

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

**ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
КАЗАХСТАНА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

Международной научной конференции

(20 мая 2025 года)

Усть-Каменогорск
2025

УДК 338 (574)
ББК 65.24 (5Каз)
Э 40

Рецензенты:

Калдыбаева Д.О. – *PhD, и.о. зав. кафедрой «Бизнес и управление» Alikhan Bokeikhan University*

Мукушев А.Б. – *PhD, ассистент-профессор кафедры «Финансы и учет» КазУТБ им. К. Кулажанова*

Э 40 Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект:
Сборник материалов Международной научной конференции (20 мая 2025 г.)/
/ под ред. Мухамадиевой А.А., Байкенова Ж.Е., Гавриловой Ю.А., Бордияну
И.В. – Усть-Каменогорск, 2025. – 206 с.

ISBN 978-601-7707-17-0

В сборник вошли доклады и тезисы участников международной научной конференции «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект», Усть-Каменогорск.

AP19680677 жобасы аясында қаржыландырылған: «Қазақстанның экономикалық және демографиялық дамуы: гендерлік аспект» ғылыми және ғылыми-техникалық жобалар бойынша 2023–2025 жылдарға арналған гранттық қаржыландыру (Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі).

Профинансировано в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

Funded under project AP19680677 “Economic and Demographic Development of Kazakhstan: Gender Aspect” within the framework of grant funding for scientific and/or scientific-technical projects for 2023–2025 (Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan).

УДК 338 (574)
ББК 65.24 (5Каз)

Материалы рассмотрены и утверждены на заседании Ученого совета Казахстанско-Американского свободного университета от 20.06.2025 г., протокол №10.

ISBN 978-601-7707-17-0



© Казахстанско-Американский
свободный университет, 2025

ВВЕДЕНИЕ

20 мая 2025 года в Казахстанско-Американском свободном университете состоялась международная научная конференция «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект». Конференция собрала учёных, исследователей и представителей международных организаций из Казахстана, США, России и Китая, став авторитетной площадкой для обсуждения ключевых вызовов устойчивого развития через призму гендерного анализа. Мероприятие организовано КАСУ в рамках грантового проекта AP19680677, финансируемого Министерством науки и высшего образования Республики Казахстан.

С приветственным словом к участникам обратился вице-президент КАСУ по международным программам и сотрудничеству Дэниел Бэллест, один из основателей университета. Он подчеркнул значимость диалога по вопросам равенства и роли женщин в экономике как части глобальной повестки.

Особое внимание вызвало выступление представителя Всемирного банка в Казахстане, Метина Небилера из США, отметившего важность включения гендерного измерения в стратегии устойчивого роста.

Конференция отличилась высоким уровнем представленных докладов. Центральное место в пленарном заседании заняли выступления экспертов МГУ имени М.В. Ломоносова (Россия):

- Калабихина Ирина Евгеньевна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой народонаселения экономического факультета МГУ с докладом на тему «Гендерное равенство в Казахстане: особенности прогресса на фоне соседних стран»;

- Кучмаева Оксана Викторовна, доктор экономических наук, профессор МГУ, которая выступила в режиме онлайн с докладом на тему: «Социальная инфраструктура для жизнедеятельности семей Казахстана»;

- Полетаев Дмитрий Вячеславович, кандидат экономических наук, профессор кафедры народонаселения МГУ выступил с докладом на тему «Гендерное измерение трудовой миграции: практические рекомендации для мигрантов»;

Также на пленарном заседании выступила руководитель проекта AP19680677 грантового финансирования Мухамадиева Айжан Аргыновна, кандидат экономических наук, профессор-исследователь КАСУ, с докладом на тему «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект».

В своей презентации она акцентировала внимание на необходимости интеграции гендерного анализа в национальную демографическую и социально-экономическую политику.

Каждое выступление вызывало активные обсуждения, подчеркивая заинтересованность аудитории в поиске решений для современных социальных и экономических вызовов.

После пленарной части участники продолжили обсуждение в рамках трёх секций:

1. Гендерное равенство на рынке труда
2. Демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект
3. Влияние гендерного равенства на экономико-демографическое развитие государства

Конференция стала важным этапом в развитии научного сотрудничества и исследовательского диалога. Представленные доклады и дискуссии подтвердили, что гендерный подход - не вспомогательный, а ключевой инструмент анализа социальных и экономических процессов.

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ ПЛЕНАРЛЫҚ ОТЫРЫС

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В КАЗАХСТАНЕ: ОСОБЕННОСТИ ПРОГРЕССА НА ФОНЕ СОСЕДНИХ СТРАН

Калабихина И.Е.

*доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой народонаселения экономического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

За последние десятилетия Казахстан существенно продвинулся в отношении развития гендерного равенства, как отмечается в целом ряде страновых докладов в ООН.

Однако достаточно сложно судить о развитии явления без соотношения позиции страны с другими странами, ибо что такое «хорошо» и что такое «плохо», и особенно насколько прогресс сопоставим с окружающим миром, познается в сравнении.

В основу нашего сравнительного анализа положим Индекс гендерного равенства и его составляющие. Следовательно, будем рассматривать несколько важнейших сфер жизнедеятельности государства под углом зрения развития в них гендерного равенства. Это демографическая ситуация (материнская смертность, рождаемость у подростков, а также гендерные разрывы в ожидаемой продолжительности жизни), образование, рынок труда и участие в политике женщин.

В качестве стран, с которыми мы сравниваем положение Казахстана в области гендерного равенства возьмем страны-соседи:

- Россия;
- Кыргызстан;
- Таджикистан;
- Туркменистан;
- Узбекистан;
- Китай.

Гендерное равенство во многом основано на социо-культурных кодах. Мы взяли страны Центральной Азии (ЦА), в которых есть близкие Казахстану социо-культурные коды, так как он является частью этого региона, Россию - как многолетнего партнера с общим историческим прошлым, в течение которого были периоды перемешивания населения (доля русскоязычного населения в некоторые периоды приближалась к половине населения), что влияло на социо-культурный код в прошлом, Китай - один из самых экономически мощных соседей со стратегическими планами сотрудничества, в котором, как и

в России существует казахская диаспора и идет взаимный обмен социо-культурным кодами. То есть это страны, интегрированные с Казахстаном как в экономико-демографическом плане (перемешивание населения, миграции, экономические связи и крупные проекты развития территорий на протяжении многих десятилетий), так и в социо-культурном (близость гендерных установок по целому ряду вопросов несмотря на имеющиеся существенные различия). Казахстан демонстрирует схожие тенденции и уровни в развитии гендерного равенства с Россией и Китаем, в определенной степени и с остальными рассматриваемыми странами (по сравнению с другими регионами мира расхождение здесь относительно невелико).

Статистические источники информации, которые мы будем использовать:

- Статистика ООН
- Данные Всемирного банка
- Национальная статистика в странах.

Мы берем информацию по гендерным индексам за период с 2010 года, поскольку в ООН с этого года изменилась методология расчета индекса гендерного равенства.

Начнем со сравнения двух агрегированных показателей - Индекс гендерного равенства и человеческого развития - в 2010 и 2025 годах в этих странах (рис. 1).

Мы видим, что в остальных странах ЦА положение дел с развитием человеческого потенциала за этот период ухудшилось (чем больше цифра - тем хуже, дальше от первых мест), а в Казахстане, России, Китае - улучшилось. Напомним, что рейтинг - относительный показатель. Вы можете улучшать свое положение, но при этом терять место в рейтинге, поскольку другие страны улучшили свое положение сильнее. С гендерным равенством везде (где мы имеем информацию) положение за этот период ухудшилось, кроме Казахстана. Это подтверждает наш тезис в начале об успешном продвижении Казахстана по пути гендерного равенства. Хотя надо помнить, что уровень развития гендерного равенства все еще отстает от российских и китайских показателей (несмотря на регресс в этих странах).

Рассмотрим, за счет каких составляющих происходит прогресс.

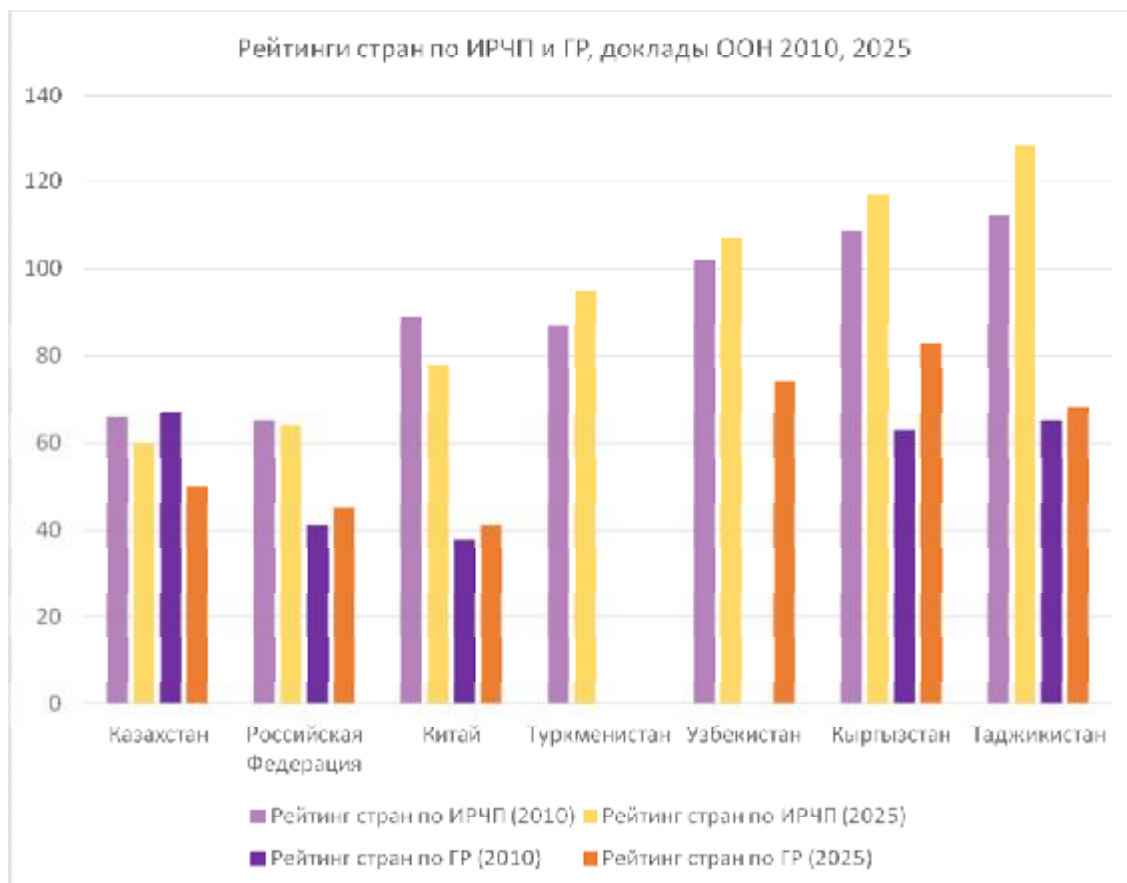


Рисунок 1. Индексы гендерного равенства и Индексы развития человеческого потенциала, доклады ООН 2010, 2025 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: доклады ООН, 2010, 2025

В современном Индексе гендерного равенства ООН (с 2010 года) рассматривают 5 показателей:

- 1) материнскую смертность,
- 2) рождаемость у подростков,
- 3) доля мужчин и женщин, имеющих как минимум среднее образование (второй уровень после начального),
- 4) доля женщин в парламенте,
- 5) участие женщин и мужчин в рабочей силе.



Рисунок 2. Материнская смертность (на 100000 живорождений), доклады ООН 2010, 2025 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные ООН

Уровень материнской смертности упал существенно во всех рассматриваемых странах, кроме Узбекистана (вопросы качества статистики мы не рассматриваем в данных тезисах) (рис.2). Казахстан - явный лидер в этом вопросе.

Добавим дополнительную информацию о динамике ожидаемой продолжительности жизни при рождении (не входит в современный Индекс гендерного равенства, но является важной для понимания гендерных аспектов смертности).

Прогресс в росте ожидаемой продолжительности жизни при рождении имеется во всех странах у женщин и у мужчин (рис.3). Судить об изменениях в гендерном разрыве за рассматриваемый период сложно в кратких тезисах, поскольку в течение этого периода мы наблюдали действие пандемии, которая по-разному сказывалась на женщинах и мужчинах в разных странах¹. Отметим лишь тот факт, что ожидаемая продолжительности жизни при рождении у женщин самая высокая в Китае, России и Казахстане (из рассматриваемых стран).

¹ См., например, Калабихина И.Е., Максимов М.А. Гендерный разрыв демографических потерь во время пандемии коронавируса: почему в России потери женщин в ожидаемой продолжительности жизни больше, чем у мужчин // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). - 2023. - № 97. - С. 26–41.

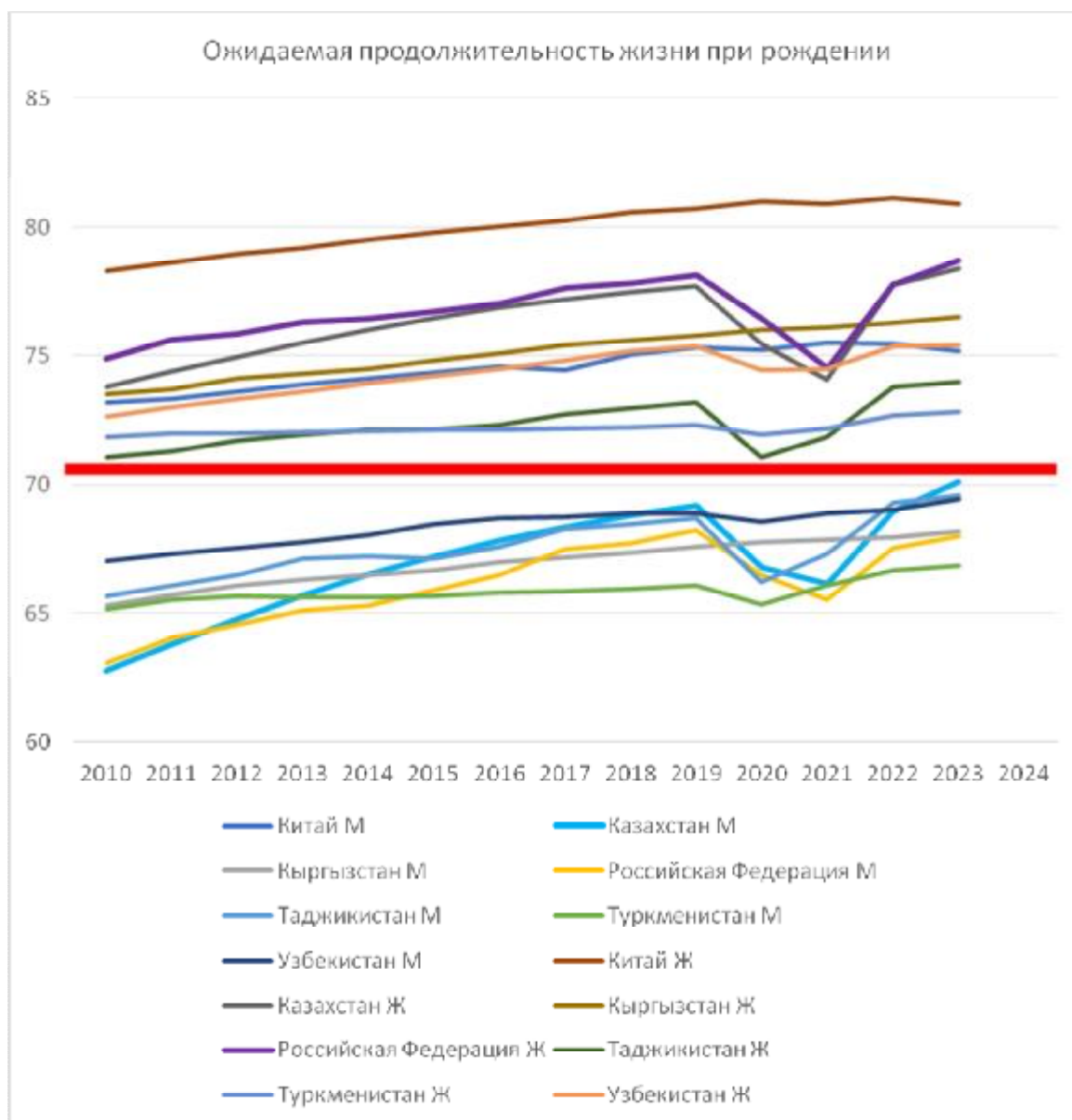


Рисунок 3. Ожидаемая продолжительности жизни при рождении, лет, женщины, мужчины, 2010-2023 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные ООН

Примечание: красная линия разделяет данные по женщинам (наверху от красной линии) и по мужчинам (внизу от красной линии)

Рождаемость у подростков (число детей на 1000 женщин в возрасте 15-19) снижается в Казахстане, России, Китае на фоне роста этого показателя в большинстве стран ЦА (рис. 4).

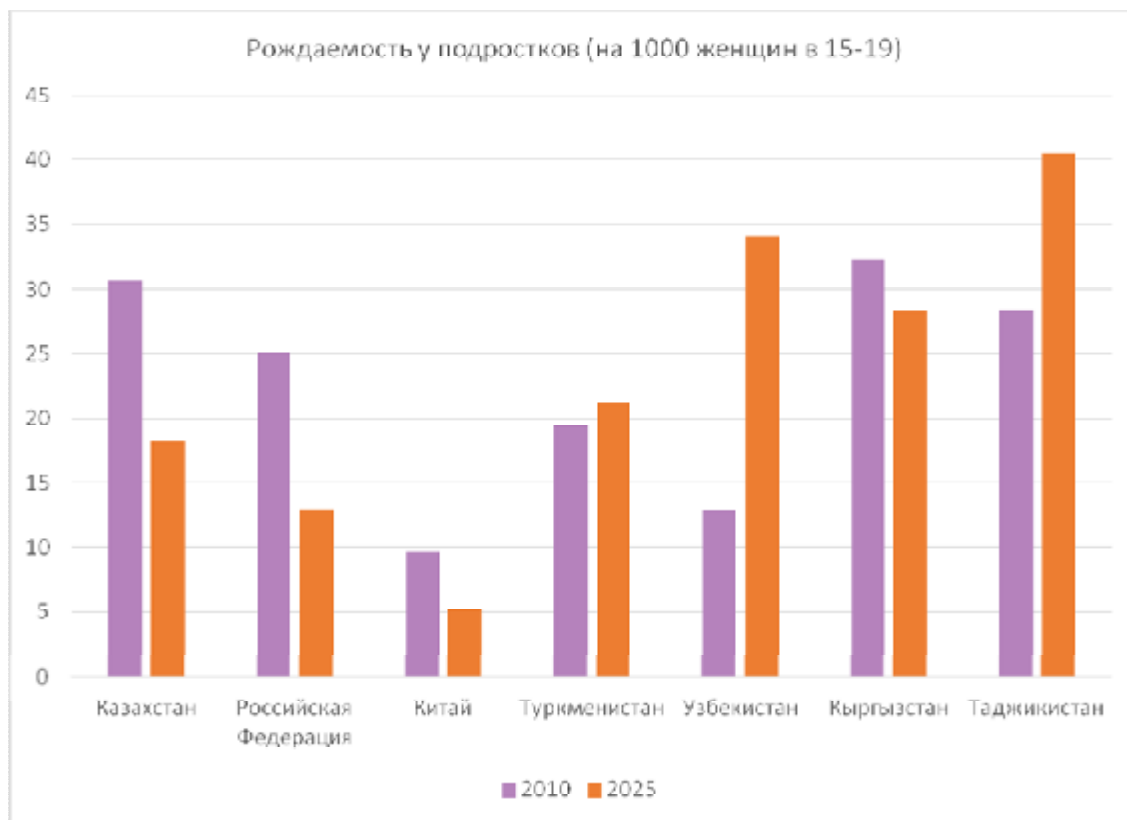


Рисунок 4. Рождаемость у подростков (на 1000 женщин в 15-19), доклады ООН 2010, 2025 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные ООН

Снижение уровня рождаемости у подростков происходит обычно на фоне демографического перехода, который отмечается снижением общего уровня рождаемости. Глобальный тренд снижения уровня рождаемости виден и в странах, которые мы рассматриваем в данных тезисах (рис. 5). Однако в Казахстане, Узбекистане, Кыргызстане (слабее) мы наблюдаем рост уровня рождаемости в последние десятилетия (в разные периоды и с разной интенсивностью). При этом мы наблюдаем интересный феномен в Казахстане - длительный рост уровня рождаемости на фоне снижения подростковой рождаемости (похожая ситуация в Кыргызстане, но выражена существенно слабее). В Узбекистане рост уровня рождаемости растет и за счет подростковой группы, что больше соответствует ренессансу патриархатных социо-культурных установок. В Казахстане же рост уровня рождаемости не сопровождается ростом вклада в этот процесс подростков, что наводит на мысль о более сложных социокультурных и демографических процессах в стране (вопрос ренессанса высоких репродуктивных установок выходит за рамки данных тезисов). Заметим здесь, что рост уровня рождаемости в Казахстане исчерпал себя, в ближайшие годы мы

увидим существенное снижение уровня рождаемости в стране.

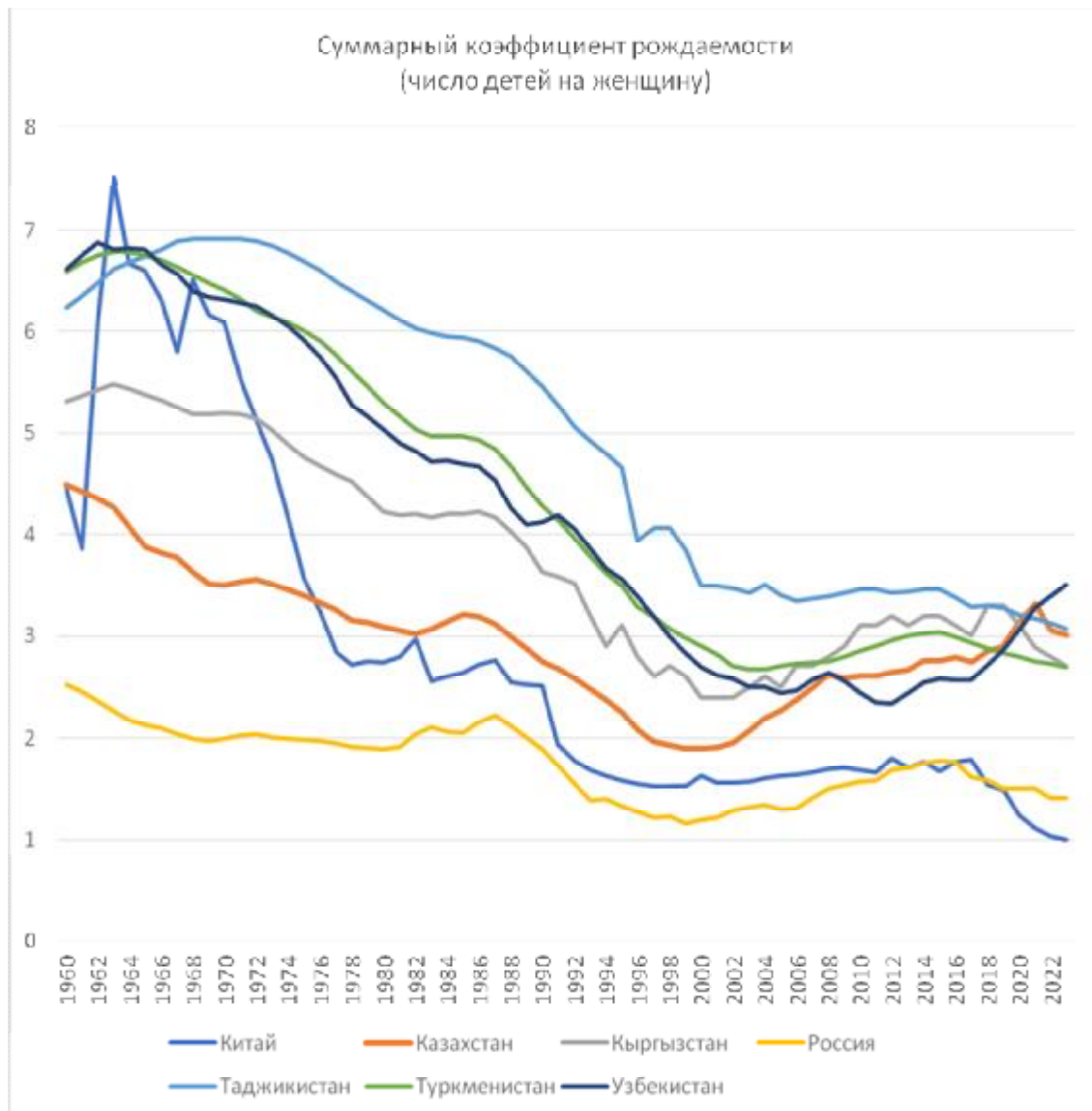


Рисунок 5. Суммарный коэффициент рождаемости (число детей на женщину) 1960-2022 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные Всемирного банка

Уровень образования на постсоветском пространстве остается высоким и у женщин, и у мужчин (Китай отстает в этом вопросе). Прогресс очевиден во всех странах и группах (рис. 6).

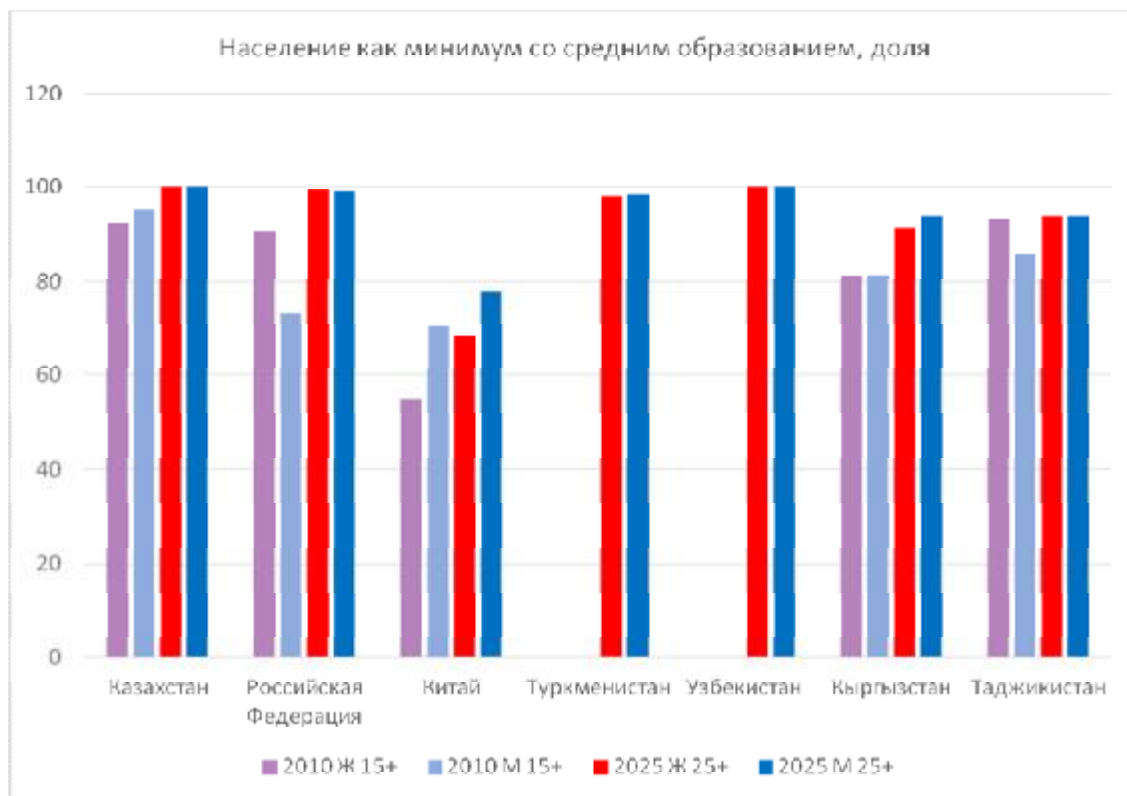


Рисунок 6. Население старше 15 лет как минимум со средним образованием, доля женщин и доля мужчин среди соответствующей группы по полу (%), доклады ООН 2010, 2025 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные ООН

Доля мест в Парламенте, занимаемых женщинами (без указания уровня представительства), в Казахстане и России самая низкая, хотя прогресс также имеется (рис. 7).

В законотворческой деятельности стоит отметить успехи Казахстана в гендерном равенстве - в Парламенте недавно прошел Закон о домашнем насилии¹ (в России, например, такой закон обсуждается несколько десятилетий, но не принят).

¹ Закон Республики Казахстан «О профилактике бытового насилия» от 4 декабря 2009 года № 214-IV (с изменениями и дополнениями на 30.06.2025).

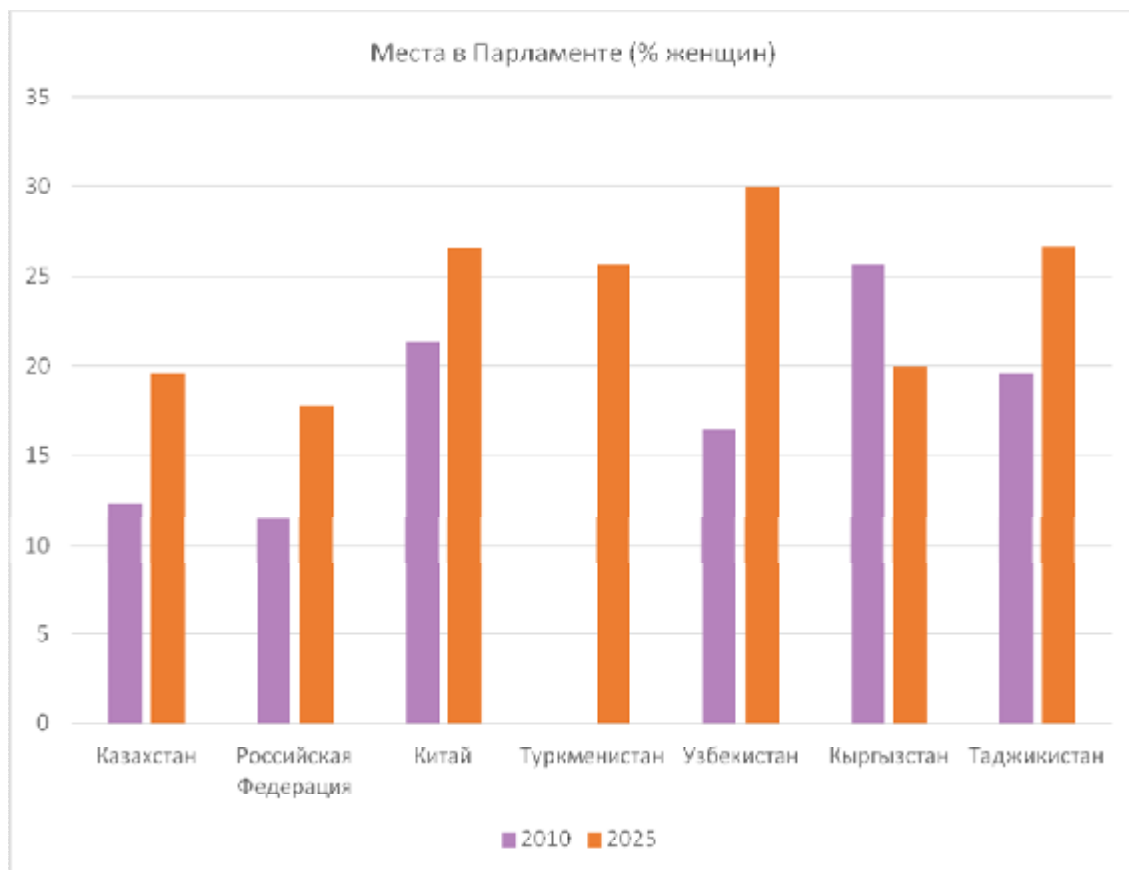


Рисунок 7. Доля мест в парламенте, занимаемых женщинами (%), доклады ООН 2010, 2025 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные ООН

Участие женщин и мужчин на рынке труда снижается во всех рассматриваемых странах (обсуждение этого феномена также выходит за рамки тезисов). Но важно отметить, что в Казахстане, России и Китае снижение участия женщин на рынке труда происходит с очень высокого уровня (рис. 8).

Кратко отметим гендерные вопросы на рынке труда Казахстана, которые играют важную роль в гендерном равенстве (помимо общих цифр экономически активного населения и его динамики в эпоху цифровых платформ и новых социальных контрактов женщин и мужчин с государством). Эти вопросы в разной степени касаются всех рассматриваемых стран. Это разрыв в оплате труда по полу до 30%; высокий уровень горизонтальной (профессиональной) сегрегации (в так называемых профессиях STEM женщин менее 30%); низкий доступ к интернету у пожилых женщин (менее 40%), ограничивающий их доступ к занятости, услугам здравоохранения, к услугам образования и к возможностям повышения финансовой грамотности; не решенные вопросы о распределении времени по полу на ведение домашнего хо-

зяйства и уход за детьми и нуждающимися пожилыми и больными членами домохозяйства, вопросы баланса «семья-работа» для женщин и для мужчин¹.

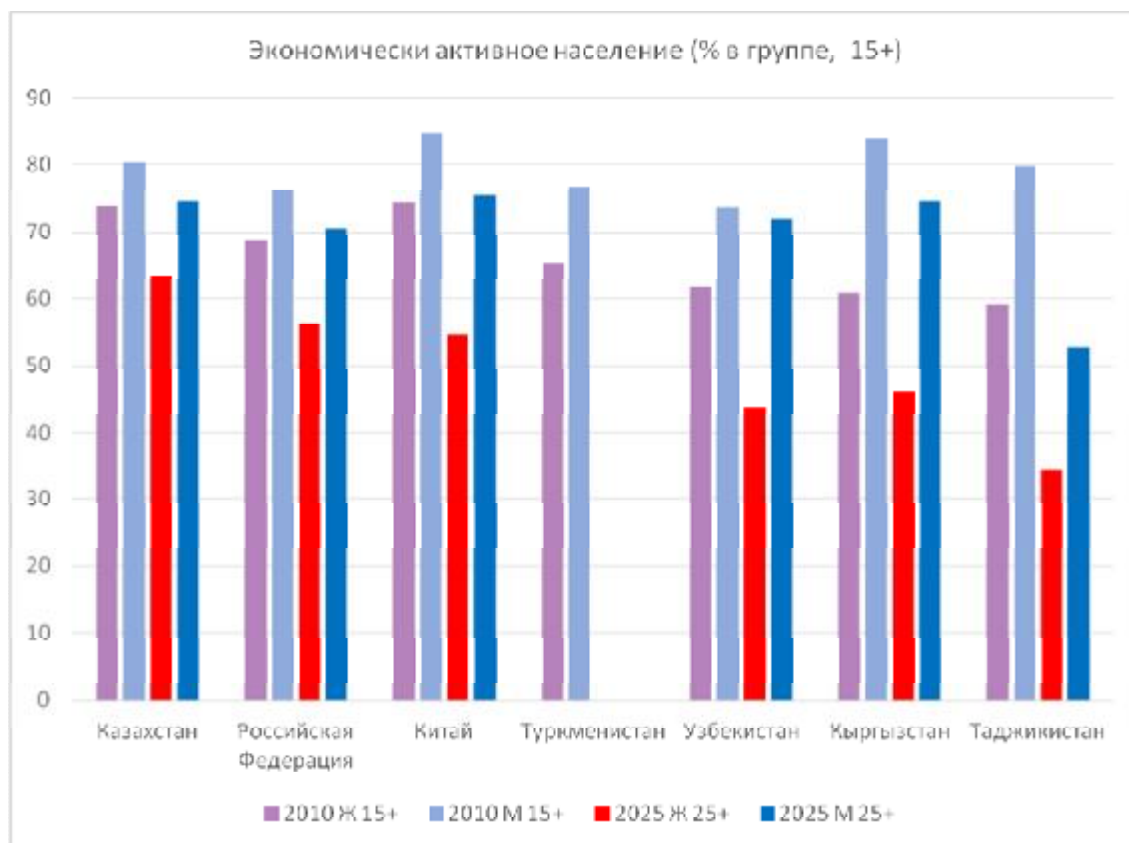


Рисунок 8. Экономически активное население старше 15 лет, доля женщин и доля мужчин среди соответствующей группы по полу (%), доклады ООН 2010, 2025 гг., Казахстан, Россия, Китай, Туркменистан, Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан

Источник: данные ООН

В качестве заключения отметим, что прогресс Казахстана в гендерном равенстве очевиден в 2010-2025 гг., в том числе, на фоне рассматриваемых стран в регионе.

Если мерить прогресс Индексом гендерного равенства, то все его составляющие внесли свой вклад в этот прогресс - демографические индикаторы (материнская смертность и подростковая рождаемость снижаются), индикаторы образования и участия в парламенте (кроме динамики участия на рынке труда, которая сейчас перестает быть ключевым измерителем гендерного равенства в странах с традиционно высокой женской занятостью). Казахстан является сегодня одной

¹ На основе данных официальной национальной статистики Казахстана

из лучших из рассматриваемых стран по успехам в гендерном развитии по комплексу направлений в 2010-2024 гг. (рост ожидаемой продолжительности жизни при рождении, снижение материнской смертности и подростковой рождаемости, рост уровня образования, появление закона о домашнем насилии). Это и обеспечило подъем страны в рейтинге гендерного равенства.

При этом отмечается двойственная ситуация в стране - успехи в гендерном развитии и ренессанс патриархата (как и в России и в остальных странах ЦА в XXI веке). Помимо «старых», все еще нерешенных вопросов в области гендерного равенства - высокая сегрегация на рынке труда и разрыв в оплате труда в пользу мужчин, неравномерное участие женщин в неоплачиваемом домашнем труде, разрыв в ожидаемой продолжительности жизни при рождении в пользу женщин, наличие гендерных стереотипов в частной и общественной сфере против равенства женщин, слабое участие женщин в политике и плохая «слышимость» и слабая субъектность женщин - фиксируются и более архаичные патриархатные практики во всех странах региона ЦА (фактическое многоженство, кража и выкуп невест, домашнее насилие¹), и новые разрывы в доступе к ресурсам в условиях нового витка технологического развития (например, низкий доступ к интернету у пожилых женщин).

Реакция общества на ренессанс патриархатных практик оставляет надежду на преодоление этих практик в ближайшем будущем².

¹<https://www.forbes.ru/forbes-woman/494054-v-kazahstane-hotat-vvesti-ugolovnuu-otvetstvennost-za-krazu-nevest>; <https://yvision.kz/post/krazha-nevest-problema-stran-centralnoy-azii-995428>; <https://inbusiness.kz/ru/news/kak-otnosyatsya-k-mnogozhenstvu-v-kazahstane>; https://forbes.kz/news/newsid_287076 .

² <https://news.un.org/ru/interview/2024/03/1450381>

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ДЛЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕМЕЙ КАЗАХСТАНА

Кучмаева О.В.

*доктор экономических наук, профессор кафедры народонаселения
МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Формирование социальной инфраструктуры, благоприятной для жизнедеятельности семей, значимо в силу ряда обстоятельств.

Развитие социальной инфраструктуры играет значительную роль в контексте обеспечения благополучия демографической ситуации, создания условий для реализации семьей ее репродуктивной функции, обеспечения гендерного равенства в семье. В значительной степени это касается системы дошкольного присмотра и образования, школьного образования. Социальная инфраструктура влияет на качество жизни населения. Без развитой сети социальной инфраструктуры, доступной для семей в месте их проживания, невозможно формирование и развитие человеческого капитала, поддержание здоровья членов семьи, обеспечение увеличения ожидаемой продолжительности здоровой жизни. Развитие элементов социальной инфраструктуры входит в комплекс Целей устойчивого развития (ЦУР)¹, в частности, в контексте достижения Целей: 3 «Обеспечение здорового образа жизни и содействия благополучию для всех в любом возрасте», 4 «Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех», 9 «Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям».

Под социальной инфраструктурой жизнедеятельности семей понимается система объектов (зданий, строений, сооружений), а также организаций, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, которые способствуют формированию и развитию благоприятной среды для обеспечения полноценной жизни, охраны здоровья, образования, воспитания, развития семей, семей с детьми, удовлетворения их потребностей.

Задачами данной работы выступают оценка региональной диф-

¹ Резолюция Организации Объединенных Наций (2017), принятая Генеральной Ассамблеей 6 июля 2017 года, Работа Статистической комиссии, связанная с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (A/RES/71/313); Пересмотренный перечень глобальных показателей достижения целей в области устойчивого развития. Цели и задачи (из Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года). A/RES/71/313* E/CN.3/2018/2; E/CN.3/2019/2; E/CN.3/2020/2; E/CN.3/2021/2; E/CN.3/2022/2; E/CN.3/2023/2 E/CN.3/2024/4

ференцированности развития элементов социальной инфраструктуры в Республике Казахстан, выявление возможных детерминант, определяющих оценку доступности социальной инфраструктуры со стороны целевых групп. Важной задачей выступает определение перспектив исследования - прежде всего, совершенствование информационной базы, необходимой для комплексной оценки развития социальной инфраструктуры и перечня индикаторов, наилучшим образом отражающих ситуацию с развитием социальной инфраструктуры.

Источником данных для проведенного анализа послужили результаты опроса жителей Казахстана, проводимого в режиме мониторинга НАЦ «Аналитика» при поддержке Всемирного Банка - «LISTENING TO KAZAKHSTAN (L2Kaz)». Опросом охвачены жители всех областей Казахстана. Для целей данного доклада, с учетом программы опроса, использовались данные 12 раунда (ноябрь 2021 г.) - 7312 респондентов и 41 раунда (апрель 2024 г.) - 4926 респондентов. В ходе этих раундов опрашивались члены семей с детьми в возрасте до 18 лет.

Важнейшей характеристикой развитости социальной инфраструктуры выступает оценка ее доступности со стороны целевых групп - в данном случае родителей детей в возрасте до 18 лет. Респондентам был задан вопрос, насколько близко к их месту проживания находятся учреждения социальной инфраструктуры (детские сады, школы, организации дополнительного образования, спортивные учреждения, игровые площадки, места проведения досуга) - табл. 1.

Таблица 1. Оценка доступности (близости) учреждений социальной инфраструктуры, % к числу ответивших

	Дошкольные образовательные организации (детские сады, мини-центры)	Общественные организации (кружки, секции, студии, центры развития, т.е. школы)	Организации дополнительного образования (кружки, секции, студии, центры развития)	Спортивные учреждения и комплексы (спортзал, фитнес-центр, бассейн)	Игровые площадки для детей и подростков	Торговые центры / выставочные центры / моллы / другие места для проведения досуга
Очень близко	5,7	5,1	2,4	1,9	6,5	1,8
Близко	59,3	63,3	44,9	42,1	49,8	43,4
Средне	15,6	15,2	13,2	11,7	8,7	10,5
Далеко	16,7	15,3	22,4	22,7	16,6	21,0
Очень далеко	2,2	1,1	13,4	18,5	16,6	21,5

леко						
Затрудня- юсь отве- тить	0,5	0,1	3,8	3,0	1,8	1,8
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Наиболее высокий уровень доступности, по мнению респондентов, характерен для школ (68,4% опрошенных дали ответ, что общеобразовательные организации находятся «очень близко» и «близко» от их места жительства), на 2 месте - дошкольные образовательные организации (аналогичный ответ дали 65,0% респондентов). С другими типами учреждений дела обстоят хуже. Прежде всего стоит упомянуть в данном контексте спортивные учреждения (лишь 44,0% опрошенных дали ответ, что поблизости от их места жительства есть такие учреждения) и места проведения досуга (45,2%).

Помимо территориальной доступности учреждений социальной инфраструктуры, играет роль качество предоставляемых услуг, возможность получения услуг на бесплатной основе.

Вопросы качественного медицинского обслуживания и образования беспокоят практически всех родителей. 87,6% респондентов беспокоятся, смогут ли они обеспечить своих детей «качественным медицинским обслуживанием», 88,5% - «хорошим образованием».

Если в целом 48,9% родителей оценивают качество образования в Республике Казахстан как удовлетворительное (доля ответов «полностью согласен» и «скорее согласен»), то при рассмотрении оценок в разрезе уровней образования мы наблюдаем снижение оценок качества образования при повышении уровня получаемого образования. Так, 45,6% родителей уверены в качестве начального образования, 38,8% - образования в старших классах, 36,1% - университетского образования.

Качество услуг волнует родителей в большей степени, чем финансовая доступность. Так, лишь 41,7% респондентов полагают, что «отсутствие доступных по деньгам детских садов и мини-центров является серьезной проблемой в моем населенном пункте». 49,2% родителей полагают, что устроить ребенка в государственный детский сад легко, практически столько же (49,4%) - частный детский сад с государственной дотацией. На этом фоне более, чем 2/3 опрошенных - 71,0% - говорят о том, что ребенка легко устроить в частный детский сад. Недостаток бесплатных детских садов компенсируется возможностью устройства ребенка в частный детский сад. Однако остается вопрос - насколько стоимостью услуг частных дошкольных учреждений

сопоставима с доходами семей с детьми.

Казахстан отличается значительной региональной дифференциацией доступности услуг учреждений социальной инфраструктуры - судя по оценкам респондентов. Даже в отношении дошкольных учреждений, ситуация с близостью которых к месту проживания семей наиболее благополучная, доля респондентов, ответивших, что дошкольные образовательные организации находятся «близко» и «очень близко» колеблется от 55,4% в Туркестанской области до 75,3% - в Кызылординской (Рисунок 1).

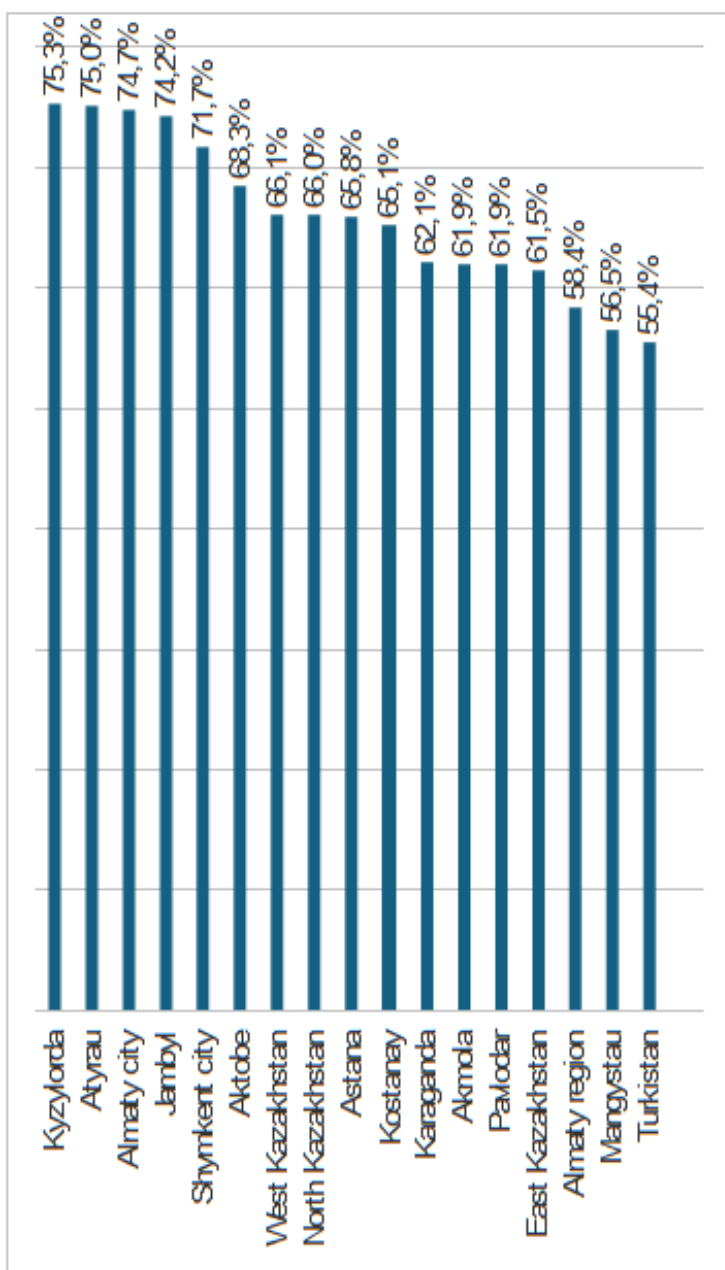


Рисунок 1. Доля респондентов, считающих, что дошкольные образовательные организации находятся «близко» и «очень близко», % к числу ответивших

Подобная дифференциация характерна и для других учреждений. Так, для школ разрыв в показателе «близости» составляет 19 процентных пунктов (от 59,3% в Туркестанской области до 78,4% - в Кызылординской). Для учреждений дополнительного образования показатель колеблется от 36,3% в Туркестанской области до 57,9% в г. Астане, спортивных учреждений - от 33,8% в Туркестанской области до 57,3% в г. Алматы, игровых площадок для детей - от 40,0% в Туркестанской области до 72,0% в г. Алматы, торговых центров и других мест проведения досуга - от 38,2% в Туркестанской области до 59,8% - в Кызылординской. Помимо значительной дифференциации показателей стоит обратить внимание, что чаще всего внизу ранжированного ряда находится Туркестанская область. Ранжированное положение других регионов в ходе сравнения оценок доступности респондентами меняется, однако проблемы с доступностью различных учреждений социальной инфраструктуры больше всего беспокоят именно семьи с детьми в Туркестанской области.

В ходе исследования респондентов просили оценить достаточность помощи, которую Правительство оказывает детям, пожилым людям, инвалидам. Ответы респондентов показывают, что оценки достаточности помощи для всех трех целевых групп практически совпадают в целом по Казахстану (около 40% респондентов считают помощь достаточной) и во всех регионах Республики (хотя оценки отличаются в разрезе регионов, от 30% до 50%). Такая близость оценок может свидетельствовать о недостаточной информированности людей о существующих мерах поддержки. Эта гипотеза требует дополнительной проверки.

Помимо региональной дифференциации, которая определяется экономическими возможностями региона, важно определить, какие еще детерминанты определяют различия в оценках доступности социальной инфраструктуры. Как видно из приведенных выше результатов, наиболее часто самый высокий уровень доступности учреждений социальной инфраструктуры характерен для крупных городов, таких, как Алматы и Астана. Анализ данных опроса в разрезе типов поселений показывает, что в городской местности доступность учреждений выше, чем в сельской, особенно в крупных городах (таблица 2). В худшем положении оказываются жители окраин городов или пригородов, развитие социальной инфраструктуры отстает от расширения городов.

Таблица 2. Доля респондентов, считающих, что учреждения социальной инфраструктуры находятся «близко» и «очень близко», в зависимости от типа поселения, % к числу ответивших

	Большой город	Окраина города или пригород	Маленький город или ПГТ	Село, аул
Дошкольные образовательные организации	72,0	53,6	69,9	57,8
Общеобразовательные организации, т.е. школы	77,4	59,1	71,6	60,1
Организации дополнительного образования (кружки, секции, студии, центры развития)	57,2	36,4	46,9	40,9
Спортивные учреждения и комплексы (спортзал, фитнес-центр, бассейн)	53,9	33,6	45,2	36,5
Игровые площадки для детей и подростков	70,4	40,0	60,8	43,8
Торговые центры / выставочные центры / моллы / другие места для проведения досуга	61,2	30,9	48,3	31,5

Еще одним значимым фактором, влияющим на оценку доступности учреждений социальной инфраструктуры, выступает количество детей в семье (рисунок 2). Количество детей разного возраста определяет разнообразие потребностей в услугах учреждений социальной инфраструктуры.

Методы многомерного анализа позволяют выявить типологические группы регионов Казахстана в зависимости от оценок доступности различных учреждений социальной инфраструктуры, числа детей в семье и типа поселения. Кластерный анализ проводился методом Ворда, Анализ проводился на основе волны обследования за 2021 г., количество наблюдений (без пропусков в ответах) составило 1341. В анализе использовались следующие переменные: количество детей в семье (человек), доступность учреждений социальной инфраструктуры (дихотомические переменные, 1 - находится близко от места жительства, 0 - далеко); тип населенного пункта (1- большой город, 2 - окраина города или пригород, 3 - маленький город или ПГТ, 4 - село, аул).

Результатом кластерного анализа явилось разбиение совокупности на 4 кластера (таблица 3). Проверка достоверности различий между кластерами осуществлялась с использованием непараметрического критерия Краскала-Уоллеса ($p \leq 0,002$).

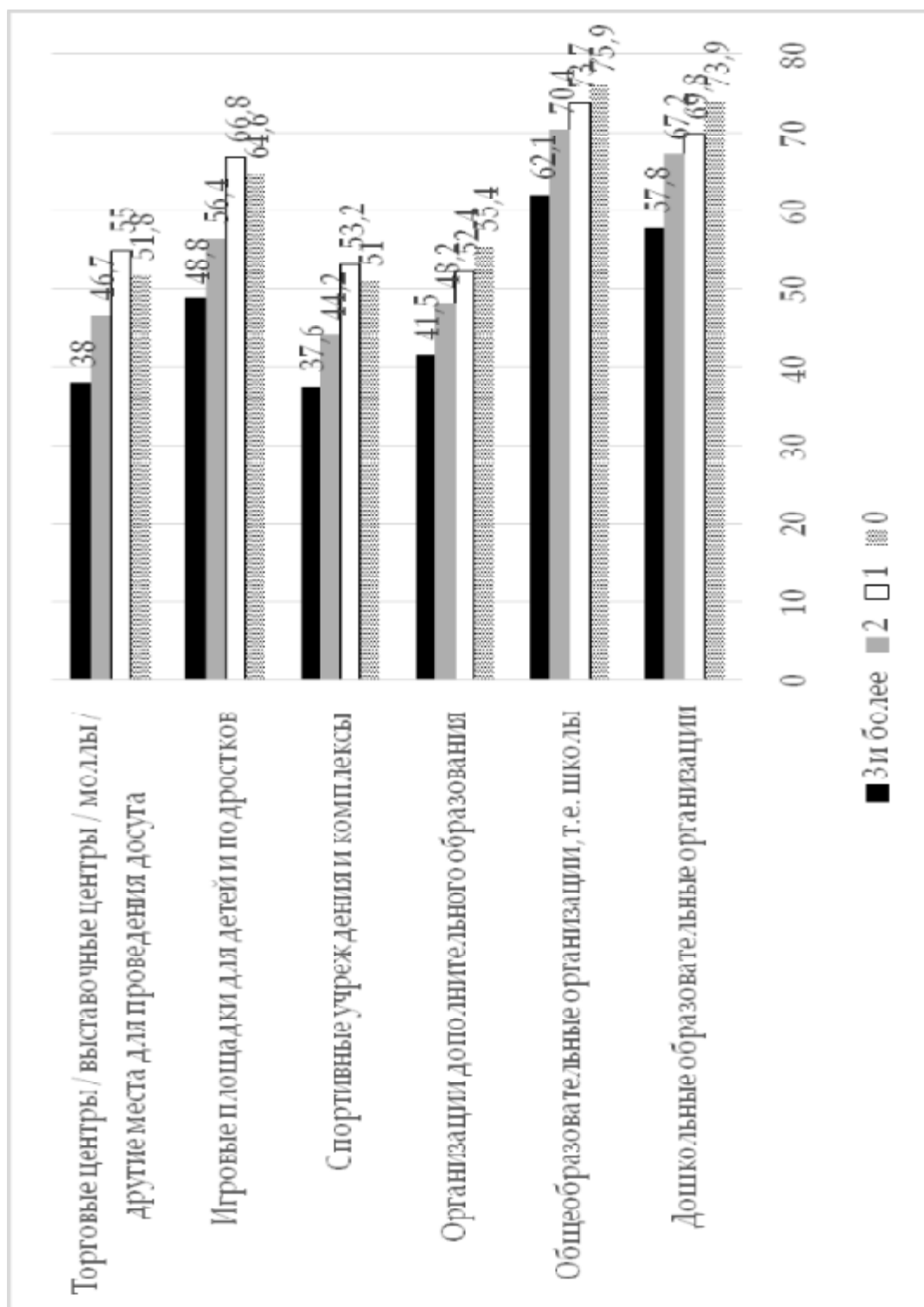


Рисунок 2. Доля респондентов, считающих, что учреждения социальной инфраструктуры находятся «близко» и «очень близко», в зависимости от числа детей в семье, % к числу ответивших

Таблица 3. Результаты кластерного анализа

	1 кла- стер (n=375)	2 кластер (n=491)	3 кла- стер (n=326)	4 кла- стер (n=149)
Количество детей в семье	2,40	2,72	0,75	0,48
Дошкольные образовательные организации	0,71	0,67	0,57	0,66
Общеобразовательные организации	0,76	0,70	0,59	0,68
Организации дополнительного образования	0,62	0,47	0,42	0,42
Спортивные учреждения и комплексы	0,58	0,43	0,40	0,40
Игровые площадки для детей и подростков	0,68	0,52	0,51	0,64
Торговые центры, другие места для проведения досуга	0,60	0,41	0,37	0,51
Тип населенного пункта	1,16	3,56	3,52	1,16

2-й кластер - наиболее типичный (491 респондент). Для этой группы респондентов характерно наибольшее среднее число детей в семье. Среди них (по сравнению с другими кластерами) больше тех, кто проживает в сельской местности, маленьких городах. Если доступность детских садов и школ для данного кластера достаточно высока и составляет около 70% (такова доля респондентов, считающих, что детские сады и школы находятся близко от их дома), то территориальная доступность организаций дополнительного образования, спортивных учреждений, игровых площадок и мест для проведения досуга гораздо ниже, 40%-50%.

