



---

**Ergon**

---

# ЕКДБ/КАZENERGY

## Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдердің рөлі

**Қорытынды есеп**  
2020 ж. сәуір

### **Дисклеймер**

Бұл есеп ақпарат пен талдамалық деректердің көзі ретінде ғана қарастырылуға тиіс. Ол заңи ақпараттың көзі болып табылмайды және ондай көз ретінде қабылданбауға тиіс және ақпаратты беруші осы құжаттағы ақпаратты пайдалануға байланысты болған кез келген тікелей немесе жанама шығындар үшін жауап бермейді. Бұл есептің материалдарын пайдаланған кезде міндетті түрде оның көзі көрсетілуге тиіс. Есепте келтірілген деректер, аналитика мен кез келген өзге ақпарат тек ақпараттық мақсаттарда ғана берілген және бизнес, қаражат, инвестициялау салалары мен т.б. салалардағы кәсіби кеңесшілер қызметтерінің орнын баса алмайды. Есепте келтірілген қорытындылар мен аргументтер KAZENERGY Қауымдастығының жекелеген мүшелерінің пікіріне, сондай-ақ Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының ұстанымына сәйкес келмеуі мүмкін.

[бұл бет әдейі бос қалдырылды]

## Алғыс білдіру

Бұл есеп Ergon Associates компаниясы тарапынан Еуропа қайта құру және даму банкі (ЕҚДБ) мен «KAZENERGY» Қауымдастығы үшін әзірленген. Есеп ЕҚДБ Гендер және интеграция мәселелері бөлімінің бас экономисі Маргарита Кальдеронның (Margherita Calderone), Швеция, Исландия және Эстония елдері тобының кеңесшісі (бұрынғы ЕҚДБ Гендер және интеграция мәселелері бөлімінің бас экономисі) Томас Бергенхольцтың (Tomas Bergeholtz), KAZENERGY адами капиталды дамыту жөніндегі атқарушы директоры Ләззат Ақмұрзинаның және KAZENERGY адами капиталды дамыту жөніндегі сарапшысы Лаура Қазембекованың жетекшілігімен дайындалды.

Авторлар жұмыс күші жөніндегі деректермен бөлісіп, зерттеудің жүргізілуіне үлкен үлес қосқан келесі компанияларға шынайы алғыс білдіреді:

«Алатау Жарық Компаниясы» АҚ  
«Алматы электр станциялары» АҚ  
«АлматыЭнергоСбыт» ЖШС  
«Атырау мұнай өңдеу зауыты» ЖШС  
«Богатырь Көмір» ЖШС  
«Бұқтырма су электр станциясы» АҚ  
Chevron Munai Gas Inc.  
«Екібастұз 1-МАЭС» ЖШС  
«Екібастұз МАЭС-2 станциясы» АҚ  
«Ембімұнайгаз» АҚ  
«Energy Solutions Center» ЖШС  
«Ereumentau Wind Power» ЖШС  
«Бірінші жел электр станциясы» ЖШС  
Karachaganak Petroleum Operating B.V.  
«Қазақстан-Қытай Құбыры» ЖШС  
«Қазақтеңізкөлікфлоты» ҰТКҚК» ЖШС  
«ҚазМұнайГаз» ҰҚ АҚ (бас офис)  
«ҚазМұнайТеңіз» ТМК» ЖШС  
«KAZPETROL GROUP (КАЗПЕТРОЛ ГРУП)»  
ЖШС

«ҚазТрансОйл» АҚ  
«KEGOC» АҚ  
«Кен-Сары» ЖШС  
«Lucent Petroleum» ЖШС  
«Маңғыстау электр тораптық бөлу компаниясы» АҚ  
«Маңғыстаумұнайгаз» АҚ  
«Маңғышлақ-Мұнай» ЖШС  
«Meerbusch» ЖШС  
«Мойнақ су электр станциясы» АҚ  
North Caspian Operating Company N.V.  
«Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС (ПМХЗ)  
«Самұрық-Энерго» АҚ (бас офис)  
«Samruk-Green Energy» ЖШС  
«Шардара СЭС» АҚ  
Shell Kazakhstan Development B.V.  
«SSM-Ойл» ЖШС  
«Теңізшевройл» ЖШС

Біз компания шеңберінде және энергетика секторы ауқымында әйелдерді қолдау саласындағы бастамалары туралы қосымша өз ақпараттарымен бөліскендері үшін «Самұрық-Энерго» АҚ, Karachaganak Petroleum Operating B.V., «Теңізшевройл» ЖШС, «KEGOC» АҚ, «Қытай ұлттық мұнай-газ корпорациясы» компанияларына, сондай-ақ осы жобаға қосқан үлестері үшін Ergon Associates компаниясының қызметкерлері Кирстен Ньюитке, д-р Әлия Илиясоваға, д-р Сэм Келли мен Жансұлу Мыңбаеваға және KAZENERGY Әйелдер энергетика клубының атқарушы комитеті мүшелеріне алғыс білдіреміз.

## ЕҚДБ алғысөзі

ЕҚДБ гендерлік теңдікті Банк қызметімен қамтылған өңірде өтпелі кезеңнен орнықты түрде өту мен инклюзивті өсудің негізгі факторы ретінде мойындайды.

Инвестициялық жобалар арқылы, саясатты жетілдіру және техникалық қолдау жөніндегі

бастамалар арқылы Банк әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерге қол жеткізуін кеңейтуге және еңбек нарықтарына интеграциялануына бағытталған іс-шараларды іске асыру жолымен гендерлік теңдікті жылжытуға қатысты №5 тұрақты даму мақсатын тікелей қолдайды. Гендерлік теңдікті ілгерілету жөніндегі ЕҚДБ стратегиясында (2016-2020 жылдар) және Экономикалық интеграция стратегиясында (2017-2021 жылдар) көрсетілгендей, бұл іс-шаралар, басқаларымен қатар, клиенттеріміздің адами капиталды дамыту мәселелерін шешу мақсаттарында жұмыс орнында оқытудың жоғары сапалы бағдарламаларын, тәлімгерлік сұлбаларын және тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету жөніндегі іс-қимыл жоспарларын (ТМҚЖІЖ) енгізуді қамтиды.

Қазақстанда ЕҚДБ негізінен ер адамдар басым келетін ресурстар мен энергетика секторларындағы компаниялармен жұмыс күші құрамындағы әйелдер мен ерлерге тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету мақсатында жұмыс істейді. Мысалы, осындай өзара іс-қимылдардың нәтижесінде «Самұрық-Энерго» АҚ төрағасы компанияның ТМҚЖІЖ мақсаттарына сәйкес БҰҰ Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарына қол қойды. Бұл есепте ҒТИМ (ғылым, технология, инжиниринг және математика) саласындағы елшілер бағдарламаларын жүзеге асыру, сондай-ақ алуантүрлілік саласындағы ішкі нысаналы көрсеткіштерді немесе өз қызметкерлері үшін икемді жұмыс кестелерін қабылдау арқылы ресурстар мен энергетика секторында әйелдердің қатысуын кеңейтуді қолдайтын «Самұрық-Энерго» сияқты компаниялардың тәжірибесі келтірілген.

Сонымен қатар, бұл зерттеу энергетикалық секторда жұмыс істейтін немесе мансабын енді бастаған әйелдер тап болатын кедергілер туралы ақпарат береді. Нәтижелер 2016-2019 жж. кезеңіндегі жұмыс күшін егжей-тегжейлі зерттеудің негізінде алынған, оның шеңберінде 36 жеке және мемлекеттік компания, барлық қосалқы ұлттық аймақтарды қоса алғанда, деректерді жинаудың әрбір жылында 55 мыңнан астам қызметкерді қамти отырып, жұмыс күші туралы деректер берген. Зерттелген кезеңде жұмыс істейтін ерлер саны салыстырмалы түрде тұрақты болса, осы секторда жұмыс істейтін әйелдер саны 14,3%-ға азайған, бұл жұмыс күшінің 2174 әйелге таза қысқаруын білдіреді.

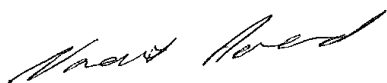
Оған қоса, басқару деңгейінде іріктемедегі барлық әйелдердің 12%-ынан кемі жұмыс істейтін болса, басшы лауазымдардағы ер қызметкерлердің үлесі – 16%. Кемел жастағы қызметкерлердің арасындағы жұмысбасты әйелдердің үлесі де ең төмен. Бұл өте маңызды, себебі жоғары буын басшылары, әдетте, осы топтағы тәжірибесі мол қызметкерлер арасынан шығады. Сонымен қатар, әйелдердің арасындағы кадрлардың тұрақтамау көрсеткіштері де ерлерге қарағанда қашанда жоғары екенін атап өткен жөн, бұл әйелдердің басшылық лауазымдардағы үлесін арттыру жөніндегі күш-жігер компанияларда тәжірибелі әйелдерді мансаптың орта және кеш кезеңдерінде ұстап қалуға бағытталуы тиіс екендігін болжауға мүмкіндік береді.

2020-2022 жылдарға арналған Іс-шаралар жоспарында баяндалған мақсаттарға қол жеткізу жолында ЕҚДБ Үкімет пен Қазақстан Президенті жанындағы Әйелдер істері, отбасы және демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияны қолдауды жалғастырып отырғандықтан бұл зерттеу елдегі

саясатты жетілдірудің ағымдағы бастамалары үшін ақпарат көзі болып табылады. Бұл тұрғыда ЕҚДБ алдағы уақытта да гендерлік теңдікті ілгерілетуде жеке сектордың белсенді қатысуына жәрдемдесетін болады және жұмыспен қамту саласындағы әйелдердің тең мүмкіндіктеріне тосқауыл болып отырған құқықтық кедергілерді жоюда үкіметті қолдайтын болады.

Атап айтқанда, ЕҚДБ белгілі бір қызметтер мен жұмыс түрлерінде әйелдердің жұмыспен қамтылуына қойылатын нормативтік шектеулерді қысқарту мен жоюда үкіметті қолдауды жалғастырады. Ондай шектеулер әйелдердің жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін шектеп қана қоймай, сонымен қатар әйелдер мен ерлердің дәстүрлі қызығушылық салалары мен кәсіби жарамдылығы туралы таптаурындарды нығайтады. Қолданыстағы нормативтік актілер әйелдердің еңбегін едәуір бөлігі энергетика секторына қатысы бар 212 жұмыс және/немесе қызмет түрінде қолдануға тыйым салады. Алайда, 2018 жылы ЕҚДБ қолдауымен жүргізілген қайта қарау барысында еңбек қызметінің бұл түрлерімен айналысу әйелдердің денсаулығына енді зиян келтірмейді деген негіздермен тыйым салынған (бастапқыда 287 жұмыс түрін қамтыған) тізімнен 75 қызмет түрі алынып тасталды. ЕҚДБ бұл салада үкіметпен және жеке сектормен ынтымақтастықты одан әрі жалғастыруға ниет білдіріп отыр.

Қорытындылай келе, біз KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубына осы зерттеуді жүргізу барысында жемісті бірлескен жұмысы мен Клубтың көрсеткен қолдауы үшін алғысымызды білдіреміз. Біз гендерлік теңдікті ілгерілету саласындағы озық тәжірибені зерделеу және неғұрлым жалпы алғанда Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдердің рөлін арттыру саласындағы практикалық қадамдарды жүзеге асыру жөніндегі ортақ мақсаттарымызға қол жеткізуге бағытталған ынтымақтастықты жалғастыруды асыға күтеміз.



**Нандита Паршад**

Орнықты инфрақұрылым тобының  
басқарушы директоры  
Еуропа қайта құру және даму банкі



**Барбара Рамбусек**

Гендерлік және экономикалық инклюзия  
экономикалық саясат пен мемлекеттік басқару  
мәселелері бөлімінің директоры  
Еуропа қайта құру және даму банкі

## «KAZENERGY» алғысөзі

Құрметті ханымдар мен мырзалар!

Қазіргі заманғы қоғамның үрдістері экономиканы нығайту факторларының бірі әйелдердің қоғамдағы рөлін күшейту, олардың іскерлік және экономикалық белсенділігін кеңейту болып табылатынын көрсетеді. Қазақстан Республикасында әйелдерді еңбек нарығында қолдау және жалпы гендерлік даму мемлекеттік саясаттың басым бағыттарының бірі болып табылады.

Әйелдердің экономикаға қосатын үлесінің әлеуеті толық ашылмаған және осыған байланысты еңбек нарығының әрбір секторында жыныстардың тең өкілдігін қамтамасыз ету құралы ретінде қызмет ететін түрлі бастамалар көтеріліп жатыр. Барған сайын көбірек зерттеулер әйелдердің басшылық лауазымдарда, сондай-ақ басқа да құрылымдық деңгейлерде қатысуы мен кәсіпорындар жұмысының тиімділігі арасындағы өзара оң байланысты анықтап отыр.

Энергетика саласы ерлермен қатар индустрияның қалыптасуы мен тұрақты дамуын қамтамасыз етуде белгілі бір рөлге ие мыңдаған әйелдер еңбек ететін ел экономикасының алдыңғы қатарлы саласы болып табылады.

Саладағы гендерлік саясатты дамыту ұстанымы ретінде KAZENERGY Қауымдастығы әйелдер көшбасшылығы мен гендерлік алуантүрліліктің өзекті мәселелері бойынша іс-шараларды жүзеге асырады. Солардың бірі – алдарыңыздағы «ҚР энергетикасындағы әйелдің рөлі» атты зерттеу.

Бұл еңбек келесі міндеттері бар энергетикадағы тұңғыш салалық гендерлік зерттеу болып табылады:

- алынған деректер негізінде әйелдердің сектордағы (оның ішінде басқарушылық, техникалық және басқа да лауазымдардағы) жағдайын түсіну);
- компанияларымыз үшін гендерлік теңдік пен тең мүмкіндіктер мәселелеріне назар аударуға байланысты экономикалық пайдалар мен артықшылықтарды белгілеу;
- салада әйелдер тап болатын нақты кедергілер мен мәселелер туралы хабардарлықты арттыру.

Есеп елдің энергетикасындағы әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі, білім деңгейі, жалдануы мен алға жылжуы, еңбекақысы, әйелдерді қолдау жөніндегі корпоративтік саясат пен бағдарламалар, индустриядағы алдыңғы қатарлы халықаралық және ұлттық тәжірибе туралы және т.б. ақпаратпен танысуға мүмкіндік береді.

Қауымдастықтың атынан Еуропа қайта құру және даму банкіне, «Эргон» консалтингтік компаниясына, сондай-ақ зерттеуге және есепті дайындауға қолдау көрсеткені және қатысқаны үшін барлық компанияларға шын жүректен алғысымды білдіремін.

**Ақшолақов Болат Оралұлы**  
KAZENERGY Қауымдастығының Бас директоры



## ҚР Энергетика министрлігінің алғысөзі

Құрметті әріптестер, достар және оқырмандар!

Өмір әйелдердің қоғамдағы жағдайы мемлекеттердің жалпы әлеуметтік-экономикалық дамуы индикаторларының бірі болып табылатынын көрсетеді.

Қазақстанның мұнай-газ және энергетика секторындағы әйелдердің үлесі ұлттық статистика мен осы есептің деректері бойынша 25%-ды құрайды және олар еңбек ететін сала кәсіпорындарының қалыптасуы мен дамуына олардың кәсіби үлесі соғұрлым құнды болып табылады.

Қазақстанның атқарушы билігінің республикалық органдарының бірі ретінде Энергетика министрлігі адами капиталды дамыту үшін қолайлы жағдайлар қалыптастыруға, оның ішінде ұжымдардағы ахуалды жақсартып қана қоймай, сонымен қатар индустриядағы әрбір қызметкерден қайтарымды арттыруға ықпал ететін, жұмыс орындарындағы қандай да бір негіз бойынша кемсітушілікті болдырмау және тең жағдайларды қамтамасыз ету жолында жәрдем көрсетеді.

Сала кәсіпорындары тең мүмкіндіктер беру мақсатында компанияларға әйелдер мен қыздарды тарту үшін әртүрлі шаралар қолданады: мақсатты жобалар қабылдайды, арнайы форумдар мен конференциялар өткізеді, тәлімгерлік бағдарламаларын құрады, жоғары және кәсіби білім беру ұйымдарымен ынтымақтасады және басқа да көптеген іс-шаралар ұйымдастырады.

Еуропа қайта құру және даму банкі KAZENERGY мүшелерінің қолдауымен және белсенді қатысуымен «Қазақстан Республикасының энергетикасындағы әйелдердің рөлі» атты зерттеу қорытындысы бойынша әзірлеген осы есеп Қазақстанның энергетика секторында жұмыс істейтін әйелдердің жұмыспен қамтылуы туралы білімді кеңейтеді. Зерттеу барысында алынған деректер болашақта мұнай-газ және энергетика салаларындағы әйелдер мен ерлердің қажеттіліктеріне жауап беретін алуан түрлі әрі инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Еуропа қайта құру және даму банкіне, осы зерттеуді жүргізген «Эргон» консалтингтік компаниясына, «KAZENERGY» қауымдастығына, сондай-ақ зерттеуге бастамашы болғандары, оны өткізгендері және оған қатысқандары үшін барлық компанияларға алғыс білдіруге рұқсат етіңіздер.

**Мағауов Әсет Маратұлы**  
Қазақстан Республикасының Энергетика Вице-министрі

## «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ алғысөзі

Құрметті оқырман!

Әйелдер қоғам өмірінің барлық салаларына белсенді қатысады. Әйелдердің экономикалық әлеуетінің өсіп келе жатқан рөлін және елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына қосатын үлесін атап өту қажет. Олар жауаптылығымен, қойылған міндеттерді тиімді шешу қабілетімен ерекшеленеді.



«ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясында да біз гендерлік алуантүрлілік, әйелдердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау, олардың кәсіби, шығармашылық және рухани дамуы үшін оңтайлы жағдайлар жасау мәселелеріне үлкен мән береміз. Жаңа технологиялар мен техниканы енгізу, өндірістік процестерді жаңарту және автоматтандыру арқылы өндірісте қолайлы жағдай жасаймыз және әйелдерді жұмысқа орналастыру үшін жұмыс орындарын көбейтеміз. Компанияда әйелдердің тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған өзге де шараларды қабылдаймыз, соның ішінде жоғары оқу орындары мен колледждермен ынтымақтастық орнатамыз, тренингтер мен семинарлар, біліктілікті арттыру курстарын өткіземіз, арнайы бағдарламалар әзірлейміз.

Ұсынылып отырған зерттеуде әйелдердің энергетика секторына белсенді қатысуын қамтамасыз етуге байланысты өзекті мәселелер көтерілген. Зерттеу барысында алынған деректер осы салада әйелдердің кәсіби өсуі, шығармашылық және рухани дамуы үшін жасалып жатқан жағдайлар туралы түсінік береді. Ұсынымдар жұмыс берушілер үшін өзекті болып табылады, оларды іске асыру әйелдердің компаниялардың қызметіне түрлі деңгейлерде қатысу деңгейін арттыруға мүмкіндік береді.

Еуропа қайта құру және даму банкіне, «KAZENERGY» Қауымдастығына және басқа да компанияларға гендерлік алуантүрлілікті дамытуға қосқан осы үлесі үшін алғысымды білдіремін.

**Айдарбаев Алик Серікұлы**  
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ  
Басқарма Төрағасы



## «Самұрық-Энерго» АҚ алғысөзі

Құрметті ханымдар мен мырзалар!

Сіздерге сәлемдесіп, KAZENERGY Қауымдастығына, біздің әріптесіміз – Еуропа қайта құру және даму банкіне (ЕҚДБ) және «Ergon Associates» компаниясы тұлғасындағы оның кеңесшілеріне гендерлік теңдік сияқты маңызды саладағы жемісті ынтымақтастық үшін алғысымызды білдіруге рұқсат етіңіздер. Ұсынылып отырған зерттеу тең мүмкіндіктер беру саласындағы бастамаларды дамытуға және Қазақстан экономикасының энергетика секторындағы өндірістік ұйымдарда жұмыс істейтін әйелдерді қолдауға бағытталған корпоративтік саясатты жетілдіруге мүмкіндік береді.



Өздеріңіз білетіндей, 2011 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ БҰҰ-ның Ғаламдық шартына қосылды және өзінің стратегиясында және күнделікті қызметінде осы құжаттың 10 қағидатын ұстанады. 2018 жылғы маусым айында Компанияда ЕҚДБ және Ergon Associates компаниясымен бірлескен жоба іске қосылды, оның шеңберінде «БҰҰ-Әйелдер» мен Біріккен Ұлттар Ұйымы Ғаламдық шартының әріптестігі аясында әзірленген Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын қолдау туралы мәлімдемеге қол қойылды. Бұл құжат орнықты дамудың негізгі элементі ретіндегі гендерлік теңдік қағидаттарын ұстанатындығын көздейді, сондай-ақ әйелдер мен ерлерге тең мүмкіндіктер беретін компаниялар неғұрлым табысты болады және үздік нәтижелерге жетеді деген сенімді қолдайды. Бұл Мәлімдемеге 2018 жылғы наурыз айында, 8 наурыз – Халықаралық әйелдер күні қарсаңында қол қойылғанын айта кеткен жөн. Бүгін, ЕҚДБ – «Самұрық-Энерго» жобасы аяқталғаннан кейін, біз «Самұрық-Энерго» АҚ-н гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жолында тиімді әрі табысты саясат жүргізіп отырғанын ризашылықпен атап өтіп отырмыз. Бұл қорытындыға біз өткен жылдың қыркүйек айында еуропалық сарапшылармен қорытынды жұмыс кездесуі барысында келдік. Біз, сондай-ақ, біздің әріптестерімізге Қазақстанның энергетика секторында тең мүмкіндіктер беру жөніндегі озық халықаралық тәжірибені енгізуге байланысты болған ЕҚДБ жобасын жүзеге асыруда елеулі нәтижелерге қол жеткізгеніміз туралы біздің жұмысымызға жоғары баға бергендері үшін және Компанияның тәжірибесі республиканың энергетика саласының барлық ұйымдарына ұсынылатынын атап көрсеткендері үшін алғысымызды білдіреміз.

Бүгінгі таңда компаниялар тобында 4700-ге жуық әйел еңбек ететін Қазақстанның ең ірі энергия холдингі адам құқықтары саласындағы саясатты тек дамытып қана қоймай, әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейте отырып, гендерлік теңдікке жәрдемдесуге байланысты болатын негізгі мәселелерге басты назар аударуға бағытталған. Біз өзіміздің көпшілік алдындағы бейінімізді заманауи және прогрессивті компания ретінде қалыптастыруға ниетіміз берік.

**Жоламанов Бақытжан Төлеужанұлы**  
«Самұрық-Энерго» АҚ  
Басқарма Төрағасы

## «Шеврон» алғысөзі

**«Шеврон» Қазақстанда әйел көшбасшылығын және гендерлік тепе-теңдікті қолдайды.**

«Қазақстан энергетика секторындағы әйелдердің рөлі» атты маңызды есепті дайындап шығарғаны үшін ЕҚДБ-ға және «KAZENERGY» ассоциациясына алғысымды білдіруге рұқсат етіңіз. Барлық деңгейде өзгешелікті құрметтеу мен қызметкерлерді қатыстыру құндылықтарын дамытуға ұмтылатын компания ретінде «Шеврон» басшылық қызметтегі әйелдерді және жалпы гендерлік тепе-теңдікті қолдайтынын мақтан тұтады.



«Шеврон» адамдардың дарыны мен дағдыларын жетілдіруге инвестиция салу арқылы адами капиталды дамыту жоғары өндірістік нәтижеге қол жеткізудің ең дұрыс жолы екеніне кәміл сенеді. Қызметкерлердің әралуандылығы және олардың әлеуетін толық іске асыруға жағдай жасау мәдениеті біздің бизнес-көрсеткіштерімізді нығайтып, инновацияны ілгерілетіп, бізді жеке тұлға ретінде және компания ретінде үлкен табыстарға жетелейді.

Қазақстанда «Шеврон» әр қызметкерге көшбасшы ролін атқаруға мүмкіндік беріп, жағдай жасайтынын мақтанышпен айтады. Қазіргі таңда «Шеврон» корпорациясы Еуразия бөлімшесі басшыларының 40%-дан астамын әйелдер құрайды. Мәселен, Қазақстандағы ең ірі жоба «Теңізшевройл» (ТШО) компаниясын ТШО-дағы бас директор қызметін атқаратын алғашқы әйел – Имер Боннер басқарады.

Біз әр жастағы әйелдерді қолдаймыз және тек өз қызметкерлерімізбен шектелмейміз. Қазақстандағы әлеуметтік инвестицияларымыздың аясында біз жергілікті қауымдастықпен ынтымақтасып, барлығына бірдей мүмкіндік бере отырып, білім беру, бизнесті дамыту және денсаулық сақтау саласындағы жобаларды қолдаймыз. «Шеврон» бүкіл әлемдегі компаниялар мен қауымдастықтардың игілігіне гендерлік бірдей мүмкіндіктер ортасын құруға көмектесетін бастамаларды қолдауын жалғастырады.

Құрметпен

**Джон Балтц**

Басқарушы директор

«Шеврон» корпорациясының Еуразия бизнес-бөлімшесі

## «Шелл Қазақстан» алғысөзі

Құрметті достар,

«Шелл Қазақстан» атынан есеп авторларына алғыс білдіріп, Қазақстанның энергетика және мұнай-газ салаларындағы гендерлік теңгерім ахуалына егжей-тегжейлі талдау жүргізілген осындай маңызды және сапалы еңбектің аяқталуымен құттықтауға рұқсат етіңіздер.

Осы есептің дүниеге келуіне қатысу және компания қызметкерлері арасында алуантүрлілік пен қатыстырушылыққа өзінің бейілділігін тағы бір рет көрсету мүмкіндігі «Шелл Қазақстан» үшін үлкен мәртебе болды.



«Шелл Қазақстан» қауіпсіздік техникасы, қоршаған ортаны қорғау және жабдықтардың сенімділігі жөніндегі жетекші стандарттарға сәйкес мұнай-газ саласын дамытуға өз үлесін қоса отырып, Республикада 25 жылдан астам уақыт бойы табысты жұмыс істеп келеді. Мұның бәрі әртүрлі жас топтары, этникалық, әлеуметтік, гендерлік және т.б. топтардың өкілдері болып табылатын дарынды қызметкерлерімізсіз мүмкін болмас еді.

«Шелл Қазақстан» компаниясының негізгі стратегияларының бірі қызметкерлерді дамыту болып табылады. Біз оны әріптестеріміздің гендерлік тиістілігіне қарамастан жүзеге асырамыз. «Шелл Қазақстан» компаниясында жоғары басшылық құрамының жартысына жуығы және қызметкерлердің жартысы нәзік жандар болып табылады.

Біздің пікірімізше, қазіргі әлемде әйелдер өз әлеуетін барынша іске асыру үшін барлық мүмкіндіктерге ие болуы тиіс және өз қызметінің түрлі салаларында ерлермен тең дәрежеде және көп жерде олардан да тиімдірек түрде құндылық тудыруға қабілетті.

Есеп авторлары жүргізген жұмыстың арқасында Қазақстан Республикасының энергетика және мұнай-газ индустрияларының алдында тұрған ең маңызды және күрделі міндеттерді шешуге әйелдердің одан да көп тартылуы бойынша шешімдер қабылданып, бастамалар жүзеге асырылатын болады деген үміттеміз.

ЕҚДБ мен KAZENERGY Қауымдастығындағы әріптестерімізге тәуелсіз мемлекеттің экономикасын дамытудағы әйелдердің рөлін жоғарылатуда алдағы уақытта да табыс тілеймін.

**Оливье Лазар**  
Қазақстандағы «Шелл» концернінің төрағасы

## «Теңізшевройл» ЖШС алғысөзі

«Теңізшевройл» (ТШО) кәсіпорнында алуан түрлілік мәдениеті басты құндылық болып табылады. Біздің әрбір қызметкеріміз алуан түрлі тәжірибесі, жасы, білімі мен жеке қасиеттері және жыныс ерекшелігі түрінде жұмыс орнына баға жетпес құндылықтарын әкеледі. Біз де кәсіпорнымыздың және Қазақстан мемлекетінің энергетика индустриясының табысты болуына үлес қосып келе жатқан әйелдердің атқаратын рөлін шексіз мақтан тұтамыз.



Осыған орай, біз «Қазақстандағы энергетика саласындағы әйелдердің рөлі» тақырыбындағы бірлескен зерттеу жүргізуге қуанышпен қолдау көрсетеміз. Бізге ұжымдас әйелдер, Қазақстанның энергетика индустриясын қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Осы ақпараттық зерттеу энергетика саласында әйелдерді жұмысқа алуға, кәсіби шыңдауға және дамытуға әрі қарай қолдау көрсету керектігінің маңызды екендігін айқындай түспек.

Қазақстанның энергетика саласында атқарған алты жылдық қызметімнің барысында ұжымдастарымның әйелдердің осы индустрия саласында кәсіби кемелденуіне медет болған құрметі мен берік ұстанымы мені зор әсерге бөледі. Энергетика индустриясы кәсіби тұрғыдан жетіліп, дамуға керемет мүмкіндіктер береді. Мен де Қазақстандағы әйелдерді осы бір игі мамандық бойынша мансабын жалғастыруға шақырамын. Осы мүмкіндіктер қызық болса, қажырлы еңбегіңіз бен өзіңізге сенімділіктің арқасында басшылық лауазымдарды атқаруға ұмтылыңыз.

Мен үшін, Қазақстандағы энергетика секторына әйелдердің қосатын үлесін сәулелейтін осындай бірлескен зерттеу жүргізу түріндегі бастамаларды көру қуанышты жағдай. Бұған қоса, Қазақстан Республикасы Үкіметінің әйелдердің іскерлік салада басшылық лауазымдарды атқаруына ынталандырып, көтермелеу ұмтылысын барынша қолдаймын. ТШО Қазақстандағы энергетика саласында еңбектеніп жатқан әйелдерді белсенді түрде қолдау ұстанымын әрі қарай жалғастырmaq.

**Имер Боннер**  
Бас директор  
«Теңізшевройл» ЖШС

## «Қытай ұлттық мұнай-газ корпорациясы» (Қазақстан) алғысөзі

**Құрметті Қазақстанның энергетика секторындағы әріптестер!**

ЕҚДБ/KAZENERGY сарапшылары назарларыңызға Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдердің

рөлі туралы терең әрі ауқымды талдамалы материалды ұсынып отыр. Қазақстанның энергетика саласындағы компаниялардың статистикалық деректері мен практикалық тәжірибесіне негізделген зерттеудің өндірістегі адам капиталымен күнделікті жұмыс істеу үшін практикалық және қолданбалы маңызы бар, ол кәсіпорынның қозғаушы күші әрі кәсіпорын жетістіктерінің басты факторы болып табылады. Әйелдер кез келген кәсіпорынның еңбек ұжымында маңызды орын алып, маңызды рөл атқарады, олар жұмыстағы еркек әріптестерімен қатар және жиі олардан да озып, компаниялардың табысты жұмысына және жетістіктеріне қомақты үлес қосады.

Қытай ұлттық мұнай-газ корпорациясы (ҚҰМК) осы жоба бойынша жұмысқа бірлесіп қатысып, Қазақстанның гендерлік саясатын ілгерілету бойынша өз тәжірибесі туралы қажетті деректер мен материалдарды ұсынды. Іс жүзінде, өз жұмысында «Адам бәрінен артық, ал адам капиталы орнықты дамуға септігін тигізеді» деген тезисті іске асыра отырып және корпоративтік мәдениет қағидаттарына сүйене отырып, ҚҰМК қазақстандық кадрларды даярлауға табанды күш-жігер жұмсайды және қомақты үлес қосады, және олардың арасында еліміздің әйел халқының өкілдері аз емес. Сонымен қатар, ҚҰМК-де жұмыс істейтін әйелдердің саны Қазақстанның және шет елдердің энергетика секторындағы басқа кәсіпорындардың гендерлік статистикасының көрсеткіштерімен үндес болып отыр. Осыған байланысты, құрылып отырған жастардың кадрлық резерві гендерлік сипаттағы міндеттерді шешуге және кәсіпорындар ұжымдарын білікті маман-әйелдермен толықтыруға мүмкіндік жасайды деген ойдамыз.

Қорытындылай келе, аталған жобаның бастамашылары мен орындаушыларына маңызды тақырыпты зерттегендері үшін және Қазақстанның мұнай-газ секторы кәсіпорындарының ұжымдарымен бірлесіп жұмыс жасап гендерлік саясат саласында нақты практикалық ұсынымдарды әзірленгендері үшін алғысымды білдіргім келеді!

Ізгі ниетпен және табыс тілегімен

**Ли Юнхун**  
«ҚҰМК» (Қазақстан) Бас директоры



## Атырау мұнай және газ университетінің алғысөзі

XXI ғасырда гендерлік теңдік мәселелері қазіргі заманның аса өзекті әлеуметтік міндеттерінің қатарына жатады, бұған Еуропа қайта құру және даму банкі мен KAZENERGY Қауымдастығы үшін Ergon Associates компаниясы дайындаған «Қазақстан энергетикасындағы әйелдің рөлі» есебі дәлел. Бұл жұмыста қыз балаларды STEM бағытында оқуға тарту тұрғысынан мамандар дайындау жүйесіне ерекше көңіл бөлінеді. Қыздарға мектеп қабырғасынан бастап және одан кейін жоғары оқу орындарында техникалық мамандықтарды таңдау бойынша кәсіптік бағдар беруде көмек көрсете отырып, олардың экономиканың жоғары табысты техникалық секторларында жұмыс істеу мүмкіндіктерін кеңейтуге болады.



Тәуелсіздік жылдарында Қазақстан ерлер мен әйелдердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау саласында да белгілі жетістіктерге жетті. Университет ректоры ретінде әрбір жаңа оқу жылында техникалық мамандықтарға түсетін қыз балалар санының аздап болса да өсіп келе жатқанын байқауға болатынын атап өткім келеді. Бүгінгі күні С. Өтебаев атындағы Атырау мұнай және газ университетінде техникалық мамандықтар бойынша 2123 студент білім алуда, олардың ішінде 1657 ер бала және 466 қыз бала. Біз үшін бұл техникалық мамандықтарға ие болуда әйелдердің қатысуы үшін айтарлықтай әлеует бар деген сөз және сол арқылы олардың еңбек нарығында сапалы жұмыспен қамтылу мүмкіндіктерін кеңейтуге қатысу деген сөз.

Сонымен бір уақытта, біздің түлектеріміздің жұмысқа орналасуын талдау көрсеткендей, соңғы уақытта техникалық мамандықтар бойынша жұмысқа орналасқан түлектеріміздің үлесі артты, бұл ретте мамандық бойынша жұмысқа орналасқандардың негізгі үлесін еркек жынысты студенттер құрайды.

Сарапшылардың соңғы бағалауы бойынша, бүгінде энергетика секторындағы мамандар Қазақстандағы сұранысқа ие қызметкерлердің бірі болып табылады. Сонымен қатар, техникалық мамандықтарға түсетін қыздардың санын арттыру индустрия өзіне қажетті қызметкерлерді таңдап ала алатын жоғары білікті түлектердің санын арттыруға әкеледі. Өздеріне қажетті мамандарды тек ер адамдардың арасынан іздейтін және жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ете алмайтын компаниялар білікті үміткерлердің елеулі бөлігін назарларынан тыс қалдырып, өздерін бағалы мамандардан шектеуі мүмкін.

**Шакуликова Гүлзада**  
С. Өтебаев атындағы Атырау мұнай және газ университеті  
Басқарма төрайымы – ректор

## Мазмұны

1.	Кіріспе .....	23
1.1	Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдердің рөлі.....	23
1.2	Қамту аясы мен мақсаттар .....	24
1.3	Әдіснама .....	25
2.	Әйелдердің жұмысқа орналасуы мен көшбасшылығы Қазақстанның энергетика секторы үшін нәліктен маңызды .....	28
2.1	Ұлттық мәнмәтін: әйелдерді жұмыспен қамту және білім беру.....	28
2.2	Ұлттық заңнамадағы гендерлік теңдікті ілгерілету міндеттемелері .....	29
2.3	Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдер.....	31
2.4	Энергетика секторында гендерлік алуантүрлілікті арттырудың экономикалық негіздемесі.....	32
3.	Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдер: компаниялар сауалнамасының нәтижелері .....	36
3.1	Жұмыс күші құрамындағы әйелдер.....	36
3.2	Басқарудағы әйелдер.....	38
3.3	Кәсіби қызмет салалары.....	41
3.4	Жас .....	44
3.5	Білім мен біліктілік деңгейі .....	45
3.6	Қызметкерлерді жинау және кадрлардың тұрақтамауы .....	46
3.7	Мансаптық өсу .....	47
3.8	Еңбекке ақы төлеу.....	49
3.9	Корпоративтік саясаттар мен бағдарламалар.....	51
3.10	Негізгі қорытындылар мен тұжырымдар .....	52
4.	Энергетика секторындағы әйелдердің жұмыспен қамтылуын ынталандыру: халықаралық тәжірибе .....	56
4.1	Үкіметтер: жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету үшін заңнамалық және нормативтік-құқықтық негіз құру.....	57
4.2	Компаниялар: әйелдерге қолдау көрсету және тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету .....	64
4.3	Салалық қауымдастықтар .....	75
5.	Қазақстанның алдыңғы қатарлы тәжірибесі: бес компанияның тәжірибелік мысалдары .....	77
6.	Әйелдер энергетикада тап болатын қиындықтар .....	91
6.1	Нормативтік-құқықтық сипаттағы шектеулер .....	91

6.2	Техникалық пәндер бойынша оқытындар арасында әйелдер үлесінің жеткіліксіздігі: оқуға қабылдау және бітіріп шығу көрсеткіштері.....	93
6.3	Энергетикадағы жұмыс туралы таптаурындар мен қате пікірлер .....	96
6.4	Отбасылық және үй міндеттері.....	97
6.5	Тәлімгерлікке және басшы қызметтерін атқаруға шектеулі қолжетімділік.....	98
6.6	Әңгі емінсектік пен жыныс нышаны бойынша зорлық-зомбылық .....	98
7.	Ұсынымдар .....	100
7.1	Мемлекеттік саясатты қалыптастыратын тұлғаларға арналған ұсынымдар .....	100
7.2	Энергетикалық компанияларға арналған ұсынымдар.....	101
7.3	KAZENERGY-ге арналған ұсынымдар .....	105
	Әдебиет көздерінің тізімі .....	106



## Қысқартулар тізімі

«АлЭС»	«Алматы электр станциялары» АҚ
КҰҚСК	ХЕҰ Конвенциялар мен ұсынымдарды қолдану жөніндегі сарапшылар комитеті
ӘКЖК	Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция / комитеті
ТМД	Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы
ЕҚДБ	Еуропа қайта құру және даму банкі
ЭӘМҚХП	Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт
ХҚК	Халықаралық қаржы корпорациясы
ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
KAZENERGY	«KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі
KEGOC	«Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы» АҚ
КПО	Karachaganak Petroleum Operating B.V.
ҒТИМ	Ғылым, технология, инжиниринг және математика
ТКОБКБ	Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру
ТШО	«Теңізшевройл» ЖШС
ӘЭК	«KAZENERGY» Әйелдер энергетика клубы
ӘҚМКҚ	Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттары
ДМК	Дүниежүзілік мұнай кеңесі

## Жобаның түйіні

Бұл зерттеу мүдделі тараптардың, соның ішінде мемлекеттік және жеке сектордың түрлі деңгейлерінде шешім қабылдайтын тұлғалардың арасында әйелдердің осы салаға қатысуын қалайша арттыруға болатыны туралы талқылауды жандандыру мақсатында Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдерді жұмыспен қамту туралы білім базасын кеңейтуге бағытталған. Оның негізгі үлестерінің бірі Қазақстанның энергетика секторында жұмыс істейтін компаниялардан алынған жаңа және неғұрлым егжей-тегжейлі сандық деректердің көмегімен осы саладағы әйелдер туралы қазіргі статистикалық ахуалды жақсарту болып табылады. Сондай-ақ, зерттеуде Қазақстандағы энергетикалық компаниялардың осы секторда әйелдерге қатысты туындай алатын негізгі мәселелерді талдау жолымен және алдыңғы қатарлы әлемдік және ұлттық тәжірибе мысалдарына сүйене отырып әйелдердің жұмысбастылығы мен көшбасшылығын барынша қолдау мүмкіндіктері қарастырылған.

Қазақстанның энергетика секторында, әсіресе басшылық және техникалық қызметтерде әйелдердің үлесі бұрынғысынша жеткіліксіз. Ұлттық сауалнама деректеріне сүйенсек, электр энергиясы, газ және бу кіші секторындағы әйелдердің үлесі осындағы барлық қызметкерлердің 30%-ға жуығын және мұнай-газ саласындағы қызметкерлердің 20%-ын ғана құрайды. Бұл дүниежүзілік көрсеткіштерге қарағанда тәуір көрінсе де, әйелдер Қазақстанның энергетика секторында дарын мен кәсіби білімнің жеткіліксіз пайдаланылатын көзі болып отырғаны анық.

Әйелдердің қатысуын кеңейту Қазақстандағы энергетика секторы үшін, әсіресе шапшаң өзгеріп жатқан дүниежүзілік энергетикалық ландшафт контекстінде бәсекелік артықшылықтың әлеуетті көзі болып табылады. Халықаралық зерттеулер көрсететіндей, әйелдердің жұмысбастылығына және көшбасшылығына инвестиция жасайтын компаниялар бірқатар артықшылықтарға, оның ішінде капиталдың акционерлік құнын арттыру, дарынды және білікті кадрларға қолжетімділікті жақсарту, инновациялар деңгейі мен ұжым ұйымшылдығының деңгейін жоғарылату, сондай-ақ компания басшылығы деңгейінде неғұрлым жаңашыл және салмақты шешімдер қабылдау үшін қолайлы жағдайларды қамтамасыз ету мүмкіндіктеріне қол жеткізеді.

Еліміз 1991 жылы тәуелсіздік алғалы бері энергетиканың Қазақстанның негізгі стратегиялық секторы және елдің экономикалық даму тарихының маңызды бөлігі болып табылатынын ескерсек, әйелдердің энергетика секторына қатысуы ел басшылығы үшін маңызды мәселе екендігі де айқын сезіледі. Сондықтан әйелдердің энергетика саласына қатысу деңгейінің төмендігі мен соған байланысты компаниялар өз қызметі мен өсуіндегі жіберіп алған пайдалар мен мүмкіндіктердің маңыздылығы елдің экономикалық және әлеуметтік дамуы үшін әлдеқайда зор болып отыр.

Зерттеу негізгі төрт элементке негізделген:

- 2016-2019 жж. аралығындағы қызметкерлер бойынша жыл сайынғы деректерді ала отырып, энергетика секторында жұмыс істейтін компаниялардың арасында корпоративтік адам ресурстары туралы сауалнама жүргізу (Қазақстанның энергетика секторында жұмыс істейтін 36 компания, зерттеудің әрбір жылы 55 мыңнан астам қызметкер қамтылды) (3-тарауды қараңыз);
- Қазақстан мен салыстырмалы тізімге енгізілген басқа елдердің ұлттық статистикалық деректерін талдау;
- Қазақстанның заңнамасы мен нормативтік-құқықтық базасына (2 және 6-тараулар) және әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын ынталандыруға қатысты болатын әлемдік тәжірибеге

(4 және 5-тараулар) және олардың энергетика секторында жұмысқа орналасуы жолындағы кедергілерді жоюға бағытталған және неғұрлым кең контекстегі тәжірибелерге шолу;

- Қазақстанда осы секторда тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету саласындағы алдыңғы қатарлы тәжірибе туралы толығырақ ақпарат алу мақсатында бірнеше компаниялармен сұхбат жүргізу (4 және 5-тараулар).

## Компаниялар сауалнамасының негізгі қорытындылары мен нәтижелері

- **Энергетика секторындағы жұмыс күшінің жалпы құрамында әйелдердің үлесі жеткіліксіз.** Әйелдер энергетика секторындағы барлық жұмыс күшінің шамамен 25%-ын құрайды және соңғы жылдарда қандай да бір елеулі оң өзгерістер байқалмайды. Энергетиканың кіші секторларында да осыған ұқсас жағдай қалыптасып отыр.
- **Энергетикалық компаниялар басқарушы және жетекші командаларда әйелдердің әлеуетін жеткіліксіз пайдаланады.** Әйелдер бар болғаны жоғары басшылардың 12%-ын және басқарма мүшелерінің 17%-ын құрайды. Әйелдердің үлесі басқарушы емес лауазымдардан (26%) орта буын басқарушы лауазымдарына (20%) және жоғары басшылық буынға (12%) қарай біртіндеп төмендейді, бұл осы секторда әйелдердің мансаптық және кәсіби алға жылжу жолындағы әлеуетінің әлі де толық ашылмай отырғандығын көрсетеді.
- **Әйелдер негізінен әкімшілік лауазымдарда қызмет етеді және техникалық лауазымдарда олардың үлесі жеткіліксіз.** Бизнес және әкімшілік лауазымдардағы әйелдердің үлесі 50%-ды құраса, техникалық және өндірістік лауазымдарда (жұмыс орындарының ең көп саны шоғырланған салаларда) ол 20%-дан кем.
- **Солай бола тұра, әйелдер техникалық/өндірістік лауазымдарда жұмыс істеген кезде олар анағұрлым жоғары білікті мамандардың қатарына жиірек қосылады.** Негізінен, энергетика секторында техникалық және өндірістік мамандықтар бойынша, әсіресе «кәсіби мамандар» (инженерлер және т.б.) ретінде жұмыс істейтін әйелдердің бастапқы біліктілік деңгейі анағұрлым жоғары болып келеді. Дегенмен, сектордағы өндірістік лауазымдардың 60%-інен астамында маман болып табылмайтын білікті жұмысшылар істейді, ал мұндағы жұмыспен қамтылған әйелдердің үлесі бар болғаны 12%-ды («кәсіби мамандардың» арасындағы 31%-пен салыстырғанда) құрайды.
- **Энергетика секторында әйелдердің үлесі кемел және кіші жастағы қызметкерлердің арасында ең аз.** Жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесі мансаптың орта кезеңіндегі жас топтарымен салыстырғанда (26%) мансаптың бастапқы кезеңдеріндегі жас топтарында (23%) және мансаптың аяқталу сатысындағы жас топтарында (22%) айтарлықтай төмен. Кемел жастағы топтар, тәжірибесі молырақ қызметкерлер арасындағы әйелдер санының қысқаруы бірінші басшы лауазымдарының кадрлар резервтеріндегі әйелдер үлесінің азаюы есебінен әйелдердің жоғары басшылық лауазымдарда жеткіліксіз болуына әкеп соғуы мүмкін.
- **Бұл сектордағы әйелдердің білім деңгейі ер адамдарға қарағанда жоғары.** Жалпы алғанда, энергетика секторында жұмыс істейтін жоғары білімді әйелдердің үлесі 64%, ал ер адамдардыкі – 48%. Бұл деректер Қазақстанның энергетика секторының жоғары білікті әйелдер үшін жұмысқа орналасудың тартымды мүмкіндігі болып табылатындығын көрсетсе де, басшы лауазымдардағы әйелдер үлесінің жеткіліксіздігін білікті әйелдердің жоқ болуымен түсіндіруге болмайтыны бірдей дәрежеде анық.

