



Статистика, учет и аудит, 1(96)2025. стр. 205-218

DOI: <https://www.doi.org/10.51579/1563-2415.2025.-1.15>

Экономикадағы пәнаралық зерттеулер

FTAMP 06.77.97

ӨОЖ 331.52

ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДИНАМИКАНЫҢ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІККЕ ӘСЕРІ

С. Мұратқызы¹, Е.Е. Мубаракوف^{1*}, И.В. Бордияну¹, А.С. Серіктаева²

¹Қазақстан-Американдық еркін университеті, Өскемен, Қазақстан

²Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті, Өскемен, Қазақстан

*Corresponding author e-mail: yeldar.mubarakov@mail.ru

Аңдатпа. Қазіргі әлемде демографиялық өзгерістер әлеуметтік-экономикалық процестерге, соның ішінде еңбек нарығы мен гендерлік теңдікке айтарлықтай әсер етеді. Қазақстан тез өзгертін демографиялық құрылымы бар ел ретінде жұмыс орындарын бөлу және ерлер мен әйелдер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету мәселелерінде жаңа сын-қатерлерге тап болады. Зерттеу жұмысының мақсаты Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке демографиялық өзгерістердің әсерін талдау, сондай-ақ трансформацияланатын демографиялық құрылым жағдайында жыныстардың теңдігіне ықпал ететін немесе кедергі келтіретін негізгі факторларды анықтау болып табылады. Халық санының өзгеруі, қоғамның қартаюуы, сондай – ақ еңбек нарығында ерлер мен әйелдер үшін экономикалық және әлеуметтік жағдайларды қалыптастыруда маңызды рөл атқаратын көші-қон процестері басты назарда. Мақала жазу барысында статистикалық және аналитикалық, салыстыру әдістері қолданылды. Оларды қолдану демографиялық факторлардың еңбек нарығының негізгі көрсеткіштері арасындағы өзара байланысты анықтауға мүмкіндік берді. Гендерлік алшақтықты азайту саласындағы белгілі бір жетістіктерге қарамастан, әйелдердің кәсіпорындардағы басқарушылық позициялардағы өкілдігінің жеткіліксіздігі және көші-қон факторларының әсерінен жұмыссыз ерлер санының өсуі сияқты маңызды проблемалар сақталуда. Авторлар еңбек нарығында гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін икемді еңбек жағдайларын дамытуды және кәсіптік оқытуға қол жеткізуді қоса алғанда, әйелдерді қолдау жөніндегі ұлттық бағдарламаларды күшейту қажет деген қорытындыға келеді. Демографиялық өзгерістер мен еңбек нарығындағы жаңа сын-қатерлерді ескере отырып, гендерлік кедергілерді жоюға бағытталған мемлекеттік және корпоративтік саясат шараларының спектрін кеңейту ұсынылады.

Түйін сөздер: Қазақстан, демографиялық факторлар, гендерлік теңдік, еңбек нарығы.

Кіріспе. Жаһанданған әлем жағдайында демографиялық динамика елдердің экономикалық және әлеуметтік құрылымдарына, оның ішінде еңбек нарығына айтарлықтай әсер етеді. Қазақстан тез өзгертін демографиялық ахуалы бар ел ретінде осы өзгерістердің гендерлік теңдікке әсерін зерттеу үшін қызықты нысан болып табылады. Халық санындағы елеулі өзгерістерді, қоғамның қартаюын және көші-қон ағындарын ескере отырып, кәсіби салада жыныстардың теңдігін қамтамасыз ету үшін жаңа сын-қатерлер мен мүмкіндіктер пайда болады. Сонымен қатар, көптеген халықаралық ұйымдарда осы мәселеге баса назар аударады. Мысалы, Біріккен Ұлттар

Cite this article as: Muratkyzy S., Mubarakov Y.Y., Bordiyanu I.V., Serikbayeva A.S. Influence of demographic dynamics on gender equality in the labor market of Kazakhstan. *Statistics, accounting and audit*. 2025, 1(96), 205-218. (In Kaz.). DOI: <https://www.doi.org/10.51579/1563-2415.2025.-1.15>



Ұйымы алға тартқан тұрақты даму стратегияларында гендерлік теңдік мәселелері барған сайын басым бола түсуде. Тұрақты даму мақсаттарын (ТДМ) қабылдау бұл процестің кілті болып табылады, оның бірі гендерлік теңдікке қол жеткізу [1]. Осы мәселенің мән мәтінінде Қазақстан сияқты елдің тәжірибесі ерекше қызығушылық тудырады, өйткені ол тұрақты даму стратегиясы шеңберінде гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін қабылданып жатқан нақты қадамдар мен шараларды көрсетеді.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі бірнеше факторларға байланысты. Біріншіден, соңғы онжылдықтардағы гендерлік теңдік саласындағы прогреске қарамастан, Қазақстанда ерлер мен әйелдер үшін жұмыс орындарына және мансаптық мүмкіндіктерге қол жеткізуде айтарлықтай айырмашылықтар жалғасуда. Екіншіден, халық санының өсуі және көші-қон сияқты демографиялық өзгерістер еңбек нарығының құрылымына әсер етеді және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін қолданыстағы саясаттар мен тәжірибелерді бейімдеуді талап етеді.

Тақырыпты таңдаудың негіздемесі сонымен қатар анықталған кедергілерді жеңудің тиімді стратегияларын әзірлеу қажеттілігімен байланысты. Ағымдағы экономикалық және әлеуметтік өзгерістер жағдайында демографиялық динамиканың гендерлік теңдікке қалай әсер ететінін және ресурстар мен мүмкіндіктерді әділ бөлуге қол жеткізу үшін жағдайды қалай жақсартуға болатынын талдау маңызды. Осы тұрғыда бұл зерттеу қазіргі заманғы демографиялық трендтерді ескере отырып, Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті жақсарту бойынша негізгі факторлар мен ұсыныстарды анықтауға бағытталған.

Негізгі ережелер. Бұл зерттеу көші-қон, халықтың қартаюы және еңбекке қабілетті халық санының өзгеруі сияқты негізгі демографиялық факторларды талдауға баса назар аудара отырып, Қазақстандағы еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке демографиялық динамиканың әсерін зерттеуге бағытталған. Зерттеу осы демографиялық өзгерістер әйелдердің басшылық лауазымдарға қол жеткізуін және жұмыссыздар санындағы гендерлік алшақтықты қоса алғанда, жұмыспен қамтудағы гендерлік теңгерімсіздікке қалай әсер етуі мүмкін екенін қарастырады.

