

М.Дінғазиева¹ , Р.Сабирава^{1*} , Р. Мугауина¹ , А.Мукашева² ¹Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті,
060011, Атырау қ., Қазақстан Республикасы²Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,
010000, Астана қ., Қазақстан Республикасы*e-mail: sabirovar68@gmail.com

АТЫРАУ ОБЛЫСЫНДА МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ АДАМДАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ САЛАЛЫҚ БЕЙІНІ ЖӘНЕ ГЕНДЕРЛІК АЛШАҚТЫҚ

Аңдатпа

Мақала Қазақстан Республикасы Атырау облысының мысалында мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмыспен қамтудың салалық құрылымын (бұдан әрі - МША) және өңірлік деңгейде еңбек белсенділігі мен жұмысқа орналасудағы гендерлік алшақтықты зерделеуге арналған. Мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылуын талдаудың теориялық тәсілдері, гендерлік айырмашылықтарды өлшеудің әдіснамалық құралдары (сипаттамалық статистика, регрессиялық талдау), сондай-ақ МША үшін жұмыс орындарының қолжетімділігіне әсер ететін өңірдің әлеуметтік-экономикалық бейінінің ерекшеліктері қарастырылады. Талдау негізінде Атырау облысындағы еңбек нарығының инклюзивтілігін арттыру бойынша практикалық ұсынымдар ұсынылады. Мақаланың мақсаты-Атырау облысындағы мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамтудың салалық бейінін кешенді зерттеу және жұмыспен қамтудың инклюзивтілігін арттыру бойынша іс жүзінде негізделген ұсынымдар әзірлеу мақсатында өңірлік еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықтың ауқымын, себептері мен тетіктерін анықтау. Мақсатқа жету үшін Атырау облысының экономикалық-салалық құрылымы сипатталып, жұмыс күшіне негізгі сұранысты, еңбек белсенділігіндегі гендерлік айырмашылықтарды, мүмкіндігі шектеулі адамдардың жұмыспен қамтылуы мен кірістер деңгейіндегі айырмашылықтарды және гендерлік алшақтықты айқындайтын секторлар айқындалды. Билік органдарына, жұмыспен қамту қызметтеріне және жұмыс берушілерге аймақтағы қайта даярлау, жұмыс орындарын бейімдеу және инклюзивті жалдауды ынталандыру бағдарламаларын дамыту бойынша ұсыныстар берілді.

Негізгі сөздер: мүмкіндігі шектеулі адамдар, гендерлік алшақтық, жұмыспен қамту, салалық бейін, Атырау облысы, инклюзивті саясат.

Кіріспе

Мүмкіндігі шектеулі жандардың еңбек интеграциясы мәселесі әлеуметтік-экономикалық саясаттың негізгі міндеттерінің бірі болып қала береді. Мүмкіндігі шектеулі адамдардың жұмыспен қамтылу деңгейі мен сипаты тек жеке сипаттамаларға (білімі, жасы, шектеу дәрежесі) ғана емес, сонымен қатар аймақ экономикасының құрылымына: салаларға, автоматтандыру деңгейіне, физикалық өнімділікке қойылатын талаптарға және жұмыс күшінің демографиялық ерекшеліктеріне байланысты. Мұнай-газ өндіру және оған ілеспе салалар үстемдік ететін Атырау облысының өңірлік тұрғысынан алғанда физикалық және техникалық ерекшелігі жоғары секторларда жұмыс орындарының шоғырлануы орын алған, бұл мүгедектігі бар ерлер мен әйелдерге сараланған түрде әсер етуі мүмкін.

Зерттеудің мақсаты - Атырау облысында мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмыспен қамтудың салалық бейінін кешенді зерттеу және жұмыспен қамтудың инклюзивтілігін арттыру бойынша іс жүзінде негізделген ұсынымдар әзірлеу мақсатында өңірлік еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықтың ауқымын, себептері мен тетіктерін анықтау.

Осы мақсатқа жетуде Атырау облысының экономикалық-салалық құрылымын сипаттау, жұмыс күшіне негізгі сұранысты қалыптастыратын секторларды анықтау, мүмкіндігі шектеулі адамдардың еңбек белсенділігіндегі, жұмыспен қамтылу деңгейіндегі және табыстағы гендерлік айырмашылықты бағалау және ең айқын гендерлік алшақтығы бар салаларды анықтау зерттеудің басты міндеттері болып табылды. Зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы өңірде қайта даярлау, жұмыс орындарын бейімдеу және инклюзивті жалдауды ынталандыру бағдарламаларын дамыту бойынша билік органдарына, жұмыспен қамту қызметтеріне, жұмыс берушілерге және ҰЕҰ-ға ұсыныстар беруден көрінеді.

Мүгедектігі бар тұлғалардың құрамында әйел адамдардың жұмыспен қамтылу деңгейі ерлермен салыстырғанда төмен: еңбек қызметіне 19,6 % әйелдер және 52,8 % ерлер қатысады. Бұл деректер мүгедектігі бар адамдар тобы арасында гендерлік алшақтықтың бар екендігін дәлелдейді. Мүгедектігі бар әйелдер мен қыз балалар қосарланған дискриминацияға кездеседі: олар бір уақытта жынысы және мүгедектігі бойынша дискриминация орын алып, еңбек нарығына қатысу мүмкіндігін азайтады. Гендерлік кедергілер қатарына келесі жағдайларды жатқызуға болады: үй шаруашылығы бойынша жүктеменің отбасы мүшелері арасында тең болмауы, отбасындағы ананың міндеттері, жұмысқа қабылдау барысында адамдардың біріншіден жынысын назарға алуы, мансаптық өсудің шектелген мүмкіндіктері. Аталған жағдайлар мүмкіндігі шектеулі әйелдердің еңбек нарығына араласуы мен мансаптық өсу мүмкіндігін азайтады [1-2].

Еңбек нарығында мүмкіндігі шектеуі әйелдердің қосарланған дискриминациясы гендерлік стереотиптердің бір уақытта әрекет етуінен және эйблизмнің (мүгедектік түрлеріне байланысты дискриминация) себептерінен пайда болады. Нәтижесінде олар мүгедектігі жоқ әйелдермен және мүгедектігі бар ерлермен салыстырғанда жұмысқа орналасуда, мансап бойынша өсуге және теңдестірілген еңбек жағдайына қатысуға кедергілер пайда болады, олар сондай-ақ бір жақты көзқараспен және мүгедек жандар туралы қалыптасқан пікірмен жиі кездесетін болады.

