

**Камзина Г.А.,**  
аға оқытушы,  
экономика магистрі  
kamzibaguldana@gmail.com

*Академик З.Алдамжар атындағы  
Қостанай әлеуметтік-техникалық университеті,  
110000 Қостанай қаласы,  
Кобыланды Батыр даңғылы, 27*

## **ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА КӘСІБИ СЕГРЕГАЦИЯ ПРОБЛЕМАЛАРЫ**

***Аңдатпа.** Қазақстандағы еңбек нарығында кәсіби сегрегация – әйелдер мен ерлердің жұмысқа орналасуы, еңбекақы деңгейі және мансаптық өсу мүмкіндіктерінде гендерлік айырмашылықтарға негізделген маңызды әлеуметтік-экономикалық құбылыс. 2023–2026 жылдары бұл мәселе тек әлеуметтік теңсіздік тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар экономикалық тиімділікті төмендететін фактор ретінде де өзекті болып отыр. Мақалада кәсіби сегрегацияның қазіргі жағдайы, себептері, салдары және оны азайту жолдары қарастырылады.*

***Түйінді сөздер:** еңбек нарығы, кәсіби сегрегация, гендерлік теңдік, әйелдердің экономикалық белсенділігі, жалақы айырмашылығы, басқарушылық қызмет, мансаптық өсу мүмкіндіктері, гендерлік стереотиптер, әйелдер кәсіпкерлігі, микрокредиттік бағдарламалар, платформалық жұмыс, әлеуметтік шаралар, жұмыс беруші қолдауы, еңбек заңнамасы, гендерлік саясат, ұлттық комиссия, жұмыспен қамту бағдарламалары, ауылдық жерлердегі әйелдер, құқықтық кепілдіктер, қайта даярлау курстары*

### **Кіріспе**

Қазақстан еңбек нарығындағы кәсіби сегрегация – гендерлік және кәсіби айырмашылықтарға негізделген әлеуметтік-экономикалық феномен. Бұл құбылыс әйелдер мен ерлердің жұмысқа орналасуы, еңбекақы деңгейі және мансаптық өсу мүмкіндіктеріне әсер етеді. Соңғы жылдарда бұл проблема тек теңсіздіктің көрінісі ғана емес, экономикалық тиімділікті төмендететін фактор ретінде де талқылануда. Қазақстандағы еңбек нарығында кәсіби сегрегация — әйелдер мен ерлердің еңбекке қатысуы, жұмысқа орналасуы, еңбек ақы деңгейі және мансаптық өсу мүмкіндіктерінде пайда болатын гендерлік айырмашылықтар мен диспропорциялардың кешенді әлеуметтік-экономикалық феномені ретінде зерттелетін өзекті мәселе болып отыр. 2023–2026 жылдар аралығында бұл құбылыс тек әлеуметтік теңсіздік тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар елдің экономикалық тиімділігі мен адам

капиталын толық пайдалануы үшін маңызды фактор ретінде қарастырылуда. Қазақстанда орташа айлық жалақының 2024 жылғы ресми деректері бойынша ерлердің жалақысы әйелдерге қарағанда шамамен 26,5% жоғары болды, бұл еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтар сақталып отырғанының айқын көрсеткіші болып табылады.

Жұмысқа орналасу және жалақының құрылымы бойынша гендерлік айырмашылықтар еңбекақы мен мүмкіндіктердің теңсіздігіне алып келеді. Мысалы, 2024 жылы кейбір өңірлерде жалақыдағы айырмашылықтың 80%-ға дейін жеткен жағдайлары тіркелген, бұл гендерлік дискриминацияның аймақтық деңгейде де көрініс табатынын көрсетеді. Сонымен қатар, әйелдер көбіне төмен төленетін салаларға – білім беру мен денсаулық сақтау сияқты «дәстүрлі әйел салаларына» шоғырланған, ал жоғары жалақы мен мансаптық өсу перспективасы бар өндіріс, көлік және телекоммуникация секілді салаларда ерлер басымдыққа ие екені байқалады.

"Қазақстан Үкіметі Мемлекет басшысының 2023 жылғы Жолдауына сәйкес 2024–2029 жылдарға арналған еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасын бекітіп, сапалы жұмыс орындарының санын 3,6 млн-ға дейін ұлғайту мақсатында шаралар қабылдауда" деген.

