



Статистика, учет и аудит, 4(99)2025. стр. 75-86
DOI: <https://doi.org/10.51579/1563-2415.2025.-4.06>

Экономикадағы пәнаралық зерттеулер
МАҒТР 06.77.77
ӘОЖ 351/354

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕ ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДЕГІ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢСІЗДІКТІҢ ӘЙЕЛДЕР КӨШБАСШЫЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУҒА ЫҚПАЛЫ

Г.С.Ақыбаева¹, З.А.Ескерова^{2*}, С.Ш.Мамбетова², Ш.У. Ниязбекова³

¹Astana IT University, Астана, Қазақстан

²Академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды ұлттық зерттеу университеті, Қарағанды, Қазақстан

³Ресей Федерациясы Үкіметі жанындағы Қаржы университеті, Мәскеу, Ресей

*Corresponding author e-mail: zamirra_e@mail.ru

Аңдатпа. Бұл мақалада Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесінде еңбекақы төлеудегі гендерлік айырмашылық және оның әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін дамытуға әсері қарастырылады. Зерттеудің өзектілігі – халықаралық гендерлік теңдік стандарттарына сәйкес әділ және инклюзивті жұмыспен қамту саясатын қалыптастырудың қажеттілігімен айқындалады. Зерттеудің мақсаты – еңбекақыдағы гендерлік ашықтықтың себептері мен ерекшеліктерін анықтау, сондай-ақ мемлекеттік секторда әйелдердің басшылық лауазымдарға көтерілуіне кедергі келтіретін басқарушылық және экономикалық факторларды талдау болып табылады. Зерттеудің әдістемелік негізі сандық және сапалық талдау тәсілдерін біріктіріп, еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация деңгейін бағалау үшін Дунканның диссимилиация индексі қолдануды қамтиды. Зерттеу барысында ресми статистикалық деректер, заңнамалық актілер және халықаралық ұйымдардың талдамалық материалдары пайдаланылды. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, еңбекақы төлеуде тең құқықтық кепілдіктер болғанына қарамастан, Қазақстанда гендерлік жалақы айырмашылығы сақталып отыр және 2024 жылы оның деңгейі 38%-ға жеткен. Негізгі себептер ретінде тік және көлденең еңбек сегрегациясы, әйел көшбасшылығына қатысты әлеуметтік стереотиптер, сондай-ақ ресурстар мен мансаптық мүмкіндіктерге тең қолжетімділіктің болмауы анықталды. Авторлар гендерлік теңдік саласындағы мемлекеттік саясатты күшейтудің, құқықтық нормаларды жетілдірудің, әйелдердің басқару процестеріне қатысуын кеңейтудің және әділ еңбекақы төлеуді бақылау тетіктерін енгізудің маңыздылығын атап өтеді.

Түйінді сөздер: гендерлік теңдік, еңбекақы, әйелдер көшбасшылығы, мемлекеттік басқару, еңбекақы бойынша айырмашылық, Қазақстан.

Негізгі ережелер. Қазақстанда, соның ішінде мемлекеттік басқару жүйесінде, заңнамада көзделген еңбекақы төлеудегі гендерлік теңдік қағидатына қарамастан, әйелдер мен ерлер арасындағы еңбекақы айырмашылығы әлі де байқалады. 2024 жылғы деректерге сәйкес, жалақы айырмашылығы 38%-ға дейін жетеді. Бұл жағдай тек экономикалық немесе институционалдық теңсіздіктердің салдары емес, сонымен қатар құрылымдық және әлеуметтік-мәдени факторлармен байланысты. Атап айтқанда, әйелдердің басқарушылық лауазымдарға баяу ілгерілеуі, кәсіптік сегрегация, сондай-ақ көшбасшылыққа қатысты қоғамдағы гендерлік стереотиптер мұндай теңсіздікті күшейтеді.

Cite this article as: Akybayev 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. *Statistics, accounting and audit*. 2025, 4(99), 75-86. (In Kaz.). DOI: <https://doi.org/10.51579/1563-2415.2025.-4.06>



Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, еңбекақы теңдігін қамтамасыз ету тек құқықтық нормалармен шектелмеуі тиіс. Ол үшін институционалдық реформаларды іске асыру, гендерлік сезімтал кадрлық саясатты қалыптастыру және әйелдердің кәсіби дамуына кедергі келтіретін әлеуметтік-мәдени ұстанымдарды өзгертетін кешенді тәсіл қажет. Мұндай өзгерістер еңбек нарығындағы тең мүмкіндіктерді кеңейтіп, әйелдердің экономикалық дербестігі мен көшбасшылық әлеуетін арттыруға ықпал етеді.

Кіріспе. Қазіргі кезеңде басқару жүйесіндегі гендерлік аспектілерді зерттеу ұйымдардың тиімділігі мен тұрақты дамуы тұрғысынан маңызды бағыттардың бірі болып табылады. Әйел және ер басшылардың басқару стилдерін талдай келе, әр тәсілдің ерекшеліктері мен артықшылықтарын айқындауға мүмкіндік береді. Дегенмен, еңбекақы төлеудегі гендерлік теңсіздік пен мансаптық өсу жолындағы кедергілер әйелдердің басқарушылық әлеуетінің толық ашылуына тежеу болып отыр. Осыған байланысты, басқару тәжірибесіндегі гендерлік айырмашылықтарды зерттеу тек әлеуметтік әділеттілік мәселесі ғана емес, сонымен қатар тиімді мемлекеттік басқарудың маңызды факторы ретінде қарастырылуы қажет [1].

Қазақстанның әлемнің ең дамыған отыз мемлекетінің қатарына еруге бағытталған стратегиялық мақсаттары аясында, экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы елдерінде қолданылатын индикаторлардың маңызы арта түсуде. Бұл, әсіресе, білім беру және жұмыспен қамту салаларында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мәселелері тұрғысынан өзекті болып табылады. Осыған байланысты әйелдердің қоғамдағы жағдайын жақсартудың екі маңызды аспектісін атап өтуге болады: олардың дербес шешім қабылдау қабілетін арттыру және гендерлік әлеуметтік теңдікті қамтамасыз ету.

