

Б.М. Макалакова*, докторант PhD
Н.Н. Гелашвили, к.э.н, ассоц. профессор
Г.А. Копжасарова, PhD
Г.Е. Жакина, магистр, старший преподаватель
Карагандинский исследовательский национальный университет, г. Караганда, Казахстан
* – основной автор (автор для корреспонденции)
e-mail: makalakova@inbox.ru

АНАЛИЗ ДОСТУПНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ ЖЕНЩИН И ОЦЕНКА ИХ ЗАНЯТОСТИ В КАЗАХСТАНЕ

В статье исследовалась доступность рабочих мест для женщин в Казахстане как сочетание количественной вовлечённости в занятость. Целью работы являлось выявление основных структурных и институциональных ограничений, поддерживавших гендерные различия на рынке труда. Исследовательская база включала показатели Бюро национальной статистики Казахстана и аналитические обзоры за 2018–2024 гг. В исследовании применялись сравнительный и структурный анализ показателей занятости, безработицы, гендерного разрыва оплаты, отраслевых и региональных различий.

Несмотря на высокую представленность женщин в рабочей силе, сохранялся разрыв в занятости и оплате труда в пользу мужчин. Наиболее выраженные различия были отражены в капиталоемких и высокодоходных секторах, а также в ресурсно ориентированных регионах. Динамика интегральных индикаторов после ухудшения в период пандемийных шоков демонстрировала частичную стабилизацию. Вместе с тем сохранялся разрыв в оплате труда, а более высокий уровень безработицы среди женщин свидетельствовал о структурном характере проблемы.

Практическая значимость исследования заключалась в формировании научно обоснованных подходов к разработке государственной политики, направленной на расширение доступа женщин к продуктивной занятости. Отдельный акцент осуществлялся на развитии институциональной и социальной инфраструктуры, обеспечивавшей совмещение профессиональной деятельности и семейных обязанностей. Существенным механизмом воспроизводства неравенства выступала сегментация по типам занятости, проявлявшаяся в склонности к низкодоходной самозанятости и формам труда. Выявленные отраслевые и региональные диспропорции были связаны с ресурсной специализацией регионов, ограниченным доступом женщин в капиталоемкие сектора и высокодоходные отрасли. Полученные результаты обосновывали усиление социальных гарантий и политики равных возможностей, направленных на сокращение профессиональной стратификации. Подобные формы занятости снижали предсказуемость доходов и уровень социальной защиты.

Ключевые слова: Занятость, безработица, неравенство, сегрегация, самозанятость, дискриминация, мобильность, инфраструктура, гендер.

Кілт сөздер: Жұмыспен қамту, жұмыссыздық, теңсіздік, сегрегация, өзін-өзі жұмыспен қамту, кемсітушілік, ұтқырлық, инфрақұрылым, гендер.

Keywords: Employment, unemployment, inequality, segregation, self-employment, discrimination, mobility, infrastructure, gender.

JEL Classification: J16, J21, J31, J24, J38

Введение. Проблема женской занятости в Казахстане в последние годы приобрела значение не только социальной, но и экономической эффективности. Рассматриваемая ситуация обусловлена тем, что расширение доступа женщин к продуктивным рабочим местам напрямую связано с укреплением человеческого капитала. Указанные процессы находят выражение в изменении доходной структуры домохозяйств и расширении экономического потенциала долгосрочного роста.

По данным аналитического материала о положении женщин на рынке труда, на начало 2024 года рабочая сила в Казахстане составила 9 619 969 человек, при этом доля женщин — 48,3%, а мужчин — 51,7%. Одновременно на уровне базовых индикаторов прослеживается разрыв в уровне занятости: 70,4% у мужчин против 59,6% у женщин. Гендерный разрыв в оплате труда в Казахстане за 2023 год достиг 25,7%, превышая средние оценки по миру, приводимые для сопоставления. В

совокупности представленные показатели отражают не только количественные различия, но и качественные ограничения участия женщин в рынке труда. Доступность рабочих мест для женщин следует трактовать шире, чем формальное наличие вакансий. Подобный подход переносит на качественные параметры занятости, включая приемлемый уровень оплаты труда, устойчивость трудовых отношений.

