

МРНТИ 06.77.77

УДК 331.22

Научная статья

<https://www.jpri-kazniapk.kz><https://doi.org/10.46666/2026-3.2708-9991.22>

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА ЖИТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КАЗАХСТАНА

ҚАЗАҚСТАННЫҢ АУЫЛДЫҚ ЖЕРЛЕРІНДЕГІ ТҰРҒЫНДАРДЫҢ ЕҢБЕКАҚЫСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК АЛШАҚТЫҚ

GENDER WAGE GAP AMONG RURAL RESIDENTS IN KAZAKHSTAN

Г.И. БАЙУЗАКОВА*

докторант Ph.D

¹ Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана,
Алматы, Казахстан*электронная почта автора: gulmira_success@mail.ru**Г.И. БАЙУЗАКОВА***

Ph.D докторанты

Абылай хан атындағы Қазақ халықаралық қатынастар және әлем тілдері университеті, Алма-
ты, Қазақстан*автордың электрондық поштасы: gulmira_success@mail.ru**G. BAIUZAKOVA***

Ph.D student

Kazakh Ablai khan University of International Relations and World Language, Almaty, Kazakhstan

*corresponding author's email: gulmira_success@mail.ru

Аннотация. На сегодняшний день проблема гендерной асимметрии в оплате труда на рынке трудовых ресурсов сельских территорий Казахстана остается актуальной. *Цель* – проанализировать современное состояние гендерного неравенства в заработной плате в сельской местности, диагностировать риски, обнаружить слабые стороны и разработать меры по сокращению гендерного дисбаланса в данной сфере. *Методы* – сбор и сравнительный анализ данных на основе изучения отечественных и зарубежных практик гендерной диспропорции. *Результаты* – установлено, что трудоспособное население сельских районов страны характеризуется оттоком жителей в города, низкими абсолютными доходами, дефицитом квалифицированных кадров, высокой долей неформальной занятости и индексом трудовой активности женщин в сельском хозяйстве, имеющим значение 9,09%, что намного ниже норматива. Максимальный гендерный разрыв в 2025г. выявлен в Мангистауском регионе, разница по сравнению с Жетысуской областью составляет 40 процентных пунктов. На показатели гендерной асимметрии в денежных выплатах в значительной степени влияет структура валового регионального продукта. *Выводы* – автор предлагает ряд механизмов, направленных на уменьшение гендерного неравенства в республике: законодательные инициативы, ужесточающие государственный контроль и ответственность за ущемление прав женского контингента; совершенствование информационных систем государственного статистического учета; противодействие с гендерным стереотипом через обучение и информационные кампании; организацию центров трудовой мобильности и реализацию региональных целевых программ для увеличения женского представительства на руководящих должностях и в агробизнесе. Необходимы системные изменения, доступ к высокооплачиваемым позициям.

Аңдатпа. Бүгінгі таңда Қазақстанның ауылдық аумақтарының еңбек ресурстары нарығындағы еңбекақыдағы гендерлік асимметрия мәселесі өзекті болып қала береді. *Мақсаты* – ауылдық жерлердегі жалақыдағы гендерлік теңсіздіктің қазіргі жағдайын талдау, тәуекелдерді диагностикалау, әлсіз тұстарды анықтау және осы саладағы гендерлік теңгерімсіздікті азайту бойынша шаралар әзірлеу. *Әдістері* – гендерлік диспропорцияның отандық және шетелдік практикаларын зерттеу негізінде деректерді жинау және салыстырмалы талдау жасау. *Нәтижелері* – елдің ауылдық аудандарының еңбекке қабілетті халқы тұрғындардың қалаларға жылыстауымен, төмен абсолюттік кірістермен, білікті кадрлардың тапшылығымен, бейресми жұмыспен қамтудың жоғары үлесімен және ауыл шаруашылығындағы әйелдердің еңбек белсенділігі индексінің 9,09% мәніне

ие болуымен сипатталатыны анықталды, бұл нормативтен әлдеқайда төмен. 2025 жылы максималды гендерлік алшақтық Маңғыстау өңірінде айқындалды, Жетісу облысымен салыстырғандағы айырмашылық 40 пайыздық тармақты құрайды. Төлемдердегі гендерлік асимметрия көрсеткіштеріне жалпы өңірлік өнімнің құрылымы айтарлықтай әсер етеді. **Қорытынды** – автор республикадағы гендерлік теңсіздікті азайтуға бағытталған бірқатар механизмдерді ұсынады: әйелдер контингентінің құқықтарын шектегені үшін мемлекеттік бақылауды және жауапкершілікті қатаңдататын заңнамалық бастамалар; мемлекеттік статистикалық есептің ақпараттық жүйелерін жетілдіру; оқыту мен ақпараттық кампаниялар арқылы гендерлік стереотиптерге қарсы әрекет ету; басшылық лауазымдарда және агробизнесе әйелдер өкілдігін арттыру үшін еңбек ұтқырлығы орталықтарын ұйымдастыру және өңірлік мақсатты бағдарламаларды іске асыру. Жүйелі өзгерістер, жоғары төленетін позицияларға қолжетімділік қажет.