- **Ағымдағы жұмысқа қабылдау мен кадрлардың тұрақтамауы көрсеткіштерінің негізінде осы сектордағы әйелдер үлесінің ұлғаюы екіталай.** Жұмысқа енді тұрған қызметкерлердің арасындағы әйелдер үлесі сауалнама барысында деректер жиналған үш жыл ішінде жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің ағымдағы үлесіне сәйкес келеді, бұл компаниялар мен саясатты қалыптастыратын тұлғалар тарапынан белсенді шаралар қабылданбаған жағдайда әйелдердің осы сектордағы қатысу деңгейіне қатысты әлдебір іргелі өзгерістердің ықтималдығы болмашы екендігін көрсетеді.
- **Сол сияқты, сауалнама деректері уақыт өте келе басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесіне қатысты өзгерістердің де мардымсыздығын көрсетеді.** Қызметі жаңадан өскен әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің ағымдағы үлесіне сәйкес келеді, ал функционалдық және жоғары басшылық деңгейіне жоғарылаған әйелдердің үлесі жоғарылауға «лайықты» қызметкерлер санатындағы әйелдердің үлесінен төмен болып отыр. Бұл үрдістер өз ұйымдарында басқарудың жоғарырақ деңгейлеріндегі әйелдердің өз үлесін арттыру мүмкіндіктері болмашы екендігін көрсетеді.
- **Энергетика секторындағы барлық жұмыс күшінің арасында әйелдердің орташа жалақысы ер адамдардың орташа жалақысынан төмен.** Осы зерттеу үшін жиналған деректерге сәйкес, әйелдердің орташа жалақысы ер адамдардың орташа жалақысының шамамен 81%-ін құрайды. Бұл арақатынастар жалпы алғанда энергетика саласы бойынша ұлттық статистикалық дереккөздердің бағаларына сәйкес келеді және энергетикалық компаниялар тең құнды еңбек үшін тең еңбек жағдайларын, соның ішінде тең еңбекақы төлеуді қамтамасыз етуге көбірек назар аудару қажет екендігін көрсетеді.
- **Гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша белсенді шараларды қабылдаған немесе физикалық және ауызша әңгі емінсектікке қарсы күрес бойынша арнайы саясат әзірлеген компаниялардың саны жоқтың қасы.** Іріктемедегі компаниялардың 40-60%-ы жұмыс күшінің құрамы туралы деректерді жинап және жыныс бойынша бөле отырып есеп беретінін атап өткендеріне және оларда тең мүмкіндіктер қағидатын іске асырудың ресми бекітілген саясаты бар болуына қарамастан, олардың тек 32%-ы ғана заңмен белгіленген талаптардан тыс тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету бойынша белсенді шаралар қабылдап, бар болғаны 16%ы физикалық және ауызша әңгі емінсектікке қарсы күрес үшін нақты стратегиялар мен механизмдерді әзірледі.

## Мәселенің шешімі

Елдер үкіметтері барған сайын жоғары дәрежеде гендерлік теңдікті инклюзивті және тұрақты экономикалық өсуге жәрдемдесетін негізгі фактор ретінде мойындайды. Көптеген үкіметтер, оның ішінде Қазақстан үкіметі әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын кеңейтуге және мемлекеттік және жеке секторлардың басшылық сатыларындағы алуантүрлілікке жәрдемдесуге бағытталған саясат пен бағдарламаларды қабылдады. Өз тарапынан, энергетика секторының жетекші компаниялары – халықаралық деңгейде де, Қазақстанда да – гендерлік алуантүрлілікті кеңейтуді бәсекелік артықшылықтың әлеуетті көзі ретінде қарастыра бастады және әйелдер үлесінің жеткіліксіздігі мәселесін бизнестің басым міндеті ретінде белгілеуге ұмтылып отыр. Бұл мәселенің ауқымын назарға ала отырып, компаниялар салалардың бірқатарында үдеріске, сондай-ақ әйелдерді жұмысқа қабылдау, жұмыста сақтап қалу және қызметте алға жылжыту мәселелерін шешуге бағытталған кешенді стратегияны іске асыруды қалайтыны сирек емес. Бұл есепте әртүрлі бес энергетикалық компания: «Karachaganak Petroleum Operating», «Самұрық-Энерго», «Теңізшевройл», CNPC Қытай ұлттық мұнай корпорациясы мен «KEGOC» жүзеге асырған бастамалар сипатталады.

Дегенмен, әйелдердің қатысуын кеңейту құндылығын мойындаудың өсіп келе жатқанына қарамастан, гендерлік теңдікке қол жеткізу және энергетика секторында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жолында елеулі қиындықтар әлі сақталып келеді. Бұл мәселелер үкімет пен энергетика секторындағы компаниялардың келісілген түрде назар аударуын талап етеді. Негізгі мәселелерге мыналар жатады: әйелдердің жұмысқа орналасуына қатысты қолданыстағы нормативтік шектеулер; ғылым, технология, инжиниринг және математика (ҒТИМ) салаларында (әсіресе техникалық және кәсіби білім беру мен оқыту саласында) әйелдер үлесінің жеткіліксіздігі, сондай-ақ әйелдер үшін ақы төленетін еңбек пен ақы төленбейтін отбасылық міндеттер арасындағы теңгерімді сақтаудағы қиындықтар. Сонымен қатар, теріс таптаурындар мен қате түсініктер әйелдерді энергетика саласында мансап қуудан бас тартқыза алады немесе оларға әдетте «ерлердің жұмысы» болып қарастырылатын техникалық лауазымдарға үміткер болуға кедергі жасай алады.

## Ұсынымдар

Қазірдің өзінде әйелдер Қазақстанның энергетика секторында маңызды рөл атқарады, алайда олардың қатысу тереңдігін және кеңдігін арттыруға әлі айтарлықтай мүмкіндіктер бар. Әйелдердің үлесі бұрынғысынша басшылық және техникалық/өндірістік лауазымдарда жеткіліксіз екенін атап өткен жөн. Компаниялар мен елдің үкіметі тарапынан белсенді шаралар қабылданбаса, әйелдердің осы секторға қатысу деңгейі бұрынғысынша төмен болып қалмақ, себебі жұмысқа қабылдау және қызметте алға жылжыту көрсеткіштері уақыт өте келе өзгеріп отырған жоқ. Осыған байланысты саясатты қалыптастыратын тұлғалар мен компаниялар экономиканың энергетика секторы гендерлік алуантүрлілікті кеңейтудің пайдасын көріп, оны іске асыру мақсаттарында осы секторда, оның ішінде техникалық және өндірістік лауазымдарда әйелдердің көбеюі мен дамуына ықпал ететін тиімді шараларды бірлесе жұмыс істей отырып айқындауы қажет.

### Мемлекеттік саясатты қалыптастыратын тұлғаларға арналған ұсынымдар

1. Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар тізімін қысқартуға ерекше назар аударып отырып, 2018 жылы басталған әйелдердің энергетика секторындағы жұмыспен қамтылуына заңмен белгіленген шектеулерді біртіндеп жою жөніндегі қызметті жалғастыру.
2. Әйелдерді энергетика секторына қатысуы бар, әсіресе жоғары білім беру және ТКОБКБ саласында ҒТИМ пәндеріне қабылдаудың анағұрлым жоғары деңгейін қамтамасыз ету әдістерін жетілдіру, сондай-ақ орта мектеп оқушылары арасында ақпараттық қызмет жүргізу.

### Энергетикалық компанияларға арналған ұсынымдар

3. Басқа компаниялармен және KAZENERGY сияқты салалық тұғырнамалармен ынтымақтастық және тәжірибе алмасу мүмкіндіктерін іздеп табу.
4. Өз қызметтерінде және энергетика секторында әйелдердің үлесін кеңейту қағидаттарына адал берілгендікті жария түрде көрсету.
5. Басшы лауазымдардағы әйелдердің үлесін арттыру жөнінде шаралар қабылдау, салада білікті әйелдердің кадрлық әлеуеті мен резервін құру (мысалы, компанияда әйелдерді алға жылжыту жөніндегі нақты шараларды түрлі деңгейдегі техникалық мамандар мен басшылар қызметінің негізгі көрсеткіштеріне енгізу жолымен).

6. «Сектордың әйелдерге арналмағандығы туралы» дақпырт ұғымды әшкерелеуге және техникалық және өндірістік лауазымдарда әйелдердің санын арттыруға ерекше назар аударатырып, әйелдерді секторға тартудың жаңа стратегияларын жасау (мысалы, әйелдер мен қыздарға қатысты ақпараттық қамту мен сыртқы коммуникацияларды нығайту, сондай-ақ технологиялық жетістіктердің энергетикадағы жұмыс сипатын қалайша өзгертіп, әйелдер мен ерлердің жұмысқа орналасуы үшін әлеуетті жаңа мүмкіндіктер туғызатыны туралы ақпарат беру жолымен).
7. Әйелдердің де, ерлердің де қажеттіліктеріне жауап беретін неғұрлым қауіпсіз және неғұрлым инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыруға инвестиция салу.

### **KAZENERGY-ге арналған ұсынымдар**

8. Әйелдер жұмысбастылығы мен көшбасшылығы саласында KAZENERGY мүшелері арасында ынтымақтастық мүмкіндіктерін ұсыну және кеңейту, қиындықтарды талқылау және алынған сабақтармен және озық тәжірибемен бөлісу бойынша жұмысты жалғастыру.
9. Әйелдердің жұмысбастылығы саласындағы нормативтік шектеулерді қоса алғанда, саладағы гендерлік теңдікке байланысты негізгі мәселелер бойынша барлық мүдделі тараптармен диалог бастау.
10. Компаниялардың арасында тұрақты түрде сауалнама өткізу арқылы мүмкіндігінше әйелдердің сектордағы қатысу үлесіне мониторинг жүргізу.

# 1. Кіріспе

Қазақстан үшін энергетика секторы мұнай, газ, көмір және уранның елеулі қорларынан пайда көретін маңызды стратегиялық сектор болып табылады. Ел энергияны экспорттаушы және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығында (ТМД) ең ірі отын энергиясын өндірушілердің бірі болып табылады<sup>1</sup>. Энергия өндіретін басқа елдердегі сияқты, Қазақстанда да энергетика секторы жаңа технологиялардың пайда болуы, мұнай бағасының ауытқуы және жаһандық қаржылық және экологиялық нормативтік өзгерістер сияқты бірқатар сын-тегеуріндерге тап болады. Осындай шапшаң өзгеретін жаһандық энергетика нарығында бәсекелік артықшылықтарды сақтап қалу үшін үкіметтер мен компаниялардан қолда бар барлық табиғи, технологиялық және адам ресурстарын толық пайдалану талап етіледі.

Бұл тұрғыда әсіресе ер адамдар дәстүрлі түрде басым болып отырған энергетика секторы сияқты секторларда әйелдердің жұмыс күшіне қатысуы бәсекелік артықшылықтың әлеуетті көзі болып табылатындығын компаниялар мен саяси қайраткерлер барған сайын жиі мойындап келеді. Әйелдер әлем халқының жартысын (ал Қазақстан халқының жартысынан астамын), демек, оның экономикалық және әлеуметтік әлеуетінің жартысын құрайды. Сондықтан сақталып отырған гендерлік теңсіздікке байланысты экономикалық және адами дамудың шығындары айтарлықтай үлкен, ал гендерлік теңгерімсіздікті деңгейлестіру әлеуметтік-экономикалық даму тұрғысынан елеулі оң нәтижелерге алып келе алады.

## 1.1 Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдердің рөлі

Әйелдердің Қазақстанның жұмыс күшіне қатысу деңгейі халықаралық стандарттар бойынша салыстырмалы жоғары; ЭЫДҰ бойынша 62%-ды құрайтын орташа көрсеткішпен салыстырғанда (ЭЫДҰ, 2017), мұнда еңбекке қабілетті жастағы әйелдердің 61%-ы жұмыспен қамтылған. Дегенмен, кейбір секторларда, оның ішінде энергетика секторында әйелдердің үлесі әлі де жеткіліксіз; ресми ұлттық деректерге сәйкес, әйелдер электр энергиясы, газ және бу секторында жұмыс істейтіндердің 30%-ын және мұнай-газ өндірісінде жұмыс істейтіндердің тек 20%-ын құрайды (2.3 қараңыз). Бұл халықаралық көрсеткіштермен салыстырғанда жоғары болса да (мысалы, Дүниежүзілік экономикалық форумның бағалауы бойынша, әйелдер бүкіл әлемдегі энергетика секторындағы жұмыс күшінің тек 19%-ын құрайды), Қазақстандағы энергетика секторында әйелдердің қатысуын кеңейту үшін айқын мүмкіндіктер мен әлеует бар.

**Энергетика секторында гендерлік алуантүрлілікке ерекше назар аудару қажеттілігінің экономикалық негіздемесі өте айқын болып табылады.** Барған сайын көбірек зерттеулер әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын, әсіресе олардың басшылық лауазымдардағы үлесін кеңейту арқылы компаниялар персоналды таңдаудағы кеңейтілген кадрлық резервке қол жеткізуден бастап қаржылық және корпоративтік басқарудың тиімділігін арттыруға дейінгі бірқатар нақты артықшылықтарға ие бола алатынын көрсетеді. Гендерлік теңдікті арттыруға байланысты болатын өнімділіктің өсуін ескере отырып, жетекші компаниялар жұмыс күшінің құрамына әйелдерді көбірек тартуды, сондай-ақ неғұрлым талантты әйелдерді дамыту және қызметте сақтап қалуды көздейтін саясат пен тәжірибені дамытуға барған сайын жиі ұмтылады (2.4 қараңыз).

<sup>1</sup> 2018 жылдың соңына қарай Қазақстандағы дәлелденген мұнай қоры 30 миллиард баррель (әлемдік қорлардың 1,7%) және табиғи газ қоры 1,0 триллион текше метр (әлемдік қорлардың 0,5%) болған. Осы деректерге сәйкес, Қазақстан ТМД-да дәлелденген мұнай қорлары бар елдер арасында екінші орында (Ресей Федерациясынан кейін) және әлемде он екінші орында (BP, 2019).

Қазақстан экономикасы үшін энергетика секторының асқан стратегиялық маңызы мен ағымдағы ұлттық дамудың күн тәртібін ескерсек, **саясатты қалыптастыратын тұлғалар мен мемлекеттік органдар үшін де энергетика секторында әйелдерді жұмыспен қамтуды арттырудың пайдасы айқын болып отыр**. Осылайша, энергетика секторында болсын, басқа секторларда болсын, жұмыспен қамту саласында гендерлік теңдікке жәрдемдесу және оны ілгерілету үкімет үшін адамның іргелі құқықтарының мәселесі ғана емес, сонымен қатар тұрақты және жан-жақты экономикалық өсуді қамтамасыз етудің саяси басымдығы болып табылады. Осыған байланысты Қазақстан үкіметі әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді қолдайтын, сондай-ақ әлеуметтік, экономикалық және саяси салаларда гендерлік теңдікті ілгерілететін кең заңнамалық және саяси негізді құрды (2.2 қараңыз).

Алайда, гендерлік теңдікті ілгерілету үшін нормативтік тұрғыдан қолайлы болып отырған жағдайға және энергетикалық компаниялардың жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесін ұлғайтуға барған сайын көбірек назар бөліп отырғанына қарамастан, Қазақстанда жүйелі түрдегі және қолданбалы шешімдерді талап ететін елеулі қиындықтар мен міндеттер бар. Энергетика секторындағы әйелдер үлесінің аздығы себептерінің бірі энергетикаға қатысы бар пәндер бойынша, әсіресе техникалық және өндірістік мамандықтар үшін қажетті пәндер бойынша оқытудың төмен деңгейінде жатса, басшылық лауазымдардағы әйелдер саны бұл сектор әйелдерге лайықты емес деген ескірген таптаурынды нығайтып отыр.

Энергетика секторындағы әйелдердің рөлін нығайту үшін осы сектордағы әйелдердің жұмыспен қамтылуы мен көшбасшылығы туралы анағұрлым шынайы, өзекті ақпарат пен деректердің қажеттілігі айқын. Қазақстандағы энергетикалық компаниялар әйелдердің осы секторға кіруіне және онда дамуына қалай ықпал ете алатыны жөніндегі ұсынымдар мен озық тәжірибені неғұрлым тиімді тарату, сондай-ақ компаниялар мен саяси қайраткерлердің үйлестірілген іс-әрекеттері қажет.

## 1.2 Қамту аясы мен мақсаттар

Бұл зерттеу саясаткерлер мен компаниялар арасында әйелдердің осы секторға қатысуын қалайша арттыруға болатыны туралы талқылауды жандандыру мақсатында Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдерді жұмыспен қамту туралы білім базасын кеңейтуге бағытталған. Осы есептің негізгі үлестерінің бірі Қазақстанның энергетика секторында жұмыс істейтін компаниялардан алынған жаңа және неғұрлым егжей-тегжейлі сандық деректердің көмегімен осы саладағы әйелдер туралы қазіргі статистикалық ахуалды жақсарту болып табылады. Қазақстан үкіметі жұмыспен қамту туралы деректерді жыныс бойынша бөле отырып жинайтынына қарамастан, бұл салада әлі де басқарушылық және техникалық кәсіптердегі әйелдердің үлесіне қатысты ағаттықтар бар.

Бұл зерттеу, сондай-ақ, Қазақстандағы энергетикалық компаниялар алдыңғы қатарлы отандық және әлемдік тәжірибеге сүйене отырып әйелдердің жұмыспен қамтылуы мен көшбасшылығын қолдауды және алға жылжытуды қалайша жақсарту алатындығын қарастыруға бағытталған.

Бұл зерттеу негізінен мұнай мен газды өндіру және өңдеу кіші секторында, сондай-ақ электр қуаты кіші секторында әйелдердің жұмыспен қамтылуын қарастырады. KAZENERGY-ге мүше компаниялардың үлкен бөлігі өз қызметін осы кіші секторларда жүзеге асырады.

Зерттеу негізгі жеті бөлімнен тұрады:

- **1-тарауда** зерттеудің ауқымы мен мақсаттары, сондай-ақ қолданылған әдіснама сипатталған.



- **2-тарауда** ағымдағы әйелдердің білім беруге және жұмысқа орналасуға қатысуына, ұлттық саясаттың контекстіне, Қазақстанның энергетика секторына халықаралық тұрғыдан айрықша назар аударып, Қазақстанда шешім қабылдайтын тұлғалар мен компаниялар үшін энергетика секторындағы әйелдердің рөлі неліктен шешуші маңызға ие болып табылатындығына шолу жасалып, компаниялар үшін гендерлік теңдікті ілгерілетудің экономикалық негіздемесі ұсынылған.
- **3-тарауда** энергетика секторындағы 36 компания арасында жұмыс күші мәселелері бойынша жүргізілген жаңа сауалнаманың нәтижелері негізінде елдің энергетика секторындағы әйелдер жағдайының тереңрек талдауы келтірілген. Тараудың соңғы бөлімінде сауалнаманың негізгі қорытындылары қысқаша баяндалып, олардың кеңірек әсері сипатталады.
- **4-тарауда** елдер үкіметтері, энергетикалық салалық қауымдастықтар мен энергетикалық компаниялар осы сектордағы әйелдердің қатысуын қалайша қолдай алатынына қатысты халықаралық және ұлттық озық тәжірибе қарастырылады.
- **5-тарауда** Қазақстандағы энергетикалық компаниялар арасындағы озық тәжірибе үлгілерін көрнекі көрсету үшін бес практикалық мысал егжей-тегжейлі қарастырылған.
- **6-тарауда** Қазақстанның энергетика секторында әйелдердің қатысуын кеңейтуге байланысты кейбір басты мәселелерге баға берілген.
- Ақырында, **7-тарауда** саясаткерлер, мемлекеттік органдар, компаниялар мен KAZENERGY үшін әйелдердің қатысуына жол бермейтін кедергілерді жою және олардың энергетикадағы үлесін арттыру жөнінде бірқатар практикалық ұсынымдар келтірілген.

### 1.3 Әдіснама

Бұл сауалнаманың әдіснамасы басты төрт компонентке негізделген:

- 2016-2019 жж. аралығындағы қызметкерлер бойынша жыл сайынғы деректерді ала отырып, энергетика секторында жұмыс істейтін компаниялардың арасында корпоративтік адам ресурстары туралы сауалнама жүргізу (Қазақстанның энергетика секторында жұмыс істейтін 36 компания, зерттеудің әрбір жылы 55 мыңнан астам қызметкер қамтылды) (3-тарауды қараңыз);
- Қазақстан мен салыстырмалы тізімге енгізілген басқа елдердің ұлттық статистикалық деректерін талдау;
- Қазақстанның заңнамасы мен нормативтік-құқықтық базасына (2 және 6-тараулар) әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын ынталандыруға және олардың энергетика секторында және неғұрлым кең контексте жұмысқа орналасуы жолындағы кедергілерді жоюға қатысты әлемдік тәжірибеге (4 және 5-тараулар) шолу;
- Қазақстанда осы секторда тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету саласындағы алдыңғы қатарлы тәжірибе туралы толығырақ ақпарат алу мақсатында бірнеше компаниялармен сұхбат жүргізу (5-тарауды қараңыз).

Корпоративтік сауалнаманы өткізу және компания өкілдерімен сұхбат жүргізудің толық әдіснамасы төменде берілген.

### 1.3.1 Компаниялар сауалнамасы

Компаниялардың жұмыс күшін зерттеу Ergon тарапынан KAZENERGY-мен тығыз ынтымақтастықта жүргізілді. Сауалнама 2016-2019 жж. аралығындағы жұмыс күшінің бірқатар сипаттамалары бойынша толық сұрақтаманың негізінде жүргізілді<sup>2</sup>. Сауалнамаға қатысу үшін барлық KAZENERGY-ге мүше компаниялар мен басқа (KAZENERGY-мен келісілген) таңдалған энергетикалық компаниялар шақырылды. Шақырылған компаниялардың арасында Қазақстанның негізгі энергетикалық кіші секторларының барлығында жұмыс істейтін 80-нен астам шағын, орта және ірі жекеменшік және мемлекеттік кәсіпорындар болды.

Респондент компаниялардың арасындағы сауалнама 2019 жылдың маусым және шілде айларында өткізілді. Сауалнама барысында жалпы алғанда 36 компания жұмыс күші туралы мәлімет берді, дерек жинаудың әрбір жылы 55 мыңнан астам қызметкер қамтылды. Зерттеу іріктемесінің түйіні 1-кестеде келтірілген.

Бұл іріктемені ұлттық және салалық деңгейлерде толық репрезентациялық деп санауға келмесе де, ол Қазақстанның энергетика секторына 2016-2019 жж. аралығында ауқымды көрініс береді. Ол қызметін өңірлік деңгейде жүзеге асыратын компанияларды және қызметкерлер саны мен қызмет саласы әртүрлі жеке және мемлекеттік меншіктегі кәсіпорындарды (штат саны 20-дан аз мамандандырылған сервистік компаниялардан бастап ірі трансұлттық корпорацияларға дейін – Қазақстанда әртүрлі қызмет түрлерін жүзеге асыратын 7500-ден астам қызметкері бар) қоса алғанда, негізгі энергетикалық кіші секторлардың (мұнай және газ, электрэнергетика, жаңартылатын энергия көздері, көмір өндіру) көпшілігін қамтиды. Демек, компаниялар сауалнамасы барысында жасалған негізгі қорытындыларды жалпы алғанда Қазақстанның энергетика секторы бойынша төмендегідей жалпылаған жөн.

1-кесте: Компаниялар сауалнамасы

Кіші сектор	Компаниялар	Қызметкерлер (барлығы)			
		2016	2017	2018	2019*
Мұнай және газ	20	35599	33623	33679	32620
Электрэнергетика	9	15329	15214	15247	15411
Көмір өндіру	1	6424	6305	6486	6575
Жаңартылатын энергия көздері	6	342	335	317	319
<b>Барлығы</b>	<b>36</b>	<b>57694</b>	<b>55477</b>	<b>55729</b>	<b>55956</b>

\* 2019 ж. маусым айындағы жағдай бойынша.

Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

Алайда, кіші секторлардың барлығы туралы сенімді қорытынды жасау үшін сауалнама іріктемесі жеткіліксіз. Атап айтқанда, іріктемеге тек бір көмір өндіруші компания (шамамен 6500 қызметкер) кіреді, ал жаңартылатын энергия көздері саласында жұмыс істейтін алты компанияның үлесіне

<sup>2</sup> Респондент компаниялар 2016, 2017 және 2018 жылдардағы жұмыс күші туралы жылдық деректерді, сондай-ақ 2019 жылдың 1 тоқсанындағы және/немесе 2 тоқсанындағы салыстырмалы деректерді берген.

зерттеудің әрбір жылында 350-ден кем қызметкер тиеді. Осылайша, іріктеме жалпы алғанда энергетика секторы туралы және белгілі бір дәрежеде мұнай-газ және электрэнергетика кіші секторлары туралы қорытынды жасау үшін жақсы негіз береді. Екінші жағынан, іріктеме көмір өндіру және жаңартылатын энергия көздері кіші секторларындағы әйелдердің рөлі туралы кеңірек қорытынды жасау үшін жеткіліксіз.

Осы есепте ұсынылған қорытындылар компаниялардың агрегатталған деректерін талдаудың негізінде жасалған. Бұл талдау нысаны осы сектордағы жұмыспен қамту туралы жалпы көрініс беру үшін, сондай-ақ компаниялар деректерінің құпиялылығын қорғау үшін қолайлы болып табылады.

### 1.3.2 Энергетикалық компаниялармен сұхбат

Осы секторда жұмыс істейтін әйелдердің мүмкіндіктері мен іс жүзіндегі қиындықтары туралы қосымша сапалы ақпарат Karachaganak Petroleum Operating BV (КПО) базасында 2019 жылы маусым айында ұйымдастырған «KAZENERGY Қауымдастығы «Әйелдер энергетика клубының» (ӘЭК) Атқарушы комитетінің мәжілісінде және 2019 жылғы 25 қыркүйекте Қазақстанның Энергетикалық апталығы аясында Нұр-Сұлтан қаласында өткен IV ӘЭК форумы кезіндегі талқылаулар барысында жиналды.

2019 жылғы маусым мен қазан айлары аралығында Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдерді жұмыспен қамту саласындағы озық тәжірибе мысалдарын жинау үшін KAZENERGY мүше-компанияларымен бірнеше сұхбат өткізілді. Бұл компаниялар сауалнамаға берілген жауаптарда және осы компаниялармен және KAZENERGY-мен өткізілген консультациялардың барысында көрсетілген озық тәжірибелердің мысалдарын ұсыну үшін олардың сұхбатқа ерікті түрде қатысуы негізінде анықталды.

## 2. Әйелдердің жұмысқа орналасуы мен көшбасшылығы Қазақстанның энергетика секторы үшін неліктен маңызды

Тұрақты және жан-жақты даму әйел және ер адамдар үшін білім беру, жұмыспен қамту және экономиканың барлық секторларында басшылық лауазымдарға қол жеткізу саласында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге негізделген. Жыныс бойынша кемсітуді тоқтату және әйелдердің экономикаға неғұрлым тең құқылы қатысуындағы кедергілерді азайту – бұл тек іргелі адам құқықтарының мәселесі ғана емес, сонымен қатар анағұрлым орнықты әрі тұрақты өсуді қамтамасыз етудің жолы: әйелдер мен қыздар әлем халқының жартысын, демек, әлемнің экономикалық және әлеуметтік әлеуетінің де жартысын құрайды. Сақталып отырған гендерлік теңгерімсіздікке байланысты адам әлеуетін дамытуға жұмсалатын экономикалық шығындар мен шығыстар қаншалықты елеулі болса, макроэкономикалық деңгейде де, кәсіпорындар деңгейінде де оны жоюдың нәтижесінде қол жеткізіле алатын әлеуетті пайда соншалықты елеулі болмақ. Сондықтан, энергетика сияқты маңызды секторларда әйелдердің жұмысбастылығы мен көшбасшылығының деңгейін арттыру үкімет пен энергетика саласының компаниялары үшін басым міндет болып табылады.

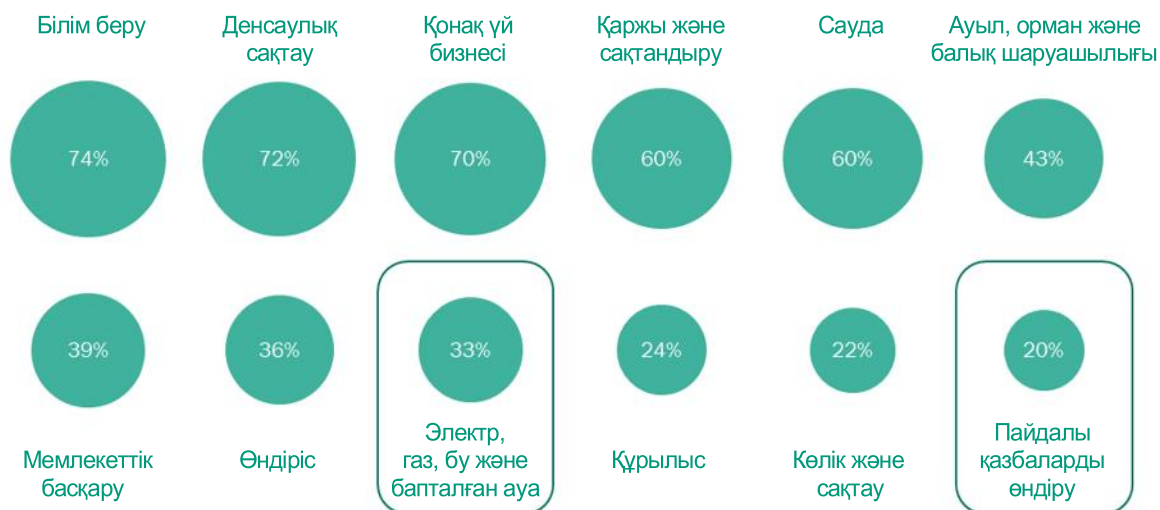
### 2.1 Ұлттық мәнмәтін: әйелдерді жұмыспен қамту және білім беру

Қазақстандағы жұмыс күшінің құрамындағы гендерлік алшақтық төмен; әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейі ЭЫДҰ бойынша 62%-ды құрайтын орташа көрсеткішпен салыстырғанда (ЭЫДҰ, 2017) салыстырмалы түрде жоғары (61%). Дегенмен, әйелдер мен ерлер үшін еңбек нарығындағы нәтижелерде әлі де маңызды айырмашылықтар бар. Әйелдердің үлесі энергетика сияқты неғұрлым жоғары еңбекақы төленетін секторларда бұрынғысынша жеткіліксіз, ал «дәстүрлі түрде әйелдердікі» болып саналатын, әдетте денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер, білім беру және қонақ үй ісі сияқты неғұрлым төмен ақы төленетін секторларда шамадан тыс көп болып отыр (1-диаграмма). Бұл еңбекке ақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың 34% деңгейінде сақталуына ықпал етеді (Статистика комитеті, 2018g), мұны Қазақстан үкіметі энергетика секторын қоса алғанда өнеркәсіп салаларындағы жоғары ақы төленетін жұмыс орындарында ер адамдардың жұмыспен қамтылу деңгейінің пропорциясыздығымен түсіндіреді (Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2016). Компаниялардың тіркеу деректеріне сүйенсек, бүкіл экономикада қызметкерлер саны 250-ден асатын компаниялардың тек 18%-інде ғана басшы лауазымдарда әйелдер бар екен (Статистика комитеті, 2019с).

Білім алу саласын таңдау кезінде әйелдер мен қыздарға әдетте денсаулық сақтау және білім беру сияқты негізінен «әйел затына тән» салаларға көбірек бағыт беріліп, дәстүрлі түрде ер адамдар басым болатын энергетика сияқты секторларға аз дәрежеде бағыт берілетіні де еңбек нарығындағы осы нәтижелермен үндеседі. Дегенмен, Қазақстанда білім беру саласында гендерлік теңдіктің жоғары деңгейі байқалады: 2018 жылы жоғары білім беру саласындағы студенттер арасында қыздар мен ұлдар санының жалпы арақатынасы 67,04 қыз бен 54,68 ұлды құрады (Статистика комитеті, 2019b). Әйелдер кәсіби білім алатын оқушылардың 47%-ын, магистрлік бағдарламалар бойынша оқитын студенттердің 60%-ын және докторлық дәреже алатын студенттердің 71%-ын құрайды (Статистика комитеті, 2019b). Алайда, білім деңгейіне қатысты бұл нәтижелер неғұрлым жоғары еңбекақы төленетін секторларда тең құқылы қатысуда көрініс таппайды, ал әйелдер бұрынғысынша көбінесе

оқу бітірген соң ғылым мен технологиялар саласында емес, дәстүрлі «әйелге тән» қызмет салаларында жұмыс істеуге алып келетін оқу салаларын таңдайды.

1-диаграмма: Қазақстанның негізгі экономика секторларындағы әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі



Ескерту: деректер осы секторлардағы/салалардағы жалпы (тікелей және жанама) жұмыспен қамтуға қатысты. Пайдалы қазбаларды өндіру мұнай мен газ өндіруді және өңдеуді қамтиды, бірақ онымен шектелмейді. Дереккөз: Статистика комитеті, 2018а.

## 2.2 Ұлттық заңнамадағы гендерлік теңдікті ілгерілету міндеттемелері

Экономиканың барлық секторларында әйелдердің экономикалық интеграциялануына ықпал ететін саясат өнімділіктің де, макроэкономикалық өсудің де келешегін жақсартса, сақталып отырған гендерлік теңсіздік ұлттық экономикалық көрсеткіштерге теріс әсер етеді (мысалы, Cuberes et al, 2017; ЭЫДҰ, 2017; ДЭФ, 2015). Әйелдер мен ерлер еңбек нарықтарына тең шарттармен қатысқанда үкімет пен компаниялар барлық секторларда халық арасындағы қолжетімді білікті кадрлардың барынша кең шеңберіне қол жеткізіп, жынысына қарамастан барлық адамдар өз білімі мен дағдыларын барынша тиімді пайдалана алады<sup>3</sup>.

Гендерлік теңдікке деген негіздік адам құқығын (халықаралық құқыққа сәйкес қабылданған міндеттемелерді қоса алғанда) және онымен байланысты экономикалық тиімділіктерді мойындау белгісі ретінде Қазақстан үкіметі әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді қолдайтын ауқымды заңнамалық және нормативтік-құқықтық базаны қалыптастырды. Негізгі құжаттарға келесілер жатады:

- **Қазақстан Республикасының Конституциясы (1995)** әртүрлі белгілер бойынша, оның ішінде жыныстық белгісі бойынша кемсітушілікке тыйым салады. Конституция, сондай-ақ, еңбек қызметінің еркіндігін, еркін кәсіп таңдауын, қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай

<sup>3</sup> 4-тарауда әйелдердің еңбек нарығына неғұрлым кең қатысуын қолдауға және энергетиканы қоса алғандағы экономиканың барлық секторларында әйелдерді жұмыспен қамту жолындағы кедергілерді жоюға бағытталған заңнамалық және саяси бастамаларға қатысты халықаралық тәжірибеге егжей-тегжейлі шолу жасалған.

келетін лайықты еңбек жағдайларына деген құқықты және ешқандай кемсітушіліксіз сыйақы алуға деген құқықты көздейді.

- **Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы заң (2009)** жыныстық белгісі бойынша кемсітушілікке тыйым салады және жұмыспен қамту саласында әйелдер мен ерлердің тең мүмкіндіктерін (оның ішінде жұмысқа қабылдауға, еңбек жағдайларына, қызметте алға жылжуға және оқытуға қатысты) көздейді.
- **Еңбек кодексі (2015)** жұмыспен қамту саласында әйелдерге қатысты кемсітушілікке тыйым салады және құндылығы бірдей еңбек үшін тең ақы төлеуді көздейді. Кодекс икемді еңбек жағдайларын және қашықтықтан жұмыс істеуді көздейді, сонымен қатар жұмыс істейтін ата-аналарға жүктілік пен босану, бала асырап алу және бала күтіміне байланысты демалыстар сияқты бірқатар жеңілдіктерді қамтамасыз етеді. Еңбек кодексі әйелдер еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыстар тізбесімен толықтырылады. Бұл тізбе әйелдердің осы кәсіптерге қол жеткізуін кеңейту мақсатында Қазақстан үкіметі жүргізіп отырған реформалардың мәні болған (б.1 қараңыз).
- **Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы** (Ұлттық іс-шаралар жоспары шеңберінде іске асырылатын) мемлекеттік гендерлік саясаттың негізгі мақсаттарын айқындайды. Тұжырымдама келесідей нақты мақсаттарды қамтиды:
  - жоғары табысты және техникалық секторлар үшін әйелдердің кәсіби дайындыққа қатысуын кеңейту;
  - дәстүрлі емес кәсіптермен айналысатын әйелдерге қатысты кемсітушілікпен күрес; және
  - белгілі бір жұмыс түрлерінде/мамандықтарда жұмыс істейтін әйелдер үшін заңнамалық тыйымдарды жою немесе азайту.

*Тұжырымдама* әйелдердің шешім қабылдау деңгейіндегі үлесін арттыру саласында асқақ мақсаттар қояды, бұл атқарушы, өкілді және сот органдарында, мемлекеттік, квазимемлекеттік және корпоративтік секторларда шешімдер қабылдау деңгейінде әйелдердің үлесін 2020 жылға қарай 22%-ке дейін, 2023 жылға қарай 25%-ке дейін және 2030 жылға қарай 30%-ке дейін ұлғайтуға бағытталған.

- **Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын іске асыру бойынша ұлттық іс-шаралар жоспары (бірінші кезең 2017–2019 жж.)** Тұжырымдаманың мақсаттарын орындауға бағытталған негізгі бастамаларды қамтиды, олардың ішінде:
  - әйелдер мен ерлерді басшы лауазымдарға тағайындау туралы жыл сайынғы есептілік;
  - алдыңғы қатарлы халықаралық тәжірибеге негізделген жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімге қол жеткізу тәсілдері бойынша оқыту;
  - гендерлік аспектілерді ескеретін секторлық (қайта) оқыту, оның ішінде жүктілікке және босануға байланысты демалыстан/жұмыстағы үзілістерден кейін жұмысқа оралатын әйелдердің (қайта) дайындықтан өтуіне жәрдемдесу; және
  - әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыстар тізбесін қайта қарау.

Қазақстан, сондай-ақ, мемлекетті әйелдердің құқықтарын қорғауға және кемсітпеушілік қағидаттарының сақталуын қамтамасыз етуге міндеттейтін Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияны (ӘКЖК) және Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы №100 және Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы №111 ХЕҰ Конвенцияларын ратификациялады. ӘКЖК-ның орындалуы туралы өзінің соңғы баяндамасында үкімет «Қазақстанда ерлер мен әйелдердің бірдей еңбегі үшін бірдей ақы төлеу адам құқықтарын іске асыру саласының негізін қалайтын бағыт [ретінде]» қамтамасыз етуге бейілділігін растады» (Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2018).

**Жалпы алғанда, жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуде энергетикалық компанияларды және саясатты қалыптастыруға жауапты тұлғаларды қолдайтын (және кейбір дәрежеде оларға талаптар қоятын) берік құқықтық негіз бар, бұл ретте әйелдердің дәстүрлі емес мамандықтар мен басшы лауазымдарға қатысуын кеңейтуге ерекше назар аударылады.** Осы зерттеудің нәтижелері көрсетіп отырғандай (3-тарауды қараңыз), соңғылары Қазақстанның энергетика секторы үшін басты мәселе болып қалып отыр.

### 2.3 Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдер

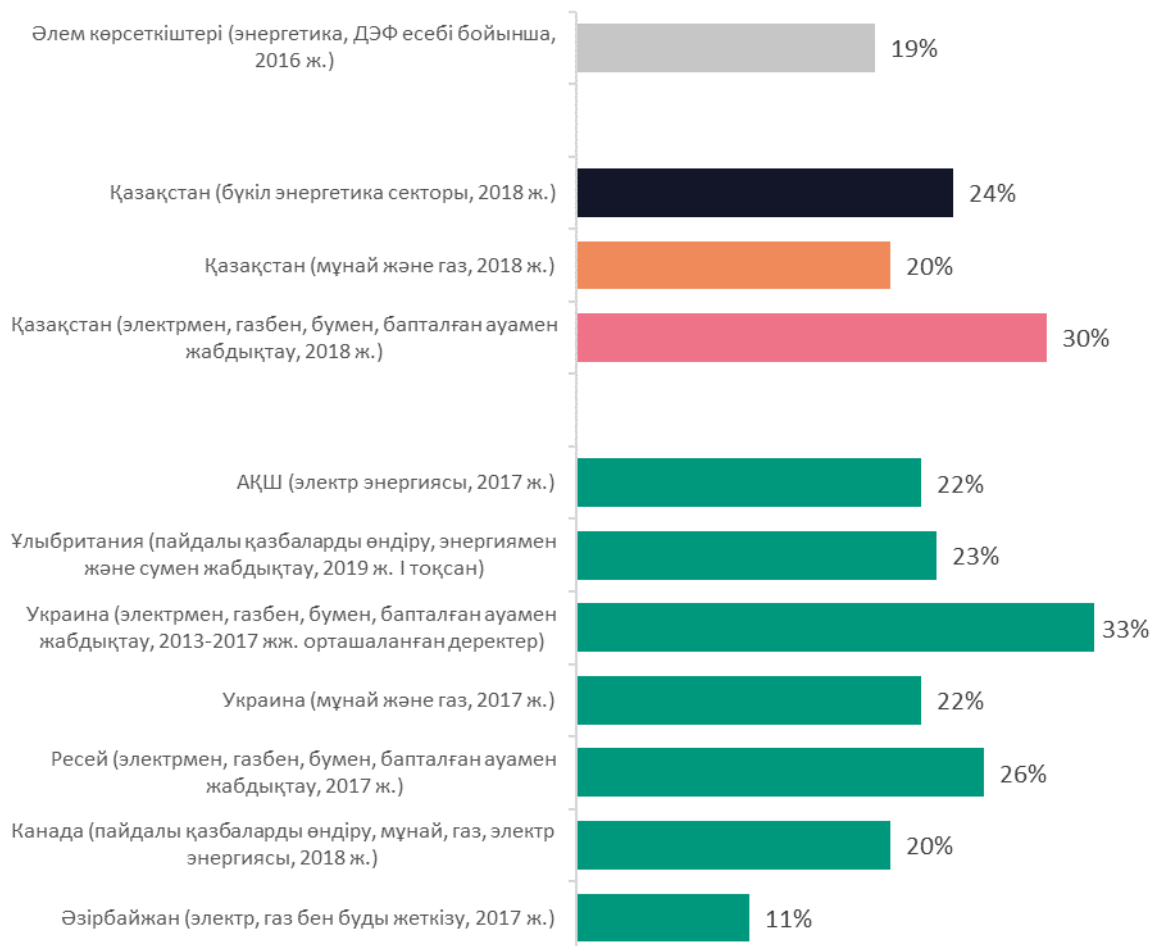
Жалпы жұмыспен қамтылған халықтың ішіндегі әйелдердің үлесі тұрғысынан Қазақстанның энергетика секторы халықаралық көрсеткіштерден тиімді ерекшеленеді (2-диаграмма). ДЭФ деректеріне сәйкес, әйелдер дүние жүзіндегі энергетика секторында жұмыс істейтіндердің бар болғаны 19%-ін құрайды. Ұлттық үкіметтердің экономика секторларын анықтау мен деректерді дезагрегациялау тәсілдеріндегі айырмашылықтар түрлі елдердің энергетика секторындағы әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейін салыстыруда қиындық туғызады. Соған қарамастан, Орталық Азиядағы және одан тыс жерлердегі энергия өндіретін басқа елдерге жасалған шолу көрсететіндей, энергетика саласында жұмыс істейтін әйелдердің үлесі 11%-дан (Әзірбайжан) 33%-ға дейін (Украина) құрайды және ұлттық секторлардың көпшілігінде жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесі 20% мен 25% аралығында екен. Әзірбайжанда (11%) және АҚШ-та (22%) электрмен және газбен жабдықтау кіші секторларының өзінде әйелдердің жұмыспен қамтылу көрсеткішінің төмендігіне қарамастан, мұнай мен газ өндіру мен басқа да өндіруші кіші секторлармен салыстырғанда (мысалы, Украинада 22%, Қазақстанда 20%) электрмен және газбен жабдықтау кіші секторларында қызметкерлер арасында әйелдердің үлесі тәуірлік көрінеді (мысалы, Украинада 33%, Қазақстанда 30%).

Қазақстанда әйелдер энергетика секторындағы барлық қызметкерлердің шамамен 24%-ын құрайды: бұл электрмен, газбен, бумен және бапталған ауамен айналысатын компаниялар қызметкерлерінің шамамен 30%-ы және мұнай және газ өндірісі саласында жұмыс істейтін компаниялардың барлық тікелей қызметкерлерінің шамамен 20%-ы (Статистика комитеті, 2018г)<sup>4</sup>. Бұл сандар бірқатар басқа энергия өндіруші елдердің көрсеткіштерінен біршама тәуірлік көрінсе де, әйелдер қазақстандық энергетика секторының жұмыс күшінде әлі де жеткіліксіз екені анық. Оның үстіне, осы зерттеудің нәтижелері бүкіл сала бойынша негізгі кәсіби санаттарда, атап айтқанда, неғұрлым жоғары ақы төленетін техникалық және өндірістік лауазымдарда, сондай-ақ басшылар мен жоғары басшылар арасында әйелдер үлесінің айтарлықтай аз екендігін көрсетеді. Сондықтан, дәстүрлі «ерлердің» кәсіптерінде (инженерлер мен басқа да техникалық қызметкерлер сияқты), сондай-ақ саладағы басшылық лауазымдарда әйелдердің үлесін ұлғайтуға ерекше назар аудара отырып, әйелдердің

<sup>4</sup> Бұл деректер кәсіпкерлік қызметпен айналысатын шағын компаниялардың қызметкерлерін және жұмысқа тікелей емес орналасқан қызметкерлерді (мысалы, өзін-өзі жұмыспен қамтамасыз етушілерді) қамтымайды.

Қазақстанның энергетика секторында қатысуын кеңейту үшін елеулі мүмкіндіктер мен перспективалар бар.

2-диаграмма: Энергетика секторындағы жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесі – әлем көрсеткіштері



Ескерту: өнеркәсіптік секторлардың ұлттық статистикалық сыныптамаларындағы айырмашылықтарға байланысты энергетика секторында салыстырмалы ұлттық деректерді/деректер көздерін табу қиынға соғады. Сондықтан, 2-диаграммада тек шамамен алынған көрсеткіштер көрсетілген. (Кіші) секторлар бойынша бөлудің қажетті деңгейі бар деректерді көрсету мақсаттарында Қазақстан бойынша деректер орташа және ірі кәсіпорындарда тікелей жұмыспен қамтуға қатысты ғана алынған.

Дереккөз: Статистика комитеті, 2018; HBS (Украина), 2019; Ұлыбритания Ұлттық статистика басқармасы, 2019; Росстат, 2018; Әзірбайжан Республикасының Мемлекеттік статистикалық комитеті, 2017; Канада Статистикалық басқармасы, 2018; АҚШ Энергетика министрлігі, 2017; ДЭФ, 2016

## 2.4 Энергетика секторында гендерлік алуантүрлілікті арттырудың экономикалық негіздемесі

Энергетика секторында гендерлік алуантүрлілікке ерекше назар аудару қажеттілігінің экономикалық негіздемесі өте айқын болып табылады. Барған сайын көбірек зерттеулер әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын, әсіресе олардың басшылық лауазымдардағы үлесін кеңейту арқылы компаниялар персоналды таңдаудағы кеңейтілген кадрлық резервке қол жеткізуден бастап



қаржылық және корпоративтік басқарудың тиімділігін арттыруға дейінгі бірқатар нақты артықшылықтарға ие бола алатынын көрсетеді (мысалы, Hunt et al, 2018).

**Әйелдердің жұмысқа орналасуын қолдау компаниялардың білікті кадрларға қол жеткізу мүмкіндіктерін кеңейтеді және саланың жұмыс күшіне деген сұранысын қанағаттандыруға көмектесе алады.** Үкіметтің бағалауы бойынша, бүгінде энергетика, мұнай және газ салаларындағы мамандар Қазақстандағы ең сұранысқа ие қызметкерлердің бірі болып табылады (Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2019). Сондықтан әйелдерді көбірек қызметке алу және қызметте сақтау сектордың дамуына және білікті қызметкерлердің зейнетке шығуына байланысты жұмыс күшінің тапшылығын азайтуға көмектесе алады (AHR, 2019). Осы саладағы әйелдердің саны өскен сайын компаниялар олардың арасынан өздеріне қажетті қызметкерлерді таңдай алатын жоғары білікті үміткерлер саны да өседі (Rick et al, 2017). Өздеріне қажетті мамандарды тек ер адамдардың арасынан іздейтін және жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ете алмайтын компаниялар білікті үміткерлердің елеулі бөлігін назарларынан тыс қалдырып, өздерін бағалы мамандардан шектей алады.

