



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н.
ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

**«ЖҮЙЕЛІК КӘСПКЕРЛІК: УНИВЕРСИТЕТТЕРДІҢ, БИЗНЕС
ПЕН МЕМЛЕКЕТТІҢ КООПЕРАЦИЯСЫНЫҢ АҒЫМДАҒЫ
ЖАҒДАЙЫ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ»**

*Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ*

СБОРНИК ТРУДОВ

Международной научно-практической конференции

**«СИСТЕМНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ТЕКУЩЕЕ
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ КООПЕРАЦИИ
УНИВЕРСИТЕТОВ, БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА»**

WORKS

of the International scientific and practical conference

**«SYSTEMIC ENTREPRENEURSHIP: THE CURRENT STATE
AND PROSPECTS OF COOPERATION BETWEEN
UNIVERSITIES, BUSINESS AND THE STATE»**

Нұр – Сұлтан, 2022

УДК 330
ББК 65
Ж 85

Рецензенты: вице-президент университета «Туран», д.э.н., профессор Алиев О.Ж.

профессор Евразийского национального университета им.Л.Н.Гумилева, к.э.н. Мажитов Д.М.

Редакционная коллегия

Майдырова А.Б. – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

Мырзахмет Ж.К. – PhD, доцент, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

Мырзахмет М.К. – к.ф/м.н., доцент Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

Ауелбекова А.К. – к.э.н., доцент, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

ISBN 978-601-337-675-2

«Жүйелік кәсіпкерлік: университеттердің, бизнес пен мемлекеттің кооперациясының ағымдағы жағдайы мен перспективалары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. –Нұр-Сұлтан: Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022. -224б.

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Системное предпринимательство: текущее состояние и перспективы кооперации университетов, бизнеса и государства». –Нур-Султан: Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, 2022. -224с.

Works of the International scientific and practical conference «Systemic entrepreneurship: the current state and prospects of cooperation between universities, business and the state». - Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022. -224p.

УДК 330
ББК 65

ISBN 978-601-337-675-2

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022

© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022

© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022

ЖҰМЫС ІЗДЕУДЕГІ ГЕНДЕРЛІК АЙЫРМАШЫЛЫҚТАР: ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖҰМЫСҚА ЖЕТУГЕ ЖҰМСАЙТЫН УАҚЫТЫ

(Томас Ле Барбоншон, Роланд Рателот, Александр Руле
Quarterly Journal of Economics 2021, 136 (1): 381-426)

Акбергенова Акмарал Кайсаровна

[Akbergenova_akmaral@mail.ru](mailto:akbergenova_akmaral@mail.ru)

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ докторанты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан
Ғылыми жетекші – С.М.Егембердиева

Француздардың әкімшілігінің деректерінің жұмыс іздеу критерийлері бойынша мәліметтерді қолдана отырып, ер мен әйелдің жұмысқа баруға дайындығы жалақының гендерлік айырмашылығымен байланыстырады. Алдымен жұмыссыз әйелдердің жалақысы төмен және ер адамдарға қарағанда жұмысқа баруға ең қысқа жолы бар екенін ескереді.

Авторлар жұмыс орындарын резервтеу атрибуттары мен қабылданған жұмыс жиынтығын бірлесіп бөлу арқылы жалақы мен коммутация арасындағы немқұрайлылық қисықтарын (кривые безразличия) анықтайды. Жұмыс сапарларын еркектерге қарағанда шамамен 20% артық бағалайтын әйелдер үшін немқұрайлылық қисықтары төмен. Алдыңғы жұмысты бақылай отырып, жаңадан жұмысқа қабылданған әйелдер жұмыссыздықтан кейін сағатына 4% - ға аз жалақы алады және ер адамдарға қарағанда жұмыс уақыты 12% қысқа. Жұмысқа бару маңызды жұмыс іздеу моделінің призмасы арқылы авторлар жол жүру маршрутын бағалаудағы гендерлік айырмашылықтар әйелдер үшін сағаттық жалақы тапшылығын 0,5 логарифмдік тармаққа, яғни 14% қалдық гендерлік айырмашылыққа түсіндіруі мүмкін деп санайды. Соңында жұмыс нәтижелері бойынша сенімділікті тексеру үшін әйел жұмысшылар алыс жұмыс берушілерден аз сұраныс ала алмайтындығын көрсету үшін жұмысқа орналасу туралы мәліметтер қолданады.

