

**Б.М. Макалакова\***, магистр, преподаватель<sup>1</sup>

**Н.Н. Гелашвили**, к.э.н., ассоц. профессор<sup>1</sup>

**Г.А. Кенешева**, PhD, доцент<sup>3</sup>

**А.А. Шаметова**, к.э.н., ассоц. профессор<sup>4</sup>

Қарағандық ысследователъскый национальный университет имени академика Е.А. Букетова,  
г. Қарағанда, Қазақстан<sup>1</sup>

Қарағандық университет Қазпотребсоюза,  
г. Қарағанда, Қазақстан<sup>2</sup>

Қарағандық техникеский университет  
имени А. Сагинова, г. Қарағанда, Қазақстан<sup>3</sup>

\* – (основной автор), автор для корреспонденции

e-mail: beine\_79@mail.ru

## ОЦЕНКА ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОПЛАТЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА

*В статье рассмотрены региональные особенности гендерного разрыва в оплате труда в Республике Казахстан за 2022-2024 гг. Проанализирована динамика среднемесячной заработной платы мужчин и женщин, а также изменения гендерного разрыва по регионам страны. Установлено, что рост заработной платы сопровождался сохранением заметной межрегиональной дифференциации оплаты труда. Наиболее высокий гендерный разрыв зафиксирован в регионах сырьевой направленности, прежде всего в Мангистауской, Атырауской областях и области Ұлытау, где значительная часть высокооплачиваемых рабочих мест сосредоточена в добывающей промышленности и технических специальностях. Низкие значения показателя наблюдались в области Жетісу, Алматинской и Северо-Казахстанской областях. Определена отраслевая специфика заработной платы мужчин и женщин по видам экономической деятельности. Наиболее высокий уровень оплаты труда отмечен в финансовой и страховой деятельности, промышленности, а также профессиональной, научной и технической деятельности. Обратное соотношение заработной платы мужчин и женщин выявлено в сельском хозяйстве и образовании. Полученные результаты подтверждают влияние отраслевой специализации, структуры занятости и распределения высокооплачиваемых рабочих мест на формирование гендерной асимметрии оплаты труда. В качестве практических направлений предложены расширение доступа женщин к высокодоходным видам занятости, развитие профессиональной подготовки по техническим направлениям и регулярный мониторинг гендерного разрыва на региональном и отраслевом уровнях.*

**Ключевые слова:** региональный рынок труда, дифференциация доходов, оплата труда, отраслевая специализация, межрегиональные различия, женская занятость, гендерная асимметрия.

**Кілт сөздер:** аймақтық еңбек нарығы, кірістерді саралау, жалақы, салалық мамандандыру, аймақаралық айырмашылықтар, әйелдердің жұмыспен қамтылуы, гендерлік асимметрия.

**Keywords:** regional labor market, income differentiation, wages, industry specialization, interregional differences, female employment, gender asymmetry.

**JEL classification:** J16; J21; J31

**Введение.** Одной из наиболее устойчивых проблем современного рынка труда остаются гендерные различия в оплате труда. Неравномерное распределение высокооплачиваемых рабочих мест между мужчинами и женщинами оказывает влияние на уровень доходов населения и структуру занятости. Особую значимость для Республики Казахстан приобретает межрегиональная дифференциация зарплаты, обусловленная различиями отраслевой специализации экономики, концентрацией добывающей промышленности и неоднородностью региональных рынков труда. Наиболее высокий уровень оплаты труда сохраняется в сырьевых регионах и крупнейших городах страны. В указанных территориях сосредоточены финансовые, производственные и управленческие функции.

Значительное внимание в современной научной литературе уделяется вопросам структуры занятости и гендерного разрыва в оплате труда. В Казахстане ограниченное число исследований

посвящено региональным различиям заработной платы мужчин и женщин. Недостаточно изученной остается динамика межрегионального гендерного разрыва в оплате труда.

Цель исследования заключается в анализе региональных различий заработной платы мужчин и женщин и оценке гендерного разрыва в оплате труда.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи исследования:

- систематизировать динамику заработной платы мужчин и женщин по регионам Казахстана;
- выявить межрегиональную дифференциацию оплаты труда мужчин и женщин;
- оценить изменения гендерного разрыва в оплате труда за 2022-2024 гг.;
- определить отраслевую специфику заработной платы мужчин и женщин по видам экономической деятельности.

