КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ПРЕЗИДЕНТИНИН АДМИНИСТРАЦИЯСЫ
КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ӨКМӨТ АППАРАТЫ
БУУнун ӨНҮКТҮРҮҮ ПРОГРАММАСЫ «ДЕМОКРАТИЯЛЫК БАШКАРУУ»

долбоордун алкагында

«АЯЛДАРДЫ МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТКА ЖАНА САЯСАТКА КӨТӨРҮҮ»
(Швециянын Эл аралык өнүктүрүү боюнча агенттигинин/SIDA колдоосу астында)

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТ ЧӨЙРӨСҮНӨ ГЕНДЕРДИК АНАЛИЗ

Бишкек - 2008

Кыргыз Республикасында чечим кабыл алуу деңгээлиндеги гендердик теңчиликке жетишүү боюнча эл аралык жана улуттук милдеттенмелерге ылайык Кыргыз Республикасынын Президенттик администрациясы менен БУУнун өнүгүү Программасы 2007-жылы «Аялдарды мамлекеттик кызматта жана саясатта көтөрүү» (Швециянын Эл аралык өнүктүрүү боюнча агенттигинин/SIDA колдоосу астында) долбоору иштелип чыккан.

«КРдин малекеттик кызматына гендердик анализ» аттуу иликтөө жүргүзүү долбоордун негизги компоненти болуп эсептелет.

Бул иликтөөнүн максаты мамлекеттик башкаруу органдарындагы (МБО) гендердик теңсиздикти жана аны колдоочу механизмдерди ачып көрсөтүүгө; гендердик саясатты киргизүү проессиндеги тоскоолдуктарды (формалдуу жана формалдуу эмес мүнөздөгү) анализдөөгө; мамлекеттик кызматтагы гендердик саясаттын натыйжалуулугун көтөрүүгө жооптуу структаралардын муктаждыгын изилдөөгө багытталган.

МБОдо кадр саясатын ишке ашырууда, анын иш аракетиндеги МКБА (АДГС), статс-секретарлык институту жана МБО кадр кызматы менен бирге манил*үү*, структуралык, интитутциялык өзгөрүүлөрдүн негизинде комплекстүү гендердик мамилени калыптандыруу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу *иликтөөнүн практикалык маселеси* болуп эсептелет. Келечекте иликтөөнүн натыйжалары нормативдик жоболорго өзгөртүү киргизүүгө, башкаруу стандарттарын, уюштуруучу жана кадр маданиятын, теңчиликтин сезгич маселелерин калыптандырууга, тиешелүү окутуу системасын түзүүгө түрткү берет.

Иликтөөнүн натыйжалары кеңири окурмандарга: гендер саясаты боюнча улуттук институтциалдык механизмдердин өкүлдөрү, мамлекеттик кызматты реформалоо облусунун эксперттери, министрлик жана ведемстволордун гендер маселесине жоопкер кызматкерлери, гендердик активисттер жана аялдардын Б/У, саясый партиялар, студенттер жана башка кызыккан топторго кызыгуу туудурат.

Бул изилдөөнү Кыргыз Республикасынын Президенттик администрациясынын жана Кыргыз Республикасынын өкмөт аппаратынын заказы боюнча эксперттер **Анара Молдошева** жана **Марина Глушкова** БУУнун /Программанын (ПРООН дун) «Демократиялык башкаруу» программасынын колдоосу менен даярдашкан.

Изилдөөнүн консультанттары (кеөешчилери):
Филиппова Ольга – КРдин Президенттик администрациясынын экономикалык жана социалдык саясат бөлүмүнүн эксперти,
Айтиева Зульфия - КРдин Мамлекеттик кызмат боюнча агенттигинин мамлекеттик кызматкерлеринин кирешеси жана мүлкү жөнүндө мааламыттар менен иштөөчү бөлүмдүн башчысы.

Швециянын Эл аралык башкаруу институтунун эксперти Пер Ларссон эл аралык консультант болгон.

Бул жарыялоодо (публикацияда) берилген көз караштар авторлордун оюун гана билдирет жана КРдеги БУУнун Өнуктурүү Программасы (ПРООН) позициясы менен туура келбеши да мүмкүн.

МАЗМУНУ

КЫСКАРТУУЛАР ТИЗМЕСИ **4**

КИРИШҮҮ **5**

Бул изилдөө ишинин актуалдуулугу 5
Иликтөө ыкмаларын негиздөө 7
Отчеттун структурасы (түзүмү) 9

ГЕНДЕРДИК ЫКМА ТҮШҮНҮГҮ ЖАНА АНЫН АРГУМЕНТТЕРИ **10**

1-БӨЛҮК. МАМЛЕКЕТТИК БАШКАРУУ ЧӨЙРӨСҮНДӨ ГЕНДЕРДИК ЫКМАЛАРДЫ КИРГИЗҮҮ (МАМЛЕКЕТТИК БАШКАРУУ ОРГАНДАРЫНДА БУГА ЧЕЙИН ИШКЕ АШЫРЫЛГАН ГЕНДЕРДИК АНАЛИЗДЕРГЕ БАЯНДАМА) **12**

Мурда жүргүзүлгөн изилдөө иштеринин негизги тыянактары жана сунуштар: 13
Иши иликтенүүчү ведомстволордогу учурдагы жагдай 16
Алынган натыйжалар 18

2-БӨЛҮК. МАМЛЕКЕТТИК БАШКАРУУ ОРГАНДАРЫНДАГЫ ГЕНДЕРДИК ӨКҮЛЧҮЛҮК: АКТУАЛДУУ ЖАГДАЙ **20**

3-БӨЛҮК. АДМИНИСТРАЦИЯЛЫК - МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТТЫ УЮШТУРУУНУН ИНСТИТУТТУК НЕГИЗДЕРИНЕ ГЕНДЕРДИК ТАЛДОО: ЭРЕЖЕЛЕР ЖАНА ЖОЛ-ЖОБОЛОР **25**

Кызматка алуу 25
Квалификациясын жогорулатуу 32
Кызматта көтөрүлүү. Оң жана терс стимулдар 36
Иштен кыскартуу жана бошотуу 42
Үй-бүлө жана кызмат милдеттерин айкалыштыруу 45

КОРУТУНДУ ТЫЯНАКТАР ЖАНА СУНУШТАР 50

Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиги **55**
Кыргыз Республикасынын Финансы министрлиги **57**
Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги **58**
Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги **60**
Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттик **62**

ТИРКЕМЕЛЕР

1-тиркеме. Мамлекеттик башкаруунун тажрыйба органдарында гендердик теңдештик саясатын жүзөгө ашыруудагы өзгөрүүлөрдүн схемасын иликтөө
2-тиркеме. Интервьюнун катышуучулары
3-тиркеме. Мамлекеттик башкаруунун пилоттук органдарындагы гендердик кырдаал жөнүндө маалымат
4-тиркеме. Мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө гендердик теңчиликти жылдыруунун эл аралык тажрыйбасы

КЫСКАРТУУЛАР ТИЗМЕСИ

МКБА	КРдин Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиги
ЖОЖ	Жогорку окуу жайы
КЧККТЧК	Курчап турган чөрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттиги
МСИ	Мамлекеттик салык инспекциясы
МК	Мамлекеттик кызмат
КРдин ЖК	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши
БУУнун ӨП	Бүткүл Улуттар уюмунун Өнүктүрүү программасы
ШЭӨА	Швециянын Эл аралык өнүктүрүү боюнча агенттиги
КР	Кыргыз Республикасы
МӨС	Мамлекеттин өнөгүү стратегиясы, 2007- 2010 жылдары
ТИМ	Тышкы иштер министрлиги
МИМ	Маданият жана информация министрлиги
БММ	Билим берүү жана маданият министрлиги
ЭУЭУ	Эмгекти уюштуруу боюнча Эл аралык уюм
АСЧ ж-а КИӨЖМ	Айыл, суу чарба жана кайра иштетүү өнөр жай министрлиги
Тж-аКМ	Транспорт жана коммуникация министрлиги
ЭСӨМ	Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги
ӨКМ	Өзгөчө кырдаал министрлиги
ЭӨж-аСМ	Экономикалык өнүгүү жана сода министрлиги
Ю(А)М	Юстиция (Адилет) министрлиги
УАК	Улуттук аттестация комиссиясы
ЧУА	Ченемдик укутук актылар
АУП	Аракеттердин улуттук планы
БӨУ	Бей өкмөт уюмдар
УСК	Улуттук статистика комитети
МБО	Мамлекеттик башкаруу органдары
ЖӨБО	Жергиликтүү өзүн өзү башкаруу органдары
КУ	Коомдук уюмдар
БУУ	Бүткүл улуттар уюму
КР ПА ЭССБ	Кыргыз Республикасынын Президентинин Аппаратынын экономикалык жана социалдык саясат бөлүмү
КР ПЖ	Кыргыз Республикасынын Президентинин жарлыгы

Киришүү

Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясы Швеция өнүктүрүү боюнча эл аралык агенттигинин (SIDA) колдоосу менен БУУнун ӨП (ПРООН) менен биргелешип жүзөгө ашырылып жаткан «Аялдарды мамлекеттик кызматка көтөрүү» долбоорунун чегинде «Мамлекеттик кызмат чөйрөсүнө гендердик анализ» изилдөөсү тууралу отчет кароого сунушталган.

Бул изилдөө ишинин актуалдуулугу, биринчи кезекте «Өлкөнү 2007-2010-жылдары өнүктүрүү стартегиясында мамлекеттик башкарууну өркүдөтүү, өлкөнү өнүктүрүүнүн башкы багыттарынын бири катары чагылдырган негизги документ экендиги менен шартталган. Бул процесс мамлекеттин жарандар алдындагы функциялык милдеттерин натыйжалуу аткаруу менен бирге, мүмкүн болушунча кесипкөйлүк, ачык-айкын негизде иш жүргүзгөн системаны түзүүнү болжолдойт. Жогоруда аталган, өлкөнү өнүктүрүү стратегиясында мына ушундай системаны түзүү шарттарынын ичинен мамлекеттик башкаруу системасында гендердик теңчиликти сактоо принциби өзүнчө бөлүп көрсөтүлгөн[1]. Бул багытта иш-аракеттерди жүргүзүү кеңири изилдөө базасында аялдар менен эркектердин мүмкүнүчүлүктөрүнүн ортосундагы айырманы аныктоо менен аларды анализдөөгө, ошондой эле эң оболу, мамлекеттик кызмат системасынын өзүндө аны камсыз кылууну караштырууну болжолдойт[2].

Мамлекеттик башкарууну реформалоонун башка бир маанилүү шарты, алардын ыйгарым укуктарын тактоо, мамлекеттик башкаруу органдарынын жана структуралык бөлүмдөрүнүн ортосунда мыйзамдык негизде аныкталган максаттарга жана милдеттерге ылайык, гендер саясатын жүзөгө ашыруу боюнча милдеттерди так чектеп бөлүштүрүү менен аткаруу бийлик органдарынын ишинин натыйжалуулугун арттыруу болуп саналат.

Гендердик теңчилик принцибин сактоону эске алуу менен мамлекеттик кызматты өнүктүрүүнүн жалпы концепциясын түзүү базалык саясий шарт катары каралат. Мамлекеттик кызмат чөйрөсүнө байланыштуу гендердик маселелерди концепциялык негизде иштеп чыгууда маанилүү ролу, өлкөдө гендердик теңчилик саясатын аныктоо боюнча процессти уюштурууну камсыз кылуучу Аялдар, үй-бүлө жана гендердик маселени өнүктүрүү боюнча улуттук кеңештин жумушчу тобуна ыйгарылган[3].

Улуттук деңгээлде, бул чөйрөдө Мамлекеттик кызмат боюнча агенттик (мындан ары – МКБА (АДГС) негизги структура болуп саналат, ал мамлекеттик кызмат чөйөрөсүндө мамлекеттик саясатты иштеп чыгуу жана жүзөгө ашырууну, мамлекеттик кызматты ишенимдүү башкарууну жогорулатуу жана квалификациялуу кадрларды тартууну камсыз кылуучу борбордук орган болуп саналат. Мамлекеттик системада гендердик маселени жөнгө салуудагы МКБАнын (АДГСтин) мүмкүнчүлүктөрү, анын мамлекеттик кызматкерлерди сынактык негизде тандоо, орун

---

[1] Кыргыз Республикасынын Президентинин 2007-жылдын 16-майындагы жарлыгы

[2] Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө иликтөө иштери ишке ашырылып, муниципалдык чөйрөнү камтыбайт.

[3] 2008-жылдын май айынан тартып бул милдетти Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппаратынын Социалдык бөлүмү аркалап келүүдө (Кыргыз Республикасынын Президентинин 2008-жылдын 7-майындагы «Кыргыз Республикасынын Президентинин айрым чечимдерине өзгөртүүлөрдө жана толуктоолорду киргизүү жөнүндө» жарлыгы), ал эми 2007-жылдын май айынан тартып 2008-жылдын май айына чейин жогоруда аталган улуттук кеңештин жумушчу органы болуп Президенттин Администрациясынын Экономикалык жана саясат бөлүмү эсептелген (Кыргыз Республикасынын Президентинин 2006-жылдын 13-февралындагы «Аялдар жана үй-бүлө гендер саясатын өнүктрүү боюнча улуттук кеңеш жөнүндө жобону жана анын курамын бекитүү тууралу» жарлыгына өзгөртүүлөрдө жана толуктоолорду киргизүү жөнүндө 2007-жылдын 25-майындагы №269 Жарлыгы

алмаштыруу (ротациялоо), кыскартуу учурларында мамлекеттик органдар үчүн милдеттүү бирдиктүү эрежелерди иштеп чыгуу жана кабыл алуу функцияларына байланыштуу. МКБА (АДГС) ыйгарым укуктарына, ошондой эле, жогорку жана мамлекеттик (администрациялык) кызматтарды ээлеген мамлекеттик кызматкерлерди, мамлекеттик органдардын кадр кызматынын персоналын дайындоо, орун алмаштыруу (ротациялоо) жана иштен бошотуу сыяктуу иш-чөйрөлөрү да кирет.[4] Ошентип, теңчилик саясатын иштеп чыгуу жана жүзөгө ашыруу МКБАнын (АДГСтин) айкын ыйгарым укуктарын, функцияларын жана милдеттерин аныктоо мамлекеттик кызмат органдарында гендердик маселени жөнгө салууну арттыруунун маанилүү учурларынын бири болуп калышы мүмкүн. Эң оболу кадр кызматы дал ошол мамлекеттик кызмат органдарында МКБАнын (АДГСтин) саясатын жүргүзүүчү болуп саналат.

Бүтүндөй алганда, гендер саясатын жүзөгө ашырууга байланыштуу мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө жүргүзүлүүчү системалуу өзгөртүүлөр эң жок дегенде үч багытты: минимум, *маңызы боюнча, түзүмдүк жагынан, институциялык* негизди камтууга тийиш:

- *Мазмуну жагынан.* Гендердик теңчилик дегенде эмнени түшүнүү зарыл, мамлекеттик кызмат системасында басмырлоого эмнелер кирет? Мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик маселени жөнгө салуунун кандай стандарттары бар? Башкаруунун натыйжалуулугу жана натыйжасыздыгынын келип чыгышынын себептерин аныктоо, ошондой эле, мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө гендер принцибинин сакталышы боюнча чечим кабыл алыш үчүн кандай деңгээлдеги компетенттүүлүк (билим деңгээли жана иш билгилик жөндөмдүүлүк) талап кылынат. Мамлекеттик кызматкерлердин потенциалын жогорулатуу үчүн маалыматтык жана окутуу боюнча программаларынын гендердик компоненттердин мазмуну эмнелерден турат?
- *Структуралык жана институтташтыруу жагынан.* Мамлекеттик башкаруу органдарында башкаруунун же структуралардын кандай деңгээли гендердик теңчиликтин сакталышын жүзөгө ашырууга жана ага көзөмөлдүктү камсыз кылууга тийиш? Структуралар ортосундагы өз ара иш алып баруунун кандай схемасы мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик ыкмаларды жүзөгө ашыруу процессинин туруктуулукту жана ырааттуу жүргүзүлүшүн камсыз кылат? Гендердик маселени өнүктүрүү жагында мамлекеттик кызматкерлердин потенциалын үзгүлтүксүз жогорулатуу процессин кайсы билим берүү инфраструктурасы камсыз кылат? Мамлекеттик башкаруу органдарында бул мамиленин жүзөгө ашырылышын камсыз кылуу системасында МКБАнын (АДГСтин) ролу эмнеден көрүнүүгө тийиш?

Мына ушундай негизде коюлган маселелер, биз жүргүзүп жаткан иликтөө иштеринин максаттарын жана милдеттерин аныктоонун өзөгүн түзгөн. Алып көөрсөк, пилоттук министрликтер менен ведомстволордун базасында жүргүзүлүүчү иликтөө иштеринин максаты төмөнкүлөрдү аныктоо менен, аларга салыштымалуу анализ жүргүзүү болуп саналат:

- мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик теңсиздик жана аларды колдоого алган механимзидер;
- мамлекеттик башкаруу органдарында гендер саясатын жөнгө салуу процессиндеги тоскоолдуктар (формалдуу жана формалдуу эмес)
- мамлекеттик башкаруу органдарында гендер саясатынын таасирдүүлүгүн арттырууга болгон керектөөлөр.

[4] Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиги тууралу жобо. Мамлекеттик кызмат боюнча кеңештин 2004-жылдын 28-октябрындагы №1 токтому.

Изилдөө иштерине ар кандай мезгилде гендердик анализдөө жол-жобосунан өткөн министрликтер жана ведомстволор (МКБА (АДГС) менен бирге) тартылган.

Мамлекеттик башкаруу органдарында МКБАны (АДГСти) жана мамлекеттик башкаруу органдарынын кадр кызматы менен бирге, алардын ишиндеги мазмуну боюнча структуралык, инстутциялык өзгөртүүлөрдүн негизинде, кадр саясатын жүзөгө ашырууда комплекттүү гендердик ыкманы калыптандыруу боюнча сунуш-көрсөтмөлөрдү иштеп чыгуу мына ушул *иликтөө иштеринин* милдети болуп саналат. Узак мөөнөткө изилдөө иштеринин натыйжалары теңчилик маселелерине тиешелүү ченемдик жоболорго өзгөртүүлөрдүн киргизилишине, башкаруу стандарттарына, уюштуруучулук жана кадр маданиятын калыптандырууга өбөлгө түзөт деген үмүт артылууда.

Иликтөө ыкмаларын негиздөө. Кыргызстандын мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө аялдар менен эркектердин катышы боюнча маалыматтар, гендердик ассиметриянын орун алып жаткандыгын тастыктайт. Мисалы, мамлекеттик бийлик жана башкаруу органдарынын мамлекеттик кызматкерлерди жайгаштыруу боюнча 2006-жылдын 1-октябрына карата алынган маалыматтарга ылайык[5] аялдар жогорку кызматтын10%ин, улук кызматтардын 34,5%ин, кенже кызматтарда 45%ды ээлейт, ушул эле мезгил ичинде бийлик жана башкаруу органдарында, жогорку кызматтарда үч гана мамлекеттик органда жогорку кызматтарда аялдардын иштегендиги катталган (10%ке жакын)[6]. Алар бардык саясий жана атайын кызматтардын 18%ин жана администрациялык кызматтардын 42%ин ээлешкен[7]. Саясий кызматтард боюнча маалыматтар учурда жарыяланбайт, ошондон улам, түптөлгөн жагдайга мониторинг жүргүзүү жана өзгөрүүлөргө анализ жүргүзүү сыяктуу проблемалар орун алууда[8].

Мамлекеттик башкаруу системасында теңчиликти орнотууга багытталган иш-аракеттердин чегинде, мамлекеттик башкаруу органдарында гендер маселесинин жөнгө салынышы боюнча бир катар демилгелер да болгон. Алсак, сегиз жыл аралыгында Кыргыз Республикасынын ар кандай министрликтеринде жана ведомстволорунда гендер маселеси боюнча жети иликтөө иштери жүргүзүлгөн. Ал эми кадр программалык саясат маселелери ошол иликтөө маселелеринин негизги бөлүгү болгон. Бул иштер, Кыргыз Республикасында 2002-2006-жылдары гендердик теңчиликке жетишүү боюнча иш-аракеттердин улуттук планы жөнүндө» жарлыкты аткаруунун чегинде Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Аялдар, үй-бүлөө жана гендер маселесин өнүктрүү боюнча улуттук кеңештин катчылыгынын демилгеси боюнча ишке ашырылган. Бүгүнкү күндө мамлекет, эл аралык агенттиктер жана коомдук уюмдар тарабынан секторлор аралык макулдашуулардын негизинде гендердик анализдөөлөрдөн төмөнкү структуралар өтүшкөн.[9]

---

[5] УСКнын «Аялдар жана эркектер» жыйнагы, Бишкек, 2007, 90-91-беттер

[6] Жогоруда аталган жыйнак боюнча изилдөө иштерин жүргүзгөн авторлордун эсептүүлөрү («Аялдар жана эркектер» жыйнагы, Бишкек, 2007, 90-91-беттер)

[7] УСКнын «Аялдар жана эркектер» жыйнагы, Бишкек, 2007, 92-бет

[8] Изилдөө ишинде УСК сыяктуу эле тармактык (МКБА (АДГС), пилоттук ведомстволор) статистика пайдаланылган. 2006-жылдан тартып мамлекеттик башкаруу органдарында статистиканы топтоо боюнча негизги жоопкерчилик МКБАга (АДГСке) жүктөлгөн. Учурда статистикалык формалардын долбоорлору иштелип чыккан жана макулдашуу баскычында турууда. УСКнын маалыматтарында 2006-жылдын октябрь айына чейинки маалыматтар камтылган. Гендердик өкүлчүлүк жөнүндө маалыматтарды топтоо Мамлекеттик кызматкерлердин жаңы реестрине ылайык 2006-жылдан бери жүргүзүлүп келүүдө.

[9] Кыргыз Республикасынын Президентинин «Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн түзүмү жөнүндөгү» 2007-жылдын 6-февралындагы №12 мыйзамына ылайык «Билим берүү жана маданият министрлиги Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигине Жана Кыргыз Республикасынын Маданият жана маалымат министрлигине өзгөртүп түзүлгөн, Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигин Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү

- КРдин Ички иштер министрлиги, 2000–2001-жж.
- КРдин Айыл, суу чарба жана кайра иштетүү министрлиги, 2001–2002 -жж.;
- КРдин Билим жана маданият министрлиги 2002–2003-жж.;
- КРдин Эмгек жана социалдык коргоо министерлиги, 2003–2004-жж.;
- КРдин Экономика жана каржы министрлиги, 2005–2007-жж.;
- КРдин Мамлекеттик кызмат иши боюнча агенттиги, 2006–2007-жж.;
- КРдин Өкмөтүнө караштуу айлана-чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы амамлкеттик агенттиги, 2006–2007-жж.

Мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик изилдөө иштеринин предмети жана ыкмалары өнүгүү багытына түшүп, барган сайын негизги көңүл, тигил же бул мамлекеттик структура ишке ашыруучу гендер саясатынын маңызына жана мүнөздүү өзгөчөлүктөрүнө гана эмес, министрликтерде жана ведомстволордо бул багытта түптөлгөн жагдайларга көңүл бурулган. Сапаттуу анализдөө ыкмаларын пайдалануу (интервңю алуу, мисал келтирүү) мамлекеттик кызмат органдарында аял жана эркектердин абалынын ортосундагы ассиметриянын бир катар мүнөздүү себептерин аныктоого жана гендер саясатынын бир нече маанилүү аспекттерине тиешелүү сунуш-көрсөтмөлөрдү сунуштоого өбөлгө түзгөн.[10] Биринчиден, мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө ***теңчиликке жетишүү боюнча жалпы программаны иштеп чыгуу жана мамлекеттик кызматкерлердин гендердик маселе боюнча билим деңгээлин, маалымдуулугун жогоруалтуу үчүн шарт түзүү*** ачык айкын болуп калды; экинчиден, актуалдуу милдет катары бардык кызматтарда иштеген кызматкерлердин аярлуу тобу үчүн колдоо көрсөтүүнүн социалдык чараларын – ишке киргизүү, квалфикациясын жогорулатуу, кызмат абалынан көтөрүү актуалдуу милдет катары каралган. Бул сунуш-көрсөтмөлөрдө үй-бүлөлүк милдет менен кызматты айкалышта алып жүрүү үчүн шарт түзүүнүн зарылчылыгына да өзгөчө көңүл бурулган.

Сунуш-көрсөтмөлөрдүн бөлүгү мамлекеттик структураларда ишке киргизилген. Акыркы бир катар өзгөртүүлөрдөн улам, мамлекеттик башкаруу органдары үчүн гендер маселеси жагында отчеттордун статистикалык формаларын иштеп чыгуу жана аларды жигердүү талкуулоонун маанилүүлүгү айкын белгиленген. Анткени ошол очеттордо маалыматтар аялдар жана эркектер боюнча бөлүп көрсөтүү менен ар кандай деңгээлдерде чечим кабыл алуу, эмгек акылардын, квалификациясын жогорулатууга, кызмат абалынан көтөрүлүү, сыйлыктар, колдоо көрсөтүүлөр боюнча маалыматтар так чагылдырылат.

