



**ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖАҢАРТЫЛАТЫН
ЭНЕРГЕТИКА СЕКТОРЫНДАҒЫ
ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМ:
МӘРТЕБЕСІ, ПРОБЛЕМАЛАРЫ ЖӘНЕ ШЕШІМДЕРІ**



Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму бағдарламасы (БҰҰДБ) кедейлікпен байланысты әділетсіздікпен, теңсіздікпен және климаттың өзгеруімен күресетін Біріккен Ұлттар Ұйымының жетекші мекемесі болып табылады. 170 елдегі сарапшылар мен әріптестеріміздің кең торабымен жұмыс істей отырып, біз адамдар мен ғаламшар үшін кешенді әрі ұзақ мерзімді шешімдерді әзірлеуге көмектесеміз.

Қосымша ақпарат алу үшін undp.org немесе @UNDP-де жаңалықтарды қадағалаңыз.



Жаһандық экологиялық қор (ЖЭҚ) биоалуантүрліліктің жоғалуына, климаттың өзгеруіне, қоршаған ортаның ластануына, жерлер мен мұхиттар жағдайының нашарлауына қарсы күреске бағытталған бірнеше қордың тобы.

Ол беретін гранттар, ұсынатын аралас қаржыландыру мен экономикалық саясат шараларын әзірлеуде көрсететін қолдау дамушы елдерге қоршаған ортаны қорғау саласындағы ең басым міндеттерді шешуге және осы саладағы халықаралық конвенциялардың талаптарын сақтауға көмектеседі. Соңғы үш онжылдықта ЖЭҚ тарапынан 22 млрд АҚШ долларынан астам қаражат бөлініп, 5000-нан астам ұлттық және аймақтық жобаны іске асыруға бірлесіп қаржыландыру тәртібімен 120 млрд АҚШ доллары мөлшерінде қаражат тартылды.



ТЕРМИНДЕР МЕН ҚЫСҚАРТЫЛҒАН СӨЗДЕРДІҢ ТІЗІМІ

ЖЭК	Жаңартылатын энергия көздері
ГВт	Гигаватт
ЭКЖК	Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция
ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
БҰҰДБ	Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму бағдарламасы
STEM	Science, technology, engineering and mathematics (Ғылым, технология, инженерия және математика)
ТЭН	Техникалық-экономикалық негіздеме



МАЗМҰНЫ

Терминдер мен қысқартылған сөздердің тізімі	i
Иллюстрациялар тізімі	iii
Зерттеудің қысқаша түйіндемесі	iv
Проблемаларды шешуге арналған ұсынымдар тізімі	vii
Зерттеу тұжырымдамасы	1

1-ТАРАУ: ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМ ЖАҒДАЙЫНА ШОЛУ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖЭК САЛАСЫНА АРНАЛҒАН ҰСЫНЫМДАР

5

I. 2019-2021 жылдардағы жэк саласындағы энергетикалық компаниялар мен басқа да салалық ұйымдардың дамуын талдау.....	6
II. Жағдайды зерделеу және ЖЭК секторында гендерлік теңдікті қолдау тетіктерін енгізу бойынша ұсынымдар әзірлеу: әйелдер үшін жұмыс орындарын құру перспективалары	10
III. Гендерлік теңдікті нығайту факторлары және әйелдер халқының осал топтары үшін тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау	16
IV. Гендерлік теңдік мәселелері бойынша энергетика және ЖЭК секторындағы шетелдік компаниялардың корпоративтік тәжірибелерін талдау: қазақстандық компаниялар үшін сабақтар	18
V. ЖЭК саласындағы компаниялар деңгейінде одм және esg іске асыру саласындағы бағалау және ұсынымдар: гендерлік теңдік саласындағы әлемдік практика	25
VI. Шалғайдағы елді мекендерде жэк-ті дамыту тұрмыстық жағдайларда әйелдерді қолдау элементі ретінде.....	26
VII. ЖЭК саласындағы компаниялардағы әйелдердің мансаптық әлеуетін дамыту бойынша қазақстанның ірі және орта компаниялары үшін практикалық ұсынымдар	29
VIII. ЖЭК саласындағы гендерлік теңгерімді жақсарту бойынша ұсынымдар	31

2-ТАРАУ: ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК САЛАСЫНДАҒЫ ЗАҢНАМАНЫ ЖӘНЕ НОРМАТИВТІК-ҚҰҚЫҚТЫҚ АКТІЛЕРДІ ТАЛДАУ

35

I. Энергетика саласындағы әйелдердің әлеуетін іске асыру үшін қолжетімділікті жеңілдету тұрғысынан қазақстан республикасының заңнамасын талдау	36
II. ЖЭК секторын қоса отырып, энергетикадағы гендерлік теңгерімді жақсарту үшін кедергілерді диагностикалау және нормативтік құжаттарды өзгерту жөніндегі ұсынымдар	39
III. Энергетикадағы гендерлік даму саясатын іске асыру үшін заңнамалық базаны дамытудың әлемдік тәжірибесі	40
IV. ЖЭК-ті қоса алғанда, энергетика саласындағы жұмыспен қамтылған әйелдердің үлесін ұлғайту үшін ұлттық заңнаманы жетілдіру жөніндегі ұсыныстар	41

ОРЫС ТІЛІНДЕГІ БИБЛИОГРАФИЯ.....

47

АҒЫЛШЫН ТІЛІНДЕГІ БИБЛИОГРАФИЯ

50



ИЛЛЮСТРАЦИЯЛАР ТІЗБЕСІ

1 - кесте. Сұрақ: Сіз жаңартылатын және жаңартылмайтын энергия көздерінің айырмашылықтарын білесіз бе?.....	6
2 - кесте. Қазақстандағы жоғары мемлекеттік лауазымдардағы әйелдердің үлесі.....	12
3 - кесте. Қазақстандағы энергетика салаларындағы әйелдер жұмыс күшінің үлесі (2010-2020)3-кесте. Қазақстандағы энергетика салаларындағы әйелдер жұмыс күшінің үлесі (2010-2020).....	13
4 - кесте. Мамандықтар топтары бойынша техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарындағы оқушылар (2021/2022 оқу жылының бас кезінде).....	15
5 - кесте. ЖЭК компанияларында әйелдерді жұмыс.а орналастыру және олардың жұмысы үшін халықаралық тәжірибелер	19
1 - сурет. Әйелдер жел энергетикасындағы жалпы жұмыс күшінің тек 21% құрайды, олардың 65%-ы осы сектордағы маңызды гендерлік кедергілерді атап өтеді	8
2 - сурет. АҚШ-тағы ерлер мен әйелдердің жұмыспен қамтылуы (2022) ...	14



ЗЕРТТЕУДІҢ ҚЫСҚАША ТҮЙІНДЕМЕСІ





Бұл есеп БҰҰДБ/ЖЭҚ № 00101058 «Қазақстандағы жаңартылатын энергия көздеріне инвестициялар үшін тәуекелдерді азайту» (DREI) жобасы шеңберінде дайындалды. Осы жоба шеңберінде Қазақстандағы жаңартылатын энергия көздері (ЖЭК) секторында гендерлік теңгерімге талдау жүргізілетін болды.

Есеп Қазақстандағы жаңартылатын энергетика секторындағы гендерлік теңгерімді егжей-тегжейлі қарастырады. Ол ағымдағы мәртебені, проблемаларды, сондай-ақ осы саладағы гендерлік теңгерімді нығайту шешімдерін қамтиды. Есеп екі бөлімнен тұрады: (1) Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңгерім мәртебесіне шолу және энергетика саласына арналған ұсынымдар; және (2) гендерлік теңдік саласындағы заңнама мен нормативтік-құқықтық актілерді талдау.

Ғылыми зерттеулерге сәйкес, жалпы әйелдер ер адамдарға қарағанда климаттың өзгеруі мен декарбонизация мәселелеріне көбірек алаңдайды. Бұл ретте жасыл энергетика саласында ер адамдар көбірек жұмыс істейді.

ЖЭК-тен 1 ГВт энергия өндіруге қажетті жұмыс күшінің үлесі мұнай, газ және көмір сияқты дәстүрлі энергия көздеріне қарағанда жоғары. Бұл ЖЭК саласы әйелдер үшін тартымды сала екендігін және жұмысқа орналасу үшін үлкен мүмкіндіктер бар екендігін көрсетеді.

2019 жылы бүкіл әлемде әйелдер күн энергетикасы саласындағы жалпы жұмыс күшінің 40%-ын және жел энергетикасында 21%-ды ғана құрады. Бұл ретте сауалнамаға қатысқан әйелдердің басым бөлігі (65%) осы салада айтарлықтай гендерлік кедергілердің бар екенін атап өтті (IRENA, 2019).

Қазақстандағы энергетика салаларындағы әйелдердің жұмыс күшінің үлесі 2021 жылға қарай ерлер жұмыс күшінің үлесінен әлдеқайда төмен болып қала берді. Атап айтқанда, көмір өнеркәсібінде жұмыс істейтін әйелдердің орташа үлесі 22%, мұнай-газ саласында – 18%-ды құрады. Бұл ретте ЖЭК саласындағы жұмыспен қамтылған әйелдердің үлесі 30% құрады және бұл дәстүрлі энергетика салаларымен салыстырғанда әйелдер үшін ЖЭК саласының салыстырмалы тартымдылығын көрсететін оң көрсеткіш.

Дегенмен, Қазақстандағы барлық жоғары және орта білікті мамандықтар бойынша ерлер мен әйелдер арасында едәуір алшақтық бар. Энергетикалық сектор басшылары мен жалпы жұмыс күшіне әйелдердің қатысуы тіпті 2010-2020 жылдар аралығында төмендеді.



Қазақстанда көмір, мұнай өндіру салаларындағы, сондай-ақ ЖЭК саласындағы әйелдердің төмен білікті және бейінді емес кәсіптерде шоғырланғандығы аса алаңдатарлық үрдіс болып табылады. Атап айтқанда, дәл осы салаларда әйелдердің жұмыс күшінің пайызы ерлерге қарағанда жоғары (3-кестені қараңыз).

Қазақстанда қалыптасқан ірі энергетикалық компаниялардың ішінде әйелдер желілік ұйымдарын құру тәжірибесін жалғастыру маңызды, бұл әйелдер қатарындағы қызметкерлердің кәсіби өсуіне ықпал ететін болады. Осы тәжірибенің арқасында Қазақстан энергетика саласындағы гендерлік шешімдерді енгізу қарқыны бойынша Орталық Азия өңірінде көшбасшы болып табылады.

Корпорациялар, мемлекеттік және халықаралық институттар бір-бірімен анағұрлым белсенді ынтымақтастықта болуы және тәжірибе алмасуы қажет. Жеке энергетикалық компаниялар мен мемлекеттік органдар гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін өздерінің саясаты мен стратегияларын әзірлеуі керек, өйткені олар тек бір-бірімен ынтымақтастықта ғана үлкен жетістікке жете алады.

Әйелдер өз мүдделерін білдіруде барынша жағдай жасалғанда және инфрақұрылым мен энергетиканы дамытудың аса маңызды инвестициялық бағыттарына анағұрлым қарқынды экономикалық қатысу үшін олардың өміріне әсер ететін шешімдер қабылдауға неғұрлым белсенді қатысуға тиіс.

Зерттеудің екі тарауының әрқайсысының соңында ЖЭК саласына әйелдердің жұмыс күшін тартуға және ұстап қалуға мүмкіндік беретін қажетті өзгерістер мен тәжірибелерді енгізуге қатысты егжей-тегжейлі және нақты ұсынымдар келтірілген.



ПРОБЛЕМАЛАРДЫ ШЕШУГЕ АРНАЛҒАН ҰСЫНЫМДАР ТІЗІМІ



БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДАҒЫ ҰСЫНЫМДАР

**1**

ЖЭК саласындағы кәсіби мүмкіндіктері бар әйелдердің техникалық мансаптарға қолжетімділігін кеңейту үшін арнайы стипендиялар беру (STEM мамандығы).

Студент қыздарға оңай бейімделуге көмектесетін институттар мен университеттерде арнайы тәлімгерлік топтарын құру және қолдау.

2**3**

Студент қыздарға арналған іскерлік тағылым-дама бағдарламаларын қолдау үшін техникалық мектептермен және университеттермен альянстар құруға көмектесу.

ЖЭК пайдалану бағдарламалары бар кәсіптік даярлау институттары мен университеттерге әйелдерді тарту бойынша стратегияларды әзірлеу.

4**5**

Оқушыларды энергетикамен/ЖЭК-пен байланысты техникалық оқу курстарынан өтуге ынталандыру, сондай-ақ оларды осы салада одан әрі жұмысқа орналастыруға көмектесу.

ЖЭК САЛАСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМДІ ЖАҚСARTУ БОЙЫНША ҰСЫНЫМДАР

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін орнықты энергетика моделіне көшу кезінде әйелдердің негізгі үш жұмыс санаты бойынша ұсынымдарды әзірлеу қажет:

**1**

1.1. Қазақстанда ЖЭК саласындағы орта білікті және жоғары білікті мамандар. Мұнда ЖЭК секторында жұмыс істейтін ер адамдармен салыстырғанда әйелдердің болу деңгейі жеткіліксіз. Инженерлік және техникалық білім алатын әйелдердің үлесі жоғары, ал ЖЭК

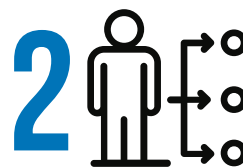
саласында жұмыс істеу үшін инженерлік білімі бар әйелдердің үлесі төмен деңгейде қалып отыр. Тұтастай алғанда бұл нарықтың қалыптасуының алғашқы кезеңдерін және еңбек жағдайларының тартымсыздығы, таптаурындар, сондай-ақ ЖЭК секторында кәсіби өсу үшін ынталандырулар мен мүмкіндіктердің болмауы сияқты онымен байланысты факторларды көрсетеді. Бұл кедергілерді еңсеруге халықаралық ұйымдар көмектесе алады.

1.2. Энергетика саласында шешім қабылдайтын адамдар. Мұнда энергетикалық саясатты айқындайтын және Қазақстанда шешім қабылдайтын органдарда әйелдердің қатысуы шектеулі. Елде корпоративтік секторда да, мемлекеттік энергетика секторында да энергетикалық саясатқа әсер ететін лауазымдарды атқаратын әйелдердің үлесінде де едәуір гендерлік алшақтық бар.

1.3. Энергия тұтынушылары. Сұраныс пен энергияны тұтынудағы гендерлік айырмашылықтарға қатысты мәселелерді зерттеу да маңызды. Ғылыми әдебиеттер мен есептерге талдау жүргізу Қазақстанда осы проблеманы зерделеудің толығымен жоқтығын анықтады. Сондықтан электр энергиясын тұтыну мен сұранысты туындатуға байланысты үй шаруашылықтары деңгейіндегі гендерлік айырмашылықтарды түсіну тұрғысынан олқылықтар әлі де бар.