Структурные ограничения раскрываются через сегментацию рынка труда, профессиональную и отраслевую сегрегацию. Одновременно институциональные и социокультурные факторы, включая распределение семейных обязанностей и неоплачиваемого труда по уходу. Воздействуют на «наблюдаемую» экономическую активность, карьерные решения и выбор форм занятости, повышая распространённость неполного рабочего времени.

В рассматриваемой логике сопоставление официальных статистических обзоров за 2018–2024 гг. с динамикой обобщённых показателей позволяет выделить устойчивые механизмы воспроизводства неравенства. Проведённый анализ позволит обосновать направления повышающих доступ женщин к стабильной и продуктивной занятости.

Обзор литературы. В статье Baitekova A., Kim V., Zaiidova M. систематизированы научные подходы к объяснению гендерных разрывов занятости. Рассматривается переход от теории человеческого капитала к институциональным моделям анализа рынка труда. Данный сдвиг связан с признанием определяющей роли сегрегации, дискриминационных механизмов и неравномерного распределения неоплачиваемого труда [1].

В статье Мубаракова Е.Е., Бордияну И.В. исследование выстраивают вокруг международных исследований гендерного неравенства на рынке труда. Авторы выделяют, что основные разрывы формируются через различия в оплате, участии в рабочей силе и карьерном продвижении. В данном контексте внимание обращается на опыт стран-лидеров, таких как Норвегия и Исландия, где снижение гендерных диспропорций обеспечивается за счёт институционально закреплённых принципов равной оплаты [2].

Авторы Бордияну И.В., Краузе Н.В., Байкенова Ж.Е., Мухамадиева А. А. приводят обобщение классических экономических подходов к количественному анализу гендерных различий в оплате труда. Теоретическая основа данных подходов восходит к работам Д. Минцера, С. Полачека и Г. Беккера, сформировавшим методологию оценки отдачи от человеческого капитала [3].

Авторы Бейсеновой А.А., Ракишевой Н. К. отмечают что женская занятость в Казахстане рассматривается как элемент реализации гендерной политики и прав человека в условиях постреформенной трансформации. Авторы подчёркивают необходимость согласования государственной политики с социально-экономической спецификой регионов [4].

В статье М.С. Бектургановой М., Сериковой А. основной контекст сводится к тому, что доступность «качественных» рабочих мест для женщин в Казахстане остаётся ограниченной структурой экономики и сегрегацией занятости [5].

Авторы А.А. Мухамадиевой, Ж.Е. Байкенова, И.В. Бордияну и К.С. Алпысбаева интерпретируют доступность рабочих мест для женщин через призму структурной трансформации экономики, Существенное внимание уделяется институциональным и социокультурным факторам [6].

Основная часть. Количественный контур доступности рабочих мест проявляется в разнице уровней занятости и участия в рабочей силе. Зафиксированное на начало 2024 года отставание женской занятости от мужской более чем на 10 %. (59,6% против 70,4%). Рассматриваемое значение означает, что при сопоставимой доле женщин в рабочей силе фактическое включение женщин в занятость слабее, чем у мужчин. Указанное соотношение повышает риски экономической зависимости и уязвимости домохозяйств.

Отмечается, что семейные обязанности снижают «наблюдаемую» активность женщин на рынке труда и влияют на то, как безработица фиксируется статистически, что важно для интерпретации показателей и проектирования мер поддержки [6].

Статистические данные указывают на высокий и устойчивый разрыв в оплате труда: 25,7% за 2023 год по одному источнику и 24,6% за 2024 год по-другому. Отдельно следует отметить, что более высокий уровень образования женщин не превращается в сопоставимые заработки.

Структурные причины неравенства раскрываются через отраслевую и региональную «карту» разрыва. В отраслевом разрезе показывается, что в 2022 году наиболее высокие различия в оплате труда наблюдались в финансовой и страховой деятельности (36,8%), промышленности (30,0%).

Параллельно значения в сфере проживания и питания (27,6%); в образовании отмечалось обратное соотношение (женская зарплата выше мужской на 4,8%).

Следует отметить, что женщины чаще оказываются на непродуктивных и малооплачиваемых работах, а занятость является менее стабильной из-за неполного рабочего времени, временных и случайных работ при меньшей социальной защите.

Особый сегмент, напрямую влияющий на доступность «качественных» рабочих мест для женщин, — самозанятость. Доля самозанятых составляет около 22% рабочей силы, а доходы, как правило, ниже доходов наёмных работников и часто не достигают средних уровней заработной платы; при этом самозанятость сконцентрирована в отраслях с более низкой производительностью, прежде всего в торговле и сельском хозяйстве [7].