**Әйелдерді көбірек жалдайтын компаниялардың жергілікті қызметкерлерді жұмысқа қабылдауға және лайықты жұмыс беруші ретінде өз беделін нығайтуға мүмкіндіктері артады.** Энергетика секторында әйелдерді көбірек жұмыспен қамту компаниялардың жұмыс күшіндегі, оның ішінде жоғары басшылықтағы жергілікті қызметкерлердің үлесін арттыру жөніндегі күш-жігеріне жәрдемдесе алады (AHR, 2019; Rick et al, 2017).

Оған қоса, корпоративтік мәселелерде орнықты даму мен әлеуметтік жауапкершілік маңыздылығының өсіп келе жатқанын ескерсек, жұмыспен қамту саласындағы тең мүмкіндіктерді қолдау компанияның әлеуметтік жауапты кәсіпорын ретіндегі беделін нығайтуға және әйелдер мен ерлер үшін артықшылықты жұмыс беруші ретіндегі жайғасымын нығайтуға ықпал ете алады (ХЕҰ, 2019а; Rick et al, 2017). Әйелдердің жұмыспен қамтылуын қолдау саясатын енгізу де, мысалы, балаларға күтім жасау нұсқаларын немесе икемді еңбек жағдайларын ұсыну әйелдерді компанияда қалуға сендіріп, білікті кадрларды сақтап қалуға және компанияның қызметкерлерді жұмысқа қабылдау шығындарын азайтуға оң әсер етеді (AHR, 2019; Clerkin, 2017; Hunt et al, 2018; ХЕҰ, 2019а). Оның үстіне, зерттеулер балаларға күтім жасау нұсқаларын ұсынатын жұмыс берушілер жұмыстан қалуды қысқарту, зейін қойып жұмыс істеу, ынталандыру мен бейілділікті арттыру есебінен қызметкерлердің еңбек өнімділігін арттыратынын көрсетеді (мысалы, ХҚК, 2017).

#### Гендерлік теңдікке жоғары назар аударуға байланысты болатын бизнес артықшылықтары:

- Кадрлық резервтерді кеңейту есебінен үздік білікті мамандарға жеңілірек қол жеткізу
- Корпоративтік басқару мен қаржылық көрсеткіштерді жетілдіру
- Басқарушы топтарда тиімді шешімдер қабылдау
- Компаниядағы қызметкерлерді ұстау қалудың жақсартылған көрсеткіштері
- Анағұрлым инновациялық және тиімді ұжымдар
- Мүдделі тараптар мен жұртшылық арасында әлеуметтік жауапты компания ретіндегі беделді нығайту
- Орнықты даму саласындағы міндеттемелерге сәйкестік

**Гендерлік тұрғыдан аралас ұжымдар ең үздік шешімдерді қабылдайды әрі инновациялық болып келеді.** Әйелдер мен ерлер белгілі бір рөлдерге және бөлімдерге бөлінбеген кезде компаниялар жақсырақ жұмыс істейді. Зерттеулер көрсеткендей, біртекті топтар ағат пікір мен «топтық ойлауға» бейім келсе, әртекті топтар оларға қарағанда орнықтырақ әрі мәселелерді жан-жақты қарауға бейім келеді (Brogan, 2019; Hoogendorn et al, 2013; Hunt et al, 2018; Rick et al, 2017; Rock and Grant, 2016). Гендерлік теңдіктің теңдестірілген көрсеткіштері де инновациялардың

неғұрлым жоғары деңгейге көтерілуін ынталандыруы мүмкін. Құрамына зерттеулер мен талдамалар бөлімдері (R&D) кіретін 4000-нан астам компанияның қатысуымен жүргізілген зерттеулер барысында гендерлік алуантүрлілік деңгейінің жоғарылауымен бірге инновациялық талдамалар жасау ықтималдығы өсетіні анықталды (Díaz-García et al, 2014). Қызметін бүкіл әлем бойынша жүргізетін ағылшын-австралиялық «BHP Billiton» тау-кен компаниясы жасаған талдау нәтижелері көрсеткендей, компанияның инклюзивтілік деңгейі ең жоғары 10 нысанының қауіпсіздік, өндіріс пен экономикалық тиімділік көрсеткіштері компания бойынша орташа көрсеткіштен кем дегенде 15% жоғары болған (Hume, 2017).

**Компаниялар басшылық лауазымдарда әйелдер көбірек болғанда тиімдірек жұмыс істейді.**

Әйелдердің жоғары басшылыққа қатысуының уәждемені, командалық жұмыс пен ынтымақтастықты жақсартып, өнімділік пен операциялық пайданы арттыруға әкелетініне сенімді дәлелдер бар. Неғұрлым толық соңғы зерттеулердің бірінде 91 елдегі 20 мыңнан астам компания қызметінің нәтижелері талданған болатын. Талдау деректері басшылық лауазымдардағы әйелдердің 30%-дық үлесі (бас директор, директорлар кеңесінің мүшелері мен басқарудың жоғары буынына жататын басқа да лауазымдар) пайдалылықтың 15%-ға ұлғаюына әкелгенін көрсетеді (Noland et al, 2016). Сол сияқты, жақында өткізілген McKinsey зерттеуі көрсеткендей, басшылығының арасында гендерлік алуантүрлілік бойынша жетекші орындардағы компаниялардың қаржылық қайтарымы саладағы орташа көрсеткіштерге қарағанда 21% артық болып отыр (Hunt et al, 2018). Компания басшылығы құрамының алуан түрлілігі мен тиімділігі арасындағы бұл сындарлы байланыс өндіруші/энергетика секторы контекстінде анықталды (мысалы, WIM-Canada, 2016).

Коммерциялық пайданың басқарудың жоғары буынында әйелдердің бар болуына байланысты болуы әйелдердің ерлерден асып түсетінін білдірмейді. Шамасы, ең бастысы – басшылық құрамындағы *алуантүрлілік* болса керек; мұндай пайдаға қол жеткізу үшін жоғары басшылардың қатарына әйелді кіргізіп қойған жеткіліксіз.

**Энергетика секторында көшбасшылықтың гендерлік алуан түрлілігі үлкейген сайын ол акционерлер пайдасының өсуіне алып келе алады.** Әлемдегі ең ірі (табыс деңгейі бойынша) 200 энергетикалық компания бойынша Ernst and Young (EY) тарапынан жүргізілген талдау көрсеткендей, басшы лауазымдардағы әйелдер санының өсуі қаржылық көрсеткіштердің жақсаруына алып келеді. Басқарушы буын құрамының гендерлік алуан түрлілігі тұрғысынан әлемдегі ең ірі 20 энергетикалық компания рейтингі ең төмен 20 компаниямен салыстырғанда 1,07%-ға жақсырақ акционерлер үшін меншікті капитал табыстылығын (МКТ) көрсетті. Энергетикалық компаниялар активтерінің елеулі болатынын ескерсек, ақшалай баламада 1,07% айырмашылық бірнеше миллион долларға тең бола алады. Меншікті капиталдың табыстылығы көптеген кәсіпорындардың ең жоғары табысы реттеуге жататын энергетика секторында ерекше маңызды, демек, тиімді қызмет МКТ-ң өсуіне әкеле алады (EY, 2016). Ұқсас нәтижелер басқа дереккөздерде де кездеседі (мысалы, Beck және Pánczél, 2018; Clerkin, 2017; Eastman et al, 2016; Hunt et al, 2018).

**Басқарма кеңесінің құрамы гендерлік тұрғыдан алуан түрлі компаниялар қоғам мен инвесторлардың тиімді корпоративтік басқаруға деген өсіп келе жатқан сұранысын қанағаттандыруға жақсырақ дайындалған.** Басшылықтың осы деңгейіндегі зерттеулер кем дегенде үш әйел қатысқан директорлар кеңестерінде коммуникациялардың жақсаратынын, корпоративтік этика кодексіне бейілділік артатынын және оның жүзеге асырылуын басқару және бақылау стратегиясының өлшемдері жетілдірілетінін көрсетеді (Brown et al, 2002). Жаһандық инвесторлар энергетикалық компаниялардан құрамы гендерлік тұрғыдан алуан түрлі басқарма кеңестерін қалыптастыруға және гендерлік аспектілер бойынша ақпаратты ашуға бағытталған күш-жігерлерін көрсетуде ашығырақ болуды барған сайын жиірек талап етеді (AHR, 2019). Мысалы, ХҚК-

ң 2-ші қызмет стандарты және ЕҚДБ-ң 2-ші тиімділік талабы кемсітпеушілікке қатысты және ерлер мен әйелдерге жұмысқа орналасуға тең мүмкіндіктер беруге қатысты нормаларды қамтиды.

### 3. Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдер: компаниялар сауалнамасының нәтижелері

Компаниялар сауалнамасының нәтижелері 2016-2019 жылдар аралығындағы кезеңде Қазақстанның энергетика секторында әйелдер қатысуының егжей-тегжейлі көрінісін береді. Нәтижелер Қазақстанда жұмыс істейтін 36 энергетикалық компаниядан құралған іріктеменің жұмыс күші туралы деректеріне негізделген және қызметкерлердің 55 мыңнан астам орташа жылдық санын қамтиды.

Осы тарауда баяндалған қорытындылар негізінен жылдық деректері толық ең соңғы жыл – 2018 жылдың деректеріне сүйенеді. Басқа зерттеу жылдарының статистикасы уақыт өткен сайынғы өзгеріс динамикасы аса маңызды болған жағдайларда ғана енгізілген. Алайда, көпшілік жағдайларда жұмыс күші туралы деректер түрлі жылдары айтарлықтай өзгермейді.

#### 3.1 Жұмыс күші құрамындағы әйелдер



##### Секторда әйелдердің үлесі жеткіліксіз

- Әйелдер жұмыс күшінің жалпы санының шамамен 25%-ін құрайды.
- Әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі 2016-2019 жылдары салыстырмалы түрде тұрақты деңгейде сақталып, елеусіз азаю нышанын білдірді.
- Жұмыс күші құрамындағы әйелдер үлесі кіші секторлар (мұнай және газ, электр қуаты, көмір өндіру, жаңартылатын энергия көздері) арасында салыстырмалы сипатқа ие.

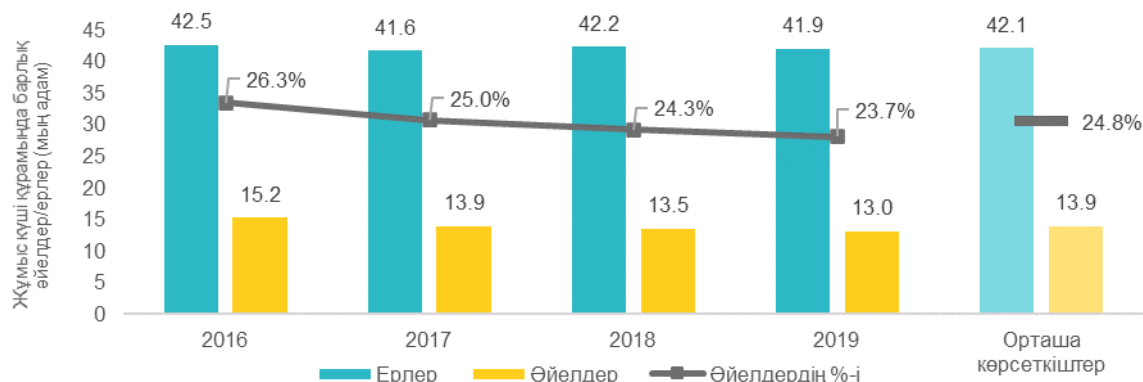
**Жалпы, әйелдер іріктемеге енген компаниялардың барлық қызметкерлерінің төрттен бір бөлігін құрайды. 2016-2019 жж. аралығында** зерттеу іріктемесіне енген энергетикалық компанияларда 13 901 әйел мен 42 055 ер адам жұмыс жасады, демек жалпы жұмыспен қамтылған әйелдердің орташа үлесі – 24,8% (3-диаграмма). Сауалнама жүргізу кезеңінде жұмысбасты әйелдердің жалпы саны 2016 жылғы 15 196-дан 2019 жылғы маусым айының соңындағы 13 022-ге дейін біршама азайып, әйелдер санының қысқаруы 14,3%-ды, ал мамандардың таза шығыны 2 174 әйелді құрады<sup>5</sup>. Салыстыратын болсақ, ер қызметкерлердің жалпы саны аталмыш кезеңнің ішінде салыстырмалы түрде тұрақты болды. Нәтижесінде іріктеме бойынша жұмыспен қамтылғандардың жалпы санында әйелдердің үлесі 2016 жылғы 26,3%-дан 2019 жылғы маусымның соңындағы 23,7%-ға дейін қысқарды.

Төрт жылдық кезең жұмыспен қамтудың ұзақ мерзімді үрдістері туралы мәнді қорытынды жасау үшін жеткіліксіз болса да, сауалнама деректері оң жағдайда әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі бірқалыпты болып қалатынын және нәтижесінде сектордағы жұмыс күшінің құрамында әйелдер үлесі тұрақты жеткіліксіз деңгейде сақталатынын көрсетеді. Теріс жағдайда бұл деректер осы сектордағы жұмыспен қамтылған әйелдер үлесінің ықтимал азаю үрдісін көрсетеді (сондай-ақ 3.6 қараңыз).

<sup>5</sup> 2018 және 2019 жылдардағы деректер бойынша жұмыс күшінің құрамындағы әйелдер үлесінің кері өзгеруі 2016 жылдың базалық деңгейімен салыстырғанда статистикалық мәнге ие ( $p < 0,05$ ) болып табылады (нақты белгіленген деңгейлері бар сызықтық үлгі).

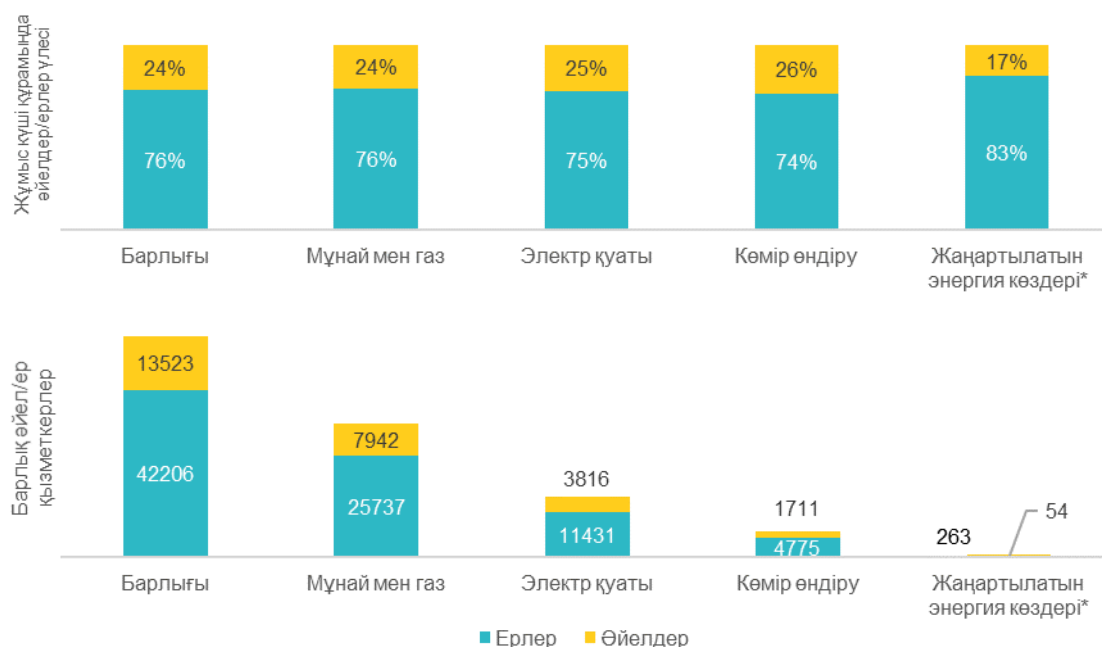
**Жұмыс күшінің жалпы санындағы әйелдердің жеткіліксіздігі барлық кіші секторларда тұрақты түрде сақталып келеді. 2018 жылғы (жылдық деректері толық ең соңғы жыл) сауалнама деректеріне сәйкес, әйелдер мұнай және газ кіші секторындағы барлық қызметкерлердің 24%-ын, электр кіші секторында – 25%, көмір өндіру кіші секторында – 26% және жаңартылатын энергия көздері кіші секторында – 17% құрайды (4-диаграмма)<sup>6</sup>. Бұл деректер жұмыс күшінің құрамындағы әйелдердің жеткіліксіздігі барлық негізгі кіші секторларды қоса алғанда қазақстандық энергетика секторындағы компаниялар үшін өзекті мәселе болып табылатынын көрсетеді.**

3-диаграмма: Жұмыс күші құрамындағы әйелдер мен ерлер, 2016-2019 жж.



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

4-диаграмма: Кіші секторлар бойынша бөлінген жұмыс күші құрамындағы әйелдер мен ерлер (2018 ж.)



\* Іріктемеде жаңартылатын көздердің үлесіне небәрі 317 қызметкер тигендіктен бұл кіші сектор бойынша кеңірек әрі әлдеқайда жалпыланған деректер беру үшін жеткіліксіз негіз болып табылады.

<sup>6</sup> Алайда, көмір өндіру және жаңартылатын энергия көздері кіші секторларына қатысты зерттеу іріктемесінің шектеулілігі туралы 1.3-тарауға (Әдіснама) назар аударыңыз.

Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

## 3.2 Басқарудағы әйелдер



**Қазақстандағы энергетикалық компаниялар өздерінің басшылықтарында әйелдердің дарындары мен жоғары біліктілігін пайдалану мүмкіндігін пайдаланбай отыр:**

- Әйелдердің үлесіне барлық басшы лауазымдардың 19%-і тиеді (жұмыс күшінің жалпы құрамындағы 24%-пен салыстырғанда).
- Әйелдер директорлар кеңесі мүшелерінің 17%-ін және жоғары басшылардың 12%-ін құрайды.
- Директорлар кеңестері мен жоғары басшылығы толығымен ер адамдардан тұратын компаниялардың саны өте аз.
- Техникалық және өндірістік салаларда басшы әйелдер байқарлықтай жетіспейді.

**Әйелдер жұмыс күшінің жалпы санының 24%-ын құрайтындығына қарамастан (2018 жылы), олар барлық басшы лауазымдардың 19%-ын ғана алып отыр** (5-диаграмма). 2018 жылғы сауалнама деректеріне сәйкес, жалпы алғанда 6 577 ер адам өз компанияларында басшылық лауазымдарда (директорлар кеңесінің мүшелері, жоғары басшылар немесе орта буындағы «функционалдық» басшылар ретінде) жұмыс істейді<sup>7</sup>. Әйелдердің үлесіне барлық басшылық лауазымдардың 1 592-ы, яғни 19%-ы тиеді. Демек, басшылықтағы әйелдердің үлесі ерлермен салыстырғанда ғана емес, сонымен қатар әйелдердің жалпы жұмыс күшіндегі үлесімен (24%) салыстырғанда да төмен. Іс жүзінде, еркек жынысты барлық қызметкерлердің 16%-ы қандай да бір басшылық лауазымдарда жұмыс істесе, басшы болып табылатын немесе басшылық лауазымда жұмыс істейтін әйелдердің үлесі іріктемедегі барлық әйелдердің 12%-ынан кем.

Әйелдердің директорлар кеңестері мүшелерінің арасындағы үлесі одан да үлкен алаңдаушылық туғызады. **Директорлар кеңестеріндегі әйелдердің үлесі бар болғаны 17%-ті құрайды және өте аз компанияларда олардың құрамында әйелдер мүлдем жоқ** (5 және 6-диаграмма). Іріктемедегі директорлар кеңесі бар компаниялардың (барлығы 12 компания) директорлар кеңестерін құрайтын 66 мүшенің 11-ы ғана әйел (17%). 2018 жылғы деректер бойынша, 12 компанияның 4-інде (33%) директорлар кеңесі толығымен ер адамдардан тұрады.

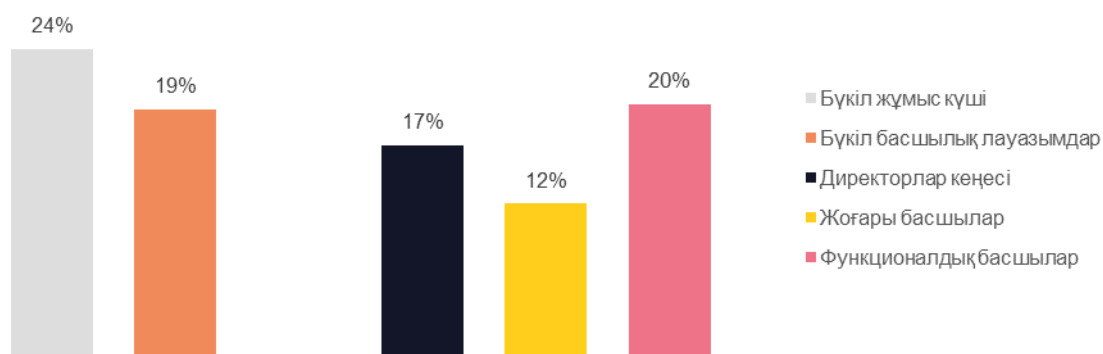
**Жоғары басшылықтың құрамындағы әйелдердің үлесі де үлкен емес – 2018 жылы бар болғаны 12%** (5 және 7-диаграмма). 2018 жылы іріктемедегі тәуелсіз жоғары басшылық командалары бар 35 компанияда әйелдер 414 орынның 50-ын (12%) иеленген. Жалпы алғанда 35 компанияның 14-ында жоғары басшылықтың құрамында әйелдер жоқ.

<sup>7</sup> Компаниялар сауалнамасының мақсаттарында «директорлар кеңесі» деген термин тәуелсіз директорларды қоса алғанда директорлар кеңесінің және/немесе бақылау (қадағалау) кеңесінің барлық мүшелерін қамтиды.

«Жоғары басшылыққа» президент, бас директор, Басқарма төрағасы, бірінші басшылардың орынбасарлары, заңды тұлға ретінде тіркелген филиалдар мен өкілдіктердің басшылары жатқызыла алады. Жоғары басшылық, сондай-ақ, Басқарма құрамына кірмейтін тұлғалар (мысалы, вице-президенттер, атқарушы директорлар, басқарушы директорлар және т.б.) мен заңды тұлғалардың оқшауланған құрылымдық бөлімшелері болып табылатын филиалдар мен өкілдіктердің басшыларын қамти алады.

«Функционалдық басшылар» Басқарманың құрамына кірмейтін, ұйымдық құрылымдағы жоғары басшылықтан төмен тұратын басқарудың келесі деңгейіне жатады (мысалы, департаменттердің/өндірістік нысандардың басшылары).

5-диаграмма: Басшылық лауазымдардағы әйелдер, шолу (2018 ж.)

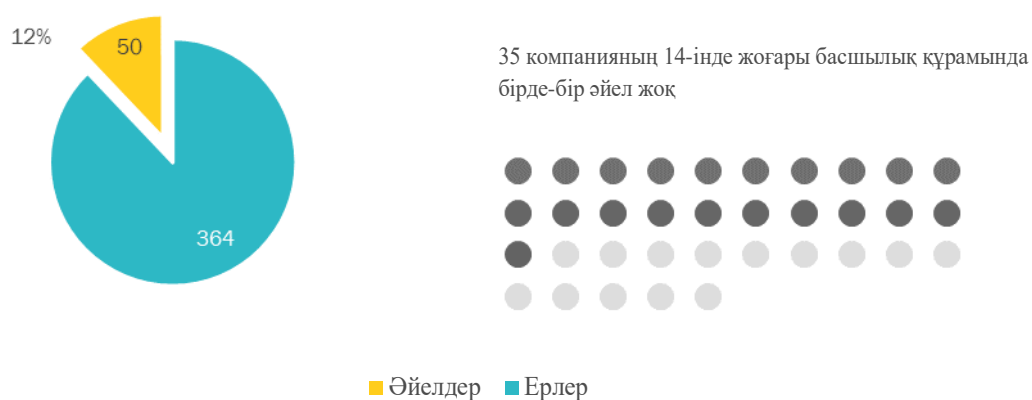


Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

6-диаграмма: Директорлар кеңесі құрамындағы әйелдер (2018 ж.)



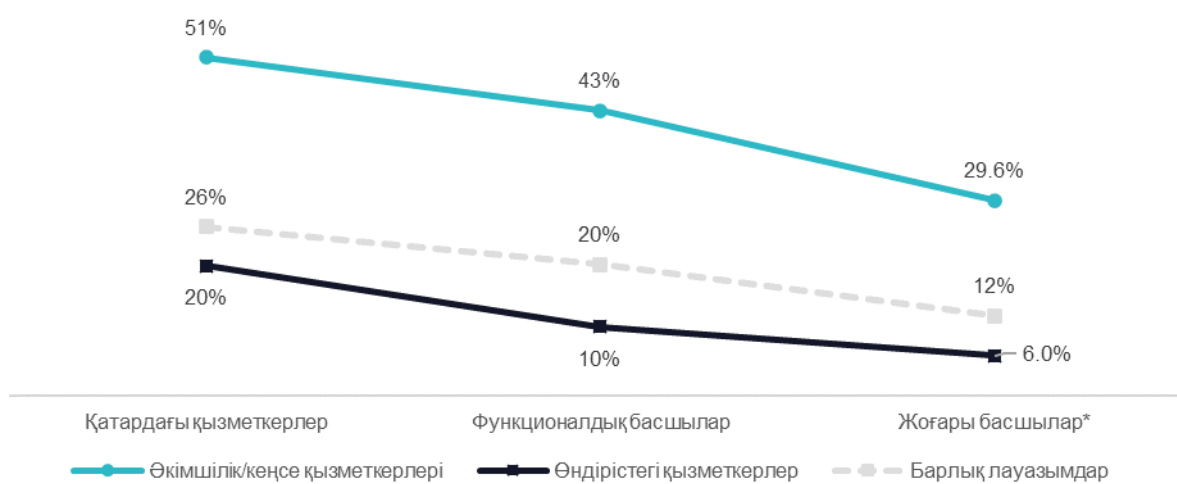
7-диаграмма: Жоғары басшылық құрамындағы әйелдер (2018 ж.)



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

**Әйелдердің үлесі техникалық және өндірістік функцияларға байланысы бар басшылық лауазымдарда әсіресе төмен (8-диаграмма).** Басшылықтың барлық деңгейлерінің арасында әйелдер техникалық және өндірістік лауазымдармен салыстырғанда іскерлік және әкімшілік лауазымдарда айтарлықтай үлкен үлеске ие (3.3 қараңыз). Мұндай үрдіс әсіресе басқару лауазымдарына қатысты айқын көрінеді.

8-диаграмма: Кәсіби санаттар бойынша басшы лауазымдардағы әйелдер (2018 ж.)



\* Компаниялардың көпшілігі жоғары басшылық деңгейінде әкімшілік-басқару және өндірістік санаттар арасында айырмашылық жасамайды. Осы себепті, кәсіби санаттар бойынша жоғары басшылықтағы әйелдер үлесінің бағаламалары барлық ер және әйел жынысты функционалдық басшыларды (сәйкесінше) барлық ер және әйел жынысты жоғары басшылардың жалпы санына шаққандағы кәсіби санаттар бойынша бірдей бөлу қағидатын қолдану негізіндегі шамамен алынған бағаламалар болып табылады.

Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

Әйелдер техникалық және өндірістік функцияларды орындайтын қатардағы қызметкерлердің жалпы санының 20%-ын құраса да, олардың үлесіне өндірістегі функционалдық басшылардың тек 10%-ы тиеді. Оған қарағанда, әйелдер әкімшілік-басқару салаларындағы функционалдық басшылардың 43%-ын құрайды; алайда, бұл сан сол әкімшілік-басқару салаларындағы қатардағы қызметкерлер арасындағы әйелдер үлесінің азаюын айқын көрсетеді (51%)<sup>8</sup>.

Бұл деректер қайтадан әйелдердің орта буын басшы лауазымдарына (функционалдық басшылар) және әсіресе жоғары басшылық лауазымдарына жылжуы жолындағы кедергілерді көрсетеді. Деректерге сүйенсек, әйелдердің үлесі қызметкерлердің жалпы құрамында (персоналды басқару, сатылым мен маркетинг, юриспруденция мен заңнаманың орындалуын бақылау сияқты әкімшілік-басқару салаларында, сондай-ақ әкімшілік қызметкерлер арасында) салыстырмалы түрде жақсырақ

<sup>8</sup> Жоғары басшылыққа қатысты әкімшілік-басқару саласы мен өндірістік сала арасында дәйекті түрде нақты айырмашылықтарды жүргізу мүмкін болмады. Көп компанияларда жоғары басшылар бір уақытта түрлі қызмет салаларында жұмыс істеді. 8-диаграммадағы ескертуде сипатталғандай, кәсіби санаттар бойынша жоғары басшылықтағы әйелдер үлесінің бағаламалары барлық ер және әйел жынысты функционалдық басшыларды (сәйкесінше) барлық ер және әйел жынысты жоғары басшылардың жалпы санына шаққандағы кәсіби санаттар бойынша бірдей бөлу қағидатын қолдану негізіндегі шамамен алынған бағаламалар болып табылады.



болатын лауазымдар мен кәсіби салалардың өзінде әйелдер мансап бойынша алға жылжуда қиындықтарға тап болатын көрінеді. Әйелдер дәстүрлі түрде азырақ болатын салаларда (мұнай-газ немесе химия өнеркәсібі, техника және электротехника, механика және жабдық операторлары сияқты техникалық және өндірістік лауазымдарда) олар дамуға қатысты ерекше кедергілерге тап болады.

### 3.3 Кәсіби қызмет салалары



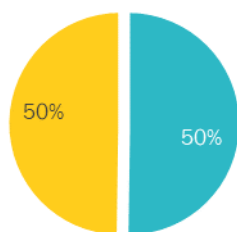
Әйелдердің көбірек үлесі кеңсе қызметкерлері болып жұмыс істейді де, техникалық және өндірістік лауазымдарда жеткіліксіз болып отыр:

- Әйелдер әкімшілік-басқару қызметкерлерінің 50%-ін құрайды.
- Алайда, әйелдер барлық техникалық/өндірістік қызметкерлердің тек 19%-ін ғана құрайды.
- Әйелдер техникалық/өндірістік лауазымдарда жұмыс істесе, олар жоғары білікті мамандар болып табылатыны өте ықтимал.
- Әйелдердің үлесі әсіресе білікті жұмысшылар арасында төмен. Бұл санат сектордағы жұмыс орындарының ең ірі көздерінің бірі болып табылады.

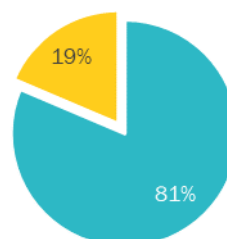
Әйелдер бизнес пен әкімшілік лауазымдарда салыстырмалы түрде жақсы үлеске ие, ал техникалық және өндірістік лауазымдарда өте аз (9-диаграмма). 2018 жылы әйелдер іріктемедегі барлық әкімшілік-басқару қызметкерлерінің 50%-ын (11 545 адамның 5 746-сы), бірақ барлық техникалық және өндірістік қызметкерлердің 19%-ын ғана (46 245 адамның 8 603-ы) құрады<sup>9</sup>. Тура осы деректерді баламалы түрде нақтылау нәтижелері көрсеткендей, әкімшілік-басқару лауазымдарында жұмыс күші құрамындағы барлық ер адамдардың 14%-ынан азы жұмыс істесе, іріктемедегі барлық әйел қызметкерлердің 42%-ы осы лауазымдарда екен.

9-диаграмма: Әйелдер мен ерлердің кәсіби қызмет салалары (2018 ж.)

Әкімшілік-басқару лауазымдары



Техникалық және өндірістік лауазымдар



■ Әйелдер ■ Ерлер

Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

<sup>9</sup> Қызметкерлердің саны жоғары басшылық пен директорларды қоспағанда, сәйкес кәсіби санаттардағы барлық қатардағы қызметкерлер мен «функционалдық» басшыларды қамтиды. Жекелеген компаниялардың сауалнамаға жауаптарында қатардағы қызметкерлер мен функционалдық басшылар ретінде анықталған персонал деректерінің кейбір қайталануы және/немесе қабаттасуы салдарынан басқа дереккөздердегі ұқсас деректермен салыстырғанда жұмыс күшінің жалпы санында аздаған айырмашылықтар болуы мүмкін.

Бұл деректер сектордың жұмыс күшінің құрамындағы жыныстық белгісі бойынша «көлденең» (кәсіби) сегрегацияны ерекше көрсете отырып, әйелдерді техникалық және өндірістік мамандықтар бойынша оқыту мен жұмысқа орналастыруды жетілдіру бойынша келісілген күш-жігерді жүзеге асыру қажеттігін атап көрсетеді. Сектордағы жұмыс орындарының көпшілігі техникалық және өндірістік салаларға жататынын ескерсек, техникалық және өндірістік лауазымдарда жұмыс істейтін әйелдер үлесінің төмендігі бүкіл сектордағы әйелдер үлесінің жалпы төмен деңгейін де түсіндіреді. Мысалы, осы іріктемеде сауалнама техникалық және өндірістік салаларда барлық қызметкерлердің шамамен 80%-і жұмыс істейтінін көрсетті.

**Әйелдер мен ерлердің осындай «көлденең» (кәсіби) сегрегациясы жұмыс күшінің сатылас сегменттерінде де қайталанады.** Жоғарыда айтылып өткендей (8-диаграмма), әйелдердің үлесі әкімшілік-басқару лауазымдарында жұмыс істейтін қатардағы қызметкерлердің жалпы санының 51%-ын (9 319 адамның 4 787) құраса, бір деңгейдегі техникалық және өндірістік қызметкерлердің 20%-ын ғана (40 782 адамның 8 034-і) құрайды. Осыған ұқсас амалмен, орта буын функционалдық басшылары арасында әйелдер әкімшілік-басқару лауазымдарындағы барлық қызметкерлердің 43%-ын (2 226 адамның 962-і), бірақ техникалық және өндірістік салалардағы салыстыруға келетін функционалдық басшы лауазымдарының 10%-ін ғана құрайды (5 463 адамның 569-ы).

### 3.3.1 Өндірістегі әйелдер

Компаниялардың сауалнамасын жүргізу барысында техникалық және өндірістік қызметкерлер туралы қосымша мәліметтер жиналып, «кәсіби мамандар», «техник мамандар», «басқа да білікті жұмысшылар» және «біліктілігі жоқ жұмысшылар» деген кәсіби кіші санаттарға бөлінді. Бұл кәсіби санаттар Қазақстан Үкіметі бекіткен *Ұлттық қызметтер жіктеуішімен* белгіленген жалпы санаттарға сәйкес келеді (2017)<sup>10</sup>.

**Техникалық мамандықтар бойынша білікті жұмысшылар арасында әйелдердің үлесі жоғарырақ** (10-диаграмма, 11-диаграмма). Әйелдер жалпы техникалық және өндірістік қызметкерлердің 19%-ын ғана құраса да (2018 жылы), олар «кәсіби мамандар» болып жіктелген техникалық қызметкерлердің 31%-ын (10 502 қызметкердің 3 209-ы) құрайды. Бұл санатқа жоғары білімі бар жоғары білікті мамандар, мысалы, инженер (-геофизиктер, -химиктер немесе -электриктер)

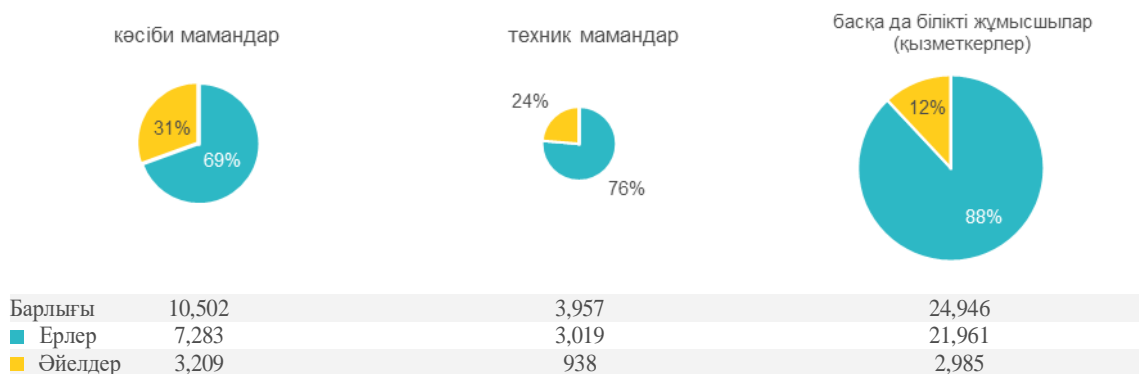
<sup>10</sup> «**Кәсіби мамандарға**» әдетте күрделі техникалық және/немесе тәжірибелік міндеттерді орындауға байланысты болатын және мамандандырылған салада терең теориялық білімді, тәжірибені және техникалық дағдыларды талап ететін қызметке қатысатын қызметкерлер жатады (*Ұлттық қызметтер жіктеуіші*, 2017 бойынша «2XXX – Кәсіби мамандар» кәсіби санаттарына сәйкес келеді). Мысалы, инженер-технологтар, мұнай-газ өндірісінің инженерлері, инженер-химиктер, инженер-электриктер және т.б.

«**Техник мамандарға**» кәсіби білімі бар мамандар болып табылатын, жабдықтар мен техникалық құралдарға техникалық қызмет көрсетумен, оларды пайдаланумен және жөндеумен айналысатын қызметкерлер жатады (*Ұлттық қызметтер жіктеуіші* бойынша «3XXX – Техник мамандар және басқа да кәсіби көмекші персонал» кәсіби санаттарына сәйкес келеді). Мысалы, инженерлердің көмекшілері, химия өндірісі техниктері, мұнай-газ ісінің техниктері, электриктер және т.б.

«**Басқа да білікті жұмысшыларға**» маман болып табылмайтын, бірақ әдетте қалыпты жағдайларда және белгілі дәрежедегі тәуелсіздікпен жұмыс міндеттерін орындау үшін талап етілетін әлдебір біліктілігі/сертификаты бар қызметкерлер жатады (*Ұлттық қызметтер жіктеуіші* бойынша «7XXX – Өнеркәсіп, құрылыс, көлік және басқа тектес қызметтердің жұмысшылары» немесе «8XXX – Өндірістік жабдық операторлары, құрастырушылары және жүргізушілері» кәсіби санаттарына сәйкес келеді). Мысал ретінде техникалық қондырғыларды бірізді басқаруға жауапты жұмысшыларды, машинистерді (мысалы, жуу құрылғысы немесе ұтқыр компрессор), мұнай базаларындағы жабдықтарды күрделі жөндеуге жауапты электриктерді, техникалық қондырғыларға жоспарлы техникалық қызмет көрсетуді орындайтын слесарларды және т.б. келтіруге болады.

жатады. Әйелдер, сондай-ақ жоғары немесе ұқсас техникалық кәсіби және орта білімнен кейінгі білімі бар маманның, мысалы, мұнай және газ саласындағы инженердің көмекшілері немесе химик, электрик немесе техниктің біліктілігін талап ететін кәсіптерді қоса алғанда, «техник мамандардың» 24%-ын (3 957 қызметкердің 938-і) құрайды (10-диаграмма)<sup>11</sup>.

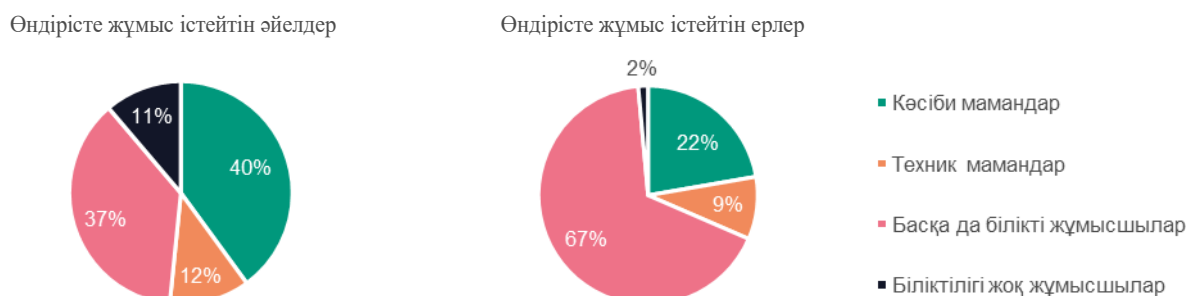
10-диаграмма: Өндірістегі әйелдер мен ерлер, кәсіби санаттар бойынша бөлінген (2018 ж.)



Ескерту: жекелеген дөңгелек диаграммалардың үлкендігі осы кәсіби санаттағы қызметкерлердің жалпы санына (төмендегі кестеде көрсетілгендей) пропорционалды. Бұл сан шағын «біліктілігі жоқ жұмысшылар» тобын қамтымайды (барлығы 1 377 адам).

Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

11-диаграмма: Өндірістегі жұмыс күшінің құрамы, жыныс бойынша бөлінген (2018 ж.)



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

**Алайда, әйелдердің үлесі техникалық/өндірістік қызметкерлердің ең үлкен кіші санаты болып табылатын маман емес қызметкерлердің («басқа да білікті жұмысшылардың») арасында айтарлықтай төмен (10-диаграмма). Біліктіліктің жоғарырақ деңгейін талап ететін техникалық лауазымдарға қарағанда, әйелдер барлық техникалық және өндірістік қызметкерлердің 60%-дан астамын құрайтын «басқа да білікті жұмысшылар» кіші санатында барлық техникалық және өндірістік қызметкерлердің бар болғаны 12%-ын құрайды (24 946 қызметкердің 2 985-і). «Басқа да білікті жұмысшыларға» әдетте «мамандарға» талап ететін білім немесе даярлық деңгейінен төмен болатын белгілі бір кәсіби біліктілікті (арнаулы орта білім) талап ететін кәсіптер мен**

<sup>11</sup> Жалпы алғанда, бұл сектордағы әйелдер ресми білім мен біліктіліктің жоғары деңгейіне ие (3.5 қараңыз).

мамандықтармен айналысатын маман емес қызметкерлер жатқызылады; мысалы, өнеркәсіп жұмысшылары, электротехниктер, өндірістік жабдық операторлары және т.б.

**Сонымен қатар, өндірістік жұмыс күші құрамындағы әйелдер мен ерлер санын талдау біліктіліктің жоғарырақ деңгейін талап ететін техникалық лауазымдарда әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейінің жоғарырақ екендігін көрсетеді (11-диаграмма).** Техникалық және өндірістік лауазымдардағы барлық әйелдердің жартысынан астамы «кәсіби мамандар» (40%) немесе «техник мамандар» (тағы 12%) болып табылады. Салыстыратын болсақ, ерлердің арасында барлық өндірістік қызметкерлердің үштен бір бөлігі (31%) осы екі білікті техникалық кіші санаттардың бірінде (22%-ы «кәсіби мамандар» ретінде және 9%-ы «техник мамандар» ретінде) жұмыс істейді, бұл ретте өндірістік қызметкерлер-ерлердің көпшілігі (67%) бірқатар кәсіптер бойынша «басқа да білікті жұмысшылар» жалпы кіші санатына жатады. Әйелдердің шамамен 11%-ы (1 377 қызметкердің 902-і) өндірісте «біліктілігі жоқ жұмысшылар» ретінде жіктелетін лауазымдарда жұмыс істейді, дегенмен осы кіші санатқа жататын қызметкерлердің жалпы саны тұтастай алғанда үлкен емес (іріктемеде барлық өндірістік қызметкерлердің 3%-ынан кем) және жекелеген респондент компаниялар бұл санатқа жататын қызметкерлерді қалайша анықтағаны толық айқын емес болып тұрса керек.

### 3.4 Жас



#### Энергетика секторындағы әйелдердің үлесі кемел жастағы қызметкерлер мен жас қызметкерлер арасында ең төмен:

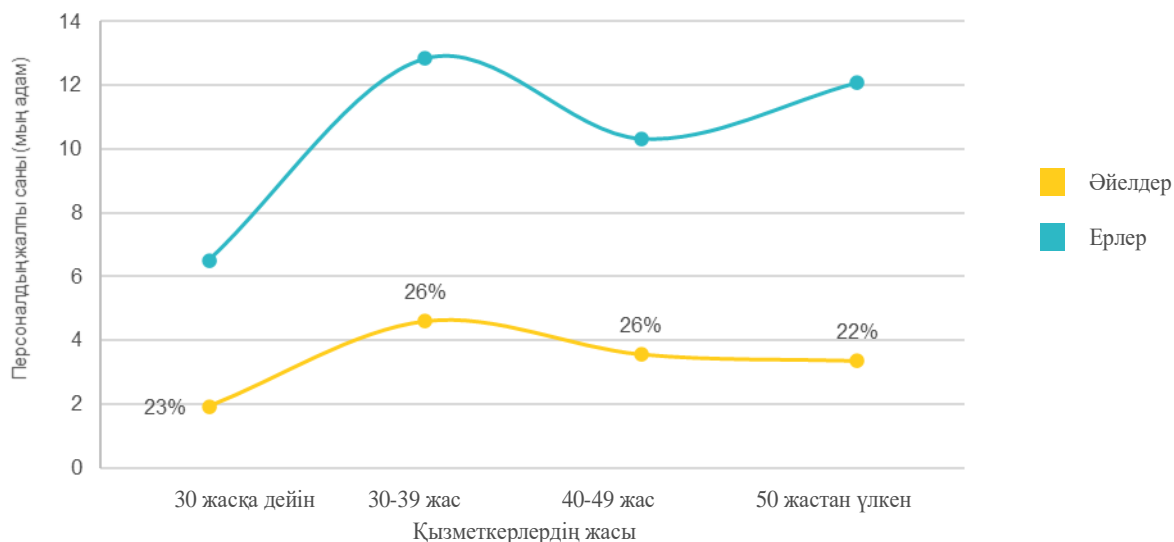
- Жұмыс күшіндегі әйелдердің саны орташадан үлкен жасқа дейін азаяды – жұмыс күші құрамындағы әйелдердің үлесі 50 жастан асқан адамдар арасында ең төмен.

12-диаграммада 2018 жылы жұмыс істейтін әйелдер мен ерлердің жалпы саны төрт жас санатында (29 жасқа дейін, 30-39 жас, 40-49 жас және 50 жастан жоғары) көрсетілген. Жалпы алғанда, жұмыспен қамтудың жалпы деңгейлеріндегі әйелдердің үлесі жас топтары бойынша айтарлықтай өзгермейді, бірақ жасырақ және кемел жастағы қызметкерлер арасындағы әйелдердің салыстырмалы төмен үлесі әйелдердің жұмыс күшіне қатысуына және мансаптық сатымен көтерілу мүмкіндіктеріне байланысты елеулі мәселелердің бар екенін көрсете алады.

Орта жастағы жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесімен (30-49 жастағы қызметкерлер арасында 26%) салыстырғанда **жалпы жұмыспен қамтылған әйелдердің үлесі кемел жастағы (50 жастан асқан тұлғалар арасында 22%) және жас қызметкерлер (30 жасқа дейінгі тұлғалар арасында 23%) арасында ең төмен.** Ағымдағы сауалнама қызметкерлердің жасы мен әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі арасындағы өзара байланыс жөнінде сенімді қорытынды жасауға қажетті деректердің жеткілікті көлемін (жеке деңгейлер деректері мен уақыт бойынша бөлінген деректерді қоса алғанда) қамтамасыз ете алмады. Соған қарамастан, 50 жастан асқан санаттағы жұмыспен қамтылған адамдардың жалпы санындағы әйелдер үлесінің азаюы бір жағынан назар аударуға тұрарлық, себебі жоғары басшылардың осы неғұрлым тәжірибелі қызметкерлер тобынан шығатыны сирек емес.