Қазақстан әйелдерді қолдау және қоғамдағы олардың рөлін арттыру бағытында бірқатар жүйелі шараларды қабылдап, кезең-кезеңімен іске асырып келеді. Бұл бастамалардың негізі 1997 жылы әйелдер кәсіпкерлігін дамыту мен қолдауға бағытталған Президент Жарлығымен қаланды. Кейін бұл саясат 2000 жылғы Үкімет қаулысымен жалғасын тауып, гендерлік теңдік мәселесін мемлекеттік деңгейде ілгерілетуге жаңа серпін берді. 2006 жылы қабылданған он жылдық гендерлік теңдік стратегиясы аталған бағыттағы жұмыстардың институционалдық тұрғыдан нығайуына ықпал етіп, елдің гендерлік саясатқа жүйелі және стратегиялық көзқарасын қалыптастырды. Аталған құжатта, әсіресе, әйелдердің көшбасшылық әлеуетін дамыту мен олардың шешім қабылдау деңгейіндегі қатысуын арттыруға ерекше мән берілді.

Ғалымдар еңбек қатынастарындағы гендерлік теңсіздікті, әсіресе мемлекеттік сектор контекстінде зерттеудің маңыздылығын атап өтеді. Зерттеулер гендерлік стереотиптер, нәсіл және басқа да әлеуметтік сәйкестіктердің әйелдердің мансаптық мүмкіндіктеріне, экономикалық ресурстарға және кәсіби өсуге қолжетімділігіне ықпал ететінін көрсетеді. Сара Уинтроп, Кимберли Креншоу және Беверли Эш Блэк жүргізген зерттеулерде гендерлік жалақы айырмашылығын және ерлер мен әйелдердің мансаптық траекторияларын түсіну әлеуметтік мәртебенің күрделі өзара байланыстары мен құрылымдық кедергілерді талдауды қажет ететінін атап өтіледі.

Әдебиеттік шолу. Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті нығайту бағытында елеулі қадамдар жасалды. Бұл үдеріс 2006 жылы басталып, 2016 жылға дейінгі кезеңді қамтыған гендерлік теңдікті ілгерілету жөніндегі ұлттық жоспардың қабылдануымен жүзеге асты [2]. 2009 жылы әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған заңнаманың енгізілуі осы саладағы прогресті одан әрі күшейтті [3].



Осы бастамалардың маңызды бөлігі 2009–2015 жылдар аралығында іске асқан әйел кәсіпкерлерін қолдауға арналған шағын несие беру бағдарламасы болды. Бұл шаралар елдегі әйелдердің әлеуметтік және экономикалық жағдайын жақсартуға бағытталған кең ауқымды ұлттық жоспардың құрамдас бөлігі ретінде қабылданып, Қазақстанның гендерлік теңдік пен әйелдердің ұлттық экономикаға қатысуына жүйелі түрде қарауын айқындады [4].

Гендерлік теңдік қазіргі әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі факторларының бірі болып табылады. Соңғы онжылдықтарда Қазақстан әйелдердің қоғамдағы орнын жақсарту және білім беру, денсаулық сақтау мен еңбек нарығында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету бағытында айтарлықтай жұмыс атқарды. Алайда еңбекақы төлеудегі гендерлік айырмашылық әлі де өзекті мәселе болып қалып отыр, әсіресе елдің әлеуметтік-экономикалық саясатына тікелей әсер ететін мемлекеттік секторда.

Гендерлік еңбекақы теңсіздігінің тарихи аспектілеріне жасалған аналитикалық шолу көрсеткендей, ерлер мен әйелдердің көшбасшылық қасиеттеріндегі айырмашылықтарды зерттеу көптен бері психология, әлеуметтану және басқару ғылымдарының зерттеу нысанына айналған. Бұл айырмашылықтар тек ғылыми талдау үшін ғана емес, сонымен қатар басқарушылық тиімділікке, стильдерге және қоғамдағы қабылдау деңгейіне әсерін бағалау үшін де маңызды.

Ғылыми әдебиеттерде гендерлік теңсіздік мәселесі бірнеше өзекті бағыттар бойынша қарастырылады:

1. Еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарды зерттеу. Бұл салада Сара Уинтроп еңбектері ерекше орын алады. Ғалым ерлер мен әйелдердің еңбекақы деңгейіндегі айырмашылықтарды, сондай-ақ бұл теңсіздіктің әйелдердің мансаптық дамуына, соның ішінде мемлекеттік басқару саласында ілгерілеуіне әсерін талдаған [5].

2. Гендер мен өзге әлеуметтік белгілердің өзара байланысын зерттеу. Бұл тұрғыда Кимберли Креншоу ұсынған интерсекционалдылық тұжырымдамасы кеңінен қолданылады. Ол түрлі теңсіздік формаларының, соның ішінде гендерлік теңсіздіктің, әйелдердің экономикалық және саяси ресурстарға қол жеткізуіне ықпалын жан-жақты қарастырған [6].

3. Мемлекеттік басқару құрылымындағы гендерлік стереотиптер мен институционалдық тосқауылдарды зерделеу. Бұл бағытта Беверли Эйч. Блэк еңбектері маңызды үлес қосады. Оның зерттеулері ұйымдық мәдениет пен құрылымдық шектеулердің әйелдердің кәсіби және мансаптық өсуіне әсерін айқындайды [7].

Осы бағыттардың барлығы гендерлік теңсіздіктің көпқырлы сипатын, оның әлеуметтік, экономикалық және институционалдық деңгейлерде көрініс табатынын көрсетеді.