Наконец, «неэкономические» барьеры оказываются статистически значимыми через влияние на участие в рабочей силе и на карьерные решения женщин. В обзорах прямо связываются ограничения профессиональных возможностей с непропорциональной нагрузкой по домашнему хозяйству и уходу за детьми.

Современное состояние рынка труда в Казахстане демонстрирует сохранение гендерных диспропорций, проявляющихся как в количественных, так и в качественных характеристиках занятости. Анализ основных индикаторов позволяет выявить структурные ограничения, формирующие устойчивые различия в уровне занятости, оплате труда и профессиональной сегрегации (Рисунок 1).

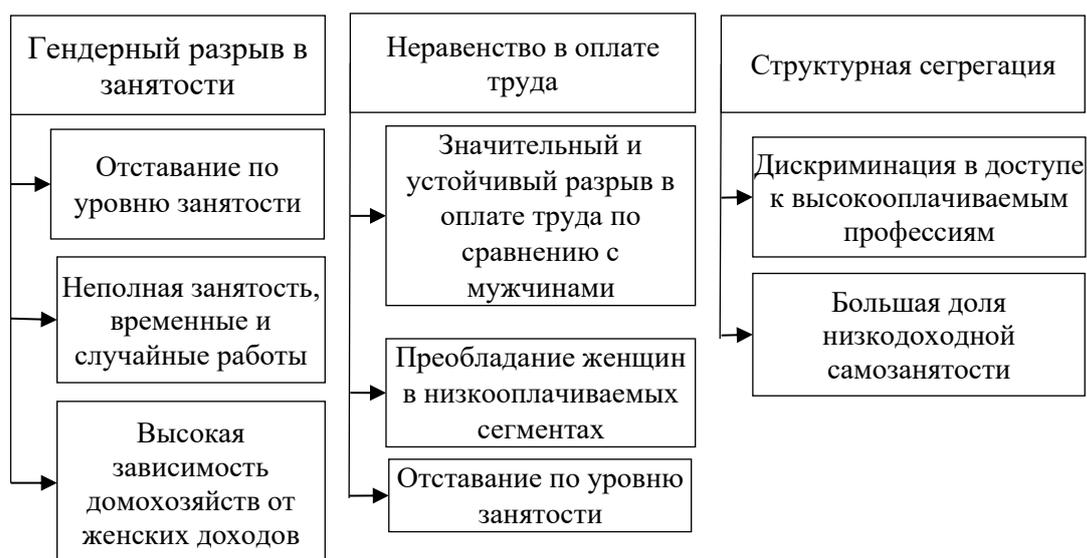


Рисунок – 1. Проблемы женской занятости в Казахстане

* составлен авторами по источнику [8]

Представленные взаимосвязи свидетельствуют о системном характере проблем женской занятости и институциональной обусловленности. Сегментация рынка труда, гендерный разрыв в оплате и ограниченный доступ к высокодоходным видам деятельности усиливают воспроизводство экономического неравенства. Решение обозначенных вопросов требует комплексных мер, направленных на повышение качества занятости и расширение возможностей профессиональной реализации женщин [8].

Динамика уровня безработицы по полу отражает степень устойчивости рынка труда и структурные различия в положении мужчин и женщин. Сопоставление показателей за длительный период позволяет выявить устойчивость гендерного разрыва и чувствительность занятости к экономическим изменениям (Рисунок 2).



Рисунок – 2. Уровень безработицы по гендерному признаку (в процентах)

* составлен авторами по источнику [9]

В период 2018–2024 гг. уровень безработицы среди женщин стабильно превышает показатель мужчин примерно на 1–1,3 процентного пункта. Максимальные значения зафиксированы у женщин в 2018 году — 5,5 % и в 2021–2022 годах — 5,5 %, что указывает на наиболее напряжённые периоды для женской занятости. Среди мужчин наибольший показатель наблюдался в 2020 году — 4,4 %, а также в 2019 году — 4,3 %. Минимальные значения отмечены у женщин в 2024 году — 5,2 % и в 2023 году — 5,3 %, а у мужчин — в 2023 году — 4,1 % и в 2018/2021/2024 годах — 4,2 %.

