

DOI 10.52260/2304-7216.2023.1(50).23
 УДК 316.285(574)
 ГРНТИ 06.52.13

М.Д. Жаумитова*, PhD¹
 Л.И. Кусаинова, к.э.н., доцент²
 Р.А. Турчкенова, к.э.н.³
 А.Ж. Кулубекова, PhD⁴

Министерство труда и социальной
 защиты населения РК, г. Астана, Казахстан¹
 Академия государственного управления
 при Президенте РК, г. Астана, Казахстан²
 Data-Driven - Центр «YCG-Analytics»
 Yevniy Consulting Group г. Астана, Казахстан³
 ТОО «Международный образовательный
 центр Евразия г. Астана, Казахстан⁴

* – основной автор (автор для корреспонденции)
 e-mail: mzhaumitova@bk.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Выявление объективных предпосылок, способствующих гражданской активности женщин и оказывающих влияние на формирование индекса гендерного равенства в условиях глобализации и цифровой технологии, были взяты за основу при проведении данного исследования.

Проведен анализ нормативно правовой базы, обеспечивающее гендерное равенство, с использованием различных методов исследования, анализ по формированию гендерной институциональной структуры. Также проанализировано состояние женщин на рынке труда, которые являются наемными работниками, поскольку трудовой доход наряду с возможностью трудоустройства во многом определяет их экономическое положение. Показаны последствия процесса четвертой промышленной революции на особенности использования женского труда, обоснованы необходимости формирования гендерного баланса для обеспечения инклюзивного охвата граждан и вовлечения в процесс управления гендерного равенства всех участников и стейкхолдеров. Изучен международный опыт, выявлены меры по возможному снижению гендерного неравенства в оплате труда принимаемые в ряде стран.

На основе изученного материала авторами сделаны выводы, что в условиях глобализации и цифровой технологии видоизменяются формы занятости, что приводит к потере рабочих мест и данный фактор оказывает влияние на формирование индекса гендерного равенства, даны практические рекомендации государственного регулирования гендерной политики.

Ключевые слова: гендерное равенство, дискриминация, оплата труда, человеческий капитал, экономически активное население, рынок труда, занятые, безработные, домашний труд, цифровизация

Кілт сөздер: гендерлік теңдік, кемсітушілік, еңбекақы төлеу, адам капиталы, экономикалық белсенді халық, еңбек нарығы, жұмыспен қамтылғандар, жұмыссыздар, үй жұмысы, цифрландыру

Keywords: gender equality, discrimination, wages, human capital, economically active population, labor market, employed, unemployed, domestic work, digitalization

Введение. В ряд основных целей гендерной политики, реализуемой государством, входит достижение паритетных прав, обязанностей и возможностей мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку.

Степень вовлеченности гендерных отношений в экономику, политику, общественную жизнь является одним из важных критериев в развитии гендерной толерантности, что позволяет государству реализовать в полном объеме принятые на себя обязательства и достижения фактического равенства полов.

Выступая как равный правовой статус, гендерное равенство позволяет гражданам одинаково реализовывать свой потенциал для участия как в общественной, так и в политической жизни общества; как в экономической, так и в социально-культурной сферах.

Противоречивость законодательного характера гендерного равенства и практического проявления гендерного неравенства в общественно-политической и социально-экономической жизни общества усиливают актуальность выбранной темы исследования.

Целью настоящей статьи является выявление факторов, влияющих на формирование индекса гендерного равенства в условиях глобализации и цифровой технологии.

Исходя из актуальности и обозначенной цели с применением статистических данных проведен обзорный и сравнительный анализ использования женского труда в Республики Казахстан, индекса гендерного неравенства, комплекса мер, которые предпринимается рядом стран и направленные на снижение гендерного неравенства в оплате труда.

На основе проведенного анализа сделаны выводы и выработаны ряд рекомендаций по регулированию гендерного неравенства в Казахстане.

Обзор литературы. Казахстан поддерживает ликвидацию всех форм дискриминации в отношении женщин на основе Конвенции Организации Объединенных Наций [1].