2018 жылғы сауалнама деректеріне сәйкес, 50 жастан асқан қызметкерлер тобында жалпы жұмыспен қамтылған әйелдердің ең төмен үлесі (22%), сондай-ақ әйелдер мен ерлердің жалпы санының арасындағы ең үлкен айырмашылық байқалды (12 093 ер адаммен салыстырғанда 3 353 әйел, айырмашылық 8 740 адамды құрады). Жұмыс істейтін ерлердің жалпы саны 40-49 жастағы 10 327 адамнан 50 жастан асқан 12 093 адамға дейін көбейсе, жұмыс істейтін әйелдердің жалпы саны аталған жас топтарында керісінше 3 556-дан 3 353-ке дейін азаяды. Бұл сандар мансаптың орта тұсы мен аяғы арасындағы әйелдердің жұмыстан шығып кету коэффициентінің жоғарылығын көрсетеді.

12-диаграмма: Жас санаттары бойынша жұмыс күшінің құрамындағы әйелдер мен ерлер (2018 ж.)



Ескерту: графикте 2018 жылғы жас санаттары (Х осі) бойынша персоналдың жалпы саны (Ү осі) көрсетілген. Проценттік деректер әр жас санаты бойынша жұмыс күшінің жалпы құрамындағы әйелдер үлесіне қатысты.

Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

Сауалнама деректері өздігінен жас (30 жасқа дейін) қызметкерлер арасында жалпы жұмыспен қамтылған әйелдердің үлесі нәліктен салыстырмалы төмен екендігін қандай болса да айқын жолмен түсіндіре алмайды. Бұл үрдіске ықпал ететін факторлардың қатарына біліктіліктің жоғарырақ деңгейін талап ететін лауазымдарда жұмыс істеу үшін ұзақ оқу мен дайындалу (3.3.1 қараңыз), сондай-ақ аналыққа және бала күтіміне байланысты болған мансаптағы үзілістер жата алады.

### 3.5 Білім мен біліктілік деңгейі



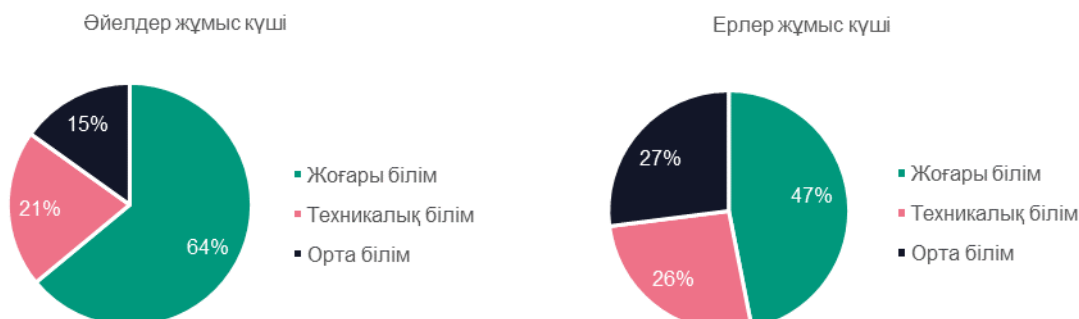
**Бұл сектордағы әйелдердің білім деңгейі ерлерге қарағанда жоғарырақ:**

- Энергетика секторында жұмыс істейтін ерлердің 48%-імен салыстырғанда әйелдердің 64%-інің жоғары білімі бар.

**Бұл секторда жұмыс істейтін әйелдердің білім деңгейі әдетте ерлерге қарағанда жоғарырақ** (13-диаграмма). Жалпы алғанда, сауалнамаға қатысқан компанияларда 2018 жылы жұмыс істейтін барлық ерлердің 47%-ымен салыстырғанда барлық әйелдердің 64%-ында жоғары оқудан кейінгі білім бар (магистр, ғылым докторы немесе білім берудің ұқсас деңгейінде). Жұмыс істейтін әйелдердің тағы 21%-ының жоғары немесе арнаулы орта техникалық біліктілігі бар (әдетте, жоғары білім деңгейінде немесе ТКОБКБ салыстырмалы біліктілігі), бұл ерлердің жұмыс күшінің құрамындағы үлесімен шамалас (26%). Дегенмен, тек орта білімі бар қызметкерлер арасында әйелдерге қарағанда (15%) жұмыс істейтін ерлердің үлесі едәуір үлкен (27%).

Жалпы, бұл деректер техникалық лауазымдардағы әйелдер мен ерлерге қатысты қорытындыларға сәйкес келеді (3.3.1), бұл біліктілік деңгейі жоғарырақ техникалық кәсіби санаттардағы әйелдер үлесінің үйлесімдірек екендігін көрсетеді.

13-диаграмма: Жыныс бойынша жұмыс күшінің білім деңгейі (2018 ж.)



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

### 3.6 Қызметкерлерді жинау және кадрлардың тұрақтамауы



**Сауалнаманы өткізу кезінде алынған кадрларды жалдаудың және олардың тұрақтамауының ағымдағы көрсеткіштері сектордағы әйелдер үлесінің өсуі екіталай екенін көрсетеді:**

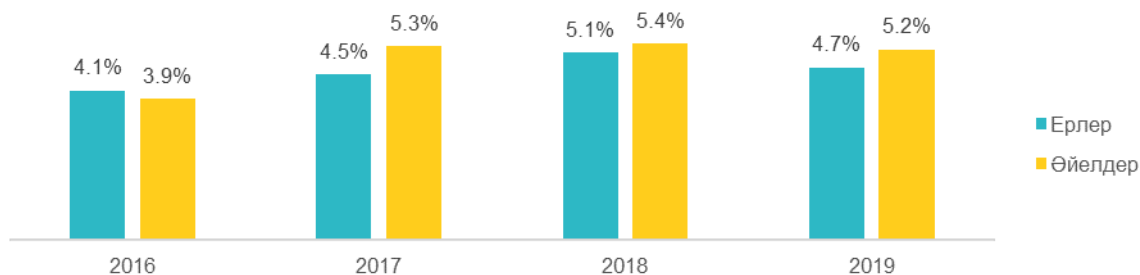
- Жаңадан жалданған қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күші құрамындағы әйелдердің қатысу деңгейіне сәйкес келеді.
- Кадрлардың тұрақтамау көрсеткіштері зерттелген жылдардың әрқайсысында ерлерге қарағанда әйелдер арасында сәл жоғары (алайда, айырмашылықтың статистикалық маңызы жоқ).

**Кадрлардың тұрақтамау көрсеткіштері ерлерге қарағанда әйелдер арасында сәл жоғары** (14-диаграмма), дегенмен, айырмашылықтың статистикалық маңызы жоқ<sup>12</sup>. Әйел мен ер кадрлары тұрақтамауының көрсеткіштері арасындағы айырмашылық 2016 жылы (3,9% және 4,1%) және 2018 жылы (5,4% және 5,1%) үлкен емес, бірақ 2017 жылы (ерлер арасында 4,5% және әйелдер арасында 5,3%) және 2019 жылғы бірінші және екінші тоқсандарда (4,7% және 5,2%) айқынырақ көрінеді. Алайда, жалпы алғанда, сауалнама деректері бүкіл іріктеме бойынша әйел мен ер кадрлары тұрақтамауының көрсеткіштері арасында әлдебір елеулі айырмашылықты көрсетпейді.

**Жаңадан жалданған қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күші құрамындағы әйелдердің қатысу деңгейіне сәйкес келеді** (15-диаграмма). 2016 жылдан 2018 жылға дейінгі кезеңде барлық жаңа қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі 2016 жылы 25,6%-дан 2017 жылы 27,1%-ға және 2018 жылы 24,6%-ға дейін ауытқиды. Кейбір айырмашылықтарға қарамастан, бұл пропорциялар салыстырылып отырған жылдардағы жұмыс күшінің құрамындағы әйелдердің жалпы үлесіне сәйкес келеді және бұл айырмашылықтар зерттелген кезеңнің кез келген жылында статистикалық маңызды болып табылмайды ( $p < 0,05$ ). Жалпы алғанда, бұл деректер уақыт өте келе жұмыс күшіндегі әйелдер үлесінің жалпы деңгейінің елеусіз ауытқуын көрсетеді.

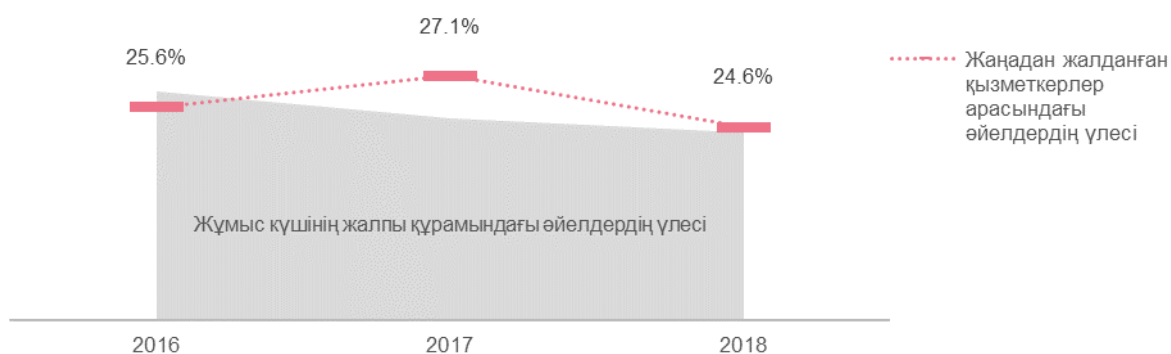
<sup>12</sup> Компаниядағы ер және әйел жұмыс күшінің саны бойынша өлшенген әрбір жыл үшін ЕКҚӨ регрессиялық талдауы негізінде (қызметкерлердің жыныстық белгісі бойынша кадрлар тұрақтамауының жылдық коэффициенті).

14-диаграмма: Кадрлар тұрақтамауының жыл сайынғы көрсеткіштері, 2016-2019 жж.



Ескерту: 2019 жылғы көрсеткіштер бір жылға тепе-тең бөлінген бірінші және екінші тоқсандардың деректеріне негізделген. Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

15-диаграмма: Жаңадан жалданған қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі, 2016-2018 жж.



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

### 3.7 Мансаптық өсу



**Қызмет бойынша жоғарылаған әйелдердің үлесі олардың жұмыс күшінің құрамындағы жалпы үлесіне сәйкес келеді:**

- 2016-2018 жж. әйелдердің үлесіне қызмет бойынша барлық жоғарылаудың 24%-і тиді (барлық жұмыс күші құрамындағы 25,2%-пен салыстырғанда); жалпы алғанда, қызмет бойынша жоғарылаған қызметкерлердің арасындағы әйелдер үлесінің жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесінен елеулі айырмашылығы жоқ.
- Орта және жоғары басшылық деңгейіне дейін жоғарылаған қызметкерлердің арасындағы әйелдердің үлесі, әдетте, жоғарылауға «лайықты» қызметкерлердің арасындағы әйелдердің үлесіне сәйкес немесе одан төмен.

**Мансаптық сатымен жоғарылаған әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесіне сәйкес келеді немесе одан біршама төмендеу (16-диаграмма).** 2016 жылдан 2018 жылға дейінгі кезеңде барлық қызмет бойынша жоғарылаған қызметкерлердің арасындағы әйелдердің үлесі 2016 жылы 26,9%-дан 2017 жылы 21,8%-ға және 2018 жылы 23,0%-ға дейін ауытқиды. Бұл пропорциялар

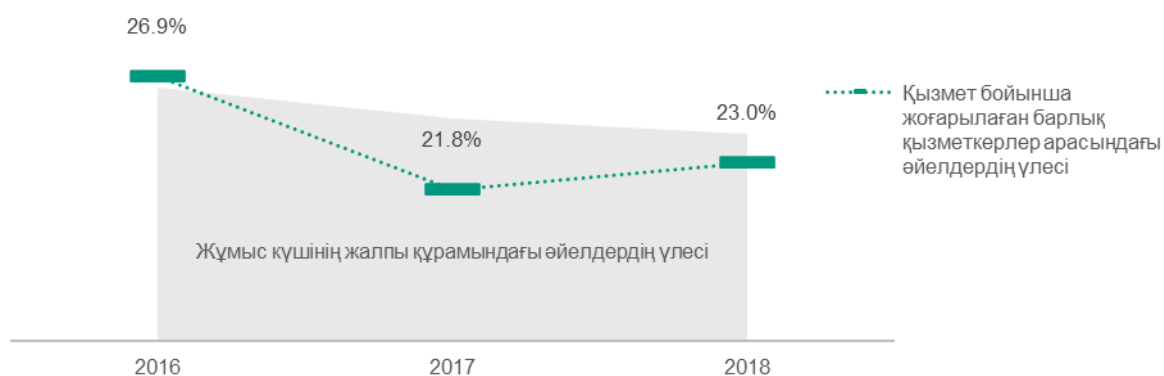
тиісті жылдардағы барлық жұмыс күшіндегі әйелдердің жалпы үлесіне сәйкес келеді немесе одан сәл төмен және бұл айырмашылықтардың ешқайсысы статистикалық маңыздылықтың әдеттегі деңгейіне ( $p < 0,05$ ) жетпейді. Бұл жолы да деректер жоғарырақ деңгейдегі басшылық лауазымдарда әйелдер санының елеусіз өзгергенін көрсетеді (сондай-ақ 22 мен 23 қараңыз).

**Атап айтқанда, қызмет бойынша жоғарылаған басшылық лауазымдардағы барлық қызметкерлердің арасындағы әйелдердің үлесі жоғарылауға «лайықты» қызметкерлер құрамындағы әйелдердің үлесінен кем<sup>13</sup>.** Мысалы, қызмет бойынша орта буын функционалдық басшылары деңгейіне дейін жоғарылаған қызметкерлердің жалпы санындағы әйелдердің үлесі зерттеудің үш толық жылының екеуінде (2016 және 2018 жылдар) жоғарылауға «лайықты» қызметкерлердің жалпы санындағы әйелдердің үлесінен айтарлықтай төмен. Екі жағдайда да бұл айырмашылықтар статистикалық маңызды болып табылады ( $p < 0,05$ ). Әйелдер лауазымының жоғарылауына «лайықты» қызметкерлердің жалпы санының 26,2%-ын құраса да, 2016-2018 жж. олардың үлесіне функционалдық басшылар лауазымдарына дейін жоғарылаған қызметкерлердің тек 21,7%-ы тиген (17-диаграмма); бұл айырмашылық статистикалық маңыздылықтың әдеттегі деңгейіне шамамен сәйкес келеді ( $p = 0,052$ ).

Осыған ұқсас, жоғары басшылық лауазымдарына көтерілген қызметкерлердің жалпы санындағы әйелдердің үлесі барлық зерттеу жылдарында қызмет бойынша жоғарылауға «лайықты» қызметкерлердің жалпы санындағы әйелдердің үлесінен барлық уақытта төмен, бірақ бұл айырмашылықтар статистикалық маңызды болып табылмайды. Әйелдер мұндай жоғарылауға «лайықты» барлық қызметкерлердің 19,9%-ын құрағанына қарамастан, әйелдердің үлесіне орташа есеппен жоғары буын басшылары лауазымдарына жоғарылаған барлық қызметкерлердің 16,7%-ы тиген (18-диаграмма).

Сауалнаманың бұл деректері қызметкерлердің жеке сипаттамаларын ескеретін қызмет бойынша жоғарылау көрсеткіштерін егжей-тегжейлі талдауға мүмкіндік бермесе де, мұндай жалпы үрдістер функционалдық және әсіресе жоғары басшылар арасындағы әйелдердің үлесіне қатысты аздаған оң өзгерістерге меззейді. Қалай болса да, деректер басшылық лауазымдарда әйелдер үлесінің азайғанын көрсетеді.

16-диаграмма: Қызмет бойынша жоғарылаған барлық қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі, 2016-2018 жж.

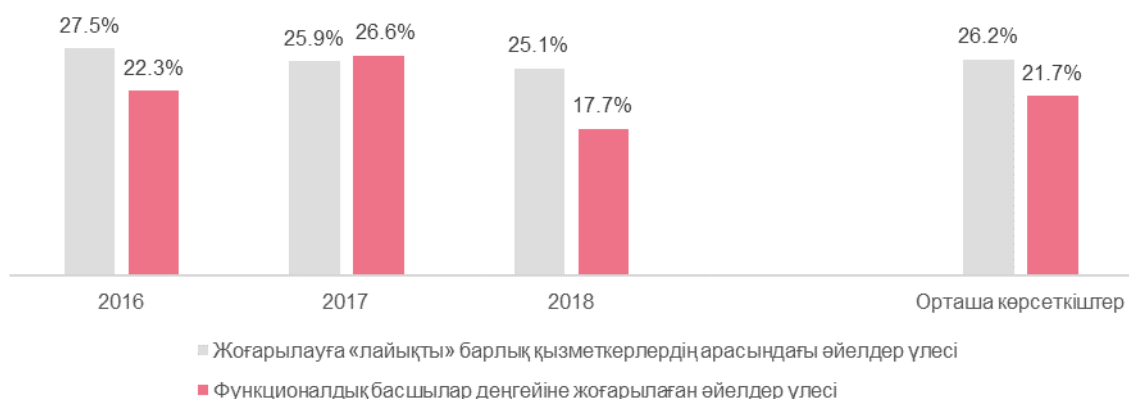


<sup>13</sup> Сауалнама деректері басқарудың әртүрлі деңгейлеріне жоғарылауға «лайықты» қызметкерлерді дифференциалды түрде бағалауға (мысалы, қызметтің ұзақтығын немесе жеке деңгейдегі тиімділік көрсеткіштерін есепке алуға) мүмкіндік бермейді. Бұл зерттеуде функционалдық басшылар лауазымдарына жоғарылауға «лайықты» қызметкерлер жай «қатардағы қызметкерлер» ретінде, ал жоғары басшылық лауазымдарына жоғарылауға «лайықты» қызметкерлер «функционалдық басшылар» ретінде анықталады.

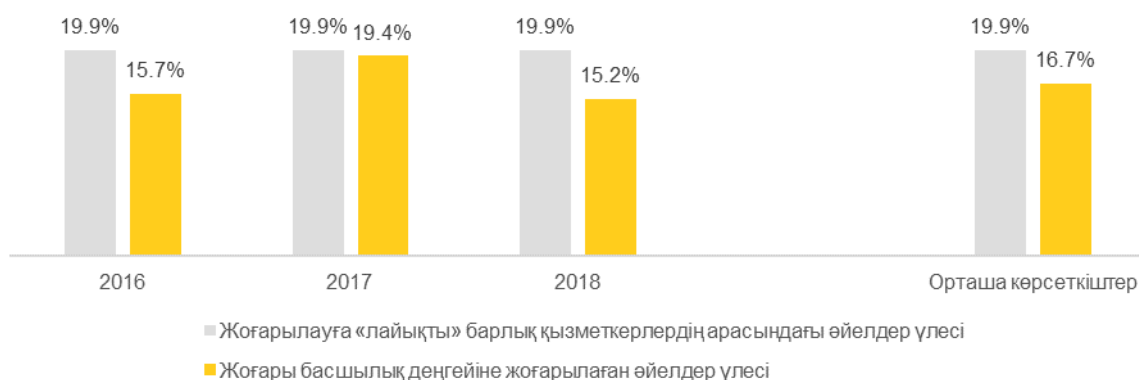


Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

17-диаграмма: Функционалдық басшылар деңгейіне жоғарылаған барлық қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі, 2016-2018 жж.



18-диаграмма: Жоғары басшылық деңгейіне жоғарылаған барлық қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі, 2016-2018 жж.



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

### 3.8 Еңбекке ақы төлеу

Компаниялардың бірқатары жалақы туралы деректерді бермеді немесе тек ішінара берді. Нәтижесінде сектордағы әйелдер мен ерлердің орташа жалпы еңбекақысына қатысты алынған деректерді бағалау кезінде бірқатар жорамалдарды және міндетті түрде жоғарыда айтылған деректердің толық еместігін ескерген жөн.



**Энергетика секторында ерлер мен әйелдердің еңбегіне ақы төлеуде алшақтық сақталып отыр:**

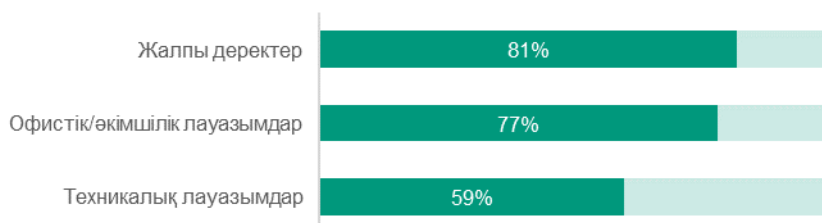
- Әйелдердің орташа жалақысы бүкіл жұмыс күші бойынша (басқару деңгейін қоса алғанда) ерлердің орташа жалақысының шамамен 81%-ын құрайды.

➤ Ерлер мен әйелдердің еңбекақысындағы айырмашылық қатардағы қызметкерлер арасында, әсіресе техникалық салаларда қатты байқалады.

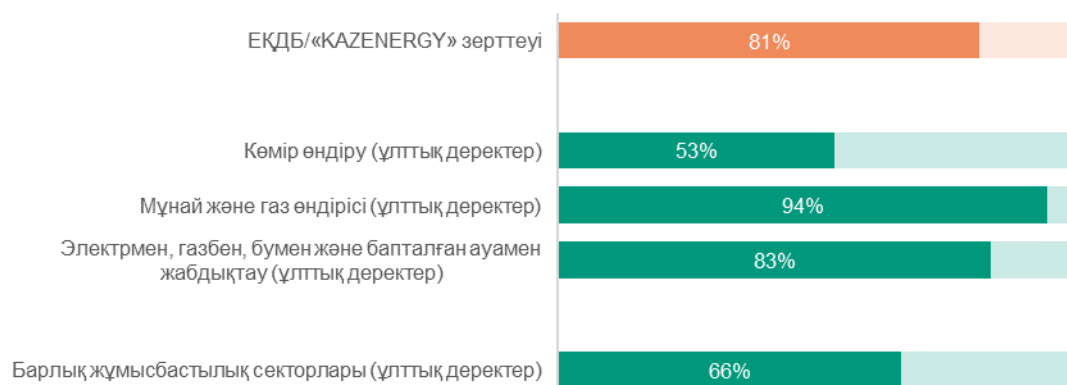
**2018 жылғы компаниялар сауалнамасының деректеріне сүйенсек, әйелдердің орташа жалақысы бүкіл жұмыс күші бойынша ерлердің орташа жалақысының шамамен 81%-ын құрайды (19-диаграмма). Еңбекақы төлеудегі айырмашылық ішінара жоғары басшылық лауазымдарындағы және еңбекақысы жоғарырақ лауазымдардағы әйелдер үлесінің төмендігіне байланысты болу ықтималдығына қарамастан (3.2 қараңыз), әйелдердің жалақысы басшы болып табылмайтын қызметкерлер арасында да ер адамдарға қарағанда орташа алғанда айтарлықтай төмен. Қатардағы қызметкерлердің арасында әйелдер әкімшілік-басқару лауазымдарында ерлер еңбекақысының 77%-ын және өндірістегі ерлер еңбекақысының 59%-ын ғана табады.**

Сатылас сегрегация еңбекке ақы төлеудегі алшақтықтың пайда болуына ықпал ете алады; қатардағы қызметкерлер санаты «функционалдық» басшылардан төмен бірнеше «ағалық» деңгейді қамтиды және жүктілік пен бала күтіміне байланысты болған мансаптық үзілістер ерлермен салыстырғанда әйелдердің кәсіби тұрғыдан өсуіне кедергі жасауы мүмкін (6.4 қараңыз). Өндірістік қызметкерлерге келетін болсақ, ерлер мен әйелдер арасында еңбекке ақы төлеудегі алшақтықтың пайда болуына «зиянды және/немесе қауіпті» жұмыс жағдайларына байланысты жоғары ақы төленетін лауазымдарда әйел еңбегін қолдануға тыйым салатын қолданыстағы нормативтік актілер де себепкер бола алады (6.1 қараңыз).

19-диаграмма: Әйелдердің жалпы жалақысының орташа үлесінің ерлердің орташа жалпы жалақысына арақатынасы, кәсіптік санаттар бойынша бөлінген (2018 ж.)



20-диаграмма: Әйелдердің орташа жалақысы үлесінің ерлердің орташа жалақысына арақатынасы: ұлттық статистикалық деректер (2018 ж.)



Дереккөздер: компаниялар сауалнамасы, Статистика комитеті, 2018г.

Бұл сандар жалпы алғанда энергетика секторындағы жалақы туралы ұлттық статистикалық деректерге сәйкес келеді (20-диаграмма). Негізінен мұнай-газ және энергетика кіші секторларын қамтыған компаниялар сауалнамасына сәйкес, әйелдер орташа есеппен қызметтердің барлық санаттары мен еңбек өтілінің барлық деңгейлері бойынша ерлердің орташа жалақысының 81%-ын табады. Осы кіші секторлар бойынша ұлттық статистикалық деректер әйелдер мұнай-газ секторында ерлердің орташа жалақысының 94%-ын және электр қуаты, газ және бу секторында ерлердің орташа жалақысының 83%-ын табатынын көрсетеді (Статистика комитеті, 2018г). Сауалнаманың деректері де, ұлттық статистикалық деректер де энергетика секторында ерлер мен әйелдердің арасында еңбекке ақы төлеуде алшақтық бар екенін және ерлер мен әйелдердің еңбегіне ақы төлеудегі айырмашылықтар ел бойынша орташа көрсеткішпен (66%) салыстырғанда энергетика секторы қызметкерлері арасында айтарлықтай төмен екендігін көрсетеді.

### 3.9 Корпоративтік саясаттар мен бағдарламалар

Компаниялардың бастамалары негізінен жария есептілікке, ана болуды қорғау саласындағы саясатты іске асыруға және кемсітушілікке жол бермеу және тең мүмкіндіктер беру жөніндегі жалпы саясатқа бағытталған (21-диаграмма). Мысалы, іріктемедегі компаниялардың көпшілігі (62%) өздерінің жылдық есептеріне жыныстық белгісі бойынша бөлінген деректерді енгізеді; кәсіпорындардың 43%-ы қызметкерлерге ана/әке болуға байланысты ұлттық заңнама талаптарынан тыс құқықтар беретіні туралы хабарлайды; және олардың 41%-ында тең мүмкіндіктерге қатысты ресми саясат (бөлек саясат немесе кадрлық әлде өзге корпоративтік саясаттың құрамында) бар.

Алайда, тең мүмкіндіктер мен гендерлік теңдік қағидатын ілгерілету бойынша заңнама талаптарынан тыс белсенді шаралар туралы компаниялардың үштен бірі ғана хабарлайды. Сауалнамаға қатысқан компаниялардың 32%-ы ғана тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету үшін заңнама талаптарының шеңберінен тыс белсенді шаралар қолданғанын хабарлады. Мұндай белсенді шараларға тең мүмкіндіктерге нақты назар аудара отырып мектептермен және жоғары оқу орындарымен ақпараттық жұмыс жүргізу; арнайы әйелдерге арналған тағылымдамалар; әйелдерге арналған көшбасшылық және тәлімгерлік бағдарламалары; әйелдер желілері немесе клубтары; басшылық немесе техникалық лауазымдардағы әйелдер санына қатысты нысаналы көрсеткіштер; әйелдердің басшылық лауазымдарға үміткерлердің соңғы тізімдерінде міндетті түрде болуын талап ету сияқты саясаттар мен бағдарламалардың кең ауқымы жата алады<sup>14</sup>.

Тек бірнеше компанияда ғана әңгі емінсектік пен жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылықпен күресудің тиімді механизмдері бар. Компаниялардың 16%-ы ғана оларда әңгі емінсектікке немесе жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылыққа қатысты ресми саясаттың немесе оларға байланысты (және жалпы шағымдарды қарастыру механизмдерінен бөлек жұмыс істейтін) шағымдарды қарастыру механизмінің бар екендігі туралы хабарлады.

Осыған ұқсас, компаниялардың тек 11%-ы оларда заңнама талаптарынан артық болып табылатын отбасы міндеттері мен икемді жұмыс кестесін қолдау саясаттарының бар екендігі туралы хабарлайды. Сауалнамаға қатысқан 36 компанияның 4-ы ғана заңнама талаптарынан артық болып табылатын отбасы мүшелеріне күтім жасау міндеттерін орындайтын қызметкерлерді қолдау саясатын және/немесе икемді жұмыс шарттарын қамтамасыз ету саясатын енгізгенін хабарлады. Компаниялар жүзеге асыра алатын бастамалардың қатарына, мысал үшін, тегін немесе

<sup>14</sup> Бұл және басқа да саясаттар мен бағдарламалар сауалнамаға қатысқан компаниялар үшін мысал ретінде көрсетілген болатын. Алайда, компаниялардың көпшілігі жүзеге асырып отырған бастамалары туралы нақты ақпарат берген жоқ.

субсидияланатын жұмыс орнында балаларға күтім жасау орталықтарын ашу, жергілікті балалар мен отбасы мүшелеріне күтім жасау қызметтерін жеткізушілермен ресми әріптестік қатынастарды орнату немесе икемді кесте бойынша немесе қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігін жасау жатады.

21-диаграмма: Компаниялардың гендерлік теңдікті/тең мүмкіндіктерді ілгерілету жөніндегі бастамалары (2019 ж.)



Дереккөз: компаниялар сауалнамасы.

### 3.10 Негізгі қорытындылар мен тұжырымдар

#### Бүкіл секторда әйелдердің үлесі жеткіліксіз (3.1).

*Әйелдердің үлесі энергетиканың кіші секторларындағы жұмыс күшінің жалпы санында айтарлықтай жеткіліксіз болып отыр және соңғы жылдары әлдебір елеулі өзгерістер байқалмайды. Демек, мемлекеттік саясатты айқындайтын тұлғалар мен компаниялар Қазақстанның энергетика секторына әйелдердің қатысуын кеңейтуге жәрдемдесуге бағытталған белсенді қадамдар жасауы айқын қажет.*

#### Энергетикалық компаниялар, соның ішінде сауалнамаға қатысқан компаниялар, өздерінің басшылық және жетекші командаларында әйелдердің дарындарын пайдалану мүмкіндігін жіберіп алуда (3.2).

*Басшылықтағы гендерлік алуантүрлілікті қаржылық көрсеткіштерді қоса алғанда бірқатар көрсеткіштер бойынша компания жұмысының тиімділігін жақсартумен байланыстыратын нақты деректердің өсіп келе жатқан санын ескерсек, жоғары басшылық лауазымдарында әйелдердің болмауы, соның ішінде басшылық құрамы тек еркектерден тұратын компаниялардың елеулі азшылығы компаниялардың елеулі алаңдаушылығын туғызуы тиіс.*

*Қатардағы қызметкерлер лауазымдарынан, орта буын басшы лауазымдарынан бастап жоғары басшылыққа қарай жұмыспен қамтылған әйелдер үлесінің біртіндеп азаюы*

сектордағы әйелдердің неғұрлым жоғары басшылық лауазымдарына жету жолындағы және қызмет бойынша жоғарылауындағы сақталып отырған кедергілерді көрсетеді. Бұл үрдіс әйелдердің үлесі дәстүрлі түрде жеткіліксіз болып табылатын (техникалық/өндірістік мамандықтар) кәсіби қызмет салаларында ерекше байқалады, алайда ол, сондай-ақ, әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі көбірек болып табылатын әкімшілік қызметшілер (әкімшілік-басқару лауазымдары) деңгейінде де байқалады.

### **Әйелдер кеңселік қызметкерлер арасында көп, ал техникалық лауазымдарда аз (3.3).**

Деректер әкімшілік қызметшілер деңгейінде гендерлік теңдіктің (орта есеппен) бар екенін көрсетеді. Алайда, энергетика секторындағы жұмыс орындарының көпшілігі шоғырланған техникалық және өндірістік салаларда әйелдердің үлесі айтарлықтай аз. Мемлекеттік саясатты қалыптастыратын тұлғалар мен компанияларда осы дәстүрлі түрде «ерлердікі» болып саналатын кәсіби салаларда әйелдерді жұмыспен қамтуға жәрдемдесуге, соның ішінде осы сектордағы мансап туралы таптаурындарды өзгертуге және қыздардың/әйелдердің көбірек санын тиісті пәндер бойынша оқуға ынталандыруға күш-жігер жұмсауға кең мүмкіндіктер мен салмақты экономикалық және коммерциялық негіздеме бар екені анық.

Энергетика секторында техникалық және өндірістік лауазымдарда жұмыс істей бастаған әйелдердің әсіресе «кәсіби мамандар»(инженерлер және т.б.) санатында бастапқы біліктілік деңгейлері анағұрлым жоғары болып келеді. Дегенмен, сектордағы техникалық мамандықтардың көпшілігі маман болып табылмайтын қызметкерлердің («білікті жұмысшылар») санатына жатады, ал мұндағы жұмыспен қамтылған әйелдердің үлесі айтарлықтай төмен. Бұл секторға әйелдерді көбірек тартуға бағытталған күш-жігер жоғары білікті техникалық мамандықтарға ғана емес, сонымен қатар, әйелдер үшін секторда жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінің айтарлықтай үлесін құрайтын, мамандар болып табылмайтын қызметкерлердің функцияларын орындау мүмкіндіктерін жасауға (және оған қатысты қызығушылықты арттыруға) да салынған жөн.

### **Энергетика саласындағы әйелдердің қатысу үлесі кемел және жас қызметкерлер арасында ең төмен (3.4).**

Кемел жастағы жұмысшылар арасындағы әйелдердің үлесін азайтуға түрлі факторлар көмектесе алады (мысалы, әйелдердің заңмен белгіленген ертерек зейнеткерлік жасы). Алайда, кемел жастағы және тәжірибесі молырақ қызметкерлердің арасында әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын қысқарту жоғары басшылық лауазымдарына арналған кадрлар резервиндегі әйелдер санының қысқаруы себепті әйелдердің жоғары басшылық арасында жеткіліксіз болуына ықпал етуі мүмкін. Сондықтан жоғары басшылықтағы әйелдер үлесін кеңейтуге бағытталған шаралардың қатарына мансаптың орта тұсы мен аяғына қарай тәжірибесі молырақ әйелдерді қызметте сақтап қалу шаралары жата алады.

### **Сектордағы әйелдердің білім деңгейі ерлерге қарағанда жоғарырақ (3.5).**

Секторда білім деңгейі жоғары әйелдердің едәуір үлесі жұмыс істейді. Бұл деректер Қазақстанның энергетика секторының жоғары білікті әйелдер үшін жұмысқа орналасудың тартымды мүмкіндігі болып табылатындығын көрсетсе де, басшы лауазымдардағы әйелдер үлесінің жеткіліксіздігін білікті әйелдердің жоқ болуымен түсіндіруге болмайтыны бірдей дәрежеде анық (3.2 қараңыз).

**Кадрларды жалдаудың және олардың тұрақтамауының ағымдағы көрсеткіштеріне сүйенсек, сектордағы әйелдер үлесінің өсуі екіталай (3.6).**

*Жаңадан жалданған қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күші құрамындағы әйелдердің ағымдағы қатысу деңгейіне сәйкес келеді, бұл осы сектордағы әйелдердің қатысуында түбегейлі өзгерістердің болмашы ықтималдығын көрсетеді. Іс жүзінде, әйелдер арасындағы кадрлар тұрақтамауының біршама жоғары көрсеткіші қазіргі үрдістер сақталған жағдайда жұмыс күшіндегі әйелдер үлесінің әлеуетті қысқаруына меңзейді. Сондықтан компаниялар тарапынан жаңадан жалданған қызметкерлер арасында әйелдердің үлесін арттыру үшін және әйел қызметкерлерді сақтау үшін ең жақсы жағдайларды қамтамасыз ету үшін алдын алу шараларын қабылдаудың қажеттілігі айқын.*

**Сол сияқты, сауалнаманың деректері уақыт өте келе басшылық және жоғары басқару лауазымдарындағы әйелдердің үлесіне қатысты өзгерістердің де мардымсыздығын көрсетеді (3.7).**

*Қызметі жаңадан өскен әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің ағымдағы үлесіне сәйкес келеді, ал қызмет бойынша функционалдық және жоғары басшылық деңгейіне жоғарылаған әйелдердің үлесі мұндай жоғарылауға «лайықты» қызметкерлер санатындағы әйелдердің үлесінен төмен болып отыр. Бұл үрдістер орта буын функционалдық басшылары арасында да, жоғары басшылық арасында әйелдер үлесінің ұлғая мүмкіндігі онша үлкен емес екендігін көрсетеді.*

**Әйелдердің орташа жалақысы барлық жұмыс күшінің құрамында ер адамдардың орташа жалақысынан төмен (3.8).**

*Еңбекақы төлеудегі айырмашылықтар әйелдердің үлесі жалақысы төмен әкімшілік лауазымдарда көбірек болуына (жоғарырақ ақы төленетін техникалық лауазымдарға қарағанда) және/немесе әйелдердің жоғары басшылық буынындағы үлесінің салыстырмалы төмен деңгейіне байланысты болуы мүмкін. Сондықтан еңбекке ақы төлеудегі гендерлік ашықтықты жою үшін әйелдерді жоғарырақ лауазымдарға, оның ішінде техникалық салаларда жоғарырақ лауазымдарға жылжытуға жәрдемдесу бойынша келісілген күш-жігер, сондай-ақ еңбекке ақы төлеуде теңдікті және ашықтықты қамтамасыз ету бойынша тұрақты күш-жігер қажет.*

**Компаниялардың бастамалары негізінен жария есептілікке, ана болуды қорғау саласындағы саясатты іске асыруға және кемсітушілікке жол бермеу және тең мүмкіндіктер беру жөніндегі жалпы саясатқа бағытталған. Гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша белсенді шараларды қабылдаған компаниялар өте аз, ал әңгі емінсектікке қарсы күрес бойынша нақты іс-шаралар әзірлеген компаниялардың саны тіпті жоқтың қасы (3.9).**

*Жұмыс күшінің жалпы санындағы және басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі барлық зерттеу жылдары бойына тұрақты болып көрінеді (бұған ішінара себеп – әйелдерді жалдау және қызмет бойынша жылжыту көрсеткіштері жай ғана «статус-кво» сақтап тұр). Бұл тұрғыда компаниялардың есептілікке және заңнама талаптарын сақтауға бағытталған саясаты іспеттес тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетудің неғұрлым «пассивті» тәсілдері сектордағы мығым гендерлік теңсіздік ахуалын өзгерту үшін жеткілікті болатыны екіталай сияқты. Компаниялардың көбірек санына осы секторда жұмыс*

*істейтін, атап айтқанда, басшылық лауазымдарда қызмет ететін әйелдердің үлесін ұлғайту үшін анағұрлым белсенді әрі тиімді бастамаларды қабылдауға тура келеді.*

*Сол сияқты, энергетика секторы сияқты ер адамдар басым салаларда әйелдерге әсіресе қатты әсер ете алатын, Қазақстанда жұмыс орнындағы әңгі емінсектік туралы шағымдардың жиілігін ескерсек (Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2016; Kavasa және Rippenheite, 2017; сондай-ақ б.б қараңыз), жұмыс орнындағы осы тектес кемсітушілікпен күресуге арналған тиісті саясат пен механизмдердің жоқтығы бұл салаға дарынды әйелдерді тартып, сақтап қалуға кері әсер ететін тағы бір шектеуші факторға айналуы әбден мүмкін.*

## 4. Энергетика секторындағы әйелдердің жұмыспен қамтылуын ынталандыру: халықаралық тәжірибе

Бүкіл әлем елдерінің үкіметтері тұрақты экономикалық өсуге қол жеткізу, ұлттық адам капиталын толық пайдалану және халықаралық құқық бойынша өз міндеттемелерін орындау үшін гендерлік теңдіктің маңыздылығын барған сайын тереңірек түсініп келеді. Нәтижесінде көптеген үкіметтер өз қызметіне әйелдердің экономикаға кеңірек қатысуына жәрдемдесуді көздейтін заңнамалық және нормативтік-құқықтық негіздерді қалыптастыруға жиірек бағыт беріп отыр.

Тәжірибелерінің бөлектігіне қарамастан, көптеген елдердің үкіметтері кемсітушілік туралы жалпы заңдар шеңберінен шығуға және әйелдердің жұмыспен қамтылуына қатысты неғұрлым белсенді саясат пен нормаларды қабылдауға ұмтылады. Көптеген елдердің басшылары бірқатар әлеуетті экономикалық және әлеуметтік пайдалардың басшылық құрамының алуантүрлілігіне байланысты болатынын мойындап, мемлекеттік және жеке секторлардағы басшылық лауазымдарда әйелдердің үлесін арттыруға басым назар аудара бастады.

Сондай-ақ, бірнеше ел өз бастамаларын энергетика секторына және басқа да жоғары технологиялы өнеркәсіп салаларына шоғырландырды, бұл осы секторлардағы әйелдер үлесінің айрықша төмен болуымен және олардың ұлттық экономика үшін еңбекақысы жоғары тұрақты жұмыс орындарының көзі мен макроэкономикалық өсуді ынталандыратын фактор ретіндегі маңыздылығымен түсіндіріледі. *Қазақстан Республикасындағы отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы* энергетика сияқты техникалық мамандықтар мен салаларда әйелдердің белсенді қатысуына бөлінетін ерекше назарды қоса алғанда, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі ұлттық саясатта көзделген осындай міндеттемелердің жарқын мысалы болып табылады (2.2 және 2.4 қараңыз).

Энергетика секторы үшін маңыздысы, Қазақстанды қоса алғанда, көптеген елдер үкіметтері де әйелдердің белгілі бір кәсіптерде немесе мамандықтарда жұмыс істеулеріне тыйым салатын заңдарды қайта қарады немесе жойды. Тыйым салынған мұндай жұмыс орындарының көпшілігі дәстүрлі түрде энергетика секторында жұмыспен қамтуға қатысты болатын (4.1.6 қараңыз).

**Жетекші халықаралық компаниялар** да өздерінің жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесін кеңейтуге ықпал ететін қадамдар жасауда. Бұл іс-шаралар гендерлік теңдік пен алуантүрлілікке қатысты өсіп

### Халықаралық құқықтық құжаттар

Халықаралық құқықтық құжаттар әйелдер мен ерлер үшін тең құқықтарды, мүмкіндіктер мен жеңілдіктерді қамтамасыз ету жөніндегі ұлттық үкіметтердің бірқатар міндеттемелерін көздейді.

Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы БҰҰ конвенциясы (ӨКЖК) мен Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт (ЭӘМҚХП) әйелдердің еңбекке деген іргелі құқығын растайды және үкіметтерден әйелдердің осы құқықты ерлермен тең дәрежеде іске асыра алуын қамтамасыз етуді талап етеді. Халықаралық еңбек ұйымының №100 және 111 конвенциялары да әйелдер мен ерлердің еңбегіне тең ақы төлеуді қамтамасыз ету бойынша тиісті міндеттемелерді белгілейді және заңнамада және іс жүзінде жұмысқа жалдау кезінде кемсітушіліктің барлық нысандарына тыйым салады.

Қазақстан ӨКЖК, ЭӘМҚХП, №100 және №111 ХЕҰ конвенцияларын ратификациялады.



келе жатқан ұлттық заңнама талаптарын орындау қажеттілігінен де, жұмыс күші мен басқару топтарының гендерлік тұрғыдан неғұрлым теңгерімді құрамына байланысты болатын нақты коммерциялық артықшылықтарды мойындаудан да туындайды (2.4 қараңыз).

Өзге бастамалардан бөлек, энергетика секторының компаниялары негізгі ұйымдық қағидаттарының құрамына тең мүмкіндіктер мен гендерлік теңдікті қамтамасыз ету қағидаттарын енгізуге күш салып, әйелдердің дамуы мен алға жылжуын қолдауға бағытталған саясат пен тәжірибені әзірледі (мысалы, қызметкерлерді іздеу мен жалдаудың рәсімдерін қайта қарау арқылы) және осы секторға қыздар мен әйелдерді көбірек тартуға бағытталған ақпараттық жұмыс пен білім беру мекемелерімен әріптестікке инвестиция жасады. Көптеген компаниялар, сондай-ақ, әйелдер мен ерлер үшін тартымды болатын қауіпсіз және инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыруға ұмтыла отырып, әңгі емінсектік пен жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылыққа қатысты өз саясаты мен тәжірибесін күшейтті.

#### 4.1 Үкіметтер: жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету үшін заңнамалық және нормативтік-құқықтық негіз құру

Ұлттық үкіметтер әйелдердің еңбек нарығына қатысуын кеңейтуге және олардың жұмысқа орналасуға қатысуы мен тең мүмкіндіктерге ие болуы жолындағы кедергілерді жоюға бағытталған бірқатар заңнамалық және саяси бастамаларды қабылдады. Еңбек нарығындағы осы стратегиялар мен бастамалардың көпшілігі экономиканың барлық секторларында қолданылатынына қарамастан, олар әйелдер дәстүрлі түрде жеткіліксіз болып табылатын секторлар мен салаларда, оның ішінде энергетика секторында әсіресе елеулі оң нәтижелерге әкеле алады<sup>15</sup>.

##### 4.1.1 Әйелдердің басшылық деңгейінде қатысуын ынталандыру

Соңғы уақытта мемлекеттік және жеке секторлардағы басқарушы лауазымдарда, мысалы, басқарма/директорлар кеңестеріндегі әйелдердің үлесін кеңейту көптеген елдердің басшылығы үшін маңызды мәселеге айналды<sup>16</sup>.

Мысалы, көптеген елдерде (Австралия, Германия, Франция, Үндістан, Италия, Норвегия) заңнама жүзінде басқарма/директорлар кеңестері құрамындағы әйелдер үшін міндетті квоталар мен осы нормаларды сақтамағаны үшін айыппұл және/немесе басқа да жазалау шаралары түріндегі санкциялар белгіленген. Басқа елдерде (мысалы, Ұлыбритания, Финляндия, Оңтүстік Африка, Швеция) компаниялар басқару командаларының гендерлік құрамы туралы ақпаратты ашуға және кейбір жағдайларда кез келген сәйкессіздікті түсіндіруге міндетті. Кейбір елдер, мысалы, корпоративтік басқару кодекстерінің көмегімен директорлар кеңестеріндегі әйелдердің үлесіне қатысты жұртшылыққа ашық нысаналы көрсеткіштерді белгілесе де, ондай нормаларды

<sup>15</sup> Елдердің көпшілігінде энергетика саласындағы ұлттық саясат нақты гендерлік мақсаттарды немесе нысаналы көрсеткіштерді қамтымайды (Rojas et al, 2015). Сондай-ақ, керісінше, гендерлік теңдік жөніндегі ұлттық саясаттың жұмыспен қамтуға, атап айтқанда, энергетикалық сектордағы жұмыспен қамтуға қатысты нақты міндеттерді немесе нысаналы көрсеткіштерді қамтитыны сирек кездеседі (Pearl-Martinez, 2014).

<sup>16</sup> Мұндай заңнама «іс-әрекеттерді имитациялауға», директорлар кеңесіне біліктілігі жеткіліксіз мүшелердің (әйелдердің) тағайындалуына алып келе алатындықтан және корпоративтік тәжірибеде, көзқарастар мен мәдениетте елеулі өзгерістерге ықпал ете алмайтындықтан, мұндай квоталар мақсатына қарама-қайшы болып табылады (мысалы, Economist, 2018; He және Kaplan, 2017; Merchant, 2011).

орындамағаны үшін нақты санкцияларға қатысты заңнамалық шаралар қабылдай алмады (мысалы, Пәкістан, Польша)<sup>17</sup>.