Жұмыспен қамту және көші-қон ағындары туралы статистикалық деректерді талдау арқылы мақала ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыс орындарын бөлудің негізгі тенденцияларын көрсетеді. Көші-қон ағындары ерлер арасындағы еңбек нарығындағы бәсекелестікті қалай арттыратынына және халықтың қартаюы еңбек ресурстарының құрылымына және экономикадағы гендерлік рөлдерге қалай әсер ететініне ерекше назар аударылады.

Бұл зерттеу сонымен қатар демографиялық өзгерістер аясында гендерлік теңдікке қол жеткізудің негізгі мәселелері мен перспективаларын көрсететін әдебиеттер мен практикалық деректерге жан-жақты шолуды қамтиды. Қорытындылай келе, мемлекеттік және жеке институттар үшін еңбек нарығындағы жағдайды жақсарту және Қазақстандағы гендерлік теңдікті арттыру бойынша ұсынымдар айқындалды.

Материалдар мен әдістер. Зерттеуде Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке демографиялық динамиканың әсерін жан-жақты зерттеуге мүмкіндік беретін сандық және сапалық талдау әдістерін қамтитын кешенді тәсіл қолданылады. Зерттеудің эмпирикалық базасы 2014-2023 жылдар аралығында Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросы жариялаған ресми статистикалық деректерге негізделген. Жұмыста ішкі және халықаралық еңбек көші-қоны, халық санының өзгеруі, жас-жыныстық құрылымы, туу мен өлім-жітім коэффициенттері, көші-қон ағындары, ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылу



деңгейі, еңбекақыдағы гендерлік алшақтық, сондай-ақ жұмыспен қамтудың салалық құрылымы талданды.

Деректерді өңдеу үшін демографиялық өзгерістердің негізгі тенденцияларын және олардың еңбек нарығына әсерін анықтауға мүмкіндік беретін сипаттамалық статистика әдістері қолданылды. Корреляциялық талдау демографиялық факторлар мен гендерлік теңсіздік көрсеткіштері арасындағы байланысты сандық бағалау үшін пайдаланылды, ал регрессиялық талдау көші-қон процестерінің гендерлік теңдік деңгейіне, атап айтқанда, басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесіне әсер ету дәрежесін анықтауға мүмкіндік берді. Салыстырмалы талдау Қазақстанның демографиялық және экономикалық көрсеткіштерін әлемдік үрдістермен салыстыруды қамтыды, бұл халықаралық процестер контекстіндегі гендерлік теңсіздіктің ерекшеліктерін анықтауға мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, БҰҰ, Дүниежүзілік банк және халықаралық еңбек ұйымы сияқты халықаралық ұйымдардың ғылыми жарияланымдарына, саяси құжаттары мен есептеріне контент-талдау жүргізілді. Әртүрлі әдістер мен деректер көздерін пайдалану Қазақстанның еңбек нарығындағы демографиялық процестер мен гендерлік теңдік арасындағы өзара байланысты тұтас түсінуді қамтамасыз етті, сондай-ақ зерттеу нәтижелерін неғұрлым кең жаһандық контекстке біріктіруге мүмкіндік берді.

Әдебиеттерді шолу. Еңбек нарығындағы гендерлік аспектілер гендерлік теңсіздіктердің негізгі себептерін түсінуге және оларды жеңу стратегияларын жасауға тырысатын әлемдік ғылымдағы көптеген зерттеушілердің назарын аударады. Бұл әдебиеттерге шолу демографиялық факторлардың еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті орнатуға әсері және олардың әлеуметтік-экономикалық дамуға әсерін зерттейтін негізгі авторлардың жұмыстарына назар аударады.

Э. Перивье еуропалық еңбек нарықтарының эволюциясын гендерлік тұрғыдан сипаттап, әр елге тән гендерлік режим түрін ескере отырып, екі негізгі көрсеткіш, қатысу және жұмыспен қамту деңгейі бойынша тенденцияларды талдаған [2]. Ал Д. Родригес әріптесімен жұмыс істемейтін және жұмыс істейтін әйелдер арасындағы гендерлік теңдікті қолдау деңгейлеріндегі айырмашылықтың айтарлықтай үлесін кең ауқымды әлеуметтік-экономикалық өзгерістерге жатқызуға болатынын көрсетті [3].

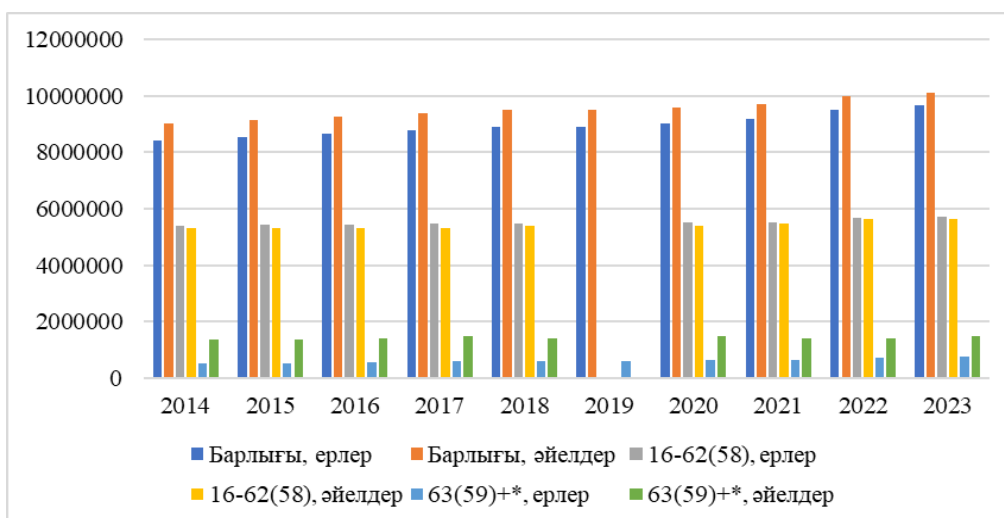
Г. Азимова демографиялық факторды ескере отырып, экономикалық өсудің төмен қарқынының салдарынан тиімді жұмыс орындарының тапшылығы орын алуы, нәтижесінде бос жұмыс күшінің едәуір бөлігі жұмысқа орналаса алмауы айқындалды [4]. Ю. Шокаманов және оның әріптестерінің жұмысында Қазақстан халқының жыныстық-жас құрылымындағы демографиялық толқындардың туудың, өлімнің және халықтың табиғи өсуінің жалпы көрсеткіштеріне айтарлықтай әсерін көрсетті. Демографиялық ауысудың қазақстандық моделінің бұл ерекшелігі тұтастай алғанда демографиялық дамуға да, елдегі адами әлеуетке де, тиісінше жалпы халықтың өмір сүру деңгейі мен сапасына да айтарлықтай әсер етуі айтылды [5].