Бұл есеп ЖЭК секторындағы жұмыспен қамтуға қатысты адамдардың жынысы бойынша бөлінген деректердің жоқтығын анықтады, ал бұлекісебеп бойынша проблема болып табылады.

Біріншіден, бұл гендерлік теңдікке қолжеткізудегі прогресті бақылауды және гендерлік теңдікке көшу бастамаларын бағалауды қиындатады.

**2**

Екіншіден, деректердің болмауы әйелдердің жел, күн және гидроэнергетикадағы жеткіліксіз қатысуын көрсетіп бермейді. Халықаралық ұйымдар, атап айтқанда БҰҰДБ, ЖЭК саласындағы жұмыспен қамту проблемаларын жақсырақ диагностикалау үшін бөлшектелген деректерді жинауды басымдыққа айналдыруы мүмкін. Диагностика жүргізу және деректерді, оның ішінде үй шаруашылықтары деңгейінде де жинау қажет.

Табысты халықаралық тәжірибелер негізінде ЖЭК саласында кәсіби мүмкіндіктері бар әйелдердің техникалық мансапқа қолжетімділігін кеңейту үшін арнайы стипендиялар ұсыну қажет.



4

Студент қыздарға арналған іскерлік тағылымдама бағдарламаларын қолдау үшін техникалық мектептермен және университеттермен альянс құруға ықпал ету маңызды.

ЖЭК пайдалану бағдарламалары бар кәсіптік даярлау институттары мен университеттерге әйелдерді тарту бойынша стратегияларды әзірлеу.



5



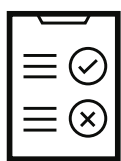
6

Отбасылық және кәсіби өмірдегі теңгерімді жеңілдететін жұмыс тәртібін ұйымдастыру арқылы дарынды әйелдерді жұмыс орынында ұстап қалуға қолдау көрсету.

ЖЭК саласындағы әйел кәсіпқойлар арасында нетворкингті дамыту олардың осы саладағы кәсіби қызметін ілгерілетуге мүмкіндік беретін қызығушылық топтарын құрудың маңызды құралы болып табылады.



7



8

Жобалық несие алу кезінде фирмалар сақтауы керек ең төменгі қауіпсіздік/еңбек жағдайлары мен гендерлік аспектілерді тексеру.

Компаниялардағы әйелдерді қолдау және олар үшін отбасылық және кәсіби өмірдің теңгерімін сақтауды жеңілдететін жұмыс жағдайларын жасау.

9



ЗАҢНАМА САЛАСЫНДАҒЫ ҰСЫНЫМДАР



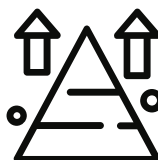
1

Ұлттық бағдарламалар мен жобаларды іске асыру арқылы гендерлік теңгерімге қол жеткізуді бағалауды жүргізу, сондай-ақ республикалық және жергілікті деңгейде гендерлік призма арқылы мемлекеттік

саясат шараларын әзірлеу, іске асыру және бағалау кезінде гендерлік қағидаттарды қолдану жөніндегі мемлекеттік органдар қызметкерлерінің дағдылары мен ресурстарын жақсарту саласындағы мемлекеттік институттардың әлеуетін күшейту қажет. Ең жақсы тәжірибе мен сәтті жобалардың мысалдарын зерттеу арқылы гендерлік қағидаттарды енгізуді бағалау қажет. Осындай тәжірибелер мен жобалардың нәтижелерін жаппай тарату үшін жағдай жасау.

Мемлекеттік институттардың (атап айтқанда, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның) гендерлік дамуға жауапты барлық мемлекеттік органдар үшін оқыту бағдарламалары мен ақпараттық кампаниялар жүргізу саласындағы өкілеттіктерін нығайту қажет.

2



3

Мемлекеттік саясатты нығайту, гендерлік қағидаттарды енгізу және гендерлік-бағдарланған мемлекеттік бюджетті адамдардың жынысы бойынша, оның ішінде секторлар бойынша бөлінетін статистиканың қамтылуы мен жан-жақтылығын кеңейту жолымен

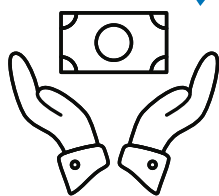
қалыптастыру, мемлекеттік институттардың деректерді жинау және өңдеу жөніндегі қызметінің келісімділігін жақсарту, сондай-ақ адамдардың жынысы бойынша бөлінетін деректерге қол жеткізуді жақсарту жолымен қалыптастыру.

Энергетикалық жобалардың, оның ішінде жаңартылатын энергетика саласындағы жобалардың гендерлік теңгерімді нығайту үшін жеткілікті әлеуеті бар. Әрбір энергетикалық жоба бойынша техникалық-экономикалық

4



негіздемелер гендерлік бағалауды қамтуы керек, ал маман әйелдер жоспарлау және іске асыру кезеңдерінде талқылауға қатысуы тиіс. Мұнда шетелдік компаниялар өз жобаларына жергілікті қамту элементтерін (мысалы, жергілікті жұмыс күшінің 30%, материалдар, жеткізушілер және т.б.) қосуға міндеттенетін энергетика саласында «жергілікті қамту» (local content) саясатын жүргізудің табысты тәжірибесі қолданылуы мүмкін. Осы тәжірибені пайдалана отырып, ЖЭК саласындағы жаңа жобаларды іске асыру кезінде әйел қызметкерлердің белгілі бір үлесін (30-дан 50%-ға дейін) штатқа қосуды міндетті етуге болады.

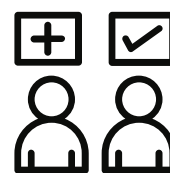


5

Норвегия мен Швецияның үлгісі бойынша заңнамалық деңгейде тең жалақы қағидатын ілгерілету. Компанияларда жалақыны жүйелі түрде сипаттау және гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша егжей-тегжейлі іс-қимыл жоспарын әзірлеу қажет.

Мемлекеттік субсидиялар мен жеке инвестициялар есебінен түрлі оқыту бағдарламалары арқылы энергетика сияқты қоғамдық өмір мен экономиканың «дәстүрлі» секторларында гендерлік теңгерімді енгізу үшін кедергілер мен таптаурындарды жою. Мектеп және университет бағдарламаларына гендерлік мазмұны бар «жасыл экономика» қағидаттарын енгізу.

6





ЗЕРТТЕУ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ





Бұл есеп БҰҰДБ/ЖЭҚ № 00101058 «Қазақстандағы жаңартылатын энергия көздеріне инвестициялар үшін тәуекелдерді азайту» (DREI) жобасы шеңберінде дайындалды. DREI жобасының ұзақ мерзімді мақсаты 2030 және 2050 жылдарға арналған ЖЭК саласындағы елдің нысаналы

көрсеткіштеріне қол жеткізу үшін Қазақстандағы жаңартылатын энергия көздеріне (ЖЭК) жеке сектордың инвестицияларына жәрдемдесу болып табылады. DREI жобасы ауқымды және шағын масштабты жаңартылатын энергияны өндіруді қамтиды.

Жобаның нәтижесі 2030 жылға қарай электр энергетикасында жаңартылатын энергия көздерін пайдалануды 1,1%-дан 10%-ға дейін кеңейту арқылы Қазақстанның энергетикалық нарығын трансформациялауға қол жеткізу, яғни ЖЭК өндірісін шамамен он есе ұлғайту болуға тиіс. Алға қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін жоба шығарындыларды кем дегенде 460 000 тонна CO₂-ге дейін азайтуы керек жаңартылатын энергия жобаларын қолдау шараларын қамтиды. Сонымен қатар, жоба аяқталғаннан кейін шамамен 500 ГВт*сағ энергия өндіретін шағын масштабты жаңартылатын энергия өндіретін 9,5 МВт қуаты іске қосылады деп күтілуде.

Жоба шеңберінде Қазақстандағы ЖЭК секторындағы гендерлік теңгерімге талдау жүргізу негізі де қаланды. Гендерлік теңгерімге қол жеткізу баламалы энергетиканың орнықты әлеуметтік-экономикалық дамуының маңызды факторы болып табылады.

Осыған байланысты бұл есеп Қазақстандағы жаңартылатын энергетика секторындағы гендерлік теңгерімді егжей-тегжейлі қарастырады. Ол ағымдағы жағдайды, проблемаларды, сондай-ақ ЖЭК саласындағы гендерлік теңгерімді нығайту үшін шешімдерді қамтиды. Есеп екі негізгі бөліктен тұрады:

- (1) Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңгерім жағдайына шолу және энергетика саласына арналған ұсынымдар;
- (2) гендерлік теңдік саласындағы заңнамалар мен нормативтік-құқықтық актілерді талдау.

Бірінші бөлікте 2019-2021 жылдардағы Қазақстан Республикасының ЖЭК саласындағы энергетикалық компаниялардағы және басқа да салалық ұйымдардағы гендерлік теңгерім мәселелері зерделенеді. Бұл бөлікке ЖЭК секторын қамти отырып, энергетика саласындағы әйелдер үшін жұмыс орындарын құру мүмкіндігінің болжамымен гендерлік тең-



герімді қолдау тетіктерін енгізу жөніндегі жағдайды, әзірлемелер мен ұсынымдарды зерттеу де кіреді. Бірінші бөлікте Қазақстан Республикасындағы қыздар мен әйелдер үшін гендерлік теңдікті және өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін жақсартуға әсер ететін энергетика саласындағы өзекті мәселелерді талдау да талқыланады, сондай-ақ ауыл тұрғындары, мигранттар, мүгедектігі бар адамдар сияқты халықтың осал топтары үшін әлеуметтік, экономикалық және тұрмыстық аспектілерді қозғайтын тәуекелдерді бағалау жүргізіледі. Бұл талдау ғылыми әдебиеттерді шолу негізінде жүзеге асырылады. Осыдан кейін автор қазақстандық компанияларда түрлі саясаттар мен тәжірибелердің қолданылуын бағалай отырып, гендерлік теңгерім саласындағы шетелдік энергетикалық компаниялардың корпоративтік тәжірибелеріне талдау жүргізеді. Бұдан әрі басқа елдердің тәжірибесін пайдалана отырып, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету индикаторларына назар аудара отырып, компаниялар деңгейінде Орнықты даму мақсаттарын (ОДМ) және ESG іске асыру бойынша талдау жүргізіледі және ұсынымдар жасалады. Бірінші бөлімнің соңғы бөлігінің алдында автор әлеуметтік, экономикалық, сондай-ақ тұрмыстық аспектілерді қоса алғанда, орталық жылыту мен энергиямен жабдықтаудың болмауы және шектелуі жағдайында тұрмыстық мәселелерде әйелдерді қолдау элементі ретінде Қазақстан Республикасының шалғай елді мекендерінде ЖЭК секторын дамытудың артықшылықтарына талдау жүргізеді. Қорытынды бөлімде энергетикалық сектор компанияларындағы әйелдердің мансаптық әлеуетін арттыру бойынша ірі және орта компаниялар үшін практикалық ұсынымдар берілген.

Есептің екінші бөлігі Қазақстан Республикасындағы заңнама мен нормативтік-құқықтық актілерді талдауға арналған. Ол сондай-ақ ЖЭК-ті қоса алғанда, энергетика саласындағы гендерлік теңгерімді жақсарту үшін заңнаманы дамыту жөніндегі әлемдік тәжірибеге шолу жасайды. Бастапқыда автор әйелдердің күнделікті өмірде кездесетін типтік өмірлік жағдайлары мен шектеулерін ескере отырып, энергетикалық нарықта, оның ішінде ЖЭК секторында әйелдердің жұмыс істеуі мен әлеуетін іске асыру үшін қолжетімділікті жеңілдету тұрғысынан Қазақстан Республикасының заңнамасы мен заңға тәуелді актілеріне талдау жүргізеді.





Осыдан кейін автор энергетикадағы гендерлік теңгерімді, соның ішінде ЖЭК секторын жақсарту үшін нормативтік құжаттарды өзгерту бойынша кедергілер мен ұсынымдарды диагностикалауды жүргізеді. Бұдан әрі жалпы энергетикада және ЖЭК саласында гендерлік даму саясатын іске асыруды бағалай отырып, басқа елдерде заңнамалық базаны талдау жүзеге асырылады. Қорытындыда ЖЭК-ті қоса алғанда, энергетика саласындағы халықтың жұмыспен қамтылған бөлігі арасындағы әйелдердің үлесін ұлғайту үшін Қазақстан Республикасының ұлттық бағдарламаларын, жобаларын және басқа да бағдарламалық құжаттарын жетілдіру жөнінде ұсыныстар келтіріледі.

Әдістеме ғылыми әдебиеттерді, халықаралық ұйымдар мен ғылыми орталықтардың есептерін, ресми статистиканы, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдарының материалдарын қоса алғанда, қайталама деректерді жинау мен талдауды қамтиды. Автор БҰҰДБ сарапшыларына, сондай-ақ Қазақстандағы гендерлік және энергетикалық саясат саласындағы мамандарға сұхбат жүргізгендері және бастапқы деректер мен ақпараттарды жинағаны үшін алғыс білдіреді. Зерттеу аясында алты сұхбат жүргізілді.





1 ТАРАУ

ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМ ЖАҒДАЙЫНА ШОЛУ ЖӘНЕ
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖЭК
САЛАСЫНА АРНАЛҒАН ҰСЫНЫМДАР



I. 2019-2021 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЖЭК САЛАСЫНДАҒЫ ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ КОМПАНИЯЛАР МЕН БАСҚА ДА САЛАЛЫҚ ҰЙЫМДАРДЫҢ ДАМУЫН ТАЛДАУ

2022 жылы «Талап» зерттеу орталығының әлеуметтанушылық зерттеуіне сәйкес Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасында ЖЭК енгізу мәселелері туралы халықтың хабардарлығы бойынша ақпарат көздері жөнінде хабардар болу немесе хабардар болу деңгейі бойынша елеулі алшақтықтар байқалмайды (1-кесте).

Екі әлеуметтік топ та жасыл энергетиканың дамуын қолдайды. Алайда, айырмашылықтар практикалық мәселелерге келгенде байқалды. Мысалы, жаңартылатын энергияның жаңартылмайтын энергиядан айырмашылығы неде деген сұрақта. Мұнда әйелдердің хабардарлығы ерлерге қарағанда төмен.

1-КЕСТЕ. СҰРАҚ: СІЗ ЖАҢАРТЫЛАТЫН ЖӘНЕ ЖАҢАРТЫЛМАЙТЫН ЭНЕРГИЯ КӨЗДЕРІНІҢ АЙЫРМАШЫЛЫҚТАРЫН БІЛЕСІЗ БЕ?

ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР

ЕРЛЕР

65,9 %

34,1 %

ӘЙЕЛДЕР

58 %

42 %

ИӘ

ЖОҚ

¹Талап (2022).