4-й кластер (149 респондентов) отличает самое низкое среднее число детей в семье (0,48). Это, прежде всего, жители крупных городов. Эти респонденты более требовательны в оценках доступности учреждений социальной инфраструктуры, даже на фоне респондентов 1-го кластера (375 респондентов), также в основном жителей крупных городов, однако имеющих нескольких детей (среднее число детей в семье 2,4 ребенка). Вероятно, для респондентов, имеющих только 1 ребенка или не имеющих детей, более значимо развитие социальной инфраструктуры в месте их проживания (организации дополнительного образования, спортивные учреждения, места для проведения досуга).

Система ценностей, структура потребностей оказывает на оценки

респондентов влияние, наряду с объективными условиями проживания в населенных пунктах. Так, респондентов 3-го кластера (326 человек) отличает сравнительное небольшое число детей (0,75 ребенка на 1 семью), сопоставимое с показателем для жителей крупных городов. Однако проживают эти семьи (3-го кластера) преимущественно в селах и малых городах, оценки доступности учреждений социальной инфраструктуры у них весьма низкие, ниже, чем у респондентов с несколькими детьми.

Проведенный анализ данных обследования жителей Республики Казахстан показал, что отсутствуют статистические значимые различия в оценках доступности (близости к месту проживания) среди мужчин и женщин, лиц с разным уровнем образования. Однако большую роль играют территориальные различия - территория проживания (области Республики Казахстан), тип поселения (размер города, сельская местность).

Еще одним значимым фактором выступает число детей в семье.

Помимо территориальной доступности важными аспектами при изучении социальной инфраструктуры выступают качество получаемых услуг и их финансовая доступность.

Анализ ситуации с доступностью услуг учреждений социальной инфраструктуры требует более детального изучения на основе репрезентативных данных, что актуализирует проведение специализированных исследований, сочетания данных статистики и социологии. Это позволит выявить влияние на оценку доступности услуг учреждений социальной инфраструктуры, с одной стороны, экономических характеристик жизнедеятельности семьи, возраста детей, состава семьи. С другой - оценить зависимость развития социальной инфраструктуры, необходимой для жизнедеятельности семьи, от экономических возможностей региона.

ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Мухамадиева А.А.

*кандидат экономических наук, профессор-исследователь кафедры
бизнеса, Казахстанско-Американский свободный университет,
Усть-Каменогорск, Казахстан*

Современное социально-экономическое развитие Казахстана требует учета гендерного измерения как одного из факторов роста и устойчивости. Гендерное равенство на рынке труда и в демографической политике признано одной из целей устойчивого развития. В рамках грантового проекта «Экономическое и демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» выполнен комплекс исследований по четырем взаимосвязанным направлениям. Результаты этого проекта представлены в научных статьях, опубликованных в казахстанских и зарубежных научных изданиях.

Целью общего исследования является комплексный анализ гендерных неравенств в экономико-демографических процессах Казахстана. В задачах проекта - оценка текущего состояния гендерного неравенства на рынке труда, выявление причин и динамики разрыва в оплате труда, исследование принципов сегментации рынка труда по видам деятельности, а также анализ демографических тенденций с учетом гендерного аспекта. Практическая значимость работы состоит в формулировании рекомендаций по сокращению гендерных разрывов и повышению устойчивости экономического развития за счет гендерно-ориентированных подходов.

Исследования подтвердили устойчивый гендерный разрыв в оплате труда Казахстана: за 22 года он сократился с 38,5% до 25,2%, но не равномерно. Сокращение разрыва шло под влиянием структурных сдвигов и изменяющихся социальных норм, однако наличие разрыва свидетельствует о сохраняющихся барьерах. Анализ показал серьезные региональные и отраслевые различия, а также недопредставленность женщин в наукоёмких и традиционно «мужских» секторах. Демографический анализ выявил необходимость стимулировать рождаемость и учитывать гендерный состав населения при планировании. Научная новизна проекта состоит в комплексном объединении экономического и демографического анализов с акцентом на гендер; практическая значимость - в рекомендациях по целенаправленному учёту гендерных аспектов в экономических и социополитических направлениях. Совместный анализ четырёх направлений показал, что без учёта гендерного измерения невозможно решить ни экономические, ни де-

мографические вызовы Казахстана. Гендерно-ориентированный подход обогащает экономический анализ и позволяет выстроить более эффективную социально-экономическую политику. Научный вклад работы - системный характер исследования, охват экономических и демографических процессов, соединение количественных методов статистики с гендерной проблематикой. Выводы исследования подчёркивают необходимость комплексных междисциплинарных стратегий: преодоление гендерного разрыва в оплате и занятости будет способствовать более устойчивому экономическому росту и сбалансированному демографическому развитию Казахстана.

Более подробно остановимся на таком направлении, как гендерное бюджетирование.

Ведущие международные организации рекомендуют интегрировать гендерные подходы в бюджетный процесс как эффективный инструмент достижения равенства. В частности, передовой опыт показывает, что гендерно-ориентированное бюджетирование способствует учету интересов женщин и мужчин при распределении ресурсов и повышает результативность государственных программ. Опыт Европейского союза по государственной поддержке малого и среднего бизнеса демонстрирует положительные примеры вовлечения женщин в предпринимательство. Таким образом, существует как внешняя мотивация (глобальные инициативы, лучшие практики), так и внутренняя необходимость повышения эффективности использования бюджетных ресурсов в Казахстане в контексте гендерной политики.

Для оценки масштабов финансирования было проанализировано несколько источников (отчеты Министерства финансов и профильных ведомств). Таблица 1 обобщает данные по основным государственным программам и социальному заказу, направленным на реализацию гендерных инициатив, за 2010-2025 гг., приведены суммарные расходы.

Таблица 1. Объем финансирования и охват бенефициаров гендерных программ в Казахстане с 2010 по 2025 гг.

Год	Название программы	Описание	Бюджет / Финансирование	Административные территории Казахстана
2010-2019	Дорожная карта бизнеса 2020	Программа поддержки МСБ: субсидии, гарантии, обучение	2015 - 60,5 млрд тг; 2016 - 60,2 млрд тг; 2017-2019 по 41,3 млрд	Все регионы

			тг ежегодно	
2012-н.в.	Coca-Cola Белестері	Гранты для женщин на запуск бизнеса	Гранты по 2-3 тыс. USD	Все регионы
2015 - 2025	Дорожная карта бизнеса 2025	Продолжение поддержки МСБ: субсидии, гарантии, обучение	Финансирование через Фонд «Даму»	Все регионы
2021 - 2023	Ипотека «Ұмай»	Льготная ипотека для женщин совместно с АБР	Общий бюджет: 38 млрд тг	Все регионы
2022 - 2023	Поддержка женского предпринимательства	17 тыс. проектов женщин-предпринимателей	638 млрд тг на субсидии; 114 млрд тг на гарантии	Все регионы
2024-н.в.	Программа «Ұміт»	Кредиты до 100 млн тг для женского бизнеса	Ставка 16,5% годовых на срок до 7 лет	Все регионы
2025	Женщины в микробизнесе (ЕБРР)	Обучение и поддержка женщин-предпринимателей	Финансирование ЕБРР	Все регионы
Примечание: Составлено автором на основе источников [4-6].				

С 2010 года в Казахстане началась реализация ряда государственных программ, направленных на расширение экономических возможностей женщин и обеспечение гендерного баланса в различных сферах. Одной из ключевых инициатив стала программа развития женского предпринимательства. За исследуемый период наблюдалось постепенное увеличение поддержки предпринимательских проектов женщин. Например, в рамках программы поддержки малого и среднего бизнеса «Дорожная карта бизнеса» гендерный компонент проявлялся в предоставлении льготных условий женщинам - предпринимателям. Объем финансирования подобных программ рос до 2013 года, достигнув 39,1 млрд. тенге, после чего стабилизировался на уровне ~34-35 млрд. тенге ежегодно. Одновременно менялись и приоритеты: если первоначально упор делался на финансовую поддержку (субсидии, льготное кредитование), то со временем больше средств направлялось на обучение и сервисные услуги для начинающих бизнес-леди. Это говорит о постепенной эволюции мер поддержки - от прямой материальной помощи к развитию человеческого капитала.

В финансовом секторе также появились инициативы, учитывающие гендерные особенности. Так, с середины 2010-х годов реализуют-

ся специальные ипотечные программы для женщин (например, продукты, предлагаемые через Банк развития или коммерческие банки при поддержке государства). Эти программы призваны расширить доступ женщин к жилью и активам. Однако, как показал анализ, доля женщин среди получателей ипотечных кредитов остается относительно невысокой (около 48% в портфеле одного из крупных банков). Основные барьеры - недостаточная платежеспособность и строгие требования по первоначальному взносу, которые труднее выполнить женщинам, особенно из уязвимых групп. Тем не менее, внедрение таких специальных продуктов свидетельствует о признании проблем гендерного неравенства в экономике и попытках их решить через бюджетные механизмы.

Мониторинг гендерной политики и показатели результативности. В ходе исследования выявлено, что в Казахстане сформированы базовые элементы системы мониторинга гендерной политики, однако их эффективность пока ограничена. Официально утверждены индикаторы гендерного равенства (например, доля женщин в государственном управлении, уровень экономической активности женщин, разрыв в оплате труда и др.), и соответствующий мониторинг проводится ежегодно уполномоченными органами. Так, по данным Бюро нацстатистики, участие женщин в рабочей силе стабильно держится на уровне ~ 48%, а гендерный разрыв в среднем заработке сокращался с 33% до 21% за последнее десятилетие. Эти показатели свидетельствуют об определенном прогрессе. Вместе с тем мониторинг выявляет и проблемные зоны. Например, сохраняется разрыв в представительности женщин на высоких должностях: их доля среди руководителей составляет менее 20%. Кроме того, различия по регионам существенны - в южных и западных областях социально-экономические показатели женщин систематически ниже средних по стране.

Для характеристики вариативности гендерных разрывов заработной платы по областям РК в динамике за 2000-2023 гг., обратимся к данным таблицы 2.

Таблица 2. Вариативность гендерных разрывов заработной платы по областям в динамике, 2000-2023 гг., %

№	Регион	2000	2006	2012	2017	2018	2019	2021	2022	2023
	Республика Казахстан	38,5	37,7	30,5	32,2	34,2	32,2	21,7	25,2	25,7
1	Абай	-	-	-	-	-	-	-	16,3	17,1
2	Акмолинская	19,3	29	23,7	22,1	25,3	21,6	8,5	11,5	15,5
3	Актюбинская	45,7	41,8	31,5	27,6	32	30,6	20,4	26	28,1

4	Алматинская	25,3	33,1	19,6	18,4	15,8	12,4	- 3,5	2,5	4,2
5	Атырауская	53,5	52,6	51,3	49,7	50	49	45,1	46,2	46
6	Западно - Казахстанская	41,8	47,9	36	40,4	43,7	41,2	21,7	24	23,9
7	Жамбылская	30	31,6	22,4	17,7	20,9	15,1	- 0,2	1,9	6,9
8	Жетісу	-	-	-	-	-	-	-	-3,1	0,6
9	Карагандинская	40,6	39,1	35,2	33,4	36,8	34,1	27,8	28,1	28,2
10	Костанайская	36,7	29,9	21,9	20,9	23,7	21,3	10	13,9	15,9
11	Кызылординская	34,8	39,5	28,8	28,4	29,9	26,8	9,4	13,1	15,9
12	Мангистауская	51,1	52,8	49,4	57,3	57,9	54,4	44	50	50,4
13	Южно - Казахстанская	34,7	31,5	23,1	21	-	-	-	-	-
14	Павлодарская	42,4	37,6	28	30,6	32	28,1	21,2	24	25,1
15	Северо - Казахстанская	16,3	21,3	12,2	15,6	17,5	13,2	5,8	5,2	6,2
16	Туркестанская	-	-	-	-	21,4	17,2	4,8	7,4	9
17	Ұлытау	-	-	-	-	-	-	-	40,5	38
18	Восточно - Казахстанская	39,1	30	22,5	24	27,4	27	17,1	21,4	19,7
19	г. Астана	29,8	31	22,8	23,1	24	23,9	20	19,7	21,8
20	г. Алматы	30,9	27,6	19,8	20,4	22,7	21,2	17,7	18,7	18,4
21	г.Шымкент	-	-	-	-	22,5	22,2	5,1	7,6	12,1
Примечание: Составлено авторами на основании данных НБС РК.										

Среднемесячная номинальная заработная плата работников по стране в 2023 году составляла 364,3 тыс. тенге, в том числе зарплата мужчин достигла 418,8 тыс. тенге, зарплата женщин - 311,2 тыс. тенге. При этом заработная плата мужчин была выше средней заработной платы в целом на 15%, заработная плата женщин - напротив, ниже на 14,6%, гендерный разрыв составил 25,7%.

По результатам 2023 года к регионам с самым высоким уровнем разрыва относятся Мангистауская и Атырауская области, самым низким - Жетысуская, Алматинская, Северо-Казахстанская и Жамбылская области. Наибольшие зарплаты у мужчин наблюдались в Атырауской (738,4 тыс. тг), Мангистауской (688,4 тыс. тг.) и Улытауской (578,0 тыс. тг.) областях.

Женщины больше всего получали в г. Астане (422,7 тыс. тг.), в Атырауской области (399,0 тыс. тг.) и г. Алматы (385,0 тыс. тг.). Наи-

меньшие заработные платы зафиксированы у мужчин в Жетысуской области (270,2 тыс. тг), Северо-Казахстанской (271,3 тыс. тг) и Туркестанской (285,7 тыс. тг) областях. Женщины менее всего получали в Северо-Казахстанской (254,3 тыс. тг), Туркестанской (259,9 тыс. тг) областях и в г. Шымкенте (259,1 тыс. тг).

В целом по Казахстану наблюдается прогресс в уменьшении разрыва в оплате труда между полами. В 2000 г. гендерный разрыв заработной платы составлял 38,5%, в 2012 г. - 30,5%, 2020 г. - 25,0%, 2023 г. - 25,7%; в целом за 24 года сократился на 12,8 пункта или на 33,2%.

Анализ региональных различий показал, что успех гендерных инициатив во многом зависит от местного контекста. В ряде регионов (например, в крупных городах и на севере страны) программы по поддержке женщин (предпринимательство, занятость) дали ощутимые результаты: увеличилось число женщин-собственников бизнеса, снизился уровень женской безработицы. Напротив, в некоторых южных областях эффект от реализованных проектов выражен слабее, отчасти из-за более стойких традиционных устоев и стереотипов относительно роли женщин. Данные факты указывают на необходимость учета региональной специфики при планировании и мониторинге: единый универсальный подход не всегда эффективен, требуются адаптированные меры для разных условий.

Проанализируем состояние гендерного равенства в Казахстане на основе индекса гендерного разрыва (таблица 3), который измеряет степень равенства между женщинами и мужчинами по четырем ключевым направлениям: экономическое участие и возможности, уровень образования, политическое участие, здоровье и выживание, публикуемый Всемирным экономическим форумом.

Казахстан стабильно показывает относительно высокий уровень гендерного равенства (индекс около 0,72). Лучшие результаты были достигнуты в 2012-2013 гг. (31-32 места). После 2014 года наблюдается стабильность индекса, но снижение позиций в рейтинге, что связано не с ухудшением показателей Казахстана, а с более быстрым прогрессом других стран. Основные проблемы сохраняются в сфере экономического участия женщин и политического представительства, несмотря на хорошие показатели в сфере образования и здоровья.

Таблица 3. Динамики индекса гендерного разрыва Казахстана (2010-2024 гг.)

Год	Индекс гендерного разрыва	Место в рейтинге	Характеристика динамики
2010	0,7055	41-е	Достаточно высокий уровень равенства, стабильная позиция.
2011	0,7010	49-е	Незначительное снижение индекса и ухудшение позиции.
2012	0,7213	31-е	Значительное улучшение показателя и рейтинга.
2013	0,7218	32-е	Стабильное удержание высоких позиций.
2014	0,7210	43-е	Незначительное снижение рейтинга, индекс почти без изменений.
2015	0,7190	47-е	Снижение рейтинга, сохранение индекса на высоком уровне.
2016-2024	0,7190 (стабильно)	51-60-е	Индекс сохраняется практически без изменений; позиции в рейтинге постепенно смещаются вниз из-за прогресса других стран.
Примечание: Составлено автором на основании данных Global Gender Gap Report 2010-2024			

Оценка ключевых программ и проектов. За период 2010-2025 гг. в стране было реализовано несколько целевых программ, непосредственно связанных с улучшением положения женщин. Среди них особое место занимают проекты по поддержке женского предпринимательства («Женское предпринимательство» при содействии международных организаций, программа «Ұмай» и др.), социальные проекты (защита от бытового насилия, поддержка многодетных матерей) и программы по вовлечению женщин в политическую жизнь. Анализ показал, что программа развития женского предпринимательства явилась одним из самых результативных проектов: за первые пять лет ее реализации около 5 тысяч женщин получили обучение основам бизнеса, более 1 тысячи проектов получили грантовое финансирование. В результате выросла доля женщин среди индивидуальных предпринимателей,

особенно в сельской местности, где ранее их экономическая активность была низкой.

Программа «Ұмай», нацеленная на поддержку женских стартапов и инициатив в сельских регионах, продемонстрировала успехи в создании новых рабочих мест для женщин. Однако масштаб программы ограничен - она была внедрена пилотно и охватила лишь часть регионов. В отчётном периоде не все пилотные гендерные проекты были распространены на национальный уровень, многие остались локальными инициативами. Например, проекты по расширению экономических возможностей малообеспеченных женщин (семейные фермы, кооперативы) успешно реализованы при международной поддержке в отдельных областях, но не получили постоянного государственного финансирования по завершении грантов. Это свидетельствует о том, что устойчивость гендерных инициатив зависит от их закрепления в государственном бюджете.

Сравнение с международными практиками. В рамках исследования казахстанский опыт был сопоставлен с практиками ряда других стран. Анализ показал, что многие государства G20 внедрили механизмы гендерного бюджетирования на национальном уровне. Например, Канада с 2018 года реализует инициативу Budget 2018: Equality + Growth, предполагающую оценку каждого бюджетного решения с точки зрения влияния на женщин и мужчин. Этот подход позволил Канаде ускорить прогресс в сокращении гендерных диспропорций и считается одной из лучших практик. В Швеции и Норвегии гендерное бюджетирование интегрировано в систему госуправления и подкрепляется развитым мониторингом, благодаря чему эти страны достигли практически полного равенства в ряде сфер. Сопоставление Казахстана с этими примерами выявило, что ключевым отличием является уровень институционализации: за рубежом гендерный анализ бюджета закреплён на законодательном уровне и поддерживается постоянной межведомственной координацией. В Казахстане же подобная практика носит пока проектный характер и не полностью интегрирована в стандартные бюджетные процессы.

Тем не менее, положительная динамика, достигнутая в Казахстане, соответствует общемировой тенденции. Согласно исследованию МВФ, гендерно-чувствительное бюджетирование постепенно распространяется и даёт результаты во многих странах G20. Наш анализ подтверждает этот вывод на примере Казахстана: несмотря на остающиеся проблемы, внедрение гендерного подхода в бюджетный процесс уже привело к ряду измеримых успехов (повышение охвата женщин мерами господдержки, снижение некоторых гендерных разры-

вов). Это позволяет утверждать, что первоначальная гипотеза исследования оправдывается. При условии дальнейшего укрепления институциональных основ гендерного бюджетирования и мониторинга можно ожидать ускоренного сокращения гендерного неравенства, что подтверждается опытом других государств.

Проблемные аспекты и ограничения. Вместе с тем результаты выявили несколько ограничений текущей политики. Во-первых, недостаток детализированной статистики по гендерным аспектам затрудняет точную оценку эффективности отдельных мероприятий. Требуется более глубокий сбор данных, классифицированных по полу, возрасту, региону и другим признакам, чтобы мониторинг мог своевременно указывать на узкие места. Во-вторых, пока не выработан единый механизм оценки гендерного эффекта от государственных расходов. Отчеты об исполнении бюджета содержат финансовые показатели, но не всегда отражают социальные результаты (например, рост благосостояния женщин, изменение статуса в семье и обществе). В-третьих, институциональная ответственность за гендерное бюджетирование размыта: разные министерства реализуют свои программы, и отслеживание их влияния на гендерное равенство требует межсекторного взаимодействия. На данный момент координирующую роль играет уполномоченный орган по делам женщин и семьи, однако его ресурсов недостаточно для охвата всех сфер. Эти проблемы признаются как на национальном уровне, так и в докладах международных организаций.

Подводя итог обсуждению, следует подчеркнуть: Казахстан за десятилетие сделал важные шаги к внедрению принципов гендерно-ориентированного бюджетирования. Обнаруженные положительные сдвиги - результат целенаправленной государственной политики и поддержки со стороны международных партнеров. Вместе с тем требуются дальнейшие усилия для закрепления достигнутого и преодоления оставшихся препятствий на пути к гендерному равенству.

Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

Литература

1. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2010 - Global Gender Gap Report 2024. - Geneva: WEF, 2010- Geneva: WEF, 2024. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

2. Абакумова О. Опыт государственной поддержки малого и среднего бизнеса в странах Европейского союза // Евразийский юридический журнал. - 2015. - № 10(89). - С. 62-63.
3. Carlsson B., Acs Z., Audretsch D., Braunerhjelm P. Knowledge Creation, Entrepreneurship, and Economic Growth: A Historical Review // Industrial and Corporate Change. - 2009. - № 18. - Pp. 1193-1229.
4. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы. URL: [https:// www.stat.gov.kz/](https://www.stat.gov.kz/) (өтініш берілген күні: 21.04.2022).
5. Министерство финансов Республики Казахстан. Отчет об исполнении республиканского бюджета за 2014-2023 гг. - Астана, 2024.
6. Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan. Statistical Yearbook of Kazakhstan 2023. - Astana: MNE RK, 2023. - 325 p.
7. World Bank. Women, Business and the Law 2022. - Washington, D.C.: World Bank, 2022. - 196 p.
8. OECD. Best Practices for Gender Budgeting. - Paris: OECD Publishing, 2023. - 19 p.
9. UN Women. Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World. - New York: UN Women, 2019. - 282 p.
10. Government of Canada. Budget 2018: Equality + Growth. - Ottawa, 2018. - 45 p.
11. Curristine T., Brixi H., Schwartz G. Gender Budgeting in G20 Countries // IMF Working Paper WP/21/269. - Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2021. - 37 p.
12. European Institute for Gender Equality. Gender Budgeting: Mainstreaming Gender into the EU Budget and Macroeconomic Policy Framework. - Luxembourg: Publications Office of the EU, 2021. - 56 p.
13. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Основные показатели по труду в Республике Казахстан. Динамические таблицы. - URL: <https://www.stat.gov.kz>. <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/>.

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПАМЯТКИ ДЛЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В РФ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Полетаев Д.В.

*кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
экономического факультета МГУ им. Ломоносова, ведущий научный
сотрудник Института народнохозяйственного прогнозирования РАН*

Неизвестные правила для добрососедства

Россиянам и трудовым мигрантам удобнее жить рядом, когда и местными жителями и гостями России соблюдаются и законы РФ и негласные правила поведения сложившиеся в России. Но знают ли трудовые мигранты эти правила и законы? И кто им их объясняет?

Из-за того, что предотъездная подготовка на родине трудовых мигрантов ведётся в ограниченном масштабе, в основном жизненно важную информацию о жизни и работе в РФ трудовые мигранты получают по «сарафанному радио». При этом теневые посредники наживаются на дефиците информации. Крупные федеральные и региональные СМИ о миграции в основном пишут только в хронике происшествий и криминальной хронике.

Кто же рассказывает о законах РФ и негласных правилах вежливости, принятых в России трудовым мигрантам? Миграционные СМИ? Но многие из них уже закрылись. Приведём в пример газету «Вести трудовой миграции», газету «Гул», журнал «Миграция 21 век», журнал «Земляки», имевших свою аудиторию читателей, но уже прекративших своё существование.

Альтернативой стали приложения для смартфонов, сайты и проекты для мигрантов (коммерческие и некоммерческие), образовательные проекты для трудовых мигрантов в России и членов их семей, в том числе для изучения русского языка и культуры, Телеграм-каналы. Но все эти источники имеют ограниченную аудиторию и часто закрываются после окончания проекта, в результате которого были созданы или после окончания работы организации или частного лица, создавших их.

Процесс создания памятки

В сложившихся условиях хорошей альтернативой может стать профилактическая работа на базе структуры, интегрированной в работу официальных государственных или муниципальных институтов власти. Именно поэтому по итогам исследования Уполномоченного по правам человека г. Москва «Оказание услуг по мониторингу трудовой миграции из Средней Азии на территории г. Москва», большого

массива правовой информации и памяток для трудовых мигрантов, выпущенных за 20 последних лет была создана специальная памятка для трудовых мигрантов из безвизовых стран в РФ. Перед тем, как подробнее осветить её содержание, необходимо определить достоинства и недостатки официальных российских интернет-ресурсов для мигрантов, которые учитывались при её создании.



ГУМ

«ВЕТКА ИНФОРМАЦИОННЫЙ РАСТОК ДЛЯ ЖЕЛАННОГО КЛИМА И ЧЕЛОВЕКА СЕМИЯ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ВЕСЕЛЮ»

Альон Басов / April 14

ТРИ КОЛЫМАДАТЫ КУЛЬТУРЫ: ЗАМОУНАУ ДУЛЛЮ / КУОМЯ КОЛЫМАДОН

СОВРЕМЕННОЕ РАБСТВО

Предприятие может обрести работу в подвале. Корреспондент «Гум» побеседовал с литературного отделения «Искусство» Дании Мубаризовой в торговле людьми в 21 век

«Ветку информационный расток для желанного климата и человека семьи распространяется веселю» — это фраза, которую можно встретить на сайте «Гум».

Ветку информационный расток для желанного климата и человека семьи распространяется веселю — это фраза, которую можно встретить на сайте «Гум».

Ветку информационный расток для желанного климата и человека семьи распространяется веселю — это фраза, которую можно встретить на сайте «Гум».

Общественное издание «Ваше право, Миграция» — журнал информационный о правовом статусе иностранцев в РФ

Ваше право МИГРАЦИЯ

«Правительство и общество «Ваше право, Миграция» вместе»

КАЖДОЙ СТРУКТУРЕ — СВОИ ФУНКЦИИ

Проект закона «О полиции» доверил ФМС России проверить законность пребывания иностранцев в нашей стране

Ветку информационный расток для желанного климата и человека семьи распространяется веселю — это фраза, которую можно встретить на сайте «Гум».

Ветку информационный расток для желанного климата и человека семьи распространяется веселю — это фраза, которую можно встретить на сайте «Гум».

Ветку информационный расток для желанного климата и человека семьи распространяется веселю — это фраза, которую можно встретить на сайте «Гум».

Единственный день работы

ВФП готовит для публикации

Миграционная встреча в Португалии

Миграционная встреча

Миграционный форум для трудовых мигрантов

ВЕСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

www.profmig.com | e-mail: info@profmig.com | Газета объединения трудящихся-мигрантов | №5(57), август-сентябрь 2014

«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства».

Всеобщая декларация прав человека. Статья 1



Рисунок 1. Российские газеты и журналы о миграции, выходившие в 1990-2020 гг.

Достоинства официальных российских интернет-ресурсов для мигрантов:

- Актуальная информация об изменяющемся законодательстве в сфере миграции оперативно появляется на официальном сайте ведомств;
- Информация, размещённая на таких ресурсах является корректной и точной и отражает текущую ситуацию;
- Информация предоставляется бесплатно;
- Нет рекламы.

Недостатки официальных российских интернет-ресурсов для мигрантов:

- Информация редко переводится на языки основных стран-доноров, откуда приезжают мигранты;
- Информация подаётся официальным языком, а для многих мигрантов, для которых русский язык не является родным, бывает сложно разобраться во всех тонкостях, «зашифрованных» в таких текстах;
- Разработано недостаточно специальных официальных интернет-приложений для смартфонов, которыми пользуются мигранты, и, используя которые, можно было бы оперативно доводить до мигрантов актуальные изменения и оперативную информацию;
- На официальных сайтах редко размещаются памятки для мигрантов, в которых понятным и простым языком, на примерах разъясняются сложные жизненные ситуации, в которые попадают мигранты;

- Интернет-ресурсы госструктур, осуществляющих деятельность в сфере миграции, недостаточно активно продвигаются в социальных сетях (в том числе, например, с помощью вирусной рекламы), с помощью рассылки в наиболее популярных у мигрантов мессенджерах, мало рекламируются с помощью видеороликов, бумажной рекламы, раздаваемой мигрантам или в специальных СМИ, ориентированных на мигрантов.

Предыстория создания памятки

Правительство г. Москва уже имело опыт разработки памяток для трудовых мигрантов. Так, в 2006 году была выпущена памятка (напечатано 5000 экземпляров), в которой были собраны полезные для трудовых мигрантов контакты государственных и негосударственных организаций, но упора на разъяснительную работу не было. В 2023 году была выпущена актуализированная памятка (напечатано 78 тыс. экземпляров), в которой главный акцент уже ставился на разъяснительной работе, но, например, специальный акцент на проблемах женщин - трудовых мигрантов отсутствовал. Памятка 2025 г., о которой пойдёт речь, была составлена на базе специального Проекта Уполномоченного по правам человека г. Москва по разработке информационных материалов для целевой группы (трудовых мигрантов из безвизовых стран Средней Азии на территории города Москва).

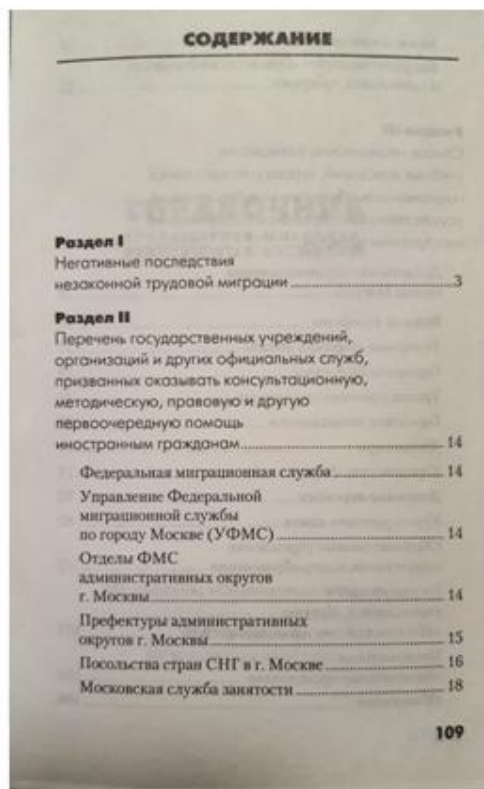




Рисунок 2. Памятки 2006 и 2023 гг.

Содержание Памятки

Памятка состоит из следующих разделов:

- Общие рекомендации по подготовке к поездке в Россию;
- Трудоустройство (основные документы для легальной работы в Москве; порядок трудоустройства; постановка на учет по месту пребывания (миграционный учет); сроки постановки на миграционный учёт; поиск работы и трудоустройство; почему важно оформить документы и работать легально; правила, которые нужно соблюдать, чтобы быть легальным; как оформляться на работу по трудовому договору и по гражданско-правовому договору; что полезно сделать перед трудоустройством; признаки нелегальной работы;
- Правила поведения в г. Москва (неофициальные правила поведения, которые принято соблюдать);
- Защита прав (как себя вести при общении с сотрудниками полиции; что делать, если Ваши права нарушены; что делать, если у Вас потерялись документы или они были испорчены);
- Жильё;
- Деньги и банки;
- Здоровье и медицинская помощь (здоровый образ жизни; как и где лечиться);
- Дети (документы, необходимые в РФ для приёма детей - иностранцев в детский сад или школу);

- Культурный досуг и отдых в городе Москва;
- Транспорт;
- В помощь женщинам (что делать, если Вы пережили сексуальное насилие; что делать в случае сексуального насилия);
- Полезные телефоны и адреса;
- Консульства стран СНГ в Москве.

Важное в памятке и в Проекте

Основа Памятки - предварительное комплексное социологическое и правовое исследование «Оказание услуг по мониторингу трудовой миграции из Средней Азии на территории г. Москва». В памятке много QR-кодов, что позволяет читателю, используя смартфон, сразу перейти к нужному ресурсу. Информация подаётся простым и понятным языком. Памятка размещается на сайте Уполномоченного по правам человека г. Москвы и поэтому будет доступна длительный период. Планируется перевод памятки на узбекский, таджикский и киргизский языки, что расширит круг её пользователей. Также планируется продолжение проекта в виде серии видеороликов и размещение электронной ссылки на памятку в их описании, для достижения большего охвата целевой аудитории - трудовых мигрантов в РФ из безвизовых стран.

Распространение памятки и её рекламного листка в бумажном и электронном виде будет осуществляться с помощью официальных организаций, работающих в РФ в сфере миграции, а также через сеть Уполномоченных по правам человека в странах СНГ и в социальных сетях.



Рисунок 3. Памятка 2025 г. и рекламный листок к ней

Гендерный аспект памятки

Важной особенностью памятки является введение в неё специализированной информации в пункте «В помощь женщинам», являющейся плодом совместных усилий Уполномоченного по правам человека г. Москва, РОО «Центр миграционных исследований», Пермского центра помощи пострадавшим от насилия и торговли людьми и Независимого благотворительного центра помощи пережившим сексуальное насилие «Сестры». Ввиду особой важности и актуальности этой информации, приведём её здесь полностью.

Если Вы пережили сексуальное насилие:

1. Вы обращаетесь с заявлением о возбуждении уголовного дела в полицию. Подробно описываете произошедшее, указываете в заявлении возможные доказательства и свидетелей, время и место. Вы должны получить отрывной талон, подтверждающий подачу заявления.
2. Вы просите направление на судебно-медицинское доследственное освидетельствование. В случае отказа Вы имеете право написать жалобу вышестоящему начальнику, прокурору и в суд.
3. В случае отсутствия направления, Вы имеете право самостоятельно обратиться в Бюро судебно-медицинской экспертизы или Женскую консультацию. Там Вы рассказываете о том, что случилось. Врач

должен произвести не только гинекологический осмотр, но также подробно описать иные повреждения.

4. Следует попросить выдать Вам на руки специально оформленный дубликат карточки равносильный подлиннику. В случае отказа - оформить официальный запрос. На основании результатов этого освидетельствования будет проводиться судебно-медицинская экспертиза.
5. После возбуждения уголовного дела, Вы имеете право на признание Вас гражданским истцом по делу и возмещение морального и материального вреда в судебном порядке.
6. По окончании следствия материалы дела передаются в суд, который выносит приговор, а также принимает решение в рамках гражданского судопроизводства.

Что делать в случае сексуального насилия?

Ваши действия:

Вызовите скорую помощь по телефону 103 и сообщите, что Вы стали жертвой изнасилования и при этом получили тяжелые травмы. При получении незначительных повреждений необходимо обратиться в ближайший травмпункт.

Одежду, которая была на Вас в момент преступления, желательно упаковать в чистый целлофановый пакет (желательно каждую вещь отдельно).

При осмотре врачом, после взятия всех анализов, в т.ч. и на венерические заболевания и ВИЧ, обратите внимание врача на потожировые и иные следы на вашем теле, оставленные преступниками и заставьте его взять с этих мест смывы или мазки в отдельные пробирки и зафиксировать это в вашей медицинской карте осмотра.

Потребуйте взятия мазков или проб из-под ногтей, так как там обычно остаются микрочастицы кожи насильника, если Вы его царапали.

Также сообщите врачу о ваших психологических проблемах, вызванных совершенным в отношении вас преступлением.

В этот же день, либо на следующий день придите в полицию.

Захватите с собой пакет с одеждой, в которой Вы были в момент совершения насилия.

В заявлении необходимо указать следующее: "Прошу возбудить уголовное дело в отношении... (Ф.И.О. и полные данные с указанием адреса, если известно), который тогда-то и там-то изнасиловал меня и при этом причинил следующий вред здоровью... После изнасилования я обнаружила пропажу... (максимально подробно описать похищен-

ные предметы".

После дачи показаний сотруднику ОВД ему же под протокол в присутствии двух понятых (но не Ваших знакомых) необходимо выдать пакет с одеждой. Далее в течение 3-10 дней (в исключительных случаях 30 дней) можно подождать решения по Вашему заявлению

Если уголовное дело не возбудят, можно написать жалобу в городскую прокуратуру, где можете написать: " ... бездействие сотрудников такого-то ОВД можно принять за пособничество преступникам, совершившим в отношении меня насилие".

После подачи заявления попросите кого-либо из знакомых или обратитесь к специалистам по вопросу подключения Вашего телефона к звукозаписывающей аппаратуре или включите в мобильном телефоне запись всех звонков. Всегда имейте под рукой диктофон. Довольно часто в таких ситуациях домой потерпевшим звонят сами виновные или их представители и либо угрожают, либо просят отказаться от обвинения, предлагая деньги / материальную выгоду.

Если Вам стали угрожать по телефону или в личной беседе, все разговоры необходимо записать на диктофон. Имея на руках записи разговоров с угрозами в Ваш адрес или адрес близких или знакомых, обратитесь с заявлением в органы внутренних дел Вашего региона лично, или по телефону доверия или по дежурному телефону.

Если Вас будут уговаривать отказаться от обвинения, то помните, что прекратить уголовное дело возможно лишь в том случае, если насильник был один и не причинил Вашему здоровью никакого вреда. В остальных вариантах даже дальнейшее Ваше нежелание привлекать преступника к уголовной ответственности ему не поможет.

В случае, когда преступник или преступники неизвестны, Ваши первоначальные действия должны быть направлены на установление их личности.

При осмотре сотрудником милиции места преступления обратите внимание и, если потребуется, укажите, чтобы он изъяс с места происшествия следы пальцев рук, ног, обуви окурки, бутылки, стаканы и т.п.

Сразу после подачи заявления или возбуждения уголовного дела попросите сотрудников ОВД показать Вам фотоальбомы с "подучетным элементом", а также настаивайте на том, чтобы составить композиционный портрет (фоторобот) преступника. Чем меньше будет временной разрыв между преступлением и составлением портрета, тем будет легче его составить и тем более похожим он окажется.

Если Вы в процессе сопротивления нанесли преступнику какой-либо вред здоровью, то сообщите об этом незамедлительно, а также

настаивайте на том, чтобы во все травмпункты были разосланы уведомления о лицах, обратившихся за помощью при аналогичной травме.

Сообщите также сотруднику ОВД, что Вы готовы принимать участие во всех опознаниях лиц, которые будут задерживаться по подозрению в аналогичных преступлениях.

Если в течение пятнадцати - двадцати дней преступник не будет найден, то Вы можете направить жалобу на имя начальника ГУВД и прокурора города, которые возьмут дело под контроль.

По истечении двух месяцев после возбуждения уголовного дела и неустановлении преступников можно написать обличительные жалобы сначала в ГУВД и прокуратуру города, а затем в МВД России и Генеральную прокуратуру.

Если Вы опасаетесь, что Вас будут с помощью угроз или шантажа принуждать к сексу или действиям сексуального характера, записывайте все свои разговоры (включая телефонные) с потенциальным насильником на диктофон, встроенный в Вашем смартфоне. Это возможно сделать во всех современных телефонах-смартфонах. Заранее узнайте, как настроить такую запись в Вашем смартфоне.

Имея на руках аудиозаписи, Вы можете подать заявление в районную прокуратуру. Лучше всего это сделать на личном приеме у прокурора или его заместителя по следствию.

Будет очень полезно, если аудиозаписи будут подтверждены ещё и показаниями свидетелей, которым Вы рассказывали о происшедшем или которые непосредственно слышали или присутствовали при похищении.

Такого рода информация, как показывает практика работы организаций, осуществляющих прямую помощь трудовым мигрантам, является очень востребованной. Именно поэтому Уполномоченный по правам человека г. Москва и его аппарат инициировали работу по созданию этой памятки и намерены развивать этот проект и далее.

СЕКЦИЯ 1

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА / ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ДОХОДАХ НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ¹

Бордияну И.В.

*PhD, зав. кафедрой бизнеса, Казахстанско-Американский свободный
университет, Усть-Каменогорск, Казахстан*

Гендерный разрыв в доходах населения представляет собой одну из ключевых социально-экономических проблем в Казахстане. Несмотря на усилия, направленные на достижение гендерного равенства, разница в доходах между мужчинами и женщинами остается значительной. Согласно исследованиям, женщины чаще сталкиваются с ограничениями на рынке труда, такими, как меньшая оплата за аналогичный труд, недостаточная представленность женщин в высокооплачиваемых секторах экономики и руководящих должностях, а также стереотипы, влияющие на выбор профессий. Кроме того, традиционное распределение ролей в семье увеличивает нагрузку на женщин, снижая их возможности для профессионального роста и повышения доходов. Эти факторы свидетельствуют о системной природе проблемы, требующей комплексного анализа как с экономической, так и с социальной точек зрения [1].

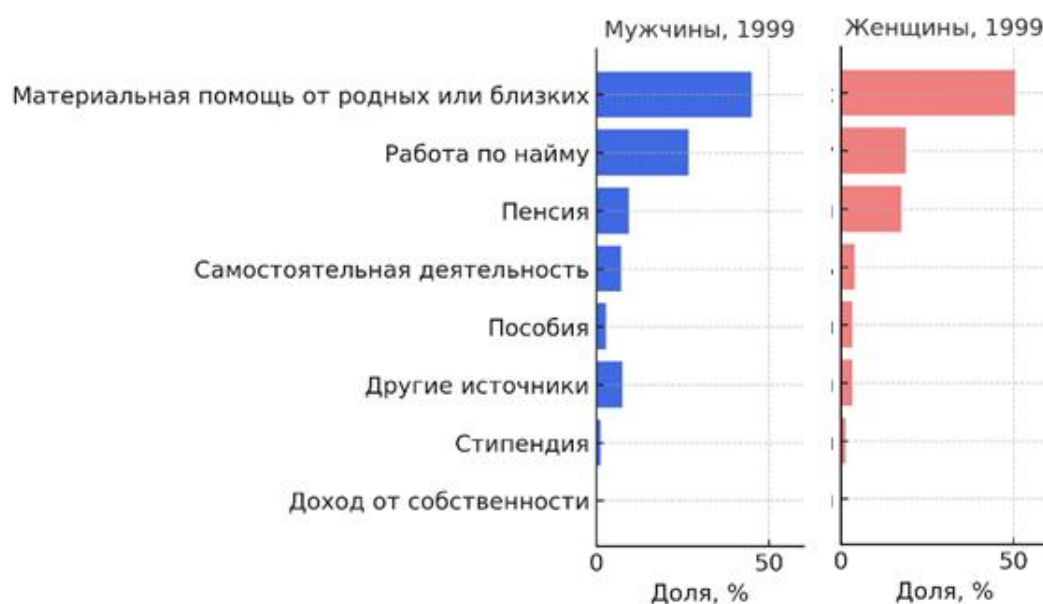
Актуальность исследования гендерного разрыва в доходах в Казахстане обусловлена несколькими причинами. Во-первых, уменьшение гендерного неравенства в оплате труда способствует устойчивому экономическому развитию, поскольку позволяет максимально эффективно использовать человеческий капитал. Во-вторых, гендерный разрыв в доходах связан с социальной несправедливостью, что негативно сказывается на уровне благосостояния женщин и их семей, увеличивая риск бедности и социального исключения. В-третьих, Казахстан является сторонником международных обязательств в области гендерного равенства, таких, как Цели устойчивого развития ООН, что делает устранение гендерного неравенства одним из приоритетов го-

¹ Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

сударственной политики. Таким образом, изучение экономических и социальных факторов, влияющих на гендерный разрыв в доходах, имеет не только научное, но и практическое значение для разработки эффективных мер, направленных на преодоление данного явления.

Результаты и их обсуждение

В Казахстане проблема гендерного разрыва в доходах населения сохраняет свою актуальность, несмотря на многочисленные усилия государства и общества, направленные на сокращение неравенства между мужчинами и женщинами. Анализ структуры доходов, представленный на рисунке 1, отражает существенные различия между мужчинами и женщинами в ключевых источниках доходов, таких, как заработная плата, пенсии, пособия и доходы от собственности. При этом ограниченность доступных данных, представленных в итогах Национальной переписи населения за 1999, 2009 и 2021 годы, затрудняет комплексную оценку динамики изменений и эффективности принимаемых мер по сокращению неравенства [2].



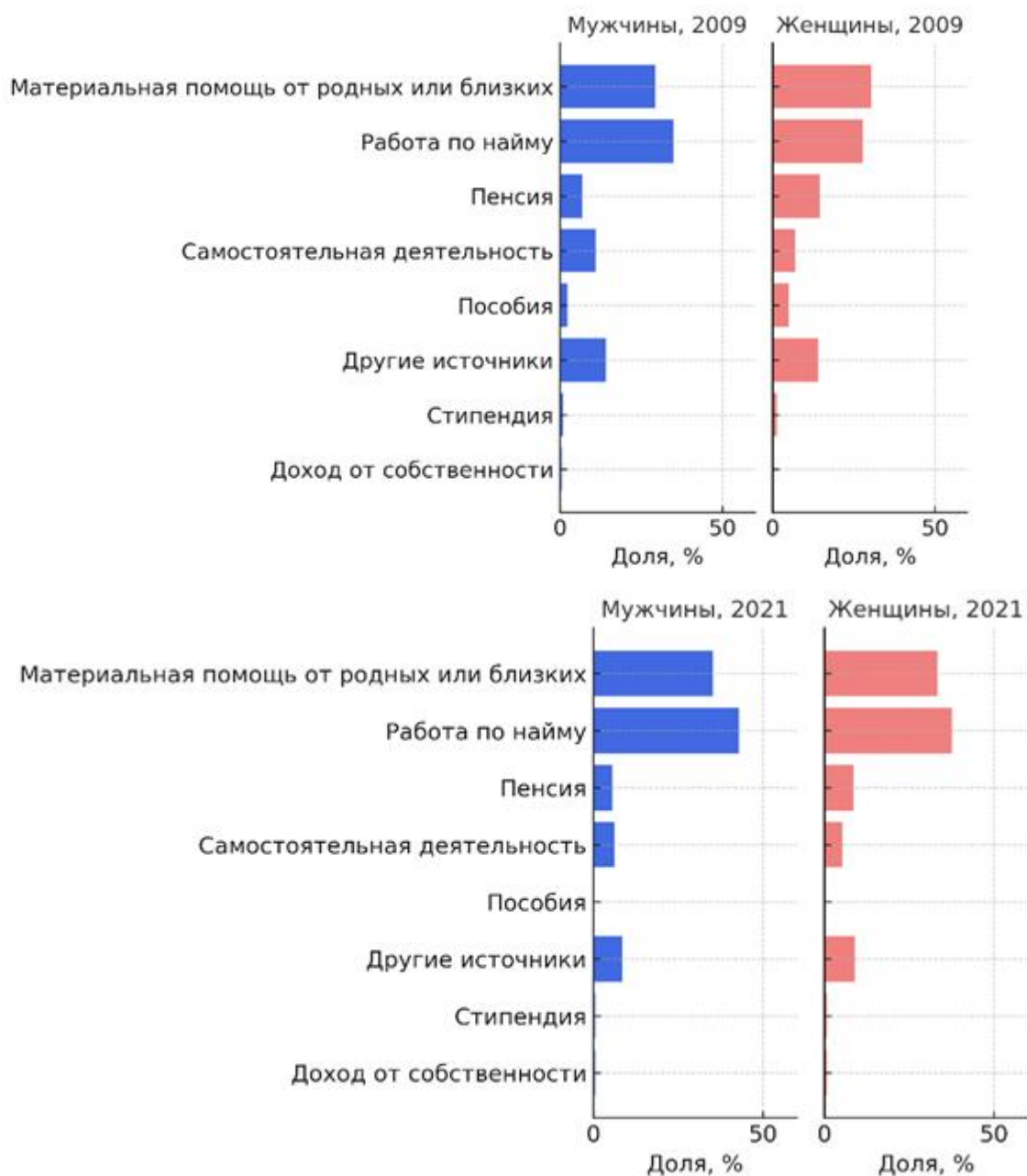


Рисунок 1. Источники доходов мужчин и женщин Казахстана за 1999, 2009, 2021 годы

Примечание: составлено на основе источника [2]

Анализ структуры доходов мужчин и женщин за 1999, 2009 и 2021 годы позволяет выявить ключевые различия и динамику изменений в гендерном разрыве. В 1999 году основным источником доходов как у мужчин, так и у женщин была трудовая деятельность, однако её доля у мужчин составляла 42,8%, тогда как у женщин - 36,4%. Это свидетельствует о более высокой вовлеченности мужчин в рынок труда, в то время как женщины в значительной степени зависели от соци-

альных выплат, на которые приходилось 14,9% их доходов, по сравнению с 7,9% у мужчин.

К 2009 году гендерный разрыв в структуре доходов несколько сократился, но сохранялась разница в ключевых источниках поступлений. Доля доходов от трудовой деятельности у мужчин снизилась до 41,2%, тогда как у женщин она увеличилась до 37,5%. При этом женщины по-прежнему получали большую часть доходов из социальных выплат (16,8%), что превышало аналогичный показатель у мужчин (9,4%). Также наблюдался рост доходов от собственности и предпринимательства, особенно среди мужчин, у которых эта доля увеличилась до 8,3%, тогда как у женщин - лишь до 6,9%.

В 2021 году наблюдается дальнейшая тенденция к сокращению разрыва, однако значительные различия остаются. Доля доходов от трудовой деятельности у мужчин составила 40,8%, у женщин - 35,2%. Женщины продолжают в большей степени зависеть от социальных выплат, доля которых увеличилась до 17,9%, тогда как у мужчин этот показатель составил 11,4%. В то же время, доходы от собственности демонстрируют положительную динамику, достигнув 9,6% у мужчин и 8,4% у женщин. Это свидетельствует о росте экономической активности женщин, однако сохраняющийся гендерный разрыв в трудовых доходах указывает на необходимость дополнительных мер, направленных на повышение их экономической независимости.

В целом данный анализ показывает важные структурные изменения в источниках доходов населения Казахстана. С одной стороны, наблюдается укрепление формальной экономики, проявляющееся в росте значимости заработной платы. С другой стороны, роль семейной поддержки постепенно уменьшается, но остаётся важной, особенно для женщин. Пенсии остаются стабильным элементом доходов, тогда как предпринимательская деятельность демонстрирует лишь умеренное развитие. Эти тенденции подчёркивают необходимость продолжения работы по диверсификации источников доходов и стимулирования предпринимательства для повышения экономической независимости населения.

Для выявления ключевых преимуществ и ограничений, а также определения перспектив и потенциальных рисков, связанных с гендерным неравенством в экономике, целесообразно использовать SWOT-анализ (таблица 1). Данный инструмент позволит структурированно оценить сильные и слабые стороны текущей гендерной политики, а также выявить внешние возможности и угрозы, оказывающие влияние на женщин в бизнесе и на рынке труда. Это, в свою очередь, создаст основу для выработки рекомендаций по совершенствованию

государственной политики и разработке эффективных мер по сокращению гендерного разрыва в экономике.

Таблица 1. SWOT-анализ гендерной политики и экономических условий Казахстана

Сильные стороны	Слабые стороны
Правовая база и международные обязательства: - Казахстан является участником Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW); - Приняты национальные стратегии и программы по гендерному равенству.	Сохраняющийся гендерный разрыв в оплате труда: - Женщины получают в среднем на 30-40% меньше мужчин за ту же работу.
Экономическая стабильность: - Развивающаяся экономика позволяет направлять ресурсы на социальные программы, включая поддержку женщин.	Низкая представленность женщин в руководящих должностях: - Доля женщин в органах власти и крупных бизнес-структурах остается недостаточной.
Увеличение образовательного уровня женщин: - Высокий уровень образования среди женщин способствует их участию в экономике и улучшению социального статуса.	Секторное разделение труда: - Женщины чаще работают в низкооплачиваемых отраслях, таких как образование, здравоохранение и социальная сфера.
Растущая представленность женщин в предпринимательстве: - Поддержка женского бизнеса через гранты, программы микрокредитования и тренинги.	Недостаточная доступность детских садов и служб ухода за детьми: - Это ограничивает возможности женщин для активного участия в экономике.
	Социальные стереотипы: - Гендерные роли и традиционные установки препятствуют равным возможностям для женщин.
Возможности	Угрозы
Развитие гендерной политики: - Усиление законодательных мер и мониторинга выполнения гендерного равенства.	Экономические кризисы: - Колебания цен на нефть и другие экономические шоки могут уменьшить финансирование социальных программ.
Интеграция женщин в инновационные отрасли: - Стимулирование участия женщин в науке, технике и IT-сфере.	Рост безработицы: - Женщины, особенно в сельских районах, первыми могут пострадать от сокращений.
Расширение международного сотрудничества: - Привлечение иностранных инвестиций	Социальные и культурные барьеры: - Укрепление традиционализма и патриархальных установок может затруд-

и программ, направленных на поддержку женщин.	нить внедрение прогрессивной гендерной политики.
Повышение осведомленности и просвещения: - Программы по борьбе с гендерными стереотипами и обучение женщин финансовой грамотности.	Недостаточная поддержка в регионах: - Гендерные инициативы в крупных городах развиваются быстрее, чем в сельских районах, что усиливает диспропорции.
Развитие предпринимательства: - Создание инкубаторов и акселераторов для женских стартапов.	Угроза регресса в правах женщин: - Социально-политическая нестабильность или изменения в политическом курсе могут ослабить достигнутые успехи.
Примечание: составлено авторами	

Анализ гендерной политики и экономических условий Казахстана показывает, что, несмотря на наличие прочной правовой базы, международных обязательств и экономической стабильности, сохраняются значительные барьеры, препятствующие полному экономическому участию женщин. Казахстан является участником Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) и принимает национальные стратегии по обеспечению гендерного равенства. Развитие экономики позволяет направлять ресурсы на поддержку женщин, а высокий уровень их образования способствует активному участию в бизнесе и улучшению социального статуса. Дополнительно растет представленность женщин в предпринимательстве благодаря государственным программам поддержки, микрокредитованию и обучающим инициативам.

Однако, несмотря на эти позитивные изменения, сохраняются значительные слабые стороны. Женщины продолжают получать в среднем на 30-40% меньше мужчин за аналогичную работу, что отражает гендерный разрыв в оплате труда. В бизнесе и органах власти женщины занимают недостаточное количество руководящих должностей, а секторное разделение труда ограничивает их занятость в более прибыльных отраслях. Проблему усугубляет недостаточная доступность детских садов и служб ухода за детьми, что сдерживает экономическую активность женщин, а также социальные стереотипы, препятствующие карьерному росту и финансовой независимости.

Вместе с тем, существуют значительные возможности для изменения текущей ситуации. Усиление законодательных мер и мониторинга выполнения принципов гендерного равенства может способствовать устранению дискриминации на рынке труда. Важным направлением является интеграция женщин в инновационные отрасли, такие как ИТ, наука и технологии, что позволит им занимать более высоко-

оплачиваемые позиции. Расширение международного сотрудничества также открывает перспективы для привлечения инвестиций и программ, направленных на поддержку женщин. Программы по повышению финансовой грамотности и борьбе с гендерными стереотипами могут существенно изменить положение женщин в обществе, а развитие женского предпринимательства за счет инкубаторов и акселераторов создаст дополнительные возможности для их экономического роста.

Тем не менее, необходимо учитывать угрозы, которые могут замедлить или даже нивелировать достигнутый прогресс. Экономические кризисы и нестабильность цен на нефть могут привести к сокращению финансирования социальных программ, что негативно отразится на поддержке женщин. Рост безработицы особенно сильно затрагивает женщин в сельских районах, где возможности трудоустройства ограничены. Социальные и культурные барьеры, в том числе укрепление традиционных патриархальных норм, могут усложнить реализацию прогрессивных инициатив. Диспропорция между городскими и сельскими регионами в доступе к образовательным и финансовым ресурсам может усилить неравенство, а изменения в политическом курсе или нестабильность могут создать риск регресса в правах женщин.

Таким образом, несмотря на наличие положительных тенденций, Казахстану предстоит преодолеть серьезные структурные вызовы. Для сокращения гендерного разрыва необходимо усиление законодательных инициатив, развитие образовательных и финансовых программ для женщин, расширение их участия в высокооплачиваемых секторах экономики и преодоление социальных стереотипов. Комплексный подход, включающий поддержку женского предпринимательства, улучшение условий занятости и устранение дискриминационных барьеров, позволит не только укрепить экономическую роль женщин, но и повысить общий уровень социально-экономического развития страны.

