктерін қалыптастыратын көпдеңгейлі (макро-мезо-микро) басқару моделін іске асыру арқылы мүмкін болады.

5. Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесі нормативтік түрде бекітілген қағидаттар мен нақты әлеуметтік-экономикалық нәтижелер арасындағы алшақтықта көрінетін құрылымдық және институционалдық шектеулердің болуымен сипатталады, бұл модельге негізделген және дәлелді басқаруға көшу қажеттілігін айқындайды.

6. Еңбек нарығындағы гендерлік диспропорцияларды қысқарту макроэкономикалық деңгейде еңбек өнімділігі мен экономикалық өсім көрсеткіштеріне статистикалық тұрғыдан мәнді әсер етеді, бұл олардың басқарылатын факторлар мен гендерлік теңдік арасындағы статистикалық өзара байланысты эмпирикалық түрде көрсетеді.

Диссертациялық зерттеудің теориялық маңыздылығы Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың теориялық-тұжырымдамалық негіздерін дамыту және нақтылау болып табылады. Жұмыста гендерлік теңдікті нормативтік мақсат ретінде емес, институционалдық, экономикалық және басқару факторларының әсерінен қалыптасатын еңбек нарығы жүйесінің жұмыс істеуінің басқарылатын нәтижесі ретінде қарастыратын гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың авторлық моделі қалыптасқан және негізделген.

Диссертацияда гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқаруды институционалдық ұйымдастырылған көп деңгейлі (макро-мезо–микро) процесс ретінде түсіндіруді қоса алғанда, жұмыспен қамту саласындағы гендерлік процестерді талдаудың тұжырымдамалық–категориялық аппараты

нақтыланды және кеңейтілді. Бұл мемлекеттік реттеуді, институционалдық практиканы және еңбек нарығындағы ұйымдастырушылық шешімдерді бірыңғай теориялық шеңберге біріктіруге мүмкіндік берді.

Еңбек нарығын басқару теориясына елеулі үлес көрсеткіштер жүйесін және еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_LM_t) әзірлеу арқылы енгізілді, бұл гендерлік теңдікті өлшенетін және басқарылатын әлеуметтік-экономикалық санат ретінде тұжырымдауға мүмкіндік берді. Бұл құралдарды қолдану гендерлік экономика және еңбек экономикасы теориясының аналитикалық мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Теориялық деңгейде гендерлік саясаттың жүйесіз және декларативті шараларына негізделген тәсілден гендерлік теңдікті қамтамасыз етуде негізгі ағым қағидаттарын, деңгейаралық үйлестіруді және басқару шараларының тиімділігін дәлелді талдауға негізделген басқару моделіне көшу қажеттілігі негізделді.

Әзірленген модель институционалдық, нормативтік, білім беру және басқару факторларының еңбек нарығында гендерлік нәтижелерді қалай қалыптастыратынын көрсетеді.

Жиынтығында алынған нәтижелер Қазақстан Республикасының еңбек нарығын өзгерту жағдайындағы гендерлік аспектілерді ескере отырып, Жұмыспен қамту саясатын қалыптастыру мен іске асырудың теориялық базасын тереңдете отырып, гендерлік теңсіздіктің табиғаты, оны молайту тетіктері және басқарушылық ықпал ету мүмкіндіктері туралы ғылыми түсініктерді кеңейтеді.

Диссертациялық зерттеудің практикалық маңыздылығы алынған тұжырымдарды, еңбек нарығын басқару жүйесінде әзірленген модель мен әдістемелік құралдарды пайдалану және Қазақстан Республикасының мемлекеттік гендерлік саясатын іске асыру мүмкіндігінде жатыр.

Басқарылатын факторлар жүйесін, GE_LM_t интегралдық индексі және деңгейаралық (макро-мезо-микро) тәсілді қамтитын еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың әзірленген моделін мемлекеттік билік органдары жұмыспен қамту және гендерлік теңдік бағдарламаларының тиімділігін стратегиялық жоспарлау, мониторингтеу және бағалау кезінде пайдалана алады.

Зерттеу нәтижелері мен ұсынылған тетіктер:

- жұмыспен қамту және әлеуметтік саясат саласындағы мемлекеттік стратегиялар мен бағдарламаларды түзету кезінде;

- гендерлік алшақтықты төмендетудің өңірлік бағдарламаларын әзірлеу кезінде;

- болжамдар мен талдамалық баяндамаларды дайындау кезінде талдау орталықтары мен даму институттарының қызметінде;

- әйелдердің экономикаға қатысуын кеңейтуге бағытталған ESG-тәсілдерін корпоративтік басқару және іске асыру практикасында және басқару.

Зерттеудің ерекше практикалық құндылығы еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің жай-күйіне тұрақты мониторинг жүргізуге мүмкіндік беретін

көрсеткіштер жүйесін және оларды біріктіру әдістемесін ұсынудан тұрады. GE_LM_t интегралдық индексін пайдалану нәтижелердің салыстырымдылығын қамтамасыз етеді: аймақтар, экономика салалары, уақыт кезеңдері арасында және дәлелді бюджеттік және бағдарламалық жоспарлау құралы ретінде қызмет ете алады.

Тұжырымдалған практикалық ұсыныстар еңбек нарығындағы ең осал топтарды анықтауға, басқарушылық әсердің негізгі нүктелерін анықтауға және адами капиталды дамытуға, әйелдердің экономикалық белсенділігін арттыруға және құрылымдық гендерлік теңгерімсіздіктерді төмендетуге бағытталған кешенді жобаларды қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Алынған нәтижелер еңбек экономикасы, мемлекеттік басқару және әлеуметтік саясат саласындағы мамандарды даярлау кезінде оқу процесінде пайдаланылуы мүмкін, сондай-ақ гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару саласындағы одан әрі ғылыми зерттеулер үшін теориялық-практикалық негіз бола алады.

Бұл диссертацияның практикалық нәтижелері Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-экономикалық даму, мемлекеттік басқару және адами капиталды тұрақты дамыту салаларындағы ғылыми дамудың басым бағыттарына сәйкес келеді. Олар сондай-ақ Қазақстан Республикасының негізгі стратегиялық және бағдарламалық құжаттарына, соның ішінде 2030 жылға дейінгі Қазақстан Республикасындағы Отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасына, 2024–2027 жылдарға арналған Гендерлік теңдік жөніндегі ұлттық іс-қимыл жоспарына, 2024-2029 жылдарға арналған Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасына және тұрақты даму мақсаттарына (ТДМ), атап айтқанда 5-ТДМ «Гендерлік теңдік» және 8-ТДМ «Лайықты еңбек және экономикалық өсу» сияқты құжаттарға сәйкес келеді. Диссертацияда ұсынылған модель, көрсеткіштер мен тетіктер мемлекеттік жұмыспен қамту, гендерлік теңдік және адами капиталды дамыту саясатын іске асыру кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Зерттеу нәтижелерінің апробациясы. Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері Шығыс Қазақстан облысының «Жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламаларды үйлестіру басқармасы» ММ-де сыналды. Апробация Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды әзірлеуге байланысты қолданбалы талдамалық жұмыс шеңберінде жүргізілді. Гендерлік теңдікті басқарудың авторлық моделі сараптамалық талқылаулар мен еңбек және әлеуметтік саясаттың тиімділігін облыстық деңгейде гендерлік тұрғыдан алдын ала бағалау үшін негіз ретінде пайдаланылды (Қосымша А).

Сонымен қатар, диссертациялық зерттеу нәтижелері Қазақстан-Американдық еркін университетінің оқу процесіне енгізіліп, «Еңбек нарығы экономикасы» пәні бойынша әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу барысында пайдаланылды. Әдістемелік ұсынымдар еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқару, жұмыспен қамту және әлеуметтік-экономикалық процестерді талдау мәселелері бойынша білім алушылардың теориялық және практикалық даярлығын жетілдіруге бағытталған (Қосымша Ә).

Диссертациялық зерттеу нәтижелері мен ұсыныстары Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне жолданып, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және еңбек нарығын басқару тетіктерін жетілдіру мәселелері бойынша практикалық ұсыныстар ретінде ұсынылды. Министрлік тарапынан ұсынылған материалдарды қарастыруға және осы бағыттағы ынтымақтастыққа ашық екендігі туралы ресми жауап алынды (Қосымша Б).

Жарияланымдар. Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері 13 ғылыми жарияланымда көрсетілген, оның ішінде: Scopus дерекқорында индекстелетін рейтингтік журналдағы 1 мақала (53 процентильмен), Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған басылымдардағы 8 мақала, халықаралық ғылыми-практикалық конференциялар материалдарындағы 3 тезис және Ресейлік ғылыми электрондық кітапхананың электрондық кітапханасында (РФЭК) жарияланған 1 мақала.

Диссертациялық зерттеудің құрылымы кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және 6 қосымшадан тұрады. Жұмыстың жалпы көлемі – 156 бет. Зерттеу барысында 15 сурет, 27 кесте және 6 формула қолданылған, сондай-ақ 142 пайдаланылған әдебиеттердің толық тізімі берілген.

1 ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІ БАСҚАРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Гендерлік теңдік жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік және институционалдық басқару объектісі ретінде

Көптеген ғылыми жұмыстарда гендерлік теңдік көп жағдайда нормативтік қағидат немесе әлеуметтік дамудың қажетті бағытын белгілейтін құндылық белгісі ретінде қарастырылады. Бұл сияқты түсіндіру мәселенің маңызды дүниетанымдық аспектісін көрсетеді, алайда еңбек нарығында болып жатқан процестерді талдау мақсатында, сонымен қатар, басқару шешімдерін әзірлеу үшін ол жеткіліксіз болып шығады. Зерттеу логикасында гендерлік теңдікті алаңдататын идеал ретінде емес, мақсатты мемлекеттік және институционалдық әсердің нәтижесі ретінде түсінетін тәсіл тиімдірек. Бұл тұрғыда, біз мазмұны біртіндеп қалыптасып, ғылыми идеялар дамыған сайын өзгеріп отыратын категория туралы айтып отырмыз, бұл семантикалық екпіндердің де, оны институционалдық практикада бекіту тәсілдерінің де өзгеруімен қатар жүрді [43; 44; 45].

1.1-тармақша зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізін қалыптастыруға арналған және гендерлік теңдіктің дәстүрлі нормативтік интерпретациясын қайта қарастыруға бағытталған. Осы санатты сипаттамалық түсінуден оны мемлекеттік және институционалдық басқару контекстінде қарауға көшу осы тармақшаның міндеті болып табылады. Бұл тәсілмен гендерлік теңдік өзін-өзі мақсат ретінде емес, басқару шешімдерінің, реттеуші тетіктердің және жұмыспен қамту саласында қолданылатын құралдар жиынтығының әсерінен қалыптасатын әлеуметтік анықталған нәтиже ретінде әрекет етеді. Бұл тұрғыдан, теңдікті қамтамасыз етуді басқару деңгейлерінің, қатысушы субъектілердің құрамының, пайдаланылатын құралдардың және әлеуметтік-экономикалық талдау шеңберінде бекітілуі және өлшенуі мүмкін нәтижелердің объективі арқылы қарастыруға мүмкіндік береді [3].

Теңдік идеясының бастауы қазіргі қоғамның қалыптасу кезеңінен басталады және әр адамның тең моральдық және құқықтық құндылығы туралы идеяны бекітетін ағартушылық философиямен байланысты [46; 47]. Алайда, теңдіктің жалпыға арналған қағидаттары шектеулі болды, себебі нақты институционалдық тәжірибеде олар әйелдерге және басқа да бірқатар әлеуметтік топтарға таралмады. Патеман атап өткендей, модернизм субъектісінің моделі іс жүзінде ер адамның бейнесіне негізделген – автономды, экономикалық тұрғыдан тәуелсіз және қоғамдық салаға енгізілген [48]. Сонымен бірге, әйелдер негізінен үй шаруашылығы мен адам күтіміне тиесілі деп саналды, бұл олардың саясаттан, экономикадан және азаматтық өмірден шет қалуын институционалды түрде бекітті және теңсіздіктің тұрақты түрлерін көбейтуге алғышарттар жасады.

Бұл асимметрияны сыни тұрғыдан қайта қарау ерте феминистік еңбектерден басталды, онда ерлер мен әйелдердің әлеуметтік жағдайындағы

айырмашылықтардың табиғи шарттылығы ойы алғаш рет күмән тудырды. Гендерлік теңсіздікті ерте сыни тұрғыдан қайта қараудың тән мысалы - М. Уолстонкрафттың «Әйелдердің құқықтарының көрінісі» еңбегі. Өз еңбегінде әйелдердің бағынышты жағдайы мәдени және білім беру шектеулеріне байланысты қалыптасады, және оны биологиялық себептермен түсіндіру әлеуметтік тұрғыдан ойластырылған деп санады [49]. Осылайша айтқанда, теңдік өздігінен пайда болмайды және оны практикалық іске асыруды қамтамасыз ететін институционалдық жағдайларды қажет етеді деген кейінгі зерттеулер үшін маңызды идея тұжырымдалды.

XIX – XX ғасырдың басында гендерлік теңдік ойының дамуы негізінен құқықтық жазықтықта жүрді және әйелдердің саяси құқықтары үшін күреспен және оларды толыққанды азаматтар ретінде танумен байланысты болды [50]. Бірақ, кейінгі зерттеулер құқықтық мәртебенің ресми кеңеюі терең құрылымдық айырмашылықтарды жоюға әкелмегенін көрсетті. Скотттың пікірінше, әйелдердің құқықтық мәртебесінің кеңеюі ресурстарды бөлу тетіктерінің, әлеуметтік рөлдердің және символдық артықшылықтардың өзгеруіне әкелмеді, сондықтан күнделікті өмірдің қолданыстағы институционалдық нормалары мен тәжірибелері гендерлік теңсіздікті қолдауды жалғастырды [43, p. 1071-1075].

XX ғасырдың екінші жартысында ғылыми зерттеулер теңдікті түсіну тәсілдерін айтарлықтай қайта қарады. Егер бұрын ол негізінен құқықтардың ресми теңдігімен және мәртебелердің құқықтық симметриясымен байланысты болса, онда болашақта бұл құқықтар жүзеге асырылатын құрылымдық жағдайларды талдауға баса назар аударылды. Бұл сияқты бұрылыс сыни әлеуметтік теорияның, құрылымдық бағыттардың және институционалдық талдаудың дамуына байланысты болды. Онда назар жеке деңгейден әлеуметтік қатынастар деңгейіне және оларды ұйымдастырудың тұрақты ережелеріне аударылады [44, p. 10-11; 45, p. 230; 51]. Осы тәсілдер шеңберінде гендер жеке сипаттама ретінде емес, әлеуметтік байланыстар жүйесінде орналасқан және институттар, нормалар мен символдық бұйрықтар арқылы бекітілген позиция ретінде қарастырылады.

Осы тұрғыдан, ресми теңдік пен нақты теңдікті ажырату маңызды, себебі құқықтардың сәйкес келуі мүмкіндіктердің сәйкес келуін білдірмейді. Фрейзер атап өткендей, құқықтық тану теңсіздіктерді өздігінен шешпейді, себебі ол экономикалық құрылымдар арқылы, сондай-ақ мәртебе мен танудың таралуын анықтайтын мәдени иерархиялар арқылы көбейеді [45, p.100]. Гендерлік теңсіздікті әлеуметтік ұйымның жүйелік қасиеті ретінде қарастыратын Уэлби жақын позицияны ұстанады. Оның жұмысында бұл жеке кемсітушілік актілерінің жиынтығы емес, керісінше, институттар мен тәжірибелерде орныққан тұрақты құрылымдық қатынастардың қайталануы екенін атап көрсетеді. [44, p. 5-9].

Тарихи институционализм тұрғысынан теңдікті қағидаттар декларациясына дейін төмендетуге болмайды. Себебі, ол әртүрлі әлеуметтік топтар үшін ықтимал мінез-құлық шекараларын белгілейтін ережелердің, нормалардың және тұрақты тәжірибелердің белгілі бір құрылымы шеңберінде

калыптасады [52]. Бұл тұрғыда, еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету құқықтық актілерді қабылдау фактісімен емес, басқарушылық тетіктердің мүмкіндіктерді бөлуге әсер ететін институционалдық және әлеуметтік-экономикалық факторлардың келісілген әрекетін қамтамасыз ету қабілетімен анықталады.

Теңдікті екілік сипаттама ретінде емес, әлеуметтік жүйе күйінің параметрі ретінде қарастыратын жүйелік теория қосымша түсініктеме береді [53]. Осы тұрғыдан алғанда, теңсіздік кездейсоқ ауытқу немесе жеке шаралармен жойылатын жергілікті проблема емес, алайда қоғамның әртүрлі ішкі жүйелерінің жұмысына енгізілген құрылымдық дифференциацияның салдары болып табылады. Сондықтан, бір саладағы өзгерістер, егер бұрынғы институционалдық байланыстар сақталса, міндетті түрде бүкіл жүйенің өзгеруіне әкелмейді.

Континентальды теориялық дәстүрде гендерлік теңдік абстракттілі нормативтік қағидат ретінде емес, бірқатар тұрақты сипаттамаларға ие тарихи қалыптасқан әлеуметтік форма ретінде түсініледі. Біріншіден, ол контекстік сипатта болады және нақты тарихи жағдайларға байланысты өзгереді [43, p. 1053-1054; 50]. Екіншіден, оның жай-күйі мүмкіндіктерді бөлу ережелері қалыптасатын институционалдық орта арқылы жүзеге асырылады [44, p.25; 52]. Үшіншіден, теңдік құқықтарды заңды түрде тануға дейін азаяды, себебі нақты айырмашылықтар экономикалық және мәдени құрылымдарда бекітілген [45, 105-бет]. Соңында, ол институттар, ұйымдар және жеке тәжірибелер деңгейінде бір уақытта көрінетін жүйелі және көп деңгейлі сипатқа ие [54].

Бұл ережелер осы зерттеу үшін өте маңызды, өйткені олар гендерлік теңдікті тек моральдық талап ретінде нормативті түсінуден бас тартуға және оны институционалдық тетіктер мен басқару шешімдері арқылы қайталанатын әлеуметтік форма ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан алғанда, гендерлік теңдікті құндылық ретінде ғана емес, сондай-ақ келесі бөлімдерде дәйекті түрде ашылатын ғылыми талдау мен мақсатты реттеу нысаны ретінде талдауға болады.

Ғылыми әдебиеттерде ұсынылған гендерлік теңдік анықтамаларының әртүрлілігі терминологиялық белгісіздікпен емес, әлеуметтік құрылым мен теңсіздікті көбейту тетіктерін түсіндірудің теориялық тәсілдерінің айырмашылығымен байланысты. Сыни әлеуметтік теория шеңберінде гендерлік теңдік материалдық ресурстарды бөлу және символдық тану мәселелері қиылысатын әлеуметтік әділеттіліктің кең өрісінің элементі ретінде қарастырылады [45, p.107]. Әлеуметтік тұжырымдамалар, өз кезегінде, гендерлік қатынастардың «режимдік» сипатына назар аударады: теңдік тек нормативтік қағидат немесе жеке көзқарас ретінде емес, белгілі бір институционалдық жүйелердің қасиеті ретінде түсіндіріледі [44, p.20].

Нормативтік-құқықтық дәстүрде гендерлік теңдік бастапқыда құқықтардың ресми симметриясымен және кемсітпеу қағидаттарымен байланысты: теңдік барлық құқық субъектілеріне қолданылатын жалпылық норма ретінде қарастырылады [46, p.319; 47, p.34]. Алайда, құқықтық жалпылық «теңдік парадоксы» деп аталатын жағдайға тап болады: әртүрлі

әлеуметтік-экономикалық жағдайлардағы субъектілермен бірдей қарым-қатынас бар теңсіздіктерді жоя алмайды, бірақ көбейте алады. Нәтижесінде, ғылыми әдебиеттерде экономикалық және әлеуметтік өмірге қатысудың тең мүмкіндіктері мен жағдайларын жасау құқықтарының ресми теңдігінен баса назар аударуды көздейтін нақты теңдік тұжырымдамасы дамыды [55].

Осы диссертацияның контекстінде нормативизмнің шектеуін мойындау маңызды. Себебі, заң шеңберді қамтамасыз етеді, бірақ мәртебені, уақытты, ақысыз күтімді және мансаптық мүмкіндіктерді бөлудегі гендерлік асимметрияның сақталуын түсіндірмейді. Сондықтан нормативтік парадигма құрылымдық және институционалдық талдаумен толықтыруды қажет етеді.

Сыни әлеуметтік теория теңдікті тек техникалық қол жеткізуге болатын мақсат ретінде емес, әлеуметтік құрылымда бекітілген билік пен үстемдік қатынастарының терең өзгеруінің нәтижесі ретінде қарастырады. Фрейзер еңбектерінде гендерлік әділетсіздікті тек ресурстарды қайта бөлу немесе тану мәселесі арқылы түсіндіруге болмайтындығы атап көрсетілген [45, p. 109]. Бұл түсінікте теңдік ресми кепілдіктерді енгізу нәтижесінде емес, тең емес позициялардың экономикалық, мәдени және институционалдық негіздері өзгеретін әлеуметтік құрылымдарды өзгертудің ұзақ және көп деңгейлі процесі ретінде әрекет етеді.

Құрылымдық дәстүр гендерлік талдауды жеке сипаттамалар жазықтығынан тұрақты әлеуметтік формалар аймағына ауыстыру арқылы осы ойлау желісін дамытады. Бұл көріністегі гендерлік теңсіздік жеке адамдардың жеке әрекеттері арқылы емес, институционалдық жүйеде бекітілген рөлдер, нормалар, күтулер мен тәжірибелер арқылы көбейеді, бұл әлеуметтік қолайлы мінез-құлықтың шекараларын анықтайды. Тиісінше, теңдік бір реттік араласу арқылы қол жеткізуге болатын тұрақты күй ретінде емес, қоғамның негізгі институттарының қалай құрылғанына байланысты әлеуметтік ұйымның тарихи өзгермелі түрі ретінде түсініледі [44, p.19].

Басқару міндеттеріне қатысты мұндай сыни-құрылымдық тәсілдер белгілі бір шектеулерге ие. Теориялық жалпылаудың жоғары деңгейі теңсіздіктің себептерін терең түсіндіруге мүмкіндік береді, алайда мұндай түсініктемелер әрдайым нақты реттеу тетіктеріне оңай аударыла бермейді. Нәтижесінде, аналитикалық тереңдік пен практикалық операциялық мүмкіндіктер арасында алшақтық пайда болады, бұл әсіресе мемлекеттік саясат құралдары мен жұмыспен қамту бағдарламаларын әзірлеу кезінде байқалады [3].

Еңбек экономикасында теңдік ұғымы әдетте сандық айырмашылықтар арқылы түсіндіріледі. Бұл ең алдымен жалақы деңгейі, жұмыспен қамтуға қатысу, сондай-ақ тік және көлденең сегрегация болып табылады. Блау және Канның классикалық шолуы гендерлік жалақы алшақтығының негізгі факторларын жүйелейді [8, p.785]. Бұл тәсіл тұрақты заңдылықтарды анықтауға мүмкіндік береді, бірақ сонымен бірге талдауды бақыланатын экономикалық көрсеткіштер шеңберімен шектейді.

Голдин зерттеулері гендерлік көрсеткіштердің жақындасуы қазіргі кезеңі білім берудегі айырмашылықтарға емес, әсіресе, еңбекті ұйымдастыруға байланысты екенін көрсетеді [9, p.1092]. Осыған орай, теңдікке қол жеткізу тек

жұмыспен қамтуға қол жеткізуде ғана емес, сонымен қатар өндіріс пен жұмыс уақытын бөлудің логикасында да өзгерістерді қажет етеді.

Сонымен қатар, эмпирикалық-экономикалық парадигманың да шектеулері бар. Табыс пен жұмыспен қамтуға қатысу көрсеткіштеріне назар аудару гендерлік теңдікті өлшенетін нәтижелерге дейін төмендету қаупін тудырады. Ал мәдени нормалар, ақысыз еңбекті бөлу, сондай-ақ әлеуметтік тану тетіктері талдаудан тыс шығарылады және еңбек нарығына қатысты сыртқы факторлар ретінде қарастырылады. Бұл жағдай зерттеу шеңберін кеңейтуді және мүмкіндіктердің нақты айырмашылықтары қалыптасатын институционалдық және әлеуметтік-мәдени жағдайларды ескеруді талап етеді.

Мүмкіндіктер тәсілі ресурстар мен ресми құқықтардың болуын ғана емес, оларды нақты пайдалану мүмкіндіктеріне назар аударады [30, p.120]. Гендерлік тұрғыдан алғанда, бұл тәсіл ерекше маңызды, себебі мәдени нормаларға, күтім уақытына шектеулерге және институционалдық кедергілер ресми кепілдіктердің нақты мүмкіндіктерге айналуына әрдайым мүмкіндік бермейді. Кабир бұл бағытты дамыта отырып, «ресурстар-әрекет еті мүмкіндігі-нәтижелер» арасындағы өзара байланысты көрсетеді. Осы тұрғыдан, теңдік тек шартты тең жағдай жасау емес, адамның өз таңдауларын жүзеге асыру мүмкіндігінің кеңеюі ретінде түсініледі [21, p.435]. Мүмкіндіктер тәсілінің шектеуі – оны нақты басқару құралдары мен саясат тетіктеріне толық енгізудің күрделілігінде.

Институционалдық тұрғыдан гендерлік теңдік тұрақты ережелер мен ұйымдастырушылық формалардың туындысы ретінде қарастырылады. Оған еңбек нарығы, әлеуметтік саясат, еңбек құқығы және ұжымдық өкілдік пен қорғау тетіктері кіреді. Воско тұрақсыз жұмыспен қамтудың гендерлік сипатқа ие екенін көрсетеді, яғни әйелдер тұрақсыз және аз қорғалған жұмыс түрлерінде жиі жұмыс істейді. Бұл жағдайда мұндай жағдай еңбек нарығының әсерінен ғана емес, сонымен қатар жұмысшылардың әртүрлі топтары арасында жұмыспен қамту тәуекелдерін бөлетін институттар мен реттеу саясатына байланысты қалыптасады [56].

Жүйелік тәсіл бұл тезисті одан әрі нақтылауға мүмкіндік береді. Себебі, оның шеңберінде гендерлік теңдік жеке саясатты іске асыру немесе бір институттың жұмыс істеуі нәтижесінде емес, өзара әсер ету және кері байланыс тетіктерімен байланысты қоғамның әртүрлі ішкі жүйелерінің өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде қарастырылады. Мұндай логика халықаралық ұйымдар қолданатын тәжірибеге бағытталған модельдерде де көрінеді. Осылайша, БҰҰ Әйелдер қолданатын тұрақты даму мақсаттарының құрылымы гендерлік теңдікті ілгерілету бір мезгілде бірнеше саладағы өзгерістердің келісімділігіне байланысты екенін көрсетеді. Мысалы, еңбек нарығының жағдайы білім деңгейімен, кедейлік ауқымымен, зорлық-зомбылықтың таралуымен, күтім жүйесін ұйымдастырумен және құқықтық реттеу ерекшеліктерімен байланысты [57]. Осы процестерді эмпирикалық бағалау және еларалық салыстыру үшін жұмыс күшіне қатысу, жұмыспен қамту және еңбек белсенділігінің сапасы көрсеткіштерін қамтитын дамыған статистикалық база қолданылады [2].

Қазақстан материалында жүргізілген зерттеулер постсоциалистік институционалдық режимге тұрақты құрылымдық айырмашылықтарды сақтай отырып, теңдік қағидатын нормативтік бекітудің үйлесімі тән екенін көрсетеді. Осылайша, Бекбосинованың жұмысында Қазақстан бойынша деректерді талдау негізінде салалық сегрегацияға да, институционалдық факторлардың әсеріне де байланысты сақталып отырған еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық айқындалады, бұл теңдікті тек құқықтық санат ретінде түсіндірудің шектелгенін көрсетеді [33, p.29-31]. Куанова мен Анесованың зерттеулері ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтуға қатысу деңгейінде ғана емес, сондай-ақ оның жұмыспен қамтудың тұрақсыздығын, экономикалық күйзелістерге сезімталдықты және жұмысшылардың жекелеген топтарының жоғары осалдығын көрсетеді. Алынған нәтижелер гендерлік теңдікті тек ресми нормалардың әрекетінің салдары ретінде ғана емес, сондай-ақ қолданыстағы жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау режимінің сипаттамасы ретіндегі институционалдық және жүйелік түсіндіруге сәйкес келеді [34, p.97].

Қазақстан бойынша эмпирикалық деректер гендерлік теңдікті нормативтік-құқықтық реттеуді талдау арқылы ғана толық сипаттауға болмайтынын растайды. Ол күрделі институционалдық және құрылымдық құбылыс ретінде көрінеді, оның қалыптасуы еңбек нарығының жағдайына, жұмыспен қамту режимінің ерекшеліктеріне, әлеуметтік қорғау жүйесінің параметрлеріне, сондай-ақ, салалық айырмашылықтарға байланысты. Осыған байланысты, ұлттық материалдан алынған нәтижелерді гендерлік теңдік әртүрлі зерттеу дәстүрлері аясында қарастырылатын ғылыми әдебиеттерде ұсынылған кеңірек теориялық контекстпен салыстыру қажеттілігі туындайды.

1-кестеде гендерлік теңдікті түсіндірудің негізгі тәсілдері жинақталған, бұл қазіргі заманғы зерттеулерде қолданылатын теориялық негіздердегі, семантикалық екпіндердегі және аналитикалық талдау бағыттарындағы айырмашылықтарды анық көрсетуге мүмкіндік береді.

1-кесте - Әлеуметтік-экономикалық және институционалдық талдау объектісі ретінде гендерлік теңдікті түсінуге теориялық тәсілдерді жүйелеу

№	Автор (жыл)	Теориялық бағыты	Гендерлік теңдік қалай түсіндіріледі	Негізгі талдау бағыты
1	Rawls (1971)	Әділет теориясы	Теңдік – әділет қағидаттары мен тең құқықтарға негізделген	Құқықтық және нормативтік қағидалар
2	Dworkin (2000)	Либералдық теңдік теориясы	Теңдік – институттардағы тең құрмет пен тең мүмкіндіктер	Институционалды қ реттеу
3	Fredman (2016)	Құқықтық теңдік теориясы	Теңдік – кемсітуді жою және нақты мүмкіндіктерді қамтамасыз ету	Құқықтық және институционалды қ шаралар
4	Fraser (1997)	Әлеуметтік әділет теориясы	Теңдік – ресурстарды бөлу және әлеуметтік мойындау арасындағы тепе-теңдік	Әлеуметтік құрылымдар

1-кестенің жалғасы

5	Walby (2004)	Гендерлік режимдер теориясы	Теңдік – еңбек, отбасы және мемлекет институттарының өзара әсеріне байланысы	Институционалды қ жүйе
6	Sen (2000)	Мүмкіндіктер тәсілі	Теңдік – адамның нақты мүмкіндіктері мен таңдау еркіндігі	Мүмкіндіктер және даму
7	Kabeer (1999)	Гендер және даму	Теңдік – ресурстарға қолжетімділік, әрекет ету мүмкіндігі және нәтижелер	Ресурстар және мүмкіндіктер
8	Goldin (2014)	Еңбек экономикасы	Теңдік – мансап пен жұмыс уақыты құрылымындағы айырмашылықтарды азайту	Еңбекті ұйымдастыру
9	Blau және Kahn (2017)	Эмпирикалық экономика	Теңдік – еңбекақы мен жұмыспен қамтылудағы айырмашылықтарды қысқарту	Сандық көрсеткіштер
10	Vosko (2010)	Еңбек институттары	Теңдік – жұмыспен қамтудың тұрақтылығы және әлеуметтік қорғау	Жұмыс сапасы және қорғау
11	Bekbossinov a (2024)	Қазақстан, еңбек нарығы	Теңдік – еңбекақы айырмасын және салалық бөлінуді азайты	Институционалды қ факторлар
12	Kuanova және Anessova (2024)	Қазақстан, жұмыспен қамту	Теңдік – жұмыспен қамту және жұмыс сапасы көрсеткіштерінің жақындасуы	Жұмыс сапасы және тәуекелдер
Ескерту - Автормен әдебиеттер негізінде құралған [8;9;21;30;33;34;44;45;46;47;55;56]				

Демек, ғылыми әдебиеттерде «гендерлік теңдік» ұғымының жалғыз және түпкілікті бекітілген анықтамасы жоқ, бірақ бұл әртүрлі зерттеу дәстүрлері аясында қалыптасқан әртүрлі семантикалық түсіндірмелердің жиынтығы.

Ғылыми әдебиеттерде оны түсінудің кем дегенде бірнеше жолы бар:

- ресми және нақты теңдікті қамтитын құқықтық норма;
- билік пен тану қатынастарының өзгеруі нәтижесінде;
- еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің жағдайындағы өлшенетін айырмашылықтардың жиынтығы ретінде;
- өзін-өзі таңдау мүмкіндігі мен қабілетін кеңейту ретінде;
- жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау жүйесі жұмыс істейтін институционалдық режимнің сипаттамасы ретінде.

Институционалдық және салыстырмалы әлеуметтануда мемлекеттер тек билік органдарының жиынтығы ретінде ғана емес, сондай-ақ, әлеуметтік

көбеюдің белгілі бір траекторияларын қалыптастыратын және экономикалық және әлеуметтік субъектілердің рұқсат етілген мінез-құлқының шеңберін белгілейтін ережелер, нормалар мен тәжірибелердің тұрақты жүйелері ретінде қарастырылады [44, p.15; 52, p.120; 53, p.372]. Осы тұрғыдан алғанда, Қазақстанды батыстық модельдердің жеке нұсқасы ретінде емес, ресми нормалар мен нақты тәжірибелерді үйлестірудің өзіндік логикасы бар ерекше институционалдық режим ретінде талдаған жөн.

Қазақстан құрамына кіретін постсоциалистік қоғамдар үшін құрылымдық гетерогенділік тән. Олар бір мезгілде кеңестік теңдік мұрасының элементтерін, нарықты либерализациялау тетіктерін және тұрақты дәстүршіл көзқарастарды қамтиды, бұл әлеуметтік реттеудің қарама-қайшы әдістерінің қалыптасуына әкеледі [58; 59]. Мұндай жағдайларда гендерлік теңдік қағидасының заңды түрде бекітілуі айырмашылықтарды тікелей қайшы келтірмей қайталайтын тәжірибелермен қатар өмір сүре алады.

Уэлби гендерлік режимдер тұжырымдамасын енгізе отырып, теңдіктің жалпылық және өзгермейтін емес екенін, керісінше, еңбек нарығы, мемлекет, отбасы және мәдениет институттарының қалай құрылымдалғанына және олардың арасында функциялар мен ресурстардың қалай бөлінгеніне байланысты екенін көрсетеді [44, p.17]. Қазақстанға қатысты бұл тек құқықтық нормалардың мазмұнын ғана емес, сонымен қатар жұмыспен қамту тәуекелдерін бөлудің нақты тетіктерін, күтім жөніндегі міндеттерді және кәсіби ілгерілету мүмкіндіктерін ескеру қажеттілігін білдіреді.

Кеңестік модель ерлер мен әйелдердің теңдігін жариялаудан туындады және оны ең алдымен, жаппай жұмыспен қамту, білімге қол жетімділік және әйелдердің саяси өмірге ресми қатысуы арқылы қамтамасыз етті. Алайда, постсоциалистік өзгертулер зерттеу көрсеткендей, бұл теңдік қағидасы негізінен мақсатқа қол жеткізу құралы сипатында болды: әйелдерді жұмыспен қамтуға тарту жұмылдыру экономикасының қажеттіліктерімен байланысты болды және жеке құқықтар мен таңдау мүмкіндіктерінің тұрақты жүйесін қалыптастырумен қатар жүрмеді [58, p.132].

КСРО ыдырағаннан кейін институционалдық алшақтық орын алды, бұл нарықтық реформалар әлеуметтік қорғаудың жаңа тетіктерін құруға қарағанда тезірек жүргізілді. Бұл тұрақсыз жұмыспен қамтудың өсуіне, бейресми сектордың кеңеюіне және жалақы төленбейтін еңбек көлемінің ұлғаюына әкелді, оның едәуір бөлігі әйелдерге тиесілі болды [59, p.378]. Осы өзгерістер гендерлік теңдікті әлеуметтік-экономикалық режимдердегі өзгерістерді ескермей талдауға болмайтынын көрсетеді.

Қазіргі Қазақстан теңдік қағидатын нормативтік бекітудің жоғары дәрежесімен сипатталады. Заңнамада кемсітпеу туралы ережелер тіркелген, халықаралық міндеттемелер қабылданған және мемлекеттік бағдарламалар іске асырылуда. Бірақ, эмпирикалық зерттеулер тұрақты құрылымдық айырмашылықтардың сақталуын көрсетеді. Сонымен, Бекбосинова гендерлік жалақы алшақтығы көбінесе салалық сегрегациямен, жұмыспен қамту түріндегі айырмашылықтармен және экономиканың жоғары кірісті секторларына қол жеткізудің институционалдық шектеулерімен байланысты екенін көрсетеді [33,

р.34]. Бұл құқықтық нормалардың болуы нақты теңдікті қамтамасыз етпейтіндігін көрсетеді.

Куанова мен Анесованың еңбектерінде әйелдер көбінесе тұрақсыз еңбек түрлерімен айналысады, мәжбүрлі жұмыспен қамтылу ықтималдығы жоғары және әлеуметтік қорғаудың төмен деңгейіне тап болады [34, р.100]. Нәтижелер Восконың жұмыспен қамтудың тұрақсыздығының күшеюі айқын гендерлік өлшемге ие және әртүрлі жұмыс топтарында әртүрлі түрде көрінеді деген тұжырымдарына сәйкес келеді [56, р.334].

Нүсіпова және басқа зерттеушілер жүргізген кеңістіктік талдау Қазақстандағы гендерлік теңсіздік өңірлер бойынша айтарлықтай ерекшеленетінін көрсетеді, бұл теңдік режимдерін және жұмыспен қамтуды реттеу тетіктерін талдау кезінде аумақтық факторды ескеру қажеттігін көрсетеді [60].

Институционалдық шектеулермен қатар әлеуметтік-мәдени көзқарастар айтарлықтай әсер етеді. UNDP [40] және KISI [42] сауалнамаларының деректері патриархалдық түсініктердің тұрақтылығын, атап айтқанда экономикалық тұрақсыздық жағдайында ерлердің басым жұмыспен қамтылуы туралы сенімді көрсетеді. Бұл ерлер мен әйелдердің рұқсат етілген рөлдерін анықтайтын әлеуметтік нормалар мен үміттерді өзгертпестен теңдікке қол жеткізу мүмкін еместігін растайды [61; 62].

Нәтижесінде Қазақстанда нормативтік және нақты деңгейлер арасындағы алшақтық байқалады. Теңдікті заңды түрде тану әлеуметтік күтулер мен ұйымдастырушылық тәжірибелердегі салыстырмалы өзгерістермен қатар жүрмейді. Теориялық тұрғыдан алғанда, мұндай жағдайды бірнеше көп бағытты тенденциялардың бір мезгілде болуымен сипатталатын гибриді гендерлік режим ретінде сипаттауға болады. Теңдіктің ресми нормалары мүмкіндіктерді бөлудегі тұрақты айырмашылықтармен қатар өмір сүреді және нарықтық тетіктер қорғаныс институттарының жеткіліксіз дамуымен сегрегацияны күшейтеді. Сонымен қатар, мәдени көзқарастар асимметриялық күтулерді орнатуды жалғастыруда және мемлекеттік саясат жүйесіз және әрқашан шаралардың дәйектілігін қамтамасыз ете бермейді.

Уэлби терминологиясында бұл Қазақстан либералды да, социал-демократиялық модельге де толық сәйкес келмейтінін, бірақ институттар мен тәжірибелердің ерекше үйлесіміне негізделген гендерлік айырмашылықтарды көбейтудің өзіндік түрін қалыптастыратынын білдіреді [44, р.5]. Қазақстанды ерекше институционалдық режим ретінде қарастыру осы зерттеу үшін принципті маңызға ие, өйткені ол шетелдік модельдердің бейімдеусіз ауысуын болдырмауға мүмкіндік береді, құқықтық кепілдіктер болған кезде айырмашылықтардың сақталуын түсіндіреді және басқарушылық шешімдерді әзірлеуге жүйелі көзқарас қажеттілігін негіздейді. Бұл 3-тарауда ұсынылған ұлттық бейімделген басқару моделін құру үшін теориялық негіз жасайды.

Мұндай тәсілмен Қазақстандағы гендерлік теңдікті еңбек нарығының нақты институционалдық жүйесінің әрекеті нәтижесінде қарастыру керек, оның шеңберінде ресурстар, ынталандырулар, тәуекелдер және басқару өкілеттіктері әртүрлі қатысушылар арасында бөлінеді.

Теориялық тұжырымдамалардың алуан түрлілігіне қарамастан, қазіргі ғылыми әдебиеттер гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің біртұтас басқару моделін қалыптастыруды қиындататын тұрақты әдістемелік шектеулердің болуын көрсетеді. Бұл шектеулер жеке теориялардың кемшіліктерімен емес, олардың әлеуметтік шындықты түсіндірудің әртүрлі тәсілдерін белгілейтін бастапқы алғышарттарымен байланысты [44, р. 8; 45, р.134; 54, р.623].

Бұл зерттеуде міндет қолданыстағы тәсілдерді сынау емес, олардың еңбек нарығындағы саясатты талдау мен жобалауда қолданылуының шекараларын анықтау болып табылады. Мұндай талдау институционалдық, экономикалық және әлеуметтік-мәдени факторларды бірыңғай аналитикалық модельге біріктіруге қабілетті интегративті, жүйелік және басқаруға бағытталған тұжырымдаманың қажеттілігін негіздеуге мүмкіндік береді.

Гендерлік теңдікті талдау тәсілдерінің негізгі әдіснамалық шектеулері мен олардың еңбек нарығын басқару жүйесіне ықтимал салдары 2-кестеде ұсынылған.

2-кесте - Гендерлік теңдікті талдау тәсілдерінің әдіснамалық шектеулері және олардың еңбек нарығындағы басқару үшін салдары

Тәсіл	Негізгі үлес	Негізгі шектеу	Басқару үшін салдары
Нормативтік-құқықтық	Гендерлік теңдік ғағидаларын заңнамалық түрде бекіту	Құқықтық реттеумен шектелу	Нормалардың болуы нақты өзгерістерге әрдайым әкелмейді
Еңбек экономикасы	Еңбек нарығындағы айырмашылықтарды сандық бағалау	Институционалдық және әлеуметтік факторларды толық ескермеу	Тек экономикалық шаралардың басым болуы
Мүмкіндіктер	Жеке мүмкіндіктер мен таңдау еркіндігін ескеру	Мәселенің жеке деңгейге ауысуы	Институционалдық жағдайларға жеткіліксіз назар аудару
Институционалдық	Ережелердің, нормалардың және тетіктердің рөлін таңдау	Басқару құралдарының жеткілікті дамымауы	Жекелеген, өзара байланысы әлсіз шаралардың қолданулы
Көрсеткіштік	Көрсеткіштер жүйесін құру және мониторинг жүргізу	Күрделі процестерді шамадан тыс жеңілдету	Ресми бақылау, бірақ себептерді толық ашпау
Жалпылама	Елдер арасында салыстыру мүмкіндігі	Ұлттық ерекшеліктерді толық ескермеу	Саясатты нақты жағдайға бейімдеудің қиындығы

Ескерту - Автормен құралған

Теориялық тәсілдерді талдау қазіргі ғылыми әдебиеттерде гендерлік теңдік көбінесе құқықтық қағидат, статистикада бекітілген күй немесе қоғамдық түсініктер мен нормалардың өзгеруіне байланысты процесс ретінде қарастырылатындығын көрсетеді.

Аталған түсіндірулердің маңыздылығына қарамастан, еңбек нарығындағы

саясатты талдау және әзірлеу мақсаттары үшін олардың жалпы шектеулері бар. Теңдік мақсат ретінде немесе даму нәтижесі ретінде сипатталады, ал оның қалыптасуын басқару мәселелері жеткілікті түрде дамымай қалады. Нәтижесінде, олардың өзгеру тетіктеріне емес, айырмашылықтарды анықтауға назар аударылады.

Институционалдық және жүйелік тәсілдерді қолдану мәселені басқа қырынан қарастыруға мүмкіндік береді. Институционалдық теория тұрғысынан әлеуметтік нәтижелер өздігінен пайда болмайды, бірақ экономикалық қатынастарға қатысушылардың мінез-құлқын басқаратын тұрақты ережелердің, ынталандырулардың және бекітілген тәжірибелердің әсерінен қалыптасады [52, p.120; 53, p.390].

Жүйелік тәсіл, өз кезегінде, әлеуметтік көрсеткіштерді берілген күйлер ретінде емес, қабылданған басқару шешімдеріне және туындаған кері байланыстарға байланысты өзгеретін параметрлер ретінде қарастырады [54, p.373]. Мұндай түсінік теңдікті тек нәтиже ретінде ғана емес, сонымен қатар, реттелетін процесс ретінде де талдауға мүмкіндік береді.

Еңбек нарығына қатысты бұл гендерлік теңдікті тек құқықтық нормалардың әрекетімен, жұмысшылардың жеке таңдауымен немесе жеке статистикалық көрсеткіштермен түсіндіруге болмайтынын білдіреді. Ол мемлекеттік саясаттың, жұмыспен қамту жүйесінің құрылымының, жұмыс берушілердің ұйымдастырушылық шешімдерінің және тұрақты әлеуметтік көзқарастардың әсерінен қалыптасады. Демек, гендерлік теңдікті басқару құралдарының көмегімен әсер етуге болатын еңбек нарығы жүйесінің жұмысының нәтижесі ретінде қарастыруға болады.

Бұл тәсіл гендерлік теңдікті сипаттамалық және нормативтік түсінуден басқарушылық түсіндіруге көшуге мүмкіндік береді. Бұл жағдайда теңдікті не деп санау керек және ол қандай болуы керек, бірақ ол қалай қалыптасады, қандай тетіктері арқылы сақталады және қандай басқару шешімдері бар жағдайды өзгерте алады деген мәселе шешуші болып табылады.

Қолданыстағы зерттеулердің көпшілігінде теңдіктің мәнін анықтауға бағытталған сипаттамалық логика немесе қажетті бағдарларды белгілейтін нормативтік логика басым. Басқару аспектісі айтарлықтай әлсіз дамыған, әсіресе еңбек нарығына қатысты. Мұнда айырмашылықтар институттардың, экономикалық ынталандырулардың және қалыптасқан тәжірибелердің күрделі жүйесі арқылы қайталаынады [9, p. 1111; 44, p. 16; 56, p.231].

Еңбек нарығын басқару тұрғысынан гендерлік теңдік бір нормативтік шешімнің салдары емес. Ол құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық шаралардың келісілген әрекеті нәтижесінде қалыптасады және бұл шаралардың қаншалықты өзара және дәйекті түрде жүзеге асырылатынына байланысты [52, p.23; 53, p.383; 54, p.453]. Сондықтан, оны басқарылатын әлеуметтік-экономикалық процесс ретінде қарастырған жөн.

Жүргізілген теориялық талдау негізінде осы зерттеуде мынадай авторлық анықтама ұсынылады:

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдік - бұл басқарушылық шешімдермен, құқықтық нормалармен, экономикалық ынталандырулармен

және әлеуметтік-мәдени тетіктермен қалыптасатын ерлер мен әйелдер арасындағы экономикалық мүмкіндіктердің, жұмыс рөлдерінің және мансаптық траекториялардың институционалдық тұрғыдан анықталған бөлінуінің динамикалық жағдайы мен процесі, мұнда жыныс жұмыспен қамтуға, табысқа, кәсіби дамуға және шешім қабылдауға қатысуға қол жеткізуді шектейтін жүйелік фактор ретінде әрекет етпейді.

Теңдік қол жеткізілген немесе қол жеткізілмеген күй ретінде бекітілген тәсілдерден айырмашылығы, бұл зерттеу оны жұмыспен қамту жүйесінде үнемі қайталанатын процесс ретінде қарастырады. Мұндай түсінік институционалдық логикаға сәйкес келеді.

Оған сәйкес, әлеуметтік формалар автоматты түрде пайда болудың орнына ережелер мен тәжірибелердің әрекеті арқылы сақталады және өзгереді [52, p.143; 53, p. 387]. Бұл айырмашылықтардың болуын ғана емес, оларды сақтау тетіктерін де талдауға мүмкіндік береді.

Зерттеу шеңберінде жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдік тек қана статистикалық көрсеткіш ретінде емес, еңбек нарығы жүйесіне енгізілген және шешімдер, ережелер мен ынталандырулар жиынтығы арқылы жаңғыртылатын мемлекеттік және институционалдық басқару объектісі ретінде қарастырылады.

Әдістемелік дәлдікті қамтамасыз ету үшін өзара байланысты, бірақ сәйкес келмейтін үш категорияны ажырату қажет.

Біріншіден, еңбек нарығындағы гендерлік теңдік ерлер мен әйелдер арасындағы мүмкіндіктер мен рөлдерді бөлудің жағдайы мен процесі ретінде түсініледі, онда жыныс жұмыспен қамтуға, табысқа және кәсіби өсуге қол жеткізуді жүйелі түрде шектемейді.

Екіншіден, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету осы жағдайға жақындауға мүмкіндік беретін жағдайлар мен құралдардың жиынтығы ретінде қарастырылады. Оларға құқықтық реттеу, экономикалық ынталандыру, кадрлық және білім беру саясаты, күтім инфрақұрылымын дамыту, сондай-ақ нәтижелерді бақылау және бағалау рәсімдері жатады.

Үшіншіден, гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару қолданыстағы айырмашылықтарды азайту мақсатында мемлекеттің, жұмыс берушілердің және басқа да қатысушылардың жұмыспен қамту жағдайларына әсер етуінің мақсатты және көп деңгейлі процесі ретінде түсіндіріледі.

Қағидаттарды жариялау меншектелетін тәсілдерден айырмашылығы, басқарушылық тәсіл нәтиже ретінде тең мүмкіндіктердің көбеюін қамтамасыз ететін тұрақты ережелер мен ынталандыру жүйесін қалыптастыруға бағытталған. Мұндай демаркация гендерлік теңдікті абстрактілі әлеуметтік идея ретінде емес, еңбек нарығының құрылымымен байланысты және модельдеуге болатын басқарушылық талдау объектісі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Гендерлік теңдікті басқарылатын нәтиже ретінде қарастыру оны басқарудың негізгі өлшемдері бойынша ыдыратуды талап етеді.

Басқару деңгейлері тұрғысынан теңдікті қамтамасыз ету келесі деңгейде жүзеге асырылады:

- макродеңгейде – мемлекеттік саясат, заңнама, ұлттық бағдарламалар және халықаралық міндеттемелер арқылы;

- мезодеңгейде – жұмыспен қамтудың салалық және өңірлік ерекшеліктері, еңбек нарығы институттарының қызметі және әлеуметтік әріптестік тетіктері арқылы;

- микродеңгейде – ұйымдардың шешімдері, жұмыс берушілердің кадр саясаты және жеке еңбек траекториялары арқылы.

Басқару субъектілері тұрғысынан мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер, жұмысшылар бірлестіктері, білім беру ұйымдары мен азаматтық қоғам институттары шешуші рөл атқарады. Теңдік бір қатысушының іс-әрекетімен емес, олардың арасындағы шешімдерді келісу арқылы қалыптасады.

Басқару нәтижелері тұрғысынан гендерлік теңдік жұмыс күшіне қатысу деңгейі, жұмыспен қамту сапасы, кірістер, мансаптық өсу мүмкіндіктері, көшбасшылыққа ұсыну, сондай-ақ салалық және лауазымдық сегрегацияның төмендеуі көрсеткіштері арқылы көрінеді. Бұл көрсеткіштер басқарудың тиімділігін бағалауға негіз болады және көрсеткіштер жүйесін құру үшін қажет.

Теңдікті басқарылатын нәтиже ретінде қарастыру оны мақсат қоюды, құралдарды таңдауды, аралық нәтижелерді бақылауды, тиімділікті бағалауды және қабылданған шешімдерді түзетуді қамтитын жалпы басқару цикліне қосуды қамтиды [3].

Осыған байланысты сандық көрсеткіштерге сүйенуді және іске асырылып жатқан шаралардың нақты нәтижелерін тексеруді көздейтін дәлелді басқару қағидаты ерекше маңызға ие болады. Бұл қағиданы қолдану нормалардың болуы, тек бақылаудың көрінуін тудыратын жағдайды болдырмауға және саясаттың нақты әсерін бағалауға көшуге мүмкіндік береді.

Осы зерттеуде интегралдық көрсеткіштер мен бағалау модельдерін әзірлеу қажеттілігі тек әдістемелік ойлармен ғана емес, гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару логикасымен анықталады.

Диссертацияда еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтарды азайту мақсатында мемлекет пен басқа қатысушылардың жұмыспен қамту шарттары мен нәтижелеріне әсер етуінің мақсатты, көп деңгейлі және институционалдық ұйымдастырылған процесі ретінде қарастырылады.

Тәсілдерді жүйелеу негізінде (1-кесте) және олардың шектеулерін талдау (2-кесте) жұмыспен қамту жүйесінің жұмыс істеуінің басқарылатын нәтижесі ретінде еңбек нарығындағы гендерлік теңдік туралы авторлық түсінік қалыптастырылды. Бұл түсінік жалпы сипаттамадан басқарылатын факторларды бөлуге, көрсеткіштерді таңдауға және 2-3 тарауларда қолданылатын интегралдық индекс пен модельді құруға көшуге мүмкіндік береді.

1.2 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің реттеуші және институционалдық тетіктері

1.1-тармақшада гендерлік теңдік құрылымдық, мәдени және институционалдық факторлардың қиылысуымен қалыптасқан күрделі әлеуметтік құбылыс ретінде қарастырылғанымен, бұл тармақша назарды оны мақсатты реттеу тетіктеріне аударады. Мұнда гендерлік теңдік абстрактті категория немесе нормативтік идеал ретінде емес, ресми ережелер, құралдар, процедуралар мен тәжірибелер жүйесіне енгізілген мемлекеттік саясат пен мемлекеттік басқару объектісі ретінде талданады.

Мемлекеттік саясат теориясында реттеу бір реттік араласу ретінде емес, белгілі бір мінез-құлық түрлері мен әлеуметтік траекториялар үшін жағдайларды қалыптастыратын тұрақты әсер ету тәсілі ретінде түсініледі [63;64]. Мемлекеттік саясат жұмыспен қамтуға, табысқа және мансаптық мүмкіндіктерге қол жеткізуді анықтайтын институционалдық жағдайлар мен ынталандыруларды қалыптастырады. Демек, «гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді» еңбек нарығындағы институционалдық жағдайларды қалыптастыруға бағытталған басқару қызметі ретінде қарастыру керек, онда гендерлік айырмашылықтар жұмыспен қамтуға, табысқа және мансаптық өсуге жүйелік кедергілер ретінде әрекет етуді тоқтатады. Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке келетін болсақ, бұл жұмыспен қамтуға, жалақыға, мансаптық өсуге және әлеуметтік қорғауға қол жеткізудегі айырмашылықтарды тек жеке таңдаулармен немесе мәдени көзқарастармен түсіндіруге болмайтынын білдіреді. Олар еңбек нарығының институционалдық архитектурасымен, соның ішінде жұмыспен қамту нысандарымен, жалдау жүйелерімен, жалдау ережелерімен, күтім инфрақұрылымымен және әлеуметтік қолдау тетіктерімен делдал болады [65;66;67].