Сауалнамаға қатысқан әйелдердің білім деңгейі ерлерге қарағанда орта есеппен жоғары екенін ескерсек, мұндай айырмашылықтар қандай? Түсіндірмені жұмыспен қамту құрылымында табуға болады: әйел респонденттер арасында үй шаруашылығындағы жұмысшылардың үлесі ерлерге қарағанда бірнеше есе жоғары және мемлекеттік сектордағы жалдамалы жұмысшылардың пайызы әлдеқайда жоғары, яғни бұл жеке сектордағы жалдамалы жұмысшылар болып табылатын ер адамдардан айырмашылығы.

Осылайша, жасыл энергетикалық ақпараттық мәселелерді қолдау деңгейі екі гендерлік топ арасында бірдей жоғары деп айтуға болады. Сонымен қатар, әйелдер білім деңгейінің жоғарылауына қарамастан жасыл күн тәртібін жүзеге асыруға мейлінше аз қатысады. Көптеген халықаралық зерттеулер баламалы энергетика мәселелеріне деген көзқарас жас, жыныс және білім сияқты жеке факторлармен тығыз байланысты екенін көрсетеді. Әртүрлі ғалымдар әйелдердің ерлерге қарағанда климаттың өзгеруі мен декарбонизация мәселелеріне көбірек алаңдайтынын анықтады.²

Бұл ретте IRENA-ның 2022 жылы жарияланған есебінде көрсетілгендей, күн энергиясы саласында толық уақытты жұмыс істейтін әйелдердің ең көп үлесі бар, яғни 2021 жылы ол бүкіл әлем бойынша орташа есеппен 40%-ға жетті. Күн фотоэлектрлік энергетикасы (PV) жаһандық қызметкерлер саны мен гендерлік теңгерім бойынша жаңартылатын энергия секторындағы жетекші жұмыс берушіге айналды. 2021 жылы күн фотоэлектрлік индустриясында 4,3 миллион адам жұмыс істеді — бұл әлемдегі жаңартылатын энергиямен байланысты барлық жұмыс орындарының үштен бірі. Ал әйелдер бұл санның 40% құрайды. Бұл мұнай-газ секторында жұмыс істейтін әйелдердің үлесінен екі есе дерлік (22%). Бұл сонымен қатар жаңартылатын энергияның барлық секторларында жұмыс істейтін әйелдердің орташа үлесінен жоғары, яғни 32%.³ Сонымен қатар, жел энергетикасында кері үрдіс байқалады: бұл секторда әйелдер жалпы жұмыс күшінің тек 21% құрайды (1-суретті қараңыз).

Жаңа есепте әйелдер сектордағы жұмыс күшінің 47% құрайтын күн фотоэлектрлік энергиясын өндіруде ең жақсы жұмыс істейтіні айтылған. Қызмет көрсетушілер мен әзірлеушілер сәйкесінше 39% және 37% деңгейінде жүреді, дегенмен әйелдер күн фотоэлектрлік жүйелерін орнату сегментінде ең аз жұмыс істеді, яғни осы сегменттегі жұмыс күшінің тек 12% құрайды.⁴

² Van Engeland, 2019; Semenza et al., 2008.

³ IRENA, 2022.

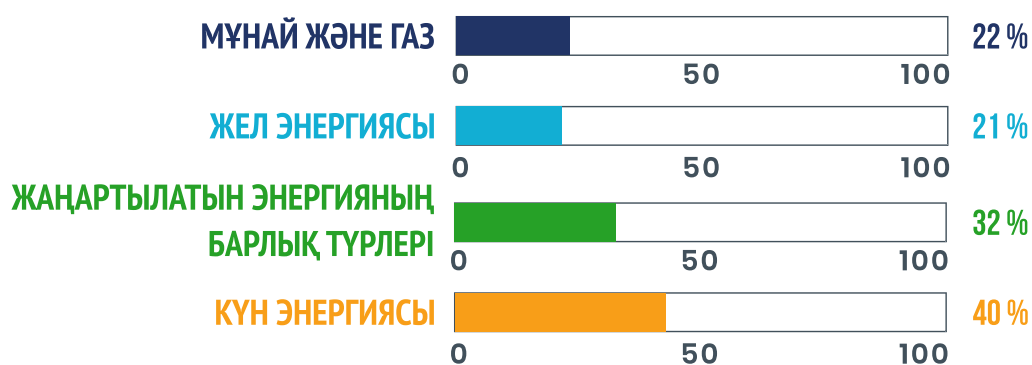
⁴ Сонда.



Бұл нәтижелер әйелдердің таза энергия саласындағы жұмыс әлеуетін іске асыру әлеуеті жоғары екенін көрсетеді. Алайда, Азияның бірқатар елдерінде, оның ішінде Қазақстанда жағдай орташа әлемдік мәндерден өзгеше, ал әйелдерді белсенді тарту әлеуетін әлі де іске асыру қажет.

Энергетика, әсіресе жаңартылатын энергетика сияқты таптаурынды «ерлердің» саласындағы әйелдер көшбасшылығы Қазақстандағы әйелдер дамуының жаңа кезеңі және бүкіл қоғамның дамуындағы жаңа қадам бола алатынына күмән туындатпайды.

1-СУРЕТ. ӘЙЕЛДЕР ЖЕЛ ЭНЕРГЕТИКАСЫНДАҒЫ ЖАЛПЫ ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ТЕК 21% ҚҰРАЙДЫ, ОЛАРДЫҢ 65%-Ы ОСЫ СЕКТОРДАҒЫ МАҢЫЗДЫ ГЕНДЕРЛІК КЕДЕРГІЛЕРДІ АТАП ӨТЕДІ



ДЕРЕККӨЗ: IRENA, 2019.



2016 жылдан 2019 жылға дейін «Kazenergy» мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы Еуропалық қайта құру және даму банкімен (ЕҚДБ) бірлесіп Қазақстанның энергетика секторындағы әйелдердің рөліне кешенді зерттеу жүргізді.⁵ Ол 36 энергетикалық компанияның 55000 қызметкерінің сауалнамасына негізделген. Зерттеу авторлары атап өткендей, Қазақстанда гендерлік теңгерімсіздік байқалады: «әйелдер саланың барлық кіші сектор-ларында, соның ішінде мұнай мен газ, электр энергетикасы, көмір өндіру және жаңартылатын энергия көздерінде айтарлықтай аз ұсынылған. 2016-2019 жылдар аралығында әйелдер энергетикалық сектордағы барлық жұмыс күшінің орта есеппен шамамен 25% құрады; бұл ретте соңғы үш жылда айтарлықтай оң өзгерістер байқалмайды».⁶ Сонымен қатар, «әйелдер сауалнамаға қатысқан компаниялардың басқарма кеңестері мүшелерінің тек 12% және 17%-ын ғана құрайды. Директорлар Кеңесінде компаниялардың үштен бірінде бірде-бір әйел болған жоқ, ал сауалнамаға қатысқан компаниялардың жартысына жуығы жоғары басшылыққа ие, оның құрамында да бірде-бір әйел жоқ».⁷

Егер экономиканың басқа салаларымен салыстыратын болсақ, онда ШОБ басшыларының арасында әйелдердің үлесі 43%-ды құрайды, яғни энергетика секторында әйелдер басқа салалардағыдай басшылық лауазымдарды белсенді атқармайды. Зерттеу авторлары сонымен қатар энергетикалық компаниялардағы әйелдер мен ерлер мансаптық өсуін салыстырды және әйелдер біліктілігі мен білімі бірдей еркектерге қарағанда мансап сатысында баяу қозғалады деген қорытындыға келді.

Зерттеу барысында Қазақстандағы ең ірі көпсалалы энергетикалық холдинг «Самұрық - Энерго» атап өтілді. Бұл холдинг Қазақстандағы қолданыстағы қуаттарды жаңғырту және жаңа өндіруші қуаттарды іске қосу жөніндегі мемлекеттік саясатты әзірлеуге және іске асыруға жауапты. Гендерлік теңсіздікке қарсы күрес саласында "Самұрық-Энерго" «БҰҰ-ның жаһандық шарты» бастамасының әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарына (WEPS) және экономикадағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтудің негізгі қағидаттарын ұсынатын «БҰҰ-әйелдер» құрылымына қосылды. Қағидаттарда кәсіпорындарда және әлеуметтік топтар арасында гендерлік теңдікті енгізу бойынша нақты ұсыныстар бар.

⁵ Kazenergy, 2020.

⁶ Там же.

⁷ Там же.



Қазақстандағы әйелдер көшбасшылығының кейінгі зерттеулері көрсеткендей, мұнда әйелдер қоғамның, әсіресе әлеуметтік саладағы проблемаларды шешетін бейресми көшбасшылардың позицияларын берік ұстанады.⁸

Соңғы онжылдықтарда әйелдердің бейресми көшбасшылығы Қазақстанда азаматтық қоғамның қалыптасуына әсер етті. Зерттеу болжамына сәйкес, белсенді әйелдердің қатысуы мемлекеттік құрылымдардың әлеуметтік мәселелерге тәсілдерін өзгертетін стратегиялар мен құралдарды пайдалана отырып, қоғамның анағұрлым қорғалмаған мүшелеріне көмектесу үшін азаматтық сектордың мүмкіндіктерін кеңейтеді.

II. ЖАҒДАЙДЫ ЗЕРДЕЛЕУ ЖӘНЕ ЖЭК СЕКТОРЫНДА ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІ ҚОЛДАУ ТЕТІКТЕРІН ЕНГІЗУ БОЙЫНША ҰСЫНЫМДАР ӘЗІРЛЕУ: ӘЙЕЛДЕР ҮШІН ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫН ҚҰРУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

1991 жылы тәуелсіздік алған кезден бастап Қазақстан гендерлік теңсіздікті еңсеруге бағытталған бірқатар шараларды қабылдады. Гендерлік саясат саласындағы негізгі нормативтік-құқықтық акт 2009 жылы қабылданған «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заң болып табылады, онда экономикада, білім беруде, саясатта, денсаулық сақтау мәселелерінде гендерлік теңдікке қол жеткізу және әйелдер мен балаларға қатысты зорлық-зомбылықтың алдын алу мәселелері реттеледі.⁹

2016 жылы «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы» әзірленді, онда Қазақстанда гендерлік теңдікті қолдау тетіктерін енгізу бойынша нақты ұсынымдар ұсынылды.¹⁰ Атап айтқанда, осы тұжырымдаманы қабылдаудың арқасында Еңбек кодексінде 287 салада (негізінен тау-кен өнеркәсібі, металлургия, мұнай-химия өнеркәсібі, құрылыс және көлік секторымен байланысты) әйелдерге тыйым салынған кәсіптердің тізімі үштен біріне қысқартылды, бұл әйелдерге көлік, құрылыс және химия салаларында жұмысқа орналасуға бірқатар мүмкіндіктер ашты.¹¹

⁸ Nadirova et al., 2022.

⁹ Online Zakon, 2021.

¹⁰ Адилет, 2018.

¹¹ EBRD, 2019.



Бұдан басқа, Қазақстан бірқатар негізгі халықаралық құжаттар мен келісімдерге қосылды: Әйелдерге қатысты кемсітудің барлық нысандарын жою туралы БҰҰ Конвенциясы (ӘКЖК), Бейжің декларациясы және Бейжің іс-қимыл платформасы, Әйелдің саяси құқықтары туралы Конвенция, Тұрмыстағы әйелдің азаматтығы туралы конвенция, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) кейбір конвенциялары және 2030 жылға дейінгі кезеңге арналған орнықты даму саласындағы күн тәртібі.

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия құрылды, ол билік институттарына кеңес берумен және стратегиялық құжаттарды әзірлеумен айналысады. Оның құрамына үкіметтік емес ұйымдар өкілдерінің сараптамалық кеңесі кіреді.

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия құрылды, ол билік институттарына кеңес берумен және стратегиялық құжаттарды әзірлеумен айналысады. Оның құрамына үкіметтік емес ұйымдар өкілдерінің сараптамалық кеңесі кіреді.

2013 жылы KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубы (KAZ ӘЭК) құрылды, оның міндеттеріне энергетика саласындағы әйелдердің проблемаларын анықтау және талқылау, ұтымды шешімдер әзірлеу және оларды іске асыру кіреді.¹² KAZ ӘЭК құрылғаннан кейін энергетикалық компаниялардың ішінде осындай құрылымдар пайда болды. Бүгінгі таңда компаниялардың үштен біріне жуығы өздерінің гендерлік стратегиясын және заң талаптарымен ғана шектелмейтін тең мүмкіндіктерді ілгерілету жөніндегі шараларды әзірледі.¹³

Осыған қарамастан, қазақстандық қоғамдағы әйелдердің жағдайына байланысты бірқатар мәселелер шешілмеген күйінде қалып отыр. The Global Gender Gap Index 2022 (гендерлік алшақтық индексі) халықаралық рейтингінде Қазақстан 146 елдің ішінен 65-ші орында, мысалы, Молдова (16), Беларусь (36) немесе Зимбабведен (50) төмен, ал 2013 жылы 32-ші орында, ал 2018 жылы Қазақстан 60-шы орында болған болатын.¹⁴

¹²Kazenergy, 2021.

¹³Қролик, 2021.

¹⁴World Economic Forum, 2022; 2020.



Ерлер мен әйелдер арасындағы гендерлік алшақтықты кеңейтудің алаңдатарлық тенденциясы бар, оны статистика да растайды. Атап айтқанда, 2021 жылы Қазақстан Парламентінде әйелдердің өкілдігі 27,4% құрады, бірақ бұл көрсеткіш 2022 жылғы жаңа парламенттік сайлаудан кейін 18%-ға дейін төмендеді (2-кестені қараңыз).

Әйелдердің еңбек қызметіне қатысу деңгейі ерлерге қарағанда шамамен 12%-ға аз,¹⁵ ал жалақы төлеудегі гендерлік алшақтық 34,2% құрады.¹⁶

2-КЕСТЕ. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖОҒАРЫ МЕМЛЕКЕТТІК ЛАУАЗЫМДАРДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҮЛЕСІ

ИНСТИТУТ	2021	2022	2023
ПАРЛАМЕНТ	27,4%	27,4%	18 %
ҮКІМЕТ (ПРЕМЬЕР-МИНИСТР, ВИЦЕ ПРЕМЬЕР-МИНИСТРЛЕР, МИНИСТРЛЕР)	11% (2)	4% (1)	13 % (3)
ОБЛЫСТАРДЫҢ / РЕСПУБЛИКАЛЫҚ МАҢЫЗЫ БАР ҚАЛАЛАРДЫҢ ӘКІМДЕРІ	5% (1)	5 % (1)	0

**ДЕРЕККӨЗ: ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҮКІМЕТІ (2023),
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ПАРЛАМЕНТІ (2023),
ПРЕМЬЕР-МИНИСТРДІҢ РЕСМИ АҚПАРАТТЫҚ РЕСУРСЫ (2023).**

Энергетика секторларында жұмыс күшін гендерлік бөлуге қатысты 3-кестеде Қазақстандағы барлық жоғары білікті және орта білікті кәсіптер бойынша ерлер мен әйелдер арасындағы айтарлықтай алшақтық көрсетілген. 2010-2020 жылдар аралығында энергетика секторы басшылары мен жалпы жұмыс күшіне әйелдердің қатысуы төмендеді.