Жақында уақыт икемділігіндегі гендерлік айырмашылықтарды (мысалы, Bertrand, Goldin, and Katz 2010; Goldin 2014) және балаларға қатысты айыпұлдарды (мысалы, Adda, Dustmann, and Stevens 2017; Kleven, Landais, and Sogaard 2019) негізге ала отырып зерттеу жүргізді.

Мақалада гендерлік жалақы айырмашылығын түсіндірудің бірнеше ерекше емес тетіктері ұсынылды. Бұл мақалада біршама назардан тыс қалған, бірақ өзара байланысты аспект қарастырылады: жұмысқа баруға дайындықтағы гендерлік айырмашылықтар. Шынында да, коммутация - бұл үлкен гендерлік айырмашылықтармен жұмыс істеудің атрибуты. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) елдерінде әйелдер жолға күніне орта есеппен 22 минут, ал ерлер-33 минут жұмсайды. Францияда, бақылаушыларды бақылағаннан кейін қызметкерлердің сипаттамалары, жұмыс сапарындағы гендерлік алшақтық, яғни әйелдер мен ерлердің жұмыс сапарлары арасындағы айырмашылық (журналдарда) әлі де -10% -15% құрайды. Жұмыс сапарындағы гендерлік айырмашылықтар жыл сайынғы немесе сағаттық жалақыдағы

гендерлік айырмашылықтар сияқты, тіпті жұмыс тәжірибесі, кәсібі, саласы және толық емес мәртебесі бойынша да төмендеді.

Бұл мақалада авторлар ерлер мен әйелдердің қысқа жұмысқа барып-келу үшін жалақы бойынша келісім жасауға қаншалықты дайын екендігін бағалайды және осы жол жүру бағасындағы гендерлік айырмашылықтар мен жалақының гендерлік айырмашылығы арасындағы байланысты зерттеген. Әрі қарай, жұмысқа барып-келу маршрутын бағалаудағы айырмашылықтар үй шаруашылығының шешімдерінен туындайтын жеке қалау немесе шектеулердің нәтижесі болып табылатындығына қатысты ұстанымдарын сипаттайды.

Мақалада авторлар келесідей мәселелерді атап көрсетті:

- Жұмыс істейтін жұмысшылардың орташа бағаларын еңбек нарығының нақты нәтижелері бойынша анықтау қиын, өйткені тепе-теңдік нәтижелерін жұмысшылар белгілейді және стандартты мәліметтер жиынтығы барлық тиісті жұмыс атрибуттарын және жұмысшылардың еңбек өнімділігін өлшемейді, бұл қызығушылық атрибуты жалақысының әсерін шатастыруы мүмкін.

- жұмысшылар мен жұмыс орындарын таңдаудағы айырмашылық көбінесе жұмыс атрибуттарындағы айырмашылықтарды жояды .

Осы мәселелерді жеңу үшін, соңғы зерттеулер жұмысшылардың белгілі бір жұмыс атрибуттары үшін төлеуге дайындығын тікелей бағалау мақсатында эксперименттер қолданды.

Сондай-ақ, авторлар француз мекемелерінің бірігей ерекшеліктерін қолдана отырып, жеңілдіктерді анықтауға ынталандырылуларға сүйенеді: жұмыссыз ретінде тіркелген кезде француздық жұмыс іздеушілер мемлекеттік жұмыспен қамту (PES) ең төменгі жалақы мен өздеріне лайықты жұмысқа барып-келу маршруты туралы мәлімдеуі керек. Олардың мәлімдемелері ҚАЖ ұсынатын жұмыс іздеу қызметтері үшін маңызды болғандықтан, олар мұқият болуға және шынайы жауап беруге ынталандырады.