Зерттеулер көрсеткендей, еңбекақы төлеудегі гендерлік айырмашылық әлемнің көптеген елдері мен салаларында әлі де өзекті мәселе болып отыр. Әсіресе мемлекеттік мекемелерде әйелдер көбіне мансаптық өсу жолында кедергілерге, еңбек міндеттерінің тең бөлінбеуіне және көшбасшылық қабілеттеріне қатысты қалыптасқан стереотиптерге тап болады. Сондай-ақ ерлер мен әйелдердің басқару стильдеріндегі айырмашылықтар олардың ұйым ішіндегі рөлін қабылдау мен басқару тиімділігіне ықпал ететіні анықталған.

Материалдар мен әдістер. Бұл зерттеу еңбекақы төлеу саласындағы гендерлік теңсіздікті жою арқылы әйелдер көшбасшылығының эволюциясын зерделеуге бағытталған. Қарастырылып отырған мәселенің күрделілігі мен көпқырлылығын ескере отырып, зерттеу әдістемесі деректерді жинаудың және талдаудың сандық пен сапалық



тәсілдерін біріктіреді. Мұндай әдіс объективті статистикалық көрсеткіштерді алуға және еңбекақы төлеудегі гендерлік теңсіздікке ықпал ететін басқарушылық және экономикалық факторларды тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.

Еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияны жан-жақты талдау мақсатында әртүрлі сегрегациялық, ақпараттық және теңгерімділік индекстері қолданылады. Солардың ішінде ең кең тараған және жиі пайдаланылатын көрсеткіш – Дунканның диссимилиация индексі. Бұл индекс еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдер арасындағы кәсіби бөліністі өлшеуге мүмкіндік береді. Бұл индекс екі жолмен есептелінді: ерлердің табысына қатысты айырмашылық, әйелдердің табысына қатысты айырмашылық [8].

$$D = \frac{|M-W|}{M} \times 100\% \quad (1)$$

Мұнда:

M - ерлердің орташа табысы,

W - әйелдердің орташа табысы,

D - ерлер мен әйелдер арасындағы табыс теңсіздігінің пайызы.

Зерттеу базасы халықаралық және ұлттық деңгейдегі ресми статистикалық деректерге, сондай-ақ талдамалық есептер мен нормативтік-құқықтық құжаттарға негізделді.

Нәтижелер. Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасындағы еңбекақы айырмашылығын қысқарту және еңбек пен экономикалық салада гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған шаралар белсенді түрде іске асырылып келеді. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев гендерлік теңдіктің және жалақы айырмашылығын азайтудың маңыздылығын бірнеше рет атап өтті. Мемлекет басшысы әйелдердің қоғамдағы рөлін арттыру мен олардың экономикалық және әлеуметтік құқықтарының тең болуын қамтамасыз етуге бағытталған бастамаларды қолдайды. Еңбекақыдағы теңсіздік мәселесі еңбек заңнамасын жаңғырту мен мемлекеттік саясатты жетілдіру шеңберінде қарастырылатын негізгі тақырыптардың бірі болып табылады.

2030 жылға дейінгі Отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасы аясында жалақы деңгейіндегі гендерлік айырмашылықты азайту басым міндеттердің бірі ретінде айқындалған. Бұл құжат ерлер мен әйелдерге экономикалық және кәсіби өмірдің барлық салаларында тең құқықтар мен мүмкіндіктер беретін жағдайларды қалыптастыруды көздейді.

Тұжырымдаманың еңбекақы төлеудегі гендерлік теңсіздікке қатысты негізгі бағыттары мыналарды қамтиды:

- Дискриминацияны жою шараларын қабылдау – жыныстық белгісі бойынша кемсітушілікті, соның ішінде жалақы мен мансаптық өсу саласында, азайтуға бағытталған құқықтық және ұйымдастырушылық тетіктерді әзірлеу;

- Әйелдердің басшылық лауазымдарға жылжуын қолдау – экономикалық және саяси шешімдер қабылдау үдерістеріне әйелдердің қатысуын кеңейту, кәсіби және білім беру мүмкіндіктерін арттыру;

- Гендерлік еңбек сегрегациясын қысқарту – әйелдер басым жұмыс істейтін салалардағы (денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қызмет) еңбек жағдайлары мен еңбекақы деңгейін жақсарту;



- Әйелдердің экономикадағы қатысуын арттыру – әйелдердің еңбек нарығындағы үлесін көбейту және тең еңбекақы қағидатын қамтамасыз ету;

- Гендерлік теңдік туралы хабардарлық пен білімді арттыру – барлық деңгейлерде білім беру және оқыту арқылы гендерлік стереотиптермен күрес жүргізу [9].

Соған қарамастан, еңбекақыдағы гендерлік айырмашылық Қазақстан үшін де, жалпы әлем үшін де өзекті мәселе болып қалуда. 2024 жылы Қазақстан Глобалдық гендерлік алшақтық индексі бойынша 146 елдің ішінде 76-орынды иеленді, бұл өткен жылғы 62-орыннан төмен көрсеткіш. ТМД елдері арасында Қазақстан тек Қырғызстанды (90-орын), Әзербайжанды (103-орын) және Тәжікстанды (112-орын) артта қалдырды.

Саяси мүмкіндіктер субиндексі бойынша елдің көрсеткіші 2024 жылы 0,116%-ға дейін төмендеп, әлемдік рейтингте 116-орынға түсті (2023 жылы – 0,146% және 100-орын). Бұл әйелдердің саяси қатысу деңгейінің төмендегенін айғақтайды [10].

Қазақстанның мемлекеттік басқару жүйесінде еңбекақы төлеудің ерекшелігіне келетін болсақ, орталықтандырылған бақылау, еңбекақы жүйесінің күрделі құрылымы, еңбек нәтижелілігіне басымдық беру, аумақтық түзетулер енгізу және заманауи бейімделген тәсілдерге біртіндеп көшу арқылы айқындалады.

