

А.А. Киреева<sup>1\*</sup> , Д.М. Кангалакова<sup>1</sup> , К. Нурғалиева<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> ҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институты, Қазақстан, Алматы қ.

<sup>2</sup> Халықаралық бизнес университеті, Қазақстан, Алматы қ.

\*e-mail: kireyeva.anel@ieconom.kz

## ҚАЗАҚСТАН ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢСІЗДІК ДЕҢГЕЙІН ТАЛДАУ

Бұл зерттеудің мақсаты Covid-19 пандемиясына дейін және одан кейінгі Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтар деңгейін бағалау болып табылады. Зерттеудің өзектілігі еңбек нарығында гендерлік айырмашылықтар мен гендерлік кемсітушіліктің пайда болу себептерін зерттеу қажеттілігімен, сондай-ақ гендерлік саясатты жетілдіру жөніндегі шараларды әзірлеудің маңыздылығымен қамтамасыз етіледі. Зерттеу жұмысында әйелдердің әлеуетін экономикалық даму мақсатында пайдалану үшін еңбек нарығындағы әйелдердің мүмкіндіктері мен құқықтары туралы мәселе көтеріледі. Әдеби шолудың нәтижесі бойынша гендерлік мәселелерді зерттеуде дәйекті нәтижені алуда әр түрлі тәсілдер қолданылатыны анықталды, соның ішінде әлеуметтік зерттеулердің тәсілі әртүрлі жұмыстар арасында ерекше орын алатынын көрсетті. Бұл зерттеу статистикалық деректерді жүйелеу және топтастыру сияқты кешенді тәсілдерге негізделген. Статистика 2018-2021 жылдарға Ұлттық статистика бюросынан гендерлік бөліністе алынды. Әзірленген әдістемелік құралдар еңбекақыдағы гендерлік алшақтықты талдау бойынша сенімді және формальды талдау жүргізуге және еңбекақыдағы гендерлік айырмашылықтардың негізгі детерминанттарын анықтауға мүмкіндік береді. Ұсынылған индикаторлар аймақтық деңгейде көрсеткіштерді талдаудың қол жетімділігі мен мүмкіндігімен ерекшеленеді. Зерттеу нәтижелері гендерлік тұрғыдан еңбек нарығының қазіргі жағдайын көрсетті және әйелдер еңбегі ерлер еңбегіне қарағанда аз сұранысқа ие және құндылығы аз екендігі анықталды. Зерттеу нәтижелері әйелдердің еңбек нарығындағы мүмкіндіктерін кеңейту саласындағы тиімді саясатты жүзеге асырудың ғылыми негіздемесі бола алады.

**Түйін сөздер:** экономика, гендер, еңбек нарығы, еңбек ақысы, гендерлік теңсіздік.

A.A. Kireyeva<sup>1\*</sup>, D.M. Kangalakova<sup>1</sup>, K. Nurgaliyeva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institute of Economics CS MSHE RK, Kazakhstan, Almaty

<sup>2</sup>University of International Business, Kazakhstan, Almaty

\*e-mail: kireyeva.anel@ieconom.kz

### Analysis of the level of gender inequality in the labor market in Kazakhstan

The purpose of this study is to assess the level of gender differences in the labor market of Kazakhstan before and after the COVID-19 pandemic. The relevance of the study is provided by the need to investigate the causes of gender differences and gender discrimination in the labor market, as well as the importance of developing measures to improve gender policy. The paper raises the issue of women's opportunities and rights in the labor market for the effective use of women's potential for the benefit of the country. A literary review has shown that a special place among various works is occupied by an approach that focuses on the influence of the social structure of society on the relationship between the sexes, the empirical basis of which is the results of specific sociological studies. This study is based on complex approaches, such as systematization and grouping of statistical data. Statistical data were taken for 2018-2021 from the Bureau of National Statistics by gender. The developed methodological tools will allow for a reliable and formalized analysis of the gender pay gap and identify the main determinants of gender pay differences. The proposed indicators differ in the availability and possibility of analyzing indicators at the regional level. The results of the study showed the current state of the labor market in the gender context and it was revealed that women's labor is less in demand and valuable than men's labor. The results of the study can serve as a scientific justification for the implementation of an effective policy in the field of women's empowerment in the labor market.

**Key words:** economy, gender, labor market, wages, gender inequality.

А.А. Киреева<sup>1\*</sup>, Д.М. Кангалакова<sup>1</sup>, К. Нургалиева<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Институт экономики КН МНВО РК, Казахстан, г. Алматы

<sup>2</sup>Университет международного бизнеса, Казахстан, г. Алматы

\*e-mail: kireyeva.anel@econom.kz

### Анализ уровня гендерного неравенства на рынке труда Казахстана

Целью данного исследования является оценка уровня гендерных различий на рынке труда Казахстана до и после пандемии COVID-19. Актуальность исследования обеспечивается необходимостью изучения причин возникновения гендерных различий и гендерной дискриминация на рынке труда, а также важностью разработки мер по совершенствованию гендерной политики. В работе поднимается вопрос о возможностях и правах женщин на рынке труда для эффективного использования женского потенциала во благо страны. Литературный обзор показал, что особое место среди различных работ занимает подход, акцентирующий внимание на влияние социальной структуры общества на взаимоотношения между полами, эмпирическую базу которых составили результаты конкретных социологических исследований. Данное исследование базируется на комплексных подходах, таких как систематизация и группировка статистических данных. Статистические данные были взяты на 2018-2021 годы из Бюро национальной статистики в гендерном разрезе. Разработанный методический инструментарий позволит провести достоверный и формализованный анализ по анализу гендерного разрыва в оплате труда и выявить основные детерминанты гендерных различий в оплате труда. Предложенные индикаторы, отличаются доступностью и возможностью анализа показателей на региональном уровне. Результаты исследования показали текущее состояние рынка труда в гендерном разрезе и было выявлено, что женский труд менее востребован и ценен чем мужской труд. Результаты исследования могут послужить научным обоснованием для реализации эффективной политики в области расширения прав и возможностей женщин на рынке труда.

**Ключевые слова:** экономика, гендер, рынок труда, оплата труда, гендерное неравенство.

### Кіріспе

ДЭФ (Давос экономикалық форум) 2020 жылдық есебіне сәйкес, Қазақстандағы еңбек нарығындағы әйелдер үшін мүмкіндіктер ерлер мүмкіндіктерінің 70% құрайды. Сонымен қатар 2020 жылы ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы айырмашылығы 30% құрады. Жалақы арасындағы алшақтықты азайту үрдісі іс жүзінде байқалмайды. McKinsey ұсынған баяндамада әйелдер жұмыс барысында және COVID-19 кезінде үлкен тәуекелге ұшырағандығы айтылады. Себебі еңбек нарығындағы секторлар бойынша әйел адамдардың жұмыспен қамтылуы ерлерге қарағанда ұтымсыз жағдайда және пандемия кезінде әйел адамның еңбек ету уақыты арта түсті. Бұл тенденцияларды ескере келе, өзге ғалымдардың зерттеулерінен экономикалық өсу мен әйел адамдардың жұмыспен қамтылуы тиімділігі кері байланыс беретіндігі байқалады және әлеуметтік-экономикалық жағдайды дисбалансты тудырады. Бұдан басқа, тек еңбекпен қамтуға қатысты ғана емес, еңбектің бағалауына да қатысты дискриминациялық белгілер бар. БҰҰ (Біріккен Ұлттар Ұйымы), ХЕҰ (Халықаралық еңбек ұйымы), ЮНИСЕФ Біріккен Ұлттар

Ұйымының Балалар Қоры (2023) адамдар арасындағы жынысы, білімі, түсі, түрі, идеологиясы, діні қатысты теңсіздікті үгіттейді. Демек, бұл ұйымдар тең құқықты қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайларды жасау мақсатын көздейді.