Е. Мосакованың жұмысы а еңбек нарығындағы әйелдердің жұмыспен қамтылуы мен туу коэффициентінің жаһандық мәселесін зерттеуге арналған. Автор гендерлік факторды ескере отырып, отбасында және еңбек нарығында әйелдердің қосарланған жұмыспен қамтылуын, сонымен бірге туындайтын кемсітушілікті, жыныс мүмкіндіктерінің теңсіздігін, атап айтқанда жалдау кезінде ескеру қажет екендігін атап өтті [6]. Осы бағыт бойынша Е.Бурибаевтың мақаласында зерттеу жұмыстары жүргізілген. Автор Қазақстанда ерлер мен әйелдердің тең жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету мүмкіндіктерін және еңбекті қорғау және еңбек жағдайлары туралы заңнаманы жетілдіру, еңбек жағдайларын жақсарту жөнінде ұсыныстар ұсынған [7].



Нәтижелер мен талқылаулар. Демография - бұл деректерді жинау, халықтың санының, құрамы мен көбеюінің өзгеруін сипаттау және талдау бойынша практикалық қызмет түрі [8]. Демографияның негізгі индикаторларына халық саны, қоғамның қартаюуы, сондай – ақ халықтың көші-қон жатады [9]. Бұл көрсеткіштер еңбек нарығының жай-күйінің толық бейнесін және қоғамның экономикалық тұрақтылығын талдауға мүмкіндік беретін іргелі элементтер болып табылады. Осы индикаторлардың динамикасын түсіну қазіргі жағдайды бағалауға мүмкіндік беріп қана қоймайды, сонымен қатар болашақта еңбек нарығының даму тенденцияларын болжаудың маңызды құралы болып табылады.

Көптеген әлемдік оқиғалар мен коронавирустық пандемия және онымен байланысты мемлекеттік шектеулер ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылуына және бос жұмыс жүктемесіне әр түрлі әсер етті. Гендерлік алшақтық индексіне сәйкес, көптеген дамыған елдерде гендерлік алшақтық бар. Бұл индекс гендерлік негізде жалақының, білімнің, перспективалық жұмысқа орналасудың және т.б. айырмашылығын көрсетеді. Дүниежүзілік экономикалық форумның 2023 жылғы соңғы есебіне сәйкес, Исландия, Финляндия, Норвегия және Еуропаның басқа елдерінде гендерлік теңсіздік деңгейі төмен, ал Ливан, Пәкістан және басқа елдерде гендерлік теңсіздік деңгейі жоғары. Осы тұста, халық санының өзгеруі еңбек нарығындағы гендерлік теңдік мәселесіне әсер етеді (1-сурет).



1-сурет – Қазақстан Республикасындағы ерлер мен әйелдердің жастары бойынша саны

Ескерту: авторлармен [10] негізінде әзірленді

2014 жылдан 2023 жылға дейін Қазақстан халқының жалпы саны 17 417 673-ден 19 766 807 адамға дейін өсті. Маңыздысы, ерлер мен әйелдердің саны бірдей дерлік өсті, бұл популяциядағы әйелдердің үстемдігі аз болды. Бұл халықтың әйелдер бөлігінің шамалы, бірақ тұрақты өсуін көрсетеді, бұл теориялық тұрғыдан еңбек нарығына қатысатын әйелдердің көбеюіне әкелуі мүмкін.

Талданған кезеңде еңбекке қабілетті жастағы халық саны да өсті, 2014 жылы 10 730 495-ден 2023 жылы 11 359 923-ке дейін. Мұнда ерлер әйелдерге қарағанда шамалы артықшылығын байқауға болады. Алайда, еңбекке қабілетті жастағы әйелдер саны 5 327 159-ден 5 650 103-ке дейін айтарлықтай өсті.

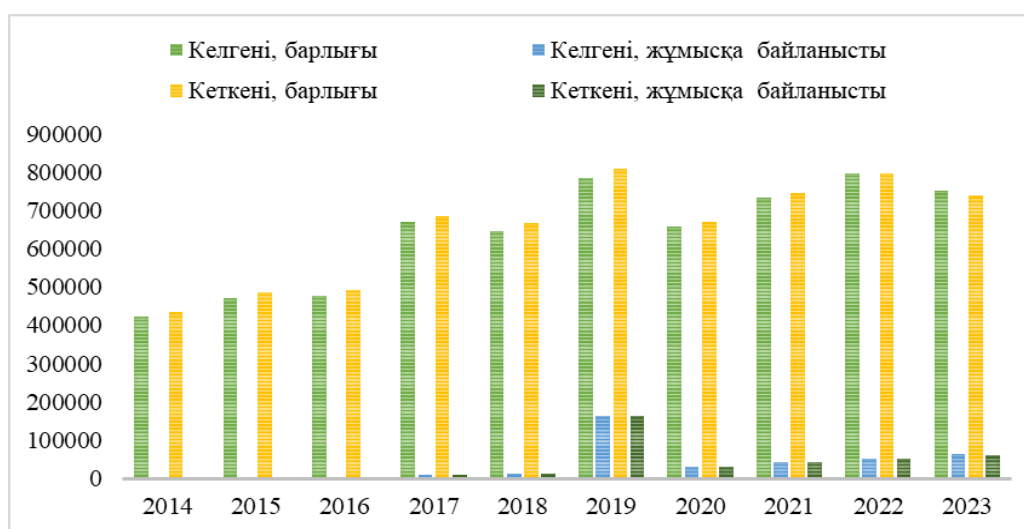


Еңбекке қабілетті жастағы әйелдер санының бұл өсуі олардың еңбек нарығына қатысуының артуына ықпал етуі мүмкін. Алайда, Қазақстан сияқты дәстүрлі гендерлік рөлдері бар елдерде мұндай демографиялық өзгерістер әрқашан автоматты түрде гендерлік теңдікті жақсартуға әкелмейді.