Қосарланған дискриминация жұмыспен қамту деңгейі төмендегенде қалыптасады, яғни мүгедектігі бар әйелдердің жұмысқа орналасу үлесі мүгедектігі бар ерлер мен мүгедектігі жоқ әйелдерге қарағанда айтарлықтай төмен; жұмыс берушілер мен ұжым қызметкерлерінде «толыққанды еңбек ресурсы» туралы қалыптасқан пікір мен түсініктерде мүгедектігі бар әйелдерге қатысты «кемсітушілік» көзқарастардың күшеюіне әкеледі; жұмыс берушілер көп жағдайда жұмыс беруден бас тартады, кәсіби білім алу мен дамуда мүмкіндіктер шектеулі болады және мансаптық өсуде кедергілерге жиі кездеседі; жұмыс және қоғамдық тәжірибе орындарының мүгедектігі бар әйелдердің еңбек нарығына араласуына бейімделмеуі, олардың еңбек нарығына толыққанды қатысуына жағдайлардың жасалмауы (инклюзивті ортаның болмауы) секілді жағдайлар орын алған.

Сонымен, мүгедектігі бар әйелдер үшін қосарланған кедергілерді жою және теңдестірілген жұмыс жасау мүмкіндіктерін қамтамасыз етуде – жұмыс орындарын және HR білім беру жүйесін мүгедектігі бар әйелдер үшін дайындаудан бастап жұмыспен қамтудың арнайы бағдарламасына дейін – мақсатты саясат және тәжірибе қажет. Қосарланған дискриминация мәселесін шешу заңға өзгерісті және бақылауды, қаржылық ынталандыруды, ұйымдар мен мекемелер әрекетін мүгедектігі бар тұлғалар жағдайына сәйкестендіру, оларды оқыту мен олар туралы қоғамдық пікірді өзгерту секілді реттелген әрекеттерді талап етеді. Қысқа мерзімді перспективаларда нақты әрі алдын ала жоспарланған бастамалар болашақтағы тұрақты өзгерістер негізі болып табылады және экономика мен қоғамның әлеуметтік тұрақтылығында елеулі нәтижеге қол жеткізеді.

БҰҰ-ң мүгедектердің құқықтары туралы Конвенциясында көптеген дискриминацияның бар екендігін мойындайды және мүгедектігі бар әйелдер мен қыз балалардың тең құқылы және тең мүмкіндіктерінің болуын қамтамасыз етуге бағытталған шараларды талап етеді. Бұл ұлттық бастамалар мен саясаттың құқықтық негізін қалыптастырады. Мемлекет деңгейіндегі ұлттық қолдау әртүрлі әдістермен жүзеге асырылады. Атап айтқанда, құқықтар туралы ақпараттардың таралу аймағаның кеңеюі, кәсіби оқыту мен қайта оқыту бағдарламалары, жұмыспен қамтамасыз етуге жағдай жасау, ерекше қажеттіліктері ескерілген жұмыс орындарын ұйымдастыру. Еңбек ету мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін жұмыспен қамтудың бейімделген нұсқалары қарастырылған: жоғары біліктілікті немесе қандайда бір күрделі білімді талап етпейтін және мүгедектігі бар адамдардың мүмкіндігі мен шектеулеріне байланысты еңбек жағдайын қалыптастыруға бағытталған қызметтің ұйымдастырылған түрлері [3-4].

«Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік» тақырыбына жазылған А.А.Мухамедиеваның, Ж.Е.Байкенованың, И.В.Бордиянудың, К.С.Алпысбаевтың мақаласы

Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықты талдауға арналған зерттеуді сипаттайды. Аталған зерттеудің негізгі ерекшелігі мақала мазмұнында қазақ ұлтының өмір сүру салты мен нақты жағдайлары толығымен қарастырылған. Мақаланың негізгі мақсаты – соңғы онжылда осы саладағы өзгерістерге баға беру және оларды жою бойынша ұсыныстар дайындау. Деректерді талдауға арналған дескриптивті статистика әдісін қолдана отырып, авторлар осы мәселені шешуге арналған заманауи ғылыми жұмыстар үлгісін екере отырып, гендерлік теңсіздікке толыққанды зерттеу жүргізілген. Аталған мақалада еңбек ақы бойынша аймақтық айырмашылықтарға, әсіресе өнеркәсіптік және дамыған аймақтар бойынша ерекше назар аударылады, сонымен қатар экономиканың әртүрлі секторлары бойынша еңбек нарығында жұмысқа қабылдау жағдайлары да қарастырылған. Талдау нәтижелері Қазақстандағы гендерлік теңсіздік индексінің тұрақсыздығын көрсетеді, сонымен қатар соңғы он жылда гендерлік алшақтықтың дұрыс қалыптаспағандығын сипаттайды. Мақалада сонымен қатар басқарушылық лауазымдарда әйелдер санының аз екендігі де айтылады. Авторлар аталған мәселелердің гендерлік көзқараста және әлеуметтік-мәдени кедергілер бойынша пікірлерде қалыптасып қалғандығын атап көрсетеді. Зерттеу нәтижелері Қазақстан және шетелдердегі гендерлік теңсіздікпен күрес бойынша өте тиімді стратегияларды жасақтау үшін, сонымен қатар осы саладағы мәселенің зерттелуін тұрақтандыру үшін қолданылуы мүмкін. Зерттеу қорытындылары гендерлік теңсіздік мәселелерінің кешенді түрде шешілуін және еңбек нарығының барлық қатысушылары үшін тең мүмкіндіктерді қолдануға жағдай жасалу қажет екендігіне баса назар аударады [5].

О.А.Колленикованың «Мүгедектіктің стандартты емес жұмыспен қамтылу жағдайында жұмысшыларды тартуға әсері» тақырыбындағы ғылыми зерттеуі Ресей еңбек нарығындағы мүгедектігі бар жұмысшылар арасында жұмыспен қамтудың стандартты емес формаларының таралуына талдау жасауға арналған. Эмпирикалық база ретінде тұрғындардың өмір сүру жағдайын жалпы ресейлік кешенді бақылаудың тексерілген микро деректері алынған. Мүгедектер мен мүгедектігі жоқ жұмысшыларды стандартты емес жұмыспен қамтудың ауқымын салыстырмалы бағалау нәтижелері ол салада мүгедектігі бар жұмысшылардың үлесі артық екендігін көрсетеді. Талдау нәтижелері мүгедектер арасында стандартты жұмыспен қамту деңгейінің қысқарғанын және керісінше толық емес жұмыспен қамтуды қоса алғанда стандартты емес формаларының өскендігін дәлелдеді [6].