Бүгінгі таңда гендерлік теңдікті қамтамасыз ету кез-келген елде әйелдің ерлер сияқты саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени даму процестерінде тең құқықтары бар екенін білдіреді. Әйелдер қоғамдық игіліктерді, мүмкіндіктер мен ресурстарды ерлермен тең дәрежеде пайдалануы керек. Елдегі теңсіздіктерге әсер ететін тағы бір маңызды фактор бар, бұл мәдениеттің (дәстүрдің) ерекшелігі. Әлемде Исландия, Финляндия, Норвегия сияқты елдер бар (Давос форумының есебіне сәйкес) гендерлік теңдік – демократияның кепілі, сонымен қатар әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктері шектеулі елдер бар, олар Ливан, Пәкістан және т.б. Сондай-ақ ТМД (Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы) елдерінде (ХЕҰ, 2023) әйелдер бала тәрбиесіне көбірек уақыт бөле отырып, «әйелдердің» мамандығымен айналысуы керек деген үрдіс қалыптасты. Мұндай елдерде, сәйкесінше, әйел адам үйде отырып, үй шаруашылығымен айналысса, оған жеңілдіктер

беріліп, төлемақы төленетін болды. Сонымен қатар ер адамдар дәстүрлі түрде отбасының асыраушысы ретінде қызмет етті және қоғамда жоғары лауазымға ие болды. Қазақстандық көптеген әйелдер беделі төмен жұмыс орындарында және экономика өзге секторларында (білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік қамсыздандыру) жұмыспен қамтылған, жалақысы төмен және ерлерге қарағанда толық емес жұмыс күнімен жиі жұмыс істейді. Сонымен қатар балалары бар және балалары жоқ әйелдер арасында жұмыспен қамту саласында айтарлықтай теңсіздік бар. Бұл мәселені шешуге бағытталған көптеген әрекеттерге қарамастан, жоғары жалақы алатын салалардағы әйелдер үшін кәсіби сегрегация жағдайында жалақы мөлшері төмендейді. Осылайша, әйелдерді жұмыспен қамтуға кедергі келтіретін әртүрлі кедергілерді зерттеудің шұғыл қажеттілігі туындайды, бұл құқықтық және әлеуметтік қорғаусыз бейресми және жалақысы төмен жұмыстарда жұмыспен қамту тәжірибесін тоқтатуға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар әйелдердің қазақстандық қоғамдағы орны мен рөлі бағаланбаған және экономиканы дамыту үшін жасырын әлеуетке ие. Теңсіздіктің кейбір алғышарттарын тек мансапта ғана емес, сонымен қатар жалақы мен мансаптық мүмкіндіктерде де анықтауға болады. Әйелдер мен ерлер арасындағы жалақы айырмашылық мәселесі жаңа емес. ТМД елдері мен аймақтарының көпшілігінде әйелдер экономика секторына байланысты ерлердің орташа жалақысының 60-80 пайызын ғана алады. Бұдан басқа, әйел адамдар жұмыс орнында дискриминацияға тап болады және жеткеші жұмыс орнымен қамтылуда кедергілерге кезігеді. Соңғы уақытта қазақстандық қоғамда құрылымы мен гендерлік рөлдері біртіндеп өзгере бастады. Еркектерді отбасының асыраушысы ретінде көрсететін дәстүрлі стереотиптер өз полустерін өзгерте бастады және қазақстандық әйелдер бизнесте және елдің экономикалық қызметінің басқа салаларында қызмет жасай бастады. Бұл мәселенің өзектілігі қазақстандық қоғамда еңбек нарығына жақын шоғырланған. Бұл жалақы саласындағы теңсіздік елдегі экономикалық және әлеуметтік теңдіктерге теріс әсер ететіндігіне байланысты, өйткені жалақы халықтың табысының негізгі компоненттерінің бірі болып табылады. Демек, еңбек нарығындағы теңдікті сақтай отырып, әйелдердің жұмыс әлеуетін елдің игілігі үшін пайдалануға болады. Бұл мақалада біз

Қазақстандағы еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік мәселелерін қозғаймыз.

Бұл зерттеудің мақсаты еңбек нарығының гендерлік аспектідегі, еңбекақы төлеудегі ағымдағы жай-күйін талдау және теңсіздіктің негізгі проблемаларын анықтау, сондай-ақ Қазақстандағы еңбекақы төлеудегі гендерлік теңгерімсіздікті еңсеру бойынша ұсынымдар әзірлеу болып табылады.

Бұл мәселені зерттей отырып, зерттеу жұмысы ғылымға бірнеше жолмен үлес қосады деп айтуға болады.

2-бөлімде еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік және әйелдер еңбегіне ақы төлеудегі кемсітушілік мәселесіне әдеби шолу жасалды.

3-бөлімде соңғы 4 жылдағы статистикалық деректерді қамтитын Қазақстанның еңбек нарығын талдау әдіснамасы бойынша ақпарат беріледі.

4-бөлімде статистикалық деректерді талдау және талдау нәтижелерінің графикалық иллюстрациясы ұсынылады. 4-бөлімде әйелдер мен ерлерге қатысты еңбек нарығын талдау нәтижелері берілетін болады, сондай-ақ еңбекақыны көтеру арқылы әйелдердің әлеуетін пайдалануды жақсарту бойынша ұсыныстар ұсынылатын болады.

### Әдебиеттерге шолу

Соңғы жылдары еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік пен әйелдер мен ерлер арасындағы табыс мәселесін көтеретін жеткілікті ғылыми зерттеулер бар. Гендерлік айырмашылықтар бойынша зерттеулерге әдеби шолу ерлердің де, әйелдердің де әлеуметтік құқықтары мен міндеттерін зерттеу мәселелеріне және олардың арасындағы байланыстың болуына бағытталған (Pheterson, 1971; Kisler, 1975). Еңбек нарығындағы кемсітушілікке, жалақының айырмашылығына және сыйақының басқа түрлеріне арналған процестерді түсіну Coate және Loury (1993) жұмыстарында қарастырылды. Жеке жұмыстар әйелдердің еңбек нарығындағы мүмкіндіктері мен құқықтары шектеулі деген қорытындыға келді (Huang, 2019; Njegovan, 2022). Еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтардың әртүрлі аспектілері және декомпозицияны құру әйелдердің мансаптық өсуі мен табысын жақсарту процесін зерттеу объектісіне айналды (Reichelt, 2020; Czumara, 2020; Landivar, 2020), өйткені көптеген ұйымдар нарықта қалып әрі қарай жұмыс істей алмады.

Демек, әйелдер балаларды онлайн режимінде оқытуға және мектеп жасына дейінгі балаларға қарауға мәжбүр болды, бұл әйелдердің мансаптық өсу амбициясына нұқсан келтіреді. Сондай-ақ гендерлік теңгерімнің экономикалық өсуі үшін оң тиімділік мәселесі көтерілетін көптеген ғылыми жұмыстар бар (Chang, 2019; Tisdell, 2019; Andrijevic, 2020).