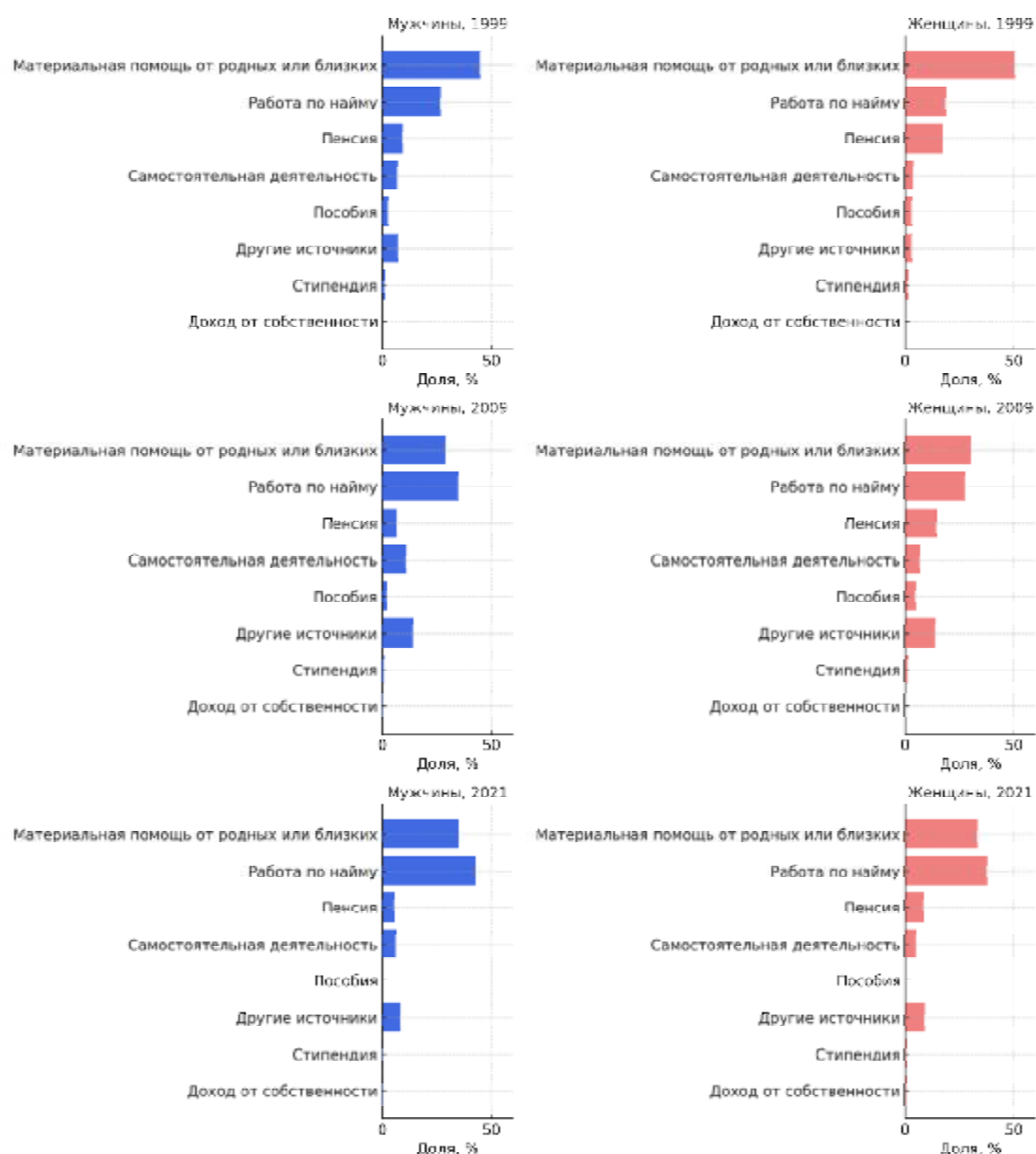


Рисунок 1. Источники доходов мужчин и женщин Казахстана за 1999, 2009, 2021 годы

Примечание: составлено на основе источника [2]

Литература

1. Жанакowa Н., Тулеметова А., Шаяхметова Л., Абдешов Д., Рахимжанова Г. Неравенство доходов населения Казахстана: анализ основных факторов и причин // Государственное управление и государственная служба.- 2024. - №1(88). - С. 193-204. - doi: <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2024-1174>
2. Национальные переписи [Электронный ресурс] // Официальный сайт Бюро национальной статистики. - URL: <https://stat.gov.kz/ru/national/> 2021/ (дата обращения: 19.03.2025).

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ ОПЛАТЫ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ¹

Краузе Н.В.

кандидат экономических наук, доцент ВАК, ассоциированный профессор, Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан

Бордияну И.В.

PhD, зав. кафедрой бизнеса, Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан

Предметом нашего авторского исследования является дифференциация заработной платы между женщинами и мужчинами на казахстанском рынке труда в динамике за период 2000-2024 годов. Исследования по тематике дифференциации заработных плат между женщинами и мужчинами показывают, что гендерный разрыв в оплате труда является сложным явлением. Причины разницы в оплате труда заключаются в сложном переплетении экономических, социокультурных и домохозяйственных условий и факторов. Основными причинами гендерных различий заработной платы по современным представлениям ученых и экспертов являются [1-3]:

- трансформация участия женщин в экономике и их социальной роли;
- специализация гендерных ролей в семье;
- гендерная (профессиональная) сегрегация мужчин и женщин;
- региональная (территориальная) принадлежность;
- демографические процессы.

Рассмотрим третью и четвертую причины. Эмпирической информационной базой исследования явились официальные данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан (БНС), в т. ч. агрегированные данные сборников БНС «Женщины и мужчины» [4, 5].

Гендерная (профессиональная) сегрегация мужчин и женщин. Цель настоящего направления исследования заключается в анализе и оценке динамики процессов гендерной сегрегации и образования гендерных разрывов в оплате труда, раскрытии их взаимосвязи, особенностей и тенденций в развитии с учетом гендерной специфики по ка-

¹ Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

тегориям занятости.

Многие исследования показывают, что различия в человеческом капитале и гендерная асимметрия занятости объясняют большую часть различий в заработной плате между мужчинами и женщинами. В нашем случае гендерная сегрегация показывает неравное распределение занятых в экономике, в разных профессионально-квалификационных группах и видах экономической деятельности (ВЭД) и связанных с этим неравенств в отношении оплаты труда мужчин и женщин.

Прежде чем анализировать отраслевую сегрегацию, рассмотрим характер распределения занятого населения в стране. Согласно БНС о гендерном распределении занятости по секторам экономики в последние годы традиционно мужскими секторами являются промышленность и строительство, женскими - услуги [4].

Общая численность занятых в 2023 году составила 9081,9 тыс. человек, в том числе женщин 4370,2 тыс. чел, что составляет 48,1%. В соответствии с классификацией агрегированных данных сборников БНС «Женщины и мужчины» из общей численности занятых 31,6% задействовано наемных работников на крупных и средних предприятиях, 19,3% - на малых предприятиях, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Структура занятого населения по видам экономической деятельности, в т. ч. по типам (размерам) предприятий, в 2022 году представлена на рисунке 1.

Если рассматривать структуру численности занятого населения по видам экономической деятельности в целом, то по состоянию на последние годы больше всего оно сконцентрировано в оптовой и розничной торговле, образовании, промышленности, сельском, лесном и рыбном хозяйстве.

Отраслями с наименьшей концентрацией являются операции с недвижимым имуществом, искусство, развлечения и отдых, информация и связь.

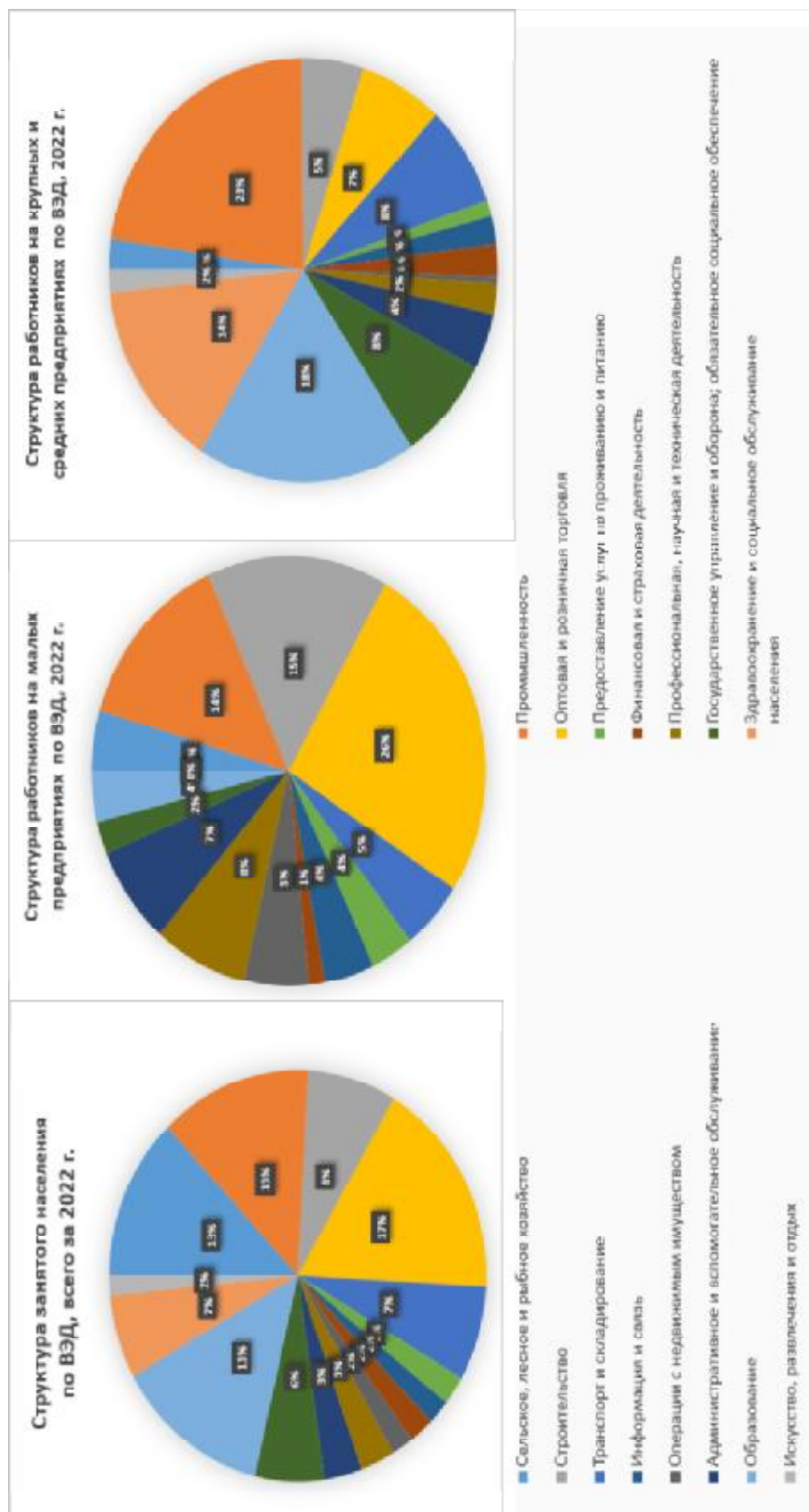


Рисунок 1. Структура занятого населения по видам экономической деятельности

Структура работников в межфирменном разрезе имеет отличия в каждом из типов предприятий. Как было уже указано выше, занятость женщин на крупных и средних предприятиях примерно соответствует общей структуре занятых, на малых предприятиях представительность женщин меньше.

ВЭД с наибольшей численностью занятого населения являются:

- для всех занятых: оптовая и розничная торговля, промышленность, сельское, лесное и рыбное хозяйство, образование;
- на крупных и средних предприятиях: промышленность, образование, здравоохранение и социальное обслуживание населения;
- на малых предприятиях: оптовая и розничная торговля, строительство, промышленность.

Далее рассмотрим гендерную специфику занятости и гендерные разрывы заработной платы для всего занятого населения и по типам предприятий, соответственно. Количественная характеристика занятости полов для всего занятого населения по 15 ВЭД (отраслям) в соответствии с агрегированными данными БНС в динамике за 2011-2023 гг. показана на рисунке 2.

Примем условно, что те отрасли, где доля женщин меньше 33%, будут считаться «мужскими», те, где доля женщин больше 66%, - «женскими», оставшиеся отрасли выделим в третью категорию - промежуточные отрасли.

По состоянию на 2023 г., «женскими» отраслями, т.е. с наивысшей концентрацией женщин являются образование, здравоохранение, услуги по проживанию и питанию. Наименьшая концентрация женщин имеет место в строительстве, транспорте и складировании, промышленности, которые являются «мужскими». К промежуточным, пограничным отраслям следует отнести: женским - финансовую и страховую деятельность, искусство, развлечения и отдых, оптовую и розничную торговлю, операции с недвижимым имуществом и профессиональная, научная и техническая деятельность; мужским - госуправление, сельское, лесное и рыбное хозяйство, деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания, информация и связь.

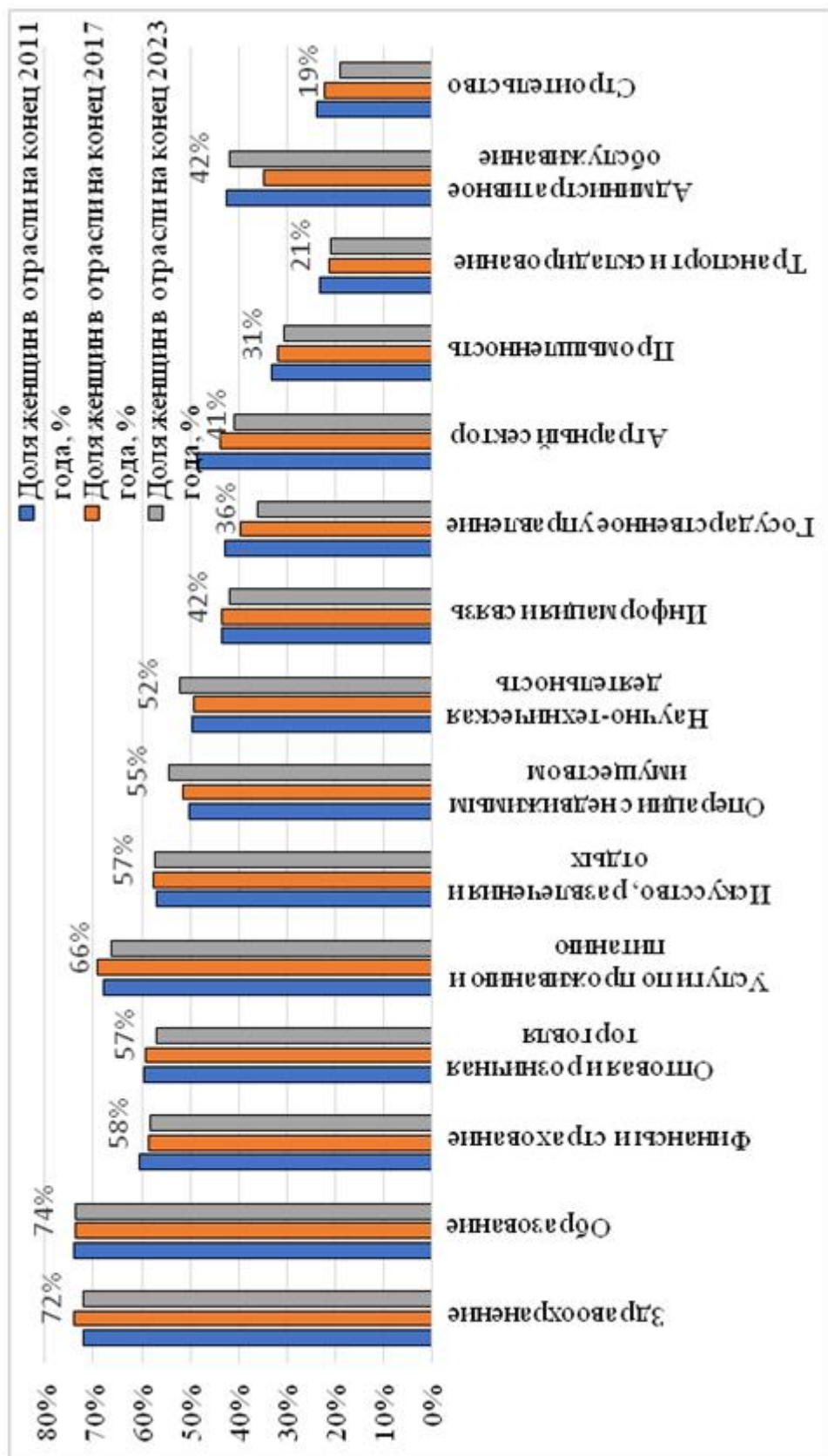


Рисунок 2. Доля женщин по видам экономической деятельности в динамике, 2011-2023 гг.

Анализ динамики структуры занятости показывает, что распределение мужчин по отраслям является более подвижным, чем женщин. Мужчины заметно увеличивают свою мобильность в другие отрасли, в том числе «женские», в частности, услуги по проживанию и питанию, оптовую и розничную торговлю. При более или менее стабильной женской занятости в экономике в разрезе отраслей происходит переток женщин и мужчин из одних отраслей в другие, работает механизм перераспределения, перемещения полов в отраслевой структуре.

Показатели гендерного разрыва среднемесячной заработной платы (ГР ЗП) в динамике за 2011-2023 годы по ВЭД (отраслям) представлены графически на рисунке 3. Как видно из рисунка разрыв существует практически во всех видах деятельности, за исключением образования, где разрыв наименьший, а в 2023 году женщины зарабатывали на 4,6% больше, чем мужчины. Наиболее сильные различия в оплате труда женщин и мужчин в 2023 г. имели место в таких видах деятельности, как финансовая и страховая деятельность промышленности, услуги по проживанию и питанию, операции с недвижимым имуществом, торговля. Наименьший разрыв наблюдался в образовании, здравоохранении, государственном управлении.

В целом, следует отметить, что самая высокая дифференциация в заработной плате наблюдается в сферах, не связанных с физическим трудом, а в отраслях, где гендер при выполнении работы не имеет значения. Причина, связанная с физическим трудом, проявляется в региональном разрезе.

Анализ ГР ЗП на фоне занятости женщин по отраслям (уровень феминизации отраслей), ранжированным по уровню средней заработной платы в динамике, подтверждает сохранение традиционализма в выборе видов деятельности и отраслей экономики: женская работа относится к низкооплачиваемой, мужская - высокооплачиваемой. Из этой устойчивой зависимости выделяются три отрасли - финансовая, научно-техническая и сельскохозяйственная отрасли. Женщины устойчиво закрепились в двух высокооплачиваемых отраслях: финансовая и страховая деятельность и научно-техническая деятельность, но при этом в них наблюдаются высокие показатели гендерного разрыва заработной платы.

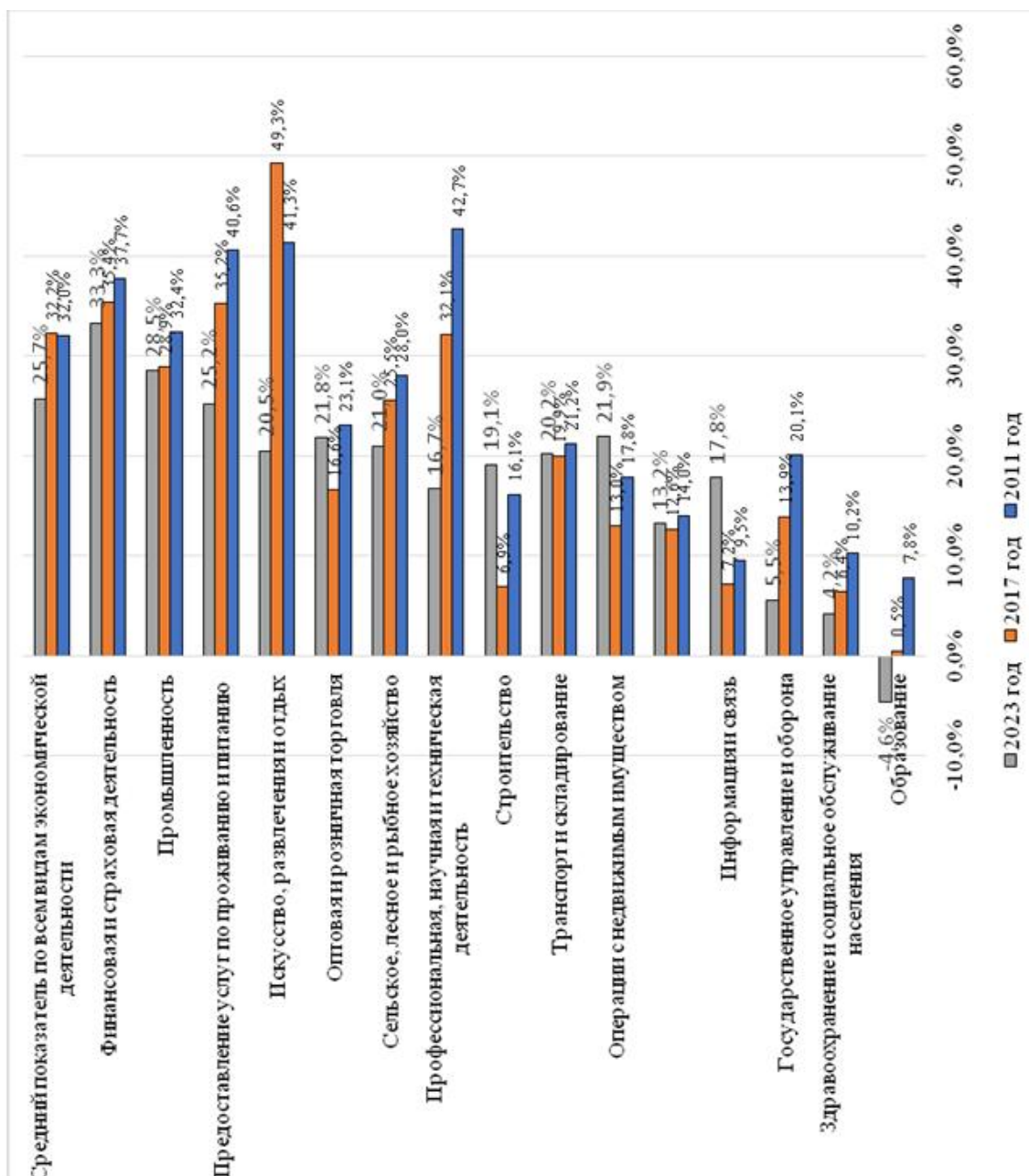


Рисунок 3. Динамика гендерных разрывов среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности, 2011-2023 гг.

Анализ специфики горизонтальной фирменной сегрегации и гендерных зарплатных разрывов по типам предприятий в зависимости от размера - крупным и средним, малым предприятиям, соответственно, проведен на основе разрывов заработной платы, рассчитанными авторами по данным статистических сборников «Женщины и мужчины Казахстана» БНС [4].

Сравнительный анализ данных отраслевых гендерных разрывов зарплат для различных категорий (групп) занятости показывает сле-

дующие результаты.

1) Распределение гендерных разрывов заработной платы по малым и крупным/средним (далее крупным) предприятиям различается: в динамике по малым - они увеличиваются, по крупным - сокращаются.

2) Структура гендерных разрывов разная. Для работников крупных предприятий структура схожа со структурой для всех занятых в экономике. На малых предприятиях средняя величина разрыва меньше, но по отдельным ВЭД намного превышает аналогичную величину на крупных предприятиях, в частности: по финансовой деятельности; искусству, развлечениям и отдыху; научно-технической деятельности.

3) В динамике с 2011 года гендерные разрывы заработной платы работников на крупных предприятиях снижаются; имеет место снижение разрывов по всем отраслям, кроме информации и связи. На малых предприятиях увеличиваются.

Одной из причин сложившихся пропорций и тенденций процесса формирования гендерных зарплатных разрывов на типам предприятий разной величины является фирменная отраслевая гендерная сегрегация.

Интегрированная комплексная оценка степени гендерной сегрегации на рынке труда в разрезе отдельных категорий занятости произведена нами с использованием наиболее распространенного в международной практике метода Дункана [4].

Результаты авторского расчета индексов показаны на рисунке 4.

По состоянию на 2022 год индекс (коэффициент) диссимилиации в целом по отраслям составил 0,31 (31%), по крупным и средним предприятиям 0,442 (44,2%), по малым предприятиям 0,196 (19,6%). Это свидетельствует о наличии значительной степени отраслевой гендерной сегрегации, при этом она существенно выше по крупным и средним предприятиям, и ниже на малых предприятиях, то есть распределение на малых предприятиях лучше. В 2023 году эти показатели претерпели незначительные изменения.

В динамике наблюдается увеличение степени сегрегации в целом по отраслям и по крупным и малым предприятиям. По малым предприятиям степень сегрегации немного снизилась. Распределение гендерной занятости в динамике более стабильное на крупных и средних предприятиях.



Рисунок 4. Индексы степени отраслевой сегрегации Дункана в динамике по категориям занятости

Результаты расчета индексов диссимилиации свидетельствуют о наличии отраслевой гендерной сегрегации на казахстанском рынке труда, при этом она существенно выше на крупных и средних предприятиях и ниже на малых предприятиях, что говорит о более равномерном распределении занятых мужчин и женщин на малых предприятиях.

Углубленный анализ динамики индексов в разрезе отраслей по группам занятости: в целом всех занятых и в разрезе типов предприятий, позволил выявить отрасли с наибольшим ростом уровня сегрегации.

Сравнительный трендовый анализ гендерных разрывов и индексов сегрегации свидетельствует, что на крупных и средних предприятиях имеет место снижение гендерного разрыва ЗП на фоне более-менее стабильной высокой степени сегрегации (около 44%). На малых предприятиях распределение полов лучше, с более низкой степенью сегрегации (около 20%), которая в динамике медленно сокращается. Однако при этом гендерный разрыв заработной платы возрастает. Одной из причин такого наблюдения может являться меньшая представительность женщин в малом бизнесе (33% против 47,9% в целом по экономике) и более высокие заработные платы мужчин. Выводы визуального трендового сравнительного анализа показателей разрывов и сегрегации по категориям занятости подтверждаются результатами корреляционного анализа тесноты связи между ними.

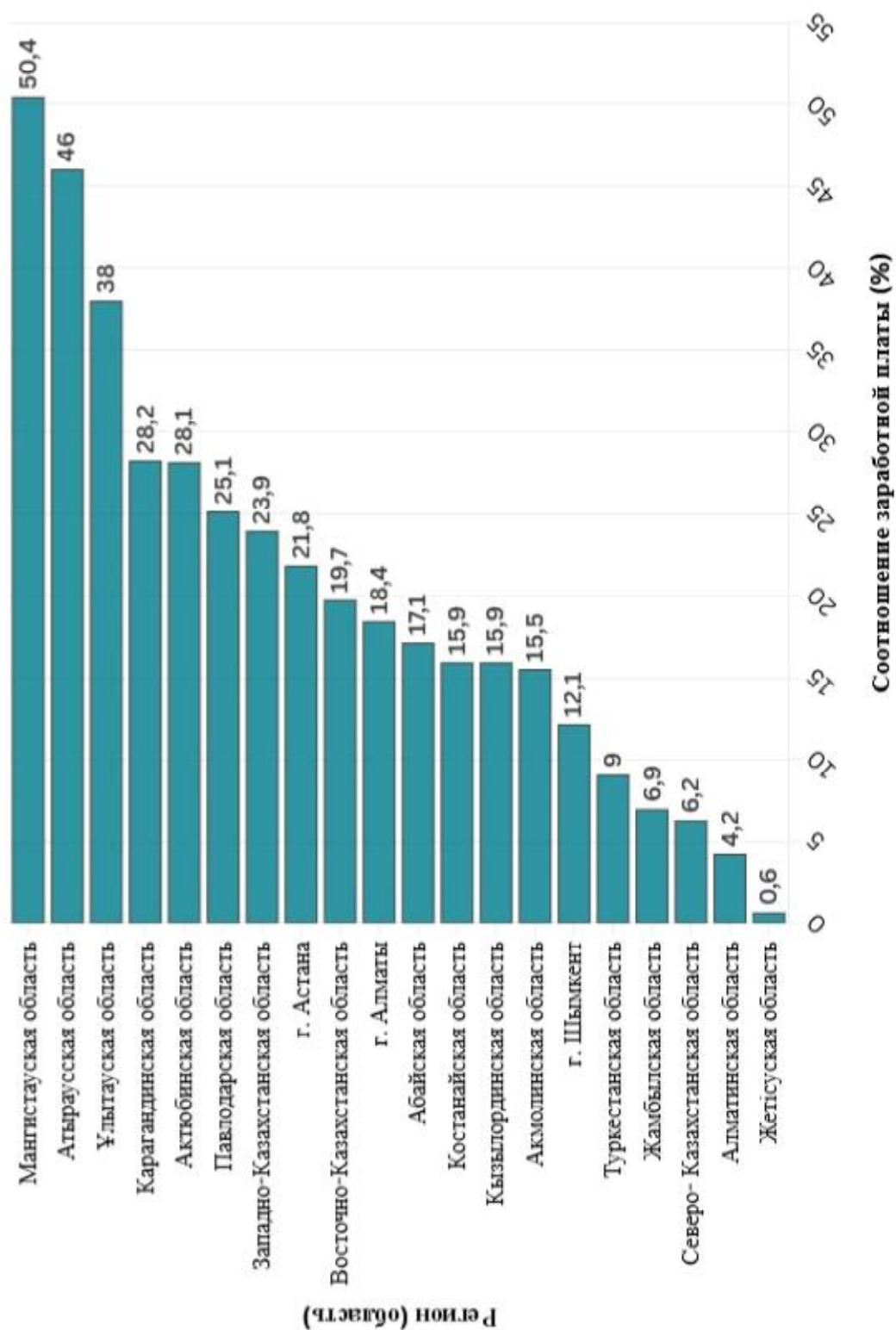


Рисунок 5. Гендерные разрывы заработной платы в региональном разрезе,%, 2023

Региональная (территориальная) принадлежность как причина и условие дифференциации гендерных разрывов заработной платы. Цель данного направления исследования заключается в выявлении особенностей географического распределения ГР ЗП во взаимосвязи с отраслевой специализацией экономики регионов. Вопросы дифференциации уровней заработной платы в стране, в целом, и по гендеру, в частности, между регионами нашли отражение в трудах российских и казахстанских ученых [6-9]. Однако развернутого объяснения региональных гендерных зарплатных разрывов в Казахстане до сих пор не было предложено.

Общая оценка состояния региональных ГР ЗП представлена в наглядном виде на рисунке 5.

Приведенные данные представляют собой соотношение среднемесячной заработной платы женщин к мужчинам по состоянию на 2023 год. Из диаграммы видно, что диапазон колебаний составляет от 0,6 до 50,4% при среднем уровне ГР ЗП по стране 25,7%. К регионам с самым высоким уровнем разрыва относятся Мангистауская и Атырауская области, самым низким - Жетысуская, Алматинская, Северо-Казахстанская и Жамбылская области.

Динамика значений ГРЗП в разрезе областей за период 2000-2023 годы представлены графически на рисунке 6. Из рисунка видно, что тренды не однозначны и для их оценки требуется интегрированный статистический показатель. Для анализа дифференциации ГРЗП по регионам в динамике авторами использован критерий Джини, более наглядно и интегрированно отражающего экономическое неравенство между мужчинами и женщинами и макроэкономические параметры экономики [7].

Результат расчета по всем регионам / областям представлен наглядно на рисунке 7.

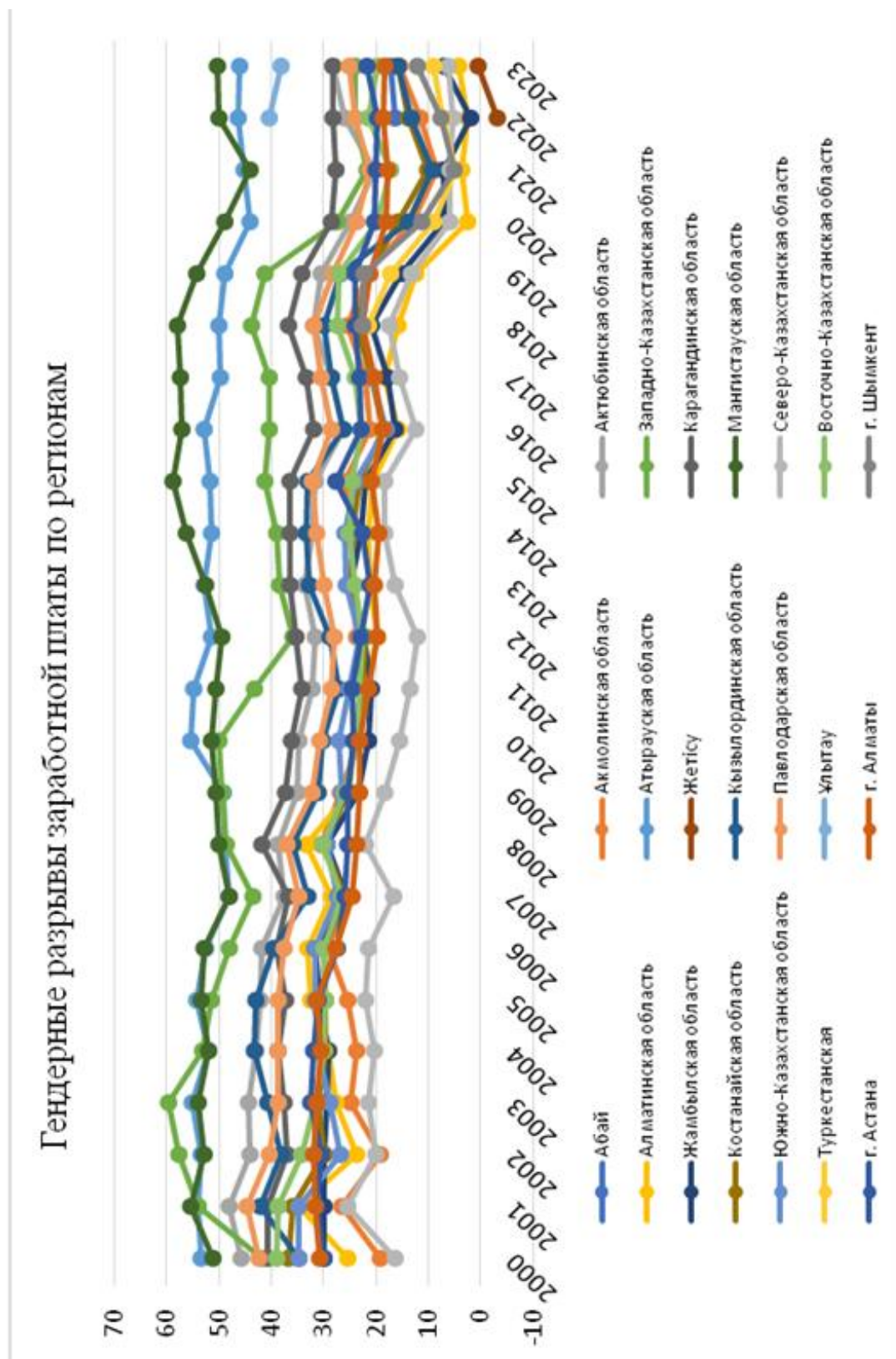


Рисунок 6. ГРЗП по регионам в динамике за 2000-2023 гг.,%

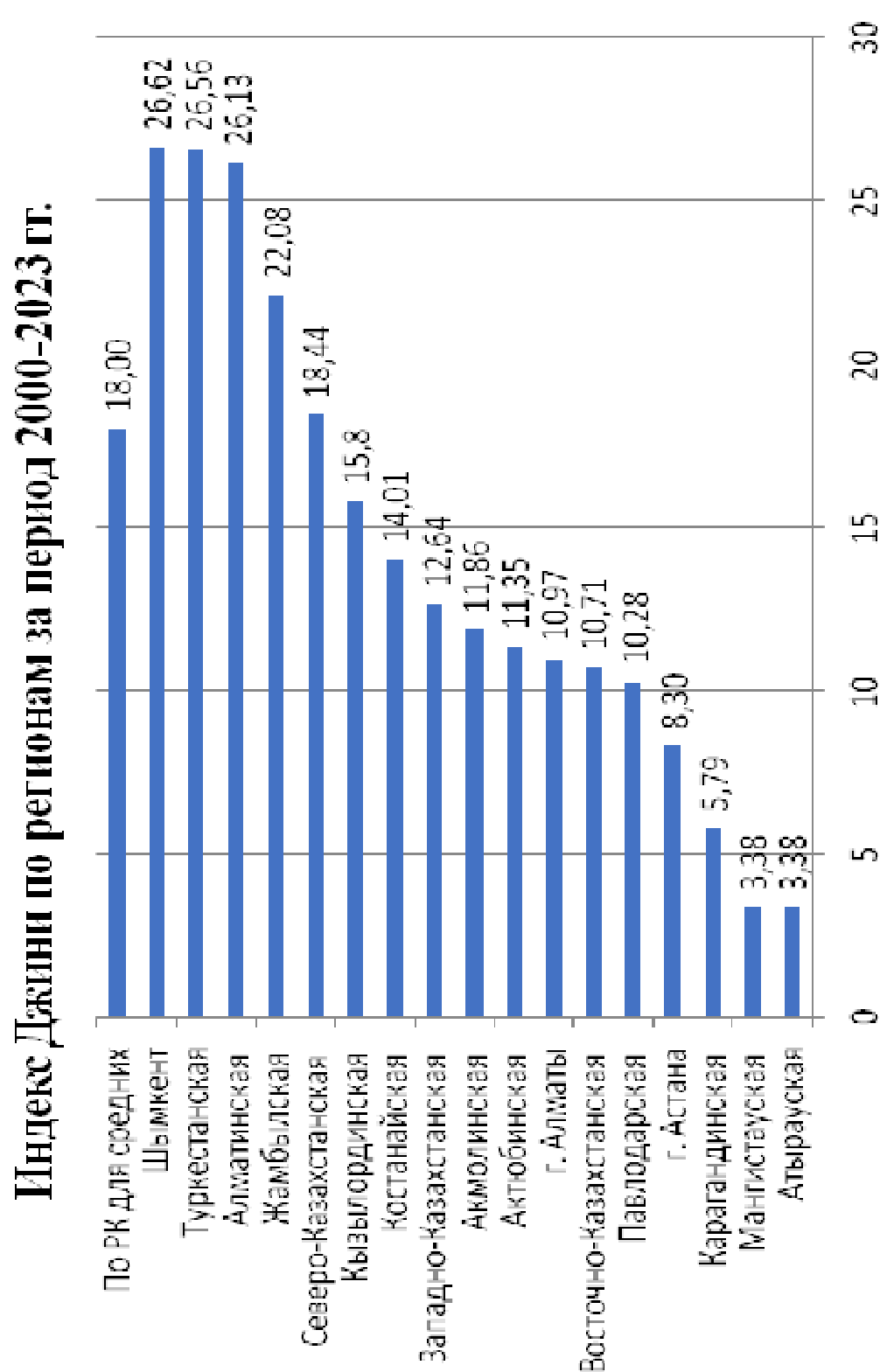


Рисунок 7. Оценка неравномерности изменения региональных гендерных разрывов заработной платы по индексу Джини, %

Оценка изменчивости/ неравномерности изменений региональных ГРЗП по индексу Джини в динамике показала:

- стабильное состояние неравенства по ГРЗП отмечается в трех областях: Атырауской, Мангистауской, Карагандинской. В данных областях имеет место наименьшая доля занятости женщин и наибольший размер номинальной средней заработной платы мужчин, что является причиной высоких значений ГРЗП, приходящихся на данные области;

- особо нестабильное, изменчивое состояние неравенства ГРЗП отмечается в Алматинской, Северо-Казахстанской областях и г. Алматы, являющимися крупными аграрными и промышленными центрами Казахстана. В данных регионах наблюдаются наибольшие доли занятости женщин и меньшие значения ГРЗП.

Для характеристики особенностей выделенных областей и подтверждения полученных выводов проведен комплексный сравнительный анализ показателей специализации регионов по отраслям на основании данных БНС [10], занятости женщин и средним зарплатам.

Региональный разрез анализа гендерных разрывов в оплате труда показывает связь отраслевой специализации в экономике регионов с характером труда, а именно, физическим трудом и выявляет регионы, где гендер при выполнении работ имеет существенное значение. При этом регионы с наиболее низкими зарплатами чаще всего имеют специализацию в наименее оплачиваемых отраслях.

По результатам проведенного исследования нами выработаны приоритетные рекомендации преодоления гендерного неравенства в оплате труда в Казахстане:

1. Обеспечение повышения занятости женщин в высокооплачиваемых отраслях (информация и связь).

2. Устранение дискриминационных практик в отдельных отраслях, характеризующихся повышением уровня занятости женщин и одновременным снижением уровня оплаты труда в отрасли (операции с недвижимым имуществом, научно-техническая деятельность, административное и вспомогательное обслуживание).

3. Повышение уровня занятости женщин, особенно в регионах топливно-энергетического и металлургического комплексов (нефтегазо- и угледобывающие отрасли) по пути развития новых гибких форм занятости, таких как дистанционная работа, платформенная занятость, фриланс и краткосрочные контракты (Атырауская, Мангистауская, Карагандинская области).

4. Дальнейшее повышение оплаты труда особо требуется в отраслях сельскохозяйственной направленности, где имеет место занижен-

ная оценка труда в настоящее время (Туркестанская, Алматинская, Жамбылская области).

5. В мегаполисах страны важно учитывать при проведении социально-экономической политики сложность региональных экономик как значимый фактор изменения гендерного неравенства заработной платы и обострение проблем внутримиграционных процессов (города Астана, Шымкент, Алматы).

6. Для всех категорий занятости и регионов актуальными являются общие пути сокращения гендерного неравенства в оплате труда с учетом мировых трендов общественного развития, помимо прочего, таких как:

- развитие информационных технологий и цифровизации; повышение занятости женщин в современных отраслях STEM;

- повышение престижа и уровня оплаты труда в таких высокофеминизированных бюджетных отраслях, как образование, здравоохранение, искусство, особенно в организациях, финансируемых из средств местного бюджета;

- проведение мероприятий, связанных с просвещением, образованием и направленных на преодоление гендерных стереотипов по восприятию ценности труда женщин и мужчин.

Литература

1. Рощин С.Ю., Емелина Н.К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. 2022. Т. 26(2). С. 213-239.
2. Лукьянова А.Л. Гендерный разрыв в оплате труда: за рамками декомпозиции Оаксаки - Блайндера [Электронный ресурс]: препринт WP3/2022/08; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Электрон. текст. дан. (1,7 Мб). - М. Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. - 65 с.
3. Kireyeva, A. A., & Satybaldin, A. A. Analysis of Gender Pay Gap in Different Sectors of the Economy in Kazakhstan // Journal of Asian Finance, Economics and Business. - 2019. №6 (2). - С. 231-238. - doi: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.231>.
4. Сборники Бюро национальной статистики «Женщины и мужчины Казахстана 2019-2023» (2018-2022; 2011-2015). - 2023. - URL: <https://stat.gov.kz/ru/publication/collections/?year=&name=>
5. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Основные показатели по труду в Республике Казахстан. Динамические таблицы. - URL: <https://www.stat.gov.kz>. [https://stat.gov.kz/ru/industries/](https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-) labor-

- and-income/stat-wags/publications/182531/
6. Ощепков А.Ю. Межрегиональные различия в оплате труда в России: роль долгосрочных структурных факторов. Вопросы экономики. 2020;(11):86-112. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-86-112>
 7. Гришина Е.Е., Казакова Ю.М., Ляшок В.Ю. Дифференциация заработной платы в России: региональный и профессиональный аспекты // Вопросы статистики. - 2016. - № 11. - С. 45-52.
 8. Боровских Н.В., Авласович Е.М. Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект. Научный рецензируемый журнал "Вестник СибАДИ". 2015; (5(45)):136-142. URL: [https://doi.org/10.26518/2071-7296-2015-5\(45\)-136-142hin-v-kazakhstane-44494854.html](https://doi.org/10.26518/2071-7296-2015-5(45)-136-142hin-v-kazakhstane-44494854.html)
 9. Ivashkovski S.N., Kasparian A.A. Comparative analysis of the differentiation of wage rates in russia and in the united states // Pisevye Sistemy/Food Systems. - 2022. - Том 5, Выпуск 1 - С. 55 - 63. doi: 10.21323/2618-9771-2022-5-1-55-63
 10. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Национальные счета. Динамические ряды. - URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/national-accounts/dynamic-tables/>

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОВУЮ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В КАЗАХСТАНЕ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ И КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД¹

Байкенов Ж.Е.

PhD, первый вице-президент,

Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан

Занятость женщин является важнейшим индикатором социально-экономического развития страны. Гендерное равенство на рынке труда не только отражает уровень социальной справедливости, но и напрямую связано с эффективным использованием человеческого капитала, ростом производительности и снижением уровня бедности. Несмотря на высокий образовательный уровень казахстанских женщин,

¹ Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

сохраняются структурные и культурные барьеры, ограничивающие их участие в экономике.

Целью исследования стала систематизация факторов гендерного равенства на рынке труда Казахстана и их эмпирическая оценка на основе панельных данных по регионам (2003-2023 гг.).

Обзор литературы

1. Международный опыт.

- Bhalotra и Fernández (2021, Мексика) показали, что рост участия женщин в рабочей силе объясняется как факторами предложения (образование, рождаемость), так и факторами спроса (структурные изменения экономики).

- Morikawa (2015, Марокко) подчеркнул роль традиционных норм и предпочтений работодателей.

- Verick (2018) и отчёты Всемирного банка (2020) акцентировали внимание на важности инфраструктуры ухода за детьми и трансформации гендерных стереотипов.

2. Казахстанский контекст.

- Meurs, Nugmanova, Salimzhanova (2020) выявили сохранение «двойной занятости» женщин: участие в труде при сохранении основной нагрузки по уходу за семьёй.

- Akybayeva и Mussabekova (2023) доказали негативное влияние традиционных норм на участие женщин (коэффициент -0.204).

- Kuanova и Anessova (2024) показали высокую долю женщин в неформальной занятости (20,16%) и более высокий уровень безработицы (5,71%) по сравнению с мужчинами (4,36%).

Таким образом, факторы гендерного неравенства универсальны для стран с переходной экономикой, но их интенсивность зависит от сочетания институциональных и культурных условий.

Теоретическая модель: спрос и предложение

Для анализа использован двухфакторный подход:

- Факторы предложения: образование, квалификация, возраст, семейные обязательства, культурные установки, доступ к детским садам, цифровые навыки.

- Факторы спроса: отраслевые особенности, предпочтения работодателей, сегрегация профессий, уровень оплаты труда, дискриминация.

Классификация факторов показывает, что ключевыми барьерами остаются традиционные роли женщин, отраслевые стереотипы и разрыв в заработной плате.

Эмпирическая часть

Использована панельная регрессия с фиксированными эффектами (2003-2023 гг., 14 регионов + 3 города).

- Зависимая переменная: логарифм уровня занятости женщин.
- Независимые переменные: ВРП на душу населения, гендерный разрыв в оплате труда, доля занятых в промышленности, фиктивные региональные переменные.

Основные результаты показали следующее:

- ВРП на душу населения: положительная и значимая зависимость ($\beta=0.069$).
- Доля в промышленности: также положительное влияние ($\beta=0.003$).
- Гендерный разрыв в оплате труда: формально положительный эффект ($\beta=0.002$), требующий осторожной интерпретации.
- Модель значима: $R^2=0.506$.

Региональные различия:

- Наибольший рост занятости - в Акмолинской обл. (+13,4% к Астане).
- Негативные отклонения - Карагандинская обл. (-0,7%), Мангистауская обл. (-0,6%), г. Алматы (-0,5%).
- Часть регионов не показала статистически значимых различий.

Дискуссия

1. Образование: женщины чаще имеют высшее образование, но концентрируются в гуманитарных специальностях. Это ограничивает их доступ к высокотехнологичным секторам.

2. Семейные обязательства: значительная нагрузка по уходу за детьми (данные БНС: женщины тратят больше времени на домашний труд и воспитание детей).

3. Отраслевая сегрегация: женщины сосредоточены в образовании и здравоохранении (до 77%), мужчины - в промышленности и строительстве (до 79%).

4. Руководящие должности: «стеклянный потолок» сохраняется (женщины занимают 41% руководящих позиций и 21% мест в парламенте).

5. Политика и программы: Казахстан внедрил квоты (30%), программы женского предпринимательства («Үміт», «Женщины в бизнесе»), однако эффект пока ограничен.

6. Сравнение с другими странами: как и в Мексике и Марокко, культурные барьеры и стереотипы остаются критичными.

Выводы:

- Гендерное неравенство на рынке труда Казахстана обусловлено

пересечением факторов спроса и предложения.

- Женщины имеют высокий уровень образования, но низкое присутствие в высокооплачиваемых секторах.

- ВРП и промышленная занятость положительно влияют на уровень женской занятости.

- Региональные различия значимы: наибольшие отклонения зафиксированы в Акмолинской области и Алматы.

- Культурные и институциональные барьеры (традиционные роли, стереотипы, отсутствие равного распределения семейных обязанностей) сохраняются.

Рекомендации:

1. Для государства:

- расширение сети дошкольных учреждений и доступных услуг ухода за детьми;

- внедрение мер по сокращению «стеклянного потолка»;

- поддержка цифровых навыков женщин для интеграции в новые отрасли.

2. Для бизнеса:

- стимулирование недискриминационных практик;

- программы наставничества и карьерного роста для женщин;

- гибкие формы занятости (дистанционная, частичная занятость).

3. Для общества:

- просветительская работа по изменению стереотипов;

- продвижение успешных примеров женщин-лидеров.

Таким образом, комплексная политика, учитывающая и экономические, и культурные аспекты, способна снизить гендерный разрыв и повысить эффективность использования человеческого капитала в Казахстане.

Литература

1. Pignatti N. (2020). Encouraging women's labor force participation in transition countries. IZA World of Labor, Article No. 264. [https:// doi.org/ 10.15185/izawol.264.v2](https://doi.org/10.15185/izawol.264.v2)
2. Bhalotra S., & Fernández M. (2021). The rise in women's labour force participation in Mexico: Supply vs demand factors <https://ideas.repec.org/p/unu/wpaper/wp-2021-16.html>
3. Morikawa Y. (2015). The opportunities and challenges for female labor force participation in Morocco <https://www.brookings.edu/articles/the-opportunities-and-challenges-for-female-labor-force-participation-in-morocco/>
4. Sher Verick (2018) Female labor force participation and development

- <https://econpapers.repec.org/article/izaizawol/journal/3a2018/3an/3a87.htm>
5. World Bank (2020), отчёт Всемирного банка “Promoting Female Labor Force Participation”.
 6. Akybayeva G., Mussabekova A. Factors impact on women's participation in the workforce in Kazakhstan // Universum: экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. 2023. 4(103). URL: [https:// 7 universum.com/ru/economy/archive/item/15197](https://7universum.com/ru/economy/archive/item/15197) (дата обращения: 05.05. 2025).
 7. Kuanova L., & Anessova A. (2024). Gender Disparities in Kazakhstan’s Labor Market: Evidence from the Quality Employment. Eurasian Journal of Economic and Business Studies, 68(3), 95-110. [https:// doi. org/ 10.47703/ejeb.v68i3.423](https://doi.org/10.47703/ejeb.v68i3.423)
 8. Meurs M., Nugmanova M., Salimzhanova A. et al. Gender Regime and Women’s Employment in Kazakhstan. Comp Econ Stud 63, 603-622 (2021). <https://doi.org/10.1057/s41294-021-00173-0>
 9. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, 2024
 10. Всемирный банк. Портал гендерной статистики. [https:// data. worldbank. org/](https://data.worldbank.org/)
 11. Аналитический отчет Программы развития ООН [https://www.undp.org/ ru/kazakhstan/publications/obschestvennoe-vospriyatie-gendernogo-ravenstva-i-rasshireniya-prav-i-vozmozhnostey-zhenschin-v-kazakhstane](https://www.undp.org/ru/kazakhstan/publications/obschestvennoe-vospriyatie-gendernogo-ravenstva-i-rasshireniya-prav-i-vozmozhnostey-zhenschin-v-kazakhstane)

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Ажибаева Г.М.

*доцент, магистр менеджмента, Костанайский социально-
технический университет имени академика Зулхарнай Алдамжар,
Костанай, Казахстан*

Гендерное равенство на рынке труда является не только вопросом социальной справедливости, но и важным фактором экономического развития и устойчивого роста. В условиях стремительного изменения мировой экономики и перехода к более инклюзивным моделям занятости участие женщин в экономической деятельности приобретает стратегическое значение. Повышение уровня вовлечённости

женщин в рынок труда, устранение гендерного разрыва в оплате труда, доступ к руководящим должностям и предпринимательским возможностям - всё это способно оказать значительное влияние на рост производительности, внутренний валовой продукт (ВВП) и конкурентоспособность национальной экономики.

Целью данной статьи является исследование экономических аспектов обеспечения гендерного равенства на рынке труда и выявление влияния включения женщин в экономическую деятельность на показатели устойчивого развития. Особое внимание уделяется анализу социально-экономических последствий гендерного неравенства, а также возможностям повышения экономической эффективности через более равномерное распределение трудовых ресурсов.

В условиях глобализации и перехода к устойчивым моделям развития вопрос гендерного равенства приобретает не только социальную, но и экономическую значимость. Согласно международным исследованиям, устранение гендерных барьеров может способствовать значительному росту ВВП и повышению конкурентоспособности национальной экономики. Несмотря на активное участие женщин в трудовой деятельности, сохраняются значительные различия в уровне оплаты труда, возможностях карьерного роста и доступе к управленческим позициям. В Республике Казахстан обеспечение гендерного равенства провозглашено одним из приоритетов государственной политики, однако в экономической сфере этот вопрос требует более глубокого анализа и комплексного подхода.

В Республике Казахстан обеспечение гендерного равенства провозглашено одним из приоритетов государственной политики. Законодательство страны содержит нормы, гарантирующие равные права и возможности для мужчин и женщин, в том числе в сфере труда и занятости. Казахстан ратифицировал международные документы, направленные на защиту прав женщин, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW). Тем не менее, в экономической сфере сохраняются различия, свидетельствующие о наличии гендерного неравенства.

Одной из наиболее очевидных проблем остаётся гендерный разрыв в оплате труда. По данным Агентства по стратегическому планированию и реформам РК - Бюро национальной статистики, женщины в среднем зарабатывают на 25-30% меньше мужчин при аналогичных условиях занятости. Это объясняется как горизонтальной и вертикальной сегрегацией труда, так и преобладанием женщин в секторах экономики с низкой оплатой (образование, здравоохранение, социальная сфера).

Кроме того, женщины недостаточно представлены в управленческих и руководящих позициях. Несмотря на высокую долю женщин среди работников с высшим образованием, они занимают лишь около 20% руководящих должностей в бизнесе и органах государственной власти. Это свидетельствует о наличии «стеклянного потолка» - невидимых барьеров, препятствующих карьерному росту женщин. Женщины также чаще сталкиваются с дискриминацией при приёме на работу, особенно в связи с материнством и семейными обязанностями.

Женское предпринимательство в Казахстане демонстрирует рост, однако сталкивается с рядом вызовов: ограниченный доступ к финансированию, недостаточная правовая и консультационная поддержка, а также отсутствие устойчивых рынков сбыта. Государственные программы, такие, как «Женское предпринимательство» в рамках Дорожной карты бизнеса и программы микрофинансирования через «КазАгро» и «Атамекен», вносят вклад в расширение экономических возможностей женщин, но их охват и эффективность нуждаются в повышении.

Следует отметить, что расширение экономических прав женщин способствует росту производительности, диверсификации экономики и устойчивому развитию. По оценкам международных экспертов, устранение гендерных барьеров может увеличить ВВП страны на несколько процентов за счёт более эффективного использования трудовых ресурсов. В условиях демографических изменений и растущей потребности в квалифицированной рабочей силе вовлечение женщин в экономику становится не просто вопросом равенства, а экономической необходимостью.

Таким образом, экономические аспекты гендерного равенства в Казахстане требуют комплексного подхода, сочетающего законодательные инициативы, реформу рынка труда, поддержку предпринимательства и просвещение в вопросах гендерной чувствительности. Только при условии активного участия женщин в экономике можно достичь целей устойчивого развития и повысить конкурентоспособность страны на глобальной арене.

В Республике Казахстан, несмотря на определённые достижения в сфере продвижения гендерного равенства, сохраняется ряд устойчивых проблем и вызовов, ограничивающих полноценное экономическое участие женщин. Одной из ключевых проблем остаётся гендерный разрыв в оплате труда: женщины в среднем зарабатывают значительно меньше мужчин даже при сопоставимом уровне квалификации и трудовых обязанностях. Это во многом связано с тем, что женщины чаще заняты в низкооплачиваемых отраслях экономики и редко зани-

мают высокооплачиваемые руководящие должности. Вертикальная и горизонтальная сегрегация труда по половому признаку остаётся распространённым явлением на рынке труда.

Кроме того, женщин по-прежнему недостаточно в предпринимательстве, особенно в крупном и среднем бизнесе. Им сложнее получить доступ к кредитным ресурсам, инвестициям и государственным программам поддержки. Также сохраняется барьер в виде недостаточной представленности женщин в органах принятия решений как на национальном, так и на региональном уровнях. Одним из значимых вызовов остаётся низкая осведомлённость населения и работодателей о принципах гендерного равенства и социальных выгодах от более инклюзивной экономической модели.

Культурные установки, патриархальные традиции и устоявшиеся стереотипы по-прежнему оказывают влияние на выбор профессий, карьерные ожидания и распределение домашних обязанностей. Женщины чаще вынуждены совмещать профессиональную занятость с уходом за детьми и ведением домашнего хозяйства, что ограничивает их карьерный рост и возможности для самореализации.

Однако в то же время в Казахстане существуют перспективы для улучшения ситуации. Государство постепенно усиливает меры по продвижению гендерного равенства: реализуются программы по поддержке женского предпринимательства, проводятся образовательные инициативы, внедряются гендерно-чувствительные подходы в бюджетировании. Повышается интерес к вопросам инклюзивного роста и устойчивого развития, в рамках которых гендерное равенство рассматривается как важнейшее условие экономической устойчивости. Активное участие Казахстана в глобальных инициативах, таких, как реализация Целей устойчивого развития ООН, также создаёт благоприятную почву для прогрессивных реформ.