«Мүгедектерді жұмыспен қамтуды жандандыру Ресейдегі демографиялық дивидендті арттыру резерві ретінде» тақырыбындағы З.Г.Казбековтың ғылыми мақаласында автор еңбек нарығындағы мүгедектердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру тек қана әлеуметтік әділеттілікті, мүмкіндіктер теңдігін қамтамасыз ету және дискриминация деңгейін азайту ғана емес, сонымен қатар демографиялық дивиденд арнасы арқылы Ресейдегі экономикалық өсуді тұрақтандыру болып табылады. Ағымдағы демографиялық қартаю жағдайында Ресейде қайтадан орта мерзімді перспективада еңбекке қабілетті жастағы халық үлесінің азаюы мәселесі туындайды. Мүгедектерді жұмыспен қамту деңгейін арттыру Ресейдегі демографиялық дивидендті ұлғайтудың әсіресе, еңбекке қабілетті жастағы халық үлесі қысқарған кезде туындайтын кері әсерлерді өзара өтеуге қажетті мүмкіндіктерінің бірі болып табылады. Ресейде мүгедектерді жұмыспен қамту ЭЫДҰ елдерімен салыстырғанда төмен деңгейде болып отыр. Аталған зерттеу жұмысының негізгі мақсаты - Ресейдегі мүгедектерді жұмыспен қамту көлемінің артуы Ресей статистикасының ресми деректерін қолдану негізінде алынған демографиялық дивиденд көлеміне әсерін бағалау. Мақалада мүгедектер арасында жұмыс жасайтын еңбек ресурстарының артуы Ресейдегі демографиялық дивидендтің ұлғаюының маңызды резерві болып табылатындығы анықталған [7]. Ресейдегі адами капитал арқылы экономикалық өсуді тұрақтандыру бойынша берген З.Г.Казбековтің ұсыныстары Қазақстан демографиялық жағдайында қарастыруға болады. Біздің елімізде де халықтың қартаю үдерісі орын алып, еңбекке қабілетті жастағы халық үлесінің өзгеру мүмкіндігі жоғары болып отыр. Өйткені, 2024 жылы халық саны 20 млн. болса, 2050 жылы орта есеппен алғанда 26,3 млн. адам болатындығы болжанған. 2013 жылмен салыстырғанда 2023 жылы өмір сүру ұзақтығы 5 жылға артып, қарт адамдар саны ұлғайған. Яғни 2050 жылы әр алтыншы қазақ

халқы 60 жас және одан жоғары болады, яғни еңбекке қабілетсіз болады [8-9]. Қытай елінің тәжірибесін қарастыратын болсақ, соңғы 3 жылда МША үшін ауыл және қала аймақтарында 1,65 млн. жұмыс орны қалыптастырылған. Сәйкесінше, 1,43 млн. адам өз біліктіліктерін арттырып жұмысқа орналастырылған. Аталған мәселеге сәйкес ҚХР мүмкіндігі шектеулі адамдарды біліммен қамтамасыз етуді қолға алып, 2024-2027 жж аралығына арнайы бағдарлама әзірлеген. Бағдарламада әр мүгедекке жеке оқыту тәсілі қарастырылған. Мемлекеттік билік органдары МША-н электронды сауда, туризм, тікелей трансляция, жеткізу қызметі аясындағы білімдерін жетілдіру жолдарын ерекше назарға алған. ҚХР билік органдары цифрлық технологияны қолдана отырып, әлеуметтік байланыстарды қолдау және өз еңбек әлеуетін қолдану арқылы табысын арттыру мүмкіндіктеріне ерекше көңіл бөледі [10].

Осы зерттеулердің барлығы адами капитал арқылы экономикалық өсуді тұрақтандыру бойынша маңызды екенін көрсетеді. Дегенмен қазақстандық тәжірибеде мүмкіндігі шектеулі адамдардың жұмыспен қамтылу сипаттарының нақты моделі толық қалыптаспаған. Қазақстандық еңбек нарығында, соның ішінде Атырау облысы бойынша өңірлік деңгейде мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмыспен қамту тәжірибесі туралы зерттеулер айтарлықтай аз.

Зерттеу материалдары мен әдістері

Зерттеу әдістемесі ресми статистикаға және ғылыми-зерттеу деректеріне негізделі отырып, сандық талдауға бағытталған. Зерттеуде сипаттамалық статистика, оның ішінде салалар мен жылдар бойынша жиынтық кестелер, мүмкіндігі шектеулі адамдардың салалар бойынша жұмыспен қамтылу құрылымы қарастырылды. Мақалада сала-жыл деңгейіндегі панельдік регрессияларға негізделген статистикалық талдау, өзара әрекетті сараптау (жынысы×сала), сондай-ақ мүмкіндігі шектеулі адамдар ұғымын анықтау тәсілдеріне қатысты нәтижелердің өзгермелілігін бағалау пайдаланылды.

Мақалада дескриптивті статистиканы талдау әдістері, еңбек ресурстарының қатысы, жұмыспен қамту деңгейі, салалық талдау (экономика секторлары бойынша) бойынша көрсеткіштер; жынысы бойынша топаралық талдау әдістері, мүгедектігі бар ерлер мен әйелдер көрсеткіштерін салыстыру қолданылды.

Нәтижелер және оларды талқылау

Атырау облысының 2022-2024 жылдар аралығындағы мүмкіндігі шектеулі адамдарды (МША) экономиканың әр саласы бойынша жұмыспен қамту және гендерлік құрылымы өзгерістерін жекелеп талдау қарастырылады: сандық деректер негізінде мүмкін болатын түсіндірмелерді ескере отырып, қандай жетістіктер бар, назарға қандай жағдайлар алынуы керек екендігі анықталуы тиіс.

Жалпы барлық салалар бойынша өсім байқалады, соңғы екі жылда МША жұмыспен қамту саны 44 463 адамнан 46 850 адамға (+2 387; +5,4%) артқан. Әсіресе әйелдер үлесі ерекше ұлғайған (19 080 адамнан 20 696 адамға (+1 616; +8,5%)). Яғни әйелдер инклюзиясының оң трендте екендігі байқалады.