Бұл кәсіби сегрегацияның алдын алу мен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін стратегиялық мәнін көрсетеді

Кәсіби сегрегацияның себептері әртүрлі: еңбек нарығының салалық құрылымы, гендерлік стереотиптер, әйелдердің үй шаруасы мен бала күтімі міндеттеріне көбірек уақыт бөлуі, сондай-ақ әйелдердің жоғары табысқа әкелетін жоғары білікті және жетекші позицияларға қатысуы төмен болуы сияқты факторлар бар. Бұл факторлар әйелдердің еңбек нарығындағы белсенділігі мен мансаптық өсуіне кедергі келтіреді және жалақы айырмашылығының сақталуына әсер етеді.

### **Әдебиетке шолу**

Қазақстандағы еңбек нарығындағы кәсіби сегрегация мен гендерлік теңсіздік мәселелері кең зерттелген тақырып болып табылады. Ғылыми және статистикалық зерттеулерге сәйкес, әйелдер мен ерлердің еңбекке қатысу үлесі, жалақы айырмашылығы және мансаптық өсу мүмкіндіктерінде айтарлықтай алшақтық бар.

Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылы құрған «Отбасы, әйелдер проблемалары және демографиялық саясат» жөніндегі кеңесі, кейіннен Ұлттық комиссияға айналған орган, әйелдердің экономикалық және әлеуметтік құқықтарын қорғауды мақсат еткен алғашқы мемлекеттік бастамалардың бірі болды. 2006 жылы бұл орган «Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі ұлттық комиссия» деп қайта аталып, 2008 жылдан бастап қазіргі «Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия» атауын иеленді. Бұл құрылым әйелдердің экономикалық белсенділігін арттыру, кәсіби және мансаптық өсуіне жағдай жасау, отбасылық міндеттерді үйлестіру сияқты мәселелерге тікелей жауап береді.

Қазақстанда әйелдердің еңбек нарығына кіруін қолдауға бағытталған бағдарламалар мен жобалар да кеңінен зерттелген. Мысалы, «Бизнестің жол картасы 2020» және «Атамекен» ҚР ҰКП ұйымдастыруымен жүзеге асырылған «Бастау бизнес», «Бизнес кеңесші» курстары әйел кәсіпкерлердің кәсіби дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Зерттеулер көрсеткендей, әйелдер кәсіпкерлігін қолдау арқылы экономикалық белсенділікті арттыруға болады, әсіресе ауылдық жерлердегі әйелдердің кәсіби білімі мен тәжірибесін жетілдіру үшін арнайы бағдарламалар қажет.

Гендерлік теңсіздіктің басқа аспектілері де назардан тыс қалмаған. Қазақстанда жалақының гендерлік айырмашылығы Қазақстанда гендерлік теңсіздікті жою бағытында, соның ішінде жалақы айырмашылығы мен басқарушылық лауазымдарда әйелдер үлесін арттыру бойынша оң өзгерістер байқалады. 2022-2023 жылдардағы деректер бойынша, әйелдердің квазимемлекеттік сектор мен бизнестегі үлесі өсіп, басшылық қызметтерде 30%-дан асты, бұл 2018 жылғы жағдайдың жақсарғанын көрсетеді.

Қазіргі ғылыми әдебиетте гендерлік сауаттылықтың төмендігі мен стереотиптердің сақталуы да кәсіби сегрегацияның басты себептері ретінде қарастырылады. «Тең құқықтар және тең мүмкіндіктер институты» қоғамдық қоры жүргізген сауалнама бойынша респонденттердің көпшілігі гендерлік саясат туралы жеткілікті ақпаратқа ие емес, бұл әйелдердің еңбек нарығына қатысуын шектеуші фактор болып отыр.

Осылайша, қазіргі әдебиетте кәсіби сегрегация мен гендерлік теңсіздік мәселелері тек экономикалық емес, әлеуметтік және мәдени факторлармен тығыз байланысты екені көрсетілген. Қазақстанда әйелдердің еңбек нарығына қатысуын арттыру, жалақы мен мансаптық өсу теңдігін қамтамасыз ету, гендерлік сауаттылықты жоғарылату бағытында кешенді мемлекеттік саясатты іске асыру қажеттігі ғылыми қауымдастық тарапынан кең қолдау табады.

## **Нәтижелер**

2026 жылға қарай Қазақстанда гендерлік теңдік бағытында белгілі бір ілгерілеушіліктер болғанымен, жалақы алшақтығы мен басқарушылық лауазымдардағы теңсіздік әлі де күрделі мәселе болып қалып отыр. Мемлекеттік деңгейде 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы аясында әйелдердің шешім қабылдау деңгейіндегі үлесін 30%-ға жеткізу жоспарланған.