Шамамен 300 000 жұмысшының іріктемесін қолдана отырып, авторлар минималды жалақысының айырмашылығы мен әйелдерге қатысты ерлер белгілеген максималды маршрутты зерттейді. Бұл мәліметтер жұмыс берушілер мен жұмысшылардың тиісті тізілімдерімен үйлеседі, авторлар алдыңғы жұмыстың сипаттамаларын дәл бақылай алатындығын және іздеу критерийлеріндегі айырмашылықтарды жұмыссыздық жағдайынан кейінгі жұмыс атрибуттарының айырмашылығына аударылатындығын тексере алды. Авторлар жұмыссыз әйелдердің күндізгі жалақысы ерлерге қарағанда 4% төмен екенін және алдыңғы жұмысты (жалақы қоржыны, үш ауысымды кәсіп т.б.) және қол жетімді жұмыс мүмкіндіктерін (жұмысқа орналасу аймақтары) дәл басқаратындығын анықтады. Әйелдер сонымен қатар үйге жақын жұмыс іздейді. Жұмысқа рұқсат етілген ең жоғары сапарлардағы гендерлік алшақтық орта есеппен 14% құрайды: балалары жоқ жалғыз басты адамдар үшін 8% - дан балалы үйленген адамдар үшін 24% - ға дейін. Резервация жұмысының атрибуттарындағы гендерлік айырмашылықтар әйелдердің жалақысы төмен болуына және қайта жұмысқа орналасқаннан кейін қысқа жұмысқа бару маршрутын таңдауына әкеледі. Бұл мақалада жұмыс іздеу критерийлеріндегі

гендерлік алшақтық пен жұмыс істейтін халық арасында жалақы мен жұмысқа бару маршрутындағы алшақтықпен тығыз байланысты ұсыныс пікірлері соңғысының маңызды факторы болуы мүмкін деп болжайды. Зерттеуде авторлар Ван Ден Берг пен Горттерге (1997) “Поиск работы и время в пути” ұқсас байланыс мәні бар іздеу моделін енгізеді.

Бұл модельде авторлар келесілерді анықтап қарастырады:

- (i) әйелдердің салыстырмалы ер адамдарға қарағанда жалақы мен немқұрайлылық қисықтары арасындағы қарама-қайшылықтың қисық сызықтары бар-жоғын анықтау басшылық жасау және дәрежесін бағалау.

- (ii) жалақының гендерлік алшақтығы қысқа маршрутын төлеуге дайын (WTP) гендерлік айырмашылықтарға байланысты екенін бағалау.

Модель әр жұмыс сапарына өтініш беруші қабылдауға дайын ең төменгі жалақыны беретін резервтік жалақы қисығын береді. Минималды жалақы қисығының көлбеуі WTP (төлеуге дайын) параметріне тең.

Бұл мақалада бірнеше зерттеу бағыттарын қарастырады:

Біріншіден авторлар келесідей зерттелімдерге сүйене отырып, атап айтқанда:

1. белгілі жол маршрутындағы гендерлік алшақтық туралы әдебиеттерге жол жүру қашықтығындағы гендерлік айырмашылықтарды енгізді (Бертранд 2011; Голдин 2014; Оливетти және Петронголо 2016; Blau and Kahn 2017).

2. жол жүру уақыты/қашықтықтағы гендерлік айырмашылықтар қалалық жоспарлау (MacDonald 1999; Crane 2007) және денсаулық пен әл-ауқат туралы әдебиеттерде (Stutzer and Frey 2008; Roberts, Hodgson, and Dolan 2011; Clark et al. 2019), бірақ жалақының гендерлік айырмашылығына байланысты талданбады.

3. жалақының гендерлік алшақтығы туралы жақында жүргізілген зерттеулер ерлерге қарағанда әйелдердің алғашқы баланы дүниеге әкелуі жағдайының айтарлықтай еңбек нарығындағы нашарлауды әкелетінін көрсетеді. (Ангелов, Джонсон, and Lindahl 2016; Клевен, Ландайс, and Sogaard 2019; Клевен соавт. 2019).