Еңбек нарығында әйелдер үлесінің артуына қарамастан, 2024 жылы ерлер саны артық болған (56% ерлер, 44% әйелдер). Нәтижесінде гендерлік алшақтық мәселесі әлі де сақталып отыр және салалар бойынша құрылымдық бөлінген. Аталған жағдай мүгедектігі бар әйелдердің еңбек нарығына қатысу мүмкіндігінің шектеулілігі орын алып отырғандығын дәлелдейді. Сонымен қатар, United Nations айқындаған Тұрақты Даму Тұжырымдамасының 5 бағытына сәйкес гендерлік теңдікке қол жеткізу жағдайларымен маңызды байланыста қарастырылады. «Ауыл, орман және балық шаруашылығы» саласында МША үлесінің аз ғана шамада артқандығын байқаймыз – 949 адамнан 978 адамға дейін (+29; +3,1%).

Әйелдердің жұмыспен қамтылуы келесідей артты: 161 адамнан 180 адамға (+19; +11,8%), яғни әйелдер үлесі 17% ден 18%-ға артқан. Бұл аграрлық салада әйелдердің жұмыс жасау мүмкіндігінің кеңейгендігін көрсетеді.

Дегенмен де сектордың абсолютті көрсеткіштері бойынша ерлер саны басым болып қала берген: жұмыспен қамтылғандардың арасынан ерлер үлесі жоғары және осы жағдай

тұрақталып отыр. Гендерлік теңсіздікті жою үшін қосымша шаралардың қажет екендігін көрсетеді.

Кесте 1 – Атырау облысының 2022-2024 жылдар аралығында МША жұмыспен қамту салалары және гендерлік талдау

Экономика салалары	2022 жыл					2023 жыл					2024 жыл				
	барлығы	Әйел	Ерлер	Әйелдер үлесі	Ерлер үлесі	барлығы	Әйел	Ерлер	Әйелдер үлесі	Ерлер үлесі	барлығы	Әйел	Ерлер	Әйелдер үлесі	Ерлер үлесі
Барлығы	44 463	19 080	25 383	43	57	46 421	19 830	26 591	43	57	46 850	20 696	26 154	44	56
Ауыл шаруашылығы, орман және балық шаруашылығы	949	161	788	17	83	951	170	781	18	82	978	180	798	18	82
Өнеркәсіп	8 340	1 881	6 459	23	77	8 685	1 883	6 802	22	78	8 171	1 805	6 366	22	78
Өңдеуші өнеркәсіп	8 889	1 000	2 889	26	74	4 137	982	3 155	24	76	4 071	954	3 117	23	77
Металлургиялық өндіріс	1 141	264	877	23	77	1 208	224	984	19	81	1 246	211	1 035	17	83
Электрэнергиямен, газбен, ыстық сумен қамтамасыз ету	1 778	418	1 360	24	76	1 816	434	1 382	24	76	1 751	398	1 353	23	77
Құрылыс	1 433	137	1 296	10	90	1 442	195	1 247	14	86	1 273	163	1 110	13	87
Көтерме және бөлшек сауда, автокөліктерді жөндеу	2 284	848	1 436	37	63	2 258	843	1 415	37	63	2 692	1 076	1 616	40	60
Тасымалдау және қоймалау	2 304	586	1 718	25	75	2 433	618	1 815	25	75	2 320	621	1 699	27	73
Әкімшілік және қосымша қызмет көрсету саласындағы қызмет	2 042	310	1 732	15	85	2 118	496	1 622	23	77	2 058	469	1 589	23	77
Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамтамасыз ету	3 282	1 465	1 817	45	55	3 573	1 595	1 978	45	55	3 705	1 593	2 112	43	57
Білім беру	9 916	5 692	4 224	57	43	10 275	5 931	4 344	58	42	10 642	6 320	4 322	59	41
Денсаулық сақтау және тұрғындарға әлеуметтік қызмет көрсету	7 838	5 573	2 265	71	29	8 157	5 444	2 713	67	33	8 227	5 587	2 640	68	32
Өнер, ойын-сауық және демалыс	1 547	612	935	40	60	1 671	669	1 002	40	60	1 709	717	992	42	58

Ескерту: Ұлттық Статистика Бюросы ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар Агенттігі статистикалық деректер негізінде авторлармен құрастырылған / <https://stat.gov.kz/>

Өнеркәсіптік сектор МША-ды жұмыспен қамтуда маңызды секторлардың және маңызды жұмыс берушілердің бірі болып қала береді. Жалпы алғанда, өнеркәсіпте жұмыспен қамту 8340-тан 8171 жұмысшыға азайып отыр (-169; -2,0%). Ал бұл салада әйелдер үлесі айтарлықтай қысқарған (-4,0%) және ерлердің үлесі артып, әйелдер үшін жұмысқа ораласудағы кедергінің орын алып отырғандығын дәлелдейді. «Өңдеуші өнеркәсіп» саласында жалпы қатысушылар саны саланың тұрақталуына немесе өңдеуші саладағы белсенділіктің артуына байланысты жалпы жұмысшылар саны 3889-дан 4071 жұмысшыға дейін артып отыр (+182; +4,7%). Бірақ әйелдер саны 1000-нан 954 жұмысшыға (-46; -4,6%) қысқарған, ерлер саны 228 жұмысшыға артқан, нәтижесінде әйелдер саны 26% -дан 23%-ға кеміген. Сипатталып отырған жағдай ерлерге арналған кәсіби бос жұмыс орындарының бар екендігін немесе әйелдер үшін біліктілікті арттыру, қайта оқыту секілді бағдарламалардың жетіспей жатқандығын дәлелдейді.