Анализ подтверждает устойчивый гендерный разрыв в безработице на протяжении всего периода наблюдения. Пиковые значения 5,5 % среди женщин свидетельствуют о более высокой уязвимости женской занятости к экономическим колебаниям. Несмотря на снижение показателя до 5,2 % в 2024 году, структурная асимметрия сохраняется. Стабилизация и сокращение разрыва требуют мер по расширению экономических возможностей женщин и повышению устойчивости занятости в высокопродуктивных секторах экономики.

Отраслевой анализ гендерного разрыва в оплате труда позволяет выявить сегменты экономики, где неравенство носит наиболее выраженный характер. Структура различий отражает не только уровень зарплаток, но и распределение мужчин и женщин по позициям и видам деятельности внутри отраслей. (Рисунок 3).

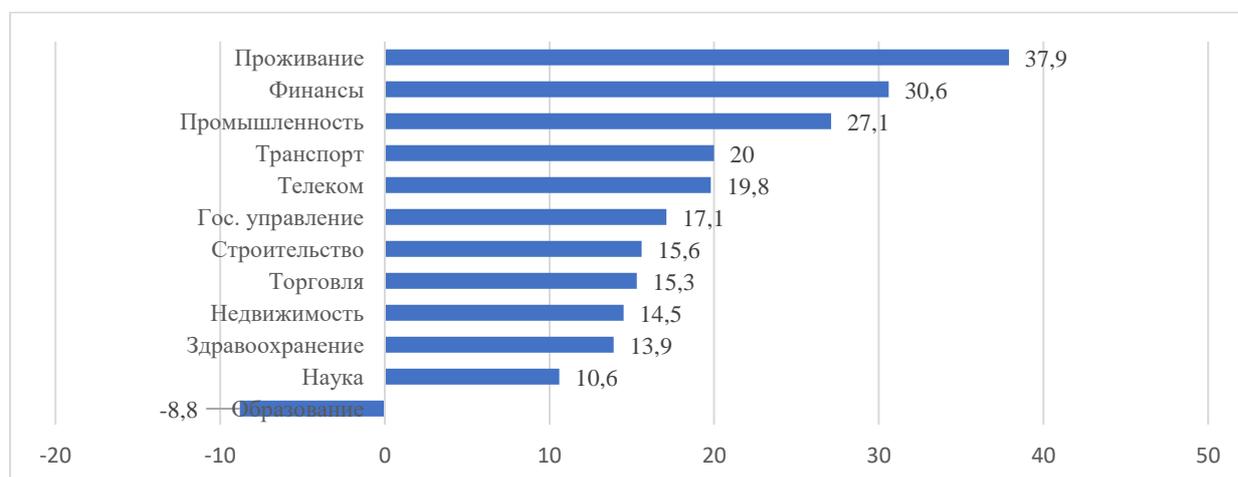


Рисунок – 3. Насколько зарплата мужчин выше, чем у женщин по секторам в 2024 году (в процентах)

* составлен авторами по источнику [9]

Максимальный разрыв зафиксирован в сфере проживания и общественного питания — 37,9%, в финансовой деятельности — 30,6% и в промышленности — 27,1%. Указанные три сектора формируют наибольший вклад в общий гендерный стоимостной дисбаланс, поскольку характеризуются более высокой средней оплатой и концентрацией мужчин на управленческих и технических позициях. Минимальные значения наблюдаются в науке — 10,6%, здравоохранении — 13,9% и недвижимости — 14,5%, что указывает на более умеренную дифференциацию зарплаток. Отдельно следует отметить образование (-8,8%), где зафиксировано превышение заработной платы женщин над мужской, что отражает специфику кадровой структуры отрасли.

Региональный анализ гендерного разрыва в оплате труда позволяет выявить территориальные диспропорции рынка труда и степень концентрации неравенства. Дифференциация показателей отражает особенности экономической структуры областей и уровень развития высокодоходных отраслей. (Рисунок 4).