На обеспечение государственных гарантий равных прав и возможностей мужчин и женщин, установление основных принципов и норм, касающихся создания условий для гендерного равенства во всех сферах государственной и общественной жизни направлены Законы РК «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин» [2] и «О профилактике бытового насилия» [3].

Изучение вопросов развития общественного воспроизводства, связанного со снижением женской безработицы, особенно в различных отраслях народного хозяйства [4], отставании женщин в области занятости и предпринимательства, разрыва в темпах роста заработной платы женщин и мужчин, а также, что те категории специальностей, где доминируют женщины, останутся недооцененными освещены в трудах К. Шваб [5], Найдено И.С. [6], Баталов Э.Я. [7], Кэрролайн К.П. и др. [8].

На современном этапе проведено много исследований посвящённых вопросам гендерного равенства и неравенства как на мировом уровне, так и на национальном уровне. Несмотря на значительное количество проведенных исследований, проводимая гендерная политика остается актуальной и требует должного внимания.

Основная часть. В Республике Казахстан сформированы гендерные институциональные структуры.

Во-первых, действует Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан, которая имеет в каждом областном центре своего представителя.

Во-вторых, функционируют женские неправительственные организации, деятельность которых активизировалась на основе роста государственной поддержки гендерной политики.

Казахстан в 2015 году вошел в состав ООН по реализации пятой цели ЦУР «Обеспечение гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек».

Несмотря на реализуемую в Казахстане гендерную политику, можно отметить ряд сдерживающих факторов, одним из которых является различие в оплате труда мужчин и женщин, ниже приводятся сведения о среднемесячной номинальной заработной плате мужчин и женщин (рисунок 1).



Рисунок 1. Среднемесячная номинальная заработная плата мужчин и женщин*

* Составлено авторами по источнику [9]

Проведенный GAP анализ показал, что объективной основой гендерного разрыва в оплате труда мужчин и женщин является то, что экономика Казахстана ориентирована на сырьевой сектор. В определенных отраслях, таких как: промышленность, металлургия, горнодобывающая промышленность, строительство, сельское, лесное и рыбное хозяйство основную рабочую силу составляют мужчины. Женщины со своей стороны, в основном заняты в сфере образования,

здравоохранения, социальных услуг, культуры, где соответственно оплата на порядок ниже и, исходя из данного обстоятельства, достижение гендерного баланса является непростой задачей.