«Металлургиялық өндіріс» секторында оның кеңеюіне немесе жұмысшыларды тартуына байланысты МША -ң жұмыспен қамтылуы 1141-ден 1246 жұмысшыға (+105; +9,2%) артқандығын көрсетеді. Бірақ әйелдер саны 264 -дан 211 жұмысшыға бірден қысқарған (-53; -20,1%), ерлер саны 158 жұмысшыға артқан. Әйелдер үлесі 23% дан 17%-ға кеміген. Бұл жағдай гендерлік теңсіздіктің күшейіп отырғандығының бір мысалы: аталған салалар үшін әйелдерді жұмыспен қамту және олардың сол салада қызмет атқаруға деген қол жетімділігі мүмкіндігі азайып отыр. «Электрэнергиямен, газ, ыстық сумен қамтамасыз ету (энергетика)» саласы жұмыспен қамтылғандардың жалпы көлемі бойынша ауытқу аз ғана шамада өзгерген (1 778 → 1 751). Әсіресе, әйелдердің жұмыспен қамтылуы төмендеп (418 → 398; -4,8%), олардың аталған саладағы үлесі 24% дан 23%-ға түскен. Бұл жерде де ерлердің жұмысқа

орналасу мүмкіндігінің әйелдерге қарағанда жоғары екендігін көрсетеді. «Құрылыс» секторында әйелдер үлесі 10% -дан 13%-ға артқан, ал әйелдер саны 137 -тен 163 жұмысшыға көбейген (+26; +19,0%), яғни бұл салада әйелдердің еңбекке араласу мүмкіндігі жоғары. Жалпы аталған салада жұмыспен қамтылғандар саны 1433-тен 1273 жұмысшыға кеміген (-160; -11,2%). Бұл жұмыс орындарының қысқарғандығының және еңбек ресурстарының таралуының өзгергендігін көрсетеді. Ал әйелдер үлесі құрылыс саласында мақсатты бағытталған интеграция емес ерлер саны кеміген соң ұлғаюы мүмкін. «Көтерме және бөлшек сауда, автокөліктерді жөндеу» саласында жұмыспен қамтылғандар саны 2 284-тен 2 692 жұмысшыға ұлғайған (+408; +17,9%). Әйелдердің жұмыспен қамтылуы айтарлықтай артты — 848-ден 1 076 -ке дейін (+228; +26,9%), әйелдер үлесі 37%-дан 40%-ға көтерілді. Бұл әйелдерге қол жетімді болып отырған жұмыс орындарының инклюзивтілігінің позитивті қарқыны мен жұмыс орындарының қалыптасуы болып табылады.

Бірақ саудада өнеркәсіппен салыстырғанда толық емес ставкаларда жұмыс жасауға тура келеді, жұмыс уақытша немесе табысы өте төмен болуы мүмкін, бұл жерде жұмыс орындарының саны емес сапасын ескеру қажет. «Тасымалдау және қоймалау» саласында жалпы жұмыспен қамтылғандар саны тұрақты (2 304 → 2 320; +16). Әйелдер саны 586-дан 621 жұмысшыға артты (+35; +6,0%) және олардың үлесі 25%-дан 27%-ға ұлғайған. Дегенмен де тасымалдау ерлер қызмет көрсететін сала болып қала береді және олардың сол саладағы ролі де артып отыр. Ал әйелдердің басқарушылық/ логистикалық жұмыс орындарына қол жетімділігі технологиялық және ұйымдастырушылық кедергілермен шектелген.

Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету салаларында әйел адамдардың жұмысқа орналасуын жиі кездестіруге болады: осы салада жұмыс жасайтын әйелдер саны 310-нан 469-ға артты (+159; +51,3%), әйелдер үлесі 15%-дан 23%-ға көтерілді. Бұл әйелдерді жұмыспен қамту және әйелдер үшін әлеуетті жаңа жұмыс орындарының қалыптасуы бойынша оңтайлы жағдайлар орын алғандығын көрсетеді. Ал сол уақытта осы салада жұмыспен қамтылған ерлер саны 143 жұмысшыға қысқарды. Себептері келесідей болуы мүмкін: жұмыс мазмұнының құрылымдық өзгерістері, бос жұмыс орындарының сапасының төмен болуы және тұрақсыздануы. Көмекші позициялар әрдайым жалақы көлемінің төмендігімен және тұрақсыздығымен байланысты, сондықтан да олардың санының өсуі сапалық сипаттама тұрғысынан да бағалануы тиіс.

«Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамтамасыз ету» секторы 3 282-нен 3 705 жұмысшыға артты (+423; +12,9%). Әйелдер саны мемлекеттік секторға тұрақты ағымды көрсете отырып, 1 465-тен 1 593-ке артты (+128; +8,7%). Аталған өсуге қарамастан әйелдер үлесі айтарлықтай көтерілмеді, керісінше 45% -дан 43%-ға кеміген, ерлердің жұмыспен қамтылуы деңгейінің интенсивтілігін байқауға болады. Яғни басқарушылық немесе арнайы мамандандырылған позицияларда гендерлік кедергілер сақталған.

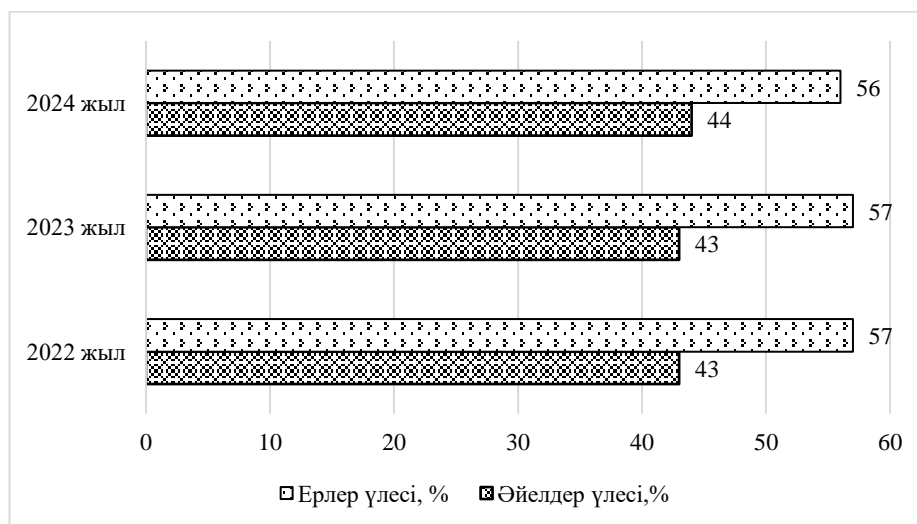
«Білім беру» саласына жұмыспен қамтылғандар қатарында ерлерге қарағанда әйел адамдар саны артық болып келеді және бүгінде тұрақты өсуді көрсетіп отыр: 9 916 → 10 642 (+726; +7,3%). Осы салада жұмыспен қамтылған әйелдер саны 628 адамға артқан (+11,0%), әйелдер үлесі 57% -дан 59%-ға өсті. Бұл әлеуметтік маңызы бар мамандықтарда мүмкіндігі шектелген әйелдердің еңбек интеграциясы үшін оңтайлы даму қарқыны. Сонымен қатар еңбек жағдайы мен жалақы көлемін де ескеру қажет: жұмысқа қамтылғандар саны артқанымен жоғары деңгейдегі мансаптық перспективаға және марапат деңгейіне кепілдеме бола алмайды.