Қазіргі басқару теориясында әлеуметтік-экономикалық процестерді тікелей әкімшілік бұйрықтармен реттеуге болмайтындығы атап көрсетілген. Мемлекеттің әсері басқару құралдарының жиынтығы арқылы жүзеге асырылады, олардың әрқайсысының өзіндік қолдану нәтижелері, шектеулері және ықтимал жанама әсерлері бар [68; 69]. Осы себепті, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саясатын талдау қағидаттарды ресми түрде бекітуге емес, қолданылатын реттеу құралдарын, оларды практикалық қолдану тәсілдерін және олардың тиімділігі тәуелді болатын институционалдық жағдайларды зерттеуге бағытталуы керек.

Осыған сүйене отырып, осы тармақшаның міндеті еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарылатын әлеуметтік-экономикалық процесс ретінде қарастыруға мүмкіндік беретін теориялық негізді қалыптастыру болып табылады. Бұл тұрғыда, теңдік тек құқықтық норма немесе құндылық талабы ретінде ғана емес, сонымен қатар, жұмыспен қамтуды реттеудің әртүрлі деңгейлерінде қабылданған нақты басқару шешімдерінің нәтижесі ретінде түсініледі.

Классикалық экономикалық модельдерде еңбек нарығы, көбінесе, өз мүдделеріне сүйене отырып, шешім қабылдайтын ұтымды қатысушылар арасындағы ерікті келісімдер саласы ретінде сипатталады. Алайда, институционалдық және саяси-экономикалық зерттеулер еңбек нарығы табиғи түрде қалыптасқан жүйе емес екенін көрсетеді. Оның құрылымы құқықтық

реттеу, мемлекеттік саясат және қолданыстағы әлеуметтік ережелер нәтижесінде қалыптасады [66, р.345; 70, р.5]. Құқықтық нормалар, жұмыспен қамту стандарттары, әлеуметтік қорғау жүйесі және бақылау процедуралары еңбек нарығына қатысушылардың рұқсат етілген мінез-құлқының шекараларын анықтап, мүмкіндіктерді бөлуді белгілейді.

Мемлекеттік саясат теориясы тұрғысынан мемлекет сыртқы реттеу функциясымен шектелмейді, бірақ іс жүзінде еңбек нарығының моделін қалыптастыруға қатысады. Питерс атап өткендей, қоғамдық саясат саласындағы шешімдер шектеулерді ғана емес, сонымен қатар, экономикалық мінез-құлықтың рұқсат етілген бағыттарын анықтау арқылы мүмкіндіктер туғызады [64, р.213]. Гендерлік теңдікті талдау үшін бұл өте маңызды, өйткені, ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтар жеке таңдау деңгейінде емес, жұмыспен қамтуды, жалақыны және міндеттерді бөлуді реттейтін институттардың құрылымында бекітіледі.

Мемлекеттік басқарудың заманауи тәсілдері мемлекеттің реттеудің жалғыз қатысушысы емес екендігіне негізделген. Ол әртүрлі субъектілердің, соның ішінде, жұмыс берушілердің, жұмысшылар бірлестіктерінің, білім беру ұйымдарының, әлеуметтік қорғау органдарының және қоғамдық құрылымдардың өзара іс-қимылының үйлестірушісі ретінде әрекет етеді [71; 72]. Мұндай жағдайларда гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді бір органның қызметіне қысқартуға болмайды және саясаттың әртүрлі салаларында келісілген шешімдерді талап етеді.

Бұл түсіндіруде еңбек нарығы бірнеше өзара байланысты элементтерді қамтитын көп деңгейлі реттеу жүйесі болып табылады:

- еңбек заңнамасының нормаларын, кемсітпеу ережелерін және еңбекақы төлеуге қойылатын талаптарды айқындайтын құқықтық режимдер;
- салықтар, субсидиялар, әлеуметтік жарналар және жұмыспен қамтуды ынталандырудың өзге де шаралары жататын экономикалық құралдар;
- еңбек шарттарының түрлерін, жұмыс уақытының режимдерін және жұмыспен қамтудың икемділік шарттарын қоса алғанда, жұмыспен қамтудың ұйымдастырушылық нысандары;
- еңбек қызметіне қатысу мүмкіндігін қамтамасыз ететін инфрақұрылым, оның ішінде, мектепке дейінгі білім беру жүйесі, балаларға және тәуелді отбасы мүшелеріне күтім жасау, көлікке қолжетімділік;
- әлеуметтік серіктестік және ұжымдық келіссөздер сияқты мүдделерді үйлестіру тетіктері.

Дәл осы элементтер шеңберінде экономикалық мүмкіндіктерге қол жеткізудегі айырмашылықтар қалыптасады. Сонымен, егер жұмыспен қамту жүйесі еңбек қызметінде үзіліссіз үздіксіз толық жұмыспен қамтуға бағытталған болса, онда ол өмірлік траекториясы балаларға немесе басқа отбасы мүшелеріне күтім жасау кезеңдерін қамтитын жұмысшылар үшін онша қолайлы емес болып шығады [73]. Нәтижесінде, еңбек нарығының институционалдық құрылымының ерекшеліктері гендерлік айырмашылықтардың көбеюіне тікелей әсер етеді және басқарушылық талдау объектісі ретінде қарастырылуы керек.

Бұл зерттеудің басқарушылық логикасы үшін «реттеуші салаларды» тізімдеуден еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету тетіктерін жүйелеуге көшу маңызды, олар әсер ету түрі мен институционализация деңгейі бойынша ерекшеленеді. Басқарушылық тұрғыдан гендерлік теңдік тетіктерін бес өзара байланысты сыныпқа топтастыру орынды (3-кесте):

Қабылданатын мінез-құлық пен кемсітушілікке жол бермеу стандарттарының шекараларын белгілейтін реттеуші тетіктер (кемсітушілікке қарсы стандарттар, бірдей құнды жұмыс үшін тең жалақы, жұмысқа қабылдау мен лауазымдық өсу кезінде кемсітушілікке тыйым салу, ата-аналардың кепілдіктері, төлемнің ашықтығы стандарттары және шағым беру рәсімдері).

Ынталандыруды тудыратын және тәуекелдерді қайта бөлетін экономикалық және қаржылық тетіктер (жұмыс берушілерге субсидиялар, салық жеңілдіктері, оқыту ваучерлері, күтімді бірлесіп қаржыландыру, мақсатты жұмыспен қамту және қайта даярлау бағдарламалары және әйелдер кәсіпкерлігін қолдау құралдары).

Стандарттарды іс жүзінде енгізуді қамтамасыз ететін институционалдық және ұйымдастырушылық тетіктер (жұмыспен қамту қызметтері, еңбек инспекциясы, делдалдық жүйелері, әлеуметтік серіктестік, корпоративтік HR/ESG стандарттары және бағдарламалар үшін гендерлік бағалау рәсімдері).

Қатысуға кедергі келтіретін құрылымдық кедергілерді жоятын инфрақұрылым және қызмет көрсету тетіктері (мектепке дейінгі мекемелер мен бала күтіміне қолжетімділік, көлікке қолжетімділік, сандық жұмыспен қамту қызметтері, икемді жұмыс кестесі және ата-ана болуды қолдау қызметтері).

Есеп беруді және кері байланысты қамтамасыз ететін ақпараттық және аналитикалық тетіктер (бақылау жүйелері, көрсеткіштер, аудиттер, қоғамдық есеп беру және бағдарламаның әсерін бағалау).

3-кесте – Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету тетіктерінің жіктелуі: құралдар, күтілетін әсерлер, тәуекелдер және көрсеткіштер

Тетіктің түрі	Құралдардың мысалдары	Күтілетін нәтиже	Тәуекелдер және жанама әсері	Көрсеткіш (мысал)
Реттеуші	Тең жалақы, кемсітушілікке қарсы күрес және ашықтық	Кемсітушіліктің азаюы және тең қолжетімділік	Нәтижеге бағытталмаған шартты іске асыру	Жалақы айырмашылығы және шағымдар мен шешімдер саны
Экономикалық	Субсидиялар, ваучерлер және салық жеңілдіктері	Қатысу деңгейінің артуы және ресми жұмысқа көшу	Ығыстыру және есептіліктің шартты жүргізілуі	Әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі және ресми жұмыспен қамтылғандардың үлесі
Институционалдық	Инспекция, жұмыспен қамту қызметтері және әлеуметтік серіктестік	Ережелерді сақтаудың артуы	Жауапкершіліктің нақты бөлінбеуі	Бағдарламалармен қамтылу деңгейі және санкциялар мен тексерулер

3-кестенің жалғасы

Инфрақұрылымдық	Балабақшалар, бала күтімі және көлік	Қатысудағы кедергілердің азаюы	Аймақтық гетерогенділік	Қызметтермен қамтлыу деңгейі және аналарды жұмыспен қамту
Аналитикалық	Аудит, есеп беру және индекстер	Бақылау мүмкіндігі және кері байланыс	Көрсеткіштерді қағаз жүзінде пайдалану	GE_LM _i - автордық интегралдық индексі: Z ₁ -Z ₄ динамикасы
Ескерту - Автормен құралған				

Саясат құралдары теориясы тұрғысынан мемлекет еңбек нарығына тікелей емес, заңдар, салықтар, субсидиялар, стандарттар, ақпараттық науқандар және келісімшарттар арқылы әсер етеді [68, р.345; 69, р.113]. Бұл құралдардың әрқайсысының өзіндік «мінез-құлық профилі» бар, яғни олар белгілі бір ынталандырулар мен күтулерді қалыптастырады.

Мемлекеттік саясаттың қазіргі теориясында реттеудің тиімділігі жеке шаралармен емес, әртүрлі құралдардың қаншалықты дәйекті қолданылуымен және олардың қолданыстағы институционалдық жағдайларға қаншалықты сәйкес келетіндігімен анықталады деген ереже барған сайын тұрақты бола түсуде [63, р.34; 74]. Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саясаты үшін, бұл тиімділік жеке нормалардың немесе бағдарламалардың болуына емес, олардың өзара байланысты қолданылуына және біртұтас реттеу жүйесін құру қабілетіне байланысты екенін білдіреді.

Тәжірибе көрсеткендей, кемсітушілікке қарсы нормалардың өзі оларды қолданудың жұмыс тетіктерінсіз, шағымдарды қарау рәсімдерінсіз және нәтижелерді дәлелді бағалау жүйесінсіз өзгерістерді қамтамасыз етпейді. Сол сияқты, жұмыспен қамту және кәсіптік оқыту бағдарламалары, егер олар бала күтімі инфрақұрылымын және еңбек қызметі мен отбасылық міндеттерді біріктіруге мүмкіндік беретін қызметтерді дамытумен қолдау таппаса, шектеулі нәтиже береді. Қаржылық ынталандыру оларды пайдаланудың нақты салдарын ұсынудың және бағалаудың ашық критерийлері болмаған кезде де тиімділігін жоғалтады. Кадр саясаты мен тең мүмкіндіктердің ішкі стандарттарын қоса алғанда, ұйымдар деңгейіндегі шаралар, егер олар жалпыұлттық есеп беру талаптары мен бірыңғай реттеу ережелеріне сүйенбесе, әдетте жергілікті болып қалады.

Бұл мақсаттарды жариялаудан гендерлік теңдікті басқаруды бақылауға, бағалауға және түзетуге болатын өлшенетін нәтиже ретінде басқаруға мүмкіндік беретін құралдарды кешенді пайдалану. Бұл тәсіл үшінші тарауда ұсынылған авторлық модельді одан әрі құру үшін өте маңызды, мұнда жеке тетіктер бірыңғай басқару жүйесінің өзара байланысты элементтері ретінде қарастырылады.

Өтпелі экономикасы бар елдер үшін бұл тұжырым ерекше маңызға ие. Зерттеулер көрсеткендей, постсоциалистік кезеңдегі еңбек нарығындағы өзгерістер тек экономикалық реформалармен ғана емес, сонымен қатар, жұмыспен қамту құрылымының күрделенуімен, бейресми сектордың

кеңеюімен және әлеуметтік қорғау жүйесінің әлсіреуімен қатар жүрді [75; 76]. Мұндай жағдайларда заңнама деңгейінде теңдік қағидаттарын бекіту, оларды нақты іске асыруға әкелмейді, өйткені, қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жоқ.

Бұл жағдайда мемлекет ерлер мен әйелдер үшін мүмкіндіктер мен шектеулердің бөлінуін анықтайтын еңбек нарығының институционалдық құрылымын қалыптастырудың негізгі субъектісі болып табылады. Заңнама, экономикалық ынталандыру, әлеуметтік қорғау жүйесі және жұмыспен қамтуды реттеу ережелері арқылы мемлекет еңбек қызметіне қатысудың нақты жағдайлары қалыптасатын шеңбер белгілейді.

Қазіргі жағдайда еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету тек ұлттық деңгейде қабылданған шешімдердің нәтижесі ретінде қарастырыла алмайды. Жұмыспен қамту саясатына, еңбек жағдайларына және кемсітпеушілікке қойылатын жалпы талаптарды белгілейтін халықаралық нормалармен ұсынымдардың маңызы артып келеді. Мемлекеттік саясат теориясында мұндай процестер көп деңгейлі басқару жүйесі ретінде сипатталады, онда ұлттық мемлекеттер окшауланған реттеушілер емес, ережелер мен міндеттемелердің кең жүйесінің қатысушылары ретінде әрекет етеді [77; 78].

Гендерлік теңдік саласындағы халықаралық нормалар декларативті ғана емес, сонымен бірге ұйымдастырушылық функцияны да орындайды. Олар рұқсат етілген шешімдердің шекараларын анықтайды, есеп беру талаптарын қалыптастырады және мемлекеттік саясатты әзірлеу кезінде қолайлы деп саналатын құралдар жиынтығын белгілейді. Ұлттық заңнамадан айырмашылығы, халықаралық келісімдер тікелей мәжбүрлеуді сирек қарастырады, бірақ есеп беру процедуралары, сараптамалық бағалау, көрсеткіштер жүйесі және қарауға міндетті ұсыныстар арқылы әсер етеді [79; 80].

Реттеу теориясы тұрғысынан халықаралық стандарттар қолданыстағы тәжірибені бекітіп қана қоймайды, сонымен қатар, қандай мәселелер шешілетіні және қандай шаралар қолайлы деп саналатыны туралы түсінік қалыптастырады. Зерттеулер көрсеткендей, нормалар ұлттық реттеу жүйелерінде пайда болу, таралу және кейіннен шоғырлану кезеңдерінен өтіп, біртіндеп мемлекеттің ішкі саясатының бір бөлігіне айналды [80]. Бұл еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті талдау билік органдарының ішкі шешімдерін ғана емес, сонымен бірге, жүргізіліп жатқан саясаттың мазмұнына әсер ететін сыртқы талаптарды да ескеруі керек дегенді білдіреді.

Қазіргі уақытта еңбек нарығындағы гендерлік теңдік саласындағы халықаралық нормалардың негізгі көздері:

1. ХЕҰ - кемсітпеу, еңбекақы төлеу, жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау стандарттарын белгілейді.
2. БҰҰ - әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы Конвенция, Бейжің іс-қимыл платформасы және тұрақты даму мақсаттары арқылы.
3. ЭЫДҰ - еңбекақы төлеудің ашықтығы шараларын, жұмыспен

отбасылық міндеттер арасындағы тепе-теңдікті, сондай-ақ, гендерлік айырмашылықтарға сезімтал еңбек нарықтарын дамытуды ілгерілетеді.

4. Дүниежүзілік банк - экономикалық даму және жұмыспен қамту саясаты бағдарламаларына гендерлік өлшеуді қамтиды.

5. Еуропалық Одақ - қатысушы елдер үшін құқықтық актілер мен міндетті стандарттарды әзірлейді.

Бұл халықаралық режимдер тек заңды күшімен ғана емес, сонымен бірге, әсер ету сипатымен де ерекшеленетінін ескеру қажет. Олардың кейбіреулері қабылданған нормаларды міндетті түрде орындауды көздейді, басқалары ұсынымдық сипатта болады және көрсеткіштер, есептілік және сараптамалық бағалау жүйесі арқылы іске асырылады. Реттеу теориясында міндетті және ұсынымдық нормалардың ұқсас үйлесімі тікелей әкімшілік мәжбүрлеусіз мемлекеттердің саясатына ықпал етуге мүмкіндік беретін құқықтық ықпалдың әртүрлі нысандарын пайдалану ретінде қарастырылады [81].

Аналитикалық тұрғыдан халықаралық нормалар бірнеше функцияларды орындайды:

1. Нормативтік - құндылық бағдарларын белгілейді және теңсіздік мәселесін саясат объектісі ретінде заңдастырады.

2. Үйлестіру - әртүрлі мемлекеттердің іс-әрекеттерінің салыстырмалылығын қамтамасыз етеді.

3. Мазмұндық - проблемаларды талдауда қолданылатын негізгі ұғымдар қалыптасады (мысалы, жалақыдағы алшақтық, мансаптық өсудегі шектеулер және ақысыз күтім).

4. Мониторингтік - көрсеткіштер, есептілік және салыстырмалы рейтингтер енгізіледі.

5. Құралдық - саясаттың белгілі бір түрлерін ілгерілетеді (мысалы, төлемнің ашықтығы, бала күтіміне байланысты демалыс).

Зурн атап өткендей, трансұлттық режимдер барған сайын «тығыз» бола түсуде, яғни ,олар саяси декларацияларға ғана емес, ұлттық саясаттың бағытына да әсер етеді [78, p. 12].

4-кестеде еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің жаһандық және ұлттық стратегияларын қалыптастыруға айтарлықтай әсер еткен негізгі халықаралық құжаттар мен бастамалар ұсынылған.

4-кесте – Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі негізгі халықаралық құжаттар мен бастамалар

№	Құжат / Бастама	Жыл	Ұйым	Негізгі мазмұны мен мақсаттары	Еңбек нарығы үшін маңызы
1	Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы	1948	БҰҰ	Барлығына бірдей құқықтарды, соның ішінде, еңбек ету құқығын, тең ақы төлеуді және кемсітушіліктен қорғауды бекітеді	Адам құқықтарының халықаралық стандарттарының негізі

4-кестенің жалғасы

2	ХЕҰ №100 конвенциясы	1951	ХЕҰ	Жынысына қарамастан бірдей құнды еңбек үшін тең төлем	Тең еңбекақы төлеудің негізгі стандарты
3	ХЕҰ №111 конвенциясы	1958	ХЕҰ	Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікке қарсы күрес	Кемсітушілікке қарсы саясатты енгізуді талап етеді
4	Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы Конвенция (CEDAW)	1979	БҰҰ	Жұмыспен қамтуды қоса алғанда, барлық саладағы әйелдерге қатысты кемсітушілікті толық жою	Гендерлік теңдікті ілгерілетудің негізгі құралы
5	Бейжің іс-қимыл платформасы	1995	БҰҰ	Әйелдердің экономикаға қатысуын арттыру, кедейлікті жою, еңбек жағдайларын жақсарту стратегиялары	Реформалар мен ұлттық стратегияларды әзірлеуді ынталандырады
6	Әйелдер, бейбітшілік және қауіпсіздік жөніндегі БҰҰ Қауіпсіздік Кеңесінің 1325 қарары	2000	БҰҰ Қауіпсіздік Кеңесі	Әйелдердің бейбітшілік құру процесіне қатысуының, сондай-ақ , қақтығыстардағы әйелдердің құқықтарын қорғаудың маңыздылығын атап көрсетеді	Жанжалдан кейінгі елдердегі жұмыспен қамту саясатына жанама әсер етеді
7	Тұрақты даму саласындағы күн тәртібі (ТДМ-5, ТДМ-8)	2015	БҰҰ	Тұрақты даму мақсаттары: гендерлік теңдік (ТДМ-5), лайықты жұмыспен қамту (ТДМ-8)	Ұлттық деңгейдегі реформалардың стратегиялық негізі
8	Еуропалық Одақтың гендерлік стратегиясы	2020	Еуропалық комиссия	Гендерлік стереотиптерді жою, жалақы алшақтығын жою және әйелдердің қатысуын күшейту	Жұмыспен қамтудың барлық салаларына гендерлік тәсілді міндетті түрде енгізу
Ескерту - Автормен әдебиеттер негізінде құралған [1; 81; 82; 83; 84; 85; 86; 87]					

Басқару тұрғысынан алғанда, халықаралық режимдер ұлттық еңбек нарығын басқаруға қатысты үш негізгі тетік түрін құрайды:

- (1) нормативтік – кемсітушілікке жол бермеу және тең жалақы стандарттарын белгілеу;
- (2) үйлестіру – есеп беру және салыстырмалы талдау процедуралары арқылы саясатты үйлестіруді қамтамасыз ету;
- (3) мониторинг – нәтижелерді салыстыру үшін көрсеткіштер мен жүйелерді енгізу.

Олардың Қазақстан үшін маңызы нормаларды тікелей көшіруде емес, әкімшілік мүмкіндіктер мен жұмыспен қамту құрылымын ескере отырып, бұл тетіктерді ұлттық саясат жиынтығына институционалдық бейімдеуде жатыр.

Халықаралық стандарттар бейтарап емес екенін атап өту маңызды. Олар ұлттық институционалдық құрылымдарға сәйкес келмеуі мүмкін белгілі бір әлеуметтік тәртіп үлгілерін алып жүреді. Постсоциалистік елдер бейімдеусіз енгізу қаупімен сипатталады - тәжірибені өзгертпестен нормаларды ресми түрде көшіру [88]. Бұл нәтижеге бағытталмаған енгізу құбылысына әкеледі: саясат «қағаз жүзінде» бар, бірақ, нақты жұмыспен қамту режимдерін өзгертпейді. Алдыңғы тармақшада көрсетілгендей, халықаралық нормалар мен стандарттар қолайлы саяси шешімдер үшін негіз құрайды. Дегенмен, олар ұлттық саясаттың мазмұны мен тиімділігін автоматты түрде анықтамайды. Мемлекеттік басқару теориясы саясаттың өмірлік циклінің негізгі кезеңі іске асыру екенін атап көрсетеді - абстрактілі нормалар мен мақсаттарды нақты институционалдық тәжірибелерге аудару процесі [89;90].

Іске асыру бейтарап немесе техникалық кезең емес. Ол халықаралық стандарттар ұлттық жағдайларға бейімделетін түсіндірмелер, мүдделер қақтығысы және институционалдық сүзгілер саласын білдіреді. Бұл тұрғыда, мемлекеттер нормаларды «қолданбайды», керісінше, оларды өздерінің институционалдық логикасына сәйкес қайта жазады [64, р.23; 91].

«Норма» мен «тәжірибе» арасындағы алшақтық күрделі әлеуметтік саясаттың құрылымдық қасиеті болып табылады және реттеу жеке тұлғалардың (жұмыс берушілер, жалдаушылар, менеджерлер) қалыптасқан тәжірибелерін өзгертуге, сондай-ақ, тәуекелдер мен жауапкершіліктерді бөлуді реттеуге бағытталған салаларда күшейеді.

Нормативтік бекітуден нақты іске асыруға көшуді анықтайтын негізгі элемент құқық қолдану тетігі болып табылады. Бұған еңбек инспекциясы қызметі, шағым беру рәсімдері, кемсітушілікті дәлелдеу стандарттары, санкциялар жүйесі және құқықтық қорғаудың қолжетімділігі кіреді. Құқық қорғау органдарының жұмыс істейтін инфрақұрылымынсыз кемсітушілікке қарсы нормалар мен тең жалақы қағидаттары нәтижеге бағытталмаған сипатта болып қала береді, бұл жұмыс берушілердің ұйымдастырушылық тәжірибесін өзгерте алмайды. Басқару логикасында нормативтік, институционалдық және мінез-құлықтық реттеу деңгейлері арасындағы байланысты қамтамасыз ететін - бұл атқарушылық іс-қимыл.

Бұл жерде көше бюрократиясы ойы маңызды. Бұл ойға сәйкес, жұмыспен қамту қызметінің қызметкерлері, инспекторлар, әлеуметтік қызметкерлер және басқа да орындаушылар өз функциялары шеңберінде өз бетінше шешім қабылдауға өкілеттілерге ие және іс жүзінде саясаттың практикалық мазмұнын қалыптастыруға қатысады [91, р.35]. Бұл гендерлік саясат үшін өте маңызды, себебі теңсіздіктің көптеген түрлері жанама және жасырын болып табылады және ұйымдастырушылық шешімдердің «күмәнді аймақтарында» көрінеді (жұмысқа қабылдау, әлеуетті бағалау, оқыту мүмкіндіктерін бөлу, таланттар қоры).

Әдебиеттерде саясаттың нәтижеге бағытталмаған сипатта және нақты жүзеге асырылуы арасында айырмашылық бар: стратегиялар мен бағдарламалардың болуы оларды процедураларға, санкцияларға, ынталандырушы тетіктер мен ұйымдастырушылық тәжірибелерге практикалық

енгізуді білдірмейді [64, p.28; 88, p.147]. Нақты іске асыру нормалар әкімшілік рәсімдердің бір бөлігіне айналады, ұйымдардың шешімдеріне әсер етеді және бақылау мен есеп беру тетіктерімен күшейтіледі деп болжайды.

Қазақстан жағдайында іске асыру мәселесі ерекше маңызды. Ресми түрде ел кемсітушілікке жол бермеу және тең мүмкіндіктер стандарттарын қоса алғанда, негізгі халықаралық міндеттемелерді қабылдады. Дегенмен, зерттеулер жұмыспен қамту секторындағы нормативтік және практикалық деңгейлер арасындағы тұрақты алшақтықты белгілейді, оны институционалдық талдау тұрғысынан ажырату - бұрынғы тәжірибелерді сақтай отырып, стандарттарға ресми сәйкестік деп сипаттауға болады [88, p.176].

Қазақстан үшін еңбек нарығындағы гендерлік теңдік саясатының тиімділігін айтарлықтай анықтайтын бірқатар институционалдық кедергілерді анықтауға болады:

Әкімшілік орталықсыздандыру және бөлінген жауапкершілік, шараларды үйлестіруді және бірыңғай есеп беру режимін қалыптастыруды қиындатады.

Шектеулі құқық қолдану инфрақұрылымы, соның ішінде, бақылау тәжірибелері, қорғау рәсімдерінің қолжетімділігі, еңбек инспекциясының әлеуеті және даулардағы дәлелдемелік стандарттар.

Тұрақсыз, бейресми және өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмыспен қамтудың айтарлықтай үлесін қоса алғанда, жұмыспен қамту құрылымы еңбек кепілдіктерінің қамтылуын азайтады және гендерлік тәуекелдерді арттырады.

Аумақтық дифференциация (күтім қызметтеріне, инфрақұрылымға, еңбек нарықтарына және жұмыспен қамту мүмкіндіктеріне қол жеткізудегі аймақтық айырмашылықтар) гетерогенді теңдік режимдерін жасайды.

Сондықтан, талдау тек «декларациялар» мен нормаларға ғана емес, сонымен қатар үйлестіруге, құқық қорғау органдарына, инфрақұрылымдық жағдайларға және мониторинг жүйелеріне де бағытталуы керек. Бұл элементтер қазіргі басқару жүйесін диагностикалауда (2-тарау) және модельді жобалауда (3-тарау) орталық орын алады.

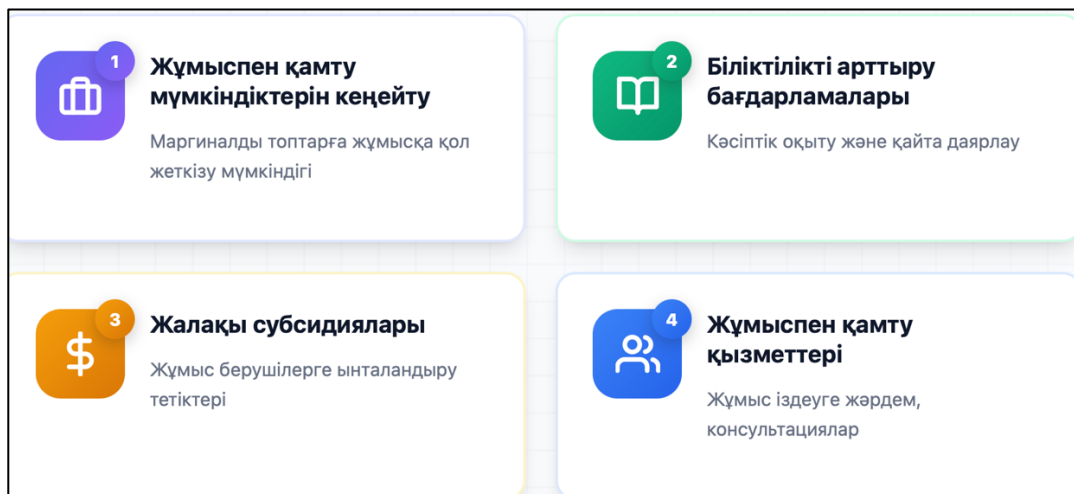
Жұмыспен қамтуды реттеудің институционалдық-экономикалық тетіктері жүйесінде еңбек нарығына қатысушылардың еңбек мінез-құлқын өзгертуге бағытталған мемлекеттік ықпал етудің практикалық құралы ретінде әрекет ететін белсенді еңбек нарығындағы саясат ерекше рөл атқарады. Оның мақсаты, тек жұмыспен қамтуды қолдау ғана емес, сонымен қатар, жұмысшылар мен жұмыс берушілерді таңдау еңбек қызметінің неғұрлым тұрақты және өнімді түрлеріне ауысатын жағдайларды қалыптастыру болып табылады.

Мұндай саясатқа кәсіптік оқыту бағдарламалары, жұмыспен қамтуды қолдау, жұмыспен қамтуға субсидиялар, жұмыспен қамту қызметтері және еңбек нарығына кіруге кедергілерді азайтуға және осал топтардың қатысуын арттыруға бағытталған дағдыларды дамыту шаралары кіреді [69, p.245; 73].

Консалтингтік бағалауға жүгінудің орнына, осы зерттеудің логикасында БЕНС басқарушылық ерекшелігін атап өту маңызды. Оның тиімділігі мақсатты дәлдікке, қызмет көрсету сапасына, іріктеу критерийлерінің ашықтығына және сүйемелдеу инфрақұрылымының болуына (күтім, көлік, тұрғылықты жері бойынша жұмыстың қолжетімділігі) байланысты. Гендерлік теңдікті

қамтамасыз ету үшін БЕНС дағдылардың тапшылығын ғана емес, сонымен қатар күтім уақытын бөлумен, жұмыспен қамтудың икемділігімен және жұмысқа сұраныс құрылымымен байланысты институционалдық кедергілерді де ескеруі керек.

Халықаралық еңбек ұйымының тәсіліне сәйкес қалыптасқан жұмыспен қамтудың белсенді саясатының құрылымын көрнекі түрде көрсету үшін 1-суретте жалпыланған схема келтірілген.



1-сурет – Белсенді еңбек нарығындағы саясаттың санаттары

Ескерту - Автормен әдебиеттер негізінде құралған [92]

Гендерлік теңдік тұрғысынан БЕНС-тің маңызды шектеуі - оқыту және жұмыспен қамтуды ынталандыру бағдарламалары жұмыс берушілердің ұйымдастырушылық тәжірибелерін автоматты түрде «қайта жазбайды» және сегрегацияның кемсітушілік әсерін жоймайды. Сондықтан, БЕНС-ті саясат жиынтығының элементі ретінде қарастырған жөн. Олар құқық қорғау органдарымен, күтім инфрақұрылымымен және ашықтық пен жалдау стандарттарын қамтамасыз ету шараларымен біріктірілгенде тиімді болады.

Қазіргі заманғы зерттеулер саясатты іске асыру біржақты процесс емес екенін атап көрсетеді. Бұл мемлекеттік органдарды, жұмыс берушілерді, кәсіподақтарды, үкіметтік емес ұйымдарды және азаматтардың өздерін қамтитын бірлескен өндіріс нысаны [93;94].

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке қатысты бұл жұмыспен қамтуды, жалақыны, мансаптық ұтқырлықты және ақысыз жұмысты өлшеу әдістері саясаттың мазмұнына тікелей әсер ететінін білдіреді. Өлшеуге болмайтын нәрсе әдетте басқару саласынан алынып тасталады, реттеудің «көрінбейтін аймағына» айналады [95;96].

Осы зерттеудің мақсаттары үшін қолданыстағы тәсілдерді сипаттамалық сыннан басқарушылық шешімді әзірлеуге көшу түбегейлі маңызға ие. Егер гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мақсатты реттеуге болатын процесс ретінде қарастырылса, онда мониторинг жүйесі мемлекеттік саясаттың мақсаттарын, қолданылатын құралдарды және басқару шешімдерін кейіннен түзетуді

байланыстыратын кері байланыс элементі болып табылады. Бұл жағдайда басқарушылық нақты белгіленген бағдарлардың болуын, реттеуге қатысушылар арасында жауапкершілікті бөлуді, нәтижелерді де, шараларды іске асыру барысын да бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер жүйесін пайдалануды, сондай-ақ, алынған мәліметтер негізінде қолданылатын құралдарды қайта қарау рәсімдерінің болуын болжайды.

Диссертациялық зерттеуде бұл логика еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтардың негізгі сипаттамаларының динамикасын біріктіретін GE_LM_t интегралдық индексі жүйесін әзірлеу арқылы жүзеге асырылады. Мұндай сипаттамаларға әйелдердің жұмыс күшіне қатысуы, ресми жұмыспен қамту деңгейі, жалақыдағы алшақтық және басқарудағы өкілділігі кіреді. Интегралдық көрсеткішті пайдалану GE_LM_t -ді сипаттамалық статистикалық индекс ретінде емес, ағымдағы бақылауға, аймақаралық салыстыруға және қолданылатын шаралардың нәтижелілігін бағалауға жарамды нәтиженің басқарушылық көрсеткіші ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Қазіргі еңбек нарықтары өсіп келе жатқан құрылымдық күрделілік жағдайында жұмыс істейді. Жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлерін қолдану кеңейіп келеді, келісімшарттық қатынастардың әртүрлілігі артып келеді, цифрлық технологиялардың жалдау және еңбекті ұйымдастыру процестеріне әсері күшейеді, электрондық платформалар арқылы қызмет дамиды [32; 97, p.480; 98, p.13]. Нәтижесінде, индустриялық кезеңнің салыстырмалы түрде тұрақты жағдайлары үшін қалыптасқан реттеу құралдары дәстүрлі құқықтық және әкімшілік әсер ету әдістеріне жауап бермейтін тәуекелдердің жаңа түрлеріне жауап беру үшін жеткіліксіз болып келеді [63, p.100; 64, p.133].

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саясаты үшін ерекше қиындықтар стандартты емес және бейресми жұмыспен қамтудың өсуін тудырады. Жұмыспен қамтудың мұндай нысандары еңбек кепілдіктерімен және бақылау тетіктерімен аз дәрежеде қамтылған, ал әйелдер көбінесе оларда ерлерге қарағанда көбірек ұсынылған [32; 67]. Қосымша тәуекелдер алгоритмдер негізінде шешімдер қабылданатын цифрлық платформалар мен еңбекті басқарудың автоматтандырылған жүйелерін пайдаланумен байланысты. Мұндай процедуралардың ашықтығы болмаған жағдайда, кемсітушіліктің жасырын түрлерін көбейтуге болады, бұл құқық бұзушылықты дәлелдеуді қиындатады [97, p.476; 99, p.378].

Мұндай жағдайларда мемлекеттік саясаттың нәтижелілігі нормативтік талаптардың сапасымен ғана емес, сонымен қатар, реттеудің әртүрлі құралдарының қаншалықты дәйекті пайдаланылуымен, мемлекеттік органдар мен басқа да қатысушылардың өзара іс-қимылын қалай ұйымдастырылуымен, құқықтарды қорғау рәсімдерінің қаншалықты қолжетімді болуымен, сондай-ақ, кері байланысты қамтамасыз ететін мониторинг жүйесінің қаншалықты тиімді жұмыс істеуімен айқындалады. Саясаттың жұмыспен қамтудың өзгермелі нысандарына және еңбек нарығының жұмыс істеуінің жаңа жағдайларына бейімделу қабілеті де маңызды.

Басқарудың қазіргі заманғы теориялары тұрақты нәтижелерге құқықтық,

экономикалық және ұйымдастырушылық шараларды келісілген қолдану арқылы, институттар арасында үйлестіру болған кезде және қабылданған шешімдерді уақтылы түзетуге мүмкіндік беретін бағалау жүйесін пайдалану кезінде қол жеткізілетінін атап көрсетеді. Демек, еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету реттеу тетіктерін үйлестіру, тексерілетін деректерге сүйену және тұрақты кері байланыс контурларын қалыптастыру шешуші мәнге ие болатын жүйелік және бейімделгіш басқаруға көшуді талап етеді.

Осы тұрғыдан алғанда, гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің реттеуші және институционалдық тетіктерін құқықтық шаралар жиынтығы ретінде емес, әртүрлі деңгейлерде мемлекеттік, салалық, аймақтық және ұйымдастырушылық деңгейде қолданылатын өзара байланысты құралдар жүйесі ретінде қарастырған жөн. Қорытынды нәтижелер нормалардың, оларды қолдану практикасының, экономикалық ынталандырулар мен ұйымдастырушылық шешімдердің күрделі өзара әрекеті арқылы қалыптасады. Халықаралық талаптар саясаттың жалпы стандарттары мен бағыттарын белгілейді, бірақ олардың нақты тиімділігі ұлттық жағдайларға, мемлекеттің әкімшілік мүмкіндіктеріне, құқық қолдану тиімділігіне және іске асыру инфрақұрылымының болуына байланысты.

Бұл логикада мониторинг пен бағалау көмекші элемент емес, теңдікті өлшенетін нәтиже ретінде қарастыруға мүмкіндік беретін басқару тетігінің бөлігі болып табылады. Бұл GE_{LM} интегралдық индексі жүйесін пайдалануды, сондай-ақ, екінші тарауда ұсынылған қолданыстағы реттеу жүйесін кейінгі сандық талдау қажеттілігін негіздейді.

Алынған тұжырымдар үшінші тарауда ұсынылатын Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың ұлттық бейімделген моделін әзірлеу үшін теориялық және әдістемелік негіз жасайды.

1.3 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың халықаралық тәсілдері

XX ғасырдың екінші жартысы мен XXI ғасырдың басында гендерлік теңдікті түсіну біртіндеп жеке және мәдени саладан асып түсіп, мақсатты мемлекеттік және мемлекетаралық реттеудің тақырыбына айналды. Бұл өзгеріс адам құқықтары тұжырымдамасының дамуымен ғана емес, сонымен қатар, еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің жағдайындағы тұрақты айырмашылықтар экономикалық өсуге, демографиялық процестерге және әлеуметтік жүйенің тұрақтылығына тікелей әсер ететіндігі туралы эмпирикалық дәлелдердің жинақталуымен байланысты. Мемлекеттік саясат теориясы бойынша еңбектерде мұндай өзгерістер әлеуметтік мәселелерді институционалдық шоғырландыру процесі ретінде қарастырылады, онда теңсіздіктің жекелеген түрлері мемлекеттік араласудың танылған объектілері мәртебесіне ие болады және реттеудің күн тәртібінің бөлігі болады [63, p.280; 64, p.47]. Басқарушылық мағынада, бұл проблеманы құқықтан танудан жұмыспен қамту, кіріс және жоғарылату саласындағы өлшенетін нәтижелерге

бағытталған нақты әсер ету құралдары мен оларды іске асыру тетіктерін әзірлеуге көшуді білдіреді.

1.3-тармақша гендерлік басымдықтарды ескере отырып, жұмыспен қамтуды реттеудің шетелдік модельдерін салыстырмалы талдауға арналған. Талдау барысында қолданыстағы реттеу жүйелерін жіктеу жүргізіледі, қолданылатын шаралар тұрақты әсер ететін жағдайлар, сондай-ақ жекелеген шешімдерді бір елден екінші елге тікелей көшіру шектеулері анықталады. Реттеудің қолданыстағы үлгілері арасында Қазақстанның орнын анықтауға ерекше назар аударылады. Бұл тәсіл жалпыға арналған схемалардан бас тартуға және институционалдық дамудың ұлттық ерекшеліктерін ескере отырып, талдауға көшуге мүмкіндік береді. Осы негізде, еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың ұлттық бағдарланған моделі ұсынылатын үшінші тарау үшін теориялық база қалыптастырылады.

Жеке мемлекет деңгейіндегі реттеуден айырмашылығы, трансұлттық деңгей тікелей мәжбүрлеу мүмкіндігі бар бірыңғай билік орталығының болмауымен сипатталады. Оның орнына, ұлттық үкіметтер үшін рұқсат етілген шешімдердің шеңберін белгілейтін нормалар, стандарттар, көрсеткіштер, ұсыныстар мен есеп беру процедуралары жүйесі қалыптасады. Ғылыми әдебиеттерде мұндай процестер көп деңгейлі басқару жүйесі ретінде қарастырылады, онда мемлекеттер окшауланбай әрекет етеді, бірақ халықаралық ұйымдар мен кәсіби сараптамалық құрылымдар қалыптастыратын өзара міндеттемелер мен күтулер жағдайында [64, p.56; 78, p.39].

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдік осындай реттеудің орталық бағыттарының біріне айналды. Ол халықаралық шарттарда ғана емес, ұсынымдарда, стратегиялық құжаттарда, көрсеткіштер жүйесінде және даму бағдарламаларында да бекітіледі. Егер дәстүрлі еңбек құқығы еңбек жағдайларына ең төменгі талаптарды белгілеумен шектелсе, онда гендерлік теңдік саласындағы қазіргі саясат еңбек нарығы мен жұмыспен қамту институттарының құрылымын өзгертуге бағытталған. Бұған жұмысқа қол жеткізу, мансаптық өсу мүмкіндіктері, ақысыз күтім міндеттерін бөлу, кәсіби қызмет пен отбасылық өмірді үйлестіру мәселелері кіреді. Халықаралық тәжірибеде теңдік тек тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету ретінде ғана емес, сонымен бірге, салыстырмалы нәтижелерге қол жеткізу ретінде қарастырылатыны да маңызды, бұл кемсітушілікке тыйым салудан бастап мемлекеттік саясаттың белсенді шараларына дейін қолданылатын құралдар жиынтығын кеңейтеді.

Реттеу теориясы тұрғысынан халықаралық стандарттарды тек қалыптасқан тәжірибенің көрінісі ретінде қарастыруға болмайды. Олар бір уақытта саясаттың күн тәртібін қалыптастыру функциясын орындайды, теңсіздіктің қай формалары маңызды деп танылатынын және араласуды қажет ететінін және қайсысы белсенді реттеу аймағынан тыс қалатынын анықтайды [80, p.910]. Бұл тұрғыда, нормалар тек реттеуші ғана емес, сонымен бірге, мазмұнды функцияны да орындайды, өйткені олар арқылы әлеуметтік-экономикалық жағдай сипатталатын және бағаланатын категориялар беріледі. Мәселен, еңбекақы төлеудегі алшақтық, мансаптық ілгерілеудегі шектеулер немесе

күтімге ақы төленбейтін еңбек ұғымдары біртіндеп аналитикалық көрсеткіштер ретінде ғана емес, сонымен қатар араласудың басым бағыттарын таңдауға әсер ететін мемлекеттік саясаттың бағдарлары ретінде де бекітілді. Сонымен қатар, көрсеткіштер, рейтингтер және есеп беру жүйелері жанама әсер ету құралдары ретінде қолданыла бастайды, бұл мемлекеттерді нәтижелердің жақсаруын көрсетуге ынталандырады.

Трансұлттық реттеудің тән ерекшелігі - жанама әсер ету формаларының басым болуы. Ұлттық заңнамадан айырмашылығы, халықаралық нормалар қатаң мәжбүрлеу тетіктерін сирек қабылдайды. Оларды жүзеге асыру ұсыныстар, ең жақсы тәжірибе стандарттары, салыстырмалы бағалау және есеп беру процедуралары арқылы жүзеге асырылады. Мемлекеттік басқару теориясында мұндай тетіктер жанама реттеудің нысандары ретінде қарастырылады, онда мемлекеттер талаптарды әкімшілік тәртіппен орындауға міндетті емес, бірақ шешімдерді үйлестіру және нәтижелерді басқа елдермен салыстыру жүйесіне енгізіледі [79, p.435; 81, p.357].

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саласында бұл мемлекеттердің стратегияларды, бағдарламаларды және көрсеткіштер жүйесін қабылдау арқылы халықаралық талаптарға сәйкестігін көрсетуге деген ұмтылысынан көрінеді. Ғылыми әдебиеттерде мұндай жағдай белгіленген нормаларға ресми сәйкестік пен оларды қолданудың нақты тәжірибесі арасындағы алшақтық ретінде сипатталады [88, б.147]. Нәтижесінде саясат құқықтық сипатты сақтай алады, ал жұмыспен қамту құрылымындағы нақты өзгерістер айтарлықтай баяу жүреді. Осы зерттеудің мақсаттары үшін бұл айырмашылық өте маңызды. Халықаралық нормалар талаптар мен күтулердің жоғарғы деңгейін қалыптастырады, алайда нақты нәтижелер іске асырудың ұлттық тетіктеріне – басқару органдарының іс-қимылдарының келісімділігіне, құқық қолдану тиімділігіне, күтім инфрақұрылымының дамуына және мониторинг жүйесінің жұмыс істеуіне байланысты болады. Қазақстан үшін көрсетілген тетіктерді талдау екінші тарауда ұсынылатын болады.

Трансұлттық реттеудің маңызды функциясы жұмыспен қамту саясатында қандай шаралар тиімді екенін бекіту болып табылады. Халықаралық ұйымдар жалпы қағидаттарды тұжырымдаумен шектелмейді, бірақ еңбекақы төлеудің ашықтығын, есеп беру жүйелерін, жұмыспен қамтуды қолдау бағдарламаларын, күтім инфрақұрылымын дамытуды, сондай-ақ, кәсіптік және отбасылық жұмыспен қамтуды үйлестіруге бағытталған шараларды қамтитын үлгілік құралдар жиынтығын ұсынады. Мемлекеттік саясат теориясында мұндай шешімдердің таралуы басқарушылық модельдерді көшіру процесі ретінде қарастырылады [100; 101].

Алайда, басқару шешімдерін ауыстыру олардың бірдей тиімділігіне кепілдік бермейді. Зерттеулер көрсеткендей, шетелдік тәжірибеден алынған шаралар қолдану кезінде жиі өзгереді, бастапқы мазмұнын ішінара жоғалтады немесе басқа институционалдық жағдайларда шектеулі әсер береді. Себебі, халықаралық нормалар жалпыланған түрде тұжырымдалады және ұлттық еңбек нарықтарының ерекшеліктерін, мемлекеттің әкімшілік мүмкіндіктеріндегі айырмашылықтарды, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің күтулерін және

жұмыспен қамту құрылымын ескермейді [63, p.456; 64, p.237-239]. Осы себепті, халықаралық тәжірибені пайдалану жекелеген шараларды тікелей түрде көшіруді емес, нақты реттеу жүйелері қандай тетіктер арқылы нақты нәтижелерге қол жеткізетінін талдауды қажет етеді.

Демек, гендерлік теңдік саласындағы трансұлттық реттеу бірыңғай жалпыға арналған модельді қалыптастырмайды, керісінше, мемлекеттер жалпы нормаларды өз жағдайларына бейімдейтін әртүрлі тәсілдердің кеңістігін белгілейді. Осы себепті салыстырмалы талдау жекелеген елдердің тізімімен шектелмейді. Ол басқару жүйесінде гендерлік басымдықтарды бекітудің әртүрлі тәсілдерін көрсететін жұмыспен қамту саясатының тұрақты реттеу түрлері мен үлгілерін анықтауға бағытталуы тиіс.

Осы зерттеуде трансұлттық деңгей дайын шешімдердің көзі ретінде емес, талаптар, бағдарлар мен құралдар жиынтығы қалыптасатын және ұлттық реттеу жүйесінде іске асырылатын орта ретінде қарастырылады. Қазақстан үшін бұл халықаралық стандарттарға ресми сәйкестік дәрежесін ғана емес, сондай-ақ, қолданыстағы институттардың осы стандарттарды еңбек нарығының нақты тәжірибесіне айналдыру қабілетін бағалау қажеттігін білдіреді. Бұл үшінші тарауда ұсынылған гендерлік теңдікті басқарудың авторлық моделінің негізін қалайтын нормадан нақты нәтижеге көшу.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті реттеудегі халықаралық тәжірибені талдау әрбір елді бірегей және салыстыруға келмейтін жағдай ретінде қарастыратын сипаттамалық елдік тәсілден бас тартуды талап етеді. Эмпирикалық байлығына қарамастан, бұл тәсіл гендерлік теңсіздікті көбейтудің (немесе керісінше, азайтудың) тұрақты институционалдық үлгілері мен тетіктерін анықтай алмайды. Салыстырмалы саяси экономика мен әлеуметтік саясат теориясының шеңберінде жіктемелік тәсіл тиімдірек болып табылады, оның ішінде жекелеген елдер негізгі институционалдық құрылымдардың әртүрлі үлгілері ретінде әрекет ететін тұрақты реттеу модельдерін бөлуді көздейді [102; 103; 104].

Институционалдық теория тұрғысынан реттеуші модельдер жеке өлшемдер жиынтығы емес, субъектілер үшін болжамды мінез-құлық траекторияларын қалыптастыратын нормалардың, құралдардың, тәжірибелердің және күтулердің тұрақты үйлесімі болып табылады. Сондықтан, гендерлік теңдікті жеке бағдарламалардың немесе заңдардың болуына дейін азайтуға болмайды. Бұл тәуекелдер, жауапкершіліктер және ресурстар таратылатын тұтас режимдердің нәтижесі. Бұл тәсіл бізге тек «қандай шаралар қабылданғанын» ғана емес, сонымен қатар, «жұмыспен қамту және әлеуметтік саясат институттарына жауапкершіліктер мен тәуекелдерді бөлудің қандай логикасы енгізілгенін» талдауға мүмкіндік береді.

Бес модельді бөлу гендерлік басымдықтарды ескере отырып, жұмыспен қамтуды реттеу тәсілдерін жіктеуге мүмкіндік беретін критерийлер жүйесіне негізделген. Бұл критерийлер мемлекеттік саясаттың институционалдық логикасын және мемлекет, еңбек нарығы және әлеуметтік сала арасындағы жауапкершілікті бөлу ерекшеліктерін көрсетеді. Негізгі критерийлерге мыналар жатады:

(1) мемлекеттің тәуекелдерді қайта бөлудегі және саясат шараларын келісудегі рөлі;

(2) әлеуметтік құқықтардың жалпылық дәрежесі және олардың жұмыспен қамту мәртебесіне тәуелділігі;

(3) әлеуметтік кепілдіктердің ресми жұмыспен байланысы;

(4) жұмыспен қамтуға қатысу мүмкіндігін қамтамасыз ететін күтім инфрақұрылымы мен қызметтердің даму деңгейі;

(5) құқық қолдану сапасы және мемлекеттік органдардың іс-қимылдарының келісімділігі;

(6) қолданылатын реттеу құралдарының дәйектілігі.

Осы критерийлерді қолдану жекелеген елдердің сипаттамасынан тұрақты реттеу модельдерін талдауға көшуге мүмкіндік береді. Зерттеуде халықаралық тәжірибе бес негізгі модель арқылы қарастырылады, олардың әрқайсысының өзіндік логикасы, құралдар жиынтығы және тән шектеулері бар.

1. Жалпылық модель.

Жалпылық модель жұмыспен қамтылуға, табысқа немесе отбасылық жағдайға қарамастан, әлеуметтік құқықтар мен қызметтерге тең қол жеткізу қағидатына негізделген. Мемлекет тәуекелдерді қайта бөлуде және жұмыспен қамтудың тұрақтылығын сақтауда белсенді рөл атқарады. Бұл жүйедегі еңбек нарығы тұрақты мемлекеттік реттеуді қажет ететін сала ретінде қарастырылады.

Бұл модельге тән:

- әлеуметтік қорғаудың дамыған жүйесі;

- балаларға және тәуелді отбасы мүшелеріне күтім жасау қызметтеріне жалпыға бірдей қолжетімділік;

- әлеуметтік салаға мемлекеттік шығыстардың жоғары деңгейі;

- белсенді жұмыспен қамту саясаты;

- тиімді құқық қолдану.

Мұндай жүйелердегі гендерлік теңдік еңбек нарығын ұйымдастыру қағидаты ретінде қарастырылады. Әйелдердің жұмыспен қамтуға қатысуы тек құқықтық нормалармен ғана емес, сонымен қатар, кәсіби және отбасылық қызметті біріктіруге мүмкіндік беретін жағдайлардың болуымен де қамтамасыз етіледі. Мысал ретінде әдетте Солтүстік Еуропа елдерін келтіруге болады.

2. Либералдық модель.

Либералдық модель жеке жауапкершіліктің басымдығына және мемлекеттің экономикаға шектеулі қатысуына негізделген. Еңбек нарығы мүмкіндіктерді бөлудің негізгі тетігі болып табылады. Әлеуметтік қолдау атаулы сипатқа ие және негізінен осал топтарға беріледі.

Негізгі сипаттамалары:

- мемлекеттің шектеулі рөлі;

- жеке шешімдердің басым болуы;

- жұмыспен қамтудың жоғары икемділігі;

- әлеуметтік қорғаудың гетерогенді жүйесі;

- құқықтардың теңдігіне баса назар аудару.

Бұл модельде гендерлік теңдік, ең алдымен, мүмкіндіктер теңдігі ретінде

түсініледі. Сонымен қатар, бала күтіміне, мансаптық үзілістерге және салалық сегрегацияға байланысты айырмашылықтар тек ішінара өтеледі.

3. Корпоративтік модель.

Корпоративтік модель әлеуметтік саясаттың еңбек нарығымен және кәсіби мәртебесімен тығыз байланысына негізделген. Әлеуметтік құқықтар, көбінесе, ресми жұмыспен қамтуға қатысуға байланысты. Реттеу ұжымдық шарттар, салалық келісімдер және әлеуметтік әріптестік жүйесі арқылы жүзеге асырылады.

Сипаттамалық ерекшеліктері:

- жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың жоғары рөлі;
- әлеуметтік қорғаудың жұмыспен қамту мәртебесіне тәуелділігі;
- отбасылық төлемдердің айтарлықтай маңызы;
- еңбек нарығын сегментациялау;
- институттардың баяу өзгеруі.

Мұндай жүйеде гендерлік теңдік қалыптасқан кәсіби және отбасылық рөлдерді сақтауға басымдық береді. Құқықтық нормалар болса да, жұмыс жағдайлары ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтарды сақтай алады.

4. Даму моделі.

Даму моделі әлеуметтік саясат экономикалық өсу мен өнеркәсіптік даму міндеттеріне бағынатын елдерге тән. Жұмыспен қамтуды кеңейту және экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыру басымдық болып табылады.

Негізгі ерекшеліктері:

- экономикалық өсудің басымдығы;
- әлеуметтік қолдаудың таңдамалы сипаты;
- экспорттық салаларға бағдарлану;
- күтім инфрақұрылымының шектеулі дамуы;
- отбасының әлеуметтік қолдауды қамтамасыз етудегі жоғары рөлі.

Бұл модельде гендерлік теңдік мемлекеттік саясаттың тәуелсіз мақсаты ретінде емес, еңбек ресурстарын көбейту құралы ретінде қарастырылады.

5. Өтпелі модель.

Өтпелі модель тұрақты институционалдық негіз болмаған кезде, әртүрлі реттеу жүйелерінің элементтері біріктірілген постсоциалистік елдерге тән. Мұндай жүйелерге нормалар мен бағдарламаларды қабылдау тән, алайда оларды іс жүзінде толық жүзеге асыру мүмкіндіктері шектеулі болады.