Abstract. Today, the problem of gender asymmetry in pay within the labor market of Kazakhstan's rural areas remains relevant. **Objective** – to analyze the current state of gender wage inequality in rural areas, diagnose risks, identify weaknesses, and develop measures to reduce the gender imbalance in this area. **Methods** – collection and comparative analysis of data based on the study of domestic and international practices regarding gender disparity. **Results** – it was established that the working-age population of the country's rural areas is characterized by an outflow of residents to cities, low absolute incomes, a shortage of qualified personnel, a high share of informal employment, and a female labor activity index in agriculture equal to 9.09 %, which is far below the standard. The maximum gender gap in 2025 was identified in the Mangystau region, with the difference compared to the Zhetysu region reaching 40 percentage points. Indicators of gender asymmetry in monetary payments are significantly influenced by the structure of the gross regional product. **Conclusions** – the author proposes a series of mechanisms aimed at reducing gender inequality in the republic: legislative initiatives tightening state control and accountability for the infringement of women's rights; improvement of state statistical accounting information systems; countering gender stereotypes through training and information campaigns; organization of labor mobility centers and implementation of regional targeted programs to increase female representation in leadership positions and agribusiness. Systemic changes and access to high-paying positions are required.

Ключевые слова: сельские территории, гендерный разрыв, рынок труда, заработная плата, индекс трудовой активности, доходы, трудовая мобильность.

Түйінді сөздер: ауылдық аумақтар, гендерлік алшақтық, еңбек нарығы, жалақы, еңбек белсенділігі индексі, табыстар, еңбек ұтқырлығы.

Keywords: rural areas, gender gap, labor market, wages, labor activity index, income, labor mobility.

Поступила: 17.07.2026. Одобрена после рецензирования: 09.09.2026. Принята в печать: 17.09.2026

Введение

Гендерное равенство на рынке труда – это не только вопрос социальной справедливости, но и фактор экономического, социального и культурного прогресса общества.

Исторически первые выступления женщин за равные права происходили еще в период Великой французской революции и Войны за независимость в США. В XIX – начале XX века борьба сосредотачивается на юридических и политических правах, создаются первые женские организации (в 1888 г. – Международный совет женщин). В XX в. – первой четверти XXI века равноправие между мужчинами и женщинами закрепляется на международном и национальном уровне. Но гендерное равенство на рынке труда не достигнуто до сих пор.

Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года [1]

основана на Конституции РК и международных принципах гендерного равенства во всех сферах жизни общества, преодоления всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку.

Действующий с 2009 г. Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» [2] определяет «гендерное равенство» как правовой статус, обеспечивающий мужчинам и женщинам равные права и равные возможности и реальный доступ к участию в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни вне зависимости от половой принадлежности.

В республике наблюдается устойчивая тенденция к снижению гендерного разрыва, однако меры, предпринимаемые Правительством Республики Казахстан внедряются не-

достаточно быстро. Парадокс в том, что хотя в Казахстане нормативно закреплены гарантии равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, запрещающие дискриминацию, на практике привлечь работодателя к ответственности сложно, а порой невозможно. В целом нормы действующего законодательства носят не обязательный, а рекомендательный характер.

Несмотря на международные и национальные законодательные гарантии, эксперты фиксируют такие явления, как: гендерная сегрегация, разрыв в зарплатах, устоявшиеся социально-культурные стереотипы в обществе, неравномерность региональных рынков труда по уровню гендерного равенства между отраслями и профессиями, наличие списков производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин. Женщины чаще заняты в сферах с низкой оплатой труда (образование, здравоохранение, социальная сфера), а мужчины – в более высокооплачиваемых отраслях (строительство, добыча полезных ископаемых, транспорт).

Литературный обзор

В научном дискурсе «гендерный разрыв в оплате труда» является широко используемым индикатором для мониторинга неравенства в заработной плате между мужчинами и женщинами. Первые научные публикации о гендерном разрыве в оплате труда появились еще в 70–80-е годы прошлого века в США.

Исследования в этой области продолжаются. В 2025–2026 гг. опубликованы многочисленные научные работы и представлены отчеты, посвященные разрыву в оплате труда. Например, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 2025 г. провела масштабный опрос стран-участниц (в нем приняли участие 36 из 38 стран ОЭСР) и предоставила эмпирические данные о мерах по повышению прозрачности оплаты труда. Исследование показало: страны, где есть публичная отчетность о разрыве и внешний контроль, демонстрируют более заметный прогресс в его сокращении [3].

На основе анализа данных Current Population Survey американские исследователи пришли к выводу, что за последние два десятилетия гендерный разрыв в оплате труда в США немного сократился. При этом есть важная деталь: среди работников в возрасте 25–34 лет разрыв меньше, чем в среднем по всем возрастам [4].

В ежегодном отчете о гендерном разрыве в оплате труда эксперты Payscale разделили анализ на два показателя: «неконтролируемый» разрыв (когда сравниваются заработки мужчин и женщин в целом, без учета должности), разрыв составил \$0,83 (женщины в совокупности зарабатывают на 17% меньше); «контролируемый» разрыв (когда сравниваются люди на схожих должностях с одинаковой квалификацией) – \$0,99. Это показывает: даже при «равной работе за равную оплату» сохраняется неравенство [5].

В отчете компании «Международная сеть аудиторских и консалтинговых фирм, возглавляемая компанией (KPMG), за 2025 г. отмечается, что существует медианный гендерный разрыв в базовой оплате 15,7 %, средний – 17,1 %, общий разрыв в заработках: медианный – 19,8 %, средний – 30,2 % [6].