Осы көрсетілген әдебиеттердегі зерттеулер осы мақаланың жазылуына негіз бола алды.

Авторлардың зерттеуінде балаларға қатысты айыпұлдар деп аталатын ықтимал механизмге назар аударады: әйелдердің қысқа жұмыс маршрутын ұнататындығы, балаларды мектептен/балабақшадан оңай апару/алып кету мүмкіндігінің болуы. Алайда, бұл сонымен қатар жұмысқа барып-келу маршрутының уақытының құндылығындағы гендерлік айырмашылықтар тек балаларға ғана байланысты емес деп болжайды. Балалары жоқ жалғыз басты адамдар арасында да біз жұмысқа баруды ерлер мен әйелдердің арасындағы статистикалық маңызды айырмашылықты бағалауды табады. Сонымен қатар, бұл байланыс уақыт икемділігіне ұқсас болуы мүмкін (Bertrand, Goldin, and Katz 2010; Голдин 2014; Голдин және Катц 2016; Болотный және Эмануэль 2019), болжауға сүйене отырып, авторлар бұл жұмыс уақытының қалауындағы гендерлік айырмашылықтардың үстінен гендерлік жалақы айырмашылығына ықпал ететінін көрсетеді.

Екіншіден, авторлар мақалада компенсациялық дифференциалдар бойынша әдебиеттермен байланысты етіп зерттейді.

1. Онда гендерлік айырмашылықтар туралы әдебиетке дифференциалды байланысты өтемақыда маршрутты бағалауға баса назар аударады (Filer 1985; Mas and Pallais 2017; Wiswall and Zafar 2017; Maestas et al. 2018).

2. Алдыңғы жұмыс орнының гендерлік біртектілік жалақы және жұмысқа барып-келу уақытын қарастырамыз (Ван Оммерен, Ван ден Берг, және Гортер 2000; Мулалич, Ван Оммерен, және Пилегаард 2014; Guglielminetti және басқалар. 2015).

3. Бір ерекшелік - Мэннинг (Маннинг, 2003), ол Ұлыбританияда жол жүру жалақысына әсер ету ер адамдарға қарағанда балалары бар әйелдер үшін үлкен екенін анықтады.

Мақаланың қалған бөлігі келесідей ұйымдастырылған.

II бөлімде деректер сипатталады.

III бөлімде жұмыс іздеу өлшем шарттарындағы гендерлік айырмашылықтар және қайта жұмысқа орналасу нәтижелері туралы деректер қысқартылған нысанда жеке ұсынылған.

IV бөлімде жұмысқа барып-келу маршрутын бағалау іздеу критерийлері мен іске асырылған нәтижелерді бірлесіп бөлу негізінде қалай анықталатыны түсіндіріледі және әйелдерде ерлерге қарағанда жалақы мен жұмыс маршруты арасындағы тік қисықтар бар екендігі көрсетілген.

V бөлімде қысқа жұмыс маршруты үшін төлеуге дайын гендерлік айырмашылықтарға байланысты жалақыдағы гендерлік айырмашылықтың үлесі бағаланады.

VI бөлімде қолданбалы деректерді қолдана отырып, сапарларды бағалаудағы гендерлік айырмашылықтардың қосымша дәлелдері келтірілген.

Мақаланың соңғы нәтижесі - бұл жолы әдіснамалық-жұмыс орындарын резервтеу атрибуттары мен іске асырылған жұмыс жиынтығын бөлу туралы мәліметтерді негізгі артықшылықтарды анықтау үшін қалай қолдануға болатындығын көрсету - бұл параметрдің жынысы бойынша гетерогенділігін алғашқы бағалауды осы авторлар зерттеген.