Негізгі белгілері:

- саясат шараларының сәйкес келмеуі;
- қабылданған нормалар мен практика арасындағы алшақтық;
- мемлекеттік органдарды әлсіз үйлестіру;
- жұмыспен қамтудың тұрақсыз түрлері;
- тұрақты нәтижелерсіз талаптарды ресми түрде орындау.

Мұндай жағдайларда гендерлік теңдік көбінесе стратегиялар мен бағдарламаларда бекітіледі, бірақ институттар деңгейінде жеткілікті қолдау ала алмайды. Шектеулі әкімшілік мүмкіндіктер, қызметтік органдар арасындағы бұлыңғыр жауапкершілік және әлсіз құқық қолдану нормативтік талаптарды тұрақты басқару тәжірибесіне және өлшенетін нәтижелерге аударуды

қиындатады.

Ұсынылған жіктеме барлық ұлттық айырмашылықтарды қамтуды мақсат етпейді. Оның міндеті - жұмыспен қамту саясатының гендерлік әсерлері қалыптасатын реттеудің негізгі логикасын анықтау. Бұл тәсіл жекелеген елдердің сипаттамасынан бас тартуға және реттеу тетіктерін салыстыруға, теңсіздіктің институционалдық себептерін анықтауға мүмкіндік береді.

Халықаралық тәжірибені жүйелеу үшін зерттеу жұмысында жеке елдерді емес, реттеудің тұрақты модельдерін талдауға мүмкіндік беретін жіктемелік әдіс қолданылады. 5-кестеде пайдаланылатын құралдарды, реттеу әдістерін және алынған нәтижелерді салыстырмалы талдау негізінде қалыптасқан еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету модельдерінің авторлық жіктемесі келтірілген.

5-кесте – Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың халықаралық модельдерінің жіктемесі

Модель	Институцион алдық логика	Мемлекеттің рөлі	Негізгі құралдар	Типтік гендерлік әсер	Құрылымдық шектеулер	Елдердің мысалдары
Жалпылық	Еңбек нарығы әлеуметтік институттар арқылы түзетіледі	Белсенді, қайта бөлу, үйлестіру	Жалпыға бірдей әлеуметтік қызметтер, күтім инфрақұрылымы, ақылы демалыс және белсенді жұмыспен қамту саясаты	Әйелдердің еңбек нарығына жоғары қатысуы, төмен жалақы алшақтығы, жоғары ұтқырлық	Жоғары салық жүктемесі және мемлекетке деген сенімге тәуелділік	Швеция, Норвегия, Дания
Либералдық	Нарық мүмкіндіктерді бөлудің негізгі тетігі ретінде	Шектеулі, төрелік	Кемсітушілікке қарсы нормалар, атаулы жәрдемақылар және жұмыспен қамтудың икемділігі	Құрылымдық айырмашылықтарды сақтай отырып, құқықтардың ресми теңдігі	Күтім үшін өтемақының болмауы және тұрақсыз жұмыспен қамтудың өсуі	АҚШ, Ұлыбритания
Корпоративтік	Әлеуметтік құқықтар еңбек жағдайына байланысты	Делдалдық	Ұжымдық шарттар, мәртебелік қорғау және әлеуметтік төлемдер	Иерархияларды көбейту кезіндегі жұмыспен қамтудың тұрақтылығы	Еңбек нарығын сегментациялау және шектеулі ұтқырлық	Германия, Франция

5-кестенің жалғасы

Даму	Әлеуметтік саясат экономикалық өсуге бағынады	Таңдамалы, жұмылдыру	Индустриялық бағдарламалар және экспортқа бағытталған жұмыспен қамту	Жүйелі қорғаусыз әйелдердің жұмыспен қамтылуының өсуі	Отбасылық саланың шамадан тыс жүктелуі және күтім инфрақұрылымының болмауы	Оңтүстік Корея, Қытай
Өтпелі	Гибридтілік, институционалдық тұрақсыздық	Жүйесіз	Стратегиялар, декларациялар және жүйесіз бағдарламалар	Қағаз жүзіндегі теңдік және нормалар мен тәжірибелердің бұзылуы	Әлсіз жүзеге асыру және үйлестіру	Қазақстан, Украина, Грузия
Ескерту - Автормен жұмыстардың жалпылауына негізделіп құралған [32; 63; 67; 64; 102; 103; 104]						

Жүргізілген жіктелім талдау кейінгі зерттеу үшін маңызды бірнеше негізгі тұжырымдарды тұжырымдауға мүмкіндік береді.

Біріншіден, гендерлік теңдікті реттеудің халықаралық тәжірибесі жалпы шешімдердің бірыңғай жиынтығына дейін азаймайды. Әр түрлі елдерде жұмыспен қамтуды реттеудің тұрақты модельдері қалыптасты, олардың әрқайсысы әйелдерді еңбек нарығына қосудың өзіндік жағдайларын қалыптастырады және мүмкіндіктердің бөлінуіне әр түрлі әсер етеді.

Екіншіден, елдер арасындағы айырмашылықтар теңдік қағидатын ресми тану деңгейімен емес, әлеуметтік тәуекелдерді бөлу ерекшеліктерімен, мемлекеттің жұмыспен қамтуды реттеуге қатысу дәрежесімен және қолданылатын саясат құралдарының сипатымен түсіндіріледі. Бұл нақты нәтижелерді анықтайтын құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық шаралардың жиынтығы, ал нормативтік ережелердің болуы оларды жүзеге асыруға кепілдік бермейді.

Үшіншіден, ұлттық жағдайларды ескерместен жекелеген шараларды ауыстыру әрекеттері қабылданған нормалар құжаттар деңгейінде сақталатын, бірақ нақты өзгерістерді қамтамасыз етпейтін жағдайға әкеледі. Мұндай жағдайларда бекітілген талаптар мен оларды қолдану тәжірибесі арасында алшақтық бар. Себебі, саясаттың тиімділігі құралдардың үйлесімділігіне, мемлекеттік басқару мүмкіндіктеріне және бақылау тетіктерінің болуына байланысты.

Алынған тұжырымдар жұмыспен қамтуды реттеудің қазақстандық моделін талдау үшін теориялық негіз қалыптастырады, ол бұдан әрі әртүрлі тәсілдердің элементтерін біріктіретін және тұрақты институционалдық құрылымы жоқ аралас белгілері бар жүйе ретінде қарастырылады. Жүйенің бұл сипаты

кабылданған нормаларды іске асыру тетіктерін жеке талдауды және олардың нақты нәтижелілігін бағалауды талап етеді.

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жеке шаралармен емес, белгілі бір реттеу жүйесіне енгізілген құралдардың жиынтығымен жүзеге асырылады. Мемлекеттік саясаттың заманауи зерттеулері қолданылатын құралдардың бейтарап емес екендігіне негізделген. Олар еңбек нарығына қатысушылардың мінез-құлқына әсер етеді, жауапкершілікті мемлекет, жұмыс берушілер мен жұмысшылар арасында қайта бөледі және тұрақты жұмыс үлгілерін қалыптастырады [63, p.455; 68, p.15; 105; 106].

Гендерлік теңдік саясаты үшін бұл кемсітпеу нормалары немесе кәсіптік оқыту бағдарламалары сияқты бірдей формадағы шаралар олардың экономикалық ынталандырулармен, күтім инфрақұрылымының дамуымен, құқық қолдану тиімділігімен және мониторинг жүйесінің болуымен қалай үйлесетініне байланысты әртүрлі нәтиже беретінін білдіреді [23, p.24; 55, p.748; 107]. Тәжірибе көрсеткендей, оқшауланған жеке шаралар көбінесе тұрақты өзгерістерге әкелмейді. Керісінше, бірнеше құралдарды дәйекті пайдалану тұрақты нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Бұл ереже үшінші тарау үшін принципті мәнге ие, мұнда басқару моделі GE_LMt интегралдық индексін қоса алғанда, көрсеткіштер жүйесімен бекітілген өлшенетін нәтижелерге қол жеткізуді қамтамасыз ететін өзара байланысты тетіктердің – құқықтық, экономикалық, инфрақұрылымдық, ұйымдастырушылық және аналитикалық тетіктердің жиынтығы ретінде қарастырылады.

Ерлер мен әйелдерді жұмыспен қамту саласында әртүрлі нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік беретін және қолданудың өзіндік шектеулері бар реттеу құралдарының тұрақты үйлесімдерінің жиынтығы ретінде қарастырылатын халықаралық тәжірибені талдау 6-кестеде келтірілген.

6-кесте – Еңбек нарығында гендерлік теңдікті басқарудың реттеу контурлары: қолданылатын құралдары, әсерлері және шектеулері

Реттеу тетігінің түрі	Қолданылатын құралдар	Күтілетін нәтиже	Іске асырудағы шектеулер	Елдердің мысалдары
Құқықтық	Кемсітушілікке тыйым салу нормалары, құқықтарды қорғау рәсімдері және сот тәжірбиесі	Құқықтардың теңдігін қамтамасыз ету	Құқық қолданудың әлсіздігі	АҚШ, ЕО
Экономикалық	Субсидиялар, салықтық жеңілдіктер, өтемақы төлемдері және жұмыспен қамту бағдарламалары	Жұмыспен қамтуға қатысу кедергілерін азайту	Қосымша инфрақұрылым болмаған жағдайда әсері қысқа мерзімді	Франция, Канада
Инфрақұрылымдық	Бала күтім қызметтері, әлеуметтік қызметтер, отбасын қолдау шаралары және көлік қолжетімділігі	Жұмыспен қамтуға қатысу мүмкіндіктерін кеңейту	Қаржылық шығындардың жоғары болуы және ұзақ жүзеге асыру мерзімі	Скандинавия

6-кестенің жалғасы

Белсенді жұмыспен қамту саясаты	Оқыту, қайта даярлау, жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу және біліктілікті арттыру	Кәсіби бөліністі азайту	Төмен жалақылы жұмыс түрлерінде шоғырлану қаупі	Германия, Корея
Ақпараттық-бағалау	Мониторинг, есептілік, көрсеткіштер жүйесі және жария бағалау	Саясаттың ашықтығын және басқарылуын арттыру	Талаптарды шартты орындау жән нақты өзгерістердің шектеулі болуы	Ұлыбритания
Ескерту - Автормен халықаралық зерттеулерді жалпылауына негізделіп құралған [17; 23; 32; 67; 55; 107]				

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, гендерлік теңдікке қол жеткізу жекелеген шараларды қолданумен емес, жұмыспен қамтуды реттеудің нақты жүйесі шеңберінде қолданылатын бірнеше құралдарды келісілген пайдаланумен байланысты. Шаралар оқшауланған кезде, олар көбінесе белгіленген талаптарға сыртқы сәйкестікті қамтамасыз етеді. Тұрақты нәтижелер, әдетте, құқықтық нормалар әлеуметтік инфрақұрылымды дамытумен, заңнаманы тиімді қолданумен және мемлекеттік органдардың келісілген жұмысымен қолдау тапқан кезде пайда болады. Бұл тәсіл шетелдік шешімдерді басқа жағдайларда қаншалықты қолдануға болатындығын және олардың қаншалықты бейімделуді қажет ететіндігін бағалауға негіз береді.

Әр түрлі елдерді салыстыру гендерлік теңдік деңгейіндегі айырмашылықтар қолданылатын шаралар тізімімен емес, оларды жүзеге асыру шарттарымен түсіндірілетіндігін көрсетеді. Мемлекеттік басқару саласындағы зерттеулер саясаттың нәтижелілігі мемлекеттің басқару мүмкіндіктеріне, қабылданған нормалардың орындалу сапасына, қызметтік органдар арасындағы іс-қимылдардың келісімділігіне және қолданылатын шаралардың қалыптасқан жұмыспен қамту жүйесіне қаншалықты сәйкес келетініне байланысты екенін көрсетеді [64, p.147; 63, p.138; 108, p.356]. Бірдей құралдар әртүрлі ұйымдастырушылық және құқықтық жағдайларда қолданылса, әртүрлі нәтижелер бере алады.

Тұрақты нәтижелердің маңызды шарты - ең алдымен балаларға және басқа отбасы мүшелеріне күтім жасаумен байланысты дамыған әлеуметтік қызметтер жүйесінің болуы. Тәжірибе көрсеткендей, мұндай қолдаусыз, тіпті тең құқықтар болса да, әйелдердің жұмыспен қамтуға қатысуы шектеулі болып қалады [23, p.14; 109; 110]. Мұндай жағдайларда теңдік заңнамада бекітіледі, алайда нақты жұмыспен қамтуда айырмашылықтар сақталады.

Осыдан халықаралық тәжірибені талдау үшін маңызды тағы бір жағдай туындайды – саяси шешімдердің тікелей ауысуын шектеу. Ғылыми әдебиеттерде ұлттық жағдайларды ескерместен, шетелдік модельдерді қолдану саясаттың сыртқы формасы сақталатын жағдайға әкелетіні, бірақ оның нақты мазмұны өзгертіні бірнеше рет атап өтілді [101, p.487]. Мемлекеттер халықаралық талаптарға сәйкес келетін нормалар мен бағдарламаларды

қабылдайды, алайда олардың практикалық іске асырылуы толық емес немесе шектеулі болып шығады [88, p.178].

Сондықтан, реттеудің халықаралық модельдері жалпыға бірдей үлгілер ретінде емес, белгілі бір экономикалық және басқарушылық жағдайларда қалыптасқан жүйелер ретінде қарастырылуы керек. Олардың нәтижелілігі қабылданған шаралар санымен емес, олардың келісімділік дәрежесімен, заңнаманы қолданудың тұрақтылығымен және мемлекеттік органдардың еңбек нарығындағы өзгерістерді ескере отырып саясатты түзету қабілетімен анықталады.

Әр түрлі модельдердің тиімділігіне әсер ететін факторларды жалпылау үшін 7-кестеде негізгі институционалдық жағдайлар, олардың саясат нәтижелеріне әсері және шетелдік шешімдерді тікелей ауыстыруға тырысқанда туындайтын типтік тәуекелдер келтірілген. Мұндай кестені пайдалану жекелеген елдердің сипаттамасынан олардың негізгі сипаттамалары бойынша реттеу жүйелерін салыстыруға көшуге мүмкіндік береді.

7-кесте – Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару тиімділігінің институционалдық шарттары және тікелей қабылдау тәуекелдері

Институционалдық шарт	Тиімділікті қамтамасыз етудегі рөлі	Болған кезде типтік әсер	Болмаған кезде типтік тәуекел	Өтпелі режимдерде көрініс
Мемлекеттің әкімшілік сыйымдылығы	Құралдарды жобалауды, үйлестіруді және бақылауды қамтамасыз етеді	Келісілген шараларды іске асыру	Саясатты бөлшектеу	Шартты іске асыру
Құқық қолдану сапасы	Нормаларды нақты тәжірибеге аудару	Құқықтарды нақты қорғау	Теңдікті рәсімдеу	«Қағаз жүзіндегі» құқық
Қызметтік органдар арасындағы үйлестіру	Жұмыспен қамту, күтім, білім беру шараларын үйлестіру	Жүйелік әсерлер	Саяси бытыраңқылық	Жауапкершілікті бұлыңғыр ету
Күтім инфрақұрылымы	Жұмыспен қамтуға қатысу шығындарын азайту	Әйелдердің жұмыспен қамтылуының өсуі	Үй шаруашылығы жүктемесін көбейту	Отбасылық шамадан тыс жүктеме
Әлеуметтік нормалар	Институционалдық өзгерістерді заңдастыру	Тұрақты тәжірибелер	Реформаларға қарсы тұру	Декларативтілік
Ақпараттық жүйелер	Кері байланыс және саясатты бейімдеу	Құралдарды түзету	Есеп беруді рәсімдеу	Имитациялық бақылау
Экономикалық ынталандыру	Нарықтық сигналдарды реттеу	Мінез-құлық өзгерістері	Қысқа мерзімді әсерлер	Құрылымдық реформалардың субституциясы

Ескерту - Автормен қоғамдық саясат, әлеуметтік саясат және гендерлік реттеу бойынша салыстырмалы зерттеулердің жалпылауына негізделіп құралған [23; 32; 63; 64; 67; 100; 101; 110]

Халықаралық реттеу модельдері тек қолданылатын реттеу тетіктерімен ғана емес, сонымен бірге олар жүзеге асырылатын шарттармен де ерекшеленеді.

Бұл бекітілген нормалардың тұрақты тәжірибеге айналуын немесе ресми талаптар деңгейінде қалуын анықтайтын институционалдық ортаның жағдайы. Әр түрлі елдердің тәжірибесі көрсеткендей, егер олар ұйымдық келісімділіктің, құқық қолданудың және ресурстармен қамтамасыз етудің әртүрлі деңгейлерінде қолданылса, бірдей шаралар керісінше нәтиже бере алады.

Бұл тұрғыда, Қазақстанды жұмыспен қамтуды реттеудің әртүрлі модельдерінің элементтері біріктірілген аралас белгілері бар жүйе ретінде қарастырған жөн. Бір жағынан, халықаралық талаптар мен теңдік қағидаттарына бағдарланған нормативтік база қалыптастырылды. Екінші жағынан, бекітілген нормалар мен олардың практикалық орындалуы арасында айтарлықтай алшақтық сақталады. Мемлекеттік органдардың жұмысы жеткілікті түрде келісілмеген, жұмыспен қамтуды, ең алдымен, күтім және әлеуметтік қызметтер саласында инфрақұрылымдық қолдау мүмкіндіктері шектеулі. Мұндай жағдай өтпелі экономикасы бар елдерге тән.

Бұл жағдайда нормалардың болуы фактісі емес, оларды жүзеге асыру процесін ұйымдастыру маңызды болады. Қазақстан үшін принципті маңызы бар:

- қолданылатын құралдардың дәйектілігі;
- басқару органдары арасындағы жауапкершілікті нақты бөлу;
- қабылданған нормаларды нақты қолдану және қажетті инфрақұрылымның болуы;
- нәтижелерді мониторингілеу және бағалау жүйесінің жұмыс істеуі.

Бұл кейінгі талдаудың логикасын анықтайтын басқару бұрышы. Екінші тарауда қолданыстағы реттеу жүйесі бағаланады, ал үшінші тарауда еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың ұлттық бейімделген моделі ұсынылады.

Халықаралық модельдерді салыстыру бірнеше жалпылама ережелерді тұжырымдауға мүмкіндік береді.

Біріншіден, гендерлік теңдік жеке шаралармен емес, жұмыспен қамтуды реттеудің тұтас жүйесі шеңберінде қалыптасады.

Екіншіден, саясаттың тиімділігі белгіленген стандарттарға шартты сәйкестікпен емес, олардың орындалу сапасымен және практикалық қолдану үшін жағдайлардың болуымен анықталады.

Үшіншіден, ұлттық ерекшеліктерді ескерместен шетелдік шешімдерді тікелей енгізу, әдетте, нормалар қабылданатын, бірақ күтілетін өзгерістерді қамтамасыз етпейтін жағдайға әкеледі. Нәтижесінде, еңбек нарығындағы талаптар мен нақты жағдай арасындағы алшақтық сақталады.

Бұл тұжырымдар Қазақстан Республикасының жағдайларына бағдарланған гендерлік теңдікті басқарудың интеграцияланған моделін әзірлеу үшін теориялық негіз ретінде пайдаланылады. Ұсынылған тұжырымдамада еңбек нарығындағы гендерлік теңдік абстрактілі принцип ретінде емес, басқарушылық шешімдердің, құқықтық нормалардың және экономикалық ынталандырудың әсерінен қалыптасатын басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже ретінде қарастырылады.

2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЭМПИРИКАЛЫҚ ТАЛДАУ

2.1 Халықаралық міндеттемелер контекстіндегі гендерлік теңдікті құқықтық және институционалдық реттеудің ұлттық моделі

Қазақстанның гендерлік теңдік қағидаттарына бейілділігі ұлттық саясатты халықаралық стандарттармен келісуге бағытталған көп деңгейлі заңнамалық құрылымда көрінеді. 1991 жылы тәуелсіздік алғаннан кейін Қазақстан гендерлік теңдікті ілгерілету үшін қолайлы құқықтық ортаны қалыптастыруда елеулі прогреске қол жеткізді. Бұл құрылым жынысына байланысты кемсітушілікке тікелей тыйым салатын Қазақстан Республикасының Конституциясын (14-бап), сондай-ақ әйелдердің құқықтарын қорғауға және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған арнайы заңдарды қамтиды [111]. Осы зерттеу шеңберінде құқықтық және институционалдық реттеудің ұлттық моделі деп нормативтік кепілдіктер мен халықаралық міндеттемелердің, институционалдық субъектілердің және өкілеттіктерді бөлудің, іске асыру құралдарының (заңдар, бағдарламалар, жұмыспен қамтудың белсенді саясатының шаралары) және ресми нормаларды жұмыспен қамту мен еңбекақы төлеудің өлшенетін нәтижелеріне аударуды қамтамасыз ететін құқық қолдану және мониторинг тетіктері.

2.1-тармақша Қазақстан Республикасының гендерлік теңдік саласындағы ұлттық нормативтік-құқықтық және бағдарламалық базасының халықаралық стандарттар мен міндеттемелерге сәйкестігін талдауға бағытталған. Бұл бөлімде ресми институттардың құрылымы, олардың логикасы, үйлесімділігі және даму динамикасы қарастырылады. Бұл ресми үйлесімділік дәрежесін ғана емес, сондай-ақ декларацияланатын қағидаттар мен оларды іске асыру практикасы арасындағы ықтимал институционалдық алшақтықты анықтауға мүмкіндік береді.

Негізгі заңнамалық актілер:

1. «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV, жынысы бойынша кемсітушілікке қарсы құқықтық базаны бекітетін Қазақстан Республикасының Заңы;

2. Әлеуметтік-экономикалық өмірдің әртүрлі аспектілерінде гендерлік теңгерімді қамтамасыз етуге бағытталған ережелерді қамтитын Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексі.

3. Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы.

4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы.

5. «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы № 214-IV Заңы.

Қазақстанның гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саласындағы халықаралық міндеттемелерін неғұрлым айқын көрсету үшін 8-кестеде Қазақстан Республикасы әр жылдары қосылған және ұлттық гендерлік саясаттың негізін құрайтын негізгі құжаттар келтірілген.

8-кесте – Қазақстанның гендерлік теңдік саласындағы негізгі халықаралық міндеттемелері мен негіздемелік құжаттары

№	Құжат / Конвенция	Реттеудің негізгі саласы	Ратификациялау / қосылу күні
1	Бейжің декларациясы және іс-қимыл платформасы	Гендерлік саясат және әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту	1995 жыл
2	Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы Конвенция (CEDAW)	Гендерлік теңдік және әйелдер құқықтары	1998 жыл
3	Тұрмыстағы әйелдердің азаматтығы туралы Конвенция (CNMW)	Азаматтық құқықтар	1999 жыл
4	Әйелдердің саяси құқықтары туралы Конвенция (CPRW)	Әйелдердің саяси қатысуы	1999 жыл
5	«Отбасылық міндеттері бар қызметкерлер туралы» ХЕҰ № 156 конвенциясы	Әлеуметтік-экономикалық құқықтар, еңбек	2012 жыл
6	Тұрақты даму мақсаты №5 (ТДМ-5)	Гендерлік теңдік стратегиялық мақсат ретінде	2015 жыл
7	БҰҰ Қауіпсіздік Кеңесінің 1325 қарары және Ұлттық жоспар (WPS шақыру қағазы)	Әйелдер, бейбітшілік және қауіпсіздік	2021 жыл

Ескерту - Автормен әдебиеттер негізінде құралған [85; 86; 112; 113; 114; 115; 116]

Кестеден көрініп тұрғандай, Қазақстан кең ауқымды құқықтарды қамтитын негізгі халықаралық келісімдерге қосылды – кемсітушілікке жол бермеуден және қоғамдық өмірге қатысуды қамтамасыз етуден бастап, еңбек қызметі мен отбасылық міндеттерді қоса атқаратын әйелдердің құқықтарын қорғауға дейін. Аталған құжаттар ұлттық заңнаманы қалыптастыру үшін негіз болды және мемлекеттің қабылданған халықаралық міндеттемелерді сақтауға деген ұмтылысын көрсетеді. Алайда, олардың еңбек нарығындағы нақты жағдайға әсері бекітілген нормалардың құқық қолдану тетіктерінде, жұмыспен қамту саясатының құралдарында және нәтижелерді бағалау жүйесінде қаншалықты көрінетіндігімен анықталады.

Ғылыми зерттеулерде гендерлік теңдік саласындағы халықаралық келісімдер Қазақстанның еңбек нарығына бірдей әсер етпейтіні және міндеттемелерді ресми қабылдау әрдайым жұмыспен қамтудың нақты тәжірибесіндегі салыстырмалы өзгерістермен қатар жүрмейтіні атап өтілген

[117]. Бұл нәтижелердің қабылданған нормалардың мазмұнына ғана емес, оларды іске асыру сапасына да тәуелділігін көрсетеді.

Қазақстанның халықаралық құқықтық тетіктерге, ең алдымен, әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға (CEDAW) және БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары жүйесіне (ТДМ) қатысуы ерекше маңызға ие [85;112]. 1998 жылы CEDAW ратификациясы мемлекетке кемсітушілікті жою және гендерлік теңдік саясатын дамыту саласында қол жеткізілген нәтижелер туралы есептерді жүйелі түрде ұсыну міндеттемесін жүктеді [112]. Бұл жағдайда Конвенция құқықтық нормалардың қайнар көзі ретінде ғана емес, сонымен бірге, ұлттық саясаттың мазмұнына әсер ететін сыртқы бақылау тетігі ретінде де әрекет етеді.

CEDAW-тың маңызды ерекшелігі - бұл тек заңды теңдікке ғана емес, оны қамтамасыз етудің нақты шарттарына да назар аудару. Бұл Конвенцияның ережелері білім беру, денсаулық сақтау, жұмыспен қамту және әйелдердің шешім қабылдауға қатысуы саласында қолданылған Қазақстанның ұлттық заңнамасында көрініс табады [118]. Еңбек нарығы үшін бұл өте маңызды, себебі, ол гендерлік теңдікті декларация ретінде емес, нақты көрсеткіштер – жұмыспен қамту деңгейі, жалақы, кәсіби өсу мүмкіндіктері және әлеуметтік қорғауға қол жетімділік бойынша бағаланатын нәтиже ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Тұрақты даму мақсаттары, ең алдымен, әйелдер мен ерлер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған 5-Мақсат қосымша бағдар болып табылады. Бұл бағдарлар Қазақстанның мемлекеттік саясатын әзірлеу кезінде ескеріледі және ұзақ мерзімді дамудың стратегиялық құжаттарында көрініс табады. Атап айтқанда, «Қазақстан–2050» Стратегиясында әйелдердің елдің әлеуметтік-экономикалық өміріне қатысуын кеңейту және олардың басқару жүйесіндегі рөлін нығайту бойынша міндеттер қойылған [119]. Алдыңғы халықаралық құжаттардан айырмашылығы, ТДМ көрсеткіштерді пайдалануды және қолжеткізілген нәтижелерді тұрақты бағалауды көздейді, бұл статистикалық базаны және мемлекеттік саясаттың мониторинг жүйесін дамытуға қойылатын талаптарды күшейтеді.

Мемлекеттік бағдарламалар деңгейінде халықаралық қағидаттарды іске асыру әйелдердің құқықтарын қорғауға және олардың жұмыспен қамтуға қатысуын шектейтін факторларды азайтуға бағытталған ұлттық стратегиялар мен іс-қимыл жоспарлары арқылы қамтамасыз етіледі. Осындай факторлардың бірі экономикалық қызметке тең қатысуға елеулі кедергі ретінде қарастырылатын гендерлік зорлық-зомбылық болып қала береді. Мемлекеттік саясатты қалыптастыруда гендерлік міндеттерді мемлекеттік бағдарламалар жүйесіне қосуға мүмкіндік беретін 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясы маңызды рөл атқарды. Кейіннен оның ережелері 2030 жылға дейінгі құжаттарда жалғасты, бұл гендерлік тәсілді уақытша шара ретінде емес, мемлекеттік басқарудың тұрақты элементі ретінде бекітуге деген ұмтылысты көрсетеді [120].

Сонымен бірге, қабылданған шешімдерді іс жүзінде іске асырумен байланысты қиындықтар сақталуда. Заңнаманы қолданудағы кемшіліктер, тұрақты әлеуметтік көзқарастардың әсері және рөлдерді дәстүрлі бөлудің

сақталуы мәлімделген мақсаттарға жетуді шектейді. CEDAW және ТДМ қоса алғанда, халықаралық келісімдер саясатты дамыту бағдарларын белгілейді, алайда, тұрақты өзгерістер мемлекеттік органдардың, азаматтық қоғамның және халықаралық әріптестердің келісілген іс-қимылдары болған кезде ғана мүмкін болады. Қазақстан жағдайында бұл бекітілген нормалар мен олардың нақты орындалуы арасындағы алшақтық түрінде көрінеді. Осыған байланысты, құқық қолдану мен қорғау рәсімдерінің қолжетімділігін күшейту, мемлекеттік органдардың іс-қимылдарының келісімділігін арттыру, сондай-ақ, еңбек нарығында гендерлік теңдік көрсеткіштерінің тұрақты мониторингін енгізу түйінді мәнге ие болады.

Қазақстандағы гендерлік теңдік мәселелері жөніндегі заңнамалық база ішкі қажеттіліктерге де, халықаралық міндеттемелерге сәйкес келуге деген ұмтылысқа да жауап береді. Осы зерттеу шеңберінде бұл реттеудің екі контурының бір мезгілде қолданылуын білдіреді: ішкі (әлеуметтік-экономикалық даму мен жұмыспен қамтудың ұлттық басымдықтары) және сыртқы (халықаралық стандарттар, есептілік және көрсеткіштік талаптар).

Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенция ережелерінің ықпалымен қабылданған негізгі заңнамалық қадамдардың бірі 2009 жылы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңын қабылдау болды (2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV) [121]. Бұл заң кемсітушілікті жоюға және гендерлік теңдік саласында мемлекеттік саясатты жүргізу үшін құқықтық негіз құруға бағытталған. Оның нормалары жұмыспен қамту, білім беру, денсаулық сақтау және шешім қабылдауға қатысуды қоса алғанда, әртүрлі салаларға қолданылады. Құжатта ерлер мен әйелдердің заңды теңдігін қамтамасыз етуді көздейтін CEDAW ережелеріне сәйкес тең құқықтар мен тең мүмкіндіктер қағидаты бекітілген [118].

Сонымен бірге, еңбек нарығын талдау үшін құқықтық нормалардың болуы ғана емес, оларды практикалық қолдану тетіктері де маңызды. Қандай құралдар заңды түрде бекітілген теңдікті нақты нәтижелерге аударуға мүмкіндік береді деген сұрақ маңызды. Мұндай құралдарға кемсітушіліктен қорғау рәсімдері, жұмыс берушілерге қойылатын талаптар, бақылау және санкциялық шаралар, сондай-ақ, жұмыспен қамту мен еңбекақыдағы гендерлік алшақтық көрсеткіштерін бақылау жүйесі жатады. Олардың жұмыс істеуінсіз құқықтық кепілдіктер шектеулі мәнді сақтайды.

Мемлекеттік саясатты қалыптастыруда 2006-2016 жылдарға арналған Қазақстан Республикасындағы Гендерлік теңдік стратегиясы және 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясаттың кейінгі тұжырымдамасы қосымша рөл атқарды [7]. Бұл құжаттар CEDAW ережелерін ұлттық басқару жүйесіне енгізуге бағытталған және әйелдердің экономикалық және қоғамдық өмірге қатысуын кеңейтуге байланысты нақты мақсаттарды, көрсеткіштерді және шараларды қамтиды [122]. Басқарушылық талдау үшін бағдарламалық құжаттардың мемлекеттік органдар арасында өкілеттіктердің бөлінуін анықтауы, нысаналы көрсеткіштерді белгілеуі және іске асыру құралдарын

бекітуі маңызды. Дәл осы кезеңде, егер органдардың іс-қимылдарының келісімділігі болмаса және қабылданған шешімдердің орындалуы қамтамасыз етілмесе, қойылған міндеттер мен нақты нәтижелер арасындағы сәйкессіздік қаупі туындайды.

Осылайша, CEDAW қос функцияны орындайды. Бір жағынан, Конвенция мемлекеттің тең құқықтарды қамтамасыз ету және кемсітушілікке жол бермеу міндеттемесін бекітеді. Екінші жағынан, ол тұрақты есептер мен ұсыныстар арқылы сыртқы есеп беру жүйесін қалыптастырады. Бұл жағдайда жүргізіліп жатқан саясатты бағалау тек заңдар мен стратегиялардың болуын ғана емес, сонымен қатар, әйелдердің еңбек нарығындағы жағдайын көрсететін нақты көрсеткіштерді де ескеруі керек. Оған жұмыспен қамту деңгейі, жалақыдағы айырмашылықтар, қызмет түрлері бойынша бөлу және басшылық лауазымдарға қол жеткізу кіреді.

Басқарылатын нәтиже логикасында еңбек заңнамасы тек кепілдік жүйесі ретінде ғана емес, сонымен қатар, жұмыспен қамту жағдайлары мен тәуекелдерді бөлуді реттеу құралы ретінде де әрекет етеді. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексінде (2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді) жынысы бойынша кемсітуге тыйым салатын және еңбек қатынастарында тең құқықтар мен мүмкіндіктер қағидатын бекітетін ережелер бар [123]. Атап айтқанда, Кодекстің 1-бабында еңбек қатынастары жынысы бойынша айырмашылықсыз құрылуы тиіс, бұл Қазақстанның CEDAW бойынша халықаралық міндеттемелеріне сәйкес келеді [124].

Алайда, қолданыстағы реттеу моделін бағалау үшін екі жағдай маңызды. Біріншіден, еңбек инспекциясының қызметін, сот практикасын және кемсітушілік жағдайларын қарау кезінде дәлелдемелерге қойылатын талаптарды қоса алғанда, заңнаманы қолдану рәсімдерінің болуы. Екіншіден, әйелдер ерлерге қарағанда жиі ұсынылатын еңбек нарығының сегменттерін құқықтық кепілдіктермен қамту. Бұл өзін-өзі жұмыспен қамту, бейресми жұмыспен қамту және қолданыстағы заңнамамен аз дәрежеде қорғалатын стандартты емес жұмыс түрлері туралы.

Нормативтік базаның дамуына қарамастан, Қазақстанда жұмыспен қамтудың негізгі көрсеткіштері бойынша ерлер мен әйелдер арасында айтарлықтай айырмашылықтар сақталуда. Еңбекақы төлеу деңгейінде, қызмет түрлері бойынша бөлінуде және басшылық лауазымдарға қол жеткізуде айырмашылықтар байқалады. Статистикалық мәліметтерге сәйкес, әйелдер білім беру және денсаулық сақтау сияқты жалақысы төмен салаларда жиі жұмыс істейді және басқару позицияларында сирек кездеседі. Гендерлік жалақы алшақтығы әлі де байқалады. Мысалы, бірқатар салаларда әйелдердің жалақысы ерлерге қарағанда төрттен біріне төмен [124]. Бұл ереже CEDAW конвенциясының 11-бабының тең құн еңбегі үшін тең ақы төлеу қағидатына және мемлекеттерді тең еңбек үшін тең сыйақыны қамтамасыз етуге міндеттейтін талаптарына қайшы келеді [112].

Айырмашылықтардың болуы тек заңды кепілдіктердің шектеулігін көрсетеді. Еңбекке ақы төлеудің ашық ережелері, жұмыстың тең құндылығын

бағалау және тиімді бақылау рәсімдері болмаған кезде кемсітушілік жанама түрде сақталуы және қалыптасқан жұмыспен қамту жүйесі арқылы жаңғыртылуы мүмкін.

Бұл айырмашылықтарды азайту жөніндегі шаралар «Қазақстан – 2050» Стратегиясын және ерлер мен әйелдердің 2024-2027 жылдарға арналған тең құқықтары мен мүмкіндіктерін ілгерілетуді қамтамасыз ету жөніндегі Қазақстан Республикасы Үкіметінің іс-қимыл жоспарын қоса алғанда, мемлекеттің стратегиялық құжаттарында бекітілген [5;119]. Бұл құжаттар неғұрлым теңдестірілген еңбек нарығын қалыптастыруға және әйелдердің экономикаға қатысуын кеңейтуге бағытталған. Алайда, оларды жүзеге асыру тұрақты әлеуметтік қатынастарға және рөлдердің бөлінуіне байланысты бірқатар шектеулерге тап болады.

Басқару тұрғысынан бұл құқықтық шараларды күтім инфрақұрылымын, біліктілікті арттыру және жұмыспен қамту бағдарламаларын, сондай-ақ, нәтижелерді үнемі бағалау жүйесін дамытумен үйлестіру қажеттілігін білдіреді. Көрсеткіштерді, есептілікті және арнайы тексерулерді пайдалану кері байланыс алуға және қабылданған шешімдер мен олардың нақты орындалуы арасындағы алшақтықты азайтуға мүмкіндік береді.

Әлеуметтік салада соңғы жылдары декреттік демалыс саясатын жақсартуға және бала күтімін қолдауға бағытталған реформалар жүргізілді. Атап айтқанда, 126 күнтізбелік күнге дейін ақылы декреттік демалыс беру, сондай – ақ аналар арасындағы демалысты бөлу мүмкіндігі жұмыс істейтін аналарды қолдаудың прогрессивті қадамдары болып табылады [124]. Еңбек нарығын басқару тұрғысынан бұл шараларды әлеуметтік саясаттың элементтері ретінде ғана емес, сонымен қатар әйелдердің еңбек траекторияларының үздіксіздігіне әсер ететін жұмыспен қамту тәуекелдерін қайта бөлу құралдары ретінде қарастырған жөн. Алайда, іс жүзінде бұл жәрдемақыларды беру және жаңарту біркелкі емес болып қалады. Себебі, көптеген әйелдер демалыстан кейін жұмысқа оралуда қиындықтарға тап болады. Декреттік демалыстан шығуды сүйемелдеу тетіктерінің болмауы, жұмыс берушілер үшін шектеулі ынталандырулар және белсенді жұмыспен қамту саясатымен күтім шараларының әлсіз интеграциясы осы құралдардың тиімділігін төмендетеді. Мектепке дейінгі мекемелердің жетіспеушілігі жағдайды нашарлатады, бұл әйелдерді еңбек нарығынан толығымен кетуге итермелейді, әсіресе шалғай аймақтарда. Нәтижесінде, шартты бейтарап нормалар нақты теңсіздікті қайталайды, өйткені күтім шығындары негізінен әйелдер арасында бөлінуді жалғастыруда.

БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарына, атап айтқанда 5 – «Гендерлік теңдікке қол жеткізу және барлық әйелдер мен қыздардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту» мақсатына сәйкес Қазақстанға аталған теңсіздіктерді жүйелі түрде жою ұсынылады. Заңнамадағы ресми теңдікті қамтамасыз ету бойынша айтарлықтай күш-жігерге қарамастан, әлеуметтік қорғау, жұмыспен қамту және күтімді инфрақұрылымдық қолдау шаралары арасындағы шектеулі келісімділік тұрақты нәтижелерге қол жеткізуге кедергі келтіреді. Халықаралық стандарттарды сақтау үшін гендерлік күн тәртібін үздіксіз ілгерілету және

әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейтуге бағытталған мақсатты саясатты іске асыру қажет. Бұл құқықтық нормалардың еңбек нарығындағы нақты өзгерістерге айналуын анықтайтын институционалдық үйлестіру сапасы және осы процестерді басқару.

CEDAW комитетінің ұсынымдарына сәйкес, Қазақстанда тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алуға бағытталған бірқатар бағдарламалар іске асырылды, бұл әйелдерге көбірек әсер етеді. Бұл шаралар еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін тікелей маңызға ие. Отбасындағы зорлық-зомбылық пен тәуелді жағдай еңбек үзілістерінің ықтималдығын арттырады, экономикалық белсенділікті төмендетеді және кәсіби өсу мүмкіндіктерін шектейді. Осы себепті, зорлық-зомбылықтың алдын-алу әлеуметтік саясаттың бағыты ретінде ғана емес, сонымен бірге, жұмыспен қамтудың тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету шарты ретінде қарастырылуы керек.

Құқықтық реттеуде 2009 жылғы 4 желтоқсандағы № 214-IV «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы маңызды рөл атқарады, ол зорлық-зомбылықтың алдын алу және зардап шеккендерді қорғау жөніндегі шаралар кешенін бекітті [125]. Заң алдын алу шараларын, әлеуметтік көмек көрсетуді және құқық қорғау органдарының азаматтардың құқықтарын қорғауға қатысуын көздейді. CEDAW бойынша міндеттемелердің орындалуы Қазақстанның БҰҰ-ның тиісті комитетіне мерзімді баяндамаларымен расталады, онда ұлттық заңнаманы халықаралық талаптарға сәйкестендіру қажеттілігі атап өтіледі [126].

Ресми стандарттарға сәйкес келгеніне қарамастан, заңды жүзеге асыруда елеулі қиындықтар сақталуда. Тәжірибе көрсеткендей, құқық қорғау органдары мен әлеуметтік қызметтердің қызметкерлері мұндай жағдайлармен жұмыс істеуге әрдайым жеткілікті дайындыққа ие бола бермейді. Бұл тіркелген құқық бұзушылықтардың шектеулі санына және зардап шеккендерге жеткіліксіз қолдауға әкеледі [127]. Қосымша кедергі тұрақты әлеуметтік қатынастар болып қала береді, бұл әйелдердің әрқашан көмек сұрамауына әкеледі. Нәтижесінде, қабылданған нормалар мен оларды қолданудың нақты нәтижелері арасында алшақтық пайда болады.

Қиындықтар аймақтар арасындағы айырмашылықтармен күшейтіледі. Ауылдық жерлерде тұратын әйелдердің заңгерлік көмек пен әлеуметтік қолдау алу мүмкіндігі аз. Ұлттық саясат әрдайым, аймақтық дамудың ерекшеліктерін ескермейді, бұл қабылданатын шаралардың тиімділігін төмендетеді. Аумақтық айырмашылықтарға жеткіліксіз көңіл бөлу мемлекеттік саясаттың атаулылығын шектейді және оны іске асыруға неғұрлым икемді тәсілді талап етеді.

Заңнама мен практика арасындағы алшақтықты қысқарту мақсатында мемлекет бағдарламалық құжаттарды әзірлеу кезінде қоғамдық ұйымдармен және халықаралық құрылымдармен өзара іс-қимыл жасайды. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2024-2027 жылдарға арналған ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін ілгерілетуді қамтамасыз ету жөніндегі іс-қимыл жоспары зорлық-зомбылықтың алдын алу жөніндегі шараларды күшейтуді және әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейтуді көздейді

[5]. Бұл құжат жекелеген шаралардан неғұрлым келісілген басқару жүйесіне көшуге деген ұмтылысты көрсетеді. Алайда, іс жүзінде мұндай жоспарларды жүзеге асыру шектеулі ресурстармен және әртүрлі органдардың әрекеттерінің сәйкес келмеуімен қиындайды.

Жүргізіліп жатқан саясаттың тиімділігін бағалау үшін зорлық-зомбылықтың таралу деңгейін, тіркелген жағдайлардың санын және қолдау қызметтерінің қолжетімділігін қоса алғанда, нақты көрсеткіштерді пайдалану қажет. Ресми деректер мен нақты жағдай арасындағы айырмашылықтар мониторинг жүйесін дамыту және нәтижелерді үнемі бағалау қажеттілігін көрсетеді. Кері байланыстың болуы қолданылатын шараларды уақтылы түзетуге және олардың тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Қазақстанның тұрақты даму мақсаттарына, оның ішінде 5-мақсатқа бейілділігі ұлттық саясатты халықаралық талаптармен келісуге ұмтылысын растайды. Гендерлік теңдік тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамудың шарттарының бірі ретінде қарастырылады. Бұл жағдайда мемлекеттік саясаттың тиімділігі құқықтық, әлеуметтік және экономикалық шараларды өлшенетін нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған бірыңғай басқару жүйесіне біріктіру қабілетімен анықталады.

Мемлекеттік жұмыспен қамту саясатында 2021-2025 жылдарға арналған «Еңбек» нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың ұлттық жобасы маңызды орын алды (күші жойылды), ол әйелдердің экономикалық белсенділігін оқыту, қайта даярлау және кәсіпкерлікті қолдау арқылы арттыру жөніндегі шараларды көздеді [128]. Бағдарлама әйелдердің жұмыспен қамтуға қолжетімділігін кеңейтуге бағытталған және ТДМ 5-мақсатына сәйкес келді. Алайда, оны іске асыру жекелеген шаралар күтім инфрақұрылымымен, өңірлік жұмыспен қамту саясатымен және еңбек қызметін сүйемелдеу жүйесімен байланыссыз тұрақты нәтиже бермейтінін көрсетті. Сонымен қатар, тұрақты әлеуметтік стереотиптер еңбек нарығын реттеуге кешенді көзқарасты қажет ететін мамандық пен жұмыспен қамту формасын таңдауға әсер етуді жалғастыруда.

CEDAW ережелерін іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары сондай-ақ қол жеткізілген нәтижелерді тұрақты бағалауды және міндеттемелердің орындалу барысы туралы есептерді дайындауды көздейді [112]. Мұндай жүйе сыртқы есептілікті қалыптастырады және ұлттық деңгейдегі өзгерістерді ынталандырады. Сонымен қатар, есептерді талдау тұрақты проблемалардың болуын көрсетеді, әсіресе қызметтерге қол жетімділік шектеулі және дәстүрлі қондырғылардың әсері сақталатын ауылдық аймақтарда.

Тұтастай алғанда, Қазақстан гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған нормативтік база мен бағдарламалық құжаттарды қалыптастыруда елеулі нәтижелерге қол жеткізгенін атап өтуге болады. «Қазақстан – 2050» Стратегиясы мен 2024-2027 жылдарға арналған тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі іс-қимыл жоспары әйелдердің экономикаға қатысуын кеңейту және оларды дәстүрлі ерлер қызметін қоса алғанда, әртүрлі секторларда ілгерілету жөніндегі шараларды қамтиды [129]. Бұл құжаттар жекелеген бастамалардан неғұрлым жүйелі тәсілге көшуді

куәландырады, алайда, тұрақты нәтижелер қабылданған шешімдерді келісілген іске асыру жағдайында ғана мүмкін болады.

Заңнамалық жетістіктерге қарамастан, Қазақстан әлі де халықаралық еңбек стандарттарына толық сәйкес келуіне кедергі келтіретін тұрақты проблемаларға тап болып отыр. Ресми түрде құқықтық база Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) конвенцияларымен келісілгенімен, оның практикалық іске асырылуы тұрақты емес болып қалады және жыныстық кемсітушілікке ықпал ететін терең тамырлы әлеуметтік-мәдени көзқарастармен бұзылады. Мысалы, әйелдердің экономикаға қатысу деңгейі ерлерге қарағанда әлі де төмен, ал әйелдер жалақысы төмен және қорғалмаған секторларда жиі жұмыс істейді [129]. Мұндай кәсіби және мәртебелік сегрегация нормативтік көзқарастар мен нақты тәжірибе арасындағы алшақтықты ғана емес, сонымен қатар, әйелдердің басшылық лауазымдарға және мансаптық ілгерілеуге қол жеткізудегі институционалдық кедергілердің болуын көрсетеді, бұл еңбек нарығында гендерлік теңдікке қол жеткізуді айтарлықтай шектейді.

Нормативтік деңгей мен нақты іске асыру арасындағы анықталған алшақтық контекстінде негізгі халықаралық келісімдердің Қазақстандағы ұлттық саясат элементтерінің қалыптасуына қалай әсер еткенін қарастыру маңызды. 9-кесте негізгі халықаралық міндеттемелер мен олардың қазақстандық нормативтік-құқықтық базада және стратегиялық құжаттарда көрсетілуі арасындағы сәйкестікті көрсетеді.

9-кесте – ҚР нормативтік-құқықтық және бағдарламалық базасында (еңбек нарығы және жұмыспен қамту) негізгі халықаралық міндеттемелердің көрінісі

№	Халықаралық құжат	Негізгі ережелер / талаптар	ҚР саясатындағы көрініс мысалдары
1	CEDAW	Кемсітушілікті жою, ресми және іс жүзіндегі теңдік	«Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңы
2	CPRW	Әйелдердің сайлау және сайлану құқығы	Сайлау заңнамасына квоталар енгізу
3	ХЕҰ №156	Отбасылық міндеттері бар жұмысшыларды қорғау	Еңбек кодексін жаңарту және декреттік демалысты кеңейту
4	ТДМ-5	Гендерлік теңдік арқылы тұрақты даму	Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы
5	БҰҰ 1325 қарары	Бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етудегі әйелдердің рөлі	Ұлттық WPS жоспары (2021)

Ескерту - Автормен дерексөздер негізінде құралған [86; 112; 114; 115; 116]

Кесте көрсеткендей, гендерлік теңдік саласындағы негізгі халықаралық нормалар Қазақстан Республикасының заңнамалық және стратегиялық

құжаттарында көрініс тапты. Ұлттық құқықтық базада ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге, сондай-ақ, халықаралық міндеттемелерді орындауға бағытталған ережелер бекітілген. Алайда, нормативтік актілердің болуы, олардың толық орындалуына кепілдік бермейді. Тәжірибе көрсеткендей, нәтиже ұйымдық қолдау деңгейіне, қаржы ресурстарының қолжетімділігіне және мемлекеттік органдардың мәлімделген мақсаттарға қол жеткізуге мүдделілік дәрежесіне байланысты.

Кәсіби қызмет пен отбасылық міндеттердің үйлесуіне, жүктілік және босану бойынша демалыс беру тәртібіне, сондай-ақ, жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен кемсітушілік көріністеріне байланысты проблемалар сақталуда. Бұл факторлар гендерлік теңдік қағидаттарын жүзеге асыру мүмкіндіктерін айтарлықтай шектейді. Қолдау тетіктерінің жеткіліксіз дамуы және осы мәселелер бойынша еңбек нарығына қатысушылардың нашар хабардар болуы әйелдер отбасылық міндеттерге басымдық беруге мәжбүр болатын жағдайға әкелуі мүмкін, бұл олардың жоғарылау мүмкіндігін азайтады және жұмысқа орналасудан бас тарту қаупін арттырады [129]. Мұндай жағдай тек құқықтық реттеудің шектеулігін және басқарушылық тәсілге көшу қажеттілігін көрсетеді, онда тек нормаларға ғана емес, оларды қолдану тәжірибесіне де назар аударылады.

Соңғы жылдары Қазақстанда білім беру саясатын гендерлік теңдік саласындағы, ең алдымен, жоғары білім беру жүйесіндегі халықаралық талаптарға сәйкес келтіру бойынша қадамдар жасалды. Бұл үдерісте білім берудің маңыздылығы тұрақты даму мақсаттарын қоса алғанда, халықаралық құжаттарда атап көрсетілген. Атап айтқанда, 4-мақсат сапалы білімге тең қолжетімділікті қамтамасыз етуді және өмір бойы оқыту мүмкіндігін көздейді. Білім мемлекеттің әлеуметтік функциясы ретінде ғана емес, сонымен бірге, адами капиталды, оның ішінде, әйел капиталын дамытуға ұзақ мерзімді инвестиция ретінде қарастырылады.

Білім беру жүйесінде жүргізіліп жатқан реформалар кешенді сипатқа ие және әйелдердің жоғары білімге қолжетімділігін кеңейтуге және олардың кәсіби өсуіне жағдай жасауға бағытталған. Мемлекеттік саясат дәстүрлі түрде ерлер болып қалатын әйелдердің ғылыми қызметке және техникалық дайындық бағыттарына қатысуын арттыру жөніндегі шараларды көздейді. Іске асырылған бағдарламалардың ішінде Қазақстан Республикасының білім мен ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған (күші жойылған) мемлекеттік бағдарламасын атап өткен жөн, онда білім алу және кәсіптік біліктілік алу кезінде тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі міндеттер көзделген [130]. Осылайша, білім беру жүйесі кадрларды даярлау кезінде кемсітушілікке жол бермеуге байланысты халықаралық міндеттемелерді орындау тетігіне енгізілді.

Аталған шараларды іске асыру нәтижесінде жоғары оқу орындарының студенттері арасында, оның ішінде техникалық және жаратылыстану-ғылыми бағыттар бойынша әйелдер үлесінің өсуі байқалады. Сонымен қатар, тұрақты әлеуметтік көзқарастарға, ғылыми және техникалық саладағы басшы әйелдердің жеткіліксіз санына, сондай-ақ қаржыландыруға, гранттарға және

кәсіптік бірлестіктерге қол жеткізудегі айырмашылықтарға байланысты шектеулер сақталуда. Бұл білімге ресми қол жетімділік әрдайым мансаптық өсудің тең мүмкіндіктеріне әкелмейтіндігін көрсетеді.

Қазақстанның Болон процесіне қатысуы жоғары білім берудің ұлттық жүйесін дайындық сапасына және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге ерекше назар аударылатын еуропалық талаптарға сәйкес келтіруге ықпал етті. Осы өзгерістер аясында білім беру бағдарламаларын әзірлеу кезінде және жоғары оқу орындарының қызметінде гендерлік аспектілерді ескеруге тырысады. Басқару тұрғысынан Болон процесін даму бағытын белгілейтін, бірақ білім беру ұйымдары ішіндегі қалыптасқан басқарушылық және ұйымдастырушылық қатынастардың өзгеруін қамтамасыз етпейтін халықаралық талаптар мен стандарттарды тарату тетігі ретінде қарастыруға болады.

Гендерлік саясатты мемлекеттік басқару жүйесінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия маңызды рөл атқарады. Бұл орган үйлестіруші функцияларды орындайды, мемлекеттік саясатты жетілдіру жөнінде ұсыныстар дайындауға қатысады және халықаралық міндеттемелерді орындауға жәрдемдеседі. Сонымен бірге, оның өкілеттіктері негізінен консультативтік сипатта болады, бұл ресурстарды бөлуге және міндетті шешімдер қабылдауға әсер ету мүмкіндіктерін шектейді.

Қазақстанда гендерлік саясатты іске асыру неғұрлым кең мазмұнда халықаралық стандарттарға сәйкестікті шектейтін жүйелі және әлеуметтік-мәдени кедергілердің жиынтығына тап болады. Негізгі институционалдық сын-қатерлердің бірі заңнаманы іске асыру тетіктерінің ресурстармен және өкілеттіктермен жеткіліксіз қамтамасыз етілуі болып табылады. Халықаралық шарттардың және ұлттық бағдарламалардың қабылдануына қарамастан, оларды іс жүзінде қолдану әлсіз әкімшілік сыйымдылықпен және жүйесіз үйлестірумен шектеледі [41].

Әлеуметтік жағдай саясаттың тиімділігіне де айтарлықтай әсер етеді. Тұрақты патриархалдық көзқарастар мен дәстүрлі гендерлік рөлдер ресми түрде бекітілген құқықтар мен нақты мүмкіндіктер арасындағы алшақтықты қалыптастыра отырып, әйелдердің қоғамдық және экономикалық өмірге қатысуын шектеуді жалғастыруда. Нәтижесінде, гендерлік теңдік басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже ретінде емес, негізінен, нормативтік декларация ретінде шығарылады [131].

Әлеуметтік теңсіздіктердің қиылысу факторы қосымша күрделілік тудырады. Ауылдық жерлердегі әйелдер, этникалық азшылықтар мен аз қамтылған үй шаруашылықтарының өкілдері білімге, медициналық және әлеуметтік қызметтерге қолжетімділіктің кумулятивті кедергілеріне тап болады. Мұндай айырмашылықтар саясаттың әмбебап құралдарында іс жүзінде көрініс таппайды, бұл олардың мақсаттылығы мен тиімділігін төмендетеді [41].