«Денсаулық сақтау және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету» саласында жұмыспен қамтылғандар саны жалпы артқан (7 838 → 8 227; +389; +5,0%) және бұл сала құрылымы бойынша әйелдерге тән жұмыс орны болып саналады. Бірақ кезеңдер бойынша әйелдер саны практикалық тұрғыдан өзгермеген (5 573 → 5 587; +14; +0,3%), керісінше ерлер саны ұлғайған (+375; +16,6%); ал әйелдер үлесі 71% -дан 68%-ға кеміген. Сала бойынша өзгерістер себебі лауазым түрлерінің ауытқуы, еңбек нарығында жұмыспен қамту құрылымына сәйкес ерлерге әйелдермен салыстырғанда (мысалы, еңбек жағдайы, жұмыс уақытының икемділігі)

технологиялық бос жұмыс орындарын ұсыну жағдайлары жиі кездесуі болуы мүмкін. Аталған мәселе терең зерттеуді қажет етеді.

«Өнер, ойын-сауық және демалыс» саласында тұрақты өсу байқалады: 1 547 → 1 709 (+162; +10,5%). Әйелдер саны 612 -ден 717-ге артты (+105; +17,2%), әйелдер үлесі 40% -дан 42% -ға өскен. Бұл әйелдер үшін шығармашылық және қызмет көрсету мамандықтары бойынша мүмкіндіктердің кеңейгендігін көрсетеді. Аталған салада жұмыспен қамту маусым бойынша жүреді және табысы тұрақсыз болуы мүмкін; еңбек ресурстарына тұрақты жұмыс орны мен жоғары көлемдегі жалақымен қамтамасыз ете алмайды.

Атырау облысы мен Шығыс Қазақстан облыстарында еңбек нарығындағы МША санына салыстырмалы талдау жасасақ, екі аймақтың халық саны шамалас (сәйкесінше 716377 және 718439 адам). Атырау облысында жұмыспен қамтылған МША саны 2141 адам болса (1303 ерлер, 838 әйелдер), ал ШҚО-да 1742 адам (1016 ерлер, 726 әйел). Атырау облысында әйел адамдардың 39% жұмыспен қамтылса, ШҚО-да 42% жұмыспен қамтылған. Екі аймақтағы көрсеткіш МША санына байланысты шамамен теңдей болып келеді.



Сурет 1- Атырау облысының 2022-2024 жылдар аралығында мүмкіндігі шектеулі ерлер мен әйелдер үлесі

Ескерту: Ұлттық Статистика Бюросы ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар Агенттігі статистикалық деректер негізінде авторлармен құрастырылған / <https://stat.gov.kz/>

Атырау облысының 2022-2024 жылдар аралығында мүмкіндігі шектеулі ерлер мен әйелдер үлесі 1-суретте диаграмма түрінде көрсетілген.

Жалпы еңбек нарығында МША-ды жұмыспен қамту деңгейін арттыру қоғамда адами капиталдың тиімді қолданылуына мүмкіндік береді. Яғни, әлеуметтік және қызмет көрсету секторларында жұмыспен қамту деңгейін арттыру экономикалық жүйенің инклюзивті сипатын күшейтеді. Ұсынылған үдеріс United Nations бекіткен 8-ші бағыт – экономикалық өсу мен лайықты еңбекпен қамтамасыз ету заңдылықтарына сәйкес келеді.

Экономиканың әлеуметтік тарапынан қарайтын болсақ, МША-ды толыққанды жұмыспен қамту олардың қоғам өміріне белсене араласуына жағдай жасап, әлеуметтік алшақтықты төмендетеді. Бірақ салалық және гендерлік теңсіздіктердің сақталуы United Nations жүйесінің 10 -шы бағыты бойынша салалық және гендерлік алшақтықты азайту мақсатында қоғам мүшелері және мемлекеттік билік органдарымен толықтырушы шаралардың қабылдану қажеттілігі байқалады.

Қорытынды

Сонымен, жалпы 2022-2024 жылдар арасында Атырау облысы бойынша МША арасында, оның ішінде әйелдердің жұмыспен қамтылуына өсудің оңтайлы тұстарын көруге болады. Әсіресе, көптеген әлеуметтік-бағытталған және қызмет көрсету салаларында (білім

беру, сауда, әкімшілік қызмет, мәдениет) әйелдер үлесінің ұлғайғандығын байқауға болады. Бірақ әйелдерге қарағанда ерлер үшін ауыр өнеркәсіп, металлургия, энергетика, жалпы атағанда өнеркәсіп саласы қолайлы жұмыс орындары болып қала береді. Себебі, аталған салаларда әйелдер үлесі өте төмен. Сонымен қатар, жұмыс орындарының сапасы, оның ішінде жалақы көлемі, жұмыс тұрақтылығы, еңбек жағдайлары секілді қалыптасқан жұмыс орындарының сапасы бағалануы тиіс, себебі салалар бойынша ерекшеленеді.

Мүгедектігі бар адамдар арасындағы жұмыспен қамтылғандардың гендерлік алшақтығын азайту үшін келесі шаралар ұсынылады: саяси және құқықтық шаралар аясында дискриминацияға қарсы заңдылықтың орындалуын күшейту және арыз-талап беру механизмдерін жеңілдетуді қалыптастыру, оларды жедел түрде қарау; мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру бойынша ұлттық бағдарламаларда гендерлік теңдікті қамтитын элементтерді қосу (квоталар, мақсатты бағдарламалар, әлеуметтік кәсіпкерлікті қолдау). Мүгедектігі бар әйелдерді қолдау шаралары ретінде денсаулықтағы шектеулерді ескере отырып, қайта оқытудың бейімделген бағдарламаларын ұсыну, оқытудың икемді формасын ұсыну (онлайн, микрокурстар); репродуктивті міндеттемелермен байланысты кедергілердің алдын алу үшін күтімді талап ететін балалар мен жеке тұлғаларға күтім жасау және қолдау бойынша қызметтерді жетілдіру; интеграция бойынша шаралар ретінде икемді жұмыс уақыты мен қашықтықтан жұмыс жасау жағдайларын қалыптастыру. Қаржылық ынталандыру ретінде жұмыс берушілерге шаралар қолдану (жұмыс орындарына бейімделу бойынша субсидиялар, салық жеңілдіктері) және инклюзивті жұмысқа қабылдау бойынша әдістемелік пакеттер ұсыну; жұмыс үдерісінің инклюзиясы және бейімделуі бойынша HR және қатардағы менеджердерді оқыту. Инфрақұрылым және технологиялар аясында қолжетімді тасымалдау инфрақұрылымын және қол жетімді жұмыс кеңістігін қамтамасыз ету; оңалту құралдары мен ассистивті технологияларды субсидиялау. Мониторинг ретінде сала бойынша, жұмыспен қамту формасы және сапасы бойынша мүгедектерді жұмыспен қамтудың гендерлік- жіктелген статистикасын тұрақты түрде жүргізу; жынысы бойынша жұмыспен қамтылғандар үлесі, жұмыс барысында ұстап қалулар, орташа табыс, тұрақты келісім-шарт үлесі, кемсітушілікке қатысты шағымдар саны мен олардың нәтижелерін индикатор ретінде алу қажет. Мүдделі тараптарды тарту; кеңес беру және саясатты жасақтау барысында мүгедектігі бар әйелдерді қатыстыру, ҰЕҰ-мен, кәсіподақ және кәсіпкерлермен серіктес болу.