### **Жалақы алшақтығының динамикасы**

Соңғы деректер жалақының гендерлік айырмашылығында айтарлықтай тұрақсыздық бар екенін көрсетеді:

Қазіргі көрсеткіш: 2018 жылғы 34,2%-дан 2021 жылы 21,7%-ға дейін төмендегенімен, 2022-2023 жылдары бұл көрсеткіш қайтадан 25,2%-25,7% деңгейіне дейін өсті.

Өңірлік ерекшеліктер: Маңғыстау және Атырау облыстары сияқты мұнай-газ секторлары басым аймақтарда жалақы алшақтығы әлі де жоғары болып калуда, өйткені бұл салаларда ерлердің үлесі басым.

### **Басқарушылық қызметтегі әйелдердің үлесі**

Әйелдердің билік пен бизнестегі өкілдігін арттыру үшін заңнамалық квоталар енгізілді:

Квоталар: Парламентте және жергілікті мәслихаттарда әйелдер мен жастарға арналған 30% квота бекітілді.

Жоғары басшылық: 2024 жылғы деректер бойынша, жаһандық деңгейде жоғары басқарушылық лауазымдарда әйелдер үлесі 31,7%-ды құраса, Қазақстан да осы межеге (30%) 2030 жылға қарай жетуді көздеп отыр.

Мемлекеттік қызмет: Мемлекеттік қызметшілердің жартысынан астамы әйелдер болғанымен, саяси және жоғары басшылық қызметтерде олардың саны әлі де аз.

Қазақстанның гендерлік теңдік индексындағы орны соңғы жылдары құбылып тұр: 2022 жылы ел 80-орыннан 65-орынға көтерілген болатын. Алайда, 2025 жылғы Жаһандық гендерлік алшақтық индексында Қазақстан 148 елдің ішінде 92-орынға түсіп кетті, бұл негізінен саяси мүмкіндіктердің шектеулілігімен байланысты.

2026 жылға дейін Қазақстанда әйелдердің құқықтарын қорғау бойынша жаңа заңнамалық түзетулер мен әлеуметтік бағдарламалардың (мысалы, IT саласындағы әйелдер үлесін 31%-ға жеткізу) нәтижесінде белгілі бір оң өзгерістер күтіледі.

Зерттеудің мақсаты – Қазақстанның еңбек нарығында кәсіби сегрегацияның 2023–2026 жылдардағы динамикасын жан-жақты зерттеу, гендерлік айырмашылықтар мен еңбек теңсіздігінің құрылымдық факторларын айқындау, және осы құбылысты төмендетуге бағытталған тиімді саясаттар мен шараларды ұсыну. Бұл зерттеу еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік пен кәсіби сегрегацияның өзіндік себептері мен салдарын аналитикалық тұрғыдан түсінуге, сондай-ақ стратегиялық шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

Қазақстандағы кәсіби сегрегация мәселесі өзекті, себебі ол экономикалық өнімділікті төмендетеді, еңбек ресурстарын тиімді пайдаланбауға әкеледі, және әлеуметтік теңсіздіктің артуына ықпал етеді. Әйелдердің жоғары білімі мен кәсіби дайындығына қарамастан еңбек нарығында толық мүмкіндіктерге ие болмауы әлеуетті адам капиталын толық пайдаланбаумен байланысты экономикалық шығындарға алып келеді. Сондықтан кәсіби сегрегацияны зерттеу, оның құрылымдық себептерін талдау және оны төмендету жолдарын ұсыну Қазақстанның әлеуметтік- экономикалық дамуы мен еңбек нарығының тиімділігі үшін стратегиялық маңызы бар мәселе болып қала береді.

Еңбек ақыдағы гендерлік айырмашылықтар 2024 жылы Қазақстанда орташа айлық еңбекақы 405 416 теңге болды, оның ішінде ерлер 468 914 теңге, ал әйелдер 344 496 теңге деңгейінде қызмет етті, бұл жалақыдағы айырмашылықтың 26,5% екендігін көрсетеді. Ерлердің жалақысы әйелдерден 26,5%-ға жоғары болғаны статистикалық мәліметтерде көрсетілген.

Бұл айырмашылық кәсіби және салалық құрылымға тікелей байланысты:

- Ерлер жоғары төленетін өндіріс, көлік және телекоммуникация секілді салаларда көп жұмыс істейді;
- Әйелдер көбінесе білім беру мен денсаулық сақтау салаларында шоғырланған.