Таким образом, при наличии политической воли, институциональной поддержки и системной просветительской работы в обществе, Казахстан имеет потенциал для укрепления экономических прав женщин и построения более справедливого и эффективного рынка труда.

Для более детального анализа текущего положения и выявления ключевых факторов, влияющих на развитие ситуации, ниже представляю SWOT-анализ, который поможет оценить сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, связанные с данной темой.

Таблица 1. Экономические аспекты обеспечения гендерного равенства на рынке труда в Республике Казахстан

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
Законодательная база, гарантирующая равные права мужчин и женщин.	Сохраняется разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами.
Государственные программы поддержки женского предпринимательства.	Недостаточное представительство женщин в управленческих структурах.
Ратификация международных документов по правам женщин (в т.ч. CEDAW).	Гендерная сегрегация на рынке труда (по профессиям и отраслям).
Активность НПО и международных организаций в продвижении равенства.	Ограниченный доступ женщин к инвестициям и финансированию, особенно в регионах.
Рост числа женщин с высшим образованием.	Культурные и традиционные установки, ограничивающие участие женщин в экономике.
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
Расширение женского участия в перспективных отраслях (цифровая экономика, финтех, IT).	Сопrotивление изменениям со стороны общества и бизнеса (укоренившиеся стереотипы).
Повышение ВВП за счёт более эффективного использования трудового потенциала женщин.	Риски недофинансирования государственных гендерных программ.
Возможность гендерно - чувствительного бюджетирования на всех уровнях управления.	Экономические кризисы, влияющие на занятость женщин (первыми теряют работу).
Развитие программ профессиональной переподготовки и менторства для женщин.	Усиление неформальной занятости среди женщин, особенно в сельских регионах.
Использование Целей устойчивого развития (ЦУР) как инструмента мониторинга и реформ.	Низкий уровень статистики по гендерным показателям в некоторых секторах.
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
Расширение женского участия в перспективных отраслях (цифровая экономика, финтех, IT).	Сопrotивление изменениям со стороны общества и бизнеса (укоренившиеся стереотипы).

Республика Казахстан имеет определённые сильные стороны в области обеспечения гендерного равенства, включая законодательную базу, которая гарантирует равные права мужчин и женщин, а также поддержку женского предпринимательства через государственные программы. Важным позитивным аспектом является растущее число женщин с высшим образованием, а также активное участие НПО и международных организаций в продвижении равенства. Все это создаёт основу для улучшения положения женщин на рынке труда и стимулирования их участия в экономике.

Однако остаются и слабые стороны, которые ограничивают полное достижение гендерного равенства. Среди них - значительный гендерный разрыв в оплате труда, недостаточное представительство женщин в руководящих и высококвалифицированных должностях, а также ограниченный доступ женщин к финансированию и инвестициям, особенно в регионах. Кроме того, сохраняются культурные и традиционные установки, которые продолжают сдерживать активное участие женщин в экономической жизни.

Существует ряд возможностей для улучшения ситуации. Включение женщин в перспективные и высокотехнологичные отрасли, такие, как цифровая экономика, финансовые технологии и ИТ, может значительно повысить их экономический вклад. Развитие гендерно-чувствительного бюджетирования и программ профессиональной переподготовки откроет новые горизонты для карьерного роста женщин. Важным шагом также является продолжение реализации Целей устойчивого развития (ЦУР), что способствует созданию инклюзивных условий для женщин в экономике.

Тем не менее, существуют и угрозы, которые могут затруднить дальнейший прогресс. Среди них - возможное сопротивление изменениям со стороны отдельных частей общества и бизнеса, что объясняется глубоко укоренившимися гендерными стереотипами. Экономические кризисы могут затруднить обеспечение занятости для женщин, особенно в условиях сокращения рабочих мест. Также сохраняется проблема неформальной занятости, что ограничивает права женщин и их социальные гарантии.

Таким образом, для достижения гендерного равенства на рынке труда в Казахстане необходимо продолжить работу по устранению существующих слабых сторон и угроз, максимально использовать возможности, и усилить поддержку женщин на всех уровнях - от законодательства до образования и предпринимательства. Эффективная реализация этих шагов может значительно улучшить социально-экономическое положение женщин, а также поспособствовать росту устойчивости и конкурентоспособности экономики страны.

Для повышения уровня гендерного равенства в экономике Казахстана необходим комплексный подход, охватывающий законодательные, институциональные и культурные аспекты. В первую очередь важно продолжить развитие и реализацию программ по сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Это может включать внедрение прозрачных систем оплаты и регулярный гендерный аудит в организациях. Усиление контроля за соблюдением трудовых прав женщин, особенно в частном секторе, также играет важную роль.

Большое значение имеет поддержка женского предпринимательства через расширение доступа к финансам, обучающим программам и менторству. Для этого необходимо активное участие институтов развития, бизнес-инкубаторов и неправительственных организаций, особенно в регионах, где женщины имеют меньше возможностей для самореализации. Особое внимание следует уделить сельским районам, где ограниченность рынка труда и инфраструктуры усиливает гендерное неравенство.

Важным направлением совершенствования является продвижение женщин в управленческие и политические позиции. Для этого можно расширить практику установления гендерных квот, развивать лидерские программы для женщин, внедрять принципы гендерного равенства в корпоративную культуру и государственное управление. Необходима также активная просветительская работа, направленная на изменение общественного сознания и разрушение стереотипов о «традиционных» женских и мужских ролях.

Система образования и профессиональной подготовки должна стать инструментом поощрения девочек и молодых женщин к освоению востребованных, но традиционно «мужских» профессий - в IT, инженерии, энергетике. Это повысит их конкурентоспособность и создаст предпосылки для выравнивания экономических возможностей.

С точки зрения региональной специфики, наибольшие различия в гендерной ситуации наблюдаются между южными и северными областями. В таких регионах, как Туркестанская, Жамбылская и Кызылординская области, уровень занятости женщин ниже, чем в среднем по стране, что объясняется как традиционными установками, так и экономической структурой региона. Женщины здесь чаще заняты в неформальном секторе и сельском хозяйстве. В то же время в городах Алматы, Астана и Караганда наблюдается более высокий уровень женской занятости, доступа к образованию и предпринимательской активности, а также лучше развиты институты поддержки.

Таким образом, пути совершенствования гендерного равенства в экономике Казахстана лежат в плоскости социальной политики, экономики, образования и культурных трансформаций. Учитывая региональные различия, необходима территориально-ориентированная стратегия, адаптированная под специфику каждого региона, с привлечением местных НПО, бизнес-сообществ и органов власти.

В заключение хотелось бы отметить, что обеспечение гендерного равенства на рынке труда является не только важной социальной задачей, но и стратегически важным фактором для устойчивого эконо-

мического роста и конкурентоспособности страны. В Республике Казахстан уже сделаны значительные шаги в этом направлении: приняты законодательные акты, направленные на поддержку женщин в трудовой сфере, реализуются программы по улучшению их положения в бизнесе и образовании, а также активно развиваются международные партнерства, ориентированные на продвижение гендерного равенства.

Тем не менее, несмотря на достигнутый прогресс, в Казахстане сохраняются проблемы, такие, как гендерный разрыв в оплате труда, недостаточное количество женщин на руководящих должностях и низкая вовлеченность женщин в предпринимательскую деятельность. Традиционные гендерные стереотипы, особенно в сельских районах, продолжают ограничивать возможности женщин, а неформальная занятость усиливает социальное неравенство.

Для решения этих проблем необходимо продолжать развивать программы, направленные на повышение квалификации женщин, расширение их доступа к финансовым ресурсам и улучшение условий для их профессионального роста. Важно укреплять меры по поддержке женского предпринимательства и предоставлению равных возможностей для женщин в разных секторах экономики. Принятие гендерно-чувствительных политик и программ на всех уровнях управления и в бизнесе позволит ускорить процесс достижения равенства на рынке труда.

Будущее гендерного равенства в Казахстане зависит от совместных усилий государства, бизнеса и общества, а также от стратегического подхода к решению этих вопросов. Если удастся устранить существующие барьеры и создать инклюзивную экономику, это окажет позитивное влияние на социальное благополучие граждан, улучшит экономическое положение страны и поможет ей достичь устойчивого роста.

Литература

1. Бекебаева А.Д., Атаева Т.Т. Стратегии и результаты гендерного образования в Республике Казахстан// Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. - 2024. №1(146) - С. 97-109. DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6887/2024-146-1-97-109>
2. Выступление Касым-Жомарта Токаева на заседании Национального совета по науке и технологиям при Президенте Республики Казахстан, 12.04.2024 - [электронный ресурс] - URL: <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-kasym-zhomarta-tokaeva-na-zasedanii-natsionalnogo-soveta-po-nauke-i-tehnologiyam-pri-prezidente-respubliki> -

- kazakhstan-123423 (дата обращения 1.05.2024).
3. Gender policy delivery in Kazakhstan. OECD Public Governance Reviews - [электронный ресурс] - URL: https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf (дата обращения 11.05.2024).
 4. Кусайынкызы А., Доскеева Г.Ж. Гендерный разрыв в изучении STEM-дисциплин и пути их преодоления: казахстанский кейс // Central Asian Economic Review. - 2020.-№3.- С. 91-105.
 5. Еримпашева А.Т., Липовка А.В., Таракбаева Р.Е., Закирова А.А. Сравнительный анализ гендерных стереотипов в Центральной Азии и Центральной Европе// Вестник университета «Туран». 2023. - №1. - С. 130-144. DOI: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-1-130-144>
 6. Гендерное равенство и экономический рост в Республике Казахстан. (2020). Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. - Алматы: Министерство труда и социальной защиты населения РК.
 7. Стратегия «Женское предпринимательство в Казахстане: проблемы и перспективы». (2022). Казахстанская ассоциация женщин - предпринимателей. - Алматы: Ассоциация женщин - предпринимателей РК.
 8. Цели устойчивого развития: Казахстан на пути к гендерному равенству. (2020). Программа развития ООН в Казахстане. - Нур-Султан: Программа развития ООН.
 9. Гендерная дискриминация в трудовой сфере Казахстана: причины и пути решения. (2021). Исследовательский центр «Казахстан и мир». - Алматы: Центр исследования.
 10. Экономика Казахстана: проблемы и возможности для женщин. (2022). Казахстанский институт стратегических исследований. - Нур-Султан: ИСИ РК.
 11. Роль женщин в экономике Казахстана. (2020). Журнал «Экономика и общество». № 4. - Алматы: Экономика и общество.
 12. Ключевые барьеры для женщин на рынке труда Казахстана. (2021). Исследование ЮНЕСКО. - Алматы: ЮНЕСКО.

ЖЕНЩИНА НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА: ДИНАМИКА И ПРОБЛЕМЫ¹

Бекжанова Т.К.

*кандидат экономических наук, доцент, Esil University
Астана, Казахстан*

Ешпанова Д.Д.

*кандидат экономических наук, доцент
Алматинский гуманитарно-экономический университет,
Алматы, Казахстан*

Тобашева Д.

докторант, ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

В последние десятилетия роль женщины в социально-экономическом развитии Казахстана значительно возросла. Женщины всё активнее участвуют в экономической жизни страны, занимая позиции в самых разных отраслях - от образования и здравоохранения до предпринимательства и политики. Однако, несмотря на положительные тенденции, на рынке труда сохраняются гендерные различия в уровне занятости, заработной плате, доступе к руководящим должностям и условиям труда [1].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью глубокого анализа текущего положения женщин на рынке труда Казахстана, выявления существующих барьеров и возможностей для обеспечения равных прав и возможностей. В условиях стремительной цифровизации экономики, демографических изменений и модернизации социальной политики вопросы гендерного равенства в трудовой сфере приобретают особую значимость для устойчивого развития страны.

Целью настоящего исследования является анализ положения женщин на рынке труда Казахстана, определение основных тенденций, проблем и перспектив их участия в экономике.

Статья направлена на всестороннее освещение текущего состояния и перспектив участия женщин в экономической жизни страны, с акцентом на необходимость выработки эффективных мер поддержки и развития гендерного равенства на рынке труда.

Основная часть. Рынок труда является одним из ключевых индикаторов социально-экономического развития общества, отражая уро-

¹ Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP19676695 «Конкурентоспособность инклюзивного рынка труда в условиях цифровизации: эффекты, факторы, тенденции и перспективы»).

вень занятости, экономической активности и социальной устойчивости населения. Особую роль в этом процессе играет участие женщин, которое в современных условиях приобретает стратегическое значение для обеспечения устойчивого роста и развития человеческого капитала.

В Казахстане женщины традиционно занимают весомую долю в экономически активном населении, однако их положение на рынке труда характеризуется рядом особенностей и вызовов. Анализ динамики занятости, безработицы, формальных и неформальных форм трудоустройства женщин позволяет выявить текущие тенденции, проблемы и возможности для дальнейшего развития. Особенно актуальным является изучение изменений, произошедших в 2020-2024 годах - в период, охватывающий как последствия пандемийного кризиса, так и этап восстановления экономики [2].

Настоящее исследование направлено на анализ основных количественных и качественных характеристик женской занятости в Казахстане, оценку их динамики и выявление факторов, влияющих на развитие женского участия в экономике. Также предпринята попытка определить направления государственной политики, способствующие укреплению позиций женщин на рынке труда в условиях современных социально-экономических трансформаций.

Рассматриваемая динамика доли рабочей силы женщин (рисунок 1) в общей численности населения Казахстана за период 2020-2024 годов демонстрирует относительную стабильность. В 2020 году данный показатель составил 63,7%, в 2021 году незначительно увеличился до 63,9%, после чего в 2022-2024 годах стабилизировался на уровне 63,3%. Наблюдаемое изменение носит характер умеренных колебаний в пределах одного процентного пункта, что свидетельствует о сохранении устойчивого уровня участия женщин в экономической активности страны.

Незначительное снижение доли женской рабочей силы с 2021 года может быть связано с комплексом факторов, включая демографические изменения (увеличение доли женщин старших возрастных групп, выходящих за пределы трудоспособного возраста), а также с изменением социально-экономических предпочтений части населения в пользу иной занятости или ухода из активной трудовой деятельности. При этом в целом стабильный уровень вовлеченности женщин в экономику отражает сохранение их ключевой роли в обеспечении трудового потенциала страны.

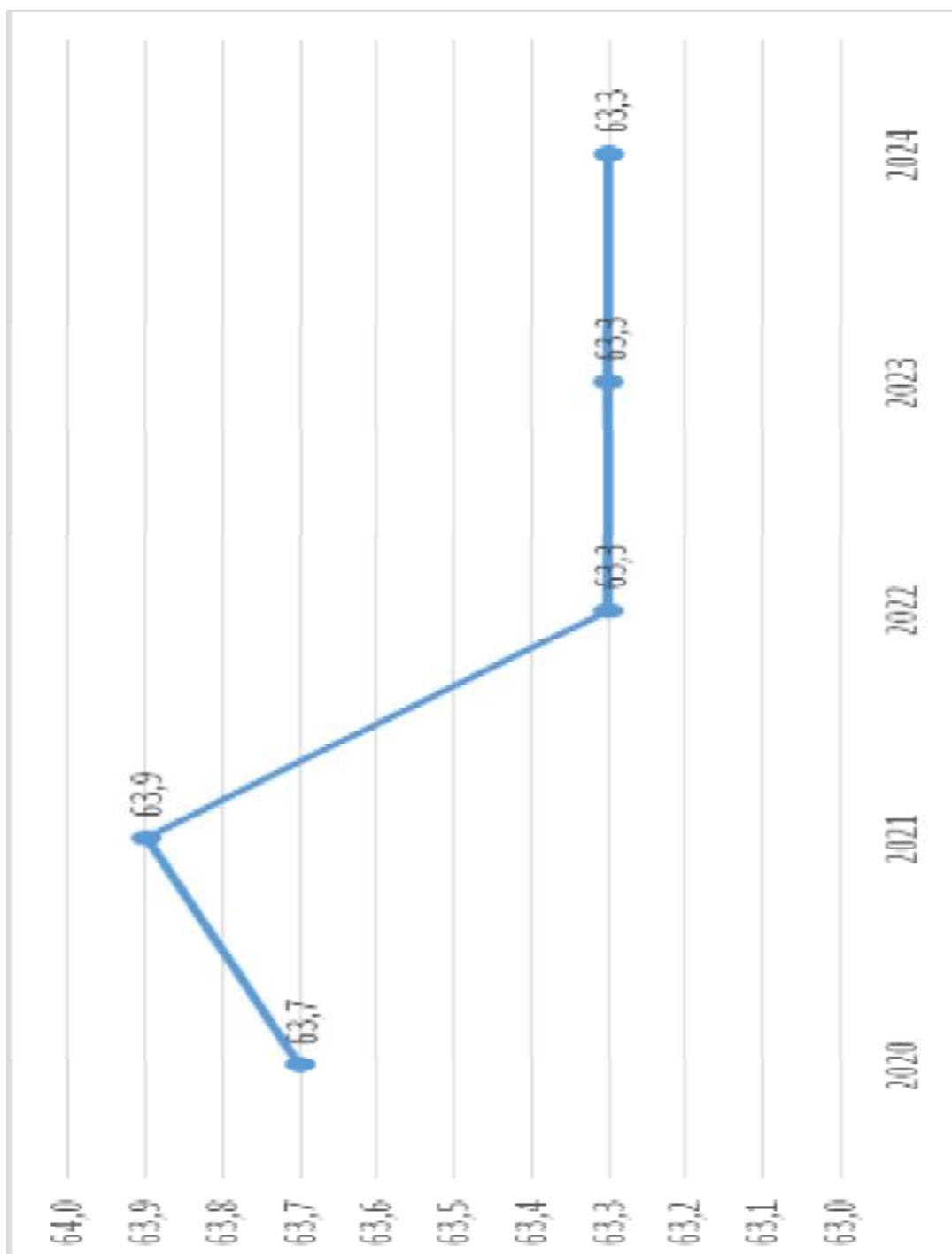


Рисунок 1. Динамика доли рабочей силы (женщин) в численности населения Казахстана, %

Таким образом, динамика доли рабочей силы женщин характеризуется высокой степенью устойчивости, что создает благоприятные предпосылки для дальнейшего развития женской занятости при условии реализации мер, направленных на качественное улучшение условий труда, повышение занятости в высокотехнологичных и инновационных отраслях экономики.

Таблица 1. Динамика показателей безработицы среди женщин в Казахстане за 2020-2024 годы (%)

	2020	2021	2022	2023	2024
Уровень безработицы, %	5,4	5,5	5,5	5,3	5,1
Уровень молодежной безработицы, % (в возрасте 15-24 лет) 1	4,2	4,3	4,9	4,3	4,6
Уровень молодежной безработицы, % (в возрасте 15-34 года) 2	4,5	4,4	4,9	4,3	3,8
Уровень долгосрочной безработицы, %	2,7	2,6	2,9	1,5	1,3
Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК					

Анализ представленных данных свидетельствует о поступательном снижении общего уровня безработицы среди женщин в Казахстане в период с 2020 по 2024 годы: показатель сократился с 5,4% до 5,1%. Данный тренд указывает на стабилизацию положения женщин на рынке труда после пандемийного кризиса 2020 года и свидетельствует о восстановлении экономической активности.

Уровень молодежной безработицы среди женщин в возрасте 15-24 лет характеризовался определённой волатильностью. После роста с 4,2% в 2020 году до 4,9% в 2022 году показатель вновь снизился до 4,3% в 2023 году, однако в 2024 году произошло его небольшое увеличение до 4,6%. Подобная динамика может быть связана с колебаниями спроса на труд в сегменте молодых специалистов, а также с несоответствием квалификаций выпускников требованиям рынка.

Уровень молодежной безработицы среди женщин в возрасте 15-34 лет демонстрировал более выраженное снижение - с 4,5% в 2020 году до 3,8% в 2024 году. Это свидетельствует о частичном расширении возможностей для трудоустройства женщин в данном возрастном интервале, а также о постепенном наращивании опыта и профессиональных компетенций молодых женщин на рынке труда.

Особого внимания заслуживает динамика долгосрочной безработицы среди женщин: её уровень сократился с 2,7% в 2020 году до 1,3% в 2024 году, что указывает на эффективное вовлечение ранее

длительно безработных женщин в экономическую активность. Это может свидетельствовать о результативности реализуемых государственных программ по стимулированию занятости и профессиональной переподготовке [3].

Факторы, повлиявшие на изменения показателей:

- Экономическое восстановление: стабилизация макроэкономических условий после пандемии способствовала увеличению числа рабочих мест и сокращению безработицы среди женщин.
- Государственная поддержка занятости: программы субсидирования рабочих мест, стимулирование женского предпринимательства и развитие центров занятости способствовали сокращению долгосрочной безработицы.
- Демографические особенности: сохранение высокой доли молодежи в структуре населения обусловило нестабильность показателей молодежной безработицы.
- Развитие новых форм занятости: распространение дистанционной работы и цифровых профессий открыло дополнительные возможности для женщин, особенно в возрасте до 34 лет.
- Изменение требований рынка труда: усиление требований к профессиональным компетенциям привело к росту безработицы среди молодых женщин с недостаточным уровнем квалификации в 2022 году.

Таблица 2. Динамика численности женской рабочей силы и занятости в Казахстане в 2020-2024 годах (тыс. человек)

	2020	2021	2022	2023	2024
Женская рабочая сила, тыс. человек	4451,7	4500,1	4548,5	4613,3	4687,5
Женское занятое население, тыс. человек	4212,5	4252,2	4298,3	4370,2	4449,4
наемные работники, тыс. человек	3282,5	3296,1	3348,0	3394,0	3480,0
самостоятельно занятые, тыс. человек	930,1	956,0	950,3	976,2	969,3
Безработное население (женщин), тыс. человек	239,2	247,9	250,2	243,1	238,1
Лица, не входящие в состав рабочей силы (женщин), тыс. человек	2538,1	2538,5	2638,3	2672,4	2721,8
Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК					

Представленные данные отражают положительную динамику количественных показателей женской рабочей силы и занятости в Казахстане за период 2020-2024 годов. За указанный период численность женской рабочей силы увеличилась с 4451,7 тыс. человек в 2020 году до 4687,5 тыс. человек в 2024 году, что свидетельствует о расширении участия женщин в экономической деятельности. Аналогично увеличилась численность занятых женщин - с 4212,5 тыс. человек в 2020 году до 4449,4 тыс. человек в 2024 году, что подтверждает тенденцию к восстановлению и укреплению позиций женщин на рынке труда.

Рост числа наемных работников среди женщин также демонстрирует положительную динамику: с 3282,5 тыс. человек в 2020 году до 3480,0 тыс. человек в 2024 году. Это указывает на постепенное укрепление позиций женщин в официальной (формальной) занятости, что связано как с восстановлением экономической активности, так и с усилением программ поддержки занятости.

Численность женщин среди самозанятых оставалась относительно стабильной, колеблясь в пределах 930-976 тыс. человек. Незначительные изменения в этом сегменте свидетельствуют о сохраняющихся структурных барьерах для развития женского предпринимательства и самозанятости.

Численность безработных женщин в абсолютных показателях демонстрировала небольшое снижение: с 239,2 тыс. человек в 2020 году до 238,1 тыс. человек в 2024 году. Этот процесс протекал на фоне роста общего числа женщин в составе рабочей силы, что дополнительно свидетельствует о позитивной динамике.

Вместе с тем численность женщин, не входящих в состав рабочей силы, увеличилась с 2538,1 тыс. человек в 2020 году до 2721,8 тыс. человек в 2024 году. Рост данной категории может быть обусловлен как демографическими факторами (например, увеличением доли женщин старшего возраста), так и изменениями в предпочтениях относительно участия в формальной экономике [4].

Факторы, повлиявшие на изменения показателей:

- Экономическое восстановление после пандемии: постепенное оживление экономической активности способствовало увеличению численности занятых женщин и снижению уровня безработицы.
- Государственная поддержка занятости: реализация программ стимулирования официальной занятости, субсидирования рабочих мест и развития женского предпринимательства оказала положительное влияние на рост числа наемных работников среди женщин.
- Развитие гибких форм занятости: расширение возможностей удалённой и проектной работы повысило доступность рынка труда

для женщин, особенно для тех, кто совмещает профессиональную деятельность с семейными обязанностями.

- Демографические процессы: увеличение численности женщин трудоспособного возраста и процессов старения населения обусловило одновременный рост числа занятых и лиц, не входящих в состав рабочей силы.

Структурные барьеры для самозанятых: несмотря на общий рост занятости, отсутствие существенного увеличения числа самозанятых женщин свидетельствует о наличии институциональных и экономических препятствий для развития малого бизнеса и самостоятельной экономической активности среди женщин.

SWOT-анализ положения женщин на рынке труда Казахстана

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
- Устойчивая доля женщин в рабочей силе на уровне 63,3% в 2022-2024 гг. при небольших колебаниях.	- Заметная стагнация численности женщин среди самозанятых (~950 тыс. человек в течение 2020-2024 гг.).
- Рост абсолютного числа занятых женщин: с 4212,5 тыс. человек в 2020 г. до 4449,4 тыс. человек в 2024 г.	- Невысокий рост качественных характеристик занятости (перекос в сторону низкооплачиваемого сектора - образование, торговля).
- Рост числа женщин среди наёмных работников: с 3282,5 тыс. до 3480,0 тыс. (+6%).	- Уровень безработицы женщин остаётся выше средней мировой нормы (~5%), особенно среди молодежи (15-24 года).
- Плавное снижение уровня безработицы женщин: с 5,4% в 2020 г. до 5,1% в 2024 г.	- Ограниченная представленность женщин в высокотехнологичных отраслях и на руководящих позициях.
- Снижение доли женщин, не входящих в рабочую силу (относительно прироста населения).	
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
- Развитие цифровых технологий и удаленной занятости открывает новые сектора для трудоустройства женщин.	- Риск автоматизации профессий с высокой долей женской занятости (например, clerical work, торговля).
- Государственные меры по поддержке женского предпринимательства.	- Экономические кризисы могут сильнее затронуть женскую занятость.

тельства и профессиональной переподготовке.	тость в малом и среднем бизнесе.
- Усиление внимания международных организаций (ООН, Всемирный банк) к вопросам женской занятости и равенства.	- Усиление неформальной занятости, что снижает защищенность женщин на рынке труда.
- Рост спроса на услуги образования, ухода и здравоохранения, где доля женщин традиционно высока.	- Гендерные стереотипы, ограничивающие карьерный рост женщин в высокотехнологичных секторах.

Женщины стабильно занимают весомую долю в структуре экономически активного населения Казахстана, что подчёркивает их существенный вклад в развитие национального рынка труда. Наблюдаемый рост численности занятых женщин представляет собой положительную динамику, однако требует дальнейшего качественного развития, связанного с увеличением их представленности в высокотехнологичных и высокооплачиваемых отраслях экономики. Для обеспечения устойчивого развития женской занятости необходимо сосредоточить усилия на расширении возможностей гибкой занятости, содействии продвижению женщин на управленческие позиции, а также на реализации мероприятий, направленных на поддержку молодежной занятости среди женщин.

Проведенный анализ динамики женской занятости и безработицы в Казахстане за 2020-2024 годы демонстрирует в целом позитивные тенденции. Женщины стабильно занимают значительную долю в структуре экономически активного населения страны, сохраняя уровень участия в рабочей силе на уровне 63,3% с минимальными колебаниями. Численность занятых женщин увеличилась, как и число женщин среди наёмных работников, что свидетельствует о постепенном восстановлении и укреплении позиций женщин на рынке труда после пандемийных шоков.

Показатели безработицы среди женщин также демонстрируют улучшение: общий уровень безработицы снизился с 5,4% в 2020 году до 5,1% в 2024 году, а уровень долгосрочной безработицы сократился почти вдвое. Вместе с тем сохраняются определённые проблемы, включая волатильность молодежной безработицы и слабую динамику развития самозанятости женщин, что отражает наличие структурных барьеров в экономике.

Проведённый SWOT-анализ показал, что сильными сторонами текущей ситуации являются устойчивое участие женщин в экономике,

рост числа занятых и снижение безработицы, тогда как среди слабых сторон остаются перекося в сторону низкооплачиваемых отраслей, ограниченное участие женщин в высокотехнологичных секторах и сохраняющийся уровень молодежной безработицы. В числе возможностей выделяются развитие цифровой экономики и меры государственной поддержки, тогда как среди угроз - риски автоматизации, усиление неформальной занятости и влияние гендерных стереотипов.

Таким образом, для обеспечения дальнейшего качественного роста женской занятости необходимо реализовать комплексные меры, направленные на развитие гибких форм труда, содействие профессиональной переподготовке, повышение представленности женщин в высокотехнологичных отраслях и на управленческих позициях, а также на поддержку молодежной занятости среди женщин.

Литература

1. Изгуттеева К., Сериккызы А., Бактымбет С. Анализ причин безработицы и ее негативные последствия в современном Казахстане: Анализ причин безработицы и ее негативные последствия в современном Казахстане. Экономическая серия Вестника Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева/ - 2024 - №2. - С. 217-232. <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2024-2-217-232>
2. Ералина Э.М., Алшанов Р.А. Заработная плата в Казахстане: основные тенденции и влияющие факторы. Вестник университета «Туран». - 2023 - №4. - С.39-53. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-4-39-53>
3. Аязбеков Ж., Кемельбаева С. Гендерный разрыв в оплате труда в постсоветских странах: Доказательства на основе данных ЕБРР. Экономическая серия Вестника Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. - 2023 - №1. - С. 126-141. <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-1-126-141>
4. Дюсегалиева С.Б. SWOT-анализ рынка труда Республики Казахстан. Вестник университета «Туран». - 2018. - №4. - С.56-61.

РАЗВИТИЕ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АГЛОМЕРАЦИЯХ КАЗАХСТАНА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ¹

Бекжанова Т.К.

*кандидат экономических наук, доцент, Esil University
Астана, Казахстан*

Бекжанова М.К.

студент, Esil University, Астана, Казахстан

В современных условиях глобализации и цифровизации экономики женское предпринимательство становится важным фактором устойчивого развития, способствуя росту занятости, инновациям и социальной стабильности. В Казахстане, где урбанизация и формирование агломераций играют ключевую роль в экономике, женщины-предприниматели вносят значительный вклад в развитие малого и среднего бизнеса. Однако, несмотря на прогресс, они продолжают сталкиваться с рядом барьеров, включая ограниченный доступ к финансированию, социальные стереотипы и недостаток инфраструктурной поддержки.

Агломерации, как центры экономической активности, предоставляют уникальные возможности для развития женского предпринимательства благодаря концентрации ресурсов, рынков сбыта и бизнес-сетей. В этой связи изучение специфики и перспектив женского бизнеса в казахстанских агломерациях приобретает особую актуальность.

Цель данной статьи - проанализировать текущее состояние и тенденции развития женского предпринимательства в агломерациях Казахстана, выявить ключевые факторы, способствующие его росту, а также предложить рекомендации по усилению поддержки женщин-предпринимателей. Исследование базируется на статистических данных, анализе государственных программ и успешных кейсах, что позволяет оценить потенциал и направления дальнейшего развития данной сферы.

Роль женского предпринимательства в экономике агломераций. Агломерации Казахстана, такие, как Астана - Караганда, Алматы - Шымкент и Актобе - Уральск, являются центрами экономической активности, обеспечивая более 60% ВВП страны. В этих урбанизированных зонах сосредоточены ключевые рынки сбыта, финансовые ин-

¹ Статья подготовлена в продолжении законченного проекта ИРН: AP14870814 «Влияние внешних воздействий агломерации на развитие инновационного предпринимательства».

ституты и инфраструктура, что создает благоприятные условия для развития малого и среднего бизнеса (МСБ). Женское предпринимательство играет важную роль в этом процессе, способствуя диверсификации экономики, созданию рабочих мест и развитию социально значимых отраслей, таких, как образование, здравоохранение, услуги и экологичный бизнес.

Согласно данным Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, доля женщин-предпринимателей в Казахстане составляет около 43% от общего числа занятых в МСБ, при этом в агломерациях этот показатель выше благодаря лучшей доступности ресурсов. Однако, несмотря на количественный рост, женщины чаще ведут бизнес в традиционных секторах с низкой маржинальностью, тогда как в высокотехнологичных и экспортно-ориентированных отраслях их представленность остается ограниченной.

Существуют следующие факторы, влияющие на развитие женского предпринимательства:

1. Доступ к финансированию. Одной из ключевых проблем остается ограниченный доступ к кредитным ресурсам. Женщины-предприниматели чаще сталкиваются с отказом в кредитовании из-за отсутствия залогового обеспечения или предвзятых оценок рисков со стороны банков. Вместе с тем, государственные программы, такие как «Экономика простых вещей» и льготное кредитование через «Фонд «Даму», способствуют улучшению ситуации. В агломерациях также активно развиваются альтернативные инструменты финансирования, включая краудфандинг и венчурные инвестиции.

2. Образовательные и менторские программы. Развитие женского предпринимательства во многом зависит от уровня бизнес - компетенций. В крупных городах Казахстана действуют образовательные инициативы (например, проекты Национальной палаты предпринимателей «Атамекен» и программы ЕБРР), направленные на обучение женщин цифровым навыкам, управлению финансами и выходу на международные рынки.

3. Социокультурные барьеры. Традиционные гендерные стереотипы по-прежнему влияют на предпринимательскую активность женщин. Многие вынуждены совмещать бизнес с семейными обязанностями, что ограничивает их возможности для масштабирования. В агломерациях, однако, эти барьеры постепенно снижаются благодаря развитию инфраструктуры (коворкинги, детские сады) и популяризации успешных женских кейсов в СМИ.

Государственная и международная поддержка. Казахстан реализует ряд мер по стимулированию женского предпринимательства,

включая налоговые льготы, грантовые программы и упрощение административных процедур. Международные организации (ПРООН, USAID, EC) также активно поддерживают инициативы, направленные на расширение экономических возможностей женщин, особенно в регионах с высокой урбанизацией.

Результаты. Изучение динамики численности женщин - предпринимателей в Казахстане имеет принципиальное значение для оценки степени вовлеченности женского населения в экономическую деятельность и реализации принципов гендерного равенства. Системный мониторинг данного показателя позволяет не только фиксировать количественный рост женского предпринимательства, но и анализировать его качественные изменения, включая уровень устойчивости бизнесов, масштабы деятельности и вклад в ВВП страны. Особую актуальность такой анализ приобретает в контексте реализации национальных программ поддержки малого и среднего бизнеса, позволяя оценивать эффективность принимаемых мер и выявлять существующие барьеры. Кроме того, исследование численности женщин - предпринимателей в региональном разрезе дает возможность разрабатывать адресные меры поддержки с учетом территориальной специфики и отраслевых особенностей развития женского бизнеса в различных регионах Казахстана.

Таблица 1. Численность женщин-предпринимателей в Казахстане, 2019-2023 гг.

<i>Год</i>	<i>Общая численность (тыс. чел.)</i>	<i>Доля в МСБ (%)</i>	<i>Рост к предыдущему году (%)</i>
2019	680	41,2	-
2020	712	42,1	+4,7
2021	745	42,8	+4,6
2022	778	43,3	+4,4
2023	803	43,7	+3,2
Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК			

Как видно из таблицы, несмотря на замедление темпов роста в 2023 году, женское предпринимательство сохраняет положительную динамику.

Исследование пространственного распределения женского предпринимательства по крупнейшим агломерациям Казахстана представляет особую важность для формирования эффективной региональной экономической политики. Концентрация женщин-предпринимателей в

урбанизированных центрах отражает не только существующие диспропорции в доступе к ресурсам, но и демонстрирует влияние агломерационных эффектов на развитие бизнеса. Такой анализ позволяет выявить: зависимость предпринимательской активности от уровня развития региональной инфраструктуры, различия в отраслевой специализации территорий, а также потенциал для перераспределения экономических возможностей между центрами и периферией. Полученные данные особенно ценны для разработки дифференцированных мер поддержки, учитывающих специфику каждой агломерации и направленных на снижение территориального неравенства в развитии женского предпринимательства.

Таблица 2. Распределение женщин-предпринимателей по крупнейшим агломерациям Казахстана в 2023 году

№	Агломерация	Численность (тыс. чел.)	Доля от общего числа (%)	Основные сферы деятельности	Динамика 2019-2023 (%)
1	Алматинская	215	26.8	Торговля (42%), услуги (28%), IT (12%)	+19.4
2	Астанинская	148	18.4	Образование (31%), консалтинг (25%), туризм (18%)	+22.1
3	Шымкентская	97	12.1	Легкая промышленность (38%), сельское хозяйство (27%), услуги (21%)	+15.8
4	Карагандинская	85	10.6	Производство (33%), логистика (28%), торговля (22%)	+12.3
5	Актюбинская	62	7.7	Строительство (29%), услуги (26%), производство (24%)	+18.6

Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК

Анализ распределения женщин-предпринимателей по крупнейшим агломерациям Казахстана выявил несколько ключевых тенденций. Безусловным лидером по численности женского предпринимательства остается Алматинская агломерация (26,8% от общего числа),

что объясняется уникальной концентрацией финансовых и образовательных ресурсов, развитой IT-инфраструктурой и высоким потребительским спросом в регионе. Наибольший рост за пятилетний период продемонстрировали Астанинская (+22,1%) и Алматинская (+19,4%) агломерации, что свидетельствует об ускоренном развитии предпринимательской экосистемы в этих городах.

Четко прослеживается отраслевая специализация по регионам: в Алматы и Астане преобладает третичный сектор экономики (услуги, IT, образование), тогда как в Шымкенте и Караганде женщины - предприниматели более активны в производственных отраслях. Особый интерес представляет Актюбинская агломерация, где отмечается значительная доля женщин в традиционно «мужских» секторах, таких как строительство (29%) и промышленное производство (24%).

Региональные особенности проявляются и в Шымкентской агломерации, где сохраняется высокая доля женского предпринимательства в сельскохозяйственном секторе (27%), что связано с аграрной специализацией региона. Важно отметить, что в производственных регионах (Караганда, Актобе) женщины-предприниматели чаще создают бизнесы в сфере логистики и переработки, демонстрируя способность находить ниши в традиционно индустриальных экономиках. Эти различия подчеркивают необходимость дифференцированного подхода к поддержке женского предпринимательства с учетом региональной специфики и отраслевых особенностей.

Анализ отраслевой структуры женского бизнеса имеет ключевое значение для понимания его роли в экономике Казахстана. Распределение женщин-предпринимателей по различным секторам позволяет выявить как сложившиеся тенденции, так и потенциальные точки роста. Изучение данной динамики особенно важно в контексте гендерного равенства, поскольку традиционно женский бизнес сосредоточен в ограниченном числе отраслей с низкой добавленной стоимостью. Рассмотрение отраслевой структуры помогает определить: степень диверсификации женского предпринимательства, наличие или отсутствие барьеров для входа в высокотехнологичные и капиталоемкие сектора, а также перспективы перехода от микробизнеса к более масштабным проектам. Кроме того, такой анализ необходим для разработки адресных мер государственной поддержки, способствующих расширению присутствия женщин в приоритетных для экономики Казахстана отраслях.

Таблица 3. Распределение женского бизнеса по отраслям в 2023 году

Отрасль	Доля женщин-предпринимателей (%)	Изменение с 2019 г. (п.п.)
Торговля	38,5	-2,1
Услуги	2,92	+3,4
Образование	12,7	+1,8
Производство	8,9	+0,9
IT и цифровые технологии	4,1	+2,7
Другие	6,6	-6,7
Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК		

Наблюдается постепенная диверсификация: снижается доля торговли при росте участия женщин в сферах услуг, IT и образования.

Исследование доступности финансирования и объемов кредитования женского предпринимательства в казахстанских агломерациях имеет критически важное значение для понимания реальных возможностей роста бизнеса, управляемого женщинами. Анализ этих показателей позволяет выявить существующие диспропорции в распределении финансовых ресурсов между регионами, оценить эффективность государственных программ поддержки и определить барьеры, с которыми сталкиваются женщины-предприниматели при получении кредитов. Особое значение имеет изучение отраслевой специфики кредитования, поскольку традиционно женский бизнес, сосредоточенный в сфере услуг и торговли, часто получает меньшие объемы финансирования по сравнению с капиталоемкими отраслями. Мониторинг динамики кредитования в разрезе агломераций также помогает разрабатывать адресные финансовые инструменты, учитывающие региональные особенности развития предпринимательства и способствующие сокращению гендерного разрыва в доступе к финансовым ресурсам. Такой анализ особенно актуален для формирования эффективной политики инклюзивного экономического роста в Казахстане.

Таблица 4. Объем кредитования женского предпринимательства по агломерациям Казахстана, 2023 год

№	Агломерация	Объем кредитования (млрд тенге)	Доля от общего объема (%)	Средний размер кредита (млн тенге)	Основные кредитные продукты
1	Алматинская	187	36.5	23.4	Торговое финансирование, IT-стартапы
2	Астанинская	134	26.2	19.8	Образовательные проекты, консалтинг
3	Шымкентская	68	13.3	12.5	Сельхозкредиты, легкая промышленность
4	Карагандинская	59	11.5	15.2	Промышленное оборудование, логистика
5	Актюбинская	43	8.4	14.7	Строительная техника, малые производства
	Итого	511	100	17.9	
Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК					

Анализ данных по кредитованию женского предпринимательства в казахстанских агломерациях за 2023 год выявляет существенную региональную дифференциацию. Лидирующее положение занимает Алматинская агломерация с объемом кредитования 187 млрд. тенге (36,5% от общего объема), где преобладают торговое финансирование и IT-стартапы со средним размером кредита 23,4 млн. тенге. Астанинская агломерация следует с показателем 134 млрд. тенге (26,2%), при этом здесь доминируют образовательные проекты и консалтинг. Региональные агломерации демонстрируют меньшие объемы: Шымкентская - 68 млрд. (13,3%) с акцентом на сельхозкредиты, Карагандинская - 59 млрд. (11,5%) с финансированием промышленного оборудования, и Актюбинская - 43 млрд (8,4%) с поддержкой строительства. Средний размер кредита варьируется от 12,5 млн. тенге в Шымкенте до 19,8 млн. в Астане, что отражает различия в масштабах бизнеса и отраслевой структуре. Общий объем кредитования женского предпринимательства по всем агломерациям составил 511 млрд. тенге при среднем размере кредита 17,9 млн. тенге, что свидетельствует о значительном вкладе финансового сектора в развитие женского бизнеса, но одновременно указывает на сохраняющийся дисбаланс между

регионами.

Проведенное исследование развития женского предпринимательства в агломерациях Казахстана за 2019-2023 гг. выявило устойчивый рост численности женщин-предпринимателей на 18%, однако с сохранением существенной региональной дифференциации. Анализ показал, что Алматинская и Астанинская агломерации концентрируют 45% всех женщин-предпринимателей и 63% кредитных ресурсов, демонстрируя наиболее динамичное развитие. При этом наблюдается постепенная диверсификация отраслевой структуры: снижение доли торговли на 2,1 процентных пункта сопровождается ростом участия в IT-секторе (+2,7 п.п.) и сфере образования (+1,8 п.п.). Сохраняются значительные различия в доступе к финансированию - средний размер кредита в Алматы (23,4 млн тенге) почти вдвое превышает аналогичный показатель в Шымкенте (12,5 млн. тенге). Для дальнейшего развития сектора рекомендуется разработка региональных программ поддержки с учетом отраслевой специализации, расширение доступа к альтернативным источникам финансирования, создание системы мониторинга гендерного равенства в предпринимательстве, а также развитие образовательных программ по цифровым технологиям и управлению бизнесом.

Для обеспечения дальнейшего роста женского предпринимательства в агломерациях Казахстана целесообразно усиление региональных программ поддержки с учетом отраслевой специфики, развитие альтернативных механизмов финансирования, включая краудфандинг и венчурное инвестирование, а также внедрение образовательных программ, направленных на развитие цифровых навыков и повышение финансовой грамотности женщин-предпринимателей. Важным направлением представляется систематический мониторинг показателей гендерного равенства в сфере предпринимательства, что позволит своевременно выявлять барьеры и корректировать политику поддержки. Наряду с этим необходимо активизировать работу по повышению общественной осведомленности о положительных примерах женского предпринимательства с целью преодоления социокультурных стереотипов. Комплексная реализация указанных мер будет способствовать расширению экономических возможностей женщин, усилению их участия в экономической жизни агломераций и укреплению основ устойчивого социально-экономического развития Казахстана.

Литература

1. Баймукашева Ж.З., Танирбергенова Г.Б., Кудайбергенова А.А., Балапанова Э.С., Нургабылов М.Н. Развитие женского предпринимательства

- тельства в Казахстане: проблемы и перспективы // Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан. - 2023. - Т. 404, № 4. - С. 347-364. - DOI: 10.32014/2023.2518-1467.555.
2. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Официальный сайт - <https://stat.gov.kz>
 3. Кабдулшарипова А.М., Нурекенова Э.С., Суйеубаева С.Н., Хусаинова Ж.С., Гола А. Женское предпринимательство: проблемы и перспективы развития в Республике Казахстан // Economy: Strategy and Practice. - 2023. - Т. 18, № 4. - С. 186-199. - DOI: 10.51176/1997-9967-2023-4-186-199.
 4. Смагулова З.К., Рахимова С.А. Развитие женского предпринимательства в Казахстане: проблемы и перспективы // Вестник Национального института бизнеса. - 2022. - № 4. - С. 45-52.
 5. Петренко Е.С., Шевякова А.Л. Развитие женского предпринимательства в Казахстане // Экономика Центральной Азии. - 2021. - Т. 5, № 3. - С. 373-385. - DOI: 10.18334/asia.5.3.41039.
 6. Бульхайрова З.С., Нурмухаметов Н.Н., Кизимбаева А., Шаметова А.А. Современное состояние и развитие женского предпринимательства в условиях пандемии COVID-19 // Economy: Strategy and Practice. - 2022. - Т. 17, № 2. - С. 231-245. - DOI: 10.51176/1997-9967-2022-2-231-245.

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢСІЗДІКТЕРДІ ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ АРҚЫЛЫ ЖОҒО МЕХАНИЗМДЕРІ¹

Арынова З.А.

э.ғ.к., профессор, Торайғыров университеті, Павлодар

Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік жұмыспен қамтылу деңгейі, жалақы мөлшері және әйелдердің жоғары технологиялық салалардағы өкілдігі бойынша айырмашылықтар арқылы көрініс табады. Әйелдер жұмыс күшінің елеулі бөлігін құрап, жоғары білім деңгейіне ие болғанымен, цифрлық дағдыларды талап ететін са-

¹ Бұл мақала AP19676438 «Экономиканы цифрландыру жағдайында еңбек нарығы мен білім беру жүйесінің теңгерімді өзара іс – қимылын қамтамасыз ету тетігі» гранттық жобасы аясында жарияланды (қаржыландыру көзі – ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитеті).

лаларда жұмысқа орналасу барысында түрлі кедергілерге жиі тап болады. Экономиканың цифрлануы бұл теңсіздіктерді жоюға білім беру жүйесін реформалау және әйелдердің цифрлық құзыреттіліктерге қолжетімділігін кеңейту арқылы бірегей мүмкіндіктер ұсынады.

Ұлттық статистика бюросының деректеріне сәйкес, Қазақстанда жұмыспен қамтылған халықтың 48,3%-ын әйелдер құрайды. Алайда, әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейі ерлерге қарағанда жоғары, ал жалақы бойынша гендерлік айырмашылық шамамен 21,7%-ды құрайды. Әйелдер негізінен білім беру, денсаулық сақтау және сауда салаларында жұмыс істейді, ал ерлер өнеркәсіп, құрылыс және ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) салаларында басымдыққа ие.

Қазақстандағы еңбек нарығының гендерлік жағдайын талдау ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейі, жұмыссыздық және экономикалық белсенділікке қатысуында тұрақты құрылымдық айырмашылықтардың бар екенін көрсетеді. Соңғы статистикалық деректерге сәйкес, ерлер арасындағы жұмыспен қамтылу деңгейі олардың жалпы санының 70,5%-ын құрайды, ал әйелдерде бұл көрсеткіш едәуір төмен - небәрі 60,1%. Мұндай айырмашылық еңбекке орналасу мүмкіндіктеріне қолжетімділікте сақталып отырған теңсіздікті және әйелдердің толыққанды экономикалық өзін-өзі жүзеге асыруына кедергі келтіретін тосқауылдардың бар екенін білдіреді.

1 кесте. Халықтың еңбек нарығына қатысу көрсеткіштері (жынысы бойынша бөліністе)

Көрсеткіштер	Барлығы	Еңбек күшіне қатысу мәртебесі			
		еңбек күші	соның ішінде»		еңбек күші құрамына кірмейтін адамдар
			жұмыспен қамтылған халық	жұмыссыз халық	
Бүкіл халық, адам саны	14176787	9 663 991	9214184	449807	4512796
Ерлер, адам саны	6767495	4 976 521	4764824	211697	1790974
Әйелдер, адам саны	7409292	4 687 470	4449360	238110	2721822
Ескерту – автор құрастырған, https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/341240/					

Жұмыссыздық деңгейі бойынша да айырмашылықтар анықталуда: әйелдер арасында бұл көрсеткіш 5,1%-ды құрап, ерлердің жұмыссыздық деңгейінен (4,3%) асып түседі. Бұл көрсеткіштердің салыстырмалы түрде жақын болуына қарамастан, мұндай дисбаланс әй-

елдердің, әсіресе техникалық және цифрлық құзыреттерді талап ететін салаларда, жұмыс іздеу кезінде тап болатын жүйелі қиындықтардың болуын меңзейді. Экономиканың цифрлануы жағдайында бұл айырмашылықтар тереңдеуі мүмкін, егер білім беру жүйесі мен еңбек нарығы жаңа мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз етпесе.

Экономикалық белсенді емес халық үлесі де ерекше назар аударуға тұрарлық. Әйелдердің шамамен 36,7%-ы еңбек күшінің құрамына кірмейді, ал ерлерде бұл көрсеткіш 26,5%-ды құрайды. Бұл айырмашылық қоғамдағы гендерлік рөлдердің бөлінісіне тән ерекшеліктерді ғана емес, сонымен қатар әйелдердің еңбекке интеграциясын қамтамасыз ететін механизмдердің жеткіліксіздігін де көрсетеді. Әйелдердің едәуір бөлігі еңбек нарығынан тыс қалып отыр, бұл отбасылық міндеттемелердің болуымен, жұмыспен қамтудың икемді шарттарының жетіспеушілігімен, сондай-ақ алған білімдері мен цифрлық экономика талаптарының арасындағы алшақтықпен байланысты болуы мүмкін.

Гендерлік талдау көрсеткендей, зерттелген кезең бойында әйелдер ерлерге қарағанда бейресми жұмыспен жиі айналысқан. 2023 жылға қарай бұл айырмашылық біршама азайғанымен (әйелдер - 12,5%, ерлер - 13,1%), кезеңнің бастапқы жылдарында айырмашылық анағұрлым айқын болған. Бұл жағдай әйелдердің бейресми жұмыспен қамтылу деңгейі жоғары салаларда (қызмет көрсету, сауда, үй шаруасындағы еңбек) шоғырлануымен түсіндіріледі. Әсіресе назар аударарлығы, көптеген әйелдердің әлеуметтік кепілдіктер мен тұрақты табыссыз еңбекке тартылуы олардың кедейшілік тәуекелдерін арттырады.

Осылайша, жұмыспен қамту құрылымындағы және экономикалық қызметке қатысудағы гендерлік айырмашылықтар білім беру саласында да, мемлекеттік жұмыспен қамту және әлеуметтік саясат деңгейінде де жүйелі өзгерістер қажеттігін көрсетеді. Гендерлік теңсіздіктерді азайтуға бағытталған кешенді тәсіл ғана Қазақстан экономикасының цифрлық трансформация жағдайында тұрақты әрі инклюзивті дамуын қамтамасыз ете алады.

Білім беру жүйесі цифрлық экономика үшін кадрлар даярлауда маңызды рөл атқарады. Алайда, білім беру бағдарламалары мен еңбек нарығы талаптарының арасында сәйкессіздік байқалады. Әйелдер көбінесе гуманитарлық мамандықтарды таңдайды, ал техникалық және АКТ бағыттары негізінен ерлердің үлесінде. Бұл гендерлік стереотиптердің сақталуына және әйелдердің жоғары технологиялық салалардағы мүмкіндіктерінің шектелуіне әкеледі.



Сурет 1. ҚР жалпы жұмыспен қамтылған халқының ішінде бейресми жұмыспен қамтылғандардың жынысы бойынша үлесі, %

Цифрлық технологиялар инклюзивті білім берудің жаңа мүмкіндіктерін ашады. Онлайн курстар, қашықтықтан оқыту және цифрлық платформалар әсіресе шалғай аймақтардағы әйелдерге сапалы білім алып, цифрлық дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. «Алға!» сияқты бағдарламалар қыздарды АКТ саласына оқытуға бағытталып, олардың сенімділігі мен құзыреттілігін арттыруда тиімділік көрсетуде.

Гендерлік теңсіздікті еңсеру механизмдері:

1. Әйелдердің цифрлық құзыреттіліктерін дамыту: әйелдерді бағдарламалау, деректерді талдау және киберқауіпсіздік сияқты цифрлық дағдыларға үйретуге арналған бағдарламаларды енгізу.

2. STEM бағыттарында әйелдердің қатысуын ынталандыру: техникалық мамандықтарды таңдаған қыздарға арналған гранттар, стипендиялар және тәлімгерлік бағдарламалар беру.

3. Стереотиптерді жою: мамандық таңдау барысында гендерлік стереотиптерді жоюға бағытталған ақпараттық науқандар мен білім беру бастамаларын іске асыру.

4. Оқыту формаларының икемділігі: әйелдердің қажеттіліктерін ескеретін, соның ішінде қашықтықтан және кешкі уақытта өтетін курстарды қамтитын білім беру бағдарламаларын әзірлеу.

5. Жұмыс берушілермен ынтымақтастық: білім беру мекемелері мен компаниялар арасында серіктестік орнатып, әйелдерді АКТ саласында тағылымдамадан өткізу және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету.

Осы аталған бағыттарды жүзеге асыру білім беру жүйесінің құрылымдық мүмкіндіктерін тиімді пайдалану арқылы еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті жүйелі түрде еңсеруге мүмкіндік береді. Бұл тұрғыда нақты құралдар мен бастамаларды айқындау және олар-

ды іске асыру жолдарын жүйелеу өзекті міндет болып табылады. Төменде ұсынылған 2 кестеде Қазақстан жағдайында қолдануға болатын негізгі механизмдер мен олардың қысқаша сипаттамасы берілген. Бұл механизмдер әйелдердің цифрлық экономикадағы мүмкіндіктерін кеңейтуге, кәсіби дамуына және экономикалық дербестігіне жол ашатын тиімді практикалық қадамдар ретінде қарастырылады.

2 кесте. Гендерлік теңсіздікті тетіктері

Тетік	Сипаттамасы
Әйелдердің цифрлық құзыреттерін дамыту	Әйелдерге арналған цифрлық сауаттылық пен біліктілікті арттыру бағдарламаларын енгізу
STEM-білімге қолжетімділікті кеңейту	Қыздарды техникалық және инженерлік мамандықтарға түсуге ынталандыру
Оқыту формаларының икемділігі (онлайн, кешкі курстар)	Жұмыс пен отбасылық міндеттерді қатар алып жүрген әйелдерге бейімделген оқыту формаларын ұсыну
Стереотиптерді жоюға бағытталған ақпараттық кампаниялар	Мамандық таңдау мен кәсіби бағытқа қатысты гендерлік көзқарасты өзгерту
ЖОО мен жұмыс берушілер арасындағы серіктестік	Әйелдерге арналған тәжірибеден өту және жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін кеңейту
Әйелдерге арналған гранттар мен шәкіртақылар (АКТ саласында)	Техникалық және цифрлық бағытта білім алатын әйелдерді қаржылай қолдау
Менторлық және тәлімгерлік бағдарламаларды құру	Жаңа мамандықтарды меңгеріп жатқан әйелдерге қолдау жүйесін қалыптастыру
Білім мен жұмыспен қамтудағы гендерлік статистиканы мониторинг жасау	Гендерлік айырмашылықтарды жүйелі түрде бақылап, саясатты тиімді түзету
Ескерту – автор құрастырған	

Еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті еңсеру – цифрландыру мен инклюзияға басымдық бере отырып, білім беру жүйесін кешенді түрде трансформациялауды талап етеді. Әйелдердің цифрлық құзыреттіліктерін дамыту, олардың техникалық мамандықтарға қатысуын қолдау және гендерлік стереотиптерді жою – цифрлық экономика жағдайында гендерлік теңдікке қол жеткізудің негізгі факторлары болып табылады.

2-кестеде көрсетілген тетіктер гендерлік теңсіздікті еңсеруге бағытталған кешенді және өзара байланысты шаралар жүйесін құрайды. Біріншіден, әйелдердің цифрлық құзыреттіліктерін дамыту – цифрлық экономикадағы олардың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың басты алғышарты болып табылады. Бұл бағытта арнайы оқыту бағдарламалары мен кәсіби даму курстары арқылы олардың еңбек нарығындағы белсенділігін арттыруға мүмкіндік бар.

Екіншіден, STEM салаларында білім алуға қолжетімділікті кеңейту – гендерлік құрылымды теңгерімдеу тұрғысынан аса маңызды. Қыздарды техникалық және инженерлік мамандықтарға ынталандыру оларға жоғары жалақылы және болашағы бар салаларда орын алуға жол ашады.