Ұсынылған шаралар мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылуы кезіндегі гендерлік алшақтықты төмендетеді, жұмыс орындарының сапасын арттырады және мүгедектігі бар әйелдердің экономикалық тұрғыдан өз бетінше дамуға тұрақты жағдайларды қалыптастыра алады.

Қаржыландыру туралы ақпарат

Ғылыми мақала Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университетінің ішкі қаржыландыру жобасы аясында орындалған (Тіркеу нөмірі 0125РКИ0087)

ӘБЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Киреева А.А., Курмашева М.Т. Қазақстандағы әйелдердің қаржылық инклюзия деңгейін бағалау: құрылымдық факторлардың эмпирикалық талдауы. Экономика: стратегия және практика. – 2025. – №20(2). – С. 104-121.

2 Saluja O.B., Singh P., Kumar H. Barriers and interventions on the way to empower women through financial inclusion: A two decades systematic review (2000-2020). Humanities and Social Sciences Communications. – 2023. – № 10. – С.148

3 Окутаева С.Т., Смагулова З.К., Муканова А.С. Особенности трудоустройства в Республике Казахстан. // Вестник университета «Туран» –2024 – №2(102). С.79-93

4 Banks L. M., Davey C., Shakespeare T., Kuper H. Disability-inclusive responses to COVID-19: Lessons learnt from research on social protection in low- and middle-income countries. World Development. – 2020. – №137. – P.1-4

5 Мухамадиева А.А., Байкенов Ж.Е., Бордияну И.В., Алпысбаев К.С. Гендерное неравенство на рынке труда в Казахстане. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2024. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-neravenstvo-na-rynku-truda-v-kazahstane> (дата обращения: 11.10.2025).

6 Коленикова О.А. ВЛИЯНИЕ ИНВАЛИДНОСТИ НА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В НЕСТАНДАРТНУЮ ЗАНЯТОСТЬ. Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – №10-1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-invalidnosti-na-vovlechennost-rabotnikov-v-nestandartnyu-zanyatost> (дата обращения: 11.10.2025).

7 Казбекова З.Г. Повышение занятости инвалидов как резерв увеличения демографического дивиденда в России. Журнал факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова «Государственное управление. Электронный вестник». – № 100 (2023). – С.89-99.

8 Анализ положения в области народонаселения в Республике Казахстан. – URL: https://kazakhstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/АНАЛИЗ_ПОЛОЖЕНИЯ.pdf

9 Демографические тренды в Казахстане по итогам 2023 года, долгосрочные вызовы и их влияние на пенсионную систему. – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/pavlodar-aktogay/press/article/details/171525>

10 Топилин А. В., Ладик М. В. Реализация трудового потенциала инвалидов в Китае: новые возможности в эпоху цифровизации // ДЕМИС. Демографические исследования. 2022. Том 2. № 4. С. 10-24.

ОТРАСЛЕВОЙ ПРОФИЛЬ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ И ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В АТЫРАУСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация

Статья посвящена изучению отраслевой структуры занятости людей с ограниченными возможностями (далее - ЛОВ) и гендерного разрыва в трудовой активности и трудоустройстве на региональном уровне на примере Атырауской области Республики Казахстан. Рассматриваются теоретические подходы к анализу занятости лиц с инвалидностью, методологические инструменты измерения гендерных различий (описательная статистика, регрессионный анализ), а также особенности социально-экономического профиля региона, влияющие на доступность рабочих мест для ЛОВ. На основе анализа предлагаются практические рекомендации по повышению инклюзивности рынка труда в Атырауской области. Цель статьи - комплексно исследовать отраслевой профиль занятости людей с ограниченными возможностями в Атырауской области и выявить масштабы, причины и механизмы гендерного разрыва на региональном рынке труда с целью выработки практически значимых рекомендаций по повышению инклюзивности занятости. Для достижения цели охарактеризована экономико-отраслевая структура Атырауской области и определены сектора, формирующие основной спрос на рабочую силу, гендерные различия в трудовой активности, уровне занятости и доходах среди людей с ограниченными возможностями, а также выделены отрасли с наиболее выраженным гендерным разрывом. Даны рекомендации для органов власти, служб занятости и работодателей по развитию программ переквалификации, адаптации рабочих мест и стимулирования инклюзивного найма в регионе.

Ключевые слова: люди с ограниченными возможностями, гендерный разрыв, занятость, отраслевой профиль, Атырауская область, инклюзивная политика.

THE SECTORAL PROFILE OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE GENDER GAP IN ATYRAU REGION

Abstract

The article examines the sectoral structure of employment for people with disabilities and the gender gap in labor activity and employment at the regional level, using the example of the Atyrau region of the Republic of Kazakhstan. Theoretical approaches to the analysis of employment among people with disabilities, methodological tools for measuring gender differences (descriptive statistics and regression analysis), as well as the features of the region's socio-economic profile that affect the availability of jobs for people with disabilities, are considered. Based on the analysis, practical recommendations are proposed to increase labor market inclusiveness in the Atyrau region. The purpose of this article is to comprehensively investigate the sectoral profile of employment of people with disabilities in the Atyrau region and identify the extent, causes, and mechanisms of the gender gap in the regional labor market in order to develop practically sound recommendations for increasing the inclusivity of employment. To achieve this goal, the economic and sectoral structure of the Atyrau region is characterized, and the sectors that form the main demand for labor, gender differences in labor activity, employment, and income among people with disabilities are identified, and the industries with the most pronounced gender gap are identified. Recommendations are provided to authorities, employment services, and employers on the development of retraining programs, job adaptation, and the promotion of inclusive hiring in the region.