Саяси жағдай гендерлік күн тәртібін жүзеге асыруға да әсер етеді. Азаматтық қоғам ұйымдарының қызметін шектеу гендерлік саясат саласындағы мониторинг пен кері байланыстың сапасын төмендеті отырып, қоғамдық бақылау мен есеп беру тетіктерін әлсіретеді [131]. Елдің шикізат саласына

бағытталған экономикалық құрылымы әйелдердің қаржылық автономиясын шектеу және әлеуметтік тәуекелдерді қайталау арқылы жоғары ақы төленетін және басқарушылық позицияларға қол жеткізудегі гендерлік асимметрияны одан әрі күшейтеді.

Жиынтығында жүргізілген талдау Қазақстанның гендерлік саясатының халықаралық-құқықтық негізі нормалардың оқшауланған жиынтығы емес, өзара байланысты міндеттемелер жүйесі болып табылатынын көрсетеді. Алайда, оларды тиімді іске асыру құрылымдық, мәдени және экономикалық кедергілерді еңсеруге және еңбек нарығының жұмыс істеуі нәтижесінде нақты гендерлік теңдікке қол жеткізуге бағытталған ресми сәйкестіктен институционалды түрде құрылған басқару моделіне көшуді талап етеді.

Ұлттық нормативтік базаны халықаралық міндеттемелермен (CEDAW, ТДМ, ХЕҰ конвенциясы) ресми үйлестіру еңбек нарығында нақты гендерлік теңдікке қол жеткізудің қажетті, бірақ жеткіліксіз шарты болып табылады. Басқарушылық талдау үшін қандай институционалдық архитектура нормаларды іс – әрекетке, ал іс-әрекетті жұмыспен қамтудың, жалақы мен мансаптық ұтқырлықтың өлшенетін нәтижелеріне айналдыратынын көрсету өте маңызды. Басқаша айтқанда, құқықтық және институционалдық реттеудің ұлттық моделі тек «не бекітілгенін» ғана емес, сонымен бірге кім жауап береді, қандай құралдарға ие, қалай үйлестіріледі және қандай есеп беру контурлары арқылы прогресті тіркеуге болады.

Қазақстандық тәжірибеде еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті реттеу бөлінген режимде жүзеге асырылады, онда әртүрлі органдар мен институттарға өкілеттіктердің фрагменттері тиесілі:

- стратегиялық мақсат қою және гендерлік саясатты үйлестіру;
- еңбек қатынастары мен жұмыспен қамтуды реттеу;
- белсенді бағдарламаларды іске асыру;
- әлеуметтік қорғау және күтім инфрақұрылымы;
- статистикалық мониторинг; құқық қолдану және құқықтарды қорғау.

Мұндай бөлініс күрделі әлеуметтік саясатқа тән, алайда ол міндеттердің болуы нәтижені басқарудың бірыңғай орталығының болуын білдірмесе, «жауапкершіліктің бұзылу» қаупін арттырады.

Басқару тұрғысынан ұлттық институционалдық архитектураны макродеңгей міндеттемелер мен шеңберлерді (Конституция, заңдар, стратегиялар, халықаралық міндеттемелер) белгілейтін, мезодеңгей іске асыру мен үйлестіруді (уәкілетті органдар, өңірлік әкімдіктер, жұмыспен қамту қызметтері, еңбек инспекциясы, әлеуметтік әріптестік) қамтамасыз ететін, ал микродеңгей нақты практикаларды (жұмыс берушілер, ұйымдар, кадрлық шешімдер, ақы төлеу және ілгерілету) қалыптастыратын көпдеңгейлі жүйе ретінде ұсыну орынды. Кемсітушілік пен сегрегацияның «жасырын» тетіктері негізгі бөлігі микродеңгейде пайда болады, бірақ оған басқарушылық әсер тек жұмыс істейтін мезо және макроқұралдар - стандарттар, бақылау, ынталандыру және ашықтық болған жағдайда ғана мүмкін болады.

Ұлттық модельді жүйелі талдау үшін 10-кестеде институционалдық архитектура ұсынылған.

10-кесте – Еңбек нарығында гендерлік теңдікті реттеудің ұлттық моделінің институционалдық архитектурасы

Субъект / институт	Деңгей	Мандат	Құралдар	Күтілетін үлес	Тәуекел / шектеу
Әйелдер істері жөніндегі Ұлттық комиссия	Макро	Гендерлік саясатты үйлестіру	Стратегиялы қ ұсыныстар	Қызметтік органдар арасындағы келісім	Консультативтік мәртебе
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі	Макро	Еңбек нарығын реттеу	Еңбек кодексі, БЕНС және субсидиялар	Сегрегацияның төмендеуі және жұмыспен қамтудың өсуі	Бейресми секторды шектеулі қамту
Ұлттық экономика министрлігі	Макро	Экономикалық саясат	ШОБ қолдау және бюджеттеу	Әйелдер кәсіпкерлігін кеңейту	Бағдарламаларды гендерлік бағалаудың болмауы
Еңбек инспекциясы	Мезо	Нормалардың сақталуын бақылау	Тексерулер және нұсқамалар	Кемсітушіліктің алдын алу	Шектеулі ресурстар
Сот жүйесі	Мезо	Дауларды шешу	Сот шешімдері	Бұзушылықтарды орын толтыру	Кемсітушілікті дәлелдеудің қиындығы
Әкімдіктер	Мезо	Бағдарламаларды іске асыру	Өңірлік жұмыспен қамту шаралары	Аумақтық бейімделу	Аймақтық гетерогенділік
Жұмыс берушілер	Микро	Еңбекті ұйымдастыру	Жалдау және төлем саясаты	Жалақы алшақтығының төмендеуі	Төмен ашықтылық
ҮЕҰ, кәсіподақтар	Микро	Мүдделерді білдіру	Кеңестер және сүйемелдеу	Айналымның өсуі	Шектеулі ресурстар

Ескерту - Автормен құралған

Кесте нәтижені басқару субъектілердің келісімділігіне және олардың нақты әкімшілік сыйымдылығына байланысты екенін көрсетеді.

Ұлттық модельдің келесі негізгі элементі - құқық қолдану, яғни мемлекеттің кемсітушілікке қарсы нормалар мен тең төлем қағидаттарын және тең мүмкіндіктерді декларативті емес, іс жүзінде орындауды қамтамасыз ету қабілеті. Халықаралық міндеттемелерге сәйкестікті бағалау үшін нормалардың болу фактісі ғана емес, сонымен қатар, қорғау рәсімдерінің, дәлелдеу стандарттарының, өтініш арналарының, орындаушылардың институционалдық құзыретінің және жұмыс берушілердің мінез-құлқын өзгертуге қабілетті санкциялық тетіктердің болуы да маңызды.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдік саласындағы мағыналы құқық қолдану бірнеше контурда көрінеді:

1. Инспекциялық-бақылау контуры (еңбек заңнамасының, еңбек жағдайларының, ата-ана кепілдіктерінің, кемсітусіз рәсімдердің сақталуын тексеру);

2. Юрисдикциялық контур (құқықтарды сот арқылы қорғау, әкімшілік рәсімдер, еңбек дауларын шешу);

3. Бағдарламалық-басқару контуры (ережелердің жұмыспен қамту бағдарламаларының, субсидиялардың, оқытудың және кәсіпкерлікті қолдау шараларының дизайнына қалай енгізілетінін сипаттайды).

4. Жария есептілік контуры (ұйымдардың міндетті/ерікті есептілігі, төлемнің ашықтығы, гендерлік аудит, ESG - практика).

Өтпелі режимдерге тән мәселе - нормативтік контур салыстырмалы түрде дамыған болуы мүмкін, ал орындау және есеп беру контурлары әлсіз болып қалады: құқық қолдану ресурстармен, құзыреттермен, қорғау процедураларының қолжетімділігімен, сондай-ақ, жанама кемсітушілікті анықтаудың күрделілігімен (мысалы, «бейтарап» көрінетін жалдау критерийлері немесе жалақы мен сыйақының ашық емес жүйелері арқылы) шектеледі. Мұндай жағдайда алшақтау әсері пайда болады. Яғни, ресми институттар бар, бірақ олар еңбек нарығының тәжірибесін ауқымды деңгейде өзгертпейді.

Мониторинг және өлшеу: ұлттық модельдің кері байланыс тізбегі. ТДМ және CEDAW есеп беру тетіктері аясындағы Қазақстанның халықаралық міндеттемелері құқықтық кепілдіктердің болуын ғана емес, прогрестің өлшенуін де болжайды. Сондықтан, реттеудің ұлттық моделі қазіргі мағынада мақсаттарды (стратегиялық бағдарларды), құралдарды (саясаттар мен бағдарламаларды) және нәтижені (гендерлік алшақтық динамикасы) байланыстыратын мониторинг контурын қамтуы керек. Тұрақты мониторингсіз және салыстырмалы көрсеткіштерсіз гендерлік саясат сөздің қатаң мағынасында «басқарылмайтын» болып қалады. Қандай шаралар жұмыс істейтінін, қай жерде әсер қысқа мерзімді, ал қай жерде жанама салдарлар пайда болатынын дәлелді бағалау мүмкін емес.

Осы зерттеу шеңберінде мониторингтің мұндай контурын көрсеткіштер жүйесі және GE_LM_t интегралдық индексі арқылы бекіту ұсынылады. Алайда, 2.1-тармақшаның толықтығы үшін мынаны толықтыру маңызды: индекс пен индикаторлар тек зерттеу құрылымына емес, басқару құралына айналуы үшін қандай институционалдық деректер инфрақұрылымы қажет. Статистиканы жариялаудың жүйелілігі, өңірлік деректердің салыстырмалылығы, жұмыспен қамту нысандары (стандартты емес және өзін-өзі жұмыспен қамтуды қоса алғанда) бойынша гендерлік егжей-тегжейліліктің болуы, қызметтік органдар арасындағы деректер алмасу мүмкіндіктері, сондай-ақ көрсеткіштерді нақты субъектілердің жауапкершілігіне байланыстыру туралы сөз болып отыр.

Халықаралық міндеттемелерге сәйкес (CEDAW, ТДМ) гендерлік саясат өлшенуі керек. Көрсеткіштер жүйесі болмаса, саясат декларативті болып қалады.

Осыған байланысты ұлттық модель мониторингінің контуры нәтижелерді (гендерлік алшақтықтардың өзгеруін), сондай-ақ процестерді (құқық қолдану,

бағдарламаларды қамту, ресурстық қамтамасыз ету) көрсететін көрсеткіштер жүйесі арқылы институционалдық бекітілуге тиіс. Бұл контурдың құрылымы 11-кестеде келтірілген.

11-кесте – Ұлттық модель мониторингінің контуры

Көрсеткіш	Түрі	Дереккөз	Деңгей	Жауапты	Басқару шешімі
Гендерлік жалақы алшақтығы	Нәтиже	ҰСБ	Ұлттық	ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі	Төлем құралдарын түзету
Басшылықтағы әйелдердің үлесі	Нәтиже	ҰСБ	Салалық	ҚР Ұлттық экономика министрлігі	Көшбасшылықты ынталандыру
Әйелдердің жұмыспен қамту деңгейі	Нәтиже	ҰСБ	Аймақтық	ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі	БЕНС-тің бейімделуі
Шағымдар саны	Процесс	Сот статистикасы	Ұлттық	ҚР Әділет министрлігі	Құқықтық қолдануды күшейту
Тексеру инспекциясы	Процесс	Есептер	Аймақтық	Мемлекеттік еңбек инспекциясы комитеті	Ресурстарды қайта бөлу
Ескерту - Автормен құралған					

Халықаралық міндеттемелерді, ұлттық нормаларды, институционалдық архитектураны және іске асыру контурларын салыстыру еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті реттеудің ұлттық моделінің нәтижелілігін төмендететін бірнеше үлгілік олқылықтарды бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.

Біріншіден, ресми және іс жүзіндегі теңдік нәтижелері арасындағы алшақтық сақталады. Құқықтық кепілдіктер мен стратегиялық құжаттардың болуы, егер орындау құралдары мен ашықтық болмаса, еңбекақы алшақтығын автоматты түрде қысқартуға, әйелдердің басқарудағы өкілдігін арттыруға және сегрегацияны төмендетуге әкелмейді.

Екіншіден, жауапкершіліктің бөлшектенуі байқалады: гендерлік күн тәртібі саясаттың бірнеше бағыттары (жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау, білім беру, отбасы, цифрлық дағдылар, өңірлік даму) арасында бөлінген, бірақ әрдайым түсінікті КРІ, нәтиже иесі және түзету тетігі бар бірыңғай басқару контурына жинақталмаған.

Үшіншіден, еңбек нарығының құрылымы (стандартты емес және/немесе бейресми жұмыспен қамту мен өзін – өзі жұмыспен қамтудың маңызды үлесі) шектеуші фактор болып табылады, ол еңбек кепілдіктерімен қамтуды азайтады және құқық қолдануды қиындатады, яғни классикалық құқықтық құралдар арқылы теңдіктің «қол жетімділігін» азайтады.

Төртіншіден, күтім инфрақұрылымының қолжетімділігінде, жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінде, көлік байланыстылығында және жұмыс орындарының әртүрлілігінде көрінетін аумақтық гетерогенділік маңызды. Бұл ұлттық бірыңғай шараларды аймақтық бағдарлаусыз және аумақтық

бағдарланған бағдарламаларсыз жеткіліксіз етеді.

Бесіншіден, кәсіби таңдау, жұмысқа қабылдау, қызметтік өсу және ақысыз еңбек бөлінісіне әсер ететін әлеуметтік-мәдени нормалар мен стереотиптердің қайта өндірілуі тежегіш әсерін тигізеді. Практиканы өзгерту құралдарысыз (ақпараттық тетіктер, корпоративтік стандарттар, ашық есептілік, рекрутерлерді оқыту, гендерлік аудит) құқықтық нормалар нақты шешімдер деңгейінде байқалмай қалады.

Осылайша, халықаралық міндеттемелер контекстіндегі гендерлік теңдікті құқықтық және институционалдық реттеудің ұлттық моделін нормативтік контур бойынша құрылымдық қалыптасқан, бірақ іске асыру, құқық қолдану және мониторинг контуры бойынша біркелкі емес деп сипаттаған жөн. Бұл диссертациялық логика үшін орталық тұжырым жасайды: Қазақстан халықаралық стандарттармен ресми үйлесімділіктің жоғары деңгейін көрсетеді, алайда саясаттың нәтижелілігі қабылданған құжаттардың санымен емес, міндеттемелерді еңбек нарығының тұрақты тәжірибесіне айналдырудың институционалдық қабілетімен анықталады.

Жүргізілген талдау Қазақстан Республикасында қолданыстағы гендерлік теңдікті құқықтық және ұйымдастырушылық реттеу жүйесі тұтастай алғанда, CEDAW ережелерін, Тұрақты даму мақсаттары мен Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарын қоса алғанда, негізгі халықаралық міндеттемелерге сәйкес келетіндігін көрсетеді. Елде ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған заңдардың, мемлекеттік бағдарламалардың және стратегиялық құжаттардың жеткілікті толық жиынтығы қалыптастырылған. Сонымен бірге, бұл жүйенің тиімділігі халықаралық талаптарға сәйкестігімен ғана емес, басқару құрылымының өзі қаншалықты үйлесімді құрылғанымен, заңнаманың іс жүзінде қалай қолданылатындығымен және қол жеткізілген нәтижелерді бақылау қалай жүзеге асырылатындығымен анықталады.

Біріншіден, реттеу мемлекеттік органдардың бөлінген жүйесі арқылы жүзеге асырылады, онда нақты өзгерістерге қол жеткізу әртүрлі органдардың іс-әрекеттерінің келісілуіне байланысты болады. Бұл жағдайда еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің жағдайын, оның ішінде, жұмыспен қамту деңгейін, жалақы айырмашылықтарын және басқарудағы өкілдікті сипаттайтын нақты көрсеткіштер үшін жауапкершілікті бекіту ерекше маңызға ие. Нақты бөлінген өкілеттіктердің болмауы нәтижелерді бағалауды қиындатады және жүргізіліп жатқан саясаттың басқарылуын төмендетеді.

Екіншіден, белгіленген нормалар мен олардың практикалық қолданылуы арасындағы алшақтық айтарлықтай шектеу болып қала береді. Ол қолданылатын шаралар құқықтық реттеу, әлеуметтік қолдау және жұмыспен қамту саясаты арасында жеткілікті байланыссыз, шашыраңқы түрде жүзеге асырылатындығымен күшейтіледі. Қосымша қиындықтар аймақтық жағдайлардың гетерогенділігін және жұмысшылардың едәуір бөлігі тұрақсыз немесе нашар реттелетін еңбек түрлерінде жұмыс істейтін жұмыспен қамту құрылымын тудырады. Мұндай жағдайларда, тіпті қажетті заңдар болса да, нақты теңдікке қол жеткізу үшін неғұрлым келісілген басқару жүйесі қажет.

Үшіншіден, халықаралық талаптарды ресми орындаудан гендерлік айырмашылықтарды нақты қысқартуға көшу дәлелді басқару құралдарын пайдаланбай мүмкін емес. Біз жүргізіліп жатқан саясаттың нәтижелерін үнемі бағалауға, оларды өңірлер бойынша салыстыруға және қабылданатын шешімдерді түзетуге мүмкіндік беретін көрсеткіштер жүйесін қалыптастыру туралы айтып отырмыз. Өлшенетін көрсеткіштердің болуы, бағдарламаларды тұрақты мониторингілеу және қайта қарау рәсімдері осы саладағы мемлекеттік саясаттың нәтижелілігін арттырудың қажетті шарттары болып табылады.

Жасалған тұжырымдар әрі қарайғы зерттеу бағытын анықтайды. Екінші тарауда еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың қолданыстағы жүйесін бағалау жүргізіледі, ал үшінші тарауда ұлттық бейімделген басқару моделін әзірлеу қажеттілігі негізделеді. Мұндай модель пайдаланылатын құралдарды келісуге, заңнаманы қолдануды күшейтуге және қол жеткізілген нәтижелер туралы объективті ақпарат алуға және оны басқару шешімдерін қабылдау кезінде пайдалануға мүмкіндік беретін мониторинг жүйесін бекітуге бағытталуы керек.

2.2 Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік диспропорциялар: статистикалық және құрылымдық талдау

Еңбек нарығын дамытуды басқарудың тиімділігі ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыс деңгейі, жалақы және кәсіби бөлу бойынша айырмашылықтардың қаншалықты толық ескерілуіне байланысты. Мұндай айырмашылықтарды талдаусыз мемлекеттік жұмыспен қамту саясатының нәтижелерін және тең мүмкіндіктерді объективті бағалау мүмкін емес. Гендерлік көрсеткіштер жүйесін пайдалану тұрақты диспропорцияларды және олардың қалыптасу факторларын анықтауға және қолданылатын шаралар еңбек нарығындағы нақты жағдайға қаншалықты әсер ететінін бағалауға мүмкіндік береді.

2.2 - тармақша 2015-2024 жылдардағы ресми статистикалық мәліметтер негізінде гендерлік бөліністегі еңбек нарығының негізгі көрсеткіштерін эмпирикалық зерттеуге арналған. Жұмыс күшіне қатысу, жұмыспен қамту және жұмыссыздық деңгейі, жалақы, жұмысшылардың салалық бөлінуі, сондай-ақ, ерлер мен әйелдердің басшылық лауазымдарға ұсынылуындағы айырмашылықтар басты назарда. Бұл тәсіл нормативтік параметрлерді бағалаудан гендерлік теңдік жағдайын нақты талдауға көшуге және қолданыстағы басқару жүйесі мәлімделген мақсаттарға қол жеткізуді қаншалықты қамтамасыз ететінін анықтауға мүмкіндік береді.

Қарастырылып отырған кезеңде, Қазақстан Республикасында әйелдердің экономикалық қызметке қатысуын кеңейтуге байланысты оң өзгерістер байқалады. Алайда, жұмыспен қамтудың жалпы өсімі сақталған кезде, тұрақты және ресми жұмысқа қолжетімділікте, жалақы деңгейінде, экономикалық қызмет түрлері мен лауазымдық санаттар бойынша бөлуде айырмашылықтар қалады. Аталған айырмашылықтардың болуы әлеуметтік әділеттілік көрсеткіштеріне ғана емес, сонымен бірге, еңбек әлеуетін пайдалану

тиімділігіне де әсер етеді. Ұзақ мерзімді көріністе бұл экономикалық өсу мен еңбек өнімділігінің қарқынына әсер етеді.

Орталық Азия елдерінің салыстырмалы талдауы көрсеткендей, Қазақстан ерлер мен әйелдер арасындағы қызмет түрлері мен лауазым деңгейлері бойынша жұмыспен қамтудың тұрақты бөлінуімен сипатталады. Ұқсас құрылым кірістерді бөлуге әсер етеді және кәсіби ілгерілеу мүмкіндіктерін шектейді, бұл бұрын жүргізілген зерттеулердің нәтижелерімен расталады [132].

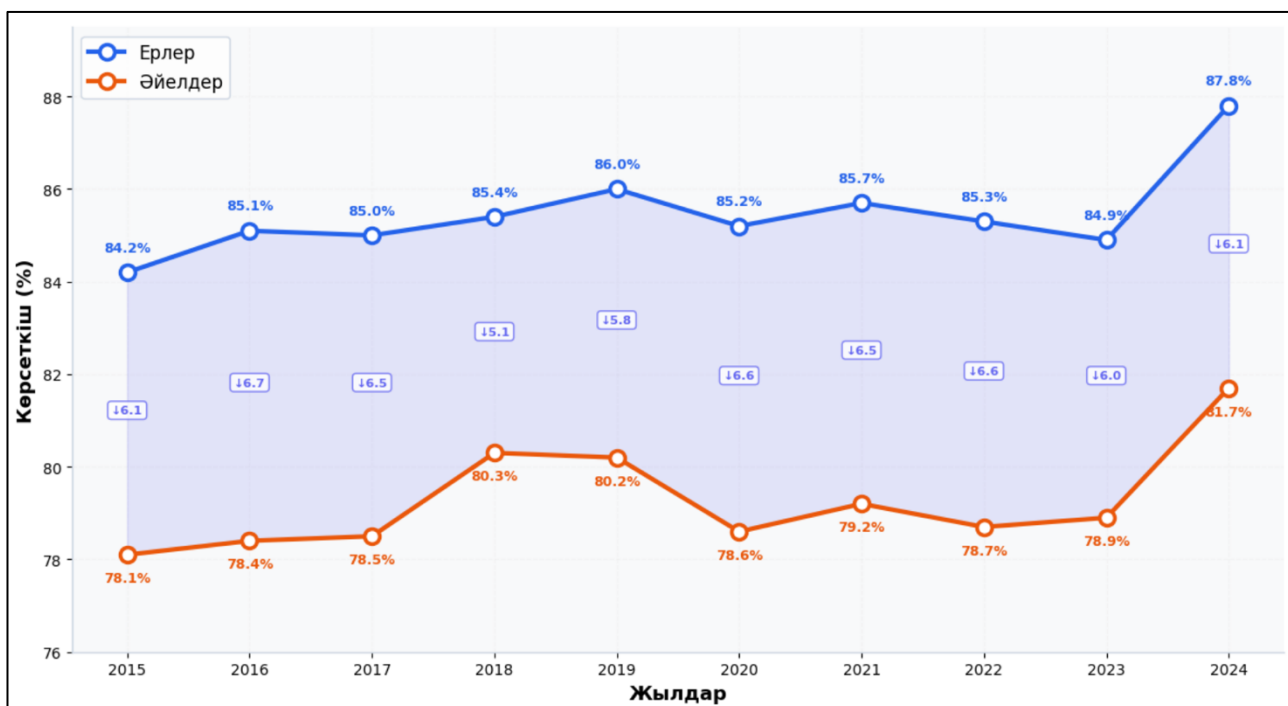
Тармақшаның эмпирикалық базасы Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросының ресми деректері негізінде қалыптастырылған. Жұмыс күшін зерттеу материалдары және онымен байланысты статистикалық жарияланымдар пайдаланылды. Талдауға жұмыс күшіне қатысу көрсеткіштері (LFPR), жұмыспен қамту және жұмыссыздық, жұмыспен қамтудың салалық құрылымы, жалақы деңгейі, сондай-ақ, әйелдердің басшылық лауазымдарға ұсынылуы туралы мәліметтер кіреді. Динамиканы түсіндіру кезінде кейбір жылдары статистикалық қатарларда деректерді жинау тәсілдерінің өзгеруіне байланысты әдіснамалық алшақтықтар болуы мүмкін екендігі ескеріледі. Осы себепті, көрсеткіштердің қысқа мерзімді ауытқуларына емес, тұрақты айырмашылықтар мен салыстырмалы пропорцияларға назар аударылады.

Талдаудың негізгі міндеті - еңбек нарығының негізгі параметрлері бойынша гендерлік айырмашылықтардың динамикасын анықтау. Алынған нәтижелер 3-тарауда ұсынылатын еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың авторлық моделін әзірлеудің нақты негізі ретінде қарастырылады.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің жай-күйін бағалауға мүмкіндік беретін базалық көрсеткіштердің бірі ерлер мен әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі болып табылады. Бұл көрсеткіш еңбекке қабілетті жастағы адамдардың жалпы санындағы жұмыспен қамтылғандар мен жұмыссыздарды қамтитын экономикалық белсенді халықтың үлесін көрсетеді. Оны қолдану халықтың экономикалық қызметке қатысу дәрежесін анықтауға және ерлер мен әйелдер арасындағы жұмысқа қолжетімділіктің айырмашылықтарын анықтауға мүмкіндік береді.

Қазақстанның еңбек нарығының гендерлік көрсеткіштеріне бұрын жүргізілген зерттеулер жұмыспен қамту деңгейі, еңбекақы және жұмыс орындарының сапасы бойынша айырмашылықтардың тұрақтылығын көрсетті. Бұл нәтижелер осы зерттеу аясында жасалған егжей-тегжейлі құрылымдық талдаудың бастапқы нүктесі болды [133].

Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросының деректері бойынша 2-суретте көрсетілген.



2-сурет – Жынысы бойынша халықтағы жұмыс күшінің үлесі (жұмыс жасындағылар)

Ескерту - Автормен әдебиет негізінде құралған [4]

Статистикалық деректерді талдау көрсеткендей, 2015 жылы ерлердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі шамамен 84%-ды құрады, ал әйелдер арасында бұл көрсеткіш шамамен 78% деңгейінде болды. Осылайша, гендерлік айырмашылық шамамен 6 пайыздық тармаққа жетті. Кейінгі жылдары бұл алшақтықтың біртіндеп қысқаруы байқалды. 2024 жылға қарай жұмыс күшіне кіретін ерлердің үлесі шамамен 88% – ға, ал әйелдер арасында 82% - ға дейін өсті. Тұрақты айырмашылыққа қарамастан, динамика экономикалық белсенділік көрсеткіштерінің біртіндеп жақындағанын көрсетеді.

Жалпы алғанда, 2015-2024 жылдар аралығында әйелдердің экономикаға қатысуының тұрақты өсу тенденциясы және ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыс күшіне қатысу деңгейіндегі айырмашылықтардың төмендеуі байқалады. Көрсеткіштердің өзгеруі кездейсоқ емес және жұмыспен қамту құрылымына әсер ететін бірқатар басқарушылық және әлеуметтік-экономикалық факторлармен байланысты.

Ең алдымен, жұмыспен қамтуды кеңейтуге және халықтың кәсіпкерлік белсенділігін қолдауға бағытталған мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру әсер етті. Олардың қатарында «Еңбек», «Бизнестегі әйелдер» бағдарламалары, сондай-ақ, «Жұмыспен қамтудың жол картасы» шеңберінде іске асырылған шаралар бар. Бұл құралдар экономикалық белсенділікті арттыруға, өзін-өзі жұмыспен қамтуды дамытуға және жаңа жұмыс орындарын құруға бағытталған, бұл әйелдердің еңбек қызметіне көбірек қатысуына ықпал етті.

Әйелдердің кәсіптік және жоғары білімге қолжетімділігін кеңейту де маңызды рөл атқарды. Қазіргі заманғы еңбек нарығының талаптарына сәйкес

келетін біліктілігі бар әйелдер үлесінің артуы олардың экономикалық қызметке, ең алдымен, қызмет көрсету, білім беру, денсаулық сақтау және басқару салаларында неғұрлым белсенді қосылуына алғышарттар жасады. Білім деңгейінің өсуі әйелдердің еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін арттырды және жұмысқа орналасудағы кедергілерді азайтты.

Жұмыспен қамтудың икемді түрлерін, соның ішінде, қашықтықтан жұмыс істеуді және толық емес жұмыс күнін таратуға ерекше назар аударылады. Бұл процесс әсіресе 2020-2022 жылдардағы пандемиядан кейінгі кезеңде, кәсіпорындар мен ұйымдар қашықтағы жұмыс форматтарын белсенді қолдана бастаған кезде байқалды. Мұндай жағдайлар отбасылық міндеттермен үйлесімді болып шықты, бұл әйелдердің бір бөлігіне экономикалық қызметке қатысуды сақтауға немесе қалпына келтіруге мүмкіндік берді.

Қосымша фактор жұмыс орнында тұрақты болуды талап етпейтін секторларда жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейтетін еңбек процестерін цифрландыру болды. Электрондық қызметтерді, онлайн-сауданы, білім беру платформаларын және ақпараттық технологияларды қолдануға негізделген басқа да қызмет түрлерін дамыту жұмыспен қамтудың жаңа формаларын құрды, оларға әйелдердің қатысуы қол жетімді болды. Бұл әсіресе қызмет көрсету және білім экономикасы саласында байқалады, мұнда физикалық еңбекке қойылатын талаптар төмен, ал біліктілік пен дағдылардың мәні жоғары.

Біріктірілген бұл өзгерістер ерлер мен әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейіндегі айырмашылықтардың біртіндеп төмендеуіне ықпал етті. Сонымен бірге, тұрақты алшақтық қол жеткізілген нәтижелерді түпкілікті деп санауға болмайтынын және әйелдердің жұмыспен қамтуға қатысу мүмкіндіктерін анықтайтын институционалдық жағдайлар тұрғысынан одан әрі талдауды қажет ететіндігін көрсетеді.

Еңбек күшіне қатысудың гендерлік теңдік индексі әйелдердің еңбек күшіне қатысу деңгейінің ерлердің еңбек күшіне қатысу деңгейіне қатынасы ретінде анықталады:

$$GPI_t^{LFPR} = \frac{LFPR_{f,t}}{LFPR_{m,t}} \quad (1)$$

Бұл жерде:

$LFPR_{f,t}$ – t жылындағы әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі;

$LFPR_{m,t}$ – t жылындағы ерлердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі.

Есептеулер көрсеткендей, бұл коэффициент 2015 жылы 0,91-ден 2024 жылы 0,92-ге дейін өсті, бұл экономикалық белсенділік деңгейінің гендерлік теңестіру тенденциясын көрсетеді.

Осы оң өзгерістерге қарамастан, белгілі бір алшақтық сақталуда, ең алдымен әлеуметтік және институционалдық факторларға байланысты – ата-ана демалысының ұзақтығы, отбасылық міндеттердің біркелкі бөлінбеуі және әйелдердің жоғары жалақылы жұмыстарға шектеулі қолжетімділігіне

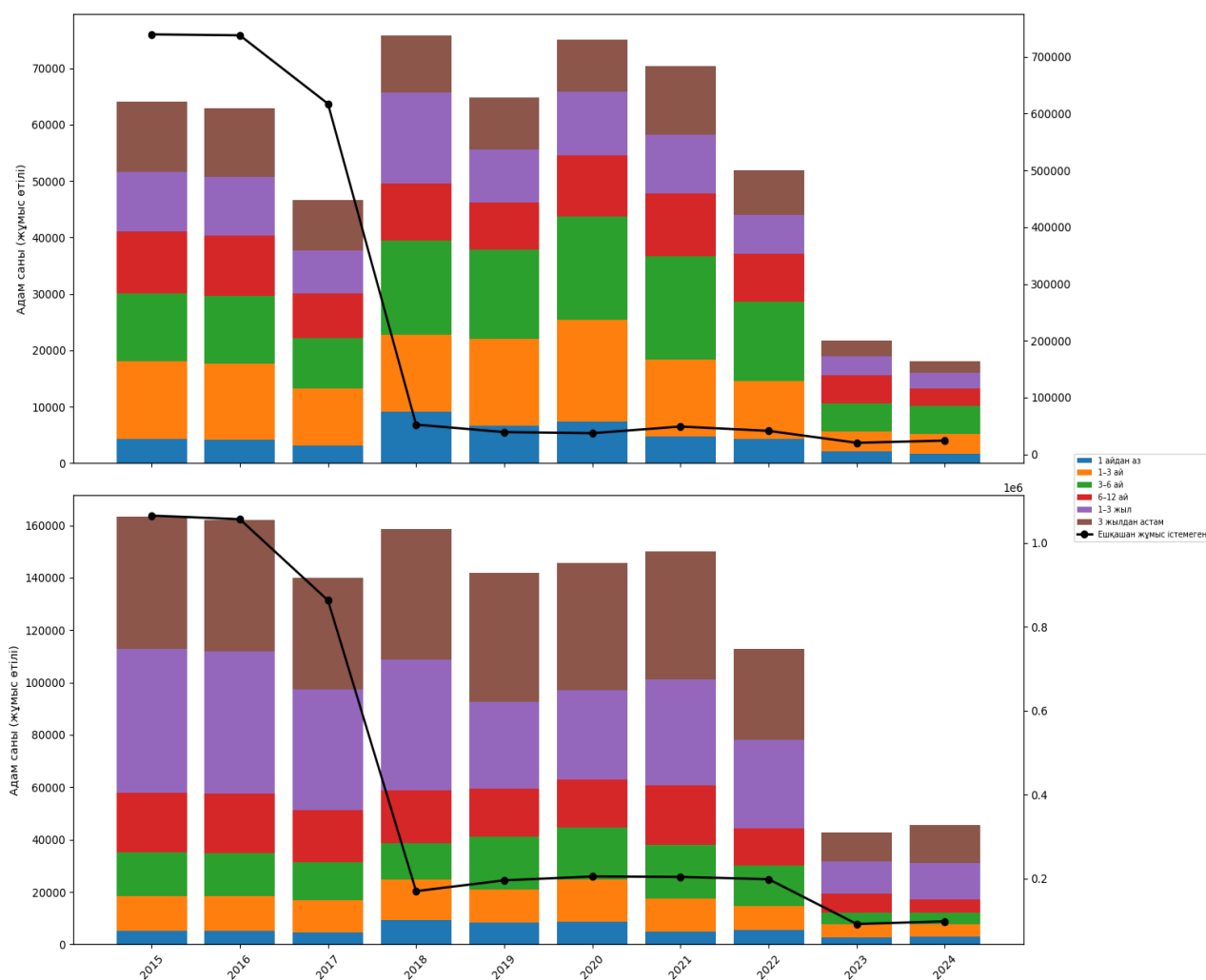
байланысты. Еңбек нарығын басқару тұрғысынан бұл «қатысудағы тұрақсыздық» жұмыспен қамту сапасындағы теңдікті кепілдендірмейтінін білдіреді. Негізгі факторлар – әйелдердің үзілістерден кейін еңбек нарығына қайта кіру жағдайлары, күтім инфрақұрылымының қолжетімділігі және жоғары жалақылы салаларға кіруге кедергілердің азаюы.

Жалпы алғанда, талдау жұмыс күшіне қатысудағы гендерлік айырмашылықтардың біртіндеп азайып келе жатқанын растайды, бұл Қазақстанда гендерлік теңдік пен адами капиталды дамыту саясатын жүзеге асырудың оң нәтижесі ретінде қарастырылуы мүмкін. Дегенмен, бұл үрдіс әйелдерді тартуға ғана емес, сонымен қатар, оларды ресми жұмыспен қамтуға және еңбек нарығының өнімді сегменттеріне ілгерілетуге бағытталған құралдар арқылы күшейтуді қажет етеді.

Дегенмен, белсенді халықпен қатар, жұмыс күшіне кірмейтін адамдар тобын зерттеу ерекше маңызды, себебі, дәл осы жерде жасырын жұмыспен қамту резервтері және әйелдер мен ерлердің экономикалық белсенділігін шектейтін факторлар шоғырланған.

Бұл топқа әртүрлі себептермен (бала күтімі, үй шаруашылығындағы міндеттер, қарт туыстарына күтім жасау, мотивацияның болмауы немесе тиісті бос орындардың болмауы) жұмыс істемейтін және жұмыс іздемейтін еңбекке қабілетті жастағы адамдар кіреді. Бұл санаттағы көрсеткіштер мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық және гендерлік саясаттың тиімділігінің көрсеткіші болып табылады. Бұл топ гендерлік талдауда маңызды болып табылады, өйткені дәл осы жерде әйелдердің экономикаға қатысуына «көрінбейтін» шектеулер, ақы төленбейтін еңбек және инфрақұрылымдық кемшіліктермен байланысты, көрінеді.

Белсенді емес халық арасында әйелдердің үнемі шамадан тыс көп болуынан көрінетін экономикалық қатысудағы анықталған гендерлік теңгерімсіздік 3-суретте көрсетілген.



3-сурет – Жұмыс күшіне кірмейтін халықтың гендерлік құрылымы, жұмыссыз кезеңнің ұзақтығы болуы, 2015-2024 жж.

Ескерту - Автормен әдебиет негізінде құралған [4]

* Зейнеткерлерді, күндізгі бөлім студенттерін, жұмыс орнымен ресми түрде байланысы бар мүгедектерді және жеке тұтыну үшін жеке үй шаруашылығында жұмыс істейтіндерді қамтымайды.

Экономикалық белсенді емес халықтың жұмыссыз кезеңнің ұзақтығына бөлінуін талдау еңбек нарығының жағдайын бағалау үшін маңызды бірқатар тұрақты ерекшеліктерді анықтауға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткішті гендерлік тұрғыдан қарастыру ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтар зерттелетін кезең ішінде сақталатынын және қазіргі жұмыспен қамту жағдайымен ғана емес, сонымен қатар, терең құрылымдық себептермен де байланысты екенін көрсетеді.

Жұмыс істемейтіндер арасындағы ең үлкен үлесті үш жылдан астам жұмыспен қамтылмаған адамдар құрайды. Бұл топта әйелдер тұрақты түрде басым. Мұндай арақатынас, әдетте, отбасылық міндеттерді орындауға, бала күтіміне және үй шаруашылығына байланысты ұзақ мерзімді еңбек үзілістерінің болуын көрсетеді. Мұндай үзілістер жұмыспен қамту саясатының

арнайы шараларымен сирек өтеледі, бұл жұмысқа қайта оралуды қиындатады және экономикалық белсенділіктен ұзақ уақыт құлдырау қаупін арттырады.

Ерлер де, әйелдер де үш айдан он екі айға дейін жұмыс істемейтін адамдар санатына жатады. Бұл топтың жеткілікті үлкен үлесінің болуы экономикалық жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыспен қамтудың ауытқуын, сондай-ақ, жұмыс іздеудегі уақытша қиындықтарды көрсетеді. Кейбір жұмысшылар үшін мұндай кезеңдер қайталанатын сипатқа ие және жұмыспен қамтудың тұрақсыздығын көрсетеді, әсіресе, конъюнктураға тәуелділігі жоғары секторларда.

Бір айдан кем жұмыс істемеген адамдардың үлесі салыстырмалы түрде аз болып қалады және, әдетте, 10% - дан аспайды. Бұл көрсеткіштің төмен мәні экономикалық белсенді емес халық арасында жұмыс күшінің ұтқырлығы шектеулі екенін көрсетеді. Белсенді емес күйден жұмыспен қамтуға ауысу баяу жүреді, бұл қолайлы жұмыс орындарының жеткіліксіздігімен де, еңбек қызметіне тез оралуға мүмкіндік беретін жағдайлардың болмауымен де байланысты болуы мүмкін.

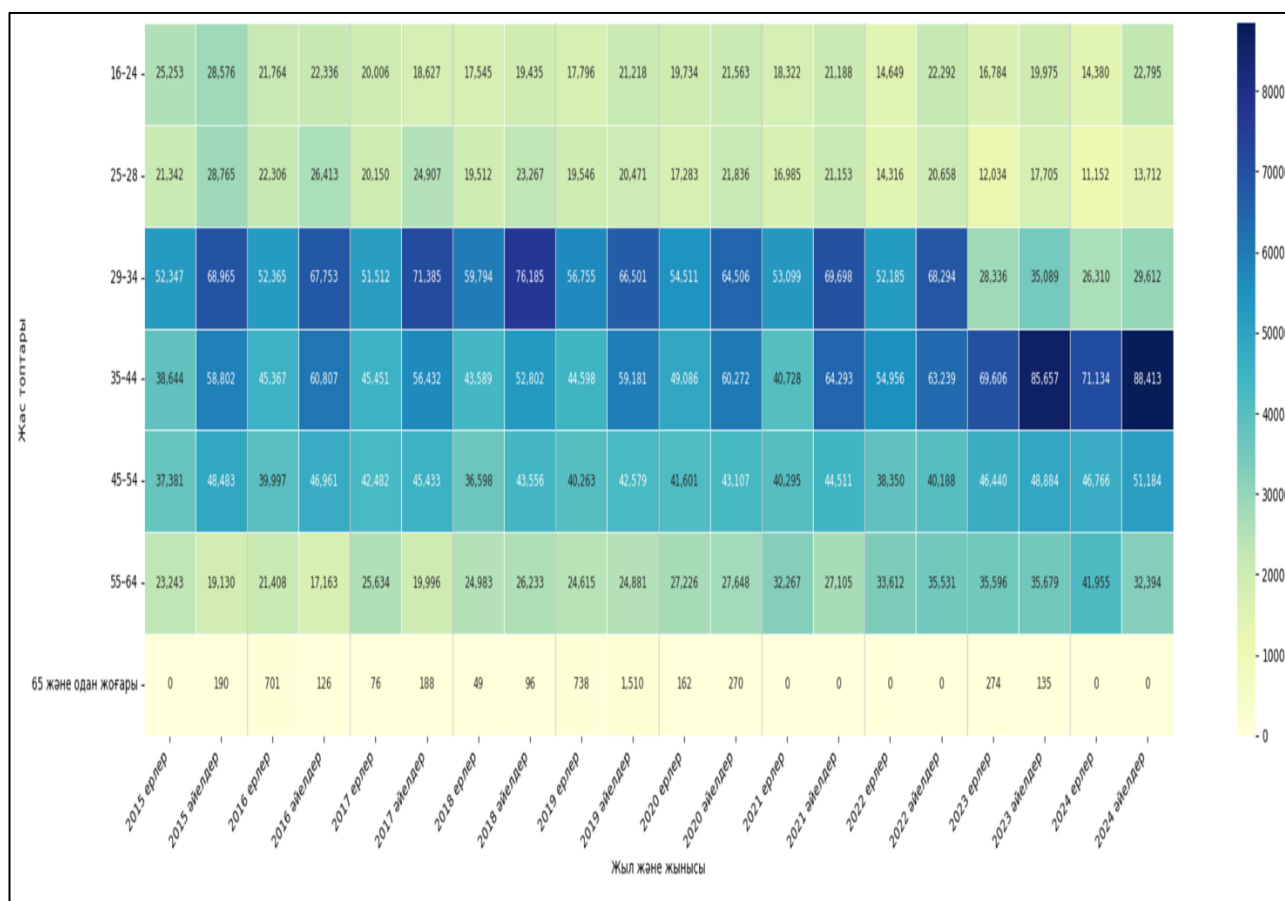
«Ешқашан жұмыс істемегендер» санаты ерекше назар аударуды талап етеді, олардың саны басқа топтар бойынша көрсеткіштерден едәуір асып түседі. Оның динамикасын графикте дұрыс көрсету үшін қосымша шкала қолданылады. Бұл санатқа негізінен бұрын жұмыс тәжірибесі жоқ әйелдер, соның ішінде, үй шаруасындағы әйелдер, жас аналар және оқу орындарының түлектері кіреді. 2021 жылдан кейін осы топ санының артуы бірнеше факторлардың жиынтық әсеріне байланысты болуы мүмкін. Оған пандемияның салдары, жұмыспен қамту нысандарының өзгеруі, сондай-ақ, ресми статистикада толық көрінбейтін бейресми сектордың кеңеюі.

Динамиканы талдау кезінде 2018 жылдан бастап статистикалық қатарларда күрт өзгерістер бар екенін ескеру қажет, олар сатылы ауысулар түрінде көрінеді. Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросы жүргізетін жұмыс күшін зерттеу әдістемесінің өзгеруі неғұрлым ықтимал түсініктеме болып табылады. Әр жылдары бақыланатын популяцияның шекаралары, халықты экономикалық белсенді және белсенді емес деп жіктеу критерийлері, сондай-ақ, белсенділіктің себептері нақтыланды. Сонымен қатар, іріктеудің салмақ коэффициенттері қайта қаралуы мүмкін. Осыған байланысты, деректерді түсіндіру кезінде абсолютті мәндерге емес, ең алдымен ерлер мен әйелдер арасындағы салыстырмалы көрсеткіштер мен тұрақты айырмашылықтарға сүйену керек.

Жүргізілген талдау көрсеткендей, жұмыс күшіне қатысу деңгейіндегі айырмашылықтардың біртіндеп төмендеуіне қарамастан, әйелдер әлі де экономикалық қызметке қатыспайтын еңбекке қабілетті халықтың негізгі бөлігін құрайды. Жұмыспен қамтудан тыс ұзақ уақыт болу Қазақстанның еңбек нарығы үшін негізгі құрылымдық шектеулердің біріне айналуға, өйткені, ол адами капиталды пайдалану дәрежесін төмендетеді және өнімділіктің өсуін тежейді. Ұзақ мерзімді перспективада бұл экономикалық дамудың жалпы әлеуетіне де әсер етеді.

Оң үрдіс ретінде жұмыста қысқа мерзімді үзілістері бар адамдар үлесінің біртіндеп азаюын атап өтуге болады. Бұл жұмыспен қамтудың тұрақтылығы мен еңбек нарығындағы жағдайдың жақсарғанын көрсетуі мүмкін. Сонымен қатар, «ешқашан жұмыс істемегендер» тобының көбеюі, сондай-ақ, статистикадағы әдіснамалық алшақтықтардың болуы жұмыспен қамтуды бағалауға неғұрлым кешенді көзқарастың қажеттілігін көрсетеді. Мемлекеттік саясаттың нәтижелілігін арттыру үшін бейресми жұмыспен қамтудың ауқымын ескеру және әйелдерді экономикалық қызметке тартуға бағытталған шараларды күшейту талап етіледі. Мұндай шараларға бала күтімі қызметтерін дамыту, кәсіптік оқыту және қайта оқыту бағдарламалары, сондай-ақ, ұзақ үзілістен кейін жұмысқа қайта оралуды ынталандыратын құралдар жатады.

ҚР еңбек нарығындағы гендерлік және жас айырмашылықтарын талдау үшін жұмыссыздардың жынысы мен жас топтары бойынша бөлінуін зерттеу пайдалы. 4-суретте 2015-2024 жылдар аралығындағы негізгі жас топтары бойынша ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыссыздық динамикасы көрсетілген, бұл жұмыссыздықтың тұрақты теңгерімсіздігі мен құрылымдық үлгілерін көрсетеді.



4-сурет – Қазақстандағы жынысы мен жасы бойынша жұмыссыздар, 2015-2024 жж.

Ескерту - Автормен әдебиет негізінде құралған [4]

Суретте келтірілген деректер 2015-2024 жылдар аралығында жыныс пен жас бойынша жұмыссыздық құрылымы салыстырмалы түрде тұрақты болып қалатынын көрсетеді. Әр жылдардағы бірдей пропорциялардың қайталануы ерлер мен әйелдердің кәсіби траекторияларының ерекшеліктерімен, сондай-ақ, олардың еңбек қызметіне қатысуының жас кезеңдерімен байланысты бекітілген заңдылықтардың болуы туралы айтуға мүмкіндік береді.

Жұмыссыздардың жалпы санындағы ең көп үлес 35-44 жас тобына тиесілі. Бұл ерлерге де, әйелдерге де тән. 2024 жылғы жағдай бойынша осы санаттың үлес салмағы жұмыссыздардың жалпы санының төрттен бірінен асады. Мұндай жағдай экономикалық жағдайдың өзгеруіне, жұмыспен қамтудың құрылымдық өзгерістеріне және біліктілік талаптарына ең сезімтал негізгі еңбекке қабілетті контингент екенін көрсетеді. Бұл жастағы жұмысынан айрылу әсіресе маңызды, өйткені, ол ең үлкен кәсіби және отбасылық жүктеме кезеңіне сәйкес келеді.

Саны бойынша екінші топ - 45-54 жас аралығындағы адамдар. Соңғы жылдары олардың үлесі 20-23%-ды аралығында. Бұл жас санатында ерлер мен әйелдер арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар. Әйелдер ұйымдық өзгерістер, қысқартулар немесе дәстүрлі түрде әйелдер құрамының көп бөлігі, ең алдымен білім беру, денсаулық сақтау және сауда салаларында жұмыс істейтін салалардағы өзгерістер нәтижесінде жұмыссыз қалады. Бұл басқару жүйесіндегі реформаларға және жұмыспен қамтуды оңтайландыру шараларына осындай қызмет түрлерінің жоғары сезімталдығын көрсетеді.

16-24 жас аралығындағы жас топта жұмыссыздардың үлесі біртіндеп төмендейді. Егер қарастырылып отырған кезеңнің басында ол шамамен 12-14% болса, 2024 жылға қарай ол шамамен 8-9% - ға дейін төмендеді. Бұл көрсеткіштің төмендеуін «Жастар практикасы», «Алғашқы жұмыс орны», «Дипломмен ауылға» жобаларын және түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесудің басқа да шараларын қоса алғанда, жастарды жұмыспен қамтуға бағытталған мемлекеттік бағдарламаларды іске асырумен байланыстыруға болады. Жастарға экономикалық қызметке тезірек қосылуға мүмкіндік беретін толық емес жұмыс уақыты мен қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндіктерін кеңейту қосымша әсер етті.

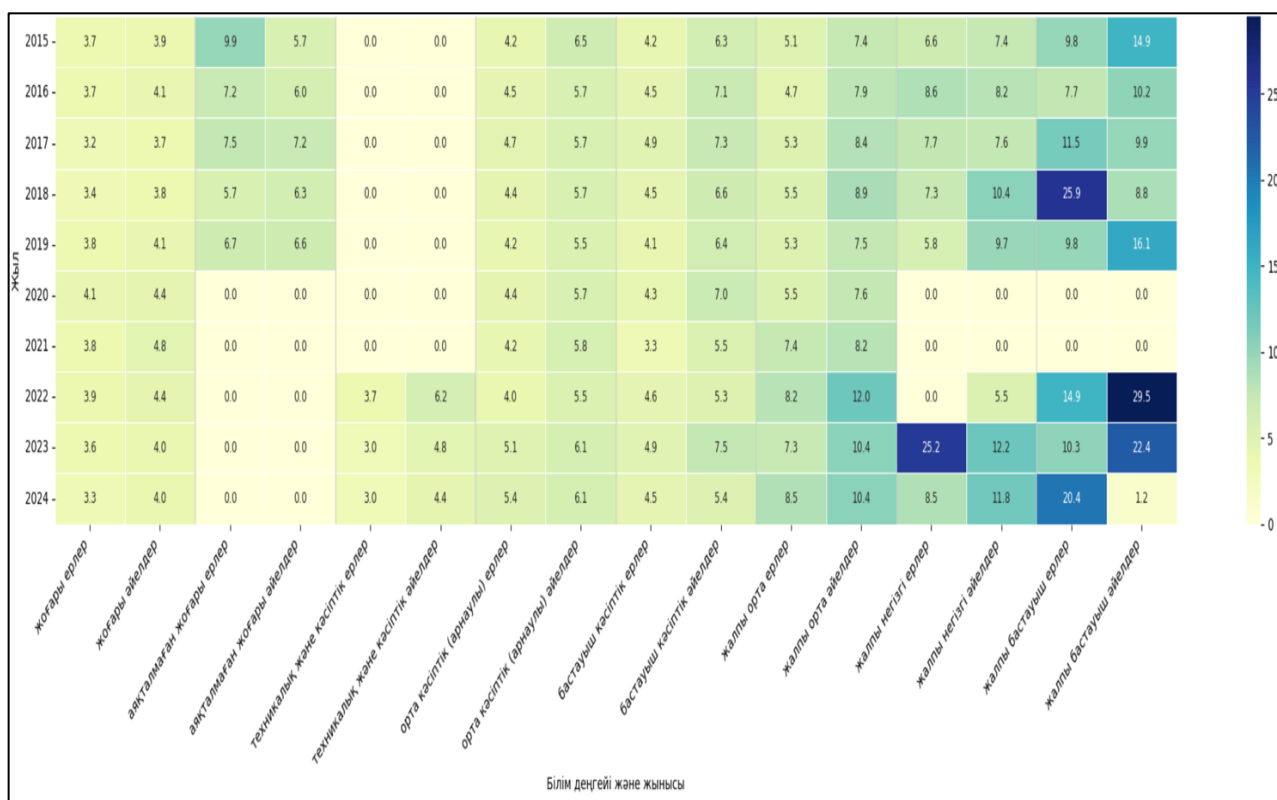
55-64 жас, сондай-ақ 65 және одан жоғары жас топтарында жұмыссыздардың үлесі ең аз болып қалады және әдетте 5% - дан аспайды. Бұл зейнеткерлік жасқа жақындаған сайын халықтың бір бөлігі жұмыс күшінің құрамынан шығып, экономикалық белсенді емес санатқа өтетіндігімен түсіндіріледі. Егде жастағы топтарда жұмыссыздар арасында бұрын өнеркәсіпте, құрылыста және көлікте жұмыс істейтін ер адамдар жиі кездеседі. Мұндай құрылым материалдық өндірістегі жұмыспен қамтудың төмендеуінің жалпы тенденциясына және қызметкерлердің денсаулығы мен біліктілігіне қойылатын талаптардың жоғарылауына сәйкес келеді.

Жұмыссыздықтың жас-жыныстық құрылымын қарастыру ерлер мен әйелдер үшін қауіп факторлары жұмыс өмірінің әртүрлі кезеңдерінде ерекшеленетінін көрсетеді. Әйелдерге бала күтімімен немесе отбасы мүшелерімен байланысты уақытша жұмыс үзілістері тән, бұл үздіксіз еңбек өтілін сақтауды қиындатады және жұмысқа қайта оралуды қиындатады. Ер

адамдар, керісінше, жекелеген салалардағы, әсіресе технологиялық өзгерістер немесе өндіріс көлемінің төмендеуі орын алатын жұмыс орындарының қысқаруына байланысты жұмысынан айырылады.

Бұл анықталған үлгілер ерлер мен әйелдердің жасын, жұмыспен қамту саласын және нақты еңбек әрекеттерін ескере отырып, сараланған белсенді жұмыспен қамту саясатын және кәсіби қайта даярлау шараларын талап ететін гендерлік сезімтал еңбек нарығын басқару қажеттілігін көрсетеді.

5-суретте келтірілген деректер 2015-2024 жылдар аралығындағы ерлер мен әйелдер арасындағы білім деңгейі бойынша жұмыссыздық деңгейінің динамикасын көрсетеді.



5-сурет – Қазақстандағы жынысы мен білім деңгейі бойынша жұмыссыздар, 2015-2024 жж.