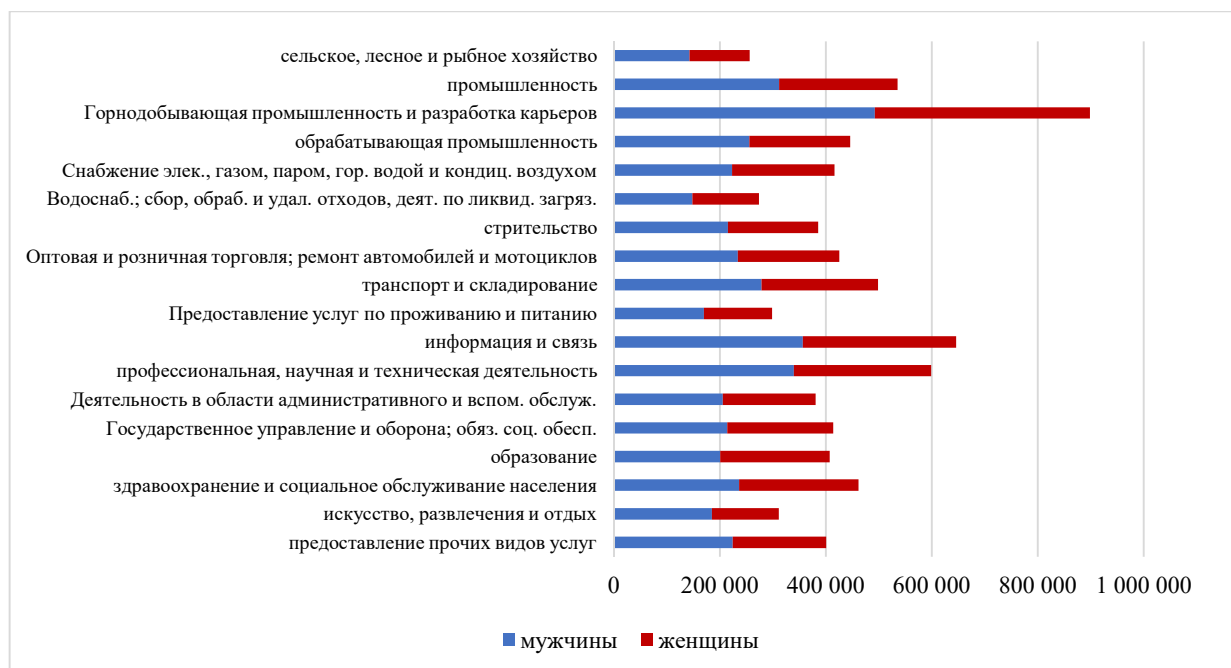


Рисунок 2. Заработная плата мужчин и женщин в разрезе секторов экономики*

* Составлено авторами по источнику [9]

Научный исследователь К. Шваб отмечает, что женщины реализуются в таких отраслях и профессиях как психология, здравоохранение (врачи и медсестры), организаторы различных мероприятий, тренеры, то есть в таких отраслях, где возникает риск снижения функционала в связи с активным внедрением цифровизации в рабочие процессы. В результате труд, занятых приоритетно женщин, станет недооцененным, усилится неравенство, в том числе и гендерное неравенство, что приведет к снижению эффективного использования женского труда на рынке труда в результате четвертой промышленной революции

Автор также подчеркивает, что воздействие четвертой промышленной революции на женщин и мужчин не позволяет в полной мере оценить и показать результат. Вместе с тем, представлять полномочия как мужчин, так и женщин возможно на основе изменений, происходящих в экономике, в трудовой политике, деловой практике [5].

В связи с этим, на наш взгляд необходимо всестороннее вовлечение в процесс управления гендерного равенства всех участников и стейкхолдеров: центральные органы власти, местные исполнительные органы и власти, бизнес-сообщества, независимые общественные объединения. Именно гендерный баланс должен обеспечить инклюзивный охват различных взглядов граждан.

Глобальные вызовы на современном этапе требуют перезагрузки общественных отношений в экономике и политике. В Докладе о человеческом развитии отмечено, что постоянно развивающийся рынок труда под воздействием цифровизации, имеет как положительные, так и отрицательные последствия. Промышленная революция формирует новые профессии, которые по своему функционалу соответствуют занятости женского труда, однако такие изменения предпочитает более молодое поколение, что приводит к сокращению и потере рабочих мест женщин старшего возраста. Вместе с тем и молодое поколение, несмотря на постоянное обновление знаний, навыков, зачастую не могут быть обеспечены новыми рабочими [10].

В динамично развивающемся обществе жизненный цикл отдельных профессий становится значительно коротким, поэтому актуальным становится вопрос постоянного повышения квалификации, умение гибко реагировать на изменения, владеть новыми компетенциями. Данный процесс тесно взаимосвязан с проектным подходом в системе занятости. В связи с этим, актуализируются вопросы внедрения гендерного подхода в систему проектного управления в государственном управлении всех уровней.

Глобализация и цифровая технология видоизменили формы занятости, что привело в некоторых случаях к потере рабочих мест. Именно этот фактор оказывает влияние на формирование индекса гендерного равенства, так как при расчете учитывается доля женщин и мужчин страны (от 15 лет), которые являются участниками рынка труда, либо предлагают свои услуги. При принятии управленческих решений в государственной социальной политике одним из ключевых показателей актуальным становится индекс гендерного равенства.

Следует отметить, что в рейтинге стран по уровню гендерного неравенства за 2020 год Казахстан занимает 44 позицию с показателем – 0,190 [4].