Ошону менен бирге эле, көпчүлүк учурда сунуш-көрсөтмөлөрдү аткаруу боюнча иштер ыраатсыз жүргүзүлгөндүгү байкалат, ошондуктан ушул иштин бардык эле натыйжалары майнаптуу боло бербейт. Кадр саясатында, мурдагыдай эле гендердик ыкма кеңири жайылтылбаган бойдон калууда. Бүтүндөй алганда мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө буга чейин жүргүзүлүп келген иликтөө иштеринин натыйжасында сунушталган көрсөтмөлөрдүн негизинде кандайдыр бир саясатты иштеп чыгуу жана аны жүзөгө ашыруу маселеси чечилбеген бойдон калууда.

министрлигине өзгөртүлгөн, Кыргыз Республикасынын Экономика министрлиги Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине жана Кыргыз Республикасынын Экономика жана соода министрлигине өзгөртүлгөн.

[10] «Кыргыз Республикасынын Экономика жана каржы министрлигинин мисалында Кыргызстанда кадр саясатында анализдүүлөр» мини- изилдөөлөр – Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Аялдар, үй-бүлө жана гендер саясатын өнүктүрүү боюнча улуттук кеңештин катчылыгынын, Кыргызстандагы БУУнун ӨПнын (ПРООНдун) буйрутмасы (заказы) боюнча социалдык технологиялар агенттиги, 2005-2006-жж.

Ушуга байланыштуу мына ушул изилдөө иштеринин чегинде, беш мамлекеттик структурадагы жагдайды терең иликтөөнүн негизинде толукталып, иштелип чыккан баяндамаларга мета-анализ жүргүзүлгөн.[11]
Ишке тартуу, квалификацияны жогорулатуу, кызматынан көтөрүү, ошондой эле үй-үбүлөлүк милдеттерди кызмат иши менен айкалышта алып жүрүү үчүн шарттарды жөнгө салган ченемдик-укуктук документтерди өздөштүрүүнү кошо алганда, гендердик теңчиликти институциялык негизде камсыз кылуу жүргүзүлгөн анализдердин башка бир маанилүү милдетинен болуп калган.

Эксперттик интервңюлар (31 адам: жетекчилер гендер саясатынын ар кандай аспекттеринин жүзөгө ашырылышына жоопкер адамдар),[12] ченемдик-укуктук документтерге, статистикалык маалыматтарга анализ жүргүзүү, мисал келтирүү, изилдөө иштеринин инструменттери катары пайдаланылган.

КРдин мамлекеттик кызмат реестриндеги өзгөртүүлөрдү эске алуу гендердик-дезагрегирленген статистикалык маалыматтарды иликтөө келтирилген (2005-жылдын апрель айына чейинки маалыматтар Кыргыз Республикасынын Президентинин 2000-жылдын 3-июлундагы № 167 жарлыгына ылайык; ал эми 2005-жылдын май айынан 2007-жылдын август айына чейинки маалыматтар Кыргыз Республикасынын 2005-жылдын 25-апрелиндеги № 130 жарлыгына ылайык, 2007-жылдын сентябрь айынан бүгүнкү күнгө чейинки маалыматтар Кыргыз Республикасынын Президентинин 2007-жылдын 22-августунагы №385 жарлыгына ылайык келтирилген).

Отчеттун структурасы (түзүмү). Отчет төрт негизги бөлүктү камтыйт:
«*Мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик анализ боюнча мурдагы тажрыйбаларга баяндама*» деп аталган
Биринчи бөлүктө, мурдагы тажрыйбанын негизги максаттарынын жана натыйжаларынын жалпыланган баяндалышын, ошондой эле, пилоттук министрликтер менен ведомстволордун негизинде, мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик теңчиликти камсыз кылуу боюнча структуралык жана институттук мүмкүнчүлүктөргө баа берүү камтылган.
«*Мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик маселени ишке ашыруу: актуалдуу жагдай*» деп аталган
Экинчи бөлүктө, мамлекеттик башкаруу органдарында ар кандай кызматтарда канчалык катышта аялдар жана эркектер иштей тургандыгына салыштырмалуу анализдер келтирилет.
«*Мамлекеттик кызматты уюштуруунун институттук негиздеринде гендердик анализдер*» деп аталган
Үчүнчү бөлүктө, ишке тартуу процессин, квалификацияны жогорулатуу, кызматынан көтөрүү, иштен кыскартуу, иштен бошотуу жана үй-бүлөлүк милдетти иш менен айкалыштыруу маселелерин жөнгө салган, учурда колдонулуп жаткан эрежелердин жана жол-жоболордун (формалдуу жана формалдуу эмес) аялдардын жана эркектердин абалына тийгизген таасирине анализдер камтылат.
Төртүнчү бөлүктө Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппаратын МКБАны (АДГСТи), министрликтерди жана веодомстволорду кошо алганда, теңчилик саясатын

[11] Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттигинде, Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигинде, Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигинде, Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигинде, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө каршатуу Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы мамлекеттик агенттигинде жүргүзүлгөн иликтөө иштеринин натыйжалары кайталап ишке ашырылган анализдүүлөрдөн объектисинен болгон.
[12] «*Интервьюга катышуучулар» деп аталган 2-тиркемени карагыла.*

жүзөгө ашыруу боюнча ар кандай субүекттердин, жоопкерчилик өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен *тыянактар жана сунуш көрсөтмөлөр* келтирилет.

Гендердик ыкма түшүнүгү жана анын аргументтери

Гендер – ар башка жыныстагы адамдардын калыптанган, социалдык жактан бекемделген жүрүм-туруму; аял заты менен эркектер ортосундагы социалдык-маданий айрымачылык; табигый эмес же биологиялык жактан алдын ала аныкталбаган, турмуштук тажрыйбадан жана калыптанган салттардан улам келип чыккан, убакыттын өтүшү менен маданий контекстке жараша өзгөрүлгөн ролдор жана мүнөздөмөлөр. Учурда орун алган гендердик мамилелер, аял заты жана анын иш тажрыйбасынын социалдык-маданий маанилүүлүгү анчалык ачык көрсөтүлбөгөндүктөн, эркектерге караганда бардык ресурстар толук өлчөмдө пайдаланылбай келет.

Басмырлоо – жеке адамдын же топтордун башкаларга жеткиликтүү ресурстардан, киреше булагынан пайдалануусун чектеген эрежелер жана аракеттер. *Тике басмырлоо* өзүнүн кандайдыр бир белгилери боюнча (мисалы, жынысы, жаш курагы, кайсы расага кириши, дин тутушу, кайсыл тукумга тиешелүүлүгү, улуту), ошол белгилерге ээ болбогондорго салыштырмалуу бирдей эле жагдайларда алгылыксыз мамилелерге дуушар болгон жагдайларды камтыйт. Тике басмырлоого, мисалы, жаш аялдарды кайдайдыр бир учурда бала төрөгөнүнө байланыштуу өргүүгө чыгышы ыктымал деп ишке албай койгон учурлар. *Кыйыр басымырлоо* өзүнө талапкрлер үчүн эч кандай негиздерсиз эле алардын мүмкүнчүлүгүн чектеген шарттарды же талаптарды коюу. Мунун мисалы, дайыма белгиленген мөөнөттөн кийин калып, иштөөгө мажбурлоодон улам аялдар, үй-бүлөлүк жагдайга байланыштуу, эркектерге караганда мындай жумуштан баш тартуусу.

Мамлекеттик башкрауу системасындагы гендердик басмырлоо –аял же эркек экендигинен улам мамлекеттик кызмат статусундагы теңсиздик. Гендердик басмырлоо ишке тартуу же кызматтан көтөрүү жагында бирдей мамиле жоктугунан улам да келип чыгышы мүмкүн. Бир эле учурда, гендердик басмырлоо кесепети жана аны шарттаган фактор катары мамлекеттик башкаруу органдарындагы тигинен же туурасынан сегрегация болуп эсептелет.

Туурасынан гендердик сегрегация (тармактык жана кесиптик) – эркек жана аялдардын кесиби экономикалык тармак боюнча бирдей эмес бөлүштүрүлөт. Мисалы, мамлекеттик башкаруу органдарында учурда түптөлгөн жагдай социлдык чөйрөдө: билим берүү, социалдык коргоо жагында аялдардын тура эмес бөлүштүрүлүшү туурасынан сегрегациясынын калыптанышы менен мүнөздөлөт. Аял жана эркектердин адистиги жана экономика тармактарында бирдей эмес бөлүштүрүлүл да туурасынан туурасынан сегрегацияга мисал болот.

Тигинен гендердик сегрегация – эркек жана аялдарды кызмат деңгээли боюнча бирдей эмес бөлүштүрөт (адетте, аялдар бир кыйла төмөн статуска ээ жана анча квалификация талап кылынбаган кызматтарга алынат). Мисалы, Кыргыз Республикасынын мамлекеттик башкаруу органдарындагы жогорку кызматтарда иштегендердин болгону 10 пайызга жакынын аялдар, ал эми кенже кызматтардын 50 пайыздан көбүрөөгүн түзөт.

Гендердик ыкма – коомдун жалпы социалдык аял жана эркектер тобунун таламдарын эске алуу өзөгүн түзгөн активдүү өкүлчүлүктүү - демократиялык саясий маданияттын белгиси. Мамлекеттик башкаруу
органдарында төмөнкү гендердик жоболордун кабыл алынышы менен түшүндүрүлөт**:**

- Аял менен эркектер ортосундагы социалдык-маданий (гендердик айрмачылык) айырмачылык мамлекеттик кызматкерлердин ишке тартылышында, кызмат абалынан көтөрүлүүгө мүмкүнчүлүк ачкандай эле, чек коюуучу жадай да болуп калышы мүмкүн;
- гендердик мамиле демек, бийлик мамилеси, ал мамлекеттик башкаруу органдарынын ишине жана алардын институционалдык струтуктурасына да таасирин тийгизет;
- мамлекеттик башкаруу органдарынын учурдагы же келечекте иштелип чыгуучу саясаты кандай гендердик мамиле – тең укуктуу же басмырлоочу мамилелер башкаруу органдарында калыптана тургандыгына тикелей таасирин тийгизүү менен жеткиликтүүлүк, таасирдүүлүк ж.б.у. көз карашынан кызмат көрсөтүүлөрдөн пайдалануучуларга ар кандай, түрдүүчө таасир тийгизет;
- аялдардын жана эркектердин мүмкүнчүлүктөрүн теңештирүү жана максатка багытталган иш-аракеттерди көрүү зарыл (стртуктуралардын тармагын аныктоо жана алынган статистикага анализдөөлөрдүн негизинде чечимдерди кабыл алуу, уюштуруу, башкаруу процесстерин жөнгө салуу, жоопкерчиликтүү кызматкерлерди окутуу, иштелип чыккан саясаттарга экспертиза жүргүзүү жана тиешелүү ресурстар, бюджеттик каражаттар менен камсыз кылуу механимздерин иштеп чыгууну кошо камтуу менен);
- теңчиликке жетишүүгүө багытталган башкаруунун демократиялык процесстерине дем берүү зарыл.

Мамлекеттик башкаруу органдарында колдонулуучу гендердик ыкмаларга киргизилген оң натыйжалар

1. Эл аралык жана улуттук милдеттенмелерди аткаруучу бийликтин колдоосунун эсебинен мамлекеттик башкаруунун легитимдүүлүгүн бекитүү.
2. Аял жана эркектердин мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүнүн натыйжасында жаңы адам жана социалдык капиталды тартуунун эсебинен мамлекеттик кызматтардын потенциалын жана компетенттүүлүгүн жогорулатуу.
3. Коомдун көп кырдуу таламдарын эске алууга багытталган башкаруунун демократиялык ыкмаларын калыптандыруунун эсебинен мамлекеттик кызмат көрсөтүүлөрүнүн сапатын өзгөртүү. Анткени мамлкеттик башкаруу системасы канчалык деңгээлде көп кырдуу, ар кандай бакычтар менен иш алып барууга жөндөмдүү экендигинен улам коомдо макулдашууга жетишүү, жалпы максаттардын аныкталышы калайык-калктын бийликке канчалык деңгээлде ишенүүсү ошого жараша болот.

1-Бөлүк. Мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө гендердик ыкмаларды киргизүү (мамлекеттик башкаруу органдарында буга чейин ишке ашырылган гендердик анализдерге баяндама)

Бул бөлүктө мамлекеттик башкаруунун учурда иштеп жаткан органдарынын базасында ар кайсы жылдары жүргүзүлгөн 7 изилдөө иштеринин бешөөнүн натыйжаларына баяндамалар келтирилген:

- КРдин Илим жана билим министрлиги КР, 2002–2003-ж.;[13]
- КРдин Эмгек жана социалдык коргоо министрлиги, 2003–2004-жж;[14]
- КРдин Экономика жана каржы министрлиги, 2005–2007-жж.;[15]
- КРдин Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиги, 2006–2007-жж.;
- КРдин Өкмөтүнө караштуу Айлана-чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы мамлекеттик агенттиги, 2006–2007 гг.

Иликтөө иштеринин негизги бөлүгү жетекчилердин жана кызматкерлердин ортосунда аялдар жана эркектердин санына гендердик анализ жүргүзүү иштеринин бири катары каралган, бул ишке тартылган структуралардын иш-маңызына гендердик жагдайга анализдер камтылган. Кадр саясатын иликтөө боюнча атайын долбоор Кыргыз Республикасынын Экономика жана каржы министрлигинин базасында жүзөгө ашырылган.

Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө иликтөө жүргүзүү Кыргыз Республикасынын Президентинин «Эл аралык жана коомдук уюмдардын колдоосунда гендердик теңчиликке жетишүү боюнча улуттук программаларды жана иш-аракеттер планын аткаруу жөнүндө» жарлыгын жүзөгө ашыруунун чегинде күн тартибине коюлган. Мына ушул иликтөө иштеринин негизинде кабыл алынган атайын программалар гендердик сасаттын төмөнкү үч баскычына дал келген:

-*биринчи баскыч* – «Аялзат» улуттук программасын жүзөгө ашыруу [16];

-*экинчи баскыч* – Кыргыз Республикасында 2002–2006-жылдары гендердик теңчиликке жетишүү боюнча иш-аракеттердин улуттук планын жүзөгө ашыруу»[17];

- *үчүнчү баскыч*– Кыргыз Республикасында 2007–2010-жылдары гендердик теңчиликке жетишүү боюнча иш-аракеттердин улуттук планын жүзөгө ашыруу»»[18].

---

[13] «Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн түзүмү жөнүндө» 2007-жылдын 6-февралындагы №12 мыйзамына ылайык Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана маданият министрлиги, Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигине жана Кыргыз Республикасынын Маданият жана маалымат министрлигине өзгөртүлгөн. Биз жүргүзүп жаткан иликтөө ишинде Билим берүү жана илим министрлигиндеги жагдай эске алынган

[14] Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн түзүмү жөнүндө» 2007-жылдын 6-февраль айындагы № 12 мыйзамына ылайык, Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык коргоо министрлигин Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигине өзгөртүлгөн.

[15] Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасынын Өкмөтү жөнүндө түзүмү жөнүндө» 2007-жылдын 6-февраль айындагы № 12 мыйзамына ылайык Кыргыз Республикасынын Экономика жана каржы министрлиги Кыргыз Республикасы финансы министрлиги жана Кыргыз Республикасынын Экономикалык өнүктүрү жана соода иши министрлигине өзгөртүлгөн, учурдагы иликтөө ишинде финансылык изилдөө эске алынган.

[16] Кыргыз Республикасынын Президентинин 1996-жылдын 6-мартындагы № 94 «Аялзат» улуттук программасынын негизги багыттары тууралу» жарлыгы.

[17] Кыргыз Республикасынын Президентинин «Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча 2002-2006-жылдарга каралган иш-аракеттердин улуттук планы жөнүндө» 2002-жылдын 2-мартындагы №52 жарлыгы.

[18] Кыргыз Республикасынын Президентинин «Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча 2007-2010-жылдарга каралган иш-аракеттердин улуттук планы жөнүндө» 2007-жылдын 20-августунда №369 жарлыгы.

Бул баяндамада «Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча 2007-2010-жылдарга каралган иш-аракеттердин улуттук планын жүзөгө ашыруу мезгилинде жүргүзүлгөн изилдөө иштеринин жыйынтыгы жана министрликтердеги кадр саясатынын актуалдуу абалына салыштырмалуу анализдер келтирилген.

Мурда жүргүзүлгөн изилдөө иштеринин негизги тыянактары жана сунуштар:

Анализдөөгө алынган жана кадрдык курамында *сан жагынан гендердик* дисбаланс катталган бардык мамлекеттик башкаруу органдарында: Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигинде, Билим берүү жана илим министрлигинде жүргүзүлгөн анализдердин натыйжасында, бул мекемелерде аялдар, ал эми Финансы министрлигинде айрыкча, жогорку кызматтарда эркектер басымдуу экендиги далилденген. Орточо, мамлекеттик башкаруу органдарында 2002-жылдан 2007-жылга чейин аялдар менен эркектердин санынын жалпы орточо катышы, тиешелүүлү 40/60 түзгөн.[19] Ошол эле учурда жетекчи кызматтарда бул катыш, Социалдык өнүктүрүү министрлигин кошуп алганда, эркектер басымдуу болуп, кескин өзгөргөн («*Пилоттук мамлекеттик башкаруу органдары жөнүндө маалымат» деп аталган 3-тиркеме*).

Түптөлгөн жагдайга баа бергенде, иликтөөгө алынган мамлекеттик башкаруу органдарынын көпчүлүк кызматкерлерине иш жагдайында басмырлоо жок, анткени *«иште кесипкөйлүк сапат башкы түзүүчү»*, мына ошондуктан кызматкерлердин кадрдык курамындагы гендердик аспекттерге анчалык деле көңүл буруунун зарылчылыгы жок, деген ойду билдиришкен. Социалдык өнүктүрү министрлигинде жогоруда белгиленген ой-пикир «гендердик маселе бизде актуалдуу эмес, анткени кызматкерлердин көбү аялдар» деген аргументтер менен коштолгон.

Мамлектетик башкаруу органдарында «Гендердик маселелер», эрежедегидей эле, алардын негизинде Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн тиешелүү токтому кабыл алынган[20]. Кыргыз Республикасынын Президентинин «Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча каралган иш-аракеттердин улуттук планы жөнүндө» жарлыгын аткаруу боюнча кезектеги (жарым жылдык же жылдык) ведомстволук отчетторду даярдоонун зарылчылыгынан улам гана көңүлгө алынып келинген. Мында улуттук жана жергиликтүү деңгээлде гендер саясатын жүзөгө ашыруу үчүн системаны калыптандыруу иши улантылган. Анда тиешелүү тармактык, ведомстволук, региондук саясаттарды иштеп чыгуу, аларды жүзөгө ашыруу, мониторинг жүргүзүү жана түзөтүүлөрдү киргизүү боюнча жоопкерчилик жүктөлгөн атайын структуралар же позициялар каралган. Мына ошондуктан, бул иш-чөйрөсү көпчүлүк учурда формалдуу жүргүзүлүп келинген, натыйжада маселенин таасирдүүлүгү күчүн жоготуп, Прездиенттин Администрациясына жана Өкмөт аппаратына үстүртөн даярдалган отчетторду жөнөтүү фактысы гана, анын натыйжасы болуп келген.

Жүргүзүлгөн изилдөө иштеринин (2002–2007 -жж.) жыйынтыгы боюнча эки маселе орун алган көйгөйлүү проблема катары белгиленген:

- ***гендер проблемасын чечмелөө жагында билим деңээлинин жетишсиздиги*** (эл аралык жана улуттук ченемдик-укуктук базалардын концептуалдуу негиздерин жана документтерин, Кыргыз Республикасында мамлекеттик гендер саясатынын

[19] УСКнын «Аялдар жана эркектер» жыйнагы - 27-бет.

[20] Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2002-жылдын 21-июундагы ««Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча 2002-2006-жылдарга каралган иш-аракеттердин улуттук планын жүзөгө ашыруу» боюнча комплекстүү чараларды жана иш-чаралар мартрицасын бекитүү тууралу» №395 токтому

талаптарын, министрликтердин иш-чөйрөсүндө гендердик маселенин мүнөздүү өзгөчөлүгүн кошуп алганда), гендердик маселеге кадрдык аспекттердин үстүртөн, мурдатан калыптанган түшүнүктөрдүн негизинде баа берүүсү менен шартталган;

- ар бир мамлекеттик башкаруу органдарынын ишинде гендердик ыкмаларды колдонууга киргизүү боюнча ***жалпы стратегиянын, аларды жүзөгө ашыруу жана көзөмөлдөө боюнча механизмдердин жоктугу***.

Изилдөө иштеринин жыйынтыгы боюнча иштелип чыккан сунуш көрөсөтмөлөрдүн негизги бөлүгү, бир катар иш-аракеттерди жүргүзүүнүн зарылчылыгынан болгон.

Стратегиялык пландаштыруу маселеси боюнча:

- гендердик ыкмаларды колдонууга киргизүү боюнча жалпы стратегияны иштеп чыгуу;
- гендердик ыкманы жүзөгө ашыруу процессине мониторинг жүргүзүү боюнча милдеттерди ведомстволук иш-аракеттер планына кошуу (мында жоопкерчиликтүүлүккө жана мониторинг жүргүзүү, натыйжаларды каттоо, баа берүү индикаторлорун жана механизмдерин иштеп чыгууга басым жасоо менен).

Иш-аракеттердин маңызы боюнча:

- бардык ведомствого караштуу мекемелерде жана борбордук аппаратта аялдар менен эркектердин сандык катышына баа берүү;
- мамлекеттик кызматерлердин потенциалын жогорулатуу;
- министрликтердин жана ведомствого караштуу уюмдардын ишине, учурда ишке ашырылып жаткан долбоорлорго жана программаларга гендердик экспертиза жана аудит жүргүзүү;
- гендер саясатынын көрсөтмөлөрүнө ылайык, кадр резервин түзүү.

Институтташтыруу боюнча:

- республика масштабындагы бардык структуралык бөлүмдөрдө гендер саясатын жүзөгө ашыруу үчүн жоопкер кызматкерлерди аныктоо;
- мамлекеттик гендер саясатынын талаптарын эске алуу менен ведомство ичинде иштелип чыккан инструкцияларга (нускоолорго) жана жоболорго түзөтүүлөрдү киргизүү;
- бөлүмдөрдү жана секторлорду ченемдик-укуктук базага ылайык, тиешелүү адабияттар менен жабдуу.

Ушул отчеттун алдыга койгон максаттарына ылайык, Кыргыз Республикасынын Экономика жана каржы министрлигинде кадрдык потенциалга жүргүзүлгөн анализдердин, ошондой эле, МКБАнын (АДГСтин) базасында ишке ашырылган баа берүүнүн натыйжаларында иштелип чыккан корутундуларды жана сунуштарды каттоо өзгөчө маанилүү. Алсак, Экономика жана каржы министрлигинде жүргүзүлгөн иликтөөлөрдөн улам, тигинен жана туурасынан (кызматтар боюнча) сегрегациялоодон тышкары, мамлекеттик башкаруу органдарынын кадр чөйрөсүндө теңсиздиктин башка төмөнкүдөй фактылары жана механизмдери аныкталган:

- жогорку кызматтарды ээлеген аялдардын жаш курагы боюнча «артта калуусунун» орун алышы, бул эрежедегидей эле, аялзаты кандайдыр бир мезгил аралыгын бала тарбиялоо менен өткөрүп, андан кийин гана иш жөнүндө ойлоно тургандыгы менен түшүндүрүлөт;
- үй-бүлөлүк статусу боюнча аялдар менен эркектердин ортосундагы айырманын орун алышы, министрликтин кызматкерлеринин ичинен үй-бүлө курбаган, баласы жок жана ажырашкан аялдардын саны, кызматкерлердин эркектерден турган курамына салыштырганда, алда канча жогору экендиги;

- аялдардын квалификацияны жогорулатуу мүмкүнчүлүгүнүн чектелүүлүсү (бул, айрыкча баалуу курстарга тиешелүү);
- карңераны үй-бүлөлүк милдетти аткаруу менен айкалыштыруу тажрыйбасынын дале жөнгө салынбагандыгы;
- түптөлгөн жагдайдын себептерин түшүндүрүүдө көрсөтмө берүү же ынандыруулардын орун алышы. Булар эркектер менен аялдардын абалынын ортосундагы айырмачылык, көпчүлүк учурда аялдардын өзү, алардын турмушунда, эң башкысы үй-бүлө экендигин далилдөөсү менен түшүндүрүлөт. Ошону менен бирге эле бул жерде, эркектер башкарууга жана анализ жүргүзүүгө кыйла жөндөмдүү экендигин да белгилеп кетүү зарыл. Ошондон улам саясат жеке гана эркектердин иши деген түшүнүк калыптанган.