Қазақстандағы гендерлік еңбекақы айырмашылығы 2023 жылғы деректер бойынша да маңызды көрсеткіш болып қала береді. 2023 жылы жалақыдағы айырмашылық шамамен 27% деңгейінде болғаны туралы ғылыми зерттеулер бар.

Салалық шоғырлану және мамандық таңдауы әйелдердің дәстүрлі түрде “әйелдер кәсібі” деп саналатын салаларға – білім беру, әлеуметтік қызмет, денсаулық сақтау – басым бағытталуы салалық сегрегацияны күшейтеді. Бұл салаларда еңбекақы төмендеу деңгейде болады, әрі мансаптық өсу жолдары шектеулі.

Жоғары білім алған әйелдердің саны артса да, олар жоғары төленетін салаларда теңдей әрекет етпейді. Бұл еңбек нарығының құрылымдық ерекшеліктері мен әлеуметтік стереотиптердің әсерін көрсетеді.

Әлеуметтік және мәдени факторлар Қазақстан қоғамында әлі күнге дейін әйелдерге әлеуметтік мәдени түрде күтілетін рөлдер бар. Әйелдер көбінесе үй шаруасы мен балаларды күту міндетін бірінші орынға қояды, бұл олардың жұмыстағы мансаптық өсуіне кедергі келтіреді.

Кәсіби сегрегацияның нәтижелері әйелдер басқару құрамында және жоғары басшылық лауазымдарда аз ұшырасады. Бұл “шыныдан жасалған төбе” эффектісі – кәсіби сегрегацияның айқын көрінісі.

Әйелдер мен ерлердің жұмыспен қамтылуы тең болмаса, еңбек нарығы икемсіз болады, бұл экономикалық өсімді тежейді. Әйелдердің еңбекақысы төмен салаларда шоғырлануы экономикалық тиімділікті төмендетіп, әлеуметтік теңсіздікке әкеледі.

Жалақы айырмашылығының динамикасы 2013–2023 жылдар аралығында Қазақстанда гендерлік жалақы айырмашылығы 32.2%-дан 25.7%-ға дейін төмендеген. Бұл үрдіс жыныстық теңсіздікті төмендетуге бағытталған саясаттың кейбір нәтижелері болуы мүмкін.

Соңғы жылдары жасанды интеллект технологиялары еңбек нарығына елеулі өзгерістер енгізуде. Жасанды интеллект кадрларды іріктеу, деректерді талдау және еңбек нарығындағы үрдістерді болжау салаларында кеңінен қолданылып келеді. Егер бұл технологиялар дұрыс әрі әділ пайдаланылса, олар жұмысқа қабылдау процесіндегі субъективтілікті азайтып, үміткерлерді олардың нақты дағдылары мен қабілеттеріне қарай бағалауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар жасанды интеллект еңбек нарығындағы теңсіздіктерді анықтап, қайта даярлау және біліктілікті арттыру бағдарламаларын тиімді жоспарлауға көмектеседі.

IT және STEM саласындағы өзгерістер белсенді даму үстінде IT саласында әйелдердің саны өсіп келеді, бірақ жалақы айырмашылығы әлі де сақталуда: мысалы, 2024 жылы IT саласында ерлер әйелдерден 45.4%-ға көп төленеді.

Информальдық жұмыспен қамтылудың төмендеуі байқалды: 2014–2023 жылдарда формальдық жұмыстың үлесі артты, дегенмен ауылдағы және өзін өзі жұмыспен қамтығандар арасында айырмашылықтар сақталуда.

Кәсіби сегрегацияны төмендету үшін гендерлік теңдік стратегиясын күшейту, тең төленетін жұмыс орындарына қол жеткізуді қамтамасыз ету және жалдамалы еңбекке тең құқықтық қорғау қажет болуы мүмкін.

Білім және кәсіби бағдар STEM салаларына әйелдерді тартуды ынталандыру, кәсіптік оқытуды дамыту және әйелдердің жетекшілік дағдыларын арттыру бағдарламаларын қолдау маңызды.

Әлеуметтік қолдау механизмдері балалар күтімі мен үй шаруасы міндеттерін бөлісуге мүмкіндік беретін әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту әйелдердің еңбек нарығында белсенділігін арттырады.