Таким образом, при переходе функциональной деятельности в условиях цифровизации и создания новых рабочих мест, которые расширяют их потенциал, одновременно возникают риски занятых пополнить армию безработных. В этих условиях меняющегося мира основная задача государственного управления заключается в обеспечении равных возможностей и непрерывного развития женщин, которое будет сказываться на расширении и укреплении гендерной политики.

Еще одним из важных аспектов, исследователи рассматривают гендерное равенство в контексте предоставления равных условий как на этапе формирования, так и накопления, и использования человеческого капитала.

Исследования, где использование человеческого капитала проводится без применения гендерного подхода, являются не полно масштабными, поскольку понятие человеческого капитала, то есть капитал индивида, неразрывно связано с гендерными диспропорциями в социально-экономической сфере.

В свою очередь, формирование пропорционального развития рынка труда требует различный подход к человеческому капиталу у мужчин и женщин. В некоторых странах развитие экономики объясняют с фактором вовлеченности женского труда в различных отраслях народного хозяйства [6].

Анализируя вопрос гендерного равенства через призму занятости, следует отметить, что специфической особенностью рынка труда в Казахстане является то, что женская занятость характеризуется высоким квалифицированным трудом [9].

По итогам 4 квартала 2021 года количество экономически активного населения в возрасте от 15 лет и старше составило 9,2 млн. человек, из которых 4,5 млн. являются женщины.

Количество занятых женщин составляет – 4,2 млн., из них работающих женщин по найму имеет тенденцию к росту и составляет - 3,1 млн. женщин.

По видам экономической деятельности больше всего женщин занято в оптовой и розничной торговле – 840,1 тыс., сфере образования – 832 тыс. и в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 477,1 тыс. женщин. Наименьшее количество женщин занято в сфере снабжения электроэнергией – 41,7 тыс.

Уровень женской безработицы по итогам 4 квартала 2021 года составил 5,6%, на селе наблюдается показатель 5,5%.

Одной из мер, способствующих занятости молодежи, является реализованная Программа по развитию продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «Еңбек».

В 2021 году доля участвующих женщин в Программе составило – 49% или 320,5 тыс. женщин, в том числе по селу 163,9 тыс. женщин. (общий охват 651,8 тыс. чел.)

На современном этапе все меры содействия, оказываемые в рамках программы «Еңбек» продолжены в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства на 2021 – 2025 годы» [11].

За 2021 год для участия в Нацпроекте обратилось 60,6 тыс. женщин, из них 44,3 тыс. женщин трудоустроены, в том числе 11,7 тыс. чел. женщины старше 50 лет, из них 8,7 тыс. привлечены на рынке труда.

Проведенный анализ свидетельствует, что женщины играют немаловажную роль в социально-экономическом развитии общества, особенно активно вовлекаются в предпринимательскую деятельность.

Глобальные риски, связанные с пандемией по данным Международной организацией труда, будут ощущаться в течение ближайших лет, это особенно отразилось на рынке женского труда [12].

Следует согласиться с данным выводом, поскольку ограничительные меры пандемии оказали отрицательное воздействие на положение женщин, чем мужчин. Данному предположению свидетельствует тот факт, что понесли ущерб те виды деятельности, где преобладает труд женщин, к примеру, сфера обслуживания (*дизайнер, стилист, маркетолог, фитнес – тренер, торговый представитель*), оптовая и розничная торговля, сделки с недвижимостью и т.д.

Рассматривая гендерное равенство в качестве одного из важнейших прав человека, можно привести еще один сравнительный пример того, что у мужчин больше возможностей реализации на рынке труда.

Поскольку женщина больше выступает в статусе матери, главными ее приоритетами являются семья, дети и работа по дому. Следствием чего деятельность женщины реализуется в данном случае как «неоплачиваемый домашний труд».

В контексте влияния на «экономическую активность» неоплачиваемый домашний труд, занимающий значительную долю в общественном труде, можно определить, как «экономическую неактивность», не имеющий стоимостной формы. Это обусловлено тем, что товары и услуги, не имеющие стоимостного выражения, не прошедшие стадию обмена в воспроизводственном процессе, сразу на прямую получили свое потребление и полностью были использованы в семье.