Ескерту - Автормен әдебиет негізінде құралған [4]

Жүргізілген талдау көрсеткендей, қарастырылып отырған кезең ішінде білім деңгейі мен жұмыссыздық ықтималдығы арасындағы тұрақты кері байланыс сақталады. Қызметкерлердің білім беру дайындығы неғұрлым жоғары болса, жұмысынан айрылу қаупі соғұрлым төмен болады. Мұндай заңдылық бақылаудың барлық жылдарында байқалады және жинақталған адами капитал еңбек нарығындағы жағдайдың тұрақтылығының негізгі факторларының бірі болып қала беретіндігін растайды. Білім берудің жоғары деңгейі қызметкерлердің экономика құрылымының өзгеруіне, жұмыс берушілердің талаптарына және технологиялық өзгерістерге бейімделу қабілетін арттырады.

Жоғары білімі бар адамдар арасында жұмыссыздықтың ең төменгі көрсеткіштері тіркеледі. 2015 жылы бұл топтағы жұмыссыздық деңгейі ерлерде шамамен 3,7% және әйелдерде 3,9%, ал 2024 жылға қарай сәйкесінше шамамен 3,3% және 4,0% құрады. Осы санаттағы ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтар аз, бірақ олар толығымен жойылмайды. Әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейінің шамалы артуы отбасылық міндеттерге байланысты еңбек үзілістерімен, сондай-ақ, әйелдердің едәуір бөлігі алға жылжу мүмкіндіктері шектеулі және жұмыспен қамтудың өзгеруі баяу болатын салаларда шоғырлануымен байланысты болуы мүмкін.

Орта арнаулы және техникалық білімі бар қызметкерлер тобында әр жылдары жұмыссыздық деңгейі ерлерде 4,5-6% және әйелдерде 5-6% шегінде болды. 2019 жылдан кейін екі топтағы көрсеткіштердің біртіндеп төмендеуі байқалады. Мұндай динамика қолданбалы және техникалық мамандықтарға сұраныстың артуымен, тәжірибеге бағытталған кадрлар даярлаудың дамуымен және білім беру жүйесі мен жұмыс берушілер арасындағы ынтымақтастықтың кеңеюімен байланысты болуы мүмкін. Осыған қарамастан, ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтар сақталады, бұл қызметтің біркелкі бөлінбеуін және әйелдердің техникалық жұмыспен қамтудың ең тұрақты түрлеріне қолжетімділігінің шектелуін көрсетеді.

Жұмыссыздықтың ең жоғары деңгейі тек жалпы орта білімі бар адамдар арасында байқалады. Кейбір жылдары бұл көрсеткіш ерлерде 8-9% - дан асып, әйелдерде 10-11% - ға жетті. Мұндай жағдай кәсіби біліктіліктің болмауы жұмысқа орналасу мүмкіндігін едәуір төмендететінін және экономикалық жағдайдың ауытқуларына тәуелділікті арттыратынын көрсетеді.

2018 жылдан кейін статистика көптеген білім беру топтары бойынша жұмыссыздық деңгейінің біршама төмендеуін байқады. Алайда, бұл динамиканы еңбек нарығындағы жағдайдың жақсаруымен ғана түсіндіруге болмайды. Көрсеткіштерге жұмыс күшін зерттеу әдістемесінің өзгеруі, соның ішінде, білім деңгейлерінің жіктелуін нақтылау және халықты экономикалық белсендіге жатқызу өлшемдерін қайта қарау әсер етуі мүмкін. Осы себепті талдау кезінде абсолютті мәндерді ғана емес, сонымен қатар, жеткілікті тұрақты болып қалатын ерлер мен әйелдер арасындағы салыстырмалы айырмашылықтарды ескеру қажет.

Жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар адамдар арасындағы жұмыссыздардың үлесі бүкіл кезең бойы ең аз болып қалады және әдетте 0,5-1% - дан аспайды. Бұл жоғары білікті мамандардың жұмыспен қамтудың тұрақтылығына ие екендігін және экономикалық өзгерістер жағдайында да бәсекеге қабілеттілігін сақтайтындығын растайды. Бұл топ еңбек нарығындағы жоғары икемділікпен және сабақтас қызмет түрлеріне көшу мүмкіндігімен сипатталады.

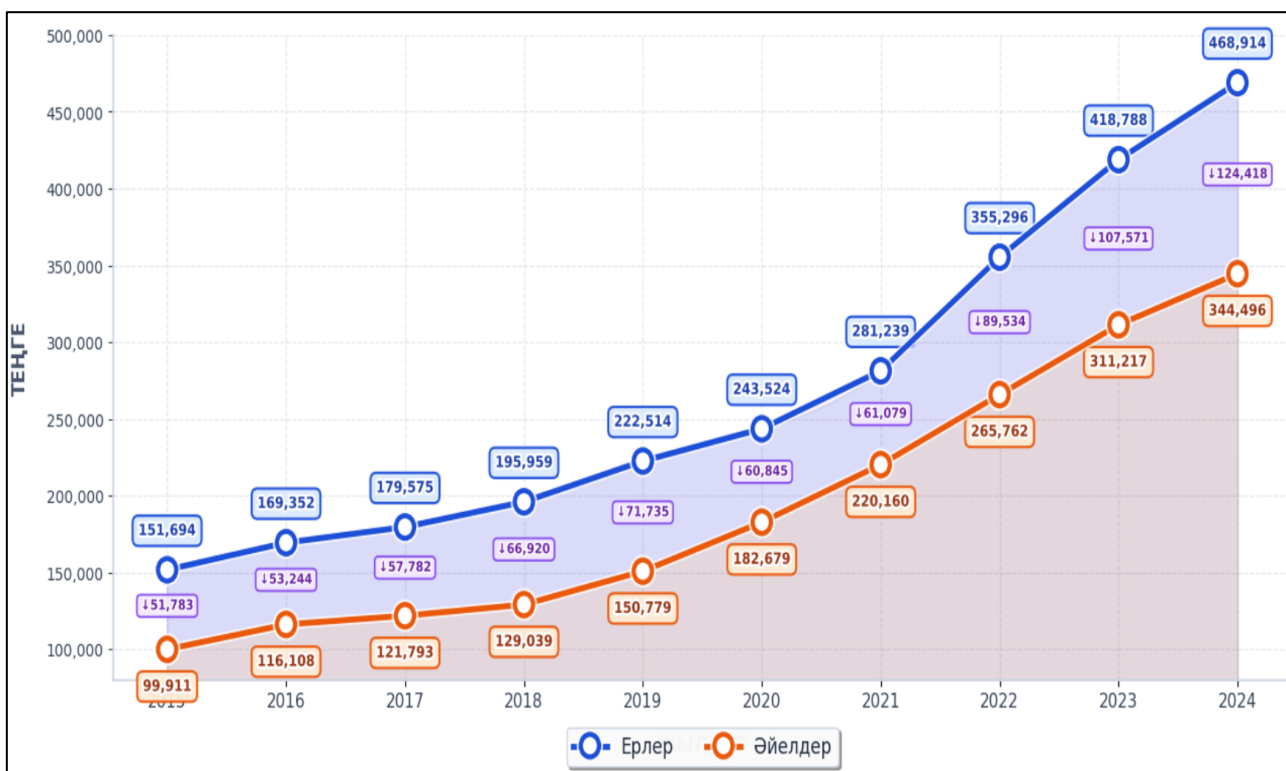
Жалпы алғанда, нәтижелер білім деңгейі жұмыспен қамтудың тұрақтылығын анықтайтын негізгі факторлардың бірі екенін көрсетеді. Адами капиталға инвестиция салу ерлер мен әйелдер үшін жұмыссыздық мүмкіндігін азайтады. Сонымен қатар, гендерлік асимметрия сақталады, ол білім деңгейі

төмен әйелдер арасында жұмыссыздықтың жоғары деңгейінде және салыстырмалы біліктілікте де алға жылжу мүмкіндігі шектеулі.

Мемлекеттік жұмыспен қамту саясаты тұрғысынан, бұл әйелдердің техникалық және кәсіптік оқыту бағдарламаларына қатысуын кеңейту, қайта даярлау мен біліктілікті арттыруды қолдау және үздіксіз білім беру жүйесін дамыту қажеттілігін білдіреді. Білім беру бағдарламаларының технологиялық және цифрлық қайта құрулардан өтіп жатқан экономиканың қажеттіліктеріне бағдарлануы ерекше маңызға ие. Біліктілікті арттыру және кәсіби мүмкіндіктерді кеңейту еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарды азайтудың негізгі құралдарының бірі ретінде қарастырылады.

Гендерлік теңсіздіктің ең айқын көрсеткіштерінің бірі ерлер мен әйелдердің жалақы деңгейіндегі айырмашылық болып қала береді. Осыған ұқсас лауазымдық міндеттері мен салыстырмалы білім деңгейі кезінде де Қазақстандағы әйелдер, көптеген елдердегідей, еңбегі үшін неғұрлым төмен сыйақы алады. Бұл айырмашылықты сандық бағалау үшін ерлер мен әйелдердің ақшалай мәндегі орташа табыстары арасындағы айырмашылықты көрсететін жалақыдағы гендерлік алшақтық көрсеткіші қолданылады.

6-суретте 2015-2024 жылдар аралығындағы Қазақстандағы гендерлік жалақы алшақтығының динамикасы көрсетілген.



6-сурет – Қазақстандағы гендерлік жалақы айырмашылығы, 2015-2024 жж.

Ескерту - Автормен әдебиет негізінде құралған [4]

6-суреттен көріп отырғанымыздай, 2015-2024 жылдардағы гендерлік жалақы алшақтығының өзгеруі біркелкі емес. Динамикада екі кезеңді ажыратуға болады. 2015-2021 жылдар аралығында айырмашылықтар біртіндеп

төмендеді, ал 2022-2024 жылдары олардың өсуі қайтадан байқалды. Мұндай траектория бұл қарапайым сызықтық тренд туралы емес, алшақтықтың пайда болуына әсер ететін факторлардың өзгеруі туралы екенін көрсетеді. Мұнда жұмыспен қамтуды экономикалық қызмет түрлері арасында қайта бөлу және салалар бойынша жалақының өсу қарқынындағы айырмашылықтар маңызды рөл атқарады.

2015 жылы ерлердің орташа жалақысы 151 694 теңгені құрады, ал әйелдерде 99 911 теңге. Абсолютті айырмашылық 51 783 теңгеге жетті, ал әйелдердің еңбекақы деңгейі ерлердің еңбекақы деңгейінің шамамен 66% - ды құрады. Кейінгі жылдары көрсеткіштердің біртіндеп жақындауы байқалды. Ең қолайлы арақатынас 2021 жылы әйелдердің орташа жалақысы шамамен 78,3% - на жеткен кезде тіркелді, бұл шамамен 21,7% алшақтыққа сәйкес келді.

2022 жылдан бастап жағдай өзгерді. Номиналды жалақының жалпы өсуіне қарамастан, салыстырмалы алшақтық қайтадан өсе бастады. 2024 жылға қарай ол шамамен 26,5%-ды құрады, бұл ретте абсолютті айырмашылық 124 мың теңгеден асты. Бұл дегеніміз, 2015 жылмен салыстырғанда салыстырмалы түрдегі алшақтық үлесі азайды, бірақ ақшалай түрде әйелдердің артта қалуы айтарлықтай өсті.

Алынған динамиканы түсіндіру кезінде әр түрлі кезеңдерде әсер ететін факторлардың айырмашылығын ескеру қажет. 2021 жылға дейін алшақтықтың қысқаруы әйелдердің жалақысының өсу қарқынының жоғарылауына байланысты болды. 2021 жылдан кейін негізінен ер адамдар жұмыс істейтін капиталды көп қажет ететін салалардағы кірістердің жедел өсуі керісінше әсер етті. Бұл өнеркәсіпте, құрылыста және көлікте айтарлықтай байқалды, мұнда жалақы деңгейі дәстүрлі түрде экономикадағы орташа деңгейден жоғары.

Демек, жалақы айырмашылықтары тек тікелей теңсіздік сипатына ие емес, сонымен қатар жұмыспен қамту құрылымына байланысты. Гендерлік алшақтық көбінесе ерлер мен әйелдердің әртүрлі экономикалық қызмет түрлеріне шоғырлануына және әртүрлі лауазымдық позицияларға ие болуына байланысты қалыптасады. Жоғары ақы төленетін және капиталды көп қажет ететін секторлардағы ерлердің жоғары үлесі әйелдердің білім беру, денсаулық сақтау, сауда және қызмет көрсету салаларындағы шоғырлануымен үйлеседі. Жұмыспен қамтудың мұндай құрылымы композициялық эффект деп аталады, онда табыс айырмашылығы ресми түрде бірдей жалақы ережелерімен де сақталады.

Мұндай жағдайларда әйелдердің жұмыспен қамтылуының ұлғаюы, егер олардың экономиканың неғұрлым өнімді және жоғары ақы төленетін сегменттеріне ауысуы болмаса, алшақтықтың азаюына әкелмейді. Басқару тұрғысынан бұл тек жұмыспен қамтуды арттыруға бағытталған шаралар жеткіліксіз екенін білдіреді. Кәсіби ұтқырлықты кеңейтуге, әйелдердің техникалық және инженерлік мамандықтарға қол жеткізуін қамтамасыз етуге, сондай-ақ басшылық лауазымдарға көтерілу үшін жағдай жасауға мүмкіндік беретін құралдар қажет. Жұмысқа қабылдау және жоғарылату кезінде қайта даярлау, тәлімгерлік және шектеулерді алып тастау бағдарламалары маңызды рөл атқара алады.

Талдау нәтижелері гендерлік жалақы алшақтығын тұрақты түрде қысқарту тек құқықтық және ұйымдастырушылық шаралардың үйлесімімен ғана мүмкін болатындығын көрсетеді. Мұндай шараларға еңбекақы төлеу жүйесінің ашықтығын арттыру, ұйымдарда гендерлік аудит жүргізу, сондай-ақ, мемлекеттік органдар тарапынан еңбекақы үшін бірдей құндылық қағидатының сақталуын бақылауды күшейту жатады. Сонымен қатар, табыстағы айырмашылықтар ресми нормалардың бұзылуымен ғана емес, сондай-ақ, жұмыспен қамту құрылымының ерекшеліктерімен де байланысты. Салалар бойынша жұмысшылардың көлденең бөлінуі және әйелдердің технологиялық тұрғыдан күрделі және жоғары ақы төленетін қызмет түрлеріне қол жетімділігі шектеулі, тіпті теңдіктің заңнамалық кепілдіктері болса да, алшақтықты қалпына келтіруді жалғастыруда.

Еңбек нарығының гендерлік ерекшеліктерін неғұрлым толық талдау үшін жұмыспен қамтылғандарды экономикалық қызмет түрлері бойынша бөлуді қарастыру қажет (Қосымша В). Бұл көрсеткіш ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылуының кәсіби құрылымындағы айырмашылықтарды бағалауға, олардың өндірістік және өндірістік емес секторларға қатысу дәрежесін анықтауға, сондай-ақ, жынысы бойынша тұрақты еңбек бөлінісі сақталатын салаларды анықтауға мүмкіндік береді. Жұмыспен қамтудың бұл құрылымы мемлекеттік жұмыспен қамту саясатының тиімділігін бағалауға тікелей әсер етеді және табыс деңгейі мен мансаптық мүмкіндіктердегі айырмашылықтарды түсіндіреді.

Қарастырылып отырған кезеңде жұмыспен қамтылғандардың жалпы саны 2015 жылы 8 433 313 адамнан (ерлер – 4 371 222, әйелдер – 4 062 091) 2024 жылы 9 214 184 адамға дейін (ерлер – 4 764 824, әйелдер – 4 449 360) өсті. Бұл жағдайда көрсеткіштердің өзгеруі біркелкі болмады. 2020 жылы жұмыспен қамтудың уақытша төмендеуі 8 732 040 адамға дейін байқалды, бұл пандемия кезіндегі шектеулерге байланысты. Кейінгі жылдары қалпына келтіру болды және 2024 жылға қарай жұмыспен қамтылғандар саны максималды мәнге жетті. Жұмыспен қамтудың өсуі ерлерге де, әйелдерге де әсер етті, бірақ іс-әрекеттің таралуы әр түрлі болып қалады, бұл тұрақты құрылымдық айырмашылықтардың сақталуын көрсетеді.

Ауыл шаруашылығында талданған кезеңде жұмыспен қамтылғандар саны 2015 жылғы 1 362 943 адамнан 2024 жылы 1 027 851-ге дейін қысқарды, бұл ретте ерлер мен әйелдердің арақатынасы салыстырмалы түрде тұрақты болып қалады. 2015 жылы ерлер 764 252, әйелдер 598 691, ал 2024 жылы сәйкесінше 619 013 және 408 838 болды, бұл шамамен 60-тан 40-қа дейінгі арақатынасқа сәйкес келеді.

Өнеркәсіпте, керісінше, жұмыспен қамтудың шамалы өсуі байқалады - 1 083 734-тен 1 157 816 адамға дейін. Бұл салада ерлердің басым болуы байқалады: 2015 жылы ерлер 742 554, әйелдер 341 180, ал 2024 жылы сәйкесінше 795 095 және 362 721 болды. Ерлердің үлесі шамамен 69%-ды құрайды, бұл әйелдердің жалақысы жоғары капиталды қажет ететін қызметке шектеулі қатысуын көрсетеді.

Құрылыста жалпы жұмыспен қамтылғандар саны аздап төмендеді – 2015

жылы 689 452 адамнан 2024 жылы 665 460 адамға дейін, жұмыспен қамту құрылымы іс жүзінде өзгерген жоқ. 2024 жылы ерлер 531 499, әйелдер 133 961 болды, бұл шамамен 80-ден 20-ға дейінгі арақатынасқа сәйкес келеді. Осылайша, құрылыс ең айқын ерлер салаларының бірі болып қала береді.

Қарастырылып отырған кезеңдегі ең елеулі өсім саудада байқалады. Жұмыспен қамтылғандар саны 2015 жылғы 1 260 927 адамнан 2024 жылы 1 528 981-ге дейін өсті, капиталды көп қажет ететін салалардан айырмашылығы, мұнда әйелдер басым. 2015 жылы саудада 491 408 ер адам және 769 519 әйел, ал 2024 жылы 671 178 ер адам және 857 803 әйел жұмыс істеді, бұл шамамен 44 пен 56 арақатынасына сәйкес келеді. Саудадағы жұмыспен қамтудың кеңеюі әйелдердің экономикаға қатысуының артуына ықпал етеді, алайда, жалақы айырмашылықтарының азаюына әсері шектеулі болып қалады. Өйткені бұл саладағы жалақы деңгейі орташадан төмен, ал толық емес жұмыс үлесі жоғары.

Қонақ үйлер мен қоғамдық тамақтану саласында да осындай жағдай байқалады. Жұмыспен қамтылғандар саны 2015 жылғы 174 230 адамнан 2024 жылы 232 533-ке дейін өсті, 2024 жылы ерлер 75 061, әйелдер 157 472 болды, бұл шамамен 32-ден 68-ге дейінгі арақатынасқа сәйкес келеді. Мұндай қызмет түрлерінде жұмыспен қамтудың өсуі әйелдердің экономикалық белсенділігін арттырады, бірақ жұмыс орындарының сапасының жақсаруымен әрдайым қатар жүре бермейді.

Көлік пен қоймада жұмыспен қамту орташа өсті - 619 475-тен 670 059 адамға дейін. Өнеркәсіп негізінен ерлер болып қала береді. 2015 жылы ер адамдар 500 659, әйелдер 118 816, ал 2024 жылы сәйкесінше 533 277 және 136 782 болды, бұл ерлердің шамамен 80%-ды құрайды.

Ақпарат және байланыс саласында да жұмыспен қамтудың өсуі байқалады – 151 682-ден 188 484 адамға дейін. 2024 жылы ер адамдар 109 370, әйелдер 79 114, яғни жұмыспен қамтылғандардың шамамен 58%-ы ер адамдар болды. Қаржылық және сақтандыру қызметі, керісінше, әйелдердің басым болуымен сипатталады. Жұмыспен қамтылғандар саны 195 139-дан 202 509-ға дейін өсті, 2024 жылы ер адамдар 80 803, әйелдер 121 706 болды, бұл шамамен 40-тан 60-қа дейінгі арақатынасқа сәйкес келеді.

Жылжымайтын мүлік операцияларында жұмыспен қамту 94,233-тен 162,930-ға дейін өсті, сонымен қатар, әйелдер саны жоғары (2024 жылы ерлер 71 462, әйелдер 91 468). Кәсіптік, ғылыми және техникалық қызметте жұмыспен қамту 221 265-тен 263 586-ға дейін өсті және тең үлестіруге жақын, әйелдер аз басым болды (2024 жылы ерлер-123 177, әйелдер-140 409). Бұл қызмет түрлерін өнімді секторлардағы әйелдердің жұмыспен қамтылуын кеңейтудің мүмкін бағыттары ретінде қарастыруға болады, бірақ олардың үлесі еңбек нарығының жалпы құрылымын өзгерту үшін әлі жеткіліксіз.

Әкімшілік және көмекші қызметтерде жұмыспен қамту 234 296-дан 277 187-ге дейін өсті, ерлер көпшілікті құрайды (2024 жылы 120,784 әйелге қарсы 156,403 ер адам). Мемлекеттік басқару мен қорғаныс 470 762-ден 517 031-ге дейін өсуді байқады, ерлер тұрақты басым болды (2024 жылы 327 337 ер адам және 189 694 әйел).

Әлеуметтік салалар айқын әйелдік сипатты сақтайды. Білім беруде

жұмыспен қамтылғандар саны 1 012 803-тен 1 198 394-ке дейін өсті, ал 2024 жылы әйелдер 895 554, ерлер 302 840 болды, бұл шамамен 75-тен 25-ке сәйкес келеді. Денсаулық сақтау және әлеуметтік көмек саласында жұмыспен қамту 455 335-тен 583 886-ға дейін өсті, оның ішінде 2024 жылы әйелдер 422 467, ерлер 161 419 (шамамен 72-ден 28-ге дейін). Мәдениет және демалыс саласында жұмыспен қамту 127 290-нан 154 181 адамға дейін өсті, онда әйелдер де басым. Осындай жағдай, 2024 жылы басқа қызметтер тобында байқалады.

Тұтастай алғанда, талдау капиталды қажет ететін және техникалық салалар – өнеркәсіп, құрылыс, көлік, мемлекеттік басқару – негізінен ер адамдар болып қала беретінін көрсетеді, ал әлеуметтік және қызмет көрсету саласында – білім беру, денсаулық сақтау, сауда, қаржылық қызметтер және басқа қызметтер – әйелдердің жоғары үлесімен сипатталады. 2020 жылы жұмыспен қамтудың төмендеуінен кейін көптеген салалар қалпына келді, бірақ еңбекті жынысы бойынша бөлу құрылымы іс жүзінде өзгерген жоқ. Саудада, білім беруде және денсаулық сақтауда әйелдердің жұмыспен қамтылуының ерекше өсуі байқалады, ал құрылыс пен көлікте олардың үлесі төмен болып қалады.

Нәтижелер жалақы деңгейі мен жұмыс орындарының сапасындағы айырмашылықтардың негізін құрайтын жынысы бойынша жұмыспен қамтудың тұрақты салалық бөлінуінің болуын растайды. Мұндай бөлінуді еңсеру әйелдердің техникалық және жоғары ақы төленетін қызмет түрлеріне қатысуын кеңейтуге, инженерлік және технологиялық мамандықтар бойынша кәсіптік даярлықты дамытуға, сондай-ақ, осы салаларда әйелдерді бекіту үшін жағдайлар жасауға бағытталған мақсатты саясатты жүргізуді талап етеді. Жұмыс берушілерді қолдау шаралары, соның ішінде, оқыту, тәлімгерлік және үзілістен кейін жұмысқа қайта оралу бағдарламалары қосымша маңызға ие. Өйткені, бұл еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтардың ұзақ мерзімді төмендеуін анықтайтын неғұрлым өнімді секторларға қол жетімділік.

Көлденең сегрегация деңгейін сандық бағалау үшін Дункан индексі 2015-2024 жылдардағы экономикалық белсенділік бойынша есептелді. Индекс ерлер мен әйелдердің экономикалық салалар бойынша тең бөлінуіне қол жеткізу үшін салалар арасында қайта бөлінуі тиіс жұмыспен қамтудың үлесін көрсетеді. Индекс мәні 0-ден (мүлдем сегрегация жоқ) 1-ге (толық сегрегация) дейін ауытқиды.

Көлденең сегрегация индексі Дунканның классикалық формуласын (Ұқсастық индексі) пайдаланып есептелді:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|, \quad (2)$$

Бұл жерде:

F_i және M_i – i -ші мамандықта (салада) жұмыспен қамтылған әйелдер мен ерлер саны;

F және M – экономикада жұмыспен қамтылған әйелдер мен ерлердің жалпы саны.

і индексі экономикадағы кәсіптер (салалар) санына сәйкес келетін 1-ден бастап санға дейін өзгереді.

7-суретте жұмыспен қамтылған ерлер мен әйелдердің экономикалық сектор бойынша бөлінуі негізінде алынған 2015-2024 жылдарға арналған экономикалық белсенділік бойынша Дункан индексінің мәндері көрсетілген. Бұл мәндер талданатын кезеңдегі көлденең сегрегация динамикасын көрсетеді.



7-сурет – Дункан индексінің динамикасы (ЭҚТ бойынша көлденең сегрегация), 2015-2024 жж.

Ескерту - Автормен құралған

7-суреттен көріп отырғанымыздай, 2015 жылы көлденең сегрегацияның жалпы индексінің мәні 0,3188 болды. Келесі жылдары көрсеткіш біртіндеп төмендеп, 2020 жылы 0,2907 минималды мәніне жетті. Осыдан кейін тенденция өзгерді: 2021 жылдан бастап индекс қайтадан көтеріле бастады және 2023 жылға қарай 0,3219, ал 2024 жылы 0,3220 жетті. Бұл дегеніміз, жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістерге және әйелдердің экономикалық қызметке қатысуының артуына қарамастан, салалық еңбек бөлінісінің деңгейі жоғары болып қала береді. Қарастырылып отырған кезеңнің соңына қарай көрсеткіш іс жүзінде онжылдықтың басындағы деңгейге оралды.

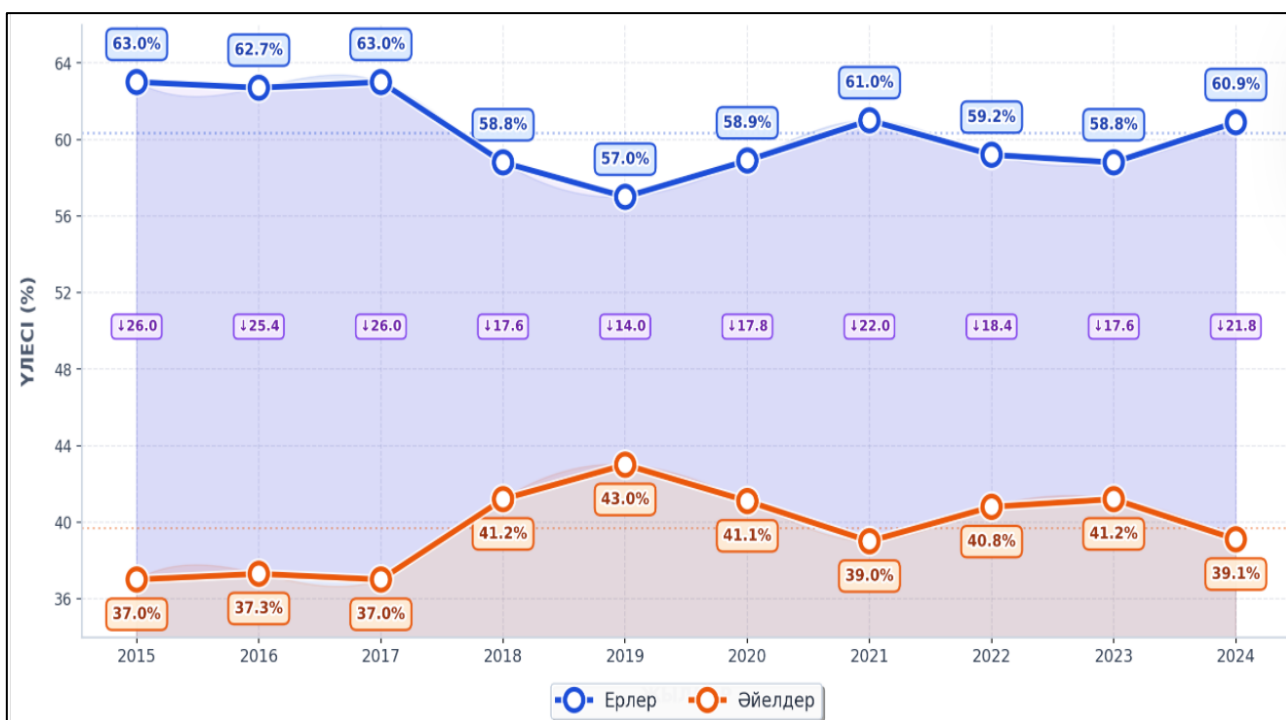
Алынған динамика әйелдердің жұмыспен қамтылуының өсуі негізінен олардың үлесі бұрын маңызды болған қызмет түрлерінде болғанын көрсетеді. Бұл ең алдымен сауда, білім беру, денсаулық сақтау және қызмет көрсету саласы туралы. Сонымен қатар, жалақы деңгейі жоғары және капиталды көп қажет ететін жұмыс орындарының үлесі көп салалар, мысалы, өнеркәсіп, құрылыс және көлік, әлі де ерлердің басым болуымен сипатталады. Нәтижесінде, жұмыспен қамтудың кеңеюі салалық құрылымдағы

айырмашылықтардың айтарлықтай төмендеуімен қатар жүрмейді. Жұмыс істейтін әйелдер санының өсуі экономикалық қызмет түрлері бойынша бөлуі теңестіруге әкелмейді.

Дункан индексі қолдана отырып жасалған сандық бағалау еңбек нарығының гендерлік дифференциациясы тұрақты деген қорытындыны растайды. Жұмыспен қамтудың көлденең бөлінуі бүкіл бақылау кезеңінде сақталады және жалақы айырмашылықтарына, жұмыспен қамту жағдайларына және кәсіби өсу мүмкіндіктеріне әсер ететін факторлардың бірі болып табылады. Демек, айырмашылықтар жеке жұмысшылар деңгейінде ғана емес, сонымен қатар, экономиканың салалық құрылымы деңгейінде де қалыптасады.

Салалық бөлумен қатар гендерлік теңдік жағдайының маңызды көрсеткіші әйелдердің басқаруға қатысуы болып табылады. Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі тең мүмкіндіктер қағидатын іске асыру дәрежесін көрсетеді және басқарушылық позицияларға қол жеткізудің ерлер мен әйелдер үшін қаншалықты бірдей екенін бағалауға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткіш жұмыспен қамтудың тік бөлінуін сипаттайды, онда білім мен біліктіліктің салыстырмалы деңгейінде де алға жылжу ықтималдығы әр түрлі болып қалады.

8-суретте 2015-2024 жылдар аралығындағы Қазақстан Республикасындағы ұйымдар мен кәсіпорындар басшылары арасындағы әйелдер үлесінің динамикасы көрсетілген.



8-сурет – Қазақстандағы басшылық лауазымдардағы ерлер мен әйелдердің үлесі, 2015-2024 жж.

Ескерту - Автормен әдебиет негізінде құралған [4]

Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесін сипаттайтын көрсеткіштерді талдау Қазақстанның еңбек нарығының тік құрылымын қалыптастыру

ерекшеліктерін бағалауға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткіш ерлер мен әйелдердің басқарушылық позицияларға қол жетімділігін және жоғарылату кезінде тең мүмкіндіктер қағидаты қаншалықты жүзеге асырылатынын көрсетеді. Қарастырылып отырған онжылдықта көшбасшылар арасындағы әйелдердің үлес салмағы 37,0-ден 43,0% - ға дейін өзгерді, бұл басшылық лауазымдарға орналасу мүмкіндіктеріндегі айырмашылықтардың сақталуын көрсетеді.

2015 жылы әйелдер басшылық лауазымдардың шамамен 37% -ды иеленді. Кейінгі жылдары бұл көрсеткіштің біртіндеп өсуі байқалды және 2019 жылға қарай шамамен 43%- ға жетті. Алайда, бұл динамика тұрақты жалғасын таппады. 2020-2024 жылдар аралығында көшбасшылық позициялардағы әйелдердің үлесі бастапқы мәндерден сәл ғана асып, 39-41% деңгейінде тұрақтанды. Жалпы алғанда, он жыл ішінде өсім шамамен екі пайыздық тармақты құрады, ал орташа көрсеткіш 40% - ға жақын болып қалады. Бұл өзгеру қарқынының баяулауын және қолданыстағы ілгерілеу тетіктерінің шектеулілігін көрсетеді.

2018-2019 жылдары әйелдердің үлесін ұлғайтуды олардың кәсіпкерлікті дамытуға, біліктілікті арттыруға және жұмыспен қамтуды қолдауға бағытталған мемлекеттік бағдарламаларға қатысуын кеңейтумен байланыстыруға болады. Осы кезеңде әйелдер көшбасшылығын ілгерілету жөніндегі бастамалар, сондай-ақ, шағын және орта бизнесті қолдау жөніндегі шаралар іске асырылды. Бұл басшы лауазымдардағы әйелдер санының, ең алдымен, орта басқару буыны деңгейінде өсуіне ықпал етті. 2020 жылдан кейін динамика өзгерді. Көрсеткіш өсуді тоқтатты және кейбір жылдары тіпті төмендеді. Бұл әйелдердің, әсіресе, корпоративтік секторда және капиталды көп қажет ететін өндіріс үлесі жоғары салаларда алға жылжуын тежейтін тұрақты шектеулердің болуын көрсетеді.

Белгілі бір прогреске қарамастан, еңбек нарығындағы басқару құрылымы гетерогенді болып қала береді. Әйелдер білім беруде, денсаулық сақтауда, әлеуметтік салада және дәстүрлі түрде әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі жоғары қызметтерде басшылық лауазымдарға ие. Сонымен қатар, өнеркәсіпте, құрылыста, көлікте және басқа да техникалық қызмет түрлерінде басқарушылық позицияларды негізінен ер адамдар алады. Нәтижесінде, басшылар арасындағы әйелдер санының сандық өсуі олардың экономика үшін маңызды секторларда айтарлықтай өсуімен қатар жүрмейді.

Нәтижелер басқару құрылымының өзгеруі баяу және көбінесе инерциялық болып табылады деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесін арттыру үшін жұмыспен қамтудың жалпы өсуі жеткіліксіз. Кәсіптік ілгерілеуді дамытуға, кадрлық резервті қалыптастыруға және әйелдердің техникалық және басқарушылық кәсіптерге қатысуын кеңейтуге бағытталған нысаналы шаралар қажет. Тәлімгерлік бағдарламаларын енгізу, кадрлық шешімдер мен еңбекақы төлеу жүйесінің ашықтығын арттыру, сондай-ақ, мансаптық өсу қызметкердің жынысына байланысты болмайтын жағдайлар жасау маңызды. Келісілген ұйымдастырушылық және басқару шаралары болған жағдайда ғана, ерлер мен әйелдердің шешім қабылдауға неғұрлым теңдестірілген қатысуына және еңбек

нарығының тұрақты дамуына біртіндеп қол жеткізуге болады.

Өңіраралық айырмашылықтарды анықтау үшін бұдан әрі 2015-2024 жылдардағы республикалық маңызы бар қалалар мен барлық облыстар бойынша көрсеткіштердің жиынтық кестесі (Қосымша Г) пайдаланылады. Бұл кесте жалдамалы жұмыспен қамту және өзін-өзі жұмыспен қамту бойынша бөлуді қоса алғанда, жұмыспен қамтылған ерлер мен әйелдердің санын салыстыруға, сондай-ақ, жалпы және жастар жұмыссыздығы деңгейіндегі айырмашылықтарды бағалауға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл еңбек нарығын тек орташа республикалық деңгейде ғана емес, сонымен қатар, жұмыспен қамтудың гендерлік құрылымына айтарлықтай әсер ететін аумақтық біртектілікті ескере отырып қарастыруға мүмкіндік береді.

2024 жылдың қорытындысы бойынша экономикада жұмыспен қамтылғандар саны шамамен 4,7 млн ерлер мен 4,4 млн әйелдерді құрады. 2015 жылмен салыстырғанда жұмыспен қамту екі жыныста да өсті, бірақ әйелдердің жұмыспен қамтылуының жоғары қарқыны ең алдымен ірі қалаларда байқалады. Ұлттық орташа жұмыссыздық деңгейі ерлер арасында 4,3% және әйелдер арасында 5,1%, жастар жұмыссыздығы сәйкесінше 2,6% және 3,8% құрады. Жалпы оң динамикаға қарамастан, аймақтық деректерді салыстыру бірқатар тұрақты айырмашылықтарды көрсетеді.

Біріншіден, ірі қалалық орталықтар жұмыспен қамтудың едәуір бөлігін шоғырландырады, бірақ олардағы жұмыссыздықтың гендерлік құрылымы әр түрлі. Алматы қаласында әйелдер арасында, әсіресе, жастар тобында жұмыссыздық деңгейі жоғары. Бұл бәсекеге қабілетті қалалық еңбек нарығында жас әйелдердің осалдығының артқанын көрсетеді. Астанада, керісінше, ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтар жалпы және жастар жұмыссыздығы бойынша әлсіз көрінеді, бұл жұмыспен қамтудың неғұрлым теңдестірілген құрылымын көрсетеді.

Екіншіден, өнеркәсіптік және шикізаттық маманданған аймақтар ерлердің жұмыспен қамтылуының басым болуымен және ерлер арасында, әсіресе жас кезінде салыстырмалы түрде төмен жұмыссыздықпен сипатталады. Бұл жағдайда ерлер мен әйелдер арасындағы жалпы жұмыссыздық деңгейінде айтарлықтай айырмашылық сақталады. Маңғыстау облысының үлгісі көрсетілген, онда ерлердің жұмыспен қамтылуы жоғары болған кезде әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейі айтарлықтай жоғары болып қалады. Бұл жағдай жұмыс орындарының негізгі бөлігі шоғырланған капиталды көп қажет ететін салаларда әйелдердің жұмыспен қамтылуының шектеулі мүмкіндіктерін көрсетеді.

Үшіншіден, өзін-өзі жұмыспен қамтудың жоғары үлесі бар аймақтарда әйелдер арасында жұмыссыздық деңгейі жоғары және жұмыспен қамтудың сұраныстың ауытқуына тәуелділігі жоғары. Мұндай құрылым тұрақсыз жұмыспен қамту қаупін арттырады және тұрақты еңбек траекторияларын қалыптастыруды қиындатады. Бұл көбінесе әйелдерге қатысты, өйткені, олар көбінесе аз қорғалатын еңбек түрлерінде және өнімділігі төмен секторларда жұмыс істейді.

Төртіншіден, 2022 жылдан кейін құрылған жаңа әкімшілік аймақтарда

дамудың бастапқы кезеңінің әсері пайда болады. Ол жұмыспен қамту және жұмыссыздық деңгейіндегі гендерлік айырмашылықтармен бірге жүреді. Ұлытау облысында жастар тобын қоса алғанда, әйелдер арасындағы жұмыссыздықтың ең жоғары деңгейінің бірі тіркелуде. Бұл, ең алдымен, жас әйелдер үшін жұмыспен қамтуды кеңейтуге бағытталған атаулы шаралардың қажеттілігін көрсетеді.

Жалпы алғанда, 2015-2024 жылдар кезеңінде елде ұлттық деңгейде әйелдер арасында жұмыспен қамтудың өсуі және жұмыссыздықтың біршама төмендеуі байқалады. Алайда, аймақаралық айырмашылықтар сақталады және тұрақты. Ең қолайлы жағдай жалдамалы жұмыспен қамтудың жоғары үлесі бар индустриялық орталықтарда, сондай-ақ, елордада байқалады. Ал өзін-өзі жұмыспен қамту немесе шикізат мамандануы басым аймақтар еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің жағдайындағы айырмашылықтарды жаңғыртуды жалғастыруда.

2015-2024 жылдардағы статистикалық және құрылымдық талдау нәтижелері Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтардың тұрақты және көп компонентті сипатқа ие екендігін көрсетеді. Ерлер мен әйелдердің жұмыс күшіне қатысу көрсеткіштерінің біртіндеп жақындасуына қарамастан, жұмыспен қамту сапасында, табыс деңгейінде және басшылық лауазымдарға көтерілу мүмкіндіктерінде айырмашылықтар сақталуда.

Құрылымдық талдау осы теңсіздік пайда болатын бірнеше тетіктерді бөлуге мүмкіндік береді. Біріншіден, ерлер мен әйелдер әртүрлі қызмет түрлеріне шоғырланған жұмыспен қамтудың салалық бөлінісі сақталады. Екіншіден, басқару позицияларына көтерілу кезінде шектеулер бар, бұл әйелдердің шешім қабылдау жүйесіндегі өкілдігін төмендетеді. Үшіншіден, әйелдер экономикалық белсенді емес халық арасында жиі кездеседі, бұл күтім міндеттерін орындаумен және тиісті инфрақұрылымның жеткіліксіз дамуымен байланысты.

Аумақтық гетерогенділік аталған факторлардың әсерін күшейтеді және өңірлер бойынша жұмыспен қамту және жұмыссыздық деңгейіндегі айырмашылықтарды қалыптастырады. Жүргізілген диагностика 2.3-тармақшада қаралатын қолданыстағы реттеу жүйесінің тиімділігін одан әрі бағалау үшін негіз жасайды және 3-тарауда ұсынылған ұлттық бейімделген басқару моделін әзірлеуге көшуге мүмкіндік береді.

Қарастырылған көрсеткіштер - Дункан индексі, жалақы айырмашылықтары, әйелдердің жұмыспен қамту деңгейі және олардың басқаруға қатысуы – еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің әртүрлі жақтарын көрсетеді және GE_LMt авторлық моделінің эмпирикалық элементтері ретінде пайдаланылады. Олар жиынтықта интегралдық индикатордың құрылымдық, нәтижелі және институционалдық блоктарын құрайды. Бұл жеке фактілерді сипаттаудан еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқарудың ресми моделіне көшуге мүмкіндік береді.

2.3 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесінің жұмыс істеуіндегі факторлар мен институционалдық шектеулер

Факторлық талдауға көшу, жақсы дамыған нормативтік база мен мемлекеттік бағдарламалардың болуына қарамастан, Қазақстан еңбек нарығындағы гендерлік теңгерімсіздіктің сақталуын түсіндіру қажеттілігінен туындайды. 2.2-тармақшадағы эмпирикалық нәтижелер жұмыспен қамту, табыс, салалық және тік сегрегация және аймақтық траекториялардағы айырмашылықтарды оқшауланған факторлардың әсеріне дейін төмендетуге болмайтынын көрсетеді. Керісінше, олар басқарушылық әсерлерді өзгертетін (күшейтетін, әлсірететін немесе бейтараптандыратын) әртүрлі деңгейдегі факторлардың өзара әрекеттесуі нәтижесінде қайталаынады.

Менеджмент теориясы тұрғысынан көрсеткіштердегі тұрақты айырмашылықтар жүйенің басқару шектеулерінің болуын көрсетеді. Тәжірибе көрсеткендей, бірдей шараларды қолданған кезде де нәтижелер айтарлықтай өзгеруі мүмкін. Бұл шешімдерді іске асыру жағдайындағы айырмашылықтарға, еңбек нарығына қатысушылардың ресурстарға қол жетімділігіне, сондай-ақ, әртүрлі деңгейдегі басқарушылық шешімдердің орындалу сапасына байланысты. Осыған байланысты, осы зерттеудегі факторлық талдау кедергілерді жай санау ретінде емес, гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың нәтижелілігін айқындайтын терең себептерді анықтау құралы ретінде қолданылады.

Жұмыстағы факторлар еңбек нарығының жұмысына жүйелі әсер ететін жағдайлардың, институционалдық ережелер мен мінез-құлық үлгілерінің тұрақты үйлесімін білдіреді. Олардың маңыздылығы экономикалық субъектілердің мүмкіндіктеріндегі бастапқы айырмашылықтарды қалыптастыруда, қабылданған басқару шешімдеріне реакцияның сипатын анықтауда, жұмыспен қамтуға қосу бағыттарын белгілеуде, сондай-ақ, қол жеткізілген нәтижелердің тұрақтылығына әсер етуде көрінеді. Басқаша айтқанда, бұл кездейсоқ жағдайлар туралы емес, жеке бағдарламалардың мазмұнына қарамастан қайталанатын жағдайлар туралы.

Басқарушылық тәсіл үшін бұл факторларды басқару жүйесіне қатысты сыртқы орта ретінде қарастыруға болмайтындығы туралы ереже өте маңызды. Олар басқарылатын жүйенің бөлігі болып табылады және оның жұмыс істеу тетігіне енгізілген. Сондықтан, еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік бірнеше өзара байланысты себептердің жиынтық әрекетінің нәтижесі ретінде түсіндіріледі. Оларға ресми түрде бекітілген нормалар мен оларды қолданудың нақты тәжірибесі арасындағы сәйкессіздік, әлеуметтік топтар мен аймақтардың бірдей шараларға әр түрлі реакциясы, әрекеттерді үйлестіруге, ресурстармен қамтамасыз етуге және кері байланыс тетіктері байланысты шектеулер, ресурстарға қол жетімділік пен өзгерістерге бейімделу мүмкіндіктеріндегі айырмашылықтар жатады.

Басқару әсерінің төмендеуі орын алатын деңгейлерді көрсететін факторларды жүйелеу 2.2-тармақшада ұсынылған талдау нәтижелерін ескере отырып орындалды. Тиісті жіктеу 12-кестеде келтірілген және одан әрі еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың қолданыстағы жүйесін бағалау үшін негіз ретінде қолданылады.

12-кесте – Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқару жүйесінің жұмыс істеуіне әсер ететін факторлар мен институционалдық шектеулердің жіктелуі

Факторлар тобы	Басқару функциясы	Әсер етудің типтік тетіктері	Басқару тәуекелі
Институционалдық	Ережелер мен міндеттерді белгілеу	Ережелер → рәсімдер → құқық қорғау органдары	Шартты, жүйесіз және нашар өлшену
Экономикалық	Ынталандырулар мен шектеулерді қалыптастыру	Саланың пайдалылығы, жұмыспен қамту құрылымы және тәуекелдер	Нарықтық «ынталандырулармен» өлшемдерді бейтараптандыру
Мінез-құлық және даму бағыты	Әрекет етушілердің жауабын делдал ету	Білім беруді таңдау, жұмыспен қамту стратегиялары, тәуекелдер	Траектория инерциясы және өзін-өзі оқшаулау
Корпоративтік/ұйымдастырушылық	Саясаттың іс жүзінде қолданылуы	HR рәсімдері, іріктеу критерийлері және желілер	«Шыны төбе» және ашықтық
Аумақтық	Қолжетімділікті орнату	Инфрақұрылым, ұтқырлық, жергілікті нарық	Бағдарлама нәтижелерінің асимметриясы
Ескерту - Автормен құралған			

Қазақстан Республикасының жағдайында факторлардың аталған топтары дерексіз нысанда емес, гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді мемлекеттік басқару жүйесінің нақты құрылымы арқылы көрінеді. Бұл жүйе құқықтық нормалардың, стратегиялық және бағдарламалық құжаттардың жиынтығын, уәкілетті органдардың қызметін, сондай-ақ жұмыспен қамту саясатын іске асырудың практикалық тетіктерін қамтиды. Сондықтан, факторлардың әсерін басқарудан бөлек емес, шешімдер қабылданатын және жүзеге асырылатын басқару құрылымының ерекшеліктері арқылы қарастырған жөн.

Осылайша, институционалдық шектеулер мемлекеттік органдар арасындағы өкілеттіктердің бөлшектенуінде және еңбек нарығындағы гендерлік нәтижелерді бақылаудың бірыңғай жүйесінің болмауында көрінеді. Экономикалық шектеулер төмен жалақылы секторларда әйелдердің шоғырлануымен сипатталатын Қазақстан экономикасының салалық құрылымында көрінеді. Ұйымдастырушылық шектеулер жұмыс берушілердің кадр саясатының ерекшеліктерінде көрінеді. Ал, аумақтық шектеулер жұмыспен қамту мүмкіндіктерінің айқын аймақтық гетерогенділігінде көрінеді.

Демек, осы зерттеудегі факторлық талдау «сыртқы» кедергілерді анықтауға емес, Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқару жүйесінің жұмыс істеуінің ішкі шектеулерін диагностикалауға бағытталған. Басқару тұрғысынан алғанда, негізгі мәселе - бірдей шаралардың гетерогенді жүйеде жүзеге асырылуында, мұнда факторлар тек еңбек нарығына ғана емес, сонымен қатар, шешімдерді жүзеге асыру тетігіне де әсер етеді. Сондықтан, басқару тиімділігі бағдарламаларды қабылдау арқылы емес, келесілер арқылы дәл бағалануы керек:

- жүйенің бейімделуі;
- гетерогенділікті есепке алу;
- кері байланыстың болуы;
- әсерлердің тұрақтылығы.

Институционалдық факторлар гендерлік теңдікті басқару жүйесінің негізгі деңгейін құрайды, себебі, олар еңбек нарығының ресми ережелерін, субъектілер үшін қолайлы мінез-құлық шекараларын және құқық қорғау тетіктерін анықтайды. Дегенмен, басқару тиімділігі нормалардың болуымен емес, олардың рәсімдер мен тәжірибелерге қалай айналатынымен анықталады.

Басқару логикасында институттардың әсері келесі тізбек бойынша жүзеге асырылады:

норма → рәсім → басқаруды түсіндіру → ұйымдастырушылық тәжірибе → жеке шешім.

Басқару циклінің әртүрлі кезеңдеріндегі олқылықтар мен алынған әсердің азаюы мен теңсіздіктің қайталануы арасындағы байланыс 13-кестеде келтірілген.

13-кесте – Гендерлік теңдікті басқарудағы институционалдық бұрмаланулардың түрлері

Бұрмалану түрі	Мазмұны	Тәжірибедегі көрініс	Басқарушылық салдары
Ресми	Нәтижеден гөрі есептілікке басымдылық беріледі	Тек есеп үшін жасалған шартты жоспарлар	Ілгерілеуді тек сырттай көрсету
Жүйесіз	Жауапкершіліктің бөлшектенуі	Бірыңғай үйлестірушінің болмауы	Нәтиженің төмендеуі және қайталатын шаралар
Рәсімдеуге шамадан тыс тәуелділік	Мақсаттардың рәсімдермен алмастырылуы	«Қағаз жүзіндегі теңдік»	Нақты кедергілерден алшақтау
Ашықтықтың жеткіліксіздігі	Өлшем көрсеткіштері мен мониторингтің болмауы	Бағалау көрсеткіштерінің жеткіліксіздігі	Басқарудың әлсіреуі
Таңдамалылық	Іріктеп қолдану	Шараларға тең емес қолжетімділік	Нәтижелердегі теңсіздіктің күшеюі
Ескерту - Автормен құралған			

Институционалдық бейтараптық қағидатын ресми түрде тең ережелермен тең емес нәтижелердің қалыптасуына ықпал ететін фактор ретінде түсіндіру 14-кестеде көрсетілген.

14-кесте – Институционалдық бейтараптықтың гендерлік теңдікті басқару жүйесінің тиімділігіне шектеу ретіндегі әсері

Қағидат	Қалыптасқан логикалық жүйе	Нақты нәтиже
Тең қолжетімділік	«Құқық барлығына бірдей»	Құқықты пайдалану мүмкіндігінің әртүрлі болуы
Бірыңғай талаптар	«Барлығына бірдей талап»	Әйелдер мен ерлер үшін шығындардың әртүрлі болуы
Жалпыға бірдей рәсімдер	Стандарттау	Осал топтардың шеттетілуі
Өзіне жүгіну	«Кімге қажет болса – өзі келеді»	Өзін-өзі шеттеу, әсіресе шеткері өңірлерде
Ескерту - Автормен құралған		

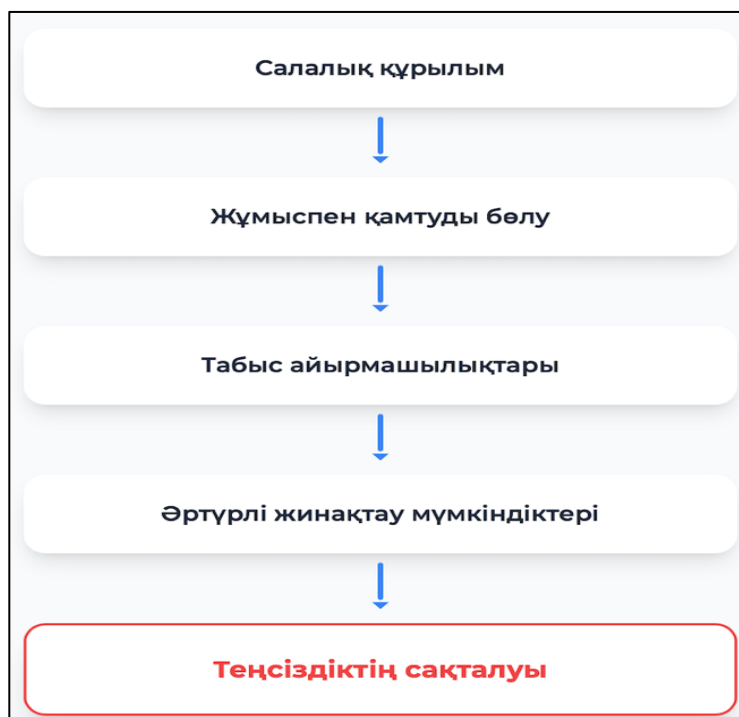
Осылайша, институционалдық факторлар басқарудың ықтимал тиімділігінің шегін белгілейді. Өлшемсіз, үйлестірілген және тиімді орындаусыз тіпті жоғары сапалы нормативтік база да тұрақты нәтижелерді қамтамасыз етпейді.

Экономикалық факторлар еңбек нарығының жұмыс істеуінің материалдық негізін құрайды және оның қатысушылары арасында ынталандырулардың, ресурстардың және тәуекелдердің бөлінуін анықтайды. Басқару тұрғысынан олар жай ғана сыртқы орта ретінде емес, жүйенің басқарылуының құрылымдық параметрлері ретінде әрекет етеді, қандай басқару әсерлерінің қабылданатынын, бұрмаланатынын немесе бейтараптандырылатынын анықтайды.

Басқару тұрғысынан экономикалық факторлар үш негізгі функцияны орындайды:

- бөлуші – кімнің қандай ресурстарды алатынын анықтайды;
- мотивациялық – еңбек нарығына қатысу үшін ынталандыруды қалыптастырады;
- шектеуші – рационалды таңдаудың шегін белгілейді.

9-суретте гендерлік теңдік контекстінде шартты түрде бірдей институционалдық жағдайларда нәтижелердегі айырмашылықтар көрсетілген.



9-сурет – Жыныстық айырмашылықтардың көбеюінің экономикалық тізбегі

Ескерту - Автормен құралған

Экономиканың әртүрлі салаларындағы гендерлік шоғырланудың салдарын жүйелеу және басқару шараларының әсерінің гетерогенділігі 15-кестеде көрсетілген.