Информационной базой исследования послужили данные Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Временные рамки исследования охватывают период 2022-2024 гг. В работе использованы такие методы, как сравнительный анализ, статистическая группировка, обобщение и анализ динамики показателей. Для оценки изменений применялись показатели абсолютного прироста, темпов роста и изменения в процентных пунктах.

**Обзор литературы.** Вопросы гендерного неравенства на рынке труда Казахстана получили широкое распространение в современной научной литературе. Olzhebaeva G. [1] исследовала взаимосвязь гендерного неравенства и экономической эффективности Казахстана. Автором определено влияние неравномерного распределения трудовых ресурсов на экономические результаты. Bekbossinova A. и Vasa L. [2] рассмотрели гендерный разрыв в оплате труда в Казахстане. Исследователями выявлено влияние социальной дифференциации и структурной сегрегации занятости на формирование различий в зарплате мужчин и женщин.

Сатбаева А.Ж. и др. [3] проанализировали влияние технологических изменений и искусственного интеллекта на структуру занятости. Alpysbayev K. и др. [4] выполнили сравнительный анализ мирового рынка труда и Казахстана. Авторами выявлены различия участия мужчин и женщин в экономической деятельности. Bekbossinova A. и Zips S. [5] исследовали рынок труда Казахстана через призму гендерного подхода. Kurmanov N.A. и др. [6] рассмотрели региональные различия развития рынков труда Казахстана в условиях цифровой экономики. Kredina A. и др. [7] провели сравнительный анализ женской занятости в Казахстане.

Анализ литературы показывает преобладание исследований, посвященных гендерной дифференциации занятости и оплате труда. Региональные различия заработной платы мужчин и женщин изучены ограниченно. Недостаточно исследована межрегиональная неоднородность гендерного разрыва в оплате труда. Указанный исследовательский пробел определил выбор темы исследования.

**Основная часть.** Уровень заработной платы отражает особенности регионального развития рынка труда. Динамика среднемесячной заработной платы мужчин по регионам Казахстана представлена в таблице 1.

Таблица – 1

**Среднемесячная заработная плата мужчин по регионам Казахстана**

Регион	2022	2023	2024	Изменение, 2024/2022	
				+/-	%
Республика Казахстан	355 296	418 788	468 914	113 618	31,98
Абай	280 817	325 606	372 628	91 811	32,69
Акмолинская	265 699	326 487	365 895	100 196	37,71
Актюбинская	313 856	381 192	442 644	128 788	41,03
Алматинская	265 212	302 834	346 301	81 089	30,58
Атырауская	631 824	738 421	778 091	146 267	23,15
Западно-Казахстанская	314 933	360 000	402 257	87 324	27,73
Жамбылская	236 943	279 648	323 009	86 066	36,32
Жетісу	225 983	270 213	291 301	65 318	28,90
Карагандинская	327 772	390 915	442 153	114 381	34,90
Костанайская	269 771	328 909	378 783	109 012	40,41
Кызылординская	285 378	342 166	380 070	94 692	33,18
Мангистауская	590 581	688 420	748 673	158 092	26,77
Павлодарская	309 324	375 737	425 619	116 295	37,60

Северо-Казахстанская	233 523	271 288	309 311	75 788	32,45
Туркестанская	247 909	285 711	320 962	73 053	29,47
Ұлытау	489 063	577 991	642 467	153 404	31,37
Восточно-Казахстанская	320 325	374 900	423 910	103 585	32,34
г. Астана	454 699	540 333	605 963	151 264	33,27
г. Алматы	393 959	471 609	553 250	159 291	40,43
г. Шымкент	244 889	294 819	336 966	92 077	37,60

\*Составлена авторами по источнику [8]

Представленные в таблице 1 результаты свидетельствуют о росте среднемесячной заработной платы мужчин в Казахстане с 355,3 тыс. тенге в 2022 г. до 468,9 тыс. тенге в 2024 г., что соответствует приросту на 31,98%. В 2024 году наиболее высокие были значения зафиксированы в Атырауской, Мангистауской областях и области Ұлытау. В указанных регионах сохраняется высокая концентрация нефтегазового сектора и добывающей промышленности. В городах Астана и Алматы также наблюдался высокий уровень оплаты труда. Основная причина - концентрация финансовых и управленческих функций.