Ең алаңдатарлық үрдіс әйелдердің көмір, мұнай және энергетика салаларындағы біліктілігі төмен және бейінді емес кәсіптерде шоғырлануы. Атап айтқанда, тек осы салаларда әйелдердің жұмыс күшінің пайызы ерлерге қарағанда жоғары (3-кестені қараңыз).

¹⁵ UNDP, 2019.

¹⁶ UNDP, 2020.

3-КЕСТЕ. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЭНЕРГЕТИКА САЛАЛАРЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҮЛЕСІ (2010-2020)

МАМАНДЫҚ	САЛА	КӨМІР ӨНЕРКӘСІБІ	МҰНАЙ-ГАЗ САЛАСЫ	ЭЛЕКТР ЭНЕРГИЯСЫ (ЖЭК-ТІҢ АРАЛАС САЛАЛАРЫН ҚОСА АЛҒАНДА)
БІЛІМІ ЖОҚ ЖҰМЫС КҮШІ		56 %	32 %	53 %
ҒАЛЫМДАР / IT МАМАНДАРЫ		33 %	31 %	38 %
ИНЖЕНЕРЛЕР		26 %	22 %	30 %
МЕНЕДЖЕРЛЕР		16 %	14 %	16 %
ОРТА БІЛІМІ БАР ЖҰМЫС КҮШІ		14 %	10 %	15 %
ТЕХНИКАЛЫҚ ЖҰМЫСҚЕРЛЕР		12 %	17 %	19 %
ЖАБДЫҚ ОПЕРАТОРЛАРЫ		15 %	6 %	19 %
САЛА БОЙЫНША ОРТАША ЦИФРЛАР		22 %	18 %	30 %

**ДЕРЕККӨЗ: ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭКОНОМИКА МИНИСТРЛІГІ (2020);
АТАКХАНОВА AND HOWIE (2022).**

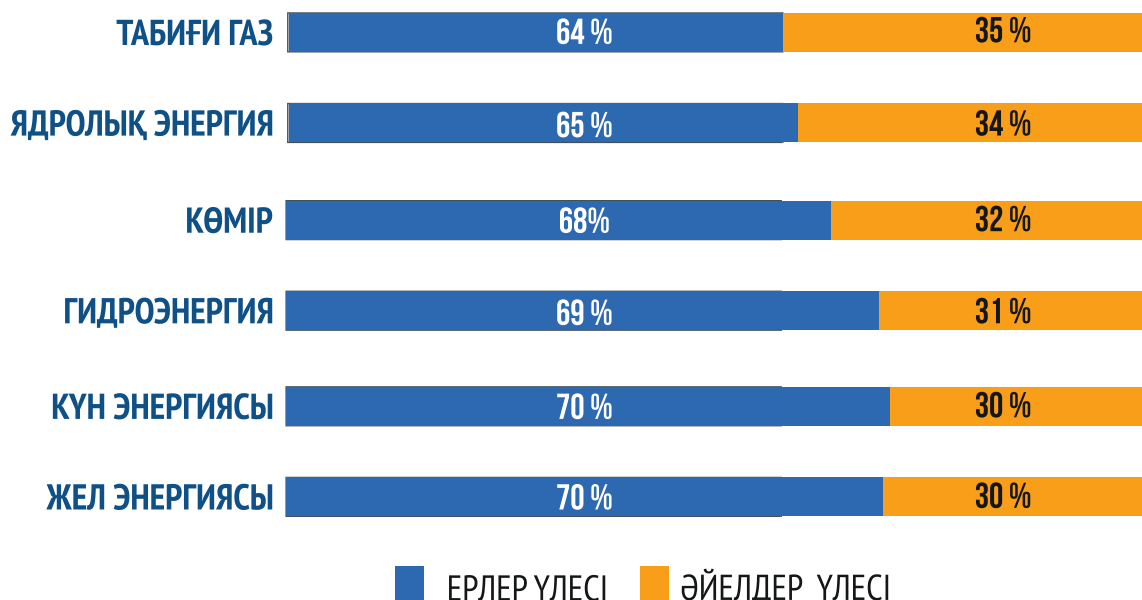
Бұл ретте әйелдер мен ерлер үшін тең еңбек жағдайларын жасау тұрғысынан жуырдағы оң өзгерісті атап өту маңызды. Атап айтқанда, еңбек саласындағы кемсітушілікті жою үшін 2021 жылы Қазақстанның Еңбек кодексінен бұрынғы Кеңес заманында құрылған әйелдерге арналған тыйым салынған кәсіптердің тізімі алып тасталды. Жаңа ереже қабылданғаннан кейін дәстүрлі түрде ерлерге арналған, ал әйелдер үшін қауіпті деп саналатын 219 кәсіп пен жұмыс түрлеріне шектеу алынды.¹⁷

¹⁷ El.kz, 2022.

Энергетикалық кәсіптердегі жалақы туралы деректерді талдай отырып, әйелдердің біліктілігін арттыруға ынталандыруды төмендететін тұрақты түрдегі еңбекақы кемсітушілігінің белгілерін атап өтуге болады. COVID-19 пандемиясы энергетика саласындағы гендерлік теңсіздік үрдісін айтарлықтай нашарлатты.

Бұл ретте салыстырмалы перспективада басқа елдердегі энергетика саласындағы әйелдер мен ерлер жұмыс күшін бөлу көрсеткіштері Қазақстандағы жағдайдан едәуір ерекшеленбейді. Атап айтқанда, АҚШ-та электр саласындағы әйелдердің үлесі Қазақстандағыдай 30%-ды құрайды. Бұл ретте ЖЭК-те жұмыс істейтін әйелдердің үлесі мұнай-газ немесе көмір салаларына қарағанда төмен (2-суретті қараңыз).

2-СУРЕТ. АҚШ-ТАҒЫ ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫ (2022)



ДЕРЕККӨЗ: АҚШ ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ АГЕНТТІГІ, 2022.
ЭНЕРГЕТИКА ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ТУРАЛЫ ЕСЕП.

Кәсіптік білім беру саласындағы гендерлік теңгерімге келетін болсақ, 2022 жылы Қазақстанда энергетика саласындағы білім беру саласында білім алушылардың жалпы санының тек 9,8%-ы қыздар болғанын атап өтуге болады (4-кесте). Бұл қыздардың энергетика саласына, соның ішінде ЖЭК секторына және STEM мамандықтарға деген қызығушылығының төмендігін көрсетеді.

Статистика көрсеткендей білім алушы қыздар медицина және фармацевтика (2022 жылы білім алушы қыздардың 75,6%), білім (71%), өнер және мәдениет (69%), қызмет көрсету, экономика және басқару (65,5%) және метеорология (64 %) және құқық (41,4%) сияқты кәсіби мамандандыру бағыттарын қалайды екен.

¹⁸ Atakhanova and Howie, 2022.



4-КЕСТЕ. МАМАНДЫҚТАР ТОПТАРЫ БОЙЫНША ТЕХНИКАЛЫҚ ЖӘНЕ
КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ ОҚУШЫЛАР
(2021/2022 ОҚУ ЖЫЛЫНЫҢ БАС КЕЗІНДЕ)

МАМАНДЫҚТАР ТОПТАРЫ	БІЛІМ АЛУШЫЛАР САНЫ, АДАМ		ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛУ, ПАЙЫЗБЕН	
	ӘЙЕЛДЕР	ЕРЛЕР	ӘЙЕЛДЕР	ЕРЛЕР
Барлығы	235 375	258 667	47,6	52,4
Білім	55 955	22 844	71	29
Құқық	5 256	7 451	41,4	58,6
Медицина, фармацевтика	74 085	23 931	75,6	24,4
Өнер және мәдениет	10 763	4 848	69	31
Қызмет көрсету, экономика және басқару	41 604	21 964	65,5	34,5
Метрология, стандарттау және сертификаттау	463	260	64	36
Геология, тау-кен өндірісі және пайдалы қазбаларды өндіру	1 443	8 631	14,3	85,7
Мұнай-газ және химиялық өндіріс	1 690	4 744	26,3	73,7
Энергетика	1 736	16 061	9,8	91,2
Металлургия және машина жасау	632	4 345	12,7	87,3
Көлік (салалар бойынша)	842	21 457	3,8	96,2
Өндіріс, монтаждау, пайдалану және жөндеу	18 002	37 861	32,2	36,8
Байланыс, телекоммуникация және ақпараттық технологиялар. Электрондық техника	11 753	39 949	22,7	77,3
Құрылыс және коммуналдық шаруашылық	4 618	19 372	19,2	80,8
Ауыл шаруашылығы, ветеринария және экология	6 533	24 949	20,8	79,2

ДЕРЕККӨЗ: ҰЛТТЫҚ СТАТИСТИКА БЮРОСЫ (2021).



III. ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ НЫҒАЙТУ ФАКТОРЛАРЫ ЖӘНЕ ӘЙЕЛДЕР ХАЛҚЫНЫҢ ОСАЛ ТОПТАРЫ ҮШІН ТӘУЕКЕЛДЕР МЕН МҮМКІНДІКТЕРДІ БАҒАЛАУ

Кейінгі уақытта белсенді мемлекеттік және корпоративтік саясаттың, сондай-ақ халықаралық ұйымдардың қолдауының арқасында Қазақстан гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің әзірленген стратегиясын жүзеге асыра отырып, өңірде көшбасшылық позицияларды көрсетуде. Мемлекеттік мекемелердегі және мемлекет қатыса-тын компаниялардағы әйелдерге арналған квоталар әйелдердің шешім қабылдау процестеріне қатысу деңгейін арттыруы тиіс. Энергетика секторындағы әйелдердің маңыздылығы мұнай-газ саласында, оның ішінде Үкіметтің қолдауымен ұйымдастырылған Әйелдер энергетикалық клубының (KAZ ӘЭК) және корпоратившілік әйелдер желілік қауымдастықтарының арқасында белсенді түрде нығаяда.

Алайда, тіпті мемлекеттік деңгейде де Қазақстан гендерлік теңдікке қол жеткізу жолының басында ғана тұрғанын және сақталып отырған гендерлік кедергілердің көпшілігі мемлекеттік экономикалық саясатта тиісті тәсілдердің болмауы нәтижесінде қалыптасып отырғанын мойындайды.¹⁹ Қазақстандық қоғамдағы әйелдер дәстүрлі түрде ерлер үстемдік ететін энергетика саласындағы «шыны төбені» еңсеруде, бірақ жаңа сын-қатерлер талап ететіндей тез емес. Мұндай жағдай гендерлік теңдікті дамыту үшін қажетті ресурстардың қысқаруына алып келеді, сондықтан Қазақстанда гендерлік алшақтық 29%-ға жетті.

Осы уақытқа дейін Қазақстанда әйелдер жалақысы төмен салаларда, мысалы, білім беру немесе қызмет көрсету саласында жұмыс күшінің едәуір бөлігін құрайды, алайда ерлермен салыстырғанда олар жоғары ақы төленетін секторларда, атап айтқанда энергетикада нашар ұсынылған. «Экономикалық өсудің әсері жұмыс орындарындағы гендерлік теңсіздікке, кірістерге және отбасы мүшелеріне ақысыз күтім жасау ауыртпалығына байланысты әлі де төмендеуде».²⁰ Бұл мәселені шешу шеңберінде отбасылық және гендерлік саясаттың жаңа тұжырымдамасы мемлекеттің барлық салаларға, соның ішінде энергетика секторына гендерлік бағдарланған қатысуын қамтамасыз ету құралы бола алады.

¹⁹ Адилет, 2016.

²⁰ EBRD, 2019.



Еуропалық одақтың 25 елінде зерттеу жүргізу әйелдердің, әсіресе жалғызбасты және зейнеткерлік жастан асқан ата-аналардың өмірінің белгілі бір кезеңінде энергетикалық кедейлік жағдайында өмір сүру ықтималдығы ерлерге қарағанда жоғары екенін көрсетті,²¹ бұл олардың жаңартылатын энергия көздеріне қолжетімділігін шектейді және олардың энергетикалық өтуге қатысуына жол бермейді.²² Қазақстанға қатысты мынаны атап өтуге болады. Біріншіден, ЖЭК саласында мұндай зерттеу әлі жүргізілген жоқ. Екіншіден, осал үй шаруашылықтары кедейліктің жалпы мәселелерін зерттеу аясында зерттелгенін ескере отырып, ең осал топтардың арасында әйелдер халқының ЖЭК білімі мен жұмыспен қамтылуына қолжетімділігі аз осал топтармен салыстырғанда шектеулі деп болжауға болады.

Бұл факт энергияны тұтынуға қатысты мәселелерге де қатысты. Бұл ретте, ЖЭК-тен және көмірді жағудан өндірілетін электр энергиясы арасындағы қол жеткізілген тарифтік теңдікке қарамастан, үй шаруашылықтары арасында ЖЭК-тің белгілі бір технологияларын тұрмыста пайдалану туралы хабардарлықтың төмендігі тежеуші фактор болып табылады. Бұдан басқа, орталық энергожүйенің болуы төмен желілік тарифтердің құрылуына алып келеді және үй шаруашылықтарының ЖЭК-ті кеңінен енгізуіне жол бермейді.

Бұл проблема үлкен қалаларға қарағанда осал топтар көп болатын ауылдық жерлерде күрделене түседі. Бұл облыс аймақтарынан қалаларға көші-қонының жоғары деңгейіне, сондай-ақ әйелдерге қарағанда ерлердің өмір сүру ұзақтығының төмендеуіне байланысты. Тиісінше, ауылдық жерлерде әйелдер басқаратын үй шаруашылықтары, әсіресе егде жастағы әйелдер көбінесе энергияға қол жеткізуде қиындықтарға тап болады. Әдетте, ауылдық аумақтар газ желісіне жеткіліксіз қосылған. Үй шаруашылықтарының көпшілігі жылыту үшін көмірді пайдаланады, бұл көбінесе қыста ауыр жұмыс болып табылады.

Бұл үй шаруашылығындағы әйелдерге қосымша ауыртпалық түсіреді, яғни оларды мемлекет пен халықаралық ұйымдардың басым араласып көмек көрсетуді қажет ететін халықтың ең осал тобына айналдырады. Ауылдық жерлердегі тұрғын үйлердің сапасы көбінесе ЖЭК технологияларын қолдануға кедергі болып табылады, өйткені мұндай үйлердің көпшілігі энергия тиімділігінің төмен деңгейіне ие және тұтынылатын энергияның көп бөлігін ысырап ететіндігін де айта кету керек.