**Қазақстан** мемлекеттік және корпоративтік секторларда шешімдер қабылдау деңгейінде әйелдердің үлесін 2020 жылға қарайғы 22%-дан 2030 жылға қарай 30%-ға дейін біртіндеп ұлғайту жөнінде едәуір

### Басқарма/директорлар кеңестері құрамындағы әйелдер квоталары

Міндетті гендерлік квоталар кеңестегі әйелдердің үлесін ұлғайту үшін ерікті нысаналы көрсеткіштерге қарағанда тиімдірек болуы мүмкін.

Жуырдағы зерттеулер көрсеткендей, міндетті квотасы бар елдердің юрисдикциясындағы компаниялар директорлар кеңесі деңгейінде гендерлік алуантүрліліктің жоғары деңгейіне қол жеткізіп, олардың төрттен үшінде 2019 жылғы қазан айындағы жағдай бойынша әйелдер директорлардың кем дегенде 30%-ы құрады. Гендерлік талаптар немесе ерікті квоталар жоқ елдерде директорларының кем дегенде 30%-ын әйелдер құрайтын компаниялардың үлесі төрттен бірге жетпейді.

Францияда директорлар кеңестеріндегі әйелдердің үлесі 2009-2016 жылдар аралығында 9%-дан 38%-ға дейін өсті. 2011 жылы енгізілген заңнамамен 2017 жылға қарай 40%-дық міндетті мақсатты көрсеткіш белгіленген (Lee et al, 2015).

Басқарманың 40%-ы әйелдерден құралуы талап етілетін Норвегияда әйелдер кеңестерде орындардың 39%-ына ие болған.

2017 жылға қарай 30%-дық квота енгізген Германияда 2016 жылы әйелдер директорлар кеңестерінде орындардың 26,7%-ына ие болған.

Дереккөздер: Emelianova және Milhomen, 2019; Lee et al, 2015; MacDougall et al, 2018

кең мақсаттар қойды (2.2 қараңыз).

## 4.1.2 Еңбекке тең ақы төлеу

Әлемнің көптеген елдерінде № 100 ХЕҰ конвенциясына сәйкес әйелдер мен ерлердің құндылығы тең еңбегі үшін тең еңбекақы төлеуді талап ететін заңдар қабылданды<sup>18</sup>.

Ұлттық үкіметтердің компанияларға есеп беруге қатысты қосымша талаптар қою жолымен осындай заңнамалық бастамаларды қолдауға ұмтылатыны жиілеп келеді. Мысалы, көптеген еуропалық үкіметтер еңбекақы төлеудегі теңсіздікті қысқартуға бағытталған корпоративтік күш-жігерді

<sup>17</sup> Еуропалық комиссия (ЕК) 2012 жылы блоктағы барлық елдер үшін директорлар кеңестерінде әйелдерге арнап квота белгілеу жөнінде жалпы директиваны ұсынды (ЕК, 2012). Алайда, кейбір мүше мемлекеттердің қарсыласуынан ұсыныстарды әзірлеу үрдісі тоқтап қалды; дегенмен, жақында Еуропалық парламент (ЕП) бұл бастаманы ары қарай дамытуға деген қызығушылықтың қайтадан жанданғаны туралы мәлімдеді (ЕП, 2019).

<sup>18</sup> Еңбекақы төлеу теңдігіне қатысты дәстүрлі түрде неғұрлым консервативті ұстанымдағы кейбір елдер жақында тең ақы төлеу туралы заңдар қабылдау бойынша қадамдар жасады. Мысалы, Қытай Мемлекеттік кеңесі құндылығы бірдей еңбекке бірдей ақы төлеуді қамтамасыз ету шараларын қабылдауға шақыратын саяси бастама – 2011-2020 жылдарға арналған Қытайдағы әйелдердің даму жоспарын іске асыруды жалғастырып отыр. Біріккен Араб Әмірліктері (БАӘ) 2018 жылы ерлер мен әйелдерге бірдей жалақы төлеуге кепілдік беруді мақсат ететін ерлер мен әйелдерге бірдей жалақы төлеу туралы заң қабылдады (мысалы, Donaldson, 2018).

жандандыру мақсатында компанияларды өз қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеудегі алшақтықтар туралы жария түрде хабарлауға міндеттейтін заңнаманы енгізді (немесе жақын арада енгізеді). Осыған ұқсас заңнама басқа ЭЫДҰ елдерінде де (мысалы, Австралия мен Канадада) қабылданды немесе талқылануда.

### 4.1.3 Техникалық салалардағы әйелдер

Көптеген үкіметтер, сондай-ақ, еңбек нарығында кәсіби сегрегацияны қысқартуға және әйелдерді көбі энергетика секторына қатысы бар жаңа кәсіптер мен салаларды, әсіресе техникалық және инженерлік мамандықтарды таңдауға ынталандыруға арнайы арналған саясатты енгізді.

Көптеген елдер материалдардан оқу салалары мен кәсіптерге қатысты қандай да болмасын гендерлік таптаурындарды алып тастау үшін, сондай-ақ әйелдердің ҒТИМ пәндерін оқуға неғұрлым кең қатысуын және тиісті мамандықты таңдауын ынталандыру мақсатында үкімет департаменттері, салалық қауымдастықтар мен білім беру мекемелері арасындағы әріптестік қатынастарды дамыту үшін білім беру саласындағы ұлттық саясат пен оқу бағдарламаларын қайта қарады. Мысалы, Австрияда кәсіби дайындықтан/тағылымдамадан өту, дәстүрлі емес мамандықтар бойынша түлектер дайындайтын ТКОбКБ мекемелері мен университеттерде оқу жолымен сертификатталған біліктілік беретін әйелдерге арналған арнайы бағдарлама енгізілген болса, Францияның Білім министрлігі жас әйелдерді ҒТИМ пәндерін оқуға көбірек ынталандыру үшін «Ғылым елшісі» бағдарламасын құру мақсаттарында жеке сектор субъектілерімен әріптестік қарым-қатынастар орнатқан. Бағдарлама ғылым салаларындағы, оның ішінде энергетика саласындағы әйелдер туралы таптаурындармен күресуге және жастарға әйелдер арасындағы еліктеуге тұрарлық үлгілерді көрсетуге айқын бағытталған (дәйексөз көзі: Kring, 2017).

Сол сияқты, Ұлыбритания үкіметі ғылым, техника және технология саласындағы әйелдердің қатысуын кеңейту және рөлін арттыру үшін Ұлыбританияның Ресурстық орталығын (UKRC) құрды. Басқа да іс-шаралардың қатарында, UKRC жеке адамдар мен ұйымдарға әйелдерге қолдау көрсетуге, дағдыларды дамытуға және кәсіби байланыстар орнатуға көмектесу үшін тәлімгерлік және байланыстар орнату сұлбаларына қол жеткізу, оларды ендіру немесе жетілдіру жолдары туралы тікелей сараптамалық кеңестер ұсынады. Ол, сонымен қатар, тиісті салалардағы, соның ішінде энергетика секторындағы жұмыс берушілерді өздерінің жұмыс әдістерін жетілдіруге және әйелдер белгілі бір салаларда жұмыс іздеген кезде тап болатын кедергілерді алып тастауға ынталандыратын сыйақылар беру сұлбаларын басқарады (UKRC, күні көрсетілмеген).

### 4.1.4 Әлеуметтік нормалар мен таптаурындарды өзгерту

Үкіметтер, сондай-ақ, отбасы мен үй міндеттерінің неғұрлым әділ бөлінуіне ықпал етудің және әйелдер мен ерлердің отбасындағы және жұмыс орнындағы тиісті рөлі туралы қалыптасқан таптаурындарды өзгертудің маңыздылығын мойындады.

Көптеген елдердің әкелікке байланысты жеңілдіктерді кеңейту бойынша шаралар қабылдағаны айта кетуге тұрарлық жағдай. Дүниежүзілік банктің талдауына сәйкес (2019), 2009 жылдан бастап жалпы алғанда 33 елде, соның ішінде Шығыс Еуропа/Орталық Азия аймағындағы елдердің едәуір бөлігінде (мысалы, Албанияда, Чилиде, Болгарияда, Грузияда, Косовода, Молдовада, Черногорияда, Солтүстік Македонияда және Түркияда) әкелікке байланысты ақылы еңбек демалысы мен басқа жеңілдіктер ұлғайтылды. Кейбір үкіметтер ерлерді бала күтіміне байланысты демалысқа шығу құқығын пайдалануға ынталандыру үшін және отбасылық міндеттердің жалпы алғанда ерлер мен әйелдердің

арасында барынша әділ бөлінуіне жәрдемдесу үшін заңнамалық өзгерістерді қоғамдық ақпараттық науқандармен бірге жүргізеді (мысалы, Barker et al, 2016).

Жоғарыда көрсетілгендей, кейбір үкіметтер гендерлік тұрғыдан бейтарап ұлттық білім беру саясатын әзірлеуге үлкен назар бөлді. Мысалы, Мексикада бастауыш және орта мектептерге арналған ұлттық білім беру бағдарламаларында ешқандай гендерлік таптаурындардың болмауы туралы және мұғалімдердің гендерлік сезімталдық бойынша дайындықтан өтуі туралы талаптар енгізілді (Kring, 2017).

#### 4.1.5 Жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылық мәселелерін шешу

Сондай-ақ, көптеген елдер жұмыс орнындағы әңгі емінсектікке және жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылықтың басқа да нысандарына қатысты заңнамалық режимді нығайту бойынша қадамдар жасады. Дүниежүзілік банктің (2019) деректері бойынша, соңғы онжылдықта 35 ел жұмыс орнында әйелдерді қорғау үшін әңгі емінсектік туралы жаңа заңдар қабылдады, оның ішінде Шығыс/Орталық Еуропа мен Орталық Азияның бірқатар елдері (Черногория, Грузия, Молдова, Моңғолия, Солтүстік Македония, Түркия).

Басқа елдердің үкіметтері қоғамдағы жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылық мәселесінің неғұрлым кең шешімін табуға бағытталған, жұмыс орнындағы жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылық мәселесіне бөлінетін назарды күшейтуді қамти алатын және қолдауға тиіс болатын мемлекеттік саясаттың түрлі бастамаларын енгізді. Мемлекеттік саясатты жүзеге асыру әдістері ұлттық «жедел желілерден» бастап мектептегі алдын алу бағдарламаларына, зорлық-зомбылық құрбандарына психологиялық және заңдық қолдау көрсету және жұмысқа орналасу барысында қолдау көрсету бағдарламаларына дейінгі іс-шараларды қамтиды (мысалы, Barker et al, 2016).

#### 4.1.6 Әйелдердің жұмысқа орналасуы жолындағы заңнамалық кедергілерді жою

Қазақстанды қоса алғандағы көптеген елдерде әйелдердің жұмысқа тұру мүмкіндіктері олар немен айналыса алатынына, қанша уақыт жұмыс істей алатынына немесе қандай міндеттерді орындай алатынына қатысты болатын шектеулерге байланысты бұрынғысынша шектеулі болып отыр. Мұндай шектеулер жұмыс берушілер олардың арасынан қызметкерлерді таңдай алатын бос лауазымдарға үміткер білікті мамандардың санын да қысқартады.

Дүниежүзілік банк (2019) әйелдерге белгілі бір кәсіптерде, соның ішінде тау-кен өнеркәсібінде (65 ел) және энергетикада (29 ел) жұмыс істеуге тыйым салатын заңдар әлі де әрекет етіп отырған 104 елді атап отыр.

Әйелдерді белгілі бір кәсіптерге жолатпау халықаралық құқықтық құжаттарда белгіленген тең қарау және кемсітпеушілік қағидаттарынан ауытқу болып қана табылмайды, ол сондай-ақ әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейінің төмендігіне және еңбек нарығындағы сегрегацияның жоғарылығына байланысты (ХЕҰ, 2019b). Шынында, мұндай тыйымдар жиі әйелдердің денсаулығы мен қауіпсіздігіне деген қамқорлықпен түсіндірілсе де, іс жүзінде мұндай нормалар әйелдердің неғұрлым жоғары еңбекақы төленетін салаларда (энергетика сияқты) жұмыспен

*«Әйелдер кез келген лауазымды еркін атқаруға немесе кез келген кәсіпке ие болуға құқылы болуға тиіс және Комитет жұмыстың нақты түрлеріне қатысты ерекшеліктер немесе артықшылықтар . . . ерлер мен әйелдердің рөлдеріне қатысты таптаурындар мен теріс түсініктерге сүйенбей, объективті түрде анықталғаны жөн екенін атап көрсетеді» (ХЕҰ, 2012).*

қамтылуына жиі кедергі келтіреді және, осылайша, еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің жалпы деңгейін және ерлер мен әйелдер арасындағы еңбекке ақы төлеудегі алшақтықты күшейтеді (ADC Memorial, 2018; ХЕҰ, 2019b; USAID, 2018).

Әйелдерді кәсіп тандауда шектеудің орнына көптеген елдердің үкіметтері нормативтік-құқықтық қызметтегі басты назарды еңбек қорғау ережелерін, қауіпсіздік техникасы мен еңбек жағдайларын барлық қызметкерлер үшін – әйелдер үшін де, ерлер үшін де жақсартуға аударды (USAID, 2018). Мұндай тәсіл ХЕҰ көзқарасы мен қағидаттарына, және де еңбек заңнамасына қатысты жалпы қабылданған халықаралық тәсілге сәйкес келеді. Мысалы, *ХЕҰ Еңбек құқығы туралы нұсқаулығында* (2001) жұмыс орнындағы белгілі бір қауіп-қатерлерден денсаулықты қорғау жынысына қарамастан барлық жұмысшыларға қол жетімді болуы тиіс екендігі нақты айтылған. Құжатта атап көрсетілгендей, әйелдерге арналған арнайы шарттарды тек ұрпақты болу функциялары үшін зияндылығы дәлелденген жұмысқа ғана қолданған жөн және мұндай шараларды ғылыми білім мен технологиялар саласындағы жетістіктер тұрғысынан оқтын-оқтын қайта қарау керек.

### Еңбек нарығының әйелдерді жұмыспен қамту саласындағы шектеулерге әсері

Дүниежүзілік банктің (2018) бағалауы бойынша, әйелдерді белгілі бір секторларда жұмыспен қамтудағы құқықтық кедергілерді жою кейбір елдерде еңбек өнімділігін 25%-ға арттыра алады. Соңғы 10 жыл ішіндегі әлемдік еңбек нарығының көрсеткіштеріне жасалған шолу көрсететіндей, тыйым салынған жұмыстар тізімдерін жоюды қамтитын әйелдерді жұмыспен қамту саласындағы ұлттық заңдардың кең реформасы және, сондай-ақ, еңбекке тең ақы төлеу туралы заңдар мен әңгі емінсіздікке қарсы күрес туралы ережелер сияқты басқа да реформалар қажет. Мұндай реформалаудың қажеттілігі әйелдердің жұмыс күшіне қатысуының айтарлықтай ұлғаюына да байланысты болып отыр (Дүниежүзілік банк, 2019). ХВҚ бағалауына сәйкес, әйелдердің жұмыс күшіне қатысуындағы гендерлік алшақтықтың қысқаруы ЖІӨ-нің 15-34%-ға ұлғаюына әкеле алады (Gonzales et al, 2015).

Тау-кен өнеркәсібі мен энергетика салаларындағы әйелдердің жұмысбастылығына салынған тыйымдарды алып тастаған кейбір елдердің тәжірибесі жұмыс күшіне әйелдердің қатысуы жағымды нәтижелер бергенін көрсетеді. Мысалы:

- **Чили** 1990-шы жылдары тау-кен секторында әйелдердің жұмысына тыйым салуды тоқтатты. Содан бері тау-кен өнеркәсібіндегі жалпы жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесі ұлттық ауқымда 8%-ға дейін және әйелдерді жұмыспен қамту бойынша белсенді шаралар қабылдаған компаниялар деңгейінде 25%-ға дейін өсті (USAID, 2018).
- **Оңтүстік Африкада** тау-кен өнеркәсібінде әйелдердің жұмысбастылығына ұқсас тыйымдарды алып тастау ұлттық тау-кен өндірісінде жұмыс істейтін әйелдер үлесінің 2016 жылы жоғары басшылық құрамындағы әйелдердің 15%-ын қоса алғанда, 13%-ға дейін өсуіне ықпал етті (USAID, 2018).

### БҰҰ комитетінің Қазақстанда тыйым салынған жұмыстар жөніндегі пікірі

ХЕҰ мен ӘЖЖҚ Қазақстанда әйелдерге тыйым салынған жұмыс орындарының тізімін Қазақстандағы жұмыс орындарында теңдікке қол жеткізу жолындағы негізгі кедергілердің бірі ретінде анықтады.

ҚҰҚСҚ әйелдерді жұмысқа орналастыру саласындағы қорғау шаралары тікелей мағынада аналықты қорғаумен ғана шектелетінін және әйелдердің қоғамдағы және отбасындағы кәсіби қабілеттері мен рөліне қатысты таптауындардан туындамайтынын қамтамасыз ету үшін үкіметті тыйым салынған жұмыстардың тізімін қайта қарауға шақырды (ҚҰҚСҚ ХЕҰ, 2017; сондай-ақ 6.1 қараңыз)

Ал еңбек қорғау мен қауіпсіздік техникасына (ЕҚҚТ) келсек, халықаралық тәжірибеде әйелдердің жұмысбастылығына қойылған заңнамалық шектеулерді жоюға байланысты теріс салдарлар жоқ. Іс жүзінде, әдетте мұндай заңнамамен тыйым салынған көптеген кәсіптермен байланысты әйелдер денсаулығына келтірілген зиянды немесе ондай кәсіптер әйелдер мен ерлердің денсаулығына алуан түрлі әсер ететінін дәлелдейтін зерттеулер немесе дәлелдемелер аз. Ресей Федерациясына қарсы жеке шағымға өзінің жауабында БҰҰ ӘКЖК әйелдердің белгілі бір мамандықтарға жұмысқа орналасуына тыйым салуды қолдайтын тиісті ғылыми дәлелдердің жоқтығын нақты атап көрсетеді (БҰҰ ӘКЖК, 2016).

Канадалық өндіруші секторда (әйелдердің жұмысбастылығына ешқандай нормативтік-құқықтық шектеулер қойылмаған) жүргізілген зерттеулер жұмыс күшінің құрамындағы әйелдердің көбірек болуы денсаулықты қорғау мен қауіпсіздік техникасының көрсеткіштерін жақсартатынын, сондай-ақ жабдықтардың тозуын және осыған байланысты басқа да шығыстарды төмендететінін көрсетеді (Канаданың өндіру саласындағы әйелдер (Women in Mining Canada, 2016).

**Қазақстанның энергетика секторында орын алған өндірістегі жазатайым жағдайлар мен кәсіптік аурулар туралы деректер** де осы секторда жұмыс істейтін әйелдерге ЕҚҚТ әсерінің нақты теріс нәтижелерін көрсетуі төмен. 2018 жылғы ұлттық статистикалық деректер тау-кен өнеркәсібіндегі, сондай-ақ электр энергиясымен, газбен, бумен және бапталған ауамен қамтамасыз ету кіші секторларындағы әйелдер арасында жарақаттану дәрежесінің төмендегенін көрсетеді<sup>19</sup>.

Әйелдер арасындағы жарақаттанушылықтың төмендеу деңгейі ең қауіпті техникалық және өндірістік лауазымдарда (3.3 қараңыз), оның ішінде қазіргі уақытта әйелдерге тыйым салынған кейбір мамандықтарда әйелдер үлесінің төмендігінен болуы ықтимал болса да, халықаралық тәжірибе әйелдер мен ерлердің ЕҚҚТ жақсартуға бағытталған бірлескен күш-жігері саладағы заңнамамен белгіленген ЕҚҚТ аясындағы шектеулерге барынша сай келетін жауап болуы мүмкін екенін көрсетеді. Қауіпті мамандықтарда (әйелдердің ұрпақты болу функцияларына әлеуетті зиян келтіруінің айқын ғылыми дәлелдері болатын жағдайларды есептегенде) әйелдердің жұмысбастылығына тыйым салудың орнына, мұндай тәсіл халықаралық-құқықтық құжаттарға сәйкес

<sup>19</sup> 2018 жылы электр энергиясымен, газбен, бумен және бапталған ауамен жабдықтау кіші секторында жұмыс істейтін әйелдердің үлесі жалпы жұмыс күшінің шамамен 30%-ын құрағандығына қарамастан, өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулардан зардап шеккендердің тек 10%-і (77-нің 8-ы) ғана әйелдер үлесіне тиген (Статистика комитеті, 2018h). Зардап шеккендердің арасында 19 ер адам мен 4 әйел жеңіл жарақат алған, 8 ер адам мен 2 әйел орта дәрежеде жарақат алған, ал 36 ер адам мен 2 әйел ауыр дәрежеде жарақат алған. Бірақ өндірістік жарақат немесе кәсіптік ауру салдарынан бірде-бір әйел қайтыс болмаған. Әйелдердің арасындағы жазатайым оқиғалар деңгейі осы кіші секторда 1000 қызметкерге шаққанда 0,2 құрбанды құрайды, ал жалпы көрсеткішпен салыстырғанда, 1000 қызметкерге шаққанда 0,7 құрбанды құрайды.

Пайдалы қазбаларды (мұнай мен газ өндіру қызметін қамтитын) өндіру кіші секторында 2018 жылы әйелдер жалпы қызметкерлер санының 20%-ын құраған, бірақ тек 3,5%-ы ғана (404-тің 14-і) өндірістік жарақат пен кәсіптік ауруға душар болған (Статистика комитеті, 2018h). Олардың ішінде 109 ер адам мен 5 әйел жеңіл жарақат алған, ал 131 ер адам мен 8 әйел ауыр жарақат алған. Орта дәрежеде жарақат алған 10 қызметкердің ішінде немесе осы кіші секторда 2018 жылы өндірістегі жазатайым оқиғалардың салдарынан қайтыс болған 28 қызметкердің ішінде бірде-бір әйел болмаған. Тау-кен өнеркәсібіндегі жазатайым оқиғалардың жалпы коэффициенті 1000 қызметкерге шаққанда 1,8 құрбанды құрайды, ал әйелдер арасындағы салыстырмалы көрсеткіш 1000 қызметкерге шаққанда 0,3 құрбанды құрайды. Кәсіптік аурулардан зардап шеккендер туралы ұлттық статистикалық деректер жыныстық белгісі бойынша бөлінбестен беріледі.

Зиянды және басқа қолайсыз еңбек жағдайларында (мысалы, оның ішінде жоғары деңгейдегі шудың, дірілдің, шаң мен газдың, қолайсыз температураның, әлсіз жарықтың және т.б. әсерімен) жұмыс істейтін әйелдердің үлесі мұнай мен газ өндіруде (19%) және электр энергиясымен, газбен, бумен және бапталған ауамен жабдықтауда (29%) жалпы әрбір кіші сектордағы әйелдер жұмысбастылығының жалпы деңгейіне сәйкес келеді, яғни сәйкесінше 20% және 30% (Статистика комитеті, 2018i; 2018g).

кемсітпеушілік саласындағы Қазақстанның міндеттемелерімен тиімдірек қиысады, сонымен қатар жалпы жұмыс күшінің гендерлік теңдігі мен алуантүрлілігімен байланысты еңбек нарығында жағымды нәтижелерге жетуге септігін тигізеді (2-тарауды қараңыз).

### Әйелдерге тыйым салынған жұмыс түрлері

Соңғы жылдары ұлттық үкіметтердің барған сайын көбірек саны белгілі бір лауазымдар мен мамандықтарға әйелдерді жұмысқа қабылдауға заңнамамен тыйым салуды қысқартты немесе жойды.

- Кейбір елдерде, соның ішінде: **Болгарияда, Хорватияда, Кирибатиде, Филиппинде, Польшада, Тайваньда және Қытайда** әйелдерге арналған жұмыс түрлеріне қойылған барлық шектеулер алынып тасталды (Дүниежүзілік банк, 2019)<sup>20</sup>.
- Басқа елдер, соның ішінде: **Босния мен Герцеговина, Колумбия, Гвинея, Венгрия, Самоа және Вьетнам** қауіпті, ауыр немесе моральдық тұрғыдан ыңғайсыз деп саналатын жұмыс түрлерімен айналысатын әйелдердің жұмысбастылығына қатысты жалпы шектеулерді алып тастады (Дүниежүзілік банк, 2019).
- Басқа елдер белгіленген салаларда, оның ішінде жалпы энергетикаға қатысты секторда жұмыс істейтін әйелдерге қойылған шектеулерді алып тастады. Бұл реформалардың көпшілігі осы салалардағы технологияларды пайдаланумен ынталандырылып, жетілдірілген:
  - **Колумбия мен Чех Республикасы** тау-кен өнеркәсібінде жұмыс істейтін әйелдерге қойылған шектеулерді алып тастады;
  - **Конго Демократиялық Республикасы** құрылыс, өндіріс және тау-кен өнеркәсібінде жұмыс істейтін әйелдерге қойылған шектеулерді алып тастады;
  - **Моңғолия** құрылыс, энергетика, өндіріс, пайдалы қазбалар өндіру, тасымалдау және сумен қамтамасыз ету салаларында жұмыс істейтін әйелдерге қойылған шектеулерді алып тастады<sup>21</sup>; сондай-ақ
  - **Словения** құрылыста жұмыс істейтін әйелдерге қойылған шектеулерді алып тастады.

Елдер түнгі уақытта жұмыс істейтін әйелдерге қойылған нормативтік шектеулерді алып тастау үшін қадам жасады.

Соңғы 10 жылдағы мысалдар – Бахрейн, Бруней-Даруссалам, Гвинея, Ямайка, Ливия, Молдова, Самоа және Тәжікстан (Дүниежүзілік банк, 19-дан 20).

Зерттеулер түнгі уақытта жұмыс істейтін әйелдерге қойылған шектеулерді алып тастау басшылық деңгейінде әйелдердің үлесін арттыруды қоса алғанда, әйелдердің саны бойынша еңбек нарығының көрсеткіштерін жақсартуға ықпал ете алатынын көрсетеді (Islam, Muzi және Amin, 2018).

Бұрынғы Кеңес Одағының көптеген елдерінде, Қазақстанды қоса алғанда, Кеңес дәуірінен әйелдерге рұқсат етілген жұмыс түрлеріне қойылған шектеулердің ұзақ тізімдері сақталған. Алайда, бұл елдердің көбі әйелдердің жұмысбастылығына қойылатын шектеулерді қысқартудың немесе жоюдың неғұрлым кең таралған халықаралық үрдістерін басшылыққа алады.

<sup>20</sup> Бұл энергетика секторындағы мамандықтарды қамтиды және олардың шектерінен тыс шығады. Мысалы, Болгарияда реформаларға дейін 35 жұмыс түріне, оның ішінде шахтер сияқты энергетика секторына тікелей қатысы бар бірнеше жұмыс түріне әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салынған болатын (Цветанова, 2018).

<sup>21</sup> Әйелдерге тыйым салынған жұмыс түрлерінің тізімі 2008 жылы толық жойылды (Дүниежүзілік банк, 2019).

- 1994 жылдың өзінде **Армения** жүкті әйелдер мен бала туатын жастағы әйелдерге тыйым салынған 330 мамандықтың тізімін жойды.
- 2017 жылы **Украина** әйелдерге 458 мамандық бойынша жұмысқа орналасуға тыйым салған Денсаулық сақтау министрлігінің № 256 Бұйрығының күшін жойды. Бұл Тізімнің тыйым салатын ережелері жаңа технологиялар мен жабдықтарды пайдалану жолымен жұмыс жағдайлары жетілдірілген қазіргі заманғы еңбек нарығының қажеттіліктері мен шарттарын көрсетпейді деп саналды (Герасименко, 2019). Дегенмен, Украина заңнамасы әлі де әйелдерге жер астында, соның ішінде тау-кен және энергетика салаларында қандай да бір жұмысты жасауға тыйым салады<sup>22</sup>.
- 2019 жылдың мамырында **Өзбекстан** әйелдердің 44 жұмыс түрінде, оның ішінде тау-кен және мұнай-газ салаларында жұмыспен қамтылуына тыйымдарды алып тастады. Өзбекстан Республикасы Президентінің әйелдердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін нығайту туралы Жарлығына сәйкес, тыйым салынған мамандықтардың тізімі әйелдердің денсаулығына кері әсер етуі мүмкін салалар мен мамандықтардың ұсынылатын тізімімен ауыстырылуға тиіс (*Газета.uz*, 2019).
- 2019 жылдың тамызында Ресей Еңбек министрлігі 2021 жылы күшіне енетін реформаларға сәйкес тыйым салынған жұмыс түрін 456-дан 98-ге дейін қысқарту жоспарларын жариялады. Қазіргі уақытта **Ресей** физикалық ауыр еңбекпен немесе зиянды еңбек жағдайларымен байланысты ондаған салада әйелдерге жұмыс істеуге тыйым салады. Бірақ 2021 жылдан бастап әйелдерге жүк көліктерінің жүргізушілері және пойыз машинистері болып жұмыс істеуге, сондай-ақ флотта қызмет етуге рұқсат етілетін болады. Дәнекерлеу, жерастылық өндіру және құрылыс, ұшақтарды жөндеу немесе өрт сөндіру сияқты ауыр көтеруді және қол еңбегін талап ететін мамандықтар әйелдер үшін жабық күйінде қалып отыр (*The Moscow Times*, 2019).
- **Беларусьте** технологиялық процестерді жетілдірудің және жаңа технологияларды енгізудің нәтижесінде еңбек жағдайларының өзгеруіне жауап ретінде әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыс түрлерінің саны 2014 жылы 252-ден 181-ге дейін қысқартылды және қазіргі уақытта тізімді одан әрі қысқарту мүмкіндігі қарастырылуда (*Finance.tut.by*, 2019).

## 4.2 Компаниялар: әйелдерге қолдау көрсету және тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету

Жетекші халықаралық энергетикалық компаниялар өз жұмыс күші құрамының гендерлік теңдігі мен алуантүрлілігін бәсекелестік артықшылықтың әлеуетті көзі ретінде, сондай-ақ кемсітпеушілік, инклюзия мен алуантүрлілік туралы ұлттық заңдарды сақтау критерийі ретінде мойындады. Осы сектордағы әйелдердің жұмысбастылығын көтеруді қолдау және әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін жетекші компаниялар өздерінің корпоративтік басымдықтарының қатарына тең мүмкіндіктерді қосты, ішкі дамуды қолдау және әйелдерді қызмет бойынша жоғарылату үшін мақсатты бағдарламаларды іске асырды, әйелдерді салаға көбірек тарту

<sup>22</sup> Тыйым салу Украинаның № 45 ХЕҰ Конвенциясының күшін жоя алмауына байланысты. ХЕҰ Сарапшылар комитеті (КҰҚСК) үкіметке әйелдердің жұмыспен қамтылуына шектеулерді алып тастау үшін Конвенцияның күшін жою және заңнамаға түзетулер енгізу туралы өтінішпен жүгінді (КҰҚСК ХЕҰ, 2019).



үшін бағдарламалар енгізді және барлық қызметкерлер үшін инклюзивті және қолайлы жұмыс ортасын қамтамасыз ету бойынша күш-жігерді жандандырды.

#### 4.2.1 Тең мүмкіндіктерді ұйымдық басымдық ретінде енгізу

Гендерлік теңдікті ілгерілету саласындағы кез келген стратегияның негізгі элементі жоғары басшылықтың тарапынан айқын да көзге түсер қолдау жасалған гендерлік теңдік қағидаттарына берік ұйымдық берілгендік болып табылады. Бұл бизнес-стратегияға аса маңызды қолдау жасайды және ол туралы барлық деңгейде хабардар етеді (Hunt et al, 2018; Osner, 2001).

**Тең мүмкіндіктер қағидатына жоғары басшылықтың берілгендігін көрсету және оны енгізуге арналған негізгі іс-әрекеттер:**

- ✓ **Жоғары басшылық гендерлік теңдікті қолдау ретінде жария мәлімдеме жасап**, олар іс-әрекеттермен нығайтылады. Мысалы, жоғары басшылар өздерінің жұрт алдында сөйлеген сөздерінде корпоративтік басымдық ретінде тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетуге баса назар аударуы мүмкін.
- ✓ **Басшылық құрамдағы әйелдердің жұмысбастылығы мен оған қатысуының нысаналы көрсеткіштері белгіленеді**, олар кейін көпшілікке хабарланады және тұрақты түрде (мысалы, веб-сайттарда және жылдық есептерде) жарияланып тұрады. Барлық компаниялар бірдей нысаналы көрсеткіштерді белгілеуді қаламаса да, компаниялар әдетте нақты деректерге баса назар аударатын энергетика секторындағы әйелдердің жұмысбастылығы мен дамуын ынталандыруға көмектесе алады.
- ✓ **Гендерлік теңдік саласындағы прогресс үшін жауапкершілік пен есептілікті айқын бөлу**. Бұл тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетуге берілгендіктің жалаң уәде болуын тоқтататын жағдайларды қамтамасыз етуге көмектеседі. Бұл, сондай-ақ, жекелеген менеджерлер қызметінің тиімділігін бағалаудың нысаналы көрсеткіштерін, міндеттері мен критерийлерін енгізуді, мысалы, гендерлік теңдік немесе тәлімгерлік бағдарламаларына әйелдердің қатысуы саласындағы прогрестің қаржылық ынталандырумен байланысын қамтуы мүмкін.
- ✓ **Ішкі және сыртқы коммуникациялар тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетудегі қолдауды және прогресті көрсетеді**. Бұл жай «әлеуметтік мәселе» ретінде ғана емес, корпоративтік басымдық ретінде гендерлік теңдікті ілгерілетудің экономикалық негіздемесінің нақты баяндалуын және белгіленуін қамтиды. Сондай-ақ, бұған баспасөз релиздерінде, веб-сайттарда, ақпараттық бюллетеньдерде және басқа жарияланымдарда әйелдер мен ерлер үлесінің теңгерімін қамтамасыз ету, оның ішінде, техникалық және өндірістік лауазымдарда жұмыс істейтін әйелдердің фотосуреттері (бейнелері) кіреді.
- ✓ **Прогресті мониторингілеу үшін деректерді жинау жүйелері бар**. Деректерді жинау және өзгерістер мониторингі уақыт өте келе кадр саясаты мен гендерлік алуантүрлілік жөніндегі

Гендерлік нысаналы көрсеткіштерді белгілейтін компаниялар, ұқсас көрсеткіштері жоқ компаниялармен салыстырғанда, гендерлік теңгерімге және тең құқыққа қол жеткізуде айтарлықтай елеулі прогреске қол жеткізуде (Hunt et al, 2015).

саясаттар мен бағдарламаларды жүзеге асырудың қолданылатын құқық қолдану практикасы әйелдер мен ерлерге қалай әсер ететінін анықтауға көмектесе алады. Деректерді жинаудың (жыныстық белгісі бойынша бөле отырып) сенімді құрылымдары бар компанияларда гендерлік теңдік саласындағы прогреске қалай сенімді қол жеткізуге болатынын түсіну үшін, сондай-ақ өзгерістер туралы нақты деректерді көрсету үшін әлдеқайда көп мүмкіндіктер бар.

### Озық тәжірибе үлгілері: ұйымдық басымдық ретіндегі тең мүмкіндіктер



#### Пайдалы қазбаларды өндіру, мұнай және газ (әлемдік деңгей)

2016 жылы ВНР компаниясы 2025 жылға қарай бүкіл әлем бойынша өзінің жұмыс күшінде гендерлік теңгерімге қол жеткізу туралы өр міндет қойды. Нәтижесінде әйелдердің жалпы үлесі 2016 жылғы 17,6%-дан 2019 жылы 24,5%-ға дейін өсті. ВНР деректері бойынша, ең инклюзивті және гендерлік алуан түрлі ұжымдарда тіркелген жарақаттанудың жалпы деңгейі 67%-ке төмен болды, ВНР-де жұмыс істегенін мақтан тұту сезімі 21%-ға жоғары, өнімділік деңгейі 11%-ға жоғары және қызметкерлер өз пікірлерін білдіруге және ойларымен бөлісуге дайындығын 68%-ке жиі білдірді (ВНР, 2019).



#### Мұнай және газ (жаһандық ауқымда және ҚР-да)

Shell компаниясы басшылық және жоғары атқарушы лауазымдарда әйелдердің үлесін 20%-ға жеткізу туралы жұртшылық үшін ашық мақсат қойды. Соның нәтижесінде соңғы алты жылда Shell Директорлар кеңесіндегі әйелдердің үлесін 8%-дан 46%-ға дейін өсірді. Жоғары басшылық арасындағы әйелдердің үлесі де 2012 жылғы 16%-тен 2018 жылы 24%-ға дейін ұлғайды (Shell, 2018).



#### Электр энергиясы (Испания және әлемдік деңгей)

Iberdrola компаниясы тең мүмкіндіктерге, кемсітпеушілікке және алуантүрлілікті құрметтеуге негізделген кәсіби қатынастарды дамытуды өзінің стратегиялық мақсаты деп жариялады. Компания ішінде гендерлік теңдікке қол жеткізу ұйымның негізгі құндылықтарының бірі болып саналады.

Сонымен қатар, Iberdrola-ның *тең мүмкіндіктермен қамтамасыз ету және жанжалдарды реттеу жөніндегі* саясаты компанияны барлық ішкі және сыртқы корпоративтік коммуникацияларда кемсітушілік тілді қолдануды жоюға міндеттейді (Iberdrola, күні көрсетілмеген).



### Электр және газ (Австралия)

2018 жылдың наурызында Energy Australia компаниясы құны бірдей жұмысты істегенде ерлердің алатын жалақысына тең жалақыны әйелдердің алатындығын жариялап, компания бірден 350 әйелдің жалақысын көтеру үшін 0,85 млн. АҚШ долларын жұмсады. Әйел-бас директор басқаратын компания бес жылдан кейін еңбекақы төлеудегі тұрақты теңдікті қамтамасыз ету үшін мониторинг жүргізетінін мәлімдеді (Morgan, 2018).



### Электр энергиясы (Қазақстан)

2019 жылдың наурызында «Самұрық-Энерго» АҚ басқармасының төрағасы Бақытжан Жоламанов әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын қолдау (ӘҚМҚК) туралы мәлімдемеге қол қойды, бұл жоғары басшылықтың ұйымдастырушылық басымдық ретінде тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетуге нық берілгендігін айғақтайды.

ӘҚМҚК БҰҰ-ның жаһандық шарты мен «БҰҰ-әйелдер» арасындағы ынтымақтастықтың нәтижесі болып табылады және халықаралық деңгейде танылған негіздемелік құжат болып табылады, оған қол қою компанияларға гендерлік теңдікті ілгерілетуге өзінің қолдауын білдіруге және осы бағытта тиісті шаралар қабылдауға мүмкіндік береді (5-тарауды қараңыз).

## 4.2.2 Әйелдердің кәсіби дамуы мен мансаптық өсуін қолдау

Компаниялардың сауалнамасынан Қазақстанның энергетика секторындағы басшылық лауазымдарда әйелдер үлесі деңгейінің ерекше төмендігі байқалады және көптеген энергетикалық компаниялар жоғары басшы буын құрамындағы әйелдер санын арттыруға тырысады. Бұл компанияларға әйелдерді басқару процесіне тартуға және тиісті кадр резервтеріне қатысуға бастамашылық тәсілді қолдану қажет сала екені шартсыз.

### Әйелдердің мансаптық өсуі мен кәсіби дамуын қолдау үшін негізгі іс-шаралар:

- ✓ **Ашық, айқын және кәсіби сіңірген қызметіне негізделген мансаптық саты бойынша жоғарылау процесі.** Барлық жаңа тағайындаулар жекелеген менеджерлердің субъективті қалауына емес, сіңірген еңбегінің объективті бағаларына негізделуі үшін стандартты кадрлық процестерде айқындық, қатандық және ашықтық болуы керек. Қатаң және айқын процестер басшы лауазымдарына әйелдердің жеткіліксіз жарамдылығы туралы таптаурындарды жеңуге көмектесе алады.
- ✓ **Әйелдер бос лауазымдарға үміткерлердің барлық ақырғы тізімдеріне енгізілген (талаптарға сәйкес болған жағдайда).** Көптеген халықаралық энергетикалық компаниялар, әсіресе, негізгі біліктілік талаптарын сақтаған жағдайда, басшы буын құрамындағы бос лауазымдарға үміткерлердің ақырғы тізімдеріне ең болмағанда бір әйелдің қосылуын

қамтамасыз етуге ұмтылады. Сондай-ақ, компаниялар әйелдердің бастапқы іріктеу процесіне және сұхбаттасуға сұхбат алушы ретінде қатысуын қамтамасыз ету үшін күш-жігер сала алады.

- ✓ **Кадр резервін басқару процесінде басшы лауазымдарына/жалғастырушылықты жоспарлауға әйелдерді тартуға белсенді амал жасау.** Басшы лауазымдарындағы әйелдердің үлесін ұлғайтуға мүдделі компаниялар білікті мамандар резервіндегі бос орындарды (әсіресе жоғары басшылыққа өтуге қатысты) айқындау және қосымша қолдау көрсетуді қажет етуі мүмкін әлеуеті жоғары әйелдердің бар-жоғын анықтау үшін, кадр резервтеріндегі әйелдердің үлесін қадағалайды.
- ✓ **Әйелдерге (және ерлерге) арналған көшбасшылық бағдарламалары, оның ішінде тәлімгерлік және кепілгерлік сұлбалары.** Тәлімгерлік пен кепілгерлік әйелдердің оқуына және қолдау табуына баға жетпес мүмкіндіктер бере отырып, жоғары басшылық арасында жоғары әлеуетті әйелдердің көзге түсуін арттыруға көмектесе алады. Әйелдерге бағытталған бағдарламалар арнайы бағдарлар мен ұсынымдарды қамтамасыз ете алады, бірақ олар тек «әйелдерге арналған» деп саналмауы үшін егжей-тегжейлі ойластырылуға тиіс. Кейбір жағдайларда бағдарламаларды әйелдер үшін де, ерлер үшін де ашқан жөн.
- ✓ **Әйелдердің кәсіби желілері қолдау, кеңестер, уәждеме және шабыт береді.** Жеке және кәсіби желілер қызмет бойынша жоғарылауда өте маңызды рөл атқара алады, бірақ жиі, ерлерге қарағанда, әйелдердің ондай желілерге қолжетімділігі төмен. Соның нәтижесінде көптеген компаниялар мұндай мүмкіндіктерге әйелдердің қолжетімділігін жеңілдету үшін ресми әйелдер желілерін құрды.
- ✓ **Әйелдер мен ерлер арасында еліктеуге тұрарлық үлгілер ерекше белгіленіп, көтермеленеді.** Көптеген компаниялар кемел жастағы табысты әйелдерді, соның ішінде дәстүрлі емес лауазымдарда жұмыс істейтін әйелдерді ерекше бөліп, жасырақ әйелдерге (және ерлерге) еліктеуге тұрарлық үлгі ретінде олардың беделін арттырады. Бұл – басшылық лауазымдарында жиі әйелдер аз болып келетін энергетика секторындағы аса маңызды стратегия. Бұл өзінің құндылықтары мен кәсіби мінез-құлқының арқасында еліктеуге тұрарлық үлгі ретінде әрекет ететін жоғары басшыларды (әйелдер мен ерлерді), әсіресе басым құндылықтарды ретімен қоя білетін адамдарды ұсыну үшін де пайдалы және ұзақ мерзімді нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған.

### Озық тәжірибе үлгілері: әйелдердің кәсіби дамуы мен мансаптық өсуін қолдау



#### Электр энергиясын өндіру, тарату және сату (Ұлыбритания)

Халықаралық әйелдер күні құрметіне компанияда жұмыс істейтін бірнеше әйелге энергетика секторында мансап құру мен оны дамыту бойынша өз кеңестерімен бөлісу ұсынылып, EDF Energy веб-сайтында жарияланды (EDF Energy, күні көрсетілмеген).



Электр энергиясын өндіру және тарату, мұнай және газ (Германия және әлемдік деңгей)

Барлық қызметкерлер (ерлер мен әйелдер) «кадр резервінің» бөлігі болып саналады және әрқайсысының жеке мансаптық даму жоспарлары бар. Бүкіл персонал да компаниялардың барлық тобында жүзеге асырылатын тәлімгерлік бағдарламасына қол жеткізе алады, онда тәлімгерлер өздерінің қамқорлығындағы қызметкерлермен «жұмыс беруші-қызметкер» ресми қарым-қатынасының шеңберінен шықпай, мансаптық даму мәселелері жөніндегі жеке ұсынымдарымен және кеңестерімен бөліседі.

Сондай-ақ, болашақ басқарушы лауазымдарына әлеуетті үміткерлер ретінде белгіленген кіші әйел-әріптестермен жұмысты қамтитын басшы-әйелдерге арналған арнайы тәлімгерлік бағдарламасы бар (E.ON, күні көрсетілмеген-а; 2018).



Электрмен және газбен қамту (Ұлыбритания)

Ұлыбританиядағы National Grid компаниясының әйелдер желісі компанияның теңдік қағидаттарын ілгерілетуге нық берілгендігін көрсету үшін машина жасау мен энергетикадағы гендерлік алуантүрлілікке арналған «Керемет үлгі» (*Remarkable Role Model*) кітабының үш томын жариялады (National Grid, күні көрсетілмеген).



Мұнай және газ (Қазақстан)

2019 жылдың мамырында КПО компаниясы өздерінің әйел-қызметкерлерінің кәсіби өсуін қолдау үшін Әйелдер желісін құрды, ол компанияда жұмыс істейтін әйелдердің тарапынан елеулі қызығушылық тудырып, олардың белсенді қатысуын арттырды.

Желі тәжірибе мен кеңес алмасу, әйелдердің кәсіби дамуын қолдау және өзара іс-қимыл мен ынтымақтастық арқылы жаңа білім алу тұғырнамасына айналады деп күтілуде (5-тарауды қараңыз).

#### 4.2.3 Салаға әйелдерді көбірек тарту стратегиялары

Энергетикалық компаниялардың басты қиындықтары мен міндеттерінің бірі салаға, әсіресе, әйелдердің жетіспеушілігі ерекше өткір мәселе болып тұрған өндірістік мамандықтарға қатысты әйелдерді көбірек тарту болып отыр. Әйелдерді осы секторда мансап құруға ынталандыру үшін компанияларға қызметкерлерді тарту және жалдау процесін жаңарту және нығайту жөніндегі бастамаларды қабылдау маңызды, ал білім беру мекемелерімен әріптестік қарым-қатынасқа бағдар алу кадрларды жалдау және іріктеу стратегияларын толықтыра алады және халықты барынша кең қамтуға байланысты болуы мүмкін.