Қазақстанда мемлекеттік басқару жүйесінде Бірыңғай тарифтік кесте (БТК) қолданылады:

- Ол төменгі әкімшілік лауазымдардан бастап жоғары басқарушылық буынға дейінгі барлық лауазым санаттарын қамтиды;

- Разрядтар мен тарифтік коэффициенттерден тұрады, әрбір коэффициентке базалық жалақы мөлшері бекітілген;

- Ведомстволар арасындағы ерікті айырмашылықтарға жол бермей, еңбекақыны айқындаудың бірыңғай тәсілін қамтамасыз етеді;

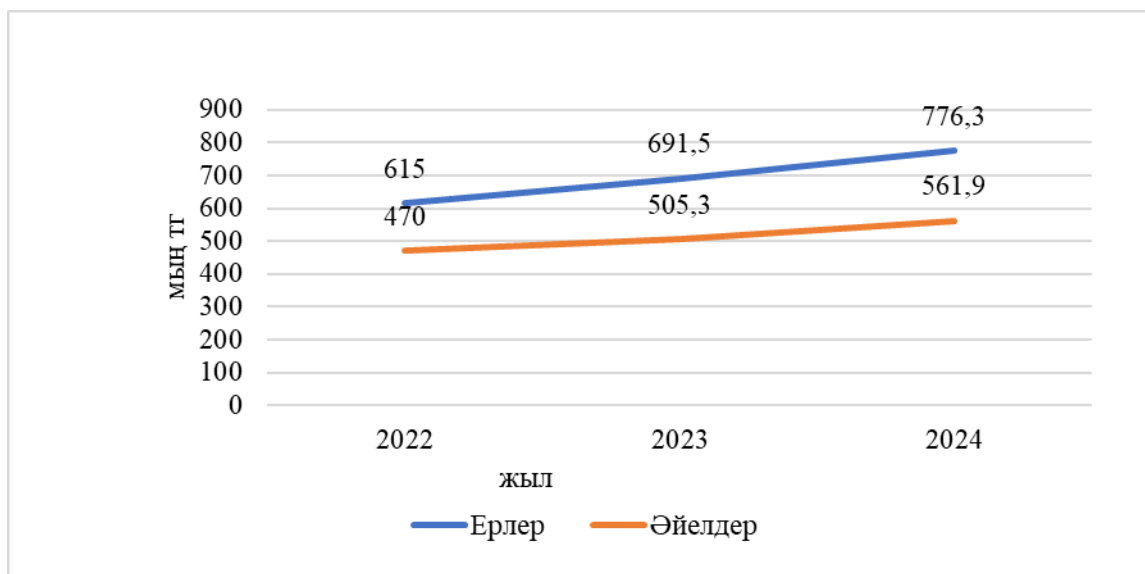
- Қызмет өтіліне, еңбек жағдайына және өңірлік ерекшеліктерге байланысты үстемеақы мен қосымша төлемдерді есептеудің негізі ретінде пайдаланылады [11].

Жынысына қарамастан тең еңбекақы төлеуді көздейтін құқықтық-нормативтік кепілдіктер болғанымен, эмпирикалық деректер ерлер мен әйелдердің табыс деңгейіндегі айырмашылықтың сақталып отырғанын көрсетеді. Бұл айырмашылық әсіресе мемлекеттік құрылымдарда айқын байқалады.

1-суретте көрсетілген деректерге сәйкес, талданған кезеңде ерлер мен әйелдердің орташа айлық еңбекақысы біртіндеп артқанымен, олардың арасындағы айырмашылықтың тұрақты түрде сақталып отырғаны байқалады.

2022 жылы ерлердің орташа еңбекақысы 615 мың теңгені, ал әйелдердікі 470 мың теңгені құраған. Бұл көрсеткіштер арасындағы айырмашылық шамамен 145 мың теңге немесе 23,6 пайызды құрайды. Ал, 2023 жылы еңбекақы деңгейі ерлерде 691,5 мың теңгеге, әйелдерде 505,3 мың теңгеге дейін өскен. Дегенмен, жалақы өсіміне қарамастан, гендерлік алшақтық сақталып, шамамен 186,2 мың теңге немесе 26,9 пайыз деңгейінде болған.

2024 жылы ерлердің орташа айлық еңбекақысы 776,3 мың теңгеге жетсе, әйелдер арасында бұл көрсеткіш 561,9 мың теңгені құраған. Сәйкесінше, еңбекақы айырмашылығы 214,4 мың теңгеге дейін ұлғайып, гендерлік теңсіздіктің күшейгенін көрсетеді [12].



Сурет 1- Қазақстандағы басшылар мен мемлекеттік қызметшілердің орташа еңбекақысы

Жалпы алғанда, 2022–2024 жылдар аралығында еңбекақы деңгейінің өсу үрдісімен қатар, ерлер мен әйелдер арасындағы еңбекақы айырмашылығының кеңейе түсуі байқалады. Бұл жағдай еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің құрылымдық сипатын және әйелдердің еңбегін бағалау деңгейінің салыстырмалы түрде төмен екенін айғақтайды. Осы мәселені тереңірек талдау мақсатында аталған зерттеуде мемлекеттік басқару саласында 2024 жылы гендерлік табыс теңсіздігін анықтау үшін Дункан диссимилиация индексі қолданылды. Аталған индекс еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің табыс құрылымындағы айырмашылықтарды сандық тұрғыда өлшеуге және гендерлік теңсіздіктің деңгейін нақты бағалауға мүмкіндік берді.

1) Ерлердің табысына қатысты айырмашылық.