Бул көрсөтмөлөрдө аз санда сунуш кылынгандарды колдоо боюнча атайын чаралардын топтомун кабыл алууга негизги басым жасалган. Атап айтканда, сынак өткөрүүдө талапкерлердин баланташкан тизмесин түзүүгө жетишүү, ошондой эле, бардык башка шарттарда аз санда сунушталган топтордон талапкерлерди тандоого артыкчылык берүүгө көңүл буру зарыл. Мындан тышкары, үй-бүлөлүү кызматкерлерге колдоо көрсөтүү саясатын жүргүзүү да сунушталган (алар үчүн ыңгайлуу иш-графигин, бала эмизүүчү энелдер үчүн атайын бөлмөлөрдү караштыруу сыяктуу ж.б.)[21]

Мамлекеттик кызмат боюнча агенттик. Кыргыз Республикасында мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө бирдиктүү саясатты камсыз кылуу жана мамлекеттик органдардын ишин координациялоо максатында түзүлгөн борбордук структура катары МКБА (АДГС), бул чөйрөдө иликтөөгө алынган министрликтердин жана ведомстволордун ичинен өзгөчө орунду ээлейт.
Алсак, 2006- 2007-жылдары иликтөө иштеринде[22] түздөн-түз кадр саясатында гендердик теңчиликтердин жалпы мүнөздүү белгилеринен тышкары агенттиктин өзүнүн иш-маңызында да төмөнкүлөрдүн орун алышы көрсөтүлгөн:
- агенттикте иштелип чыккан ченемдик-укуктук актыларда гендердик маселелер толук камтылган эмес жана алар эл аралык документтерге жана улуттук ченемдик-укуктук базаларга ылайыктатууну талап кылат;
- Агенттиктин кызматкерлеринин гендер саясаты жагынан маалыматтардан пайдалануу жана окууу мүмкүнчүлүгү чектелүү, бул гендер ыкмаларын мамлекеттик кызматтын ишине интеграциялоо боюнча таасирдүү чечимди иштеп чыгуу процессин татаалдаштырат жана кечеңдетет.

Мына ушул түптөлгөн жагдайды өзгөртүү боюнча көрсөтмө катары төмөнкүлөр сунушталган:

---

[21] Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигинин ишинде гендердик ыкмаларды интеграциялоо боюнча колдонмо, бул документ ушул министрликтин 2003-жылдын 27-мартындагы №30 буйругу менен бекитилген жана Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Аялдар жана үй-бүлө , гендер саясатты өнүктүрүү боюнча улуттук кеңештин катчылыгы тарабынан иштелип чыккан. Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социялдык өнүктүрүү министрлиги, БУУнун ӨП (ПРООН), Бишкек, 2003-ж.
«Кыргыз Республикасынын Экономика жана каржы министрлигинин мисалында Кыргызстанда кадр саясатын анализдөө» мини- изилдөөлөр – Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Аялдар, үй-бүлө жана гендер саясатын өнүктүрүү боюнча улуттук кеңештин катчылыгынын, Кыргызстандагы БУУнун ӨПнын (ПРООНдун), буйрутмасы (заказы) боюнча социалдык технологиялар агенттиги, 2005-2006-жж.

[22] «МКБАнын (АДГСтин) ишинде гендердик анализдер жана «МКБАнын (АДГСтин) ишинде гендердик ыкмаларды колдонууга киргизүү боюнча колдонмо» изилдөө иштеринин натыйжалары жөнүндө отчет – Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын жана БУУнун ӨПнын (ПРООНдун) «Демократиялык башкаруу» боюнча программасы менен бирге иштелип чыккан долбоордун чегинде Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Аялдар, үй-бүлө жана гендердик саясатты өнүктүрүү боюнча улуттук кеңештин катчылыгынын буйрутмасына ылайык «Аялдарга жардам көрсөтүү борбору» коомдук бирикмеси

- МКБАда (АДГСте) жана бүтүндөй мамлекеттик кызмат системасында кызматкерлердин аярлуу тобу үчүн кошумча окутуу мүмкүнчүлүгүн берүү боюнча атайын чаралар менен бирге (мисалы, улуттук кадрлар резервинде орундарды квоталоо), бүтүндөй чечимдерди кабыл алуу деңгээлинде гендердик баланска жетишүү боюнча чараларды иштеп чыгуу жана колдонууга киргизүү;
- МКБАда (АДГСте) кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу боюнча милдеттүү курстарды жна программаларды кошуп алып, бардык деңгээлде гендердик маселе окутуу программаларында ишке ашырылышына өбөлгө түзүү;
- мамлекеттик кызматкерлерди аттестациялоо жана сынак өткөрүү үчүн иштелип чыккан суроолордун тизмесине гендердик маселелерди кошуу, ошондой эле, башкаруу кадрларынын гендердик маселе боюнча компетенттүүлүгүнө тиешелүү талапты мамлекеттик кызмат системасынын ишин жөнгө салуучу документтерге киргизүү.

Иши иликтенүүчү ведомстволордогу учурдагы жагдай

Бул жерде эң оболу иликтөө иштери жүргүзүлгөн бардык ведомстволордо жумушчу топтору, ушул иликтөө иштерин терең кызыгуу менен кабыл алышкандыгын белгилеп кетүү зарыл. Иштин жүрүшүндө гендердик маселеге жооп берген кызматкерлер, ар кайсы деңгээлдеги жетекчилер жана кызматкерлер интервңю беришкен, мына ушундай эксперттик интервңюлардын жана консультациялардын натыйжалары гендердик маселеге тиешелүү ведомстволордун иш тартибинде өзүнчө бир орунду ээлей тургандыгын жана ага жүргүзүлгөн гендердик анализдер, мониторингдер айрыкча түрткү бергендигин көрсөтүүдө.

Социалдык багытты көздөгөн Билим берүү жана илим министрлиги, Эмгек жана социалдык коргоо министрлиги сыяктуу мамлекеттик башкаруу органдарында бул багыттагы ийкемдүүлүк алда канча жогору экендиги, демек, гендердик ыкманы колодонууга киргизүүдө бир кыйла алгылыктуу шарттардын бар экендиги катталган. Буга ошондой эле, долбоорду жүзөгө ашыруунун жүрүшүндө министрликтердин ишинде гендердик ыкмаларды интеграциялоо боюнча колдонмонун иштелип чыгышы да өбөлгө түзгөн (мисалы, мындай колдонмо Эмгек жана социалдык коргоо минстрлигинин буйругу менен бекитилген), ошондой эле, бул министрликте борбордук жана департаменттер, жергиликтүү деңгээлдеги башкармалыктардын аппараттарынын штаттык кызматкерлеринин ичинен гендер маселесине жоопкер өзүнчө бөлүмдөр ачылган (мисалы, бул министрликтер ушул багыттагы иш үчүн жооп берген кызматкерлердин саны 30дан ашат).

Бүтүндөй алганда, мамлекеттик башкаруу органдарында учурда, гендердик теңчиликке жетишүү боюнча иш-аракеттердин улуттук планын жүзөгө ашыруу боюнча ведомстволук пландарды иштеп чыгуу процесси жөнгө салынган. 2007-жылы гендердик анализден өткөрүлгөн ведомстволор, мисалы, Кручап турган чөйрөнү коргоо боюнча агенттик 2007-2010-жылдарга карата өз планына, бул багытта алынган сунуш-көрсөтмөлөрдү жүзөгө ашыруу иш-чараларын кошкон. Гендер ыкмаларын колдонууга киргизүү боюнча иш-аракеттерди ведомстволордун жоболорго жана гендер маселеси боюнча жоопкер кызматкерлердин кызматтык иш боюнча инструкцияларына (нускоолоруна) кошуу тажрыйбасы да калыптандууда. Мындан тышкары мамлекеттик башкаруу системасын өркүндөтүүнү болжолдогон, өлкөнү стратегиялык өнүктүрүүнүн (2007-2010-ж.) жүзөгө ашырылышына байланыштуу, ведомстволордо ишинин натыйжалуулуугун жогорулатуу үчүн мамлекеттик каражаттарды жана донор уюмдардан каражат тартуу жаңы мүмкүнчүлүктөрү ачылды, мисалы, бул багытта Эмгекти эл аралык уюштуруу долбоору, Дүйнөлүк банк, Азия өнүктүрүү банкы,

БУУнун ӨПнын (ПРООНдун), Швейцариянын Эл аралык кызматташуу боюнча координациялык бюросунун, Бириккен Вена институтунун, Германиянын ишкерлер союзунун ж.б. долбоорлору өз өнөктөштөрү үчүн жигердүү иш алып барууда.

Мамлекеттик башкаруу органдары боюнча гендердик маселелер жагында жүргүзүлүп жаткан иштерге тиешелүү маалыматтарды топтоо жана аларды анализдөө жагындагы МКБАнын (АДГСтин) демилгесин, бул багыттагы маанилүү өзгөрүүлөрдүн ичинен өзүнчө бөлүп көрсөтүүгө болот. Кыргыз Республикасында 2007-жылга карата[23] статистикалык иштер программасына ылайык, МКБАда (АДГСте) 1100 мамлекеттик башкаруу органдарында эмгектенген кызматкерлердин санына (республикалык, областтык, райондук, шаардык деңгээлдеги мамлекеттик башкаруу органдарынын кызматкерлеринин жынысын, эмгек стажын, жаш курагын, билим деңгээлин, адистигин, улутун жана эмгек акысынын өлчөмүн эске алуу менен) иликтөө жүргүзүү каралган[24].

Ошону менен бирге эле бул жүргүзүлүп жаткан иликтөө иштери, пилоттук мамлекеттик башкаруу органдарында мурдагы гендердик баа берүүлөрдүн натыйжасы боюнча сунуш кылынган көрсөтмөлөрдү иш жүзүнө ашырууга кедергисин тийгизген тоскоолдуктар бар экенин белгилөөгө негиз болот.

- *Биринчиден*, реалдуу саясатты иштеп чыгуу жана аны жол-жобонун негизинде тариздетүү үчүн зарыл болгон билим деңгээлинин жана анализдик иш ыкмаларынын жетишсиздиги байкалууда. Эркектер да, аялдар да өздөрү жашаган коомдогу нормаларга жана гендер маселесинде күтүлүп жаткан аракеттерге ылайык иш алып барууга ыкташкан, бирок мында, алардын көпчүлүгү жогоруда аталган негизги нормаларды терең түшүнүү үчүн жардамга муктаж экендиги айдан ачык. Жоопкер адамдар жана тиешелүү структуралар (түзүмдөр) системалуу негизде өз потенциалын жогорулатуу мүмкүнчүлүгүнө ээ эмес. Бул процесс адатта, донордук, эл аралык долбоорлордун чегинде өткөрүлгөн семинарлар менен гана чектелип келет.
- *Экинчиден*, Кыргыз Республикасында саясаттарды иштеп чыгуу көпчүлүк учурда формалдуу жүргүзүлүү менен гендердик теңчиликке жетишүү боюнча аракеттердин улуттук планына (АУП (НПД) жараша, ведомстволук иш-чаралардын топтомун чагылдыруу менен чектелет. Натыйжада гендер маселеси боюнча жоопкер адамдан тышкары, пландаштырылган бул иш-чаралар тууралуу көпчүлүк кызматкерлер биле беришпейт. Жогоруда аталган АУП (НПД) талаптарын жүзөгө ашыруу боюнча жогорку органдарга (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппараты, Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясы) отчеттор дайыма, үзгүлтүксүз берилип тургандыгына карабастан, аларды эмгек жамааттарында кызматкерлер менен чогуу-талкуулоо тажрыйбасы жокко эсе. Демек, гендердик маселелер кызматкерлердин реалдуу таламдарын жана укуктарын көздөгөн айкын иш-чаралар менен коштолооруна үмүт аз.
- *Үчүнчүдөн*, ведомстволордо эл аралык уюмдардын колдоосу астында жүзөгө ашырылуучу айрым бир долбоорлор гендер саясатын жүзөгө ашыруунун негизги ыкмасы болуп саналат. Долбоордун негизинде жүргүзүлгөн иш натыйжаларын институтташтыруу механизмдери (регламенттер, бюджеттик каржылоо, иш жыйынтыгын көбөйтүү (тираждоо) ж.б..) жеткире иштелип чыкпаган бойдон калууда. Мисалы, Курчап турган чөйрөнү коргоо боюнча мамлекеттик агенттиктин статусу жана структурасы 1999-жылдан тартып төрт жолу олуттуу өзгөрүүлөргө дуушар болгон, ал эми Эмгек жана социалдык коргоо министрлиги мамлекеттик башкаруунун бир нече органдарынан турат -- Кыргыз Республикасынын Эмгек

[23] Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2006-жылдын 21-ноябрындагы № 809 токтому.
[24] 2008-жылдын 1-январына карата абал боюнча.

жана социалдык министрлиги, Кыргыз Республикасынын Миграция жана иш менен камсыз кылуу боюнча мамлекеттик комитети, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Кесиптик-техникалык билим беръъ боюнча мамлекеттик агенттик.

- *Төртүнчүдөн*, МБОдо гендер саясатын практикага киргизүү функциясын аткаруу, эрежеге ылайык, өзүнүн башка милдети бар, гендердик жактан компотенттүү эмес кызматкерге жүктөлөт, ал чечим кабыл алуу менен гана чектелип, өзүнүн максатын натыйжасыз аткарат. Көбүнчө жоопкер адамды милдетин толук түшүндүрбөй эле, расмий түрдө дайындабайт, жетекчи менен жоопкер адамдын макулдугу менен гана милдет жүктөлөт. Жоопкер адам формалдуу түрдө кызматка алынганы менен, анын өз милдетин аткаруу үчүн керек регламенттер жана инструкциялар (нускоолор) менен, натыйжалуулукту баалоо механизми жана башка ресурстар менен камсыз болбойт. Бул учурда жоопкер адам тажрыйбасы чоң башка кызматкерге кайрылат. Натыйжада, бир жагынан гендер маселелерине жоопкер адамдын орду келечектүү эмес жана «аялдар» гана үчүн, экинчи жагынан кызматкерлер ортосундагы «гендерге» бөлүнгөн донор ресурстарына (семинарларга, долбоорлорго ж.б. катышу) конкуренция болуп эсептелет. Ошентип, учурдагы практика ишти улантууну, ведемстволор деңгээлинде теңчилик саясатын киргизүүдө керек институттук калыптандырууну камсыз кыла албайт. Мындай жагдайда, гендер саясатын жүргүзүүгө жоопкер чөйрө, керек кадрдык өнүгүү маселелерине тийбей эле, ведемствонун ишин жалпы гендерлөөнү сунуш кылат
- *Бешинчиден*, документтерди жана эксперттик консулңтиацияларды анализдөө натыйжасы, тиешелүү документтердин[25] жана институттук механизмдердин болушуна карабастан, мамлекеттик бийлик органдарында теңчилик саясатын жөнгө салуу процессине карата мамлекеттик органдардын функциялары акырына чейин аныкталбаган бойдон калууда. Бүгүнкү күндө, Кыргызстандын МБОдо теңчилик жана көп кырдуу көз карашынан кандай стандарттар калыптандырылууга жана алардын сакталашы эмнелер менен камсыз кылына тургандыгы боюнча тиешелүү так белгиленген көз караш жок. Өз кезегинде бул багытта тиешелүү ведомстволордо кадрды өнүктүрүү чөйрөсүндө теңчилик саясатын колдонууга киргизүү боюнча милдеттерди минимизациялоо жүрүүдө. Бул иш натыйжаларына көз салып, көзөмөл жүргүзүүнүн кыйынчылыгынан келип чыккан.

Алынган натыйжалар

Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө гендердик анализ жүргүзүүнүн ар кандай инструменттерин колдонуу менен бирге, гендер маселесин колдонууга киргизүү боюнча тажрыйбаларга анализдер, төмөнкүдөй бир катар маанилүү натыйжаларды алууга өбөлгө түзөт.

- Айрым министрликтер жана ведомстволор деңгээлинде гендердик маселени натыйжалуу жүргүзүүдөгү кыйынчылыктар, демократиялык мамлекеттик кызмат, Кыргыз Республикасынын Конституциясынын жаңы редакциясына ылайык жүзөгө ашырылуучу кеңири масштабдуу реформалар, эмнени түшүндүрө тургандыгын терең иликтөөнүн жоктугунун кесепети болуп саналат. Гендердик теңчилик

[25] Кыргыз Республикасынын Президентинин «Гендердик саясатты өркөндүтүү боюнча чаралар жөнүндө» жарлыгы, Кыргыз Республикасынын «2007-жылдын 23-октябрындагы Кыргыз Республикасында Шайлоолор жөнүндө Кыргыз Республикасынын кодексинин жаңы редакциясы жөнүндө» №158 мыйзам; Кыргыз Республикасынын 2008-жылдын 4-августундагы «Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укук жана бирдей мүмкүнчүлүктөрдү мамлекеттик гарантиялоо жөнүндө» №184-мыйзам.

принциптерин сактоону концептуалдуу түшүнүүнүн жоктугу, мамлекеттик башкаруу органдарынын мына ушул багыттагы жаңы ролуна байланыштуу ал гендердик маселени негизги эмес маселелердин катарына кошууга алып келүүдө.

- Өзүнчө министрликтер жана ведомстволор деңгээлинде мамлекеттиик кызмат чөйрөсүндө гендердик анализ жүргүзүү, гендер маселесин окутуу, гендердик экспертизаларды ишке ашыруу механизмдерин өнүктүрүүнү болжогон гендердик башкаруунун системасын концептуалдуу негизде иштеп чыгууга жетишпей келүүдө. Ал эми мамлекеттик башкаруу органдарынын учурда калыптанган системасында теңчилик саясатынын концептуалдуу бөлүгүн Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын, Жогорку Кеңештин деңгээлинде иштеп чыгуу зарыл. Анын гендер чөйрөсүн камтуусу Аялдар, үй-бүлө жана гендердик өнүктүрүү маселелери боюнча Улуттук кеңештин жумушчу органынын деңгээлинде (Өкмөт Аппаратынын социалдык өнүктүрүү бөлүмү), ал эми мамлекеттик кызмат системасында талаптардын процедуралык бөлүгү МКБАнын (АДГСтин) функцияларынын чегинде иштеп чыгуусу зарыл.

- Мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик анализ боюнча айрым долбоорлордун (гендердик маселелер боюнча жоопкер тармактарды өнүктүрүүгө, гендердик маселелердин акуталдуулугун көтөрүүгө, кадр статистикасын бөлүп кароого жетишүүгө байланыштуу) ийгиликке жетишкендигине карабастан, эгерде бул, долбоорлор сырттан сунушталган болсо (донорлор, аялдар уюму тарабынан сунуш кылынгандар), мына, алардын негизинен ушул анализдердин активдүү субүекттери катары МБОнун жетекчилеринин жана кызматкерлеринин катышуусуз, иш-аракеттердин гендердик планын иштеп чыгуу өтө эле кыйын.

- МБОдо гендер маселелерин талкуулоо басмырлоо, сегрегациялоо маанайында жүргөн болсо, албетте, каршылыктарга дуушар болот. Проблеманы өндүрүштүк жана социалдык көз караштан кароодо (эмгек шарттары, карңера, үй-бүлөлүк жана эмгек милдеттерин айкалыштыруу, ден-соолукту коргоо) теңсиздикти жана укуктардын таанылбай жатышын мойнуна алгандар четтен чыгат.

- Гендердик теңчилик жөнүндө туруктуу талкууларды өткөрүү жана мамлекеттик башкаруу органдарында гендер маселесин жөнгө салуу жагында таасирдүү кадамдар, гендердик маселе боюнча жоопкер адамдардын демилгеси канчалык колдоого алынып, аларга өбөлгө түзүлүшүнө жараша аныкталат (окутуу, техникалык жактан колдоо ж.б.).

2-Бөлүк. Мамлекеттик башкаруу органдарындагы гендердик өкүлчүлүк: актуалдуу жагдай

Тигинен (вертикалдуу) жана туурасынан (горизонтал) сегрегация. 2006-жылдын октябрына карата алынган маалыматтар боюнча Кыргызстанда мамлекеттик кызматта 15 364 адам иштеген. Андан кийин мамлекеттик кызматкерлердин саны кыскарып отуруп, 2007-жылдын декабрында 12 074 адам калган[26]. Мында, мамлекеттик сектордо аялдардын үлүшү анчалык өзгөргөн эмес жана 42%ке жакынды түзгөн. Региондук жана жергиликтүү администрациялар менен салыштырганда, борбордук МБОдо мамлекеттик кызматчылардын катышы гендердик баланска жакын.

Каралган 33 мамлекеттик органдардын ичинен 24% учурларда салыштырмалуу тең салмактуулук байкалат, ал эми МБОдо эркектер басымдуу болуп, аялдарга салыштырганда дээрлик эки эсеге жакын (9 аялга карата 16 учурда эркектер болгон)[27]. Финансы миистрлигинин алдындагы Мамлекеттик бажы инспекциясында, Дин иштери боюнча мамлекеттик комиссияда, Айыл, суу чарба жана кайра иштетүүчү өнөр жай министрлиги ж.б. мекемелерде тең салмактуулук айрыкча бузулгандыгы байкалат, аларда аялдардын үлүшү 30%ке жетпейт. Аялдар Баңгизаттарды контролдоо боюнча мамлекеттик агенттикте, Улуттук статистика комитетине, УАК, Адилет министрлигинде басымдуулук кылган, ал эми эркектер – Тышкы иштер министрлиги, Мамлекеттик салык инспекциясында, Өзгөчө кырдаалдар министрлиги, Транспорт жана коммуникация министрлиги, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинде (2.1-таблицаны караңыз) басымдуу.

2.1-таблица. МБОдо кызматкерлердин гендердик балансынын деңгээли боюнча бөлүштүрүү *(УСКнын 2006-жылдын 1-октябрына карата алынган маалыматтары боюнча.)*

Көрсөт-күчтөр	Аялдардын басымдуу-лук диспро-порциясы	Аялдар дын дисба-лансы	Салыштыр-малуу баланс	Эркектер-дин басымду-улук дисбалансы	Эркектердин басымдуулук диспропорциясы
Аялдардын жана эркектердин катышы	Аялдар 70 % тен көбүрөөк	Аялдар 55тен 70 %ке чейин	Аялдардын жана эркектер дин үлүшү – 50 ± 5 %	Эркектер 55тен 70 %ке чейин	Эркектер 70 % көбүрөөк
Бардыгы болуп МБО	3	6	8	10	6
Алгылыкуу көрсөткүч-төр	Банги заттарга контрол-дук боюнча Мамкомис сия – 78 %	Адилет мини стрлиги 67 %	Финансы министрлиги (53 жана 47 %)	Тышкы иштер министрлиги – 67 %	Бажы инспекциясы – 84 %
	УСК – 72 %	Саламаттык сактоо	Өнөржай, соода жана туризм	Мамлекеттик салык	Дин иштери боюнча

[26] кызматкерлердин саны 12 834 болгон. Бул маалыматтарга областтык, райондук жана поселкалык администрациялар, ошондой эле, куралдуу күчтөр жана милиция кирбейт.

[27] «Кыргыз Республикасында аялдар жана эркектер» жыйнагын караңыз, УСК Бишкек 2007-ж. Мамлекеттик башкаруу органдарынын аталыштары азыркы учурда күчүн жоготкон 2005-жылдын 27-сентябрындагы № 153 «Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн структурасы жөнүндө» КР мыйзамына ылайык келтирилди. «2007-жылдын 27-декабрындагы № 176 «КР Өкмөтүнүн структурасы жөнүндө» азыркы учурда колдонулуп жаткан КРдин мыйзамынын 1-статьясына ылайык КР Өкмөтүнүн жаңы структурасы бекитилген.

		министрлиги – 66 %	министрлиги (49 жана 51 %)	инспекциясы – 66 %	мамкомиссия – 83 %
	НАК – 71 %	Миграция жана иш менен камсыз кылуу боюнча мамкоми тет – 64 %	Мам. мүлктү тескөө боюнча Мамкомитет (48 жана 52 %)	ӨКМ– 65 %	Айыл,суу чарда жана кайра иштетүү өнөр жайы министрлиги – 81 %
		Конституция-лык сот – 62 %	Акыйкатчы аппараты (49 жана 51 %)	Транспорт жана коммуника-ция министрлиги 63 %	Эсептөө палатасы – 78%
				КРдин ЖК – 61 %	Башкы прокуратура – 76 %
				Архитектура жана курулуш боюнча мамкомиссия – 60 %	Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясы Премъер-министр аппараты – 75 %

Министрликтердин, агенттиктердин ж.б. МБОнун ичинде да вертикаль сегрегация орун алган: аялдар жогорку администрациялык кызматтарды кошпогондо башка мекемелерде басымдуулук кылган, ошол эле учурда, саясий жана жогорку администрациялык органдарда эркектер көбүрөөк болгон (2.2. табл.). Дал ушул кызмат деңгээлдеринде айрыкча маанилүү саясий чечимдер кабыл алынарын белгилей кетүү керек.