**Салаға әйелдерді көбірек тарту үшін жасалатын негізгі іс-шаралар:**

- ✓ **Бос жұмыс орындары туралы хабарландырулар инклюзивті және ерлерге де, әйелдерге де арналған болуы тиіс.** Қарапайым өзгерістердің маңызы зор болуы мүмкін: мысалы, кейбір компаниялардың хабарландыруында мынадай сөйлемдер кездеседі: «біз өтініштерді әйелдерден де, ерлерден де қабылдаймыз»; немесе «біз тең мүмкіндіктер қағидатын ұстанатын жұмыс беруші болып табыламыз». Бұл әйелдер өтініш тапсыруға ынталы емес техникалық немесе өндірістік мамандықтар үшін ерекше маңызды болып табылады, өйткені, бір жағынан, әйелдер олардың өтініштері қызығушылық тудырмайды немесе жұмыс физикалық тұрғыдан тым ауыр болуы мүмкін деп болжауы мүмкін.
- ✓ **Лауазымдық нұсқаулықтарды әсіресе жаңа технологиялар мен қазіргі заманғы жабдықтар тұрғысынан қайта қарау.** Лауазымдық нұсқаулықтарды егжей-тегжейлі қарау компанияларға бұрын «тек ерлер үшін» ашылған кейбір лауазымдар (мысалы, ауыр жұмыс жағдайларына байланысты немесе қандай да бір ұқсас себептермен) технологиялық даму немесе басқа да өндірістік өзгерістер (мысалы, ауыр жүк көтеру техникасын пайдалану) тұрғысынан әйелдер үшін қолжетімді бола алатындығын бағалауға көмектесе алады.
- ✓ **Әйелдерге арналған білім беру стипендиялары, тағылымдамалар мен кәсіптік оқыту бағдарламалары.** Кейбір энергетикалық компаниялар әйелдерге әсіресе техникалық және өндірістік мамандықтар бойынша арнайы стипендиялар бөледі. Кейбір компаниялар білікті әйелдерге арналған орындар квотасы бар жеке тағылымдама бағдарламаларын ұсына алады.
- ✓ **Тең мүмкіндіктер қағидаты ТКОБКБ мекемелерімен және жоғары оқу орындарымен әріптестік қарым-қатынасқа біріктірілген.** Көптеген ірі энергетикалық компаниялардың ТКОБКБ мекемелерімен және жоғары оқу орындарымен қарым-қатынасы мықты, олар ТКОБКБ колледждерінің және университеттердің тең мүмкіндіктерге қатысты нақты бастамалар мен саясаттар туралы хабардарлығын арттыру үшін, сондай-ақ саладағы әйелдер үшін мансаптық өсу мүмкіндіктері туралы өзекті ақпаратты тарату үшін тұғырнама құра алады.
- ✓ **Қыздармен, жас әйелдермен және олардың отбасыларымен ақпараттық жұмыс.** Кейбір компаниялар білім беру жүйесінің барлық деңгейлерінде студенттермен ақпараттық жұмысты тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету бойынша өз стратегиясына енгізуде. Бұл бастауыш немесе орта мектеп оқушыларымен әңгімелесуге қатысу үшін еліктеуге тұрарлық үлгі болып табылатын әйелдерді делегация етіп жіберуді, бос жұмыс орындары жәрмеңкелеріне қатысуды немесе университеттер мен колледждерде студенттік желілермен ынтымақтасуды білдіруі мүмкін. Бұл қыздар мен жас әйелдер (және білім беру мен мансап саласында шешімдер қабылдауға жиі қатысатын олардың отбасылары) арасында энергетика секторы мен техникалық/өндірістік мамандықтардың дұрыс имиджін қалыптастыруға көмектеседі.

**Озық тәжірибе үлгілері: әйелдерді салаға көбірек тарту**



### Электр энергиясын өндіру, тарату, бөлу, сату (Шотландия)

SSE компаниясы Teach First білім беру қайырымдылық ұйымымен ынтымақтаса отырып, 100 000 фунт стерлинг мөлшерінде грант бере бастады. SSE FTIM-ге әйелдердің белсендірек қатысуын ынталандыру мақсаты ортақ болып табылатын британдық жетекші ұйымдармен де, оның ішінде Opportunity Now, Everywoman, POWERfulWomen, WISE, WES және Equate Scotland-пен ынтымақтаса қызмет жасайды. Оған қоса, SSE-де әйелдердің кәсіби дамуында оларды қолдауды жетілдіру мақсатында Әйелдерді дамытудың ішкі желісі мен Personal Boardroom (басшы-әйелдерге арналған желілік ұйым) арасында байланыс ұйымдастырылған (SSE, 2017).



### Электр және газ (Ұлыбритания және әлемдік деңгей)

Centrica UK компаниясы өзінің талай марапатталған шәкірттік бағдарламасына қатысу үшін әйелдерді жинауға белсенді ұмтылып, және әлеуетті инженер-әйелдер үшін ашық таңертеңгілік кездесулер өткізеді. Сондай-ақ, компания кәсіби салалар туралы гендерлік таптаурындарға «тойтарыс беру» нақты ниетімен дәстүрлі емес лауазымдарда жұмыс істейтін өз әйел-қызметкерлерінің табысқа жету тарихын жариялайды (British Gas, күні көрсетілмеген-а, күні көрсетілмеген-б). Centrica оқыту және шеберліктерін дамыту арқылы әйелдердің қажеттіліктерін анықтау және оларға қолдау көрсету үшін Centrica Women (Centrica әйелдері) желісін құрды (Centrica, 2018).



### Мұнай және газ (Мажарстан және әлемдік деңгей)

MOЛ компаниясы байыпсыз ағат пікірліліктің болмауы үшін бос жұмыс орындары туралы өзінің хабарландыруларын тексереді және инклюзивті тұжырымдамалардың пайдаланылуын қамтамасыз етеді. Компания сұхбаттар өткізетіндердің әрбір жинақтамасына, кем дегенде, бір әйел мен бір ер адамды қосады және бос лауазымдардың 50%-іне қатысты сұхбаттарда кем дегенде бір әйел үміткер қатысатындай жағдай жасайды (дәйексөз көзі: Beck and Pánczél, 2018). Компания, сондай-ақ, жыл сайын «Инженер әйелдерге арналған бағдарлама» өткізеді, онда инженер мамандықтары бойынша оқитын болашағы зор әйелдерге арналған оқыту мен стипендиялар қарастырылады (MOЛ Group, 2019).



### Электр энергиясын өндіру және бөлу, мұнай және газ (Германия және әлемдік деңгей)

Энергетика секторы «ұлдар үшін» деген қате түсінікті жоққа шығару мектептерде ғылыми семинарлар өткізетін және энергетика секторына кіру жолдары туралы кәсіби ұсынымдар мен ақпарат беретін компания «елшілерінің» жұмысындағы басты мақсат болып табылады.

Осыған ұқсас, компания мұғалімдер мен ата-аналарға FTIM пәндері бойынша тегін білім беру ресурстарын ұсынады. Материалдар дәстүрлі емес мамандықтарда жұмыс істейтін әйелдердің мысалдарын көрсету және сектордың әйелдер мен ерлер үшін ашық екендігі туралы компанияның идеясын тарату арқылы кең таралған таптаурындарға қарсы әрекет етуге бағытталған (E.ON, күні көрсетілмеген-а, күні көрсетілмеген-б, 2018).



### Электр энергиясын өндіру, сату (Австралия)

Корпоративтік веб-сайттың мансаптық мүмкіндіктер жөніндегі бөлімінде гендерлік алуантүрлілікке қатысты арнайы бет бар, оған әйелдердің тартымды оқиғалары мен олардың фотосуреттері (келбеттері) енгізілген. Бос жұмыс орындары туралы барлық хабарландырулар компанияның тең мүмкіндіктер беретін жұмыс беруші болып табылатыны туралы мәлімдемені қамтиды және веб-сайтта әйелдерді көбірек жұмысқа орналастыру туралы өтініш беруге ынталандыру үшін икемді жұмыс шарттары туралы ақпарат берілген.

Сонымен қатар, компания сұхбаттар өткізетіндердің барлық топтарында, мүмкіндігінше, кем дегенде бір әйелдің болуына жағдайлар жасайды. Қазіргі уақытта сұхбат жүргізуге арналған үміткерлердің ақырғы тізімдерінде ең болмаса бір әйел болуы тиіс (Origin Energy, күні көрсетілмеген).





### Электр энергиясы (Қазақстан)

«Алматы электр станциялары» АҚ (АлЭС) оқушылар мен олардың отбасыларының энергетика секторындағы мансаптық өсу мүмкіндіктері туралы хабардарлығын арттыру үшін «мектеп елшілері» бағдарламасын іске асырды. Балалардың сектордағы, оның ішінде техникалық және өндірістік лауазымдардағы мансапты таңдауында әйелдер арасынан еліктеуге тұрарлық жағымды үлгі ретінде алу үшін әйел қызметкерлер де, ер қызметкерлер де елшілердің қатарына кіреді (5-тарауды қараңыз).

#### 4.2.4 Инклюзивті және қауіпсіз еңбек жағдайлары

Энергетика секторындағы жетекші ұйымдар инклюзивті, қауіпсіз болатын және ерлердің де, әйелдердің де қажеттіліктерін қанағаттандыратындай жұмыс ортасын құруға ұмтылады.

**Неғұрлым инклюзивті еңбек жағдайларын жасау процесі келесі негізгі іс-шараларды қамтиды:**

- ✓ **Кадр саясаты гендерлік аспектілерді ескереді және тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету саясатын айқын көрсетеді.** Кадр саясаты компанияның еңбек қатынастарының барлық сатыларында, оның ішінде, қызметкерлерді іздестіруде, қабылдау, оқыту, қызмет бойынша жоғарылату, еңбекақы төлеу, ана/әке болуына байланысты демалыс, жеңілдіктер мен жәрдемақы алуда, сондай-ақ еңбек қатынастарын тоқтату сатысында гендерлік теңдік қағидаттарын ұстанатындығын айқын көрсетуге тиіс.
- ✓ **Икемді жұмыс жағдайлары әйелдер мен ерлер үшін қол жетімді** (мүмкіндігінше). Икемді жұмыс жағдайларының неғұрлым қолайлы түрі жұмыстың сипатына байланысты: кәсіби ортада бұл үйден жұмыс істеу мүмкіндігін білдіреді; жұмыс ауысымдары болғанда бұл (мысалы, қызметкерлердің бала күтіміне байланысты аз уақытқа шығу немесе төтенше жағдайларға орай әрекет ету мүмкіндігі болуы үшін) жұмыс кестесін таңдау мен өзгертуде барынша икемділікті білдіруі мүмкін. Икемді жұмыс жағдайларын жасау мүмкін болған жерде олардың ерлерге де, әйелдерге де қолжетімді болуы маңызды.
- ✓ **Жұмыс орнындағы тиісті мінез-құлыққа қатысты талаптар айқын көрсетілген және қатаң сақталады.** Көптеген ұйымдар қазіргі уақытта жыныстық белгісі бойынша кемсітушілікке және зорлық-зомбылыққа, соның ішінде жұмыс орнындағы әңгі емінсектікке жол бермейді. Олар, сондай-ақ, болжалды мінез-құлық туралы тұрақты тренингтер өткізеді және қызметкерлерді қандай мінез-құлықтың қолайлылығы және қолайсыздығы туралы хабардар етеді. Бұл саясат жыныстық белгісі бойынша кемсітушілік және зорлық-зомбылық, соның ішінде әңгі емінсектік туралы қауіпсіз хабарлауға мүмкіндік беретін шағымдар қараудың тиімді ішкі механизмдерімен қатар жүруге тиіс.
- ✓ **Ерлер де қатыстырылған.** Тең мүмкіндіктер мен гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі бастамалар жиі тек әйелдерге ғана пайда әкелетіндей қабылданады. Алайда, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі бастамалар мен неғұрлым инклюзивті жұмыс орындарын құру барлық қызметкерлерге – әйелдерге де, ерлерге де пайдалы болатындай жағдайды қамтамасыз еткен маңызды.

- ✓ **Әйелдер мен ерлердің қажеттіліктерін анықтау үшін тұрақты диалог пен консультациялар жүргізіледі.** Гендерлік аспектілерді ескеретін диалог пен консультациялар механизмдері арнайы әйелдер комитеттерін құруды немесе қызметкерлерді басқару комитеттерінде гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз етуді қамтуы мүмкін. Деректер жыныстық белгісі бойынша бөле отырып берілген қызметкерлердің қанағаттанушылығын зерделеу баға жетпес ақпарат көзі бола алады. Компаниялар қызметкерлердің пікірлерін сұрағанда кері байланысты ескеріп, қызметкерлерге қандай әрекеттер жасағанын хабарлауға тиіс екенін атап өткен жөн.

## Озық тәжірибе үлгілері, инклюзивті және қауіпсіз еңбек жағдайлары



### Мұнай және газ (әлемдік деңгей)

BP компаниясының этикалық кодексі жағымсыз жеңісқұмарлықтың немесе қорлаушылық мінез-құлықтың барлық нысандарын қамту үшін кең ауқымды анықтама берілген әңгі емінсектікке түбегейлі тыйым салады. Кодексті бұзу үшін емінсектіктің жұмыс орнында немесе тек BP қызметкерлерінің қатысуымен болуы міндетті емес. Құжатта басшы немесе әріптестер тарапынан емінсектік таныту және қорқыту оқиғалары туралы қалайша хабарлауға болатыны туралы, сондай-ақ басқалардың атынан қауіп-қорқынышты қалайша білдіруге болатыны туралы практикалық нұсқаулық та бар (BP, күні көрсетілмеген).



### Пайдалы қазбалар өндіру, мұнай және газ, энергетика секторындағы қызметтер (әлемдік деңгей)

SAP жас ата-аналарға жұмыс орындарына оралу бағдарламасын ұсынады, ол оларға офисте де/нысанда да, қашықтан да жұмыс істеуге мүмкіндік береді және олар толыққанды штат тапсырмаларына, жобаларына қатыса алады немесе толық емес жұмыс күні жұмыс істей алады (дәйексөз көзі: Beck and Pánczél, 2018).



### Гидроэлектр энергиясын өндіру (Бразилия)

Itaipu компаниясы өзінің тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету бағдарламаларын іске асыруды барлық қызметкерлермен және қосалқы мердігерлермен кең ауқымды консультациялар жүргізуден бастады. Осы консультациялар нәтижелерінің негізінде Itaipu әйелдер мен ерлерге арналған дәретхана бөлмелері бөлек жаңа өндірістік нысандарды ұсынды.

Сондай-ақ, компания ата-аналарға жұмыс пен бала күтімін теңдестіруге жәрдемдесу үшін икемді жұмыс сағаттарын (мысалы, балаларды мектепке апару және алып қайту уақытын) енгізді. Жұмыс пен жеке өмір теңгерімі туралы ашық диалог Itaipu компаниясына қызметкерлердің – әйелдердің де, ерлердің де жоғары деңгейде қанағаттанушылығына қол жеткізуге көмектесті (Itaipu, күні көрсетілмеген).



### Мұнай және газ (Қазақстан)

Компания жұмыс орнындағы кемсітушілікке, әңгі емінсектікке және зорлық-зомбылыққа қатысты абсолютті төзбеушілік саясатын қабылдай отырып, алуантүрлілік пен қатыстырушылықты өзінің ұйымдық басымдығына айналдырды. ТШО қатыстырушылық пен қайсыбір негізбен кемсітушіліктің болмауы тек ұжымдағы атмосфераның жақсаруына ғана әсер етіп қоймай, әр қызметкердің қайтарымын арттырады деп санайды (5-тарауды қараңыз).

## 4.3 Салалық қауымдастықтар

Көптеген халықаралық энергетикалық компаниялар әйелдердің осы секторға, әсіресе басшылық лауазымдарға қатысуын ынталандыру мақсатында өздерінің салалық қауымдастықтары мен басқа да тиісті желілері арқылы бірлескен бастамаларға қатысады. Бірге жұмыс істей отырып, компаниялар бірлескен бастамалар жасай алады, өзінің күш-жігерін барынша кеңірек жарнамалай алады және қиындықтар туралы біліммен және озық тәжірибе үлгілерімен алмасу үшін алаңдар құра алады.

Қазақстандағы ондай бастамалардың жарқын мысалы KAZENERGY Әйелдер энергетика клубы (ӘЭК) болып табылады. ӘЭК мақсаты сектордағы гендерлік саясат пен тәжірибеге байланысты мәселелерді шешу мақсатында, сондай-ақ осы секторда жұмыс істейтін әйелдер үшін қолдау көрсететін кәсіби желі құру үшін мемлекеттік басқару мен сала өкілдері арасында талқылау үшін платформа/форум ұсыну болып табылады.

Ұлыбританияда POWERful Women (PwW) кәсіби бастамасы қоғамдық науқандар мен ақпараттық жұмысты осы салада мансап құруды көздеген әйелдерге тәжірибелік қолдау көрсетумен (төмендегі кірістірмені қараңыз) біріктіру жолымен энергетика секторында гендерлік алуантүрлілік қағидаттарын ілгерілетуге бағытталған. Ұқсас желілер энергетика секторында жұмыс істейтін әйелдер арасындағы байланыстарды жеңілдету және оларды қолдау мақсатында басқа елдерде құрылды; мысалы, «Шотландияның жаңартылатын энергетикасындағы әйелдер» (WiRES) және Navarre испандық әйелдер желісі жаңартылатын энергия көздері секторында жұмыс істейтін әйелдердің хабардарлығын арттыру мақсатында ұйымдастырылған (дәйексөз көзі: Clancy, 2019).

Көптеген салалық және кәсіби қауымдастықтар ҒТИМ саласындағы, соның ішінде энергетика саласындағы мансапқа әйелдерді көбірек тарту үшін бағдарламалар әзірледі. Мысалы, Британдық инженерлік-құрылыс институты мектептермен ақпараттық жұмыс жүргізу арқылы инженерлік мамандықтардың негізінен ерлер басым болып отырған мамандықтар ретіндегі имиджіне сын-тегеурін білдіруге ашық ұмтылса (Close the Gap, 2013), ҒТИМ саласындағы басқа кәсіби ұйымдардың коалициясы «STEM Returners» атты тәлімгерлік, кәсіби бағдар беру және жұмысқа орналастырудың ең қолайлы нұсқасын таңдау арқылы мансаптағы үзілістен кейін жұмысқа қайтып оралатын әйелдерді қолдау бағдарламасын құрды (*STEMReturners.com*, күні көрсетілмеген).

### POWERful Women (Ұлыбритания)

**Корпоративтік тәжірибенің үздік мысалдарын жариялай отырып, энергетикалық компанияларды гендерлік әртүрлілік қағидатын ілгерілетуге ынталандыру**

- гендерлік алуантүрлілік саласындағы нысаналы көрсеткіштерге немесе міндеттерге қатысты компаниялардың ресми уәделерін/міндеттемелерін қабылдау
- Ұлыбританиядағы энергетика секторында директорлар кеңестеріндегі әйелдер саны және еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық туралы жыл сайынғы статистикалық деректерді жариялау

**Әйелдерге олардың мансаптарында, әсіресе басшылық лауазымдарға қол жеткізуге қатысты қолдау көрсету**

- белсенді тәлімгерлік сұлбасы
- сектордағы әйелдер топтарын үйлестіру
- кәсіби тәлімгерлік, демеушілік, жалдау агенттіктері туралы, мансап құру тарихтары мен жұмыс берушілерге арналған ұсынымдар туралы ақпарат беру

**Жеке тұлғалар мен ұйымдарға практикалық қолдау көрсету**

- энергетика секторындағы гендерлік алуантүрлілікке байланысты ағымдағы жағдай туралы ақпарат беру
- гендерлік теңдік қағидаттарын ілгерілетудің экономикалық негіздемесіне зерттеулер жүргізу және олардың нәтижелерін тарату

(PfW, күні көрсетілмеген)

## 5. Қазақстанның алдыңғы қатарлы тәжірибесі: бес компанияның тәжірибелік мысалдары

ЕҚДБ/KAZENERGY компанияларында жүргізілген сауалнаманың нәтижелері әйелдердің Қазақстанның энергетика секторында, әсіресе жоғары басшылық пен техникалық және өндірістік лауазымдарға қатысуын кеңейту үшін айтарлықтай әлеует бар екенін көрсетеді. Гендерлік алуантүрлілікті бәсекелестік артықшылықтың әлеуетті көзі ретінде мойындай отырып, Қазақстанда жұмыс істейтін энергетика секторының кейбір компаниялары қазірдің өзінде әйелдердің осы секторға қатысуын кеңейту, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету және олардың кәсіби дамуында әйел-қызметкерлерді қолдау бойынша белсенді шаралар қабылдауда.

Бұл тарауда Қазақстанда жұмыс істейтін энергетика секторы компанияларының гендерлік теңдік және тең мүмкіндіктер қағидаттарын ілгерілету бойынша табысты қызметінің бес үлгісі берілді. Төменде келесі компаниялардың тәжірибелік мысалдары сипатталады:

1. Karachaganak Petroleum Operating B.V.
2. «Самұрық-Энерго» АҚ
3. «Теңізшевройл» ЖШС
4. «Қытай ұлттық мұнай-газ корпорациясы» (ҚҰМК/CNPC)
5. «KEGOC» Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы» АҚ

## Karachaganak Petroleum Operating B.V.

мұнай және газ

### Компания туралы жалпы мәлімет

Karachaganak Petroleum Operating B.V. (КПО) компаниясы 1997 жылы бірлескен кәсіпорын ретінде құрылған, оның әріптестері ENI (29,5%), Royal Dutch Shell (29,5%), Chevron (18%), «ЛУКОЙЛ» (13,5%) компаниялары мен «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ (10%) болып табылады.

КПО Қазақстанның солтүстік-батысында орналасқан және әлемдегі ең ірі мұнай-газ конденсатты кен орындарының бірі болып табылатын Қарашығанақ кенішін игеру мен дамытуды басқарады.

### КПО жұмыс күші құрамындағы әйелдер

Қазіргі уақытта әйелдер 3 994 КПО қызметкерінің 29%-ін және басшылық тобы мен департаменттер басшыларының 19%-ін құрайды. Әдетте, әйел-менеджерлер кадрлар, қаржы және корпоративтік басқару бөлімдерінде шоғырланған, олардың ондағы үлесі, сәйкесінше, басшыларының 58%-ін, 56%-ін және 53%-ін құрайды. Керісінше,

әйелдер оперативтік басқару департаментіндегі бөлімдер менеджерлері мен басшыларының тек 6%-ін және жобаларды жүзеге асыру департаментінде 17%-ін ғана құрайды. Компанияның әйел-қызметкерлерінің 14%-іне жуығы КПО қызметінің негізгі бөлігін құрайтын инженерлік-техникалық лауазымдарда қызмет етеді.



«Біз гендерлік алуантүрлілік жұмыс күшінің жақсаруына – жұмысқа келген кезде өздерін бақытты сезінетін адамдар тұрғысынан да, өнімділік тұрғысынан да жақсаруына әкелетініне кәміл сенеміз. КПО «пайдаланудың және қызмет көрсетудің» көп жылдық кезеңінен ірі жобаларды жүзеге асыруға көшетіндіктен, бұл ерекше маңызды болмақ».

Эдвин Блом, КПО бас директоры

### Басқарудағы әйелдер санын өсіру

КПО жоғары басшылығы компаниядағы әйелдердің рөлін кеңейтудің экономикалық артықшылықтарын мойындайды және жұмыспен қамтудың әртүрлі деңгейлерінде, оның ішінде жоғары басшылықта әйелдер санын арттыру жөнінде бірқатар шаралар қабылдады.

2018-2019 жылдары директорлар комитетіндегі әйелдер саны нөлден комитеттің 11 мүшесінің төртеуіне дейін артты. Бас директор Эдвин Бломның айтуынша, «біздің жоғары басшылығымыздағы әйелдер санының артуы біз директорлар комитетінде өткізіп жүрген талқылауларға және біздің шешімдерді қалайша қабылдайтынымызға үлкен сапалы ықпал етті».

### Әйелдер желілері арқылы әйелдердің кәсіби дамуын қолдау

КПО өзінің әйел-қызметкерлерінің кәсіби дамуын қолдаудың жаңа механизмдерін жасауға ұмтылуда. 2019 жылдың мамырында компания КПО-ның әйел-қызметкерлерінің кәсіби өсуін қолдау үшін Әйелдер желісін құрып, бұл оқиға бүкіл компаниядағы әйелдердің ықпалын аударды. Желі өзара қатынас пен ынтымақтастық арқылы әйелдердің тәжірибе мен кеңес алмасуына, кәсіби дамуын қолдауына және жаңа білім жинауына арналған тұғырнамаға айналады деп күтілуде.

### Әйелдерді жұмысқа орналастыру жолындағы құрылымдық кедергілерді жою

Қарашығанақ кенішінің болашақта кеңею ықтималдығы нәтижесінде жұмыс күшіне деген сұраныстың өсуін күткен КПО кәсіпорында әйелдерді жұмысқа орналастыру жолындағы құрылымдық кедергілерді жоюға тырысты. Мысалы, компания өндіріс орнының қашықтығы және кейбір жұмысшылардың 28 тәулікке дейін үйден алыста болуын талап ететін жұмыстың ауысымдық сипаты, әйелдердің отбасылық міндеттер мен бала күтімін көбіне өз мойнына алуға бейім келетінін ескере отырып, әйелдердің компанияда жұмысқа орналасуына кедергі келтіруі әбден мүмкін екенін анықтады. Соның нәтижесінде КПО вахталық әдіспен жасалатын бірқатар жұмыс орындарын өндірістік нысандардан көршілес Орал қаласына көшірді, онда бұл лауазымдарға жергілікті қызметкерлер өндірістік нысандарға жол жүру қажеттігінсіз қалыпты бес күндік жұмыс күні (дүйсенбіден жұмаға дейін) тәртібімен қабылдана алады.

### Мұнай-газ саласындағы жұмысбастылық туралы таптаурындар

КПО-ның жоғары басшылығы техникалық лауазымдарда әйелдер үлесінің төмен болуы жиі энергетика секторы әйелдерге сай келмейді деген кең таралған қате пікірмен түсіндіріледі деп санайды. КПО қазіргі уақытта бұл дәстүрлі әдістерден ауытқуды талап ететінін мойындай отырып, компаниядағы жұмыстың тартымдылығы туралы ақпаратты әлеуетті үміткер әйелдерге барынша тиімді жеткізу туралы мәселені қарастыруда. Эдвин Бломның айтуынша, «біз жиі лауазымдардың тартымдылығын тек қаржылық сыйақы тұрғысынан ғана айтамыз, бірақ біз оны басқаша істеуіміз

«КПО жұмыс күші құрамындағы әйелдердің үлесі энергетика секторы бойынша орташа көрсеткіштен жоғары және менің ойымша, бұл – КПО әлемдік деңгейдегі оператор болып саналуының бір себебі, өйткені алуантүрліліктің құндылығы зор».

Габриеле Джиона, КПО бас директорының орынбасары/өндіріс директоры

«Әрине, КПО нысандарындағы жұмыстар физикалық күш-жігерді талап етеді, бірақ әйел-қызметкерлердің істей алмайтыны жоқ: өндірістік алаңда біз еш айырмашылық көрмейміз.

Мәселелерді шешуге келгенде, мысалы, өндірісті оңтайландыруда бізге ең үздік шешімдерге келу үшін көбірек әйелдер мен көбірек алуан түрлі пікірлер мен ойлар қажет болды».

Эдвин Блом, КПО бас директоры

керек: бұл біздің кеңейтілген жеңілдіктер топтамасы мен қызметкерлерді кешенді қолдау туралы барынша зерттелген ақпараттық науқанды қамтуы мүмкін».

Дереккөздер: «KAZENERGY» Әйелдер энергетика клубының 2019 жылғы 27 маусымда өткен мәжілісіндегі КПО бас директоры Эдвин Бломның презентациясы; КПО (2019 жылғы 27 маусым), «KAZENERGY» Әйелдер энергетика клубы делегациясының Қарашығанақ кенішіне сапары», <http://www.kpo.kz/en/news-room/company-news/company-news/article/delegation-of-kazenergy-women-energy-club-visited-karachaganak.html>



## «Самұрық-Энерго» АҚ энергияны өндіру, бөлу және сату

### Компания туралы жалпы мәлімет

«Самұрық-Энерго» АҚ («Самұрық-Энерго») негізінен электр энергиясы мен жылу өндірумен, бөлумен және оны үй шаруашылықтары мен өнеркәсіп кәсіпорындарына сатумен айналысатын 19 компаниядан тұратын көп секторлы энергетикалық холдинг болып табылады. Компания елдегі бүкіл электр энергиясының 30%-ының және бүкіл жаңартылатын энергияның 27%-ының өндірілуіне жауап беретін Қазақстанның энергетика секторындағы жетекші ойыншы болып табылады.

### Жұмыс күші құрамындағы әйелдер

Қазіргі уақытта әйелдер «Самұрық-Энерго» және оның еншілес компанияларының барлық жұмыс күшінің 27%-ын құрайды, бірақ олардың жоғары басшылық деңгейіндегі үлесі төмен, топ-менеджменттегі әйелдердің үлесі небәрі 4%-ды құрайды. Кәсіби мамандар санатындағы әйелдердің үлесі 45%-ды, техник мамандар 55%-ды, басқа да білікті жұмысшылар 14%-ды құрайды.

### Жоғары басшылықтың тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетуге берілгендігі: Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттары

«Самұрық-Энерго» жоғары басшылығы тең мүмкіндіктер қағидатын батыл қолдап, әйелдердің жұмысбастылығы мен олардың компанияны басқаруға қатысуын қолдау үшін белсенді шаралар қолданады. 2018-2019 жылдары «Самұрық-Энерго» ЕҚДБ-мен бірлесіп, өзінің жұмыс күші арасында тең мүмкіндіктер қағидатын нығайтуға және насихаттауға бағытталған жоба бойынша жұмыс істеді.

2019 жылдың наурызында «Самұрық-Энерго» басқармасының төрағасы Бақытжан Жоламанов жоғары басшылықтың гендерлік теңдік қағидаттарын берік ұстанатындығының белгісі ретінде Әйел құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын қолдау



«Біздің энергетикалық холдингіміз тек адам құқықтары саласындағы саясатты жасауға ғана емес, сонымен қатар гендерлік теңдікті ілгерілетуге және әйел құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге байланысты негізгі мәселелерді шешуге бағытталған».

Бақытжан Жоламанов, «Самұрық-Энерго» басқармасының төрағасы

жөніндегі ресми мәлімдемеге қол қойды. ӨҚМКҚ БҰҰ-ның Жаһандық шарты мен «БҰҰ-әйелдер» арасындағы ынтымақтастықтың нәтижесі және халықаралық деңгейде танылған негіздемелік құжат болып табылады, оған қол қою компанияларға гендерлік теңдікті ілгерілетуге өзінің қолдауын білдіруге және осы бағытта тиісті шаралар қабылдауға мүмкіндік береді. Жоғары басшылық тарапынан қолдау көрсетудің осы айқын көрінісі компанияда тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі іс-әрекеттерді жандандыруға және игі өзгерістерге қол жеткізуге бағытталған бастамалар туралы жұмыс күшінің хабардарлығын арттыруға көмектесті.

2019 жылы компания гендерлік мәселелер мен өзінің жылдық корпоративтік есептерінде тең мүмкіндіктер қағидатын жүзеге асыруды көрсетуге деген өзінің көзқарасын, оның ішінде жыныстық белгісі бойынша бөле отырып, деректерді неғұрлым кең пайдалануды және тең мүмкіндіктер

қағидатын ілгерілету ұстанымы туралы барынша нақты мәлімдемелер жасауды жетілдірді. Компания, сондай-ақ, өзінің кадрлық саясатын және деректерді жинау жүйесін, оның ішінде жыныстық белгісі бойынша қызметкерлер арасында сауалнама жүргізу деректерін дезагрегациялауды жаңартып, жетілдірді, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету міндеттемелерін баса көрсетті және басшылық лауазымдарға үміткерлердің ақырғы тізіміне, кем дегенде, бір әйелді енгізу тәжірибесін қабылдады.

### **Әйелдердің жұмысбастылығы мен көшбасшылығы саласында нақты нысаналы көрсеткіштерді енгізу**

«Самұрық-Энерго» жуырда әйелдердің жұмысбастылығын арттыру және компанияның басшы лауазымдарындағы олардың үлесін көтеру мақсатында ішкі міндеттер мен көрсеткіштерді оларға енгізу үшін, Орнықты даму саласындағы корпоративтік нұсқаулықты және 2019-2023 жылдарға арналған Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспарын қайта қарады.

Тең мүмкіндіктер қағидатын ұстануды «Самұрық-Энерго» АҚ-ның еншілес кәсіпорны – «Алматы электр станциялары» АҚ (АлЭС) да қолдайды, ол өзінің кадрлық резервіндегі әйелдер санын ұзақ мерзімді перспективада кемінде 5%-ке арттыруға ұмтылады. («АлЭС» жоғары басшылығымен сұхбат, қыркүйек 2019). Әйелдердің кәсіби өсуін қолдау үшін компанияның АР (адам



«Алматы электр станциялары» АҚ-ның, әсіресе мектептермен, университеттермен және ТКОБКБ мекемелерімен ақпараттық жұмысқа дейін қол жеткізгенде, Қазақстанның энергетика секторында тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету саласында көшбасшы болуға нақты мүмкіндігі бар. Біздің жоғары басшылығымыз тең мүмкіндіктер қағидатын берік ұстанады және біздің қызметкерлерімізбен сұхбат олардың «АлЭС»-те жұмыс істейтінін мақтан тұтатынын ашық көрсетеді.

Әсел Арғынбаева, «Алматы электр станциялары» АҚ басқармасы төрағасының экономика және қаржы жөніндегі орынбасары

ресурстарын) басқару бөлімі басшылық лауазымдарға ұмтылып жүрген әйелдерге белсенді қолдау көрсетеді, өз кандидатураларын ұсынуға батылдығы жетпеуі мүмкін білікті әйелдерді көтермелейді және ынталандырады, сондай-ақ сіңірген кәсіби еңбегінің негізінде ашық іріктеу процесін қамтамасыз етеді.

### **Мектептермен ақпараттық жұмыс арқылы энергетика секторындағы әйелдердің мансаптық мүмкіндіктері туралы хабардарлықты арттыру**

Энергетика секторындағы әйелдердің мүмкіндіктері туралы хабардарлықты арттыру және қыздарды энергетикадағы одан әрі мансапты таңдауға тарту үшін, «АлЭС» АҚ мектептердің бастауыш сыныптарымен компанияның жұмысын және оқушылардың оның электр станцияларына баруын ұйымдастыруды қамтитын «мектеп елшілері» бағдарламасын енгізді. Электр станцияларына барғанда электр станциясының қызметкерлері, оның ішінде әйелдер нысан бойынша экскурсия мен техникалық жарақтар демонстрациясын өткізеді. Осы бағдарламаның аясында «АлЭС» АҚ-ның АР басқару бөлімі энергетика секторы қызметкерлерінің балаларына арналған жазғы лагерь

шеңберінде жас әйелдердің энергетика саласында қандай жұмыс істей алатындығы туралы айтылған іс-шаралар ұйымдастырды, сондай-ақ «АлЭС» әйел-қызметкерлерімен интерактивті сабақтар өткізді.

### Университеттермен және ТКОБКБ мекемелерімен әріптестіктер

Өзінің ақпараттық-насихаттау жұмысы шеңберінде «АлЭС» компаниясы өзінің университеттермен және ТКОБКБ мекемелерімен әріптестік қатынастарына тең мүмкіндіктер құрамдауышын енгізуге ұмтылды, сондай-ақ 2019 жылы өзінің білім беру әріптестерімен тең мүмкіндіктер қағидатын іске асыру туралы дөңгелек үстелдер өткізді. Компания барған сайын көбірек жас қыздардың техникалық пәндер бойынша оқуды таңдауының арқасында «АлЭС»-те жұмыс істейтін әйелдер санының артып келе жатқанын мойындайды.

Дереккөздер: «Самұрық-Энерго» және «АлЭС» берген ақпарат; «Самұрық-Энерго», 2019, 2018 жылғы Жылдық есеп, <https://www.samruk-energy.kz/en/shareholder/annual-reports>; «Самұрық-Энерго», 2019, Орнықты даму саласындағы қағидаттар, <https://www.samruk-energy.kz/ru/sustainability/dokumenty-k-razdelu>; «Самұрық-Энерго», (2019 жылғы 13 наурыз), «Самұрық-Энерго» БҰҰ-ның Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі ұстанымдарын қолдайды», <https://www.samruk-energy.kz/en/press/news/i4233>; «АлЭС» (2019 жылғы 21 мамыр), «Мектеп елшілерінің бағдарламасы іске қосылды», <http://www.ales.kz/ru/novosti-kompanii/107-2019-god-5/1186-zapushchena-programma-shkolnykh-poslov>; «АлЭС» (2019 жылғы 1 тамыз), «1-ЖЭО жұмыскерлері балаларға өз мамандығы туралы әңгімеледі», <http://www.ales.kz/kz/novosti-kompanii/107-2019-god-5/1259-rabotniki-tets-1-rasskazali-detyam-o-svoej-professii>; «АлЭС» (2019 жылғы 29 шілде), «АлЭС»: балаларға энергетика мамандығы жайлы ақпарат», <http://www.ales.kz/kz/novosti-kompanii/107-2019-god-5/1251-ales-detyam-o-professii-energetika>; «АлЭС» (2019 жылғы 22 мамыр), «АЭЖБУ-да гендерлік теңдік бойынша дөңгелек үстел өтті», <http://www.ales.kz/kz/novosti-kompanii/107-2019-god-5/1188-proveli-kruglyj-stol-po-gendernomu-ravenstvu-v-aues>; «АлЭС» (2019 жылғы 12 маусым), «Резервтегі болашақ көшбасшылар», <http://www.ales.kz/kz/novosti-kompanii/107-2019-god-5/1208-v-rezerve-budushchie-lidery>; «АлЭС» (2019 жылғы 5 наурыз), «Тең мүмкіндіктерді жүзеге асыру», <http://www.ales.kz/kz/novosti-kompanii/107-2019-god-5/1121-prodvizhenie-ravnykh-vozmozhnostej>.

## «Теңізшевройл» ЖШС

мұнай және газ

### Компания туралы жалпы мәлімет

«Теңізшевройл» ЖШС (ТШО) – 1993 жылы Қазақстан Республикасының Атырау облысында орналасқан Теңіз және Королев мұнай кеніштерін барлау және қазу үшін құрылған әріптестік. Бұл – «Chevron» (50%), «ҚазМұнайГаз» (20%), «ExxonMobil Kazakhstan» (25%) және «Lukoil» (5%) компанияларының бірлескен кәсіпорны.

### Жұмыс күші құрамындағы әйелдер

ТШО – бас директоры және 11 топ-менеджерінің үшеуі (27%) әйел болып табылатын Қазақстандағы жалғыз ірі компания. Жалпы жұмыс күшінің құрамында әйелдер қызметкерлердің 27%-ын және басшылардың 29%-ын құрайды.



«Қазіргі уақытта біздің салада ерлер басым, бірақ жағдай өзгере бастады. Сонымен бірге діл де өзгеруде. Мен алуантүрліліктің жоғары деңгейі жынысы болсын, шығу тегі немесе кәсіби саласы болсын, әр түрлі адамдарды тартуға және әртүрлі көзқарастарды есту мүмкіндігіне ие болуға көмектесетініне кәміл сенімдімін. Инклюзивтілікке зейін қоя отырып, мен жақсы нәтижелерге қол жеткізу және өнімділікті арттыру үшін осы айырмашылықтар мен олардың мықты жақтарын тиімді пайдалану мүмкіндіктерін жасауды үйрендім».

Имер Боннер, ТШО бас директоры

### Негізгі корпоративтік құндылықтар қатарындағы «алуантүрлілік пен қатыстырушылық»

Компания «алуантүрлілік пен қатыстырушылықты» бес негізгі құндылығының біріне айналдырды. ТШО қызметкерлерінің алуан түрлі құрамын мақтан тұтады және өзінің мұнай-газ секторындағы табысын өз жұмыс күшінің жынысы, жасы, білім деңгейі мен басқа да факторларды қамтитын динамикалық және алуан түрлі артықшылығымен байланыстырады.

Компания өз саясатына жұмыс орнындағы кемсітушілікке, әңгі емінсектікке және зорлық-зомбылыққа қатысты абсолютті төзбеушілікті енгізуді басты міндет етіп қойды. Корпоративтік этика кодексінің бұзылуы туралы хабарлау үшін жедел желі жұмыс істейді. ТШО алуантүрлілікті басымдық қатарына енгізудің және кемсітушілікке жол бермеуге қатысты компанияның ұстанымын айқын белгілеудің арқасында көбірек дарынды азаматтар, соның ішінде жас әйелдер де компанияда мансап құруға ұмтылатын болады деп есептейді.

### Еліктеуге тұрарлық үлгі болатын әйелдерге ерекше көңіл бөлу

ТШО-дағы әйелдердің басшылық лауазымдардағы үлесі Қазақстандағы көптеген басқа энергетикалық компанияларға қарағанда жоғары және ол елдегі әйел басқаратын жалғыз ірі энергетикалық компания болып табылады. Осылайша, компания әйелдердің жоғары басшылыққа қатысуын елдің энергетика секторында тең мүмкіндіктер қағидатын ұстанатын прогрессивті компания және жұмыс беруші ретіндегі ТШО имиджін нығайтатын фактор деп санай отырып, өз жетістіктеріне әйелдердің қосқан құнды үлесін баса көрсету үшін ерекше күш-жігер жұмсайды.

### Әйелдерді жұмыспен қамту жолындағы кедергілерді анықтау және жоюға арналған жыныстық белгісі бойынша бөліп деректер жинау жүйелері

ТШО үшін әйелдер мен ерлерге тең мүмкіндіктер беру әйелдердің жұмыспен қамтылуына және олардың энергетика секторында кәсіби өсуіне кедергі келтіретін факторларды анықтаудан басталады. Мұнда компания қызметкерлердің қатыстырылуы мен қанағаттануының деңгейін



«Әйелдердің экономикалық белсенділігі жолындағы кедергілерді түсіну олардың жұмыспен қамтылуын қолдаудың алғашқы қадамы болып табылады. Тек әйелдер тап болатын қиындықтар мен таптаурындарды түсіну арқылы ғана біз оларды шешудің тиімді тәсілдерін таба аламыз».

Шолпан Алтыбаева, ТШО Адам ресурстары басқармасының Бас менеджері

өлшеуді қоса алғанда, деректерді жыныстық белгісі бойынша бөліп жинау жүйелеріне сүйенеді. Қызметкерлердің сапалық құрамын мерзімдік талдау, жұмыс күшінің қатыстырылу және қанағаттану деңгейі компанияға ұжымға, оның ішінде әйелдердің мансабы мен жұмысбастылығына кері әсер ететін факторларды анықтауға көмектеседі.

### Әйелдерді «мансаптық үзілістер» кезінде қолдау

Қазіргі уақытта ТШО басшыларға демалыста болған кезде әйел-қызметкерлерді компанияның ахуалы туралы хабардар етіп тұру қажеттігі туралы нұсқау бере отырып, жүктілік пен босану бойынша демалыстан кейін қызметкерлер құрамындағы әйелдерді сақтау бойынша өз көрсеткіштерін жақсартуға ұмтылуда. Бұл әйел-қызметкерлерге жұмысқа оралғаннан кейін тез бейімделуге мүмкіндік береді. Бала күтімі бойынша демалыс кезінде дамуды жалғастыру жөніндегі нақты ұсынымдар да Әйелдер қауымдастығының жиналыстарында талқылаудың тақырыбы болып табылады. Сонымен қатар, компания жұмыс істейтін ата-аналарға балаларды күту шығындарын субсидиялау арқылы қолдау көрсетеді.

### Әйелдерді қолдау және ерлердің хабардарлығын арттыру үшін белсенді әйелдер қауымдастығы

ТШО-ның Әйелдер қауымдастығы 2013 жылы әйелдердің кәсіби даму мүмкіндіктерін кеңейту және байланыс орнату, тәлімгерлерді іздеу, тәжірибе мен білім алмасу, жаңа дағдылар алу және өзіне деген сенімділікті арттыру мақсатында құрылған. ТШО-ның Әйелдер қауымдастығы өз мүшелеріне жұмыс пен жеке өмір арасында теңгерім орнату, өзінің көшбасшылық қасиеттерін жақсарту және декреттік демалыстан кейін жұмыс орнына оралуды жеңілдету туралы практикалық кеңестер беру үшін пікірталас сессияларын, семинарлар мен іс-шараларды өте белсенді және тұрақты түрде ұйымдастырады.

Алуантүрлілік пен қатыстырушылық ТШО құндылықтарының бірі, сондай-ақ еңбек өнімділігін басқарудың тиімді құралы болып табылатынын ескере отырып, басшы-ерлер де Әйелдер қауымдастығының іс-шараларына белсенді қатысады және қолдайды.

Дереккөздер: ТШО Адам ресурстары басқармасының бас менеджері Шолпан Алтыбаевамен сұхбат, 2019 жылғы маусым; 2017 жылғы ТШО Корпоративтік жауапкершілік туралы есебі, <http://www.tengizchevroil.com/docs/default-source/publications/eng/tco-2017-corporate-responsibility-report.pdf?sfvrsn=4>; 2018 жылғы ТШО Корпоративтік жауапкершілік туралы есебі, <http://www.tengizchevroil.com/docs/default-source/publications/eng/2018-corporate-responsibility-report.pdf?sfvrsn=4>; Chevron (2018 жылғы 8 наурыз), «Chevron компаниясында Халықаралық әйелдер күнін мерекелеу», <https://www.chevron.com/stories/celebrating-international-womens-day-at-chevron?ss=t>.

## «Қытай ұлттық мұнай-газ корпорациясы» (ҚҰМК/CNPC)

мұнай және газ

### Компания туралы жалпы мәлімет

«Қытай Ұлттық Мұнай-газ Корпорациясы» (ҚҰМК/CNPC) – интеграцияланған халықаралық энергетикалық компания, өз қызметін әлемнің 30-дан астам елінде жүзеге асыратын Қытай Халық Республикасының ірі мемлекеттік мұнай-газ компаниясы. Ол мұнай мен табиғи газды барлаумен және өндірумен, өңдеумен, тасымалдаумен және өткізумен айналысады. Корпорация әлемнің 50 ірі мұнай компаниясының рейтингтік тізімінде 3-ші орынды алады. ҚҰМК Қазақстанда өзінің қызметін 1997 жылдан бастап жүзеге асырады, «Азиялық Газқұбыры», «Қазақстан-Қытай Құбыры», «PetroKazakhstan Инк» АҚ, «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, ПҚОП (ШМОС), «Ақтөбемұнайгаз» АҚ және басқа бірлескен жобаларға қатысады.

### Жұмыс күші құрамындағы әйелдер

ҚҰМК пен оның еншілес компанияларында қазіргі уақытта Қазақстанда 30 000-ға жуық адам жұмыс істейді, оның 18%-ін (5 500) әйелдер құрайды. ҚҰМК әйелдердің сандық құрамы дұрыс бағытта, оның техникалық лауазымдарда айтарлықтай өсіп келе жатқандығы байқалады, бұл өндірістік процестерді жаңғырту мен автоматтандыруға, жаңа техника мен технологияларды енгізуге байланысты деп санайды.

### Жұмыс істейтін ата-аналарды қолдау үшін икемді жұмыс шарттары

ҚҰМК бірлескен кәсіпорындарда жұмыс істейтін ана-әйелдерді оларға жұмыс істеу, өндірістегі мансабын отбасылық өмірмен ұштастыру үшін қолайлы жағдай жасап, қолдау үшін әртүрлі шаралар қолданады. Декреттік демалыс, бала күтімі бойынша демалыс көбінесе жұмысқа шығу бойынша белгілі бір шектеулер тудырады, осыған байланысты ҚҰМК-ң кейбір еншілес кәсіпорындарында жүктілік пен босану бойынша демалыстан кейін жас аналарға қызметтік міндеттерін атқару үшін икемді жұмыс кестесі, ал кейбір лауазымдар бойынша қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігі қарастырылған.



«ҚҰМК декреттік демалыстан кейін жұмысқа оралғысы келетін, бірақ әлі үйден алыс шыға алмайтын аналарды қолдау үшін икемді еңбек жағдайларын ұсынатынын мақтан тұтады. Мысалы, біздің бір әйел бағдарламашы инженеріміз жақында бала туғаннан кейін үш айдан соң қашықтықтан жұмыс істеу шарттарымен жұмысқа қайта оралды».

Райхан Абдрасилова, ҚҰМК  
Еңбек ресурстары  
департаментінің директоры

Бұдан басқа, ҚҰМК жүктілік пен босану бойынша демалыста жүрген әйелдерге заңнамамен белгіленген нормалардан тыс материалдық көмек, сондай-ақ төрт және одан да көп баласы бар көп балалы отбасылар үшін қосымша жәрдемақы береді.