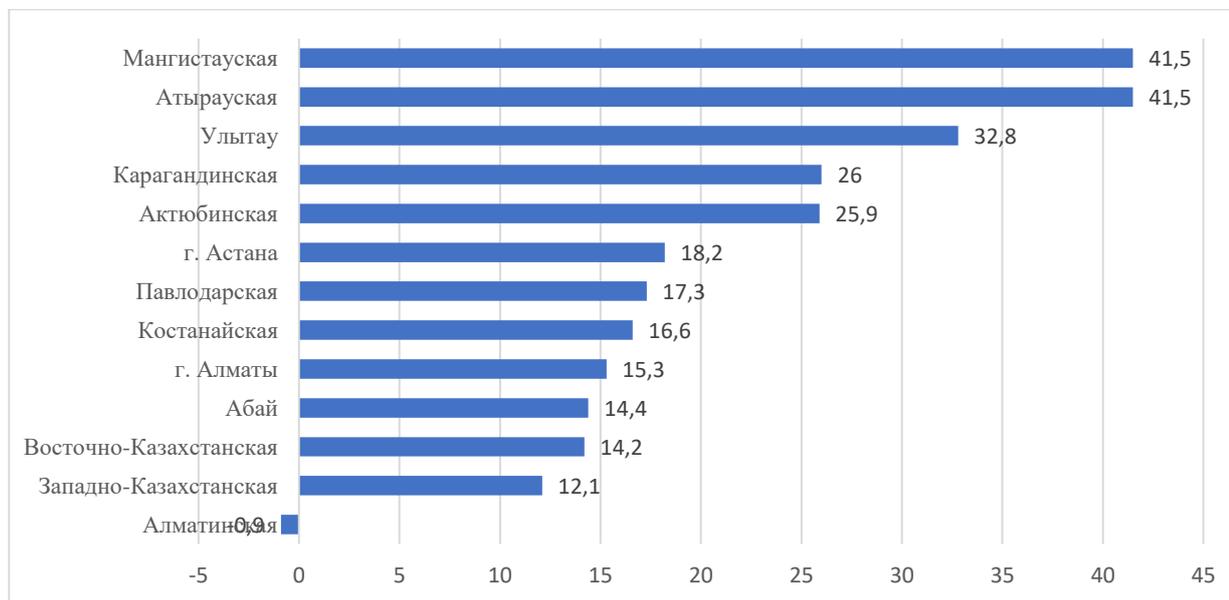


Рисунок – 4. **Насколько зарплата мужчин выше, чем у женщин по регионам в 2024 году (в процентах)**

** составлен авторами по источнику [9]*

Наибольшее значение разрыва зафиксированы в Мангистауской области — 41,5%, Атырауской области — 41,5% и области Улытау — 32,8%. Данные регионы характеризуются высокой долей добывающей промышленности, где традиционно доминирует мужская занятость в высокооплачиваемых сегментах. Минимальные показатели наблюдаются в Алматинской области (0,9%), Западно-Казахстанской области — 12,1% и Восточно-Казахстанской области — 14,2%, что свидетельствует о более умеренной дифференциации доходов. Средние значения характерны для индустриальных и административных центров — Карагандинской области (26%), Актюбинской (25,9%) и города Астана (18,2%).

В регионах с развитым нефтяным сектором (например, в Западном Казахстане) гендерный разрыв в оплате труда выше, так как мужчины доминируют в высокооплачиваемом нефтегазовом секторе. В регионах, где экономика менее ориентирована на производство, разрыв меньше. Стоит заметить, что разрыв в оплате труда увеличивается не только по секторам экономики, но и по регионам: в 2022 году женщины в среднем получали больше в 5 регионах (Акмолинская, Жамбылская, Северо-Казахстанская, Туркестанская и Восточно-Казахстанская области), в 2023 году в двух регионах (области Жетісу и Туркестанская), а в 2024 – только в одном (Алматинская область).

Динамика гендерного разрыва в средней заработной плате является ключевым индикатором структурных изменений на рынке труда. Анализ временного ряда позволяет оценить устойчивость тенденций и выявить периоды усиления либо сокращения неравенства (Рисунок 5).