15-кесте – Басқарылушылықтың экономикалық модификаторы ретіндегі салалық құрылым

Параметр	Сипаттамалары	Саясатпен не болып жатыр?
Капиталға көп қаражат жұмсалатын секторлар	Жоғары жалақы, өсу, технология	Жоғары кіріс, бірақ әйелдер үшін қолжетімділік төмен
Әлеуметтік секторлар	Төмен жалақы, жоғары жұмыс жүктемесі	Табыс алшақтығын азайтпай жұмыспен қамтудың өсуі
Бейресми сектор	Тәуекелдер, әлсіз қауіпсіздік	Қолдау шараларының «жоғалуы»
Қызмет көрсету саласындағы жұмыспен қамту	Икемділік + төмен қауіпсіздік	Тұрақтылықсыз қысқа мерзімді әсер

Ескерту - Автормен құралған

Қосымша экономикалық тетік – стандартты емес жұмыспен қамтудың таралуы, бұл әйелдердің ресми түрде жұмысқа орналасуын арттыруы мүмкін, бірақ олардың траекторияларының тұрақтылығы мен әлеуметтік қамсыздануын төмендетеді.

Тұрақсыз жұмыспен қамтудың еңбек нарығын реттеу нәтижелеріне әсерін бағалау үшін 16-кестеде оны басқару әсерлерінің экономикалық бұрмалануы ретінде түсіндіру ұсынылған.

16-кесте – Стандартты емес жұмыспен қамту басқару әсерлерінің экономикалық бұрмалануы ретінде

Жұмыспен қамту түрі	Экономикалық логика	Басқарудағы бұрмалану
Жартылай жұмыс күні	Рөлдердің үйлесімі	Шекаралану және мансаптық өсудің тоқтап қалуы
Уақытша	Сұранысқа бейімделу	Тұрақтылық пен кепілдіктердің жоғалуы
Жобаға негізделген	Икемділік және мобильділік	Ұзақ мерзімді қорғаныстың болмауы
Бейресми	Кіру қолжетімділігі	Статистика мен әлеуметтік жеңілдіктерден тыс қалу
Ескерту - Автормен құралған		

Экономикалық факторлар басқаруды белсенді түрде өзгертеді – олар қандай саяси сигналдардың қабылданатынын, қайсысының бұрмаланатынын және қайсысының еленбейтінін анықтайды.

Мінез-құлық және траектория факторлары субъектілердің басқару ықпалына жауаптарының сипатын анықтайды. Институттар «рұқсат етілген нәрсеге» жауапты болса, ал экономика «пайдалы нәрсеге» жауапты болса, мінез-құлық деңгейі ненің рационалды және қол жеткізуге болатынын анықтайды.

Мінез-құлық шектеулерге, тәуекелдерге және күтулерге бейімделгіш жауап ретінде қарастырылады. Ерлер мен әйелдердің кәсіби траекториялары келесілермен қалыптасады:

- мамандық пен рөлдің күтілетін қабылдануы;
- табыс пен санкциялардың ықтималдығы (жасырындарын қоса алғанда);
- табыс пен мәртебеден айырылу қаупі;
- ресурстардың қолжетімділігі (уақыт, ақша, инфрақұрылым).

Әйелдердің траекториялары көбінесе сыртқы міндеттемелерге (балалар, күтім жасау, отбасылық рөлдер) үзіліссіз және жоғары сезімталдықпен сипатталады. Бұл кумулятивті әсер тудырады: ерте шектеулер күшейтіледі, ал қысқа мерзімді саяси шаралар траекторияларды қалыптастыратын тетіктерді шешпесе, әлсіз ұзақ мерзімді нәтижелер береді.

Тіпті бірдей нормалар мен ынталандырулар болса да, нәтижелер әртүрлі, өйткені саясат ұйымдар арқылы жүзеге асырылады. Дәл ұйымдарда нормалар іріктеу, төлеу, бағалау, жылжыту және ресурстарға қол жеткізу рәсімдеріне «аударылады».

Басқару шешімдерінің нәтижесінде пайда болатын тік сегрегация факторлары (жобаларды бөлу, ресурстарға қол жеткізу, бейресми желілерге қосу, «сенімділік» критерийлері) 17-кестеде келтірілген.

17-кесте – Тік сегрегацияның ұйымдастырушылық көздері

Тетік	Басқару логикасы	Салдары
«Сенімді» қызметкерлерді таңдау	Тәуекелді азайту	Әйелдердің негізгі мансаптық бағыттардан шеттетілуі

17-кестенің жалғасы

Бейресми желілік қолжетімділік	Шешім қабылдау жылдамдығы	Мүмкіндіктерге жабық қолжетімділік
Айқын емес критерийлер	Бағалау икемділігі	Ашықтықтың болмауы және субъективтілік
Субъективті бағалау	Уақытты үнемдеу	Асимметрияның күшеюі
Ескерту - Автормен құралған		

Ұйымдар бейтарап енгізушілер емес, белсенді саясат модификаторлары; ұйымдық деңгейдегі түзетулерсіз тұрақты өзгерістер екіталай.

Басқару шараларының нәтижелілігінің модераторлары ретінде аумақтық жағдайлардың рөлін талдау 18-кестеде келтірілген.

18-кесте – Аумақтардың түрлері гендерлік саясатты іске асыру контексттері ретінде

Аумақ түрі	Еңбек нарығының құрылымы	Басқарушылық тәуекелі
Агломерациялар	Жоғары әртараптандыру	Бәсеке және сегментация
Индустриялық	Салалардың шоғырлануы	Әйелдерді жұмыспен қамтудың «ядросынан» тыс қалуы
Аграрлық	Шектеулі баламалар	Жоғары бейресми сипат
Монофункционалды	Бір ірі жұмыс беруші	Тәуелділік және траекториялардың «тұзағы»
Шеткері	Әлсіз инфрақұрылым	Өзін-өзі шеттету және төмен ұтқырлық
Ескерту - Автормен құралған		

Негізгі аумақтық тетік - шектеулі ұтқырлық (соның ішінде отбасылық міндеттер мен инфрақұрылымдық кедергілерге байланысты). Бұл ұтқырлықты ынталандыратын шаралар асимметриялық түрде жұмыс істейтінін және траектория инерциясын күшейтетінін білдіреді.

Жүргізілген факторлық талдау бізге еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті институционалды, экономикалық, мінез-құлықтық, ұйымдастырушылық және аумақтық элементтер өзара байланысты тізбекті құрайтын күрделі, басқарылатын жүйенің жұмыс істеуінің нәтижесі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Басқару тұрғысынан гендерлік теңгерімсіздіктің сақталуы ережелердің немесе бағдарламалардың болмауына емес, жүйенің архитектурасына енгізілген басқарудың шектеулеріне - асинхронды басқару деңгейлеріне, бөлшектенген міндеттерге, нәтижелердің нашар өлшенуіне, ұйымдардың жергілікті рационалдылығына және субъектілердің траекторияларының инерциясына байланысты болуы түбегейлі маңызды.

Гендерлік теңдікті басқарудың тиімді моделі көп деңгейлі болуы керек, аймақтар мен салалардың гетерогенділігін ескеруі, кері байланыс тетіктерін және әсерлердің өлшенуін, сондай-ақ, ұйымдастырушылық тәжірибелер мен жұмыспен қамту траекторияларына әсер ету құралдарын қамтуы керек.

Осылайша, жүргізілген талдау нәтижелері Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқарудың қолданыстағы жүйесі институционалдық, экономикалық, ұйымдастырушылық және аумақтық шектеулердің үйлесімі жағдайында жұмыс істейтінін растайды, бұл жүзеге асырылып жатқан шаралардың тиімділігін төмендетеді және жүйенің құрылымдық гетерогенділігін және гендерлік теңгерімсіздікті қайталау тетіктерін ескеретін жаңа басқару моделін қалыптастыруды талап етеді.

3 ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІ БАСҚАРУ МОДЕЛІ МЕН ТЕТІКТЕРІ

3.1 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқарудың тиімді жүйесін әзірлеу мемлекеттік мекемелер, ұйымдастырушылық тәжірибе және жеке қызметкерлердің мінез-құлқы арасындағы қарым-қатынасты көрсететін ғылыми негізделген модельді әзірлеуді талап етеді. Алдыңғы тармақшаларда (2.1 және 2.2) жұмыспен қамту, жалақы және кәсіби сегрегация саласындағы гендерлік теңсіздіктің қазіргі жағдайына кешенді талдау берілген. Нәтижелер жүйелі басқарудың араласуын қажет ететін тұрақты құрылымдық кедергілерді көрсетеді.

3.1-тармақша еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқарудың кешенді моделін әзірлеуді мақсат етеді, оған мыналар кіреді:

1. Еңбек саласындағы гендерлік теңдіктің интеграцияланған индексін құру;
2. Негізгі басқарылатын факторлардың әсерін эконометриялық негіздеу;
3. Басқару деңгейлерінің тұжырымдамалық архитектурасы және гендерлік басымдықтарды жүзеге асыру тетіктері жиынтығы. Содан кейін модель практикалық іске асыру құралдары мен тетіктері арқылы одан әрі нақтыланады.

Гендерлік теңдікті тиімді басқару тек әлеуметтік әділеттілік мәселесі ғана емес, сонымен қатар тұрақты экономикалық өсу факторы болып табылады: әйелдердің еңбекке қатысуын арттыру, жұмыспен қамту сапасын жақсарту және адами капиталды толық пайдалану экономикалық динамикаға өлшенетін үлес қосады [31; 32]. Халықаралық зерттеулер жұмыспен қамту мен жалақыға гендерлік кедергілерді азайту еңбек күшін пайдалану тиімділігін арттыратынын және жалпы өнімділіктің өсуіне ықпал ететінін көрсетеді [134;135]. Бағалауларға сәйкес [136], әйелдерің экономикаға қатысуын арттыру әлемдік ЖІӨ-ні айтарлықтай арттыра алады, ал дамушы нарық елдерінде бұл әсер тең мүмкіндіктерді қолдау үшін тұрақты басқару тетіктерінің болуымен күшейеді.

Бірқатар зерттеулер гендерлік теңдік қағидаттарына негізделген тұрақты еңбек нарығын дамытуды жүйелі басқаруға жүйесіз гендерлік өлшемдерден көшу қажеттілігін негіздеді [137].

Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдік деңгейін сандық бағалау үшін автор еңбек саласындағы ерлер мен әйелдердің жағдайындағы тепе-теңдік динамикасын көрсететін еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексін (GE_LM_t) әзірледі. Аталған авторлық интегралдық индекс Қазақстан Республикасының авторлық құқық объектісі ретінде мемлекеттік тіркеуден өтіп, тиісті куәлік алынды (Қосымша F). Әдістеме халықаралық гендерлік даму индекстерінде қолданылатын агрегация қағидаттарын - Жаһандық гендерлік алшақтық индексін [138], Гендерлік теңсіздік индексін [40] және Гендерлік теңдік индексін [139] қолдана отырып әзірленді. Керісінше, автордың әдіснамасы тек еңбек саласына және мемлекеттік және корпоративтік саясаттың тиімділігін көрсететін

басқарылатын айнымалыларға бағытталған.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_{LM_t}) динамикадағы гендерлік теңдік деңгейін кешенді бағалау және шашыраңқы көрсеткіштерді талдаудан Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдер жағдайының теңгерімділігін көрсететін бірыңғай сандық индикаторға көшу мақсатында әзірленді.

Индекс құрылымына еңбек нарығының жұмыс істеуінің негізгі аспектілерін көрсететін төрт негізгі көрсеткіш енгізілген:

- әйелдердің жұмыс күшіне қатысуы - еңбек нарығына қол жетімділікті сипаттайды;

- ресми жұмыспен қамтудағы әйелдердің үлесі - экономикалық қызметке енгізудің тұрақтылығы мен сапасын көрсетеді;

- гендерлік жалақы алшақтығы - нәтижелердің экономикалық теңсіздігін көрсетеді;

- басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі - басқарушылық позицияларға қол жеткізуді және тік ұтқырлықты сипаттайды.

Бұл компоненттерді таңдау олардың жиынтығында гендерлік теңдіктің негізгі өлшемдерін қол жетімділік, қатысу, нәтижелер және көшбасшылық, бұл теңдікті еңбек нарығының жүйелік сипаттамасы ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Индексті құру тәсілі жеке көрсеткіштерді қалыпқа келтіруге (0-1 шкаласы бойынша) және оларды бірыңғай интегралдық мәнге біріктіруге негізделген.

Белгілі бір көрсеткіштерді қалыпқа келтіру \min - \max әдісін қолдану арқылы жүзеге асырылды, бұл бастапқы әртүрлі мәндердің 0-ден 1-ге дейінгі салыстырмалы шкалаға келтірілуін қамтамасыз етеді. Жалпы түрлендіру формуласы келесідей:

$$Z_i(t) = \frac{X_i(t) - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (3)$$

Бұл жерде:

$X_i(t)$ – индикатордың t жылындағы нақты мәні;

X_{min} және X_{max} – 2015-2024 жылдар аралығындағы талданған бүкіл кезеңдегі көрсеткіштің ең аз және ең көп мәндері.

Бұл әдіс бізге мыналарға мүмкіндік береді:

- көрсеткіштердің өлшемділігіндегі айырмашылықтарды жою (пайыздар, индекстер, коэффициенттер);

- агрегация кезінде компоненттердің салыстырмалылығын қамтамасыз ету;

- көрсеткіштердің уақыт бойынша салыстырмалы динамикасын сақтау;

- 0-ді кезең үшін қол жеткізілген ең төменгі деңгей, ал 1-ді ең жоғары деңгей ретінде түсіндіру.

0 мәні сәйкес құбылыстың жоқтығын көрсетпейтінін (мысалы, әйел басшылардың болмауы), керісінше, байқалған уақыт қатарындағы көрсеткіштің ең төменгі мәнін көрсететінін атап өту маңызды.

Min-max әдісі халықаралық рейтингке емес, бір ел ішіндегі көрсеткіштерді динамикалық салыстыру қажеттілігіне байланысты таңдалды. Z-стандарттаудан айырмашылығы, min-max шкаланың интуитивті түсіндірмесін сақтайды және шағын үлгі өлшемімен динамиканың амплитудасын бұрмаламайды.

Әдістеме зерттеулерде ұсынылған гендерлік айырмашылықтарды сандық өлшеуге ғылыми тәсілдерге негізделген [135; 139; 140], мұнда гендерлік айырмашылықтар өсу қарқыны мен жұмыспен қамту құрылымына әсер ететін экономикалық тұрғыдан маңызды айнымалылар болып саналады.

GE_LM_t индексінің мәндері 0-ден 1-ге дейінгі аралықта болады, яғни:

1-ге жақын мәндер еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің жоғары деңгейін көрсетеді;

- индекс мәнінің төмендеуі гендерлік диспропорциялардың күшеюін көрсетеді;

- динамикадағы индекстің өсуі әйелдердің негізгі параметрлер жиынтығы бойынша еңбек нарығындағы жағдайының жақсарғанын көрсетеді.

Осылайша, индекс жеке аспектілерді емес, еңбек нарығының гендерлік сипаттамаларының жалпы тепе-теңдігін бағалауға мүмкіндік береді.

GE_LM_t индексі келесі құралдар үшін пайдалануға болады:

- еңбек нарығындағы гендерлік теңдік жағдайының мониторингі;

- мемлекеттік саясаттың проблемалық сегменттері мен бағыттарын анықтау;

- жұмыспен қамту және гендерлік саясат бағдарламаларының нәтижелілігін бағалау;

- стратегиялық және бюджеттік жоспарлау басымдықтарының негіздемелері;

- өңіраралық және салааралық салыстырмалы талдау.

Осыған орай, индекс тек аналитикалық ғана емес, сонымен қатар қолданбалы басқару функциясын да орындайды.

Автор Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының 2015-2024 жылдарға арналған ресми статистикалық деректерін пайдалана отырып, барлық төрт компоненттің, Z_1-Z_4 , мәндерін есептеп, содан кейін бақылау кезеңінің әрбір жылы үшін GE_LM_t қорытынды интегралдық индексіні құрды. Интегралдық индекс келесі формула бойынша есептеледі:

$$GE_LM_t = \frac{Z_1(t)+Z_2(t)+Z_3(t)+ Z_4(t)}{4}, \quad (4)$$

Бұл жерде:

$Z_1(t)$ – жұмыс күшіне қатысу паритеті (әйелдер үлесінің ерлерге қатынасы);

$Z_2(t)$ – ресми жұмыспен қамту паритеті (ресми жұмыспен қамтылған әйелдер үлесінің ресми жұмыспен қамтылған ерлердің үлесіне қатынасы);

$Z_3(t) = 1-GPG_t$ – кері гендерлік жалақы айырмашылығы;

$Z_4(t)$ – басқарушылық лауазымдардағы әйелдердің нормаланған үлесі.

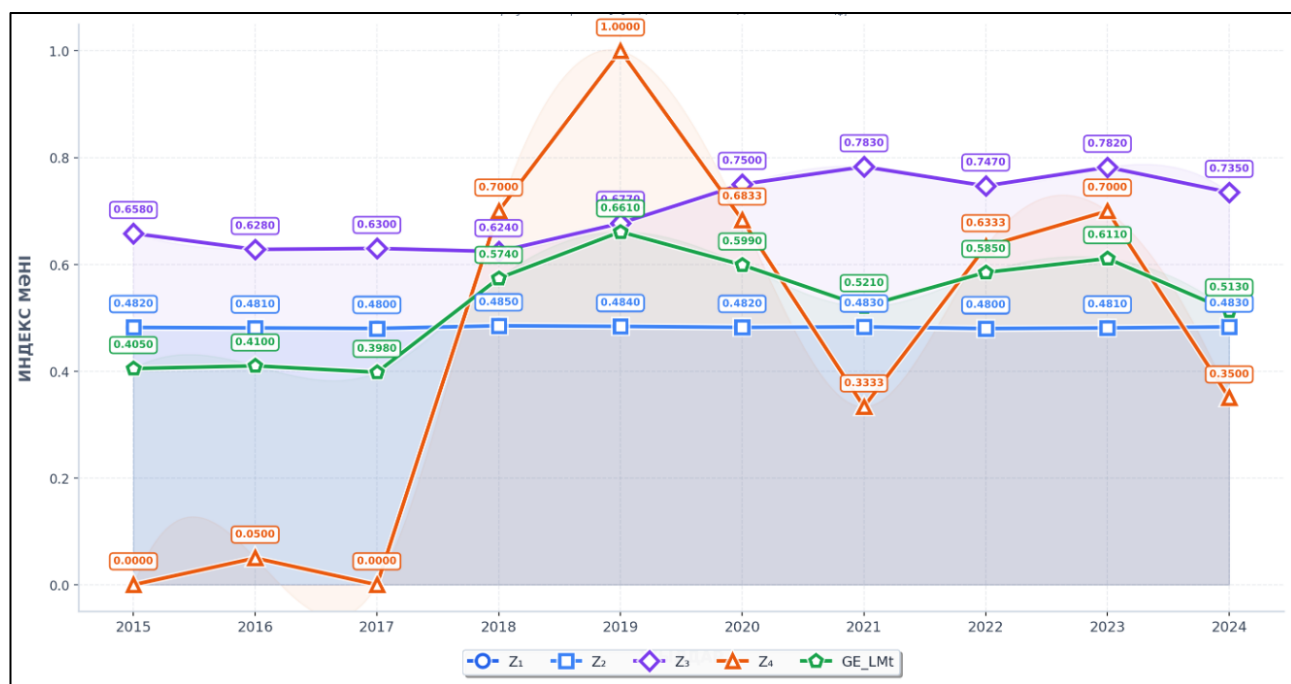
Нәтижесінде Қазақстан еңбек нарығындағы гендерлік теңдік деңгейінің өзгерістері динамикалық бағаланды. Соңғы есептеулер 19-кестеде келтірілген.

19-кесте – GE_LM_t индексінің 2015-2024 жылдардағы интегралдық мәндері

ЖЫЛ	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	GE_LM _t
2015	0.4817	0.4820	0.6580	0.0000	0.405
2016	0.4809	0.4810	0.6280	0.0500	0.410
2017	0.4806	0.4800	0.6300	0.0000	0.398
2018	0.4854	0.4850	0.6240	0.7000	0.574
2019	0.4835	0.4840	0.6770	1.0000	0.661
2020	0.4824	0.4820	0.7500	0.6833	0.599
2021	0.4828	0.4830	0.7830	0.3333	0.521
2022	0.4791	0.4800	0.7470	0.6333	0.585
2023	0.4812	0.4810	0.7820	0.7000	0.611
2024	0.4829	0.4830	0.7350	0.3500	0.513

Ескерту - Автормен [4] әдебиет негізінде есептеліп құралған

10-суретте GE_LM_t интегралдық индексінің динамикасы көрсетілген.



10-сурет – GE_LM_t гендерлік теңдіктің интегралдық индексінің динамикасы

Ескерту - Автормен құралған

Жүргізілген есептеулер Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдік деңгейі 2015-2024 жылдары біркелкі өзгермегенін және институционалдық өзгерістерді де, әлеуметтік-экономикалық динамиканың ерекшеліктерін де көрсететінін көрсетеді. 2015-2017 жылдары интегралдық индекстің мәндері салыстырмалы түрде төмен болып қалды (0,39-0,41), бұл әйелдердің басшылық лауазымдардағы өкілдігінің шектелуіне және

жалақыдағы алшақтықтың сақталуына байланысты. 2018-2020 жылдары көрсеткіштердің жақсаруы байқалды: әйел басшылардың үлесі ұлғайды, жалақыдағы айырмашылықтар қысқарды, бұл индекстің 2019 жылы 0,661 максималды мәніне дейін өсуіне әкелді.

2021 жылдан кейін динамика қайтадан өзгерді. Жұмыспен қамтудың өсуіне және жекелеген оң өзгерістерге қарамастан, басқару позицияларындағы әйелдер үлесінің төмендеуі және жалақы айырмашылықтарының артуы 2024 жылы интегралдық көрсеткіштің 0,513-ке дейін төмендеуіне әкелді.

Тұтастай алғанда, нәтижелер гендерлік теңдік деңгейі бағдарламалардың болуына ғана емес, оларды іске асыру тетіктерінің тұрақтылығына да байланысты екенін растайды. Келісілген басқару шешімдері болмаған жағдайда қол жеткізілген жақсартулар бекітілмейді және уақытша сипатта болады.

Қазақстан экономикасындағы гендерлік теңдіктің басқарылуын талдау үшін автор келесі эконометрикалық модельді ұсынады:

$$GE_LM_t = \delta_0 + \delta_1 WBL_t + \delta_2 EDU_{ft} + \delta_3 LEAD_{ft} + \varepsilon_t, \quad (5)$$

Бұл жерде:

GE_LM_t – еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интеграцияланған индексі;

WBL_t — Women, Business and the Law индексі

EDU_{ft} – жұмыспен қамтылғандар арасында жоғары білімі бар әйелдердің үлесі (%);

$LEAD_{ft}$ – басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі (%);

ε_t – кездейсоқ қателік.

Әзірленген модель еңбек нарығындағы гендерлік процестердің басқарылатын сипатын сандық түрде көрсетуге және мемлекеттік саясат шаралары үлкен әсер ететін бағыттарды анықтауға мүмкіндік береді. Ресімделген көрсеткіштерді пайдалану гендерлік теңдікті тек әлеуметтік сипаттама ретінде ғана емес, сонымен қатар, институттардың құрылымына, ресурстарды бөлуге және қабылданған шешімдерге байланысты басқарушылық әсердің нәтижесі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Модельде қолданылған басқарылатын факторларды таңдау олардың еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің қалыптасуына тікелей әсер ету қабілетімен және басқару жүйесінің әртүрлі деңгейлерін көрсетуімен негізделеді.

Атап айтқанда:

1. WBL_t (Women, Business and the Law индексі) институционалдық-құқықтық ортаны сипаттайды және макродеңгейдегі басқарушылық ықпалдың нәтижесі ретінде қарастырылады. Бұл көрсеткіш әйелдердің экономикалық қызметке қатысуына әсер ететін институционалдық ережелер мен шектеулерді көрсетеді.

2. $LEADf_t$ (басқарушы лауазымдардағы әйелдердің үлесі) ұйымдық деңгейдегі гендерлік теңдіктің іске асу дәрежесін көрсетеді және мезодеңгейдегі басқарушылық тәжірибелердің нәтижесін сипаттайды.

3. $EDUf_t$ (әйелдердің білім беру әлеуеті) адами капиталдың сапасын сипаттайды және микродеңгейдегі фактор ретінде еңбек нарығына қатысу мүмкіндіктерін айқындайды.

Осылайша, таңдалған айнымалылар макро-мезо-микро деңгейлеріндегі басқарушылық әсерлерді қамтып, модельдің тұжырымдамалық архитектурасымен теориялық тұрғыдан үйлесімділігін қамтамасыз етеді.

Модельде басқарушы лауазымдардағы әйелдер үлесінің көрсеткіші ($LEADf_t$) өзара байланысты екі функцияда қолданылады. Бір жағынан, ол еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексіне (GE_LM_t) оның құрылымдық компоненттерінің бірі ретінде енгізілген. Екінші жағынан, сол көрсеткіш эконометрикалық модельдің түсіндірме айнымалыларының бірі болып табылады. Мұндай шешім басқару жүйесінің жекелеген элементтерінің гендерлік теңдіктің жалпы деңгейін қалыптастыруға қосқан үлесін бағалау қажеттілігімен байланысты. Интегралдық индекстің бөлігі ретінде $LEADf_t$ айнымалысы ерлер мен әйелдер арасындағы басқару позицияларының тік таралу күйін сипаттайды. Эконометрикалық модельде ол интегралдық көрсеткіштің қорытынды мәнін өзгертуге қабілетті басқарылатын фактор ретінде қарастырылады. Бір көрсеткішті екі рөлде пайдалану басқару құрылымындағы өзгерістердің гендерлік теңдіктің жалпы деңгейінде қалай көрінетінін және саясаттың қай бағыттары көбірек әсер ететінін бақылауға мүмкіндік береді.

Дүниежүзілік банк есептейтін Women, Business and the Law (WBL_t) индексі әйелдердің экономикалық қызметке қатысуының институционалдық-құқықтық шарттарын бағалау үшін қолданылады. Керісінше, $EDUf_t$ және $LEADf_t$ көрсеткіштері еңбек нарығының нақты сипаттамаларын көрсетеді. Бұл айнымалыларды бөлісу нормативтік шарттарды да, нақты жұмыс пен басқару параметрлерін де ескеруге мүмкіндік береді.

Модельде қолданылған айнымалылар арасында өзара тәуелділік ықтималдығын ескеру қажет. Атап айтқанда, басқарушы лауазымдардағы әйелдердің үлесі ($LEADf_t$) гендерлік теңдік деңгейіне әсер ететін фактор ретінде қарастырылғанымен, кері ықпал ету мүмкіндігі де бар, яғни гендерлік теңдіктің жалпы деңгейінің артуы басқарушы позициялардағы әйелдердің үлесінің өсуіне әсер етуі ықтимал.

Осыған байланысты, модель қатаң каузалдық тәуелділікті емес, айнымалылар арасындағы статистикалық байланыстарды сипаттайтын түсіндірмелі модель ретінде қарастырылады. Бұл тәсіл қолданылатын агрегатталған макродеректердің сипатына және зерттеудің мақсатына сәйкес келеді.

Модель еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің барлық факторларын толық қамтуға бағытталмағанын атап өткен жөн. Атап айтқанда, мәдени нормалар, бейресми институттар және мінез-құлықтық факторлар сияқты айнымалылар сандық өлшеуге қиындық туғызады және қолданылатын

статистикалық деректерде толық көрініс таппайды.

Осыған орай, модель гендерлік теңдіктің қалыптасуына әсер ететін негізгі басқарылатын факторларды анықтауға бағытталған түсіндірмелі құрал ретінде қарастырылады.

Әзірленген эконометриялық модель еңбек нарығындағы гендерлік процестердің басқарылатын сипатын сандық тұрғыда негіздеуге мүмкіндік береді және басқарушылық ықпал бағыттарын талдаудың құралы ретінде қарастырылуы мүмкін. Сонымен қатар, ол макродеректерге тән объективті шектеулердің болуына қарамастан, гендерлік теңдікке әсер ететін негізгі факторларды анықтауға мүмкіндік береді.

Ресми статистикадағы EDU_t және $LEAD_t$ көрсеткіштерінің бастапқы мәндері пайызбен көрсетілген. Эконометрикалық модельге қосу үшін олар 100-ге бөлу арқылы бірге дейінгі бөлшекке түрлендірілді (мысалы, 46,4% 0,464-ке түрлендіріледі). Дүниежүзілік банк 0-ден 100-ге дейінгі шкала бойынша жариялайтын Women, Business and the Law (WBL_t) индексі үшін де осындай түрлендіру жүргізілді.

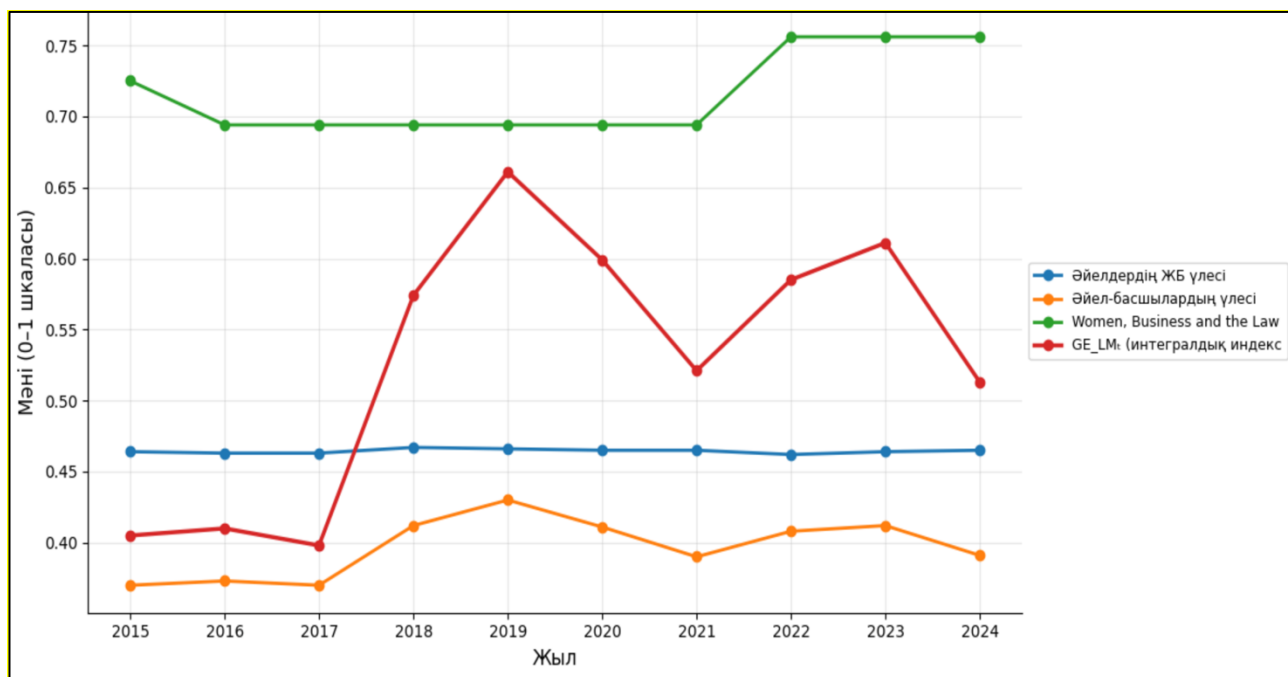
Сондықтан, 20-кестеде эконометрикалық сипаттамадағы барлық түсіндірме айнымалылар нормаланған түрде (0-1) пайдаланылады, бұл коэффициенттердің дұрыс түсіндірілуін қамтамасыз етеді.

20-кесте – 2015-2024 жылдарға арналған Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдік моделін эконометрикалық бағалаудың бастапқы деректері

Жыл	EDU_t	$LEAD_t$	WBL_t	GE_LM_t
2015	0.464	0.370	0.725	0.405
2016	0.463	0.373	0.694	0.410
2017	0.463	0.370	0.694	0.398
2018	0.467	0.412	0.694	0.574
2019	0.466	0.430	0.694	0.661
2020	0.465	0.411	0.694	0.599
2021	0.465	0.390	0.694	0.521
2022	0.462	0.408	0.756	0.585
2023	0.464	0.412	0.756	0.611
2024	0.465	0.391	0.756	0.513

Ескерту - Автормен әдебиет көзімен құралған [4;141]

Негізгі көрсеткіштердегі үрдістерді алдын ала талдау және көрнекі түрде көрсету үшін негізгі айнымалылардың динамикасы 11-суретте көрсетілген. GE_LM_t индексі мен басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі ($LEAD_t$) айқын өзгергіштікке ие екенін, ал жоғары білімді әйелдердің үлесі (EDU_t) зерттеу кезеңінде іс жүзінде өзгеріссіз қалғанын көруге болады.



11-сурет – Қазақстан Республикасындағы GE_LM_t деңгейлері мен динамикасы және негізгі болжаушылар (2015-2024 жж.)

Ескерту - Автормен құралған

Әрі қарай, әрбір фактордың әсерінің сандық бағалауларын алу үшін қарапайым ең кіші квадраттар (OLS) әдісін қолдана отырып, көптік сызықтық регрессиялық талдау жүргізілді. Модельді бағалау нәтижелері 21-кестеде көрсетілген.

$$GE_LM_t = -1.1788 + 0.2367WBL_t - 0.4959EDU_t + 4.4553LEAD_t + \varepsilon_t \quad (6)$$

21-кесте – OLS моделін бағалау нәтижелері

Өзгермелі	Коэффициент (δ_i)	P-мәні	Түсіндіру
Жалпы тұрақты	-1.1788	0.602	-
WBL_t	0.2367	0.291	WBL көрсеткішінің өсуі GE_LM_t индексін арттырумен байланысты (10% деңгейінде мәнді).
EDU_t	-0.4959	0.918	Статистикалық маңызы жоқ (вариативтілігі төмен).
$LEAD_t$	4.4553	0.000	Статистикалық маңызды: әйел басшылар үлесінің өсуі GE_LM_t индексін арттырумен байланысты.

Ескерту - Автормен құралған

Алынған нәтижелер модельдің жоғары түсіндірме күшін көрсетеді, бұл детерминация коэффициентімен дәлелденеді ($R^2 = 0,982$). Бұл GE_LM_t интегралдық индексіндегі дисперсияның 97%-дан астамы қосылған факторлармен түсіндірілетінін білдіреді. Модельдің тұтастай алғанда статистикалық маңыздылығы төмен ықтималдық F-статистикасымен ($Prob(F) = 1,34e-05$) расталады, бұл модельді дәстүрлі маңыздылық деңгейлерінде

жеткілікті деп санауға мүмкіндік береді. Дегенмен, талдау шектеулі үлгіге (10 бақылау) негізделгенін атап өткен жөн, бұл R^2 мәнін түсіндіруде сақтықты талап етеді.

Коэффициенттерді егжей-тегжейлі талдау келесіні анықтады:

1. Басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі ($LEADf_t$).

$\delta_3 = 4,4553$ коэффициенті статистикалық тұрғыдан маңызды ($p < 0,001$). Айнымалы бірге (0-1) бөлшек ретінде енгізілгендіктен, әйел басшылардың үлесінің 1 пайыздық пунктке (0,01) өсуі GE_LM_t индексінің шамамен 0,0446 бірлікке ($4,4553 \times 0,01$) өсуімен байланысты. Осылайша, $LEADf_t$ Қазақстан еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің ең маңызды қозғаушы күші болып табылады, бұл әйелдердің жалпы теңдік деңгейін қалыптастырудағы жоғары ұтықшылығының негізгі рөлін көрсетеді.

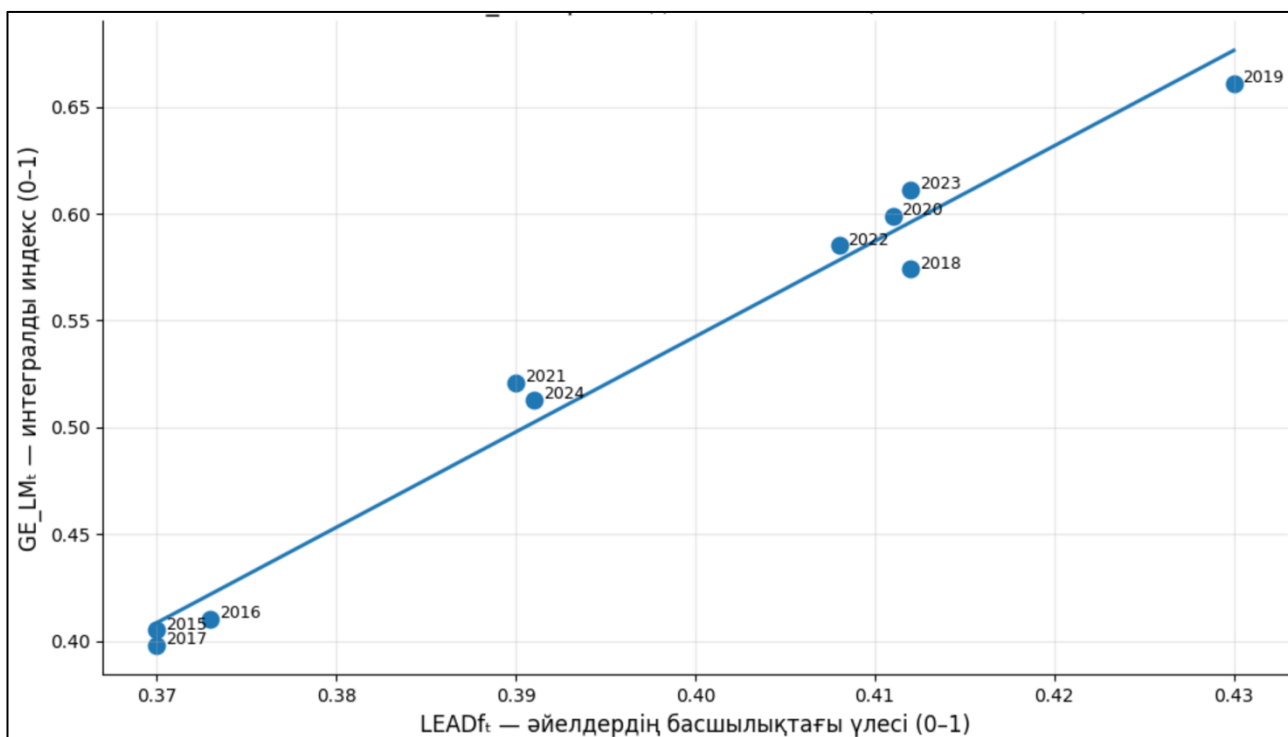
2. Women, Business and the Law (WBL_t) индексі.

$\delta_1 = 0.2367$ коэффициенті оң болғанымен, бірақ статистикалық тұрғыдан маңызды емес ($p = 0.291$). Бұл қарастырылып отырған кезеңде институционалдық және құқықтық жағдайлардың өзгеруі GE_LM_t индексінің динамикасына тұрақты тікелей әсер етпейтінін көрсетеді. Мүмкін болатын түсініктемелердің бірі - қарастырылып отырған жылдар ішінде біртіндеп өзгеріп, өзгергіштігі шектеулі болған WBL_t индексінің сипаты. Осы жағдайларда бұл индикатордың соңғы нәтижеге әсері әлсіз және қысқа мерзімді динамикаға әсер етпейді.

Жоғары білімді әйелдер үлесінің ($EDUf_t$) әсерін бағалау кезінде де осындай жағдай байқалады. Алынған $\delta_2 = -0.4959$ коэффициенті де статистикалық тұрғыдан маңызды емес ($p = 0.918$). Бұл нәтиже бұл индикатордың уақыт өте келе іс жүзінде өзгеріссіз қалуымен және бүкіл кезең ішінде шамамен 46% деңгейінде қалуымен түсіндіріледі. Бұл әйелдердің білімінің жоғары деңгейін гендерлік теңдіктің тұрақты негізгі алғышарты деп санауға болатынын білдіреді; дегенмен, қысқа мерзімді перспективада ол интегралдық индексті өзгертуде тәуелсіз фактор ретінде әрекет етпейді. Оның әсері құрылымдық сипатқа ие және еңбек нарығының басқа параметрлері арқылы жанама түрде көрінеді.

Жалпы алғанда, алынған нәтижелер Қазақстан Республикасы жағдайында интегралдық GE_LM_t индексінің өсуімен байланысты басқарушылық әсерге ең сезімтал фактор басшылық лауазымдардағы әйелдер үлесінің артуы екенін көрсетеді. Керісінше, институционалдық жағдайлар мен білім беру деңгейі тұрақтылықтың жоғарылауымен сипатталады және баяу өзгереді, сондықтан олардың индекс динамикасына әсері бірден байқалмайды және инерциялық болып табылады.

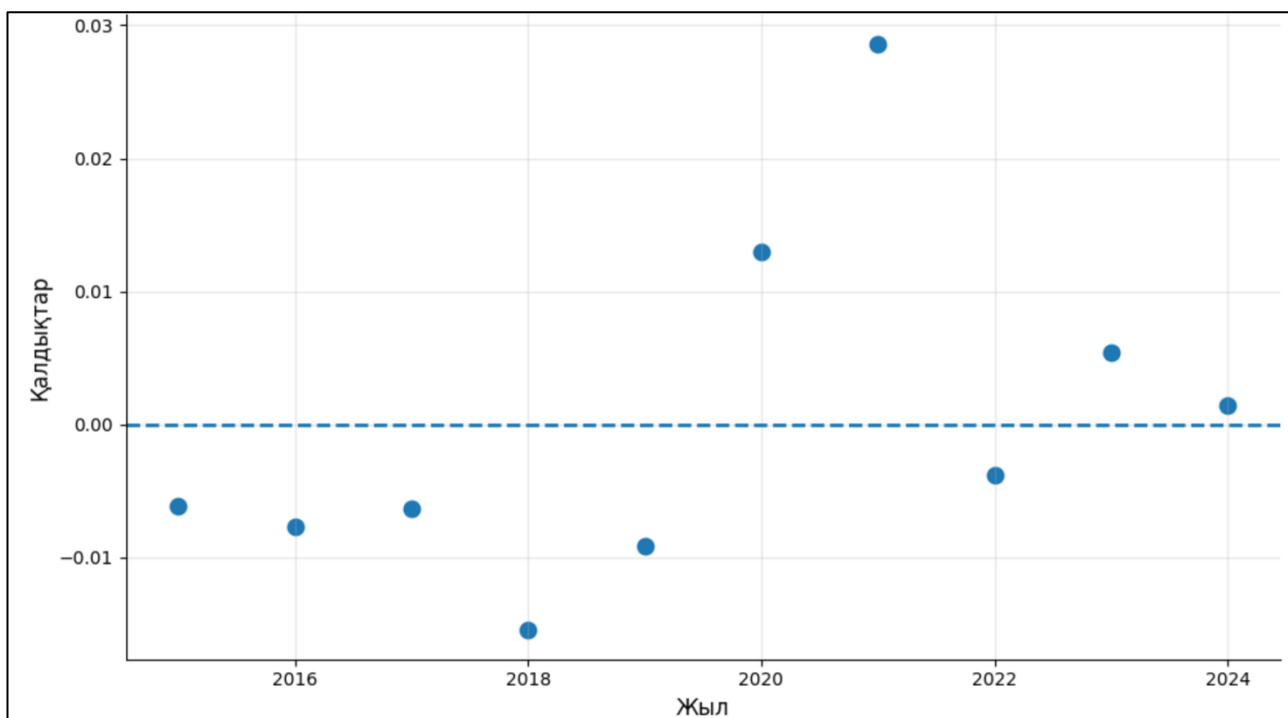
$LEADf_t$ индикаторы мен интегралдық GE_LM_t индексі арасындағы анықталған байланысты көрнекі түрде растау үшін шашыраңқы диаграмма құрылды. 12-суреттегі график осы айнымалылар арасындағы айқын сызықтық байланысты көрсетеді, бұл әйелдердің басқарудағы өкілдігінің еңбек нарығындағы гендерлік теңдік деңгейін өзгертудегі негізгі фактор ретіндегі маңызды рөлін одан әрі растайды.



12-сурет – GE_LM_t индексінің корреляция өрісі және басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі (LEADf_t)

Ескерту - Автормен құралған

13-суреттегі қалдықтарды талдау айқын жүйелік заңдылықтардың жоқтығын және нөлдік сызық айналасында кездейсоқ таралуды көрсетеді, бұл қарастырылып отырған қатар үшін OLS болжамдарымен жалпы сәйкес келеді.



13-сурет – Регрессия моделінің қалдықтарының графигі (OLS)

GE_LM_t моделін эконометрикалық бағалаудың нәтижелері оның жоғары түсіндіру қабілеті мен жеткілікті статистикалық тұрақтылығы туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Түзетілген детерминация коэффициентінің мәні ($R^2 = 0,982$) модельге енгізілген факторлар тұтастай алғанда қарастырылып отырған кезеңдегі Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдік динамикасын барабар көрсететінін көрсетеді. Басқаша айтқанда, таңдалған көрсеткіштер жүйесі интегралдық индекстің өзгеруін жоғары дәлдікпен сипаттауға және басқарылатын параметрлерді талдау үшін модельді пайдалануға мүмкіндік береді.

Есептеулер көрсеткендей, GE_LM_t мәнінің өзгеруіне ең үлкен әсер әйелдердің көшбасшылық лауазымдардағы үлесінің көрсеткіші (LEAD_{f_t}). Бұл коэффициент статистикалық маңызды және интегралдық индекспен неғұрлым айқын байланысты көрсетеді. Бұл әйелдердің басқарудағы өкілдігінің кеңейуін гендерлік теңдік деңгейіне әсер етудің ең тиімді бағыты ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Басқа айнымалылардан айырмашылығы, дәл осы көрсеткіш басқару шешімдеріне тезірек жауап береді және жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістерді көбірек көрсетеді.

Институционалдық-құқықтық жағдайларды сипаттайтын көрсеткіш (WBL_t) жалпы Нормативтік ортаны қалыптастыру тұрғысынан маңызды, бірақ оның әсері тікелей аз көрінеді. Заңнаманың өзгеруі тең мүмкіндіктер үшін қажетті жағдайлар жасайды, бірақ өздері ұйымдар деңгейінде және мемлекеттік реттеу жүйесінде тиісті басқару шешімдерінсіз жұмыспен қамту құрылымының айтарлықтай өзгеруіне әкелмейді.

Жоғары білімі бар әйелдер үлесінің көрсеткіші (EDU_{f_t}) бүкіл кезең бойы жоғары болып қалады және іс жүзінде өзгермейді, бұл қалыптасқан білім беру базасының болуын растайды. Бұл әйелдердің дайындық деңгейі енді гендерлік теңдікке қол жеткізуді шектейтін фактор емес екенін білдіреді. Сонымен қатар, бұл көрсеткіштің тұрақтылығы оның интегралдық индекстің қысқа мерзімді динамикасына әлсіз әсерін түсіндіреді.

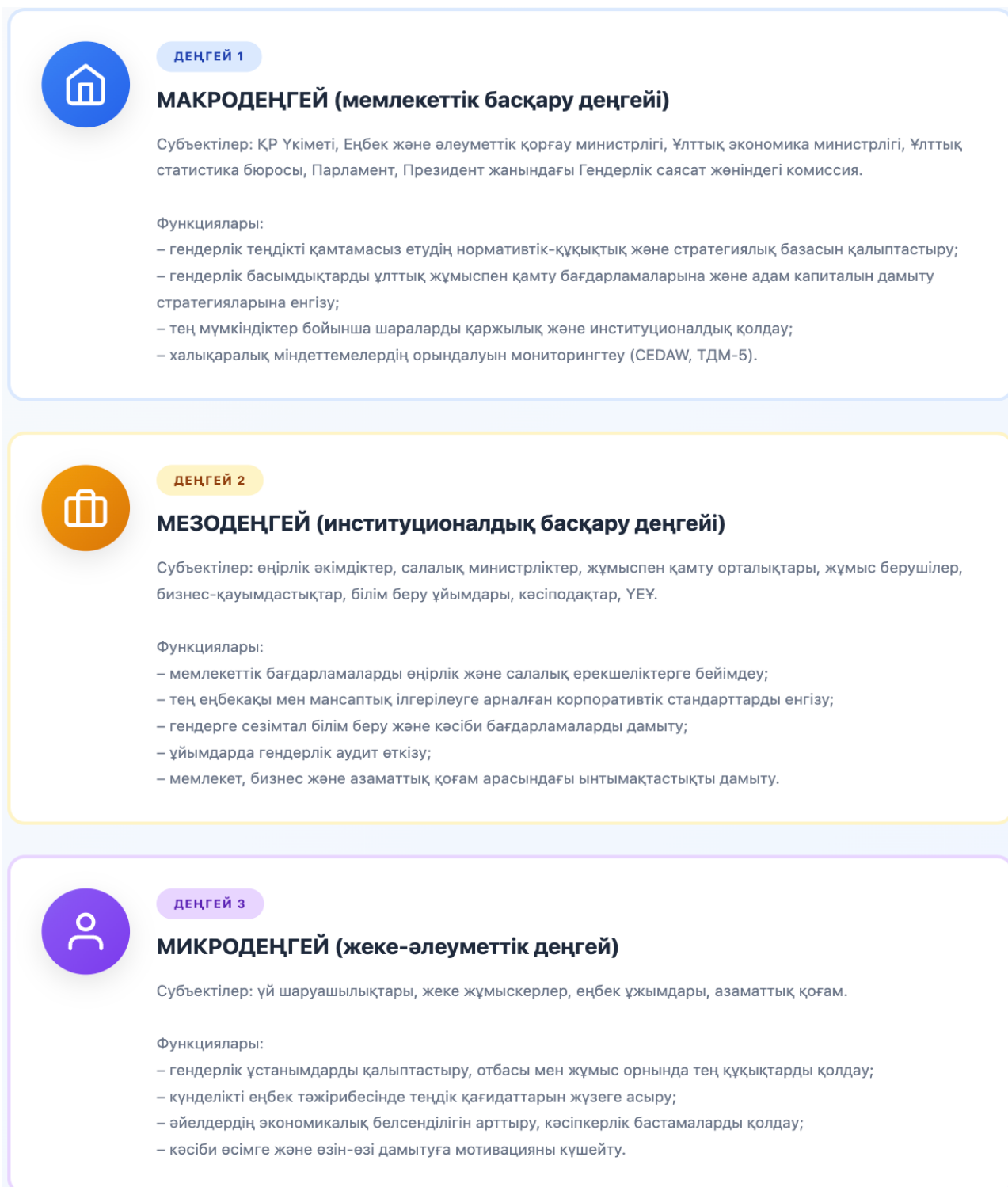
Тұтастай алғанда, әзірленген модель еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесінде талдау және жоспарлау құралы ретінде қарастырылуы мүмкін. Бұл әсердің қай бағыттары ең үлкен нәтиже беретінін анықтауға және сол арқылы мемлекеттік саясаттың басымдықтарын негіздеуге мүмкіндік береді.

GE_LM_t интегралдық индексінің артуы негізгі экономикалық индикаторлардың – жұмыспен қамтудың, еңбек өнімділігінің және адами капиталдың сапасының жақсаруымен қатар жүреді.

Автордың әдіснамасы және ұсынылған GE_LM_t моделі жұмыспен қамту саласындағы гендерлік саясаттың тиімділігін бақылау және бағалаудың ұлттық жүйесін құрудың негізі бола алады.

Басқару субъектілерінің иерархиясын және олардың арасындағы функциялардың бөлінуін көрсететін үш деңгейлі тұжырымдамалық модель

еңбек нарығының гендерлік құрылымын талдау және факторларды эконометрикалық бағалау негізінде әзірленген, 14-суретте көрсетілген.



14-сурет – Қазақстан Республикасының еңбек нарығын басқару жүйесінде гендерлік басымдықтарды іске асырудың тұжырымдамалық моделі

Ескерту – Автормен құралған

Автордың еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқару моделі төрт өзара байланысты элементтен тұратын интеграцияланған басқару құрылымы болып табылады:

1. Нәтижелерді сандық өлшеу құралы ретінде еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интеграцияланған индексі (GE_LM_i).

2. Өзгерістердің статистикалық тұрғыдан маңызды қозғаушы күштерін анықтауға мүмкіндік беретін эконометриялық басқарылу теңдеуі.

3. Функциялар мен міндеттерді бөлуді қамтамасыз ететін басқару субъектілерінің үш деңгейлі архитектурасы (макро-мезо-микро).

4. Басқару әрекеттерін өлшенетін нәтижелерге айналдыратын іске асыру тетіктерінің жүйесі.

Ұсынылған модельдің ғылыми жаңалығы тек еңбек нарығына бағытталған және гендерлік теңдіктің басқарылатын параметрлерін көрсететін мамандандырылған интеграцияланған индексті әзірлеуде, оның динамикасының сандық расталған басқарылатын факторларын анықтауда және мемлекеттік, ұйымдастырушылық және жеке тетіктерді бірыңғай жүйеге біріктіретін үш деңгейлі басқару архитектурасын қалыптастыруда жатыр. Ұсынылған модель декларативті реттеуден гендерлік теңдікті өлшенетін әлеуметтік-экономикалық нәтиже ретінде басқаруға көшуге мүмкіндік береді, бұл Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы мемлекеттік және корпоративтік саясаттың тиімділігін арттырудың әдіснамалық негізін жасайды.

Модель құрылымын талдағаннан кейін, оны іс жүзінде іске асыру тетіктерін анықтау қажет болады. Басқарудың әрбір деңгейінің өзіндік ресурстары, құзыреттері және әсер ету саласы болғандықтан, тетіктер олардың өзара байланыстылығын, қайталанымдылығын және басқарылуын қамтамасыз етуі керек. Бұл модельді тұжырымдамалық күйден экономикадағы гендерлік процестерге әсер ете алатын функционалды басқару жүйесіне айналдыруға мүмкіндік береді.

Ұсынылған модельді тиімді енгізу мемлекеттік, корпоративтік және жеке деңгейдегі құралдардың үйлесімді қолданылуын қамтамасыз ететін тетіктер жиынтығын әзірлеуді талап етеді. Макродеңгейде негізгі тетік - мемлекеттік гендерлік теңдікті басқару жүйесін институционалдық нығайту, ол стратегиялық және нормативтік базаларды әзірлеуді және гендерлік индикаторларды жұмыспен қамту, адами капитал және аймақтық даму бойынша мемлекеттік бағдарламаларға біріктіруді көздейді. Гендерлік бейімделген бюджеттеу қаржылық ресурстарды нақты тең мүмкіндіктер индикаторына қол жеткізумен үйлестіруге мүмкіндік беретін маңызды құрал болып табылады. Сонымен қатар, мониторинг тетіктері, халықаралық есептілік (CEDAW, ТДМ-5, ЭЫДҰ) және ұлттық тең жалақы стандарттарын енгізу маңызды рөл атқарады [142].

Мезодеңгейде модельді енгізу тетіктері - үкіметтік стратегияларды нақты салалар мен аймақтардың жағдайларына бейімдеуге бағытталған корпоративтік және аймақтық тәжірибелер. Оларға ұйымдардың гендерлік аудиті, корпоративтік тең мүмкіндіктер саясатын енгізу, әйелдер көшбасшылығы бағдарламаларын әзірлеу, HR процедураларын жетілдіру және мансаптық

жолдардың ашықтығын арттыру кіреді. Гендерлік сезімтал басқару құзыреттіліктері бар персоналды оқытуды қамтамасыз ететін білім беру мекемелері, сондай-ақ теңдік пен қоғамдық бақылауды ілгерілетуге қатысатын үкіметтік емес ұйымдар маңызды рөл атқарады.

Микродеңгейде модельді енгізудің негізгі тетігі - жұмыс мінез-құлқы мен әлеуметтік көзқарастарды өзгерту. Оларға әйелдердің біліктілігі мен цифрлық дағдыларын жақсарту бағдарламалары, кәсіпкерлік бастамаларды қолдау, тәлімгерлік институттарын дамыту және үй шаруашылығында және жұмыс күшінде тең мүмкіндіктерді дамыту шаралары кіреді. Әлеуметтік білім беру нақандары мен БАҚ бағдарламалары гендерлік стереотиптерді азайтуға көмектеседі, әйелдердің кәсіби дамуы үшін қолайлы орта жасайды. Модельді енгізу тетіктері басқарудың әрбір деңгейі бір-бірінің әрекеттерін күшейтетін және қолдайтын жүйені білдіреді, бұл еңбек нарығында гендерлік теңдікті басқарудың бірыңғай негізін жасайды.