Авторлар бұл мақалада жұмыссыздарды жұмыс іздеу критерийлеріндегі гендерлік айырмашылықтар, олардың алдыңғы жұмысының сипаттамаларымен салыстыра отырып нақты бақылау жүргізген. Тіпті балалары жоқ жалғызбасты әйелдердің де минималды жалақысы 2% - ға төмен және салыстырмалы ер адамдарға қарағанда 8% - ға қысқа жұмысқа барып-келу маршрутын қабылдауға дайын. Бұл сандар балалары бар тұрмыстағы әйелдер үшін сәйкесінше 6% -дан 24% дейін артады. Сондай-ақ, жұмыс істейтін халық арасында жалақы мен жалпы жұмысқа барып-келу маршруты үшін жас ерекшелігін әсер ететінін анықтаған.

Содан кейін авторлар ең төменгі жалақыны бағалау үшін қайта жұмыспен қамту нәтижелерімен бірге минималды жалақы мен жұмысқа барып-келу маршруты қолданған. Авторлар жұмысшының жолға кеткен уақытының мөлшерін ерлер үшін жалпы сағаттық жалақының 80% және әйелдер үшін 98%

құрайтынын анықтаған. Авторлар жұмысқа барып-келу уақытының маңызды болатын жұмыс іздеу моделін құрған кезде және жұмысқа барып-келу уақытының бағалаудағы гендерлік айырмашылықтар қайта жұмыс істеген кезде сағаттық жалақыдағы гендерлік айырмашылықтың шамамен 14% - ын құрауы мүмкін екенін көрсеткен. Авторлар жұмысқа барып-келу уақытын бағалаудағы гендерлік айырмашылық қолданбалы мәліметтерге негізделгенін және басқа тәсілді қолдануға төзімді екенін көрсетеді. Сондай-ақ, жұмыс іздеу критерийлеріндегі гендерлік айырмашылықтар жұмыс күшіне деген сұранысқа байланысты емес екендігі туралы дәлелдер келтірген.

Жұмысқа баруға дайындықтағы гендерлік айырмашылықтардың маңыздылығын атап өтіп, оларды жалақының гендерлік айырмашылығымен байланыстыра отырып, олар жалақының гендерлік теңсіздігін одан әрі төмендетудің мүмкін жолдарын ашқан.

Фирмалардың қашықтықтағы жұмыстың жалақысын төмендететін технологиялық прогресс гендерлік жалақы айырмашылығын одан әрі төмендетуі мүмкін Жалпы алғанда, қалалық жоспарлау және көлік саласындағы мемлекеттік саясат ерлер мен әйелдердің жол жүру құрылымын әртүрлі жолдармен өзгерте алады және олардың салыстырмалы жалақысына әр түрлі әсер етуі мүмкін екенін анықтаған. Осыған байланысты, қашықтан жұмыс істеуге үміткер немесе оған келісетін жұмыс іздеушілерге қаржылық субсидиялар ұсыну ерлер мен әйелдерге, демек, жалақының гендерлік айырмашылығына әртүрлі әсер етуі мүмкін екенін дәлелдеген.

КОНКУРЕНЦИЯ И ВЫХОД НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ РЫНКИ: ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ ПО КЕНИИ

(Лорен Фалькао Бергквист, Майкл Динерштейн Американский экономический обзор, Т. 110, № 12, декабрь 2020 г. (стр. 3705-47))

Амангельдиева Жанар Амангельдиевна

zhanar052@mail.ru

докторант ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Нур-Султан, Казахстан

Научный руководитель - Р.А. Байжолова

Сельскохозяйственные рынки Африки характеризуются низкими доходами фермеров и высокими потребительскими ценами на продовольствие. Многие обеспокоены тем, что это частично вызвано несовершенной конкуренцией между посредниками. В этой статье приводятся экспериментальные данные Кении о структуре посреднического рынка. Рандомизированные шоки затрат и субсидии спроса используются для определения структурной модели рыночной конкуренции.

В 1980-х и 1990-х годах волна либерализации прокатилась по сельскохозяйственным рынкам Африки в рамках широких планов структурной