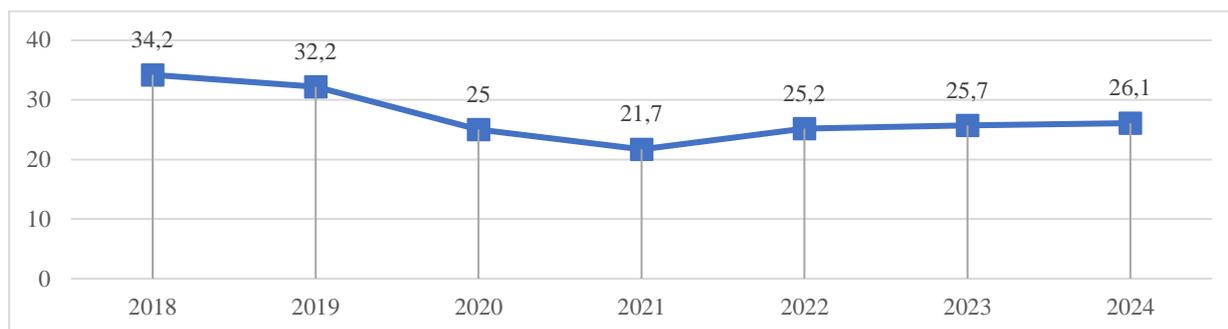


Рисунок – 5. Гендерный разрыв в средней заработной плате женщин относительно мужчин в Казахстане за период 2018-2024 гг., %

* составлен авторами по источнику [9]

В 2018 году разрыв составлял 34,2%, в 2019 году — 32,2%, после чего в 2020 году произошло заметное снижение до 25%. Минимальное значение за рассматриваемый период зафиксировано в 2021 году — 21,7%, что свидетельствовало о временном сокращении стоимостного дисбаланса.

Однако в последующие годы наблюдается обратная динамика: в 2022 году показатель вырос до 25,2%, в 2023 году — до 25,7%, а в 2024 году достиг 26,1%. После краткосрочного снижения разрыв вновь перешёл к фазе роста. Динамика 2018–2024 гг. демонстрирует, что сокращение гендерного разрыва в оплате труда носило временный характер. Минимум 21,7% в 2021 году сменился устойчивым ростом до 26,1% в 2024 году, что указывает на воспроизводимость структурного неравенства. Возврат к увеличению разрыва свидетельствует о недостаточной глубине институциональных изменений на рынке труда.

Заключение. Проблема женской занятости в Казахстане носит преимущественно качественный, а не количественный характер. При доле женщин в рабочей силе 48,3% сохраняется существенный разрыв в уровне занятости (59,6% против 70,4% у мужчин). Наблюдается устойчивое стоимостное неравенство: гендерный разрыв в оплате труда в 2023–2024 гг. превышает 25%, достигая 26,1% по динамике последних лет. Рассматриваемые значения свидетельствуют о ограниченном доступе женщин к высокодоходным и управленческим позициям при формальной вовлечённости в рынок труда.

Отраслевой и региональный анализ показывает концентрацию максимального разрыва в капиталоемких и добывающих секторах. Основным направлением государственной политики является расширение доступа женщин к продуктивным рабочим местам, повышение прозрачности оплаты труда и развитие инфраструктуры совмещения работы и семьи как базового условия экономического равенства.

Совмещение работы и семьи следует рассматривать как элемент экономической инфраструктуры, а не как социальную льготу. Пока услуги ухода за детьми ограничены по доступности и режиму работы, женщины чаще вынужденно переходят в неполную занятость или низкодоходную самозанятость. Поэтому приоритетом государственной политики необходимо расширить доступность дошкольных услуг, особенно в регионах с высокой отраслевой сегрегацией. Одновременно важно закрепить такие правила гибкой занятости, при которых гибкий график не снижает социальные гарантии и уровень защиты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Baitekova A., Kim V., Zaiidova M. A Statistical Study of Kazakhstan's Gender Employment Gaps' Stability in 2014-2024 // Eurasian Journal of Gender Studies. – 2025. – №2(3). – P. 34–47. – DOI: 10.47703/ejgs.v2i3.75
2. Мубараков Е.Е., Бордияну И.В. Гендерный анализ основных показателей рынка труда Республики Казахстан // *Национальная экономика: векторы развития*. – 2024. – №3(156) – С. 59–68. – DOI: 10.52821/2789-4401-2024-3-59-68.
3. Бордияну И.В., Краузе Н.В., Байкенов Ж.Е., Мухамадиева А.А. Динамика гендерной дифференциации заработной платы в Казахстане // *Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли*. – 2024. – №3(56). – С. 166–177. – DOI: 10.52260/2304-7216.2024.3(56).18.