Ұсынылған модельді енгізу бірден емес, орта және ұзақ мерзімді перспективада көрінетін экономикалық, институционалдық және әлеуметтік нәтижелерді алумен байланысты. Макроэкономикалық деңгейде әйелдердің жұмыс күшіне қатысуы артады деп күтілуде. Жүргізілген есептеулердің нәтижелері бойынша бұл еңбек өнімділігінің өсуіне және құрылған қосымша құнның өсуіне байланысты. Ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы айырмашылықтарын азайту адами капиталды толық пайдалануға ықпал етеді және экономиканың тұрақтылығын арттырады. Қазақстан үшін жалақыдағы алшақтықты азайту және әйелдердің ресми жұмыспен қамтылуын кеңейту еңбек ресурстарын неғұрлым тиімді бөлу есебінен жалпы ішкі өнімге қосымша үлес қоса алатындығы ерекше маңызды.

Институттар деңгейінде модельді іске асыру гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың тұрақты жүйесін қалыптастыруға бағытталған. Мұндай жүйе көрсеткіштердің тұрақты мониторингіне, қабылданатын шешімдердің ашықтығына және нәтижелерге жауапкершілікті бекітуге негізделуі тиіс. Гендерлік аудитті енгізу, тең мүмкіндіктердің корпоративтік қағидаларын дамыту, сондай-ақ басқарушы кадрларды даярлау ұйымдарда басқару сапасын арттыру үшін жағдайлар жасайды. Нәтижесінде, ерлер мен әйелдер арасындағы лауазымдар мен жұмыспен қамту түрлері бойынша алшақтық азаяды, көшбасшылық позициялардағы әйелдердің үлесі артады, кәсіби өсу мүмкіндіктері кеңейеді.

Модельді іске асырудың әлеуметтік нәтижелері еңбек өмірінің сапасын арттыруда және жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейтуде көрінеді. Мотивацияның өсуі, дағдылардың дамуы және жұмыстың заманауи түрлеріне қол жеткізу әйелдердің экономикалық тәуелсіздігі мен үй шаруашылықтарының тұрақтылығын арттыруға жағдай жасайды. Сонымен қатар, әйелдердің экономикаға қатысуын шектейтін тұрақты стереотиптердің әсері төмендейді. Бұл жұмыспен қамтудың теңдестірілген құрылымын қалыптастыруға ықпал етеді және әлеуметтік тұрақтылықтың жалпы деңгейін арттырады.

Осыған байланысты, ұсынылған модельді тек тұжырымдамалық құрылым

ретінде ғана емес, басқару жүйесі ретінде қолдану үшін оны нақты айқындау қажет.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқарудың әзірленген моделі тек тұжырымдамалық архитектураны ғана емес, сонымен қатар кіріс параметрлерін, басқарылатын факторларды, өлшенетін нәтижелерді және кері байланыс тетіктері арасындағы функцияларды бөлуді қамтитын ресми басқару жүйесін де білдіреді.

1. Модельдің кіріс параметрлері.

Кіріс параметрлеріне еңбек нарығы жүйесінің бастапқы жағдайын анықтайтын статистикалық, институционалдық және әлеуметтік-экономикалық сипаттамалар кіреді:

- әйелдердің еңбек күшіне қатысуы мен жұмыспен қамтылу көрсеткіштері;
- гендерлік жалақы айырмашылығы туралы деректер;
- әйелдердің басқарудағы өкілдігінің көрсеткіштері;
- институционалдық және құқықтық орта (WBL_t индексін қоса алғанда);
- әйелдердің білім деңгейі және кәсіби дайындығы ($EDUf_t$);
- еңбек нарығының аймақтық және салалық сипаттамалары.

Кіріс параметрлері жүйенің жағдайын бағалау және басқару шешімдерін әзірлеу үшін ақпараттық негіз болып табылады.

2. Негізгі қозғаушы күштер.

Модельдегі негізгі қозғаушы күштерге мыналар жатады:

- институционалдық және құқықтық орта (WBL_t);
- әйелдердің білім беру әлеуеті ($EDUf_t$);
- әйелдердің басқарудағы өкілдігінің деңгейі ($LEADf_t$);
- мемлекеттік жұмыспен қамту саясатының құралдары (белсенді еңбек нарығындағы шаралар);
- ұйымдастырушылық және корпоративтік тәжірибелер (кадр саясаты және мансаптық өсу тетіктері).

Бұл факторларды басқару еңбек нарығындағы гендерлік процестердің құрылымы мен динамикасына мақсатты әсер етуді қамтамасыз етеді.

3. Модельдің шығыс параметрлері.

Модельдің нәтижесі еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің сандық өзгерістері болып табылады:

- интеграцияланған гендерлік теңдік индексіндегі (GE_LM_t) өзгерістер;
- гендерлік жалақы айырмашылығының азаюы;
- әйелдердің ресми жұмыспен қамтылуының артуы;
- басқарудағы әйелдер үлесінің артуы.

Шығыс параметрлері басқару араласуларының тиімділігін көрсетеді және енгізілген саясаттың тиімділігін бағалауға мүмкіндік береді.

4. Кері байланыс тетіктері.

Модель оның бейімделуін және реттелуін қамтамасыз ететін кері байланыс тетіктерін қамтиды:

- GE_LM_t индексінің динамикасын бақылау;
- мемлекеттік және аймақтық бағдарламалардың тиімділігін бағалау;
- анықталған ауытқуларға негізделген басқару шешімдерін түзету;

- статистикалық және аналитикалық есептілікті пайдалану.

Кері байланыстың болуы бір реттік басқару шешімдерінен реттеудің үздіксіз цикліне өтуді қамтамасыз етеді.

Жүргізілген зерттеу өлшенетін әлеуметтік-экономикалық нәтижелер алуға бағдарланған Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеуге және негіздеуге мүмкіндік берді. Гендерлік теңдік негізінен нормативтік немесе әлеуметтік категория ретінде қарастырылатын кең таралған тәсілдерден айырмашылығы, бұл жұмыста ол еңбек нарығын дамытудың басқарылатын параметрі ретінде түсіндіріледі. Оның жағдайын институционалдық және ұйымдастырушылық тетіктер арқылы сандық бағалауға, түсіндіруге және өзгертуге болады.

Модельдің орталық элементі - еңбек саласындағы гендерлік теңдіктің авторлық интегралдық индексі (GE_{LM_1}). Бұл еңбек нарығының негізгі сипаттамалары – жұмыс күшіне қатысу, жұмыспен қамту, жалақы және басшылық лауазымдарға қол жеткізу бойынша ерлер мен әйелдердің жағдайының арақатынасын сандық бағалауға мүмкіндік береді. Есептеулер Қазақстандағы гендерлік теңдік динамикасы тұрақсыз болып қалатынын және көбіне институционалдық жағдайлар мен жұмыспен қамту құрылымына байланысты екенін көрсетті.

Эконометрикалық бағалау еңбек нарығындағы гендерлік процестерді басқаруға болатындығын және нақты факторларға тәуелді екенін растады. Олардың ішіндегі ең маңыздысы - басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі. Дәл осы көрсеткіш интегралдық индекстің өзгеруіне үлкен әсер етеді. Бұл әйелдердің басқаруға қатысуы тек теңдіктің белгісі ғана емес, сонымен бірге, оны одан әрі кеңейту тетігі екенін білдіреді. Заңнамадағы және нормативтік-құқықтық базадағы өзгерістер де оң әсер етеді, бірақ олардың әсері жанама түрде көрінеді және ұйымдастырушылық шешімдер мен жұмыспен қамту құрылымы арқылы жүзеге асырылады.

Талдау нәтижелері негізінде, мемлекеттік деңгейді, ұйымдар мен өңірлердің деңгейін, сондай-ақ, жеке еңбек мінез-құлқының деңгейін қамтитын гендерлік теңдікті басқарудың үш деңгейлі жүйесі ұсынылды. Мұндай схема гендерлік айырмашылықтардың себептері әр түрлі деңгейде қалыптасатынын және келісілген басқару әрекеттерін қажет ететіндігін ескеруге мүмкіндік береді.

Ұсынылған іске асыру тетіктері тең мүмкіндіктердің тұрақты шектеулерін жоюға бағытталған құқықтық, ұйымдастырушылық және мінез-құлық құралдарын біріктіреді. Оларды пайдалану әртүрлі шаралардан еңбек нарығындағы гендерлік процестерді жүйелі басқаруға көшуге мүмкіндік береді. Модельді практикалық қолдану адами капиталды тиімді пайдалануға, әйелдердің экономикаға қатысуын кеңейтуге, жалақы айырмашылықтарын азайтуға және басқару шешімдерінің сапасын жақсартуға жағдай жасайды. Бұл өз кезегінде еңбек өнімділігінің өсуіне, әлеуметтік тұрақтылықтың нығаюына және ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігінің артуына байланысты.

Әзірленген модельді еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті стратегиялық басқару құралы ретінде қарастыруға болады. Ол гендерлік процестерді тұрақты

бақылау, сандық бағалау және мақсатты реттеу мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Ұсынылған тәсілдің айрықша ерекшелігі - сандық бағалауды, эконометрикалық талдауды және институционалдық дизайнды біріктіру. Бұл гендерлік теңдікті әлеуметтік дамудың пассивті нәтижесі ретінде емес, мемлекеттік және ұйымдастырушылық басқару объектісі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Алынған нәтижелер мемлекеттік жұмыспен қамту саясатын жетілдіру, тең мүмкіндіктердің корпоративтік практикасын дамыту және Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдік мониторингінің ұлттық жүйесін қалыптастыру кезінде пайдаланылуы мүмкін.

3.2 Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін жетілдіру тетіктері

2.3-тармақшада ұсынылған факторлық талдау нәтижелері, сондай-ақ, гендерлік теңдікті басқарудың интегралдық моделін құру (3.1-тармақша) еңбек нарығындағы гендерлік теңгерімсіздіктердің тұрақтылығы нормативтік шешімдердің болмауымен емес, басқарушылық шешімдерді қабылдау және іске асыру жүйесінде белгіленген басқару шектеулерімен байланысты екенін көрсетті. Жүргізілген есептеулер мен көрсеткіштерді салыстыру бағдарламалар мен құқықтық нормалардың болуы жұмыспен қамтудың нақты құрылымының өзгеруіне кепілдік бермейтінін растайды. Мәселе оларды практикалық қолдану кезеңінде туындайды, шешімдер басқарудың бірнеше деңгейінен өтіп, бастапқы әсерін ішінара жоғалтады. Мұндай жағдайларда мемлекеттік саясаттың нәтижелілігін арттыру жекелеген шаралармен қамтамасыз етілмейді. Стратегиялық мақсаттардан мемлекеттік, ұйымдық және жеке деңгейлердегі орнықты практикаларға көшуді қамтамасыз ететін және қол жеткізілген нәтижелерді тұрақты кері байланыс және қабылданатын шешімдерді түзету есебінен бекітетін тетіктердің тұтас жүйесі қажет.

Жұмыста басқару жүйесін жетілдіру тетігі бірнеше дәйекті байланысты кезеңдерді қамтитын тұрақты түрде қайталанатын әсер ету тізбегі ретінде қарастырылады. Оларға мақсат қою және нормативтік бағдар белгілеу, шешімдер мен бағдарламалар жүйесі арқылы басқару сигналын беру, нақты субъектілер деңгейінде бейімделу және орындау, қол жеткізілген нәтижені өлшеу және алынған ақпарат негізінде кейіннен түзету жатады. Бағдарламалар, ережелер немесе бір реттік бастамалар сияқты жеке құралдардан айырмашылығы, тетік аяқталған басқару циклі ретінде түсініледі. Бұл әсердің қайталануын қамтамасыз ететін және процестің нақты басқарылуы туралы айтуға мүмкіндік беретін тұйық циклдің болуы. Егер элементтердің кем дегенде біреуі болмаса, шешімдер мен нәтижелер арасындағы байланыс бұзылады. Яғни, нормалар декларативті сипатқа ие болады, бағдарламалар қағаз жүзінде орындалады және қолданылатын көрсеткіштер нақты өзгерістерге байланысты болмайды.

Алдыңғы тармақшада анықталған шектеулер - шешімдерді орындаудың ресми сипаты, жауапкершіліктің бұлыңғырлығы, нәтиже болмаған кезде

рәсімдердің басым болуы, өлшенетін көрсеткіштердің болмауы, аумақтық айырмашылықтар және еңбек траекторияларының инерциясы – қолданыстағы жүйені түрлендіру жекелеген түзетулерді емес, басқару логикасының өзгеруін қажет ететіндігін көрсетеді. Өзірленетін тетіктер басқарудың әртүрлі деңгейлерінде және экономиканың әртүрлі секторларында шешімдердің дәйектілігін қамтамасыз етуі, шаралар қабылдау мен нәтиже алу арасындағы уақыт кідірістерін ескеруі, өңірлік және салалық жағдайларға бейімделуді көздеуі, ұйымдар деңгейінде басқару сигналының бұрмалануын төмендетуі, сондай-ақ, жұмыспен қамтудың және мансаптық ілгерілеудің тұрақты траекторияларын құруы тиіс.

Тұрақты нәтижеге қол жеткізу үшін басқару тетіктері еңбек нарығының барлық деңгейлерін қамтитын өзара байланысты жүйе ретінде қарастырылады. Мемлекеттік, өңірлік және ұйымдастырушылық деңгейлерде келісілген іс-қимылдар болған жағдайда ғана, гендерлік айырмашылықтардың тұрақты төмендеуін қамтамасыз етуге болады. Ұсынылған тетіктерді әрекет деңгейі мен орындалатын функциялар бойынша жүйелеу 22-кестеде келтірілген, онда басқару жүйесінің әртүрлі элементтері бір-бірін қалай толықтыратыны және нәтижелердің қайталануын қамтамасыз ететіні көрсетілген.

22-кесте – Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін өзгерту және жетілдіру тетіктерінің жіктемесі

Деңгей	Тетіктің түрі	Функция	Не реттеледі	Басқару нәтижесі
Макро	Институционалдық-нормативтік	«Ойын ережесі»	Стандарттар, жауапкершілік, бақылау	Біркелкілік және міндеттілік
Макро	Стратегиялық	«Қайда барамыз?»	Мақсаттар, көрсеткіштер, басымдықтар	Уақыт бойынша келісушілік
Макро/мезо	Қаржылық ынталандырушы	«Немен нығайтамыз?»	Бюджет, субсидиялар, салықтар, сатып алу	Орындаушылардың уәждемесі
Мезо	Ұйымдастыру	«Қалай жасаймыз?»	HR процедуралары, төлем, ілгерілету	Теңдік тәжірибелерін енгізу
Мезо	Үйлестіруші	«Кім-кіммен?»	Субъектілердің өзара әрекеттесуі	Бөлшектенуді азайту
Микро	Ынталандырушы/ақпараттық	«Неге таңдалады?»	Жұмысты/оқуды таңдау	Қатысуды белсендіру
Микро	Траекториялық	«Қалай бекітіледі?»	Мансаптық және білім траекториялары	Әсерлер орнықтылығы
Барлық деңгейлер	Мониторингтік	«Не болды?»	Деректер, бағалау, түзету	Жүйенің өздігінен реттелуі
Ескерту - Автормен құралған				

Ұсынылған архитектура басқарудың тиімділігі шаралардың санымен емес,

контурлардың үйлесімділігімен анықталады. Оқшауланған құралдар (мысалы, әйелдерді жұмыспен қамтудың жекелеген бағдарламалары немесе кемсітпеу туралы жекелеген нормалар) тұрақты нәтижені қамтамасыз етпейді. Себебі, жүйе мониторинг, жауапкершілік және ұйымдық процедураларға кіріктіру болмаған кезде бейімделеді және сыртқы сигналдарды бейтараптандырады.

Көрнекілік үшін 15-суреттегі тетіктер кіріктірілген контурлар ретінде көрсетілген. Жоғарыдан төменге қарай стратегиялық және нормативтік сигналдар мезодеңгей практикасы мен микродеңгей шешімдеріне түрлендіріледі, содан кейін, өлшенетін нәтижелер мен стандарттар мен ынталандыруларды түзететін кері байланыс түрінде жоғарыға қайтарылады. Осылайша, жүйе сызықтық емес, контурлық болып табылады. Яғни, басқару талаптары мен нұсқаулары тек беріліп қана қоймайды, сонымен қатар, деректер негізінде нақтыланады.



15-сурет – Басқару тетіктерінің көп деңгейлі архитектурасы

Ескерту - Автормен құралған

Макродеңгейдегі тетіктер басқарудың институционалдық және стратегиялық қаңқасын құрайды. Мақсаттардың өлшенуі, жауапкершіліктің бөлінуі және енгізілген санкциялар мен көтермелеулер арқылы «декларативтік теңдіктен» (de jure) «орындалатын теңдікке» (de facto) көшуді қамтамасыз етуге бағытталған тетіктер 23-кестеде келтірілген.

23-кесте – Гендерлік теңдікті басқару жүйесінің макродеңгейлік тетіктері

Тетік	Нені қамтамасыз етеді	Негізгі алынатын нәтиже	Тетік болмаған жағдайда туындайтын типтік бұзылыс

23-кестенің жалғасы

Нормативтік-құқықтық	Міндетті стандарттар	Тең ақы төлеу, кемсітпеу және ашықтық талаптары	Жалған сипаттағы, «қағаз жүзіндегі теңдік»
Стратегиялық	Мақсаттар мен көрсеткіштер	Z1-Z4 / GE_LM _t бойынша KPI және жол карталары	Мақсаттар мен басқару циклдерінің үйлеспеуі
Институционалдық-үйлестіруші	Бірыңғай үйлестіруші	Жауапкершілік орталығы және қызметтік органдар арасындағы регламенттер	Бөлшектену және қайталану
Қаржылық ынталандырушы	Ресурстық байланыстыру	Гендерлік бюджеттеу, гранттар/субсидиялар, мемлекеттік тапсырыс	Ресурстармен қамтамасыз етілмеген мақсаттар
Ақпараттық-талдамалық	Кері байланыс	GE_LM _t тұрақты мониторингі және көпшілікке есеп беру	Түзетудің болмауы және өздігінен тұрақтану
Ескерту - Автормен құралған			

Нормативтік-құқықтық тетік тек құжаттарда бекітіліп қана қоймай, рәсімдік тұрғыдан нақты іске асырылуы керек. Яғни, жұмыс беруші қандай деректерді тапсырады, қандай тексерулер мүмкін, қандай санкциялар/ынталандырулар қолданылады, жалақы мен ілгерілетудің қандай ашықтық стандарттары енгізіледі. Рәсімдік нақтылаусыз нормалар басқарушылық күшін жоғалтады.

Стратегиялық тетік уақыт бойынша мақсаттарды үйлестіруді қамтамасыз етеді және гендерлік басымдықтарды еңбек нарығын басқарудың жалпы цикліне енгізеді. Негізгі шарт GE_LM_t индикаторларына байланысты өлшенетін мақсаттарды қалыптастыру болып табылады (мысалы, басшылықтағы әйелдер үлесінің өсуі, GPG төмендеуі, ресми жұмыспен қамтудың кеңеюі).

Институционалдық-үйлестіру тетігі бөлшектенуді жою үшін қажет. Ол бірыңғай үйлестірушіні/жауапкершілік орталығын және өзара іс-қимыл регламенттерін (мемлекеттік органдар-өңірлер-жұмыс берушілер-білім беру-ҮЕҰ) белгілейді.

Қаржылық ынталандыру тетігі басымдықтарды ресурстық тілге аударады. Оған гендерлік бағдарланған бюджеттеу, ұйымдарды ынталандыру, әйелдер кәсіпкерлігін қолдау және STEM/техникалық секторларда қайта даярлау кіреді.

Ақпараттық-аналитикалық тетік кері байланыс контурларын қалыптастырады. Яғни, деректерді тұрақты жинау, өңірлер мен секторлар бойынша салыстыру, GE_LM_t динамикасын жариялау.

Мезоденгей басқарудың орталық түйіні болып табылады. Дәл осы жерде макроденгейдегі нормалар жалдау, төлеу, ілгерілету, басшылыққа қол жеткізу рәсімдеріне, сондай-ақ, саясатты іске асырудың аймақтық режимдеріне айналады. Мезоденгейдегі іске асырудағы алшақтықтың қалыптасуына әкелетін нормативтік талаптарды ұйымдастырушылық тәжірибелерге өзгертудің институционалдық тетігі 24-кестеде келтірілген.

24-кесте – Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін іске асырудың мезодеңгейлік тетіктері

Тетік	Қай жерде жүзеге асырылады	Нені өзгертеді	Басқарушылық нәтиже
Ұйымдастыру (HR және төлем)	Компаниялар/мекемелер	Жалдау, лауазымдық деңгейлер, сыйақылар және мансаптық даму бағыттарын	Тік сегрегацияның төмендеуі
Салалық	Экономика салалары	Баршаға арналған талаптар, траекториялар және стандарттар	Көлденең сегрегацияның төмендеуі
Аймақтық	Облыстар/қалалар	Инфрақұрылымның, қызметтердің және жұмыс орындарының қолжетімділігі	Аумақтық асимметрияның қысқаруы
Үйлестіруші	Ұйымаралық	Серіктестіктер, келісімдер және алаңдар	Орындаудың бірыңғай қағидалары
Ескерту - Автормен құралған			

Ұйымдастыру тетіктері гендерлік теңдікті рәсімделген рәсімдер арқылы бекітуге тиіс. Оған ілгерілетудің ашық критерийлері, құзыреттерді бағалау стандарттары, жалақыдағы алшақтықтың тұрақты аудиті, басшылық лауазымдарға конкурстық іріктеу ережелері, «шыны төбені» бақылау кіреді. Осылайша, тік сегрегация көздері ретінде анықталған жасырын және желілік факторлардың рөлі төмендейді.

Салалық басқару тетіктері еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтардың салалық сипатқа ие болуына байланысты қажет. Тәжірибе көрсеткендей, ерлердің жұмыспен қамтылуы (құрылыс, көлік, өнеркәсіп) басым салаларда кәсіптік стандарттарды, кадрлар даярлау жүйелерін және тұрақты мансаптық траекторияларды мақсатты қалыптастырусыз, сондай-ақ, әйелдердің үлесі жоғары салаларда (білім беру, денсаулық сақтау, қызмет көрсету саласы) еңбекақы төлеу шарттарын қайта қараусыз және жұмыспен қамту мәртебесін көтерусіз қойылған мақсаттарға қол жеткізу жалпымемлекеттік деңгейде қиын. Мұндай жағдайларда макро деңгейде қабылданатын шаралар жұмыспен қамту құрылымында және кірістерді бөлуде күтілетін өзгерістерге әкелмейді.

Аймақтық басқару тетіктері аумақтардың әлеуметтік-экономикалық жағдайындағы айырмашылықтарды есепке алу үшін қажет. Бірдей басқару шешімдері ірі қалалық агломерацияларда, индустриалдық аймақтарда және негізінен аграрлық облыстарда бірдей нәтиже бермейді. Бұл өзін-өзі жұмыспен қамту деңгейіндегі, күтім инфрақұрылымының дамуындағы, еңбек ұтқырлығының мүмкіндіктеріндегі және жұмыс күшіне сұраныс құрылымындағы айырмашылықтарға байланысты. Осы себепті басқару жүйесі шараларды аймақтық жағдайларға бейімдеуді және жергілікті еңбек нарықтарының ерекшеліктерін ескеруді қамтамасыз етуі керек, әйтпесе ұлттық деңгейде негізделген шешімдер де тұрақты нәтиже бермейді.

Микродеңгей жеке және отбасылық шешімдерді – жұмыспен қамтуды, мамандықты, білім беру траекториясын және рөлдерді біріктіру стратегияларын таңдауды көрсетеді. Жеке ұтымды мінез-құлық стратегияларын біріктіруге байланысты құрылымдық теңгерімсіздіктердің кумулятивті көбеюінің факторлық талдаумен анықталған заңдылығы 25-кестеде келтірілген.

25-кесте – Гендерлік теңдікті басқару жүйесінің микродеңгейлік тетіктері

Тетіктің түрі	Қай салаға әсер етеді	Қалай жұмыс істейді	Нәтижесі
Ынталандырушы	Қатысу деңгейі және саланы таңдау	Пайда мен тәуекел арақатынасын өзгертеді	Экономикалық белсенділіктің артуы
Бейімделу	Жаңа ережелерге жауап	Ену және қайта оралу кедергілерін азайтады	Мінез-құлық инерциясының төмендеуі
Траекториялық	Мансап және білім алу	Мансаптық ауысуларды қолдау	Теңдіктің жинақталатын әсері
Ақпараттық	Күтулер және бағдарлар	Белгісіздікті азайтады	Таңдаудың ұтымдылығының артуы

Ескерту - Автормен құралған

Ынталандырушы тетіктер тең мүмкіндіктерді экономикалық негізделген таңдауға (қайта оқытуға қолжетімділік, кәсіпкерлікті қолдау, STEM және техникалық мамандықтарға кіруге ынталандыру) айналдыруы тиіс.

Траекториялық тетіктер ұзақ мерзімді көкжиекке бағытталған: ерте кәсіптік бағдар беру, үздіксіз оқыту, тәлімгерлік, үзілістен кейін оралуға қолдау шаралары.

Ақпараттық тетіктер жалақының ашықтығы, мансаптық өсуге қойылатын түсінікті талаптар, дағдылар мен кәсіптерге сұраныс туралы деректерге қол жеткізу асимметриясын азайтады.

Ұсынылған жүйенің тетіктерін GE_LM_t индексінің компоненттерімен (3.1-тармақша) байланыстыруды және индикаторлар динамикасы арқылы басқару әсерін бағалауды қарастыратын жүйені нақты іске асыру қағидаты 26-кестеде келтірілген.

26-кесте – GE_LM_t моделінің компоненттерімен тетіктердің арақатынасы

GE_LM_t компоненттері	Нені көрсетеді	Негізгі әсер ету тетіктері	Әсер типі
Z_1 : жұмыс күшіне қатысу (F/M)	Әйелдердің қатысуы	Микро ынталандыру + аймақтық инфрақұрылым + қайтару бағдарламалары	Біртіндеп/тұрақты

26-кестенің жалғасы

Z ₂ : ресми жұмыспен қамту	Қатысу сапасы	Мезо-HR процедуралары + бейресми бақылау + жұмыс берушілерге ынталандыру	Құрылымдық
Z ₃ : төлемнің кері алшақтығы (1-GPG)	Тең төлем	Жалақының ашықтығы + алшақтық аудиті + төлем стандарттары	Түзетуші
Z ₄ : басшылықтағы әйелдер	Лауазымдық ілгерілеу мүмкіндігі	Кадр резерві + конкурстық рәсімдер + басшылардың КРІ-ы	Кумулятивтік
Ескерту - Автормен құралған			

Бұл корреляция басқару шешімдерін өзара байланысты компоненттер жиынтығы ретінде, ал мониторингті қандай тетіктердің сәйкес индекс компоненттерін іс жүзінде өзгертетінін бақылау жүйесі ретінде жобалауға мүмкіндік береді.

Тәжірибені өзгертпей формалдау тәуекелдерін қоса алғанда, тетіктер жүйесінің тиімділігінің іске асырудың институционалдық шарттарына тәуелділігін талдау 27-кестеде келтірілген.

27-кесте – Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару тетіктерінің орнықтылығының институционалдық шарттары

Шарт	Нені қамтамасыз етеді	Болмаған жағдайда тәуекел
Мақсаттардың келісімділігі	Бірыңғай бағыт	КРІ бойынша бәсекелестік және бөлшектену
Институционалдық қолдау	Орындау міндеттілігі	Нормалардың декларативті сипаты
Рәсімдерге енгізілуі	HR және бюджет арқылы іске асыру	Нәтижесіз жалған сипаттағы орындау
Кері байланыс тетіктері	Түзету мүмкіндігі	Тиімсіздіктің өздігінен тұрақтануы
Өңірлік бейімделу	Тең қолжетімділік	Нәтижелердің асимметриясы
Ақпараттық ашықтық	Ұтымды таңдау	Стереотиптердің сақталуы
Уақытша кідірістерді ескеру	Нақты жоспарлау	Көңілдің қалуы және кері қайту
Ескерту - Автормен құралған		

Негізгі шектеу – өзгерістердің дәйектілігінің болмауы. Яғни, стратегиялық құжаттар ұйымдық процедураларға қарағанда тезірек өзгереді, ал процедуралар мінез – құлық үлгілеріне қарағанда тезірек өзгереді. Бұл уақыт кідірістерін басқаруды және Z₁–Z₄ компоненттері бойынша аралық нәтижелерді тіркеуді қажет етеді.

Сонымен, зерттеу гендерлік теңдікті басқаруды жетілдіру тетіктерін макро, мезо және еңбек нарығының микро деңгейлерін қамтитын интеграцияланған

архитектура ретінде қарастыру керек екенін көрсетті. Макродеңгей шеңберді, мақсаттар мен жауапкершілікті белгілейді, ал мезодеңгей оларды ұйымдастырушылық және аймақтық тәжірибеге айналдырады және микродеңгей қатысудың, жұмыспен қамтудың және мансаптық өсудің жаңа траекториялары түріндегі өзгерістерді бекітеді. Тұрақты кері байланыс тізбектерінің болуы жүйені статикалық жүйеден динамикалыққа айналдырады, өзін-өзі түзетуге және мазмұнсыз рәсімшілдіктің алдын алуға қабілетті.

Маңызды нәтиже - GE_tLM_t индексі арқылы тетіктердің іске қосылуы. Әрбір тетік нақты компоненттерге (Z_1-Z_4) әсер етуге, эмпирикалық тестілеуді қамтамасыз етуге және зерттеудің қолданбалы құндылығын арттыруға бағытталған.

Жүргізілген талдау еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін жетілдіру жеке шараларды енгізуді емес, керісінше, стратегиялық мақсаттарды тұрақты институционалдық және ұйымдастырушылық тәжірибеге айналдыруды қамтамасыз ететін интеграцияланған, көп деңгейлі тетіктер жүйесін әзірлеуді қажет етеді деген негізгі қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Диссертациялық зерттеу қойылған мақсат пен міндеттерге сәйкес орындалды және Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеудің өзекті ғылыми міндеті шешілген аяқталған ғылыми-біліктілік жұмысын білдіреді.

Зерттеу барысында қойылған міндеттер дәйекті және өзара байланысты шешілді, бұл мемлекеттік және институционалдық басқару объектісі ретінде еңбек нарығындағы гендерлік теңдік туралы тұтас идеяны қалыптастыруға, қолданыстағы реттеу жүйесінің шектеулерін анықтауға және оны жетілдіру құралдарын негіздеуге мүмкіндік берді.

Диссертацияның бірінші бөлімі аясында еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың теориялық және институционалдық негіздері ашылды. Жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдікті тек әлеуметтік-құқықтық қағидат ретінде ғана емес, сонымен қатар институционалдық, экономикалық және ұйымдастырушылық тетіктердің әсерінен қалыптасатын басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже ретінде қарастырған жөн. «Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару» санатының мазмұны нақтыланды, бұл теңдіктің нақты жай-күйін және оған қол жеткізуге бағытталған басқарушылық ықпал ету процесін ажыратуға мүмкіндік берді. Бұл әрі қарай талдау мен модельдеудің теориялық негізін қалады.

Сондай-ақ, бірінші бөлімде еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің реттеуші және институционалдық тетіктері жүйеленген. Тұрақты нәтижелерге қол жеткізу жекелеген бытыраңқы шараларды қолдануды емес, нормативтік-құқықтық, экономикалық, институционалдық, инфрақұрылымдық және талдамалық тетіктерді қамтитын құралдардың келісілген жүйесін қалыптастыруды талап ететіні анықталды. Мұндай жүйенің тиімділігі тиісті шаралардың ресми болуымен емес, олардың келісімділік дәрежесімен, бірыңғай басқару цикліне енуімен және тұрақты кері байланыстың болуымен анықталатындығы көрсетілген.

Халықаралық тәжірибені салыстырмалы талдау негізінде қолданыстағы шетелдік тәсілдер құралдардың жиынтығы, мемлекеттің қатысу дәрежесі, жұмыс берушілердің рөлі және әлеуметтік инфрақұрылымның даму деңгейі бойынша ерекшеленетіні анықталды. Бұл сыртқы модельдерді тікелей механикалық қарызға алу мүмкін еместігі және Қазақстан Республикасының институционалдық және әлеуметтік-экономикалық ерекшеліктерін ескеретін ұлттық бейімделген тәсілді әзірлеу қажеттілігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік берді.

Екінші бөлімде Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың қолданыстағы жүйесіне эмпирикалық талдау жүргізілді. Елде айтарлықтай нормативтік-құқықтық база қалыптасқаны және ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған бірқатар стратегиялық құжаттар жұмыс істейтіні анықталды. Сонымен қатар, нормативтік-құқықтық базаның болуы нақты теңдікке қол

жеткізуге кепілдік бермейтіні көрсетілген. Ресми бекітілген қағидаттар мен оларды іске асырудың практикалық нәтижелері арасындағы алшақтық анықталды, бұл мақсаттарды декларациялау мен олардың практикалық жетістіктері арасындағы институционалдық алшақтықтың бар екендігін көрсетеді.

Қазақстан Республикасының еңбек нарығының жай-күйін статистикалық және құрылымдық талдау тұрақты гендерлік теңсіздіктердің бар екендігін растады. Экономиканың әртүрлі секторларындағы әйелдер мен ерлердің шоғырлануында көрінетін көлденең сегрегацияның, сондай-ақ әйелдердің көшбасшылық позициялардағы шектеулі өкілдігінде көрінетін тік сегрегацияның сақталуы анықталды. Бұл диспропорциялардың кездейсоқ емес, қайталанатын құрылымдық сипаты бар және жұмыспен қамту жүйесінің жалпы дамуына қарамастан сақталатыны анықталды.

Екінші бөлімнің маңызды нәтижесі осы саладағы саясаттың нәтижелілігін тежейтін факторлар мен институционалдық шектеулерді анықтау болды. Негізгі шектеулерге басқару жүйесінің бөлшектенуі, әртүрлі субъектілер арасындағы жауапкершіліктің бұлыңғырлығы, әйелдердің мансаптық өсуіне кедергілердің болуы, сондай-ақ еңбек пен отбасылық жұмыспен қамтуды үйлестіруді қамтамасыз ететін инфрақұрылымды дамытудың жеткіліксіз деңгейі жатады. Бұл декларативті шаралардан тұрақты практикалық нәтижелерге көшуге кедергі келтіретін осы факторлардың жиынтығы екендігі көрсетілген.

Үшінші бөлімде еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың авторлық құралдарының негізгі элементтері әзірленді. Негізгі ғылыми нәтиже жұмыспен қамтудың негізгі параметрлері бойынша гендерлік айырмашылықтардың жай-күйі мен серпінін кешенді бағалауға мүмкіндік беретін Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_LM_t) әзірлеу болды. Оны пайдалану мемлекеттік және институционалдық шаралардың нәтижелілігін сандық бақылау, уақытаралық салыстыру және бағалау үшін негіз жасайды.

Әзірленген индекс негізінде басқарылатын факторлардың еңбек нарығындағы гендерлік теңдік динамикасына әсерін бағалауға мүмкіндік беретін эконометрикалық модель құрылды. Нәтижелер жұмыспен қамту саласындағы гендерлік процестердің сандық және басқарушылық әсерге ие екендігін растады. Гендерлік теңдік көрсеткіштерін жақсартуда әйелдердің басшылық лауазымдардағы өкілдігін кеңейту маңызды рөл атқаратыны анықталды, бұл әйелдер көшбасшылығын дамытуды мемлекеттік және корпоративтік саясаттың басым бағыттарының бірі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Теориялық және эмпирикалық талдау нәтижелерін ескере отырып, диссертацияда макро, мезо және микро деңгейлерді қамтитын еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың үш деңгейлі моделі жасалды. Ұсынылған модель мемлекеттің стратегиялық басымдықтарын, жұмыс берушілердің ұйымдастырушылық тетіктерін және еңбек нарығына қатысушылардың жеке мүмкіндіктерін үйлестіруге бағытталған. Оның

айырмашылығы - ол гендерлік теңдікті оқшауланған іс-шаралар жиынтығы ретінде емес, үнемі бақылауды, түзетуді және институционалдық қолдауды қажет ететін жүйелік басқару объектісі ретінде қарастырады.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы әзірленген модель негізінде еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін жетілдіру тетіктері ұсынылған. Олар неғұрлым біртұтас және дәлелді саясатқа көшуге бағытталған, онда басқару шешімдері тек нормативтік нұсқаулар негізінде ғана емес, сонымен бірге өлшенетін көрсеткіштерге, қол жеткізілген нәтижелерді бақылауға және бағалауға сүйене отырып қабылданады. Бұл мемлекеттік саясаттың атаулылығын арттыру, қызметтік органдар арасындағы үйлестіруді күшейту және адами капиталды тиімдірек пайдалану үшін алғышарттар жасайды.

Осылайша, зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету қазіргі заманғы мемлекеттік және институционалдық басқарудың дербес бағыты ретінде қарастырылуы тиіс деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Оның тиімділігі тек нормативтік-құқықтық реттеудің толықтығымен ғана емес, сонымен қатар жүйенің қабылданған шешімдерді іске асырудың, бағалаудың және түзетудің келісілген тетіктерін қалыптастыру қабілетімен де анықталады.

Жалпы, диссертациялық зерттеу еңбек нарығындағы гендерлік теңдік тек әлеуметтік және құқықтық категория ғана емес, сонымен қатар экономикалық тиімділіктің, жұмыспен қамту сапасының, адами капиталды пайдалануды кеңейтудің және ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың маңызды факторы екенін растады. Жұмыста әзірленген ережелер, құралдар мен ұсынымдар мемлекеттік жұмыспен қамту саясатын, гендерлік көрсеткіштер мониторингі жүйесін жетілдіру кезінде, сондай-ақ гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің өңірлік және ұйымдастырушылық тетіктерін әзірлеу кезінде пайдаланылуы мүмкін.

ПАЙДАЛЫНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 United Nations. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (SDG 5, SDG 8) [Электрондық ресурс]. – 2015. – URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (қаралған күні: 05.02.2026).

2 World Bank. World Development Indicators 2023: Human Capital and Economic Growth. The World Bank. [Электрондық ресурс]. – 2023. – URL: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (қаралған күні: 09.10.2025).

3 OpenAI. ChatGPT: интерактивті тілдік модель. – URL: <https://chatgpt.com>

4 Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы Еңбек және табыстар. [Электрондық ресурс]. – 2025. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/> (қаралған күні: 30.12.2025).

5 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2024 жылғы 18 қыркүйектегі № 759 қаулысы. 2024-2027 жылдарға арналған ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін ілгерілету жөніндегі Қазақстан Республикасы Үкіметінің іс-қимыл жоспары. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400000759> (қаралған күні: 05.01.2026).

6 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы. 2024–2029 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасы. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050> (қаралған күні: 05.01.2026).

7 Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығы. 2030 жылға дейінгі Қазақстан Республикасындағы отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384> (қаралған күні: 05.01.2026).

8 Blau, F. D., & Kahn, L. M The gender wage gap: Extent, trends, and explanations // *Journal of Economic Literature*. – 2017. – Vol. 55. – № 3. – P. 789–865. – DOI: 10.1257/jel.20160995.

9 Goldin, C A. grand gender convergence // *American Economic Review*. – 2014. – Vol. 104. – № 4. – P. 1091–1119. – DOI: 10.1257/aer.104.4.1091.

10 Thevenon, O. Drivers of female labour force participation in the OECD : working paper – Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 2013. – (OECD Social, Employment and Migration Working Papers). – 46 p.

11 Güell, M., Azmat, G., & Manning, A. Gender gaps in unemployment rates in OECD countries // *Journal of Labor Economics*. – 2006. – Vol. 24. – № 1. – P. 1–38. – DOI: 10.1086/499919.

12 Melkas, H., & Anker, R Occupational segregation by sex in Nordic countries: An empirical investigation // *International Labour Review*. – 1997. – Vol. 136. – № 3. – P. 341–363.

13 Charles, M., & Bradley, K. Occupational gender segregation // *Social Forces*. – 2009. – Vol. 88. – № 2. – P. 865–891. – DOI: 10.1353/sof.0.0259.

14 Olivetti, C., & Petrongolo, B. The evolution of gender gaps in industrialized countries // *Annual Review of Economics*. – 2016. – Vol. 8. – P. 405–434. – DOI: 10.1146/annurev-economics-080614-115329.

15 Petrongolo, B., Ronchi, M. Gender gaps and the structure of local labor markets : discussion paper. – Bonn : Institute of Labor Economics (IZA), 2020. – (IZA Discussion Paper ; No. 13143).

16 Rubery, J. Austerity and the future for gender equality in Europe // *ILR Review*. – 2015. – Vol. 68. – № 3. – P. 715–741. – DOI: 10.1177/0019793915588892.

17 Vosko, L. F. (ed.). Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada. – Montreal ; Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006. – 470 p. – ISBN 978-0-7735-8519-5. – DOI: 10.1515/9780773585195

18 Fredman, S. Making equality effective: The role of proactive measures // *International Journal of Constitutional Law*. – 2008. – Vol. 6. – №1. – P. 1–28.

19 Schmid, G. Social Risk Management through Transitional Labour Markets. – *Socio-Economic Review*, 2005. – DOI: 4. 10.1093/SER/mwj029

20 Berg, J. Labour markets, institutions and inequality: building just societies in the 21st century. – Cheltenham, UK ; Northampton, MA, USA : Edward Elgar Publishing. – 2015. – 432 p. – ISBN 978-1-78471-210-5. – DOI: 10.4337/9781784712105.

21 Kabeer, N. Resources, agency, achievements // *Development and Change*. – 1999. – Vol. 30. – № 3. – P. 435–464. – DOI: 10.1111/1467-7660.00125.

22 Hakim, C. Work–lifestyle choices in the 21st century: Preference theory – Oxford : Oxford University Press, 2000. – 356 p. – ISBN 9780191583308.

23 Daly, M. The concept of patriarchy and contemporary social theory // *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. – 2011. – Vol. 18, № 1. – P. 1–23. – DOI: 10.1093/sp/jxr002.

24 Sainsbury, D. (Ed.) Gender and welfare state regimes. – Oxford University Press, 1999. – DOI: <https://doi.org/10.1093/0198294166.001.0001>.

25 Kvist, E., & Overud, J From Emancipation through Employment to Emancipation through Entrepreneurship: An Analysis of the Special Labor Market Initiatives (BRYT) and Tax Deduction for Domestic Services (RUT) in Sweden // *Nordic Journal of Working Life Studies*. – 2015. – Vol. 5. – № 3. – P. 41–57. – DOI: 10.19154/njwls.v5i3.4806.

26 Akgunduz, Y. E., & Plantenga, J. Labour market effects of parental leave in Europe // *Cambridge Journal of Economics*. – 2013. – Vol. 37. – № 4. – P. 845–862. – DOI: 10.1093/cje/bet005.

27 Gyulavári, T. Book review: EU anti-discrimination law beyond gender // *European Labour Law Journal*. – 2019. – Vol. 10. – № 2. – P. 168–171. – DOI: 10.1177/2031952519852108.

28 Grimshaw, D., Rubery, J., Bosch, G. The pay equity effects of minimum wages: A comparative industrial relations approach // *Creative labour regulation* / ed. by D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe, M. Luebker. – London : Palgrave Macmillan, 2014. – P. 126–157.

29 Castel, R. From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question / Robert Castel. – New Brunswick & London : Routledge, 2017. – 461. – ISBN 978-0-7658-0149-4.

30 Sen, A. Development as freedom / Amartya Sen. – Oxford : Oxford University Press, 2000. – 366 p. – ISBN 978-0-19-829758-1.

31 World Bank. World Development Report 2021: Data for Better Lives. [Электрондық ресурс]. – 2021. – URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021> (қаралған күні: 05.12.2025).

32 OECD. OECD Compendium of Productivity Indicators 2023. Paris: OECD Publishing [Электрондық ресурс]. – 2023. – URL: <https://doi.org/10.1787/74623e5b-en> (қаралған күні: 09.02.2026).

33 Bekbossinova, A. The Labour Market Through the Prism of Gender: The Case of Kazakhstan // Eurasian Journal of Gender Studies. – 2024. – Vol. 1. – № 2. – P. 28–39. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i2.11.

34 Kuanova, L., & Anessova, A. Gender disparities in Kazakhstan's labor market: Evidence from the quality of employment // Eurasian Journal of Economic and Business Studies. – 2024. – Vol. 68. – № 3. – P. 95–110. – DOI: 10.47703/ejeb.v68.i3.423.

35 Nyussupova G., Aidarkhanova G., Kenespayeva L., & Kelinbayeva R. Gender features of the Kazakhstan labour market in the context of sustainable development // Hungarian Geographical Bulletin. – 2023. – Vol. 72. – № 1. – P. 59–74. – DOI: 10.15201/hungeobull.72.1.4.

36 Kireyeva, A. A., Kangalakova, D. M., & Nurgaliyeva, K. Analysis of the level of gender inequality in the labor market in Kazakhstan // Journal of Economic Research & Business Administration. – 2023. – Vol. 144. – № 2. – P. 14–24. – DOI: 10.26577/be.2023.v144.i2.02.

37 Agabekova, Z., Salimzhanova, A., Suleimenova, Z., & Yestekova, G. Gender Perspectives in Higher Education: Enhancing Gender Studies in Kazakhstan // Journal of Social Studies Education Research. – 2025. – Vol. 16. – № 1. – P. 88–137.

38 Akybayeva, G., Yeskerova, Z., Mambetova, S., Niyazbekova, S. The impact of gender inequality in pay on the formation of women's leadership in the public administration system // Statistika učet i audit. – 2025. – Vol. 99, № 4. – P. 75–86. – DOI:10.51579/1563-2415.2025.-4.06

39 UN Women. Women's economic empowerment in the changing world of work [Электрондық ресурс]. – 2017. – URL: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Documents/Misc/2017/02/The-Future-of-Work-20170220.pdf> (қаралған күні: 05.02.2025).

40 UNDP. Gender Inequality Index (GII). Human Development Reports: Data Center. [Электрондық ресурс]. – 2023. – URL: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII> (қаралған күні: 05.02.2026).

41 Asian Development Bank. Kazakhstan Country Gender Assessment [Электрондық ресурс]. – 2018. – URL:

<https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018>
(қаралған күні: 05.02.2026).

42 KISI. A Future Where Gender Does Not Divide Us [Электрондық ресурс]. – 2025. – URL: <https://kisi.kz/en/a-future-where-gender-does-not-divide-us/> (қаралған күні: 05.01.2026).

43 Scott, J. W Gender: A useful category // *American Historical Review*. – 1986. – Vol. 91. – № 5. – P. 1053–1075. – DOI: 10.1086/ahr/91.5.1053.

44 Walby, S. The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime // *Social Politics*. – 2004. – Vol. 11. – № 1. – P. 4–29. – DOI: 10.1093/sp/jxh024.

45 Fraser, N. *Justice Interruptus: Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition*. – New York : Routledge, 1997. – 241 p. – ISBN 978-0-415-91795-7.

46 Rawls, J. *A theory of justice/ John Rawls*. – Cambridge, MA : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971. – 607 p. – ISBN 978-0-674-00078-0.

47 Dworkin, R. *Sovereign virtue: The theory and practice of equality*. – Harvard University Press, 2000. – 511 p. – ISBN 0-674-00810-3.

48 Pateman, C. *The sexual contract / Carole Pateman*. – Stanford, CA : Stanford University Press, 2018. – 320 p. – ISBN 978-1-5036-0701-5.

49 Wollstonecraft, M. *A vindication of the rights of woman / Mary Wollstonecraft*. – London, 1792.

50 Offen, K. *European feminisms, 1700–1950*. – Stanford University Press, 2000.

51 Bourdieu, P. *Masculine domination*. – Paris : Seuil, 2002. – 176 p. – ISBN 978-2-02-055771-9.

52 North, D. C *Institutions, institutional change and economic performance*. – Cambridge University Press, 1990. – 152 p. – DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>.

53 Thelen, K. Historical institutionalism in comparative politics // *Annual Review of Political Science*. – 1999. – Vol. 2, № 1. – P. 369–404.

54 Luhmann, N. *Social systems / Niklas Luhmann*. – Stanford, CA : Stanford University Press, 1995. – 627 p. – ISBN 978-0-8047-2625-2.

55 Fredman, S. Substantive equality revisited // *International Journal of Constitutional Law*. – 2016. – Vol. 14. – № 3. – P. 747–751. – DOI: 10.1093/icon/mow043.

56 Vosko, L. F. *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. – Oxford : Oxford University Press, 2010. – 352 p. – ISBN 978-0-19-957481-0.

57 UN Women. *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023*. [Электрондық ресурс]. – 2023. – URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023> (қаралған күні: 12.02.2026).

58 Einhorn, B. *Cinderella goes to market: Citizenship, gender and women’s movements in East Central Europe*. – London : Verso Books, 1993. – 288 p. –

ISBN 978-0-86091-615-4.

59 Pascall, G., Lewis, J. Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe // *Journal of Social Policy*. – 2004. – Vol. 33, № 3. – P. 373–394. – DOI: 10.1017/S004727940400772X.

60 Nyussupova, G. N., Aidarkhanova, G. B., Kenespayeva, L. B., & Aubakirova, G. B. Regional analysis of gender inequality in the Kazakh labor market in the context of sustainable development // *Economy: Strategy and Practice*. – 2024. – Vol. 19. – № 1. – P. 88–103. – DOI: 10.51176/1997-9967-2024-1-88-103.

61 Butler, J. *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. – New York : Routledge, 1990. – 172 p. – ISBN 978-0-415-90043-0.

62 Fraser, N. *Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world*. – New York : Columbia University Press, 2008. – 280 p. – ISBN 978-0-231-14680-5.

63 Howlett, M. *Designing public policies: Principles and instruments* / Michael Howlett. – London ; New York : Routledge, 2024. – 516 p.

64 Peters, B. G. *The politics of bureaucracy: An introduction to comparative public administration*. – 7th ed. – London ; New York : Routledge, 2018. – 320 p. – ISBN 978-0-415-74340-2.

65 Betcherman, G., & Khan, T. Jobs for Africa's expanding youth cohort: A stocktaking of employment prospects and policy interventions // *IZA Journal of Migration and Development*. – 2018. – Vol. 8. – № 1. – P. 1–20. – DOI: 10.1186/s40176-018-0126-5.

66 Boeri, T., van Ours, J. *The economics of imperfect labor markets*. – 2nd rev. ed. – Princeton : Princeton University Press, 2013. – 436 p. – DOI: 10.2307/j.ctt32bc18.

67 ILO. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work* [Электрондық ресурс]. – 2022. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf (қаралған күні: 05.02.2026).

68 Salamon, L. M. *The Tools of Government: A Guide to the New Governance*. – Oxford University Press, 2002. – 669 p.

69 Vedung, E. *Public policy and program evaluation* / Evert Vedung. – New York ; London : Routledge, 2017. – 336 p. – ISBN 978-1-138-60008-1. – DOI: 10.4324/9781315127767.

70 Freeman, R. B. *Labor market institutions around the world*. – Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 2007 – P. 3–34.

71 Pierre, J., & Peters, G. *Governance, Politics and the State*. – Basingstoke: Macmillan, 2000 – 256 p.

72 Kooiman, J. *Governing as governance*. – London ; Thousand Oaks ; New Delhi : Sage Publications, 2003. – 249 p. – ISBN 978-0-7619-7231-0. – DOI: 10.4135/9781446215012.

73 ILO. *World Employment and Social Outlook* [Электрондық ресурс]. – 2022. – URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm>

m/@publ/documents/publication/wcms_834081.pdf (қаралған күні: 05.02.2026).

74 Howlett, M., & Rayner, J. Design principles for policy mixes // *Policy Studies Journal*. – 2007. – Vol. 35. – № 1. – P. 1–18. – DOI: 10.1111/j.1541-0072.2007.00225.x.

75 Cerami, A., Vanhuysse, P. Post-communist welfare pathways: Theorizing social policy transformations in Central and Eastern Europe. – London : Palgrave Macmillan, 2009. – 289 p. – ISBN 978-1-349-31129-3. – DOI: 10.1057/9780230245808.

76 Cook, L. J. Russia's welfare regime: The shift toward statism. – In M. Jäppinen, M. Kulmala, & A. Saarinen (Eds.), *Gazing at welfare, gender, and agency in post-socialist countries* (pp. 14–35). Cambridge Scholars Publishing, 2011.

77 Hooghe, L., & Marks, G. Types of multi-level governance // *European Integration Online Papers*. – 2001. – Vol. 5. – № 11. – DOI: 10.2139/ssrn.302786.

78 Zürn, M. A theory of global governance: Authority, legitimacy, and contestation. – Oxford : Oxford University Press, 2018. – 256 p. – ISBN 978-0-19-881997-4.

79 Abbott, K. W., & Snidal, D. Hard and soft law in international governance // *International Organization*. – 2000. – Vol. 54. – № 3. – P. 421–456. – DOI: 10.1162/002081800551280.

80 Finnemore, M., & Sikkink, K. International norm dynamics and political change // *International Organization*. – 1998. – Vol. 52. – № 4. – P. 887–917. – DOI: 10.1162/002081898550789.

81 Trubek, D. M., & Trubek, L. G. Hard and soft law // *European Law Journal*. – 2005. – Vol. 11. – № 3. – P. 343–364. – DOI: 10.1111/j.1468-0386.2005.00263.x.

82 ILO. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности [Электрондық ресурс]. – 1951. – URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 (қаралған күні: 05.02.2026).

83 ILO. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий [Электрондық ресурс]. – 1958. – URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 (қаралған күні: 05.02.2026).

84 United Nations. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) [Электрондық ресурс]. – 1979. – URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (қаралған күні: 05.02.2026).

85 United Nations. Beijing Declaration and Platform for Action [Электрондық ресурс]. – 1995. – URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/1995/09/beijing-declaration-and-platform-for-action> (қаралған күні: 05.02.2026).

86 United Nations Security Council. Resolution 1325 on Women, Peace and Security [Электрондық ресурс]. – 2000. – URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n00/720/18/pdf/n0072018.pdf> (қаралған күні: 05.02.2026).

87 European Commission. Gender Equality Strategy 2020–2025 [Электрондық ресурс]. – 2020. – URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (қаралған күні: 05.02.2026).

88 Meyer, J. W., Boli, J., Thomas, G. M., & Ramirez, F. O World society and the nation-state // *American Journal of Sociology*. – 1997. – Vol. 103. – № 1. – P. 144–181. – DOI: 10.1086/231174.

89 Pressman, J. L., & Wildavsky, A. Implementation. – University of California Press, 1973. – 182 p.

90 Hill, M. J., & Hupe, P. L. Implementing public policy: Governance in theory and practice. – Sage Publications, 2002. – 231 p.

91 Lipsky, M. Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. – New York : Russell Sage Foundation, 1980. – 244 p.

92 ILO. ILO calls for enhanced active labour market policies and public employment services ahead of Armenia’s social assistance reform. International Labour Organization [Электрондық ресурс]. – 2025. – URL: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-calls-enhanced-active-labour-market-policies-and-public-employment> (қаралған күні: 05.02.2026).

93 Ostrom, E. Crossing the great divide // *World Development*. – 1996. – Vol. 24. – № 6. – P. 1073–1087. – DOI: 10.1016/0305-750X(96)00023-X.