Халықтың жұмыспен қамтылуы жүргізілген іріктемелі зерттеу деректеріне сәйкес, 2025 жылғы IV тоқсанда Республика экономикасының әртүрлі салаларында 9 278,9 мың адам жұмыспен қамтылды, олардың 7 142,1 мыңы (жұмыспен қамтылғандардың жалпы санынан 77%) жалдамалы қызметкер болса, 2 136,8 мың адам (жұмыспен қамтылғандардың жалпы санынан 23%) – өзін-өзі жұмыспен қамтығандар. 15 және одан жоғары жастағы халыққа шаққандағы жұмыспен қамту деңгейі 64,6% құрады.

2024 жылдың сәйкес тоқсанымен салыстырғанда жалпы жұмыспен қамтылғандар саны 81,9 мың адамға, негізінен жалдамалы қызметкерлер есебінен өскен.

Жұмыспен қамтылғандардың ең көп үлесі сауда (17%), білім беру (13,2%), өнеркәсіп (12,5%) және ауыл шаруашылығы (10,3%) салаларында байқалды.

IV тоқсанда Қазақстандағы Халықаралық еңбек ұйымының әдістемесі бойынша есептелген (табысты кәсібі (жұмысы) болмаған, оны белсенді іздеген және жұмысқа кірісуге дайын) жұмыссыздық деңгейі 4,6% құрады.

Жұмыс істемейтін және білім алумен немесе оқыумен айналыспайтын NEET жастарының үлесі 5,8% болса, 15-34 жастағы жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі 3,1% құрады.

Қазақстандағы еңбек нарығында кәсіби сегрегация – әйелдер мен ерлердің еңбекке қатысуы, жұмысқа орналасуы, мансаптық өсуі және жалақы деңгейінде пайда болатын гендерлік айырмашылықтардың кешенді әлеуметтік-экономикалық көрінісі. 2023–2026 жылдар аралығында бұл мәселе экономикалық тиімділік пен әлеуметтік теңдік тұрғысынан аса өзекті болып отыр. 2024 жылғы ресми деректер бойынша Қазақстанда орташа айлық жалақы 405 416 теңге деңгейінде болды, оның ішінде ерлердің орташа жалақысы 468 914 теңге болса, әйелдердің жалақысы 344 496 теңге болған (жиыны бойынша ерлердің жалақысы әйелдерге қарағанда шамамен 26,5 % жоғары). Бұл еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтардың сақталуын көрсетеді.

Төмендегі кестеде 2020–2024 жылдар бойынша Қазақстандағы орташа айлық жалақының гендерлік бөлінісі көрсетілген.

Кесте 1. Жыл Барлығы (орташа жалақы), теңге Ерлер, теңге Әйелдер, теңге Гендерлік айырмашылық, %\*

Жыл	Барлығы	Ерлер, теңге	Әйелдер, теңге	Гендерлік
-----	---------	--------------	----------------	-----------

	(орташа жалақы), теңге			айырмашылық, %*
2020	213 003	243 524	182 679	–
2021	250 311	281 239	220 160	–
2022	309 697	355 072	265 643	–
2023	364 295	418 788	311 217	–
2024	405 416	468 914	344 496	≈ 26,5 %

Ерлер мен әйелдердің айлық жалақысының айырмашылығы.

Бұл кесте еңбек нарығында гендерлік айырмашылықтың тұрақты түрде сақталғанын көрсетеді: әйелдер бәріне орташа жалақыдан төмен табыс алады, ал ерлер жоғары төленетін салада көбірек жұмыс істейді. Сондайақ зерттеулер бойынша жалақыдағы айырмашылық 2013–2023 жылдар аралығында 32,2 %дан 25,7 %ға дейін төмендегенімен, әлі де айтарлықтай деңгейде қалып отыр.

Еңбек нарығындағы кәсіби сегрегацияның себептері көпқырлы. Біріншіден, салалық шоғырлану: әйелдер көбіне білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік қызмет көрсету секілді төмен төленетін салаларда жұмыс істейді, ал ерлер өндіріс, көлік, телекоммуникация сияқты жоғары жалақы беретін салаларда басым. Екіншіден, жыныстық стереотиптер мен әлеуметтік рөлдер әйелдердің еңбек белсенділігін және мансаптық өсу мүмкіндігін шектейді. Үшіншіден, үй шаруасы мен бала күтімі міндеттеріне уақыт бөлу әйелдердің кәсіби дамуына кедергі келтіруі мүмкін.

