

Салтанат К. Жунусова

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И СОСТОЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В статье рассмотрены современные подходы и состояние гендерных аспектов государственной службы. Проведен сравнительный анализ гендерного фактора государственной службы некоторых стран. Выявлены проблемы и недостатки регулирования гендерных аспектов государственной службы стран, а также пути их решения.

Ключевые слова: гендер; государственная служба; государственное управление.

Табл. 3. Лит. 10.

Салтанат К. Жунусова

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА СТАН ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

У статті розглянуто сучасні підходи та стан гендерних аспектів державної служби. Проведено порівняльний аналіз гендерного чинника державної служби деяких країн. Виявлено проблеми і недоліки регулювання гендерних аспектів державної служби країн регіону, а також шляхи їх вирішення.

Ключові слова: гендер; державна служба; державне управління.

Saltanat K. Zhunusova¹

CONTEMPORARY APPROACHES AND CURRENT STATE OF GENDER ASPECTS OF PUBLIC SERVICE

The contemporary approaches and the current state of gender aspects in public service are considered in the article. The conducted comparative analysis on the gender factor of public service in the countries of the region reveals problems and shortcomings of regulation of gender aspects of public service in the countries of the region. The author suggests the ways of solving these problems.

Keywords: gender; public service; public administration.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день сложилась довольно трудная ситуация с политическим продвижением женщин в правительствах стран региона. Проанализировав гендерный аспект государственной службы, можно отметить что, несмотря на то, что принимаются различные концепции, осуществляются стратегии в области повышения статуса женщин в государственном управлении, реальной приверженности принципу равенству полов не наблюдается. Число женщин-депутатов в парламентах, в исполнительной власти и на уровне принятия решений в целом крайне низкое, а высших должностей в исполнительной власти женщины занимают чрезвычайно малое количество. Таким образом, можно отметить практически полное игнорирование политики гендерного равенства государственными органами.

Следовательно, необходимо найти эффективные решения поставленной проблемы.

Анализ последних исследований и публикаций. Задачи и проблемы гендерных аспектов рассмотрены в работах Г.А. Дуненкулова, [4], Р.С. Жаркынбаева [5], А.Б. Майдыровой [6], Д.Н. Нурманбетовой [7], М.М. Халитова [9], М.Б. Щелкуновой [10].

¹ Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan.

Вместе с тем, гендерные аспекты государственной службы в странах постсоветского пространства Восточной Европы и Средней Азии практически не изучены.

Целью исследования является повышение эффективности управления гендерной политикой в странах исследуемого региона.

Основные результаты исследования. Гендер — это совокупность социальных и культурных норм и ролей мужчин и женщин, которые определяют их поведение, а также социальные взаимоотношения между ними.

Слово "gender" в переводе с английского языка означает род (мужской, женский). Термин «гендер» является одним из аналитических инструментов понимания социальных процессов [3].

Государственная служба — деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти [1].

Изучая вопросы гендерного аспекта в некоторых странах мира, в том числе и странах исследуемого региона, необходимо отметить, что существуют проблемы и недостатки регулирования гендерных аспектов на государственной службе, имеет место недостаточное понимание потребности в гендерном равенстве, политика гендерного равенства зачастую игнорируется, а в государственных органах имеет место лишь формальное гендерное равноправие.

Недостаток законодательной базы, отсутствие статистической информации, неиспользование сравнительного анализа, недостаточное взаимодействие государственных органов с неправительственными организациями, занимающимися вопросами женщин, отсутствие женщин на работе до трех лет по уходу за ребенком являются основными проблемами, а также причинами низкого представительства женщин на уровнях принятия решений в государственных органах.

Возможности женщин занимать высокие посты на государственной службе часто ограничиваются тем фактом, что женщины расходуют больше времени на неоплачиваемый труд.

Все вышеперечисленные проблемы и недостатки приводят к угрозе дискриминации женщин при приеме на работу, продвижении по карьерной лестнице, сокращению в первую очередь.

В то же время, нельзя не согласиться с тем, что, мужчины и женщины обладают весьма отличным опытом, владеют различными особенностями мышления, подсознательными способностями в рамках системы управления. На наш взгляд, в этой связи на государственной службе необходимо проводить гендерное регулирование, что будет способствовать честному пропорциональному разделению должностей среди мужчин и женщин в системе государственного управления в соответствии с их профессионализмом, уровнем грамотности, а также специфики поставленных задач.

Целью такого регулирования будет являться:

- добиться пропорционального представления мужчин и женщин на уровне принятия решений в государственном управлении;
- создать условия для того, чтобы женщины активно включились в экономическую жизнь страны;

- создать экономические льготы и преференции для женщин [3];
- добиться повышения гендерной чувствительности;
- внедрить гендерные подходы;
- в государственных органах определить ответственных за реализацию гендерной политики;
- создать механизмы реального продвижения женщин по карьерной лестнице и т.д.

На наш взгляд, все вышеперечисленные проблемы и недостатки найдут свои пути решения благодаря введению гендерной политики на государственной службе.