94 Bovaird, A. Beyond engagement and participation: User and community coproduction of public services // *Public Administration Review*. – 2007. – Vol. 67. – № 5. – P. 846–860. – DOI: 10.1111/j.1540-6210.2007.00773.x.

95 Merry, S. E Measuring the world: Indicators, human rights, and global governance // *Current Anthropology*. – 2011. – Vol. 52. – № 3. – P. 83–95. – DOI: 10.1086/657241.

96 Espeland, W. N., & Stevens, M. L. A sociology of quantification // *European Journal of Sociology*. – 2008. – Vol. 49. – № 3. – P. 401–436. – DOI: 10.1017/S0003975609000150.

97 De Stefano, V. The rise of the «just-in-time workforce» // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. – 2016. – Vol. 37. – № 3. – P. 471–504.

98 Kalleberg, A. L. Precarious work // *American Sociological Review*. – 2009. – Vol. 74. – № 1. – P. 1–22. – DOI: 10.1177/000312240907400101.

99 Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. Algorithms at work // *Academy of Management Annals*. – 2020. – Vol. 14. – № 1. – P. 366–410. – DOI: 10.5465/annals.2018.0174.

100 Dolowitz, D. P., & Marsh, D. Learning from abroad: The role of policy transfer in contemporary policy-making // *Governance*. – 2000. – Vol. 13. – № 1. – P. 5–24. – DOI: 10.1111/0952-1895.00121.

101 Stone, D. Transfer and translation of policy // *Policy Studies*. – 2012. – Vol. 33. – № 6. – P. 483–499. – DOI: 10.1080/01442872.2012.695933.

102 Esping-Andersen, G. The three worlds of welfare capitalism. – Oxford : Blackwell Publishers Ltd., 1990. – 247 p. – ISBN 0-7456-0665-2.

103 Hall, P. A., Soskice, D. Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage. – Oxford : Oxford University Press, 2001.

– 540 p. – ISBN 978-0-19-924775-2.

104 Streeck, W., Thelen, K. Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies. – Oxford : Oxford University Press, 2005. – 308 p. – ISBN 978-0-19-928046-9.

105 Hood, C., & Margetts, H. The Tools of Government in the Digital Age. – Palgrave Macmillan, 2007. – 218 p.

106 Lascoumes, P., Le Galès, P. Introduction: Understanding public policy through its instruments – From the nature of instruments to the sociology of public policy instrumentation // Governance. – 2007. – Vol. 20, № 1. – P. 1–21. – DOI: 10.1111/j.1468-0491.2007.00342.x.

107 Grimshaw, D., Rubery, J. The state of pay equity // British Journal of Industrial Relations. – 2011. – Vol. 49. – № 1. – P. 1–28.

108 Fukuyama, F. What is governance? // Governance. – 2013. – Vol. 26. – №3. – P. 347–368.

109 Lewis, J The decline of the male breadwinner model // Social Politics. – 2001. – Vol. 8. – № 2. – P. 152–169. – DOI: 10.1093/sp/8.2.152.

110 Gornick, J. C., Meyers, M. K. Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment. – New York : Russell Sage Foundation, 2003. – 461 p. – ISBN 0-87154-356-7.

111 Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы. [Электрондық ресурс]. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ (қаралған күні: 05.01.2026).

112 Қазақстан Республикасының Әйелдерді кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға қосылуы туралы Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы № 248 Заңы. [Электрондық ресурс]. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z980000248_ (қаралған күні: 05.02.2026).

113 Қазақстан Республикасының Тұрмыстағы әйелдердің азаматтығы туралы конвенцияға қосылуы туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы № 19-II Заңы. [Электрондық ресурс]. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000019_ (қаралған күні: 05.02.2026).

114 Қазақстан Республикасының әйелдердің саяси құқықтары туралы конвенцияға қосылуы туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы № 18-II Заңы. [Электрондық ресурс]. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000018_ (қаралған күні: 05.02.2026).

115 Отбасылық міндеттермен еңбек ететін еңбекші ерлер мен әйелдерге арналған тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы конвенцияны (156-конвенция) ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 қарашадағы № 50-V Заңы. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000050> (қаралған күні: 05.02.2026).

116 Жанжалдарды болғызбау мен реттеуге, бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге, әйелдерге қарсы зорлық-зомбылықтың алдын алуға, хабардар болуды арттыруға, жанжалдардың алдын алу мен әйелдерді қорғау мәселелерінде азаматтық қоғаммен өзара іс-қимылды күшейтуге әйелдердің тең құқылы және жан-жақты қатысуы бойынша Біріккен Ұлттар Ұйымының

Қауіпсіздік Кеңесі қабылдаған 1325 (2000), 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467-қарарларды іске асыру жөніндегі 2022–2025 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 24 желтоқсандағы № 935 қаулысы. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2100000935> (қаралған күні: 05.02.2026).

117 Mubarakov Y. Y., Bordiyanu I. V., Kapelyuk S. D. Economic impact of international gender agreements on the labor market of the Republic of Kazakhstan // Buketov Business Review. – 2024. – Vol. 29, № 3. – P. 66–78. – DOI: 10.31489/2024ec3/66-78.

118 Khamzina, Z., Buribayev, Y., Yermukanov, Y., & Alshurazova, A. Is it possible to achieve gender equality in Kazakhstan: Focus on employment and social protection // International Journal of Discrimination and the Law. – 2020. – Vol. 20. – № 1. – P. 5–20. – DOI: 10.1177/1358229120927904.

119 Назарбаев, Н. Ә. (2012). «Қазақстан–2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. Қазақстан Республикасының Президенті – Ұлт Көшбасшысы Н. Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050> (қаралған күні: 05.01.2026).

120 Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы № 1677 Жарлығы. 2006–2016 жылдарға арналған Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңдік стратегиясы. (Күші жойылған). [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677> (қаралған күні: 05.01.2026).

121 Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Заңы. Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы. [Электрондық ресурс]. – URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_/z090223.htm (қаралған күні: 05.01.2026).

122 UN Women. In focus: 16 Days of Activism against Gender-Based Violence [Электрондық ресурс]. – 2022. – URL: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/end-violence-against-women> (қаралған күні: 05.01.2026).

123 Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Заңы. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (қаралған күні: 05.01.2026).

124 Kuttygalieva, A., Khamzina, Z., Zhaxymbetov, B., Tileubergenov, Y., Buribayev, Y. Integrating global norms for gender equity in Kazakhstan: Aligning workplace and social security legislation with sustainable development goals // Journal of Lifestyle and SDGs Review. – 2024. – Vol. 4, № 4. – DOI: 10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n04.pe02531.

125 Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы № 214-IV Заңы. Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың профилактикасы туралы. [Электрондық ресурс]. – URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214_ (қаралған күні: 05.01.2026).

126 Turarbekova, A., Mytalyarova, A., Sabitov, S., Kala, N.,

Balmagambetova, V., Altynbassov, B. Legal frameworks for combating violence against women in Kazakhstan: Analysing effectiveness and implementation gaps // *Access to Justice in Eastern Europe*. – 2025. – Article 264.

127 Avdeyeva, O. When do states comply with international treaties? Policies on violence against women in post-communist countries // *International Studies Quarterly*. – 2007. – Vol. 51. – № 4. – P. 877–900.

128 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 29 сәуірдегі № 728 қаулысы. 2021–2025 жылдарға арналған «Еңбек» нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың ұлттық жобасы. (Күші жойылған). [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000728> (қаралған күні: 05.01.2026).

129 Khamzina, Z., Buribayev, Y., Taitorina, B., Yessengazieva, A., & Kuttygalieva, A. Towards Nondiscrimination and Gender Equality: The Role of International Labor Standards // *Sustainability*. – 2022. – Vol. 14. – № 9. – P. 5349. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su14095349>.

130 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 988 қаулысы. 2020–2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасында білім беру мен ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасы. (Күші жойылған). [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988> (қаралған күні: 05.01.2026).

131 Shakirova, S. Gender equality in Kazakhstan and the role of international actors in its institutionalization. – *Institutionalizing gender equality: Historical and global perspectives*, 2015. – P. 211-225.

132 Mubarakov Y., Bordiyanu I., Seriktayeva A., Baikenov Zh., Sarsembayeva G. Determinants and consequences of gender segregation in the labor market: A comparative analysis of Kazakhstan, Kyrgyzstan, and Uzbekistan // *Problems and Perspectives in Management*. – 2025. – Vol. 23, № 3. – P. 413–426. – DOI: [10.21511/ppm.23\(3\).2025.30](https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.30).

133 Mubarakov Y. Y., Bordiyanu I. V. Gender analysis of the main indicators of the labour market of the Republic of Kazakhstan // *Central Asian Economic Review*. – 2024. – № 3. – P. 59–68. – DOI: [10.52821/2789-4401-2024-3-59-68](https://doi.org/10.52821/2789-4401-2024-3-59-68).

134 Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K. R., Wingender, P., Clements, B. J., Schwartz, G. Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity. – Washington, DC : International Monetary Fund, 2013. – 41 p. – (Staff Discussion Notes ; 2013, no. 10). – ISBN 978-1-4755-6656-7. – ISSN 2617-6750. – DOI: [10.5089/9781475566567.006](https://doi.org/10.5089/9781475566567.006).

135 Cuberes, D., & Teignier, M. Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate // *Journal of Human Capital*. – 2016. – Vol. 10. – № 1. – P. 1–32. – DOI: [10.1086/683847](https://doi.org/10.1086/683847).

136 McKinsey Global Institute. The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth [Электрондық ресурс]. – 2015. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth> (қаралған күні: 06.01.2026).

137 Mubarakov Y. Y., Bordiyanu I. V., Nobach K., Seriktayeva A. S. Managing the Sustainable Development of Kazakhstan's Labor Market Through Gender Equality // *Economy: strategy and practice*. – 2025. – Vol. 20, № 1. – P. 59–74. – DOI: 10.51176/1997-9967-2025-1-59-74.

138 WEF. Global Gender Gap Report 2023. [Электрондық ресурс]. – 2023. – URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023> (қаралған күні: 05.12.2025).

139 EIGE. Gender Equality Index 2022: Gender equality as a driver for fairness and prosperity [Электрондық ресурс]. – 2022. – URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index> (қаралған күні: 05.01.2026).

140 Klasen, S., & Lamanna, F. The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries // *Feminist Economics*. – 2009. – Vol. 15. – № 3. – P. 91–132. – DOI: 10.1080/13545700902893106.

141 World Bank. Women, Business and the Law: Reports. World Bank. [Электрондық ресурс]. – 2025. – URL: <https://wbl.worldbank.org/en/reports> (қаралған күні: 05.11.2025).

142 OECD. Reporting gender pay gaps in OECD countries: Guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform. OECD Publishing [Электрондық ресурс]. – 2023. – URL: <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en> (қаралған күні: 08.02.2026).

ҚОСЫМША А

Енгізу актісі

**"ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН
ОБЛЫСЫНЫҢ ЖҰМЫСПЕН
ҚАМТУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК
БАҒДАРЛАМАЛАРДЫ
ҮЙЛЕСТІРУ БАСҚАРМАСЫ"**
Мемлекеттік мекеме



Государственное учреждение
**"УПРАВЛЕНИЕ
КООРДИНАЦИИ ЗАНЯТОСТИ
И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОЙ
ОБЛАСТИ"**

Киевская көшесі, 1, Өскемен қаласы,
ШҚО, Қазақстан Республикасы, 070002
тел.: 8 (7232) 20-51-01

улица Киевская 1, город Усть-Каменогорск,
ВКО, Республика Казахстан, 070002,
тел.: 8 (7232) 20-51-01

№ 846
03.04.2026 мағына

**Қазақстан-Американдық еркін
университетінің
«8D041 Бизнес және басқару»
даярлау бағыты
«Менеджмент» ББ бойынша)
диссертациялық кеңесіне**

Изденуші докторант Мубараков Елдар Ерқынулының ғылыми-зерттеу жұмысының
ендірулі туралы АКТ

Осы актімен 8D04101 «Менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша докторант Мубараков Елдар Ерқынулының «Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу» тақырыбындағы диссертациялық зерттеу нәтижелері Шығыс Қазақстан облысының «Жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламаларды үйлестіру басқармасы» мемлекеттік мекемесінің қызметінде апробациядан өтіп, енгізілгені расталады.

Мемлекеттік жұмыспен қамту саясатын іске асыру тетіктерін жетілдіруге және ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған қолданбалы-талдамалық жұмыс шеңберінде диссертациялық зерттеудің келесі нәтижелері қарастырылып, пайдаланылды.

Енгізу барысында стратегиялық, институционалдық және ұйымдастырушылық реттеу тетіктерін өзара үйлестіруге мүмкіндік беретін макро–мезо–микро деңгейлеріндегі көпдеңгейлі архитектураға негізделген гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың авторлық моделі қолданылды. Аталған модель өңірлік жұмыспен қамту шараларының гендерлік теңгерімділігі мен институционалдық нәтижелілігін сараптағандық бағалау кезінде пайдаланылды.

Талдамалық жұмыста автор әзірлеген еңбек нарығындағы гендерлік теңдік интегралдық индексі (GE_LM_i) қолданылды. Бұл индекс жұмыс күшіне қатысу, жұмыспен қамтылу деңгейі, еңбекақы айырмашылығы және әйелдердің басқарушы лауазымдардағы үлесі көрсеткіштері бойынша гендерлік айырмашылықтардың динамикасын кешенді бағалауға мүмкіндік береді. Индексті есептеу әдістемесі өңірлік жұмыспен қамту бағдарламаларын мониторингтеу жүйесінде қолдануға ұсынылды.

Сараптамалық талқылаулар барысында институционалдық-құқықтық орта, әйелдердің білім беру әлеуеті және басқарушылық өкілдігі сияқты басқарылатын факторлардың гендерлік теңдік деңгейіне әсерін бағалайтын эконометриялық модель пайдаланылды. Бұл бағдарламалық іс-шараларды түзетудің басым бағыттарын негіздеуге мүмкіндік берді.

Зерттеу нәтижелері өңірлік еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықтарды қысқарту, әйелдердің экономикалық белсенділігін арттыру және жұмыспен қамту саласындағы институционалдық үйлестіру тетіктерін жетілдіру мәселелері бойынша талдамалық материалдар дайындау барысында қолданылды.

Диссертациялық зерттеу нәтижелерін енгізу жұмыспен қамту және гендерлік саясат саласындағы басқарушылық шешімдердің талдамалық негізділігін арттыруға, сондай-ақ іске асырылып жатқан шаралардың нәтижелілігін бағалауда жүйелі тәсілді қалыптастыруға ықпал етті.

Осы акт диссертациялық кеңеске ұсыну үшін берілді.

Басқарма басшысы



А. Мусинова

ҚОСЫМША Ә

Енгізу актісі



«БЕКІТЕМІН»

КААУ ТЖЖООКБ проректоры,

Ю.А. Гаврилова

2026 жылғы 14 сәуір

«ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ЭКОНОМИКАСЫ» ТАҚЫРЫБЫНДАҒЫ ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ӘЗІРЛЕМЕСІН ЕНГІЗУ АКТІСІ

Қазақстан-Американдық еркін университеті

«Бизнес» кафедрасы

(кафедра)

Мубараков Е.Е.

(орындаушының Т.А.Ә.)

Енгізу орны: Қазақстан-Американдық еркін университеті

Енгізу нысаны: «Еңбек нарығының экономикасы» пәнін оқуға арналған әдістемелік нұсқаулық

Енгізу мерзімі: 2026 жылғы «14» сәуір

Енгізудің әлеуметтік-педагогикалық әсері. «Еңбек нарығының экономикасы» пәні бойынша әдістемелік нұсқаулық білім алушыларда Қазақстан Республикасы еңбек нарығының дамуының заманауи үрдістері, халықты жұмыспен қамтуды реттеу тетіктері және еңбек саласындағы әлеуметтік-экономикалық үдерістердің ерекшеліктері туралы жүйелі түсінік қалыптастыруға бағытталған.

Әдістемелік нұсқаулықтың мазмұнына еңбек нарығын, демографиялық үдерістерді, халық миграциясын, жұмыссыздықты және жұмыспен қамтудың салалық құрылымын зерттеу саласында білім алушылардың аналитикалық дағдыларын дамытуға бағытталған теориялық материалдар, негізгі ұғымдар мен өзін-өзі бақылауға арналған сұрақтар енгізілген.

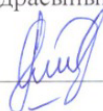
Әдістемелік нұсқаулықта Қазақстан Республикасы еңбек нарығының гендерлік аспектілеріне ерекше назар аударылған. Оқу үдерісіне автордың еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мәселелеріне арналған диссертациялық зерттеуінің жекелеген нәтижелері енгізілді, оның ішінде жұмыспен қамтудың гендерлік

сегрегациясын, өңіраралық айырмашылықтарды, институционалдық факторларды және әйелдер жұмыспен қамтылуының ерекшеліктерін талдау қарастырылған.

Әдістемелік нұсқаулықты пайдалану 6B04102 – «Менеджмент» және 6B04101 – «Экономика» білім беру бағдарламаларының білім алушыларының әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерді талдау, статистикалық деректерді интерпретациялау және Қазақстан Республикасы еңбек нарығының қазіргі жағдайын бағалаудың практикалық тәсілдерін қалыптастыру дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді.

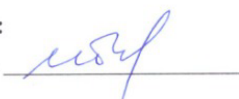
Ерекше ескертулер: әдістемелік нұсқаулық Қазақстан-Американдық еркін университетінің «Бизнес» кафедрасының оқу үдерісінде қолданылады.

Орындаушы: Мубараков Е.Е.



Кафедра бойынша енгізуге жауапты:

Кафедра меңгерушісі: Бордияну И.В.



ҚОСЫМША Б

Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік министрлігінің ұсынылған модельдер бойынша жауап-хаты

**"Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау министрлігі" мемлекеттік
мекемесі**



**Государственное учреждение
"Министерство труда и социальной
защиты населения Республики
Казахстан"**

Қазақстан Республикасы 010000, Есіл
ауданы, Мәңгілік Ел Даңғылы 8, 6 подъезд

Республика Казахстан 010000, район
Есиль, Проспект Мангилик Ел 8, 6 подъезд

04.03.2026 №ЖТ-2026-00609005

МУБАРАКОВ ЕЛДАР ЕРКЫНУЛЫ

КАЗАХСТАН, ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКАЯ
ОБЛАСТЬ, УСТЬ-КАМЕНОГОРСК,
МИКРОРАЙОН Жилой район 22, 59

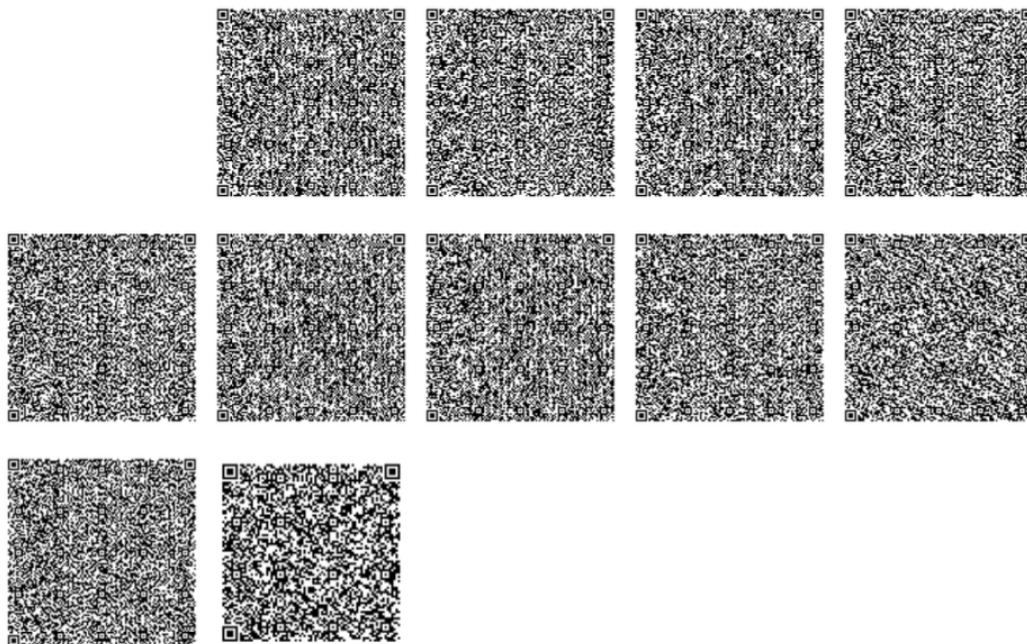
На №ЖТ-2026-00609005 от 11 февраля 2026 года

Е.Е. Мубараковқа «e-otinish.kz» 2026 жылғы 11 ақпандағы № №ЖТ-2026-00609005 Құрметті Елдар Ерқынулы! Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің (бұдан әрі – Министрлік) Халықты жұмыспен қамту департаменті (бұдан әрі - Департамент) өз құзыреті шегінде өтінішіңізді қарап, келесіні хабарлайды. Өтініште көрсетілген ғылыми тәсілдер мен әдіснамалық құралдардың еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті бағалау, мониторинг жүргізу және талдау сапасын арттыруға бағытталғаны назарға алынды. Аталған модельдердің институционалдық факторлардың жұмыспен қамту, еңбекақы деңгейі және басқарушылық өкілдік көрсеткіштеріне әсерін сандық тұрғыдан бағалауға мүмкіндік беретіні өзекті болып табылады. Қазіргі уақытта Министрлік еңбек нарығын дамыту бағытында жүйелі жұмыстар жүргізуде. Осы тұрғыда Сіздің зерттеу нәтижелеріңізді зерделеу мемлекеттік саясаттың тиімділігін арттыру, сондай-ақ талдамалық құралдарды жетілдіру тұрғысынан қызығушылық тудырады. Осыған байланысты, Сіз ұсынған концептуалдық модельдің архитектурасын, интегралдық индексті есептеу әдістемесін, эконометриялық модельдің сипаттамасын, сондай-ақ оларды кезең-кезеңімен енгізу жөніндегі ұсыныстарды қамтитын толық әдіснамалық материалдарды Министрліктің қарауына жолдауыңызды сұраймыз. Ұсынылған материалдар қолданыстағы заңнама мен Министрлік құзыреті шеңберінде қаралатын болады. Берілген жауаппен келіспеген жағдайда, Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91 бабына сәйкес Сіз өкімшілік актіні қабылдауға байланысты өкімшілік әрекетке (әрекетсіздікке) шағымдануға құқылысыз. Департамент директорының м.а. А. Жапалбаева Орын.: А. Кульбаева Тел.: 8(7172)74-35-32

Қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда, Сіз оған Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодекстің 91-бабына сәйкес шағымдануға құқылысыз.

Директордың орынбасары

ЖАПАЛБАЕВА АЙЖАН МУРАТБЕКОВНА



Орындаушы

КУЛЬБАЕВА АДИНА БАТЫРБЕКОВНА

тел.: 7172743532

Осы құжат «Электрондық құжат және электрондық цифрлық қолтаңба туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 7 қаңтардағы N 370-II Заңы 7 бабының 1 тармағына сәйкес қағаз тасығыштағы құжатпен бірдей.

Данный документ согласно пункту 1 статьи 7 ЗРК от 7 января 2003 года N370-II «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» равнозначен документу на бумажном носителе.

ҚОСЫМША В

Қазақстан Республикасының экономикалық қызмет түрлері бойынша 2015-2024
жылдарға арналған көрсеткіштері

		екі жыныс	ерлер	әйелдер
2015				
БАРЛЫҒЫ		8 433 313	4 371 222	4 062 091
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 362 943	764 252	598 691
2	Өнеркәсіп	1 083 734	742 554	341 180
3	Құрылыс	689 452	549 930	139 522
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 260 927	491 408	769 519
5	Көлік және қойма	619 475	500 659	118 816
6	Тұру және тамақтану қызметтері	174 230	49 410	124 820
7	Ақпарат және байланыс	151 682	82 919	68 763
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	195 139	77 086	118 053
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	94 233	44 001	50 232
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	221 265	104 276	116 989
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	234 296	135 644	98 652
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	470 762	285 887	184 875
13	Білім	1 012 803	251 213	761 590
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	455 335	110 033	345 302
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	127 290	52 562	74 728
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	279 497	129 218	150 279
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	250	170	80
2016				
БАРЛЫҒЫ		8 553 376	4 440 365	4 113 011
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 385 530	772 520	613 010
2	Өнеркәсіп	1 087 197	722 867	364 330
3	Құрылыс	679 060	542 063	136 997
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 305 869	525 356	780 513
5	Көлік және қойма	619 491	498 574	120 917
6	Тұру және тамақтану қызметтері	170 885	46 312	124 573
7	Ақпарат және байланыс	160 069	85 845	74 224
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	180 143	73 704	106 439
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	114 820	56 684	58 136
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	240 246	114 899	125 347
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	255 549	159 602	95 947
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	472 774	286 873	185 901
13	Білім	1 032 779	268 561	764 218
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	469 691	119 702	349 989

15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	132 608	56 433	76 175
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	246 665	110 370	136 295
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2017				
БАРЛЫҒЫ		8 585 153	4 458 890	4 126 263
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 318 971	743 028	575 943
2	Өнеркәсіп	1 090 437	742 622	347 815
3	Құрылыс	614 006	477 811	136 195
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 334 881	543 189	791 692
5	Көлік және қойма	607 983	478 429	129 554
6	Тұру және тамақтану қызметтері	191 951	59 114	132 837
7	Ақпарат және байланыс	156 098	88 439	67 659
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	174 970	72 622	102 348
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	162 457	78 575	83 882
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	239 143	121 369	117 774
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	279 728	182 319	97 409
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	479 267	289 827	189 440
13	Білім	1 056 140	277 752	778 388
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	482 385	125 398	356 987
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	133 780	56 684	77 096
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	262 956	121 712	141 244
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2018				
БАРЛЫҒЫ		8 694 989	4 474 697	4 220 292
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 228 200	698 447	529 753
2	Өнеркәсіп	1 097 766	753 869	343 897
3	Құрылыс	629 103	476 268	152 835
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 396 677	559 815	836 862
5	Көлік және қойма	624 718	487 427	137 291
6	Тұру және тамақтану қызметтері	187 699	56 785	130 914
7	Ақпарат және байланыс	166 486	93 473	73 013
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	180 343	72 792	107 551
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	157 558	72 563	84 995
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	248 910	124 785	124 125

11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	288 297	180 878	107 419
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	500 465	305 053	195 412
13	Білім	1 095 770	289 577	806 193
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	498 810	141 231	357 579
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	145 578	60 630	84 948
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	248 609	101 104	147 505
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2019				
БАРЛЫҒЫ		8 780 829	4 535 387	4 245 442
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 184 715	681 811	502 904
2	Өнеркәсіп	1 094 895	753 940	340 955
3	Құрылыс	635 609	485 022	150 587
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 431 051	605 645	825 406
5	Көлік және қойма	637 933	500 632	137 301
6	Тұру және тамақтану қызметтері	196 921	62 428	134 493
7	Ақпарат және байланыс	161 746	93 719	68 027
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	190 461	77 376	113 085
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	154 483	73 039	81 444
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	256 367	126 540	129 827
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	292 275	171 839	120 436
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	495 260	292 200	203 060
13	Білім	1 108 686	292 154	816 532
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	502 698	135 890	366 808
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	141 954	62 462	79 492
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	295 775	120 690	175 085
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2020				
БАРЛЫҒЫ		8 732 040	4 519 501	4 212 539
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 175 118	677 311	497 807
2	Өнеркәсіп	1 089 222	743 490	345 732
3	Құрылыс	630 861	484 073	146 788
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 421 332	596 300	825 032
5	Көлік және қойма	617 509	473 379	144 130

6	Тұру және тамақтану қызметтері	193 665	70 698	122 967
7	Ақпарат және байланыс	159 670	92 133	67 537
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	188 986	81 448	107 538
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	158 403	75 825	82 578
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	254 652	127 668	126 984
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	285 501	171 400	114 101
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	489 341	293 757	195 584
13	Білім	1 109 457	308 557	800 900
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	512 434	142 062	370 372
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	138 437	60 105	78 332
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	307 452	121 295	186 157
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2021				
БАРЛЫҒЫ		8 807 113	4 554 942	4 252 171
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 176 382	680 276	496 106
2	Өнеркәсіп	1 097 950	756 573	341 377
3	Құрылыс	641 431	494 884	146 547
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 451 930	623 253	828 677
5	Көлік және қойма	609 501	471 738	137 763
6	Тұру және тамақтану қызметтері	190 899	65 953	124 946
7	Ақпарат және байланыс	161 670	89 137	72 533
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	184 903	81 574	103 329
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	168 414	75 668	92 746
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	247 305	121 574	125 731
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	287 480	171 301	116 179
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	484 096	304 577	179 519
13	Білім	1 120 056	303 279	816 777
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	525 963	142 186	383 777
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	134 722	56 198	78 524
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	324 411	116 771	207 640
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2022				
БАРЛЫҒЫ		8 971 539	4 673 260	4 298 279
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 108 900	655 591	453 309

2	Өнеркәсіп	1 121 155	784 618	336 537
3	Құрылыс	658 905	517 219	141 686
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 497 942	653 095	844 847
5	Көлік және қойма	640 553	497 938	142 615
6	Тұру және тамақтану қызметтері	198 396	69 565	128 831
7	Ақпарат және байланыс	166 460	95 507	70 953
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	186 274	74 932	111 342
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	166 057	74 263	91 794
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	253 661	120 159	133 502
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	280 835	161 838	118 997
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	508 519	317 689	190 830
13	Білім	1 142 250	307 869	834 381
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	561 174	154 510	406 664
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	137 929	62 846	75 083
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	342 529	125 621	216 908
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2023				
БАРЛЫҒЫ		9 081 920	4 711 744	4 370 176
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 078 720	637 152	441 568
2	Өнеркәсіп	1 121 494	777 574	343 920
3	Құрылыс	642 298	520 055	122 243
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 515 132	653 230	861 902
5	Көлік және қойма	647 723	513 133	134 590
6	Тұру және тамақтану қызметтері	214 327	72 303	142 024
7	Ақпарат және байланыс	187 770	109 277	78 493
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	201 736	84 032	117 704
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	151 106	68 717	82 389
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	265 030	126 483	138 547
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	272 806	159 051	113 755
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	523 701	335 111	188 590
13	Білім	1 182 980	310 967	872 013
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	577 495	160 834	416 661
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	139 446	59 484	79 962
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	360 156	124 341	235 815

17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0
2024				
БАРЛЫҒЫ		9 214 184	4 764 824	4 449 360
1	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	1 027 851	619 013	408 838
2	Өнеркәсіп	1 157 816	795 095	362 721
3	Құрылыс	665 460	531 499	133 961
4	Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	1 528 981	671 178	857 803
5	Көлік және қойма	670 059	533 277	136 782
6	Тұру және тамақтану қызметтері	232 533	75 061	157 472
7	Ақпарат және байланыс	188 484	109 370	79 114
8	Қаржылық және сақтандыру қызметі	202 509	80 803	121 706
9	Жылжымайтын мүлікпен операциялар	162 930	71 462	91 468
10	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	263 586	123 177	140 409
11	Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет	277 187	156 403	120 784
12	Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	517 031	327 337	189 694
13	Білім	1 198 394	302 840	895 554
14	Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	583 886	161 419	422 467
15	Өнер, ойын-сауық және демалыс	154 181	66 427	87 754
16	Қызметтердің басқа түрлерін ұсыну	383 296	140 463	242 833
17	Үй қызметшісін жалдайтын және өз тұтынуы үшін тауарлар мен қызметтерді өндіретін үй шаруашылықтарының қызметі	0	0	0
18	Аумақтан тыс ұйымдар мен органдардың қызметі	0	0	0

ҚОСЫМША Г

Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша 2015-2024 жылдарға арналған
еңбек нарығының көрсеткіштері

Өңірлердің атауы	Жұмыспен қамтылған халық, адам		Оның ішінде				Жұмыссыздық деңгейі, пайызбен		Жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі, пайызбен	
			жалдамалы қызметкерлер		өзін-өзі жұмыспен қамтыған қызметкерлер					
	ерлер	әйелдер	ерлер	әйелдер	ерлер	әйелдер	ерлер	әйелдер	ерлер	әйелдер
2015										
Қазақстан Республикасы	4 371 222	4 062 091	3 188 940	3 105 948	1 182 282	956 143	4,4	5,9	3,7	4,8
Ақмола	207 109	201 033	135 875	130 822	71 234	70 211	5,0	5,1	3,9	3,3
Ақтөбе	214 388	190 424	175 339	157 247	39 049	33 177	4,3	6,0	3,5	3,5
Алматы	493 856	449 168	356 497	338 970	137 359	110 198	4,0	6,1	2,6	2,8
Атырау	152 493	143 801	135 724	130 631	16 769	13 170	5,4	4,7	0,7	2,5
Батыс Қазақстан	160 960	148 335	100 063	99 867	60 897	48 468	4,3	6,0	3,0	5,8
Жамбыл	265 476	233 032	141 813	134 259	123 663	98 773	4,1	6,1	4,3	7,0
Қарағанды	354 606	315 403	308 637	286 069	45 969	29 334	3,8	6,9	4,4	8,7
Қостанай	243 920	240 275	166 836	154 338	77 084	85 937	4,5	5,7	3,3	3,2
Қызылорда	166 009	141 777	102 836	95 502	63 173	46 275	4,7	5,6	5,0	6,4
Маңғыстау	151 343	125 673	142 136	119 091	9 207	6 582	2,6	7,9	6,1	4,6
Оңтүстік Қазақстан	607 863	524 198	308 621	330 005	299 242	194 193	4,7	6,1	2,0	4,6
Павлодар	200 781	204 355	163 651	167 453	37 130	36 902	4,7	5,1	3,0	2,8
Солтүстік Қазақстан	159 467	153 362	114 607	100 503	44 860	52 859	4,4	5,8	3,7	4,8
Шығыс Қазақстан	352 231	327 428	247 369	235 357	104 862	92 071	4,3	5,8	4,4	3,8
Астана қаласы	237 044	229 043	222 990	219 853	14 054	9 190	4,1	5,3	5,4	9,2
Алматы қаласы	403 676	434 784	365 946	405 981	37 730	28 803	4,8	5,6	5,4	5,1
2016										
Қазақстан Республикасы	4 440 365	4 113 011	3 228 034	3 114 801	1 212 331	998 210	4,4	5,5	3,5	4,2
Ақмола	211 408	205 024	135 113	134 369	76 295	70 655	5,2	4,6	3,3	2,6
Ақтөбе	212 054	196 502	171 378	158 369	40 676	38 133	4,8	4,9	2,9	2,7
Алматы	511 871	473 476	368 816	336 557	143 055	136 919	3,8	5,8	2,8	3,8

Атырау	154 627	141 751	137 316	128 935	17 311	12 816	4,8	5,1	1,8	1,3
Батыс Қазақстан	163 433	156 097	100 634	100 704	62 799	55 393	4,6	5,2	3,3	4,8
Жамбыл	267 030	234 083	138 188	137 016	128 842	97 067	4,0	5,8	4,0	5,7
Қарағанды	348 311	308 109	305 244	277 972	43 067	30 137	4,2	5,8	5,3	6,8
Қостанай	246 505	247 003	169 510	154 922	76 995	92 081	4,8	5,1	3,5	3,1
Қызылорда	175 124	153 427	102 529	104 375	72 595	49 052	4,4	5,5	6,1	4,8
Маңғыстау	157 715	120 109	149 365	114 402	8 350	5 707	2,7	7,8	4,8	5,8
Оңтүстік Қазақстан	629 293	517 951	316 013	328 458	313 280	189 493	4,4	6,1	1,1	3,1
Павлодар	196 564	204 574	160 957	170 748	35 607	33 826	4,6	5,0	2,7	2,7
Солтүстік Қазақстан	156 315	146 780	115 294	96 196	41 021	50 584	5,0	4,9	4,9	4,8
Шығыс Қазақстан	356 313	327 973	253 066	230 269	103 247	97 704	4,2	5,6	2,3	2,3
Астана қаласы	235 152	230 904	221 090	221 529	14 062	9 375	4,4	4,9	4,8	6,7
Алматы қаласы	418 650	449 248	383 521	419 980	35 129	29 268	4,9	5,7	5,2	5,4
2017										
Қазақстан Республикасы	4 458 890	4 126 263	3 331 551	3 154 380	1 127 339	971 883	4,4	5,4	3,6	4,0
Ақмола	206 088	202 197	135 643	133 040	70 445	69 157	5,0	4,6	3,0	2,7
Ақтөбе	216 134	192 733	180 677	159 192	35 457	33 541	4,8	4,8	1,9	3,3
Алматы	500 856	487 585	372 510	349 164	128 346	138 421	3,5	6,0	3,5	3,0
Атырау	152 985	147 127	137 495	132 325	15 490	14 802	4,9	5,0	1,9	1,1
Батыс Қазақстан	166 043	154 178	105 227	96 729	60 816	57 449	4,5	5,3	3,1	5,0
Жамбыл	272 717	232 563	159 601	151 228	113 116	81 335	4,5	5,3	2,9	2,7
Қарағанды	349 648	302 704	316 355	279 776	33 293	22 928	4,0	5,6	5,6	6,1
Қостанай	247 723	244 359	179 380	152 048	68 343	92 311	4,6	5,1	2,8	3,4
Қызылорда	179 384	151 178	106 960	107 215	72 424	43 963	4,6	5,1	5,6	5,0
Маңғыстау	155 467	122 333	146 543	115 832	8 924	6 501	3,0	7,1	3,4	4,8
Оңтүстік Қазақстан	625 092	509 790	330 971	321 262	294 121	188 528	4,6	5,9	4,0	2,6
Павлодар	194 213	202 177	162 060	169 435	32 153	32 742	4,7	4,9	3,2	2,9
Солтүстік Қазақстан	152 880	142 277	115 031	97 816	37 849	44 461	5,3	4,4	2,9	5,6
Шығыс Қазақстан	354 972	332 610	252 087	231 707	102 885	100 903	4,7	5,0	2,0	4,4

Астана қаласы	258 392	239 142	240 325	226 626	18 067	12 516	4,6	4,6	4,7	4,7
Алматы қаласы	426 296	463 310	390 686	430 985	35 610	32 325	4,2	6,2	4,8	5,9
2018										
Қазақстан Республикасы	4 474 697	4 220 292	3 383 635	3 228 832	1 091 062	991 460	4,3	5,4	3,3	4,3
Ақмола	205 629	203 068	137 174	136 903	68 455	66 165	4,8	4,7	2,7	3,3
Ақтөбе	222 799	194 762	191 847	164 557	30 952	30 205	4,6	5,0	2,9	3,6
Алматы	508 568	485 912	361 052	362 509	147 516	123 403	3,2	6,2	2,8	3,6
Атырау	158 313	145 721	140 658	130 384	17 655	15 337	4,9	4,9	0,9	3,0
Батыс Қазақстан	165 147	155 852	104 757	98 067	60 390	57 785	4,5	5,3	2,6	5,7
Жамбыл	260 354	246 621	170 684	155 881	89 670	90 740	4,8	5,0	2,5	3,1
Қарағанды	352 012	301 975	318 396	277 160	33 616	24 815	3,4	5,9	5,3	5,7
Қостанай	244 240	243 926	181 329	150 251	62 911	93 675	4,7	4,9	2,8	3,1
Қызылорда	181 698	151 242	112 787	105 400	68 911	45 842	4,7	4,9	4,2	5,2
Маңғыстау	161 942	142 781	148 610	133 236	13 332	9 545	2,8	7,0	3,5	2,7
Павлодар	192 582	200 758	162 417	169 239	30 165	31 519	4,7	4,8	3,5	3,9
Солтүстік Қазақстан	154 936	141 277	114 590	99 344	40 346	41 933	5,0	4,7	4,5	3,2
Түркістан	423 200	365 802	219 012	210 200	204 188	155 602	4,6	5,8	1,6	3,3
Шығыс Қазақстан	349 086	329 962	247 054	231 810	102 032	98 152	4,7	5,0	3,5	3,6
Астана қаласы	260 211	247 262	241 064	230 693	19 147	16 569	4,4	4,6	4,5	4,5
Алматы қаласы	447 259	464 664	408 036	433 160	39 223	31 504	4,1	6,2	4,5	7,8
Шымкент қаласы	186 721	198 707	124 168	140 038	62 553	58 669	5,5	4,9	5,6	2,8
2019										
Қазақстан Республикасы	4 535 387	4 245 442	3 442 975	3 238 605	1 092 412	1 006 837	4,3	5,3	3,2	4,0
Ақмола	207 305	200 697	145 720	131 805	61 585	68 892	4,7	4,8	2,4	3,4
Ақтөбе	220 449	196 009	189 566	167 096	30 883	28 913	5,2	4,3	5,4	1,0
Алматы	513 700	477 265	367 036	356 837	146 664	120 428	3,3	5,9	2,6	3,9
Атырау	163 460	152 804	146 039	132 348	17 421	20 456	4,8	4,9	2,3	0,8
Батыс Қазақстан	164 484	157 178	104 422	99 780	60 062	57 398	4,6	5,1	3,2	4,6
Жамбыл	270 193	236 845	171 135	158 986	99 058	77 859	4,6	5,0	3,3	2,2
Қарағанды	349	299 592	316	276 854	33	22 738	3,3	5,6	4,5	7,2

	342		015		327					
Қостанай	241 406	243 380	183 686	147 587	57 720	95 793	4,6	4,8	3,5	2,6
Қызылорда	181 102	151 230	114 964	103 234	66 138	47 996	4,8	4,9	3,6	5,4
Маңғыстау	163 639	141 877	150 420	133 834	13 219	8 043	3,1	6,6	3,3	4,3
Павлодар	192 065	198 474	162 721	166 586	29 344	31 888	4,6	4,8	2,2	3,0
Солтүстік Қазақстан	152 780	140 571	112 851	101 150	39 929	39 421	5,0	4,6	3,9	3,2
Түркістан	431 303	353 036	214 949	207 991	216 354	145 045	4,7	5,5	2,2	2,6
Шығыс Қазақстан	350 576	330 413	253 336	228 643	97 240	101 770	4,3	5,3	2,5	4,5
Нұр-Сұлтан қаласы	271 520	281 811	250 911	236 801	20 609	45 010	4,2	4,6	4,7	4,6
Алматы қаласы	451 136	485 408	413 529	450 751	37 607	34 657	4,3	5,8	3,3	6,3
Шымкент қаласы	210 927	198 852	145 675	138 322	65 252	60 530	4,9	5,4	4,9	1,8
2020										
Қазақстан Республикасы	4 519 501	4 212 539	3 404 211	3 282 455	1 115 290	930 084	4,4	5,4	3,4	4,2
Ақмола	202 857	195 150	141 832	130 828	61 025	64 322	4,9	4,9	2,6	3,4
Ақтөбе	218 634	197 777	184 770	170 803	33 864	26 974	4,3	5,3	4,4	2,4
Алматы	510 787	463 261	356 943	344 794	153 844	118 467	3,9	5,7	2,6	4,7
Атырау	159 342	155 190	137 679	138 775	21 663	16 415	4,9	4,9	2,1	1,0
Батыс Қазақстан	161 674	159 346	116 562	115 804	45 112	43 542	4,8	5,2	3,7	4,5
Жамбыл	267 778	236 026	173 860	158 765	93 918	77 261	4,8	5,0	3,1	2,4
Қарағанды	345 921	295 854	306 216	269 293	39 705	26 561	3,5	5,8	4,4	7,2
Қостанай	233 957	232 374	179 849	152 064	54 108	80 310	4,7	5,1	2,7	3,4
Қызылорда	179 352	150 079	115 919	102 943	63 433	47 136	4,9	4,9	3,7	6,2
Маңғыстау	170 899	137 547	162 281	129 069	8 618	8 478	3,1	6,9	3,8	4,0
Павлодар	191 182	195 949	161 890	165 463	29 292	30 486	4,8	4,8	1,7	3,2
Солтүстік Қазақстан	147 389	141 904	110 613	103 441	36 776	38 463	5,2	4,7	8,6	4,6
Түркістан	439 847	339 517	210 384	211 205	229 463	128 312	4,5	6,1	2,4	1,7
Шығыс Қазақстан	343 312	326 138	242 115	232 955	101 197	93 183	4,5	5,2	2,8	3,8
Нұр-Сұлтан қаласы	280 324	283 108	245 195	252 383	35 129	30 725	4,5	4,7	4,7	4,7
Алматы қаласы	455 314	503 995	413 381	464 255	41 933	39 740	4,6	5,7	5,2	5,6
Шымкент	210	199 324	144	139 615	66	59 709	4,8	5,5	3,9	3,0

қаласы	932		722		210					
2021										
Қазақстан Республикасы	4 554 942	4 252 171	3 414 078	3 296 128	1 140 864	956 043	4,2	5,5	3,3	4,3
Ақмола	202 817	194 223	140 742	131 468	62 075	62 755	4,9	5,0	2,7	3,6
Ақтөбе	215 996	203 799	178 825	176 661	37 171	27 138	4,4	5,2	1,8	1,8
Алматы	508 426	464 564	346 199	345 119	162 227	119 445	3,6	6,0	2,5	4,6
Атырау	163 155	154 584	141 699	137 005	21 456	17 579	4,8	4,9	0,4	3,0
Батыс Қазақстан	164 199	158 063	117 595	115 910	46 604	42 153	4,5	5,2	3,4	4,8
Жамбыл	268 062	234 598	167 703	166 145	100 359	68 453	4,8	4,9	2,7	3,3
Қарағанды	347 649	295 707	301 991	260 964	45 658	34 743	3,3	5,7	5,3	5,2
Қостанай	236 696	238 520	179 870	152 821	56 826	85 699	4,9	4,7	3,9	2,3
Қызылорда	177 273	152 806	111 557	106 814	65 716	45 992	4,9	4,9	4,2	5,5
Маңғыстау	182 536	149 136	173 944	140 301	8 592	8 835	2,1	8,0	3,9	3,7
Павлодар	189 814	193 921	159 988	164 987	29 826	28 934	4,8	4,8	1,5	3,6
Солтүстік Қазақстан	146 363	140 887	112 150	101 953	34 213	38 934	4,8	4,9	5,7	3,1
Түркістан	423 533	354 090	207 906	210 229	215 627	143 861	4,6	5,7	2,8	2,2
Шығыс Қазақстан	343 158	325 149	242 445	232 050	100 713	93 099	4,5	5,1	2,5	3,6
Нұр-Сұлтан қаласы	295 223	285 075	258 783	253 165	36 440	31 910	4,5	4,7	4,7	4,6
Алматы қаласы	474 320	508 454	425 548	461 291	48 772	47 163	3,9	6,3	5,6	5,8
Шымкент қаласы	215 722	198 595	147 133	139 245	68 589	59 350	4,1	6,0	1,1	6,5
2022										
Қазақстан Республикасы	4 673 260	4 298 279	3 499 310	3 347 990	1 173 950	950 289	4,3	5,5	2,8	4,9
Абай	146 862	140 234	96 364	87 093	50 498	53 141	4,6	5,4	2,8	3,1
Ақмола	218 224	203 153	155 110	142 186	63 114	60 967	4,6	4,9	2,6	3,7
Ақтөбе	225 614	199 086	186 459	173 833	39 155	25 253	5,3	4,2	3,9	4,5
Алматы	372 912	324 767	261 061	237 994	111 851	86 773	3,4	6,1	2,9	4,0
Атырау	165 139	161 544	146 685	140 955	18 454	20 589	4,8	4,9	1,4	0,7
Батыс Қазақстан	168 844	162 078	120 050	122 557	48 794	39 521	4,5	5,5	3,4	4,9
Жамбыл	283 534	255 983	179 455	180 078	104 079	75 905	4,8	5,1	2,6	3,3
Жетісу	169 724	149 990	114 003	107 860	55 721	42 130	3,7	6,6	1,6	7,4

Қарағанды	290 047	244 782	247 481	218 983	42 566	25 799	2,7	6,4	3,0	8,0
Қостанай	228 883	224 965	174 673	147 056	54 210	77 909	5,0	4,7	2,5	3,7
Қызылорда	177 676	152 457	111 889	109 393	65 787	43 064	4,9	4,9	2,6	7,0
Маңғыстау	184 054	148 658	174 685	136 533	9 369	12 125	2,7	7,9	2,5	3,6
Павлодар	193 275	190 910	162 765	162 276	30 510	28 634	4,8	4,7	1,7	3,1
Солтүстік Қазақстан	144 750	134 328	108 714	99 291	36 036	35 037	4,6	5,1	3,6	6,9
Түркістан	440 404	351 763	208 765	218 645	231 639	133 118	4,4	6,1	2,4	3,3
Ұлытау	55 429	45 430	50 458	42 149	4 971	3 281	2,5	6,4	0,2	12,1
Шығыс Қазақстан	191 563	174 944	148 116	144 916	43 447	30 028	4,7	4,8	3,8	5,6
Нұр-Сұлтан қаласы	305 977	319 535	271 482	278 097	34 495	41 438	4,6	4,6	4,8	4,7
Алматы қаласы	491 000	506 963	429 647	455 926	61 353	51 037	3,9	6,2	3,1	7,7
Шымкент қаласы	219 349	206 709	151 448	142 169	67 901	64 540	4,9	5,1	2,4	2,6
2023										
Қазақстан Республикасы	4 711 744	4 370 176	3 499 462	3 393 967	1 212 282	976 209	4,2	5,3	3,3	4,3
Абай	150 870	141 591	97 489	86 357	53 381	55 234	4,3	5,4	1,3	4,5
Ақмола	210 593	196 485	150 818	139 570	59 775	56 915	4,6	5,0	4,3	3,3
Ақтөбе	230 518	204 421	188 387	177 768	42 131	26 653	4,0	5,6	1,4	4,0
Алматы	369 294	335 460	239 052	226 340	130 242	109 120	4,3	5,1	3,7	3,1
Атырау	168 986	166 146	148 596	142 487	20 390	23 659	4,8	4,8	1,9	2,2
Батыс Қазақстан	172 352	160 953	123 123	121 354	49 229	39 599	4,4	5,4	3,0	5,8
Жамбыл	296 843	246 835	185 552	176 496	111 291	70 339	4,5	5,1	2,1	3,5
Жетісу	169 471	139 781	111 692	108 547	57 779	31 234	3,4	6,5	2,1	6,3
Қарағанды	281 603	254 196	240 539	221 181	41 064	33 015	3,1	5,1	3,4	4,7
Қостанай	228 910	220 638	175 780	152 988	53 130	67 650	4,7	4,9	2,5	2,9
Қызылорда	172 474	159 006	109 832	109 845	62 642	49 161	4,9	4,9	4,9	4,9
Маңғыстау	183 518	153 229	167 989	139 573	15 529	13 656	2,8	7,5	3,2	6,3
Павлодар	194 118	191 037	162 488	163 444	31 630	27 593	4,8	4,8	1,6	3,4
Солтүстік Қазақстан	141 578	132 952	109 258	98 275	32 320	34 677	4,6	5,0	5,8	5,4
Түркістан	437 800	362 798	205 602	221 648	232 198	141 150	4,6	5,4	1,7	1,7

Ұлытау	55 578	45 355	51 207	41 401	4 371	3 954	3,0	5,6	3,0	5,7
Шығыс Қазақстан	191 556	177 276	156 088	144 586	35 468	32 690	3,8	5,6	3,2	6,6
Нұр-Сұлтан қаласы	321 956	336 707	278 837	300 159	43 119	36 548	4,4	4,6	4,7	4,8
Алматы қаласы	508 436	537 069	439 704	482 032	68 732	55 037	4,1	5,4	5,0	5,7
Шымкент қаласы	225 290	208 241	157 429	139 916	67 861	68 325	4,9	4,8	1,2	3,8
2024										
Қазақстан Республикасы	4 764 824	4 449 360	3 535 067	3 480 041	1 229 757	969 319	4,3	5,1	2,6	3,8
Абай	153 619	138 723	94 471	84 935	59 148	53 788	4,5	5,1	1,7	3,7
Ақмола	210 188	191 639	153 623	144 495	56 565	47 144	4,2	5,1	2,2	4,1
Ақтөбе	234 211	223 646	187 858	194 248	46 353	29 398	4,2	5,2	2,5	2,0
Алматы	377 818	344 449	245 045	250 607	132 773	93 842	4,8	4,4	2,5	3,7
Атырау	177 978	169 810	147 312	148 658	30 666	21 152	4,9	4,8	3,2	1,8
Батыс Қазақстан	172 991	163 820	126 215	121 425	46 776	42 395	4,4	5,4	3,3	4,3
Жамбыл	297 463	247 369	188 416	175 568	109 047	71 801	4,6	5,0	2,6	3,5
Жетісу	165 362	131 336	114 721	104 826	50 641	26 510	3,1	6,8	1,9	3,7
Қарағанды	283 860	258 812	248 880	232 596	34 980	26 216	3,3	4,8	2,7	3,6
Қостанай	224 397	214 911	174 346	154 527	50 051	60 384	4,6	4,7	2,2	3,4
Қызылорда	178 954	155 545	113 280	109 946	65 674	45 599	4,8	4,9	2,4	4,5
Маңғыстау	187 757	159 671	169 015	138 929	18 742	20 742	3,4	6,8	3,2	3,0
Павлодар	193 502	192 641	161 901	164 960	31 601	27 681	4,7	4,8	2,4	3,0
Солтүстік Қазақстан	138 230	129 472	107 906	97 708	30 324	31 764	4,6	4,6	3,8	3,5
Түркістан	445 001	372 136	218 411	219 442	226 590	152 694	4,5	5,3	1,9	2,1
Ұлытау	53 411	43 904	48 847	40 310	4 564	3 594	2,6	5,9	1,8	5,6
Шығыс Қазақстан	190 021	177 017	153 436	146 014	36 585	31 003	4,8	4,3	2,2	4,7
Нұр-Сұлтан қаласы	338 256	346 847	288 709	290 711	49 547	56 136	4,4	4,4	3,8	3,9
Алматы қаласы	525 665	557 383	449 783	503 897	75 882	53 486	3,4	5,7	2,6	6,1
Шымкент қаласы	216 140	230 229	142 892	156 239	73 248	73 990	4,9	4,8	2,8	4,1

ҚОСЫМША Ғ

Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті бағалаудың авторлық интегралдық индексіне (GE_LM₁) авторлық құқық объектісін мемлекеттік тіркеу туралы куәлік

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚПЕН ҚОРҒАЛАТЫН ОБЪЕКТІЛЕРГЕ ҚҰҚЫҚТАРДЫҢ
МЕМЛЕКЕТТІК ТІЗІЛІМГЕ МӘЛІМЕТТЕРДІ ЕНГІЗУ ТУРАЛЫ

ҚУӘЛІК

2026 жылғы «12» мамыр № 71739

Автордың (лардың) жөні, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе):
МУБАРАКОВ ЕЛДАР ЕРҚЫНУЛЫ

Авторлық құқық объектісі: **ҒЫЛЫМИ ТУЫНДЫ**

Объектінің атауы: **«Методология построения интегрального индекса гендерного равенства на рынке труда (GE_LM₁)»**

Объектіні жасаған күні: **01.02.2026**

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АРНАУЛЫҚ АҚПАРАТ АЛМАНЫСТЫРУ АЛМАНЫСТЫРУ АКАДЕМИЯСЫ

Құжат түсусіналығы <http://www.kazpatent.kz/> сайтының
"Авторлық құқық" Бөлімінде тексеруге болады. <https://copyright.kazpatent.kz>

Подлинность документа возможно проверить на сайте [kazpatent.kz](http://www.kazpatent.kz)
в разделе «Авторское право» <https://copyright.kazpatent.kz>

ЭЦҚ қол қойылды

С. Ахметов