2014 жылы 1 370 865-тен 2023 жылы 1 476 352-ге дейін өскен егде жастағы әйелдердің (зейнеткерлік жаста) көбеюі маңызды тенденция болып табылады, бұл әйелдердің ұзақ өмір сүруіне байланысты. Зейнеткерлік жастағы ер адамдар да көбейді, бірақ олардың үлесі айтарлықтай аз (2023 жылы 768 297). Бұл еңбек нарығына әсер етуі мүмкін, өйткені еңбекке қабілетті халықтың көп бөлігі (әсіресе әйелдер) экономиканың белсенді секторынан кететіндіктен, жас ұрпақ есебінен жұмыс күшіндегі шығындарды өтеу қажеттілігі туындайды.

Қазақстандағы демографиялық динамика еңбекке қабілетті жастағы әйелдер санының біртіндеп ұлғаюын көрсетеді, бұл олардың экономикаға қатысуын арттыру үшін әлеует туғызады. Алайда, гендерлік стереотиптерді жеңу, ресурстарға тең қол жетімділікті қамтамасыз ету және еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияны жою бойынша мақсатты шаралар болмаса, бұл өзгерістер гендерлік теңдіктің жақсаруына әкелмеуі мүмкін.

Халықтың көші-қон факторлары, оның ішінде жұмысқа байланысты келушілер еңбек нарығына кері әсерін тигізуі мүмкін (2-сурет).



2-сурет – Қазақстан Республикасындағы халықтың көші-қоны

Ескерту: авторлармен [10] негізінде әзірленді

Қазақстандағы халықтың 2014-2023 жылдардағы көші-қон кестесін талдай отырып, гендерлік теңдік пен еңбек нарығына әсер ететін мынадай түйінді тұстарды бөліп көрсетуге болады:

Кестеден елге жұмысқа байланысты келгендер мен кеткендердің саны 2014-2018 жылдар арасында аса көп болмағаны байқалады. 2019 жылдан бастап айтарлықтай саны өскенін көруге болады. 2019 жылы жұмысқа 161 735 адам келді, ал 2020 жылы бұл көрсеткіш 30 568-ге дейін төмендеді. Бұл көші-қон ағындарын шектейтін және еңбек нарығына әсер еткен COVID-19 пандемиясына байланысты болуы мүмкін. 2023 жылы ішінара қалпына келтіру байқалды, бірақ көрсеткіштер әлі де 2019 жылғы деңгейге жеткен жоқ.



Жұмысқа байланысты мигранттар санының азаюы ерлер мен әйелдерге әртүрлі әсер етуі мүмкін. Көші-қон әдетте ерлер популяциясында, әсіресе құрылыс, көлік және өнеркәсіп сияқты секторларда жиі кездеседі. Әйелдер, керісінше, еңбек көші-қоны мүмкіндіктерімен шектелуі мүмкін, әсіресе егер олар жоғары білікті жұмысқа қол жеткізуде қиындықтарға тап болса немесе дәстүрлі гендерлік рөлдерге тап болса.

Жұмыс көші-қонының төмендеуі еңбек нарығында гендерлік сегрегацияның күшеюіне әкелуі мүмкін, өйткені ерлер мигранттар жұмыс істейтін секторлар әйелдер басым секторларға қарағанда көбірек зардап шегуі мүмкін. Бұл гендерлік теңдікке қол жеткізудегі прогресті бәсеңдетуі мүмкін, әсіресе жоғары жалақы төленетін секторларда.

2019 жылдан 2023 жылға дейін елден жұмыстан шыққандар саны да айтарлықтай төмендеді (2019 жылы 162 926 адамнан 2023 жылы 59 649 адамға дейін). Бұл жоғары білікті жұмыс күшінің көші-қонының төмендеуін көрсетуі мүмкін, бұл ішкі еңбек нарығына әсер етеді. Алайда, теңсіздік жағдайында әйелдердің жоғары білікті және жоғары ақы төленетін позицияларға қол жетімділігі шектеулі болуы мүмкін.

Көші-қон ағындарындағы өзгерістер Қазақстандағы еңбек нарығының құрылымына әсер етеді және гендерлік теңдікті жақсартуға ықпал етуі де, кедергі келтіруі де мүмкін. Бұл өзгерістерді теңдіктің пайдасына пайдалану үшін әйелдердің жоғары жалақы алатын позицияларға қол жетімділігін жақсартуға және экономика секторларындағы гендерлік сегрегацияны азайтуға бағытталған бағдарламаларды әзірлеу маңызды.

Ал, көші-қон факторларының еңбек нарығына, оның ішінде жұмыссыздар санына қалай әсер ететінін зерттеп көрейік. Жынысы бойынша жұмыссыздар саны 1-кестеде көрсетілген.

1-кесте – Жынысы бойынша жұмыссыздар саны, мың

Жылдар	Ерлер	Әйелдер
2014	195,9	256,0
2015	199,6	254,7
2016	203,9	241,6
2017	205,3	237,0
2018	202,1	241,6
2019	204,3	236,3
2020	209,6	239,2
2021	201,7	247,9
2022	208,1	250,2
2023	209,1	243,1

Ескерту: авторлармен [10] негізінде әзірленді

2014-2023 жылдар аралығындағы Қазақстандағы ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыссыздар саны туралы кестенің деректерін талдай отырып, шамалы ауытқулары бар ерлер арасындағы жұмыссыздар саны салыстырмалы түрде тұрақты болып қалатынын байқауға болады. 2014 жылы ерлерде бұл көрсеткіш 195,9 болды, ал 2023 жылға қарай ол 209,1-ге дейін өсті. Әйелдер ерлерге қарағанда жұмыссыздар санының жоғары деңгейін көрсетеді және олардың саны 2014 жылы 256-ден 2019 жылы 236,3-ге дейін біртіндеп төмендеді, содан кейін 2022 жылы 250,1-ге дейін өсті.