Берілген мәндер:

$$M=776,3$$

$$W=561,9$$

$$D_1 = \frac{M - W}{M} \times 100\% = \frac{214,4}{776,3} \times 100\% = 27,6\%$$

2) Әйелдердің табысына қатысты айырмашылық.

$$D_2 = \frac{M - W}{M} \times 100\% = \frac{214,4}{561,9} \times 100\% = 38,1\%$$

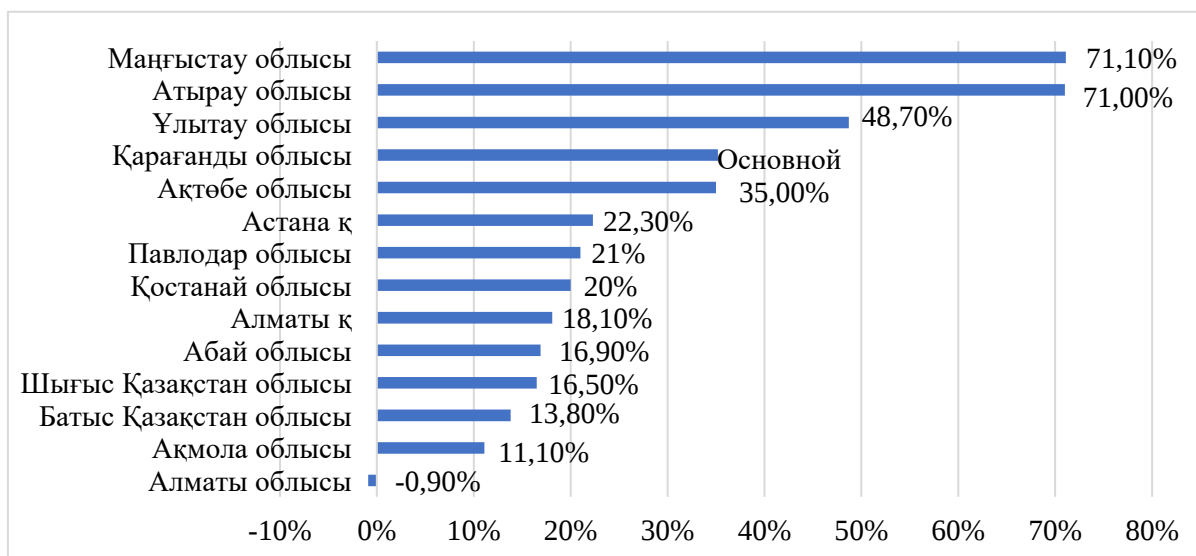
Есептеу нәтижесінде, 2024 жылы бұл айырмашылық азаймай, керісінше ұлғайып, әйелдердің табысы ерлерден 27,6 % төмен, ал ерлердің табысы әйелдерден 38 % жоғары деңгейде қалыптасты. Бұл айырмашылық, өз кезегінде Қазақстан еңбек нарығында гендерлік сегрегация үдерісінің бар екенін айғақтайды (2 -сурет).



Сурет 2 -Қазақстандағы еңбекақы төлеудегі гендерлік сегрегацияның динамикасы

Графикте көрсетілгендей, 2020–2024 жылдар аралығында Қазақстандағы еңбекақы төлеудегі гендерлік сегрегация деңгейінің динамикасы еңбек нарығында гендерлік теңсіздіктің күшею үрдісін көрсетеді. 2020 жылы бұл көрсеткіш 25%-ды құраса, 2021 жылы 22%-ға дейін төмендеген, яғни қысқа мерзімді теңестіру байқалған. Алайда 2022 жылдан бастап сегрегация деңгейі қайта өсіп, 2024 жылы 38%-ға жеткен. Бұл бес жыл ішінде шамамен 13 пайыздық тармаққа артуды білдіреді және ерлер мен әйелдердің табыс құрылымындағы айырмашылықтардың тереңдеп келе жатқанын айғақтайды. Мұндай үрдіс еңбек нарығындағы құрылымдық теңсіздіктердің, атап айтқанда, әйелдердің төмен еңбекақы салаларда шоғырлануы мен жоғары лауазымдарға қол жеткізу мүмкіндіктерінің шектеулі болуы сияқты факторлардың сақталып отырғанын көрсетеді. Демек, 2024 жылғы деректер гендерлік табыс айырмашылығын азайту бойынша тиімді институционалдық және саясаттық шаралардың жеткіліксіздігін көрсетеді.

Аймақтық деңгейде, яғни Қазақстан өңірлері бойынша гендерлік еңбекақы айырмашылығын талдау нәтижесінде айқын аймақтық теңсіздік байқалады. Ең жоғары айырмашылық Маңғыстау (71,1%) және Атырау (71,0%) облыстарында тіркелген, бұл өңірлердің мұнай-газ және өнеркәсіп секторларына тәуелділігімен түсіндіріледі, өйткені бұл салаларда ерлердің үлесі басым және еңбекақы деңгейі жоғары. Орташа деңгейдегі айырмашылық Ұлытау (48,7%), Қарағанды (35,2%) және Ақтөбе (35,0%) облыстарында байқалып, ауыр өнеркәсіп пен құрылыс салаларының басымдығын көрсетеді. Ал салыстырмалы түрде төмен айырмашылық Астана (22,3%), Павлодар (21%), Қостанай (20%), Алматы (18,1%) және Абай (16,9%) облыстарында тіркелген, бұл қызмет көрсету саласында әйелдердің белсенділігінің жоғары екенін білдіреді. Ең төмен көрсеткіш Ақмола облысында (11,1%) және тіпті теріс мән Алматы облысында (-0,9%) байқалып, кей салаларда әйелдердің табысы ерлерден сәл жоғары екенін аңғартады (3-сурет).



Сурет 3 - Еңбекақы төлеудегі гендерлік айырмашылықтардың аймақтық аспектісі

Ескерту: 1) мәліметтер бойынша авторлар құрастырған [13];
2) 0-10% көрсеткіштері бар аймақтар алынып тасталды

Жалпы алғанда, гендерлік еңбекақы теңсіздігі Қазақстанда құрылымдық және аймақтық сипатқа ие болып, экономиканың салалық құрылымымен және еңбек нарығындағы гендерлік бөлініспен тығыз байланысты екенін көрсетеді.

Мемлекеттік сектордағы басшылар мен Қазақстанның өзге де салаларындағы жалақының гендерлік айырмашылығын талдай отырып, табыс деңгейіндегі алшақтық аймақтардың экономикалық ерекшеліктерімен түсіндірілетінін айтуға болады.

Талқылау. Бұл мәселені талқылау барысында гендерлік жалақы алшақтығының себептері мен салдарын тереңірек түсінуге, сондай-ақ оны азайтуға бағытталған Қазақстанның мемлекеттік саясаты аясындағы стратегиялық шараларды әзірлеуге мүмкіндік береді.