Girón және Kazemikhasragh (2021) 2010-2018 жылдар аралығындағы деректердің авторегрессиялық талдауын пайдалана отырып, гендерлік теңсіздіктің экономикалық өсуге әсерін бағалауға тырысты. Нәтижелер гендерлік теңсіздік индексі мен экономикалық өсу арасындағы теріс және маңызды қатынастардың бар екенін көрсетті. Демек, зерттеу элеуметтік әл-ауқатты арттыру үшін гендерлік теңдік пен әйелдердің мәртебесін көтеру керек екенін көрсетті. Алайда, кез келген мемлекет үшін әйелдерге қатысты тиісті саясат тұрақты болуы керек, атап айтқанда, әйелдер жақсы жұмыс мүмкіндіктеріне, қауіпсіз еңбек жағдайларына және лайықты жалақыға ие болуы керек (Anggraeni, 2022).

Әйелдер білім деңгейіне, тәжірибесі мен дағдыларына қарамастан, мансаптық өсу процесінде кедергілерге жиі тап болады, бұл олардың еңбек нарығындағы құқықтарын кемсітеді. Мұндай көрініс ТМД-ның көптеген елдеріне, соның ішінде Қазақстанға да тән. Қазіргі жағдайда әйелдер беделді емес және біліктілігі жоқ жұмысты қабылдауға және үй шаруасымен айналысуды жалғастыруға мәжбүр. Бұл әйелдердің жұмыс уақытының өсуіне әкелді. Атап айтқанда, Knowles және т.б. (2002) денсаулық сақтау және капиталға қол жеткізу сияқты білім беруден басқа өндірістік мүмкіндіктерге оңай таралуы мүмкін. Көбінесе әйелдің отбасындағы рөліне байланысты сыртқы факторларға байланысты әйел өнімділігінің икемділігі ерлер икемділігіне қарағанда көбірек деп болжанады. Осылайша, әйелдерге жүктеме артады. Жекелеген зерттеулерде несиелік мүмкіндіктері шектеулі әйелдердің мүліктік құқықтары әлсіз, белгілі бір нарықтарға қол жеткізе алмайтындығы және ұтқырлығы мен уақыт шектеулері бар екендігі атап өтілді (Duflo, 2012; Kabeer, 2016).

Гендерлік дискриминация тек экономика секторларында ғана емес, сонымен қатар жеке мамандықтарда да болатынын көрсетеді. Әйелдер дискриминациясы әр маман иесінде әртүрлі жолдармен орын алады. Маман иесіне

қатысты сөз қозғасақ, әйел адамдардың дискриминациялары жайлы көптеген зерттеулер бар. Мысалы, медицина саласындағы мансаптық кемсітушілікті қарастыратын ғалымдардың зерттеулері (Okoshi, 2014), білім саласында (De Angelis, 2020; Zaidi, 2022), бухгалтерлік есеп саласында (ud Din, Cheng & Nazneen, 2018), IT саласы (Enriquez, 2023) және т. б. кездеседі. Толығырақ қарастырсақ, медицина саласында әйелдерге қарағанда ер хирургтар көп. Яғни, ерлер өз дағдыларын дамытуға, курстарға қатысуға, біліктілігін арттыруға және т.б. мүмкіндік бар екенін көрсетеді, осылайша олар мамандығы бойынша жақсарып, ұтымды позицияға ие болады. Пеннер және басқалар (2022) 15 ел арасында сауалнама жүргізіп, жұмыс орындарындағы жалақы айырмашылығының мәселесі ерлер мен әйелдер арасында маңызды болып қала беретінін анықтады. Litman және т.б. (2019) бір компанияның 22 мыңнан астам қызметкерінен сұхбат алып, әйелдердің орташа сағаттық жалақысы ерлерге қарағанда 10,5% төмен екенін анықтады. Қазақстандық ғалымдар мемлекеттегі әйел адамдардың экономикалық салалардағы еңбекақысына қатысты (Шеломенцева, 2019; Kireyeva, 2021; Бөрібаев 2022), әйел бизнесінің дамуына қатысты (Satpayeva, 2020), білім алуға қатысты (Бейсенова, 2020; Yessentaу, 2021) және әйел адамның мүмкіндіктері мен құқықтарына қатысты бірақ зерттеу жұмыстары бар.

Гендерлік стереотиптер мен еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарды зерттеу ерлер мен әйелдердің табысындағы теңсіздіктің негізгі көзі болып табылатын гендерлік сегрегацияның болуына әсер ететін факторларды анықтады. Демек, гендерлік сегрегацияның себептері мен ауқымын талдау, сондай-ақ оның салдарын зерттеу үлкен маңызға ие, өйткені ол жұмыспен қамту саласы мен еңбек нарығына қандай әсер ету шаралары қоғамдағы гендерлік теңгерімсіздіктерді теңестіру үшін ең тиімді болуы мүмкін деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация әйелдерді кемсітудің жұмыс істегеннен аз жұмыс істеуіне әсер етеді, бұл жан басына шаққандағы өндіріс деңгейіне теріс әсер етеді. Сонымен қатар еңбек нарығында дискриминацияның екінші теріс әсері бар, ол эндогендік түпнегізден көрінеді. Төмен жалақы әйелдердің бала тәрбиесіне жұмсалатын шығындары төмендетеді, туу салыстырмалы түрде жоғары және жан басына шаққандағы өндіріс салыстырмалы түрде төмен. Осылайша,

жоғарыда аталған себептер жұмыспен қамту саласына әсер етеді және еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікке қатысты мәселелерге негіз болады. Бұл ретте әйелдерді дискриминациялау әйелдердің қабілеттерін толық пайдаланбау, әйелдер үшін мансаптық өсудің тартымдылығын төмендету есебінен экономикаға зиян келтіреді. Жоғарыда айтылғандар еңбек нарығында гендерлік айырмашылықтар мен гендерлік кемсітушіліктің пайда болу себептерін зерттеудің өзектілігін, сондай-ақ гендерлік саясатты жетілдіру жөніндегі шараларды әзірлеу қажеттілігін анықтайды.

### Зерттеу материалдары мен әдістері

Бұл зерттеуде COVID-19 короновирустық инфекциясына байланысты экономикалық құлдырау мен еңбек нарығындағы қиындықтар ерлерге қарағанда әйелдерге көбірек әсер етеді деген ғылыми болжамға сүйендік. Әйелдер көбінесе балаларды немесе қарт туыстарын күту үшін жұмыс демалысына немесе жартылай жұмыс күніне ауысуға, әлде уақытша жұмыс істеуге немесе тіпті жұмыстан кетуге мәжбүр болады. Осыған орай, ҚР ҚЭМ Статистика комитетінің 2018-2021 жылдардағы мәліметтеріне сай, әйел адам мен ер адамның арасындағы еңбек нарығындағы алшақтық байқалады, әсіресе жалақының мөлшеріне қатысты.