В Концепции семейной и гендерной политики в Казахстане до 2030 года отмечается одна из проблем использования потенциала женщин в семье, как участие в воспитании детей и выполнения обязательств по домашнему ведению хозяйства, что приводит в обществе к неполному участию женщин, как трудового ресурса в экономике [13].

В исследовании Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон 2020» отмечается, что «равенство возможностей – это хорошая экономика», и по имеющимся оценкам, отставание женщин в области занятости и предпринимательства обходится миру примерно в 15 % его валового внутреннего продукта [14].

Следует отметить, что такие гендерные проблемы как: различие в оплате труда мужчин и женщин, неоплачиваемый женский труд носят систематический характер и по части их снижения и устранения работа должна проводиться в комплексной и поэтапной деятельности.

На первом этапе, требуется анализ неполной занятости труда женщин и создание различных способов решения проблем оценки труда женщин в отраслях и сферах, где в большей мере используется женский труд с целью повышения оплаты труда.

С учетом эффекта, отложенного во времени устранение данного стереотипа, позволит достичь сокращения гендерного разрыва, и пересмотреть дисбаланс в профессиональной сфере, с применением принципа перераспределения, к примеру, вовлечь больше мужчин в секторы образования, оптовой и розничной торговли и т.д.

На втором и дальнейшем этапах принятие мер в отношении применения гибкого рабочего графика, равномерного распределения семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, мальчиков и девочек. Перед государством актуализируется задача по разработке программы по многообразным формам использования женского труда после рождения детей, создания условий по восстановлению профессиональных конкурентоспособных трудовых функций. Управленческие решения в таких государственных программах позволят женщинам быстро влиться в продуктивную занятость, что сократит разрыв в оплате труда женщин с детьми.

Далее проведен анализ мер, которые предпринимается рядом стран и направлены на снижение гендерного неравенства в оплате труда в Таблице 1.

Таблица 1

Принимаемые меры в области гендерного равенства*

Страны	Меры
Швейцария	В целях выявления разницы между размерами доходов мужчин и женщин проводится анализ выплаченных заработных плат сотрудников.
Новая Зеландия	При наличии у мужчин и женщин определенного объема навыков, одинаковых условий труда и выполнения одинакового объема должна выплачиваться равная заработная плата. Нарушения преследуются законом.
Австралия	На обеспечение и соблюдение равных размеров оплаты труда направлена деятельность Агентства по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте.
Исландия	Юридические организации, имеющие в штате 25 сотрудников и более обязаны иметь в наличии сертификат о соблюдении равной оплаты труда.
Франция	Работодатели в обязательном порядке публикуют отчет с отражением различий в оплате труда мужчин и женщин (<i>указывается разрыв в оплате труда, доля сотрудников, которых коснулось повышение заработной платы на момент выхода из декретного отпуска и т.д</i>).

Составлено авторами по источникам [12, 14, 15]

Изучение мер, направленных на устранение гендерного равенства в ряде стран, дает основание полагать, что в Казахстане существует потребность в более решительных мерах в политике гендерного равенства и это будет способствовать динамичному продвижению инноваций, новых технологий и повысит экономический и социальный эффект для страны.

Если рассматривать уровень статуса образованности как возможность самореализации в гендерном аспекте, то на сегодняшний день наблюдается повышенный уровень образования женщин (рисунок 3).