Бұл зерттеудің мақсаты – 2023–2026 жылдар аралығындағы кәсіби сегрегацияның динамикасын, оның гендерлік және салалық ерекшеліктерін зерделеу, сондайақ осы құбылысты төмендетуге бағытталған саясаттар мен шараларды анықтау. Осы зерттеу еңбек нарығындағы теңсіздік пен гендерлік айырмашылықтарды терең талдап, Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ететін әдістер мен ұсыныстарды ұсынуға мүмкіндік береді.

Қазақстандағы кәсіби сегрегацияны зерттеу өзекті, өйткені ол еңбек ресурстарын толық пайдаланбауға, жалақы теңсіздігі мен әлеуметтік бөлінушілікке алып келеді. Бұл мәселені шешу тек әлеуметтік әділеттілікті жақсартып қана қоймай, экономикалық тиімділікті арттыруға да ықпал етеді, әсіресе жоғары білікті әйелдердің әлеуетін толық іске асыру арқылы.

Гендерлік айырмашылықтар бойынша жалақы 2023–2026 жылдар аралығында орташа айлық жалақы бойынша гендерлік айырмашылық төмендегенімен, әлі де маңызды.

Диаграмма 1. Жыныс бойынша орташа айлық жалақы көрсетілген:



Салалық шоғырлану Қазақстанда әйелдер көбіне төмен төленетін салаларда жұмыс істейді:

Кесте 2. Әйелдердің орташа жалақысы жасына қарай ерлерге қарағанда төмен болып келеді, әсіресе 45–64 жас аралығында. Бұл кәсіби сегрегация мен жас ерекшелігіне байланысты дискриминацияның көрінісі.

Жас тобы, жас	Ерлер, теңге	Әйелдер, теңге	Гендерлік айырмашылық, %
25–34	189 611	133 800	29,4
35–44	231 697	147 456	36,4
45–54	206 871	134 708	34,9

Еңбек нарығын мониторингтеу: Индекс гендерлік теңсіздік (ИГТ) және кәсіби сегрегация көрсеткіштерін есепке алу.

Қазақстандағы әйелдердің еңбек нарығындағы жағдайын жақсарту үшін кешенді шаралар қажет, олар төрт негізгі бағытта жүзеге асырылуы мүмкін: заңнамалық қолдау, жұмыс берушілерді ынталандыру, әлеуметтік шаралар және еңбек нарығын мониторингтеу.

1. Заңнамалық қолдау: «Отбасы және гендерлік саясат концепциясы 2030» аясында әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін арттыру басты мақсат болып табылады. Бұл концепция әйелдер үшін жұмыспен қамтудың тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету, кәсіби өсуге кедергілерді жою, сондай-ақ жалақы мен әлеуметтік кепілдіктерде теңдік орнатуға бағытталған. Заңнамалық қолдау гендерлік теңдік принциптерін еңбек заңнамасына енгізу арқылы жүзеге асады және әйелдердің кәсіпкерлік пен басқарушылық қызметтерге қатысуын белсенді түрде ынталандырады.

2. Жұмыс берушілерге қолдау: Әйелдердің кәсіпкерлігін дамыту мақсатында микрокредиттік бағдарламалар, тренингтер мен кәсіби білім беру

курстары ұсынылады. Мемлекет жұмыс берушілерге ынталандыру шараларын жасап, әйелдердің стартап-жобаларын қаржыландыру, кәсіби дағдыларын жетілдіру, менеджмент пен технология саласындағы қабілеттерін дамытуға қолдау көрсетеді. Мұндай шаралар әйелдердің экономикалық белсенділігін арттырып, кәсіпкерлік бастамаларды кеңейтуге мүмкіндік береді.

3. Әлеуметтік шаралар: Гендерлік стереотиптерді жою және әйелдерге тең еңбек және мансаптық өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз ету маңызды әлеуметтік бағыт болып табылады. Бұл мақсатта ақпараттық кампаниялар, гендерлік білім беру курстары және корпоративтік саясаттағы теңдік шаралары енгізіледі. Әлеуметтік шаралар әйелдердің кәсіби мүмкіндіктерін шектеуші мәдени және әлеуметтік кедергілерді азайтуға бағытталған.

4. Еңбек нарығын мониторингтеу: Гендерлік теңсіздік пен кәсіби сегрегацияны жүйелі түрде бағалау үшін арнайы индикаторлар қолданылады, мысалы, Индекс гендерлік теңсіздік (ИГТ) және кәсіби сегрегация көрсеткіштері. Бұл көрсеткіштер еңбек нарығындағы динамиканы бақылауға, саясаттың тиімділігін бағалауға және гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін қажетті түзетулерді енгізуге мүмкіндік береді.