Сонымен қатар, оқыту формаларының икемділігі – әйелдердің білім мен жұмысты тиімді үйлестіруіне жағдай жасайтын шешуші фактор. Онлайн және кешкі курстар сияқты баламалы білім беру тәсілдері олардың өмірлік жағдайларына бейімделіп, қатысу мүмкіндігін арттырады.

Стереотиптерді жоюға бағытталған ақпараттық кампаниялар мен менторлық бағдарламалар әйелдердің кәсіби бағыт таңдауына оң ықпал етеді және оларды гендерлік кедергілерден арылуға жігерлендіреді. Ал білім беру мекемелері мен жұмыс берушілер арасындағы серіктестік – білім алғаннан кейінгі еңбекке орналасуға нақты мүмкіндік беретін маңызды буын.

Сонымен қатар, әйелдерге арналған арнайы гранттар мен шәкіртақылар олардың техникалық білім алуға деген ынтасын арттырып, қаржылық тосқауылдарды азайтады. Гендерлік статистиканы тұрақты мониторингтеу – барлық жоғарыда аталған шаралардың тиімділігін бағалауға және қажетті түзетулер енгізуге мүмкіндік беретін құрал ретінде қызмет етеді.

Осылайша, кестеде берілген тетіктерді біртұтас жүйе ретінде қарастырып, оларды үйлестіре отырып жүзеге асыру - еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті жүйелі түрде еңсерудің негізін қалайды.

Бұл механизмдер тек жеке бастамалар ретінде емес, жүйелі саясаттың құрамдас бөлігі ретінде іске асырылуы тиіс. Олардың тиімділігі, ең алдымен, білім беру мекемелері, мемлекеттік органдар, жеке сектор және азаматтық қоғам арасындағы өзара іс-қимылдың үйлесімділігіне байланысты болады. Сонымен қатар, әйелдердің кәсіби әлеуетін дамытуға бағытталған шаралар елдің экономикалық өсімі мен адами капиталының сапасына тікелей ықпал етеді. Цифрлық экономика жағдайында гендерлік теңдік тек әлеуметтік әділеттілік емес, сонымен қатар тұрақты даму мен инновациялық серпіннің алғышарты ретінде танылады.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, Қазақстанда еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік сақталып отыр және бұл құбылыс әйелдердің экономикалық белсенділігін, табыс деңгейін және цифрлық саладағы өкілдігін шектейді. Цифрлық трансформация жағдайында бұл айырмашылықтар тереңдей түсуі мүмкін, егер оларды еңсеруге бағытталған институционалдық және білім беру шаралары уақытылы қа-

былданбаса. Осыған орай, гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің басты шарты – білім беру жүйесін қайта құрылымдау, инклюзивті білім беру модельдерін кеңейту және цифрлық құзыреттіліктерді дамыту болып табылады.

Ұсынылған механизмдер әйелдердің цифрлық экономикаға тең қолжетімділігін қамтамасыз етуге, еңбек нарығында олардың мүмкіндіктерін кеңейтуге және әлеуметтік-экономикалық өмірге толыққанды қатысуына жағдай жасауға бағытталған. Білім беру мен еңбек салаларындағы саясаттар өзара сабақтасып, гендерлік тепе-теңдікке негізделген тұрақты даму моделі қалыптасуы тиіс.

Әдебиеттер

1. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Основные показатели рынка труда в Республике Казахстан. – 2023. – Қолжетімді: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/163686/>
2. Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Әйелдер мен ерлер: Қазақстандағы гендерлік статистикалық жинақ. – Нұр-Сұлтан, 2023. – Қолжетімді: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/252403/file/en/>
3. Bekbossinova A.S. The Labour Market Through the Prism of Gender: The Case of Kazakhstan // Eurasian Journal of Gender Studies. – 2024. – Vol. 1(2). – P. 28–39. – URL: <https://www.researchgate.net/publication/389019910>
4. World Bank. Kazakhstan Gender Landscape Briefing. – 2025. – URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099119507012236845/pdf/IDU064b20b2205855047b4099410df331d2582d9.pdf>
5. Nurgaliyeva A. Gender Features of the Kazakhstan Labour Market in the Context of Digital Transformation // Human Geography Bulletin. – 2023. – No. 72. – P. 59–68. – URL: <https://ui.adsabs.harvard.edu/abs/2023HuGBu..72...59N/abstract>
6. Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. Main Indicators of the Labor Market in the Republic of Kazakhstan (IV Quarter 2023). – URL: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/52659/>

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ТУРИЗМЕ

Фермехан Д.Б.

*ассистент, магистр, Алматинский Технологический Университет,
Алматы, Казахстан*

На сферу туризма как одного из ключевых факторов экономического роста в этом году возлагаются особые надежды. Развитие инфраструктуры, рост числа иностранных и внутренних туристов, работа с китайским рынком - важным в этих процессах является активное участие не только бизнеса, но и государства. НПП же играет срединную роль между двумя секторами, объединяя предложения первых и передавая вторым. Так, исполнение поручений президента и отраслевых программных документов в сфере туризма будет одними из ключевых направлений деятельности НПП.

Гендерство в туризме - это важная тема, которая затрагивает вопросы равенства, инклюзивности и влияния пола на восприятие и участие в туристической индустрии. Гендерные аспекты туризма охватывают несколько ключевых направлений, таких, как:

Роль женщин и мужчин в туризме - это совокупность функций, задач и участия представителей обоих полов в развитии, организации и потреблении туристических услуг. Она охватывает экономические, социальные и культурные аспекты, а также гендерное равенство и устойчивость в отрасли.

Женщины и мужчины могут по-разному воспринимать туризм в зависимости от социального контекста, культурных и экономических факторов. Например, женщины могут сталкиваться с дополнительными ограничениями, такими как необходимость соблюдения традиционных ролей, ожидания по отношению к безопасности и доступности, в то время как мужчины чаще принимают участие в активных формах туризма.

Ранние годы путешествия женщин в некоторых странах было небезопасным, в таких странах, как Иран, Саудовская Аравия, Ирак, Египет и т.д. «Можно ли женщинам в одиночку или компанией ехать в Саудовскую Аравию?» - такой вопрос до сих пор можно нередко услышать от туристов. К счастью, его актуальность давно осталась в прошлом: сегодня в стране, являющейся одной из самых безопасных в мире, женщины разных национальностей могут свободно путешествовать без каких-либо рисков, запретов и ограничений.

Двигаясь в сторону увеличения турпотока, Саудовская Аравия отменяет запреты, действовавшие на протяжении многих десятилетий: женщинам разрешили водить автомобили, ходить на спортивные ме-

роприятия и посещать фитнес-клубы. Правила дресс-кода для туристов в последние годы также стали менее строгими: достаточно соблюдать скромный стиль (одежда должна закрывать плечи и колени, и не быть чересчур облегающей), ношение абайи или покрытие головы уже не являются обязательными.

Гендерные стереотипы в туризме - это устойчивые, часто упрощённые и предвзятые представления о том, как мужчины и женщины должны вести себя, выглядеть или работать в туристической сфере, как в роли работников, так и в роли туристов. Эти стереотипы влияют на профессиональные возможности, поведение путешественников и маркетинг туристических услуг.

Туризм нередко пропагандирует стереотипы, например, связанные с ожиданием, что женщины будут чаще искать отдых, ориентированный на релаксацию и wellness-процедуры, а мужчины - на экстремальные виды спорта и приключенческие туры.

Кроме того, гендерные стереотипы могут влиять на восприятие женщин как работников и потребителей в туристической сфере. Женщины часто сталкиваются с предвзятостью и стереотипами, которые могут ограничивать их возможности в выборе профессии или направления. Например, представления о том, что женщины лучше подходят для работы в гостиничном бизнесе, могут привести к игнорированию их талантов в других областях, таких как управление туризмом или разработка новых туристических продуктов.

Тем не менее, гендерное равенство в туризме не только важно с точки зрения социальной справедливости, но и имеет значительное экономическое значение. Исследования показывают, что компании, которые поддерживают гендерное равенство, часто достигают лучших результатов и увеличивают свою прибыль. Разнообразие в руководстве и командах приводит к более креативным решениям и улучшению качества услуг, что особенно актуально в конкурентной среде туристической отрасли.

В последние годы наблюдается рост числа инициатив, направленных на продвижение гендерного равенства в туризме. Многие организации и компании начинают осознавать важность создания инклюзивной среды, где женщины могут занимать руководящие должности и вносить свой вклад в развитие отрасли. Такие инициативы могут включать программы обучения, менторство и поддержку женщин-предпринимателей в сфере туризма.

Важным шагом к достижению гендерного равенства является и повышение осведомленности общества о данной проблеме. Образование и просвещение могут помочь изменить стереотипы и предвзятости.

сти, улучшая восприятие женщин в туристическом бизнесе. Это также может способствовать созданию более инклюзивной культуры, где ценятся навыки и таланты, независимо от пола.

Роль гендера в туроператорской деятельности - это влияние пола и гендерных стереотипов на организацию, управление, занятость и взаимодействие внутри туристических компаний, занимающихся формированием и продажей туров. Гендер влияет как на внутреннюю структуру туроператоров, так и на способы продвижения туристических продуктов.

Женщины составляют значительную часть рабочей силы в туристической индустрии, включая отельный бизнес, туризм и другие связанные области, однако часто встречается гендерная неравенство в руководящих позициях. Исследования показывают, что женщинам сложнее достичь высших позиций в туристической отрасли, несмотря на их активное участие в работе.

Гендерные аспекты в туристической мобильности - это особенности и различия в путешествиях мужчин и женщин, обусловленные биологическим полом, социальными ролями, культурными нормами, уровнем безопасности, экономическими возможностями и личными предпочтениями. Гендер влияет не только на то, *куда* и *зачем* люди путешествуют, но и на то, как и с кем они это делают.

Женщины и мужчины могут по-разному воспринимать мобильность и путешествия. Женщины, например, чаще сталкиваются с ограничениями, связанными с безопасностью в поездках или культурными нормами, особенно в странах с традиционными или патриархальными взглядами.

Для женщин-предпринимателей, занятых в сфере туризма и гостиничного бизнеса, важно, чтобы была решена проблема ограниченного доступа к кредитам. Предлагаемые женщинам новые финансовые продукты, которые сводят к минимуму требования к документации, используют инновационные модели оценки кредитоспособности и гибкое гарантийное обеспечение, а также способствуют предоставлению финансовых услуг в дистанционной форме и через мобильные сети, - это шаг в правильном направлении. Однако зачастую предоставление финансовых услуг не обязательно приводит к решению таких жизненно важных вопросов, как права женщин на землю и устранение неграмотности. Кроме того, нужно улучшить финансовую грамотность среди женщин-предпринимателей. Необходимо также принять меры, направленные на устранение разрыва в гендерных проблемах и обеспечение доступа женщин к бизнес-сетям. Программы обучения навыкам и профессионально-техническое образование должны

осуществляться таким образом, чтобы реагировать на проблемы женщин в отношении мобильности и времени. Специальные меры, осуществляемые через женские бизнес-ассоциации, могут помочь женщинам обрести новых клиентов и рынки благодаря услугам по развитию бизнеса, наставничеству и общению. Более широкое использование женщинами-предпринимателями информационно-коммуникационных технологий также может помочь им получить доступ к новым клиентам с помощью цифровых технологий, как показала компания Airbnb (Reuters, 2017).

Инклюзивные и гендерно чувствительные туры. Все больше туристических компаний начинают предлагать туры, ориентированные на различные гендерные потребности, включая LGBTQ+ сообщество. Например, создание безопасных туристических зон для женщин в странах с высокими рисками насилия или туры, поддерживающие права и интересы ЛГБТ+.

Инклюзивный туризм означает, что все путешественники могут пользоваться туристическими услугами без ограничений, независимо от других людей, на равных условиях и с чувством собственного достоинства. В частности, уделяется внимание путешественникам с особыми потребностями в доступности. Это может быть доступность в передвижении, визуальная и слуховая доступность. Доступность означает равный доступ к инфраструктуре, транспорту, информации и связи. Это определение Всемирной туристской организации.

Основной принцип инклюзивного туризма - универсальный дизайн, то есть учитывающий особые потребности и при этом подходящий всем категориям людей.

Примеры:

Информационные таблички и знаки написаны хорошо различимым, контрастным шрифтом. Ширина дверей не меньше 85 см, пороги не больше 2 см, чтобы зайти, не нужно подниматься по ступенькам. Ширина городских дорожек и аллей - не меньше 180 см: это позволяет людям идти в разных направлениях, а также двигаться рядом пешеходу и человеку в инвалидной коляске. Инклюзивный туризм означает, что такие же дорожки проложены и к пляжам.

Все нужные объекты (например, выключатели, ручки, розетки) находятся не выше 120 см и не ниже 40 см, так что до них можно достать стоя или сидя.

Чтобы попасть в автобус или поезд, не нужно подниматься по ступенькам.

Пространства хорошо освещены, переходы между разными пространствами обозначены контрастными цветами и текстурами. Пеше-

ходные переходы ясно обозначены, на них есть световые и звуковые сигналы.

Доступность информации: экскурсии на жестовом языке, музеи, адаптированные для слабовидящих или слабослышащих людей.

Больше подробностей - в инструкции по инклюзивному туризму.

Еще один момент: инклюзивный туризм - это не только доступные и комфортные города, но и сервис, готовый работать со всеми людьми и их потребностями. Для людей с инвалидностью могут понадобиться дополнительные сервисы: например, ветеринарная служба для собак-поводырей или сервисы по ремонту протезов и оборудования, адаптированные такси.

В Барселоне есть специальный сайт об инклюзивном туризме: здесь можно выбрать достопримечательности, доступные при том или ином виде ограничений у туристов, узнать подробности функционирования транспорта, найти отель с доступной инфраструктурой и специализированные сервисы для людей с инвалидностью, заказать тур по маршруту, доступному для инвалидной коляски, посмотреть видео с жестовым языком. Аналогичный сайт есть и для всей Каталонии, и, например, для Великобритании. К специальным потребностям адаптируются автобусы и поезда, в музеях есть специальные экскурсии и даже работает отдельный специализированный туроператор Tourism for all.

Еще один пример города с инклюзивным туризмом - Берлин. На соответствующем сайте - специальные туры для людей с ограниченной мобильностью, слухом или зрением, подборка доступных отелей, музеев, ресторанов и магазинов, раздел, где можно найти городские события с инклюзивным доступом для всех, и бесплатное приложение, которое поможет проложить лучший маршрут.

Влияние туризма на гендерные отношения. Туризм может играть как положительную, так и отрицательную роль в изменении гендерных отношений. С одной стороны, он может способствовать расширению прав женщин, обеспечивая новые экономические возможности (например, через создание рабочих мест в туризме). С другой стороны, туризм также может усиливать стереотипы или насилие, особенно в странах, где гендерные роли строго определены.

Наконец, учет гендерных аспектов в стратегиях по развитию туризма может помочь женщинам и мужчинам в равной степени пользоваться возможностями, создаваемыми в этом секторе. Примеры практических шагов включают принятие активных действий для обеспечения участия женщин в любых консультационных процессах, определяющих разработку политики и устанавливающих, чтобы лю-

бые обязательства подкреплялись целями и адекватными ресурсами. Многие страны уже прилагают значительные усилия для смягчения гендерных ограничений в секторе туризма. Такие страны, как Кабо-Верде, Кения, Уганда и Лаос приложили немало усилий для интеграции гендерных вопросов, включая мониторинг или сертификацию, а также целевые показатели по гендерным вопросам, в национальные стратегии в области туризма.

Эти аспекты подчеркивают важность принятия гендерной чувствительности в туризме и необходимости продвижения равенства и инклюзивности как в отношениях туристов, так и в структуре самой отрасли. В 2023 году в Казахстане по гендерному признаку, в местах размещения иностранных граждан в июне месяце мужчины составили 64,1% всех проживающих, в то время как женщины составили 35,9%.

Литература

1. Тиловмуродов Д. (2024). Гендерное равенство и проблемы в туристических организациях: пример гендерной работы из Самарканда. Международный научный журнал «ALFRAGANUS», 1(2), 46-51. извлечено от <https://inlibrary.uz/index.php/alfraganus/article/view/29764>
2. Brazales D., Cabezas D., and Torres B. (2020), “The Perception of Lack of Security of Tourist in the Latacunga City and Its Impact on Tourism Demand”, Journal of Environmental Management and Tourism, 10 (6), 6, [https://doi.org/10.14505/jemt.v10.6\(38\).24](https://doi.org/10.14505/jemt.v10.6(38).24). [Ссылка на источник: Киньонес Бедон М. Ф., Бразалес Д., Куре Мехиа Я. В., Королева И. С. Гендерный подход как возможность обеспечить участие женщин в развитии устойчивого туризма на базе сообщества прихода Салинас в Гуаранде, Эквадор // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2024. Т. 10. № 3. С. 47-60. DOI: 10.18413/2408-9346-2024-10-3-0-4, URL: <https://rrbusiness.ru/journal/article/3551/>].
3. Рощин С.Ю. (2003) Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия, Доклад гендерной группы ООН в России, www.owl.ru
4. Economic Commission for Europe, and World Bank Institute (2010). Developing gender statistics: a practical tool. Geneva. ECE/CES/8 (Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций и Институт Всемирного банка (2010). «Разработка гендерной статистики: практическое пособие». Женева. ECE/ CES/8).

СЕКЦИЯ 2

ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫ: ГЕНДЕРЛІК АСПЕКТ

МУЖСКАЯ И ЖЕНСКАЯ СМЕРТНОСТЬ В КАЗАХСТАНЕ¹

Алпысбаев К.С.

*PhD, заместитель директора Института Сорбонна-Казахстан
КазНПУ имени Абая по науке и международному сотрудничеству
(Алматы, Казахстан)*

Казахстан, как ведущая экономика Центральной Азии, переживает значительные демографические изменения, отражающиеся в показателях здоровья населения. Смертность остается ключевым индикатором эффективности системы здравоохранения и социально-экономического развития. В последние годы, особенно после пандемии COVID-19, наблюдается динамика в уровнях смертности, с заметными гендерными различиями. Согласно данным Бюро национальной статистики Республики Казахстан, в 2024 году ожидаемая продолжительность жизни при рождении составила 75,44 года, что на 0,35 года больше, чем в 2023 году. Этот рост обусловлен улучшением медицинской помощи и снижением влияния пандемийных факторов. В статье анализируются общие показатели смертности, гендерные аспекты, ведущие причины, региональные особенности и прогнозы на основе официальной статистики за 2024 год и частичные данные за 2025 год.

Общие показатели смертности

В 2024 году в Казахстане зарегистрировано 133,6 тысячи смертей, что на 2,3% больше, чем в 2023 году. Общий коэффициент смертности составил 6,63 на 1000 человек населения, демонстрируя незначительный рост по сравнению с предыдущим годом (6,56). Однако в первой половине 2025 года (январь-июнь) число смертей снизилось до 64 574 случаев, что на 2,3% меньше, чем за аналогичный период 2024 года (66 097). Это может указывать на положительную тенденцию

¹ Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

восстановления после постпандемийного периода.

Ожидаемая продолжительность жизни в 2024 году достигла 75,44 лет для всего населения, с региональными вариациями: в городах - 76,14 лет, в сельской местности - 74,26 лет. Наибольшие значения зафиксированы в Алматы (78,78 лет), Астане (78,09 лет) и Шымкенте, в то время как низшие - в Улытауской области (72,48 лет).

Гендерные различия в смертности

Гендерный разрыв в смертности остается значительным: мужчины умирают чаще и в более молодом возрасте. В 2024 году ожидаемая продолжительность жизни мужчин составила 71,33 года, а женщин - 79,42 года, что на 8,09 года больше. Это различие объясняется биологическими факторами, образом жизни (курение, алкоголь, профессиональные риски) и меньшей склонностью мужчин обращаться за медицинской помощью. Хотя детализированная статистика по причинам смерти по полу ограничена, общие тенденции показывают, что мужчины чаще подвержены травмам и сердечно-сосудистым заболеваниям, в то время как женщины - неврологическим расстройствам в старшем возрасте. Прогнозы ООН указывают на сохранение этого разрыва: к 2025 году ожидается рост числа смертей среди мужчин на фоне общего увеличения населения.

Ведущие причины смерти

Основными причинами смертности в Казахстане остаются неинфекционные заболевания. В 2024 году лидируют болезни системы кровообращения - 29,9 тысячи случаев (22,3% от общего числа), с ростом на 3,6% по сравнению с 2023 годом. Среди них преобладают ишемическая болезнь сердца (9,6 тысячи) и сосудистые поражения мозга (9,4 тысячи). Второе место занимают болезни нервной системы - 25,6 тысячи смертей (19,1%). Далее следуют новообразования (онкология) - 13,5 тысячи (10,2%), заболевания органов дыхания - 13,3 тысячи (10%), органы пищеварения - 11,1 тысячи (8,3%) и несчастные случаи, отравления и травмы - 10,4 тысячи (7,8%). Инфекционные заболевания составили всего 1,2 тысячи случаев.

Гендерная breakdown по причинам не всегда детализирована, но мужчины чаще умирают от внешних причин (травмы, отравления), а женщины - от хронических заболеваний в пожилом возрасте. Влияние COVID-19 ослабло, но в 2020-2021 годах оно значительно повысило смертность от респираторных заболеваний.

Региональные особенности

Региональные диспропорции в смертности ярко выражены. Наивысшие коэффициенты смертности в 2024 году зафиксированы в Северо-Казахстанской области (11,57 на 1000 населения), Восточно-Казахстанской (11,29) и Костанайской (10,18), что связано со старением населения и ограниченным доступом к здравоохранению. Наименьшие показатели - в Туркестанской области (5,81), Мангистауской (6,08) и Жамбылской (6,15), где преобладает молодое население и высокая рождаемость. В крупных городах, таких как Алматы (12,2 тысячи смертей) и Астана, абсолютные цифры высоки из-за плотности населения, но коэффициенты ниже (Астана - 3,92, Шымкент - 4,14).

Детская и материнская смертность

Казахстан достиг успехов в снижении детской и материнской смертности. Коэффициент материнской смертности снизился до 10 на 100 000 живорождений в 2023 году, а младенческая смертность - до 6,80 на 1000 в 2024 году. Эти показатели соответствуют региональным стандартам благодаря внедрению обязательного медицинского страхования и улучшению перинатальной помощи.

Влияние пандемии COVID-19 и прогнозы

Пандемия COVID-19 существенно повысила смертность в 2020-2021 годах, особенно среди мужчин, но к 2024 году влияние ослабло. Прогнозы на 2025 год предполагают 140,6 тысячи смертей, с сохранением гендерного разрыва. К 2100 году, по оценкам ООН, число смертей вырастет до 308 тысяч из-за старения населения.

Рекомендации и заключение

Для снижения смертности рекомендуется усилить профилактику неинфекционных заболеваний, особенно среди мужчин, развивать здравоохранение в северных регионах и улучшать регистрацию причин смерти. Гендерно-ориентированные программы по борьбе с факторами риска (алкоголь, табак) могут сократить разрыв.

В заключение, смертность в Казахстане демонстрирует гендерные и региональные различия, но положительные тенденции в продолжительности жизни указывают на потенциал улучшений. Целенаправленные меры помогут снизить общие показатели.

Литература

1. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (2024) - <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/>

- [publications/ 281574/](#)
2. Статистика смертности: от чего чаще всего умирают казахстанцы - <https://taspanews.kz/novosti-kazakhstana/statistika-smernosti-ot-chego-chashche-vsego-umirayut-kazakhstantsy-762150844300/>
 3. Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan Bureau of National statistics - <https://stat.gov.kz/en/>
 4. От чего чаще всего умирают казахстанцы: печальная статистика - https://ekaraganda.kz/?mod=news_read&id=152130
 5. Естественное движение населения Республики Казахстан (2024) - <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/ 281537/>
 6. Смертность в Казахстане значительно выросла - [https:// finratings.kz/news/906-smernost-v-kazakhstane-znachitelno-vyrosla/](https://finratings.kz/news/906-smernost-v-kazakhstane-znachitelno-vyrosla/)
 7. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (2024) - [https:// stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/ publications/ 281574/](https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/ 281574/)
 8. Статистика смертности: от чего чаще всего умирают казахстанцы - <https://taspanews.kz/novosti-kazakhstana/statistika-smernosti-ot-chego-chashche-vsego-umirayut-kazakhstantsy-762150844300/>
 9. Finprom: Смертность в Казахстане и в мире: причины и прогнозы - <https://finprom.kz/ru/article/smernost-v-kazahstane-i-v-mire-prichiny-i-prognozy>

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОТРЕБЛЕНИЯ СЛАДКИХ ГАЗИРОВАННЫХ НАПИТКОВ ВЗРОСЛЫМ НАСЕЛЕНИЕМ РОССИИ¹

Карцева М.А.

*кандидат экономических наук, зам.директора Института
социального анализа и прогнозирования по науке РАНХиГС*

Кузнецова П.О.

*кандидат экономических наук, старший научный сотрудник кафедры
народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В.
Ломоносова, ведущий научный сотрудник РАНХиГС*

Здоровье во многом определяется тем, как человек к нему относится на протяжении жизни. Сладкие (сахаросодержащие) напитки,

¹ Опубликовано в журнале «Прикладная эконометрика», 2024, т. 75, с. 54-77. DOI: 10.22394 / 1993-7601-2024-75-54-77

включающие в себя сладкие газированные напитки, различные фруктовые напитки (кроме 100% соков), лимонады, спортивные / энергетические напитки, занимают особое место в нерациональном питании, не являясь, по сути, продуктом питания, с одной стороны, и представляя собой мощный источник избыточного сахара, с другой. Их потребление широко распространено в современном обществе (World Health Organization, 2023), и в нашей стране до недавних пор никак не регулировалось. В июле 2023 г. в России был введен акциз на сладкие напитки, однако из-за своего небольшого размера (7 рублей за литр без запланированной индексации в 2024- 2026 гг.) он, скорее всего, не сможет существенно отразиться на ценах и объеме потребления. В ходе длительных наблюдений за последствиями потребления сладких напитков была собрана значительная информация об их влиянии на заболеваемость и смертность от различных заболеваний. В частности, согласно данным исследовательского ресурса Глобальное бремя болезней (GBD), при ежедневном потреблении не менее 240 мл сладких напитков риск смерти от ишемической болезни сердца в молодом возрасте (от 25 до 39 лет) увеличивается на 10%, от диабета второго типа - на 13% (GBD 2016 Risk Factors Collaborators, 2017). Кроме того, интенсивное потребление сладких напитков увеличивает риски ожирения, которое, в свою очередь, является важной причиной преждевременной смерти от многих заболеваний (GBD 2015 Obesity Collaborators, 2017). Чрезмерное потребление сладких напитков также повышает риски стоматологических заболеваний (Vartanian et al., 2007), проблем с репродуктивным здоровьем (Hatch et al., 2018), ментальных проблем (депрессии и тревожности) (Castro et al., 2023). Таким образом, потребление сладких напитков, наряду с курением и злоупотреблением алкоголем, может быть признано опасным как на индивидуальном уровне, так и на уровне общества в целом, что требует реализации различных мер государственной политики по снижению вредного потребления.

Понимание факторов потребления сладких напитков может дать важную информацию для формирования таких мер.

Изучение факторов потребления сладких напитков на микроуровне требует детализированных данных. Долгое время национально репрезентативные данные такого уровня в России отсутствовали. Ситуация изменилась с включением вопросов о частоте и объеме потребления сладких газированных напитков в анкету выборочного наблюдения состояния здоровья населения, проводимого Росстатом. Сладкие газированные напитки (СГН) являются одним из видов сладких напитков. Однако можно предположить, что потребление СГН

хорошо аппроксимирует потребление сладких напитков в целом, поскольку составляет более 50% их потребления в терминах объема (Vercammen et al., 2020). Вероятность потребления СГН существенно превышает вероятность употребления энергетических (в 3-4 раза) и фруктовых напитков (в 4-7 раз) (Han, Powell, 2013; Park et al., 2015). Кроме того, чаще всего опасное потребление наблюдается именно для СГН (Powell et al., 2022; Miller et al., 2020). В ряде исследований потребление СГН используется в качестве прокси для анализа факторов потребления сладких напитков в целом (например, Han, Powell, 2013; Ferretti, Mariani, 2019). В настоящем исследовании, проведенном на данных выборочного наблюдения состояния здоровья населения Росстата за 2022 г., изучаются социально-демографические и поведенческие факторы потребления СГН взрослым населением России. Поведенческие факторы включают в себя такие характеристики образа жизни респондентов, как наличие вредных привычек, особенности питания и физической активности. Рассматривается как потребление СГН в принципе, так и опасное потребление, определяемое на основе информации об объеме потребления. Эмпирический подход, применяемый в работе, основан на методологии, широко применяемой в зарубежной литературе, что обеспечивает возможность сопоставления результатов.

Результаты работы показывают, что потребление СГН (в том числе опасное потребление) в России в большей степени распространено среди молодых людей, среди мужчин, среди жителей сельской местности, а также среди тех, кто не состоит в браке. Оно выше в регионах с более теплым климатом. Связь социально-экономического статуса и потребления СГН в большей степени выражена для женщин, чем для мужчин.

Обзор литературы. В современной научной литературе существенное внимание уделяется анализу взаимосвязи потребления сладких безалкогольных напитков и социально-демографических характеристик взрослого населения, а также характеристик их образа жизни и здорового поведения. В обзор включены исследования, выполненные на данных национально или территориально репрезентативных обследований населения с использованием эконометрических методов.

В качестве показателя потребления сладких напитков часто используется бинарный индикатор факта потребления как в принципе (Mathur et al., 2020; Al-Hawai et al., 2022), так и за некоторый промежуток времени, предшествующий опросу - например, за месяц (James et al., 2020), за неделю (Miller et al., 2019), за день (Fontes et al., 2020).

Часто рассматривается бинарный индикатор ежедневного потребления (Al-Hawai et al., 2022; Barrett et al., 2017). В ряде исследований при определении факта потребления сладких напитков накладывается дополнительный критерий - потребление более одной порции напитка (Miller et al., 2019; Kunzova et al., 2022). Такой подход также помогает выявить людей с более опасным типом потребления сладких напитков. В работе (James et al., 2020) рассматриваются две градации опасного потребления сладких напитков - одна и три порции в день. Другим подходом к построению показателя потребления сладких напитков является использование непрерывной переменной, отражающей средний объем (в мл) потребления сладких напитков в день (Fontes et al., 2020).

Способ формирования показателя потребления сладких напитков во многом определяет выбор эконометрического подхода к анализу связи их потребления и социально-демографических и поведенческих характеристик индивидов. В тех случаях, когда показатель потребления является бинарным, в работах, как правило, используется логистическая модель, а в случае, если показатель потребления непрерывный, метод наименьших квадратов.

Рассматриваемые в работах факторы потребления сладких напитков можно условно разделить на две широкие группы: социально-демографические характеристики индивидов и их поведенческие характеристики, включающие в себя особенности образа жизни и здравоохранительного поведения. Результаты исследований показывают, что практически во всех странах мужчины чаще потребляют сладкие напитки, чем женщины. Вероятность частого или опасного потребления сладких напитков также выше для молодых людей и людей, не состоящих в браке. Относительно высокий уровень образования снижает вероятность потребления сладких напитков в развитых странах (James et al., 2020; Barrett et al., 2017), но повышает ее в развивающихся странах (Mathur et al., 2020). Аналогичная ситуация отмечается и относительно связи потребления сладких напитков и материального положения человека. В развитых странах частое потребление сладких напитков, как правило, ассоциируется с низким достатком (Barrett et al., 2017; Park et al., 2015), тогда как в развивающихся странах, наоборот, больше пьют сладкие напитки люди с доходами выше среднего (Mathur et al., 2020). Однако в ряде стран значимого влияния материального положения выявлено не было (Fontes et al., 2020; Miller et al., 2019). Статус занятости обычно не связан с потреблением сладких напитков (Barrett et al., 2017).

Пищевые привычки значимо связаны с потреблением сладких

напитков. Частое потребление фастфуда, жареной пищи, переработанных мясных продуктов, питание вне дома, а также привычка принимать пищу во время просмотра телевизора положительно связаны с частым потреблением сладких напитков (Al-Hawai et al., 2022; Barrett et al., 2017). Здоровое питание, как правило, наоборот, снижает частоту потребления сладких напитков. В частности, ежедневное потребление овощей и фруктов отрицательно связано с потреблением сладких напитков (James et al., 2020; Park et al., 2015). Информированность о принципах здорового питания и декларируемая приверженность здоровому питанию также снижают потребление сладких напитков (Al-Hawai et al., 2022).

Связь вредных привычек и частоты потребления сладких напитков неоднозначна. В ряде работ показано, что курильщики чаще пьют сладкие напитки (Miller et al., 2019; Park et al., 2015), тогда как в других исследованиях значимой связи выявлено не было (Kunzova et al., 2022; Fontes et al., 2020). В (Kunzova et al., 2022) показано, что злоупотребление алкоголем положительно связано с частотой потребления сладких напитков. Однако встречаются и противоположные результаты - люди, чрезмерно потребляющие алкоголь, значимо реже пьют сладкие напитки (Fontes et al., 2020; Barrett et al., 2017).

Неоднозначные результаты также были получены относительно взаимосвязи потребления сладких напитков и физической активности. Результаты исследований (Kunzova et al., 2022; Barrett et al., 2017) свидетельствуют о том, что относительно высокий уровень физической активности снижает частоту потребления сладких напитков. В других работах значимой связи физической активности и потребления сладких напитков выявлено не было (James et al., 2020; Miller et al., 2019), а в исследовании (Barrett et al., 2017) показано, что высокий уровень физической активности ассоциируется с высокой частотой потребления сладких напитков.

В России число исследований факторов, связанных с потреблением сладких напитков взрослым населением, ограничено. При этом если зарубежные работы, в основном, рассматривают совокупное потребление ряда сладких напитков (СГН, различные фруктовые напитки (кроме 100% соков), лимонады, спортивные / энергетические напитки), то большинство российских исследований сфокусированы на изучении потребления СГН, что во многом обусловлено особенностями доступных эмпирических данных.

Большинство работ по России выполнены по результатам обследований узких групп населения. Например, в работе (Петрова и др., 2017), выполненной на данных по студентам Красноярского медицин-

ского университета, показано, что чаще и в бóльших объемах СГН потребляют первокурсники (юноши и девушки), а также студенты-юноши старших курсов. Аналогичные результаты для групп студентов были получены в работе (Миногина и др., 2022). На основе массового опроса городского населения были выявлены территориальные различия потребления населения СГН - относительно чаще эти напитки пьют жители Центрального и Южного федеральных округов (Ханферьян и др., 2017). Насколько известно авторам, только два исследования потребления СГН в России основаны на национально репрезентативных данных. В работе (Ряттель, Смирнова, 2023) на базе данных выборочного наблюдения состояния здоровья населения, проведенного Росстатом в 2019 и 2020 гг., показано, что относительно большая частота потребления СГН отмечается среди мужчин, среди жителей сельской местности, а также среди жителей Южного и Северокавказского федеральных округов. Результаты исследования (Мажаева, 2020), выполненного на данных выборочного наблюдения за рационом питания населения (Росстат, 2013 г. и 2018 г.) подтверждают большую распространенность потребления СГН в сельской местности. Необходимо отметить, что все выводы для потребления СГН в России основаны на простом сопоставлении средних показателей для различных социально-демографических групп населения.

Настоящая статья вносит вклад в исследование связи потребления СГН и социально-демографических и поведенческих характеристик взрослого населения России. В отличие от предыдущих работ, выполненных на российских данных, в ней используется эконометрический инструментарий, что дает возможность выявить наличие взаимосвязи при учете других факторов и оценить ее статистическую значимость. Кроме того, в работе используются различные показатели потребления СГН, характеризующие как самопотребление в принципе, так и опасное потребление. При этом опасное потребление определяется на основе данных об относительных рисках заболеваемости и смертности в зависимости от объема потребления сладких напитков.

Эмпирическая база исследования. Эмпирической основой исследования являются микроданные выборочного наблюдения состояния здоровья населения (далее - СЗН), проведенного Росстатом в 2022 г. СЗН представляет собой национально репрезентативное обследование, с охватом 60 тыс. домохозяйств. Выбор эмпирической базы исследования обусловлен наличием в ней подробных данных, характеризующих потребление респондентами СГН, а также широкого спектра социально-демографических показателей респондентов и характеристик их образа жизни.

В работе анализируются факторы потребления СГН взрослыми людьми в возрасте от 25 до 59 лет. Выбор нижней границы возрастного интервала обусловлен возрастом завершения образования, а верхней границы - тем, что потребление СГН среди лиц старших возрастов мало распространено (в группе 25-59 лет 52% хотя бы раз в год пьют СГН, тогда так в группе 60+ лет - только 20% респондентов). Всего в выборку исследования вошло 54999 респондентов, среди которых 44% женщин и 56% мужчин.

Построение переменных. Потребление СГН. Анализ потребления СГН как компонента образа жизни поведения населения является относительно новой темой, во всяком случае, в России. Как следствие, устойчивой практики использования показателей потребления данного вида напитков еще не сформировалось. В настоящей работе при формировании показателей потребления на основе данных СЗН авто-ры, в основном, ориентируются на международный опыт.

Сначала рассчитывался средний объем потребления СГН в день, с использованием информации, полученной из ответов на следующие вопросы индивидуальной анкеты обследования СЗН: «Сколько раз вы употребляете сладкие газированные напитки?» (в день / в неделю / в месяц / в год), «Сколько Вы обычно выпиваете сладких газированных напитков за один прием?» (количество в мл) и «Сколько Вы выпили сладких газированных напитков за прошлую неделю?». Итоговое значение показателя определялось как максимум значения, рассчитанного из данных первых двух вопросов, и ответа на третий вопрос, и пересчитывалось в миллилитрах в день. Согласно проведенным расчетам, 59% мужчин пили СГН в течение года, предшествовавшего опросу (см. табл. 1). Для женщин аналогичный показатель несколько ниже - 46%. Мужчины в среднем потребляют в два раза больше СГН в день, чем женщины (118 мл против 66 мл в среднем для тех, кто потреблял сладкие напитки в течение года).

Таблица 1. Показатели, характеризующие потребление СГН - мужчины и женщины, 25-59 лет

Показатель	Мужчины	Женщины
Средний объем потребления, мл в день (для потребителей)	118	66
Опасное потребление		
Потребляет СГН в любом объеме, %	58.5	46.4
Среднее потребление не менее 60 мл в день, %	32.8	15.2
Среднее потребление не менее 120 мл в день, %	19.5	7.1
Среднее потребление не менее 180 мл в день, %	11.7	4.0
Среднее потребление не менее 240 мл в день, %	7.4	2.2

Далее на основе информации о среднечасовом потреблении СГН были построены индикаторы опасного потребления. Для определения уровня опасного потребления СГН использовались данные об относительных рисках смертности от различных заболеваний в зависимости от объемов потребления сладких напитков, публикуемые исследователями ресурсом Глобальное бремя болезней (GBD 2016 Risk Factors Collaborators, 2017). В ходе длительных наблюдений за последствиями потребления сладких напитков была собрана значительная информация об их влиянии на заболеваемость и смертность от различных заболеваний. В частности, оценки относительных рисков смерти людей с рискованным потреблением сладких напитков по сравнению с остальным населением публикуются ресурсом Глобальное бремя болезней. Согласно этим оценкам, потребление СГН начинает сказываться на уровне смертности, начиная с объема 60 мл в день в среднем (см. табл. 2). Относительные риски сравнивают вероятность заболеть или умереть от того или иного заболевания для людей с высоким потреблением и тех, кто сладкие напитки не потребляет. Так, например, риск умереть от ишемической болезни сердца для людей в возрасте 25-39 лет, выпивающих в среднем в день не менее 240 мл сладких напитков, на 10% выше, чем для тех, кто такие напитки не пьет.

Таблица 2. Относительные риски заболеваемости и смертности в зависимости от объема потребления сахаросодержащих напитков, мужчины и женщины

Заболевание	Объем, мл в день	Возраст, лет					
		25-39	40-54	55-59	60-64	65-69	70+
Ишемическая болезнь сердца	0-59	1	1	1	1	1	1
	60-119	1.02	1.02	1.01	1.01	1.01	1.01
	120-179	1.05	1.04	1.03	1.03	1.02	1.02
	180-239	1.08	1.06	1.05	1.04	1.04	1.03
	240 и более	1.1	1.08	1.06	1.06	1.05	1.04
Диабет 2-го типа	0-59	1	1	1	1	1	1
	60-119	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03
	120-179	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06
	180-239	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
	240 и более	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13

Источник: (GBD 2016 Risk Factors Collaborators, 2017).

Как полагают авторы, данные об относительных рисках заболеваемости и смертности, обусловленных потреблением сладких напитков, могут быть применены и к сладким газированным напиткам. В исследовании GBD используется следующее определение: напитки считаются сладкими, если они содержат не менее 50 ккал на расчете на порцию 226.8 г. Похожее определение с 2023 г. используется и в российском налоговом законодательстве, в рамках которого акцизами облагаются в основном СГН.

Как уже отмечалось во введении, потребление СГН является не плохой аппроксимацией потребления сладких напитков, поскольку оно составляет большую часть объема потребления, и именно на него, как правило, приходится опасное для здоровья потребление.

Всего в работе были построены пять индикаторов опасного потребления СГН: среднее потребление, потребление выше 60 мл в день, выше 120 мл в день, выше 180 мл в день и выше 240 мл в день. Использование в работе пяти показателей потребления СГН позволяет проверить устойчивость факторов потребления СГН в зависимости от его интенсивности. Мужчины в среднем более склонны к опасному потреблению СГН, чем женщины. Доля тех, кто выпивает более 60 мл СГН в день среди мужчин практически в два раза выше, чем среди женщин (33% против 15%) (см. табл. 1). Увеличение порога опасного потребления (до 120, 180, 240 мл в день) ведет к росту гендерных различий рисков опасного потребления.

Объясняющие переменные. В число объясняющих факторов были включены две группы показателей. В первую вошли социально-демографические характеристики респондентов и их домохозяйств, во вторую - характеристики здорового поведения респондентов. Отбор объясняющих переменных и их построение проводились на основе обзора литературы с учетом ограничений эмпирической основы исследования.

Как для мужчин, так и для женщин более высокие риски потребления / опасного потребления СГН отмечаются среди более молодых людей. Более распространено потребление / опасное потребление СГН среди женщин с низким уровнем образования и с низкими доходами. Для мужчин связь образования и доходов с потреблением СГН выражена в меньшей степени. И для женщин, и для мужчин более высокие риски потребления / опасного потребления СГН наблюдаются для тех, кто имеет вредные привычки, питается нерационально и предпочитает пассивный отдых. Проведенный статистический анализ формирует общую картину потребления СГН. Для получения оценок связи потребления СГН с социально-демографическими и поведенческими ха-

рактиками взрослого населения в работе был проведен эконометрический анализ факторов потребления СГН.

Методика исследования. Для оценки взаимосвязи потребления СГН и социально-демографических и поведенческих характеристик в работе используются модели бинарного выбора.

Были оценены пять логит моделей вида:

$$P(drink_k=1) = 2(x_1' \beta_1 + x_2' \beta_2), \quad (1)$$

где $drink_k$ - индикатор потребления СГН респондентом ($k = 1, 5$, где 1 соответствует индикатору потребления в принципе, 2, 3, 4, 5 - индикаторам среднего потребления выше 60, 120, 180 и 240 мл в день соответственно), x_1 - вектор социально-демографических характеристик (пол, возраст, брачный статус, образование, занятость, доходы и место проживания респондента), x_2 - вектор характеристик поведения респондентов (показатели пищевого поведения, физической активности, наличие вредных привычек, информированность о здоровом образе жизни), а 2 - логистическая функция.

Модели были оценены отдельно для подвыборок мужчин и женщин. В ходе дескриптивного анализа выявлены существенные различия между показателями потребления СГН для мужчин и женщин как в целом, так и по отдельным социально-демографическим группам, что дает возможность предположить отличия моделей потребления СГН для мужчин и для женщин. В литературе также есть свидетельства различного влияния факторов на потребление сладких напитков мужчинами и женщинами. Например, в работе (Kunzova et al., 2022) показано, что уровень доходов оказывает значимое влияние на потребление сладких напитков для мужчин, но не влияет на потребление сладких напитков для женщин. Образование, наоборот, значимо для женщин, но не значимо для мужчин.

Для проверки гипотезы о необходимости оценки моделей отдельно для мужчин и женщин, в данной работе был использован LR-тест, позволяющий оценить значимость улучшения регрессионной модели после разделения исходной выборки на части. Тест был выполнен для каждой из пяти моделей. Результаты теста позволяют сделать вывод о том, что гипотеза о равенстве коэффициентов моделей для мужчин и женщин отвергается для всех спецификаций.

Результаты. Результаты оценивания показали, что вероятность потребления СГН, в том числе опасного потребления, значимо снижается с возрастом. Это полностью согласуется с результатами исследований для других стран (Al-Hanawi et al., 2022; Miller et al., 2019; Barrett et al., 2017).

Для мужчин, состоящих в браке (как в зарегистрированном, так и в неофициальном), вероятность потребления СГН в принципе и вероятность многих видов опасного потребления значимо ниже, чем для мужчин, не состоящих в браке. Можно предположить, что женщины, которые пьют сладкие напитки реже мужчин, оказывают влияние и на их потребление партнерами. Для женщин также был выявлен защитный эффект брака: риски опасного потребления СГН для женщин, состоящих в браке, значимо ниже. Аналогичные результаты были получены в работах (Al-Hanawi et al., 2022; Mathur et al., 2020). Влияние брака вполне объяснимо - влияние супругов друг на друга, социальный контроль и социальная поддержка в браке отражаются на их образе жизни (Umberson et al., 2010). В целом полученные результаты подтверждают выводы других исследований относительно связи партнерства и вероятности рискованного поведения. Например, люди, состоящие в браке, реже злоупотребляют алкоголем (Kuntsche et al., 2009) и меньше курят (Peltonen et al., 2017).

Проживание в городах - еще один фактор, значимо и устойчиво снижающий риски всех рассматриваемых типов потребления СГН независимо от пола. Аналогичные результаты были получены для Австралии (Miller et al., 2019), а противоположные (жители городов чаще пьют сладкие напитки) - в работе (Al-Hanawi et al., 2022) для Саудовской Аравии, что, скорее всего, объясняется культурными особенностями и различиями в уровне жизни этих стран.

Важным фактором потребления СГН являются климатические условия проживания респондентов: чем жарче лето и чем теплее зима, тем при прочих равных условиях выше риски потребления и опасного потребления СГН. При этом эффект летних температур ожидаемо сильнее. Летняя жара вызывает жажду, которую люди утоляют, в том числе, с помощью таких напитков. Похожие результаты были получены в работе (Park et al., 2015), где было показано, что в США вероятность ежедневного потребления сладких напитков выше в южных штатах.

Как для мужчин, так и для женщин, показатели образа жизни значимо связаны с потреблением СГН - наличие вредных привычек, нерациональное питание и пассивный отдых значимо увеличивают вероятность опасного потребления СГН. Так, согласно полученным результатам, курение сигарет и электронных устройств, а также злоупотребление алкоголем увеличивает вероятность потребления СГН. Положительная связь курения и потребления сладких напитков также была выявлена в (Miller et al., 2019; Park et al., 2015), однако в работах (Kunzova et al., 2022; Fontes et al., 2020) связь курения и потребления

сладких напитков оказалась незначимой. Что касается злоупотребления алкоголем, то положительная взаимосвязь с потреблением сладких напитков упоминается также в работе (Kunzova et al., 2022). Однако есть свидетельства и обратной связи, когда злоупотребление алкоголем снижает вероятность потребления сладких напитков (Fontes et al., 2020; Park et al., 2015). Такие различия оценок связи употребления алкоголя и СГН могут быть вызваны отличиями в определении соответствующей переменной (потребление в любом объеме, частое потребление, потребление ударных доз алкоголя и т. д.).

Пищевые привычки также связаны с потреблением СГН. Нерациональное питание значительно увеличивает вероятность потребления и опасного потребления СГН независимо от пола. Люди, часто досаливающие пищу, часто потребляющие сладости, переработанные мясные изделия и фастфуд, потребляют СГН чаще и в опасных количествах. Низкий уровень информированности о принципах рационального питания также увеличивает риски опасного потребления СГН. Таким образом, потребление сладких напитков ассоциируется с низким уровнем заботы о собственном здоровье и может рассматриваться как одно из проявлений поведения, наносящего вред здоровью, наряду с вредными привычками и нерациональным питанием. Полученные результаты подтверждают выводы, имеющиеся в литературе, например, что частое употребление жареной пищи (James et al., 2020) и фастфуда (Al-Hanawi et al., 2022; Miller et al., 2019) способствуют более интенсивному потреблению сладких напитков.

Склонность к пассивному отдыху, сводящемуся к просмотру телевизора, компьютера, телефона, также положительно связана с потреблением СГН, в том числе с его наиболее опасными видами. Это может объясняться связью нездорового образа жизни в целом, важным фактором которого является низкая физическая активность, и потребления СГН. Однако другим каналом положительной связи просмотра телевизора, компьютера, телефона и рискованного потребления СГН может быть большая подверженность рекламе, в том числе рекламе сладких напитков. Большее потребление сладких напитков людьми с низкой физической активностью отмечается также в работе (Kunzova et al., 2022). Результаты (Mathur et al., 2020; Barrett et al., 2017) свидетельствуют о наличии значимой положительной связи потребления сладких напитков и длительности просмотра телевизора.

Таким образом, большинство факторов опасного потребления СГН для мужчин и женщин совпадают. Однако в работе были выявлены и существенные гендерные различия. Согласно полученным результатам, мужчины, регулярно и интенсивно занимающиеся спортом,

с большей вероятностью потребляют СГН, в том числе в опасных количествах. Этот результат на первый взгляд является контринтуитивным, т.к. физическая активность традиционно ассоциируется со здоровым образом жизни и заботой о своем здоровье. Однако известно, что интенсивные занятия спортом способствуют жажде и повышают потребность в простых углеводах, характеризующихся высоким гликемическим индексом и резко повышающим уровень сахара в крови (Yang et al., 2023). СГН являются доступным способом компенсации и жажды, и потребности в углеводах для мужчин, активно занимающихся спортом. Кроме того, спортивные молодые люди - распространенный образ в рекламе СГН, очевидно, разрабатываемой в расчете на эту группу потребителей. Для женщин взаимосвязь потребления СГН с интенсивными занятиями спортом оказалась незначимой, что, скорее всего, объясняется меньшей длительностью и интенсивностью тренировок.

Проведенный анализ не выявил связи социально-экономического статуса мужчин и вероятности потребления СГН. Ни наличие высшего образования, ни относительно высокие доходы не ассоциированы с вероятностью потребления СГН. Можно предположить, что мужчины, будучи менее осведомленными о принципах здорового образа жизни в целом и здорового питания в частности, реже осознают, что потребление сладких напитков может наносить существенный вред здоровью.

Кроме того, существенные гендерные различия отмечаются в связи потребления СГН и социально-экономического статуса. Если для мужчин высокий уровень образования и высокий уровень доходов статистически не связаны с потреблением СГН, то для женщин эти факторы имеют большое значение. Вероятность опасного потребления СГН для женщин с высшим образованием значимо ниже, чем для женщин с более низким уровнем образования. Более обеспеченные женщины (с относительно высокими доходами) реже потребляют СГН, чем менее обеспеченные. Отметим, что для наиболее опасных видов потребления, свыше 180 и 240 мл в среднем в день, влияние характеристик социально-экономического статуса оказывается незначимым, возможно, из-за малого числа таких наблюдений для женщин. Результаты настоящей статьи подтверждают выводы о значимости высокого уровня образования для женщин и незначимости его для мужчин, полученные в работе (Kunzova et al., 2022), однако не подтверждают выведенные там оценки влияния уровня доходов. Такие гендерные различия во взаимосвязи характеристик социально-экономического статуса и опасным потреблением сладких газированных напитков могут объясняться недостаточной информированностью

мужчин о принципах здорового питания в целом и о вреде потребления СГН в частности. В целом, полученные результаты подтверждают сформулированные ранее в литературе результаты о меньшей выраженности связи социально-экономического статуса со здоровьем и образом жизни для мужчин (Kim, Ruger, 2010). Похожие результаты также были получены в исследовании качества питания пожилых жителей развитых стран Европы (Irz et al., 2014): высокий социально-экономический статус не ассоциирован с улучшенным качеством питания, что повышает актуальность информационной кампании по продвижению принципов здорового питания.

Необходимо отметить, что полученные результаты устойчивы относительно выбора показателя потребления СГН.

Выводы. В работе проведен эконометрический анализ связи потребления сладких газированных напитков (СГН) и социально-демографических и поведенческих характеристик взрослого населения России. Эмпирической основой исследования являлись микро-данные выборочного анализа.

Обследования состояния здоровья населения (СЗН), проведенного Росстатом в 2022 г. Анализ проводился отдельно для мужчин и для женщин, а использованная методология дает возможность для международных сопоставлений.

Результаты работы свидетельствуют о наличии ярко выраженной половозрастной дифференциации потребления СГН. Более молодое население, а также мужчины чаще потребляют СГН и чаще потребляют их в опасных количествах. Другим важным выводом является защитный эффект брака - и для мужчин, и для женщин, состоящих в зарегистрированном или незарегистрированном браке, риски опасного потребления ниже, чем для тех, кто в браке не состоит. В работе показано, что потребление СГН в России имеет климатические особенности. Чем выше средние температуры июля и января в регионе проживания, тем выше вероятность потребления и опасного потребления СГН, причем эффект июльских температур более выражен.

Было выявлено, что потребление и опасное потребление СГН у мужчин и женщин по-разному связано с социально-экономическим статусом. Для женщин наличие высшего образования и относительно высокий уровень доходов снижают вероятность потребления СГН, тогда как для мужчин эти показатели незначимы. По мнению авторов, это свидетельствует о недостаточном понимании вреда неумеренного потребления СГН населением, в большей степени распространенном среди мужчин.

Поведенческие факторы значимо связаны с потреблением СГН:

пренебрежение собственным здоровьем повышает риски потребления и злоупотребления газированными напитками, а усилия, направленные на поддержание здорового образа жизни, напротив, значимо их снижают. Это касается курения, потребления алкоголя и нездоровых пищевых привычек, в том числе избыточного потребления соли, сахара и переработанных мясных продуктов. Однако из этого правила есть единственное важное исключение - согласно результатам исследования, мужчины, регулярно и интенсивно занимающиеся спортом, с большей вероятностью потребляют СГН, в том числе в опасных количествах. Результаты работы в основном согласуются с оценками, полученными в более ранних исследованиях для ряда развитых стран. Эмпирические данные, используемые в данном исследовании, не позволяют сделать выводы о динамике потребления СГН в последние годы, поскольку обследование СЗН стало проводиться относительно недавно. Однако данные о производстве сладких газированных напитков, собираемые Росстатом, свидетельствуют о положительной динамике, хотя и подверженной значительным колебаниям: с 275 млн. декалитров в 2017 г. до 358 млн. в 2021 г. и 296 млн. в 2022 г. для категории «напитки безалкогольные прочие, не включенные в другие группировки» (код ОКПД2 11.07.19.190). Сравнения с другими странами говорят о том, что хотя потребление СГН в России значительное, но оно существенно ниже, чем в США, во многих европейских странах и в других регионах, в частности, в Латинской Америке, на Ближнем Востоке и др. (Агроэкспорт, 2023).

Таким образом, существуют риски дальнейшего роста популярности СГН среди населения России. Этому способствуют как неснижающееся предложение, так и относительно низкий по сравнению с другими странами текущий уровень потребления (эффект низкой базы). Кроме того, особенности структуры потребления, а именно, молодой возраст наиболее интенсивных потребителей, провоцирует рост потребления в будущем за счет вовлечения молодой аудитории. Для предотвращения роста вредного потребления необходима последовательная государственная политика, в том числе включающая дополнительное налогообложение (акцизы), ограничения на рекламу, сокращение физической доступности СГН, а также широкую информационную кампанию. Центром внимания такой политики должны стать наиболее уязвимые с точки зрения потребления СГН группы.

Акцизы признаются наиболее эффективным способом снижения экономической доступности и сокращения потребления сладких напитков (Andreyeva et al., 2022). В России с июля 2023 г., вслед за многими другими странами, был введен акциз на сладкие напитки в раз-

мере 7 рублей в расчете на 1 л напитка. У этого важного шага есть ряд существенных ограничений, включая: 1) малый размер акциза, доля которого в средней розничной цене сладких газированных напитков на момент введения акциза незначительно превышала 10%; 2) отсутствие планов по его индексации с учетом инфляции; 3) исключение из перечня подакцизных товаров многих напитков с высоким содержанием сахара (выше порогового значения, указанного в Налоговом кодексе РФ). Устранение этих ограничений позволило бы усилить эффективность акцизов как меры снижения потребления СГН.

Дополнительно могли бы усилить защитный эффект государственной политики в данной сфере различные меры по ограничению физической доступности СГН, в том числе запрет на продажу таких напитков в учебных заведениях, спортклубах, на спортивных и детских мероприятиях, а также пропаганда здорового образа жизни и здорового питания.