Мировая практика показывает, что с 90-х гг. по настоящее время в некоторых странах гендерная асимметрия в оплате труда не только не уменьшилась – она возросла. Среди стран «Большой двадцатки» (G20) наибольший гендерный разрыв в зарплате зафиксирован в Южной Корее, Индии и России [7]. Например, в России в 2025 г. гендерный разрыв в зарплатах на крупных и средних предприятиях составил 33,7 %, что стало максимальным значением для этой страны за последние 13 лет [8].

Ученые доказали, что правовые барьеры, коррелирующие с предвзятым отношением к женщинам, связаны с более низкими показателями занятости и предпринимательства среди женщин [9]. Несовершенное законодательство ограничивает автономию женщин и их экономическое участие [10]. В то же время исследования показывают, что законы о равенстве помогают изменить культурные ожидания, которые, в свою очередь, влияют на результаты на рынке труда [11].

Проблема также в том, насколько эти данные релевантны, когда речь идет о ситуации на рынке труда в агропромышленном секторе? Несмотря на наличие регулярных публикаций международных организаций и большой объем научных исследований, оценка реального состояния гендерного неравенства в оплате труда в сфере сельскохозяйственного производства остается затруднительной.

Материалы и методы

Исследование основано на системном и тематическом подходах, методах аналитического и сравнительного анализа, сочетании количественных и качественных данных рын-

ка труда, направленных на оценку гендерного дисбаланса в оплате труда в мировой практике и Казахстане, в том числе в сельских территориях.

Статистические данные были получены из докладов и отчетов международных организаций (Международной организации труда (МОТ), Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Всемирного экономического форума, Всемирного банка и др.), Бюро национальной статистики Агентства по статистическому планированию и реформам Республики Казахстан (БНС АСПР РК).

Для обеспечения более глубокого сравнительного контекста были использованы научные публикации, относящиеся к вопросам гендерного разрыва в оплате труда в Республике Казахстан и аналитические материалы средств массовой информации.

Для понимания реальной гендерной асимметрии на рынке труда сельских территорий Республики Казахстан изучались казахстанские эмпирические исследования на основе обобщения литературных источников [12,13], [14,15], [16].

В качестве основных аналитических категорий в работе использованы индекс женской занятости в отрасли сельского хозяйства и показатели гендерного дисбаланса в оплате труда в регионах Казахстана.

Результаты

Анализ научной литературы показал, что большую часть гендерного неравенства исследователи не могут объяснить различием в возрасте, квалификации и должности. Некоторые эксперты утверждают, что примерно 75 % разницы в заработках приходится на «неизвестные факторы», которые рассматриваются как дискриминация – из этого следует вывод, что женщинам платят меньше только потому, что они женщины, а не потому, что у них меньше опыта или им не хватает навыков.

В 2026 г. Всемирный экономический форум опубликовал исследование, согласно которому Казахстан занял 92-е место из 148 стран в Глобальном индексе гендерного разрыва в 2025 г. [17], набрав 0.698 балла. Это означает, что страна закрывает 69,8% гендерного разрыва.

В 2024 г. ПРООН и структура «ООН-женщины» в Казахстане при поддержке Министерства культуры и информации Республики Казахстан представили аналитический отчет «Общественное восприятие гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Казахстане» по итогам 2023 года.

Результаты исследования, основанные на данных опроса 3 800 респондентов из 17 областей Казахстана и трех городов республиканского значения, показали, что 53,6 % женщин и 67,9 % мужчин поддерживают традиционные гендерные роли, что косвенно подтверждает «терпимость» общества к наличию высокого гендерного дисбаланса в оплате труда.

Однако эти исследования имеют общий характер и не дают представления о ситуации на конкретных сельских территориях Казахстана.

Согласно данным последнего доклада «Положение женщин в агропродовольственных системах», подготовленного в 2023 г. Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (ФАО), в агропродовольственных системах Казахстана, как и во всем мире, в оплате труда сохраняется значительный гендерный разрыв. Женщины, работающие по найму в сельском хозяйстве, зарабатывают примерно 82 цента на 1 доллар, получаемый мужчинами за труд равной ценности. Это означает, что разрыв составляет около 18 %.

Современный рынок труда сельских территорий в республике имеет особенности и характеризуется различными тенденциями. На основе анализа отчетов международных организаций, данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан и аналитических материалов СМИ приведем некоторые из них по состоянию на 2025 год.