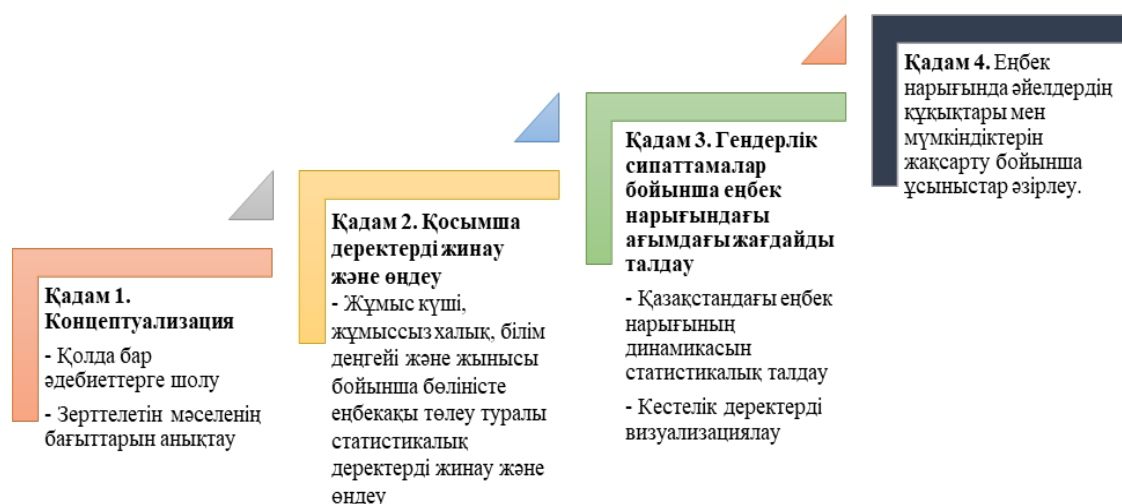
Экономикалық салада жүргізілген ғылыми зерттеулердің көпшілігі корреляциялық және эксперименттік зерттеулерге жатады. Басқаша

айтқанда, қолданылатын зерттеу әдістері әлемдік және отандық экономикалық ғылымның қолданыстағы әдістеріне Мұқият аналитикалық шолу негізінде құрылған. Бұл зерттеу статистикалық деректерді жүйелеу және топтастыру (деректердің статистикалық қысқаша мазмұны) сияқты кешенді тәсілге негізделген.

Жүйелеу тәсілі еңбек нарығына қатысты гендерлік айырмашылықтары бар статистикалық мәліметтерді ерекшеліктері бойынша реттеуді көздейді. Бұл тәсіл еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің жағдайын сипаттайтын мәліметтерді, яғни жұмыссыздық белгісі бойынша, білім деңгейі бойынша, жұмыспен қамтылуы бойынша және еңбек ақы мөлшері бойынша жинақтауды сипаттайды.

Топтастыру тәсілі мен жүйелеу тәсілінен жинақталған статистикалық мәліметтерді топтастыру мен график түрінде визуализациялауды көздейді. Яғни, ерлер мен әйелдердің жұмыс күшіне қатысты саны, жұмыссыздыққа қатысты мөлшері, білім деңгейі бойынша топтасуы, білім деңгейіне қатысты жалақы мөлшері бойынша жіктелуін сипаттайды.

Зерттеу базасы ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігінің 2018-2021 жылдар кезеңіндегі деректері болып табылады. Материалдар әйелдер мен ерлер арасындағы жұмыс күші, жұмыссыздық және білім деңгейіндегі айырмашылықты сипаттайды. 1-суреттегі мақаланың мақсатына дәл жету үшін алғышарттар жасайтын ғылыми зерттеулерді жүргізудің логикалық құрылған әдісі қарастыруға ұсынылады.



1-сурет – Зерттеу кезеңдері  
Ескерту: авторлармен құрастырылған

Осылайша, зерттеу процесі төрт маңызды кезеңге бөлінеді, олардың әрқайсысы бірнеше қадамдарды қамтиды.

Бірінші кезең, таңдау және анықтау теориялық немесе тұжырымдамалық болып табылады және әдебиеттерді шолуға негізделген.

Екінші кезеңде деректерді жинау және өңдеу – зерттеу мәселесі мен мақсаттары туралы дұрыс шешім қабылдағанға дейін.

Үшінші кезеңде еңбек нарығын гендерлік тұрғыдан сипаттайтын статистикалық деректерді кешенді талдау.

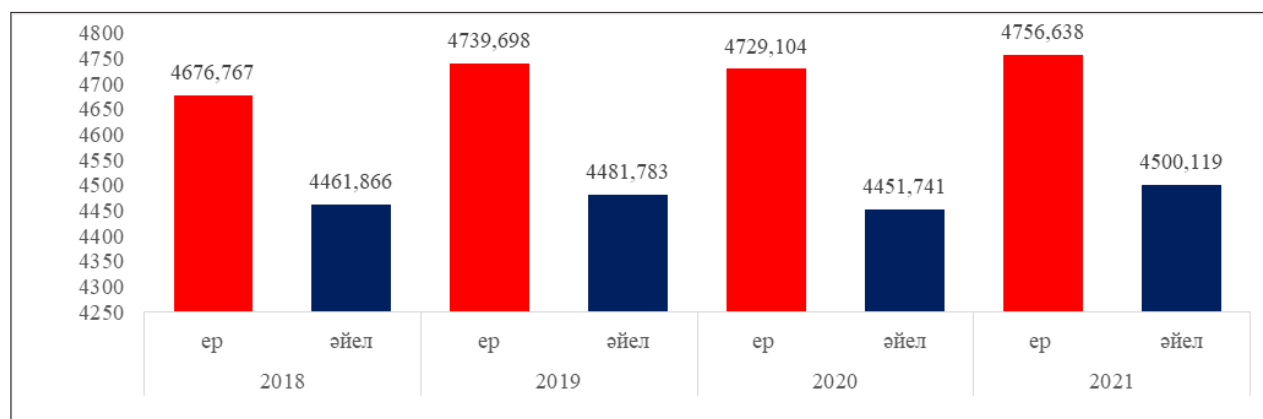
Төртінші кезеңде еңбек нарығында әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу.

### Зерттеу нәтижелері мен талқылау

Коронавирустық пандемия және онымен байланысты мемлекеттік шектеулер ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылуына және ақысыз жүктемесіне әр түрлі әсер етті. Гендерлік алшақтық индексіне сәйкес, көптеген дамыған елдерде гендерлік жағынан алшақтық байқалады. Бұл индекс жалақыдағы, білім алудағы, перспективті жұмысқа орналасудағы және т.б.

айырмашылықты гендерлік ерекшелік бойынша көрсетеді. Давос дүниежүзілік экономикалық форумының 2022 жылғы соңғы есебіне сәйкес, Исландия, Финляндия, Норвегия және басқа Еуропа елдері гендерлік теңсіздік деңгейі төмен деңгейде, ал Ливан, Пәкістан және т.б. гендерлік теңсіздік жоғары деңгейде орналасқан. Қазақстанда COVID-19 пандемиясы әйелдер мен ерлердің еңбек нарығындағы жағдайына әртүрлі әсер етті. Мәселен, Давосның гендерлік теңдік индексіне сәйкес Қазақстан 146 позицияның 65-нде орналасқан және 0,719 индексіне ие. 2019 жылы әйелдердің жалақысы орташа есеппен ер адамдарды орташа жалақысының 69% құрады, яғни жалақының гендерлік алшақтығы 31%. Пандемия кезінде әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі ерлерге қарағанда төмен болды. Сонымен қатар, пандемия кезінен бері ерлердің жұмыспен қамтылуы өсуді көрсетеді, ал әйелдерде циклділік байқалады. Соңғы 4 жылда ерлердің жұмыс күші 176648 адамға өсіп, 1,6% өсім көрсетті. Дегенмен 2018 жылдан бастап әйелдердің жұмыс күші 38 мың адамға өсті, бұл ерлерге қарағанда 4,5 есе аз.