Литература

1. Карцева М.А., Кузнецова П.О., Осаволук А.А. Социально-демографические и поведенческие факторы потребления сладких газированных напитков взрослым населением России // Прикладная эконометрика, 2024, т. 75, с. 54-77. DOI: 10.22394 / 1993-7601-2024-75-54-77
2. Агроэкспорт. (Обзор ВЭД: Сладкие газированные напитки. - М., 2023. <https://aemcx.ru/2023/02/14/обзор-вэд-сладкие-газированные-напитки/>.
3. Мажаева Т. В. (2020). Анализ изменения пищевых предпочтений и заболеваний (состояний), связанных с питанием, у населения Российской Федерации. Здоровье населения и среда обитания, 9 (330), 19-25. DOI: 10.35627/2219-5238/2020-330-9-19-25.
4. Миногина Е.В., Азанова М.П., Гагарина Д.Д., Рыжкова И.А., Самылкин А.А. (2022). Распространенность употребления сладких газированных напитков студентами медицинского вуза. В кн.: Актуальные вопросы современной медицинской науки и здравоохранения: материалы VII Международной научно-практической конференции молодых ученых и студентов, 778-782. Екатеринбург, УГМУ.
5. Петрова М.М., Пронина Е.А., Яганова С.С., Анонен П.Ю., Демакова М.Ю. (2017). Изучение потребления сладких газированных напитков студентами Красноярского государственного медицинского университета им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого. Вопросы питания, 86 (4), 93-98. DOI: 10.24411/ 0042-8833-2017-00064.

6. Ряттель А.В., Смирнова Н.А. (2023). Анализ потребления сладких газированных напитков в субъектах Российской Федерации. Вектор экономики, 3. DOI: 10.51691/2500-3666_2023_3_2.
7. Ханферьян Р.А., Выборная К.В., Раджабкадиев Р.М., Евстратова В.С., Наливайко Н.В., Семин В.Б., Галстян А.Г. (2017). Частота потребления сладких газированных напитков населением разных возрастных групп Российской Федерации. Вопросы питания, 86 (3), 55-58. DOI: 10.24411/0042-8833-2017-00045.

МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ¹

Алпысбаев К.С.

*PhD, заместитель директора Института Сорбонна-Казахстан
КазНПУ имени Абая по науке и международному сотрудничеству
Алматы, Казахстан*

Миграция остается одним из определяющих факторов демографического, социально-экономического и культурного развития Казахстана. После распада СССР в 1991 году страна пережила масштабный миграционный отток, вызванный этнической репатриацией (русских, немцев, украинцев и других групп), экономической нестабильностью, гиперинфляцией и трансформацией рынка труда. В 1990-е годы ежегодный отток достигал 200-300 тыс. человек, что сократило население с 16,5 млн. в 1991 году до 14,9 млн. к 1999 году. Экономический рост 2000-х, связанный с нефтяным бумом, и государственные программы репатриации этнических казахов (оралманов) способствовали стабилизации миграционных потоков, но отрицательное сальдо сохранялось до начала 2020-х.

В 2023-2024 годах ситуация изменилась: Казахстан впервые за десятилетия продемонстрировал положительное миграционное сальдо, что отражает рост привлекательности страны на фоне региональных геополитических и экономических изменений, включая конфликты в соседних странах и санкционное давление на Россию. По данным Бюро национальной статистики, в 2024 году миграционный прирост составил +16,5 тыс. человек, что на 78% выше показателя 2023 года

¹ Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

(+9,3 тыс.). В первом квартале 2025 года в страну прибыло 4 923 человека, выбыло 1 122, обеспечив сальдо +3 801. Эти изменения подчеркивают необходимость анализа миграции через гендерную призму, так как мужчины и женщины сталкиваются с различными мотивами, барьерами и последствиями миграции.

Гендерный подход позволяет выявить неравенства в доступе к возможностям, влиянии на рынок труда, демографическую структуру и социальную стабильность. Женщины чаще мигрируют по семейным и образовательным причинам, сталкиваясь с дополнительными вызовами, такими, как гендерное насилие или дискриминация, в то время как мужчины доминируют в трудовой миграции, связанной с промышленностью и строительством. Настоящий доклад анализирует гендерные аспекты внешней и внутренней миграции в Казахстане, опираясь на статистику, международные сравнения и экспертные оценки, и предлагает рекомендации для формирования инклюзивной миграционной политики.

За 2000-2024 годы в Казахстан прибыло 1,066 млн. человек, из них мужчины - 54,2% (578 тыс.), женщины - 45,8% (488 тыс.). За тот же период из страны выбыло 1,543 млн. человек, с долей мужчин 51,1% (788 тыс.) и женщин 48,9% (755 тыс.). Совокупное отрицательное сальдо составило - 476,3 тыс. человек, что отражает долгосрочные демографические потери. Однако в 2024 году зафиксировано положительное сальдо: +10,99 тыс. для мужчин и +5,56 тыс. для женщин, что указывает на более активный приток мужского населения.

Тенденции прибытия:

- Пик притока: 2005 год - 74,8 тыс. человек (мужчины - 50,3%, женщины - 49,7%), обусловленный репатриацией оралманов и экономическим подъемом.

- Минимум: 2021 год - 11,0 тыс. человек, связанный с пандемийными ограничениями (закрытие границ, снижение мобильности).

- Восстановление: с 2022 года приток растет, особенно в 2023-2024 годах, за счет мигрантов из России, Украины и других стран СНГ, мотивированных геополитическими факторами. В 2024 году доля женщин в притоке увеличилась до 47%, что связано с семейной миграцией и образовательными мотивами.

Тенденции выбытия:

- Пик оттока: 2000 год - 155,7 тыс. человек, с преобладанием женщин (52,3%), обусловленным этнической эмиграцией и семейными мотивами.

- Минимум: 2024 год - 12,7 тыс. человек (мужчины - 45,7%, женщины - 54,3%). Сокращение оттока заметно в северных и восточных

регионах (Северо-Казахстанская, Восточно-Казахстанская области), где демографическое старение (средний возраст населения - 40-42 года) и экономическая стагнация удерживают жителей.

- Мотивы: женщины чаще уезжают ради образования или семейных обстоятельств (например, брак за рубежом), мужчины - в поисках высокооплачиваемой работы (Россия, Южная Корея, ОАЭ).

Гендерные различия в мотивах миграции подчеркивают необходимость дифференцированного подхода к статистике и политикам. Например, женщины чаще сталкиваются с уязвимостью в процессе миграции (риски эксплуатации, дискриминация), что требует дополнительных мер социальной защиты.

Внутренняя миграция в Казахстане тесно связана с урбанизацией, где сельское население переезжает в города в поисках образования, работы и лучших условий жизни. В 2023 году объем внутренних перемещений составил около 320 тыс. человек, с выраженными гендерными различиями. Женщины составляют 55-60% мигрантов в крупные города, такие как Алматы и Астана, мотивированные доступом к высшему образованию, офисной занятости (сфера услуг, финансы) и брачными перспективами. По данным Бюро национальной статистики, в 2023 году в Алматы и Астану прибыло на 18% больше женщин, чем мужчин, в возрастной группе 18-34 года.

Мужчины, напротив, чаще мигрируют в промышленные регионы, такие, как Мангистауская, Атырауская и Карагандинская области, где нефтедобыча, горнодобывающая промышленность и строительство обеспечивают занятость (доля мужчин - до 70%). Это приводит к региональному гендерному дисбалансу:

- В сельских районах, особенно в Северо-Казахстанской и Павлодарской областях, отток женщин в возрасте 20-29 лет снижает коэффициент «мужчины / женщины» до 0,91-0,93, что на 8-10% ниже национального среднего (1,0). Это влияет на рождаемость, брачные союзы и социальную структуру.

- В промышленных регионах наблюдается обратная тенденция: избыток мужчин (коэффициент до 1,15) создает социальные вызовы, включая рост преступности и дефицит семейных связей.

Гендерные различия во внутренней миграции также связаны с инфраструктурными факторами. Недостаток детских садов, медицинских учреждений и рабочих мест в сельских районах усиливает отток женщин, тогда как мужчины чаще остаются в сельском хозяйстве или мигрируют вахтовым методом. Это требует адресных мер для балансировки регионального развития.

Миграционное сальдо по гендерным группам оставалось отрица-

тельным до 2022 года, но в 2023-2024 годах перешло в положительную зону. Ниже приведены данные за 2015-2024 годы (в тыс. человек):

Год	Сальдо для мужчин	Сальдо для женщин	Общее сальдо
2015	-15,2	-14,8	-30,0
2016	-12,5	-11,9	-24,4
2017	-10,8	-10,2	-21,0
2018	-9,7	-9,1	-18,8
2019	-8,4	-7,9	-16,3
2020	-6,2	-5,8	-12,0
2021	-4,1	-3,9	-8,0
2022	-2,3	-2,1	-4,4
2023	+4,8	+4,5	+9,3
2024	+10,99	+5,56	+16,55

Мужчины демонстрируют более высокий прирост (+10,99 тыс. в 2024 году), что связано с их доминированием в строительстве (75% рабочих), нефтедобыче (80%) и логистике (65%). Женщины, хотя и показывают положительное сальдо, отстают из-за меньшей вовлеченности в эти сектора и влияния семейных факторов (уход за детьми, брак). Это подчеркивает необходимость гендерно-чувствительных мер для стимулирования женской миграции в высокодоходные отрасли.

За 2000-2024 годы наибольшие миграционные потери зафиксированы в следующих профессиональных группах:

- Технические специальности: - 112,3 тыс. человек (мужчины - 75%, женщины - 25%), включая инженеров, строителей и специалистов добывающей промышленности.

- Педагогические специальности: -21,0 тыс. (женщины - 65%, мужчины - 35%), что отражает отток учителей в Россию и страны дальнего зарубежья.

- Медицинские специальности: -15,5 тыс. (женщины - 70%, мужчины - 30%), особенно медсестер и врачей первичного звена.

Приток квалифицированных специалистов частично компенсирует потери: в 2024 году прибыло 15,5 тыс. мигрантов с профессиональным образованием, включая:

- 3,1 тыс. с техническим образованием (мужчины - 80%);
- 1,0 тыс. с педагогическим образованием (женщины - 60%);
- 0,6 тыс. с медицинским образованием (женщины - 75%).

Однако приток не покрывает дефицит в STEM-сферах (наука, технологии, инженерия, математика), где доля женщин составляет лишь 14%, несмотря на их высокую квалификацию (40% выпускников

вузов в STEM - женщины). Это связано с гендерными стереотипами, ограниченным доступом к карьерному росту и низкой оплатой труда в этих отраслях для женщин (разрыв в зарплатах - 25-30%).

Отток специалистов с высшим образованием остается значительным: в 2000 году выехало 17,9 тыс. человек с дипломом вуза, в 2024 году - 3,0 тыс. Положительная динамика наблюдается с 2023 года, когда приток превысил отток (+2,7 тыс. в 2024 году). Женщины чаще мигрируют с педагогическим (45%), медицинским (30%) и экономическим (20%) образованием, мотивированные карьерными возможностями в городах или за рубежом. Мужчины доминируют в техническом (55%) и сельскохозяйственном (25%) образовании, где миграция связана с сезонной работой или контрактами в нефтегазовом секторе.

Эта тенденция усиливает "утечку мозгов", особенно среди женщин, что требует мер по удержанию специалистов, таких как гранты на исследования и программы переподготовки.

Большинство мигрантов (60-65%) состоят в браке, что подчеркивает семейный характер миграции. Женщины в возрасте 20-34 лет (45% женской миграции) движимы образовательными, семейными (брак, воссоединение с семьей) и безопасностными мотивами. Мужчины в возрасте 25-39 лет (50% мужской миграции) ориентированы на экономические факторы - занятость, доходы, карьерный рост. Дополнительные аспекты:

- Женщины: сталкиваются с рисками гендерного насилия, эксплуатации и дискриминации в процессе миграции, особенно в низкооплачиваемых секторах (услуги, торговля).

- Мужчины: чаще работают в опасных условиях (строительство, добыча), что повышает риски травматизма и смертности.

Эти различия требуют учета в миграционной политике, включая программы социальной поддержки и защиты прав мигрантов.

В сравнении с другими странами Центральной Азии Казахстан демонстрирует более сбалансированную гендерную структуру миграции (55% мужчины, 45% женщины). В Кыргызстане и Таджикистане мужчины составляют 70-80% трудовых мигрантов, направляющихся в Россию, тогда как женщины чаще остаются в стране или мигрируют по семейным причинам. В Узбекистане наблюдается схожая с Казахстаном тенденция, но с большим акцентом на мужскую трудовую миграцию. По данным Всемирного банка, Казахстан выгодно отличается более диверсифицированными мотивами миграции (труд, образование, репатриация, бизнес), что создает потенциал для инклюзивной политики.

Мужчины чаще мигрируют в возрасте 25-39 лет (период карьер-

ного роста и экономической активности), женщины - в 20-34 лет (включая репродуктивный возраст). Женская миграция сильнее зависит от семейных обстоятельств (брак, рождение детей), мужская - от экономических возможностей (работа, бизнес). Отток молодых женщин снижает рождаемость в сельских регионах (на 5-7% в Северо-Казахстанской области), что требует демографических мер.

Отток женщин с педагогическим и медицинским образованием приводит к дефициту кадров в социальной сфере (80% учителей и медсестер - женщины), что особенно критично в сельских районах. Отток мужчин усугубляет нехватку в сельском хозяйстве (-20% кадров) и технических отраслях (-15%). Гендерный разрыв в занятости усиливается: женщины сосредоточены в низкооплачиваемых секторах (услуги, образование), мужчины - в высокодоходных (промышленность, строительство). По данным UN Women, разрыв в зарплатах достигает 25-30%, что снижает экономическую привлекательность для женщин.

Рекомендации:

1. Усиление статистики: Внедрить обязательный сбор гендерно-дифференцированной миграционной статистики с учетом мотивов, профессиональной структуры и последствий.

2. Удержание женщин-специалистов: Разработать программы субсидирования жилья, детских пособий и грантов для женщин в регионах с высоким оттоком (например, Северо-Казахстанская область).

3. Обратная миграция: Стимулировать возврат соотечественников через налоговые льготы, программы реинтеграции и профессионального признания.

4. Женщины в STEM: Расширить образовательные программы и квоты для женщин в технических и инженерных специальностях, включая менторство и гранты.

5. Поддержка занятости: Создать программы поддержки женской занятости в высокодоходных секторах через антидискриминационные меры и субсидии работодателям.

6. Инфраструктура регионов: Инвестировать в развитие школ, детских садов и медицинских учреждений в сельских районах для удержания женщин.

7. Репатриация: Усилить программы репатриации этнических казахов с акцентом на семейную миграцию и интеграцию.

8. Привлечение мигрантов: Упростить визовые процедуры и создать интеграционные курсы для квалифицированных мигрантов в социальные и технические сферы.

9. Гендерно-чувствительные исследования: Проводить регуляр-

ные исследования влияния миграции на гендерное равенство и демографию.

10. Международное сотрудничество: Сотрудничать с ООН, Всемирным банком и МОМ для внедрения лучших практик в миграционной политике.

Миграционные процессы в Казахстане демонстрируют позитивную динамику: снижение оттока, рост притока и формирование положительного сальдо в 2023-2024 годах. Однако гендерные дисбалансы - преобладание мужчин в притоке, отток квалифицированных женщин и региональные диспропорции - требуют целенаправленных мер. Гендерно-чувствительная миграционная политика, основанная на равном вовлечении мужчин и женщин в экономическую и социальную жизнь, позволит превратить миграцию в ресурс для устойчивого развития. Создание условий для долгосрочного закрепления мигрантов, особенно женщин, в регионах и высокодоходных отраслях станет ключом к демографической стабильности и экономическому росту Казахстана.

Литература

1. Бюро национальной статистики. Демографические показатели Республики Казахстан. - URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 11.08.2025).
2. Институт экономических исследований. Гендерное неравенство в Казахстане: статистический обзор. - URL: <https://eri.kz> (дата обращения: 11.08.2025).
3. UN Women Data Hub. Kazakhstan Country Data. - URL: [https:// data.unwomen.org](https://data.unwomen.org) (дата обращения: 11.08.2025).
4. Times of Central Asia. Kazakhstan's Migration Trends. - URL: [https:// timesca.com](https://timesca.com) (дата обращения: 11.08.2025).
5. 24.kz. Почти 5000 человек прибыло в Казахстан в 2025 году. - URL: <https://24.kz> (дата обращения: 11.08.2025).
6. United Nations. World Migration Report 2024. - URL: <https://www.iom.int> (дата обращения: 11.08.2025).
7. World Bank. Migration and Remittances Data. - URL: <https://www.worldbank.org> (дата обращения: 11.08.2025).
8. IOM (International Organization for Migration). Migration Data Portal: Kazakhstan. - URL: <https://migrationdataportal.org> (дата обращения: 11.08.2025).
9. Kazakhstan Institute for Strategic Studies. Gender Aspects of Migration in Central Asia. - URL: <https://kisi.kz> (дата обращения: 11.08.2025).
10. Eurasian Development Bank. Labor Migration in EAEU Countries. - URL: <https://eabr.org> (дата обращения: 11.08.2025).

ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІҢ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ-ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫНА ӘСЕРІ

Дүйскенова Р.Ж.

*PhD, ассоц профессор м.а. Алматы технологиялық университеті,
Алматы, Қазақстан*

Кадырбекова Д.С.

*PhD, ассоц профессор м.а, Қазақ спорт және туризм академиясы,
Алматы, Қазақстан*

Бәзілхан С.Б.

*Ассистент, Алматы технологиялық университеті
Алматы, Қазақстан*

Дүйсенбі С.Қ.

*Ассистент, Алматы технологиялық университеті
Алматы, Қазақстан*

Гендерлік теңдіктің экономикалық әсері алдымен жұмыс күшін арттыруға байланысты болады. Еңбек саласындағы гендерлік теңдік қол жетімді жұмыс күшінің өсуіне ықпал етеді, бұл өз кезегінде экономиканың өсуіне ықпал етуі мүмкін. Қазақстанда әйелдердің еңбек нарығындағы рөлі уақыт өте келе айтарлықтай өсті. Әйелдер экономиканың әртүрлі салаларында, соның ішінде бизнес, ғылым, денсаулық сақтау және білім беруде белсенді рөл атқара бастайды. Статистика көрсеткендей, әйелдер еңбек ресурстарының едәуір бөлігін құрайды, бірақ олардың жоғары білікті және жоғары жалақы алатын лауазымдарға қатысуы әлі де шектеулі.

Маңызды әсер еңбек өнімділігін арттыруға байланысты болады. Жұмыс орнындағы ерлер мен әйелдердің теңдігі еңбек өнімділігін арттырады. Зерттеулер көрсеткендей, командалардағы гендерлік әртүрлілік қабылданатын шешімдердің сапасын жақсартуға ықпал етеді, сонымен қатар инновацияны ынталандырады. Теңдік қағидаттарын қолдану адами капиталды тиімді пайдалануға және кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етеді.

Сонымен қатар басты әсерді экономикалық өсу және әл-ауқаттың жақсаруы айқындайды.

Ерлер мен әйелдердің экономикалық қызметке қатысу мүмкіндігі тең болған кезде, бұл елдің жалпы ішкі өнімінің (ЖІӨ) өсуіне ықпал етеді. Гендерлік теңдікті енгізу кірістер мен ресурстарды біркелкі бөлуге, азаматтардың әл-ауқатын жақсартуға және кедейлік деңгейін төмендетуге ықпал етуі мүмкін. Атап айтқанда, экономикадағы әйелдер санының артуы әлеуметтік климаттың жақсаруына және өмір сүру са-

пасының жақсаруына ықпал етеді.

Гендерлік теңдіктің демографиялық әсері жағынан халықтың денсаулығын жақсарту мәселесі ерекше зерттеуді қажет етеді. Гендерлік теңдік халықтың денсаулығына тікелей әсер етеді. Медициналық қызметтерге қол жеткізудегі теңдік жағдайында әйелдер өз денсаулығы мен балаларының денсаулығына тиімдірек қамқорлық жасай алады. Бұл ана мен бала өлімінің төмендеуіне, өмір сүру ұзақтығының ұзаруына, сондай-ақ болашақ ұрпақтың денсаулығының жақсаруына әсер етеді.

Ал отбасылық саясат және отбасылық теңдікті қолдау бойынша шараларда гендерлік теңдік отбасылық саясаттағы өзгерістерге әсер етеді. Қазақстанда әйелдерді қолдауға, олардың жұмысы мен отбасын біріктіру үшін жағдайды жақсартуға байланысты мәселелер өзекті бола түсуде. Білім беру, медициналық қызметтер, әлеуметтік төлемдер және еңбек құқықтарының теңдігі сияқты әйелдердің жағдайын жақсартуға бағытталған мемлекеттік бағдарламалар демографиялық жағдайды жақсартуға ықпал етеді. Бұл бала туудың жоғарылауынан және бала тәрбиесінің жақсаруынан көрінеді.

Қазақстан Республикасының экономикалық-демографиялық дамуына гендерлік теңдіктің әсерін көрсететін талдаманы ұсыну үшін елдегі гендерлік теңдік көрсеткіштері мен экономикалық-демографиялық факторлар туралы қолжетімді деректерді пайдалануымыз қажет (Кесте 1).

Кесте 1. Қазақстан Республикасының экономикалық-демографиялық дамуына гендерлік теңдіктің әсерін талдау (2022 - 2023 жж.)

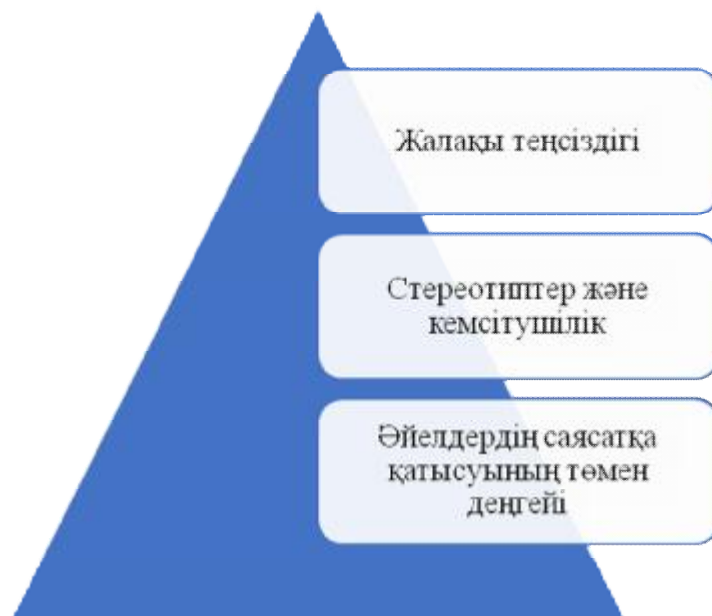
Көрсеткіштер	Ерлер	Әйелдер	Жалпы көрсеткіштер
Еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдер үшін (%)	62%	38%	100%
Орташа жалақы (теңгемен)	200,000	160,000	-
Жұмыссыздық деңгейі (%)	4.8%	5.3%	5.0%
Әйелдердің Парламентке қатысуы (%)	-	28.0%	-
Білім деңгейі (жоғары білім) (%)	35.0%	50.0%	-
Аналардың өлімі (100,000 тірі туылғандарға)	15.0	45.0	-
Демографиялық коэффициент (туу коэффициенті)	14.2	12.5	13.4
Бизнестегі әйелдердің үлесі (%)	-	30.0%	-
Өмір сүру ұзақтығы (жылдар)	71.0	77.5	74.3
Гендерлік теңдік индексі (БҰҰ бойынша)	-	0.63	-
Ескерту: статистикалық көрсеткіштер мен ДДСҰ көрсеткіштері негізінде жасалды			

2022-2023 жылдардағы көрсеткіштер бойынша еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің еңбек қызметіне қатысуын көрсетеді.

Гендерлік теңдік индексі, ол елдегі гендерлік теңдіктің жалпы деңгейін көрсететін көрсеткіш ретінде танылған. Бұл көрсеткіштер гендерлік теңдіктің әртүрлі аспектілері Қазақстандағы экономикалық дамумен және демографиялық үрдістермен қалай байланысты екенін талдауға мүмкіндік береді. Бұл статистикалық көрсеткіштерді ағымдағы жағдайды бағалау және елдің одан әрі ілгерілеуі үшін гендерлік теңдік маңызды болатын аймақтарды анықтау үшін пайдалануға болады.

Көп жағдайда әйелдердің шешім қабылдауға қатысуы мына бағыттарды қарастырады. Саясат пен басқарудағы гендерлік теңдік әйелдерге шешім қабылдау процесіне қатысуға мүмкіндік береді, бұл демографиялық жағдайды жақсарту бойынша шараларды жоспарлауға және жүзеге асыруға ықпал етеді. Шешім қабылдаудағы көзқарастар мен тәжірибелердің кең ауқымы туу, көші-қон және әлеуметтік тәртіпті сақтау мәселелерін тиімдірек шешуге көмектеседі.

Қазақстандағы гендерлік теңдік жолындағы проблемалар мен сын-қатерлерді талдайтын болсақ, елеулі прогреске қарамастан, Қазақстан гендерлік теңдік саласында бірқатар мәселелерге тап болған. Олардың негізгілеріне мыналар жатады (Сурет 1):



Сурет 1. Гендерлік теңдік саласындағы бірқатар мәселелер

Көріп отырғанымыздай, жалақы теңсіздігі - ол әйелдердің білім берудегі және кәсіби қызметтегі жоғары жетістіктеріне қарамастан, ұқсас жұмыс үшін ерлерге қарағанда аз алатындығы болуы да мүмкін.

Ал стереотиптер және кемсітушілік бойынша талдағанда, гендерлік стереотиптер, мәдени дәстүрлер және бала тәрбиесіндегі теңсіздік әйелдердің өмірдің әртүрлі салаларындағы мүмкіндіктерін шектеуі де мүмкін. Қоғам мен мемлекеттік құрылымдардың кемсітушілікпен белсенді күресуі маңызды болып табылады.

Әйелдердің саясатқа қатысуының төмен деңгейі бойынша әйелдердің елдің саяси өміріне қатысуын арттыру жөніндегі күш-жігерге қарамастан, олардың Парламенттегі және атқарушы биліктегі үлесі салыстырмалы түрде төмен болып қала береді.

Қазақстан Республикасының экономикалық-демографиялық дамуына гендерлік теңдіктің әсер етуінің экономикалық-математикалық моделі гендерлік көрсеткіштердің (әйелдердің еңбекке қатысуы, білім деңгейі, жалақыдағы алшақтық және т.б.) макроэкономикалық (ЖІӨ, жұмыспен қамту) және демографиялық (туу, өлім-жітім, өмір сүру ұзақтығы) көрсеткіштерге қалай әсер ететінін сипаттауға тиіс. Негізгі экономикалық - демографиялық модель құру көрінісін көрсетуге болады.

Мұндағы алынатын көрсеткіштер мынадай санаттармен айқындалады:

1. GDP - жалпы ішкі өнім;
2. Lm-еңбекке қабілетті ерлер саны;
3. Lw-еңбекке қабілетті әйелдер саны;
4. Ew-әйелдердің жұмыспен қамту деңгейі (жұмыс жасайтын әйелдердің үлесі);
5. Em-ер адамдардың жұмыспен қамту деңгейі;
6. PW-әйелдердің еңбек өнімділігі;
7. Pm- ер адамдардың еңбек өнімділігі;
8. B-туу коэффициенті (1000 адамға);
9. GeI-гендерлік теңдік индексі (0-ден 1-ге дейін, теңдік неғұрлым жоғары болса)
10. Edw-әйелдердің білім деңгейі (үлестермен);
11. Wgap - гендерлік жалақы алшақтығы (%);
12. H-денсаулық индексі (мысалы, өмір сүру ұзақтығы немесе ана өлімі).

Көрсеткіштердің негізгі тұжырымдарында модельдің экономикалық компоненті (ЖІӨ-ге әсері) көрсетіледі: ЖІӨ - бұл ерлер мен әйелдер өндіретін өнімнің мөлшері- деп есептегенде мынадай формулаға сәйкес келеді:

$$GDP = P_m \cdot E_m \cdot L_m + P_w \cdot E_w \cdot L_w \quad (1)$$

Но: P_w және E_w гендерлік теңдік деңгейіне байланысты:
 $E_w = f_1(GEI, Edw)$, $P_w = f_2(GEI, Wgap)$

Бұл нысан мына формулада көрініс табады:

$$E_w = E_m \cdot (0.5 + 0.5 \cdot GEI), P_w = P_m \cdot (1 - Wgap) \quad (2)$$

Мұндағы: $Wgap$ $Wgap$ 0-ден 1-ге дейінгі үлестерде берілген. Модельдің демографиялық компоненті (туу мен денсаулыққа әсері) арқылы айқындалады. Бала туу білім деңгейіне және әйелдердің экономикаға қатысуына байланысты болады, оларды айқындайтын формула берілген:

$$B = B_0 \cdot (1 - \alpha \cdot Edw) + \beta \cdot GEI \quad (3)$$

Мұндағы:

B_0 - төмен білім жағдайында негізгі туу коэффициенті;

α , β - туу сезімталдығының білім мен теңдікке параметрлері;

Денсаулық индексі (мысалы, әйелдердің өмір сүру ұзақтығы, ана өлімі және т.б.) медицинаға қол жетімділік пен теңдік дәрежесіне байланысты болады:

$$H = H_0 + \gamma \cdot GEI + \delta \cdot Edw \quad (4)$$

Осыған байланысты көрсеткіштердің шарттары беріледі (кесте 2):

Кесте 2. Көрсеткіштердің шартты белгілері

Көрсеткіштері	Мәндері	Сипаттамалары
P_m	10	Ер адамдардың еңбек өнімділігі
E_m	0.8	80% ер адам жұмыс жасайды
L_m	4 млн	Еңбекке қабілетті ерлер саны
L_w	4 млн	Еңбекке қабілетті әйелдер саны
GEI	0.6	Гендерлік индекс
$Wgap$	0.2	Жалақы алшақтығы 20%
Edw	0.7	Әйелдердің 70% жоғары білімі бар
B_0	20	Негізгі туу коэффициенті
α	0.2	Білім берудің тууға әсері
β	3	GEI -дің тууға әсері
H_0	70	Негізгі өмір сүру ұзақтығы
γ	5	GEI денсаулыққа әсері
δ	3	Білім берудің денсаулыққа әсері

Модель бойынша ЖІӨ есептеу:

$$GDP=10 \cdot 0.8 \cdot 4 + 10 \cdot (1-0.2) \cdot 0.8 \cdot (0.5+0.5 \cdot 0.6) \cdot 4 = 32 + 20.48 = 52.48$$

Мұндай модельді гендерлік көрсеткіштердің әсерін сандық талдау үшін, макроэкономикалық және демографиялық трендтерді болжауда, мемлекеттік гендерлік және демографиялық саясатты әзірлеу кезінде пайдалануға болады.

Аталған тақырып бойынша маңызды қадам ретінде алдағы уақыттарда жоғарғы оқу орындарында арнайы пән енгізіліп, теориялық және тәжірибелік білім мен дағдыны қалыптастырған дұрыс болады деп есептейміз. Нәтижесінде барлық әзірленген оқу пәндерінде гендерлік теңдік және гендерлік саясаттың мәнін ашып, гендерлік теңдік қағидатын бекітетін құқықтық нормалардың эволюциясы құрастырылады.

Қорыта келгенде, гендерлік теңдік Қазақстан Республикасының экономикалық-демографиялық дамуына айтарлықтай әсер етеді. Өмірдің әртүрлі салаларында теңдікті енгізу экономикалық белсенділікті арттыруға, өмір сапасы мен денсаулықты жақсартуға, демографиялық жағдайды жақсартуға ықпал етеді. Дегенмен, қол жеткізілген жетістіктерге қарамастан, гендерлік айырмашылықтарды жою, әйелдердің құқықтарын жақсарту және жынысына қарамастан барлық азаматтар үшін тең мүмкіндіктер жасау бойынша жұмысты жалғастыру қажет. Гендерлік теңдікті дамыту Қазақстанның орнықты әлеуметтік-экономикалық прогресінің маңызды бөлігі болып табылады.

Әдебиеттер

1. Великая Н.М., Березкина Е.М., Ирсетская Е.А. Гендерное равенство XXI века: глобальные вызовы и локальные ответы / под общ. ред. Н.М. Великой. - М.: Ключ-С, 2023.
2. Кандричина И. Гендер и право: первый опыт преподавания в Республике Беларусь: информационная брошюра. - Лунд: Институт Рауля Валленберга, 2019.
3. «Қазақстандағы әйелдердің әлеуметтік-экономикалық жағдайы: талдау және перспективалар» (ҚР Статистика комитетінің есебі) 2022-2023 жж.
4. Lourdes Beneria, Günseli Berik, Maria Flora., Gender, Development and Globalization., Электронная книга

СОВРЕМЕННАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В КАЗАХСТАНЕ С ПОЗИЦИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП МУЖЧИН И ЖЕНЩИН¹

Мухамадиева А.А.

*кандидат экономических наук, профессор-исследователь кафедры
бизнеса, Казахстанско-Американский свободный университет,
Усть-Каменогорск, Казахстан*

Современные оценки продукта, производимого внутри домохозяйств, показывают, что неоплачиваемые затраты времени - существенная часть совокупного выпуска экономики. Для Казахстана оценочная рыночная стоимость неоплачиваемого труда, по данным исследования [1], может достигать до 30% ВВП, что сопоставимо с результатами для других стран. Это задаёт важный ракурс для демографического анализа: распределение времени между мужчинами и женщинами влияет на брачно-репродуктивное поведение, занятость, доход и здоровье семьи [2-7].

Ряд работ (Калабихина; Калабихина, Шайкенова) демонстрирует устойчивые гендерные различия в затратах времени на домашнее хозяйство: даже при растущем участии женщин в экономике именно они несут основную нагрузку по уходу и ведению дома [2-3]. Данные Бюро национальной статистики РК за 2021 год подтверждают: женщины тратят на домашние обязанности в среднем на 2-3 часа больше в день, чем мужчины [4]. Возрастные профили также расходятся: у женщин пики неоплачиваемой занятости приходятся на 25-35 лет (рождение и воспитание детей) и 50-60 лет (уход за пожилыми членами семьи) [5].

Классические экономические и социологические подходы (Беккер, Гронау; исследования разделения труда в семье) объясняют различия взаимодействием рыночной заработной платы, относительных ресурсов и культурных норм [6-10]. В казахстанском контексте дополнительное значение имеют урбанизация, региональные различия и межпоколенческие установки.

Цель работы - выявить факторы гендерного неравенства в распределении домашних обязанностей и предложить пути его сокращения на основе статистики использования времени (2015-2021).

Задачи включают:

1) оценку средних временных затрат мужчин и женщин;

¹ Данное исследование проводится в рамках проекта AP19680677 «Экономико-демографическое развитие Казахстана: гендерный аспект» грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан).

2) выявление влияющих факторов (занятость, дети, возраст, образование, доход);

3) анализ динамики 2015-2021 гг.

Обзор литературы. Международная литература показывает устойчивость «гендерного разделения труда» даже при росте женской занятости [8-10]. В экономической теории домашнее производство трактуется как рациональный выбор в условиях ограничений времени и дохода (Беккер; Гронау) [6-7]. Социологические и гендерные исследования добавляют роль норм и ожиданий.

Для операционализации авторы используют консолидированную рамку из нескольких взаимодополняющих подходов (кратко):

1. Теория относительных ресурсов: распределение обязанностей зависит от относительного дохода/образования партнёров; больший ресурс → меньшая доля домашнего труда.

2. «Двойная смена»: работающие женщины совмещают оплачиваемый труд и домашние обязанности, что ведёт к хронической перегрузке.

3. Переговорная модель домохозяйства: итоговое распределение - результат торга с учётом альтернатив и «переговорной силы».

4. Культурные нормы, социальные роли: устойчивые ожидания относительно «женских» и «мужских» задач фиксируют асимметрии.

5. Интерсекциональность: перекрёстие пола, возраста, статуса занятости, дохода, места проживания задаёт неодинаковые режимы неравенства.

6. Теория использования времени: институциональные и технологические условия (детсады, бытовая техника, гибкая занятость) трансформируют «стоимость времени» и фактическое распределение.

Эмпирические находки по Казахстану (Калабихина; Шайкенова и др.) согласуются с этой рамкой: нормы и институты действуют совместно, а не поодиночке [2-5, 11-12].

Данные и методы. Использованы выборочные обследования использования суточного фонда времени населения РК за 2015, 2018 и 2021 годы (Бюро национальной статистики/Комитет по статистике) [4, 13-14]. Инструментарий: дневники и анкеты 24-часовой занятости, репрезентативные по регионам, город/село; совокупный объём - до 12 000 домохозяйств. Переменные: пол, возраст, семейное положение, занятость, образование, доход, наличие детей до 14 лет; время на домашнее хозяйство, уход, оплачиваемую работу, досуг.

Методы: описательная статистика; тест Манна-Уитни для сравнения распределений (между полами; между группами женщин по занятости/детности); парные корреляции между временем домашнего

труда и факторами (возраст, образование, доход, число детей). Уровень значимости - 5%.

Результаты

1. Гендерные различия: базовая картина

Таблица 1. Среднее время (часов в день) на домашние обязанности, Казахстан

Год	Женщины	Мужчины	Разница
2015	5,1	2,4	2,7
2018	4,9	2,5	2,4
2021	4,7	2,6	2,1

Тест Манна-Уитни фиксирует статистически значимые различия во все годы:

2015: $U = 180\,000$, $p < 0,0001$; 2018: $U = 175\,000$, $p < 0,0001$; 2021: $U = 170\,000$, $p < 0,0001$.

Вывод. Разрыв сокращается с 2,7 до 2,1 часа, однако остаётся существенным. Это согласуется с международными трендами «медленного сдвига» [8-10].

2. Роль занятости женщин

Таблица 2. Время домашнего труда у женщин по статусу занятости

Год	Статус	Часы/день
2015	Работающие	4,8
	Неработающие	5,5
2018	Работающие	4,6
	Неработающие	5,2
2021	Работающие	4,4
	Неработающие	5,0

Во все годы различия значимы (Манна-Уитни): 2015: $U = 90\,000$; 2018: $U = 88\,000$; 2021: $U = 85\,000$; $p < 0,0001$. Работающие женщины уделяют дому меньше времени, но всё равно несут основную нагрузку, подтверждая феномен «двойной смены».

3. Наличие детей

Таблица 3. Женщины: дети до 14 лет и домашний труд

Год	Дети до 14	Часы/день
2015	Нет	4,5
	Есть	5,6
2018	Нет	4,3

	Есть	5,3
2021	Нет	4,1
	Есть	5,1

Различия значимы (U: 80 000; 78 000; 75 000; $p < 0,0001$). Пики времени у женщин приходятся на 25-35 лет, что совпадает с периодом рождения/ухода за детьми [5].

4. Корреляции с социально-демографическими факторами

Таблица 4. Корреляции (женщины): время домашнего труда и факторы

Фактор	2015	2018	2021
Возраст	0,30	0,32	0,34
Образование	-0,25	-0,27	-0,29
Доход семьи	-0,20	-0,22	-0,24
Число детей	0,38	0,40	0,42

Обсуждение

Полученные результаты подтверждают, что казахстанская семья находится в состоянии незавершённого гендерного перехода: женская экономическая активность растёт, но домашняя нагрузка перераспределяется медленно [2-5, 8-10]. Сокращение разрыва на ~0,6 часа за шесть лет - позитивно, однако при текущих темпах достигнуть паритета только за счёт «естественной» динамики будет сложно.

Почему различия устойчивы?

- Культурные нормы и роли: ожидания женской «основной ответственности» за дом поддерживаются в межпоколенческой передаче и медиа.

- Институциональная среда: дефициты инфраструктуры ухода (ясли, продлёнка), ограниченность отцовских отпусков, стандарты занятости с «длинным днём»

- Экономика времени: альтернативная стоимость женского времени ниже в домохозяйствах с более низким доходом/образованием; набор «услуг замещения» (аутсорсинг, техника) недоступен для части семей.

- Переговорная сила: гендерные различия в зарплатах и карьерных перспективах смещают «равновесие» в сторону традиционной модели.

Отдельно стоит подчеркнуть макроэкономическую значимость: вклад неоплачиваемого домашнего труда эквивалентен существенной

доле ВВП (до 30%), следовательно, любые изменения в распределении времени имеют эффекты для занятости, доходов и благосостояния.

Импlications для политики и практики

1. Инфраструктура ухода: расширение мест в яслях/детсадах; услуги присмотра, продлёнки, «передышечного ухода» для семей с пожилыми.

2. Стимулы для отцовского участия: оплачиваемые и «несмешиваемые» отцовские отпуска; кампании по нормализации участия мужчин в уходе.

3. Гибкая занятость: гибкие графики, удалёнка, неполная занятость без штрафа к карьерной траектории; пилоты «короткой недели» в госсекторе и креативных индустриях.

4. Равенство оплаты труда: прозрачность зарплат по должностям и полу; аудит кадровых практик; программы ускоренного роста для женщин с перерывами в стаже.

5. Мониторинг времени: институционализировать регулярные обследования использования времени (не реже одного раза в 3-4 года), включить модули про уход и «цифровой дом».

6. Образование и коммуникации: школьные/университетские модули о равноправии в быту; массовые кампании по «новым ролям» в семье.

7. Оценка экономического эффекта: внедрение сателлитных счетов домашнего производства в Систему национальных счетов для Казахстана, отчётность в разрезе пола.

Демографическая реальность Казахстана - это растущее участие женщин в экономике при сохранении значительной асимметрии неоплачиваемого труда. По данным обследований 2015-2021 гг., разрыв во времени сократился, но остаётся более двух часов в день. Ключевые детерминанты - наличие детей, возраст, ресурсы (доход/образование) и устойчивые культурные нормы. Комплексная политика, сочетающая инфраструктурные, институциональные и культурные меры, способна ускорить сближение повседневных практик с декларируемым равноправием - с прямыми выгодами для благосостояния семей и потенциала экономики.

Литература

1. Смагулова А.Б. Оценка стоимости неоплачиваемого труда в Казахстане // Экономика и статистика. 2019. № 4. - С. 45-53.
2. Калабихина И.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России. - М.: МАКС Пресс, 2009.

3. Калабихина И.Е., Шайкенова Ж.К. Оценка внутридомохозяйственных трансфертов времени // Демографическое обозрение. 2018. № 4. - С. 1-30.
4. Бюро национальной статистики РК. Выборочное наблюдение использования суточного фонда времени населения РК за 2021 год. - Нур-Султан, 2022.
5. ПРООН. Отчёт о гендерном равенстве в Казахстане. 2020.
6. Becker G.S. A Treatise on the Family. Harvard University Press, 1991. - 441 p.
7. Gronau R. Leisure, Home Production, and Work: The Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. 1977. Vol. 85. P. 1099-1123.
8. Arrighi B.A., Maume D.J. Workplace Subordination and Men's Avoidance of Housework // Journal of Family Issues. 2000. Vol. 21. P. 464-487.
9. Coltrane S. Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work // Journal of Marriage and Family. 2000. Vol. 62. P. 1208-1233.
10. Brines J. Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home // American Journal of Sociology. 1994. Vol. 100. P. 652-688.
11. Калабихина И.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии Казахстана. Астана: Экономическое изд-во, 2020.
12. Бекмуханова А.К. Влияние экономического статуса на гендерные роли в казахстанских семьях // Экономика и статистика. 2021. № 5.
13. Комитет по статистике МНЭ РК. Использование времени населением РК в 2015 году. - Астана, 2016.
14. Комитет по статистике МНЭ РК. Использование времени населением РК в 2018 году. - Нур-Султан, 2019.
15. Серия отчётов ПРООН о гендерном равенстве и рынке труда в Казахстане (2016, 2020-2022).

СЕКЦИЯ 3
ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА
ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
ГОСУДАРСТВА
ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІҢ МЕМЛЕКЕТТІҢ
ЭКОНОМИКАЛЫҚ-ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫНА
ӘСЕРІ

ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА РАЗВИТИЕ
СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ
КАЗАХСТАНА С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Исаева А.Д.

докторант, Университет Нархоз, Алматы, Казахстан

Баймагамбетова Л.К.

*к. э. н., ассоциированный профессор, Университет Нархоз
Алматы, Казахстан*

Демографические процессы играют ключевую роль в формировании и развитии системы высшего образования, определяя как количественные, так и качественные характеристики образовательной среды. В Республике Казахстан в последние десятилетия наблюдаются значительные изменения в структуре населения, связанные с урбанизацией, миграцией, изменением возрастной пирамиды и гендерными трансформациями. Эти процессы оказывают прямое воздействие на спрос на высшее образование, структуру студенческого контингента, кадровую политику высших учебных заведений и требования к образовательным программам.

Согласно данным статистики [1], за 33 года независимости страна прошла сложный трансформационный период вхождения в рыночную экономику и мировые рынки, стала членом международного политического, культурного и экономического сообществ. Этот период был сопряжён с прошедшими мировыми и локальными кризисами и реформами, в то же время с ростом её конкурентоспособности и другими успехами. При этом рост численности населения является одним из важных достижений этого периода. После спада численности населения в первое десятилетие независимости почти на 10%, в последующие 23 года она выросла более чем на 36%, составив на 1 февраля 2025 года 20,3 млн. человек. При этом наметился относительный гендерный баланс в ней и превалирование на 70% доли городских жите-

лей над долей сельского населения. Распределение её по регионам характеризуется значительной неравномерностью - от чуть более 200 тысяч человек в области Улытау до более чем 2 млн. человек в Туркестанской области. Такая ситуация требует изменений в размещении производительных сил Казахстана, разработки для реализации политики «Жаңа Қазақстан» новой внутренней и внешней политики с учётом процессов демографического перехода, характерного всему мировому развитию, с их особенностями и различными перспективами на уровне стран и регионов мира.

Региональные различия в рождаемости и смертности создают дополнительные вызовы для системы высшего образования, особенно в контексте распределения образовательных ресурсов и планирования кадровой политики. Внутренняя миграция является достаточно активной: больше всего людей переезжают в крупнейшие города - Астану, Алматы, Шымкент и Алматинскую область, что создает дополнительную нагрузку для данных городов и областей.

Настоящее исследование направлено на анализ взаимосвязи между демографическими процессами и развитием высшего образования в Казахстане с акцентом на гендерные изменения. Введение гендерной перспективы позволяет глубже понять, как трансформация социальной структуры влияет на стратегические ориентиры университетов, политику кадрового развития и качество образовательных услуг.

Обзор литературы. Демографические процессы оказывают значительное влияние на развитие систем высшего образования в разных странах мира, включая Республику Казахстан. Согласно данным международных исследований, изменение численности молодёжи, миграционные потоки и старение населения напрямую влияют на спрос на образовательные услуги. Особое внимание в научной литературе уделяется гендерному аспекту, поскольку наблюдается устойчивая тенденция увеличения доли женского пола среди студентов вузов. Работы, опубликованные в базе SCOPUS, подчёркивают, что гендерные различия проявляются не только в количественных показателях, но и в выборе направлений подготовки.

Анализ научной литературы также показывает, что гендерные различия в доступе к высшему образованию формировались под влиянием социальных, экономических и институциональных факторов. Преимущество женского пола в получении высшего образования начало проявляться в конце 1970-х годов, что во многом связано с увеличением их предполагаемого участия в рынке труда, повысившим вероятность поступления в вузы [2]. Женская половина общества также более восприимчива к программам финансовой поддержки и на-

ставничества, в результате чего гендерно-нейтральные меры, направленные на расширение доступа к высшему образованию, часто оказываются более эффективными для неё [3]. Дополнительно установлено, что девушки, как правило, имеют более высокие школьные оценки по сравнению с юношами при одинаковых результатах вступительных экзаменов, что повышает их конкурентоспособность при поступлении в вузы [4]. Активное движение вузов к отмене вступительных экзаменов и усиление роли школьных оценок в процессе приёма, вероятно, будет способствовать дальнейшему увеличению доли женского пола среди студентов [5].

Основные положения исследования. Целью данного исследования является анализ влияния демографических процессов, включая гендерные изменения, на развитие системы высшего образования в Республике Казахстан. Объектом исследования выступает система высшего образования страны. Предметом исследования являются численность студентов, гендерная структура обучающихся и распределение организаций высшего образования по регионам. В рамках работы рассматриваются как количественные, так и качественные изменения в образовательной сфере под воздействием демографических факторов. Полученные результаты позволяют определить направления адаптации образовательной политики с учётом текущих демографических тенденций.

Применяемые методы исследования. В рамках исследования были использованы два основных метода. Первый метод - контент-анализ литературы, включающий изучение международных исследовательских публикаций, представленных в базе данных SCOPUS, а также стратегических документов, в частности Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023-2029 годы. Этот метод позволил выявить ключевые теоретические подходы и глобальные тенденции в области развития высшего образования с учётом демографических факторов. Второй метод - анализ статистических данных, полученных из открытых официальных источников, таких, как Агентство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан и его Бюро национальной статистики, а также Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан. Применение данного метода обеспечило количественную основу для оценки влияния демографических процессов на высшее образование, включая гендерные аспекты, региональные различия и динамику контингентов студентов.

Результаты исследования и обсуждения

Изучение демографических процессов имеет важное значение для планирования и развития системы высшего образования. Демографические изменения, такие как рост или сокращение численности молодёжи, урбанизация, миграционные потоки, старение населения и изменения в структуре семей, напрямую влияют на спрос на образовательные услуги, распределение студентов по регионам, а также на потребности в кадровом обеспечении и развитии инфраструктуры вузов. Анализ влияния демографических процессов на развитие системы высшего образования в Республике Казахстан выявил ряд ключевых тенденций.

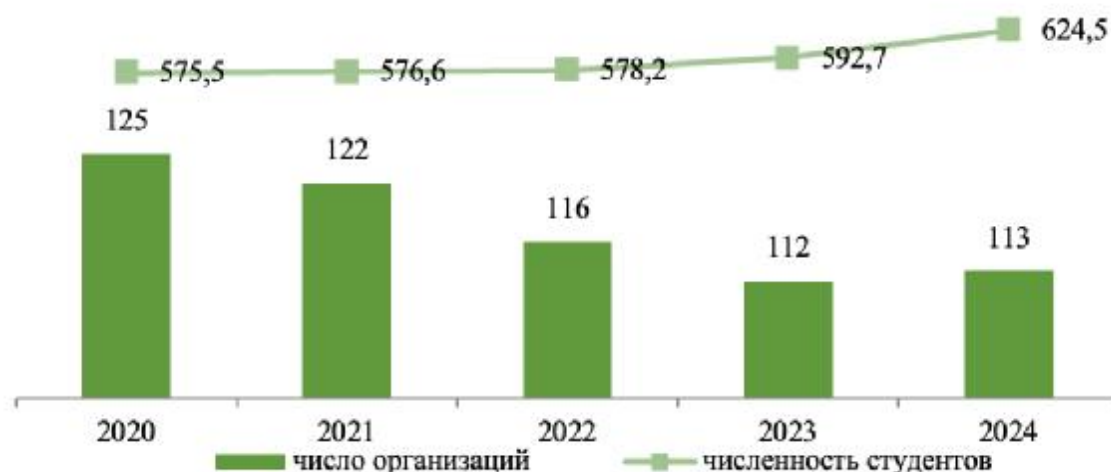


Рисунок 1. Количество студентов и университетов в Казахстане

Примечание: составлено авторами на основе источника [1]

Одним из наиболее значимых демографических факторов развития высшего образования является ускоренная урбанизация: на сегодняшний день свыше 62% населения страны [6] проживает в городах, и этот показатель продолжает расти. Урбанизация напрямую влияет на пространственное распределение высших учебных заведений, приводя к явлению гиперконцентрации вузов в крупных городах - в первую очередь из 113 действующих высших учебных заведений в Алматы располагается 37, в Астане 14 и Шымкенте 9 университетов, где обучается соответственно около 30%, 11% и 14% всех студентов страны [1]. Стремление молодёжи получать образование преимущественно в этих центрах приводит к тому, что система высшего образования в других регионах остаётся менее развитой и испытывает дефицит инфраструктуры. В результате наблюдается неравномерный доступ к высшему образованию между урбанизированными центрами и периферийными регионами. Такая концентрация образовательных учреж-

дений усиливает конкуренцию среди университетов за абитуриентов и кадровые ресурсы, но одновременно обостряет проблему оттока молодежи из малых городов и сельской местности.

За последние десятилетия в стране наблюдается устойчивая тенденция увеличения доли женского пола среди студентов вузов. По данным Комитета по статистике, на начало 2024 года женщины составляли около 53% всех студентов, что свидетельствует о постепенном преобладании женского контингента в высшем образовании.

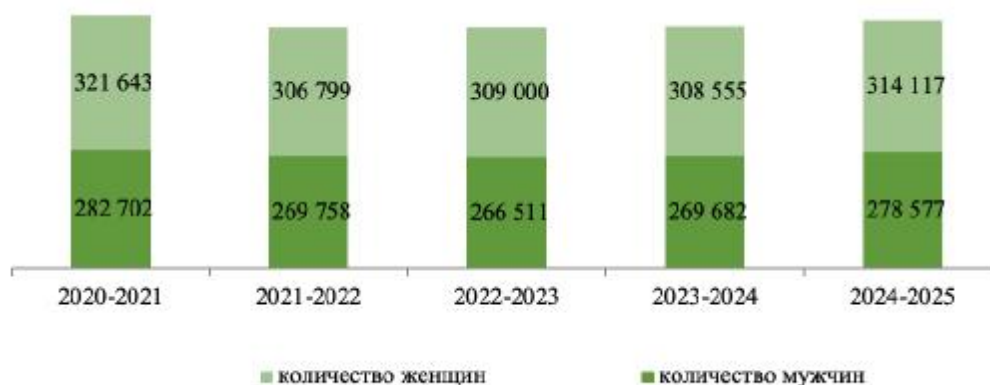


Рисунок 2. Гендерная структура студентов вузов, тыс. чел.

Примечание: составлено авторами на основе источника [1]

Тренды рисунка 2 отражают как общемировые тренды феминизации высшего образования, так и особенности внутренней демографической структуры Казахстана. Рост образовательной активности среди женщин связан с улучшением доступа к образованию, изменением общественного восприятия роли женщин в профессиональной сфере. Согласно данным ЮНЕСКО [4], женщины гораздо реже выбирают карьеру в STEM-областях (наука, технологии, инженерия и математика). В 2022 году женщины занимали менее 25% рабочих мест в науке, инженерии и сфере информационно-коммуникационных технологий, а в технологических компаниях на женщин приходилось чуть более одной из пяти позиций. В том же году женщины подали лишь 17% всех патентных заявок в мире. Цифровую трансформацию в настоящее время в основном возглавляют мужчины: женщины составляют только 26% сотрудников в области данных и искусственного интеллекта, 15% - в инженерии и всего 12% - в облачных технологиях в ведущих экономиках мира. Недостаточное представительство женщин в технологической отрасли приводит к экономическим потерям для общества: по оценке ЮНЕСКО, удвоение доли женщин в технологическом секторе к 2027 году могло бы увеличить ВВП на 600 миллиардов евро.

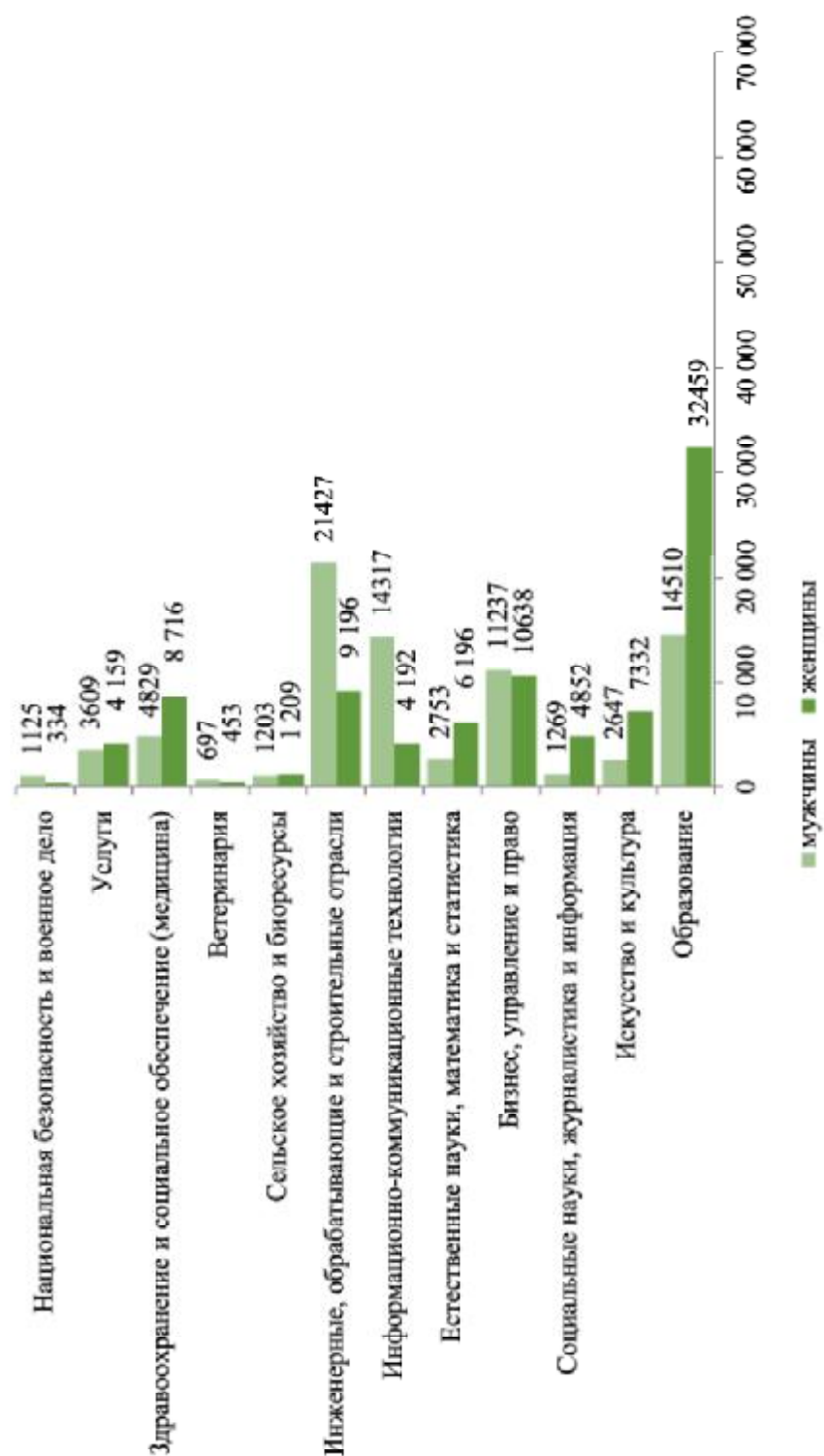


Рисунок 3. Распределение студентов в организациях высшего и (или) послевузовского образования по группам специальностей в 2023-2024 гг., тыс. чел.