Keywords: people with disabilities, gender gap, employment, industry profile, Atyrau region, inclusive policy.

REFERENCES

1. Kireeva, A.A., Kurmasheva, M.T. (2025). Qazaqstandaғы әйелдердің қаржылық инклюзия деңгейін бағалау: құрылымдық факторлардың эмпирикалық талдауы. Экономика: стратегия және практика [Assessment of the Level of Financial Inclusion of Women in Kazakhstan: An Empirical Analysis of Structural Factors]. Economy: strategy and practice, – 20 (2). – P.104-121. [in Kazakh].
2. Saluja, O.B., Singh, P., Kumar, H. (2023). Barriers and interventions on the way to empower women through financial inclusion: A two decades systematic review (2000-2020). Humanities and Social Sciences Communications, 10,148.p. [in English]
3. Okutaeva S.T., Smagulova Z.K., Mukanova A.S. Osobennosti trudoustrojstva v Respublike Kazahstan. // Vestnik universiteta «Turan» (2024). [Peculiarities of employment in the Republic of Kazakhstan]. Vestnik universiteta «Turan» – 2(102), – P. 79-93. [in Russian].
4. Banks, L. M., Davey, C., Shakespeare, T., Kuper, H. (2020). Disability-inclusive responses to COVID-19: Lessons learnt from research on social protection in low- and middle-income countries. World Development, 137, –P. 1-4. [in English]
5. Muhamadieva A.A., Bajkenov Zh.E., Bordijanu I.V., Alpysbaev K.S. Gendernoe neravenstvo na rynke truda v Kazahstane. Vestnik Moskovskogo universiteta. [Gender inequality in the labor market in Kazakhstan]. Seriya 6. – 2024. – №5. Access mode: – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-neravenstvo-na-rynke-truda-v-kazahstane> (accessed: 11.10.2025). [in Russian]
6. Kolennikova O.A. VLIYANIE INVALIDNOSTI NA VOVLECHENNOST' RABOTNIKOV V NESTANDARTNUYU ZANYATOST'. [The impact of disability on the involvement of workers in non-standard employment]. Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk. – 2021. – №10-1. Access mode: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-invalidnosti-na-vo vlechennost-rabotnikov-v-nestandartnyu-zanyatost> (accessed: 11.10.2025). [in Russian]
7. Kazbekova Z.G. Povyshenie zanyatosti invalidov kak rezerv uvelicheniya demograficheskogo dividenda v Rossii. [Increasing the employment of people with disabilities as a reserve for increasing the demographic dividend in Russia]. Zhurnal fakul'teta gosudarstvennogo upravlenija MGU imeni M.V. Lomonosova «Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik». – № 100 (2023). – P.89-99 [in Russian]
8. Analiz polozhenija v oblasti narodonaselenija v Respublike Kazahstan. [Analysis of the population situation in the Republic of Kazakhstan] –Access mode: URL: https://kazakhstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ANALIZ_POLOZhENIJa.pdf [in Russian]
9. Demograficheskie trendy v Kazahstane po itogam 2023 goda, dolgosrochnye vyzovy i ih vliyanie na pensionnuju sistemu. [Demographic trends in Kazakhstan by the end of 2023, long-term challenges, and their impact on the pension system]– Access mode: URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/pavlodar-aktogay/press/article/details/171525> [in Russian]
10. Topilin A. V., Ladik M. V. Realizaciya trudovogo potenciala invalidov v Kitae: novye vozmozhnosti v epohu cifrovizacii [Realizing the labor potential of people with disabilities in China: new opportunities in the digital age] // DEMIS. Demograficheskie issledovanija. – 2022. – Tom 2. – № 4. – P. 10-24. [in Russian]

Information about the authors:

Meiramgul Dingaziyeva - master of economics sciences, senior Lecturer of the Department of Economics, Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Republic of Kazakhstan

E-mail: m.dingaziyeva@asu.edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1748-5027>

Rysty Sabirova – **corresponding author**, candidate of economics sciences, Professor of the Department of Economics, Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Republic of Kazakhstan

E-mail: sabirovar68@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9947-6564>

Raikhan Mugauina - PhD, associate professor of the Department of Economics, Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Republic of Kazakhstan

E-mail: r.mugauina@asu.edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4049-8144>

Akmaral Mukasheva – PhD student OP 8D04102 "Economics" of the L.N.Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan

E-mail: murat--79@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6799-8317>

Информация об авторах:

Мейрамгүл Дінғазиева – магистр экономических наук, сеньор-лектор кафедры «Экономика», Атырауский университет им.Х.Досмухамедова, г.Атырау, Республика Казахстан

E-mail: m.dingaziyeva@asu.edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1748-5027>

Рысты Сабирова - **основной автор** – кандидат экономических наук, профессор, Атырауский университет им.Х.Досмұхамедова, г.Атырау, Республика Казахстан

E-mail: sabirovar68@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9947-6564>

Райхан Мугауина – PhD, ассоциированный профессор, Атырауский университет им.Х.Досмұхамедова, г.Атырау, Республика Казахстан

E-mail: r.mugauina@asu.edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4049-8144>

Акмарал Мукашева - докторант ОП 8D04102 «Экономика» Евразийского Национального университета имени Л.Н.Гумилева, г.Астана, Республика Казахстан

E-mail: akmaral.mukasheva1980@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6799-8317>

Авторлар туралы ақпарат

Мейрамгүл Дінгазиева – экономика ғылымдарының магистрі, «Экономика» кафедрасының сеньор-лектор, Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: m.dingaziyeva@asu.edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1748-5027>

Рысты Сабирова – **негізгі автор**, экономика ғылымдарының кандидаты, «Экономика» кафедрасының профессоры, Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: sabirovar68@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9947-6564>

Райхан Мугауина – PhD, «Экономика» кафедрасының қауымдастырылған профессоры, Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: r.mugauina@asu.edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4049-8144>

Акмарал Мукашева - «Экономика» кафедрасының ОП 8D04102 «Экономика» ББ докторанты, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: akmaral.mukasheva1980@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6799-8317>