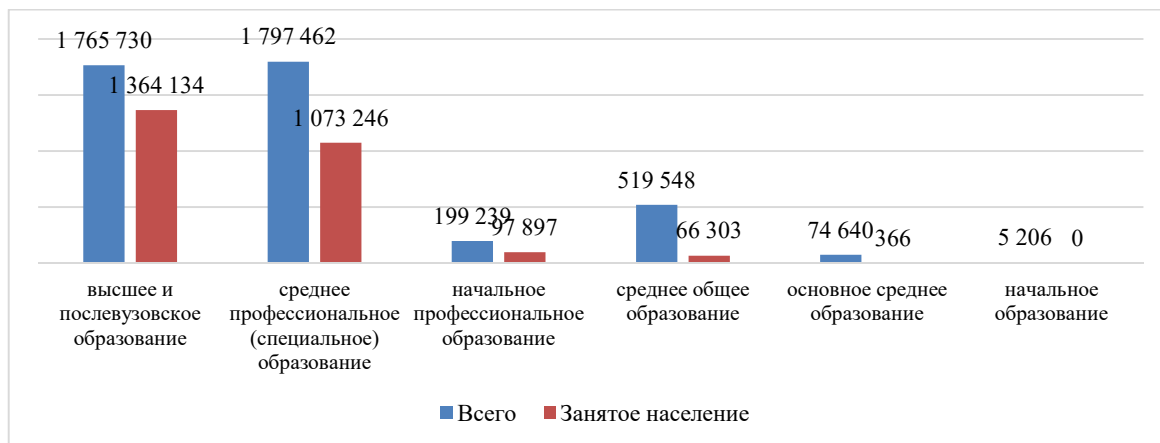


Рисунок 3. Женщины по статусу образования*
Составлено авторами по источнику [9]

Вместе с тем, в Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года другой не менее важной проблемой является стереотипность общества, когда девушки в результате выбора профессий создают соответствующую структуру занятости. Это находит отражение в статистических данных, которые характеризуют формирование традиционно женские отрасли занятости (рисунок 4).

Изучая международный опыт по реализации политики занятости женщин, мы пришли к выводу, что в Казахстане процесс обеспечения занятости женщин надо начинать на этапе выбора профессии.

Например, в Германии для управления аграрным сектором производства могут только специалисты, имеющие соответствующее высшее образование. Но в сельскохозяйственные вузы имеют право поступить только мужчины. Женщинам разрешено обучаться на специальностях, связанных с цветоводством. Другими словами, женщина может быть собственником земли, но не имеет право быть его управленцем.

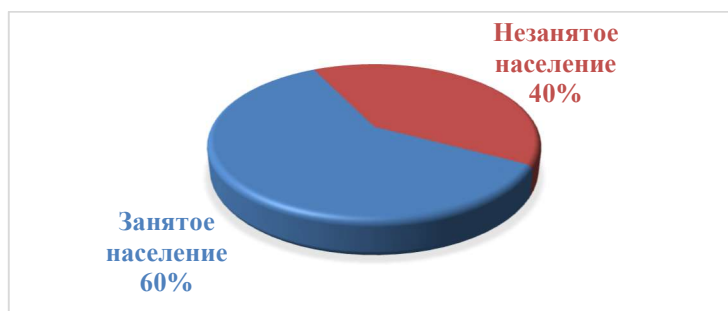


Рисунок 4. Уровень занятости среди женщин, имеющих образование*
* Составлено авторами по источнику [9]

Таким образом, составляющие элементы реализуемой политики по гендерному равенству затрагивают практически все аспекты общественной жизни и выступают как комплексная и многогранная стратегия.

Изучение международного опыта развитых стран показывает, что в Республике Казахстан необходимо расширить охват гендерных показателей в программных и стратегических документах, что,

несомненно, отразится на процессе развития гендерного равенства. Должны быть измеряемые показатели на основе анализа целевых индикаторов, механизма мониторинга и оценки текущих, средне- и долгосрочных стратегических задач по поддержке устойчивого обеспечения гендерного равенства.

Заключение. Понятие гендерного равенства, включающее в себя комплекс мер в части обеспечения равных прав, равного распределения обязанностей и возможностей, трудовой нагрузки, при принятии решений должен оказываться в полном объеме, что обеспечит полноценную реализацию женщин во всех сферах жизнедеятельности в зависимости от личного выбора.

Проведенный анализ зарубежных стран показал эффективность гендерной политики, если государство принимает решение по снижению гендерного разрыва начиная работу с подрастающим поколением по идеологии, стереотипов поведения, духовных ценностей и т.д.