Әйелдердің экономика саласына кеңінен тартылуына қарамастан, олардың басшылық лауазымдарға орналасу мүмкіндіктері әлі де шектеулі болып отыр. Мұндай теңсіздік көбіне тарихи, мәдени және әлеуметтік факторлармен байланысты:

— бұл теңсіздік әйелдердің жоғары басшылық қызметтерде жеткіліксіз өкілдік етуінен, сондай-ақ ұқсас лауазым атқаратын ерлермен салыстырғанда төмен жалақы алуынан көрініс табады;

— әйелдердің көшбасшылыққа ұмтылуына кедергі келтіретін негізгі себептердің бірі – ерлер мен әйелдердің еңбекақысындағы айырмашылықтың сақталуы. Орта есеппен әйелдер бірдей жұмыс үшін ерлерге қарағанда аз еңбекақы алады, бұл олардың қаржылық дербестігіне және мансаптық өсу мүмкіндіктеріне теріс әсер етеді.

Осылайша, еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық тек экономикалық мәселе ғана емес, сонымен қатар еңбек өміріндегі тең мүмкіндіктерге қол жеткізудегі маңызды әлеуметтік кедергі болып табылады. Бұл айырмашылық түрлі салалар мен деңгейлерде – жеке компанияларда, мемлекеттік мекемелерде және экономиканың өзге де секторларында байқалады:

1. Тарихи тұрғы - Дәстүрлі түрде ер адамдар бизнес пен саясатта жетекші орындарды иеленіп, бұл қоғамдағы «ерлерге тән» және «әйелдерге тән» рөлдер жөніндегі стереотиптердің қалыптасуына ықпал етті.



2. Мәдени кедергілер - Кейбір қоғамдарда әйелдерге өздерінің басшылық қабілеттеріне күмән келтіретін стереотиптерді жеңу әлдеқайда қиынға соғады.

3. Отбасылық міндеттер - Әйелдер көбіне отбасылық міндеттердің басым бөлігін атқаратындықтан, бұл олардың уақыты мен мансаптық өсу мүмкіндіктерін шектейді.

4. «Шыны төбе» - Бұл термин әйелдердің қажетті дағдылары мен тәжірибесі болғанына қарамастан, жоғары лауазымдарға көтерілуіне кедергі келтіретін көзге көрінбейтін тосқауылдарды сипаттайды [14].

Қорытынды. Қазақстандағы еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық әлі де өзекті әрі өткір әлеуметтік-экономикалық мәселе болып отыр. Гендерлік теңдікті ілгерілету бағытында айтарлықтай істер атқарылғанымен, бұл алшақтық әділ және инклюзивті еңбек ортасын қалыптастыруға бағытталған күш-жігерді әлсіретуде. Жалпы алғанда, зерттеу нәтижелері бойынша Қазақстанда әйелдердің жалақысы ерлердің жалақысының шамамен 38%-ын ғана құрайды. Математикалық есептеулер жүргізіліп, жалақы айырмасын анықтау әдістемесі (Дункан индексі) қолдану нәтижесінде мемлекеттік сектордағы басшылық лауазымдарда ерлер мен әйелдердің табысына әсер ететін бірқатар факторлар айқындалды. Олардың негізгі тұстарын келесідей топтастыруға болады:

1) Еңбекақыдағы гендерлік айырмашылық: формалды теңдікке қарамастан, басшылық қызметтердегі әйелдердің орташа жалақысы ерлерден төмен. Мұның басты себебі – жоғары басшылық деңгейінде әйелдердің аз болуы мүмкін.

2) Лауазымдық иерархия: ер адамдар көбіне жоғары лауазымдарды (министрлер, әкімдер, департамент басшылары) иеленсе, әйелдер көбіне орта буын қызметтерінде (басшылардың орынбасарлары, бөлім меңгерушілері) жұмыс істейді.

3) Салааралық және кәсіби айырмашылықтар: ерлер басым салаларда (қаржы, экономика, инфрақұрылым) еңбекақы деңгейі жоғары болса, әйелдер көп шоғырланған әлеуметтік секторларда (білім беру, денсаулық сақтау) жалақы төмен болып келеді.

4) Еңбек өтілі мен тәжірибе: ерлер, әдетте, басқару саласында ұзақ еңбек өтіліне ие, бұл олардың табыс деңгейіне оң әсер етеді. Ал әйелдер көбіне декреттік демалыс пен отбасылық күтімге байланысты мансаптарында үзіліс жасайды.

5) Дискриминация мен стереотиптер: әйелдердің көшбасшылығына қатысты қалыптасқан стереотиптік көзқарастар олардың мансаптық өсу мүмкіндіктерін шектейді. Мысалы, көптеген әйелдер мансаптық өсу барысында жоғары лауазымдарға көтерілуге шектеу қоятын, «шыны төбе» деп аталатын көзге көрінбейтін кедергілермен кездеседі.

6) Білім мен біліктілік: әйелдер көбіне жоғары білім деңгейіне ие болғанымен, бұл олардың табыс деңгейіне әрдайым әсер ете бермейді. Басқарушылық біліктілікті арттыруға арналған қосымша курстар мен шетелдік тағылымдамалар ерлер үшін жиірек қолжетімді [15].

Осыған байланысты гендерлік саясат саласындағы құқықтық нормаларды жетілдіру және оларды халықаралық стандарттарға сәйкестендіру бағытында кең көлемді жұмыс жүргізу қажет. Әйелдердің мәртебесін арттыруға, олардың құқықтары мен мүдделерін қорғауға бағытталған институционалдық, ұйымдастырушылық және әкімшілік шаралар қабылдау маңызды.

Аталған шараларды тиімді іске асыру үкіметтің, азаматтық қоғамның, халықаралық ұйымдардың және еңбек ұжымдарының бірлескен күш-жігерін талап етеді. Тек жүйелі өзгерістер арқылы ғана еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықты тұрақты түрде қысқарту және Қазақстанның теңдік пен әділдікке ұмтылатын мемлекет ретіндегі ұстанымын нығайту мүмкін болады.