Ерлер арасындағы жұмыссыздар саны 201,7-ге дейін төмендеген 2021 жылға ерекше назар аударған жөн. Бұл төмендеу COVID-19 пандемиясына байланысты енгізілген карантиндік шаралардың салдарымен байланысты. Осы кезеңде Қазақстанға жұмысқа орналасу мақсатында келетін көшіп-қонушылар саны қозғалысқа шектеулер



мен жабық шекараларға байланысты айтарлықтай азайды. Ерлер арасындағы еңбек нарығындағы бәсекелестіктің төмендеуі жұмыссыздар санының уақытша төмендеуінің себептерінің бірі болды. Алайда, карантиндік шаралардың әлсіреуімен және экономикалық белсенділіктің қалпына келуімен мигранттар ағыны қайта жанданды, бұл еңбек нарығына тағы да қысым жасады.

Мигранттар саны мен жұмыссыздықтар айырмашылығы арасындағы корреляциялық байланысты талдайық. Корреляциялық талдау нәтижесі 2-кестеде көрсетілген.

2-кесте – Қазақстандағы көші-қон және жұмыссыздары саны көрсеткіштері бойынша корреляциялық талдау

2-айнымалы 1-айнымалы	Жұмысқа байланысты келушілер	Жұмысқа байланысты кетушілер	Әйелдер мен ерлер арасындағы жұмыссыздықтың айырмашылығы
Жұмысқа байланысты келушілер	1		
Жұмысқа байланысты кетушілер	0,999667029	1	
Әйелдер мен ерлер арасындағы жұмыссыздықтың айырмашылығы	-0,429143338	-0,424839611	1
Ескерту: авторлармен әзірленді			

Жұмысқа байланысты кетушілер мен жұмысқа байланысты келушілер мен ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыссыздық арасындағы айырмашылық арасында орташа теріс корреляция бар (сәйкесінше -0.42 және -0.43).

Жұмыс істеуге адамдар неғұрлым көп келсе, ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыссыздықтың айырмашылығы соғұрлым аз болады. Бұл көші-қон жаңа жұмыс орындарын құратынын немесе еңбек нарығын теңестіретінін көрсетуі мүмкін.

Жұмысшылардың кетуі де жұмыссыздықтағы гендерлік алшақтықты азайтады. Мүмкін, бұл көбінесе ер адамдар кететіндіктен немесе әйелдер жұмысқа орналасу үшін көбірек мүмкіндіктерге ие болады. Жалпы, көші-қон еңбек нарығындағы теңгерімсіздікті тегістеуге ықпал етеді, бірақ нақты механизмдер қосымша талдауды қажет етеді.

Бұл әсердің ықтимал себептері: мигранттардың келуі жаңа жұмыс орындарын құру арқылы экономикалық өсуді ынталандыруы мүмкін.

Егер ер адамдар жиі қоныс аударса, бұл әйелдер арасындағы жұмыс бәсекелестігін азайтады, бұл жұмыссыздық айырмашылығын азайтады.

Жұмысшылардың кетуі жалпы жұмыссыздық деңгейін төмендетуі мүмкін, өйткені аз жұмысшылар бірдей жұмыс орындары үшін бәсекелеседі.

Халық санындағы еңбекке қабілетті жастағы әйелдердің үлесі артқанымен, кәсіпорындардағы басшылық лауазымдардағы үлес төмен деңгейін 3 – кестеде байқауға болады.



3-кесте – Әйелдер мен ерлер басқаратын кәсіпорындардың пайызы мөлшері бойынша

Жылдар	Ерлер	Әйелдер
2014	72,8	27,2
2015	72,4	27,6
2016	72,6	27,4
2017	72,4	27,6
2018	72,1	27,9
2019	71,7	28,3
2020	71,6	28,4
2021	72,0	28,0
2022	72,1	27,9
2023	72,2	27,8

Ескерту: авторлармен [11] негізінде әзірленді

2014-2023 жылдар аралығындағы кезеңде Қазақстанда ерлер мен әйелдер басқаратын кәсіпорындардың пайызы туралы кестенің деректері басшылық құрылымдардағы тұрақты гендерлік теңсіздікті көрсетеді. Осы кезеңде бизнесті басқаратын ерлер үлесі шамамен 71-72% -ды құрады, ал әйелдердің үлесі 27-28% деңгейінде қалды.

Осы кестеден Қазақстанда 2014-2023 жылдар аралығында ерлер басшылық лауазымдардың басым көпшілігін атқаратын кәсіпорындар басшылығында тұрақты гендерлік теңгерімсіздік байқалады деген қорытынды жасауға болады. Әйелдердің көшбасшылық позициялардағы үлесі төмендеу тенденциясымен тұрақты болып қалды, бұл компанияларды басқарудағы гендерлік теңдікке кедергілердің бар екендігін көрсетеді.

Осы орайда көші-қонның басшылық лауазымдағы әйелдер үлесіне әсерін толығырақ зерттей кетсек. Миграцияның жұмысқа байланысты кетушілер және келушілер мен басшылық лауазымдағы әйелдер үлесі арасындағы байланысты корреляциялық талдаумен тексеріп көрейік. Корреляциялық талдау нәтижесі төмендегі кестеде орналасқан (Кесте 4).

4-кесте – Қазақстандағы көші-қон және еңбек нарығындағы көрсеткіштері бойынша корреляциялық талдау

2- айнымалы 1-айнымалы	Жұмысқа байланысты келушілер	Жұмысқа байланысты кетушілер	Басшылық лауазымдағы әйелдер пайызы
Жұмысқа байланысты келушілер	1		
Жұмысқа байланысты кетушілер	0,999667029	1	
Басшылық лауазымдағы әйелдер пайызы	0,596658595	0,581134325	1

Ескерту: авторлармен әзірленді

Басшылық лауазымдағы әйелдер үлесінің жұмысқа байланысты келушілер мен кетушілер санымен орташа оң корреляциялық байланыста екенін көруге болады. Көші-қонның (келушілер және кетушілер) басқарушылық лауазымдағы әйелдердің үлесіне



әсерін толықтай сипаттау үшін сызықты регрессиялық модельді қолдануға болады. Регрессиялық талдау нәтижесі 5-кестеде көрсетілген.