Примечание: составлено авторами на основе источника [1]

Подобный тренд наблюдается и в высшем образовании Казахстана. Ценностные ориентации студентов на выбор профессиональной деятельности формируются под значительным влиянием гендерных характеристик, что приводит к воспроизводству гендерной асимметрии в различных сферах занятости. Уже на этапе получения высшего образования наблюдаются различия в профессиональных предпочтениях мужчин и женщин. Согласно рисунку 3 женщины чаще выбирают гуманитарные, социальные и медицинские специальности, в то время как инженерные, технические и ИКТ-области остаются преимущественно мужскими. Эти особенности требуют адаптации образовательной политики, направленной на стимулирование участия женщин в научно-технических и высокотехнологичных секторах.

Важно отметить, что в Казахстане в сфере преподавательской и научной деятельности в высшем образовании наблюдается преобладание женщин. В 2023-2024 учебном году численность женщин в составе профессорско-преподавательского состава (ППС) организаций высшего образования составила 24 669 человек, что соответствует 66% от общего количества, тогда как доля мужчин составила 12 722 человека, или 34% [1].

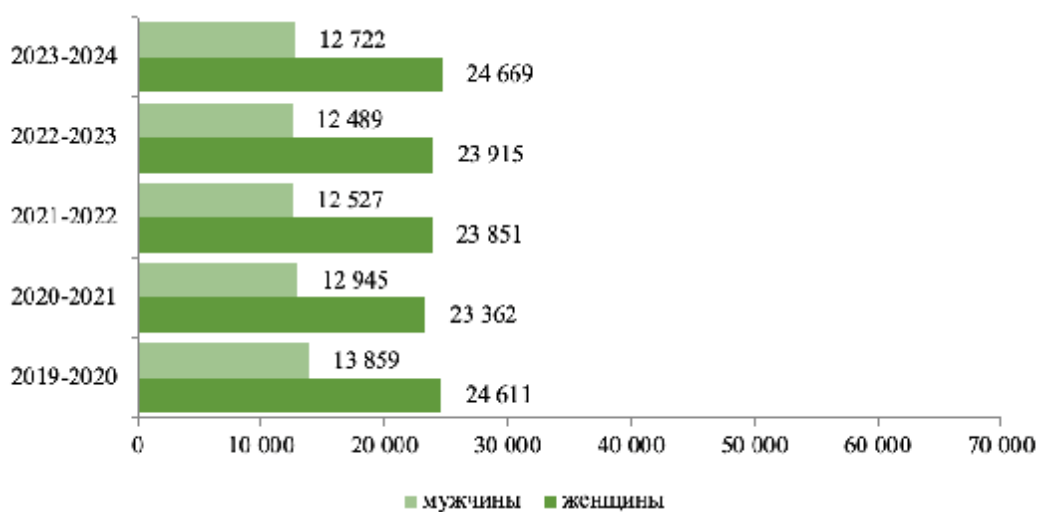


Рисунок 4. Динамика численности женщин и мужчин в профессорско-преподавательском составе вузов Казахстана

Примечание: составлено авторами на основе источника [1]

Рисунок 4 свидетельствует о высокой вовлечённости женщин в академическую сферу на уровне вузов. Одной из причин этого гендерного дисбаланса является то, что послевузовское образование (магистратура и докторантура), необходимое для академической карьеры, стремятся получить преимущественно женщины. Это связано с тем,

что сфера высшего образования и науки характеризуется относительно низким уровнем доходов, что делает её менее привлекательной для мужчин, ориентированных на более высокооплачиваемые сектора экономики [8]. Таким образом, особенности гендерных предпочтений в профессиональном развитии способствуют устойчивому преобладанию женщин в системе высшего образования, особенно на преподавательских и научных позициях.

Заключение. Демографические процессы оказывают существенное влияние на развитие системы высшего образования в Республике Казахстан. Урбанизация и миграция молодежи в крупные города привели к гиперконцентрации вузов в таких центрах, как Алматы, Астана и Шымкент, где сосредоточено большинство студентов. В то же время в регионах наблюдается недостаточная доступность высшего образования, что усиливает территориальное неравенство. Существенным последствием демографических изменений стало и усиление гендерной асимметрии в выборе направлений подготовки: женщины преобладают в гуманитарных, социальных и медицинских специальностях, тогда как технические и инженерные области остаются преимущественно мужскими. Кроме того, послевузовское образование чаще получают женщины, что связано с низкой привлекательностью академической карьеры для мужчин из-за невысоких доходов в этой сфере. В результате в профессорско-преподавательском составе вузов Казахстана женщины значительно преобладают, составляя около 66% от общего числа сотрудников. Для устойчивого развития системы высшего образования требуется учитывать влияние демографических и гендерных факторов при планировании образовательной политики. В будущем особое внимание должно уделяться региональному развитию, преодолению гендерных барьеров и обеспечению равного доступа к академической карьере для всех категорий населения.

Литература

1. Материалы Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики. URL: stat.gov.kz/official/industry/17/statistic/6 (дата обращения 10.04.2025 г.)
2. Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
3. Deming, D., Hastings, J. S., Kane, T. J., & Staiger, D. O. (2014). School choice, school quality, and postsecondary attainment. *American Economic Review*, 104(3), 991-1013.
4. Becker, G. S., Hubbard, W. H., & Murphy, K. M. (2010). Explaining

- the worldwide boom in higher education of women. *Journal of Human Capital*, 4(3), 203-241.
5. Rodríguez-Planas, N. (2012). Longer-term impacts of mentoring, educational services, and learning incentives: Evidence from a randomized trial in the United States. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(4), 121-139.
 6. Урбанизация: будут ли города Казахстана более безопасными. https://forbes.kz/articles/urbanizatsiya bezopasnyie goroda buduschego_1705667670 (дата обращения 10.04.2025 г.)
 7. Global education monitoring report 2024, gender report: technology on her terms. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389406> (дата обращения 10.04.2025 г.)
 8. Сатпаева З.Т., Ныгыметов Г.С. (2023). Гендерный разрыв в доступе к образованию в Казахстане. *Экономика: стратегия и практика*, 18(3), 125-139, <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-3-125-139>

КАК ПОВЫСИТЬ ГЕНДЕРНУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА, И ПОЧЕМУ ЭТО НУЖНО ДЕЛАТЬ

Столярова Э.О.

*Кандидат социальных наук, ассоциированный профессор, г.н.с. МНИЦ
"Digital Social Research"*

ВКТУ им. Д. Серикбаева, Усть-Каменогорск, Казахстан

В настоящее время все организации, фонды, объединения и другие структуры, функционирующие под эгидой Организации Объединенных Наций, и оказывающие поддержку проектной деятельности по всему миру, в качестве обязательного условия финансирования включают в свои требования к проектным заявкам гендерный блок. Иногда это вызывает недоумение или даже неприятие у потенциальных участников различных конкурсов.

Первое, что мы должны знать - гендерные права, наряду с правом на мир, будущее, чистую и здоровую окружающую среду, гражданскими и культурными правами, - являются основными приоритетами ООН. Таким образом, все аффилированные организации обязаны учитывать этот аспект в своей деятельности. То есть, если мы хотим, чтобы наша проектная заявка прошла конкурсный отбор и оказалась конкурентоспособной, мы должны учесть это в своей подготовительной работе.

Достижение гендерного баланса возможно при грамотном ис-

пользовании таких механизмов, как гендерные права, гендерные свободы и гендерные возможности.

Гендерные права (как и вообще права, в юридическом значении этого слова) - это гарантии государства. Например, право на получение образования всех уровней, независимо от гендерной принадлежности. Или право на равную оплату равного труда. Примеров можно привести много, но важно то, что предоставление и обеспечение реализации этих прав является обязанностью государства, неотъемлемой частью государственной политики.

Другое важное понятие - гендерные свободы. Его содержание также определяется государственными документами, но в отличие от гендерных прав, гендерные свободы - это те границы, которые государство не должно нарушать. Гендерные свободы призваны очертить то пространство, в котором личность может реализовывать себя без давления или вмешательства со стороны государственных органов или представителей любых ветвей государственной власти.

Важно найти правильные подходы к пониманию причин гендерного дисбаланса. Например, рассмотреть его через региональную призму.

В современных рыночных условиях мы можем и должны рассчитывать на социально ориентированную предпринимательскую деятельность граждан, которая часто имеет проектный характер.

Именно в сфере создания и распространения социальных практик, расширяющих и укрепляющих гендерные возможности, и видится поле приложения сил участников проектных конкурсов. Если в заявке на финансирование проекта четко и аргументировано показано, как его реализация будет воздействовать на возможности конкретных социальных групп, то это значительно повысит ее шансы на победу в любом тематическом конкурсе. Таким образом, даже проект, имеющий своей целью решать не гендерные, а экологические, экономические, технологические и любые другие проблемы, может эффективно влиять на достижение гендерного баланса.

Литература

1. Пекинская декларация и Платформа действий: IV Всемирная конференция по положению женщин, 1995 (Пекин). URL: [UN Women/UN \(PDF\)](#).
2. Цель устойчивого развития 5: Гендерное равенство - официальные материалы ООН (цели и индикаторы). URL: [sdgs.un.org / un.org](#).
3. UN-SWAP 2.0 - Система-wide план действий ООН по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин: рамка и

- технические указания, 2018. URL: UN Women (PDF).
4. UN-SWAP 2.0: Guidance on UN strategic planning and GEEW, 2018. URL: UN Women (PDF).
 5. Resource Book for Mainstreaming Gender in UN Common Programming at Country Level, UNSDG, 2018 (обновлённая веб-версия). URL: unsdg.un.org (PDF).
 6. UN Women. Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results, 2022. URL: UN Women (страница публикации и PDF).
 7. IASC Gender with Age Marker (GAM) - официальная страница инструмента и руководства. URL: interagencystandingcommittee.org.

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

Гаврилова Ю.А.

*кандидат юридических наук, проректор по научной работе и
послевузовскому образованию КАСУ
Усть-Каменогорск, Казахстан*

Гендерное равенство является одной из ключевых ценностей современного международного права и неотъемлемым условием устойчивого развития общества. Международные правовые стандарты, закрепленные в универсальных и региональных договорах, формируют основу для разработки и совершенствования национальных правовых систем. Для Республики Казахстан, как государства-участника ряда международных договоров, вопрос эффективной реализации принципов гендерного равенства приобретает особую актуальность в контексте выполнения обязательств по правам человека.

Несмотря на ратификацию Республикой Казахстан Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW, 1979 г.) и присоединение к ряду других международных актов, в стране сохраняются проблемы, связанные с гендерным неравенством. Международные организации, включая Комитет CEDAW, неоднократно указывали на необходимость усиления мер по защите женщин от насилия, расширения их участия в политической и экономической жизни, а также введения специальных норм, направленных на предотвращение дискриминации. Дополнительную значимость придает вопросу отсутствие ратификации Казахстаном Конвенции Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием (Стамбульская конвенция, 2011 г.).

В статье рассматриваются предложения по гармонизации национального законодательства с международными нормами, включая необходимость ратификации Стамбульской конвенции и усиления ответственности за гендерное насилие.

Ключевым универсальным международным документом в области обеспечения гендерного равенства является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW, 1979), ратифицированная Казахстаном в 1998 году [1]. Казахстан также принял на себя обязательства в рамках Международного пакта о гражданских и политических правах (МПГПП, 1966 г.) [2], Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП, 1966 г.) [3], Конвенции о правах ребенка (1989 г.) [4] и других актов.

В национальное законодательство были внедрены положения, касающиеся равенства прав и свобод независимо от пола, включая Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (2009 г.) [5]. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года № 223-IV ЗРК - это ключевой нормативный акт, который впервые закрепил в национальном праве системный подход к обеспечению гендерного равенства. Закон направлен на устранение всех форм дискриминации по признаку пола; создание условий для реализации женщинами и мужчинами своих прав на равных основаниях; формирование правовых, социальных, организационных и экономических мер для обеспечения гендерного равенства.

В ст. 1 вводятся понятия «гендерное равенство», «дискриминация по признаку пола», «равные возможности». Это важно для правоприменения, так как позволяет унифицировать терминологию в других нормативных актах. Также закон предусматривает государственные гарантии (ст. 4-6) - право на равный доступ к образованию, труду, медицинскому обслуживанию, политическому участию, а также равную оплату за равный труд; запрещает дискриминацию по признаку пола в любой сфере жизни.

Однако закон носит рамочный характер и не содержит конкретных санкций за нарушение принципа гендерного равенства. На наш взгляд, отсутствует прямое упоминание гендерного насилия и фемцида как специфических правонарушений, хотя международные стандарты (CEDAW, Стамбульская конвенция) предполагают их явное закрепление. Еще одним недостатком является то, что механизмы мониторинга и ответственности носят декларативный характер, что снижает

ет эффективность закона.

Хотя сам закон напрямую не регулирует уголовно-правовые меры, он создает правовую основу, на которую можно опираться при разработке законодательства по предотвращению гендерного насилия. Например, при внесении в УК РК отдельной статьи о феминциде; при разработке программ профилактики бытового насилия; при формировании специализированных служб поддержки жертв. Ниже представляем таблицу, демонстрирующую его соответствие международно-правовым стандартам.

Таблица 1. Соответствие Закона РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» международным стандартам

Положение Закона РК	Соответствующий международный стандарт (CEDAW / Стамбульская конвенция)	Комментарий о соответствии / пробелах
Закрепление принципа равных прав и возможностей мужчин и женщин (ст. 3-4)	CEDAW, ст. 1-3; Обязательство государств обеспечить равноправие мужчин и женщин в законах и на практике	Принцип закреплён в полном объеме, но механизмов реализации и ответственности за нарушение нет
Запрет дискриминации по признаку пола (ст. 7)	CEDAW, ст. 2(b); Стамбульская конвенция, ст. 4(3)	Запрет сформулирован, но отсутствует прямое упоминание гендерного насилия как формы дискриминации
Государственные гарантии равного доступа к образованию, труду, медицине, политике (ст. 5-6)	CEDAW, ст. 10-11; Стамбульская конвенция, ст. 12	В целом соответствует, но не включает меры защиты жертв насилия в этих сферах
Проведение гендерной экспертизы нормативных правовых актов (ст. 9)	CEDAW, ст. 2(f); Стамбульская конвенция, ст. 6	Соответствует, но отсутствует требование учитывать аспекты защиты от насилия при экспертизе
Гендерная статистика и просвещение (ст. 10-11)	CEDAW, ст. 5(a); Стамбульская конвенция, ст. 11	Соответствует, однако статистика по гендерному насилию не систематизирована и не всегда доступна
Нормы о феминциде и гендерном насилии	Стамбульская конвенция, ст. 33-46	Существенный пробел: отсутствует отдельная уголовно-правовая квалификация и меры защиты жертв

Анализ соответствия положений Закона Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» международным стандартам, представленным Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) и Стамбульской конвенцией Совета Европы, показывает, что законодательство Казахстана в целом закрепляет базовые принципы равенства и недискриминации по признаку пола. Однако выявлены значительные пробелы в части конкретизации и защиты от гендерного насилия.

В частности, закон не предусматривает отдельной квалификации гендерного насилия и фемцида, что снижает эффективность правовой защиты жертв. Также отсутствуют четкие механизмы реализации норм и ответственности за нарушение прав. Недостаточно развит институт гендерной экспертизы с учетом аспектов защиты от насилия, а статистика по гендерному насилию ведется не системно и не в полном объеме.

Таким образом, для повышения эффективности борьбы с насилием в отношении женщин и выполнения международных обязательств Казахстану необходимо дополнить национальное законодательство отдельными нормами, направленными на комплексную защиту женщин от гендерного насилия, а также развить механизмы мониторинга и профилактики, учитывая лучшие международные практики.

Также анализ правоприменительной практики показывает, что универсальные нормы не всегда находят должное отражение в реальной защите прав женщин. Одним из значимых пробелов является отсутствие в уголовном законодательстве Казахстана отдельной квалификации «гендерного насилия» и «фемцида». Ратификация Стамбульской конвенции (2011) позволила бы Казахстану внедрить комплексные меры, включающие профилактику, защиту жертв, уголовное преследование агрессоров и мониторинг результатов [6]. Опыт стран, где после ратификации данной конвенции наблюдалось снижение уровня насилия в отношении женщин (например, Испания и Франция), подтверждает целесообразность ее принятия.

В Испании введение специализированного законодательства, а также программ помощи жертвам после ратификации конвенции привели к снижению уровня гендерного насилия и развитию системы кризисных центров.

Во Франции успешная реализация международных стандартов была обеспечена за счет интеграции образовательных, социальных и уголовно-правовых мер.

В Греции реализация положений Стамбульской конвенции при-

вела к усовершенствованию уголовного законодательства и созданию специализированных служб поддержки, что повысило уровень осведомленности и защиту прав женщин (Council of Europe, 2017). Польша и Германия также отметили улучшение правоприменительной практики и рост мультидисциплинарного взаимодействия между правоохранительными и социальными службами после принятия конвенции (European Institute for Gender Equality, 2020; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

В скандинавских странах - Швеции, Норвегии, Дании, Финляндии и Исландии - ратификация Стамбульской конвенции сопровождалась реализацией национальных стратегий и программ по профилактике насилия, что отразилось на снижении числа обращений по поводу гендерного насилия и улучшении качества поддержки пострадавших (Swedish National Council for Crime Prevention, 2021; Norwegian Ministry of Justice, 2020; Danish Ministry of Social Affairs and the Interior, 2021; Finnish Institute for Health and Welfare, 2020; Icelandic Ministry of Justice, 2019).

Международный опыт доказывает, что ратификация и реализация положений Стамбульской конвенции существенно повышают эффективность борьбы с насилием в отношении женщин, способствуют развитию специализированных институтов и комплексных мер защиты, а также улучшению мониторинга и статистики. Эти данные подчеркивают целесообразность присоединения Казахстана к данной конвенции с целью укрепления национальной системы защиты прав женщин и профилактики гендерного насилия.

Казахстан обладает потенциалом для трансформации правовой системы в соответствии с международными стандартами. Комбинация общественного давления, примеров эффективного зарубежного регулирования и международных обязательств может стать движущей силой реформ в борьбе с гендерным насилием.

Таким образом, Республика Казахстан уже интегрировала ряд международных обязательств в сфере гендерного равенства, однако для достижения реальных результатов необходимы дальнейшие шаги, включая:

- принятие и ратификацию международных актов, усиливающих защиту женщин (в частности, Стамбульской конвенции);

- закрепление в национальном законодательстве понятий «гендерное насилие» и «феминизм»;

- создание специализированных органов и процедур для рассмотрения дел о насилии в отношении женщин;

- усиление механизмов мониторинга и отчетности по реализации

обязательств CEDAW.

Комплексная имплементация международных стандартов способна повысить уровень правовой защищенности женщин и содействовать достижению гендерного равенства в Казахстане.

Литература

1. О присоединении Республики Казахстан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 года № 248.
2. О ратификации Международного пакта о гражданских и политических правах. Закон Республики Казахстан от 28 ноября 2005 года N 91.
3. О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Закон Республики Казахстан от 21 ноября 2005 года N 87
4. О ратификации Конвенции о правах ребенка. Постановление Верховного Совета Республики Казахстан от 8 июня 1994 года.
5. Закон Республики Казахстан "О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин" от 8 декабря 2009 года № 223-IV.
6. Стамбульская Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием, 2011 г.

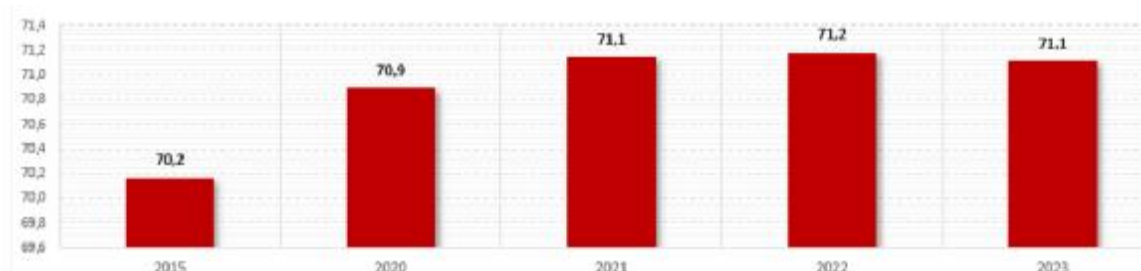
ЕЛДІҢ ОРНЫҚТЫ ДАМУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ БЕЛСЕНДІЛІГІ МЕН ҚОҒАМДЫҚ ӨМІРГЕ АРАЛАСУЫНЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ

Кадыров Б.К.

*PhD, Alikhan Bokeihan University, представитель КИСИ при
Президенте РК в области Абай, Семей, Казахстан*

Қазақстан Республикасы әлемдік қоғамдастықтың толыққанды қатысушысы ретінде «XXI ғасырға арналған күн тәртібінде» (Рио-де-Жанейро, 1992 жыл) және Мыңжылдық Саммиттің (Нью-Йорк, 2000 жыл) және Орнықты Даму жөніндегі Әлемдік Самиттің (2002 жыл, Йоханнесбург) декларацияларында қойылған тапсырмаларды орындау жөніндегі міндеттемелерді өзіне қабылдады, орнықты дамуға қол жеткізу бағытында бірқатар шаралар қолданды [1]. Нақтырақ айтсақ, 2021 жылы «Қазақстандықтардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған ор-

нықты экономикалық өсу» (2021-2025 жж), «Жасыл Қазақстан» (2021-2025 жж) ұлттық жобалары, Қазақстан Республикасының 2006-2024 жылдарға арналған орнықты даму тұжырымдамасы, Қоршаған ортаны қорғау туралы Қазақстан Республикасының 1997 жылғы 15 шілдедегі № 160-І Заңы (2006 ж күшін жойды) қабылданып, сәйкес іс - шаралар жүзеге асырыла бастады [2] (Сурет 1).



Сурет 1. Қазақстанның орнықты даму мақсаттарына (ЦУР) қол жеткізуіндегі жалпы бағасы (балл)

Ескерту: *Ranking.kz* 2024 жылғы Орнықты даму туралы есеп деректері негізінде [3]

БҰҰ-на ұсынылатын жыл сайынғы берілетін Қазақстанның орнықты даму статистикасы барлық межелер бойынша оң динамиканың бар екендігін көрсетеді. Дегенмен, жоғарыдағы диаграммада көрсетілгендей, белгілі халықаралық ұйымның мәліметтеріне сүйенсек, 2021 жылдан 2023 жылға дейін өсу динамикасы байқалмайды. Сонымен қатар, нақты жағдай аумақтар бойынша ұсынылған статистикалық деректермен сәйкес келмеуде.

Орнықты дамудың басты принципі қоршаған ортаға зиян келтірмей, болашақ ұрпақтың өз қажеттілігін қамтамасыз ете алуына жағдай жасау. Бірақ, осыны түйсіну елімізде өте төмен, басым түрде жеке-меншік секторында ғана емес, мемлекеттік құрылымдарда да әлемге белгілі құбылыс «гринвошинг» үрдісі белең алған секілді, яғни «компаниялар ақшаны экоимиджге жұмсайтын, бірақ қоршаған ортаға теріс әсерді азайту үшін ештеңе жасамайтын маркетингтік қадам» [4].

Осы ретте Қазақстандағы әйелдер қауымының орнықты даму мақсаттарына жетудегі рөлі ерекше. Әйелдер тек қана тұрмыстық деңгейде экологиялық әдеттерді енгізуде емес, сонымен қатар бизнес пен мемлекеттік басқару жүйесінде де жасыл бастамаларды ілгерілетуде маңызды үлес қосады. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, әйелдер басшылық ететін ұйымдарда әлеуметтік және экологиялық жауапкершілік көрсеткіштері жоғары болады.

Қазақстанда да бірқатар әйел кәсіпкерлер мен қоғам белсенділері қалдықтарды қайта өңдеу, энергия тиімділігін арттыру, экотуризмді дамыту және экологиялық білім беру салаларында табысты жобалар-

ды жүзеге асыруда. Бұл бастамалар тек қоршаған ортаны қорғауға ғана емес, жергілікті халықты жұмыспен қамтуға, әлеуметтік теңдікті нығайтуға да септігін тигізуде.

Осыған орай еліміздегі Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты мамандарының зерттеу нәтижелерін қарастырар болсақ, 2024 жылғы мәліметтер бойынша, әйел азаматтар жалпы халық санының 51,2%-ын құраған. Кәмелетке толған әйелдердің 58,9%-ы некеде тұрады, 75,4%-ы бір баладан он және одан да көп балаға дейін тәрбиелеп отыр, соның ішінде 24%-ы көпбалалы аналар. Әйелдердің 47,9%-ы кәсіби қызметтің әртүрлі салаларында еңбек етіп, экономиканың сан қырлы бағыттарында маман ретінде маңызды үлес қосуда. 2024 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша елдегі шағын және орта бизнес субъектілерінің 48,1%-ын әйелдер басқарады [5].

Сонымен қатар, жекелеген өңірлер мысалында талдайтын болсақ, Абай облысындағы әйел азаматтардың экономикалық белсенділік көрсеткіштері келесідей сипатқа ие (Сурет 2, 3).



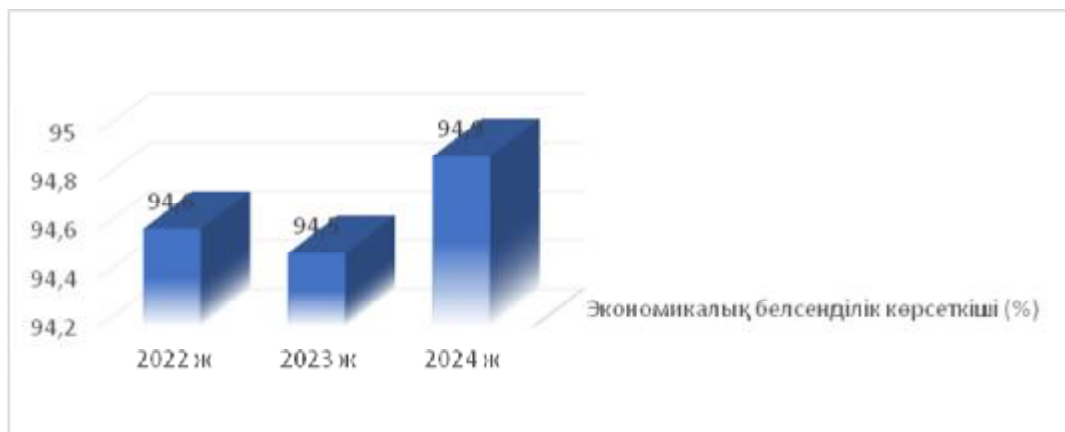
Сурет 2. Салыстырмалы түрде әйелдер үлесі жоғары басты 3 сала (адам саны, 2024 жыл)

Ескерту: ҚР Ұлттық статистикалық бюросы мәліметтері негізінде

Көріп отырғанымыздай, өңірде әйелдердің үлесі басым салалар - сауда, білім беру және денсаулық сақтау. Бұл, ең алдымен, аталған салалардың әлеуметтік бағыттылығы мен икемді еңбек жағдайларының болуы, сондай-ақ әйелдердің кәсіби бейімділігімен түсіндіріледі.

Ал ауыл шаруашылығы, өнеркәсіп, мемлекеттік басқару және қорғаныс сияқты салаларда әйелдердің үлесі ер азаматтарға қарағанда айтарлықтай төмен. Бұған аталған секторлардың физикалық жүктемені, техникалық дағдыларды және кей жағдайда қызметтік тәуекелдерді көбірек талап етуі, сондай-ақ еңбек жағдайларының салыстыр-

малы түрде күрделілігі себеп болуы мүмкін.



Сурет 3. Абай облысы бойынша еңбекке қабілетті әйел азаматтар үлесіндегі жұмыспен қамтылу деңгейі (%)

Ескерту: ҚР Ұлттық статистикалық бюросы мәліметтері негізінде

Суреттен көріп отырғанымыздай, Абай облысы бойынша еңбекке қабілетті әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейі 2022-2024 жылдар аралығында салыстырмалы түрде бірқалыпты сақталған. Дегенмен, ресми статистикалық мәліметтерге сәйкес бұл көрсеткіш ер азаматтарға қарағанда сәл төмен. Мұның негізгі себептерінің қатарында әйелдердің бала күтімі мен үй шаруасына байланысты еңбек нарығынан уақытша шығуы, икемді немесе қысқартылған жұмыс уақытына сұраныстың жоғары болуы, сондай-ақ жекелеген салалардағы гендерлік еңбек бөлінісі мен кәсіби өсу мүмкіндіктерінің шектеулігін атап көрсетуге болады. [6]

Орнықты даму саясатын тиімді іске асыру үшін әйелдердің белсенділігін арттыру, олардың бастамаларына мемлекеттік қолдау тетіктерін күшейту, сондай-ақ экологиялық білім мен дағдыларын жетілдіруге бағытталған бағдарламаларды енгізу аса маңызды. Мұндай қадамдар «гринвошингтен» алшақтап, нақты нәтижеге бағытталған, әділ және тиімді жасыл экономиканы қалыптастыруға жол ашады.

Алайда, бұл мақсаттарға жету жолында әйелдердің экономикалық және саяси өмірге белсенді қатысуына кедергі келтіретін бірқатар жүйелі факторлар бар. Ең алдымен, тұрмыстық зорлық-зомбылық пен әлеуметтік қолдаудың жеткіліксіздігі әйелдердің еңбек нарығына толыққанды араласуына және өз әлеуетін жүзеге асыруына тосқауыл болып отыр. Сондықтан орнықты даму саясатының басым бағыттарының бірі - гендерлік теңдікті қамтамасыз ету, әйелдердің қауіпсіз және тең мүмкіндіктерге ие болуын қамтамасыз ету болуы тиіс. Сонымен қатар, еңбек нарығында да айқын кедергілер бар: әйелдер саяси

және басшылық лауазымдарда жеткіліксіз қамтылған, гендерлік жалақы айырмашылығы сақталуда. Орта есеппен әйелдердің жалақысы ерлерге қарағанда 26,0%-ға төмен. Жұмыспен қамтылу деңгейі де ерлермен салыстырғанда төмен болып, 48,2%-ды құрайды.

Бұл жағдайды әйелдердің қоғамдағы рөлі туралы дәстүрлі түсініктер мен қасаң қағидалар одан әрі күрделендіреді, нәтижесінде олардың кәсіби және саяси белсенділігі шектеледі. Дүниежүзілік экономикалық форумның Жаһандық гендерлік алшақтық индексі бойынша Қазақстан 146 елдің ішінде 76-орында тұр, бұл көрсеткіш гендерлік теңдікті қамтамасыз ету бағытында әлі де айтарлықтай жұмыс қажет екенін көрсетеді. Аталған теңгерімсіздік әйелдердің әлеуетін іске асыруды және гендерлік салада теңгерімді саясат жүргізуді шектейді.

Осы мәселелерді шешу мақсатында мемлекет тарапынан бірқатар қолдау шаралары да бүгінгі күнде жүзеге асырылуда, атап айтсақ:

1) Мемлекет басшысының Жарлығымен 2022 жылы 2030 жылға дейінгі Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы өзектендірілді.

2) 2024 жылғы 15 сәуірде Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев тұрмыстық зорлық-зомбылықпен күресуге бағытталған заңға қол қойды. Тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қатысты жауапкершілік күшейтілді.

3) ҚХА жанындағы Аналар кеңестері құрылып, барлық өңірлерде жұмыстарын жасауда.

4) Қиын өмірлік жағдайға тап болған балалары бар әйелдер үшін әр өңірде оңалту орталықтары құрылды.

5) Еліміздің әр облысында әйелдер кәсіпкерлігін қолдау орталықтарын ашу жобасы пилоттық режимде іске қосылды.

Осы аталған мәселелер мен қолдау шараларын ескере отырып, әйелдердің қоғамдағы рөлін нығайтуға бағытталған келесі жетілдіру шараларын ұсынуға болады:

1) Өңірлерде әйелдер кәсіпкерлігін дамыту орталықтарын тұрақты негізде қаржыландыру және олардың қызметін барлық аудан мен қалаларға дейін жеткізу.

2) Жұмыс берушілерге гендерлік теңдік стандарттарын енгізуді міндеттеу, соның ішінде икемді жұмыс кестесін және қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін кеңейту.

3) Өңірлік мәслихаттар мен қоғамдық кеңестер құрамында әйелдердің үлесін арттыру үшін квоталар немесе ынталандыру шараларын енгізу.

4) Барлық өңірде тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы жедел

көмек көрсету орталықтарының қолжетімділігін қамтамасыз ету.

5) Ауылдық және шағын қалалық жерлерде экологиялық кәсіпкерлікті дамытуға арналған пилоттық жобаларды іске қосу.

Әдебиеттер

1. ҚР Үкіметінің 2006 жылғы 12 қазандағы N 981 Қаулысы "Қазақстан Республикасының 2006 - 2024 жылдарға арналған орнықты дамуға көшу тұжырымдамасы туралы" ҚР Президенті Жарлығы жобасы туралы. [Электронды ресурс] - URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P060000981_ (жүгінген күні: 12.09.2023).
2. Дорожная карта Казахстана по мониторингу достижения Целей устойчивого развития на 2020-2022 годы. Подготовлено в рамках Программы совместных экономических исследований Правительства Республики Казахстан и Группы Всемирного банка, 27 июня 2019 г. (дата обращения 12.09.2023).
3. «Казахстан не продвинулся в достижении целей устойчивого развития», Отчет об устойчивом развитии - 2024 // [https:// ranking.kz/reviews/world/kazakhstan-ne-prodvinulsya-v-dostizhenii-tseley-ustoychivogo-razvitiya.html](https://ranking.kz/reviews/world/kazakhstan-ne-prodvinulsya-v-dostizhenii-tseley-ustoychivogo-razvitiya.html)
4. Что такое гринвошинг: как отличить настоящую экопродукцию от «зелёного» пиара [Электронный ресурс] - URL: <https://green.reo.ru/articles/tpost/to1nakk2d1-cto-takoe-grinvoshing-kak-otlichit-nast> (дата обращения: 14.09.2023).
5. Нақыпбаева Ж. Мәдениеттер тоғысындағы әйелдер: бірегейлік мозаикасы [Электрондық ресурс] // Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты. - 2024. - URL: <https://kisi.kz/madeniетter-togysyndagy-ajelder-biregejlik-mozaikasy>
6. <https://stat.gov.kz/region/abay/>

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА

Адришева Н.С.

КГКП «Электротехнический колледж», Семей, Казахстан

Гендерное равенство - это концепция, которая предполагает равные права, обязанности и возможности для женщин и мужчин. В Казахстане, как и в многих других странах, эта тема приобретает все большую актуальность. Гендерное равенство не только способствует

социальному прогрессу, но и является важным фактором экономического роста, устойчивого развития и улучшения качества жизни населения.

Президент Казахстана Касым-Жомарт Токаев считает, что гендерное равенство стоит в приоритете ближайшего развития национальной политики. «Мы создали прочную правовую базу, важнейшим элементом которой является Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года. Решение гендерного вопроса - один из приоритетов внешней политики страны в региональном измерении. Президент также призвал «не допускать в стране дискриминации по половому признаку и на практике обеспечить гендерное равноправие и равные возможности женщинам наряду с мужчинами». За годы независимости Казахстан присоединился и ратифицировал ряд основополагающих международных договоров, касающихся вопросов гендерной политики.

В Казахстане гендерное равенство имеет значительное значение для социального и экономического развития. Согласно данным Всемирного экономического форума, гендерный разрыв в экономике, образовании и политике все еще существует. Женщины часто сталкиваются с дискриминацией на рынке труда, получая меньшую заработную плату за аналогичную работу по сравнению с мужчинами. Это приводит к недоиспользованию потенциала половины населения страны, что негативно сказывается на экономическом росте.

Кроме того, женщины в Казахстане зачастую не имеют равного доступа к образовательным ресурсам, особенно в удаленных и сельских районах. Образование играет ключевую роль в обеспечении гендерного равенства, так как оно открывает двери к новым возможностям и повышает уровень жизни. Улучшение образовательных стандартов для женщин может привести к увеличению их участия в экономике и, как следствие, к повышению общего уровня жизни в стране.

Политическое участие женщин в Казахстане также требует внимания. Хотя в последние годы наблюдается рост числа женщин в государственных органах, их представительство все еще остается недостаточным. Участие женщин в принятии решений на всех уровнях является важным аспектом для достижения гендерного равенства. Женщины могут принести уникальную перспективу и опыт в политику, что способствует более сбалансированному и справедливому подходу к решению социальных и экономических проблем.

Культурные и социальные стереотипы продолжают оставаться серьезным препятствием на пути к гендерному равенству в Казахстане. Традиционные представления о роли женщин и мужчин в обществе

ве часто ограничивают возможности для женщин, создавая барьеры для их карьерного роста и личностного развития. Для изменения этих установок необходимо проводить образовательные программы и кампании, направленные на изменение общественного мнения и разрушение стереотипов.

Казахстан занимает 76-е место среди 146 стран с индексом 0.710, что свидетельствует о значительном прогрессе в области гендерного равенства. Наиболее высокие результаты Казахстан демонстрирует в сфере образования, где индекс составляет 0.999, что соответствует полному равенству.

Содействие экономической справедливости и правам женщин в экономике, устранение гендерного разрыва в сфере труда являются ключом к реализации Повестки в области устойчивого развития на период до 2030 года и достижению Целей устойчивого развития.

На сегодняшний день в направлении гендерного равенства и расширения экономических возможностей женщин в Казахстане можно наблюдать ряд прогрессивных шагов. В их числе: актуализация Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года с фокусом на расширение экономического и политического участия женщин, устранение списка запрещенных для женщин профессий в 2021 году, принятие политики по защите от харассмента, продление оплачиваемого декретного отпуска по уходу за ребенком.

Согласно исследованию Индекса социальных институтов и гендера ОЭСР в 2023 году Казахстан оценен как страна с низким уровнем дискриминации женщин (Индекс SIGI=21 %).

Следует отметить, что с момента исследований 2019 года в Казахстане в 2023 году стала заметна позитивная динамика по следующим показателям: дискриминация в семье (снижение с 22 до 15), ограничение доступа к производственным и финансовым ресурсам (снижение с 31 до 21), ограничение гражданских свобод (снижение с 22 до 12). Помимо достижений существуют и проблемные моменты в сфере гендерного равенства и повышения экономических возможностей женщин. В частности, за последний год наблюдается снижение позиций Казахстана по индексу гендерного разрыва (Gender Gap Index).

В 2024 году Казахстан по этому показателю занял 76 место, что на 14 позиций ниже, чем в предыдущем году. Наибольшее снижение зафиксировано по индикаторам «расширение политических возможностей» (снижение на 16 позиций за год) и «образование» (снижение на 9 позиций за год). Снижение позиций Казахстана в 2024 году по индикатору «образование» объясняется тем, что в 2023 году он достиг

своего максимального значения - «1» (следовательно намечалась тенденция на снижение или сохранение текущей позиции). В 2024 году произошло снижение по показателю «охват средним образованием» (значение субиндикатора снизилось с 1 до 0,996) и по «уровню грамотности» (снижение значения субиндикатора с 1 до 0,999). Снижение значения по индикатору «расширение политических возможностей», объясняется снижением по субиндикатору «число женщин в парламенте» (с 69 места в 2023 году до 100 позиции в 2024 году).

Анализ данных за последние 10 лет, с 2013 по 2023 года, демонстрирует разницу в уровне безработицы в гендерном разрезе. У женщин этот показатель всегда выше. Так, в 2013 году этот показатель составил 3,1% у женщин и 1,9% у мужчин, а в 2023 году 5,3% и 4,2% соответственно.

Аналогичная тенденция наблюдается и в отношении долгосрочной безработицы. По результатам выборочного обследования занятости населения за 2023 г. в различных сферах экономики Казахстана были заняты около 9,1 млн человек, из них по найму работали 6,9 млн человек (75,9% от общего числа занятых в экономике), являлись самостоятельно занятыми - 2,2 млн человек (24,1% от общего числа занятых в экономике). В данном контексте следует обратить внимание на такой показатель, как уровень участия в рабочей силе. Это доля экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше. Уровень участия женщин в рабочей силе в 2023 году составил 63,2 %, что на 11,3 % ниже, чем у мужчин. В 2022 году эта разница составляла 10 %. По последним данным, женщины составляют более половины населения страны (51,2 %). При этом все еще актуален вопрос расширения экономических возможностей женщин, преодоления гендерных стереотипов и так называемого стеклянного потолка, препятствующего их продвижению по карьерной лестнице. Около 10% женщин, проживающих в зарегистрированном или гражданском браке, экономически зависимы от гражданских партнеров или супругов.

В Казахстане такие факторы, как несбалансированное распределение домашних обязанностей, стереотипы по выбору профессии, низкая заработная плата у женщин по сравнению с мужчинами и другие причины препятствуют развитию гендерного равенства в экономике. Важно учитывать тот факт, что карьерная траектория женщин в отраслях экономики отличается от мужской, ведь на пути женщины могут появиться такие этапы, как материнство, воспитание детей, обязанности перед семьей мужа и др. В большинстве случаев из-за сложившихся устоев занятости женщина сосредоточена в сфере образования, здравоохранения, социального обеспечения, домашнего обслу-

живания и легкой промышленности. Вышеизложенное, подтверждает актуальность изучения карьерных траекторий в социально-культурном ракурсе.

Расширение экономических прав и возможностей женщин означает обеспечение возможности участия на равной основе в достойном труде и социальной защите; доступ к ресурсам, свободу действий и значимое участие в принятии экономических решений на всех уровнях - от домашнего хозяйства до международных институтов.

На данный момент на государственном уровне проведена масштабная работа в данном направлении: усовершенствовано трудовое законодательство (продление выплат по уходу за ребенком с одного года до полутора лет, введение гибкого/ скользящего графика), устранен список работ, запрещающий применение женского труда, утвержден План действий по обеспечению продвижения равных прав и возможностей мужчин и женщин на 2024-2027 годы. Важно закрепить положительные изменения и устранить существующие барьеры на пути гендерного равенства и расширения экономических возможностей женщин.

Далее рассмотрим, развитие гендерного равенства в частности, в области Абай, где наблюдается активное внедрение гендерной политики, направленной на повышение роли женщин в различных сферах жизни.

1. Социально-демографическая характеристика области Абай.

По состоянию на 1 февраля 2025 года численность населения области Абай составила 602,2 тыс. человек, из которых 374,3 тыс. (62,2%) проживают в городах, а 227,9 тыс. (37,8%) - в сельской местности. Естественный прирост населения в январе 2025 года составил 216 человек, что на 25% меньше по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. В то же время, уровень миграции остается отрицательным, что указывает на необходимость разработки эффективных мер по удержанию населения и стимулированию рождаемости.

2. Роль женщин в социально-экономическом развитии

В области Абай женщины составляют более 50% населения. В сфере государственного управления доля женщин достигает 54%, из которых 38% занимают руководящие должности, включая 44 первых руководителей. В маслихатах всех уровней области работают 39 женщин-депутатов, что составляет 26,7% от общего числа. Эти показатели свидетельствуют о значительном прогрессе в обеспечении гендерного равенства в политической сфере.

3. Государственные инициативы по поддержке женщин.

В ответ на поручение Президента Республики Казахстан, в облас-

ти Абай реализуется комплексная программа по поддержке женщин. В рамках Национального проекта по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы в 2025 году трудоустроено 6,3 тыс. женщин, из которых 3,2 тыс. - сельские жительницы. 1918 женщин прошли обучение по проекту «Бастау Бизнес», а 138 женщин получили государственные гранты на реализацию своих бизнес-идей на сумму 193,2 млн. тенге. Эти меры способствуют повышению экономической независимости женщин и стимулируют их участие в предпринимательской деятельности.

4. Влияние гендерного равенства на демографические процессы

Повышение роли женщин в экономике и социальной сфере оказывает прямое влияние на демографические процессы. Увеличение уровня занятости женщин способствует улучшению материального положения семей, что, в свою очередь, может стимулировать рост рождаемости. Кроме того, участие женщин в принятии решений на всех уровнях способствует более сбалансированному и инклюзивному развитию региона.

Гендерное равенство является важным фактором устойчивого демографического и социально-экономического развития области Абай. Реализация государственной политики, направленной на поддержку женщин, способствует улучшению их положения и стимулирует позитивные изменения в демографической ситуации региона. Однако для достижения полного потенциала необходимо продолжать работу по устранению существующих барьеров и созданию условий для равных возможностей для всех граждан.

Несмотря на достигнутые успехи, существуют определенные проблемы, препятствующие полной реализации потенциала женщин. Это включает в себя недостаточную представленность женщин в высших органах власти, ограниченный доступ к финансовым ресурсам для предпринимательской деятельности и необходимость дальнейшего улучшения условий для совмещения профессиональной и семейной жизни.

Для дальнейшего продвижения гендерного равенства в области Абай рекомендуется:

1. Увеличить долю женщин в высших органах власти и принятии стратегических решений.
2. Развивать программы по обучению и повышению квалификации женщин, особенно в сельских районах.
3. Обеспечить доступ женщин к финансовым ресурсам для реализации предпринимательских инициатив.
4. Создавать условия для гармоничного сочетания профессио-

нальной и семейной жизни, включая развитие инфраструктуры для ухода за детьми и пожилыми людьми.

Для ускорения прогресса в области гендерного равенства в целом, в Казахстане необходимо принять следующие меры:

- принятие мер по поощрению участия женщин в трудовой деятельности, особенно в высококвалифицированных и руководящих должностях;

- увеличение доступа женщин к качественному образованию, особенно в области STEM (наука, технологии, инженерия и математика);

- развитие инфраструктуры по уходу за детьми и поддержка семейных программ, что позволит женщинам совмещать карьеру и семейные обязанности;

- усиление правовых мер, направленных на борьбу с дискриминацией и защиту прав женщин на рабочем месте.

Резюмируя всё вышеизложенное, можно выделить некоторые успешные практики зарубежного опыта, которые могут быть реализованы в казахстанском контексте:

- Внедрение и реализация гендерного бюджетирования, выделение специальных субсидий и ресурсов для обучения предпринимательниц в сельской местности. В качестве основных барьеров на пути внедрения гендерно ориентированного бюджетирования в Казахстане можно назвать отсутствие подробной гендерной статистики, четкой группировки расходов по социальным и групповым критериям, а также отсутствие нормативно-правовых актов, направленных на регулирование процесса гендерного бюджетирования.

- Поскольку в Казахстане также существует тенденция «штрафа за материнство», необходимо создавать условия для устранения этого явления через нормализацию в обществе, среди работодателей отпуска для отцов и в целом способствовать развитию вовлеченного отцовства, рассмотреть возможность организации школ пап на примере опыта ЕС. Подобные меры помогут снизить нагрузку на женщин в выполнении домашних обязанностей, что даст дополнительные возможности для профессиональной самореализации.

- Популяризация участия девочек в STEM-образовании и также трудоустройство путем искоренения стереотипов в школах и вузах, в том числе при приеме на работу. В этой связи нужно в учебниках менять ролевые гендерные модели, повышать квалификации преподавателей в учебных заведениях и работодателей.

- Вместе с тем отмечается важность опыта наставничества, а также опыт Черногории совместно с ООН касательно прозрачности опла-

ты труда в гендерном разрезе.

- Зарубежный опыт показывает положительный эффект от введения специально оборудованных комнат для кормящих матерей на рабочих местах. Эта практика помогла бы уменьшить трудности для женщин, совмещающих работу и уход за маленькими детьми. Кроме того, это может способствовать снижению затрат на медицинское обслуживание, ускорить адаптацию матерей к рабочему процессу после декретного отпуска, укрепить положительный имидж организаций и удерживать ценные кадры.

Казахстан демонстрирует хорошие результаты, но еще многое предстоит сделать для достижения полного гендерного равенства, особенно в экономической сфере. Ускорение этого процесса будет способствовать устойчивому экономическому развитию и благосостоянию общества в целом, отмечают эксперты.

Таким образом, гендерное равенство в Казахстане - это не только вопрос справедливости, но и важный фактор устойчивого развития страны. Для достижения реальных изменений необходимо комплексное взаимодействие между государственными структурами, неправительственными организациями и обществом. Принятие мер по устранению гендерного разрыва в образовании, экономике и политике, а также изменение общественных установок - это шаги, которые могут привести к более справедливому и процветающему обществу. В конечном итоге, гендерное равенство - это путь к более устойчивому и гармоничному развитию Казахстана.

В заключение можно отметить, что государственная поддержка женщин в сфере занятости и предпринимательства в Казахстане демонстрирует положительные результаты, но требует дальнейшего совершенствования для сокращения гендерного дисбаланса. Несмотря на существующие меры и проекты, направленные на расширение экономических возможностей женщин, такие как специализированные программы по трудоустройству, инициативы по снижению гендерного разрыва в заработной плате и содействие развитию женского предпринимательства, вызовы остаются актуальными. Среди них недостаточная информированность женщин о своих правах и доступных возможностях, а также сохраняющиеся трудности с обеспечением равных условий труда. Социальные и культурные барьеры, затрудняющие активное участие женщин в экономике, также говорят о важности продолжения государственной и общественной работы в этом направлении.

Рассмотренные аспекты неоплачиваемого домашнего труда и влияния социальных норм на карьерные перспективы женщин под-

черкивают значительные гендерные диспропорции в казахстанском обществе. Неоплачиваемая работа, возложенная на женщин, оказывает значительное влияние на их профессиональную деятельность, что подтверждается опросами и экспертными комментариями. В условиях традиционных социальных установок женщины по-прежнему сталкиваются с ограничениями в выборе карьерных траекторий и на пути к руководящим должностям. Проблема неоплачиваемого труда обостряется отсутствием структурной поддержки, это могут быть гибкий график работы, доступ к услугам по уходу за детьми и корпоративные детские сады. Внедрение подобных мер может облегчить нагрузку на женщин, обеспечив более равномерное распределение домашнего труда. Также для эффективного изменения ситуации важно воздействовать на общественные установки через просветительские программы, направленные на переосмысление гендерных ролей в семье и на рабочем месте.

Анализ данных показывает, что женщины в Казахстане продолжают сталкиваться с ограничениями в сфере экономического участия, несмотря на некоторые достижения в области гендерного равенства. Основные препятствия включают более высокий уровень безработицы среди женщин, сосредоточенность их занятости в сфере услуг, а также ограниченное представительство на руководящих должностях.

Литература

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2019.
2. Гендерология и феминология: Учебное пособие / Л.Д. Ерохина и др.; Под общ. ред. С.В. Коваленко. - Владивосток: ВГУЭС, 2015.
3. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / Пер. с англ. - М.: Издательство «Весь мир», 2020.
4. Гендерная психология. Практикум. 2-е изд. / Под ред. И.С. Клециной. - СПб.: Питер, 2021.

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ: СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

Сабалакова А.У.

*старший преподаватель, Академия государственного управления при
Президенте Республики Казахстан, филиал по области Абай, Семей,
Казахстан*

Глобальная среда последних лет усилила гендерные риски: в 2025 г. 43% стран приняли законы, ограничивающие репродуктивные права женщин; в Восточной Европе и Центральной Азии зафиксирован 17% рост дискриминационных инициатив, что связано со снижением экономических возможностей женщин на 23%. Параллельно долгосрочные эффекты COVID-19 обусловили потерю работы 58 млн. женщин в неформальном секторе; климатический кризис вынудил 12,5 млн. женщин и девочек мигрировать из зон экстремальной погоды, что привело к росту гендерного насилия на 35%. Отдельный контур риска - конфликты: в 2025 г. отмечено 27 активных военных конфликтов, затронувших более 230 млн. женщин и девочек; уровень сексуального насилия в зонах конфликтов вырос на 41%, а доступ женщин к гуманитарной помощи сократился на 28% относительно 2022 г.

Для Казахстана эти вызовы накладываются на структурные демографические сдвиги - урбанизацию, старение и рост женской занятости - и требуют системных мер государственного управления, учитывающих гендерные эффекты на всех этапах циклов политики.

Теоретико-методологические ориентиры

Исследование носит обзорно-аналитический характер и опирается на агрегированные статистические показатели и институциональные факты, представленные в материалах презентации, а также на логику «mainstreaming» - интеграции гендерного измерения во все стадии публичной политики: анализ проблемы, проектирование инструментов, бюджетирование, внедрение и оценка. Источниковая база - слайды с эмпирическими данными и описанием реформ/инициатив, а также выводы автора о приоритетах развития гендерной политики.

Демографические трансформации: национальный контекст и гендерные эффекты

Урбанизация. Доля городского населения в Казахстане выросла с 54% (2000) до 59% (2023). Переток из сельских районов в Астану, Алматы и областные центры меняет семейные модели и распределе-

ние гендерных ролей (пересмотр функций ухода, участие в рынке труда, спрос на социальные услуги).

Старение. Средний возраст вырос с 27,7 до 31,6 лет за последние 20 лет; к 2050 году около 14% населения будет старше 65 лет. Нагрузка ухода ложится прежде всего на женщин, усиливая «двойную занятость» и риски профессиональной стагнации.

Женская занятость. Доля женщин в экономике достигла 48,2% (2022); в госсекторе женщины составляют 55,4% сотрудников. При этом сохраняются 21,7% гендерного разрыва в оплате труда и низкая представленность на руководящих позициях (25,3%).

Дисбалансы и барьеры. В структуре карьеры актуален «стеклянный потолок»: в государственном секторе на долю женщин приходится лишь 9,7% высших руководящих должностей при более чем 55% их доли в корпусе госслужащих; сохраняется профессиональная сегрегация (концентрация в низкооплачиваемых сферах, недостаточное присутствие в STEM и управлении).

Институциональные ответы: реформы и роль государственной службы

Законодательные изменения 2019-2023 гг. Введена 30% квота на представительство женщин в партийных списках (Закон «О выборах», 2020). Пересмотр Трудового кодекса отменил 191 запрет на «женские» профессии. Стратегическая цель - достичь 50% представленности женщин на управленческих позициях к 2030 г.

Государственная служба как драйвер изменений. Реализация комплексных стратегий требует системного подхода на всех уровнях: вовлечение женщин в разработку политики и принятие решений; институционализация гендерной экспертизы НПА; инклюзивные рабочие группы для стратегий.

Преодоление “стеклянного потолка”. Эффективны механизмы карьерного продвижения женщин на руководящие позиции в системе ГУ: наставничество и лидерские программы, прозрачные процедуры отбора и продвижения, гибкие условия труда для баланса работы и семьи.

Политика недопущения дискриминации. Нужны понятные каналы подачи и рассмотрения жалоб, обучение сотрудников гендерной чувствительности, регулярный мониторинг и оценка гендерного баланса в организациях.

Инновации и экономическая активность женщин

Инфраструктура поддержки. 17 региональных центров «Бизнес

Бастау» ежегодно обучают, консультируют и микрокредитуют > 5000 женщин-предпринимательниц; цифровая платформа «Әйел Әлемі» агрегирует 12 госуслуг для женского бизнеса через единую карту.

Партнерства. Проект «Женщины в бизнесе» совместно с ЕБРР в 2022 г. привлёк \$42 млн. инвестиций, поддержав 320+ проектов в сельских регионах.

Эти меры одновременно закрывают дефициты доступа к капиталу, знаниям и сетям, что критично для расширения экономической самостоятельности женщин и уменьшения гендерного разрыва доходов.

Методология оценки гендерного воздействия: от теории изменений к метрикам

Системная интеграция гендерной оптики в государственное управление неизбежно упирается в вопрос измерения результатов. Практически это означает работу на основе «теории изменений»: (1) ресурсы и активности → (2) продукты/услуги → (3) результаты (outcomes) → (4) эффекты (impact). Для каждого этапа нужны чёткие показатели и регламенты сбора данных. Например: доля женщин в составе рабочих групп по разработке НПА (input), число актов, прошедших гендерную экспертизу (output), снижение разрыва в оплате труда и рост доли женщин на руководящих позициях (outcome), повышение устойчивости семей и качества человеческого капитала (impact). Необходимость внедрения KPI и регулярного гендерного мониторинга прямо зафиксирована в материалах презентации (системы оценки эффективности, регулярный сбор статистики с гендерным разрезом, разработка ключевых показателей).

На уровне процедур ключевыми элементами остаются:

- а) обязательная гендерная экспертиза НПА и программ (Gender Impact Assessment, GIA),
- б) инклюзивные рабочие группы при подготовке стратегий,
- в) публичная отчётность по достижению целей и «гендерное бюджетирование». Эти подходы прямо упомянуты в презентации как часть архитектуры управления изменениями.