**Білікті техникалық мамандардың жетіспеушілігі мәселесін шешу үшін білім беру мекемелерімен ынтымақтастық жасау**

ҚҰМК деректеріне сәйкес, университеттерде техникалық пәндерді оқитын жас ынталы әйелдер санының өсуі байқалады. Шет елдерде және Қазақстанда білім беру мекемелерімен жұмыс істеу, техникалық мамандықтар бойынша оқуға білім беру гранттарын беру жоғары оқу орындарының түлектеріне мұнай-газ саласында мансап құру мүмкіндігін, ал энергетикалық компанияларға – бұрыннан келе жатқан білікті техникалық мамандардың тапшылығы мәселелерін шешуге мүмкіндік береді. Мысалы, 2019 жылы «Ақтөбемұнайгаз» АҚ еншілес компаниясы жергілікті университеттерде мансаптық орталықтарды құру жобасын қолдап, компанияның жұмысымен танысуға түлектердің мүмкіндігі болуы үшін ашық есік күнін өткізетінін жариялады. Жас әйелдердің сарқылмас дарындылық көзі екенін мойындай отырып, ҚҰМК мұндай бастамалар экономиканың мұнай-газ секторындағы гендерлік жағдайды жақсартуға мүмкіндік береді деп санайды.

Дереккөздер: ҚҰМК Еңбек ресурстары департаментінің директоры Райхан Абдрасиловамен сұхбат, қазан 2019; City04.kz (2019 жылғы 6 наурыз), «Ақтөбе жоғары оқу орындары түлектерінің ірі халықаралық компанияларға жұмысқа орналасу мүмкіндігі бар», <https://www.city04.kz/news/2325089/vypuskniki-aktubinskih-vuzov-imeut-voznost-trudoustroitsa-v-krupnye-mezdunarodnye-kompanii>; 2018 жылғы ҚҰМК Жылдық есебі, <https://www.cnpc.com.cn/en/2014enbvfg/201907/c9318a5301b1471dba8122de3a63f6d9/files/124e79a378e44857a392ccdee63af9c6.pdf>.



## «KEGOC» Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы» АҚ

электр энергиясын бөлу

### Компания туралы жалпы мәлімет

«KEGOC» Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы (Kazakhstan Electricity Grid Operating Company)» акционерлік қоғамы Қазақстан Республикасының Ұлттық электр желісін басқаратын компания болып табылады және оған Қазақстан Республикасының Біртұтас электр энергетикасы жүйесінің Жүйелік операторы мәртебесі берілген. «KEGOC» қызметі бүкіл Қазақстанды қамтиды және оның жүйеаралық электрлік желілерінің 9 бөлімшесі, Ұлттық диспетчерлік орталығы мен екі еншілес ұйымы бар.

### Жұмыс күші құрамындағы әйелдер

2019 жылғы жағдай бойынша әйелдер жалпы саны 3914 адамнан құралатын «KEGOC» қызметкерлерінің 23%-ын құрайды. Компанияның директорлар кеңесінде тек бір әйел ғана болса да, жоғары және орта басшылықта әйелдер үлесі жоғары. Мысалы, «KEGOC»-тың 32 құрылымдық бөлімшесінің 12-сін (37%) бүгінгі таңда әйелдер басқарады. Әйелдер басқаратын департаменттер қатарына Стратегиялық жоспарлау департаменті, Жоспарлау және экономикалық талдау департаменті, Инвесторлармен байланыс жөніндегі департамент, Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау департаменті, Корпоративтік даму департаменті жатады.



«Мен электрэнергетика секторында 30 жылдан астам уақыт жұмыс істедім, оның 21 жылы – «KEGOC»-та. Мен 1990-шы жылдары өзімнің қосалқы станцияда жұмыс істей бастағанда, операторлардың көпшілігі әйелдер болды, бірақ қазір бәрі керісінше: мен 11 адамнан тұратын командада жалғыз әйелмін. Алдағы уақытта осы мамандықты таңдаған әйелдер саны өседі деп үміттенемін».

Елена Фукс, «KEGOC» АҚ «Оңтүстік ЖЭТ» филиалының Жамбыл ЖЭС «Қаратау-220» ҚС қызмет көрсетуші 6-разрядты электромонтер

### Жұмыс орындарын жаңғырту

Жаңғырту мен цифрлық трансформациялаудың ауқымды бағдарламасы шеңберінде «KEGOC» қосалқы станциялардағы жоғары кернеулі жабдықтарды жаңартты, телекоммуникацияларды аналогтық технологиядан цифрлық технологияларға көшірді және компанияның бизнес-процестерінің нысаналы модельдерін енгізуді іске асыруда. Бұл жетістіктер әйелдер үшін де, ерлер үшін де техникалық және өндірістік лауазымдардың тартымдылығы мен қолжетімділігіне оң әсер етеді және KEGOC-та өндірістік қызмет атқаратын әйелдер санының қысқаруының ұзақ мерзімді үрдісін тоқтатуға көмектесе алады деп күтілуде.

### **Тәлімгерлік бағдарламаларының спектрін кеңейту**

«KEGOC» 2012 жылдан бастап өз қызметкерлерінің тәжірибесін «Жылдың үздік тәлімгері» конкурсын өткізуді қоса алғанда, техникалық (өндірістік) қызметкерлерге арналған тәлімгерлік бағдарламаларының көмегімен жас мамандардың кәсіби дамуын қолдауда қолдануға ұмтылады. «KEGOC» тәлімгерлік бағдарламасы тәжірибелі қызметкерлерге өздерінің білімдерін жастау әріптестеріне үйретуге мүмкіндік береді және олардың машықтығын жетілдіру және қойылған міндеттерді өз бетінше орындау қабілетін дамыту, қызметкердің корпоративтік мәдениетке бейімделуі тұрғысынан ерекше құнды болып табылады. Дегенмен, тәлімгер-әйелдердің жоқтығын атай отырып, «KEGOC» жоғары басшылығы қазіргі таңда техникалық/өндірістік лауазымдарға көбірек әйелдерді тарту үшін өзінің техникалық тәлімгерлер аясын кеңейтуге барлық күш-жігерін салуда. Одан басқа, компания саланың жұмыс істейтін әйелдеріне арнайы «KAZENERGY» Әйелдер энергетика клубы бастаған табысты тәлімгерлік бағдарламасын енгізді.

### **Энергетикада тең мүмкіндіктер қағидатына негізделген тәсілді ілгерілету**

«KEGOC» Қазақстанның және шет елдердегі энергетика секторында әйелдерді қолдау бойынша бастамаларда, оның ішінде Халықаралық даму жөніндегі АҚШ агенттігімен (USAID) Орталық Азияда жаңартылатын энергия мен энергия тиімділігі жүйелерін енгізуге қолдау көрсетуге бағытталған «Power the Future» өңірлік бағдарламасын іске асыру жұмысында белсенді рөл атқарады. Осы бағдарламаның аясында «KEGOC» өкілдері әйелдерді энергетика секторына тарту жөніндегі дөңгелек үстелге, сондай-ақ гендерлік теңдік саласындағы USAID іс-қимылдар жоспары шеңберінде ұйымдастырылған саладағы гендерлік мәселелер жөніндегі өңірлік семинарға қатысты. «KEGOC» қызметкерлері мен басшыларының көптеген салалық іс-шараларға (оның ішінде ТМД электр-энергетикалық кеңесі, Еуразиялық экономикалық одақтың Еуразиялық экономикалық комиссиясы, Орталық Азия Электр-энергетикалық үйлестіру кеңесінің Үйлестіру комиссиясы және т.б.) белсенді қатысуы энергетика секторындағы әйелдердің жұмысбастылығы мәселелері туралы тұрақты диалогты қолдауға ықпал етеді.

Дереккөздер: Өзгерістерді басқару блогының басшысы Айгүл Байтұровамен сұхбат, қыркүйек 2019; 2018 жылғы «KEGOC» Жылдық есебі, <https://www.kegoc.kz/en/shareholders-and-investors/information-disclosure/annual-reports/2018>; 2018 жылғы «KEGOC» Орнықты даму туралы есебі, <https://www.kegoc.kz/en/shareholders-and-investors/information-disclosure/annual-reports/2018>; Дүниежүзілік Мұнай Кеңесі шеңберіндегі «Энергетика секторындағы гендерлік саясат» арнайы сессиясы (2018 жылғы 1 қазан), «KEGOC: «Әйелге тән емес» мамандықты таңдаған әйелдердің табысы», <http://www.kazenergy.com/upload/document/development/zv1.pdf>; Трансформация жаршысы (2018), «Өзгермелі әлемдегі тәлімгерлік», Көктемгі басылым №1, <https://www.kegoc.kz/vestnik/nastav.html>.

## 6. Әйелдер энергетикада тап болатын қиындықтар

Алдыңғы қатарлы тәжірибе мысалдарында келтірілген дәлелдерге қарамастан, Қазақстанның энергетика секторы әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын кеңейтуге бағытталған күш-жігерді жоққа шығара алатын қиындықтарға тап болады. Негізгі қиындықтарға мыналар жатады:

- әйелдердің белгілі бір жұмыс жағдайларында жұмыспен қамтылуына нормативтік шектеулер;
- энергетикаға байланысты пәндер бойынша білім алуды таңдайтын әйелдер санының аздығы;
- кәсіби даму мен қызметте алға жылжудың ішкі процестері әйелдерді қолдауды толық қамтамасыз етпейді; және
- энергетика секторы және әйелдер мен ерлердің кәсіби жарамдылық салалары туралы қалыптасқан әлеуметтік-мәдени гендерлік нормалар мен таптаурындар.

Бұл факторлар Қазақстанның энергетика секторында гендерлік теңдікке қол жеткізу және жұмыспен қамту саласында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жолындағы маңызды кедергілер болып отыр.

### 6.1 Нормативтік-құқықтық сипаттағы шектеулер



**Қолданыстағы заңнама әйелдердің энергетика секторына қол жеткізуін және осы сектордағы жұмыспен қамтылу шарттарын шектейді:**

- Заң нормаларына сәйкес энергетика секторындағы әйелдердің санын қоса алғанда, әйелдерге белгілі бір жағдайларда 200-ден астам мамандық бойынша жұмыс істеуге тыйым салынады.
- Әйелдер түнгі уақыттағы жұмыс, үстеме жұмыс және іссапарлар кезінде белгілі бір шектеулерге тап болады.

*Әйелдерге тыйым салынған жұмыс түрлеріне қатысты халықаралық тәжірибенің және сот талқылауларының, сондай-ақ еңбек нарығы үшін соған байланысты болатын әсерлердің неғұрлым кең сипаттамасын 4.1.6-тараудан қараңыз.*

**Қолданыстағы нормативтік актілер энергетика секторының нақты кәсіптері мен лауазымдарын қамтитын 212 белгілі бір жағдайдағы жұмыс түрі бойынша әйелдердің жұмысқа тұруына тыйым салады.** Гендерлік теңдіктің конституциялық және құқықтық кепілдіктеріне қарамастан, Еңбек кодексі (26-бап) «зиянды және/немесе қауіпті жағдайларға» байланысты жұмыстарда әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салуды көздейді. Еңбек кодексінде тиісті уәкілетті мемлекеттік органға өндірістердің, цехтардың, мамандықтар мен лауазымдардың тізімін, жұмыс уақытының ұзақтығы қысқартылған және еңбекке қосымша ақы алу құқығымен қатар әйелдерге қатысты кейбір жұмыстарға тыйым салуды қолдану талабы бар жұмыстардың тізімін анықтау туралы талап бар (16-бап).

Бастапқы тізімге 287 тыйым салынған жұмыс түрі енгізілген, олардың көпшілігі әйелдердің ұрпақты болу денсаулығына қауіп төндіреді деп саналатын қауіпті жағдайлардағы физикалық еңбекпен немесе қызметпен байланысты болды (ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 944 бұйрығы). 2018 жылы тізімді қайта қарау нәтижесінде соңғы технологиялық модернизацияның арқасында бұл қызмет түрлері бұдан былай әйелдер денсаулығына зиян тигізбейтіндігінің негізінде 75 кәсіби санат одан шығарылды (Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 13 тамыздағы № 348 бұйрығы)<sup>23</sup>. 2019 жылғы жағдай бойынша тізімнің жаңартылған нұсқасында жалпы алғанда 212 жұмыс қалып отыр, онда энергетика секторындағы әйелдердің жұмысбастылығына қатысы бар мамандықтардың санын қоса алғанда, әйелдердің еңбегін қолдануға бұрынғысынша тыйым салынады<sup>24</sup>.

**Тыйым салынған жұмыс тізімінің болуы саладағы әйелдердің жұмысбастылығы жолында елеулі кедергі болып табылады. Бұл тізім:**

- әйелдердің секторда жұмысқа орналасуының бірқатар мүмкіндіктерін қысқартады;
- жұмыс күшінің құрамында гендерлік «көлденең» (кәсіби) сегрегацияны күшейтеді, сол арқылы әйелдер мен ерлердің кәсіби жарамдылық салалары туралы таптауындарды нығайтуға ықпал етеді; сондай-ақ
- энергетика секторының әйелдер үшін қолжетімсіз сектор ретінде жалпы қабылдануына ықпал етеді, бұл олардың энергетика саласында техникалық, инженерлік пәндерді оқуын және жұмыс іздеуін тежейді.

Әйелдердің техникалық және өндірістік жұмыс түрлеріне қол жеткізуіне кедергі жасай отырып, бұл факторлар өзара қосыла алады және солайша осы сектордағы неғұрлым жоғары басшылық лауазымдарда әйелдер үлесінің өсуін шектейді. Техникалық және өндірістік салаларда оқу мен жұмыс тәжірибесі жиі жоғары басшылық құрамындағы басшылық лауазымдар мен қызметтерге жоғарылау үшін қажетті шарттар болып саналады (Тең құқықтарды қорғау қоры және т.б. (Equal Rights Trust et al, 2019). Жалпы алғанда, мемлекеттік *Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасында* әйелдердің жұмысбастылығына қатысты заңнамалық шектеулер жоғары ақы төленетін техникалық мамандықтарға әйелдердің қолжетімділігіне кері әсер ететіні және еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың өсуіне ықпал ететіні мойындалады.

#### Әйелдерге тыйым салынған жұмыс түрлерінің мысалдары:

- жерасты мұнай өндіру
- мұнай кәсіпшілігі жабдығын монтаждау, қызмет көрсету және жөндеу
- құрамында күкіртсутегі жоғары ортада жұмыс істеу
- жоғары вольтты электр беру әуе желілерін жөндеу
- кабель желілерін жөндеу

<sup>23</sup> Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің деректері бойынша, 75 кәсіби санатты алып тастау шамамен 85 нақты мамандықты алып тастаумен тең (Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі Ergon-ға берген ақпарат, 2019 жылғы 25-26 қыркүйек).

<sup>24</sup> Мысалы, әйелдерге бұрынғысынша «жерастылық мұнай өндірумен тұрақты айналысатын жұмысшылар, менеджерлер мен мамандар»; «мұнай кәсіпшілігі жабдығын монтаждаумен, қызмет көрсетумен және жөндеумен айналысатын жөндеуші слесарлар»; немесе «құрамында күкіртсутегі жоғары газ-жарылыс қауіпі бар ортада профилактикалық жұмыстармен айналысатын жұмысшылар» ретінде жұмыс істеуге тыйым салынады. Сол сияқты әйелдерге «биікте жұмыс істейтін жоғары кернеулі электр беру желілерін жөндеумен айналысатын электр жеткізудің әуе желілерін жөндеумен айналысатын электр монтерлері» және «кабельді желілерді жөндеумен айналысатын электриктер» болып жұмыс істеуге тыйым салынады.

**Еңбек заңнамасы жүкті әйелдерге, сондай-ақ жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге олардың жазбаша келісімінсіз жұмыс уақыты мен іссапарлар көлеміне ерекше шектеу қояды.** Еңбек кодексі (Кодекс) жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа және үстеме жұмысқа тартуға тыйым салады (76, 77, 85-баптар). Сондай-ақ, Кодекстің ережелеріне сәйкес, жеті жасқа дейінгі баласы бар кез келген қызметкер өзінің жұмыс берушісіне түнгі уақыттағы жұмысты орындауға айқын жазбаша келісім беруге міндетті (76-бап).

Бұл ережелер жүкті әйелдер мен аналардың мүдделерін қосымша қорғауды қамтамасыз ету үшін қабылданғанына қарамастан, олар әйелдердің негізгі жаратылысы – ана болу мен бала күту деген кемсітушілік долбардан шығады. Шынында да, кішкентай балалары бар әйелдер үшін түнгі уақытта жұмыс істеуге қатысты қосымша шарттар әкелерге тек анасы болмаған жағдайда ғана қолданылады (Еңбек кодексі, 76-бап).

**Әйелдердің (ерлермен салыстырғанда) жұмыс уақытын және жұмыс жағдайларын қосымша шектеу әйелдердің жұмыспен қамту саласындағы тең мүмкіндіктерін қосымша шектеу болып табылады.** Мұндай бөлу:

- жұмыс берушілерді жиі неғұрлым икемді жұмыс кестесін қажет ететін және/немесе жұмысқа орналасуы жұмыс берушілерге қосымша міндеттемелер жүктейтін әйелдерді зауықсыз жалдауға немесе жоғарылатуға мәжбүрлей отырып, әйелдерді жұмысқа орналастыруға кедергі жасауы мүмкін;
- әйелдердің мансаптық өсуіне кедергі келтіретін белгілі бір жұмыс қызметінің түрлеріне немесе мамандықтарға (мысалы, іссапарларға) қатысуын шектеуі мүмкін.

Басқа зерттеулер әйелдердің жұмыс уақыты мен еңбек жағдайларына қатысты заңнамалық шектеулер әйелдердің нақты жұмыс істеген сағаттарының санын да, экономиканың бірнеше секторлары бойынша әйелдердің жұмыспен қамтылуының жалпы деңгейін де азайтуға байланысты екенін көрсетті (мысалы, Zveglich және van der Meulen Rodgers, 2003).

## 6.2 Техникалық пәндер бойынша оқитындар арасында әйелдер үлесінің жеткіліксіздігі: оқуға қабылдау және бітіріп шығу көрсеткіштері



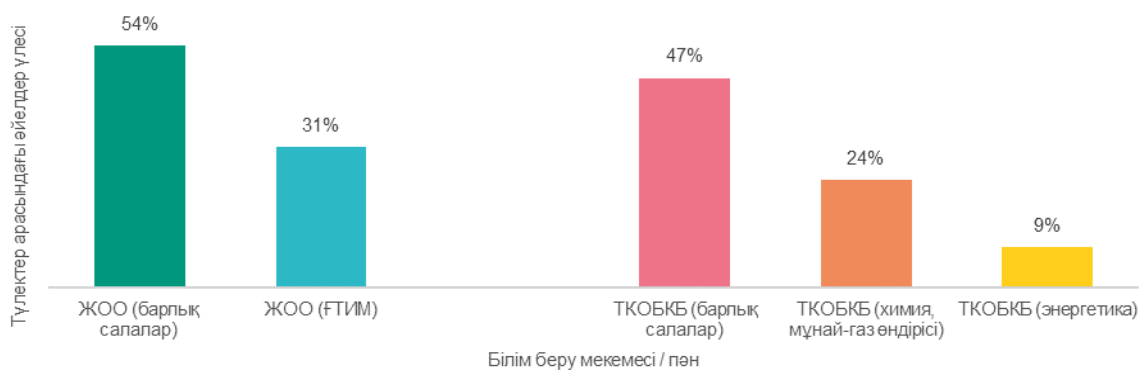
**Жалпы алғанда, ҒТИМ саласындағы пәндерді және энергетикамен байланысты техникалық пәндерді оқитын студенттер арасында әйелдердің үлесі аз, атап айтқанда:**

- Әйелдер жоғары оқу орындарының барлық студенттерінің жартысынан астамын құрайды, бірақ ҒТИМ саласындағы пәндер бойынша студенттердің үштен бірінен төмен.
- Энергетика секторына қатысы бар техникалық пәндерді оқитын (университеттерде де, ТКОБКБ мекемелерінде де) студенттер арасында әйелдердің үлесі өте төмен.

Әйелдер жоғары оқу орындарында ҒТИМ саласындағы пәндер бойынша оқитын барлық студенттердің үштен бірінен төмен бөлігін және ТКОБКБ мекемелеріндегі энергетикаға қатысы бар пәндер бойынша оқитын студенттердің төрттен бірінен төмен бөлігін құрайды (22-диаграмма). 2018 жылы жоғары оқу орындарының барлық студенттерінің жартысынан астамы (54%) (542458 адамның 292231-і) әйелдердің үлесіне тисе де, ҒТИМ саласындағы пәндер бойынша жаңадан қабылданған студенттердің 31%-ы ғана (120272 адамның 37758-і) әйелдер болған. Сол сияқты,

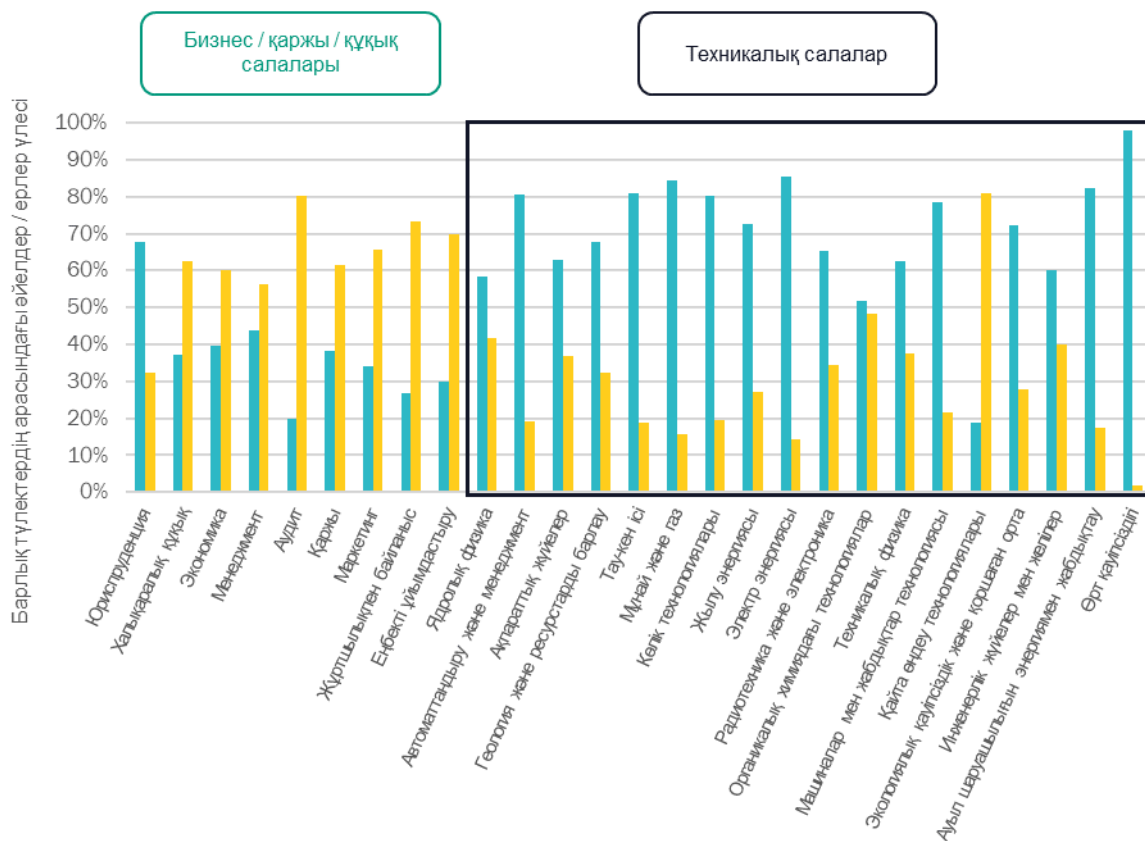
ТКОБКБ мекемелерінің барлық түлектерінің жартысына дерлігін (47%) (489818 адамның 229044-і) әйелдер құрайды, бірақ химия өндірісі және мұнай-газ өндіру саласындағы бағдарламалар бойынша оқитын студенттердің тек 24%-ы ғана (3166 адамның 756-сы) және энергетика саласындағы бағдарламалар бойынша оқуға қабылданған студенттердің тек 9%-ы ғана (5456 адамның 483-і) әйелдердің үлесіне тиеді.

22-диаграмма: Әйелдерді жоғары біліммен қамту коэффициенттері (2018 ж.)



Дереккөз: Статистика комитеті, 2018d.

23-диаграмма: Энергетикаға қатысы бар барлық пәндер бойынша жоғары оқу орындарының түлектері арасындағы әйелдер санының көрсеткіштері (2018 ж.)



Дереккөз: Статистика комитеті, 2018d.

Энергетикаға байланысты жоғары оқу орындары факультеттерінің түлектері арасында әйелдердің үлесі негізінен іскерлік, қаржылық және заңгер салаларында басым, ал техникалық бағдарламаларды аяқтайтын әйелдер саны аз (23-диаграмма). 2018 жылы әйелдер энергетика секторына қатысы бар («юриспруденция» бағдарламасын есептемегенде) бизнес, қаржы және құқық салаларындағы барлық түлектердің жартысынан астамын құрады. Керісінше, энергетикаға байланысты техникалық білім беру бағдарламаларының түлектері арасында әйелдер үлесі жеткіліксіз, ал 2018 жылы студенттер арасында энергетикаға қатысы бар пәндерден басқа барлық пәндер бойынша ерлердің саны айтарлықтай көп.

Электр энергиясы (14%), мұнай және газ (16%), тау-кен ісі (19%), көлік технологиялары (20%), сондай-ақ технологиялар, машиналар мен жабдықтар (22%) бойынша бағдарламаларды бітірушілер арасында әйелдердің үлесі өте төмен. Дегенмен, химиялық машина жасау (48%), ядролық физика (42%), инженерлік жүйелер және қоршаған орта (40%), сондай-ақ техникалық физика (38%) саласындағы түлектер арасында әйелдер саны салыстырмалы түрде жоғары.

ҒТИМ саласындағы пәндер және энергетика секторына қатысы бар басқа да техникалық пәндер бойынша әйелдердің қабылдану және бітіріп шығу көрсеткіштерінің төмендігі әйелдердің жұмысбастандығы деңгейімен байланысты ахуалды жақсарту жолындағы елеулі кедергілер болып қалып отыр. Энергетика секторында жұмыс істеу үшін қажетті техникалық

біліктілігі бар оқу бітіруші әйелдердің салыстырмалы аз болуы аса маңызды болып табылады, оған бірқатар себептер бар:

- бұл сектордағы жұмыс орындарының көпшілігі өндірісте шоғырланған (3.3 қараңыз); және
- көптеген компанияларда техникалық және өндірістік лауазымдардағы біліктілік пен жұмыс тәжірибесі орта және жоғары басшылық лауазымдарға жоғарылатудың алғышарты болып саналады<sup>25</sup>.

### 6.3 Энергетикадағы жұмыс туралы таптаурындар мен қате пікірлер



Энергетика секторындағы жұмыс туралы және әйелдер мен ерлердің кәсіби жарамдылық салалары туралы таптаурындар әйелдердің жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін шектейді:

- Көптеген адамдар энергетика секторындағы «жұмыс орындары тек ерлер үшін» деп санап, солайша түлек қыздардың осы салада мансап қууына кедергі жасайды.
- Гендерлік таптаурындар әйелдердің техникалық және басшылық лауазымдарға қол жеткізуін де қиындатады.

Энергетика секторындағы жұмысбастылыққа қатысты таптаурындар оқу бітіруші қыздардың энергетикадағы мансапты таңдауын немесе әдетте «ерлерге арналған жұмыс» ретінде қарастырылатын техникалық лауазымдарға өтінімдер беруін шектеуі мүмкін. Бұл саладағы жұмыс туралы таптаурындар компаниялардың жұмысқа жалдаудағы тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған күш-жігерін жоққа шығарады. Мысалы, өндіруші өнеркәсіптегі жұмыс жиі «ауыр физикалық жүктемені» қажет етеді және «үлкен дене күшін талап етеді» (Beck және Pánczél, 2018; HeadHunter, 2016). Дегенмен, энергетика секторындағы жұмыс туралы теріс түсініктердің көпшілігі ескіріп, өзексіз мәселеге айналып келеді, өйткені технологиялық жетістіктер әйелдер мен ерлерге қолжетімді мамандықтар өрісін кеңейтіп жатыр. Энергетика секторындағы мансаптық мүмкіндіктер туралы жалпы хабарсыздық осы сектордағы әйелдердің жұмысбастылығын арттыруда елеулі кедергі болып қалып отыр.

**Басшы лауазымдардағы әйелдер санының аздығы энергетика секторы әйелдерге «лайықты емес» деген кері түсінікті күшейтеді.** Бұл сектордағы басшылық лауазымдарда әйелдер үлесінің жеткіліксіздігі жас қызметкерлерге осы сектордағы әйелдер арасында шабыт көзі боларлық немесе мансаптық табысқа жетуге еліктеуге тұрарлық үлгілердің аз екендігін көрсетеді. Соның нәтижесінде көптеген дарынды әйелдердің көңілі қалып, балама салалар мен секторларда мансап құру туралы шешім қабылдауы мүмкін. Энергетика секторынан басқа, жүргізілген зерттеулер басқарудың барлық деңгейінде үлкен гендерлік алуантүрліліктің басшылық лауазымдарда әйелдердің болуына жағымды әсер еткенін өзгеріссіз көрсеткен (ХЕҰ, 2019а). Осылайша, басшылық буында әйелдер үлесінің өсуі секторда одан да кеңірек деңгейде гендерлік теңдікті және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге ықпал етуге өмірлік маңыз бар фактор болып табылады.

<sup>25</sup> Мысалы, Beck және Pánczél (2018) инженерлік бағдарламалар бойынша оқуға әйелдердің белсенді қатысуы ұлттық деңгейдегі компаниялардың директорлар кеңестерінде олардың санының артуына ықпал ететінін (Орталық және Шығыс Еуропаның 10 еліндегі ірі мұнай-газ компанияларына талдау жүргізудің негізінде) анықтады.



**Әйелдер мен ерлердің нақты жұмыс пен міндеттерге салыстырмалы бейімділігі мен жарамдылығы туралы таптаурындар осы секторда жұмыс істейтін әйелдер үшін қосымша ауыртпалық туғызады.** Мысалы, жұмыс істейтін әйелдер (жұмыс істейтін ерлерге қарағанда), әсіресе неғұрлым техникалық лауазымдарда жұмыс істейтін әйелдер, әріптестері мен басшылары алдында үнемі «өзін көрсете білу» қажеттігі туралы айтады. Соның нәтижесінде кейбір маман-әйелдер өздерінің өндірістік лауазымдарынан кетіп, жұмыс орындарын іскерлік әкімшілендіру немесе адам ресурстарын басқару сияқты әйелдерге «лайықты» деп саналатын департаменттердегі жұмыс орындарына ауыстырғанын хабарлайды.

## 6.4 Отбасылық және үй міндеттері



Отбасылық және үй міндеттерін атқаруда әйелдердің үйлесімсіз рөлі мансабын дамытуға кедергі келтіруі мүмкін:

- Отбасылық және үй міндеттері ақы төленетін жұмыс уақытын қысқартады және мансапта ұзақ үзілістерге әкеледі.
- Әйелдердің болашақ отбасылық/үй міндеттері туралы болжамдар жалдау және қызметте алға жылжыту туралы шешім қабылдаған кезде жұмыс берушілердің үміткер әйелдерден гөрі ерлерді артық көруіне алып келе алады.

**Жұмыс істейтін әйелдер мен ерлер үшін жұмысбастылық талаптары мен шарттары салыстырмалы түрде бірдей бола алатынына қарамастан, әйелдерге отбасында және жеке өмірде «екі есе салмақ» түседі.** Атап айтқанда, кең таралған әлеуметтік-мәдени нормалар әйелдерге әдетте үй және отбасы міндеттерінің үйлесімсіз үлкен бөлігін артады. Бұл тұрғыда, бағалауға сүйенсек, Қазақстанда әйелдер ақы төленбейтін еңбекті ерлерге қарағанда екі есе көп жасайды (ЕҚДБ және МУНИУЖ, 2019). Оған қоса, 1991 жылдан бастап мемлекеттік әлеуметтік қолдаудың және балалар күтімі бойынша қолдаудың жаппай қолжетімсіз болуы мен жеке меншік мектепке дейінгі балалар мекемелері қызметтеріне төленетін ақының өсуі нәтижесінде көптеген аналар бала күтімі ауыртпалығын толық өзіне алып, бұл өз кезегінде әйелдердің жұмыс күшіне қатысуының төмендеуіне алып келді (ЕҚДБ және МУНИУЖ, 2019).

Әсіресе, атқаратын қызметі жиі жол жүруді немесе үстеме жұмыс істеуді талап етсе, **энергетика секторында жұмыс істейтін әйелдер үшін отбасылық міндеттер кәсіби өсуге кедергі болуы мүмкін** (ХЕҰ, 2019а). Мысалы, жұмыс істейтін аналар ондай жылжу отбасылық өміріне кері әсер етеді деп санаса, жоғары тұрған басшылыққа өзін қызметте алға жылжыту туралы өтініш беруге зауқы болмауы мүмкін. Әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын кеңейту құралы ретіндегі балалар күтімі бойынша міндеттерді «демократияландыру» ұлттық саясат үшін де, компаниялардың ішкі саясаты үшін де маңызды басымдық болып табылады. Мысалы, *Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасында* балаларды тәрбиелеу мен үй шаруашылығын жүргізу жауапкершілігі ата-ананың екеуіне де бірдей жүктелуге тиіс, ал қоса беріліп отырған *2017-2019 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарында* әкелерді балалар күтіміне үлкен үлес қосуға ынталандыру қажеттігі атап көрсетіледі.

Сондай-ақ, Қазақстандағы көптеген энергетикалық компаниялар жұмыс істейтін ата-аналарды қолдау саясатын енгізді, ол жұмыс істейтін ерлер мен әйелдерге жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімді жетілдіруге барынша икемділік танытады және көмектеседі (5-тарауды қараңыз). Дегенмен, Қазақстанда ерлердің бала күтімі бойынша демалыс сияқты жеңілдіктерді пайдаланатынын

растайтын дәлелдер аз, сондықтан да мансапты отбасы міндеттерімен теңдестіру жөніндегі күрделі міндет бұрынғысынша әйелдерге үйлесімсіз әсерін тигізуде.

**Әйелдер отбасылық міндеттерге байланысты басшылық лауазымдарды атқарғысы келмейді немесе атқара алмайды деген қате пікірлер әйелдердің мансаптық өсуі мен кәсіби дамуына елеулі кедергі келтіреді.** Кейбір әйелдер әсіресе балалар кішкентай кезде ең алдымен отбасылық өмірге баса назар аударады. Дегенмен, балалары бар көптеген әйелдер ерлермен қатар басшы ретінде жұмыс істеуге, көшуге және қызмет уақытынан тыс жұмыс істеуге, сондай-ақ осы мансаптық міндеттерді отбасылық өмірмен бірге атқаруға мүдделі және дайын (Beck және Pánczél, 2018)<sup>26</sup>. Балалары бар әйелдердің басқаруға қатысты міндеттерді атқаруға икемі жоқ немесе атқарғысы келмейді деген қате болжамдар кейде білікті әйелдердің қызметте алға жылжытуға лайықты үміткер ретінде ескерілмеуіне әкеп соғады.

## 6.5 Тәлімгерлікке және басшы қызметтерін атқаруға шектеулі қолжетімділік

**Білікті әйелдерге жиі шешім қабылдайтын адамдардың «көзіне түсудің» реті келмейді, сондықтан қызметте алға жылжытуға лайықты үміткерлерді қарау кезінде еленбей қалады.** Соңғы жылдарда жүргізілген халықаралық зерттеулер әйелдердің, ерлерге қарағанда, өздерінің кәсіби өсуіне жәрдемдесуде аз қолдау алатындығын көрсетті, соның нәтижесінде әдетте қызметте алға жылжыту туралы мәселені қарау кезінде білікті әйелдер есепке алынбайды (Beck and Pánczél, 2018). Мысалы, басшылық лауазымдарға дейін көтерілу жиі жоғары басшылық тарапынан қолдауды талап етеді, алайда басым көпшілігі ерлер болып табылатын шешім қабылдайтын тұлғалардың «көзіне түсу аясында» әйелдер сирек кездеседі.

Ер адамдар жиі басым болатын және жұмыс кеңістігінен тыс пайда болатын кәсіби желілер мен байланыстарға ерлермен салыстырғанда әйелдер қолжетімділігінің аздығы осы процеске ықпал жасайтын негізгі фактор болып табылады. Мұндай қолжетімділіктің болмауы әйелдерге мансаптық өсуге ықпал ететін кәсіби қарым-қатынастар құруды қиындатады және көптеген әйелдер қызметте алға жылжу мүмкіндіктерінен хабарсыз қалуына алып келуі мүмкін.

## 6.6 Сексуалды дәмелену және жыныс нышаны бойынша зорлық-зомбылық

**Бүкіл әлемде жұмыс орнындағы сексуалды дәмелену әсіресе ерлер басым салаларда, соның ішінде энергетика секторында ерекше таралған (Willness et al, 2007; Fitzgerald et al, 1997)<sup>27</sup>.**

Жұмыс орнындағы сексуалды дәмелену және жыныс нышаны бойынша зорлық-зомбылықтың басқа

<sup>26</sup> Іс жүзінде, мұнай-газ саласын жаһандық зерттеу ерлермен салыстырғанда әйелдердің өз жұмыс міндеттеріне икемділік танытуға үнемі дайын екенін көрсетті. Ерлерге қарағанда әйелдер қосымша біліктілікке ие болу үшін көп уақыт немесе ақша жұмсауға, басқа қызмет саласында немесе басқа елде жұмыс істеуге, тәжірибе алу үшін төмен ақы төленетін жұмыс істеуге және қажет болған жағдайда жұбайымен немесе әріптесімен бірге көшуге дайын екендіктерін білдірді (Beck және Pánczél, 2018).

<sup>27</sup> ХЕҰ анықтамасына сәйкес, «гендерлік зорлық-зомбылық пен емінсектік» тұлғаларға жыныстық немесе гендерлік белгісі бойынша бағытталған немесе нақты жыныстық немесе гендерлік белгісі бар тұлғаларға мөлшерсіз әсер ететін, әңгі емінсектікті қамтитын зорлық-зомбылық пен емінсектікті білдіреді. Еңбек саласындағы «зорлық-зомбылық пен емінсектік» «мақсаты, нәтижесі немесе ықтимал салдарлары физикалық, психологиялық, сексуалдық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылатын мінез-құлық пен практиканың немесе қоқан-лоқы көрсетудің бірқатар қолайсыз нысандарын» білдіреді (№ 190 ХЕҰ Конвенциясы).

нысандары өштесушілік жұмыс ортасын құруға себепші болады, ол өз кезегінде әйелдер арасында кадрлар тұрақтамауының өсуіне және/немесе әйелдердің еңбек нарығынан ерікті кетуіне әкеледі. Кемсітушіліктің нысаны ретіндегі жұмыс орнындағы сексуалды дәмелену жеке және ұжымдық өнімділіктің жалпы төмендеуіне алып келеді (McLaughlin et al, 2017).

Үкімет деректері бойынша, Қазақстанда әрбір үшінші әйел өз өмірінде зорлық-зомбылықтың жыныстық немесе өзге де нысандарының құрбаны болады екен (Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2016). «БҰҰ-Әйелдер» тапсырысы бойынша жақында жүргізілген зерттеудің шеңберінде Қазақстандағы жұмыс орындарында күнделікті сексуалды дәмеленудің жаппай кең таралғандығының дәлелдері де табылды (Kavasa және Rupenheite, 2017). Сексуалды дәмелену және жыныс нышаны бойынша зорлық-зомбылықтың басқа нысандарының кең таралуы, соның ішінде жұмыс орындарында кең таралуы әйелдердің жұмысбастылығын кеңейту жолындағы, әсіресе, әйелдерді дәстүрлі ерлер секторларында мансап құруға тарту жолындағы маңызды мәселе болып қалып отыр.

## 7. Ұсынымдар

ЕҚДБ/KAZENERGY жобасы аясындағы компаниялар сауалнамасының нәтижелеріне сүйенсек, әйелдер қазірдің өзінде Қазақстанның энергетика секторында маңызды рөл атқаратыны, бірақ олардың қатысуының ауқымдылығы мен кендігін арттыру үшін айтарлықтай мүмкіндіктер қажет екені анық. Әйелдер бұрынғысынша басшылық және техникалық/өндірістік лауазымдарда жеткіліксіз екенін атап өткен жөн.

Сауалнаманың деректері көрсететіндей, компаниялар мен ұлттық үкімет тарапынан белсенді шаралар қолданылмаса, әйелдердің осы секторға қатысуы өзгеріссіз қалады және уақыт өте қызметке қабылдау мен қызметте алға жылжу көрсеткішінің өзгеріссіз бірқалыпты болуына орай тіпті төмендеуі де мүмкін. Сол себепті гендерлік алуантүрлілікті кеңейтуден әлеуетті пайда алу үшін мемлекеттік саясатты қалыптастыратын тұлғалар мен компаниялар осы секторға, оның ішінде техникалық және өндірістік лауазымдарға әйелдерді келтіру және дамыту бойынша тиімді шараларды анықтауға және жәрдемдесуге тиіс.

Келесі бөлімдерде энергетика секторына, соның ішінде өндіріске әйелдерді көбірек тартуға, сондай-ақ олардың мансаптық өсуін және кәсіби дамуын қолдауға бағытталған бірқатар ұсынымдар берілген.

### 7.1 Мемлекеттік саясатты қалыптастыратын тұлғаларға арналған ұсынымдар

Ұлттық саясат пен заңнама компаниялардың гендерлік теңдік мәселелерінің шешімдерін қалай табатындығына тікелей әсер ететіндіктен, сондай-ақ әйелдердің білім беру және жұмысқа орналастыру саласындағы қалауын қалыптастыратындықтан әйелдердің энергетика секторына қатысуын кеңейтудің аса маңызды тетігі болып табылады. Ұлттық саясат пен заңнаманы өңдеу энергетика секторында әйелдердің жұмысбастылығы мен көшбасшылығын қамтамасыз етуде басты рөл атқарады.

**1-ұсыным. Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар тізімін қысқартуға ерекше назар аударып, 2018 жылы басталған әйелдердің энергетика секторындағы жұмыспен қамтылуына заңмен белгіленген шектеулерді біртіндеп жою жөніндегі қызметті жалғастыру.**

Қазақстан Үкіметі әйелдердің еңбегін қолдануға заңмен тыйым салынған жұмыстардың тізімін қысқарту бойынша сындарлы қадамдар жасады. Алайда, тыйым салынған жұмыстардың тізімі әлі де өте үлкен және әйелдердің энергетика секторына және экономикаға барынша кең мағынада тең қатысуына кедергі келтіруін жалғастыруда. Мұндай нормативтік шектеулер тек әйелдерге қолжетімді (әсіресе әйелдердің үлесі ерекше аз техникалық лауазымдарға) жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінің ауқымын қысқартып қана қоймай, әйелдер мен ерлердің салыстырмалы кәсіби жарамдылығы туралы таптаурындарды нығайта отырып, жұмыс күшінің жыныстық белгісі бойынша кәсіби сегрегацияны күшейте түседі. Осылайша, бұл заңнамалық нормалар энергетика секторының әйелдер үшін «қолжетімсіз» сектор ретінде тұрақты қалыптасуына ықпал етеді. Сондықтан тізімнен тыйым салынған жұмыс түрлерін қаншалықты қысқартуға болатынын анықтау үшін саясаткерлердің жұмыс берушілермен тығыз ынтымақтастықта белгіленген мамандықтарға байланысты еңбек талаптары мен шарттарын мұқият және тұрақты түрде қайта қарап отыруы аса маңызды.

Мемлекеттік саясатты қалыптастыратын тұлғалар ана болуды қорғауға бағытталған нормативтік актілер әйелдердің жұмысқа орналасуы және мансаптық өсу мүмкіндіктеріне қолайсыз әсер етпейтін жағдайларды да қамтамасыз етуге тиіс. Мысалы, әлеуметтік қорғаудың барлық түрлерін және жаңадан ата-ана атанғандар үшін жеңілдіктерді тек (немесе сараланған түрде) аналармен ғана шектелмей, әйелдер үшін де, ерлер үшін де қолжетімді еткен жөн.

**2-ұсыным. Әйелдерді энергетика секторына қатысы бар, әсіресе жоғары білім беру және ТКОБКБ саласында ҒТИМ пәндеріне қабылдаудың анағұрлым жоғары деңгейін қамтамасыз ету әдістерін жетілдіру, сондай-ақ орта мектеп оқушылары арасында ақпараттық қызмет жүргізу.**

Көбірек әйелдерге ҒТИМ саласындағы пәндерді зерттеуге және әсіресе энергетика секторына қатысы бар салаларда техникалық оқыту бағдарламаларынан өтуге мүмкіндік беру және ынталандыру үшін шешімдер қабылдауға жауапты тұлғаларға білім беру мекемелерімен және компанияларымен жұмыс істеу ұсынылады. Осы саладағы іс-шаралар әйелдердің жоғары ақы төленетін және техникалық салаларға байланысты пәндер бойынша кәсіптік оқытуға қатысуын кеңейтуге бағытталған отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасының нақты мақсаттарына сәйкес келуге тиіс. Сондай-ақ, олар мемлекеттік-жеке диалогты дамыту және жұмыс берушілерді ТКОБКБ жүйесіне тарту бойынша соңғы жетістіктерді біріктіріп, солардан қалып қоймай алға басуға тиіс. Энергетика секторына (және жалпы ҒТИМ саласының мамандықтарына) қатысты ой-пікірлер мен таптаурындарды жою жөніндегі неғұрлым ауқымды күш-жігер орта білім беру жүйесіне, мысалы, ұлттық мектеп бағдарламаларында оқытудың белгілі бір салалары мен мамандықтарға қатысты гендерлік таптаурындардың болмауын қамтамасыз ету жолымен, сондай-ақ мұғалімдерді гендерлік аспектілерге оқыту арқылы таралып отыруға тиіс.

Осы бағыттағы қызмет энергетика секторындағы біліктіліктің әлеуетті ықтимал тапшылығын ескере отырып, сондай-ақ энергетика секторының әйелдер үшін жарамдылығына қатысты кең таралған таптаурындарды және ҒТИМ саласындағы пәндер мен оларға байланысты кәсіптерге әйелдердің «жеткіліксіз бейімділігіне» қатысты қате көзқарастарды жою мақсаттарында әзірленген энергетика секторындағы әйелдер (және ерлер) үшін мансаптық өсу мүмкіндіктері туралы жұртшылықтың хабардар болуын арттыру бойынша мақсатты коммуникациялар мен ақпараттық кампанияларды қамтуы мүмкін. Сондай-ақ, мемлекет қайраткерлері білім беру қызметтерін жеткізушілермен және компаниялармен әйелдерге ҒТИМ саласындағы пәндерді оқу үшін қаржылық және басқа да тікелей қолдау (мысалы, бірлесіп қаржыландырылатын стипендиялар) көрсету жөнінде кеңесе алады.

## 7.2 Энергетикалық компанияларға арналған ұсынымдар

ЕҚДБ/KAZENERGY жобасы шеңберінде жүргізілген компаниялардың сауалнамасына сүйенсек, энергетика секторындағы әйелдердің үлесі төмен, алайда Қазақстандағы энергетикалық компаниялардың шамамен үштен бір бөлігі ғана (32%) осы жағдайды түзету үшін және саладағы тең мүмкіндіктер мен гендерлік теңдік қағидатын ілгерілету үшін нақты белсенді шаралар қолданып отыр. Іс жүзінде, белсенді шаралар қолданатын энергетикалық компаниялардың үлесі одан да төмен сияқты, өйткені сауалнаманың іріктемесіне қазіргі кездің өзінде осы сектордағы әйелдердің қатысуын арттыруға белгілі қызығушылық танытып жүрген, өздері анықталған компаниялар енді.

Бұл бөлімде компанияларға арналған осы сектордағы әйелдердің қатысуын кеңейту стратегияларын әзірлеу бойынша жалпы ұсынымдар келтірілген, ал 4-тарауда осы ұсынымдарды жүзеге асыру идеяларының кең ауқымы мен озық тәжірибе мысалдары келтірілген.