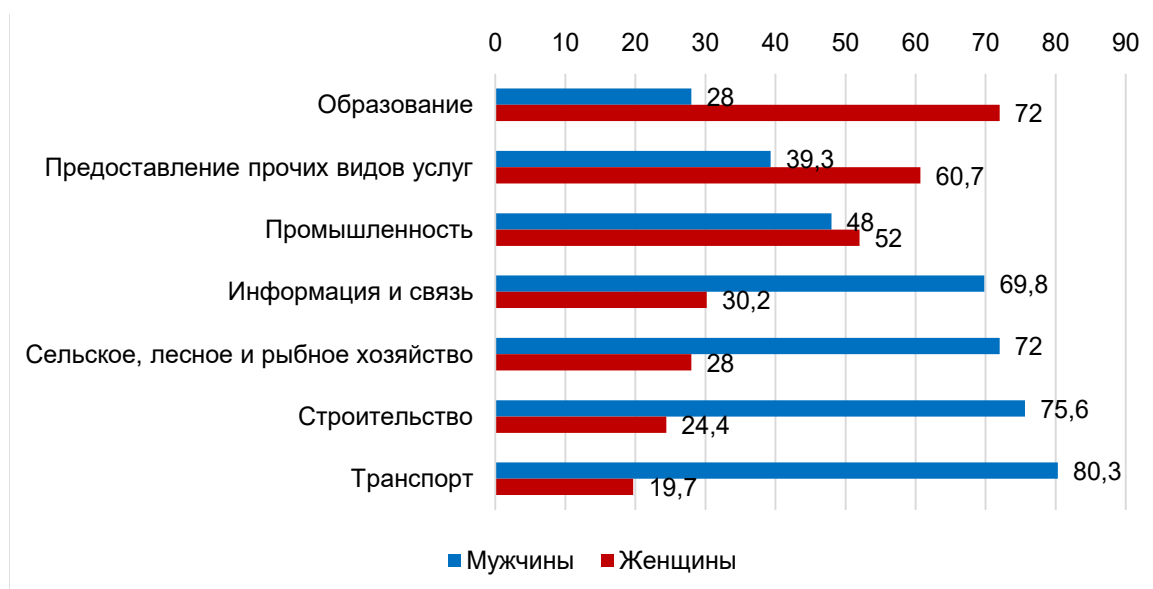
Во-первых, это продолжающийся отток сельского населения и рабочей силы в города. Согласно информации (БНС АСПР РК), по состоянию на 1 января 2026 г. в Казахстане насчитывалось 17 областей, 195 районов, 90 городов, в том числе республиканского значения (3), 29 поселков, 2 157 сельских округов, 6 096 сел.

Сельские регионы, особенно на юге страны (Туркестанская, Жамбылская, Кызылординская, Жетысуская, Абайская, Актюбинская области), годами теряют население и рабочую силу. Люди массово переезжают в мегаполисы – Астану, Алматы, Шымкент, где больше рабочих мест, выше зарплаты и лучшие карьерные перспективы.

Во-вторых, наблюдается относительно небольшая доля занятых в сельском хозяйстве – только 11,3 % всех работающих казахстанцев по данным на 2025 год. Это меньше, чем в торговле (16,7 %), образовании (13,3 %) и промышленности (12,6 %).

В 2025 г. 4,3 млн из 9 млн занятых составляли женщины (47,7 %). Численность женщин в отрасли сельского хозяйства составляла 0,391 млн чел. (общая численность в отрасли составляла 0,986 млн чел.). Средняя номинальная зарплата у женщин была на 8,2 % ниже, чем у мужчин. При этом в 2025 г. в сельском хозяйстве был зафиксирован самый высокий рост оплаты труда за год. Так, в IV кв. 2025 г. рост среднемесячной заработной платы в отрасли по сравнению с соответствующим кварталом 2024 г. составил 25,9 %. Однако абсолютные значения зарплат в этой сфере остаются ниже средних по стране.

В-третьих, на селе набирает силу тренд на женское предпринимательство. Каждое четвертое сельхозпредприятие (27,5 %) в Казахстане возглавляется женщиной. Но в целом отраслевая структура женского предпринимательства характеризуется высокой концентрацией в ограниченном числе отраслей. Наибольшее количество субъектов малого и среднего бизнеса (МСБ), возглавляемых женщинами, сосредоточено в образовании – 72 %, тогда как в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – только 28 % (рисунок 1).



Примечание: разработан автором по данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

Рисунок 1 – Гендерное распределение руководителей МСП по некоторым видам экономической деятельности, 2025, %

В-четвертых, в сельских районах сохраняется высокая доля неформальной занятости, включая иностранную рабочую силу, что ограничивает доступ работников к социальным гарантиям, снижает качество жизни, препятствует объективному анализу гендерной асимметрии в оплате труда. По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, 30,9 % работников не отчисляют пенсионные взносы. Эти данные значительно превышают показатели официальной статистики. По данным БНС АСПиР РК, на начало 2025 г. уровень неформальной занятости составлял около 12 % занятого населения.

На основе этих данных рассчитан индекс женской занятости в отрасли сельского хозяйства (F_i), используя следующую формулу (1):

$$F_i = F_v / F_e \times 100\%, \quad (1)$$

где F_i – индекс женской занятости;

F_v – численность женщин, занятых в отрасли;
 F_e – численность женщин, занятых в экономике в целом.

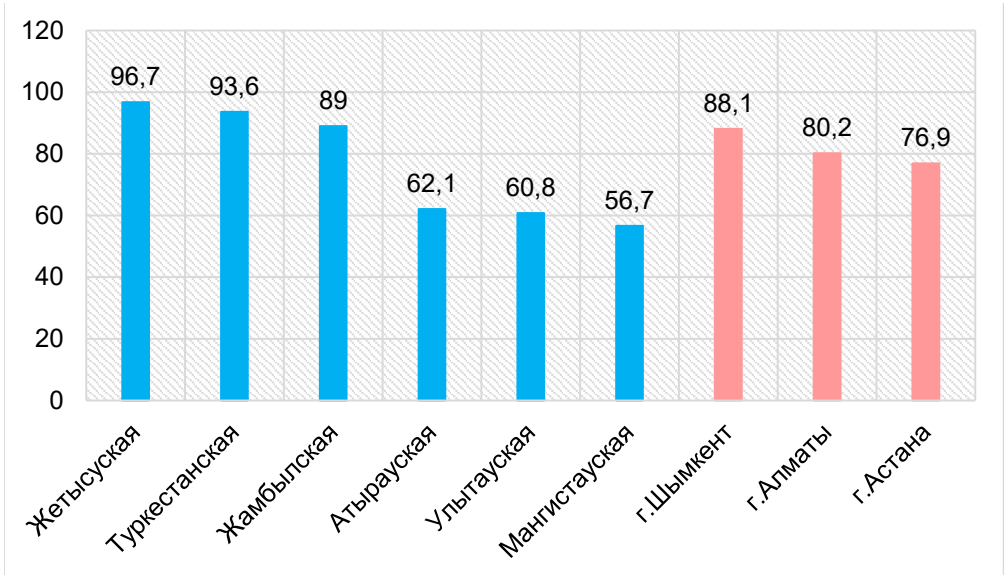
$$F_i = 0.391 / 4.3 \text{ млн} \times 100\% = 9.09\% \quad (2)$$