4. Бейсенова А.А., Ракишева Н.К. Оценка эффективности занятости женщин на рынке труда в Казахстане // *Вестник Казахского национального университета имени аль-Фараби. Серия «Психология и социология»*. – 2022. – №3(82). – С. 159–166. – DOI: 10.26577/JPoS.2022.v82.i3.015
5. Bekturganova M, Serikova A. Gender Differences in the Kazakhstan Labor Market and Their Impact on Economic Growth // *Qainar Journal of Social Science* –2025. – №4(3). – P. 79–94. – DOI: 10.58732/2958-7212-2025-3-79-94
6. Мухамадиева А.А., Байкенов Ж.Е. Бордияну И.В., Алпысбаев К.С. Гендерное неравенство на рынке труда в Казахстане // *Вестник Московского Университета*. – 2024. – №5(59) – С. 217–239. – DOI: 10.55959/MSU0130-0105-6-59-5-11
7. Аронов А. Рынок труда Казахстана в 2024 году, часть 2: динамика заработной платы, гендерные различия в оплате труда и доходы самозанятых. –URL: https://halykfinance.kz/download/files/analytics/ac_labor2024.pdf
8. Гендерная политика в современном казахстанском обществе. Аналитический отчет по результатам социологического исследования. – URL: https://api.kipd.kz/storage/uploads/images/2024/12/30/%D0%BE%D1%80%D1%8B%D1%81%D1%88%D0%B0_1735540077.pdf
9. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Занятость и безработица. Динамические таблицы. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/>

REFERENCES

1. Baitekova A., Kim V., Zaiidova M. A Statistical Study of Kazakhstan's Gender Employment Gaps' Stability in 2014-2024 // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2025. – №2(3). – P. 34–47. – DOI: 10.47703/ejgs.v2i3.75
2. Mubarakov E., Bordijanu I. Gendernyj analiz osnovnyh pokazatelej rynka truda Respubliki Kazahstan [Gender analysis of the main indicators of the labor market of the Republic of Kazakhstan] // *Nacional'naja jekonomika: vektory razvitija*. – 2024. – №3(156) – S. 59–68. – DOI: 10.52821/2789-4401-2024-3-59-68. [in Russian]
3. Bordijanu I., Krauze N., Bajkenov Z., Muhamadiev A. Dinamika gendernoj differenciacii zarabotnoj platy v Kazahstane [Dynamics of gender wage differentiation in Kazakhstan] // *Vestnik Kazahskogo universiteta jekonomiki, finansov i mezhdunarodnoj trgovli*. 2024. – №3(56). – P. 166–177. – DOI: 10.52260/2304-7216.2024.3(56).18. [in Russian]
4. Beissenova A., Rakisheva N. Ocenka jeffektivnosti zanjatosti zhenshhin na rynke truda v Kazahstane [Assessment of the effectiveness of women's employment in the labor market in Kazakhstan] // *Vestnik Kazahskogo nacional'nogo universiteta imeni al'-Farabi. Serija «Psihologija i sociologija»*. – 2022. – №3(82). – S. 159–166. – DOI: 10.26577/JPoS.2022.v82.i3.015 [in Russian]
5. Bekturganova M, Serikova A. Gender Differences in the Kazakhstan Labor Market and Their Impact on Economic Growth // *Qainar Journal of Social Science*. – 2025. – №4(3). – P. 79–94. – DOI: 10.58732/2958-7212-2025-3-79-94
6. Muhamadiev A., Bajkenov Z. Bordijanu I., Alpysbaev K. Gendernoe neravenstvo na rynke truda v Kazahstane [Gender inequality in the labor market in Kazakhstan]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta*. – 2024. – №5(59.) – S. 217–239. – DOI: 10.55959/MSU0130-0105-6-59-5-11 [in Russian]
7. Aronov A. Rynok truda Kazahstana v 2024 godu, chast' 2: dinamika zarabotnoj platy, gendernye razlichija v oplate truda i dohody samozanjatyh [Kazakhstan's labor market in 2024, Part 2: Wage dynamics, gender pay differences, and income of the self-employed]. – URL: https://halykfinance.kz/download/files/analytics/ac_labor2024.pdf [in Russian]
8. Gendernaja politika v sovremennom kazahstanskom obshhestve. Analiticheskij otchjot po rezul'tatam sociologicheskogo issledovanija [Gender policy in modern Kazakh society. Analytical report on the results of a sociological study]. – URL: https://api.kipd.kz/storage/uploads/images/2024/12/30/%D0%BE%D1%80%D1%8B%D1%81%D1%88%D0%B0_1735540077.pdf
9. Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazahstan. Informacionno-kommunikacionnye tehnologii i svjazi. [Employment and unemployment] *Dinamicheskie tablicy*. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/> [in Russian]

Макалакова Б.М., Гелашвили Н.Н., Копжасарова Г.А., Жакина Г.Е.