5-кесте – Қазақстандағы көші-қон және еңбек нарығындағы көрсеткіштері бойынша регрессиялық талдау

Айнымалы	Коэффициент	Стандартты қате	t-статистика	P-мән
Ү-қиылысу	27,61978471	0,143159821	192,9297239	2,65E-14
Жұмысқа байланысты келушілер	0,000264932	8,87169E-05	2,986260777	0,020334
Жұмысқа байланысты кетушілер	-0,000257643	8,84839E-05	-2,911751095	0,022604
Ескерту: авторлармен әзірленді				

Регрессиялық талдау кезінде көптік $R=0.8419$ болды. Бұл тәуелді айнымалы мен болжаушылар арасындағы жоғары корреляцияны білдіреді. Ал R -квадрат = 0.7088 – модель тәуелді айнымалының 70.88% түсіндіреді. F -статистика = 8.52, $p = 0.0133$ – құрылған модель статистикалық маңызды модель болып табылатынын білдіреді ($p < 0.05$).

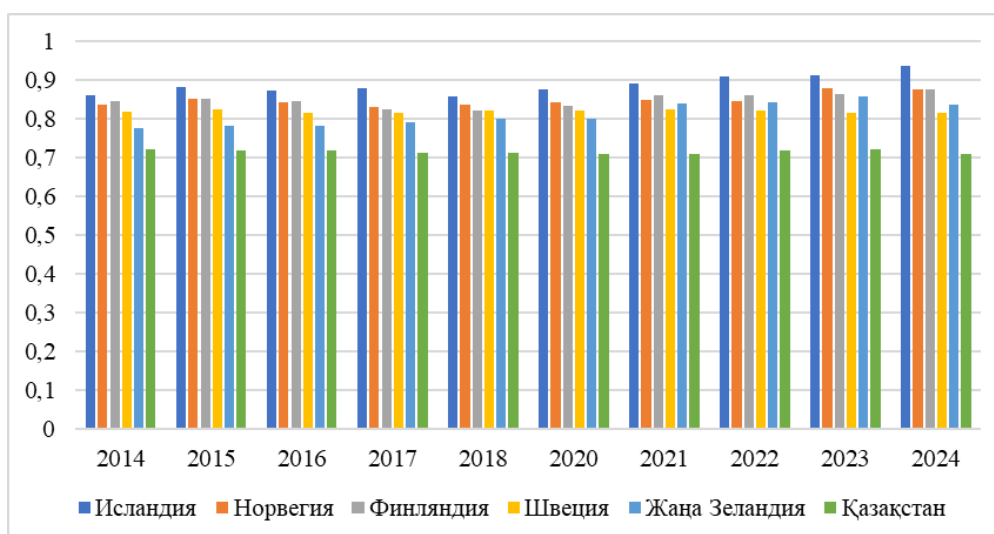
Регрессиялық теңдеуді төмендегідей жазуға болады (1):

$$y=27.62+0.00026 \cdot x_1-0.00026 \cdot x_2 \quad (1)$$

мұндағы, y - басшылық лауазымдағы әйелдер пайызы, x_1 - жұмысқа байланысты келушілер, x_2 - жұмысқа байланысты кетушілер.

Регрессиялық талдау нәтижесі бойынша келген мигранттар санының 1000 адамға артуы әйелдердің басқарудағы үлесін 0.26% - ға арттырады. Кеткендер санының 1000 адамға артуы басқарудағы әйелдердің үлесін 0.26% - ға төмендетеді. Екі көрсеткіш те статистикалық маңызды, бұл көші-қонның басқарушы лауазымдағы әйелдердің үлесіне, яғни гендерлік теңдікке нақты әсерін көрсетеді.

Жоғарыда талданған демографиялық факторлардың Қазақстан Республикасының әлемдік гендерлік теңдіктің индексіндегі орнына әсерін 3 суреттен көруге болады.



3-сурет – Әлемдік гендерлік теңдік индексідегі Қазақстанның және ТОП-5 мемлекеттердің көрсеткіштері

Ескерту: авторлармен [12] негізінде әзірленді

Суретте осы көрсеткіш бойынша көш бастап тұрған әлемнің топ-5 елімен (Исландия, Норвегия, Финляндия, Швеция және Жаңа Зеландия) салыстырғанда 2014 жылдан 2024 жылға дейінгі кезеңдегі гендерлік теңдіктің әлемдік индексідегі Қазақстан Республикасының орны көрсетілген. Гендерлік теңдік индексі әйелдердің экономикаға қатысуын, олардың білім деңгейін, денсаулық сақтаудың қолжетімділігін және саяси қатысуын ескере отырып, елдердің ілгерілеуін бағалайды.

Жүргізілген зерттеу халықтың қартаюуы, көші-қон процестері және еңбекке қабілетті халық санының өзгеруі сияқты демографиялық факторлар Қазақстанның гендерлік теңдіктің әлемдік рейтингіндегі орнына айтарлықтай әсер ететінін көрсетті. Бұл процестер әйелдердің экономикалық белсенділігіне, олардың әртүрлі салалардағы өкілдіктеріне және мансаптық мүмкіндіктерге қол жетімділігіне әсер етеді.

Индекс динамикасын талдау Қазақстанның өз позициясын біртіндеп жақсартып келе жатқанын көрсетеді, бұл теңдік саласындағы бірқатар табысты мемлекеттік бастамалардың іске асырылғанын көрсетеді. Алайда, көрсеткіштің өсуіне қарамастан, оның мәні 0,8-ден төмен болып қалады, бұл жетекші елдермен бар алшақтықты көрсетеді. Мысалы, 2020-2024 жылдар аралығында Қазақстан әйелдердің экономикаға қатысуы және білімге қолжетімділігі сияқты салаларда тұрақты жақсарғанын көрсетті, алайда саяси өкілдік және жалақыдағы гендерлік алшақтықты жою саласында қиындықтар сақталуда.

Салыстырмалы талдау нәтижелері демографиялық динамика Қазақстанның индекстегі орнын айқындайтын негізгі фактор болып табылатынын көрсетеді. Сонымен, көші-қон ағындары, әсіресе еңбек көші-қонымен байланысты, жұмыспен қамту құрылымына әсер етеді, ал халықтың қартаюуы тәуелді отбасы мүшелеріне күтім жасау контекстінде әйелдерге жүктемені арттырады. Бұл олардың экономикалық өмірге толық қатысу мүмкіндіктерін шектейді.