Саясий жана атайын кызматтардын деңгээлинде 2006-жылы аялдар орундардын 18 пайызын ээлеген[28], ал эми 2007-жылы 26 пайыз болгон. Жогорку администрациялык кызматтарда алардын өкүлчүлүгү 10 пайыздан 17 пайызга чейин көбөйгөн. 2007-жылы салыштырмалуу гендердик тең салмактуулук кенже жана орто администрациялык кызматтарда байкалган.

2.2-таблица. Мамлекеттик башкаруу органдарында ар кайсы кызматтарды ээлеген аялдар жана эркектердин катышы

	УСКнын 2006-жылдын 1-январына карата алынган маалыматтары боюнча[29]	Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин 2008-жылдын 1-январына карата алынган маалыматтары боюнча.[30]

[28] КР Президентинин м.а. «КРдин мамлекеттик кызматтар Реестрин бекитүү жөнүндө» 2005-ж. 21-апрель № 130 жарлыгына ылайык (КР Президентинин 2007-жылдын 27-августундагы № 385 жарлыгына ылайык күчүн жоготкон) саясий кызматтардын 4 тобу аныкталган. 1-тобу – аткаруу, мыйзам чыгаруу жана сот бийликтеринин жогорку органдарынын жогорку кызмат орундары (Президент, Жогорку Кеңештин төрагасы, Акыйкатчы, Премьер-министр, Конституциялык соттун төрагасы, Жогорку соттун төрагасы). 2-топ – Жогорку аткаруучу, Мыйзам чыгаруучу жана сот органдарынын жетекчилеринин орун басарларынын деңгээли; КР Өкмөт мүчөлөрү мамлекеттик бийликтин борбордук органдарынын, жергиликтүү (областык) мамлекеттик администрациялардын жетекчилеринин деңгээли. 3-4-топко МБОнун деректирлери жана орун басарлары, мамлекеттик администрациялардын башчыларынын орун басарлары кирет.

29 УСКнын «Аялдар жана эркектер» жыйнагы, Бишкек, 2007, 92-бет

30 Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин алынган маалыматтары боюнча.

		Аялдар	Эркектер	Аялдар	Эркектер
Саясый жана атайын кызматтар	%	18	82	*26*	*74*
	саны	107	484	213	602
Администрация-лык кызмат орду					
Жогорку	%	10	90	17	83
Башкы	%	34	66	32	68
Улук	%	39	61	43	57
Кенже	%	45	55	43	57
Бардыгы	Саны	6151	8622	6265	8703

Учурда, Кыргыз Республикасынын Президентинин Жарлыгына ылайык (2007-ж. 27-август, № 385) Мамлекеттик кызматтардын жаңы реестри колдонулуп жатат, анда саясий жана атайын кызматтардын саны каралган мезгилдин ичинде төрттөн бир эседен ашык көбөйдү. 2007-2008-жылдардын ичинде саясий кызматтагы аялдардын саны алда-канча өстү. Бул барыдан мурда Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин жаңы курамында аялдардын өкүлчүлүк деңгээли өскөндүгү (партиялык тизмелерге орун берүүнүн эсебинен) менен шартталган, ошондой эле, министрлик кызматтарга, атайын кызматтарга аялдардын дайындалышына байланыштуу[31].

Ушул изилдөөдөгү максаттуу МБОдогу жагдай аялдар менен эркектердин өкүлчүлүгүнө карата көрсөткүч болуп саналат (2.3-табл.)

- 15 саясий кызматтагы аялдар 4 (25%) орунду ээлеген, анда 4 саясий кызматтын ичинен эки кызмат социалдык министрликтерге – Билим берүү дана илим министрлигине, Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигине. Жогорку администрациялык кызматтарда (статс-катчы) бир да аял жок.
- Билим берүү жана илим министрлиги, Мамлекеттик кызмат иштери боюнч агенттик жана Курчап турган чөйрөнү короо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикте башкы администрациялык кызматтардагы аялдардын үлүшү Мамлекеттик башкаруу органдарындагы алардын өкүлдөрү менен салыштырганда 2 эсе аз, ошол эле учурда Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигиндеги аялдар менен эркектердин катышы жалпы министрликтеги гендердик курамды чагылдырат. Билим берүү жана илим министрлиги – 64% аялдар, алардын 30%ти жогорку администрациялык кызматтарды ээлейт; Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттикте 44 пайызы аялдар жана 21 пайызы жогорку администрациялык кызматта, Курчап турган чөйрөнү короо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикте – 44 жана 25%. Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде жогорку администрациялык кызматтарда 61% аялдар иштейт, министрликте алардын жалпы өкүлчүлүгү – 63%ти түзөт.
- Билим берүү жана илим министрлигинде өкүлчүлүк жагынан тең салмаксыз жагдай байкалат. Аялдардын жалпы саны – министрликтин кызматкерлери эркек кызматкерлердин санынан 2 эсе көп, мында башкы администрациялык кызматтарда аялдар менен эркектердин катышы эркектердин пайдасына 30/70ти

31 «КРдин шайлоо жөнүндө» КР кодексинин жаңы редакциясы жөнүндө» 2007-жылдын 23-октябрындагы № 158 мыйзамынын 72-статьясына ылайык талапкерлердин тизмесин аныктоодо саясий партия бир жыныстагы адамдардын 70 пайыздан ашпаган өкүлчүлүгү болушун эске алууга милдеттүү, мында саясий партиялардан көрсөтүлгөн аял жана эркек талапкерлердин тизмесинде кезектин айырмасы үч позициядан ашпоого тийиш.

түзөт, ал эми кенже кызматтарда аялдар 81/19 менен басымдуулук кылат. Эксперттик интервңюнун натыйжалары көрсөткөндөй Билим берүү жана илим министрлиги жана Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин курамында мамлекеттик кызматкер аялдар басымдуулук кылган МБОдогудай эле гендердик маселе актуалдуу эмес.

- Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттикке жана Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде жогорку кызматтардын деңгээлинде сан жагынан гендердик теңдештик байкалат; кенже кызматтар жагынан – Финансы министрлигинде жана Курчап турган чөйрөнү короо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикте абал ушундай.

- Техникалык бөлүмдөрдүн (профилдик бөлүмдөрдүн: финансы-экономикалык, сатып алуу, эл аралык кызматташтык ж.б. бөлүмдөрдүн ишин камсыз кылган бөлүмдөр) кызматкерлеринин арасында иликтөөдөн өткөн мамлекеттик структуралардын көпчүлүгүндө - эркектер басымдуулук кылат.

- Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттик мамлекеттик башкарууну демократиялаштыруу үчүн жооптуу болгон структура болгондугуна карабастан жалпысынан алганда агенттиктеги жагдай МБОдогу гендердик өкүлчүлүк боюнча жалпы көрүнүштөн айырмаланбайт.

2.3.-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтер жана агенттиктердин борбордук аппараттарында аялдар менен эркектердин саны

		МКБА(АДГС)		ФМ		ЭСӨМ		БжММ			КЧК ТЧСА
		Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эркек
Саясый кызматтар[32]		-	100	33,3	66,7	66,7	33,3	100	-	-	100
	са-ны	-	2	1*	3	2	1	2*	-	-	3
Администрациялык кызматтар											
Жогорку	%	-	100	-	100	-	100	-	100	-	100
Башкы	%	21	79	40	60	61	49	30	70	25	75
Улук	%	51	49	66	44	53	47	65	35	75	25
Кенже	%	-	-	45	55	73	27	81	19	47	53
Бардыгы	%	*44*	*56*	*54*	*46*	*63*	*37*	*64*	*36*	*44*	*56*
	са-ны	32	41	143	124	52	31	41	23	38	49

Булагы: Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Экономика жана социалдык саясат бөлүмүнүн жана Мамлкеттик кызмат боюнча агенттиктин талабы боюнча мамлекеттик башкаруу органдары тарабынан берилген маалыматтар.

*2008-жылдын башында аял министр болгон..

[32] 2008-жылдын 1-январына карата алынган маалыматтар келтирилген.

Кызмат акы. Вертикалдык сегрегация аялдар менен эркектердин ортосундагы эмгек акы төлөө жагынан айырмачылыктын негизги себептеринин бири болуп саналат. Мисалы, бардык деңгээлдеги жетекчи кызматтардагы аялдар өкүлчүлүгүнүн аздыгына байланыштуу жалпысынан эркектердин орточо кызмат акысы аялдардын орточо кызмат акысынан жогору. Эмгек акы төлөөнүн айырмачылыктарында да горизонталдык сегрегация таасирин тийгизет. 2 фактор эркектер менен аялдардын кызмат акысынын ортосундагы туруктуу ажырымдын жалпы көрүнүшүн чагылдырат, мында диспропорция көбөйүп жаткандыгы байкалат (2.4-табл.).

2.4. –таблица. Аялдардын орточо эмгек акысынын эркектердин орточо эмгек акысына карата катышы (*% менен)*

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Кыргыз Республикасы	72,3	64,2	67,6	63,1	64,9	64,1	66,6	62,5	65,8

Булагы:Улуттук статистика комитети, 2007-жыл

Бул изилдөөнүн жүрүшүндө министрликтердин ортосунда кызмат акыга салыштырмалуу талдоо жүргүзүүдө изилдөө тобу ийгиликке жетишкен жок, анткени МБО үчүн статистикалык отчет берүүнүн жылдык формалары мамлекеттик кызматчылардын кызмат акысы жөнүндө гендердик-дезагрегирленген маалыматтарды алууну карабайт. Азыркы учурда кызмат акынын жалпы фонду жөнүндө гана маалыматтарды алуу жана анын ичинен жынысына жараша бөлбөстөн мамлекеттик кызматкерлер үчүн каралган үлүштү бөлүп чыгуу мүмкүн. Жыйынтыкта, Мамлекеттик башкаруу органдарынан алынган маалыматтар кызмат акынын номиналдык өлчөмүн эмес (салыкты чыгаргандан кийинки кошумча акы жана ставка), ар түрдүү схемалар боюнча жүргүзүлгөн эсеп маалыматтарын билдирет. Бир учурда, ал салык кармалбаган базалык ставкасын гана эске алса; экинчи бир учурда салыкты жана башкаларды чыгарып салгандан кийинки класстык чинин, көптөн бери иштегенин, ведомстволук кошумчалар менен ставкалары эске алынган, бул алынган маалыматтарды туура салыштырууга мүмкүндүк берген жок.

Ошондой болсо да, мамлекеттик кызматчылардын кызмат акыларынын олуттуу көбөйүүсүнө (2008-жылдын 1-январынан тартып) байланыштуу салттуу түрдө «эркектер» иштеген министрликтер менен ведомстволор гана эмес, ошондой эле, мында «аялдар» иштейт деп эсептелип келген МБОнун секторлорунда да эркектердин келе баштагандыгы байкалат. Мисалы, 2008-жылдын алгачкы айларында гана Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин башкармаларынын биринин курамында эркектердин саны 40 пайызга көбөйгөн. Эмгек акыны жогорулатканга чейин ээлеп келген позициялар узак мезгил бош болуп келген (жалпысынан 2003-жылдан тартып 2007-жылга чейин Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде эркектердин үлүшү 24 пайыздан 32 пайызга чейин өскөн)[33].
Ошентип, бир жагынан алганда Мамлекеттик башкаруу органдарында мамлекеттик кызматкерлердин арасында аялдар менен эркектердин жалпы катышы кабыл алынган чечимдердин деңгээлинде сакталып турган (улуттук ченемдик документтерге ылайык орундардын 30 %инн өкүлү аз жыныстын өкүлдөрү ээлөөгө тийиш)[34].

[33] «КРдеги аялдар жана эркектер» жыйнагы. – УСК, 2003-2007-ж.ж.

34 «Гендерлик теңчиликти камсыз кылуунун мамлекеттик гарантияларынын негиздери жөнүндө» 2003-жылдын 12-мартындагы № 60 КРдин мыйзамы,, «2007-2010-жылдарда өлкөнү өнүктүрүүнүн

Экинчи жагынан алганда Мамлекеттик башкаруу органдарында горизонталдык жана вертикалдык сегрегациянын негизиндеги гендердик дизбаланс ачык эле байкалып турат.

3-Бөлүк. Администрациялык - мамлекеттик кызматты уюштуруунун институттук негиздерине гендердик талдоо: эрежелер жана жол-жоболор[35]

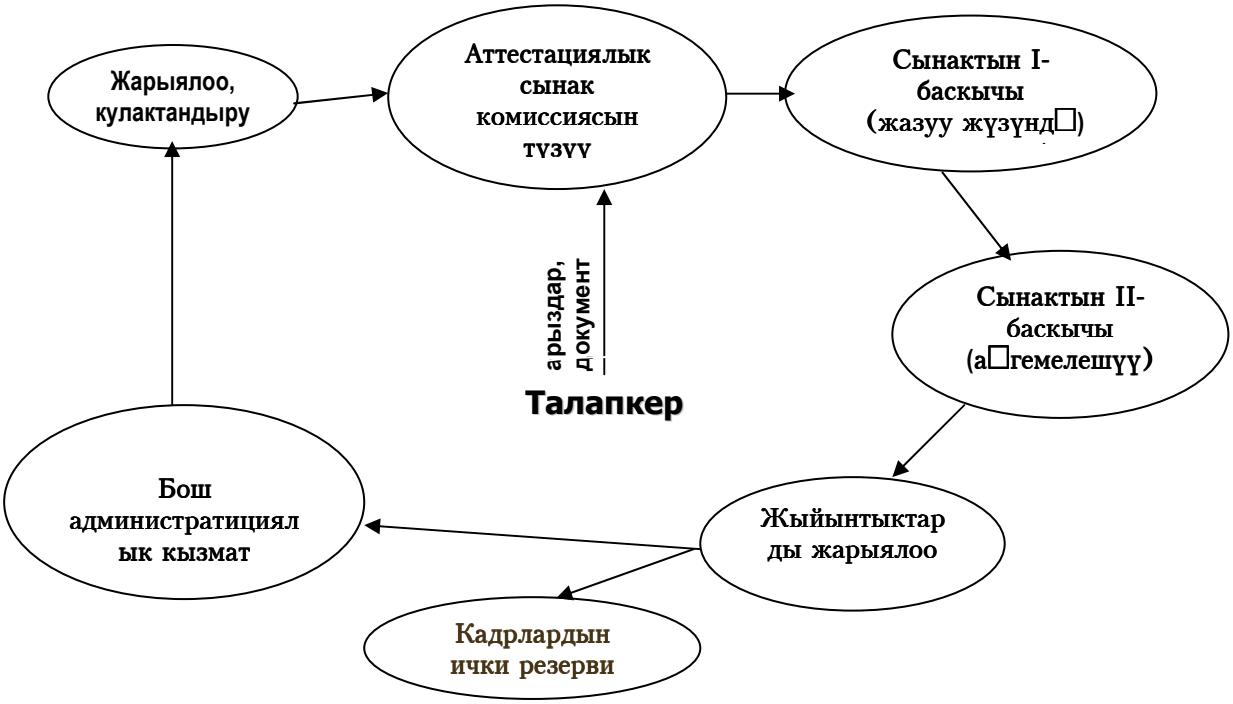
Кызматка алуу

Ченемдик-укуктук негиздер

Кыргыз Республикасыда мамлекеттик кызматка кабыл алуу конкурстук талдоо процесси аркылуу жүргүзүлөт. Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы № 114 «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзамына ылайык МКБА (АДГС) мамлекеттик кызматка талапкерлерди тандоо боюнча мамлекеттик органдардын ишин координациялайт жана методикалык жардам көрсөтөт. Кыргыз Республикасынын 2003-жылдын 12-мартындагы «Гендердик теңчиликти камсыз кылуунун мамлекеттик гарантияларынын негиздери жөнүндө» № 60 мыйзамы кызматка кабыл алууда аял же эркек үчүн деп жарыя берүүгө тыюу салат.

Процедуралар

Бош администрациялык мамлекеттик кызматты ээлөөгө конкурс өткөрүү тартиби 3.1 сүрөттө көрсөтүлгөн.



стратегиялык планын бекитөө жөнүндө» КР Президентинин 2007-жылдын 16-майындагы № 249 жарлыгы.

35 Талдоо администрациялык кызматтардын деңгээли үчүн гана жүргүзүлгөн.

3.1-сүрөт. Бош турган администрациялык мамлекеттик кызматка сынак өткөрүү тартиби.

2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» № 114 мыйзамдын негизинде конкурс 1-кезекте кадрлардын ички резервиндеги адамдардын арасында жүргүзүлөт. *Ички конкурсту жана аттестацияны жүргүзүү принциптери жана процедуралары мамлекеттик кызматкер аялдардын кадрлардын ички резервине киришине чектөө салат, ал көбүрөөк даражада мекемелердин ички уюштуруу маданиятынын деңгээлине, гендердик сезгичтикке жана компетенцияга, ошондой эле, мамлекеттик органдардагы статс-катчылар менен жетекчилеринин өз ара макулдашылган аракеттерине жараша болот.*

Эгерде ички конкурс болбой калса, конкурска Кадрлардын улуттук резервиндеги талапкерлер тартылат, алар жаңыдан эле билим алган жаштар менен катар эле ишсиз калгандардан турган мамлекеттик кызматка талапкерлерден түзүлөт.

Мамлекеттик кызмат иштери боюнч агенттиктин маалыматы боюнча Кадрлардын улуттук резервинде 01.01.08-ж. 98 мамлекеттик кызматкер жана 68 ЖОЖ бүтүрүүчүсү турган. Резервге киргендердин арасында аялдар 43 пайызды түзөт (мамлекеттик кызматчылардын арасында 33 пайыз, ЖОЖ бүтүрүүчүлөрдүн арасында 59 пайыз. 2007-жылы Мамлекеттик кызмат иштери боюнч агенттик жүргүзгөн конкурстарга 254 мам.кызматкер жана 184 бүтүрүүчү катышкан, алардын ичинен аялдар тиешелүү түрдө 31 жана 51%ти түзгөн. Азыркы учурда 18 резервдегилердин ичинен – бешөө аялдар (28%).

Эгерде Улуттук резервде ылайыктуу талапкер болбосо, ачык конкурс жүргүзүлөт жана калган катышуучулар үчүн арыз берүү мүмкүнчүлүгү пайда болот. Бош администрациялык кызматтар жөнүндө маалымат мамлекеттик органдын статс-катчысынан Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттикке түшөт. Ал 3 күндүк мөөнөттө пайда болгон бош орун жөнүндө маалымат берүүгө милдеттүү. Статс-катчы кызматы киргизилбеген мамлекеттик мекемелерде бул милдет Мамлекеттик башкаруу органдарынын аппаратынын жетекчилерине жүктөлөт.

Тандоонун 1-этабында конкурсанттарды жазуу жүзүндө тестирлөө жүргүзүлөт. Конкурстун процедураларын таза өткөрүү максатында Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин конкурсанттардын фамилияларына шифр менен код кою методу пайдаланылат, мында талапкерлер бардык процедураларды жашыруун өтүп, конкурстун натыйжасында комиссия мүчөлөрүнүн таасир берүү мүмкүнчүлүгү төмөндөйт. Мындай мамиле Мамлекеттик кызмат боюнча агенттикке, Кыргыз Республикасынын Өкмөт аппаратына кадрларды тандоодо, мамлекеттик органдардын статс-катчыларын конкурстук тандоодо колдонулган жана азыркы учурда бардык мамлекеттик органдар тарабынан кеңири пайдаланылып жатат.

Тест менен тандоо процедурасынын ачыктыгын жогорулатууга көмөк көрсөтө турган экинчи бир практика деп Мамлекеттик кызмат иштери боюнч агенттик электрондук тесттерди иштеп чыгуу жана тестирлөө борборун өнүктүрүү ишин эсептейт. *Тесттердин өзүнө жана баа берүү системасына таасир бере турган кызматчыларга бирдей жол ачууну камсыз кылуу, көп түрдүүлүктү башкаруу маселелери менен байланышкан мамкызматчылардын кесиптик компетенциясынын иштелип чыкпаган нормативдеринин жоктугу азыркы учурда көйгөйлүү маселе болуп саналат.*

Тандоонун 2-этабы – аңгемелешүү – аны аттестациялык-конкурстук комиссия өткөрөт, комиссиянын сандык жана жекече курамы, иштөө мөөнөтү жана тартиби кызматка дайындоо жөнүндө чечим кабыл алган мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан бекитилет. Комиссиянын курамына статс-катчы же аппарат жетекчиси, персоналды башкаруу кызматынын жетекчиси жана башка жооптуу адамдар кирүүгө

тийиш. Мында комиссияга катышуу үчүн көз каранды эмес эксперттер, кесиптик, коомдук бирикмелердин өкүлдөрү чакырылышы мүмкүн.

Мамлекеттик кызмат иштери боюнч агенттик аттестациялык-конкурстук комиссияга көз каранды эмес эксперттерди тартуу мүмкүнчүлүгүн пайдаланып, анын курамына Бүткүл дүйнөлүк банктын, Кыргыз Республикасынын Президентинин администрациясынын, Кыргыз Республикасынын Өкмөт аппаратынын, Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы башкаруу академиясынын ж.б. өкүлдөрүн киргизген. «Демократия жана жарандык коом үчүн» коалициясынын жана «Жарандар коррупцияга каршы» укук коргоо борборунун өкүлдөрү комиссиянын ишине байкоочу катары тартылган.

Комиссияларды түзүүдө гендердик курам нормативдик документтерде жөнгө салынбайт, көп учурда гендердик теңдештик сакталбайт, ошол эле учурда, гендердик теңдештиктин болушу – аялдарды чечим кабыл алууга тартуудагы маанилүү критерий болуп саналат.

Аялдар пилоттук Мамлекеттик башкаруу органдардын аттестациялык-конкурстук комиссияларында ар түрдүү даражада өкүл болушкан (3.2-табл.) Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиктин *кызматкерлеринин пикирине караганда комиссиянын ишине аялдардын аз тартылышы, эркектер көпчүлүк позицияларды ээлеп алгандыгы менен байланышкан, анын Жобосуна ылайык комиссия түзүлүп турат.*

3.1-таблица. Пилоттук мамлекеттик башкаруу органдарында аттестациялык-сынактык комиссиялардын гендердик курамы (2006–2007-жылдар.)

	Саны		%	
	Аялдар	Эркектер	Аялдар	Эркектер
ЭСӨМ	4	3	57	43
БжИМ	2	7	22	78
ФМ	3	6	33	67
МКБА(АДГС)	2	5	29	71
КЧКТЧМА	3	10	23	77

Булагы: маалыматтар пилоттук МБО тарабынан сунуш кылынган.

Гендердик сезимталдыкты жогорулатуу боюнча окуудан өтпөгөн аялдар эркектер сыяктуу эле эң жогорку позицияларга аялдарды тандоого атайлап мамиле жасай турган тенденцияга ээ экендигин байкоого болот. Аялдар – автоматтык түрдө сезимтал, ал эми эркектер андай эмес деп эсептөө кеңири тарап кеткен жаңылыштык. Биздин коомдо аялдар деле, эркектер деле өздөрүн гендердик талаптарга жана нормаларга ылайык алып жүрүүгө көнүп алышкан, ошондуктан ушул нормаларды жана орун алган структуралык бөгөттөрдү көрүү жана түшүнүү үчүн алардын көпчүлүгү жардамга муктаж.

Конкурстун 1-этабынын жыйынтыгы боюнча аттестациялык-конкурстук комиссия кыска тизменин ичинен талапкерлер менен маек жүргүзөт жана көбүрөөк талапка ылайык келген талапкерлер боюнча чечим же сунуш даярдайт, мында төмөнкүдөй критерийлер жетекчиликке алынат:[36]

[36] Бошогон администрациялык кызматка конкурстук тандоо жүргүзүүдө тесттик иштердин баллдарын аңгемелешүүнүн натыйжаларын эсептөө методологиясы.

- билими боюнча ылайык келүү;
- кесипкөйлүгү жана жөндөмдүүлүк деңгээли;
- мамлекеттик кызматтарды уюштуруунун чет элдик тажрыйбаларын билүүсү;
- анализдөө жөндөмдүүлүгүнүн болушу;
- компьютерде иштей билүүсү;
- кошумча окутуусуз эле долбоор боюнча тапшырмаларды аткара алуу жөндөмдүүлүгү;
- коммуникативдүүлүгү;
- түпкү натыйжага жетишүүгө ынанымдуулугу;
- ой-жүгүртүүсү;
- аргументтүүлүгү;
- жалпы маданияттуулугу.

Мамструктурада гендердик теңсиздик болгон учурда аял, эркектердин биринин өкүлдөрүнүн санын көбөйтүү боюнча атайын чаралар ишке кабыл алуу процедураларында каралган эмес. Талапкер катары аял, эркектерди милдеттүү түрдө кароого кепилдик берген шарттар, ошондой эле, жалдоо боюнча комиссиянын гендердик тажрыйбасын жана гендердик балансты аныктаган жоболор жазылган эмес.