Гендерлік аспектідегі жұмыс күшінің динамикасы 2-суретте толығырақ көрсетілген.



**2-сурет** – Қазақстанның гендерлік аспектісіндегі жұмыс күшінің динамикасы 2018-2021 жж., мың адам  
Ескерту: 2018-2021 жылдардағы гендерлік ерекшеліктері бар жұмыс күшінің статистикалық мәліметтері негізінде құрастырылған

2018-2021 жылдардың мәліметтерін талдау барысында Қазақстан халқының гендерлік ерекшеліктері бойынша жұмыссыздар санының өзгеруі байқалады. Соңғы 3 жылда 443,644 мың адамнан жұмыссыздар саны 449,644 мың адамға дейін өсті, өсім 1,3%-ға өсті. Соның ішінде,

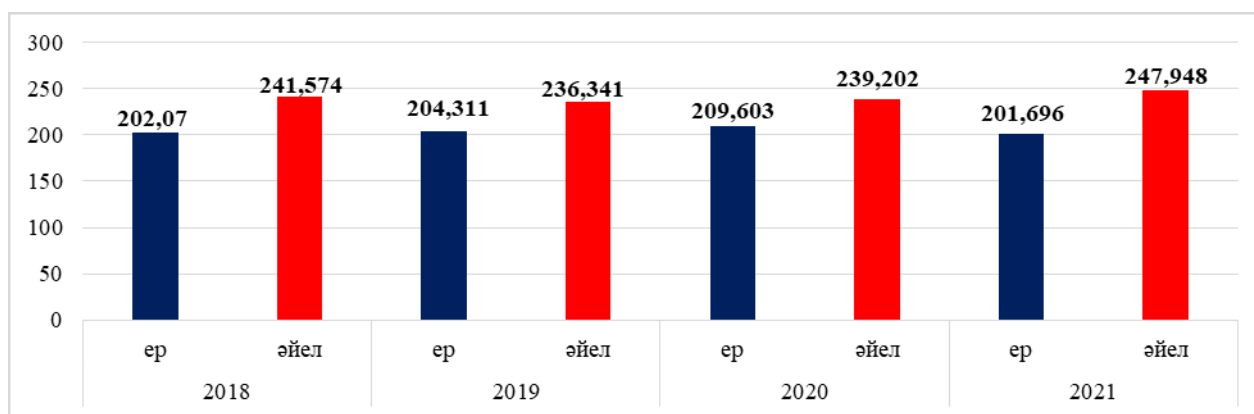
әйелдер арасындағы жұмыссыздық озық өсуді байқатты.

Осылайша, Қазақстанда женщин жұмыспен қамту деңгейі әйелдерге қарағанда жоғары. Бұл ретте пандемия басталғаннан бері Қазақстанда әйелдер арасында жұмыссыздықтың озық өсуі

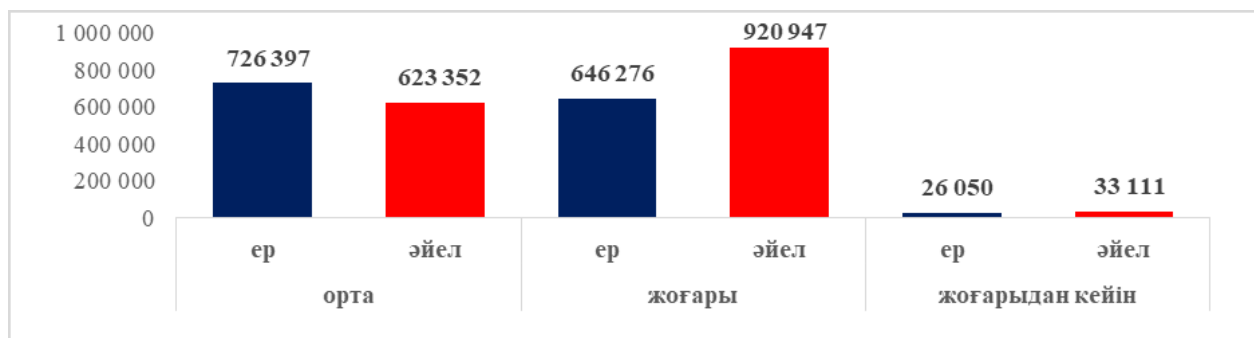
байқалды. 3-суретте 2018-2021 жылдардағы ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейінің динамикасы көрсетілген.

Ұсынылған мәліметтерге сәйкес, COVID-19 пандемиясы жағдайында ерлерге қарағанда әйелдердің жұмыс орындарын айтарлықтай жоғалтуы байқалады. Жұмыссыз тұрғындар арасында әйелдер саны 2018 жылдан 2021 жылға дейін 2,5%-ға, ал ерлер саны 0,4%-ға өсті. Бұл тенденциялар бірнеше себептерге байланысты. Біріншіден, бұл жекелеген

салалардағы жұмыспен қамтудың гендерлік сегрегациясы. Әйелдер еңбегі әсіресе COVID-19 дағдарысынан қатты зардап шеккен секторларда белсенді қолданылды. Екіншіден, бұл пандемияның нәтижесінде жалақы төленбейтін үй жұмысының айтарлықтай өсуіне байланысты болуы мүмкін, оның негізгі бөлігі әйелдердің мойнына түсті. Әрі қарай, 4-суретте 2021 жылғы білім деңгейі бойынша гендерлік аспектідегі жұмысшылар санының динамикасы көрсетілген.



**3-сурет** – Қазақстанның гендерлік аспектісіндегі жұмыссыз халық 2018-2021 жж., мың адам  
Ескерту: 2018-2021 жылдардағы гендерлік ерекшеліктері бар жұмыссыз халықтың статистикалық мәліметтері негізінде құрастырылған



**4-сурет** – Білім деңгейімен гендерлік аспектідегі жұмысшылар санының динамикасы, адам, 2021 ж.  
Ескерту: 2021 ж. білім деңгейіне қатысты гендерлік ерекшеліктері бар жұмысшылар санының статистикалық мәліметтері негізінде құрастырылған

Ұсынылған ақпаратқа сәйкес, орта білімді 1349749 адам, жоғары білімді 1567223 адам, жоғары оқу орнынан кейінгі білімді 59161 адам Қазақстанда бар. Қазақстанда орта білім анағұрлым қолжетімді деген қорытынды жасауға болады және осы себепті ерлердің көпшілігі оны алуға ұмтылады. Сондай-ақ, орта білімі бар ер