Наиболее интенсивный рост заработной платы за анализируемый период отмечен в Актюбинской, Костанайской и Акмолинской областях. В Актюбинской области прирост составил 41,0%, в Костанайской - 40,4%. Средние значения показателя характерны для Карагандинской, Восточно-Казахстанской и Западно-Казахстанской областей. Наиболее низкий уровень оплаты труда сохранялся в области Жетісу, Северо-Казахстанской и Туркестанской областях. В 2024 году разрыв между максимальным и минимальным уровнем зарплаты мужчин превышал 486 тыс. тенге. Данный факт отражает существенную межрегиональную дифференциацию рынка труда.

Сведения таблицы 2 указывают на увеличение среднемесячной заработной платы женщин в Казахстане.

Таблица – 2

**Среднемесячная заработная плата женщин по регионам Казахстана**

Регион	2022	2023	2024	Изменение, 2024/2022	
				+/-	%
Республика Казахстан	265 762	311 217	344 496	78 734	29,63
Абай	235 171	269 782	302 710	67 539	28,72
Акмолинская	235 065	275 807	295 049	59 984	25,52
Актюбинская	232 273	273 998	310 367	78 094	33,62
Алматынская	258 689	290 064	316 152	57 463	22,21
Атырауская	339 818	399 015	425 331	85 513	25,16
Западно-Казахстанская	239 472	274 076	302 824	63 352	26,45
Жамбылская	232 542	260 434	281 631	49 089	21,11
Жетісу	232 907	268 660	294 784	61 877	26,57
Карагандинская	235 711	280 588	313 551	77 840	33,02
Костанайская	232 377	276 543	310 217	77 840	33,50
Кызылординская	248 033	287 609	312 408	64 375	25,95
Мангистауская	295 057	341 682	372 534	77 477	26,26
Павлодарская	235 087	281 543	316 711	81 624	34,72
Северо-Казахстанская	221 287	254 342	279 682	58 395	26,39
Туркестанская	229 526	259 858	276 733	47 207	20,57
Ұлытау	291 106	358 468	389 202	98 096	33,70
Восточно-Казахстанская	251 750	301 197	332 539	80 789	32,09
г. Астана	365 084	422 658	471 807	106 723	29,23
г. Алматы	320 140	385 014	435 050	114 910	35,89
г. Шымкент	226 190	259 074	292 060	65 870	29,12

\*Составлена авторами по источнику [8]

В 2022-2024 гг. показатель зарплаты женщин увеличился с 265,8 тыс. тенге до 344,5 тыс. тенге, (+ 29,63%). Наиболее высокие значения в 2024 году зафиксированы в Атырауской, Мангистауской

областях, в г. Астана и Алматы. Высокий уровень оплаты труда связан с концентрацией добывающей промышленности, финансового сектора и управленческих услуг.

Наиболее интенсивный рост зарплаты женщин наблюдался в Павлодарской, г. Алматы и области Ұлытау. В Павлодарской области прирост составил 34,7%, в г. Алматы - 35,9%. Средние значения характерны для Карагандинской, Восточно-Казахстанской и Кызылординской областей. Наиболее низкий уровень оплаты труда женщин сохранялся в Туркестанской, Северо-Казахстанской и Жамбылской областях. В 2024 г. разрыв между максимальным и минимальным уровнем заработной платы женщин превышал 190 тыс. тенге, указывая на выраженную региональную неоднородность оплаты труда.

Показатели таблицы 3 свидетельствуют о сохранении гендерного разрыва в оплате труда на региональных рынках труда Казахстана.

Таблица – 3

**Гендерный разрыв в среднемесячной заработной плате по регионам Казахстана, %**

Регион	2022	2023	2024	Изменение, 2024/2022, п.п.
Республика Казахстан	25,2	25,7	26,5	1,3
Абай	16,3	17,1	18,8	2,5
Акмолинская	11,5	15,5	19,4	7,9
Актюбинская	26,0	28,1	29,9	3,9
Алматинская	2,5	4,2	8,7	6,2
Атырауская	46,2	46,0	45,3	-0,9
Западно-Казахстанская	24,0	23,9	24,7	0,7
Жамбылская	1,9	6,9	12,8	10,9
Жетісу	-3,1	0,6	-1,2	1,9
Карагандинская	28,1	28,2	29,1	1,0
Костанайская	13,9	15,9	18,1	4,2
Кызылординская	13,1	15,9	17,8	4,7
Мангистауская	50,0	50,4	50,2	0,2
Павлодарская	24,0	25,1	25,6	1,6
Северо-Казахстанская	5,2	6,2	9,6	4,4
Туркестанская	7,4	9,0	13,8	6,4
Ұлытау	40,5	38,0	39,4	-1,1
Восточно-Казахстанская	21,4	19,7	21,6	0,2
г. Астана	19,7	21,8	22,1	2,4
г. Алматы	18,7	18,4	21,4	2,7
г. Шымкент	7,6	12,1	13,3	5,7