Мында мамкызматкерлер көп учурда аялдар өздөрү конкурс учурунда активдүүлүк көрсөтпөйт, ошондой эле, тийиштүү тажрыйбага ээ эмес деген шылтоону айтышат. Мисалы, бул статс-катчылардын кызматы үчүн конкурска тиешелүү. Мындай жагдай теңэместикти жана жагдайга таасир тийгизүүгө мүмкүн эместигин «түбөлүк» түшүндүрүүгө айлануу тийиш эмес.
Маек учурунда үй-бүлөлүк милдеттерди кызмат менен айкалыштыруу мүмкүнчүлүктөрү менен байланышкан аялдарды дискриминациялаган суроолор берилген учурлар көп жолугат[37]*. Мындан комиссиянын мүчөлөрү кандайдыр бир дискриминацияны көрбөгөн сыяктанышат, жагдайды аялдардын өздөрү жөнүндө камкордук көрүп жаткандыктары менен түшүндүрүшөт. Аттестациялык-конкурстук комиссиянын мүчөлөрү менен туруктуу иш жүргүзүү зарыл өңдөнөт. Атап айтканда, мүмкүнчүлүктөрдүн бирдейлиги, суроолорду квалификациялоо тууралуу инструктаж (нускама) берүү конкурс процедураларын талкуулоо Мамлекеттик башкаруу органдарынын статс-катчысынын ишинин бир бөлүгү болуп калышы мүмкүн, ал эми МКБА (АБГС) тийиштүү инструктаж (нускама) иштеп чыгуучу жана түшүндүрүү иштерин жүргүзүүчү катары чыгышы мүмкүн.*
Маектешүү учурда комиссия мамлекеттик органдагы гендердик баланс же дизбаланс жөнүндө маалыматын болбостугун белгилөө керек. Ал конкурсанттардын башка бирдей мүнөздөмөлөрү менен катар чечим кабыл алууда бул факторду эске алууга аракет жасабайт. Балким, конкурстук-аттестациялык комиссиянын иши жөнүндө жобого ведомстводогу гендердик баланс жөнүндө маалымкатты комиссиянын жыйынына даярдоо үчүн статс-катчынын жоопкерчилиги жөнүндөгү пункту киргизүү максатка ылайык келмек.

Комиссиянын сунуштарынын негизинде ишке кабыл алуу жөнүндө биротоло чечимди конкурс өткөргөн Мамлекеттик башкаруу органдарынын жетекчиси кабыл алат. *Буга байланыштуу мындай жагдайда кызыкчылыктардын кагылышуусу чыгып кетүү мүмкүнчүлүгүн белгилөө керек жана 1-жетекчи менен статс-катчынын*

[37] Мисалы, 2007-жылы сентябрда Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешине Боршайкомдун төрагалыгына талапкер бекитилип жатканда, депутаттар аял талапкерге анын үй-бүлөлүк абалы менен байланышкан суроолорду беришип, тийиштүү мөөнөттөн ашык иштөөгө жана ушул мамлекеттик органдын иш өзгөчөлүгүнө байланыштуу иш сапарга чыгууга анын үй-бүлөсүнөн макулдугу барбы, деген суроону териштиришкен.

жоопкерчилик чөйрөлөрүнүн жана ыйгарымдарын жөнгө салган НПАны макулдашуу керек.

Конкурстук процедураларга аялдар менен эркектерди катыштыруунун натыйжалары боюнча министрликтер менен агенттиктердин отчетун даярдоонун жүрүшүндө төмөнкүдөй тенденцияларды байкоого болот (3.1-табл.).

- Бошогон мамлекеттик кызматтарга арыз берген аялдардын үлүшү эмгек чөйрөсүн «аялдардыкы» жана «эркектердики» деп бөлүштүрүүгө ылайык алда-канча айырмаланып турат.
- Аялдар менен эркектердин арасындагы конкурс (берилген арыздардын жана кабыл алынган кызматкерлердин катышына жараша) бирдей эмес: аялдар үчүн Мамлекеттик кызмат иштери боюнч агенттик жана ФМде атаандаштык көбүрөөк, бирок кызматты ээлөөгө талапкерлердин арасында алар азыраак.
- Эреже катары салттуу түрдө «аялдардыкы» деп эсептелип келген тармактарда аялдарды кызматка көбүрөөк кабыл алышкан, ага ылайык эркектерди – «эркектердин» кызматына жана «теңделген» жана Мамлекеттик башкаруу органдарына көбүрөөк алышкан.

3.2-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтерде жана агенттиктерде 2006-жылдын 1-январынан 2007-жылдын 1-ноябрына чейинки мезгил аралыгында кызматкерлерди сынак өткөрүү жол-жобосу боюнча ишке кабыл алуу.

	МКБА (АДГС)		ФМ		ЭСӨМ		БжИМ		КЧКТЧМА	
	Аялдар	Эркектер	Аялдар	Эркектер	Аялдар	Эркектер	Аялдар	Эркектер	Аялдар	Эркектер
Бош турган мамкызмат-тарга берилген арыздардын саны	99 (40 %)	146 (60 %)	125 (42 %)	175 (58 %)	92 (52 %)	84 (48 %)	26 (57 %)	20 (43 %)	1 (7 %)	14 (93 %)
Сынактын жыйынтыгы боюнча ишке кабыл алынган кызматкерлердин саны	37 (38 %)	60 (62 %)	29 (34 %)	56 (66 %)	28 (53 %)	25 (47 %)	14 (61 %)	9 (39 %)	1 (20 %)	4 (80 %)
Тиешелүү жыныстагы адамдардын арасынан бош турган кызмат ордуна талапкерлердин саны	2,7	2,4	4,3	3,1	3,3	3,4	1,9	2,2	1	3,5

Булагы: маалыматтар 2007-жылы ноябрда Мамлекеттик башкаруу органдары тарабынан КР ПА ОЭСП жана Мамлекеттик иштер боюнча агенттиктин өтүнүчү боюнча берилген.

Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикте аялдар менен эркектер берген арыздардын санында кыйла ассимметрия байкалат (1 - 14). Конкурстун натыйжасында арыз берген бирден бир аял жана 4 эркек ишке кабыл алынган. Калган бош орундардын бардыгы конкурстан тышкары толтурулган. Ошентип агенттикте 22 адам дайындалган алардын ичинен администрациялык кызматтардын категорияларынын ар бирине (башкы, улук жана кенже) эркектер аялдарга караганда 2 эседен ашык дайындалган (10, 4, 2 адам 4, 2, 0 адамга каршы).

Кадрлык дайындоолор жөнүндө кабыл алынган чечимдерди даттануу мүмкүнчүлүгү жагдайды өзгөртүүдөгү маанилүү фактор болуп саналат. 2007-жылдын ичинде Мамлекеттик иштер боюнча агенттикке 70 арыз жана даттануулар түшкөн, алардын ичинен бешөө конкурстук тандоо эрежелеринин бузулушуна, алтоо – эмгекке орноштуруу маселелерине байланышкан.

Мамлекеттик иштер боюнча агенттикке гендердик белги боюнча даттануулар талдоого алынбайт, ошондой эле, ишке кабыл алууда жыныстык белгиси боюнча дискриминация болгон учурлар тууралуу маалыматтар катталган эмес. Бул, конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнүн берген суроолору жана коментарийлери дискриминация катары каралышы мүмкүн экендиги жана администрациялык же соттук тартипте даттанышы мүмкүн экендигин талапкерлердин билбегендиги менен байланышы болуш мүмкүн.

Тыянактар:

1. Дискриминацияны аныктоонун конкреттүү каражаттары жана аны жоюунун жолдору иштелип чыккан эмес. Иш берүүчү жагдайды өзү чечет, субъективдүү баа берет жана чечим кабыл алат[38]. Конкурстук комиссиянын мүчөлөрү үй-бүлөлүк милдеттерди кызматтык милдеттер менен айкалыштыруу мүмкүнчүлүгү жөнүндөгү маселелерден кандайдыр бир дискриминацияны көрүшпөйт. Алар мындай мамилени аялдардын өздөрү жөнүндө камкордук көрүү менен түшүндүрүшөт. Талапкерлер, эреже катары конкурстук комиссиянын мүчөлөрүнүн кээ бир суроолору жана комментарийлери дискриминация катары каралышы мүмкүн экендигин жана администрациялык же соттук тартипте даттанылышы мүмкүн экендигин билишпейт[39]. Дискриминация, анын ичинде жыныстык белгилери боюнча дискриминациялоо жөнүндө даттанууларды талдоо Мамлекеттик иштер боюнча агенттик ишке кабыл алууда жүргүзүлбөйт.
2. Мамлекеттик кызматчыларды тандоодо механизмдердин жана критерийлердин формалдуу бейтараптыгы мамлекеттик кызмат органдарында гендердик асимметрияны кайталаган бир катар факторлорду эске албайт. Ишке кабыл алуу процедураларында мамструктурада гендердик дисбаланс болгон учурда бир жыныстагылардын өкүлдөрүнүн санынын көбөйүшү боюнча атайын чаралар

[38] Айрым категориялар “Гендердик теңчиликти камсыз кылуунун мамлекеттик гарантияларынын негиздери жөнүндө» КРдин мыйзамында жана 2007-жылдын 20-августундагы № 369 «2007-2010-жылдарда КРде гендердик теңчиликке жетишүү боюнча аракеттердин улуттук планы жөнүндө» КР Президентинин жарлыгында келтирилген. Бирок бул түшүнүктөр МБОлордун милдеттерин, ыйгарымдарын жана күнүмдүк практикасын эске алганда жакшы ишке ашпай келе жатат.

[39] Мисалы, 2007-жылы сентябрда Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Боршайкомдун төрагалыгына талапкер бекитилип жатканда депутаттар, аял талапкерге анын үй-бүлөлүк абалы менен байланышкан суроолорду беришип, тийиштүү мөөнөттүн ашык иштөөгө жана ушул мамлекеттик органдын иш өзгөчөлүгүнө байланыштуу иш сапарга чыгууга анын үй-бүлөсүнөн макулдугу барбы деген, суроону териштиришкен.

каралган эмес. Жалдоо боюнча комиссиянын гендердик балансын жана гендердик тажрыйбасын гарантиялаган шарттар жазылган эмес.

3. Тандоо конкурсун өткөрүүнүн үч деңгээлдүү системасы (ички конкурс – Улуттук резервден талапкерлерди тандоо – ачык конкурс) Мамлекеттик башкаруу органдарында гендердик дисбаланстын түзүлгөн жагдайын колдойт.
4. Конкурс жана аттестация өткөрүү учурунда аттестациялык-конкурстук комиссия мамлекеттик органдагы гендердик баланс же дисбаланс маалыматтарды албайт жана башка бирдей мүнөздөмөлөр болгон учурда бул факторду эске алышпайт.
5. МБОнун ички уюштуруу маданияты эреже катары, гендердик сезимталдык жана компетенция жагынан жетиштүү деңгээли менен айырмаланбайт. *Ишке кабыл алуу жөнүндө биротоло чечим кабыл алууда комиссия да жетекчи да эң оболу өзүнө баш ийген адам кайсы тармакта иштей тургандыгына көңүл бурат жана мында «аялдар» жана «эркектер» чөйрөлөрү жана кызматтары жөнүндө субүективдүү жана стереотиптүү көз карашка таянып, талапкердин кесипкөйлүк сапаттарына көңүл бурбайт.*
6. Кеңири тараган стереотиптердин фонунда – «бала тарбиялоо – бул барынан мурда аялдардын милдети, үй-бүлөлүк милдет каръера жасоого тоскоол болуп саналат», эркектердин карңералык өсүү мүмкүнчүлүктөрү үй-бүлөлүк статусуна карабастан жогору деп бааланат.
7. Бирдей мүмкүнчүлүк берүүнү камсыз кылуу маселелери менен байланышкан мамкызматчылардын кесипкөйлүк компетенциясынын критерийлери, көп түрдүү башкаруу ж.б. маселелер азыркы учурда иштелип чыга элек, бул талапкерлердин билимине баа берүүдө тесттердин мазмунуна жана баа берүү системасына таасирин тийгизет.

Сунуштар[40]

- Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы Аялдар, үй-бүлө маселелери жана гендердик өнүктүрүү боюнча Улуттук Кеңештин жыйынында мамлекеттик кызматты уюштурууда мамлекеттик гендердик саясатты калыптандырууну камсыз кылуучу милдеттери жана функциялары өжөнүндө сунуштарды, координациялоо жана мониторинг механизмдерин иштеп чыгуу жана киргизүү.
- Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин жалдоо деңгээлиндеги эрежелеринде жана жол-жоболорунда төмөнкүлөрдү кароо:
  - тандоо критерийлери аялдардын кесиптик таржымалынын өзгөчөлүктөрүн чагылдырууга жана аялдардын мүмкүнчүлүктөрү атайын чаралар менен бекемделүүгө тийиш экендигин эске алуу менен тандоонун шарттарын жана резеврдик тизмелерди түзүү принциптери кайра каралсын;
  - конкурстук комиссия мүчөлөрүнүн кесиптик компетенциясынын гендердик-сезимталдык критерийлери иштелип чыксын;
  - аттестациялык-конкурстук комиссиялардын мүчөлөрүнүн гендердик сезимталдыгын жана компетенттүүлүгүн жогорулатууну камсыз кылуу механизмдери түзүлсүн.

- МКБА (АДГС) мамлекеттик кызматка жалдоо процедурасынын ачыктыгын жогорулатсын. Мисалы, ар бир жаран үчүн тесттердин жана протоколдордун

[40] Сунуш кылынган принциптерди, критерийлерди жана механизмдерди иштеп чыгуу Мамлекеттик иштер боюнча агенттик тарабынан БУУнун ӨПнын (ПРООНдун) «Аялдарды мамлекеттик кызматка жана саясатка көтөрүү» долбоорунун чегинде КРдин Өкмөтүнүн аппаратынын Социалдык өнүктүрүү бөлүмү менен өнөктөштүктүн ишке ашырылышы мүмкүн.

натыйжаларын жеткиликтүү кылуу же талапкерлер менен аңгемелешүү процессинин аудио же видео жазуусун камсыз кылуу, бул болсо андан ары аңгемелешүүнү деңгээлинде жүргүзүү үчүн пайдаланууга көмөк берет.

- Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн аппаратынын социалдык өнүктүрүү бөлүмү жана Мамлекеттик иштер боюнча агенттик гендердик теңчилик жагынан дискриминациялоо жөнүндө операцияык түшүнүктөрдү иштеп чыксын жана аттестациялык-конкурстук комиссиянын мүчөлөрү менен иштөө боюнча МБОнун статс-катчылары жана Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин кураторлору үчүн инструкцияларды (нускоолорду) даярдасын.
- Мамлекеттик кызматкерлердин, 1-кезекте статс-катчылардын гендердик компетенттүүлүгүн аныктоону камсыз кылуучу тесттерди иштеп чыгуу жана Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин ишмердигинде колдонуу.
- МКБАга (АДГСке) талапкерлерге, резеврдегилерге маалымат берүү боюнча атайын компанияларды жана консулңтацияларды иштеп чыгуусу жана ишке ашыруусу мааниге ээ болот. Мында алардын укуктары, жоопкерчиликтери жөнүндө, алар потенциалдуу мамлекеттик кызматчылар экендиги, талдоо этабында пайда болуучу проблемалар жана гендердик маселелер жөнүндө билишет.
- Кызматкерлерди жогорку администрациялык кызматтарга талдоодо структуралык бөгөттөрдү эске алуу менен Мамлекеттик иштер боюнча агенттик аял, эркектиги толук сунуш кылынбаган адамдарды конкурска тартуу боюна маалымат жагынан аракеттерди ойлонуп көрүү максатка ылайыктуу (бул үчүн «Мамкызмат жана карңера» журналы маалымат ресурстарынын бири болуп саналат).

Квалификациясын жогорулатуу

Жагдай

Изилдөөнүн жүрүшүндө алынган квалификацияны жогорулатуу жөнүндөгү маалыматтар төмөнкү тенденциялардан кабар берет:

- Мамкызматчылардын өз квалификациясын жогорулатуу мүмкүнчүлүгү кыйла даражада алардын жеке демилгеси, социалдык байланыштары, эл аралык уюмдар менен мурдагы өз ара аракеттенүү тажрыйбасы ж.б. менен байланышкан.
- Жалпысынан көрүнүш гендердик тең салмактуу: иштеген жеринен квалификациясын жогорулатууга мүмкүнчүлүк алган 5 514 адамдын ичинен 53%и аялдар, ал эми Кыргыз Республикасынын чегинен тышкары квалификациясын жогорулаткан 1961 мамкызматкердин ичинен аялдар 50%тен бир аз ашат.
- Эки жагынан алганда жалпысынан абал жакшы көрүнгөнү менен ар түрдүү Мамлекеттик башкаруу органдарындагы өзгөчө жагдайлар жымсалданып турат (3.3-табл. караңыз):

  - Мисалы, Кыргыз Республикасынын чегинен тышкары МКБАда (АДГСте) окуу мүмкүнчүлүгү аялдарда кыйла төмөн: өнүккөн өлкөлөргө негизинен эркектер (90%) жөнөтүлөт, көп учурда буларга бир эле адамдар бара беришет. Балким, ошол МБОдо саясий жана негизги администрациялык кызматтарда аялдардын өкүлчүлүгү төмөн болгондугу менен байланышкан.
  - Эгерде квалификацияны жогорулатуу боюнча маалыматтарды жана белгилүү бир министрликте же ведомстводо аялдар менен эркектердин катышын

салыштырып көрсөк, анда бир караганда салыштырмалуу теңдештик болгон сыяктанат. Мисалы, Билим берүү жана илим министрлигиде 2/3 аялдар иштейт. Ал эми квалификациясын жогорулатууга эркектердин реалдуу мүмкүнчүлүктөрү жогору.

Мамлекеттик башкаруу органдарынын деңгээлинде уюшулуп жаткан максаттуу окуу курстары менен семинарлары туурасын айтканда, айрым ведомстволордун кызматкерлери катышуучулардын тизмесине кирүү татаал экендигин жана талапкерлерди тандоо процедурасы ачык эместигин айтышты. Мында иш сапары кайсы өлкөгө боло тургандыгы маениге ээ – чет өлкөгө барууда чоң кыйынчылыктар бар.

- Аялдар 3 айдан ашык квалификациясын жогорулатууда эркектерге караганда мүмкүнчүлүгү төмөн. Бул үй-бүлөлүк милдети менен шартталган. МКБА (АДГС) менен Япониянын эл аралык кызматташтык борборунун ортосунда түзүлгөн кызматташтык жакшы мисал боло алат, бул долбоорду ишке ашырууга жыл сайын Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык 20 кызматчысына Япониянын университеттеринде узак мөөнөткө билим алып келүү мүмкүнчүлүгү берилет, алар магистрлык даража алууга укуктуу болушат. Окуу шарты окуган жердеги үй-бүлө менен чогуу жашоого *мүмкүнчүлүк берет.*

2008-жылдын март айындагы абал боюнча 20 стипендиант Японияда окуган, алардын 8и (40%) аялдар. 2008-жылга бул долбоорго катышуу үчүн арыз берген 85 мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын 35и (41,1%) аялдар. Соңку этапка 3 тандоо турунун жыйынтыгы боюнча 29 талапкер ийгиликтүү өткөн, алардын ичинен 9у (31%) аялдар.

3.3-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтердин жана агенттиктердин борбордук аппараттарында кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу жөнүндө маалыматтар 1.01.2006-жыл -1.11. 2007-жыл.

Квалификация жогорулатуунун мөөнөтү		МКБА (АДГС)		ФМ		ЭСӨМ		БжИМ		КЧКТЧМА	
		Аял	Эркек	Аял	Эркек	Аял	Эркек	Аял	Эркек	Аял	Эркек
Кыска мөөнөттүү (15 күнгө чейин)	%	43	57		49			35	34	-	-
Орто мөөнөт түү (25 күндөн 3 айга чейин)	%	15	85	60	40	50	50	-	1	-	-
Узак мөөнөт түк (үч айдан ашык мөөнөткө)	%	-	100	33	67	-	-	-	-	100	-
Бардыгы	саны	*8*	*20*	*47*	*45*	*1*	*1*	*35*	*35*	*1*	-
	%	29	71	51	49	50	50	50	50	100	-

Булагы: маалыматтар МБО тарабынан КРдин Президенттик Администрациясынын ОЭСП жана МКБАнын (АДГСтин) өтүнүчү менен 2007-жылдын ноябрында берилген.

Ченемдик-укуктук негиздер

Мамкызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу жана окутуу программалары өз алдынча талдоо жүргүзгөн жана республиканын мыйзамдарына ылайык бул максатка каралган бюджеттеги көлөмдү эске алуу менен Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттикке сунуш берген маморгандардын керектөөлөрүнүн негизинде иштелип чыгат. КРдин мыйзамдарына ылайык мамкызматкерлер зарылчылыгына жараша, 5 жылда жок дегенде 1 жолудан кем эмес квалификациясын жогорулатышат.

КРдин 2004-жылдын 11-августундагы № 114 «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» мыйзамынын 21-статьясына ылайык МКБАнын (АДГСтин) билим берүү программаларынын бирден бир заказчысы катары аныктаган жана окутуу максатына мамлекеттик финансылоонун төмөнкү босогосун белгилеген («... мамлекеттик органдардын ишин финансылоо үчүн каралган каражаттын *1 пайыздан кем эмеси*», КРдин мыйзамдарында тыюу салынбаган башка каражаттарды тартуу мүмкүнчүлүгү аныкталган).

Маектин жүрүшүндө мамкызматкерлердинн квалификациясын жогорулатууну мамлекеттик финансылоо маселесинде эске алынды, бирок эреже катары мыйзамда киргизилген норманын иштебегендиги жөнүндө өкүнүч билдирилди. Экспекрттик баа берүүлөр пилоттук министрликтер менен агенттиктердин бюджетине жасалган талдоо менен бекемделүүдө. Окутуунун керектөөлөрүнүн негизинде бюджет түзгөн учурда ар бир министрлик жана ведомство линиялык (статьясы боюнча) бюджет бөлүүнүн чегинде жана чыгымдарды экономикалык квалификациялоого ылайык[41] *мамлекеттик кызматчыларды окутуу менен байланышкан, анын ичинде, гендердик теңчилик маселелери менен байланышкан чыгашалар 22154 подстатьяны камтууга тийиш*[42]*. Бүгүнкү күндө иликтенип жаткан министрликтер менен ведомстволордо гендердик теңчилик маселелерине мамлекеттик кызматчыларды окутуу менен байланышкан чыгымдар пландаштырылган эмес же башка статьяларга кайра бөлүштүрүлгөн эмес, ага ылайык билим берүү иш чаралары жүргүзүлбөгөн.*

Процедуралар (жол-жоболор)

Мамлекеттик кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуунун атайын иштелип чыккан эрежелери, регламенттери, стратегиясы жана пландары болбойт. Көп учурларда МБОнун чечими же адамдын өзүнүн демилгеси боюнча кабыл алынат же аны объективдүү эмес себептердин негизинде жетекчи кабыл алат.

Квалификацияны жогорулатуу жана кайра даярдоо жөнүндөгү маалыматтар Улуттук резервге киргизүүгө конкурс өткөрүүдө, аттестация учурунда, класстык чин ыйгарууга квалификациялык экзамен тапшырууда эске алынат (мында темалсы, өлкөсү жана окутуу мөөнөтү каралат).

Бирок бул маалымат жыйынтыктоочу балл коюуга таасирин тийгизбейт. Демек башкаруу системасынын ар түрдүү сегменттеринде квалификацияны жогорулатуу

[41] КРдин Финансы министрлигинин 2006-жылдын 27-декабрындагы № 240-П буйругу менен бекитилген Активдер жана милдеттенмелер менен киришелер квалификациясын, Ведомстволук квалификацияны, Чыгашалардын экономикалык квалификациясын жана операциялардын квалификациясын колдонуу боюнча көрсөтмө КРдин Адилет министрлигинде 2007-жылы 11-январда катталган, каттоо № 4-07.

[42] “Башка кызматтарды сатып алуу» деп аталган 2215 чыгашалар статьясы 6 подстанцияны, анын ичинде, «Мамлекеттик кызматчыларды окутуу» деген 22 154 подстатьяны камтыйт.

мүмкүнчүлүктөрүнүн катышына баа берүү сыяктуу эле ар түрдүү кызмат деңгээлдеринин ортосунда мамлекеттик кызматчылардын карңералык өсүшүнө таасирин тийгизе албайт.

Маекте 72 сааттан 100 саатка чейинки базалык курсту стандартташтыруу жана борборлоштуруу зарылчылыгы жөнүндө сунуштар айтылды. Бул курс бүткөндөн кийин мамлекеттик үлгүдөгү сертификат берилет. Бул сертификаттын болушу мамлекеттик кызматкерге конкурс, аттестация ж.б. өткөн учурда кошумча балл алып келет.