²¹Еурокомиссияның анықтамасына (2023 ж.) сәйкес, энергетикалық кедейлік үй шаруашылықтары электр энергиясы үшін төлемдерді жаба алмайтын жағдайды білдіреді, өйткені шоттар тұтынушылардың жалпы табысының жоғары пайызын құрайды. Бұл жағдайда тұтынушылар үй шаруашылығының энергия тұтынуын олардың денсаулығы мен әл-ауқатына теріс әсер ететін деңгейге дейін азайтуға мәжбүр.

²²European Parliament, 2019.



Сондықтан көмірді күн немесе жел энергиясына ауыстыру қажетті нәтижеге қол жеткізуге көмектеспейді. Ауылдық жерлерде тұрғын үйді жылыту және энергия тиімділігін арттыру бойынша шаралар кешені қажет. Сонда ғана ЖЭК дәстүрлі энергия көздеріне қарағанда энергия өндіруді тиімдірек алмастыра алады.

IV. ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША ЭНЕРГЕТИКА ЖӘНЕ ЖЭК СЕКТОРЫНДАҒЫ ШЕТЕЛДІК КОМПАНИЯЛАРДЫҢ КОРПОРАТИВТІК ТӘЖІРИБЕЛЕРІН ТАЛДАУ: ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КОМПАНИЯЛАР ҮШІН САБАҚТАР

Гендерлік қатынастарды зерттейтін сарапшылар шетелдік қатысатын компаниялардың корпоративтік саясатына гендерлік принциптерді енгізудің табысты тәжірибесін атап өтеді. Жалпылай алғанда олар атап өткендей, энергетика саласында корпоратившілік әйелдер желілік қоғамдастықтарының жақында пайда болуынан басқа, Қазақстанда кәсіпкер әйелдер мен бизнестің негізін қалаушылардың мүмкіндіктерін кеңейтуге бағытталған салааралық бастамалар да кең таралған.

Қазақстанда әйелдер негізінен қызмет көрсету саласында жеке кәсіпкерлер ретінде өз қызметін жүргізеді. Өзін-өзі жұмыспен қамтудың икемді жағдайларының арқасында олар жұмыс орнында болуға қатаң талаптар қойылатын жалдау жұмыстарына қарағанда отбасы мен мансапты жақсырақ біріктіре алады.

Сонымен қатар, соңғы жылдардағы оң үрдістерге қарамастан, энергетика саласындағы әйелдер, мысалы, шағын және орта бизнестен айырмашылығы, әлі де негізгі позицияларда бірен-саран ғана. Олар барлық қызметкерлер арасында саны жағынан да төмен. Осыған байланысты ЖЭК саласында жұмыс істейтін әйелдер үшін жұмыс жағдайларын жақсарту үшін жаңа құралдар мен тәжірибелерді пайдаланатын және ілгерілететін шетелдік компаниялардың тәжірибесіне жүгіну пайдалы.

5-ші кестеде ЖЭК компанияларында әйелдерді жұмысқа орналастыру және олардың жұмысы бойынша халықаралық тәжірибелер жинақталған. Оларды компаниялар ішінде қолданудың үш негізгі бағытын жоюға болады: жалпы корпоративтік саясат, кадрлық саясат және рекрутинг пен гендерлік саясат. Бұл тәжірибелер ЖЭК компанияларында еңбек сапасы мен жағдайларын жақсартуға және әйелдердің жоғары білікті жұмыспен қамтылуына ықпал етеді.

²³Кролик, 2021.

²⁴Кролик, 2021.

5 - КЕСТЕ. ЖЭК КОМПАНИЯЛАРЫНДА ӘЙЕЛДЕРДІ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ
ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ЖҰМЫСЫ ҮШІН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕЛЕРҚОЛДАНУ
САЛАСЫ

ПРАКТИКАЛАР

Корпоративтік
саясат

Әйелдер ұйымдарымен серіктестік: компаниялар әйелдерді осы салада ілгерілету үшін әйелдер ұйымдарымен ынтымақтаса алады. Бұл іс-шараларға демеушілік көрсетуді және оқыту мен дамыту бағдарламаларын қолдауды қамтуы мүмкін. Әртүрлі мүдделі тараптардың дауыстары тыңдалып, ескерілуі үшін кері байланыс, кеңес беру және ынтымақтастық тетіктерін құру бойынша тәжірибелерді ынталандыру.

Білім беру мекемелерімен серіктестік: конкурстар, тағылымдамалар және job shadowing (студенттер тәлімгерлердің «көлеңкелері сияқты» нақты жұмыс жағдайында бірге ілесіп жүретін тағылымдама тәсілі), соның ішінде шетелдік серіктес компанияларда тағылымдамадан өту мүмкіндігі арқылы қыздарға арналған STEM білім беруді ілгерілету үшін мектептермен және университеттермен ынтымақтасу. Университеттерде Студент қыздарға арналған мансап орталықтарын құру. ЖЭК компаниялары тарапынан STEAM бағдарламалары бойынша оқитын университеттегі студент қыздарға арналған таныстырылымдар.

Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықты жою: Компаниялар бірдей еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету үшін еңбекақы төлеудің ашық жүйелерін және еңбекақы төлеудің әділдігін үнемі тексеріп отыруы керек.

Инклюзивті саясаттар: Компаниялар әйелдерді және басқа да аз қамтылған топтарды белсенді түрде жалдау және насихаттау арқылы инклюзивті жұмыс орындарын құра алады. Бұл бағдарламалар біліктілікті арттыруға, мансаптық өсуге және көшбасшылыққа үйретуге мүмкіндік беруі керек. Қауіпсіз және инклюзивті жұмыс ортасын қамтамасыз ету үшін кемсітушілікке, харассментке және қудалауға қарсы кешенді саясатты енгізу қажет



Оқыту: Барлық қызметкерлер мен серіктестерге гендерлік таптаурындармен және бейсаналық көзқарастармен күресу және инклюзивтілік пен сыйластық мәдениетін қалыптастыру үшін ішкі білім беру семинарларын өткізу керек. Компаниялар ішінде әйелдер үшін желілер құру (networking) және осындай желілер шеңберінде практикалық семинарлар мен басқа да іс-шаралар өткізу қажет. Гендерлік теңдікті қолдау бойынша коммуникацияларды күшейту үшін ерлерді, әсіресе көшбасшылық позициялардағы ерлерді белсенді тарту маңызды.

Гендерлік сезімтал сатып алулар: әйелдерге тиесілі бизнесті жеткізу тізбегіне қосуға ықпал ететін жеткізушілердің әртүрлілік бағдарламаларын ендіру. Ұйымдарда гендерлік құрамды және инклюзивтілікті есепке алу бойынша практиканы сатып алу процестеріндегі өлшемшарттар ретінде енгізу.

Кадр саясаты және қызметкерлерді жалдау

- Қызметкерлерді жалдаудың гендерлік сезімтал стратегияларын әзірлеу, кадрлардың ауысуын талдау. Тұрақты құпия түрдегі сауалнамалар және қызметкерлердің әл-ауқатының қарқынын анықтау үшін гендерлік сезімтал параметрлері бар «360 градусты бағалаулар».

- Жүктілікке және декреттік демалысқа кеңейтілген жәрдемақы беру. Декреттік демалыстан оралған қызметкерлерге арналған бейімделу бағдарламалары. Толық емес апталық аралас және икемді декреттік саясат.

- Көпбалалы отбасыларға материалдық көмек көрсету.

- Икемді жұмыс кестесі: көптеген әйелдердің жұмыстан тыс уақытта қосымша күтім міндеттері болуы мүмкін. Компаниялар қашықтан жұмыс, толық емес жұмыс уақыты немесе икемді жұмыс уақыты сияқты икемді жұмыс жағдайларын ұсына отырып, жұмысқа көбірек әйелдерді тарта алады.

- ЖЭК компаниясындағы жұмысымен қатар STEM дәрежесін алу үшін әйелдерге арналған стипендиялар.

- Қызметкердің жұмыстан кету себептерін түсіну үшін жұмыстан кету туралы шешім қабылдаған кезде гендерлік сезімтал мәселелермен жұмыстан шығу сұхбатын (exit-interview) өткізу.



Гендерлік саясат

- Гендерлік талдау жүргізу және корпоративтік саясаттағы кедергілер мен табысты тәжірибелерді анықтау үшін гендерлік мәселелер бойынша сарапшыны толық немесе ішінара позицияға жалдау.
- Талдау қорытындысы бойынша іс-қимыл жоспарын әзірлеу және жоспарды орындауға жауапты тұлғалармен жұмыс тобын құру.
- Гендерлік сезімтал индикаторларды әзірлеу және деректерді жинау.
- Кері байланыс алу үшін қызметкерлерге есептілікті бағалау және ұсыну.

ДЕРЕККӨЗДЕР: NELSON AND KURIAKOSE (2017);
GREEN CLEAN SOLAR (2023);
ENERGY2EQUAL (2021); 2, 4, 5 РЕСПОНДЕНТТЕР.



ҰСЫНЫСТАР ТІЗІМІ



ЖЭК саласындағы әйелдер үшін білім беру жағдайларын жақсарту саласындағы халықаралық тәжірибеге жүгіну маңызды. Әртүрлі елдердің қолданыстағы тәжірибелері мен сәтті тәжірибелеріне шолу жасай отырып келесі ұсынымдарды да бөліп көрсетуге болады:

**1** >

ЖЭК (STEM мамандығы) саласындағы кәсіби мүмкіндіктері бар әйелдердің техникалық мансаптарға қолжетімділігін кеңейту үшін арнайы стипендиялар беру.

Студент қыздарға оңай бейімделуге көмектесетін институттар мен университеттерде арнайы тәлімгерлік топтарын құру және қолдау.

2**3** >

Студент қыздарға арналған іскерлік тағылым-дама бағдарламаларын қолдау үшін техникалық мектептермен және университеттермен альянстар құруға көмектесу.

ЖЭК-ті пайдалану бағдарламалары бар кәсіптік даярлау институттары мен университеттерге әйелдерді тарту жөніндегі стратегияларды әзірлеу.

4**5** >

Оқушыларды энергетикамен/ЖЭК-пен байланысты техникалық оқу курстарынан өтуге ынталандыру, сондай-ақ оларды осы салада одан әрі жұмысқа орналастыруға көмектесу.



Қазақстанда 2022 жылға дейін толығымен әйелдерді даярлауға бағытталған энергетика саласында білім беру бағдарламалары болған жоқ. 2022 жылдың 21 қазанында ғана Атырау мұнай және газ университеті Орталық Азия мен Қазақстанда алғашқы «Энергетикадағы әйелдер көшбасшылығы».

Executive MBA білім беру бағдарламасын ашты. Бұл бағдарлама бизнес пен өмірде қажетті мақсаттарға жету үшін тиімді стратегияларды әзірлеуге қабілетті кәсіби және табысты әйел менеджерлер мен іскери серіктестерді дайындауға арналған.

Бағдарламаның миссиясы энергетика саласындағы маңызды әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуге қатысуға әрі әйелдердің саладағы және Қазақстандағы жағдайын ілгерілетуге дайын табысты әйелдердің кәсіби қоғамдастығын қалыптастыру және дамыту болып табылады. Бағдарлама оқытушылары – энергетикалық компаниялардың бизнес-тренерлері мен практиктері. Бағдарлама студент қыздарға негізгі қызметінен алшақтамай, заманауи құралдар мен дағдыларды игере алатындай етіп жасалған.



V. ЖЭК САЛАСЫНДАҒЫ КОМПАНИЯЛАР ДЕҢГЕЙІНДЕ ОДМ ЖӘНЕ ESG ІСКЕ АСЫРУ САЛАСЫНДАҒЫ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ ҰСЫНЫМДАР: ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕМДІК ПРАКТИКА

Әйелдердің мүдделері мен жұмысқа орналасуын ілгерілетудің сәтті мысалдарының бірі жасыл энергетикалық жобаларды қаржыландыру схемасында тәуекелдерді бөлу механизмін қолданған Үндістанның тәжірибесі.²⁵ Таза технологиялар қорын қаржыландырудағы энергия тиімділігі үшін тәуекелдерді ішінара бөлудің үндістандық механизмі энергияға қызмет көрсететін компаниялар үшін гендерлік жағдайды жақсартты.

Бұл схема гендерлік сезімтал еңбек жағдайларын да жақсартуға көмектесті:

- а) әйелдер үшін еңбек жағдайларын жақсартатын жаңа жобаларды ғана қабылдау және бекіту;**
- б) жобалық несиелерді алу кезінде фирмалар сақтауы керек ең аз дегендегі қауіпсіздік/еңбек жағдайларын тексеру.**

Осылайша, әйелдер үшін тәуекелдер энергияны үнемдейтін жобаларды әзірлеу сатысында қойылды. Бұл тәсіл жобаны қаржылық бекіту сатысында іс жүзінде гендерлік сезімтал өлшемшарттарды жасауға мүмкіндік берді. Нәтижесінде, осы өлшемшарттарды қабылдаған фирмалар энергияны үнемдейтін жобалар саласында микрокредиттер алу үшін көбірек мүмкіндіктерге ие болды.

Табысты тәжірибелердің тағы бір практикалық мысалы кемсітпейтін еңбек тәжірибесін қолдаудың корпоративтік тетіктерін әзірлеген Гамес (Games) жел фирмасының қызметіне қатысты. Компания теңдікті қамтамасыз ету үшін арнайы бағдарлама құрды. Бұл кемсітушіліксіз жұмысқа орналасуға, әйелдер мен ерлердің кәсіби дамуы мен жоғарылауына тең мүмкіндіктерге, сондай-ақ жеке өмір мен жұмыс өмірі арасындағы тепе-теңдік қажеттілігін мойындауға ықпал ететін өлшемшарттар жиынтығы. Осы тәжірибелерді имплементациялауды бақылау жөніндегі арнайы комиссия құрылды. Компания жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік іскерлік тәжірибені жоюға шақыратын әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын ұстанады.

²⁵World Bank, 2015.



Папуа-Жаңа Гвинеяда сәтті тәжірибелердің мынадай мысалы қолданылды. ЖЭК саласында ұсынылған ЖЭК жобасының жоспары жобаның тікелей мақсаттарына қол жеткізуден басқа гендерлік оң нәтижелерге қол жеткізуге қалай ықпал ететінін болжайтын ереже әзірленді және қабылданды. Ол үшін Жаңартылатын және баламалы энергия көздері жөніндегі мемлекеттік басқармаға гендерлік мәселелер, әйелдерге кеңес беру және олармен байланыс жөніндегі сарапшылар жалданады.