Қаржыландыру туралы ақпарат. Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитеті АР26102389 «Әйелдер көшбасшылығын қолдау және жылжыту үшін жасанды интеллектті пайдаланудың тұжырымдамалық негіздері: тиімді құралдар және корпоративтік басқаруға әсер ету» жобасы аясында қаржыландырылды.

Әдебиет тізімі

1. Mousa, M. The Role of Public Policy in Reducing the Gender Pay Gap in Government Jobs // *Public Policy and Administration Research*. – 2022. – Vol. 12. - № 5. – P. 23–39.
2. Қазақстан Республикасындағы 2006–2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясы. – Астана: ҚР Әділет министрлігі, 2006.
3. Қазақстан Республикасының «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктеріне мемлекеттік кепілдіктер туралы» № 223-IV Заңы. – Астана, 2009. – 8 желтоқсан.
4. Әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі 2006–2016 жылдарға арналған ұлттық іс-қимыл жоспары. – Астана: ҚР Президенті жанындағы Отбасы және әйелдер істері жөніндегі комиссия, 2006.
5. Wintrob, S. Gender and Pay Equity in Public Administration // *Journal of Labor and Gender Studies*. – 2020. – Vol. 12. - № 3. – P. 45–59.
6. Crenshaw, K. W. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics // *University of Chicago Legal Forum*. – 1989. – № 1. – P. 139–167.
7. Black, B. H. Gender Stereotypes and Career Advancement in the Public Sector: A Study of Women in Federal Government Agencies // *Public Administration Review*. – 1989. – Vol. 49. - № 3. – P. 257–264.
8. Duncan, O. D., Duncan, B. A. Methodological Analysis of Segregation Indices // *American Sociological Review*. – 1955. – № 20. – P. 210–217.
9. Republic of Kazakhstan. Concept of Family and Gender Policy of the Republic of Kazakhstan until 2030: Decree of the President of the Republic of Kazakhstan No. 384 dated December 6, 2016. – Astana, 2016.
10. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2024. - [Электрондық ресурc]. – 2024. – Available at: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024> (қаралған күні: 07.10.2025).
11. Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы: Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы.
12. Prodengi.kz. Еңбекақыдағы гендерлік айырмашылық үш жыл қатарынан өсіп келеді // *Prodengi.kz*. – [Электрондық ресурc]. - Available at: <https://prodengi.kz/post/gendernyi-razryv-v-zarplatax-rastet-tretii-god-podryad> (қаралған күні: 07.10.2025).
13. Аронов А. Рынок труда Казахстана в 2024 году, часть 2: динамика заработной платы, гендерные различия в оплате труда и доходы самозанятых. – [Электрондық ресурc]. - Available at: <https://halykfinance.kz/analiticheskiy-centr/rynok-truda-kazahstana-v-2024-godu-chast-2-medlennyu-rost-zarplat-gendernyy-disbalans-i-dominirovanie-gossektora.html?lang=ru> (қаралған күні: 07.10.2025).
14. Kuzhabekova A., Almukhambetova A. Women's Leadership in Kazakhstan: Barriers and Opportunities // *Journal of International Women's Studies*. – 2021. – Vol. 22. - № 9. – P. 75–91.
15. БҰҰ Даму бағдарламасы (UNDP Kazakhstan). Еңбекақыдағы гендерлік айырмашылықты қысқартуға арналған ұзақ мерзімді шаралар [Электрондық ресурc]. – Available at: <https://www.undp.org/ru/kazakhstan/blog/dolgosrochnye-mery-po-sokraschen> (қаралған күні: 07.10.2025).

References

1. Mousa, M. The Role of Public Policy in Reducing the Gender Pay Gap in Government Jobs. *Public Policy and Administration Research*, 2022, 12 (5), pp. 23–39.
2. Qazaqstan Respublikasyndaғы 2006–2016 zhyldarға арналған genderlik teñdik strategiasy [On the approval of the Strategy of Gender Equality in the Republic of Kazakhstan for 2006-2016]. Astana: Ministerstvo yustitsii Respubliki Kazakhstan, 2006 (In Kazakh)
3. Qazaqstan Respublikasynyñ «Erler men әyelderdiñ teñ quqıqtary men teñ мүмкіндіктерine memlekettik kепіldіkter turaly» [On state guarantees of equal rights and equal opportunities for men and women]. Astana, 2009, 8 jeltoqsan (In Kazakh)
4. Äyelderdiñ jaғdayın jaqsartu jөnindegі 2006–2016 jıldarға арналған ulttyq is-qımıl josparı [National Action Plan for the Advancement of Women for 2006-2016]. Astana: Qazaqstan Respublikası Prezidenti janındaғы Otbası jäne әyelder isteri jөnindegі komissiya, 2006. (In Kazakh)
5. Wintrob, S. Gender and Pay Equity in Public Administration. *Journal of Labor and Gender Studies*, 2020, 12(3), pp. 45–59.