**ҚАЗАҚСТАНДА ӘЙЕЛДЕР ҮШІН ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНЫҢ ҚОЛЖЕТІМДІЛІГІН ТАЛДАУ
ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ЖҰМЫСҚА ҚАМТЫЛУЫН БАҒАЛАУ**

Аңдатпа

Мақалада Қазақстандағы әйелдер үшін жұмыс орындарының қолжетімділігі жұмыспен қамтуға сандық тартудың үйлесімі ретінде зерттеледі. Жұмыстың мақсаты-еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарды қолдайтын негізгі құрылымдық және институционалдық шектеулерді анықтау. Зерттеу базасы Қазақстанның Ұлттық статистика бюросының көрсеткіштерін және 2018-2024 жылдардағы Талдамалық шолуларды қамтиды. Зерттеу Жұмыспен қамту, жұмыссыздық, гендерлік жалақы алшақтығы, салалық және аймақтық айырмашылықтарды салыстырмалы және құрылымдық талдауды қолданады. Әйелдердің жұмыс күшіндегі жоғары өкілдігіне қарамастан, мужчин пайдасына жұмыспен қамту және жалақы алшақтығы сақталуда. Ең айқын айырмашылықтар капиталды көп қажет ететін және жоғары кірісті секторларда, сондай-ақ ресурстарға бағытталған аймақтарда көрінеді. Пандемиялық шок кезеңіндегі нашарлаудан кейінгі интегралды индикаторлардың динамикасы ішінара тұрақтандыруды көрсетеді. Сонымен бірге, жалақы алшақтығы және әйелдер арасындағы жұмыссыздықтың жоғары деңгейі сақталуда, бұл мәселенің құрылымдық сипатын көрсетеді. Зерттеудің практикалық маңыздылығы әйелдердің Нәтижелі жұмыспен қамтуға қолжетімділігін кеңейтуге бағытталған мемлекеттік саясатты әзірлеуге ғылыми негізделген тәсілдерді қалыптастырудан тұрады. Кәсіби қызмет пен отбасылық міндеттерді үйлестіруді қамтамасыз ететін институционалдық және әлеуметтік инфрақұрылымды дамытуға ерекше көңіл бөлінеді. Теңсіздікті көбейтудің маңызды механизмі жұмыспен қамту түрлері бойынша сегментация болып табылады, ол өзін-өзі жұмыспен қамтудың төмен табыстылығына және еңбек формаларына бейімділікте көрінеді. Жұмыспен қамтудың мұндай түрлері кірістердің болжамдылығын және әлеуметтік қорғау деңгейін төмендетеді.

Makalakova B., Gelashvili N., Kopzhassarova G., Zhakina G.

**ANALYSIS OF AVAILABILITY OF JOBS FOR WOMEN AND ASSESSMENT OF THEIR
EMPLOYMENT IN KAZAKHSTAN**

Annotation

The article examines the availability of jobs for women in Kazakhstan as a combination of quantitative involvement in employment. The aim of the work is to identify the main structural and institutional constraints that support gender differences in the labor market. The research base includes indicators from the Bureau of National Statistics of Kazakhstan and analytical reviews for 2018-2024. The study uses comparative and structural analysis of employment, unemployment, gender pay gap, industry and regional differences. Despite the high representation of women in the labor force, the employment and wage gap remains in favor of men. The most pronounced differences are reflected in capital-intensive and high-income sectors, as well as in resource-oriented regions. The dynamics of integral indicators after deterioration during the pandemic shocks demonstrates partial stabilization. At the same time, there remains a wage gap and a higher unemployment rate among women, indicating the structural nature of the problem. The practical significance of the research lies in the formation of scientifically based approaches to the development of public policy aimed at increasing women's access to productive employment. A special emphasis is placed on the development of institutional and social infrastructure that ensures the combination of professional activities and family responsibilities. An essential mechanism for the reproduction of inequality is segmentation by type of employment, manifested in a tendency to low-income self-employment and forms of work. Such forms of employment reduce the predictability of income and the level of social protection.