### **Қорытынды**

Қазақстандағы еңбек нарығында кәсіби сегрегация – бұл әлеуметтік топтар арасындағы жұмыс орындарына қолжетімділік пен табыстың теңсіздігін көрсететін күрделі проблема. Зерттеу барысында анықталғандай, кәсіби сегрегацияның негізгі факторлары мыналар:

Жыныстық және гендерлік бөліну – әйелдер көбінесе төмен жалақы төленетін және мансаптық өсу мүмкіндігі шектеулі салаларда жұмыс істейді, ал ерлер өндіріс, құрылыс, энергетика сияқты салаларда басым.

Біліктілік пен кәсіби даярлықтың сәйкессіздігі – еңбек нарығының талаптарына сай кәсіби білім мен дағдылардың жеткіліксіздігі, әсіресе ауылдық жерлерде, сегрегацияны күшейтеді.

Әлеуметтік және мәдени стереотиптер – әйелдерге арналған кәсіби рөлдердің шектеулі болуы, гендерлік дискриминация және кәсіби өсуге кедергілер кәсіби сегрегацияның тұрақтылығына әсер етеді.

Еңбекақы мен еңбек жағдайларының айырмашылығы – жалақы айырмашылығы мен әлеуметтік кепілдіктердің тең бөлінбеуі кәсіби сегрегацияны күшейтеді.

Кәсіби сегрегация экономикалық тиімділіктің төмендеуіне, әлеуметтік теңсіздіктің артуына және сапалы жұмыс орындарының құрылымында теңсіздікке әкеледі.

Шешім жолдары:

Гендерлік және кәсіби ақпаратты кеңейту – халық арасында кәсіби мүмкіндіктер мен гендерлік құқықтар туралы ақпараттандыру бағдарламаларын енгізу;

Біліктілік пен кәсіби даярлықты арттыру – техникалық және кәсіптік білім беру бағдарламаларын дамыту, қайта даярлау курстарын ұйымдастыру;

Заңнамалық және институционалдық қолдау – «Отбасы және гендерлік саясат концепциясы 2030» аясында әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін арттыру, еңбек нарығында теңдік пен әділеттілікті қамтамасыз етуге бағытталған заңдар мен мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру;

Әлеуметтік және мәдени кедергілерді жою – стереотиптерді азайту және кәсіби өсуге тең мүмкіндіктер беру;

Цифрландыру және деректерді талдау – еңбек нарығындағы кәсіби сегрегацияны нақты өлшеу үшін деректер базасын құру және аналитикалық мониторинг жүргізу.

Қорытындылай келе, кәсіби сегрегацияны төмендету Қазақстанның экономикалық дамуы мен әлеуметтік әділеттілігін қамтамасыз етуге тікелей ықпал етеді. Мемлекет пен қоғам тарапынан кешенді шараларды қолдану арқылы еңбек нарығында теңдік пен сапалы жұмыс орындарын қамтамасыз ету мүмкін. Әсіресе, әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін арттыру мен кәсіби білімін жетілдіру «Отбасы және гендерлік саясат концепциясы 2030» аясында стратегиялық маңызды міндет болып табылады. Бұл бағыттағы табысқа жету үшін институционалдық қолдау, құқықтық кепілдіктер және біліктілікті арттыру шаралары жүйелі түрде жүзеге асырылуы қажет.

## **ӘДЕБИЕТТЕР**

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы. – Алматы: Жеті жарғы, 1995 (2024 ж. өзгертулермен).

2. 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығы (2023 жылғы жаңартылған).

3. Еркектер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы. Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Заңы.

4. Қазақстанның әйелдері мен ерлері: Статистикалық жинақ. / ҚР СЖРА Ұлттық статистика бюросы – Астана, 2023. – 128 б.

5. Қазақстан Республикасының еңбек нарығы: Статистикалық жинақ. / ҚР СЖРА Ұлттық статистика бюросы – Астана, 2024.

6. Қазақстан Республикасы Президенті. (2012). «Қазақстан – 2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты». Астана.

7. Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия. (2018–2023). Гендерлік саясат жөніндегі ұлттық баяндамалар мен аналитикалық есептер. Астана.

8. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі. (2023). Еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Астана.

9. Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросы. (2018–2023). Әйелдер мен ерлердің жұмыспен қамтылуы және жалақы деңгейі туралы статистикалық жинақ. Астана.