Осыған байланысты, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттіктің тарапынан мемлекеттік қызметте басшылық лауазымдарда гендерлік теңдікті орнату мақсатында бірқатар жұмыстар атқарылып жатыр. Гендерлік теңдікті іске асыру мақсатында конкурстық рәсімдердің ашықтығын қамтамасыз ету



жөнінде шаралар қабылдануда, бұл мемлекеттік қызметке кіру үшін тең мүмкіндіктер құрудың маңызды шарты болып табылады. Арнайы интеграцияланған ақпараттық жүйесінің сыртқы порталы арқылы мемлекеттік қызметке іріктеу процесін цифрландыру бойынша жұмыс кезең-кезеңімен іске асырылуда.

Мемлекеттік қызметте енгізіліп жатқан реформалар кәсіпорын саласында да гендерлік теңдік орнату үшін үлкен мүмкіншілік болып табылады.

Қорытынды. Қазақстандағы демографиялық өзгерістер еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке айтарлықтай әсер ететіні анықталды. Зерттеу нәтижелері еңбек нарығындағы гендерлік теңдікке әсер ететін негізгі факторлар халықтың өсуі, көші-қон процестері және қоғамның қартаюы екенін көрсетеді. Корреляциялық және регрессиялық талдаулар жұмыссыздық деңгейі мен гендерлік теңсіздік арасындағы байланысты анықтады және олардың гендерлік теңсіздікке әсерін сандық түрде анықтады.

Қазақстан әлемдік гендерлік теңдік индексында орташа 60-шы орында тұрғанына қарамастан, ел әлі де жетекші әлемдік державалардан артта қалып отыр. Әйелдердің басшылық лауазымдарға қатысу деңгейінің төмендігі және болашақта гендерлік теңсіздік өзекті мәселелер болып қала береді. Регрессиялық талдау нәтижелері көші-қон басшылық лауазымдардағы әйелдер санына оң әсер ететінін көрсетті, алайда еңбек нарығындағы құрылымдық сәйкессіздіктерді жою үшін қосымша шаралар қажет.

Еңбек нарығында гендерлік теңдікті арттыру мақсатында мемлекеттік және корпоративтік саясат деңгейінде мынадай қадамдар жасау ұсынылады:

1. Гендерлік теңсіздікті жоюдың кешенді бағдарламалары - әйелдердің білім деңгейі мен жалақысы жоғары мамандықтарға қолжетімділігін кеңейту.

2. Кәсіптік оқытуды және қолайлы еңбек жағдайларын дамыту - әйелдердің еңбек нарығындағы белсенділігін арттыру.

3. Әйелдерді мемлекеттік және жеке секторлардағы басшылық лауазымдарға тарту - конкурстық рәсімдердің ашықтығын қамтамасыз ету және әйелдердің мансаптық өсу мүмкіндіктерін кеңейту.

4. Көші – қон саясатын оңтайландыру - сыртқы және ішкі көші-қонның еңбек нарығына әсерін азайту.

Жалпы, Қазақстандағы демографиялық өзгерістер еңбек нарығында жаңа сын-қатерлер мен мүмкіндіктер туғызады. Ғылыми негізделген мемлекеттік саясат пен корпоративтік шаралардың үйлесуі гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге және елдің халықаралық рейтингтердегі позициясын жақсартуға ықпал етеді.

Әдебиеттер тізімі

1. Официальный сайт ООН [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 02.10.2024).

2. Périvier H., Verdugo G. A Dynamic Towards Gender Equality? Participation and Employment in European Labour Markets // Report on the State of the European Union. Palgrave Macmillan, Cham. – 2018. - p.151-169. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98364-6_10.

3. Rodríguez J., Pillai V. Advancing support for gender equality among women in Mexico: Significance of labor force participation// International Social Work. – 2019. - Vol. 62. - №1. - P. 172-184. <https://doi.org/10.1177/0020872817717323>.

4. Азимова Г.Р. Создание рабочих мест с учетом демографических факторов на рынке труда Кыргызстана // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – 2019. - № 6. - С. 64-69.

5. Шокаманов Ю., Мананов Б., Мусулманкулова А. Влияние казахстанской модели демографического перехода на развитие человеческого потенциала в Казахстане// Экономическая серия Вестника ЕНУ им. Л.Н. Гумилева - 2024. - №3. - С. 130–148. <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2024-3-130-148>.



6. Мосакова Е.А. Социально-демографическая политика в России: необходимость учета гендерного фактора// Вестник Московского Университета. Серия XXVII. Глобалистика и Геополитика. - 2014. - № 3 (1). - С.88-94.
7. Buribayev Y., Khamzina Z. Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan// International Journal of Discrimination and the Law. – 2019. - №19 (2). - p. 110-124. <https://doi.org/10.1177/1358229119846784>.
8. Achildieva N. Основные понятия о демографии и демографической лексике// Science and innovation. – 2002. - № В8(1). – С. 2380-2382.
9. Официальный сайт Zakon.kz [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.zakon.kz/stati/6432250-spasenie-ili-ugroza-chem-obernetsya-kazakhstanu-vysokaya-rozhdaemost.html> (дата обращения: 01.10.2024).
10. Официальный сайт Бюро Национальной статистики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://stat.gov.kz/ru/> (дата обращения: 30.09.2024).
11. Официальный сайт Бюро Национальной статистики. Гендерная статистика [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://gender.stat.gov.kz/ru> (дата обращения: 28.09.2024).
12. World Economic Forum [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/global-gender-gap-2024-dashboard/> (дата обращения: 01.02.2025).