Кошумча билим берүү жана квалификацияны жогорулатуу кызматтары ар түрдүү уюмдар тарабынан көрсөтүлөт, анда эч кандай стратегия жана пландар байкалбайт. Азыркы учурда МКБА (АДГС) Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы Башкаруу академиясы Дүйнөлүк банктын колдоосу менен мамкызматкерлерди 5 жылга окутуу стратегиясын иштеп чыгууда, андыктан гендер эксперттери аны талкуулоого катышканы максатка ылайык келет.

МКБАнын (АДГСтин) *кызматкерлеринин квалификациясын жогорулатуу маселесинде Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы Башкаруу академиясынын ролу жетишсиз. Бул жогорку окуу жайынын баштапкы өзгөчөлүгү жоголуп, Академия негизинен тийиштүү адистиктеги бакалаврлар менен магистрлерди даярдоодо. Жагдайды алда канча кеңири талдап чыгып жана иштин мындай абалынын себептерин аныктоонун мааниси бар (баш коштуруу жетишсиз, ресурстарды бөлүштүрүү ж.б. маселелер орун алган).*

Текшерилген МБОнун гендер маселелери кызмат ордундагы окуу курстарына жана программаларына киргизилген эмес, гендер проблемалары менен байланышкан маселелер боюнча окутуу институтташкан. Мында сезимталдыкты жогорулатуучу кириш курстардан тышкары, мындай жардамдын зарылчылыгы таанылат, ошондой эле, ар түрдүү кызматтардын жана бөлүмдөрдүн кызматкерлеринин милдети катары гендердик теңдештик принциптери, мындай милдеттерди чечүүгө көмөк көрсөтүүчү жоболорду жана методикалык сунуштарды даярдоо жагы да таанылат.

Аттестация жана квалификациялык экзамен учурунда иш аракетке баа берүүдө гендердик проблематика маселелеринде мамлекеттик кызматчынын компетенттүүлүгү эске алынбайт жана ал тургай колдоо баллы менен дагы белгиленбейт. Мында бул компетенция ага чейинки көрсөткүчтөрдүн түзүүчүсү катары бааланышы мүмкүн, мисалы, «мыйзамдарды билүү», «персоналды башкаруу жөндөмдүүлүгү» сыяктуу көрсөткүчтөргө тиешеси бар, бирок мында жаңы комплекстүү көрсөткүчтү киргизүү да мүмкүн (мисалы, «жалпы уюштуруу маданияты» же алда-канча өзгөчөлүгү бар «көп маданияттуу компетенттүүлүк»).

Тыянактар

- Стратегиянын, регламенттин жана жалпы эле квалификацияны жогорулатуунун так планынын, ошондой эле, кадр кызматында кызматкерлердин кесиптик жактан жекече өсүү пландарынын жок болушу квалификацияны жогорулатуу системасында жагдайды жөнгө салуу мүмкүнчүлүгүн кыйындатат.
- Мамкызматкерлердинн, жалпы эле карңералык өсүү жагдайына байкоо жүргүзүлбөйт, бул аялдардын квалификациясын жогорулатууга жана үй-бүлөлүк милдеттери жагынан жүгү оор экендигин эске алуу менен аларды кайра даярдоодон өткөрүүдө мүмкүнчүлүгүнө талдоо жасоого тиешелүү.
- Гендер проблемалары менен байланышкан маселелер боюнча мамкызматкерлер үчүн зарыл болгон билимдин көлөмүн аныктоо, аларды милдеттүү же кошумча аттестациялык жана квалификациялык көрсөткүчтөрдүн тутумуна киргизүү тең укук саясатын өздөштүрүү жана ишке

ашыруу үчүн стимул болот, түзүлгөн жагдайды системалуу түрдө жөндөп турууга мүмкүндүк берет.

- Иликтелген МБОдо гендер маселелери кызмат ордундагы курстар менен окуу программаларынын окуу пландарына киргизилген эмес. Гендер проблематикасы боюнча окутуу институтташкан эмес жана үзгүлтүк менен жүргүзүлөт, көп учурда эл аралык же жергиликтүү коомдук уюмдардын демилгеси боюнча гана өткөрүлөт.

Сунуштар

- Изилдөө тобуна сунуш кылынган маалыматтар: бардык кызматкерлер квалификациясын жогорулатууга мүмкүнчүлүгү барбы же алардын айрымдарына гана артыкчылык берилеби; бул ээлеген кызматы менен байланышканбы, деген суроолорду толук аныктап алууга мүмкүндүк берет. МКБАнын (АДГСтин) статистикалык эсеби боюнча андан аркы иште мамлекеттик кызматкерлердин, анын ичинде, бардык аялдар менен эркектердин квалификацияны жогорулатуу программаларына бирдей мүмкүнчүлүгүн баалоого мүмкүндүк берген маалыматтарды алуу жагын караштыруу керек.
- МКБА (АДГС) жана Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы Башкаруу академиясы Мамкызматкерлерди окутуу стратегиясын иштеп чыгуунун жүрүшүндө квалификацияны жогорулатуу, кызматкерлердин квалификациялык мүмкүнчүлүктөрүн көтөрүүнү пландаштыруу программаларынын тематикасын жана статусун аныктоо маселелерин талкуулоо максатка ылайык келет. Жекече профайл (портфолио) иштеп чыгуу максатка ылайыктуу, анда бир жагынан квалификацияны жогорулатуу милдеттери, экинчи жагынан кызматкерди окутуунун анык тарыхы чагылдырылат.
- МКБА (АДГС), ар түрдүү билим берүү борборлору эл аралык уюмдардын программалары, гендердик эксперттер бириккен күч-аракеттер менен квалификацияны жогорулатуунун комплекстүү программасын иштеп чыгуу гендердик мүнөздөгү маселелерди квалификацияны жогорулатуу системасына интеграциялоого жана аларды институттук жактан бекемдөөгө мүмкүндүк берет. Мында мамструктураларда жана өзгөчө МКБАда (АДГСте) тренерлер менен консультанттарды даярдоо маанилүү ролң ойнойт.

Кызматта көтөрүлүү. Оң жана терс стимулдар

Жагдай

- Тенденция төмөнкүдөй: жаш аялдар эркектерге караганда кенже администрациялык кызматтарга көбүрөөк кабыл алынат, мында алардын карңерасы эркектердикине караганда анча ийгиликтүү болбойт, бул баланын төрөлүшү жана үй-бүлө милдеттеринен бошобогондугу менен түшүндүрүлөт.
- Мамлекеттик кызматкерлердин карңералык тепкич менен көтөрүлүү жагынан байкалган планы деле жок жана карңералык өсүш аял,эркектердин ортосунда кандай боло тургандыгы жагынан олуттуу айырмачылык байкалат. Улук жана башкы администрациялык кызматтарга аялдар жалпысынан эркектерге караганда кечигип жетишет (3.4-табл. караңыз). Мисалы, Эмгек жана социалдык өнүгүү министринин орун

басары - аял, иликтөө учурунда өзүнүн эркек кесиптешинен 9 жаш улуу болгон.

3.4-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтерде жана агенттиктерде саясый жана администрациялык кызматтардагы аялдар жана эркектердин орточо жашы 1.01. 2006-ж. – 1.11. 2007-жы.

	МКБА (АДГС)		ФМ		ЭСӨМ		БжИМ		КЧКТЧМА	
	Аял	Эркек	Аял	Эр кек	Аял	Эр кек	Аял	Эр кек	Аял	Эр кек
Саясый кызматтар										
Министр				43	58					
Министрдин орун басары				39	59	50	42	50		
Жогорку администрациялык кызмат										
Статс-катчы		53		35		40		52		51
Башкы администрациялыкк кызмат										
Директор		58								57
Директордун орунбасары		54								53
Министрдин кеңешчиси				41		25		39		
Министрдин жардымчысы				26				24		
ашкармалыктын начальниги	-	46	40	38	43	51		47	50,5	45
Башкарма-лыктын начальнигин ин орун басары					37	55		50	49	30
Бөлүм башчысы	45	38	42	36	49		45	52		45
Сектор башчысы			39	26	55		41			
Улук администрациялык кызмат										
Башкы адис	35	37	44	37	42	41	40	43	42	40
Жетектөөчү адис	36	37								
Адис	32	28								
Кенже администрациялык кызмат										
Жетектөөчү адис			35	31	30	27	42	27	35	30
Адис			32	28	25	25	34	27	26	28

Булагы: маалыматтар МБО тарабынан 2007-жылдын ноябрында Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын ОЭСП жана МКБАнын (АДГСтин) өтүнүчү менен берилген.

Эркек бөлүм жана сектор башчылары эреже катары, өздөрүнүн аял кесиптештеринен 6-10 жаш кичүү болушкан. Башкы жана жетектөөчү адистердин деңгээлинде жаш жагынан минималдуу айырма бар: жогоруда аталган кызматтардагы эркектер өзүлөрүнүн аял кесиптештеринен орто эсеп менен 4 жаш кичүү.

2006-2007-ж.ж. аттестациянын мисалында алганда мамкызматкерлердин кызматка көтөрүлүү натыйжалары Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги берген маалыматтардан байкоого болот (3.5-табл.)[43]. Кенже администрациялык кызматтарда иштеген кызматкерлердин ичинен аялдар кызматын жогорулатууга эркектерге караганда дээрлик 3 эсе аз сунуш кылынган. Бирок улук кызматтардын деңгээлинде бул көрүнүш өзгөрүүдө. Жыйынтыкта башкы жана улук кызматтардын деңгээлиндеги гендердик дизбаланс аттестация механизми менен кармалып турат. Ушуга байланыштуу аттестациянын материалдарын иликтөө жана түзүп турган блокторго баллдык талдоо жүргүзүү максатка ылайык келет (кесиптик билим, жоопкерчилик жана аткаруучулук, чечим кабыл алууда өз алдынчалык ж.б.). Мындан ары ар бир МБОдо аттестация өткөрүүнүн натыйжасы жөнүндө отчет берип туруу зарыл.

3.5-таблица. 2006-2007-жылдары мамлекеттик органдарда администрациялык кызматтардагы мамлекеттик кызматкерлердин кызмат абалынан жогорулатуу боюнча маалыматтар

Администрациялык кызматтар			Аттестациядан өтүүгө тийиш болгондор		Аттеста-циядан өткөндөр		Элеген кызмат-тарына ылайык келген-дер		6 айдан кийин кайра-дан аттестациядан өтүүчөлөр		Жогорку кызматарга сунуш алгандар		Ээлеген кызматтарына ылайык келбе-гендер	
	э	а	э	а	э	а	э	а	Э	а	э	ж	м	ж
Башкы	11	6	11	6	11	6	11	6			1			
Улук	85	71	85	71	84	71	84	71	1		6	3		
Кенже	122	201	122	201	122	201	122	201			7	19		
Жыйынтыгы:	*218*	*278*	*218*	*278*	*217*	*278*	*217*	*278*	*1*		*14*	*22*		

Булагы: маалыматтар МБО тарабынан 2007-жылдын ноябрында Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын ОЭСП жана МКБАнын (АДГСтин) өтүнүчү менен берилген.

Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин маалыматтарына ылайык 2006-2007-жылдардын ичинде кайра уюшулганына карабастан кызматкерлер үчүн 6 жолу аттестация өткөрүлгөн. Өткөрүлгөн аттестациялардын жыйынтыгы боюнча 48 аялга жана 33 эркекке класстык чиндер берилген.

Берилген сыйлыктар жана колдоолор жөнүндө маалыматтар (3.6-табл.) жалпысынан алганда жогорку сыйлыктарды, атап айтканда, орден жана медалдарды

[43] Тилекке каршы, ушундай маалыматтарды башка пилоттук МБОлор берген эмес. Мамлекеттик органда администрациялык кызматта иштеген мамлекеттик кызматчыларды көтөрүү жөнүндө Курчап турган чөйрөнү короо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттик берген маалыматтарга ылайык 2006-жылдан 2007-жылдарга чейинки мезгилде аттестация жана квалификациялык сынактар өткөрүлгөн эмес. Демек класстык чиндер да (1-жолу жана кезектеги) ыйгарылган эмес.

алууда эркектер басымдуулук кылгандыгын көрсөтөт. Сыйлыктардын башка түрлөрү министрликтин же агенттиктин өзүндөгү өзгөчө жагдайды чагылдырат.

3.6-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтердин жана агенттиктердин кызматкерлерине берилген сыйлыктар жана колдоо көрсөтүүлөр*. 1.012006-ж. – 1.11. 2007-ж.

Сыйлыктар-дын, колдоо көрсөтүүлөр дүн түрлөрү	МКБА (АДГС)		ФМ		ЭСӨМ		БжИМ		КЧКТЧМА	
	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек
«Данк» медалы					1	2			–	1
«III даражадагы Манас» ордени					1	1			–	1
«Эмгек сиңирген кызматкер» ардак наамы			2	–	3				1	2
КРдин Ардак грамотасы			7	–	6	7			3	8
«…отличниги» төш белгиси			11	8	59	31	–	1		
Министрлик-тин Ардак грамотасы			9	4	231	99	1	1		
Акчалай сыйлыктар	2						49	41		
Бардыгы	2	–	29	12	301	140	50	43	4	12

Булагы: маалыматтар Мамлекеттик башкаруу органдары тарабынан 2007-жылдын ноябрында Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын ОЭСП жана МКБАнын (АДГСтин) өтүнүчү менен берилген.

*Балким маалыматтар ар түрдүү форматтар боюнча берилген
** Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин – маалыматтар аймактык подразделениелерди эске алуу менен берилди.

Администрациялык жаза жөнүндөгү маалыматтар гендердик баланс же дисбаланс жөнүндө бир беткей тыянак жасоого мүмкүндүк бербейт (3.7-табл. караңыз).

3.7-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтер жанан агенттиктердин кызматкерлерин администрациялык жазалоо боюнча маалыматтар. 01.01.2006-жыдан 01.11.2007-жылга чейинки мезгил.

Сыйлыктар, колдоо көрсөтүүлөрдүн түрлөрү	МКБА (АДГС)		ФМ		ЭСӨМ		БжИМ		КЧКТЧМА	
	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек
Бардыгы	–	–	10	17	3	1	9	7	–	–

Булагы: маалыматтар МБО тарабынан 2007-жылдын ноябрында Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын ОЭСП жана МКБАнын (АДГСтин) өтүнүчү менен берилген.

Эрежелер жана процедуралар (жол-жоболор)

Мамлекеттик кызматкерлерди кызмат жагынан көтөрүү, Класстык чиндерди ыйгаруу тартиби, Аттестация өткөрүү тартиби жана Квалификациялык экзаменден өткөрүү тартиби жөнүндөгү жоболордун негизинде жүргүзүлөт.

Мамлекеттик кызмат системасында гендердик баланстын сакталышына багытталган атайын чаралар жана коомдук-саясий жана социалдык- экономикалык турмушта аялдардын ролун андан ары күчөтүү Кыргыз Республикасынын Президентинин төмөнкү жарлыктарына көмөкчү болду:

- 2002-жылдын 27-августундагы «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик башкарууга аял-лидерлерди тартуу боюнча кадр саясатын андан ары өркүндөтүү жөнүндө» № 240 жарлыгы (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө жергиликтүү мамлекеттик администрациялардын жетекчилеринин орун басарларынын жана ЖӨБОнун кызматтарына аялдарды милдеттүү түрдө тартуу практикасын киргизүүнү сунуш кылат);
- 2006-жылдын 20-мартындагы «Гендер саясатын өркүндөтүү боюнча чаралар жөнүндө» № 136 жарлыгы (МБОдо жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында аял, эркектерге, анын ичинде жетекчи кызматтарда – 30 пайыздан кем болбоошу керек деген квоталарды аныктайт; МБОнун жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчилерине мамлекеттик жана муниципалдык кызматта бош орундарга конкурс өткөрүүдө аял, эркектердин бирдей шартта жана бирдей мүмкүнүлүк менен катышуусун камсыз кылууну сунуш кылат).

2007-жылы МКБАга (АДГСке) *аттестациянын натыйжасы боюнча түшкөн даттануларды кароодо аны өткөрүү процедураларында эреже бузуу фактылары болгондугун белгилей кетүү керек.*

- *аттестациялык комиссиялардын мүчөлөрү (орто звенолордун жетекчилери) жеке пикир келишпестиктен бааларды төмөндөтүп коюшкан жана андай төмөнкү баанын коюлушун негиздей алышкан эмес.*
- *Кызматкерлердин бир бөлүгү жетекчилер койгон баалар жөнүндө билген эмес, ал эми аттестация өткөрүү процедураларына ылайык мындай маалыматтар өз учурунда берилип турууга тийиш эле, баага макул болбогон учурда тийиштүү тарап комиссиянын чечимине каршы чыга алмак.*

Эреже бузууга жол бербөө үчүн МКБА (АДГС) түшүндүрүү иштерин жүргүзөт (кайрылуунун түшүшүнө жараша). Азыркы учурда аттестация жөнүндө жобого өзгөртүү даярдалып жатат, ал аттестациянын баасын аныктоодо субъективизмдин деңгээлин төмөндөтүүгө мүмкүндүк берет.

Аттестация жөнүндөгү жобо менен кош бойлуу аялдар жана бала багуу боюнча өргүүдө жүргөн кызматкерлер өздөрү каалабаса кезектеги аттестациядан өтпөй коюуга укуктуу[44].

Мамлекеттик органдардын статс-катчылары жана аппарат жетекчилери мамлекеттик кызматкерлерди жылдырууда маанилүү роль ойнойт, алар аттестациянын натыйжасы боюнча мамкызматкердин кызматын көтөрүү, ага кезектеги класстык чин ыйгаруу, жогорку кызматка көтөрүү үчүн кадрлардын ички резервине киргизүү жөнүндө жетекчинин кароосуна сунуш киргизүүгө укуктуу. Мындай мүмкүнчүлүк Агенттиктин гендердик мамилелеринин деңгээлинде көзөмөл механизмдер менен бекемделүүгө тийиш[45].

Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» № 114 мыйзамында мамлекеттик кызматкерлерди сыйлоо жана тартиптик жоопкерчилик аныкталган. Сыйлоо өз демилгеси боюнча же мамлекеттик органдын статс-катчысынын сунушу боюнча мамлекеттик кызматчыны кызматка дайындоого укугу бар жетекчилерге карата колдонулат.

Тыянактар

- Эркектер менен салыштырганда аял кызматчылар үчүн квалификациясын жогорулатууга салымдан кайтарым азыраак:
  - Аял, эркектердин тобунун өкүлдөрүнүн карңералык өсүү процессинде олуттуу айырмачылыктар байкалат. Кенже администрациялык кызматтарды ээлеген кызматкерлердин ичинен аялдар эркектерге караганда кызматын жогорулатууга көбүрөөк сунуш кылынат, бирок улук кызматтардын деңгээлинде көрүнүш түбүнөн бери өзгөрөт.
  - ийгиликке жетишкен аялдар үчүн эң жогорку деңгээлге жетишүү кыйла узак убакытты талап кылат (ал тургай декреттик өргүү убактыларын кошпогондо). Ушундай эле мыйзам ченемдүүлүк, эреже катары, үй-бүлөсү жок аялдар үчүн да байкалат.
- Мамлекеттик кызматкерлерди каръералык тепкич боюнча көтөрүүгө атайын план жок. Мында аял, эркектердин жана жашы боюнча топтордун өкүлдөрүнүн каръералык өсүшү кандайча болуп жаткандыгы жөнүндө олуттуу айырмачылыктар байкалат.

Сунуштар

- Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн аппаратынын социалдык өнүктүрүү бөлүмү Аялдар , үй-бүлө жана гендердик өнүктүрүүнүн маселелери боюнча улуттук кеңештин жумушчу органы катары аттестациялоонун натыйжаларынын негизинде кызматтык баскычтар боюнча аялдардын кыйла жай алга жылышынын себептерине талдоо жасоо демилгеси таандык. Мындан ары МКБА (АДГСте) жана ар бир МБОдо аттестация өткөрүүнүн натыйжалары жөнүндө кеңири маалымат берип туруу максатка ылайык келет.

[44] Мамлекеттик кызматты уюштуруу. НПАнын жыйнагы. 2-бөлүк, 40-бет.
[45] Ошонун эле өзүндө, 44-бет.

- Кызматтык тепкич боюнча илгерилетүү үчүн мотивациялык фактор катары позитивдүү стимулдарды пайдалануу стратегиясын иштеп чыгуу керек.
- Аялдар, үй-бүлө жана гендердик өнүктүрүү маселелери боюнча улуттук кеңештин чечими менен МКБАга (АДГСке) министрликтер жана ведомстволор менен өнөктөштүктө аттестация жөнүндөгү жобонун гендердик тең салмактуулугун талкуулап чыгууну жана ага өзгөртүү киргизүүнү сунуш кылуу керек.
- МКБА (АДГС), Кыргыз Республикасынын Өкмөт аппаратынын социалдык өнүктүрүү бөлүмү, Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Башкаруу академиясы гендердик маселелер боюнча эксперттердин колдоосу менен гендердик проблематика маселелери боюнча мамлекеттик кызматкерлерге зарыл болгон көлөмдөгү билимге талапты аныктоо жана аларды милдеттүү же кошумча аттестациялык жана квалификациялык көрсөткүчтөрдүн системасына киргизүү сунуш кылынсын. Бул тең укук саясатын өздөштүрүү жана ишке ашыруу үчүн кошумча стимул түзөт жана системалык негизде жагдайга көз салууга мүмкүндүк берет.

Иштен кыскартуу жана бошотуу

Жагдай

Мамлекеттик кызматчыларды кыскартуу маселелери боюнча гендердик-бөлүнгөн маалыматтар мезгилдүү статистикалык негизде жыйналбайт. Администрациялык реформанын жүрүшүндө кайсы топторду кыскартуу жеңил болгондугун жана алардын кийинки тагдыры кандай экендигин талдоо аракети ишке ашкан жок, анткени зарыл статистика жок болуп чыкты. Көп учурда мындай мүмкүнчүлүктү МКБА (АДГС) киргизген № 1-ГОС отчеттуулук формасы бере алат, бирок анда да кыскартылган кызматкердин жашы көрсөтүлгөн топторду так билүү мүмкүн эмес.

Маек учурунда, бала багуу үчүн өргүүдөн кийин ишке чыккан аялдар кыскартуу, респонденттердин пикири боюнча адилетсиздик. Мында чечим НПАга ылайык эмес, «өз каалоосу боюнча» иштен бошонуу сунушу аркылуу кабыл алынат. Айрым учурларда проблема мамкызматкер аялдардын жогорку квалификациясынын эсебинен чечилген.

Азыркы учурда кыскартуу жана кайра уюштуруу маселелери МКБАнын (АДГСтин) конкурстук тандоо бөлүмү тарабынан жөнгө салынат. Азырынча гендердик маселе боюнча даттанууларга талдоо жүргүзүүнүн натыйжалары алынган жок. «Кесиптик сапат» кыскартуунун негизги себеби катары каралат. МКБАнын (АДГСтин) маалыматтары каралып жаткан маселеде өзүнө карата адилетсиз мамилеге кимдер дуушар болуп жаткандыгы туурасында бир беткей айтууга мүмкүндүк бербейт, бирок төмөндө келтирилген мисалдар көбүрөөк даражада аялдарга тиешелүү.

2007-жылы МКБАга(АДГСке) жарандардан 70 арыз жана даттануу түшкөн. Аларды талдоо негизинен даттануулар иштен мыйзамсыз бошотуу, жүргүзүлгөн кайра түзүүнүн натыйжалары боюнча сунуш кылынган кызматка макул эместик, МКБАнын (АДГСтин) катышуусу жок өткөрүлгөн аттестациялык-конкурстук комиссиянын чечимине, ишке орноштурууга, мамлекеттик органдардын жетекчилеринин мыйзамсыз аракетине, эмгек талаптарына, класстык чиндердин ыйгарылышына макул эместик менен байланышкандыгын көрсөттү. Атап айтканда, Панфилов районунун МСИсиндеги (Кыргыз Республикасынын эмгек кодексинин 137-статъясынын 4-бөлүгүн бузуу фактыларына текшерүү жүргүзүлгөн, кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүүдө жүргөн кызматкердин иш ордун сактоо) текшерүүдө ырасталган фактылардын негизинде МКБА (АДГС) Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн алдындагы МСИге

ашкереленген мыйзам бузууну четтетүү үчүн тийиштүү чара көрүү талабы менен кат жөнөткөн. Талас областык мамлекеттик администрациясынын кызматкеринин мыйзамсыз иштен бошотулушу жөнүндөгү арызынын негизинде текшерүү жүргүзүлүп, анын натыйжасында кызматкер кызматына калыбына келтирилди.
Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин 3-шайланган депутатынын катынын негизинде Кыргыз Республикасынын Саламаттык сактоо министри тарабынан мамкызмат жөнүндө мыйзамдын бузулушу жөнүндө МКБАнын (АДГСтин) кызматкерлеринин докладдарынын негизинде текшерүү жүргүзүлгөн. Кыргыз Республикасынын Премъер-министри ырасталган фактыга мамиле жасап Кыргыз Республикасынын Саламаттык сактоо министрине карата тийиштүү чара көрүүнү сунуш кылган кат жөнөткөн.
Кыргыз Республикасынын Билим берүү министрлигинин кызматкеринин арызында баяндалган мыйзамсыз иштен бошотуу жөнүндө маалымат текшерилди. Текшерүүнүн жүрүшүндө ырасталган фактылардын негизинде МКБА (АДГС) министрликке мыйзамды бузуу менен кабыл алынган чечимди жокко чыгаруу жөнүндө сунуш жөнөткөн. Сунушту аткаруу соттун чечимине чейин токтотулду, сотко арыз ээси ишине калыбына келтирүү туурасында даттанган эле.