В идеале доля женщин в той или иной отрасли должна совпадать с их долей в общей структуре занятости. Этот индекс измеряет отклонение между реальным и идеальным положением. Как уже отмечалось выше, в Казахстане доля женщин среди всех занятых составляет 47,7 %, следовательно, индекс занятости в сельском хозяйстве имеет значение намного ниже нормы (9.09 %).

Если рассматривать ситуацию в региональном разрезе, то наименьший гендерный дисбаланс в оплате труда в 2025 г. наблюдался в Жетысуской (женщины зарабатывают 96,7 %

от уровня мужчин), Туркестанской (93,6 %) и Жамбылской (89 %) областях. Наиболее выраженный гендерный дисбаланс отмечался в сырьевых и индустриальных регионах: в Мангистауской области показатель составляет лишь

56,7 %, в Улытауской – 60,8 %, в Атырауской – 62,1 %. В городах показатель также варьируется: в Шымкенте женщины получали 88,1 % от уровня мужчин, в Алматы – 80,2 %, в Астане – 76,9 % (рисунок 2).



Примечание: разработан автором по данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

Рисунок 2 – Гендерный разрыв в оплате труда в некоторых регионах Республики Казахстан, 2025, %

Таким образом, самый высокий гендерный разрыв в 2025 г. фиксировался в Мангистауской области, разница по сравнению с Жетысуской областью составляла 40 процентных пунктов.

С целью выявить, какие факторы оказывают наибольшее влияние на гендерный дисбаланс в данных регионах, была составлена сравнительная таблица с доступными показателями, характеризующими рынок труда сельских территорий в 2025 г. (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная таблица состояния рынка труда сельских территорий некоторых регионов Казахстана в контексте гендерного неравенства, 2025

Показатель	Жетысу- сая область	Туркес- танская область	Жамбыл- ская область	Атырау- ская область	Улытау- ская область	Мангис- тауская область
Население, всего, тыс.чел.	686,4	2 148,6	1 215,4	717,4	218,9	823,0
Доля сельского населения, %	~68,0	~74,9	~56,2	~28,5	~21,5	~24,5
Доля женщин в общей численности населения, %	~51,1	~51,1	~51,1	~51,1	~51,1	~51,1
Темп роста ВРП, %	11,4	16,3	15,8	9,6	20,0	12,3 (2024)
Доля сельского хозяйства в ВРП, %	~15,0	20,6	25,0	1,6	~5,0	0,7
Уровень безработицы, %	4,7	4,6	4,8	4,9	4,1	5,0
Сальдо миграции, тыс.чел.	-0,717	-36,7	-0,217	-2,261	-3,3	+3,4
Средняя заработная плата в IV кв. 2025 г., тыс. тенге	349,6	324,2	335,8	609,5	648,6	658,7
Гендерный дисбаланс в оплате труда, %	96,7	93,6	89,0	62,1	60,8	56,7

Примечание: рассчитана автором по данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

Эмпирические данные демонстрируют, что доля женского населения в обследуемых регионах примерно одинаковая. Наибольшая доля сельского населения сосредоточена в Туркестанской области (~74,9 %), там же в 2025 г. фиксировалась самая низкая средняя заработная плата (324,2 тыс. тенге), но это почти не отразилось на показателе гендерного дисбаланса, составляющего незначительные 93,6 %. В то же время в Мангистауской области (доля сельского населения ~24,5 %), где наблюдалась самая высокая средняя заработная плата (658,7 тыс. тенге), показатель гендерного разрыва был максимальный (56,7 %).

Наблюдения также показывают, что в большинстве «полевых» и физически тяжелых специальностей (животноводы, агрономы, разнорабочие, конюхи, овощеводы) мужчины в среднем получают на 8–25 % больше, чем женщины на аналогичных позициях. Но есть и исключение: среди пастухов ситуация обратная – женщины-пастушки зарабатывают примерно на 20 % больше, чем мужчины.

Существует парадокс руководящих позиций. При общем тренде к разрыву есть обратная картина: среди руководителей сельхозпредприятий женщины в среднем зарабатывают больше мужчин. Например, по данным БНС АСПиР РК на январь 2024 г., генеральный директор женского пола получал около 900,1 тыс. тенге в месяц, а мужского – примерно 661,2 тыс. тенге. Аналогичная ситуация с финансовыми директорами: женщина – около 657,7 тыс. тенге, мужчина – около 526

тыс. тенге. Это показывает, что дисбаланс не универсален и зависит от уровня позиции.