References

1. United Nations. Sustainable development goals. Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (accessed: 02.10.2024).
2. Périer H., Verdugo G. A Dynamic Towards Gender Equality? Participation and Employment in European Labour Markets. *Report on the State of the European Union*. Palgrave Macmillan, Cham, 2018, pp.151-169. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98364-6_10.
3. Rodriguez J., Pillai V. Advancing support for gender equality among women in Mexico: Significance of labor force participation. *International Social Work*, 2019, 62(1), pp. 172-184. <https://doi.org/10.1177/0020872817717323>.
4. Azimova G.R. Sozdanie rabochih mest s uchetom demograficheskikh faktorov na rynke truda Kyrgyzstana [Job creation based on demographic factors in the Kyrgyz labor market]. *Nauka, novye tehnologii i innovacii Kyrgyzstana*, 2019, 6, ss. 64-69 (in Russian).
5. Shokamanov Ju., Mananov B., Musulmankulova A. Vliyanie kazahstanskoj modeli demograficheskogo perehoda na razvitie chelovecheskogo potentsiala v Kazahstane [The impact of the Kazakh demographic transition model on human development in Kazakhstan]. *Jekonomicheskaja serija Vestnika ENU im. L.N. Gumileva*, 2024, 3, ss. 130–148 <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2024-3-130-148> (in Russian).
6. Mosakova E.A. Social'no-demograficheskaja politika v Rossii: neobhodimost' ucheta genderного фактора [Socio-demographic policy in Russia: the need to take into account the gender factor]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Series XXVII: Global Studies and Geopolitics*, 2014, 3 (1), ss.88-94 (in Russian).
7. Buribayev Y., Khamzina Z. Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan. *International Journal of Discrimination and the Law*, 2019, 19 (2), pp. 110-124 <https://doi.org/10.1177/1358229119846784>.
8. Achildieva N. Osnovnye ponjatija o demografii i demograficheskoi leksike [Basic concepts of demography and demographic vocabulary]. *Science and innovation*, 2002, V8(1), ss. 2380-2382 (in Russian).
9. Oficial'nyj sajt Zakon.kz. Available at: <https://www.zakon.kz/stati/6432250-spasenie-ili-ugroza-chem-obernetsya-kazakhstanu-vysokaya-rozhdaemost.html> (accessed: 01.10.2024).
10. Oficial'nyj sajt Bjuro Nacional'noj statistiki. Available at: <https://stat.gov.kz/ru/> (accessed: 30.09.2024).
11. Oficial'nyj sajt Bjuro Nacional'noj statistiki. Available at: <https://gender.stat.gov.kz/ru> (accessed: 28.09.2024).
12. World Economic Forum. Available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/global-gender-gap-2024-dashboard/> (accessed: 01.02.2025).



ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ДИНАМИКИ НА ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА

С. Мұратқызы¹, Е.Е. Мубарак^{1*}, И.В. Бордияну¹, А.С. Серіктаева²

¹Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан

²Восточно-Казахстанский технический университет, Усть-Каменогорск, Казахстан

*Corresponding author e-mail: yeldar.mubarakov@mail.ru

Резюме. В данной статье исследуется влияние демографических изменений на гендерное равенство на рынке труда Казахстана. Особое внимание уделяется таким факторам, как изменение численности населения, старение общества и миграционные процессы, которые влияют на социальные и экономические условия как для мужчин, так и для женщин. Несмотря на прогресс в сокращении гендерного разрыва, такие проблемы, как недостаточное представительство женщин на руководящих должностях и рост безработицы среди мужчин, продолжают существовать. Для улучшения ситуации предлагается усилить национальные программы поддержки женщин, развить гибкие условия труда и обеспечить равный доступ к профессиональному обучению.

Ключевые слова: Казахстан, демографические факторы, гендерное равенство, рынок труда.

INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC DYNAMICS ON GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET OF KAZAKHSTAN

S. Muratkyzy¹, Y.Y. Mubarakov^{1*}, I.V. Bordianu¹, A.S. Seriktayeva²

¹Kazakh-American Free University, Oskemen, Kazakhstan

²D. Serikbayev East Kazakhstan Technical University, Oskemen, Kazakhstan

*Corresponding author e-mail: yeldar.mubarakov@mail.ru

Summary. This article examines the impact of demographic changes on gender equality in the labor market of Kazakhstan. Special attention is given to factors such as population change, ageing of society and migration processes that affect the social and economic conditions for both men and women. Despite progress in closing the gender gap, problems such as the under-representation of women in leadership positions and rising unemployment among men continue to persist. To improve the situation, it is proposed that national programmes of support for women be strengthened, flexible working conditions developed, and equal access to vocational training provided.

Key words: Kazakhstan, demographic factors, gender equality, labor market.

Авторлар туралы ақпарат:

Мұратқызы Салтанат – Қазақстан-Американдық еркін университетінің оқытушысы, Өскемен, Қазақстан, e-mail: muratkyzy_0509@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9350-3995>

Мубарак Елдар Еркынулы* - Қазақстан-Американдық еркін университетінің PhD докторанты, Өскемен, Қазақстан, e-mail: yeldar.mubarakov@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3619-9088>

Бордияну Илона Владимировна – PhD, Қазақстан-Американдық еркін университетінің профессоры, Өскемен, Қазақстан, e-mail: bordianuilon@mail.ru, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-7175-9829>

Серіктаева Аяжан Серіктайқызы - Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университетінің оқытушысы, Өскемен, Қазақстан, e-mail: seriktaeva.ayazhan@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4445-612X>



Информация об авторах:

Мұратқызы Салтанат – преподаватель Казахстанско-Американского свободного университета, Усть-Каменогорск, Казахстан, e-mail: muratkyzy_0509@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9350-3995>

Мубаракوف Елдар Еркынулы* - докторант PhD Казахстанско-Американского свободного университета, Усть-Каменогорск, Казахстан, e-mail: yeldar.mubarakov@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3619-9088>

Бордияну Илона Владимировна – PhD, профессор Казахстанско-Американского свободного университета, Усть-Каменогорск, Казахстан, e-mail: bordiyanuilona@mail.ru, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-7175-9829>

Серіктаева Аяжан Серіктайқызы – преподаватель Восточно-Казахстанского технического университета им. Д. Серикбаева, Усть-Каменогорск, Казахстан, e-mail: seriktaeva.ayazhan@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4445-612X>

Information about authors:

Muratkyzy Saltanat - lecturer at the Kazakh-American Free University, Oskemen, Kazakhstan, e-mail: muratkyzy_0509@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9350-3995>

Mubarakov Yeldar Yerkynuly* - PhD student of the Kazakh-American Free University, Oskemen, Kazakhstan, e-mail: yeldar.mubarakov@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3619-9088>

Bordiyanu Ilona Vladimirovna – PhD, Professor of the Kazakh-American Free University, Oskemen, Kazakhstan, e-mail: bordiyanuilona@mail.ru, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-7175-9829>

Seriktayeva Ayazhan Seriktaykyzy - lecturer at the D. Serikbayev East Kazakhstan Technical University, Oskemen, Kazakhstan, e-mail: seriktaeva.ayazhan@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4445-612X>

Алынды: 05.09.2024

Қарауға қабылданды: 03.10.2024

Онлайн қолжетімді: 31.03.2025