Вместе с тем, проведенный анализ использования женского труда в Республики Казахстан и сравнительный анализ индекса гендерного неравенства на мировом уровне позволяет сделать вывод, что наша страна имеет потенциал в части расширения возможностей государственного управления по планированию, сбору данных а также дальнейшему их мониторингу, проведению оценки и согласованных действий гендерной политики, что позволило нам сделать следующие рекомендации:

- стратегические цели, а также исходящие из них задачи, в том числе и индикаторы необходимо рассматривать в комплексе как многогранную стратегию, охватывающую все аспекты общественной жизни;

- включение гендерных целевых показателей в программные и стратегические документы *(должны быть измеряемые показатели на основе анализа целевых индикаторов, механизма мониторинга и оценки текущих, средне- и долгосрочных стратегических задач по поддержке устойчивого обеспечения гендерного равенства);*

- вовлечение в процесс управления гендерного равенства всех участников и стейкхолдеров *(центральные органы власти, местные исполнительные органы, бизнес-сообщества, неправительственные организации, научное сообщество, местные представительные органы, а также общественные советы);*

- внедрение гендерного подхода в систему проектного управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 года №248 «О присоединении Республики Казахстан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000248> (дата обращения: 13.02.2023).
2. Закон Республики Казахстан от 8 декабря № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223> (дата обращения: 13.02.2023).
3. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года «О профилактике бытового насилия». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214> (дата обращения 13.02.2023).
4. Электронный ресурс: <https://gtmarket.ru/ratings/gender-ineq>.
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Издательство «Эксмо», 2018. – 288 с.
6. Задорожная Е.К., Найдено И.С. Гендерное равенство и экономический рост: взаимообусловленность показателей // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 11-4. – С. 787-791.
7. Баталов Э.Я. Международные отношения в гендерном измерении // *Антропология международных отношений: монография / Э.Я. Баталов*. – М.: Аспект Пресс, 2018. – С. 252-267.
8. Кэролайн Криадо Перес «Невидимые женщины. Почему мы живем в мире, удобном только для мужчин. Неравноправие, основанное на данных». – Издательство Альпина Паблишео. – М.: 2020. – 496 с.
9. Сайт Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <https://www.stat.gov.kz>. (дата обращения: 13.02.2023).
10. Доклад ПРООН «О человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития».
11. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года №728 «Об утверждении национального проекта по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214> (дата обращения: 13.02.2023).
12. «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции в 2022 году».

13. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384. – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384> (дата обращения: 13.02.2023).

14. Гендерное равенство: почему оно имеет важное значение, особенно во время кризиса. – <https://www.vsemirnyjbank.org>.

15. Обзор международной и российской повестки, март 2021 г. «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами».

REFERENCES

1. Закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 года №248 «О присоединении Республики Казахстан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000248> (дата обращения: 13.02.2023) [in Russian].

2. Закон Республики Казахстан от 8 декабря № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223> (дата обращения: 13.02.2023) [in Russian].

3. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года «О профилактике бытового насилия». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214>. (дата обращения: 13.02.2023) [in Russian].

4. Electronny resurs: <https://gtmarket.ru/ratings/gender-inequality-index> [in Russian].

5. Shvab K. Chetvertaya promyshlennaya revolyuciya, M.: Izdatel'stvo «Eksmo», 2018. – 288 s. [in Russian].

6. Zadorozhnyaya E.K., Najdenko I.S. Gendernoe ravenstvo i ekonomicheskij rost: vzaimoobuslovennost' pokazatelej // Fundamental'nye issledovaniya. – 2016. – № 11-4. – S. 787-791 [in Russian].

7. Batalov E.Ya. Mezhdunarodnye otnosheniya v gendernom izmerenii // Antropologiya mezhdunarodnyh otnoshenij: monografiya/E.YA. Batalov. – M.: Aspekt Press, 2018. – S. 252-267. [in Russian].

8. Kerolajn Kriado Peres «Nevidimye zhenshchiny. Pochemu my zhivem v mire, udobnom tol'ko dlya muzhchin. Neravnopravie, osnovannoe na dannyh» Izdatel'stvo Al'pina Pablisheo M.: 2020. – 496 s. [in Russian].