Гендерная асимметрия наиболее выражена в регионах с низкой долей сельского хозяйства в валовом региональном продукте (ВРП), по итогам 2025 г.: Атырауская область (1,6 %), Улытауская область (~5 %), Мангистауская область (0,7 %). Также в этих регионах показатели средней заработной платы почти вдвое превышают показатели в Жетысуской (349,6 тыс. тенге), Туркестанской (324,2 тыс. тенге) и Жамбылской (335,8 тыс. тенге) областях – регионах с высокой долей сельского населения.

Если обратиться к статистическим данным о миграционных потоках, то они мало что объясняют в гендерной асимметрии, поскольку не отражают полной картины из-за невозможности полного учета состава рабочей силы, труда внешних и внутренних мигрантов в сельском хозяйстве вообще (Бюро национальной статистики не проводит регулярный мониторинг этих данных) и сезонных нелегальных трудовых мигрантов, в частности.

Несмотря на рост оплаты труда в отрасли сельского хозяйства, как уже отмечено выше, ее размер остается одним из самых низких по сравнению с другими отраслями экономики Республики Казахстан. Если, к примеру, в горнодобывающей промышленности среднемесячная номинальная заработная плата в I квартале 2026 г. составила 1 068 068 тенге, то в сельском хозяйстве 299 513 тенге (таблица 2), то есть в 3,5 раза меньше.

Таблица 2 – Дисбалансы среднемесячной заработной платы по некоторым видам экономической деятельности за I квартал 2026 г.

	Среднемесячная номинальная заработная плата			Индекс реальной заработной платы, в % к	
	тенге	в % к		предыдущ. кварталу	соответствующему кварталу 2025 г.
		предыдущ. кварталу	соответствующему кварталу 2025 г.		
По всем видам экономической деятельности	461 486	97,5	109,1	94,8	97,7
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	299 513	80,1	120,3	77,9	107,7
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	1 068 068	109,1	108,8	106,1	97,4
Финансовая и страховая деятельность	1 010 271	102,3	118,1	99,5	105,7
Информация и связь	883 837	100,0	102,8	97,3	92,0

Промышленность	696 725	100,9	111,6	98,2	99,9
Профессиональная, научная и техническая деятельность	638 235	87,3	106,8	84,9	95,6
Примечание: составлена автором по данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан					

Индекс реальной заработной платы в сельском хозяйстве значительно уступает индексу номинальной и в I квартале 2026 г. составил всего 7,7% к I кварталу 2025 г., что свидетельствует о снижении уровня жизни сельского населения.

Если даже в некоторых хозяйствах зарплаты растут, люди уезжают из сел в города из-за отсутствия развитой инфраструктуры: качественных школ, больниц, возможностей для досуга и социализации молодежи. Это создает замкнутый круг: низкие доходы отталкивают, а отток кадров еще больше усугубляет проблемы с развитием сельских территорий.

Обсуждение

Анализ полученных результатов исследования позволяет предположить, что на показатели гендерного разрыва в оплате труда в значительной степени влияет структура валового регионального продукта (ВРП), там, где доля сельского хозяйства низкая, гендерный дисбаланс выше, и наоборот. Так, в Мангистауской области в ВРП доминирует горнодобывающая промышленность (около 88 % в промышленности) с высоким уровнем заработных плат и преимущественно «мужской» занятостью, а доля сельского хозяйства крайне мала (0,7 %) из-за климатических условий и дефицита водных ресурсов. В то же время в Жетысуской, Туркестанской и Жамбылской областях преобладающей является сельскохозяйственная специализация (15 %, 20,6 % и 25 % соответственно) с низким уровнем заработных плат. Женщины в этих регионах широко представлены в животноводстве, птицеводстве, переработке сельхозсырья и производстве продуктов питания.

Для сокращения гендерного разрыва требуются комплексные меры:

- законодательные инициативы, ужесточающие государственный контроль и ответственность за дискриминацию женщин;
- совершенствование информационных систем государственного статистического учета состава рабочей силы, доходов и миграции на сельских территориях;
- прозрачные системы оплаты труда, основанные на объективных критериях, сни-

жение неформальной занятости в сельском хозяйстве;

- борьба с гендерными стереотипами через образование и информационные кампании;
- организация центров трудовой мобильности и реализация региональных целевых программ для увеличения представительства женщин на руководящих должностях и в бизнесе.

Заключение

1. В настоящем исследовании предпринята попытка проанализировать малоизученную в современной науке проблему гендерной асимметрии в оплате труда на рынке труда сельских территорий Казахстана.

2. В ходе исследования установлено, что на данный момент ни в одной стране мира не достигнут полный паритет по гендерному равенству в оплате труда. Хотя во многих странах, включая Казахстан, есть законы, запрещающие дискриминацию по признаку пола, их реализация зачастую затруднена из-за отсутствия эффективных механизмов реализации норм и контроля за их исполнением.

3. Рынок труда сельских территорий Казахстана характеризуется оттоком населения в города, ростом зарплат в сельском хозяйстве, но низкими абсолютными доходами, дефицитом квалифицированных кадров, высокой долей неформальной занятости и индексом занятости женщин в сельском хозяйстве, имеющим значение (9.09 %), что намного ниже норматива.