Сценарное целеполагание: сколько нужно прибавлять ежегодно?

Чтобы политические цели стали управляемыми, их стоит переводить в годовые траектории. В материалах задан ориентир - достичь 50% представленности женщин на управленческих позициях к 2030 г. При текущей доле 25,3% необходим линейный прирост примерно 3,53 п.п. в год за 7 лет (с 2023 по 2030). В относительном выражении это

эквивалентно среднегодовому темпу около 10,22%.

Для высших руководящих должностей в госсекторе, где зафиксировано 9,3%, до 50% потребуется $\approx 5,81$ п.п. в год (или $\sim 27,16\%$ среднего относительного темпа). Эти расчёты иллюстративны, но они показывают масштаб необходимой трансформации кадровой политики и наставничества.

Такая «лестница целей» помогает и в бюджетировании: к каждому годовому шагу привязываются конкретные меры - набор в кадровый резерв, программы наставничества и лидерства, корректировка процедур отбора и продвижения, расширение гибких форм занятости (удалённые форматы, неполная занятость). Все эти инструменты перечислены в презентации как необходимые для преодоления «стеклянного потолка».

Кейс женского предпринимательства: масштабирование инфраструктуры поддержки

Пакет мер по экономическому расширению прав и возможностей женщин уже включает инфраструктуру, дающую быстрый и измеримый эффект. По данным презентации, 17 региональных центров «Бизнес Бастау» обеспечивают ежегодное обучение, консультации и микрокредитование >5000 предпринимательниц; цифровая платформа «Эйел Элемі» агрегирует 12 услуг для женского бизнеса; совместная программа ЕБРР «Женщины в бизнесе» привлекла \$42 млн. и поддержала 320+ проектов в сельских регионах (2022 г.).

Сценарий масштабирования прост: при увеличении сети центров до 25 потенциальная годовая пропускная способность поддержки вырастет примерно в 1,47 раза (по отношению к текущим 17), что эквивалентно $\approx 7400+$ участницам в год при неизменной эффективности. Приоритизация сельских районов и интеграция с мерами по уходовой инфраструктуре (детсады, ясли) особенно важны для вовлечения женщин с детьми, о чём также говорится в презентации.

Риски реализации и управление изменениями

Среди внешних рисков - «сжатие» прав и возможностей женщин под действием ограничительных законов и эффектов кризисов. В презентации приводятся данные ООН/ПРООН за 2025 г.: 43% стран приняли законы, ограничивающие репродуктивные права; фиксируется рост дискриминационных инициатив в регионе; пандемия COVID-19 и климатические миграции усилили уязвимость женщин, в том числе за счёт роста гендерного насилия. Это усиливает требования к устойчивости национальных программ и межведомственной координации.

Внутренние риски - институциональная инерция, дефицит компетенций по GIA/гендерному бюджетированию, качество данных (неполный гендерный разрез, разная методика), а также культурные барьеры. Управленческий ответ: (1) обязательная экспертиза НПА с участием женских организаций; (2) регулярный аудит гендерного баланса; (3) обучение кадров и комиссии по отбору на bias-aware практики; (4) публичные дашборды показателей. Эти механизмы описаны в презентации как «архитектура внедрения».

Баланс работы и семьи как условие кадрового прогресса

Ключевой «узел бытового горлышка» - уходовая нагрузка. Расширение доступности яслей и детсадов, гибкие режимы труда и стимулирование отцовского участия прямо названы в материалах как необходимые условия, без которых кадровые цели будут буксовать. Опыт показывает, что даже небольшое увеличение охвата услугами ухода способнократно увеличить участие женщин в программах переобучения и карьерного роста.

Ограничения и направления дальнейших исследований

Данное исследование опирается на агрегированные показатели и институциональные факты из презентации; без микроуровневых данных (панельной статистики, лонгитюдов) невозможно полностью отследить причинно-следственные связи между конкретными мерами и изменениями в занятости/доходах. В дальнейшем важно расширить эмпирическую базу, углубить разрезы (возраст, регион, наличие детей, отрасль), а также сопоставлять национальные данные с международными стандартами. Эти ориентиры также артикулированы в презентации (об усилении исследовательской базы и гендерного аудита).

Управленческие рекомендации:

1. Институционализировать гендерное бюджетирование в центральных и местных органах власти; связать финансирование программ с достижением конкретных гендерных KPI.

2. Усилить гендерную экспертизу НПА и программ, закрепив обязательность для ключевых реформ и стратегий, с публичной отчетностью по результатам.

3. Развернуть масштабные траектории женского лидерства на госслужбе: наставничество, управленческие резервы, анти-bias-обучение для конкурсных комиссий, гибкие графики и удалённые форматы.

4. Стимулировать участие женщин в STEM через гранты, ваучеры и школьно-вузовские мосты; интегрировать карьерные навигаторы

и ролевые модели.

5. Укрепить инфраструктуру ухода (ясли/сады, услуги долговременного ухода), включая механизмы совместной ответственности семьи и работодателя.

6. Расширять экономическую поддержку предпринимательниц (микрокредитование, акселераторы, цифровые платформы как «Эйел Әлемі», партнёрства с ЕБРР и БВИ).

7. Вести постоянный мониторинг: единые стандарты статистики с гендерным разрезом, публичные дашборды, регулярный аудит и внешняя оценка воздействия.

8. Обеспечить межведомственную координацию и устойчивость реформ через назначение ответственных центров компетенций и ежегодные отчёты.

Опыт последних лет показывает: гендерная политика - не «социальное приложение», а условие устойчивого развития и эффективности государственного управления. Интеграция гендерного подхода в стратегические документы усиливает социальную стабильность и качество решений, особенно в периоды турбулентности. Реализация предложенного комплекса мер - от гендерного бюджетирования до развития лидерства и STEM-траекторий - требует системного подхода и трансформации общественных норм. Долгосрочный успех возможен только при сочетании правовых и институциональных изменений с изменением установок, поддержанных данными и открытой подотчётностью.

Литература

1. Конституционный закон Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан» от 28.09.1995 № 2464 (в ред. по состоянию на 01.01.2023; изменения - Конституционный закон № 156-VII от 05.11.2022).
2. ЕБРР и КМФ: поддержка женского предпринимательства в Казахстане - новость ЕБРР от 18.05.2023 (кредит до US\$35 млн в рамках Women in Business II). <https://www.ebrd.com/home/news-and-events/news/2023/ebrd-and-kmf-support-women-entrepreneurship-in-kazakhstan.html>
3. ЕБРР: поддержка инклюзивного кредитования в Казахстане - новость от 15.05.2024 (в т.ч. US\$15 млн под программу Women in Business). <https://www.ebrd.com/home/news-and-events/news/2024/ebrd-supports-inclusive-lending-in-kazakhstan.html>.
4. ЕБРР: поддержка женщин-предпринимателей в Казахстане - новость от 25.04.2025 (до US\$25 млн КМФ в рамках KazWiB II).

[https:// www.ebrd.com/home/news-and-events/news/2025/ebird-supports-women-entrepreneurs-in-kazakhstan.html](https://www.ebrd.com/home/news-and-events/news/2025/ebird-supports-women-entrepreneurs-in-kazakhstan.html).

5. Фонд «Даму». Программы поддержки бизнеса - раздел «Үміт: специальная программа для женщин-предпринимателей» (условия). <https://damu.kz/ru/programmi>.
6. UNDP. Gender Social Norms Index 2023 (GSNI) - доклад и сводка. Дата публикации: 12.06.2023. <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni>.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА

Шакаримова Г.М.

*старший преподаватель Высшей школы бизнеса, НАО Университет
имени Шакарима, Семей, Казахстан*

Гендерное равенство - это концепция, которая предполагает равные права, обязанности и возможности для женщин и мужчин. В Казахстане, как и во многих других странах, эта тема приобретает все большую актуальность. Гендерное равенство не только способствует социальному прогрессу, но и является важным фактором экономического роста, устойчивого развития и улучшения качества жизни населения.

Президент Казахстана Касым-Жомарт Токаев считает, что гендерное равенство стоит в приоритете ближайшего развития национальной политики. «Мы создали прочную правовую базу, важнейшим элементом которой является Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года. Решение гендерного вопроса - один из приоритетов внешней политики страны в региональном измерении. Президент также призвал «не допускать в стране дискриминации по половому признаку и на практике обеспечить гендерное равноправие и равные возможности женщинам наряду с мужчинами». За годы независимости Казахстан присоединился и ратифицировал ряд основополагающих международных договоров, касающихся вопросов гендерной политики.

В Казахстане гендерное равенство имеет значительное значение для социального и экономического развития. Согласно данным Всемирного экономического форума, гендерный разрыв в экономике, образовании и политике все еще существует. Женщины часто сталкива-

ются с дискриминацией на рынке труда, получая меньшую заработную плату за аналогичную работу по сравнению с мужчинами. Это приводит к недоиспользованию потенциала половины населения страны, что негативно сказывается на экономическом росте.

Кроме того, женщины в Казахстане зачастую не имеют равного доступа к образовательным ресурсам, особенно в удаленных и сельских районах. Образование играет ключевую роль в обеспечении гендерного равенства, так как оно открывает двери к новым возможностям и повышает уровень жизни. Улучшение образовательных стандартов для женщин может привести к увеличению их участия в экономике и, как следствие, к повышению общего уровня жизни в стране.

Политическое участие женщин в Казахстане также требует внимания. Хотя в последние годы наблюдается рост числа женщин в государственных органах, их представительство все еще остается недостаточным. Участие женщин в принятии решений на всех уровнях является важным аспектом для достижения гендерного равенства. Женщины могут принести уникальную перспективу и опыт в политику, что способствует более сбалансированному и справедливому подходу к решению социальных и экономических проблем.

Культурные и социальные стереотипы продолжают оставаться серьезным препятствием на пути к гендерному равенству в Казахстане. Традиционные представления о роли женщин и мужчин в обществе часто ограничивают возможности для женщин, создавая барьеры для их карьерного роста и личностного развития. Для изменения этих установок необходимо проводить образовательные программы и кампании, направленные на изменение общественного мнения и разрушение стереотипов.

Казахстан занимает 76-е место среди 146 стран с индексом 0.710, что свидетельствует о значительном прогрессе в области гендерного равенства. Наиболее высокие результаты Казахстан демонстрирует в сфере образования, где индекс составляет 0.999, что соответствует полному равенству.

Содействие экономической справедливости и правам женщин в экономике, устранение гендерного разрыва в сфере труда являются ключом к реализации Повестки в области устойчивого развития на период до 2030 года и достижению Целей устойчивого развития.

На сегодняшний день в направлении гендерного равенства и расширения экономических возможностей женщин в Казахстане можно наблюдать ряд прогрессивных шагов. В их числе: актуализация Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года с фокусом на расширение экономического и политиче-

ского участия женщин, устранение списка запрещенных для женщин профессий в 2021 году, принятие политики по защите от харассмента, продление оплачиваемого декретного отпуска по уходу за ребенком.

Согласно исследованию Индекса социальных институтов и гендера ОЭСР в 2023 году, Казахстан оценен как страна с низким уровнем дискриминации женщин (Индекс SIGI=21%).

Следует отметить, что с момента исследований 2019 года в Казахстане в 2023 году стала заметна позитивная динамика по следующим показателям: дискриминация в семье (снижение с 22 до 15), ограничение доступа к производственным и финансовым ресурсам (снижение с 31 до 21), ограничение гражданских свобод (снижение с 22 до 12). Помимо достижений существуют и проблемные моменты в сфере гендерного равенства и повышения экономических возможностей женщин. В частности, за последний год наблюдается снижение позиций Казахстана по индексу гендерного разрыва (Gender Gap Index).

В 2024 году Казахстан по этому показателю занял 76 место, что на 14 позиций ниже, чем в предыдущем году. Наибольшее снижение зафиксировано по индикаторам «расширение политических возможностей» (снижение на 16 позиций за год) и «образование» (снижение на 9 позиций за год). Снижение позиций Казахстана в 2024 году по индикатору «образование» объясняется тем, что в 2023 году он достиг своего максимального значения - «1» (следовательно, намечалась тенденция на снижение или сохранение текущей позиции). В 2024 году произошло снижение по показателю «охват средним образованием» (значение субиндикатора снизилось с 1 до 0,996) и по «уровню грамотности» (снижение значения субиндикатора с 1 до 0,999). Снижение значения по индикатору «расширение политических возможностей», объясняется снижением по субиндикатору «число женщин в парламенте» (с 69 места в 2023 году до 100 позиции в 2024 году).

Анализ данных за последние 10 лет, с 2013 по 2023 года, демонстрирует разницу в уровне безработицы в гендерном разрезе. У женщин этот показатель всегда выше. Так, в 2013 году этот показатель составил 3,1% у женщин и 1,9% у мужчин, а в 2023 году 5,3% и 4,2% соответственно.

Аналогичная тенденция наблюдается и в отношении долгосрочной безработицы. По результатам выборочного обследования занятости населения за 2023 г. в различных сферах экономики Казахстана были заняты около 9,1 млн. человек, из них по найму работали 6,9 млн. человек (75,9% от общего числа занятых в экономике), являлись самостоятельно занятыми - 2,2 млн. человек (24,1% от общего числа

занятых в экономике). В данном контексте следует обратить внимание на такой показатель, как уровень участия в рабочей силе. Это доля экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше. Уровень участия женщин в рабочей силе в 2023 году составил 63,2 %, что на 11,3 % ниже, чем у мужчин. В 2022 году эта разница составляла 10 %. По последним данным, женщины составляют более половины населения страны (51,2 %). При этом все еще актуален вопрос расширения экономических возможностей женщин, преодоления гендерных стереотипов и так называемого стеклянного потолка, препятствующего их продвижению по карьерной лестнице. Около 10% женщин, проживающих в зарегистрированном или гражданском браке, экономически зависимы от гражданских партнеров или супругов.

В Казахстане такие факторы, как несбалансированное распределение домашних обязанностей, стереотипы по выбору профессии, низкая заработная плата у женщин по сравнению с мужчинами и другие причины препятствуют развитию гендерного равенства в экономике. Важно учитывать тот факт, что карьерная траектория женщин в отраслях экономики отличается от мужской, ведь на пути женщины могут появиться такие этапы, как материнство, воспитание детей, обязанности перед семьей мужа и др. В большинстве случаев из-за сложившихся устоев занятости женщина сосредоточена в сфере образования, здравоохранения, социального обеспечения, домашнего обслуживания и легкой промышленности. Вышеизложенное, подтверждает актуальность изучения карьерных траекторий в социально-культурном ракурсе.

Расширение экономических прав и возможностей женщин означает обеспечение возможности участия на равной основе в достойном труде и социальной защите; доступ к ресурсам, свободу действий и значимое участие в принятии экономических решений на всех уровнях - от домашнего хозяйства до международных институтов.

На данный момент на государственном уровне проведена масштабная работа в данном направлении: усовершенствовано трудовое законодательство (продление выплат по уходу за ребенком с одного года до полутора лет, введение гибкого/ скользящего графика), устранен список работ, запрещающий применение женского труда, утвержден План действий по обеспечению продвижения равных прав и возможностей мужчин и женщин на 2024-2027 годы. Важно закрепить положительные изменения и устранить существующие барьеры на пути гендерного равенства и расширения экономических возможностей женщин.

Далее рассмотрим, развитие гендерного равенства в частности, в

области Абай, где наблюдается активное внедрение гендерной политики, направленной на повышение роли женщин в различных сферах жизни.

1. Социально-демографическая характеристика области Абай

По состоянию на 1 февраля 2025 года численность населения области Абай составила 602,2 тыс. человек, из которых 374,3 тыс. (62,2%) проживают в городах, а 227,9 тыс. (37,8%) - в сельской местности. Естественный прирост населения в январе 2025 года составил 216 человек, что на 25% меньше по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. В то же время, уровень миграции остается отрицательным, что указывает на необходимость разработки эффективных мер по удержанию населения и стимулированию рождаемости.

2. Роль женщин в социально-экономическом развитии

В области Абай женщины составляют более 50% населения. В сфере государственного управления доля женщин достигает 54%, из которых 38% занимают руководящие должности, включая 44 первых руководителей. В маслихатах всех уровней области работают 39 женщин-депутатов, что составляет 26,7% от общего числа. Эти показатели свидетельствуют о значительном прогрессе в обеспечении гендерного равенства в политической сфере.

3. Государственные инициативы по поддержке женщин

В ответ на поручение Президента Республики Казахстан, в области Абай реализуется комплексная программа по поддержке женщин. В рамках Национального проекта по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы в 2025 году трудоустроено 6,3 тыс. женщин, из которых 3,2 тыс. - сельские жительницы. 1918 женщин прошли обучение по проекту «Бастау Бизнес», а 138 женщин получили государственные гранты на реализацию своих бизнес-идей на сумму 193,2 млн, тенге. Эти меры способствуют повышению экономической независимости женщин и стимулируют их участие в предпринимательской деятельности.

4. Влияние гендерного равенства на демографические процессы

Повышение роли женщин в экономике и социальной сфере оказывает прямое влияние на демографические процессы. Увеличение уровня занятости женщин способствует улучшению материального положения семей, что, в свою очередь, может стимулировать рост рождаемости. Кроме того, участие женщин в принятии решений на всех уровнях способствует более сбалансированному и инклюзивному развитию региона.

Гендерное равенство является важным фактором устойчивого демографического и социально-экономического развития области

Абай. Реализация государственной политики, направленной на поддержку женщин, способствует улучшению их положения и стимулирует позитивные изменения в демографической ситуации региона. Однако для достижения полного потенциала необходимо продолжать работу по устранению существующих барьеров и созданию условий для равных возможностей для всех граждан.

Несмотря на достигнутые успехи, существуют определенные проблемы, препятствующие полной реализации потенциала женщин. Это включает в себя недостаточную представленность женщин в высших органах власти, ограниченный доступ к финансовым ресурсам для предпринимательской деятельности и необходимость дальнейшего улучшения условий для совмещения профессиональной и семейной жизни.

Для дальнейшего продвижения гендерного равенства в области Абай рекомендуется:

1. Увеличить долю женщин в высших органах власти и принятии стратегических решений.
2. Развивать программы по обучению и повышению квалификации женщин, особенно в сельских районах.
3. Обеспечить доступ женщин к финансовым ресурсам для реализации предпринимательских инициатив.
4. Создавать условия для гармоничного сочетания профессиональной и семейной жизни, включая развитие инфраструктуры для ухода за детьми и пожилыми людьми.

Для ускорения прогресса в области гендерного равенства в целом, в Казахстане необходимо принять следующие меры:

- принятие мер по поощрению участия женщин в трудовой деятельности, особенно в высококвалифицированных и руководящих должностях;
- увеличение доступа женщин к качественному образованию, особенно в области STEM (наука, технологии, инженерия и математика);
- развитие инфраструктуры по уходу за детьми и поддержка семейных программ, что позволит женщинам совмещать карьеру и семейные обязанности;
- усиление правовых мер, направленных на борьбу с дискриминацией и защиту прав женщин на рабочем месте.

Резюмируя всё вышеизложенное, можно выделить некоторые успешные практики зарубежного опыта, которые могут быть реализованы в казахстанском контексте:

- Внедрение и реализация гендерного бюджетирования, выделе-

ние специальных субсидий и ресурсов для обучения предпринимательниц в сельской местности. В качестве основных барьеров на пути внедрения гендерно ориентированного бюджетирования в Казахстане можно назвать отсутствие подробной гендерной статистики, четкой группировки расходов по социальным и групповым критериям, а также отсутствие нормативно-правовых актов, направленных на регулирование процесса гендерного бюджетирования.

- Поскольку в Казахстане также существует тенденция «штрафа за материнство», необходимо создавать условия для устранения этого явления через нормализацию в обществе, среди работодателей отпуска для отцов и в целом способствовать развитию вовлеченного отцовства, рассмотреть возможность организации школ пап на примере опыта ЕС. Подобные меры помогут снизить нагрузку на женщин в выполнении домашних обязанностей, что даст дополнительные возможности для профессиональной самореализации.

- Популяризация участия девочек в STEM-образовании и также трудоустройство путем искоренения стереотипов в школах и вузах, в том числе при приеме на работу. В этой связи нужно в учебниках менять ролевые гендерные модели, повышать квалификации преподавателей в учебных заведениях и работодателей.

- Вместе с тем отмечается важность опыта наставничества, а также опыт Черногории совместно с ООН касательно прозрачности оплаты труда в гендерном разрезе.

- Зарубежный опыт показывает положительный эффект от введения специально оборудованных комнат для кормящих матерей на рабочих местах. Эта практика помогла бы уменьшить трудности для женщин, совмещающих работу и уход за маленькими детьми. Кроме того, это может способствовать снижению затрат на медицинское обслуживание, ускорить адаптацию матерей к рабочему процессу после декретного отпуска, укрепить положительный имидж организаций и удерживать ценные кадры.

Казахстан демонстрирует хорошие результаты, но еще многое предстоит сделать для достижения полного гендерного равенства, особенно в экономической сфере. Ускорение этого процесса будет способствовать устойчивому экономическому развитию и благосостоянию общества в целом, отмечают эксперты.

Таким образом, гендерное равенство в Казахстане - это не только вопрос справедливости, но и важный фактор устойчивого развития страны. Для достижения реальных изменений необходимо комплексное взаимодействие между государственными структурами, неправительственными организациями и обществом. Принятие мер по устра-

нению гендерного разрыва в образовании, экономике и политике, а также изменение общественных установок - это шаги, которые могут привести к более справедливому и процветающему обществу. В конечном итоге, гендерное равенство - это путь к более устойчивому и гармоничному развитию Казахстана.

В заключение можно отметить, что государственная поддержка женщин в сфере занятости и предпринимательства в Казахстане демонстрирует положительные результаты, но требует дальнейшего совершенствования для сокращения гендерного дисбаланса. Несмотря на существующие меры и проекты, направленные на расширение экономических возможностей женщин, такие, как специализированные программы по трудоустройству, инициативы по снижению гендерного разрыва в заработной плате и содействие развитию женского предпринимательства, вызовы остаются актуальными. Среди них недостаточная информированность женщин о своих правах и доступных возможностях, а также сохраняющиеся трудности с обеспечением равных условий труда. Социальные и культурные барьеры, затрудняющие активное участие женщин в экономике, также говорят о важности продолжения государственной и общественной работы в этом направлении.

Рассмотренные аспекты неоплачиваемого домашнего труда и влияния социальных норм на карьерные перспективы женщин подчеркивают значительные гендерные диспропорции в казахстанском обществе. Неоплачиваемая работа, возложенная на женщин, оказывает значительное влияние на их профессиональную деятельность, что подтверждается опросами и экспертными комментариями. В условиях традиционных социальных установок женщины по-прежнему сталкиваются с ограничениями в выборе карьерных траекторий и на пути к руководящим должностям.

Проблема неоплачиваемого труда обостряется отсутствием структурной поддержки, это могут быть гибкий график работы, доступ к услугам по уходу за детьми и корпоративные детские сады. Внедрение подобных мер может облегчить нагрузку на женщин, обеспечив более равномерное распределение домашнего труда. Также для эффективного изменения ситуации важно воздействовать на общественные установки через просветительские программы, направленные на переосмысление гендерных ролей в семье и на рабочем месте.

Анализ данных показывает, что женщины в Казахстане продолжают сталкиваться с ограничениями в сфере экономического участия, несмотря на некоторые достижения в области гендерного равенства.

Основные препятствия включают более высокий уровень безработицы среди женщин, сосредоточенность их занятости в сфере услуг, а также ограниченное представительство на руководящих должностях.

Литература

1. Бендас Т.В. Гендерная психология. Учеб. пособие. - СПб.: Питер, 2019.
2. Гендерология и феминология: Учебное пособие / Л.Д. Ерохина и др.; Под общ. ред. С.В. Коваленко. - Владивосток, 2015.
3. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / Пер. с англ. - М.: «Весь мир», 2020.
4. Гендерная психология. Практикум. 2-е изд. / Под ред. И.С. Клецинной. - СПб.: Питер, 2021.

ҚАЗАҚ ХАЛҚЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ЛИНГВОМӘДЕНИЕТТАНУДАҒЫ КӨРІНІС

Нурланова А.Н.

кандидат филологических наук, Казахстанско-Американский Свободный университет, Усть-Каменогорск, Казахстан

XXI ғасырда гуманитарлық ғылымдарда гендерлік мәселелер кеңінен қарастырылып келеді. Гендер - бұл тек биологиялық айырмашылық емес, әлеуметтік, мәдени және психологиялық аспектілерді қамтитын күрделі ұғым. Әрбір этнос өзіне тән гендерлік рөлдер мен стереотиптер жүйесін қалыптастырады. Бұл жүйе тіл арқылы көрініс тауып, ұлттың дүниетанымы мен өмірлік философиясын бейнелейді.

Қазақ халқы - патриархалды құрылым негізінде қалыптасқан қоғам. Ер мен әйелдің қоғамдағы орны, рөлі, міндеттері мен құқықтары қазақ этномәдениеті мен тілі арқылы беріліп отырады. Қазақ лингвомәдени кеңістігінде гендерлік қатынастар көркем бейнелер, тұрақты тіркестер, мақал-мәтелдер, ырым-тыйымдар, көркем шығармалар мен ауыз әдебиеті үлгілерінде орын алған.

Зерттеу мақсаты - қазақ тіліндегі гендерлік бейнелерді лингвомәдениеттану тұрғысынан зерттеп, олардың ұлттық дүниетанымдағы орнын анықтау.

Гендерлік лингвистика - тілдегі ер мен әйелдің қатынасын, сөйлеу ерекшелігін, рөлдік айырмашылықтарын зерттейтін ғылым саласы. Ал лингвомәдениеттану - тіл, мәдениет және ұлттық сана бай-

ланысын қарастыратын пәнаралық бағыт.

Гендерлік лингвомәдениеттану осы екі бағыттың тоғысындағы ғылыми сала ретінде гендерлік кодтардың мәдени және тілдік деңгейде қалай қалыптасатынын зерттейді.

Орыс тіл білімінде Л.Г. Бабенко, Ю.С. Степанов, ал қазақ тіл білімінде Ф.Ш. Оразбаева, Г. Сағидолда, М. Серғалиева, Ж. Манкеева сынды зерттеушілер бұл мәселеге айтарлықтай үлес қосты. Аталған ғалымдар қазақ халқының тілдік санасындағы ер мен әйел бейнесінің қалыптасу ерекшеліктерін зерттеудің маңыздылығын атап көрсетеді.

Қазақ қоғамында «ер адам» - отбасын асыраушы, қорғаушы, билік пен күш иесі ретінде бейнеленеді. «Ер жігіт - елдің тұтқасы», «Ердің екі сөйлегені - өлгені» деген мақалдарда еркектің сөзінде тұруы, адалдығы мен батылдығы жоғары бағаланады.

«Әйел адам» - шаңырақтың ұйытқысы, аналық мейірімнің иесі, тәрбиенің негізі. «Ана бір қолымен бесікті, бір қолымен әлемді тербетеді» немесе «Қыз - өріс, ұл - қоныс» сияқты тіркестерде әйелдің өмірлік мәні мен қоғамдағы орны ерекше айқындалады.

Қазақы дәстүр бойынша, қыз баланың тәрбиесіне ерекше мән берілген. «Қызға қырық үйден тыйым» - осыны айғақтайтын негізгі тұрақты тіркестердің бірі.

Тіл - ұлттық сананың айнасы. Қазақ тіліндегі гендерлік стереотиптер белгілі бір лексикалық бірліктер, тұрақты тіркестер, метафоралар мен фразеологизмдер арқылы көрініс табады.

«Еркек басымен» - батылдықты, жауапкершілікті білдіреді.

«Ер - елдің қорғаны» - ұлттық қауіпсіздік пен отаншылдық символы.

«Ер қанаты - ат» - ер азаматтың еркіндігі мен көшпелі өмір салтына сілтеме.

«Қырық шырақты әйел» - күрделі, көпқырлы мінезі бар әйел бейнесі.

«Шешесі жақсы - қызы жақсы» - ананың тәрбиелік рөлінің маңызын көрсетеді.

«Қатын сөйлесе, бас қайғы» - патриархалды қоғамдағы әйелге қатысты сын пікір.

Мұндай тіркестер кейде жағымсыз сипатқа ие болуы мүмкін, бұл - дәстүрлі стереотиптер мен қазіргі әлеуметтік ұстанымдардың арасындағы қайшылықты көрсетеді.

Мақал-мәтелдердегі гендерлік мазмұн.

Қазақ мақал-мәтелдері - ұлттың дүниетанымын, моральдық-этикалық ұстанымдарын бейнелейтін рухани код. Гендерлік тұрғыдан бұл бірліктер де жіті талдауға лайық: «Ер жігіттің екі сөйлегені - өл-

гені», «Ананды Меккеге үш арқалап апарсаң да, қарызыңнан құтылмайсың», «Ер - елдің көркі», «Қыз өссе - елдің көркі».

Бұл мақалдарда әйел мен ер бейнесі - тең дәрежеде болмаса да, қоғамдағы өз орны мен қызметіне қарай сипатталады.

Көркем әдебиеттегі гендерлік бейнелер.

Қазақ көркем әдебиетінде гендерлік рөлдер түрлі кезеңдерде әртүрлі бейнеленген. Мысалы:

М. Әуезовтің «Абай жолы» романында Зере мен Ұлжан бейнелері әйелдің дана, сабырлы тұлға ретіндегі орнын айқындайды.

Ғ. Мүсіреповтің «Ұлпан» романындағы Ұлпан - қазақ әйелінің ақылдылығы мен іскерлігінің көрінісі.

Бұдан қазақ әдебиетінде әйел образына тек нәзіктік емес, парасаттылық, іскерлік сипаттар да тән екені көрінеді.

Қазіргі қазақ қоғамындағы гендерлік өзгерістер.

Заманауи қоғамда әйел мен ер рөлдері қайта қарастырылуда. Әйелдер белсенді қоғамдық қызметке араласып, ер адамдардың дәстүрлі қызметін де атқарып жүр. Бұл өзгерістер тілдік қолданыста да көрініс табуда.

Мысалы, қазіргі БАҚ-та «әйел көшбасшы», «ер азаматтың жан серігі», «гендерлік теңдік» сияқты тіркестер жиі қолданылуда. Бұл ұлттық тілдік жүйеге жаңаша бағыттағы гендерлік мазмұн еніп жатқанын көрсетеді.

Қазақ халқының гендерлік қатынастары тіл арқылы терең әрі жан-жақты сипат алады. Тіл - гендерлік қатынастардың бейнелеуші құралы ғана емес, сол қатынастарды тәрбиелейтін, бағыттайтын күш. Мақалада көрсетілгендей, ер мен әйел бейнесі қазақ мәдениетінде белгілі бір үлгілерге негізделгенімен, уақыт өткен сайын бұл үлгілердің өзгеру тенденциясы байқалуда. Лингвомәдениеттану тұрғысынан бұл үрдіс - ұлттық мәдениеттің дамуындағы заңды құбылыс.

Әдебиеттер

1. Оразбаева Ф.Ш. Тілдік қатынас: теориясы мен әдістемесі. - Алматы: Рауан, 2000.
2. Манкеева Ж.А. Қазақ тілінің мәдени лексикологиясы. - Алматы: Ғылым, 2005.
3. Сағидолда Г. Гендерлік лингвистика және тілдік тұлға // ҚазҰУ хабаршысы. - 2022. №1.
4. Ахметова Б. Қазақ мақал-мәтелдерінің гендерлік сипаты // Абай ат. ҚазҰПУ Хабаршысы. - 2020. №4.
5. Мүсірепов Ғ. Ұлпан. - Алматы: Жазушы, 1985.
6. Әуезов М. Абай жолы. - Алматы: Жазушы, 1997.

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ В ГЕНДЕРНОМ РАЗРЕЗЕ

Сарсембаева Г.Ж.

Казахстанско-Американский свободный университет, Усть-Каменогорск, Республика Казахстан

Человеческий потенциал - ключевой фактор, влияющий на социально-экономическое развитие. Продолжительность жизни (ПЖ) считается важным показателем благополучия и напрямую зависит от уровня здравоохранения, экологических условий и качества жизни. Это понятие находится в центре внимания демографов и экономистов, так как отражает не только состояние здоровья населения, но и эффективность социальных институтов [1].

Ожидаемая ПЖ - это средний возраст, до которого доживёт поколение, если уровень смертности останется стабильным. Хотя проблема ПЖ активно изучается в мировом масштабе, в Казахстане до сих пор недостаточно комплексных исследований, учитывающих влияние социально-экономических факторов. Новые тенденции, включая цифровизацию здравоохранения, требуют углублённого анализа.

За последние 25 лет средняя ПЖ в Казахстане выросла с 65 до 75 лет. Однако на фоне положительной динамики сохраняются проблемы, в первую очередь - недостаточное финансирование здравоохранения. Сегодня расходы на медицину составляют лишь 3,7% ВВП при рекомендуемых ВОЗ 6% [2].

Показатели ПЖ в мире на 2025 год составляют: 72,95 лет в среднем, у женщин - 74,6, у мужчин - 71,3 года. В Казахстане, по данным на 1 января 2025 года, население составляет 20,3 млн человек, из них 50,8% - женщины. В 2024 году средняя ПЖ впервые достигла 75 лет, превысив допандемийный уровень [3].

По состоянию на начало 2025 года численность населения Казахстана составляет 20 286 084 человек, из них 51,1% - женщины (10 373 918 человек), и 48,8% - мужчины (9 912 166 человек).

Средняя продолжительность жизни в Казахстане служит важным индикатором как состояния здоровья населения, так и уровня социально-экономического развития страны. В последние годы отмечается устойчивая тенденция роста продолжительности жизни среди обоих полов.

По данным научных исследований, на здоровье и продолжительность жизни человека влияют различные факторы: около 10% приходится на систему здравоохранения, 20% - на наследственность, ещё

20% - на состояние окружающей среды, а наибольшее значение (60%) имеет образ и стиль жизни [4].

Согласно статистике, в 2024 году средняя продолжительность жизни в Казахстане составила 75 лет: 79 лет у женщин и 71 - у мужчин.

При рассмотрении различий между городским и сельским населением Казахстана видно, что в период с 2003 по 2008 год продолжительность жизни была выше в сельской местности. С 2009 года показатели выровнялись, а с 2022 года наблюдается рост продолжительности жизни среди городского населения - она на один год превышает аналогичный показатель в сёлах.

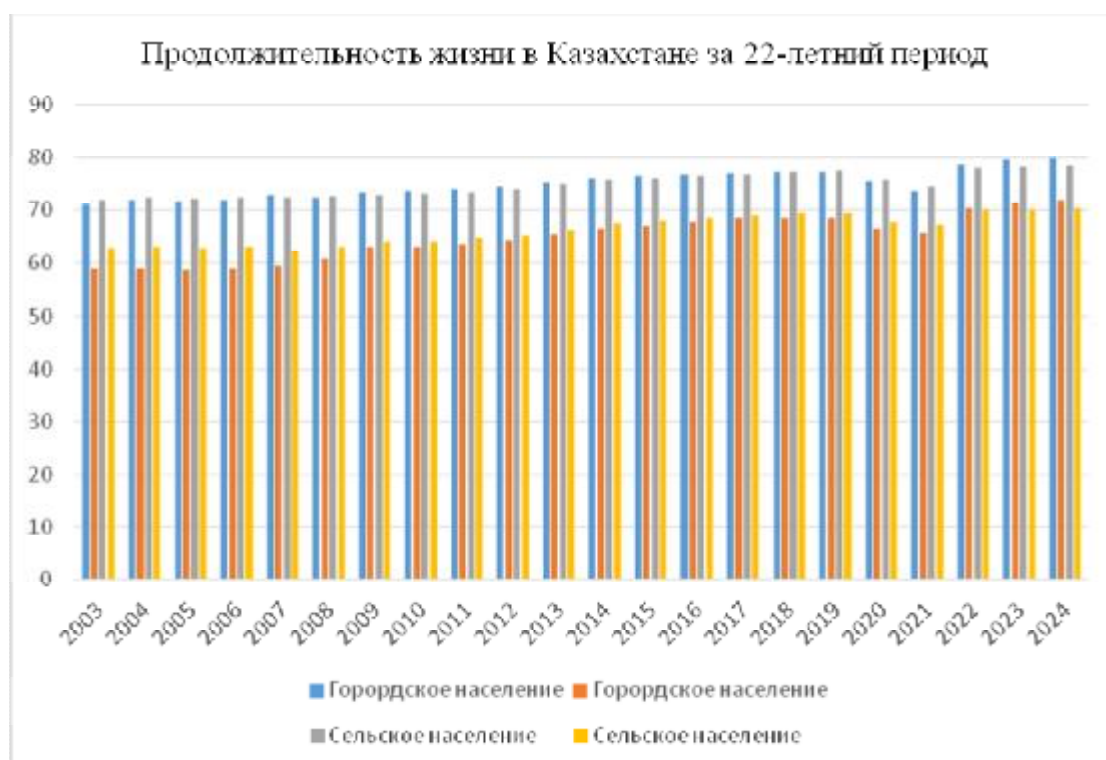


Рисунок 1. Продолжительность жизни в Казахстане за 22-летний период

В гендерном разрезе с 2000 по 2007 год мужчины в сёлах жили дольше, чем в городах, но с 2008 года разница исчезла. У женщин различия между сельскими и городскими регионами практически не наблюдаются [5].

На этом фоне можно выделить несколько проблем:

1. Женщины живут в среднем на 8-9 лет дольше мужчин - это может быть связано с образом жизни, стрессами и профессиональными рисками мужчин.

2. Рост ПЖ в городах указывает на улучшение условий жизни и

медицины либо на ухудшение ситуации в сёлах.

3. Исчезновение преимуществ сельской жизни для мужчин может говорить о снижении качества медицинского обслуживания, ухудшении условий труда или других социальных факторов.

Сравнение ПЖ по регионам Казахстана также демонстрирует заметные гендерные и территориальные различия, что делает анализ региональной демографии особенно актуальным.

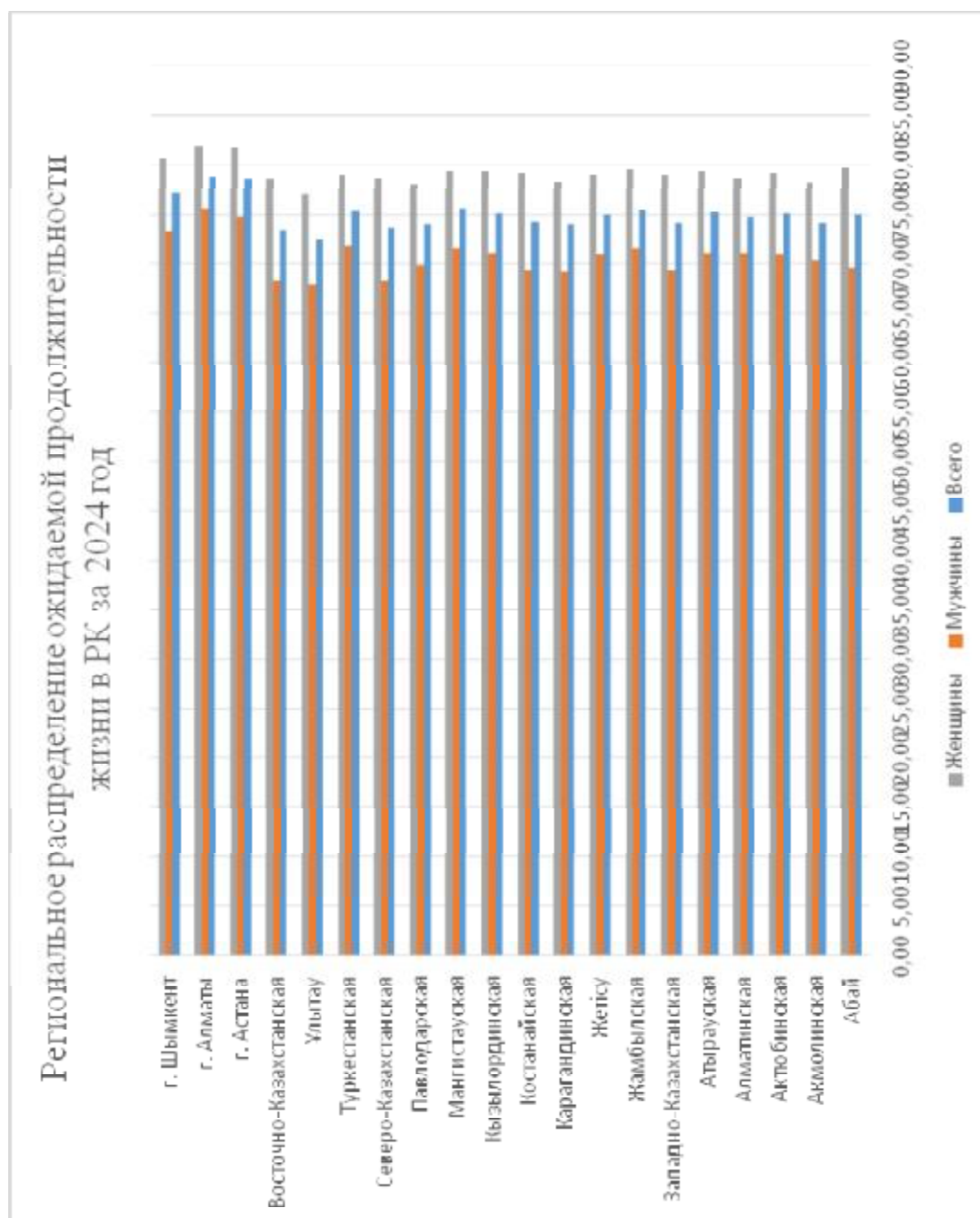


Рисунок 2. Региональное распределение ожидаемой продолжительности жизни в РК за 2024 год

В 2024 году наивысшая ожидаемая продолжительность жизни зафиксирована в городах Алматы и Астане - по 78 лет, наименьшая - в Улытауской области (72 года).

В мегаполисах Казахстана уровень жизни, как у мужчин, так и у женщин, превышает среднереспубликанский, что, вероятно, связано с лучшей доступностью и качеством медицинских услуг. Несмотря на мнение, что шум, стресс и загрязнение в крупных городах должны снижать продолжительность жизни, статистика показывает обратное - аналогичная ситуация наблюдается, например, в Москве. Преимущества мегаполисов (развитая инфраструктура, медицина, занятость и доходы) компенсируют негативные факторы.

При этом сохраняется значительный гендерный разрыв - женщины в среднем живут на 8 лет дольше мужчин. Интересно, что за последние 20 лет мальчиков рождалось больше, однако уровень их выживаемости остаётся ниже.

Хотя мальчиков рождается больше, женщины живут значительно дольше. Уже с 30-летнего возраста численность женщин начинает превышать численность мужчин, и эта тенденция сохраняется до старости.

Такой гендерный дисбаланс характерен не только для Казахстана, но и для всего мира. Независимо от страны, уровня медицины или других условий, женщины стабильно живут дольше. Разрыв составляет от 2-3 лет в Европе до 12 лет в отдельных регионах России.

В Казахстане проживает свыше 10 миллионов женщин. Женщины чаще обращаются за медицинской помощью и внимательнее следят за здоровьем, особенно в сфере репродуктивного здоровья.

Различия в продолжительности жизни между мужчинами и женщинами обусловлены несколькими факторами. Мужчины чаще работают на вредных и опасных производствах, подвергаются физическим нагрузкам, а также реже проходят профилактические осмотры из-за социальных стереотипов и представлений о мужественности.

Кроме того, мужчины более склонны к вредным привычкам - курению, алкоголю, что увеличивает риск хронических заболеваний. Женщины, напротив, чаще ведут более здоровый образ жизни, но в пожилом возрасте чаще сталкиваются с хроническими болезнями, требующими социальной и медицинской поддержки.

Несмотря на общий рост продолжительности жизни, гендерный разрыв сохраняется. Его сокращение возможно через повышение осведомлённости мужчин о здоровье, равный доступ к медицине и улучшение условий жизни.

Важную роль играют образование и социально-экономический

статус. Женщины с высшим образованием имеют более высокие показатели здоровья. Однако многие казахстанки зарабатывают меньше, что ограничивает доступ к качественным медицинским услугам.

Для улучшения ситуации необходима гендерно-чувствительная социальная политика: поддержка женщин в здравоохранении, трудовой сфере и социальной защите, а также развитие превентивной медицины, особенно для женщин репродуктивного возраста.

Для сравнения рассмотрим продолжительность жизни в постсоветских странах.

Продолжительность жизни мужчин и женщин в мире в 2024 году составляет 73 года. Женщины - 76 лет. Мужчины - 70 лет.

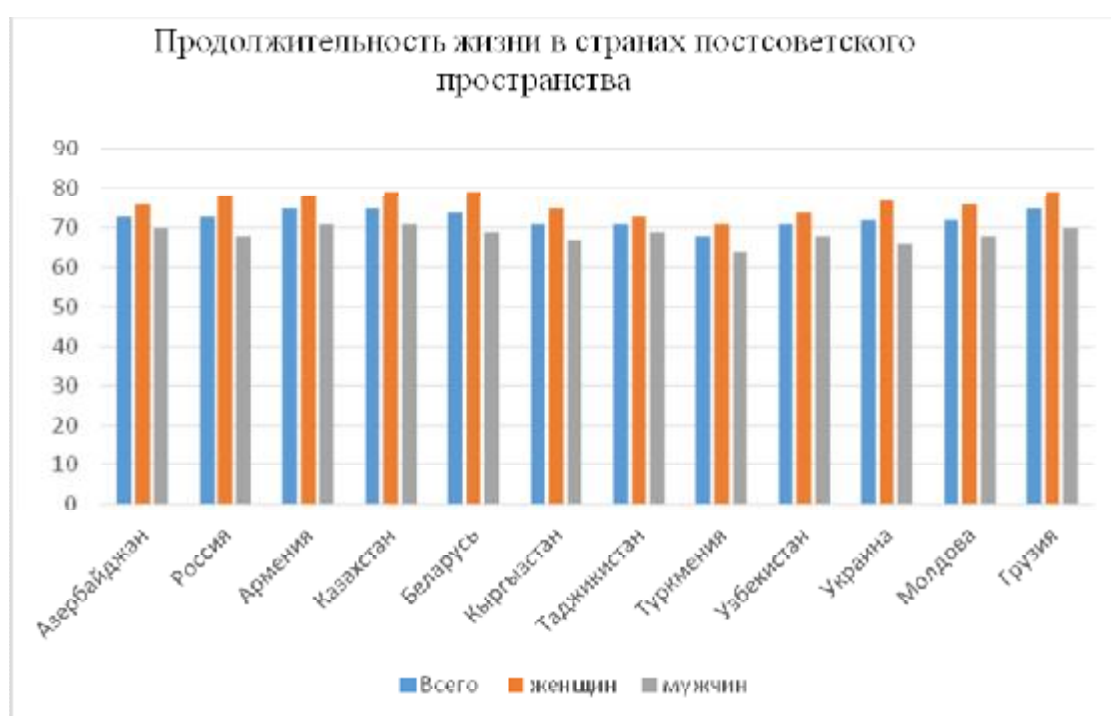


Рисунок 3. Продолжительность жизни в странах постсоветского пространства

Среди стран региона лидерами по продолжительности жизни являются Армения, Грузия и Казахстан - в среднем 75 лет. Несмотря на это, уровень их экономического развития остаётся невысоким, что указывает на влияние не только экономических, но и других факторов - таких как генетика, экология и качество окружающей среды. Во всех этих странах сохраняется выраженный гендерный разрыв: женщины живут заметно дольше мужчин [6].

По данным ВОЗ за 2021 год, Казахстан занимает 105-е место из 193 стран по продолжительности жизни [7]. Несмотря на положительную динамику, страна сталкивается с серьёзными экологическими

проблемами. В 10 городах наблюдается превышение предельно допустимых концентраций вредных веществ, что приводит к росту заболеваний органов дыхания. Министерства экологии и национальной экономики принимают меры и вносят поправки в Экологический кодекс, но значительных улучшений пока не достигнуто. В странах с высоким уровнем развития увеличение экономического благосостояния сопровождается ростом расходов на здравоохранение - к этому стремится и Казахстан.

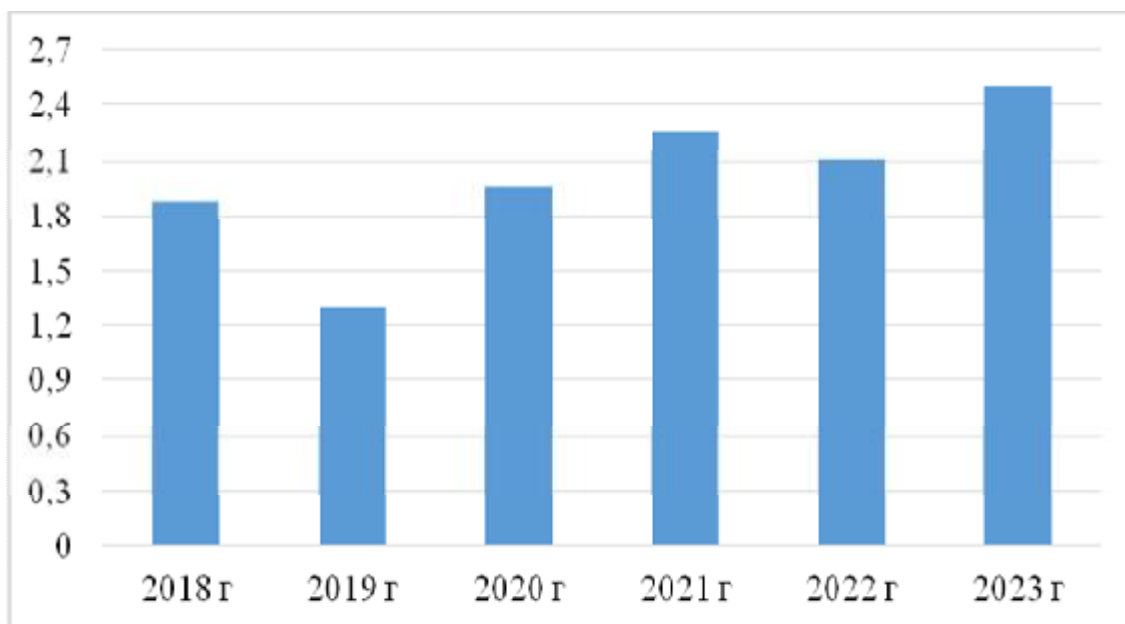


Рисунок 4. Затраты госбюджета на здравоохранение

Одной из ключевых проблем финансирования здравоохранения в Казахстане остаётся высокая доля частных расходов. Государство покрывает лишь 66% текущих расходов на медицину, тогда как в странах ОЭСР этот показатель в среднем составляет 73,2%, а в ряде стран - свыше 80%. Общие расходы на здравоохранение в Казахстане составляют всего 3,7% от ВВП - почти вдвое ниже рекомендуемых ВОЗ 6%. В мировом рейтинге по этому показателю Казахстан занимает 174-е место из 189 стран, отставая от Армении (17-е место) и Грузии (58-е место) [8].

Низкое финансирование влияет на качество системы: в регионах и сёлах наблюдается изношенная инфраструктура, нехватка оборудования, кадров, доступного интернета и мотивации у медперсонала.

Для повышения продолжительности жизни необходимы структурные меры: преодоление гендерных стереотипов, развитие программ поддержки пожилых, особенно женщин, и активное участие государства в улучшении условий жизни. Одной из национальных целей

является увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 75 лет к 2025 году. Президентом поставлена задача довести расходы на здравоохранение до 5% от ВВП к 2027 году, при этом доля частных расходов не должна превышать 20%.

Несмотря на шаги по модернизации системы, низкий уровень финансирования по-прежнему ограничивает доступность и качество медуслуг. Повышение продолжительности жизни требует комплексных реформ в здравоохранении, экологии, социальной защите и экономике.

Литература

1. Золотарева Ю., Сердюкова О., Золотарева У. Продолжительность жизни как социально-экономический феномен: аргументы и факты // Социально-экономические знания. - 2020. - №5. - С.203-213.
2. Средняя продолжительность жизни в мире [Электронный ресурс] // Visasam.ru [web-сайт]. - 2025. - URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/srednyaya-prodolzhitelnost-zhizni-v-mire.html#i> (дата обращения: 24.02.2025).
3. Ожидаемая продолжительность жизни [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. - 2024. - URL: <https://www.stat.gov.kz/> (дата обращения: 24.02.2025).
4. Демографическая статистика Казахстана. [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. - 2024. - URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography-publications/157457/> (дата обращения: 24.02.2025).
5. В Казахстане женщины живут дольше мужчин почти на 8 лет. [Электронный ресурс] // Bizmedia.kz [web-сайт]. - 2023. - URL: <https://bizmedia.kz/> (дата обращения: 24.02.2025).
6. В каких странах СНГ люди живут дольше? [Электронный ресурс] // Минвал[web-сайт]. - 2023. - URL: <https://minval.az/news/124428536> (дата обращения: 24.02.2025).
7. Казахстан в рейтинге продолжительности жизни среди 202 стран. [Электронный ресурс] // Ranking.kz [web-сайт]. - 2021. - URL: <https://ranking.kz/reviews/> 1 (дата обращения: 24.02.2025).
8. Казахстан в рейтинге стран мира по уровню расходов на медицину [Электронный ресурс] // Pharmnews.kz [web-сайт]. - 2023. - URL: <https://pharmnewskz.com/ru/> (дата обращения: 24.02.2025).

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
 ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ / ПЛЕНАРЛЫҚ ОТЫРЫС ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В КАЗАХСТАНЕ: ОСОБЕННОСТИ ПРОГРЕССА НА ФОНЕ СОСЕДНИХ СТРАН Калабихина И.Е.	 5
 СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ДЛЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕМЕЙ КАЗАХСТАНА Кучмаева О.В.	 16
 ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ Мухамадиева А.А.	 25
 ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПАМЯТКИ ДЛЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В РФ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ Полетаев Д.В.	 35
 СЕКЦИЯ 1. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА / ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ДОХОДАХ НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ Бордияну И.В.	 46
 ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ ОПЛАТЫ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ Краузе Н.В., Бордияну И.В.	 54
 ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОВУЮ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В КАЗАХСТАНЕ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ И КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД Байкенов Ж.Е.	 69
 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ Ажибаева Г.М.	 73

ЖЕНЩИНА НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА: ДИНАМИКА И ПРОБЛЕМЫ Бекжанова Т.К., Ешпанова Д.Д., Тобашева Д.	82
РАЗВИТИЕ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АГЛОМЕРАЦИЯХ КАЗАХСТАНА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ Бекжанова Т.К., Бекжанова М.К.	91
ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢСІЗДІКТЕРДІ ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ АРҚЫЛЫ ЖОҰ МЕХАНИЗМДЕРІ Арынова З.А.	99
ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ТУРИЗМЕ Фермехан Д.Б.	106
 СЕКЦИЯ 2. ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ / ҚАЗАҚСТАННЫҢ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫ: ГЕНДЕРЛІК АСПЕКТ	
МУЖСКАЯ И ЖЕНСКАЯ СМЕРТНОСТЬ В КАЗАХСТАНЕ Алпысбаев К.С.	112
СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОТРЕБЛЕНИЯ СЛАДКИХ ГАЗИРОВАННЫХ НАПИТКОВ ВЗРОСЛЫМ НАСЕЛЕНИЕМ РОССИИ Карцева М.А., Кузнецова П.О.	115
МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ Алпысбаев К.С.	131
ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІҢ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ-ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫНА ӘСЕРІ Дүйсенкова Р.Ж., Қадырбекова Д.С., Бәзілхан С.Б., Дүйсенбі С.Қ.	138
СОВРЕМЕННАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В КАЗАХСТАНЕ С ПОЗИЦИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП МУЖЧИН И ЖЕНЩИН Мухамадиева А.А.	144

СЕКЦИЯ 3. ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВА / ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІҢ МЕМЛЕКЕТТІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ-ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫНА ӘСЕРІ ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАНА С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ	
Исаева А.Д., Баймагамбетова Л.К.	150
КАК ПОВЫСИТЬ ГЕНДЕРНУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА, И ПОЧЕМУ ЭТО НУЖНО ДЕЛАТЬ	
Столярова Э.О.	158
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН	
Гаврилова Ю.А.	160
ЕЛДІҢ ОРНЫҚТЫ ДАМУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ БЕЛСЕНДІЛІГІ МЕН ҚОҒАМДЫҚ ӨМІРГЕ АРАЛАСУЫНЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ	
Кадыров Б.К.	165
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА	
Адришева Н.С.	170
ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ: СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ	
Сабалакова А.У.	179
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАЗАХСТАНА	
Шакаримова Г.М.	185
ҚАЗАҚ ХАЛҚЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ЛИНГВОМӘДЕНИЕТТАНУДАҒЫ КӨРІНІС	
Нурланова А.Н.	193
ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ В ГЕНДЕРНОМ РАЗРЕЗЕ	
Сарсембаева Г.Ж.	196
СОДЕРЖАНИЕ	203

Научное издание

**ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
КАЗАХСТАНА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Сборник докладов Международной научной конференции
(20 мая 2025 года)

Отпечатано в Казахстанско-Американском свободном университете

Дизайн обложки К.Н. Хаукка
Технический редактор Т.В. Левина

Подписано в печать 20.05.2025	Формат 60x84/16	Объем 12,9 усл.печ.л.
9,4 уч.-изд.л	Тираж 500 экз.	Цена договорная