Маморгандарды кайра уюштуруу татаал процесс болуп саналат. Мамлекеттик кызматчылардын укуктарынын бузулушу менен байланышкан жагдайдын алдын алуу максатында 2007-жылы МКБА (АДГС) *МБОдо инструкциялык методикалык мүнөздөгү маалымат жөнөткөн. Ошондой эле, бул маселе боюнча жергиликтүү мамадминистрациялар жана агенттиктин аймактык өкүлдөрү менен түшүндүрүү иштери жүргүзүлгөн.*

Ченемдик-укуктук негиздер, Эрежелер жана процедуралар (жол-жоболор)

• Мамкызматкерлерди кыскартуу

2004-жылдын августунан тартып азыркы мезгилге чейин (2008-жылдын майы) маморган жоюлганда (кайра уюшулганда, анын штаты кыскарганда) мамкызматкердин укуктук абалы Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» № 114 мыйзамынын 31-статьясы менен жөнгө салынат. Жогоруда аталган статьяга ылайык мамкызматкер маморгандын администрациясынын демилгеси менен 12 ар түрдүү учурда кызматынан бошотулушу мүмкүн, бул учурларга маморгандын кайра уюшулушу же жоюлушу жана ээлеген *администрациялык мамкызматтын кыскарышы* кирет.

Мында МКБАнын (АДГСтин) статусун жогорулаткан жана укуктарын кеңейткен норма киргизилди, ага ылайык маморганды кайра уюштуруу, жоюу же штаттык расписаниесин өзгөртүү Агенттиктин макулдугу менен гана жол берилет.

Маморгандын кайра уюшулушуна же жоюлушуна, маморгандагы штаттык кызматтын кыскарышына байланыштуу мамкызматкерди бошотууга анын макулдугу менен аны башка ишке которууга мүмкүн болбогон учурда гана жол берилет.

Мындан тышкары дагы бир жаңы норма киргизилди, ага ылайык маморган кайра уюшулганда же жоюлганда же штаттык кызмат кыскарганда *маморгандын демилгеси боюнча мамкызматчыны иштен бошотууга ал убактылуу эмгекке жараксыз учурда жана өргүүдө болгон учурда гана мүмкүн.*

Маморган жоюлганда (кайра уюшулганда) анын штаты кыскарганда мамкызматкер үчүн гарантиялар колдонуудагы мыйзамдын 47-статьясы менен жөнгө салынат. Мамкызматкерге анын кесибин жана квалификациясын эске алуу менен тийиштүү кызмат категориясынын чегинде башка иш сунуш кылынууга тийиш. Бош

орун болбогон учурда же мамкызматчы ага макул болгосо, мурдагы иштеген жериндеги орточо кызмат акысын сактоо менен категориясы төмөн башка кызмат берилүүгө тийиш. Сунуш кылынган кызматтан баш тарткан учурда мамкызматкер иштен бошотулат.

Мекеме жоюлгандыгына, кайра уюшулгандыгына же штат кыскаргандыгына байланыштуу иштен бошогондо мамкызматкер сунуш кылынган иштен баш тартса ага иштен чыгуу жөлөк пулу төлөнүп берилет[46] жана мурда иштеген кызматы боюнча орточо кызмат акысы төлөнөт, ал мамкызматкердин соңку 5 жыл ичиндеги айлыгынын негизинде эсептелет.

Маморган жоюлганда (кайра уюшулганда), анын штаты кыскарганда мамкызматкер үчүн гарантиялар колдонуудагы мыйзамда кеңейтилгендигин белгилөө керек. Маисалы, мурунку мыйзамга салыштырганда киргизилген норма жаңылык болуп саналат, ага ылайык мамкызматкер кыскарган учурда өзүнүн каалоосу боюнча мамлекеттик ишканаларда, мекемелерде жана жеке сектордо ишке орношуу мүмкүнчүлүгүн камсыз кылуу максатында кайра даярдоого жөнөтүлүшү мүмкүн.

Ошондой эле, жоюлгандыгына, кайра уюшулгандыгына же штаттын кыскаргандыгына байланыштуу мамкызматтан бошонгон (бошотулган) мамкызматкердин арызынын негизинде кадрлар резервине кире тургандыгы каралган, ал аталган резервден маморгандагы бош кызматка кезексиз дайындалуу укугуна ээ.

• *Иштен бошотуу*

Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» № 114 колдонуудагы мыйзамында мамкызматта ишин токтотуу үчүн негиздердин тизмеси олуттуу кеңейтилген жана такталган. Маморгандын демилгеси боюнча мамкызматкер 10 учурда кызматынан бошотулушу мүмкүн.

Маморгандагы кызмат тараптардын эркине байланышы болбогон бир катар жагдайлар боюнча токтолушу мүмкүн, буга жаңыча эмгек шартында ишин улантуудан мамкызматкердин баш тартуусу кирет.

Маморгандын администрациясынын демилгеси боюнча мамкызматчыны иштен бошотууну Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» № 114 мыйзамына ылайык бир катар процедуралар аткарылгандан кийин статс-катчынын макулдугу менен маморгандын жетекчиси жүргүзө алат. Эгерде статс-катчы мамкызматкерди бошотууга каршы болсо, маморгандын жетекчиси ага карабастан мамкызматкерди иштен бошотууга укуктуу. Статс-катчы бул чечимди Кеңешке даттанууга укуктуу. Кеңештин чечими биротоло чечим болуп саналат.

Мамкызматкер убактылуу эмгекке жөндөмсүз учурда жана өргүүдө болгондо маморгандын демилгеси боюнча иштен бошотулушу мүмкүн эмес (маморган кайра уюшулган же жоюлган, штат кыскарган учурларды, мамкызматчы башка ишке макулдугун берген учурларды кошпогондо) маморгандын демилгеси менен мамкызматкерди бошотууга жол берилбейт.

Администрациялык мамлекеттик кызматта иштеген мамкызматкерлерди бошотуу, кызматын төмөндөтүү, ордун алшаштыруу (ротациялоо) жана аттестация

[46] Бул норма, мурдагыдай эле пенсия жашындагы мамкызматчыларга колдонулбайт.

жүргүзүү үчүн, саясий мамкызматты ээлеген адамды маморгандардан алмаштыруу үчүн негиз жок.

Мыйзамда каралган мамкызматчынын укуктарын ишке ашырууну камсыз кылууга маморгандардын жетекчилери жана статс-катчылары милдеттүү.

Тыянактар жана сунуштар

- Мамкызматкерди кыскартуу жана иштен бошотуу маселелери боюнча гендердик-бөлүнгөн маалыматтар үзгүлтүксүз статистикалык негизде жыйналбайт, ошондуктан статистикалык материалдарды жыйноо жана мамкызматукрлерди кыскартуу жана бошотуу маселелеринде жагдайды талдоо боюнча кошумча күч-аракеттер керек.
- Агенттикке түшкөн даттанууларды талдоонун жана статс-маалыматтардын негизинде МКБАга (АДГСке) мамкызмат боюнча кеңеш үчүн, Аялдар, үй-бүлө маселелери жана гендердик өнүктүрүү боюнча улуттук кеңеш үчүн жана анын жумушчу органы үчүн маалымкат даярдоо, мында гендердик факторду жана мамкызматкерди кыскартуу жана бошотуу маселелеринде практиканы өркүндөтүү боюнча көрсөтмөлөрдү эске алуу сунуш кылынсын.
- Мамлекеттик башкаруу органдарында милдеттүү түрдө мамкызматкерлерди кыскартуу жана иштен бошотуу маселелери боюнча гендердик-бөлүнгөн маалыматтарды алуу мүмкүнчүлүгүн эске алуу менен № 1-ГОС статистикалык формасында өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү МКБАга (АДГСке) сунуш кылынсын, ал эми Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитети менен Кыргыз Республикасынын Адилет министрлиги аны бекитсин.
- Аялдар, үй-бүлө жана гендердик өнүктүрүү маселелери боюнча улуттук кеңеш мамкызматкерди кыскартуу жана бошотуу маселелери боюнча гендердик-бөлүнгөн маалыматтарды МБО үчүн отчеттуулуктун милдеттүү көрсөткүчтөрүнүн тизмесине киргизүүнү МКБА жана Улуттук статистика комитетине сунуш кылсын.

Үй-бүлө жана кызмат милдеттерин айкалыштыруу

Жагдай

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматчыларынын матримониалдык (никелик) статусунун абалы башка КМШ өлкөлөрүнүн көпчүлүгүндөгү абалга окшош. Аялдардын 56%и жана эркектердин 85%и никеде турат, аялдардын чейрек бөлүгү – 27%и, эркектердин 12%и турмуш курбаган. Мамлекеттик түзүлүштүн ар түрдүү бөлүктөрүндө анча деле айырма катталган эмес.

Иликтөө жүргүзүлгөн МБОдо абал бирдей экендиги байкалат (3.8–таблицаны караңыз):

- Никеде турбаган кызматчылардын басымдуу бөлүгүн аялдар түзөт. МБОдо никеде турбаган эркектер эң жок дегенде эки эсеге аз.
- Эркек мамлекеттик кызматкерлердин ичинде ажырашкандар жана жесирлер иш жүзүндө жок.
- «Эркектердин иши» деп эсептелген МБОдо үйлөнгөн эркектердин саны турмуштагы аялдардын санынан эки эсе ашык, ал эми «аялдардын иши» деп саналган Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги жана Билим берүү жана илим министрлиги сыяктуу министрликтерде –турмуштагы аялдардын саны менен бирдей же андан аз.

- Жашыраак курактагылар тобунда (30 жашка чейинки) бойдок эркектер басымдуулук кылат, ошол эле убакта 40 жана 45 жаштагы аялдар арасында да турмуш курбагандар бар.

3.8-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтердин жана агенттиктердин кызматкерлеринин үй-бүлө куруу статусу жөнүндө маалыматтар. 2007-жылдын 1-ноябрына карата.

Үй-бүлө куруу статусу	**МКБА (АДГС)**		**ФМ**		**ЭСӨМ**		**БжИМ**		**КЧКТЧМА**	
	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек
Бойдок/ турмуш кура элек	10	7	48	38	12	7	13	4	11	1
Ажырашкан-дар	6	1	19	3	2	ө	9	ө	3	ө
Күйөөсүнөн ажыраган /аялынан ажыраган	1	ө	3	ө	3	ө	3	ө	3	ө
Үй-бүлө кура электер, бардыгы,	***17***	***8***	***70***	***41***	***17***	***7***	***25***	***4***	***17***	***1***
Үй-бүлөлүүлөр	15	33	73	83	38	23	16	18	21	48

Булагы: Маалыматтар Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппаратынын Экономика жана социалдык саясат бөлүмүнүн жана МКБАнын (АДГСтин) суроо-талабы боюнча МБО тарабынан 2007-жылдын ноябрында берилген.

Кызмат мансабын көздөгөн аялдар көбүнчө социалдык эки чөйрөнүн: жумуштун жана үй ишинин көп бөлүгү аялдардын мойнунда деп санаган үй–бүлөнүн ортосунда келип чыгуучу чыр–чатактын кесепетинен ажырашат. Ошол эле убакта МБОдогу айрым кызматтар ченемделбеген иш убактысын талап кылат. Иш жумасынын жана иш күнүнүн узактыгы расмий түрдө ченемге салынган жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык келет, бирок ишемби күндөрү, дем алыш жана майрам күндөрдү иштөө, жумуштан тышкаркы убакта кармалуу зарылдыгы аялдын үй-бүлө милдеттерин чыр–чатаксыз жүзөгө ашыруу мүмкүнчүлүгүнө терс таасирин тийгизет. Бул жагдайды респонденттердин көпчүлүгү белгилешкен.

Мамлекеттик кызматка кирүүдө үй–бүлөнүн же кызматтык мансаптын артыкчылыгын тандоо зарылдыгы жөнүндөгү пикир аялдар арасында да кеңири тараган. Бул көз караштын мааниси мамлекеттик кызмат жана үй-бүлө милдеттери ишкердиктин өз ара атаандашуучу түрлөрү экендигинде турат. Кызматтык мансап курууну чечүүдө аял жана анын үй-бүлөсү жоопкерчиликтин деңгээлин толук түшүнүүлөрү керек. Мында мамлекеттик түзүлүштүн өзү үй–бүлө иштерине карата бейтарап же обочолонгон инстанция катары караларын белгилей кетүү зарыл. Мындай позиция түзүлгөн гендердик кадрдык көрүнүштү актайт жана бул тармак үчүн жооптууларга ошол терс стереотиптерди, багыттарды жана аракеттерди улантууга жол берет.

Кыргыз Республикасынын 2003-жылдын 12-мартындагы «Гендердик теңчиликти камсыз кылуунун мамлекеттик кепилдиктеринин негиздери жөнүндө» № 60 мыйзамы иш берүүчүлөрдү кызматкерлерге эмгек иш-аракетин үй–бүлө милдеттери менен айкалыштыруу мүмкүнчүлүгү үчүн шарттарды камсыз кылууну милдеттендирүүчү статьяларды камтыйт, бирок мамлекет тарабынан, ошондой эле, иш берүүчүлөр тарабынан белгиленген ченемдерди ишке ашыруунун айкын механизмдери жазылбаган.[47] *Мыйзамдарга, кандайдыр бир деңгээлде элде тараган «үй–бүлө милдеттери жүктөлгөн адам» категориясы мамлекеттик түзүлүштө иштеген 60 эркек кызматкерге (5,5%) бала багуу боюнча өргүү алууга мүмкүндүк берген.*

Тажрыйба ведомстволорунун соңку эки жылдагы (2006–2007–жж.) маалыматтарын иликтөө 3 жылга чейинки өргүү көп пайдаланыларын көрсөтүүдө. Мында бала багуу боюнча өргүүнү көбүнчө аялдар пайдаланат. Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигинде гана ушул сымал үй-бүлө милдеттерин эркектер 1 жыл бою жана 3 жыл бою аткарган үч учур белгиленген (3.9-таблицаны караңыз).

3.9-таблица. Иликтөөгө алынган министрликтердин жана агенттиктердин кызматкерлеринин бала багуу боюнча эмгек өргүүсүн пайдалануусу туралуу маалыматтар. 1.01. 2006-ж. 1.11. 2007-ж. чейин.

Бала багуу боюнча өргүүнүн узактыгы	**МКБА (АДГС)**		**ФМ**		**ЭСӨМ**		**БжИМ**		**КЧКТЧМА**	
	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек	Аял	Эр-кек
3 жашка чейин	1		11	1	2	-	2	-	5	-
2 жашка чейин	1		1	-		-	-	-	-	-
1 жашка чейин	1		2	2	1	-	2	-	-	-
4 айга чейин	-		-	-	1	-	-	-	-	-
Бардыгы	**3**	**–**	**14**	**3**	**4**	**-**	**4**	**-**	**5**	**-**

Булагы: Маалыматтар Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппаратынын Экономика жана социалдык саясат бөлүмүнүн жана МаКБАнын (АДГСтин) суроо-талабы боюнча МБО тарабынан 2007-жылдын ноябрында берилген.

Аялдар жана алардын үй–бүлөсү экономикалык максатты көздөйт жана алар (аялдар) дээрлик жогорку постторду ээлесе, айлык акысы жогору же эл аралык агенттиктер тарабынан долбоорлорду аткарууга тартылган болсо, төрөт алдындагы жана төрөттөн кийинки өргүүлөрдү бир топ кыскартууга барышат. Мындай учурларда баланы күйөөсү же башка туугандары багуу менен үй-бүлө милдеттерин бөлүштүрүүгө болот, бирок мындай фактылар сейрек.

[47] Азыркы учурда Кыргыз Республикасынын Президенти тарабынан Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешине «Эркектер жана аялдар үчүн тең укуктар жана мүмкүнчүлүктөр жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын долбоору киргизилген. Бул мыйзам долбоору эмгек рыногундагы гендердик абалды жөнгө салуу боюнча жоболордун спектрин бир топ кеңейтет. Мисалы, эмгек иш-аракетин тандоо эркиндиги жөнүндө, кызматкерлерди иштен бошотуу учурунда тең укуктуулук кепилдиги тууралуу, эмгек чөйрөсүндө гендердик негизде асылуулардын алдын алуу жана бөгөт коюу жана гендердик басмырлоо үчүн жоопкерчилик жөнүндө ж. б. статьялар.

Бала эмизген эне ийкемдүү график боюнча иштөөгө укуктуу. Бул учурда жаңы иш режимине өтүү расмий түрдө жоболоштурулуп жана жетекчилик тарабынан бекитилүүгө тийиш. *Бирок аялдар мүмкүнчүлүктөрүн сейрек пайдаланышат, башка учурлардагыдай эле, үй–бүлө проблемаларын түздөн-түз жетекчисинин же чогуу иштегендердин деңгээлинде формалдуу эмес жол менен чечүүнү артык көрүшөт.*

Үй-бүлө милдеттери жүктөлгөн адамдар оорулуу баланы багуу боюнча өргүүгө чыгууга укуктуу. Бул мүмкүнчүлүктөн иш жүзүндө аялдар гана пайдаланышат. Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигинде иликтөөлөр эки жарым жылда оорулуу баланы багуу боюнча эркектер төрт жолу эле өргүү алгандыгын көрсөткөн.

Профсоюздук жана жамааттык келишимдин мүмкүнчүлүктөрү, эреже катары, жетишсиз пайдаланылат. Гендердик мүнөздөгү маселелер түздөн–түз МБОдогу профсоюз тарабынан каралбайт. Коркунучтуу ооруга чалдыккан кызматкерлерге жардам берүүнү, экинчи жогорку билим алуу үчүн белгилүү шарттарды (акы төлөнүүчү өргүү), башталгыч класста окуган балдары бар аялдарга 1–сентябрда дем алыш күн берүүнү камсыз кылуу менен ж. б. жамааттык келишимди өзгөрткөн айрым учурлар бар. Бирок, биринчиден, бул сыяктуу чечимдерди демейде жетекчинин адамкерчилик мүнөзүнө, экинчиден, жамааттын мүчөлөрүнүн муктаждыктарын аныктоо жана алардын сунуштарын чогултуу боюнча жетекчиликтин жана профсоюздун тутумдуу иши менен эле чектелбеген чечкиндүү жана демилгечил, жамааттык келишимдин эрежелери менен мүмкүнчүлүктөрүн билген адамдын болушуна байланыштуу. Гендер маселелери боюнча жооптуу адамдар мындай процесстердин демилгечилери болгон учурлар дээрлик жокко эсе. Бул факт кеңири кароону талап кылат, анткени ошол адистер тиешелүү окутуудан өткөн, бирок бул ыкма МБОнун өзүндө иштеген кызматкерлерге карата өздөштүрө албайт же өздөштүрүүгө кызыкдар эмес.

Басмырлоону аныктоо үчүн конкреттүү аспаптар жана аны жеңүүнүн шарттары иштелип чыккан эмес. Иш берүүчү кырдаалды өз алдынча чечмелейт, жекече баа берет жана чечим кабыл алат. Кыргыз Республикасынын 2003–жылдын 12-мартындагы «Гендердик теңчиликти камсыз кылуунун мамлекеттик кепилдиктеринин негиздери жөнүндө» № 60 мыйзамында жана Кыргыз Республикасынын Президентинин 2007-жылдын 20-августундагы «2007–2010-жылдары Кыргыз Республикасында гендердик теңдештикке жетишүү боюнча улуттук иш-аракеттер планы жөнүндө» № 369 жарлыгында айрым категориялар келтирилгени менен, бул түшүнүктөр ИБОнун күндөлүк иш–аракеттеринде, өз кызматкерлерине жана кызматкерлердин бул же тигил категориялары үчүн колдонуунун колдо болгон атайын мүмкүнчүлүктөрүнө карата начар пайдаланылат.

Мисалы, кош бойлуулугу жана төрөт боюнча же бала багууга байланыштуу өргүүдө болгон мамлекеттик кызматкерлер окуу үчүн артыкчылык укугуна ээ. Мындай укукту камсыз кылуу айрым бир маселелерде чечүүнү талап кыларын белгилей кетүү керек. Алсак, үй–бүлө милдеттери жүктөлгөн адамдарга квалификацияны жогорулатуучу курстарга баруучу убакытты ыңгайлаштырууну, сабактардын узактыгын, 72ден 100 саатка чейин базалык окуу курсун бир нече өзүнчө блокторго бөлүүнүн зарылдыгы бар же жок экендигин ж. у .с.

Ушуга окшогон бир катар маселелер жаш балалуу кызматкерлердин үй–бүлө милдеттеринен улам да келип чыгат. Бул адамдардын мүмкүнчүлүктөрүн чектөөчү үй–бүлө проблемалары, ошол адамдын жана анын үй-бүлөсүнүн гана проблемасы болбостон, ал ошондой эле, тиешелүү мамлекеттик саясаттын алкагында, кадрлар

боюнча кызматтардын демилгеси менен мамлекеттик органдардын өздөрүнүн стратегиясында ийгиликтүү жөнгө салынышы ыктымал.

Тыянактар

- Үй-бүлө жана кызмат милдеттерин айкалыштыруу боюнча стереотиптер эркектер сыяктуу эле аялдар арасында, жетекчилер сыяктуу эле аларга баш ийгендерде да тараган.
- Үй-бүлө жана кызматтык милдеттерди айкалыштыруу боюнча мүмкүнчүлүктөрдүн бир бөлүгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында бекитилген. Мында бул укуктарды камсыз кылуу механизмдери жетишерлик иштелип чыккан эмес, бала, үй-бүлөдө кол бошобогондук ж. б. менен байланышкан чектөөлөр эске алынган эмес.
- Жынысына карабастан (*«үй–бүлө милдеттери жүктөлгөн адам» категориясы)* ыйгарылып жана бөлүштүрүлүп, мыйзамдарда бекитилген үй-бүлө милдеттеринин ченемдери көпчүлүккө маалым эмес жана эркектер тарабынан чанда пайдаланылат.
- Иштеген аялдар менен эркектердин укуктарын коргоочу жана алга жылдыруучу институттар жана аспаптар (кесиптик бирликтер, жамааттык келишим) жетиштүү колдонулбайт. Үй-бүлө жана эмгек милдеттерин айкалыштыруу негизинен кызматкерлер менен алардын түздөн-түз жетекчилеринин формалдуу эмес келишимдерин жана мамилелерин пайдалануу аркылуу жетишилет.

Сунуштар

- Үч тараптуу өнөктөштөр (өкмөт, МБО, профсоз, иш берүүчүлөр) үй-бүлө жана эмгек милдеттерин айкалыштыруу мүмкүнчүлүгүн жеңилдетүүчү укуктарды жүзөгө ашыруунун конкреттүү механизмдерин иштеп чыксын.

- Үй-бүлө жана кызмат милдеттерин айкалыштуруу мүмкүнчүлүгүн жакшыртуу үчүн жамааттык келишим менен кесиптик бирликтердин дараметин пайдалансын. Бул максатта мамлекеттик башкаруу органдарындагы кесиптик бирликтердин өкүлдөрүн ушул багыттагы алардын максаттарына, милдеттерине, функцияларына жана иш-аракеттеринин мүмкүнчүлүктөрүнө байланыштуу гендердик тематиканы алар жеткире түшүнүүсүнө жардам берүү менен окутуп-үйрөтүүнү жүргүзүү зарыл. Бул иштерди гендер фокал пойнттор, гендердик бейөкмөт уюмдар сыяктуу эле, мамлекеттик кызматчылардын профсоюздарынын борбордук аппаратынын кызматкерлери дагы жүргүзө алат.

- Кыргыз Республикасынын Өкмөт Аппаратынын Социалдык өнүгүү бөлүмү бейөкмөт уюмдардын жана донорлордун колдоосу менен бала багуу боюнча укуктарды бардык үй-бүлө мүчөлөрү пайдалануусунун мүмкүнчүлүктөрүн алга жылдыруу боюнча маалыматтык өнөктүктү иштеп чыксын жана өткөрсүн. Наристе бала багып жаткан эркектердин тажрыйбасын алга жылдырууга өзгөчө көңүл буруу керек.