4. На основе анализа доступных данных самый высокий гендерный разрыв выявлен в Мангистауской области, разница по сравнению с Жетысуской областью составляет 40 процентных пунктов. На показатели гендерного разрыва в оплате труда в значительной степени влияет структура валового регионального продукта, там, где доля сельского хозяйства низкая, гендерный дисбаланс выше.

5. Авторы рекомендуют ряд мер, направленных на снижение гендерной асимметрии в Казахстане, в том числе: законодательные инициативы, ужесточающие государственный контроль и ответственность за дискриминацию женщин; совершенствование информационных систем государственного

статистического учета; борьба с гендерными стереотипами через образование и информационные кампании; организация центров трудовой мобильности и реализация региональных целевых программ для увеличения представительства женщин на руководящих должностях и в бизнесе.

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Список литературы

[1] Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года [Электронный ресурс]. – 2023.- URL: <https://www.adilet.zan.kz> (дата обращения: 15.06.2026).

[2] О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» [Электронный ресурс]. – 2025. - URL: https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_/Z090223.htm (дата обращения: 11.06.2026).

[3] Pay Transparency in Progress Valuing Jobs, Closing Gender Pay Gaps: Report [Electronic resource].- 2025. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/pay-transparency-in-progress_121f268d-en/full-report/pay-transparency-in-progress_6f4e7063.html (date of access: 26.06.2026).

[4] Gender pay gap in U.S. has narrowed slightly over 2 decades [Electronic resource].- 2025. Available at: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2025/03/04/gender-pay-gap-in-us-has-narrowed-slightly-over-2-decades/> (date of access: 26.07.2026).

[5] 2026 Gender Pay Gap Report (GPGR) [Electronic resource]. -2026. Available at: <https://www.payscale.com/featured-content/gender-pay-gap> (date of access: 26.06.2026).

[6] Pay Gap Report. KPMG UK [Electronic resource].-2026. Available at: <https://www.kpmg.com/uk/en/about/our-impact/report-hub/pay-gap.html> (date of access: 26.06.2026).

[7] The Largest Gender Pay Gaps in OECD Countries [Electronic resource]. -2024. Available at: <https://www.visualcapitalist.com/the-largest-gender-pay-gaps-in-oecd-countries/> (date of access: 12.06.2026).

[8] Разрыв в зарплатах между мужчинами и женщинами [Электронный ресурс]. – 2026.- URL: <https://www.fontanka.ru/2026/05/05/76404070/> (дата обращения: 12.06.2026).

[9] Elefante, M., Tazeen, H., Hyland, M., Martins, N.M.S., Trumbic, T. Accelerating Gender Equality Through Reforming Legal Frameworks [Electronic resource].-2023. Available at: <https://www.openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6785737d-b8f7-45d0-a0bd-b54825495d1a/content> (date of access: 26.06.2026).

[10] Heath, R. Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India / R.Heath, T.Xu // Journal of the European

Economic Association – 2020. - No. 18.-Issue 4. - P. 1928–1968.

[11] Pande, R. If You Compete with Us, We Shan't Marry You: The (Mary Paley and) Alfred Marshall Lecture / R.Pande, H.Roy // Journal of the European Economic Association. – 2021. - No. 19.-Issue 6. - P. 2992–3024.

[12] Емелина, Н.К. Проблемы гендерного неравенства в формировании заработной платы в Республике Казахстан / Н.К. Емелина, А.Т. Омарова, А.К. Курманалина, М.Ф. Грело // Вестник Казахского национального университета имени аль-Фараби. Серия экономическая. – 2018. - № 2(124). – С. 85-93.

[13] Сатыбалдин, А.А. Социально-экономическое благополучие населения Казахстана: оценка и анализ гендерных различий в оплате труда / А.А. Сатыбалдин, К.Е. Изгугтеева, А.Омир // Экономика: стратегия и практика. – 2023. - № 18(2). – С. 7-22. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-2-7-22>

[14] Авров, А.П. Гендерные неравенства в заработной плате в странах Евразийского союза / А.П. Авров, А.А. Исмагулова, А.А. Мусульманкулова // Central Asian Economic Review. – 2023. - № (2). – С. 31-43. <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2023-2-31-43>

[15] Бектурганова, М.С. Гендерные различия на рынке труда Казахстана и их влияние на экономический рост / М.С. Бектурганова, А. Серикова // Журнал социальных наук Кайнара. – 2025. - № 4(3). – С. 79-94. <https://doi.org/10.58732/2958-7212-2025-3-79-94>

[16] Акыбаева, Г. Влияние гендерного неравенства в оплате труда на формирование женского лидерства в системе государственного управления / Г. Акыбаева, З. Ескерова, С.Мамбетова, Ш. Ниязбекова // Статистика, учет и аудит. – 2025. - № 4(99). – С. 75–86. <https://doi.org/10.51579/1563-2415.2025.-4.06>

[17] Global Gender Gap Report [Electronic resource]. -2025, 2026. Available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/> (date of access: 12.06.2026).

References

[1] Ob utverzhdenii Konceptii semejnoy i gendernoj politiki v Respublike Kazakhstan do 2030 goda [On approval of the Concept of family and gender policy in the Republic of Kazakhstan until 2030] (2023). Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384> (date of access: 15.06.2026) [in Russian].

[2] O gosudarstvennyh garantijah ravnyh prav i ravnyh vozmozhnostej muzhchin i zhenshchin [On state guarantees of equal rights and equal opportunities for men and women] (2025). Available at: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_ (date of access: 11.06.2026) [in Russian].