Изучение опыта стран региона в решении гендерных проблем может помочь той или иной стране принять меры по улучшению политических возможностей женщин. Если провести сравнительный анализ гендерного фактора государственной службы в некоторых стран нашего региона, можно отметить следующее (табл. 1).

Таблица 1. Сравнительный анализ на наличие нормативно-правового регулирования гендерного аспекта некоторых стран региона [2]

№	Индикаторы	Казахстан	Кыргызстан	Беларусь	Армения	Грузия
1.	Наличие закона о равных возможностях мужчин и женщин	+	+	-	-	+
2.	Наличие стратегических, программных документов о гендерном равенстве	+	+	+	+	+
3	Соответствие национального законодательства международным требованиям	+	+	+	+	+

Проведенный анализ показывает, что не во всех странах исследуемого региона (Беларусь, Армения) существует закон о равных возможностях мужчин и женщин. Можно также отметить, что отсутствие законодательной базы не может в полном объеме отражать основные права женщин в обществе, в т.ч. и на государственной службе.

Как было изложено выше, недостаток законодательной базы является одной из основных проблем низкого представительства женщин на уровнях принятия решений в государственных органах.

Данные "United Nations Economic Commission for Europe" [8], свидетельствуют об улучшении положения женщин среди членов парламента, министров правительства.

Проводя анализ показателей (табл. 2 и 3), следует отметить, что в Туркменистане, Казахстане, Кыргызстане, Узбекистане, Грузии улучшение может быть результатом того, что:

- во-первых, вышеизложенные страны приняли и ратифицировали Конвенции «О политических правах женщин» и «О гражданстве замужней женщины», а также ряд законодательных актов в этой области;

- во-вторых, увеличения гражданской предприимчивости женщин;
- в-третьих, роста числа женских неправительственных организаций;
- в-четвертых, создание Комиссий по делам семьи и женщин.

Таблица 2. Доля женщин среди членов парламента, 2014 год [8]

Страна	Номер страны в рейтинге	Значение, %
Туркменистан	19	26,4
Казахстан	21	25,2
Кыргызстан	28	23,3
Узбекистан	31	22,0
Таджикистан	40	15,9
Азербайджан	42	15,6
Россия	46	13,6
Грузия	49	12,0
Армения	50	10,7

Таблица 3. Доля женщин среди министров правительства, 2013 год [8]

Страна	Номер страны в рейтинге	Значение, %
Грузия	15	21,0
Казахстан	21	16,7
Армения	26	11,1
Россия	30	7,1
Беларусь	34	3,2

Показатели, представленные в табл. 2 и 3, свидетельствуют о нелучшем положении дел в ряде странах (Россия, Армения, Беларусь), что может быть напрямую связано со следующими причинами:

- во-первых, число женщин-депутатов в парламентах, в исполнительной власти на уровне принятия решений крайне низкое;
- во-вторых, гендерное равноправие существование лишь формально;
- в-третьих, недостаточное взаимодействие государственных органов с неправительственными организациями, занимающимися вопросами женщинами.

Из всего вышеизложенного можно сделать следующие **выводы**:

- анализируя гендерный аспект в некоторых странах региона, хотелось бы отметить, что государственным органам стран данного региона необходимо, в первую очередь, определить основные стратегические задачи для улучшения положения женщин в системе государственного управления. Укрепление гендерного равенства, усиление гендерных критериев на государственной службе потенциально ведет к повышению жизненного уровня населения и, как результат, продолжительности жизни;
- необходимо назначать женщин на различные должности, в т.ч. и на высокооплачиваемые;
- количество женщин и мужчин на руководящих должностях на уровне принятия решений должно быть пропорциональным.

1. О государственной службе: Закон Республики Казахстан от 23.07.1999 №453-І // online.zakon.kz.

2. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2011–2015 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.08.2011 №1101 // www.bsuir.by.
3. Стратегии гендерного равенства в Республики Казахстан на 2006–2016 годы: Указ Президента Республики Казахстан от 29.11.2005 №1677 // online.zakon.kz.
4. Дуненкулова Г.А. К вопросу об особенностях гендерного равенства в Республике Казахстан // Казак оркениеті.— 2009.— №4. — С. 45–49.
5. Жаркынбаева Р.С. Гендерные аспекты социальной политики в Центральной Азии // Каз ҰУ хабаршысы.— 2007.— №2. — С. 152–155.
6. Майдырова А.Б., Сейтхожина Д.А. Формирование гендерного равенства в человеческом капитале социальной сферы Республики Казахстан: Монография. — Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2010. — 209 с.
7. Нурманбетова Д.Н. Человек как философская проблема: Учеб. пособие. — Астана: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, 2002. — 65 с.
8. Статистические данные // United Nations Economic Commission for Europe // www.unecsc.org.
9. Халитова М.М. Институциональные аспекты и инструменты гендерной политики в условиях индустриально-инновационного развития Казахстана // Транзитная экономика.— 2014.— №4. — С. 83–95.
10. Щелкунова М.В. Управление женским персоналом. — М.: МЗ Пресс, 2001. — 224 с.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2015.