Бұл механизм кері байланыс алуға мүмкіндік береді. Компаниялар гендерлік сезімтал өлшемшарттарды қамтитын және оның нәтижелерінің ішінде «ерлер мен әйелдер үшін заманауи энергетикалық қызметтерге және жаңартылатын энергетика кәсіпорындарында жұмысқа орналасу мүмкіндіктеріне неғұрлым әділ қол жеткізуге» ұмтылысы бар инвестициялық жоспарды әзірлеп, әрі қарай ұсынуы тиіс.²⁶

VI. ШАЛҒАЙДАҒЫ ЕЛДІ МЕКЕНДЕРДЕ ЖЭК-ТІ ДАМУ ТҰРМЫСТЫҚ ЖАҒДАЙЛАРДА ӘЙЕЛДЕРДІ ҚОЛДАУ ЭЛЕМЕНТІ РЕТІНДЕ

Қазақстан үкіметі мұны Орталық Азиядағы басқа елдерге қарағанда ертерек жасай отырып «жасыл» экономикаға көшу туралы жариялады. Ресми Астана Климат жөніндегі Париж келісімі шеңберінде мақсат қойды: парниктік газдар шығарындыларын 2030 жылға қарай 1990 жылғы деңгеймен салыстырғанда 15%-ға төмендету. Бұдан басқа, электр энергиясын өндірудің жалпы көлеміндегі жаңартылатын энергетиканың үлесін 2025 жылы 6%-ға, 2030 жылға қарай 15%-ға және 2050 жылға қарай 50%-ға дейін жеткізу жоспарлануда. Қазақстанның бұл жоспарлары парниктік газдар шығарындыларының көлемі бойынша әлемде он төртінші ел болып табылатынын, ал Қазақстанда электр энергиясының 70%-дан астамын көмір электр станциялары өндіретінін ескерсек, өршіл жоспарлар екендігін көруге болады.²⁷

Осыған қарамастан, ЖЭК-ке көшу перспективалы болып көрінеді: алдын ала есептеулер бойынша, 2050 жылға қарай «жасыл» экономика шеңберіндегі өзгерістер Қазақстанның ЖІӨ-ні қосымша 3%-ға ұлғайтуға, 500 мыңнан астам жаңа жұмыс орындарын құруға, сондай-ақ өнеркәсіп пен қызмет көрсету салаларының жаңа салаларын қалыптастыруға және қазақстандықтар үшін өмір сапасының жоғары стандарттарын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.²⁸

²⁶ ADB, 2013.

²⁷ EBRD, 2019.

²⁸ Informburo, 2019



Осы бағалаулардан көрініп тұрғандай «жасыл өту» халықтың, әсіресе өңірлерде тұратын осал топтардың жағдайын айтарлықтай жақсартуға мүмкіндік береді. Гендерлік тұрғыдан алғанда ауа сапасын және жалпы экологиялық жағдайды жақсарту жаңа жұмыс орындарының пайда болуы мен сырқаттанудың төмендеуіне алып келеді, сондықтан да әйелдер балалары мен туыстарын емдеуге аз уақыт пен қаржы жұмсайды, сондай-ақ бұл ЖЭК-ті ілгерілету бойынша жаңа жобаларда мансап бастауға мүмкіндік алатын әйелдердің жағдайына да оң әсер етеді.

Жаңартылатын энергия қазба отындарына қарағанда көп еңбекті қажет етеді. Мысалы, жел энергетикасында өндірілген 1 ГВт/сағ электр энергиясына көмір өнеркәсібіне қарағанда көбірек жұмысшылар жұмыс істейді; күн энергетикасы секторында мұнай және газ өнеркәсібіне қарағанда көбірек жұмысшылар жұмыс істейді, ал биоотын секторында көмір және ядролық салаларға қарағанда мамандарға көбірек жүгінеді.²⁹

Жаңартылатын энергия көздерінің әлемдік индустриясында 2016 жылы шамамен 8 миллион адам және 2019 жылы 11,5 миллион адам жұмыспен қамтылды. 2050 жылға қарай жаңартылатын электр энергиясы 139 елде 24,3 миллион толық жұмыс орнын ашады, ал қазба отындары, биоотын және ядролық салаларда 27,7 миллион жұмыс орны жоғалды.³⁰ Мұнда бірдей жалпылама үрдіс байқалады: жаңартылатын энергия өндірісінің ұлғаюымен әлемге ЖЭК саласында жұмыс істейтін жұмыс күші көбірек қажет болады. Сонымен қатар, 2010-2022 жылдар аралығында бүкіл әлемде жаңартылатын энергия жүйелері үшін білікті жұмыс күшінің жетіспеушілігі байқалды және болашақта оған деген үлкен қажеттілік болжануда.³¹

Орнатылған электр станциялары, күн және жел фермалары маңындағы ауылдық жерлерде жұмыс күші елеулі өсуі мүмкін. Жаңартылатын энергия көздеріне инвестиция салу сонымен қатар жоғары білікті мамандар үшін жұмыс орындарын құруда. Компонент-терді өндірудің, жобаны дайындаудың және жаңартылатын энергия өндіретін кәсіпорындарды салудың кейбір кезеңдері техникалық мамандықтар бойынша ғылыми дәрежелер алу нәтижесінде алынған дағдыларды талап етеді, онда әйелдер Қазақстанда да, бірқатар басқа елдерде де жеткіліксіз ұсынылған.

²⁹Walz and Shoemaker, 2017; De Place, 2009; Solar Foundation, 2016; DOE, 2017.

³⁰Jacobson et al., 2017.

³¹Ram et al., 2020; Swift et al., 2019.



Сол сияқты, ғылыммен, технологиямен, инженериямен және математикамен айналысатын әйелдер өздерінің ер әріптестеріне қарағанда ЖЭК саласында аз жұмыс істейді, бұл мұндай саладағы әйелдердің өте төмен пайызынан көрінеді. Дүниежүзіндегі осы салада жұмыс істейтін әйелдердің шамамен 52%-ы 35 пен 40 жас аралығындағы жұмысынан бас тартады, өйткені әйелдер үшін үлгі тұтатын кейіпкер әйелдер жоқ, өйткені олар проблемаларды шешу тәсіліне сәйкес келмейтін жұмыс ортасында өздерін жалғыз сезінеді, сонымен қатар ұзақ жұмыс күнімен және осы типтегі компанияларға тән ұзақ сапарларға байланысты үйлеріндегі жұмыстарын орындай алмайды.³²

Жаңартылатын энергия көздерімен жұмыс істейтін электр станциялары сонымен қатар арнайы біліктілігі жоқ жұмысшыларға немесе жаңартылатын энергия көздерін өндіретін күн немесе жел фермасын салуды бастамас бұрын өз жұмысын орындауға үйретілуі мүмкін жұмысшыларға жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін ұсына алады. Бұл жұмыстарға аумақты тазарту, жол салу, компоненттерді тасымалдау, қондырғыларды пайдалану және техникалық қызмет көрсету кіреді. Алайда, бұл салада жұмыс істейтіндердің санын және гендерлік тепе-теңдікті дәл анықтауға мүмкіндік беретін көптеген зерттеулер қажет.

Әйелдер кейде құрылысқа байланысты іс-шараларға жеткілікті түрде дайындалады, бірақ олар жұмыс істейтін ерлер ортасы оларды одан бас тартуға мәжбүр етеді. Жаңартылатын энергия көздерін өндіру зауытын салу және техникалық қызмет көрсету пайдалануға байланысты қызметтерді ұсынатын ұсақ, шағын және орта кәсіпорындар үшін жұмыс орындарын құра алады. Бұл қызметтерді әйелдер үшін жұмыс көзі бола алатын жергілікті кәсіпкерлер төлей алады.

Жаңартылатын және декарбонизацияланған энергетикаға көшу бірқатар әлеуметтік және экономикалық артықшылықтар, соның ішінде жаңа жұмыс орындарын ұсынуы мүмкін. Сондықтан мұндай ауысудың мүмкіндіктері мен артықшылықтары барлық әлеуметтік топтар үшін бірдей болуы маңызды.

³² Harvard Business Review, 2008.



Әзірге Қазақстанда ЖЭК-ке көшу процесі баяу жүріп жатыр, дегенмен белгілі бір жетістіктер де бар. 2013 жылы республикада қуаты 21 МВт-қа дейінгі алғашқы жел электр станциясы – Қордай электр станциясы іске қосылды. 2022 жылға қарай күн және жел станциялары санының артуына байланысты Қазақстандағы ЖЭК-тің барлық өндірілетін энергияның жалпы көлеміндегі үлесі 4,5%-ды құрады, яғни 2013 жылмен салыстырғанда 3,5%-ға ұлғайды.³³

VII. ЖЭК САЛАСЫНДАҒЫ КОМПАНИЯЛАРДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ МАНСАПТЫҚ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ ТУРАЛЫ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ІРІ ЖӘНЕ ОРТА КОМПАНИЯЛАРЫ ҮШІН ПРАКТИКАЛЫҚ ҰСЫНЫМДАР

Энергетикалық жобалар, әсіресе ЖЭК саласында, гендерлік теңдікті дамыту үшін жеткілікті жоғары әлеуетке ие. Мұндай теңдікке қол жеткізу үшін, біздің ойымызша, келесі әрекеттерді орындау қажет. Әрбір энергетикалық жобадағы техникалық-экономикалық негіздемелер (ТЭН) гендерлік принциптерді қамтуы және соңғы пайдаланушылардың қажеттіліктерін ескеруі тиіс. Жоспарлау және іске асыру кезеңдерінде әйелдерді талқылауға белсенді тарту қажет.

Қазақстанның энергетикалық секторындағы гендерлік теңсіздікке қатысты жағдайды жақсарту үшін корпоративтік саясатты өзгерту қажет, оның шеңберінде ер адамдар осы уақытқа дейін әрқашан всегда артықшылықтарға ие бола бермейді. Энергетика және ЖЭК сияқты консервативті салаларда әйелдердің мансаптық өсуіне қолдау көрсету үшін адам ресурстарын басқару саясатын реформалаудың қазіргі тенденциялары бейресми кедергілерді жоюға бағытталуы керек.

Қазақстанда қалыптасқан ірі энергетикалық компаниялардың ішінде әйелдер желілік ұйымдарын құру тәжірибесін жалғастыру маңызды, бұл әйелдер қатарындағы қызметкерлердің кәсіби өсуіне ықпал ететін болады. Осы тәжірибенің арқасында Қазақстан гендерлік шешімдерді енгізу қарқыны бойынша Орталық Азия өңірінде көшбасшы болып табылады.

³³ Kursiv, 2023.



Корпорациялар, мемлекеттік және халықаралық институттар бір-бірімен белсенді ынтымақтастықта және тәжірибе алмасуы керек. Жеке энергетикалық компаниялар мен мемлекеттік органдар гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін өздерінің саясаты мен стратегияларын әзірлеуі керек, бірақ олар тек бір-бірімен ынтымақтастықта үлкен жетістікке жете алады.

Әйелдер өз өмірлеріне әсер ететін шешімдер қабылдауға неғұрлым белсенді қатысуы, сондай-ақ инфрақұрылым мен энергетиканы дамытудың аса маңызды инвестициялық жобаларына неғұрлым белсенді қатысуы тиіс.



VIII. ЖЭК САЛАСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМДІ ЖАҚСARTУ БОЙЫНША ҰСЫНЫМДАР



Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін орнықты энергетика моделіне көшу кезінде әйелдердің негізгі үш жұмыс санаты бойынша ұсынымдарды әзірлеу қажет:

**1**

1.1. Қазақстанда ЖЭК саласындағы орта білікті және жоғары білікті мамандар. Мұнда ЖЭК секторында жұмыс істейтін ер адамдармен салыстырғанда әйелдердің өкілдігі жеткіліксіз. Инженерлік және техникалық білім алатын әйелдердің үлесі жоғары, ал ЖЭК саласында жұмыс істеу үшін инженерлік білімі бар әйелдердің үлесі төмен деңгейде қалып отыр.

Тұтастай алғанда, бұл нарықтың қалыптасуының алғашқы кезеңдерін және еңбек жағдайларының тартымсыздығы, таптаурындар, сондай-ақ ЖЭК секторында кәсіби өсу үшін ынталандырулар мен мүмкіндіктердің болмауы сияқты онымен байланысты факторларды көрсетеді. Бұл кедергілерді еңсеруге халықаралық ұйымдар көмектесе алады.

1.2. Энергетика саласында шешім қабылдайтын тұлғалар. Мұнда энергетикалық саясатты айқындайтын және Қазақстанда шешім қабылдайтын органдарда әйелдердің өкілдігі шектеулі. Елдегі корпоративтік секторда да, мемлекеттік энергетика секторында да энергетикалық саясатқа әсер ететін лауазымдарды атқаратын әйелдердің үлесінде айтарлықтай гендерлік алшақтық бар.

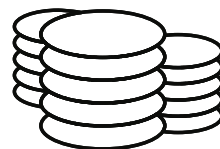
1.3. Энергия тұтынушылары. Сұраныс пен энергияны тұтыну дағы гендерлік айырмашылықтарға қатысты мәселелерді зерттеу де маңызды. Ғылыми әдебиеттер мен есептерге талдау жүргізу Қазақстанда осы проблематиканы зерделеудің толығымен жоқтығын анықтады. Сондықтан электр энергиясына сұранысты тұтыну мен өндірудегі үй шаруашылықтары деңгейіндегі гендерлік айырмашылықтарды түсіну тұрғысынан олқылықтар әлі де бар.

**2**

Бұл есеп ЖЭК секторындағы жұмыспен қамтуға қатысты жынысы бойынша бөлінген деректердің жоқтығын анықтады, бұл екі себеп бойынша проблема болып табылады.

Біріншіден, бұл гендерлік теңдікке қол жеткізудегі прогресті бақылауды және гендерлік теңдікке көшу бастамаларын бағалауды қиындатады. Екіншіден, деректердің болмауы әйелдердің жел, күн және гидроэнергетикадағы жеткіліксіз өкілдігін жасырады. Халықаралық ұйымдар, атап айтқанда БҰҰДБ, ЖЭК саласындағы жұмыспен қамту проблемаларын жақсырақ диагностикалау үшін бөлшектелген деректерді жинауды басымдыққа айналдыруы мүмкін. Диагностика жүргізу және деректерді, оның ішінде үй шаруашылықтары деңгейінде де жинау қажет.

Табысты халықаралық тәжірибелер негізінде ЖЭК саласында кәсіби мүмкіндіктері бар әйелдердің техникалық мансапқа қолжетімділігін кеңейту үшін арнайы стипендиялар ұсыну қажет.

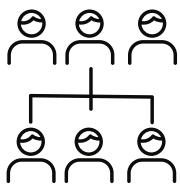
3**4**

Студент қыздарға арналған іскерлік тағылым-дама бағдарламаларын қолдау үшін техникалық мектептермен және университеттермен альянс құруға ықпал ету демаңызды.

ЖЭК пайдалану бағдарламалары бар кәсіптік даярлау институттары мен университеттерге әйелдерді тарту бойынша стратегияларды әзірлеу.

5**6**

Отбасылық және кәсіби өмірдегі тепе-теңдікті жеңілдететін жұмыс тәртібін ұйымдастыру арқылы талантты әйелдерді жұмыс орынында ұстауға қолдау көрсету.