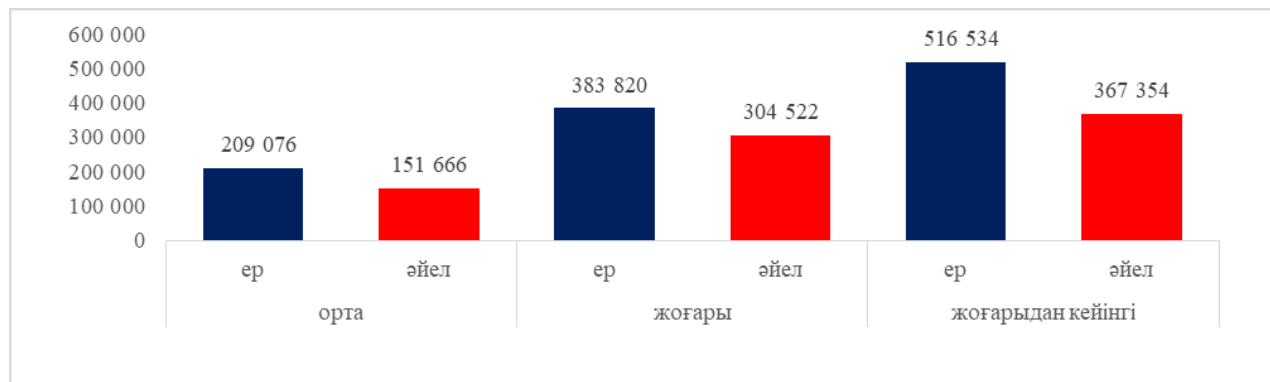
адамдар жұмыс табу мүмкіндігі әйел адамдарға қарағанда жоғары деп тұжырымдауға болады.

Сонымен қатар ер адамдар мектеп бітіргеннен кейін, жоғары оқу орнына түсе алмаса, онда олар жұмыс істеуге және отбасын қамтамасыз етуге мәжбүр болады. Сол себепті, ер адам ЖОО түсіп білім ала алмаса, орта арнайы маман білімін

алып, жұмыс жасайды. Қазақстандық қоғамда ер адамға отбасы үшін үлкен жауапкершілік артылған. Сондай-ақ ЖОО бітірген және жоғары білімнен кейінгі білімді қамтыған әйел адамдар саны ерлерге қарағанда артық. Статистикалық мәліметтерге сай, жоғары білімі бар әйелдер 29,8%-ға, ал жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар әйелдер 21,3%-ға ер адамдардан артық екендігі де қызықты. Қазақстанда ата заманнан

келе зиялы, білімді тұлғаны құрметтеу тенденциясы орныққан. Осыған орай, қазақстандық дәстүрлер оқуға және ақылды болуға шақырады, демек, бүкіл халық өз баласына орта ғана емес, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруге ұмтылады.

5-суретте 2021 жылғы халықтың білім деңгейі бойынша жалақы мөлшеріне қатысты статистикалық мәліметтер келтірілген.



**5-сурет** – 2021 жылғы білім деңгейімен гендерлік бөліністегі жалақы, теңге

Ескерту: 2021 жылғы білім деңгейіне қатысты гендерлік бөліністегі жалақы мөлшері мәліметтері негізінде құрастырылған

Ұсынылған ақпаратқа сәйкес, орта білімі бар ерлер саны көп, ал әйелдер саны аз. Ерлер жалақысы әйелдердің жалақысына қарағанда 27,4% артық. Жалпы, жоғары білімі бар халықтың жалақысы орта есеппен 343671 теңгені немесе 747 долларды құрайды.

2021 жылы жоғары білімі бар ерлер жалақысы 383820 теңгені, әйелдердің жалақысы 304522 теңгені, айырмасы 20,6% құрайды. Дәл осындай үрдіс жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар ерлер мен әйелдердің жалақысында байқалады, айырмашылық 29% құрайды. Яғни, нолно жалақысы 516534 теңгені, әйелдердің жалақысы 367354 теңгені құрайды. Жалпы, жоғары немесе орта білімнің болуына қарамастан, жалақы деңгейі бойынша ер адамдар көш бастап тұр. Жүргізілген талдау негізінде COVID-19 пандемиясы әйелдердің әлеуетін экономиканың қалыпты жұмыс істеуін қамтамасыз етудегі маңыздылығын атап өтті деген қорытынды жасауға болады. 2018-2021 жылдардағы деректер әйелдер арасындағы жұмыссыздықтың өте алаңдатарлық өсу тенденциясын көрсетеді. Пандемия кезінде әйелдерге үй шаруашылығы бойынша артық жүктеме өсті. Пандемия әйелдердің

табысының ұзақ уақытқа төмендеуіне және олардың жұмыс күшіне қатысуының төмендеуіне әкелді. Сонымен қатар әйелдер мен ерлер арасындағы еңбек қатынастарының біркелкі бөлінбеуі және қоғамның бұл мәселеде гендерлік теңдікті мойындамауы, әйелдердің продуктивті қызметке көбірек қатысуына кедергі келтіреді және олардың өз құқықтарын толық жүзеге асыруына кедергі жасайды.

Бұл мақалада гендерлік теңдік үшін COVID-19 пандемиясына дейінгі және одан кейінгі деректер, ҚР Үкіметінің оларға ден қою стратегиясы және аса өткір гендерлік проблемаларды шешу жолдары талданды.

### Қорытынды

Әдеби шолу негізінде көптеген ғылыми еңбектер еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықты зерттейтіні анықталды. Зерттеушілердің көпшілігі гендерлік теңдік көптеген әйелдерге өздерінің еңбек әлеуетін экономикалық өсу үшін пайдалануға мүмкіндік береді деп сендіреді. Бұл зерттеуде біз еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің себептері



мен алғышарттарын толықтыратын Қазақстан туралы ғылыми әдебиеттердегі олқылықтың орнын толтыруға тырысамыз. Бұл мақалада статистикалық талдау, жүйелеу және топтау кешенді тәсілдері қолданылады.

Зерттеудің алынған нәтижелері сенімді, өйткені деректер Қазақстанның ресми статистикалық сайтынан алынды. Зерттеу барысында гендерлік теңсіздіктің проблемалық сәттері анықталды. Ол Қазақстандағы әйелдердің дамуына кері әсерін тигізді, атап айтқанда, әйелдер жұмыс жағдайының нашарлығы, арзан әйелдердің еңбегі, жалақы бөлінісінің ерлерге қарағанда дискриминациялануы, үй шаруашылығындағы әйелдер еңбегінің бағаланбауы және т.б.

Статистикалық мәліметтерді талдау негізінде келесі тұжырымдар жасауға болады:

жұмыссыз халықтың ішінде 2018 жылдан 2021 жылға дейін әйелдер саны 2,5%-ға, ал ер адамдар саны 0,4% -ға өсті. Жұмыссыз әйелдердің саны өсіп, ер адамдар азайып келеді.

жоғары білімі бар халықтың жалақысы орта есеппен 343671 теңге немесе 747 доллар қамтиды. Жоғары білімі бар әйелдер мен ер адамдар арасындағы айырмашылық 20,6% қамтиды, яғни ер адамдардың жалақысы әйелдерге қарағанда 20,6% жоғары, ал жоғары оқу орнынан кейінгі білімнен қарастырсақ, ерлердің жалақысы әйелдерде 29%-дан асады. Бұл үрдіс экономиканың барлық дерлік салаларында байқалады.

Қазіргі уақытта бүкіл әлемдегі үкіметтер жұмыс орындарын қорғауға және халықтың әлеуметтік қолдауына бағытталған анти-тірек шараларының пакеттерін алады. Соған қарамастан, үкіметтің барлық шаралары гендерлік теңсіздікті және әйелдердің қажеттіліктерін нығайту мәселесін ескермейді. Бұдан басқа, 2006-2016 Гендерлік теңгерімсіздікке қатысты мемлекеттік бағдарлама қабылданған болатын.