*\*Составлена авторами по источнику [8]*

В Республике Казахстан показатель увеличился с 25,2% в 2022 г. до 26,5% в 2024 г., указывая на усиление дифференциации зарплаты мужчин и женщин. В 2024 году наиболее высокий гендерный разрыв сохранялся в Мангистауской, Атырауской областях и области Ұлытау. В Мангистауской области значение достигло 50,2%, в Атырауской - 45,3%. Высокие значения связаны с преобладанием добывающей промышленности и технических специальностей с преимущественно мужской занятостью.

Существенное увеличение гендерного разрыва за исследуемый период наблюдалось в Жамбылской, Акмолинской и Туркестанской областях. В Жамбылской области показатель вырос на 10,9 п.п., в Акмолинской области - на 7,9 п.п. Средние значения характерны для Карагандинской, Павлодарской и Западно-Казахстанской областей. Наиболее низкие значения гендерного разрыва зафиксированы в области Жетісу, Алматинской и Северо-Казахстанской областях. В области Жетісу в 2024 году сохранялось отрицательное значение показателя (-1,2%). Отрицательное значение в области Жетісу означает превышение зарплаты женщин над зарплатой мужчин: 294,8 тыс. тенге против 291,3 тыс. тенге. В сырьевых регионах ситуация противоположная: в Мангистауской области разрыв составил 50,2%, в Атырауской области - 45,3%. Выявленное

расхождение связано с концентрацией мужчин в нефтегазовом секторе и технических профессиях с более высокой оплатой труда.

Показатели таблицы 4 позволяют раскрыть отраслевую специфику гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане.

Таблица – 4

**Среднемесячная заработная плата мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Казахстане**

Вид деятельности	2022		2023		2024	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Сельское хозяйство	203016	158155	237385	187450	263517	280542
Промышленность	453773	317437	535417	382947	613413	440537
Строительство	427996	343454	489755	396333	519527	436082
Торговля	302709	235420	358982	280863	408497	324167
Финансовая и страховая деятельность	728741	460228	871045	580630	1065475	725008
Профессиональная, научная и техническая деятельность	499174	398110	553206	460906	643701	531340
Государственное управление	270952	251102	319968	302521	342323	331897
Образование	239800	251418	272591	285053	294355	305846
Здравоохранение	258098	247501	302676	289842	331086	310809

\*Составлена авторами по источнику [8], М – мужчины, Ж – женщины.

Анализ показателей таблицы 4 позволяет выявить выраженную отраслевую специфику гендерного разрыва в оплате труда. В 2024 г. наиболее высокий уровень заработной платы зафиксирован в финансовой и страховой деятельности - 1 065,5 тыс. тенге у мужчин и 725,0 тыс. тенге у женщин. Значительный разрыв сохранялся в промышленности, где заработная плата мужчин составила 613,4 тыс. тенге, женщин – 440,5 тыс. тенге. В профессиональной, научной и технической деятельности различие также оставалось заметным - 643,7 тыс. тенге против 531,3 тыс. тенге. Обратная ситуация наблюдалась в сельском хозяйстве и образовании. В сельском хозяйстве заработная плата женщин составила 280,5 тыс. тенге против 263,5 тыс. тенге у мужчин, в образовании - 305,8 тыс. тенге против 294,4 тыс. тенге. Статистический анализ подтверждает зависимость гендерного разрыва в Казахстане от отраслевой структуры занятости.