ЖЭК саласындағы әйел кәсіпқойлар арасында желіні дамыту олардың осы саладағы кәсіби қызметін ілгерілетуге мүмкіндік беретін қызығушылық топтарын құрудың маңызды құралы болып табылады.

Жобалық несие алу кезінде фирмалар сақтауы керек ең төменгі қауіпсіздік/еңбек жағдайлары мен гендерлік аспектілерді тексеру.

8



Компаниялардағы әйелдерді қолдау және олар үшін отбасылық және кәсіби өмірдің тепе-теңдігін сақтауды жеңілдететін жұмыс жағдайларын жасау.



2 ТАРАУ

ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК
САЛАСЫНДАҒЫ
ЗАҢНАМАНЫ ЖӘНЕ
НОРМАТИВТІК-ҚҰҚЫҚТЫҚ
АКТИЛЕРДІ ТАЛДАУ





I.ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ӘЛЕУЕТІН ІСКЕ АСЫРУ ҮШІН ҚОЛЖЕТІМДІЛІКТІ ЖЕҢІЛДЕТУ ТҰРҒЫСЫНАН ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЗАҢНАМАСЫН ТАЛДАУ

Гендерлік теңдік жынысы бойынша кемсітуге тыйым салу туралы ереже ретінде Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген. Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабында «тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша ешкімді ешқандай кемсітуге болмайды» деп жарияланады.

Халықаралық конвенциялар мен келісімдерге келетін болсақ, Қазақстан «Әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі Бейжің іс-қимыл платформасы» қол қойды (1995 ж.), «БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы» конвенцияны (ӘКЖК /CEDAW) ратификациялады (1998 ж.) және ӘКЖК Факультативтік хаттамасына қол қойды (2001 ж.).

2009-2012 жылдар аралығында және одан әрі 2017-2020 жылдар аралығында қабылданған Адам құқықтары саласындағы ұлттық іс-қимыл жоспарында да еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету, егде жастағы әйелдерге қатысты зейнетақылық сақтандыруды реформалау, тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы күресте, адам саудасының алдын алуда және сайланған лауазымдардағы және үкіметтегі басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесін арттыру қажеттілігі атап көрсетілген.

Бұған дейін Қазақстан Үкіметі «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңды (2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV) қабылдады, оған сәйкес Қазақстан ерлер мен әйелдері кез келген әлеуметтік қызметті жүзеге асыруда тең құқықтарға ие болды. Қазақстан Орталық Азиядғы Тәжікстан мен Қырғызстаннан кейін үшінші болып гендерлік теңдік туралы заңға қол қойды. Заңда жыныстық кемсітушілікке қатысты негізгі ережелер анықталды және мемлекеттік қызмет, еңбек нарығы, денсаулық сақтау, білім беру және отбасылық өмірді қоса алғанда, бірқатар салалардағы мемлекеттік кепілдіктер қайта расталды. Заңмен мемлекеттік және қоғамдық өмірдің барлық салаларында ерлер мен әйелдер үшін тең құқықтар мен тең мүмкіндіктер қамтамасыз етіледі (3-бап).



Ерлер мен әйелдерге еңбек қатынастары саласында, оның ішінде:

1. Еңбек шартын жасасу кезінде.
2. Бос жұмыс орындарына теңдей қол жеткізуде.
3. Біліктілікті арттыру, қайта даярлау және қызметте жоғарылау мәселелерінде тең құқықтарға және тең мүмкіндіктерге кепілдік беріледі (10-бап).

Заңның 9-бабында «ерлер мен әйелдердің мемлекеттік қызметке теңдей қол жеткізуінің кепілдіктері», ал «мемлекеттік органдардың басшылары ерлер мен әйелдердің тәжірибесіне, қабілеттері мен кәсіптік даярлығына сәйкес олардың мемлекеттік қызметке теңдей қол жеткізуін қамтамасыз етуге міндетті». Заңның 11-бабы ерлер мен әйелдердің неке-отбасы қатынастарындағы және бала тәрбиесіндегі құқықтары мен міндеттерінің гендерлік теңдігін қамтамасыз етеді. 13 және 14-баптарда Қазақстан Республикасының ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері және мемлекеттік және қоғамдық институттардың өзара іс-қимылы туралы заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау және қадағалау туралы айтылады.

2012 жылы гендерлік сараптаманың принциптері мен негізгі кезеңдерін айқындайтын «Нормативтік құқықтық актілер жобаларына гендерлік сараптама жүргізу жөніндегі нұсқаулық» әзірленіп, бекітілді. 2013 жылғы 29 мамырда ғылыми сараптама жүргізуді регламенттейтін «Норма шығармашылық қызметті жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 30.05.2002 ж. № 598 қаулысына толықтыру енгізілді. Осыған байланысты заң жобаларына гендерлік сараптама ғылыми сараптама шеңберінде жүргізіледі. 2016 жылы ҚР Үкіметі Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын әзірледі, оның мақсаты «қоғам өмірінің барлық салаларында гендерлік теңдік қағидаттарын іске асыру» болып табылады.

Қабылданған халықаралық міндеттемелерді ескере отырып, Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарында (Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 15 ақпандағы № 636 Жарлығымен бекітілген) «Отбасылық құндылықтарды сақтау және гендерлік кемсітушілікке жол бермеу» міндеті бекітілген және оған мынадай бастамалар бойынша қол жеткізу жөніндегі шаралар көзделген:

6.13 «Отбасылық және гендерлік саясат саласындағы заңнаманы жетілдіру» бастамасы. Осы бастаманың шеңберінде отбасылық қатынастар, ана мен баланы қорғау, балалардың тәрбиесі үшін жауап

кершілікті арттыру саласында ерлер мен әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігін қамтамасыз ету, жыныстық белгілері бойынша кемсітушілік пен зорлық-зомбылықтың барлық нысандарына жол бермеу мәселелерінде заңнаманы жетілдіру қамтамасыз етілетін болады;

6.14 «Мемлекеттік және бюджеттік жоспарлау жүйесін мемлекеттік реттеу және оған гендерлік әсерді бағалауды енгізу арқылы гендерлік теңдік институтын нығайту» бастамасы. Гендерлік саясат саласында басшылықты және салааралық үйлестіруді қамтамасыз ететін уәкілетті орган айқындалады, сондай-ақ гендерлік тәсілдер, оның ішінде гендерлік статистика мемлекеттік және бюджеттік жоспарлау жүйесіне интеграцияланады;

6.15 «Ерлер мен әйелдерді тең дәрежеде жұмыспен қамтамасыз ету үшін жағдай жасау» бастамасы. Ұлттық шоттар жүйесіне бейресми секторда, күтім бойынша ескерілмеген үй еңбегінде, үй еңбегінде, жалдау бойынша үй жұмысында және басқаларында жұмыспен қамтылуды өлшейтін гендерлік-сезімтал көрсеткіштер қосылатын болады. Гендерлік аспектіні ескере отырып, жұмыспен қамтылуға және кәсіпкерлікпен айналысуға жәрдемдесу арқылы, оның ішінде әдетте ер адамдар жұмыс істейтін экономика секторларында әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейтуге қолдау көрсетіледі;

6.16 «Кәсіпкерлік қызмет үшін қажетті барлық ресурстарға ерлер мен әйелдердің тең қол жеткізуін қамтамасыз ету» бастамасы. Тұрақты негізде тұрғылықты жері, жасы, мүгедектігі мен мүліктік жағдайы бойынша гендерлік аспектіде әлеуметтік қызмет көрсетудің қолжетімділігі мен ШОБ субъектілеріне мемлекеттік қолдау көрсетуге талдау жүргізіледі. Әкімшілік ауыртпалық тосқауылдарын, шектен тыс нормативтік шектеулерді, сондай-ақ әйелдер кәсіпкерлерлігінің дамуы тосқауылдарын қысқарту бойынша саясат жетілдіріледі;

6.17 «Гендерлік ағартуды ілгерілету» бастамасы. Гендерлік теңдікке және деректерді жинау мен талдауды қоса алғанда, атап айтқанда мемлекеттік шешімдерді қабылдаудың алдында гендерлік ықпалды бағалау бөлігінде гендерлік аспектілерді жан-жақты есепке алуға бағытталған білім беру мен біліктілікті арттыру бағдарламалары кеңейтілетін болады.³⁴

Заңдар мен заңнамалық актілердің бұл тізбесі әйелдердің күнделікті өмірде кездесетін типтік өмірлік жағдайлары мен шектеулерін ескере отырып, ЖЭК-ті қоса алғанда, энергетикалық нарықтағы әйелдердің жұмысына қол жеткізу мен әлеуетін ілгерілету және жеңілдету үшін бастапқы мүмкіндік бола алады.

³⁴ Адилет, 2018.



II. ЖЭК СЕКТОРЫН ҚОСА ОТЫРЫП, ЭНЕРГЕТИКАДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМДІ ЖАҚСARTУ ҮШІН КЕДЕРГІЛЕРДІ ДИАГНОСТИКАЛАУ ЖӘНЕ НОРМАТИВТІК ҚҰЖАТТАРДЫ ӨЗГЕРТУ ЖӨНІНДЕГІ ҰСЫНЫМДАР

Қазақстан Республикасы Конституциясы теңдіктің қажетті кепілдіктерін қамтамасыз еткенімен, әйелдерге қатысты кепілдік берілген құқықтарын іске асыруға бағытталған шараларды жүзеге асыруда олқылықтар бар. ҚР заңнамалық құжаттарында әртүрлі экономикалық салалардағы, оның ішінде ЖЭК саласындағы гендерлік теңдік туралы нақты айтылмайды. Үкімет заңнамалық және нормативтік актілерге гендерлік талдауды қажет ететін жоспарды бекітті. Бұл кезеңде әйелдер мен ерлер жағдайына әртүрлі әсерін бағалау үшін жаңа заң жобаларын әзірлеу кезінде гендерлік сарапшылармен кеңесу маңызды. Содан кейін сарапшылар жыныстық кемсітушілікке немесе әйелдер мен ерлер осалдығына алып келуі мүмкін ережелерді қайта қарау бойынша ұсыныстар жасай алады.

Бүгінгі күні әртүрлі салаларда заң жобаларын әзірлеумен айналысатын топта гендерлік сараптаманың жетіспеушілігі бар, бұл гендерлік тәсілді нормативтік-құқықтық базаға енгізуді қиындататындығын айта кету керек. Сонымен қатар, гендерлік теңдікке және гендерлік проблеманы ұлттық және жергілікті деңгейлерде кеңінен қарастыруға байланысты деректерді тиімді жинау үшін әртүрлі кедергілердің бар екенін атап өткен жөн, бұл гендерлік тепе-теңдікті жақсарту үшін тиісті нормативтік құжаттарды әзірлеуді қиындатады.

2020 жылы Еуропалық қайта құру және даму банкі 2016-2019 жылдар аралығындағы Қазақстанның энергетикалық секторындағы әйелдердің рөлі туралы егжей-тегжейлі зерттеу жариялады. Бұл зерттеуде авторлар әйелдер арасындағы кадрлардың ауысуы ерлерге қарағанда үнемі жоғары деген қорытындыға келеді, яғни басшылық лауазымдардағы әйелдер санын көбейту жөніндегі күш-жігер тәжірибелі әйелдерді орта және кеш мансаптағы ұстауға және ынталандыруға бағытталуы керек екендігін көрсетеді.



III. ЭНЕРГЕТИКАДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ДАМУ САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ ҮШІН ЗАҢНАМАЛЫҚ БАЗАНЫ ДАМУДЫҒЫ АЛҒЫ ҚАДАМДЫҚ ТӘЖІРИБЕСІ

Норвегия, Швеция және басқа да Скандинавия елдерінің жалпы энергетикада және ЖЭК-те гендерлік дамуды ілгерілетуге қатысты тәжірибесі өте маңызды болып табылады. Скандинавиядағы гендерлік тепе-теңдікті нығайтудың негізгі факторларының бірі мемлекеттік және жеке компанияларда гендерлік теңдік саясатын жүргізу және тең жалақы туралы ережені қабылдау.³⁵ Талдау көрсеткендей тең жалақы саясатын белсенді түрде насихаттайтын компанияларда гендерлік теңдік теңдестірілген.

2009 жылы Швецияда «Дискриминация туралы заң» (Discrimination Act) қабылданды. Бұл заң 25-тен астам қызметкері бар барлық ұйымдардан үш жыл сайын жалақы картасын жасауды талап етеді. Осы карта жалақы құрылымын талдауды ғана емес, сонымен қатар ұйымдағы гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша егжей-тегжейлі іс-қимыл жоспарын қамтиды. Сонымен қатар, кемсітушілік жағдайы орын алса жұмыс беруші тергеу жүргізуге және кемсітушіліктің осы түріне қарсы шаралар қабылдауға міндетті.

2018 жылдан бастап Швеция үкіметі Швецияның гендерлік теңдік агенттігіне (Swedish Gender Equality Agency) мемлекеттік мекемелерге гендерлік мәселелерді олардың барлық операцияларына біріктіру жұмыстарында қолдау көрсетуді тапсырды. Бұл бастама «Мемлекеттік мекемелердегі гендерлік есеп бағдарламасы» (GMGA) деп аталады және оның мақсаты гендерлік теңдікті әрбір агенттік жұмысының барлық аспектілеріне біріктіру болып табылады.³⁶

Сонымен қатар, Норвегия мен Швецияда ерлер мен әйелдердің жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігіне құқығы бар, бұл ЖЭК жұмысын әйелдер үшін тартымды етеді деген ереже заңнамалық деңгейде бекітілген. Жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдік мемлекеттік және жеке компаниялардың басшылық құрамының лауазымдық нұсқаулығында бекітілген. Атап айтқанда, бала туылғаннан кейін екі ата-ана үшін де бала күтімі үшін бірдей кезеңдерді болжай отырып, ата-аналар мен олардың бала күтімін қолдайтын ережелер әзірленді.

³⁵ Nordic Energy Research, 2021.

³⁶ Sweden.se, 2022.



Бұл ретте осы ережелер мен практикалардың сақталуын еңбекақы төлеу аудитін жүргізетін және энергетикалық компаниялардағы гендерлік теңдік саясатының басқа да ережелерін сақтайтын мемлекеттік органдар белсенді қадағалайтынын атап өту маңызды.

Біріккен Араб Әмірліктерінің (БАӘ) тәжірибесі де өзекті. Үкімет БАӘ-нің 2026 жылға дейінгі гендерлік теңгерім жөніндегі кеңесінің стратегиясын әзірледі, ол БАӘ-нің гендерлік теңдікке қатысты жаһандық бәсекеге қабілеттілік туралы есептердегі рейтингін арттыруға және басшылық лауазымдарда гендерлік теңгерімге қол жеткізуге бағытталған. Жұмыс орындарында гендерлік тепетеңдікке қол жеткізу үшін заңнаманы, саясатты және бағдарламаларды шолуды қоса алғанда, бірнеше функцияларды орындайтын арнайы «БАӘ гендерлік теңгерім кеңесі» құрылды.