Дегенмен еңбек нарығының нәтижелеріне сай, бағдарламаның тиімсіз екендігін байқауға болды. Осы себепті ақы төленбейтін жұмысты шектеу саласындағы мәселелерді шешуге, жұмыссыз қалған әйелдердің экономикалық тәуелсіздігін және өмір сүру құралдарын қамтамасыз етуге бағытталған гендерлік бағдарланған шараларды қабылдау қажет. Гендерлік бағдарланған шараларға әйелдер кәсіпкерін қолдау, кәсіби қайта даярлау және т.б. қолдау көрсету шаралары болуы мүмкін. Ковид-19 пандемия дағдарыстық оқиғалардың түпкілікті нүктесі емес, көптеген елдер тәжірибесі, ал мемлекеттік органдар болашақ соққы оқиғаларының алдын алу үшін шаралар қабылдауы керек.

Осыған байланысты гендерлік саясат саласындағы құқықтық нормаларды жетілдіру, оларды халықаралық стандарттарға сәйкестендіру, әйелдердің мәртебесін жақсартуға бағытталған институционалдық, ұйымдастырушылық, әкімшілік шаралардың қабылдануы қажет. Яғни, баласы бар әйелдердің мәртебесін қайта қарастыру, жалғызбасты әйелдердің нәтижелі және тиімді жұмысын сәйкесінше бағалау, басқару процессіне әйел адамдардың ойларын қолдану сияқты шаралар қарастырылса, мемлекеттегі әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктері арта түседі. Сонымен бірге қоғамның барлық мүдделі субъектілерінің, оның ішінде мемлекет, бизнес, мемлекеттік қорлар және басқа да ұйымдардың өзара іс-қимылын анықтау маңызды.

## Қаржыландыру

Мақала Қазақстан Республикасы ғылым және жоғары білім министрлігінің «Қазақстан ауыл әйелдерінің ресурстарға теңіз қол жетімділігін жеңудің басымдықтары мен тетіктері» (IRN AP14869297) гранттық қаржыландыру жобасының аясында дайындалды.

## Әдебиеттер

1. Andrijevic, M., Crespo Cuaresma, J., Lissner, T., Thomas, A., & Schleussner, C.F. (2020). Overcoming gender inequality for climate resilient development. *Nature Communications*, 11. DOI:10.1038/s41467-020-19856-w.
2. Anggraeni, V.P., Bariyah, N., & Kurniawati, S. (2022). Gender equality and economic growth toward fulfillment of sustainable development goals. *Jurnal geografi*, 14 (1), 107-119. DOI:10.24114/jg.v14i1.26737.
3. Chang, Q., Yip, P.S., & Chen, Y. (2019). Gender inequality and suicide gender ratios in the world. *Journal of affective disorders*, 243, 297-304. DOI:10.1016/j.jad.2018.09.032.
4. Coate S., & Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? *American Economic Review*. 1993. – 46 (4) – P. 653-676.

5. Czymara, C.S., Langenkamp, A., & Cano, T. (2020). Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*, 23, S68 – S81. DOI:10.1080/14616696.2020.1808692.
6. De Angelis, G., & Grüning, B. (2020). Gender Inequality in Precarious Academic Work: Female Adjunct Professors in Italy. *Frontiers in Sociology*, 4. DOI:10.3389/fsoc.2019.00087.
7. Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50 (4), 1051–1079.
8. Enriquez, K., Monique S. Hidalgo, A., Francis T. Quina, R., Julia L. Valencia, N., & Romulus M. Buzon, J. (2023). The Effect of Gender Inequality on Job Satisfaction, Productivity, and Career Progression of Female IT and Software Professionals. *Millennium Journal of Humanities and Social Sciences*. DOI:10.47340/mjhss.v4i1.1.2023.
9. Girón, A., & Kazemikhasragh, A. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Asia and Africa: Empirical Analysis of Developing and Least Developed Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 13, 1433-1443.
10. Huang, J., Gates, A.J., Sinatra, R., & Barabasi, A.L. (2019). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117, 4609 – 4616. DOI:10.1073/pnas.1914221117.
11. Kabeer, N. (2016). Gender Equality, Economic Growth, and Women’s Agency: the “Endless Variety” and “Monotonous Similarity” of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 22 (1), 295–321.
12. Kireyeva, A.A. & Satybaldin, A.A. Analysis of Gender Pay Gap in Different Sectors of the Economy in Kazakhstan // *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. – 2019. – No.6(2) – P. 231-238. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.231>.
13. Kisler, S. B. (1975). Actuarial prejudice towards women and its implication. *Journal of Applied Social Psychology*, 5, 201–206.
14. Knowles, B. S., Lorgelly, P. K. and Owen, P. D. (2002). Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-country Empirical Evidence. *Oxford Economic Papers*, 54, 118–149.
15. Landivar, L.C., Ruppanner, L., Scarborough, W.J., & Collins, C. (2020). Early Signs Indicate That COVID-19 Is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force. *Socius*, 6. DOI:10.1177/2378023120947997.
16. Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J., & Bates, L.M. (2019). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PLoS ONE*, 15.
17. Njegovan, N. (2022). Gender Inequality. *Inequality*. DOI:10.1057/9781137426475.0010.
18. Okoshi, K., Nomura, K., Fukami, K., Tomizawa, Y., Kobayashi, K., Kinoshita, K., & Sakai, Y. (2014). Gender inequality in career advancement for females in Japanese academic surgery. *The Tohoku journal of experimental medicine*, 234, 221-227. DOI:10.1620/TJEM.234.221.
19. Penner, A.M., Petersen, T., Hermansen, A.S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M.M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L.F., Hou, F., Mrčela, A.K., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Křížková, A., Lippényi, Z., Melzer, S.M., Mun, E., Apascaritei, P., Avent-Holt, D., Bandelj, N., Hajdu, G., Jung, J., Poje, A., Sabancı, H.I., Safi, M., Soener, M., Tomaskovic-Devey, D., & Tufail, Z. (2022). Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature human behaviour*.
20. Pheterson G.I., Kiesler, S.B., Goldberg P. A. (1971). Evaluation of the performance of women as a function of their sex, achievement, and personal history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19, 114–118.
21. Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2020). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23, S228 – S245. DOI:10.1080/14616696.2020.1823010.
22. Satpayeva, Z.T., Kireyeva, A.A., Kenzhegulova, G.Zh., & Yermekbayeva D.Zh. Gender Equality and Women Business of Framework 5Ms in Kazakhstan: Analysis and Basic Directions// *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. – 2020. – Vol.7. – No.3 – P. 253-263. <https://doi.org/13106/jafeb.2020.vol7.no3.253>.
23. Tisdell, C.A. (2019). Gender Inequality. DOI:10.1142/11293.
24. Ud Din, N., Cheng, X., & Nazneen, S. (2018). Women’s skills and career advancement: a review of gender (in)equality in an accounting workplace. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31, 1512 – 1525. DOI:10.1080/1331677X.2018.1496845.
25. Zaidi, S. (2022). Barriers to Career Advancement Opportunities for Female Faculty A Study of Public and Private Universities in Pakistan. *Academy of Education and Social Sciences Review*. DOI:10.48112/aessr.v2i1.110.
26. Бейсенова А. А. Қазіргі заманғы әйелдердің мансаптық стратегиялары // *Вестник «Социологические и политические науки»*. – 2020. – Т. 71. – №. 3. – С. 57-64.
27. Бөрібаев Е. А., Хамзина Ж. А. Международные гарантии прав на гендерное равенство и запрет дискриминации: действие в Казахстане // *Вестник «Исторические и социально-политические науки»*. – 2022. – Т. 2. – №. 73.
28. Есентай А.Е., Кенжегулова Г.К., Раджан О.М. Женский взгляд на возможности получения высшего образования в Казахстане// *Экономика: стратегия и практика*. – 2021. – No.16(3). – С. 204-216. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-3-204-216>.
29. Шеломенцева В.П., Алтайбаева Ж.К., Бейсембаева Г.М., Беспалый С.В. Идентификация проблем гендерного равенства в Республике Казахстан// *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика*. – 2019. – No.1(12) – С.85-94.