10. Атамекен ҚР Ұлттық кәсіпкерлер палатасы. (2018–2022). Әйелдер кәсіпкерлігін дамыту бағдарламалары бойынша есептер. Астана.
11. Гендерлік алшақтықты жою: Орталық Азия елдеріне шолу. / Дүниежүзілік банк есебі (World Bank Group). – Вашингтон, 2023.
12. Қазақстандағы адам дамуы туралы баяндама: Теңсіздікті еңсеру. / БҰҰ Даму бағдарламасы (UNDP). – Астана, 2023.
13. Zakon.kz. Концепция отбасы және гендерлік саясат 2030, 2016.

## REFERENCES

1. Constitution of the Republic of Kazakhstan – Almaty: Zheti Zhargy, 1995 (as amended in 2024).
2. Concept of Family and Gender Policy until 2030 Decree of the President of the Republic of Kazakhstan No. 384 dated December 6, 2016 (updated in 2023).
3. On State Guarantees of Equal Rights and Equal Opportunities for Men and Women Law of the Republic of Kazakhstan No. 223-IV dated December 8, 2009.
4. Women and Men of Kazakhstan: Statistical Compendium / Bureau of National Statistics of the Republic of Kazakhstan. – Astana, 2023. – 128 p.
5. Labor Market of the Republic of Kazakhstan: Statistical Compendium / Bureau of National Statistics of the Republic of Kazakhstan. – Astana, 2024.
6. “Kazakhstan–2050” Strategy: New Political Course of the Established State. – Astana, 2012.
7. National Commission on Women’s Affairs and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan National Reports and Analytical Reports on Gender Policy (2018–2023). – Astana.
8. Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan Concept for the Development of the Labor Market for 2024–2029. – Astana, 2023.
9. Bureau of National Statistics of the Republic of Kazakhstan Statistical data on employment and wage levels of women and men (2018–2023). – Astana.
10. National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan “Atameken” Reports on Women’s Entrepreneurship Development Programs (2018–2022). – Astana.
11. Closing the Gender Gap: A Review of Central Asian Countries / World Bank Group – Washington, 2023
12. Human Development Report in Kazakhstan: Overcoming Inequality / United Nations Development Programme (UNDP). – Astana, 2023.
13. Zakon.kz. Concept of Family and Gender Policy until 2030 – 2016

**Камзина Г. А.,**  
старший преподаватель,  
магистр экономики,  
kamzibaguldana@gmail.com

*Костанайский социально-технический  
университет имени академика З. Алдамжара,  
110000 г. Костанай,  
пр. Кобыланды Батыра, 27*

## **ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕГРЕГАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА**

***Аннотация.** Профессиональная сегрегация на рынке труда Казахстана - это важное социально-экономическое явление, основанное на гендерных различиях в трудоустройстве, уровне заработной платы и возможностях карьерного роста женщин и мужчин. В 2023–2026 годах эта проблема актуальна не только с точки зрения социальной несправедливости, но и как фактор, снижающий экономическую эффективность. В статье рассматриваются современное состояние профессиональной сегрегации, причины, последствия и пути её снижения.*

***Ключевые слова:** рынок труда, профессиональная сегрегация, гендерное равенство, экономическая активность женщин, различие в заработной плате, управленческие должности, возможности карьерного роста, гендерные стереотипы, женское предпринимательство, микрокредитные программы, платформенная работа, социальные меры, поддержка работодателей, трудовое законодательство, гендерная политика, национальная комиссия, программы занятости, женщины в сельской местности, правовые гарантии, курсы переподготовки.*

**Kamzina G. A.,**  
Senior Lecturer  
Master of Economics  
kamzibaguldana@gmail.com

*Kostanay Social-Technical University  
named after Z.Aldamzhar,  
110000 Kostanay, ave. Koblandy Batyr, 27*

## **PROBLEMS OF OCCUPATIONAL SEGREGATION IN THE LABOR MARKET OF KAZAKHSTAN**

***Abstract.** Occupational segregation in Kazakhstan's labor market is an important socio-economic phenomenon based on gender differences in employment, wage levels, and career growth opportunities for women and men. In 2023–2026, this issue remains relevant not only from the perspective of social inequality but also as a factor reducing economic efficiency. This article examines the current state of occupational segregation, its causes, consequences, and ways to mitigate it.*

***Keywords:** labor market, occupational segregation, gender equality, women's economic activity, wage gap, managerial positions, career growth opportunities, gender stereotypes, women entrepreneurship, microcredit programs, platform work,*

*social measures, employer support, labor legislation, gender policy, national commission, employment programs, rural women, legal guarantees, retraining courses.*