³⁷

Кеңес міндеттемелерді іске асыру және гендерлік теңгерімді қадағалау, гендерді саясат пен бағдарламаларға интеграциялау, сондай-ақ энергетика саласын қоса алғанда, барлық салаларда гендерлік теңгерімге қол жеткізуге персоналды тарту бойынша мониторинг жүргізеді және ұсынымдар ұсынады. Қазақстанда осындай кеңес құру, сондай-ақ оның құрамына ЖЭК саласындағы гендерлік теңгерім тақырыбы бойынша жұмыс істейтін топты қосу елдегі гендерлік мәселелерді үйлестіру мәселелері бойынша маңызды кезең болуы мүмкін.

IV. ЖЭК-ТІ ҚОСА АЛҒАНДА, ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҮЛЕСІН ҰЛҒАЙТУ ҮШІН ҰЛТТЫҚ ЗАҢНАМАНЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖӨНІНДЕГІ ҰСЫНЫСТАР

Қазақстанда ЖЭК-ке сәтті көшу табиғи ресурстарға әділ қол жеткізуді және пайданы бөлуді, сондай-ақ түрлі әлеуметтік топтар үшін тәуекелдерді барынша азайтуды білдіреді.

Әлбетте, гендер мен кедейлік бір-бірімен байланысты және әлеуметтік өзгерістерге өзара күшейтетін кедергілер тудырады, яғни жасыл экономикаға көшу гендерлік бейтарап процесс емес және адам өлшемдерін жан-жақты есепке алуды қажет етеді. Бұл ретте әйелдердің жасыл экономикаға қатысу бастамаларын көтермелеу елдегі гендерлік дамудың маңызды факторы болып табылады.

³⁷ The United Arab Emirates' Government, 2023.



Бұл үдерістің негізгі кедергілері ақпарат пен нарықтарға қолжетімділіктің шектелуі, қаржылық және заңдық сауаттылықтың әлсіздігі, қоғамда қалыптасқан таптаурындар мен алалаушылықтар болып табылады, бұл жиынтықта Қазақстандағы әйелдердің жасыл экономикада немесе энергетикада өзін көрсетуге кедергі келтіреді. Осы салалардағы әйелдердің рөлін күшейту жасыл жәрмеңкелерді ұйымдастырудың, жаңа технологияларды насихаттаудың, ЖЭК пайдаланудан әлеуметтік-экономикалық артықшылықтардың көмегімен мүмкін болады.

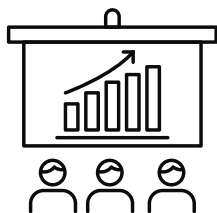
Еліміздегі жұмыс істеп тұрған банктер жасыл технологияларды жоғары пайыздық мөлшерлемелермен енгізуге салық салатындығына байланысты өзіне-өзі көмек көрсету топтарын құруға, әйелдер бизнесінің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге болады.



МӘСЕЛЕЛЕРДІ ШЕШУ ҮШІН ҰСЫНЫСТАР ТІЗІМІ

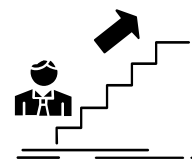


Гендерлік теңдікті, оның ішінде энергетика/ЖЭК саласында жақсарту үшін заңнама саласындағы мынадай қадамдарды қабылдауды қарастыру маңызды:

**1**

Ұлттық бағдарламалар мен жобаларды іске асыру арқылы гендерлік теңгерімге қол жеткізуді бағалауды жүргізу, сондай-ақ республикалық және жергілікті деңгейде гендерлік тұрғыдан мемлекеттік саясат шараларын әзірлеу, іске асыру және бағалау кезінде гендерлік қағидаттарды қолдану жөніндегі мемлекеттік органдар қызметкерлерінің дағдылары мен ресурстарын жақсарту саласындағы мемлекеттік институттардың әлеуетін күшейту қажет. Ең жақсы тәжірибе мен сәтті жобалардың мысалдарын зерттеу арқылы гендерлік қағидаттарды енгізуді бағалау қажет. Осындай тәжірибелер мен жобалардың нәтижелерін жаппай қолдану үшін жағдай жасау.

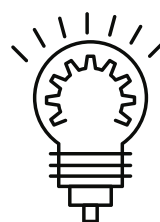
Мемлекеттік институттардың (атап айтқанда, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның) гендерлік дамуға жауапты барлық мемлекеттік органдар үшін оқыту бағдарламалары мен ақпараттық науқандар жүргізу саласындағы өкілеттіктерін нығайту қажет.

2**3**

Мемлекеттік саясатты нығайту, гендерлік қағидаттарды енгізу және гендерлік бағдарланған мемлекеттік бюджетті жынысы бойынша, оның ішінде секторлар бойынша бөлінетін статистиканың қамтылуы мен тереңдігін кеңейту жолымен

қалыптастыру, мемлекеттік институттардың деректерді жинау және өңдеу жөніндегі қызметінің келісімділігін жақсарту, сондай-ақ жынысы бойынша бөлінетін деректерге қол жеткізуді жақсарту жолымен қалыптастыру.

Энергетикалық жобалардың, оның ішінде жаңартылатын энергетика саласындағы жобалардың гендерлік теңгерімді нығайту үшін жеткілікті әлеуеті бар. Әрбір энергетикалық жоба бойынша техникалық-экономикалық негіздемелер гендерлік бағалауды қамтуы тиіс, маман әйелдер жоспарлау және іске асыру кезеңдерінде талқылауға қатысуы тиіс.

4



Мұнда шетелдік компаниялар өз жобаларына жергілікті қамту элементтерін (мысалы, жергілікті жұмыс күшінің 30%, материалдар, жеткізушілер және т.б.) қосуға міндеттенетін энергетика саласында «жергілікті қамту» (local content) саясатын жүргізудің табысты тәжірибесі қолданылуы мүмкін. Осы тәжірибені пайдалана отырып, ЖЭК саласындағы жаңа жобаларды іске асыру кезінде әйел қызметкерлердің белгілі бір үлесін (30-дан 50%-ға дейін) штатқа қосуды міндетті етуге болады.

Норвегия мен Швецияның үлгісі бойынша заңнамалық деңгейде тең жалақы қағидатын ілгерілету. Компанияларда жалақыны жүйелі түрде картаға түсіру және гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша егжей-тегжейлі іс-қимыл жоспарын да әзірлеу қажет.

5



6

Мемлекеттік субсидиялар мен жеке инвестициялар есебінен түрлі оқыту бағдарламалары арқылы энергетика сияқты қоғамдық өмір мен экономиканың «дәстүрлі» секторларында гендерлік теңгерімді енгізу үшін кедергілер мен таптаурындарды жою. Мектеп және университет бағдарламаларына гендерлік мазмұны бар «жасыл» экономика қағидаттарын енгізу.



ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ





ОРЫС ТІЛІНДЕГІ БИБЛИОГРАФИЯ

Адилет, 2016. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384. Доступно на сайте: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

Адилет. 2018. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года. Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636. Доступно на сайте: <https://policy.thinkbluedata.com/sites/default/files/Strategic%20Development%20Plan%20until%202025%20%28RU%29.pdf>

Азиатский банк развития. 2018. Казахстан: страновая гендерная оценка. Ежегодные отчеты.

Бюро национальной статистики (2021). Женщины и мужчины Казахстана. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Сборник.

EBRD. 2019. Маскулинность в период трансформации в Казахстане: краткий обзор. Доступно на сайте: https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/14688/CountryBrief_Kazakhstan_Russian.pdf?

EBRD. 2019. ВИЭ в Казахстане. Отчет Европейского банка реконструкции и развития. <https://www.ebrd.com/sites/Satellite?c=Content&cid=1395283825799&pagename=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>

European Parliament (2019). Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Requested by the FEMM committee. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate General for Internal Policies of the Union.

IFC. 2021. Ценность разнообразия: женщины в советах директоров Казахстана. International Finance Corporation (IFC). Доступно на сайте: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f85aca97-5a34-410d-9a06-4b3435320675/IFC+Women+in+Kazakhstan+Corporate+Leadership+RUS.pdf>
Informburo. 2019.

Как в Казахстане развивается «зелёная» энергетика? 31 июля. Доступно на сайте: <https://informburo.kz/stati/kak-v-kazahstane-razvivaetsya-zelyonaya-energetika.html>



Kazenergy. 2020. Исследование роли женщин в энергетическом секторе Казахстана. Доступно на сайте: https://www.kazenergy.com/ru/press-center/news/1993/?sphrase_id=1058

Kazenergy. 2021. Женский энергетический клуб. Доступно на сайте: <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/>

Kondensat.kz. Развитие социальной инфраструктуры ЗКО – Главный Приоритет КПО. Доступно на сайте: <http://www.condensat.kz/nadezhda/nomer/23.12/news5.htm>

Кролик К. 2021. Роль женщин в реализации концепции энергетического поворота. Расширение прав и возможностей женщин в Восточной Европе и Центральной Азии. Доступно на сайте: https://www.energypartnership-ukraine.org/fileadmin/user_upload/ukraine/media_elements/Study_UKR.pdf

Kursiv. 2023. Как будет расти доля ВИЭ в энергобалансе Казахстана. Полина Викторова. 23 февраля. Доступно на сайте: <https://kz.kursiv.media/2023-02-23/kak-budet-rasti-dolya-vie-v-energobalanse-kazahstana/>

Министерство экономики Республики Казахстан. 2020. Опрос по трудоустройству и найму.

Министерство юстиции Республики Казахстан. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384. Доступно на сайте: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

Online Zakon. 2021. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Доступно на сайте: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983

Официальный информационный ресурс Премьер-Министра (2023). Состав правительства.

ОЭСР. 2017. Реализация гендерной политики в Казахстане. Обзор ОЭСР. Доступно на сайте: https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf

Парламент Республики Казахстан (2023). Состав Парламента. Официальный информационный ресурс.



Правительство Республики Казахстан (2023). Состав правительства. Официальный информационный ресурс.

Саурамбаева А. 2021. Как идет борьба с гендерным неравенством и стереотипами в казахстанском обществе? CabarAsia. Доступно на сайте: https://cabar.asia/ru/kak-idet-borba-s-gendernym-neravenstvom-i-stereotipami-v-kazahstanskom-obshhestve#_ftn9

Талап (2022). Социологическое исследование об осведомленности населения в вопросах внедрения ВИЭ. Финальный отчет. Мозговой центр «Талап».

Strategy 2050. Гендерная политика в Казахстане: состояние и перспективы. Доступно на сайте: <https://strategy2050.kz/ru/news/gendernaya-politika-v-kazahstane-sostoyanie-i-perspektive/>

UNDP. 2020. В Казахстане 96% населения имеют предрассудки в отношении женщин. Доступно на сайте: <https://www.kz.undp.org/content/kazakhstan/ru/home/presscenter/announcements/2020/march/in-kazakhstan-96-per-cent-of-population-are-biased-against-women.html>



АҒЫЛШЫН ТІЛІНДЕГІ БИБЛИОГРАФИЯ

ADB (Asian Development Bank). 2013. Papua New Guinea: Port Moresby Power Grid Development Project. Available online at: <http://www.adb.org/sites/default/files/project-document/76294/43197-013-png-pam.pdf>

Atakhanova, Z. and Howie, P. 2022. Women in Kazakhstan's Energy Industries: Implications for Energy Transition. *Energies*, 15, 4540.

De Place, E. 2009. Wind Power Employs More Than Coal Mining. Seattle WA Sightline Inst. 31.

DOE. US Energy and Employment Report, January 2017. Available at: www.energy.gov

Energy2Equal. 2021. Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa: Identifying barriers and opportunities for women as leaders and employees. Energy2Equal Africa.

European Commission. 2023. Energy poverty in the EU. Available at: https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty-eu_en

European Parliament. 2019. Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Requested by the FEMM committee. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate General for Internal Policies of the Union.

Green Clean Solar. 2023. Strategies for Workforce Development in the Renewable Energy Industry and Recruiting Women. 16 March. Green Clean Solar.

Harvard Business Review, 2008. Stopping the Exodus of Women in Science. Available at: <https://hbr.org/2008/06/stopping-the-exodus-of-women-in-science>

IRENA. 2019. Women and Wind. International Renewable Energy Agency (IRENA).

IRENA. 2022. Solar PV: A Gender Perspective. International Renewable Energy Agency (IRENA).

Jacobson, M. Z. et al. 2017. 100% Clean and Renewable Wind, Water, and Sunlight All-Sector Energy Roadmaps for 139 Countries of the World. *Joule* 1, 108–121.

Nadirova, G., Kalieva, Sh., & Seitmetova, D. (2022). Women's leadership in Kazakhstan as a factor of social maturity. *The Journal of Social Policy Studies*, 20(1), 125–136.



Nelson, S. and A. T. Kuriakose. 2017. Gender and Renewable Energy: Entry Points for Women's Livelihoods and Employment. Report. Climate Investments Funds.

Nordic Energy Research. 2021. Gender equality in the Nordic energy sector.
Ram, M., Aghahosseini, A. & Breyer, C. 2020. Job creation during the global energy transition towards 100% renewable power system by 2050. Technol. Forecast. Soc. Change 151, 119682.

Semenza, J. C., Hall, D. E., Wilson, D. J., Bontempo, B. D., Sailor, D. J., & George, L. A. (2008). Public perception of climate change: voluntary mitigation and barriers to behavior change. American Journal of Preventive Medicine, 35(5), 479-487.

Solar Foundation. 2016. National Solar Jobs Census, 2015. www.tsfcensus.org
Sweden.se. 2022. Gender equality. Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for. Available at:
<https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

Swift, A. et al. 2019. Graduate and undergraduate university programs in wind energy in the United States. Wind Eng. 43, 35–46.

The United Arab Emirates' Government (2023). Gender Balance. The United Arab Emirates' Government portal.

UNDP. 2019. The 2019 Human Development Report. Available at:
<https://hdr.undp.org/system/files/documents//hdr2019pdf.pdf>

Van Engeland, W., Kanne, P. 2019. De Vrouwelijke kiezer: onderzoek onder de Nederlandse bevolking in opdracht van de Volkskrant, I&O Research, Amsterdam, The Netherlands.

Walz, K. A. & Shoemaker, J. B. 2017. Preparing the Future Sustainable Energy Workforce and The Center for Renewable Energy Advanced Technological Education. J. Sustain. Educ. 13.

World Bank. 2015. India Partial Risk Sharing Facility: Project Appraisal Document. World Bank.

World Economic Forum. 2020. The Global Gender Gap Index 2020. Available at:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

World Economic Forum. 2022. The Global Gender Gap Index 2022. Available at:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf



Қазақстан, Астана қ.,
Мамбетов көш. 14,
тел.: +7 (7172) 696550
undp.kz.media@undp.org
www.undp.org/kazakhstan

- @UNDPKazakhstan
- @undp.kazakhstan
- @UNDPKAZ
- UNDPKAZ