## References

1. Andrijevic, M., Crespo Cuaresma, J., Lissner, T., Thomas, A., & Schleussner, C.F. (2020). Overcoming gender inequality for climate resilient development. *Nature Communications*, 11. DOI:10.1038/s41467-020-19856-w.
2. Anggraeni, V.P., Bariyah, N., & Kurniawati, S. (2022). Gender equality and economic growth toward fulfillment of sustainable development goals. *Jurnal geografi*, 14 (1), 107-119. DOI:10.24114/jg.v14i1.26737.

3. Chang, Q., Yip, P.S., & Chen, Y. (2019). Gender inequality and suicide gender ratios in the world. *Journal of affective disorders*, 243, 297-304. DOI:10.1016/j.jad.2018.09.032.
4. Coate S., & Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? *American Economic Review*. 1993. – 46 (4) – P. 653-676.
5. Czymara, C.S., Langenkamp, A., & Cano, T. (2020). Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*, 23, S68 – S81. DOI:10.1080/14616696.2020.1808692.
6. De Angelis, G., & Grüning, B. (2020). Gender Inequality in Precarious Academic Work: Female Adjunct Professors in Italy. *Frontiers in Sociology*, 4. DOI:10.3389/fsoc.2019.00087.
7. Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50 (4), 1051–1079.
8. Enriquez, K., Monique S. Hidalgo, A., Francis T. Quina, R., Julia L. Valencia, N., & Romulus M. Buzon, J. (2023). The Effect of Gender Inequality on Job Satisfaction, Productivity, and Career Progression of Female IT and Software Professionals. *Millennium Journal of Humanities and Social Sciences*. DOI:10.47340/mjhss.v4i1.1.2023.
9. Girón, A., & Kazemikhasragh, A. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Asia and Africa: Empirical Analysis of Developing and Least Developed Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 13, 1433-1443.
10. Huang, J., Gates, A.J., Sinatra, R., & Barabasi, A.L. (2019). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117, 4609 – 4616. DOI:10.1073/pnas.1914221117.
11. Kabeer, N. (2016). Gender Equality, Economic Growth, and Women’s Agency: the “Endless Variety” and “Monotonous Similarity” of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 22 (1), 295–321.
12. Kireyeva, A.A. & Satybaldin, A.A. Analysis of Gender Pay Gap in Different Sectors of the Economy in Kazakhstan // *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. – 2019. – No.6(2) – P. 231-238. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.231>.
13. Kisler, S. B. (1975). Actuarial prejudice towards women and its implication. *Journal of Applied Social Psychology*, 5, 201–206.
14. Knowles, B. S., Lorgelly, P. K. and Owen, P. D. (2002). Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-country Empirical Evidence. *Oxford Economic Papers*, 54, 118–149.
15. Landivar, L.C., Ruppner, L., Scarborough, W.J., & Collins, C. (2020). Early Signs Indicate That COVID-19 Is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force. *Socius*, 6. DOI:10.1177/2378023120947997.
16. Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J., & Bates, L.M. (2019). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PLoS ONE*, 15.
17. Njegovan, N. (2022). Gender Inequality. *Inequality*. DOI:10.1057/9781137426475.0010
18. Okoshi, K., Nomura, K., Fukami, K., Tomizawa, Y., Kobayashi, K., Kinoshita, K., & Sakai, Y. (2014). Gender inequality in career advancement for females in Japanese academic surgery. *The Tohoku journal of experimental medicine*, 234, 221-227. DOI:10.1620/TJEM.234.221.
19. Penner, A.M., Petersen, T., Hermansen, A.S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M.M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L.F., Hou, F., Mrčela, A.K., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Křížková, A., Lippényi, Z., Melzer, S.M., Mun, E., Apascariete, P., Avent-Holt, D., Bandelj, N., Hajdu, G., Jung, J., Poje, A., Sabanci, H.I., Safi, M., Soener, M., Tomaskovic-Devey, D., & Tufail, Z. (2022). Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature human behaviour*.
20. Pheterson G.I., Kiesler, S.B., Goldberg P. A. (1971). Evaluation of the performance of women as a function of their sex, achievement, and personal history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19, 114–118.
21. Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2020). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23, S228 – S245. DOI:10.1080/14616696.2020.1823010.
22. Satpayeva, Z.T., Kireyeva, A.A., Kenzhegulova, G.Zh., & Yermekbayeva D.Zh. Gender Equality and Women Business of Framework 5Ms in Kazakhstan: Analysis and Basic Directions// *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. – 2020. – Vol.7. – No.3 – P. 253-263. <https://doi.org/13106/jafeb.2020.vol7.no3.253>.
23. Tisdell, C.A. (2019). Gender Inequality. DOI:10.1142/11293.
24. Ud Din, N., Cheng, X., & Nazneen, S. (2018). Women’s skills and career advancement: a review of gender (in)equality in an accounting workplace. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31, 1512 – 1525. DOI:10.1080/1331677X.2018.1496845.
25. Zaidi, S. (2022). Barriers to Career Advancement Opportunities for Female Faculty A Study of Public and Private Universities in Pakistan. *Academy of Education and Social Sciences Review*. DOI:10.48112/aessr.v2i1.110
26. Bejseanova A. A. Қазиргі заманғы әжелдердің маныптық стратегиялары // *Vestnik «Sociologicheskie i politicheskie nauki»*. – 2020. – Т. 71. – №. 3. – С. 57-64.
27. Boribaev E. A., Xamzina Zh. A. Mezhdunarodny`e garantii prav na gendernoe ravenstvo i zapret diskriminacii: dejstvie v Kazaxstane // *Vestnik «Istoricheskie i social no-politicheskie nauki»*. – 2022. – Т. 2. – №. 73.
28. Esentaj A.E., Kenzhegulova G.K., Radzhkhan O.M. Zhenskij vzglyad na vozmozhnosti polucheniya vysshego obrazovaniya v Kazaxstane// *Ekonomika: strategiya i praktika*. – 2021. – No.16(3). – С. 204-216. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-3-204-216>.
29. Shelomenceva V.P., Altajbaeva Zh.K., Bejsembaeva G.M., Bespaly`j S.V. Identifikaciya problem gendernogo ravenstva v Respublike Kazaxstan// *Izvestiya vy`sshix uchebny`x zavedenij. Sociologiya. E`konomika. Politika*. – 2019. – No.1(12) – P.85-94.