9. Sajt Byuro natsional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan [Elektronnyj resurs]. – 2022. – URL: <https://www.stat.gov.kz>. (дата обращения: 13.02.2023) [in Russian]

10. Doklad PROON «O chelovecheskom razvitii 2015. Trud vo imya chelovecheskogo razvitiya» [in Russian].

11. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 12 oktyabrya 2021 goda №728 «Ob utverzhenii natsional'nogo proekta po razvitiyu predprinimatel'stva na 2021-2025 gody». – <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214>. (дата обращения: 13.02.2023) [in Russian].

12. «Perspektivy zanyatosti i social'noj zashchity v mire: tendencii v 2022 godu» [in Russian].

13. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года №384 [in Russian].

14. Gendernoe ravenstvo: pochemu ono imeet vazhnoe znachenie, osobenno vo vremya krizisa. – <https://www.vsemirnyjbank.org>. [in Russian].

2. Обзор международной и российской повестки, март 2021 г. «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» [in Russian].

Жәумітова. М.Д., Құсайнова Л.И., Түрчекенова Р.Ә., Құлыбекова А.Ж.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢСІЗДІКТІ РЕТТЕУ

Аннотация

Әйелдердің азаматтық белсенділігіне ықпал ететін және жаһандану мен цифрлық технология жағдайында гендерлік теңдік индексінің қалыптастыруға ықпал ететін объективті алғышарттарды анықтау осы зерттеуді жүргізу кезінде негізге алынды. Зерттеудің әртүрлі әдістерін пайдалана отырып, гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған нормативтік құқықтық базаға талдау, гендерлік институционалдық құрылымды қалыптастыру бойынша талдау жүргізілді.

Сондай-ақ, жалдамалы жұмысшылар болып табылатын еңбек нарығындағы әйелдердің жағдайы талданады, өйткені еңбек кірісі жұмысқа орналасу мүмкіндігімен бірге олардың экономикалық жағдайын анықтайды. Төртінші өнеркәсіптік революция процесінің әйелдер еңбегін пайдалану ерекшеліктеріне әсері көрсетілген, азаматтарды инклюзивті қамтуды қамтамасыз ету және басқару процесіне барлық қатысушылар мен стейкхолдерлерді гендерлік теңдікті тарту үшін гендерлік теңгерімді қалыптастыру қажеттілігі негізделген. Халықаралық тәжірибе зерделенді, бірқатар елдерде қабылданып жатқан гендерлік еңбекақы алшақтығын жою бойынша шаралар анықталды.

Зерттелген материалдың негізінде авторлар жаһандану және Цифрлық технология жағдайында жұмыспен қамту нысандары өзгереді, бұл жұмыс орындарының жоғалуына әкеледі және бұл фактор гендерлік теңдік индексінің қалыптасуына әсер етеді, гендерлік саясатты мемлекеттік реттеудің практикалық ұсыныстары берілген деген қорытындыға келді.

Zhaumitova M., Kussainova L., Turchekenova R., Kulubekova A.

REGULATION OF GENDER INEQUALITY IN KAZAKHSTAN

Annotation

The identification of objective prerequisites that contribute to women's civic engagement and influence the formation of the gender equality index in the context of globalization and digital technology were taken as the basis for this study.

An analysis of the regulatory framework aimed at ensuring gender equality, the formation of a gender institutional structure was carried out using various research methods.

It also analyzes the situation of women in the labor market, who are wage workers, since labor income, along with employment opportunities, determines their economic situation. The consequences of the process of the fourth industrial revolution on the peculiarities of the use of women's labor are shown, the necessity of forming a gender balance to ensure inclusive coverage of citizens and involvement of all participants and stakeholders in the process of gender equality management is substantiated. International experience was studied, measures were determined to eliminate the gender wage gap that is being taken in a number of countries.

Based on the studied material, the authors concluded that in the conditions of globalization and digital technology, forms of Employment Change, which leads to the loss of jobs, and this factor affects the formation of the gender equality index, practical recommendations for state regulation of gender policy are given.