### **3-ұсыным. Басқа компаниялармен және KAZENERGY сияқты салалық тұғырнамалармен ынтымақтастық және тәжірибе алмасу мүмкіндіктерін іздеп табу.**

Жекелеген энергетикалық компаниялардың гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі өз саясаты мен стратегияларын жасауы өте маңызды екеніне қарамастан, компаниялар басқа компаниялармен де ынтымақтаса отырып қызмет жасаса, олар әйелдердің энергетика секторына қатысуына әлдеқайда үлкен ықпал етуге қол жеткізе алады. Бұған себеп – әйелдердің жұмыспен қамтылуына қатысты кең таралған гендерлік таптаурындар немесе заңнамалық шектеулер сияқты әйелдердің энергетикаға қатысуын кеңейту жолында тұрған кедергілердің көпшілігі бір кәсіпорын деңгейінен асып, компанияларға олармен жалғыз күресу қиынға соғып отырғандығы. Сондай-ақ, ынтымақтастық компанияларға тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілетуден алынған табысты тәсілдер мен сабақтар туралы бір-бірінен үйренуге және тәжірибе бөлісуге баға жетпес мүмкіндіктер бере алады.

«KAZENERGY» Әйелдер энергетика клубы Қазақстандағы энергетикалық компаниялар арасындағы ынтымақтастықтың маңызды құралы болып табылады және алдыңғы қатарлы тәжірибе үлгілерімен алмасу, әйелдердің білім алуы мен жұмыспен қамтылуына байланысты мәселелер бойынша мүдделі тараптармен саяси диалогты үйлестіру, сондай-ақ секторға әйелдердің қатысуына жәрдемдесу үшін тұғырнама ұсына алады.

### **4-ұсыным. Өз қызметтерінде және энергетика секторында әйелдердің үлесін кеңейту қағидаттарына адал берілгендікті жария түрде көрсету.**

Қазақстандағы ірі энергетикалық компаниялардың, оның ішінде KAZENERGY мүшелерінің қоғамдағы беделі жоғары және олар өз мәртебесіне сүйеніп, осы секторға әйелдердің қатысуын арттырудың аса қажеттілігіне назар аударуда басты рөл атқара алады. Ондай компаниялар энергетика секторының әйелдер үшін жарамсыздығы туралы аңыздар мен таптаурындарды жоққа шығаруға және осы сектордағы әйелдер (және ерлер) үшін қолжетімді тамаша мүмкіндіктер туралы хабардарлықты арттыруға көмектесе алады.

Жоғары басшылық гендерлік теңдікті қолдай отырып және осы сектордағы әйелдердің белсенді қатысуына жеке қолдау көрсете отырып, өзгерістерді басқаруда өте маңызды рөл атқарады. Қолдау және адал берілгендік туралы мәлімдемелер негізгі іскерлік коммуникацияларға енгізілуге және (тек әйелдерге бағытталған іс-шараларда ғана көрсетілмей) компания имиджінің бір бөлігі болуға, сондай-ақ тең мүмкіндіктер мен гендерлік теңдіктің іргелі корпоративтік құндылықтар болып табылатынын атап көрсетуге тиіс.

### **Энергетикалық компанияларға арналған ұсынымдар**

### **5-ұсыным. Басшы лауазымдардағы әйелдердің үлесін арттыру жөнінде шаралар қабылдау, салада білікті әйелдердің кадрлық әлеуеті мен резервін құру (мысалы, компанияда әйелдерді алға жылжыту жөніндегі нақты шараларды түрлі деңгейдегі техникалық мамандар мен басшылар қызметінің негізгі көрсеткіштеріне енгізу жолымен).**

Әйелдердің энергетикада жоғары басшылыққа қатысуын қамтамасыз ету қысқа мерзімді іс-әрекеттерді де, ұзақ мерзімді стратегиялық тәсілді де талап ететін күрделі міндет болып табылады.

ЕҚДБ/KAZENERGY сауалнамасы Қазақстанның энергетика секторындағы компаниялар өздерінің басшылық командаларындағы әйелдердің дарынын назардан тыс қалдыратынын растайды. Дегенмен, жоғары басшылықтағы неғұрлым кең гендерлік алуантүрлілікке байланысты айқын коммерциялық артықшылықтар бар екендігі халықаралық зерттеулермен расталған: жоғары басшылықта әйелдердің көп болуы қызметкерлердің уәждемесінің артуына, командалық жұмыс пен ынтымақтастықтың

жақсаруына, сондай-ақ өнімділіктің және операциялық пайданың артуына алып келеді. Бұл компаниялардың да, жалпы ұлттық экономиканың да қаржысына, өнімділігіне, бәсекеге қабілеттілігіне және жұмысбастылық деңгейлеріне жақсы әсер етеді. Көшбасшы әйелдер санының көбеюі жеке компанияларда және жалпы секторда басқа әйелдерге еліктеуге тұрарлық үлгі болып және барынша инклюзивті орта құра отырып, әйелдердің осы секторға қатысуына өзгеріс енгізетін жағымды ықпал жасауы мүмкін.

Қысқа мерзімді перспективада компанияларға әйелдердің кәсіби мақсаттары немесе олардың отбасылық міндеттері туралы қандай да бір ағат пікірлерге немесе орынсыз жорамалдарға жол бермей, олардың шын мәнінде объективті және сіңірген еңбегі мен құзіреттеріне негізделген екеніне көз жеткізу үшін өз қызметкерлерін қызметке алға жылжыту және олардың кәсіби даму процестерін қайта қарау ұсынылады. Кейде ондай жорамалдар орынды болуы мүмкін, алайда олар үміткер әйелдермен талқылаусыз пайда болады. Кейбір компаниялар қызметке жалдау және жоғарылату үшін (білікті үміткерлер болған жағдайда) үміткерлердің барлық соңғы тізімдерінде кемінде бір әйелдің тұрақты түрде қосылып отыруын қамтамасыз ететін саясатты қабылдауды қалайды. Компаниялар дәстүрлі іріктеу критерийлерін үміткерлердің соңғы тізіміне лауазымның негізгі талаптарына нұқсан келтірместен көбірек әйелдерді қосуға мүмкіндік беретіндей кеңейту мәселесін де қарастыра алады.

Ұзақ мерзімді перспективада компаниялар жоғары білікті әйелдердің кадрлық резервін құру және оны жетілдіру шараларын әзірлеуі қажет. Бұл әйелдердің көбірек санын осы секторға тарту (6-ұсынымды қараңыз), сондай-ақ әйелдердің кәсіби даму, тәлімгерлік және оқу мүмкіндіктеріне тең қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталған іс-әрекеттерді көздейді. Кейбір жағдайларда бұл әйелдерге арналған арнайы көшбасшылық бағдарламаларын енгізуді білдіреді. Сондай-ақ, кейбір компаниялар әйелдерге арналған қарым-қатынас жасау мүмкіндіктерін беретін әрі консультативтік орган ретінде әрекет ете алатын ішкі кәсіби желілерді құру туралы шешім қабылдады.

**6-ұсыным. «Сектордың әйелдерге арналмағандығы туралы» дақпырт ұғымды әшкерелеуге және техникалық және өндірістік лауазымдарда әйелдердің санын арттыруға ерекше назар аударып, әйелдерді секторға тартудың жаңа стратегияларын жасау (мысалы, әйелдер мен қыздарға қатысты ақпараттық қамту мен сыртқы коммуникацияларды нығайту, сондай-ақ технологиялық жетістіктердің энергетикадағы жұмыс сипатын қалайша өзгертіп, әйелдер мен ерлердің жұмысқа орналасуы үшін әлеуетті жаңа мүмкіндіктер туғызатыны туралы ақпарат беру жолымен).**

Қазақстандағы энергетикалық компаниялар әсіресе техникалық және өндірістік мамандықтарға қатысты өзінің жас қыздармен және әйелдермен коммуникациялық жұмысын жақсарту үшін барынша инновациялануға тиіс. Әңгіме компаниялардың қыздарға немесе жас әйелдерге қызықсыз лауазымдар ұсынуында емес, энергетикадағы мансаптық мүмкіндіктер туралы хабардарлықты арттырып, сол арқылы әйелдердің сектордағы жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы оң түсінік беруде және компаниялардың әйелдерді қабылдауға мүдделі екенін айқын көрсетуде болып отыр.

Энергетика секторына әйелдердің қатысуын кеңейту жолындағы негізгі кедергілердің бірі – энергетикаға қатысы бар пәндер бойынша әйелдердің қабылдану және бітіріп шығу көрсеткіштері ерлер арасындағы әсіресе ТКОБКБ жүйесіне қатысты ұқсас көрсеткіштермен салыстырғанда бұрынғысынша төмен болып қалуы. Қиындықтардың бірі жас қыздар мен әйелдердің энергетика саласындағы, әсіресе техникалық және өндірістік салалардағы мансап туралы дұрыс ақпарат ала алмайтындығында. Осыған байланысты энергетикалық компаниялар қабылдаған (атап айтқанда, техникалық мамандықтар бойынша) кейбір стратегиялар әйелдерге бағытталған стипендиялар мен тағылымдамаларды, әйелдерге арналған мүмкіндіктерді жариялау үшін ТКОБКБ университеттерімен

немесе колледждерімен әріптестік қатынастарды, немесе тең мүмкіндіктер элементі бар бастауыш және орта мектептерге арналған ақпараттық-насихаттық бағдарламаларды қамтиды.

Сонымен қатар, компаниялар өздерінің жалдау процестері тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етіп, сала туралы таптаурындарға қарсы тұра алатынын қамтамасыз етуге тиіс. Бұл шаралар материалдардың компанияның тең мүмкіндіктер қағидатын ілгерілету ұстанымын анық көрсететініне, оларда әйелдер арасындағы еліктеуге тұрарлық үлгілердің атап көрсетілетініне және ерекше айтылатынына, сондай-ақ әйелді жұмысқа орналасу туралы өтініш беруден ұстап қалатын (мысалы, гендерлік тұрғыдан сараланған тұжырымдамаларды пайдалану немесе тек ерлердің суреттерін енгізу арқылы) байқаусыз белгілердің болмауына кепілдік беру үшін, жалдауға қатысты барлық сыртқы коммуникацияларға (компаниялардың веб-сайттарындағы бос жұмыс орындары туралы хабарландырулар немесе бос жұмыс орындары туралы беттер сияқты) ерекше назар аударуды қамтуға тиіс.

Қорытындылай келгенде, энергетикалық компаниялар жұмыс ортасын, әсіресе өндірісте, ерлер үшін де, әйелдер үшін де барынша қауіпсіз және «тартымды» ете алатын жаңа технологияларды зерделеуді жалғастыруы қажет. Технологиялық жетістіктер, атап айтқанда, бұрын ауыр физикалық күш жұмсауды талап еткен лауазымдарда әйелдердің жұмыс істеуі үшін жаңа мүмкіндіктер аша алады. Модернизацияның нәтижесінде еңбек жағдайларының өзгерістері энергетика секторындағы жұмыс туралы, әсіресе, техникалық/өндірістік лауазымдарға қатысты теріс түсініктерді түзету үшін лауазым сипаттамаларында және қызметкерлер қабылдау жөніндегі басқа да материалдарда нақты көрсетілуге тиіс.

### **7-ұсыным. Әйелдердің де, ерлердің де қажеттіліктеріне жауап беретін неғұрлым қауіпсіз және неғұрлым инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыруға инвестиция салу.**

Әйелдерді көптеп тартып, оларды ұстап қалу үшін энергетикалық компаниялар әйелдер мен ерлердің қажеттіліктеріне жауап беретін қауіпсіз және инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастырғанына және сақтайтынына көзі жетуге тиіс.

Әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді қолдайтын компания саясатын жасау ұйымдастыру басымдығы ретінде әйелдердің жұмысбастылығы мен көшбасшылығын анықтаудың маңызды бөлігі болып табылады. ЕҚДБ/KAZENERGY сауалнамасы қазіргі уақытта компаниялардың саясаты анағұрлым инклюзивті жұмыс ортасын құру үшін заңнама шектерінен тыс шықпастан заңнаманың талаптарын (оның ішінде, кемсітпеушілік және бала күтіміне байланысты демалыс беру) орындауға бағытталғанын көрсетеді. Компаниялардың жартысынан азы (41%) тең мүмкіндіктер саясатын ұстанады, тек 16%-і әңгі емінсектікті қоса алғанда жыныстық белгісі бойынша зорлық-зомбылық мәселелерінің алдын алуға және оларды шешуге тікелей бағытталған саясатты қабылдады және тек 11%-ы отбасылық міндеттерді атқаратын қызметкерлерді қолдау жөніндегі заңнамалық талаптардан тыс шығатын саясатты қолдайды. Бұл кадрлық саясат құрылымдарында айтарлықтай алшақтықтың бар екенін көрсетеді.

Барлық энергетикалық компаниялар жыныстық белгісі бойынша кемсітушілікке және зорлық-зомбылыққа абсолютті төзбеушілік шарттарын, сондай-ақ жұмыс істейтін әйелдер шағым беру және қолдауға ие болу үшін жүгіне алатын гендерлік аспектілерді ескеретін механизмдерді қоса алғанда, жұмыс орнында құрметке негізделген қатынастарды қамтамасыз ету үшін шаралар қабылдауға тиіс. Кемсітушілік пен әңгі емінсектік өте шетін мәселелер болуы мүмкін екеніне қарамастан, олар барлық салаларда, елдерде және мамандықтарда пайда болуы мүмкін, және олар әйелдер үшін қолайсыз еңбек жағдайларын туғызатындықтан оларды елеусіз қалдыруға немесе жете бағаламауға болмайды.



Компаниялар отбасылық міндеттерді қолдауды қоса алғанда, әйелдер үшін де, ерлер үшін де жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімді сақтау саясаты мен тәжірибесін қалай енгізуге болатынын ойластыруға тиіс. Әйелдер ең алдымен балаларын және отбасының басқа мүшелерін күту жөніндегі міндеттерді атқаратынын мойындай отырып, жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімді қамтамасыз ету және отбасына қолайлы жұмыс қызметін ұйымдастыру шаралары олардың асырауындағы адамдарды күтуде әйелдерді де, ерлерді де қолдауға тиіс. Бұл ерлердің баланы күтуге берілетін демалысты таңдауын көтермелеуді қамтуы қажет.

### 7.3 KAZENERGY-ге арналған ұсынымдар

#### KAZENERGY-ге арналған ұсынымдар

**8-ұсыным. Әйелдер жұмысбастылығы мен көшбасшылығы саласында KAZENERGY мүшелері арасында ынтымақтастық мүмкіндіктерін ұсыну және кеңейту, қиындықтарды талқылау және алынған сабақтармен және озық тәжірибемен бөлісу бойынша жұмысты жалғастыру.**

KAZENERGY компаниялар энергетика секторындағы әйелдердің қатысуын кеңейту мәселелері бойынша ынтымақтаса алатын және тәжірибе алмаса алатын кеңістікті қамтамасыз ете отырып, энергетика секторындағы ұйымдастырушының шешуші рөлін атқара алады. Бұл тұрғыда KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубының (ӘЭК) қызметін ілгерілетуді және үйлестіруді жалғастыруға, сондай-ақ қазіргі таңда ӘЭК-пен байланысты емес мүше-компаниялардың қатысуын кеңейтуге ұмтылуға тиіс.

Сондай-ақ, KAZENERGY-дің компанияларға тең мүмкіндіктер мәселелері бойынша қолдау көрсетуге және кеңес беруге мүмкіндіктері мол. Мысалы, Әйелдер энергетикалық клубы олардың тең мүмкіндіктер қағидатын түсінуін жақсарту үшін және энергетика секторындағы ақпараттық жұмысты және әйелдерді қолдауды күшейту (мысалы, әйелдердің салалық кадрлар резервін құру) үшін мүше-компанияларға арналған іс-шаралар өткізіп, ұсынымдар әзірлей алады.

**9-ұсыным. Әйелдердің жұмысбастылығы саласындағы нормативтік шектеулерді қоса алғанда, саладағы гендерлік теңдікке байланысты негізгі мәселелер бойынша барлық мүдделі тараптармен диалог бастау.**

KAZENERGY-ге мүше-компаниялармен үйлестіре отырып, мүдделі тараптармен, оның ішінде үкіметпен энергетика секторындағы әйелдердің жұмысбастылығы мен мүмкіндіктеріне әсер ететін нормативтік реттеу мәселелері бойынша өзара әрекет жасауды, соның ішінде әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыстар тізімін одан әрі біртіндеп қысқарту бағытында жұмыс жасауды және ҒТИМ саласындағы бағыттар бойынша және энергетикаға қатысы бар басқа да пәндер бойынша оқуды таңдайтын әйелдер санын ұлғайту үшін үкіметпен, компаниялармен және білім беру мекемелерімен үйлестірілген қарым-қатынас жасауды жалғастыру ұсынылады.

**10-ұсыным. Компаниялардың арасында тұрақты түрде сауалнама өткізу арқылы мүмкіндігінше әйелдердің сектордағы қатысу үлесіне мониторинг жүргізу.**

KAZENERGY-ге ұзақ мерзімді перспективада гендерлік теңдіктің келешек дамуы үрдістерін анықтау мақсатымен энергетика секторындағы әйелдердің үлесін қадағалау жұмысын жалғастыру үшін мүмкіндігінше үш жыл (немесе бес жыл) сайын компаниялар арасында мерзімді сауалнама жүргізу ұсынылады.

## Әдебиет көздерінің тізімі

### Заңнамалық және саяси құжаттар (іріктемелі)

Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын іске асыру бойынша іс-шаралар жоспары (2017-19 жылдар), <http://dsm.gov.kz/kk/pages/kazakstan-respublikasyndagy-2030-zhylga-deyingi-otbasylyk-zhne-genderlik-sayasat>

Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен бекітілген, [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32480434](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32480434)

Қазақстан Республикасының Конституциясы (1995), 2019 жылғы 23 наурызда берілген өзгерістер мен толықтырулармен, [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=51005029](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51005029)

Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы № 223-IV Заңы (2009), 2013 жылғы 3 шілдеде берілген өзгерістермен, [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30527326](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30527326)

Қазақстан Республикасының (2015) № 414-V Еңбек кодексі, 2019 ж. 1 қаңтарда берілген өзгерістер мен толықтырулармен, [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34838929](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929)

Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімі, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің ауыр заттарды тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын және әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімі, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормалары (2015), Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің № 944 Бұйрығына 2-Қосымша, 2018 ж. 13 тамызда берілген өзгертулермен, <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597>

### Басқа көздер

ADC Memorial. 2018. *Gender Discrimination – Jobs Banned for Women* [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://adcmemorial.org/wp-content/uploads/forbidden\\_2018ENG\\_www.pdf](https://adcmemorial.org/wp-content/uploads/forbidden_2018ENG_www.pdf)

Advocates for Human Rights (AHR). 2019. *Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries*. Миннеаполис: AHR. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/energy/images/CMM/CMM\\_CE/AHR\\_gender\\_diversity\\_report\\_FIN\\_AL.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/energy/images/CMM/CMM_CE/AHR_gender_diversity_report_FIN_AL.pdf)

Азия даму банкі (АДБ). 2018. *Қазақстан: ел деңгейіндегі гендерлік бағалау*. Манила: АДБ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018>

Barker, Gary, Margaret Greene, Eve Goldstein Siegel, Marcos Nascimento, Marcio Segundo, Christine Icardo, Juan Guillermo Figueroa, Josefina Franzoni, Jean Redpath, Robert Morrell, Rachel Jewkes, Dean Peacock, Francisco Aguayo, Michelle Sadler, Abhijit Das, Satish Kumar Singh, Anand Pawar, Peter Pawlak. 2016. *What men have to do with it: Public policies to promote gender equality*. Вашингтон, Колумбия округі және Рио-де-Жанейро: Әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі халықаралық оқу және

ғылыми-зерттеу институты (ӘЖЖХОҒЗИ) мен Instituto Promundo. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/What-Men-Have-to-Do-With-It.pdf>

Beck, Zsófia, and Andrea Pánczél. 2018. *Women in energy: Gender diversity in the CEE-SEE energy sector*. Будапешт: BCG. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.womeninenergy.eu/wp-content/uploads/2018/12/Women\\_in\\_Energy\\_in\\_the\\_CEE-SEE\\_Region\\_Dec2018\\_final.pdf](https://www.womeninenergy.eu/wp-content/uploads/2018/12/Women_in_Energy_in_the_CEE-SEE_Region_Dec2018_final.pdf)

BHP. 2019. BHP Maintains Gender Balance Target. *Mining News* [онлайн]. 15 қазан. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.miningnews.net/leadership/news/1373545/bhp-maintains-gender-balance-target>

British Gas. Күні көрсетілмеген-а. Making a Difference. *Britishgas.com* [веб-сайт]. 2019 жылғы 20 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.britishgas.co.uk/the-source/making-a-difference/building-future-skills/women-in-engineering-who-you-need-to-check-out-now2>

British Gas. Күні көрсетілмеген-б. Women in apprenticeships - not just for the boys. *Britishgas.com* [веб-сайт]. 2019 ж. 20 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.britishgas.co.uk/the-source/making-a-difference/building-future-skills/women-in-apprenticeships>

British Petroleum (BP). Күні көрсетілмеген. *Our Code: It's What We Believe in*. Лондон: British Petroleum. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.bp.com/content/dam/bp-country/en\\_au/products-services/procurement/code-of-conduct.pdf](https://www.bp.com/content/dam/bp-country/en_au/products-services/procurement/code-of-conduct.pdf)

British Petroleum (BP). 2019. *BP Statistical Review of World Energy 2019* (68-ші басылым). Лондон: British Petroleum. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2019-full-report.pdf>

Brogan, Andy. 2019. *How diversity boosts performance in oil and gas* [online]. 23 қаңтар. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ey.com/en\\_gl/oil-gas/how-diversity-boosts-performance-in-oil-and-gas](https://www.ey.com/en_gl/oil-gas/how-diversity-boosts-performance-in-oil-and-gas)

Brown, David, Debra Brown, and Vanessa Anastasopoulos. 2002. *Women on Boards: Not just the Right Thing . . . But the “Bright” Thing*. Торонто: Канаданың консультативтік кеңесі. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://utsc.utoronto.ca/~phanira/WebResearchMethods/women-bod&fp-conference%20board.pdf>

Centrica. 2018. Employee network empowers women to thrive. *Centrica.com* [веб-сайт]. 2019 жылғы 20 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.centrica.com/news/employee-network-empowers-women-thrive>

Clancy, Joyce. 2019. *Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU*. Еуропалық парламенттің FEMM Комитетінің тапсырысымен жүргізілген зерттеу. Брюссель: Одақтың ішкі саясаты жөніндегі Бас директораттың Азаматтар құқықтары мен конституциялық мәселелер жөніндегі саясат департаменті. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL\\_STU\(2019\)608867\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)

Clerkin, Cathleen. 2017. *What Women Want – and Why You Want Women – in the Workplace*. Гринсборо, Солтүстік Каролина: Centre for Creative Leadership. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2017/07/WhatWomenWant.FINAL\\_.pdf](https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2017/07/WhatWomenWant.FINAL_.pdf)

Close the Gap. 2013. Fixing the Leaking Pipeline: Securing a supply of skills in Scotland's renewable energy sector? Жұмыс құжаты *Close the Gap* № 7 [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/1480883000\\_CTG-Working-Paper-7---Renewables.pdf](https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/1480883000_CTG-Working-Paper-7---Renewables.pdf)

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018а. 2018 жылғы Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығының негізгі көрсеткіштері. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://old.stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT301734>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018б. Жоғары оқу орындарының саны. Ақпарат келесі көзден алынған: [http://old.stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersEducation?\\_afLoop=15295285840762482#%40%3F\\_afLoop%3D15295285840762482%26\\_adf.ctrl-state%3Djfdueihhn\\_38](http://old.stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersEducation?_afLoop=15295285840762482#%40%3F_afLoop%3D15295285840762482%26_adf.ctrl-state%3Djfdueihhn_38)

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018с. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім ұйымдарының саны. Ақпарат келесі көзден алынған: [http://old.stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersEducation?\\_afLoop=15295285840762482#%40%3F\\_afLoop%3D15295285840762482%26\\_adf.ctrl-state%3Djfdueihhn\\_38](http://old.stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersEducation?_afLoop=15295285840762482#%40%3F_afLoop%3D15295285840762482%26_adf.ctrl-state%3Djfdueihhn_38)

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018д. 2018/2019 оқу жылының басына Қазақстан Республикасының жоғары оқу орындарының саны. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://old.stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT288904>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018е. 2018/2019 оқу жылының басына Қазақстан Республикасындағы техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://old.stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT290849>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018ф. Қазақстан Республикасының экономикалық қызметінің жекелеген түрлеріндегі мамандықтар (лауазымдар) бойынша жұмыскерлердің жалақысы. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018г. Қазақстан Республикасындағы еңбек бойынша негізгі көрсеткіштер. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018h. О травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях в Республике Казахстан. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://stat.gov.kz/official/industry/63/statistic/5>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2018i. Численность работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда по отдельным видам экономической деятельности в Республике Казахстан в 2018 году. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT302643>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2019а. 2019 жылдың екінші тоқсанында еңбек нарығындағы жағдай (2019 ж. 9 тамыз). Ақпарат келесі көзден алынған: <http://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/6>

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2019б. 2013-2018 жылдардағы Қазақстан әйелдері мен ерлері.

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті. 2019с. 2019 жылғы 1 қазандағы Қазақстан Республикасындағы заңды тұлғалар, дара кәсіпкерлік субъектілері, филиалдар және шетелдік заңды тұлғалар филиалдары санының негізгі көрсеткіштері. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://stat.gov.kz/official/industry/13/statistic/5>

Credit Suisse Research Institute. 2012. *Gender Diversity and Corporate Performance*. Цюрих: Credit Suisse. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.calstrs.com/sites/main/files/file-attachments/csri\\_gender\\_diversity\\_and\\_corporate\\_performance.pdf](https://www.calstrs.com/sites/main/files/file-attachments/csri_gender_diversity_and_corporate_performance.pdf)

Cuberes, David, Monique Newiak, and Marc Teignier. 2017. Gender Inequality and Macroeconomic Performance. In, Kalpana Kochhar, Sonali Jain-Chandra және Monique Newiak (Eds.), *Women, Work and Economic Growth: Levelling the Playing Field*. Вашингтон, Колумбия округі: Халықаралық валюталық қор.

Díaz-García, Christina, Angela González-Moreno, and Francisco Sáez-Martínez. 2014. Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation* 15(2), 149-160-беттер.

Donaldson, Susannah. 2018. *Gender Pay Gap Reporting: The International Perspective* [онлайн]. 5 желтоқсан. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/gender-pay-gap-international-perspective>

E.ON. Күні көрсетілмеген-а. Strength through Diversity. *Eon.com* [веб-сайт]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.eon.com/en/about-us/careers/work-environment/diversity.html>

E.ON. Күні көрсетілмеген-б. *Energise Anything* [білім беру ресурсы онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.eonenergy.com/about-us/community-matters/energise-anything.html>

E.ON. 2018. *Can We Make Energy More Sustainable? The Challenge Is On*. Essen: E.ON. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.eon.com/en/about-us/sustainability/sustainability-report.html>

Eastman, Meggin Thwing, Damion Rallis, Gaia Mazzucchelli. 2016. *The Tipping Point: Women on Boards and Financial Performance*. Нью-Йорк: «MSCI ESG Research» ЖШС. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.msci.com/documents/10199/fd1f8228-cc07-4789-acee-3f9ed97ee8bb>

EDF Energy. Күні көрсетілмеген. International Women's Day. *EDFenergy.com* [веб-сайт]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.edfenergy.com/diversity/international-womens-day-case-studies>

Emelianova, Olga and Christina Milhomem. 2019. *Women on Boards: 2019 Progress Report*. Нью-Йорк: «MSCI ESG Research» ЖШС. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.msci.com/documents/10199/29f5bf79-cf87-71a5-ac26-b435d3b6fc08>

Тең құқықтар қоры, Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі Қазақстан Халықаралық бюросы, «Feminita» Қазақстан феминистік бастамасы, «Мемориал» кемсітушілікке қарсы орталығы, Дағдарыс орталықтары одағы. 2019. *Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою комитеті өзінің 74-ші сессиясында қабылдайтын мәселелер тізімі бойынша ұсыныстар* (сессия алдындағы жұмыс тобы). Құжат БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою комитетіне (ӘКЖК) Қазақстан тарапынан дайындалған бесінші мерзімді баяндамаға байланысты ұсынылды. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/KAZ/INT\\_CEDAW\\_ICO\\_KAZ\\_3405\\_6\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/KAZ/INT_CEDAW_ICO_KAZ_3405_6_E.pdf)

Ernst & Young (EY). 2016. *Women in Power and Utilities Index 2016*. [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-talent-at-the-table-women-in-power-and-utilities-index-2016/\\$FILE/ey-talent-at-the-table-women-in-power-and-utilities-index-2016.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-talent-at-the-table-women-in-power-and-utilities-index-2016/$FILE/ey-talent-at-the-table-women-in-power-and-utilities-index-2016.pdf)

Еуропа қайта құру және даму банкі (ЕҚДБ). 2016. *Life in Transition Survey III: A decade of measuring transition*. Лондон: ЕҚДБ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.ebrd.com/what-we-do/economic-research-and-data/data/lits.html>

Еуропа қайта құру және даму банкі (ЕҚДБ). 2017. *Kazakhstan diagnostic paper: Assessing progress and challenges in developing sustainable market economy*. Лондон: ЕҚДБ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.ebrd.com/where-we-are/kazakhstan/overview.html>

Еуропа қайта құру және даму банкі (ЕҚДБ) мен Әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі халықаралық оқу және ғылыми-зерттеу институты (ӘЖЖХОҒЗИ). 2019. *Policy Report: Making the Case for Care*. Лондон: ЕҚДБ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.ebrd.com/gender-tools-publications.html>

Еуропалық комиссия. 2012. *Women on Boards: Commission Proposes 40% Objectives* [баспасөз релизі]. 14 қараша. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_12\\_1205](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_12_1205)

Еуропалық парламент. 2019. *MEPs To Urge EU Ministers To Unblock the 'Women on Boards' Directive*. Еуропалық парламенттің пленарлық мәжілісіндегі брифинг, 30-31 қаңтар. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/agenda/briefing/2019-01-30/8/meps-to-urge-eu-ministers-to-unblock-the-women-on-boards-directive>

*FINANCE.TUT.BY*. 2019. Беларусьте әйелдерге тыйым салынған жұмыстардың тізімін қайта қарастырғысы келеді. Беларусь әйелдері кім болып жұмыс істей алмайды? <https://finance.tut.by/news651945.html>

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., and Magley, V. J. 1997. Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology* 82(4), 578–89-беттер.

Gonzalez, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar, and Monique Newiak. 2015. *Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation*. IMF Staff Discussion Note. SDN/15/02. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>

Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2018. *Қазақстанның Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияны орындау барысы туралы бесінші мерзімді баяндамасы (СИДО)*. CEDAW/C/KAZ/5. [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fKAZ%2f5&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fKAZ%2f5&Lang=en)

Қазақстан Республикасының Үкіметі, 2019. 2019 жылғы 20 маусымдағы жағдай бойынша ең талап етілген мамандықтар. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://egov.kz/cms/kk/articles/job\\_search/02207joblist](https://egov.kz/cms/kk/articles/job_search/02207joblist)

He, Joyce and Sarah Kaplan. 2017. The Debate about Quotas. *Gender and the Economy* [веб-сайт]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/>

HeadHunter. 2016. Қазақстанның ерлері мен әйелдері қайда жұмыс істегенді ұнатады. [онлайн] 25 наурыз. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://hh.kz/article/18503>

Herasymenko, Hanna. 2019. *Should We Strive to Reduce the Gender Gap in the Energy Sector?* Heinrich-Boll-Stiftung, Киев. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://ua.boell.org/en/2019/07/22/should-we-strive-reduce-gender-gap-energy-sector>

Hoogendorn, Sander, Hessel Oosterbeek, and Mirjam van Praag. 2013. The impact of gender diversity on the performance of business teams: evidence from a field experiment. *Management Science* 59(7), 1514-1528-беттер.

Hume, Neil. 2017. Mining company BHP Billiton makes progress on gender balance. *Financial Times* (Ұлыбритания). 17 қыркүйек. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.ft.com/content/fa7e610c-9a2c-11e7-a652-cde3f882dd7b>

Hunt, Vivian, Dennis Layton, and Sara Prince. 2018. *Delivering through Diversity*. Лондон: McKinsey. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity\\_full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx)

Iberdrola. Nd. The Driving Ideas of the Corporate Governance System. *Iberdrola.com* [веб-сайт]. 2019 жылғы 18 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.iberdrola.com/corporate-governance/corporate-governance-system/driving-ideas#3>

Халықаралық энергетикалық агенттік (ХЭА). 2018. *World Energy Outlook 2018* (онлайн). Ақпарат келесі көзден алынған: <https://webstore.iea.org/world-energy-outlook-2018>

Халықаралық қаржы корпорациясы (ХҚК). 2017. *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*. Вашингтон, Колумбия округі: Дүниежүзілік банк тобы. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling\\_childcare\\_the\\_business\\_case\\_for\\_employer\\_supported\\_childcare](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare)

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ). 2001. *Labour legislation guidelines*. Женева: ХЕҰ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/lgl/main.htm>

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ). 2012. *International Labour Conference: Giving Globalisation a Human Face*. ХЕҰ құжаты ILC.101/III/1B. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ). 2019а. *Women in Business and Management: A global survey of enterprises*. Женева: ХЕҰ. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_702196/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_702196/lang--en/index.htm)

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ). 2019b. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*. Женева: ХЕҰ. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)

Халықаралық еңбек ұйымы, Конвенциялар мен ұсынымдарды қолдану жөніндегі сарапшылар комитеті (ХЕҰ КҰҚСК). 2017. Бақылау - 2016 жылы қабылданған, 1958 жылғы Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы конвенция (№ 111) – Қазақстан. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3298729](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298729)

Халықаралық еңбек ұйымы, Конвенциялар мен ұсынымдарды қолдану жөніндегі сарапшылар комитеті (ХЕҰ КҰҚСК). 2019. Тікелей сауал (КҰҚСК) - 2018 ж. қабылданған, ХЕҰ-ның 108-ші сессиясында жарияланған (2019 ж.). 1958 жылғы Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы конвенция (№ 111) – Украина. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3959339](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3959339)

Халықаралық валюталық қор (ХВҚ). 2015. *Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation*. Вашингтон, Колумбия округі: ХВҚ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>

Жанартылатын энергия көздері жөніндегі халықаралық агенттік (ЖЭКХА). 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective*. Абу-Даби: ЖЭКХА. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA\\_Gender\\_perspective\\_2019.pdf](https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf)

Islam, Asif, Silvia Muzi, and Mohammad Amin. 2019. Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data. *Journal of Development Studies*, 55(5), 822-44-беттер. Itaipu. Nd. Igualdade de oportunidades. *Itaipu.gov.br* [веб-сайт]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.itaipu.gov.br/capa-responsabilidade-social>

Kavasa, Dace, and Gundega Rupenheite. 2017. *Sexual harassment at workplace: Legal and policy challenges in the Republic of Kazakhstan*. Алматы: БҰҰ-Әйелдер. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/07/sexual-harassment-at-workplace-legal-and-policy-challenges-in-the-republic-of-kazakhstan>

KAZENERGY. Күні көрсетілмеген. Women in Energy Club. *Kazenergy.com* [веб-сайт]. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/>

KAZENERGY. 2017. *Ұлттық энергетикалық баяндама*. Нұр-Сұлтан: KAZENERGY. Ақпарат келесі көзден алынған: [http://www.kazenergy.com/upload/document/energy-report/National\\_Energy\\_Report-ENGLISH\\_03.09.pdf](http://www.kazenergy.com/upload/document/energy-report/National_Energy_Report-ENGLISH_03.09.pdf)

KAZENERGY. 2019. *Ұлттық энергетикалық баяндама*. Нұр-Сұлтан: KAZENERGY. Ақпарат келесі көзден алынған: [http://www.kazenergy.com/upload/document/energy-report/NationalReport19\\_en.pdf](http://www.kazenergy.com/upload/document/energy-report/NationalReport19_en.pdf)

KazMunayGas. 2017. *Орнықты даму жөніндегі есеп* [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: [http://ir.kmg.kz/storage/files/b53c8ab83e604c91/KMG\\_NC\\_OUR\\_2017\\_EN.pdf](http://ir.kmg.kz/storage/files/b53c8ab83e604c91/KMG_NC_OUR_2017_EN.pdf)

Kring, Sriani Ameratunga. 2017. Gender in Employment Policies and Programmes: What Works for Women? *Employment Working Paper No. 235*, Жұмыспен қамту саясаты бөлімі, Халықаралық еңбек ұйымы. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613536.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_613536.pdf)



Kurshitashvili, Nato, and Godze Isik. 2018. Lifting legal barriers on women's employment: How it impacts Ukraine's logistics and transport sector. *Eurasian Perspectives* [Дүниежүзілік банк блогтары]. 12 қаңтар. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/lifting-legal-barriers-women-s-employment-how-it-impacts-ukraine-s-logistics-and-transport-sector>

Lee, Lind-Eling, Ric Marshall, Damion Rallis, and Matt Moscardi. 2015. *Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards*. Нью-Йорк: MSCI ESG Research Inc. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b>

MacDougall, Andres, John M. Valley, Ramz Aziz, Marleigh Dick, Aly Kim, Bradley Lastman, Tiye Traore, and Cory Bettel. 2018. *Report: Diversity Disclosure Practices 2018: Women in Leadership Roles at TSX-listed Companies*. Торонто: Osler, Hosking, and Harcourt LLP. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.osler.com/en/resources/governance/2018/report-diversity-disclosure-practices-2018-women-in-leadership-roles-at-tsx-listed-companies>

McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2017. The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender and Society*, 31(3), 333-58-беттер.

MOL Group. 2019. Female Engineers MOL Programme. *MOLGroup.info* [веб-сайт]. 2019 жылғы 20 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://femp.molgroup.info/en/about>

Morgan, Elyse. 2018. Energy Australia Closes Gender Pay Gaps Overnight, Literally. *ABC News* [онлайн]. 7 наурыз. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.abc.net.au/news/2018-03-07/energy-australia-closes-gender-pay-gap-overnight/9524770>

National Grid. Nd. Responsibility and Sustainability. *Nationalgrid.com* [веб-сайт]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.nationalgrid.com/group/responsibility-and-sustainability/celebrating-inclusion-and-diversity-national-grid>

Noland, M., Moran, T. and Kotschwar, B. 2016. *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics Working Paper Series, 16-3: <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>

Ұлттық статистика басқармасы (ҰСБ). 2019. *EMP13: Employment by industry, January-March 2019*. Лондон: ҰСБ. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentbyindustryemp13>

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ). Күні көрсетілмеген. *ЭЫДҰ деректері* [дерекқор]. 2019 жылғы 20 қарашадағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://data.oecd.org/>

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ). 2017. *Better governance for gender equality* [flyer]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.oecd.org/gov/gender-public-life-flyer.pdf>

Origin Energy. Күні көрсетілмеген. *Achieving Gender Diversity* [орнықты даму жөніндегі ақпараттық жазба]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.originenergy.com.au/content/dam/origin/about/our-approach/docs/sustainability-achieving-gender-diversity.pdf>

Orser, Barbara. 2001. *Chief Executive Commitment: The Key to Enhancing Women's Advancement*. Оттава: Канаданың консультативтік кеңесі.

Pearl-Martinez, Rebecca, and Jennie C. Stephens. 2017. Toward a Gender Diverse Workforce in the Renewable Energy Transition. *Sustainability: Science, Practice and Policy* 12(1): 8-15-беттер.

Pearl-Martinez, Rebecca. 2014. *Women at the Forefront of the Clean Energy Future*. A White Paper of the USAID/IUCN Initiative Gender Equality for Climate Change Opportunities (GECCO). Вашингтон, Колумбия округі: IUCN-USAID. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/women\\_at\\_the\\_forefront\\_of\\_the\\_clean\\_energy\\_future\\_1.2\\_0.15.pdf](https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/women_at_the_forefront_of_the_clean_energy_future_1.2_0.15.pdf)

Powerful Women (PFW). Күні көрсетілмеген. *Powerfulwomen.org.uk* [веб-сайт]. 2019 жылғы 20 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://powerfulwomen.org.uk/>

Rick, Katharina, Ivan Marten, and Ulrike von Lonski. 2017. *Untapped Reserves: Promoting Gender Balance in Oil and Gas*. Лондон: World Petroleum Council/Boston Consulting Group. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.bcg.com/en-gb/publications/2017/energy-environment-people-organization-untapped-reserves.aspx>

Rock, David, and Heidi Grant. 2016. Why Diverse Teams Are Smarter. *Harvard Business Review*. 4 қараша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>

Rojas, Ana, Maria Prebble, and Jackelline Siles. 2015, Flipping the switch: Ensuring the energy sector is sustainable and gender-responsive. In Lorena Aguilar, Margaux Granat, and Cate Owren (Eds.), *Roots for the Future: The Landscape and Way Forward on Gender and Climate Change*. Вашингтон, Колумбия округі IUCN және GGCA. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2015-039.pdf>

Ресей Федерациясының Мемлекеттік статистикасының федералдық қызметі (Росстат). 2018. Ресейдің әйелдері мен ерлері. [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/wo-man18.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf)

Sakhonchik, Alena. 2016. Remnants of the Soviet past: Restrictions on women's employment in the Commonwealth of Independent States. *Voices* [Дүниежүзілік банк блогтары]. 28 сәуір. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://blogs.worldbank.org/voices/remnants-soviet-past-restrictions-womens-employment-commonwealth-independent-states>

Shell. 2016. *Diversity and inclusion at Shell: Driving progress through people* [веб-бет]. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://www.shell.com/about-us/our-values/jcr\\_content/par/textimage\\_1749705441.stream/1475835460355/bd201e98ae3d2de3691966458f98bd43627b33bb4b211dc0afb144b90cdeaab/diversity-and-inclusiveness-at-shell-driving-progress-through-people.pdf](https://www.shell.com/about-us/our-values/jcr_content/par/textimage_1749705441.stream/1475835460355/bd201e98ae3d2de3691966458f98bd43627b33bb4b211dc0afb144b90cdeaab/diversity-and-inclusiveness-at-shell-driving-progress-through-people.pdf)

Shell. 2018. *Sustainability Report 2018* [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://reports.shell.com/sustainability-report/2018/>

SSE. 2017. *Valuing Difference: Calculating the financial return from inclusion and diversity initiatives at SSE*. Перт: SSE. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://sse.com/media/481527/DiversityReport\\_FINAL.pdf](https://sse.com/media/481527/DiversityReport_FINAL.pdf)

Әзірбайжан Республикасының Мемлекеттік статистика комитеті. 2017. *Гендерлік индикаторлар: Әзірбайжандағы әйелдер мен ерлер*. [дерекқор]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.stat.gov.az/source/gender/?lang=en>

Канаданың статистикалық басқармасы. 2018. Салалар бойынша жұмыс күші сипаттамасының (*Labour force characteristics by industry*) 14-10-0023-01 кестесі [онлайн]. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/en/tv.action?pid=1410002301>

*STEMReturners.com*. Күні көрсетілмеген. The Programme [онлайн]. 2019 жылғы 20 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.stemreturners.com/the-programme/>

*The Economist*. 2018. Skirting Boards: Why Board Quotas Are No Friend to Women Workers. 15 ақпан. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.economist.com/leaders/2018/02/15/why-board-quotas-are-no-friend-to-women-workers>

*The Moscow Times*. 2019. Russia Opens 350 Banned Professions to Women, Stripping Soviet-Era Restrictions. 16 тамыз. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903>

Tsvetanova, Gergana. 2018. The impact of legal reforms on women and girls: Evidence from Bulgaria. *Jobs and Development* [Дүниежүзілік банк блогтары]. 10 желтоқсан. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://blogs.worldbank.org/jobs/impact-legal-reforms-women-and-girls-evidence-bulgaria>

Ұлыбритания ресурс орталығы (ҰРО). Күні көрсетілмеген. *UK Resource Centre for Women in Science, Engineering, and Technology* [веб-сайт]. 2019 жылғы 18 желтоқсандағы жағдай бойынша. Ақпарат келесі көзден алынған: <http://www.setwomenstats.org.uk/>

БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенциясы (БҰҰ ӘКЖК). 2019. *Concluding observations on the fifth periodic report of Kazakhstan*. CEDAW/C/KAZ/CO/5. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FCO%2FAZ%2FCO%2F5&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FCO%2FAZ%2FCO%2F5&Lang=en)

БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенциясы (БҰҰ ӘКЖК). 2016. *Communication No. 60/2013: Views adopted by the Committee at its sixty-third session*. CEDAW/C/63/D/60/2013. Ақпарат келесі көзден алынған: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en)

БҰҰ-ның әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі жоғары деңгейдегі тобы (БҰҰ ЖДТ). 2016. *Leave no-one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment*. Нью-Йорк: Біріккен ұлттар ұйымы. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028>

БҰҰ-ның әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі жоғары деңгейдегі тобы (БҰҰ ЖДТ). 2017. *Leave no-one behind: Taking action for transformational change on women's economic empowerment*. Нью-Йорк: Біріккен ұлттар ұйымы. Ақпарат келесі көзден алынған:

<https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2017-03-taking-action-en.pdf?la=en&vs=5226>

АҚШ Халықаралық даму агенттігі (USAID). 2018. *Women's Wage Employment in Developing Countries: Regulatory Barriers and Opportunities*. Leadership in Public Financial Management II (LPFМII-18-091). Вашингтон, Колумбия округі: USAID. Ақпарат келесі көзден алынған:  
[https://www.marketlinks.org/sites/marketlinks.org/files/resources/lpfm\\_ii-18-091\\_usaid\\_report\\_-\\_womens\\_wage\\_employment\\_in\\_developing\\_countries\\_final\\_june\\_2018.pdf](https://www.marketlinks.org/sites/marketlinks.org/files/resources/lpfm_ii-18-091_usaid_report_-_womens_wage_employment_in_developing_countries_final_june_2018.pdf)

АҚШ Энергетика министрлігі (АҚШ ЭМ). 2017. *Quadrennial Energy Review*. Вашингтон, Колумбия округі: АҚШ ЭМ. Ақпарат келесі көзден алынған:  
<https://www.energy.gov/sites/prod/files/2017/02/f34/Quadrennial%20Energy%20Review--Second%20Installment%20%28Full%20Report%29.pdf>

Willness, Chelsea, Piers Steel, and Kibeom Lee. 2007. A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology* 60(1), 127-62-беттер.

Women in Mining Canada (WIM-Canada). 2016. *Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers*. Торонто: Women in Mining Canada. Ақпарат келесі көзден алынған:  
<https://wimcanada.org/wp-content/uploads/2017/01/WIM-NAP-book-full.pdf>

Дүниежүзілік банк. 2012. World Development Report 2012: Gender Equality and Development.  
<https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

Дүниежүзілік банк. 2018. *Women, Business and the Law 2018*. Вашингтон, Колумбия округі: Дүниежүзілік банк тобы. Ақпарат келесі көзден алынған:  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29498/9781464812521.pdf>

Дүниежүзілік банк. 2019. *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform*. Вашингтон, Колумбия округі: Дүниежүзілік банк тобы. Ақпарат келесі көзден алынған:  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Дүниежүзілік экономикалық форум (ДЭФ). 2016. *The Industry Gender Gap: Women and Work in the Fourth Industrial Revolution*. Женева: ДЭФ. Ақпарат келесі көзден алынған:  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOJ\\_Executive\\_Summary\\_GenderGap.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_GenderGap.pdf)

Zveglich, Joseph, and Yana van der Meulen Rodgers. 2003. The Impact of Protective Measures for Female Workers. *Journal of Labour Economics*, 21(3), 533-55-беттер.

Газета.uz. 2019. Әйелдерге тыйым салынған мамандықтар тізімі жойылады. 7 наурыз. Ақпарат келесі көзден алынған: <https://www.gazeta.uz/ru/2019/03/07/women/>