6. Crenshaw, K. W. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989, 1, pp. 139–167.
7. Black, B. H. Gender Stereotypes and Career Advancement in the Public Sector: A Study of Women in Federal Government Agencies. *Public Administration Review*, 1989, 49 (3), pp. 257–264.
8. Duncan, O. D.; Duncan, B. A. Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review*, 1955, 20, pp. 210–217.
9. Republic of Kazakhstan. *Concept of Family and Gender Policy of the Republic of Kazakhstan until 2030*: Decree of the President of the Republic of Kazakhstan No. 384 dated December 6, 2016. Astana, 2016.
10. World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2024*. Available at: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024> (date of access: 07.10.2025).
11. Azamattıq qızmetşilerge, memleketтік byudjet qarajaty esebinen ustalatyn üymdardıñ qızmetkerlerine, qazynalyq kásiporındardıñ qızmetkerlerine eñbekaıy töleý júyesi turaly [On the remuneration system for civil servants, employees of organizations maintained at the expense of the state budget, employees of state-owned enterprises: Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2015 No. 1193]. Qazaqstan Respublikasy Ükimetiniñ 2015 jylǵy 31 jeltoqsandagı № 1193 qaulısy (In Kazakh).
12. Enbekaıydagı genderlik aıymasılyq ush zhıl qataranan osip keledi [The gender pay gap has been growing for three years in a row]. *Prodengi.kz*. Available at: <https://prodengi.kz/post/gendernyi-razryv-v-zarplat-rastet-tretii-god-podryad> (date of access: 07.10.2025) (In Kazakh).
13. Aronov, A. Rynok truda Kazakhstana v 2024 godu, chast 2: dinamika zarplat, gendernyi disbalans i dominirovanie gosudarstvennogo sektora [Kazakhstan's labor market in 2024, Part 2: Wage dynamics, gender pay differences, and income of the self-employed]. Available at: <https://halykfinance.kz/analiticheskiy-centr/rynok-truda-kazakhstan-v-2024-godu-chast-2-medlennyy-rost-zarplat-gendernyi-disbalans-i-dominirovanie-gossektora.html?lang=ru> (date of access: 07.10.2025) (In Russian).
14. Kuzhabekova, A.; Almukhambetova, A. Women's Leadership in Kazakhstan: Barriers and Opportunities. *Journal of International Women's Studies*, 2021, 22(9), pp. 75–91.
15. Programma razvitiya OON (UNDP Kazakhstan). Dolgosrochnye меры по сокращению гендерного разрыва в оплате труда [Long-term measures to reduce the gender wage gap]. – Available at: <https://www.undp.org/ru/kazakhstan/blog/dolgosrochnye-mery-po-sokrascheniyu> (date of access: 07.10.2025) (In Russian).

THE IMPACT OF GENDER INEQUALITY IN PAY ON THE FORMATION OF WOMEN'S LEADERSHIP IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

G. Akybayeva¹, Z. Yeskerova^{2*}, S. Mambetova³, S. Niyazbekova³

¹Astana IT University, Astana, Kazakhstan

²Buketov Karaganda National Research University, Karaganda, Kazakhstan

³Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Summary. The study examines gender inequality in pay and its impact on the development of women's leadership in Kazakhstan's public administration system. Despite legislative guarantees of equal pay, the gap reached 38% in 2024. The main causes are linked to professional segregation, gender stereotypes, and unequal access of women to career opportunities. The research is based on a combination of quantitative and qualitative methods and official statistical data. The study concludes that it is necessary to improve state policy, strengthen gender equality, and expand women's participation in administration.

Keywords: gender equality, wages, women's leadership, public administration, wage gap, Kazakhstan.

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Г.С.Акыбаева¹, З.А.Ескерова^{2*}, С.Ш. Мамбетова², Ш.У. Ниязбекова³

¹Astana IT University, Астана, Казахстан

²Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, Казахстан

³Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия



Резюме. В работе рассматривается гендерное неравенство в оплате труда и его воздействие на развитие женского лидерства в системе государственного управления Казахстана. Несмотря на законодательные гарантии равной оплаты, в 2024 году разрыв достиг 38 %. Главные причины сопряжены с профессиональной сегрегацией, гендерными стереотипами и неравным доступом женщин к карьерным возможностям. Исследование базируется на сочетании количественных и качественных методов и данных официальной статистики. Сделан вывод о необходимости совершенствования государственной политики, укрепления гендерного равенства и расширения участия женщин в администрировании.

Ключевые слова: гендерное равенство, оплата труда, женское лидерство, государственное управление, разница по оплате труда, Казахстан.

Авторлар туралы ақпарат:

Акыбаева Гүлвира Советбековна – экономика ғылымдарының кандидаты, Astana IT University, Астана, Қазақстан, e-mail: akubaeva_g@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8201-3638>

Ескерова Замира Аубакировна* - докторант, Академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды ұлттық зерттеу университеті, Қарағанды, Қазақстан, e-mail: zamirra_e@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-6390>

Мамбетова Сағыныш Шубаевна - экономика ғылымдарының кандидаты, Академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды ұлттық зерттеу университеті, Қарағанды, Қазақстан, e-mail: sagynysh.2012@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0009-0877-1137>

Ниязбекова Шакизада Утеулиевна - экономика ғылымдарының кандидаты, Ресей Федерациясы Үкіметі жанындағы Қаржы университеті, Мәскеу, Ресей, e-mail: shakizada.niyazbekova@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3433-9841>

Информация об авторах:

Акыбаева Гүлвира Советбековна – кандидат экономических наук, Astana IT University, Астана, Казахстан, e-mail: akubaeva_g@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8201-3638>

Ескерова Замира Аубакировна* - докторант, НАО Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан, e-mail: zamirra_e@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-6390>

Мамбетова Сағыныш Шубаевна - кандидат экономических наук, НАО Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан, e-mail: sagynysh.2012@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0009-0877-1137>

Ниязбекова Шакизада Утеулиевна - кандидат экономических наук, доцент ВАК РФ, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия, e-mail: shakizada.niyazbekova@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3433-9841>

Information about the authors:

Gulvira Akybayeva - candidate of Economic Sciences, Astana IT University, Astana, Kazakhstan, e-mail: akubaeva_g@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8201-3638>

Zamira Yeskerova* - PhD student, NLC Buketov Karaganda National Research University, Karaganda, Kazakhstan, e-mail: zamirra_e@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-6390>

Sagynysh Mambetova - candidate of Economic Sciences, NLC Buketov Karaganda National Research University, Kazakhstan, e-mail: sagynysh.2012@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0009-0877-1137>

Shakizada Niyazbekova - candidate of Economic Sciences, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia, e-mail: shakizada.niyazbekova@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3433-9841>

Алынды: 21.07.2025

Қарауға қабылданды: 07.08.2025

Онлайн қолжетімді: 10.11.2025