**Заключение.** Результаты исследования показывают сохранение заметного разрыва в оплате труда мужчин и женщин. По Казахстану в среднем показатель вырос с 25,2% в 2022 г. до 26,5% в 2024 г. Самые высокие значения зафиксированы в регионах сырьевой направленности. В Мангистауской области разрыв составил 50,2%, в Атырауской области - 45,3%, в области Ұлытау - 39,4%. В указанных регионах значительная часть высокооплачиваемых рабочих мест сосредоточена в добывающей промышленности и технических специальностях. Низкие значения наблюдались в Жетісу (-1,2%), Алматинской (8,7%) и Северо-Казахстанской областях (9,6%). В регионах уровень оплаты труда менее резко различается между секторами, а занятость женщин чаще связана с сферой услуг или торговлей. Дополнительно определена отраслевая специфика оплаты труда мужчин и женщин. В 2024 г. наиболее высокий уровень зарплаты зафиксирован в финансовой и страховой деятельности - 1 065,5 тыс. тенге у мужчин и 725,0 тыс. тенге у женщин. В промышленности зарплата мужчин составила 613,4 тыс. тенге, женщин - 440,5 тыс. тенге. В образовании наблюдалась обратная ситуация - 305,8 тыс. тенге у женщин против 294,4 тыс. тенге у мужчин. Снизить разрыв в оплате труда позволит расширение доступа женщин к высокооплачиваемым рабочим местам в индустриальном секторе и цифровых профессиях. В сырьевых регионах необходимо развивать программы профессиональной подготовки женщин по техническим направлениям. Региональные

программы занятости должны учитывать специфику Атырауской, Мангистауской областей и области Ұлытау, где разрыв остается самым высоким. Поддержку женской занятости целесообразно расширять за пределы социальной сферы, усиливая участие женщин в производственных и IT-специальностях. Эффективность предложенных мер необходимо оценивать на основе регулярного мониторинга гендерного разрыва по каждому региону.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Olzhebayeva G. Gender inequality and economic efficiency: the case of Kazakhstan // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2024. – №1(2). – P. 17–27. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i2.9
2. Bekbossinova A., Vasa L. Gender Pay Gap in Kazakhstan: The Impact of Social Factors and Structural Segregation // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2025. – №2(2). – P. 40–54. – DOI: 10.47703/ejgs.v2i2.40
3. Сатбаева А.Ж., Ибраева А.Р., Байдаков А.К., Шаметова А.А. Искусственный интеллект и структура занятости: международные оценки и выводы // *Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли*. – 2025. – №1(58). – С. 254–260. – DOI: 10.52260/2304-7216.2025.1(58).29
4. Alpysbayev K., Mukhamadiyeva A., Kanabekova M., Orazgaliyeva A., Elmira B. Gender analysis of the global labour market and comparative analysis of Kazakhstan, 2019–2021 // *Applied Econometrics and International Development*. – 2024. – №24(1). – P. 1–18.
5. Bekbossinova A., Zips S. The labour market through the prism of gender: The case of Kazakhstan // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2024. – №1(2). – P. 28–39. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i2.11
6. Kurmanov N., Kabdullina G., Aliyeva Z. Development of Kazakhstan's Regional Labour Markets in the Digital Economy: Factors and Conditions // *Economy of Regions*. – 2023. – №19(1). – P. 99–110. – DOI: 10.17059/ekon.reg.2023-1-8
7. Kredina A., Yusupova S., Haris M., Kuanova L. Female Employment in Kazakhstan: a Comparative Analysis // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2024. – №1(1). – P. 15–24. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i1.5
8. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Заработная плата и условия труда. Динамические таблицы. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/>

## REFERENCES

1. Olzhebayeva G. Gender inequality and economic efficiency: the case of Kazakhstan // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2024. – №1(2). – P. 17–27. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i2.9
2. Bekbossinova A., Vasa L. Gender Pay Gap in Kazakhstan: The Impact of Social Factors and Structural Segregation // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2025. – №2(2). – P. 40–54. – DOI: 10.47703/ejgs.v2i2.40
3. Satbaeva A., Ibraeva A., Bajdakov A., Shametova A. Iskusstvennyj intellekt i struktura zanjatosti: mezhdunarodnye ocenki i vyvody [Artificial Intelligence and Employment Structure: International Assessments and Conclusions] // *Vestnik Kazahskogo universiteta jekonomiki, finansov i mezhdunarodnoj trgovli*. – 2025. – №1(58). – S. 254–260. – DOI: 10.52260/2304-7216.2025.1(58).29 [in Russian]
4. Alpysbayev K., Mukhamadiyeva A., Kanabekova M., Orazgaliyeva A., Elmira B. Gender analysis of the global labour market and comparative analysis of Kazakhstan, 2019–2021 // *Applied Econometrics and International Development*. – 2024. – №24(1). – P. 1–18.
5. Bekbossinova A., Zips S. The labour market through the prism of gender: The case of Kazakhstan // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2024. – №1(2). – P. 28–39. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i2.11
6. Kurmanov N., Kabdullina G., Aliyeva Z. Development of Kazakhstan's Regional Labour Markets in the Digital Economy: Factors and Conditions // *Economy of Regions*. – 2023. – №19(1). – P. 99–110. – DOI: 10.17059/ekon.reg.2023-1-8
7. Kredina A., Yusupova S., Haris M., Kuanova L. Female Employment in Kazakhstan: a Comparative Analysis // *Eurasian Journal of Gender Studies*. – 2024. – №1(1). – P. 15–24. – DOI: 10.47703/ejgs.v1i1.5
8. Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazahstan. Zarabotnaja plata i uslovija truda [Wages and working conditions]. Dinamicheskie tablicy. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/> [in Russian]