[3] Pay Transparency in Progress Valuing Jobs, Closing Gender Pay Gaps: Report (2025). Available at: https://www.oecd.org/en/publications/pay-transparency-in-progress_121f268d-en/full-report/pay-trans

parenity-in-progress_6f4e7063.html (date of access: 26.06.2026) [in English].

[4] Gender pay gap in U.S. has narrowed slightly over 2 decades (2025). Available at: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2025/03/04/gender-pay-gap-in-us-has-narrowed-slightly-over-2-decades/> (date of access: 26.07.2026) [in English].

[5] 2026 Gender Pay Gap Report (GPGR) (2026). Available at: <https://www.payscale.com/featured-content/gender-pay-gap> (date of access: 26.06.2026) [in English].

[6] Pay Gap Report. KPMG UK (2026). Available at: <https://www.kpmg.com/uk/en/about/our-impact/report-hub/pay-gap.html> (date of access: 26.06.2026) [in English].

[7] The Largest Gender Pay Gaps in OECD Countries (2024). Available at: <https://www.visualcapitalist.com/the-largest-gender-pay-gaps-in-oecd-countries/> (date of access: 12.06.2026) [in English].

[8] Razryv v zarplatah mezhdru muzhchinami i zhenshchinami [The gender pay gap] (2026). Available at: <https://www.fontanka.ru/2026/05/05/76404070/> (date of access: 12.06.2026) [in Russian].

[9] Elefante, M., Tazeen, H., Hyland, M., Martins, N.M.S. & Trumbic, T. (2023). Accelerating Gender Equality Through Reforming Legal Frameworks. Available at: <https://www.openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6785737d-b8f7-45d0-a0bd-b54825495d1a/content> (date of access: 26.06.2026) [in English].

[10] Heath, R. & Xu, T. (2020). Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India. *Journal of the European Economic Association*, 18 (4), 1928–1968 [in English].

[11] Pande, R. & Roy, H. (2021). If You Compete with Us, We Shan't Marry You: The (Mary Paley and) Alfred Marshall Lecture. *Journal of the European Economic Association*, 19 (6), 2992–3024 [in English].

[12] Emelina, N.K., Omarova, A.T., Kurmanalina, A.K. & Grelo, M.F. (2018). Problemy gendernogo neravenstva v formirovanii zarabotnoj platy v Respublike Kazakhstan [Problems of gender inequality in wage formation in the Republic of Kazakhstan]. *Vestnik Kazanskogo nacional'nogo universiteta imeni al'-Farabi. Seriya jekonomicheskaja - Journal of Kazakh National University. Economic Series*, 2 (124), 85–93 [in Russian].

[13] Satybaldin, A.A., Izguttieva, K.E. & Omir, A. (2023). Social'no-jekonomicheskoe blagopoluchie naselenija Kazahstana: ocenka i analiz gendernyh razlichij v oplate truda [Socio-economic well-being of the population of Kazakhstan: assessment and analysis of gender differences in pay]. *Jekonomika: strategija i praktika - Economics: Strategy and Practice*, 18 (2), 7–22 [in Russian].

[14] Avrov, A.P., Ismagulova, A.A. & Musulmankulova, A.A. (2023). Gendernye neravenstva v zarabotnoj plate v stranah Evrazijskogo sojuza [Gender inequalities in wages in the countries of the Eurasian Union]. *Central Asian Economic Review*, 2, 31–43 [in Russian].

[15] Bekturganova, M.S. & Serikova, A. (2025). Gendernye razlichija na rynke truda Kazahstana i ih vlijanie na jekonomicheskij rost [Gender differences in the Kazakh labor market and their impact on economic growth]. *Zhurnal social'nyh nauk Kajnara - Kainar Journal of Social Sciences*, 4 (3), 79–94 [in Russian].

[16] Akybaeva, G., Eskerova, Z., Mambetova, S. & Niyazbekova, Sh. (2025). Vlijanie gendernogo neravenstva v oplate truda na formirovanie zhenskogo liderstva v sisteme gosudarstvennogo upravlenija [The impact of gender inequality in pay on the formation of female leadership in public administration]. *Statistika, uchet i audit - Statistics, Accounting and Audit*, 4 (99), 75–86 [in Russian].

[17] Global Gender Gap Report (2025). Available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/> (date of access: 12.06.2026) [in English].

Информация об авторе:

Байузакова Гульмира Илесовна – основной автор; докторант Ph.D; старший преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг»; Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана; 050022 ул. Муратбаева, 200, г.Алматы, Казахстан; e-mail: gulmira_success@mai.ru; <https://orcid.org/0009-0004-5494-6624>

Автор туралы ақпарат:

Байузакова Гульмира Илесовна – негізгі автор; Ph.D докторанты, «Менеджмент және маркетинг» кафедрасының аға оқытушысы, Абылай хан атындағы Қазақ халықаралық қатынастар және әлем тілдері университеті, 050022 Мұратбаев көш., 200, Алматы қ., Қазақстан; e-mail: gulmira_success@mai.ru; <https://orcid.org/0009-0004-5494-6624>

Information about author:

Baiuzakova Gulmira – The main author; PhD student; Senior Lecturer of the Department of Management and Marketing, Kazakh Ablai khan University of International Relations and World Language, 050022 Muratbayeva str., 200, Almaty, Kazakhstan; e-mail: gulmira_success@mai.ru; <https://orcid.org/0009-0004-5494-6624>