Макалакова Б.М., Гелашвили Н.Н., Кенешева Г.А., Шаметова А.А.

## ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУДЕГІ ГЕНДЕРЛІК АЛШАҚТЫҚТЫ БАҒАЛАУ

### Андатпа

Мақалада 2022-2024 жылдар аралығындағы Қазақстан Республикасындағы еңбекке ақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың өңірлік ерекшеліктері қарастырылған. Ел өңірлері бойынша ерлер мен әйелдердің орташа айлық жалақысының динамикасы және гендерлік алшақтықтың өзгерістері талданған. Жалақының өсуі еңбекке ақы төлеудің айтарлықтай өңіраралық дифференциациясының сақталуымен қатар жүргені анықталды. Гендерлік алшақтықтың ең жоғары деңгейі шикізаттық бағыттағы өңірлерде, әсіресе Маңғыстау, Атырау облыстарында және Ұлытау облысында байқалды. Бұл өңірлерде жоғары жалақылы жұмыс орындарының едәуір бөлігі өндіруші өнеркәсіпте және техникалық мамандықтарда шоғырланған. Көрсеткіштің төмен мәндері Жетісу, Алматы және Солтүстік Қазақстан облыстарында тіркелді. Сонымен қатар, экономикалық қызмет түрлері бойынша ерлер мен әйелдердің жалақысының салалық ерекшелігі анықталды. Ең жоғары жалақы деңгейі қаржы және сақтандыру қызметінде, өнеркәсіпте, сондай-ақ кәсіби, ғылыми және техникалық қызметте байқалды. Ауыл шаруашылығы мен білім беру саласында ерлер мен әйелдер жалақысының кері арақатынасы анықталды. Алынған нәтижелер еңбекке ақы төлеудегі гендерлік асимметрияның қалыптасуына салалық мамандану, жұмыспен қамту құрылымы және жоғары жалақылы жұмыс орындарының бөлінуі әсер ететінін растайды. Практикалық бағыттар ретінде әйелдердің жоғары табысты жұмыспен қамтылуға қолжетімділігін кеңейту, техникалық бағыттар бойынша кәсіби даярлықты дамыту және өңірлік әрі салалық деңгейде гендерлік алшақтыққа тұрақты мониторинг жүргізу ұсынылды.

**Makalakova B., Gelashvili N., Kenesheva G., Shametova A.**

## ASSESSMENT OF THE GENDER PAY GAP IN KAZAKHSTAN

### Annotation

The article examines the regional features of the gender pay gap in the Republic of Kazakhstan for 2022-2024. The dynamics of average monthly wages of men and women, as well as changes in the gender pay gap across the country's regions, are analyzed. The results show that wage growth was accompanied by the persistence of substantial interregional differentiation in remuneration. The highest gender pay gap was recorded in resource-oriented regions, primarily in Mangystau, Atyrau and Ulytau regions, where a significant share of high-paying jobs is concentrated in the extractive industry and technical occupations. Lower values were observed in Zhetisu, Almaty and North Kazakhstan regions. In addition, the sectoral specificity of men's and women's wages by type of economic activity was identified. The highest level of remuneration was observed in financial and insurance activities, industry, as well as professional, scientific and technical activities. A reverse wage ratio between men and women was identified in agriculture and education. The findings confirm the influence of industry specialization, employment structure and the distribution of high-paying jobs on the formation of gender asymmetry in wages. As practical directions, the study proposes expanding women's access to high-income employment, developing professional training in technical fields, and conducting regular monitoring of the gender pay gap at the regional and sectoral levels.