Корутунду тыянактар жана сунуштар

Ушул отчетто келтирилген мисалдар, ошондой эле, буга окшогон башка изилдөөлөрдүн сабактары көрсөткөндөй МБОдо гендердик теңчиликти байыр алдыруу проблемалары тутумдук (түзүмдүк) мүнөзгө ээ. Ошол эле убакта, көпчүлүк учурларда мамлекеттик башкаруу органдарынын ишиндеги колдонулуп жүргөн салтка айланган мамилелер, гендер маселелерин кошуп алганда, көп түрдүүлүктүн кызыкчылыктарына сезимтал эмес болууда. Кырдаалды өзгөртүү тиешелүү чечимдерди изденүүнү талап кылат. Бул изденүүнүн багыты өлкөнүн өнүгүшүнүн азыркы талаптарына жооп берген, мамлекеттик кызматтын тутумун тышкы жана ички чөйрөнүн муктаждыктарына карата сезимтал жана ийкемдүү болууга мүмкүнчүлүк берүүчү тутум катары анын концепциясын өзгөртүү менен мамлекеттик кызматты жалпы жаңыртуунун жолунда жатат. Мына ошентип, МБОдогу гендердик басмырлоону жеңүү менен байланышкан өзгөртүүлөр мамлекеттик кызматты реформалоонун кыйла кеңири процессине кошуп киргизилүүгө тийиш.

Бул жолдогу милдеттердин ичинен өзгөртүүлөрдү башкаруунун натыйжалуу моделдери менен процессин кантип камсыз кылуу керек, мамлекеттик кызматты зарыл болгон жаңыртуунун субъекти ким болуп саналат деген суроолорду бөлүп көрсөтүү маанилүү. Жаңы мамилелерди жайылтуу үчүн администрациялык ресурсту пайдалануу жөнүндөгү салтка айланган жооп эми эч кимди канааттандырбайт көрүнөт. Башкаруучулардын күчтүү администрациялык корпусун түзүүгө МБОнун структурасындагы (түзүмүндөгү) улам-улам болуп жаткан өзгөрүүлөр, кадрлардын алмашуусу тоскоолдук кылууда. МБОдо талап кылынган өзгөртүүлөрдү тике администрациялык усулдар менен гана жүзөгө ашыруу кыйын, анткени мамлекеттик башкаруунун структуралары (түзүмдөрү) өзгөртүүлөрдү, анын ичинде каражаттарды өздөштүрүү үчүн эл аралык уюмдардын артыкчылыктарына жараша ылайыкташтырылган өзгөртүүлөрдүн чоң жөндөмдөрүнө ээ.

Сөз тутумдук өзгөртүүлөр (артыкчылыктардын, жол-жоболордун, эрежелердин, маданияттын ж.б. өзгөрүшү) жөнүндө болуп жаткандыктан, бул процесс бардык деңгээлдерде – айрым кызматкерлердин, структуралык (түзүмдүк) бөлүкчөлөрдүн жана бүтүндөй мамлекеттик кызмат деңгээлинде камсыз кылынууга тийиш экендиги айдан-ачык. Ошону менен бирге, тутумдук бөгөттөрдү алып салуу менен байланышкан иш жүзүндөгү өзгөртүүлөр биринчи кезекте ресурстарды (мазмуундук – түшүнүктөр, чечмелөө; укуктук–ченемдер, жол-жоболор; маалыматтык - өнүктүрүү, окутуп-үйрөтүү; каржылык; көзөмөлдөө тутумдары ж.б.) камсыз кылуунун процессинин механизмин ачыкка чыгарунун жана аныктоонун милдеттерин чече турган бийликтин борбордук билим деңгээлиндеги чечимдерге көз каранды болот.

Саясий деңгээлде алганда Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясы, Кыргыз Республикасынын Өкмөтү жана Кыргыз Республикасынын Өкмөт Аппараты, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппараты өзгөрүүлөр процессинин катализатору катары чыгат. Мамлекеттик башкаруунун негизги артыкчылыктарын, принциптерин жана гендердик – сезимталдык (үй-бүлөгө карата мээримдүү) милдеттерди жана өлкөнүн өнүгүшүнүн негизги стратегияларына бул концепцияны кошо киргизүүнүн милдеттерин аныктоочу жалпы концепция (көз караш) мына ушул деңгээлде калыптанууга тийиш.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө Мамлекеттик кызмат боюнча кеңеш, Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттик, Аялдар, үй-бүлө жана гендердик өнүгүү маселелери боюнча кеңеш менен биргелешип мамлекеттик башкаруу чөйрөсүн, анын ичинде, аялдар менен эркектердин мүмкүнчүлүктөрүнүн ортосундагы айырмачылыктарды табууга жана талдоого мүмкүнчүлүк берүүчү изилдөөлөрдү жүргүзүүгө заказ түзүүнүн механизмин иштелип чыгышы максатка ылайыктуу.

Теңчиликти, баарынан мурда мамлекеттик кызмат тутумунун өзүнүн ичиндеги теңчиликти камсыз кылуунун механизмин да алдын ала кароо керек.

Мамлекеттик башкаруунун гендердик – сезимталдык концепциясын айкын жол –жоболорго которуу милдети Мамлекеттик кызмат боюнча агенттикке таандык. Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиктин милдеттери, бир жагынан алганда стратегияны аныктоого, ал эми башка жагынан алганда өзгөрүүлөр процессинин аткарылышына байланыштуу, мунун өзү ишке тиешеси бар тараптарды координациялоонун, айкын саясатты иштеп чыгуу боюнча зарыл болгон эксперттик жана долбоордук топтордун, өзгөртүүлөрдүн шаймандарын (окутуп-үйрөтүү, талдоо усулу, чечимдердин технологиясы) түзүүнүн, ошондой эле, жетишилген өзгөртүүлөрдүн жүрүшү жөнүндө маалымат менен камсыз кылып туруучу жалпы коммуникациялык иш-чараларды жүргүзүүнүн болушун болжолдойт.

МКБАнын (АДГСтин) ишинин негизги багыттары төмөнкүлөрдүн болушун болжолдойт:

- Улуттук ченемдик укуктук база менен тең мүмкүнчүлүктөр саясатын ишке ашыруунун милдеттерин эске алуу менен жол-жобо маселелеринин айкалышын[48].
- МКЮАнын (АДГСтин) чечимдерди кабыл алуунун деңгээлинде жана жакыр топтор үчүн кошумча окутуп-үйрөтүү боюнча атайын чараларды кошуп алганда бүтүндөй мамлекеттик кызмат тутумунда гендердик тең салмактуулукка жетишүү боюнча чараларды иштеп чыгуу жана киргизүү.
- Мамлекеттик кызматтын гендердик-сезимталдык тутумунун стандарттарын жана бүтүндүгүн мамлекеттик кызматчынын, ошондой эле, кадр кызматынын жооптуу кызматчыларынын мамлекеттик кызматчыларды окутуп-үйрөтүүнүн жана даярдоонун стартегиясын иштеп чыгуу алкагындагы гендер маселелери боюнча компетенциясынын тиешелүү деңгээлдерин аныктоо.
- Мамлекеттик кызматкерлерди сынактык тандап алуу жана аттестациялоо үчүн суроолордун тизмегине гендер темаларын, ошондой эле, мамлекеттик кызмат тутумунун ишин регламенттөөчү документтерге башкаруучу кадрлардын гендердик компетенциясы жөнүндө талаптарды киргизүү.
- МКБА (АДГС) мамлекеттик кызмат ишине тең укуктар менен мүмүнчүлүктөрдүн саясатын алга жылдырууга жана гендердик мамилени интеграциялоого көңүл бурулган. Агенттиктин кызматкерлеринин милдеттүү курстары менен квалификациясын жогорулатуу программаларын кошуп алганда бардык деңгээлде гендердик окутуп-үйрөтүү программаларын киргизүү.

Аткарууга жоопкерлердин кийинки тобуна министрликтер менен ведомстволор деңгээлинде статс-катчылар, аппарт жетекчилери, ошондой эле, кадр кызматкерлери кирет. Бул топтун өкүлдөрүн маалыматтык, билим берүүчүлүк, талдоочулук, усулдук, инструкциялык (нускамалык) материалдар менен камсыз кылуу жана тең укуктар саясатын алга жылдыруу боюнча активдүү аракеттерге кошуу зарыл. Мындан тышкары коюлган милдеттерди аткаруу үчүн жоопкерчилик механизмдерин иштеп чыгуу жана кароо керек.

Өзгөртүүлөрдүн маанилүү агенттери коомдук институттар, атап айтканда, мамлекеттик кызматкерлердин профсоюздары, бей өкмөт уюмдар, мониторингдин жана баа берүүнүн көз карандысыз тармагы болуп саналып, алар өкүлчүлүгү жок топтордун кызыкчылыктарына тиешелүү түрдө колдоо көрсөтүүгө катыша,

[48] Кеңири сунуштарды, Мамлекеттик кызматчыларды талдоо, квалификациясын жогорулатуу ж. б. боюнча тиешелүү бөлүмдөрдөн караңыз.

маалыматтык жана билим берүүчүлүк иш-чараларды өткөрө, кырдаалга көз карандысыз баа берүүнү жүргүзө алат.

Мамлекеттик кызматтын реформаларына көмөк көрсөтүү, мамлекеттик кызматкерлердин дараметин жогорулатуу боюнча долбоорлорду ишке ашыруучу, аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө көмөк көрсөтүүчү Эл аралык уюмдар өзгөчө орунду ээлейт. Эл аралык уюмдардын аракеттерин координациялоо, тең укуктуулук жана тең мүмкүнчүлүктөр принциптерин алга жылдыруунун жалпы стратегиясын иштеп чыгуу бул чөйрөдөгү иштердин натыйжалуулугун жогорулатууга көмөк көрсөтөт.

Анын ичинде, гендердик басмырлоону жоюуга багытталган мамлекеттик кызматтагы өзгөрүүлөрдүн процессин башкаруу жөнүндө жалпысынан айтканда, баарынан мурда өзгөртүүлөрдүн стратегиясын иштеп чыгуу үчүн жоопкерчиликти өзүнө ала турган ишке тиешеси бар бардык тараптардын катышуусу менен тармак (алңянс, кеңеш ж.б.) түзүү максатка ылайыктуудай көрүнөт. Өзгөртүүлөрдү башкаруунун билим берүүчүлүк технологияларын жана моделдерин иштетүү үчүн айрым мамлекеттик ведомстволордун базасында тажрыйба инновациялык аянтчаларды түзүү да максатка ылайыктуу.

1-тиркеме

Мамлекеттик башкаруунун пилоттук органдарында гендердик теңдештик саясатын жүзөгө ашыруудагы өзгөрүүлөрдүн схемасын иликтөө

1. Мурдагы изилдөөнүнү темасы.
2. Максаттар жана изилдөө маселелери.
3. Изилдөө методикасы жана аспаптары.
4. Кадрлар курамындагы аялдар жана эркектер өкүлчүлүктөрү.
5. Проблемалар тизмеги (басмырлоо маселелерин эске алуу менен).
6. Мурдагы изилдөөлөрдүн натыйжалары боюнча сунуштар.
7. Иштиктүү чечимдер (кайсы жана кандай деңгээлде кабыл алынган).
8. Чечимдерди ишке ашыруу (уюмда эмнелер өзгөрдү).
9. Сунуштарды жана чечимдерди ишке ашыруудагы кыйынчылыктар жана тоскоолдуктар.

Иликтөө МБОнун кызматкерлери менен интервьюлардын жана тиешелүү министрликтер менен агенттиктерден алынган маалыматтардын негизинде жүргүзүлдү.

2-тиркеме

Интервьюнун катышуучулары

Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиги. 15 кызматкерден интервью алынды, анын ичинде 8 аял жана 7 эркек:

- башкармалыктын начальниги – 3,
- бөлүм башчылар – 4,
- башкы жана жетектөөчү адистер – 8.

Кыргыз Республикасынын Финансы министрлиги. 8 кызматкерден интервью алынды, анын ичинде 5 аял жана 3 эркек:

- башкармалыктын началңниги – 1,
- бөлүм башчылар – 2,
- башкы жана жетектөөчү адистер – 5.

Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги. 4 кызматкерден интервью алынды. анын ичинде 3 аял жана 1 эркек:

- башкармалыктын начальниги – 1,
- сектор башчы – 1,
- башкы жана жетектөөчү адистер – 2.

Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги. 2 кызматкерден интервью алынды, анын ичинде 2 аял:

- бөлүм башчы – 1,
- башкы жана жетектөөчү адистер – 1.

Кыргыз Республикасынын Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттиги. 2 кызматкерден интервью алынды, анын ичинде 1 аял жана 1 эркек:

- статс-катчы – 1,
- башкы жана жетектөөчү адистер – 1.

3-тиркеме

Мамлекеттик башкаруунун пилоттук органдарындагы гендердик кырдаал жөнүндө маалымат[49]

Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат боюнча агенттиги

Эркектер менен аялдардын өкүлчүлүгү

Агенттиктин мамлекеттик кызматчыларынын штаттык курамы 72 адамды түзөт, алардын ичинен аялдар – 30 (41,6 %) жана эркектер – 42 (58,4 %). Гендердик баланстын таптакыр жоктугу Агенттиктин эң жогорку жетекчилигинин деңгээлинде байкалат, анда эркектер гана иштейт. Аялдар өкүлчүлүк кылган жогорку деңгээл – бөлүмдүн башчысы жана аймактык өкүлчүлүктүн жетекчисинин орун басары.

Агенттикте аялдар негизинен улук администрациялык кызмат орундарында топтолгон жана жетектөөчү адистер болуп саналат. Кызмат боюнча андан ары алга илгерилөөдө аялдардын үлүшү пропоциялуу эмес – эркектерге караганда аз.

Ишке кабыл алуу

Агенттикте мамлекеттик кызматчыларды ишке кабыл алуу жана кызматы боюнча көтөрүү Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» №114 мыйзамына ылайык жүргүзүлөт жана кызматкерлердин кесиптик сапатына, тажрыйбасына, анын эмгекке кудуреттүүлүгүнө жана өсүүгө таламдаштыгына негизделет. Башкача айтканда, Агенттикте бош орундарга конкурстук тандоо жүргүзүү учурунда талапкерлердин кайсы жыныска таандыгы эч кандай мааниге ээ болууга тийиш эмес.

Ошого карабастан, эркектерден айырмаланып, талапкер аялдардан комиссия мүчөлөрү үй-бүлөлүк статусу, кичине баласы бар же жоктугу же болбосо жакынкы келечекте балалуу болуу ниети жөнүндө сурашкан. Агенттикке бош кызмат орундарына тандоодон ийгиликтүү өткөн аялдар мындай ниетинин жоктугу жөнүндө оозеки ынандыруулары ишке кабыл алуу учурунда роль ойнобой койгон жок деп ишенет.

Квалификацияны жогорулатуу

Иликтенип жаткан мезгилде МКИАнын 21 кызматкери – кызматкерлердин бүткүл штаттык курамынын 29,2%и – чет өлкөлүк иш сапарларда болуп, семинарларга, тренингдерге, конференцияларга жана окуу курстарына катышкан. Окууга жиберилгендердин зор бөлүгү – эркектер (18 адам же эркек жыныстагы бардык кызматкерлердин санынын 43%и), ошол эле учурда аялдарда бул көрсөткүч 10%и түзөт. Мында чет өлкөлөргө иш сапарларга жалаң эркектер катышкан.[50]

[49] Изилдөө жүргүзүү учурундагы маалыматтар келтирилген (2007-ж.).

[50] Окутууну уюштуруучулар курстардын катышуучуларына тилди билүүдөн тартып курагына жана жынысына чейинки катуу критерийлерди жана талаптарды кое тургандыгын белгилей кетүү керек. Ошондуктан маалыматты андан аркы талдоону талапкердин окутуу тилине, иш-чаранын статусуна, аны менен атаандашып жаткан чөйрөгө, функциялык милдеттерге – окутуу чөйрөсүнө, күтүлүүчү кайтарымга жана башкаларга ылайык келишин эске алуу менен жүргүзүү керек.

Стажировкага жиберүү үчүн талапкерлерди аныктоо учурунда үй-бүлөлүк статус жана баланын болушу маниге ээ: мөөнөтү боюнча алда канча узак (бир-эки жыл, жарым жыл же бир нече ай) стажировкаларга негизинен эркектер жиберилген (12 эркек жана 2 аял).

Агенттиктин деңгээлинде уюштурулган максаттуу окуу курстарына жана семинарларга келсек, көпчүлүгү тизмеге кирүүнүн татаалдыгын, талапкерлерди тандоо жол-жоболорунун ачык эместигин моюнга алган. Өнүккөн өлкөлөргө кадырлуу сапарларга негизинен эркектер барат – 90 %.

Агенттикте башкаруучу кызмат орундарында аялдар аз өкүлчүлүктүү болуп саналгандыктан, аларга кайра окуу жана квалификациясын жогорулатуу үчүн мүмкүнчүлүктөрдү көбүрөөк берүүгө умтулуу зарыл. Квалификацияны жогорулатуу боюнча иш-чараларга жиберилип жаткан кызматкерлердин курамын гендердик талдоо, стажировкаларга жана окутуучу программаларына катышуу үчүн делегациялардын курамын түзүү учурундагы гендердик аспекттерди эске алуу институттук жактан бекемделүүгө тийиш.

Өзүнүн кесиптик квалификациясын жогорулатууга эне аялдар үчүн жеңилдетилген мүмкүнчүлүктөрдүн жоктугу, кыязы, кызматкер аялдардын кесибинде атаандаштыкка кудуреттүүлүктү төмөндөткөн себептердин тизмесинде кыйла роль ойнойт. Ар кандай рангдагы кызматкерлер менен интервью башкаруучулардын деңгээлинде жана аткаруучулардын деңгээлинде Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы “Мамлекеттик кызмат жөнүндө» №114 мыйзамында камтылган кош бойлуулук же бала багуу боюнча өргүүдө жүргөн мамлекеттик кызматкерлерде окууга артыкчылыктуу укук бар экендиги жөнүндө жобо тууралу айрымдары гана биле тургандыгын көрсөттү.

Кызматы боюнча көтөрүү, оң жана терс стимулдар

Кызмат боюнча көтөрүү учурунда адистик талаптардан тышкары кесиптик тажрыйбанын болушу, дипломдор жана квалификацияны жогорулатуу жөнүндө сертификаттар, компьютердик программаларды жана чет тилдерди билүү сыяктуу критерийлер маниге ээ.

Талдоо жүргүзүлүп жатканда Агенттиктин кызматкерлерине сыйлоо чаралары жана администрациялык жазалоолор колдонулган эмес.

Үй-бүлөлүк жана кызматтык милдеттерди айкалыштыруу

Агенттиктин абсолюттук көпчүлүк эркек кызматкерлери үчүн – үй-бүлөлүк статус мансабына тоскоолдук кылбайт, тескерисинче, бакубаттулуктун жана эркектик ийгиликтин көрүнүшү. Көпчүлүк эркектердин балдары бар. 7 киши гана бойдок болуп саналат. Негизинен – булар Агенттиктин түзүмүндө өзүнүн эмгектик мансабын жаңыдан баштап жаткан уландар. Ошол эле, учурда үй-бүлөсү жок же ажырашкан деген статусу бар аялдардын үлүшү Агенттиктин курамында жогору – 56,7%, башкача айтканда, кызматкер аялдардын жарымынан көбү. Ушундай эле жагдай бардык курактык топтогу аялдарда байкалат: 30 жашка чейин – 4 аял; 35 жашка чейин – 6; 40ка чейин – 1; 45 жаштан улуулар – 4.

Талданып жаткан мезгилдин ичинде Агенттиктеги 3 кызматкер аял бала багуу боюнча төрөттөн кийинки өргүүдө болгон.

Кыргыз Республикасынын Финансы министрлиги

Гендердик өкүлчүлүк

Министрликтин курамында эркектер менен аялдар иш жүзүндө паритеттик принциптерде өкүлчүлүк кылат: мамлекеттик кызматта 143 аял (53,5 %) жана 124 эркек (46,4 %) иштейт. Бирок аялдар менен эркектер ар кандай түзүмдүк бөлүмдөрдө бирдей эмес өкүлчүлүк кылат. Алда канча көп дисбаланс төмөнкүлөрдө байкалат:

- *эркектердин* пайдасына: министрликтин жетекчилигинде 7 адам бардыгы эркектер; Финансылык көзөмөлдөө башкармасында 14 эркек жана 2 гана аял; Уюштуруу-техникалык жактан камсыз кылуу башкармасында 13 эркек жана 2 аял;
- *аялдардын* пайдасына: финансылык пландаштыруу, персонал менен иштөө, иш кагаздарын жүргүзүү жана көзөмөлдөө бөлүмдөрүндө – 100% аялдар түзөт.

Кызматтык иерархиянын гендердик аспекттерин карап чыгуу да дисбаланс бар экендигин көрсөтүп турат. Бүтүндөй алганда министрлик боюнча жетектөөчү кызмат орундарында аялдарга караганда эркектер көп (37 эркек жана 31 аял). Министрликтеги аялдардын жалпы санына карата жетекчи аялдар – 21,7%ти, ал эми жетекчи эркектер эркек кызматкерлердин жалпы санынын 29,8%ти түзөт. Аялдар болжол менен эркектерге теңдеш өкүлчүлүк кылган жогорку деңгээлде болуп, бөлүмгө же секторго башчылык кылуу саналат. Кийинки кызматтык деңгээлде – башкармалыктын башчылары – мында аялдар эркектерге караганда эки эсе аз, ал эми департаменттердин директорлорунун арасында бир да аял жок.

Квалификацияны жогорулатуу

2006-жылдын 1-октябрынан тартып 2007-жылдын 1-ноябрына чейинки мезгилде министрликтин кызматка көтөрүлгөн 92 кызматкеринин ичинен 45 эркек жана 47 аял кайра окутуудан жана квалификациясын жогорулатуудан өткөн.

Кызмат боюнча көтөрүү, оң жана терс стимулдар

Министрликте аялдар жана эркектер үчүн мансаптык көтөрүлүүгө убакыттын бирдей эмес чыгымдалышынын мыйзам ченемдүүлүгү башкаруунун бардык деңгээлдеринде байкалат. Мында билимдин деңгээли жана адистик боюнча иш стажы менен өлчөнүүчү кесиптик компетенттүүлүк аялдарда эркектерге караганда төмөн эмес, ал эми көп учурда кала берсе жогору. Башкача айтканда, кызматкердин жынысы кызмат боюнча көтөрүлүүнүн ылдамдыгына кыйла таасир тийгизет, мында эркек бул жагынан алда канча пайдалуу болуп чыгат. Аялдар жагынан ушул көмүскө кодулоонун системалык мүнөзүн эске алып, анын алдын алуу жана аял, эркектин кызматкерлеринин мансаптык өсүш мүмкүнчүлүктөрүн теңештирүү боюнча атайын чараларды киргизүү зарыл.

2006-жылдын 1-январынан тартып 2007-жылдын 1-ноябрына чейин министрликтин кызматкерлерин сыйлоо жана администрациялык жазалоолорду

салыштырмалуу талдоо министрлик боюнча бүтүндөй алганда сыйлык алган аялдардын саны эркектерге караганда бир аз көп экендигин көрсөттү.

Үй-бүлөлүк жана кызматтык милдеттерди айкалыштыруу

Министрликтеги бардык кызматкер аялдардын иш жүзүндө жарымынын үй-бүлөсү жок же ажырашып кеткен деген статусу бар (70 адам), анын үстүнө бул бардык курактык топтогу аялдарга мүнөздүү: 30 жашка чейин – 30 аял; 45 жаштан ашкандар – 28 аял.
Иликтөө мезгилинде министрликтеги 14 кызматкер аял жана 3 кызматкер эркек баланы багуу боюнча өргүүнү пайдаланган. Аялдар алда канча көп учурда 3 жылга чейинки өргүүнү пайдаланат (бардык учурдун 80%ке жакыны).

Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги

Гендердик өкүлчүлүк

Бүтүндөй алганда, Министрликте аялдардын басымдуулук кылышы жагына дисбаланс байкалат: 84 кызматчынын[51] ичинен аялдар – 60,7%ти (51 адам) жана эркектер (33 адам) 39,3%ти түзөт.[52] Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин он төрт түзүмдүк бөлүмдөрүнүн ичинен экөөндө: маалыматтык технологиялар башкармасында жана ички көзөмөл жана аудит башкармасында эркектердин саны аялдар санынан ашат. Жагдай мурдагы жылдарга салыштырганда бир нече жакшырган. Мисалы, 2003-жылы ал учурдагы мурдагы Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде аялдардын үлүшү - 76,2%ти, эркектер – 23,8%ти түзгөн.[53]

Статустук позициялардын көз карашынан кызматчыларды жынысы боюнча бөлүштүрүүнү караган учурда, саясый жана жогорку администрациялык кызмат орундарынын деңгээлинде гендердик баланс бар экендиги айкын болот: министрдин кызмат ордун – аял, статс-катчынын кызмат ордун эркек ээлейт, эки орун басардын ичинен – бири эркек жана бири аял.

Директорлордун, башкармалардын началңниктеринин жана алардын орун басарларынын позицияларын басымдуу эркектер ээлейт. Тескерисинче, бөлүм, сектор башчынын позициясынан тартып жана төмөн карай аялдардын үлүшү эркектердин санынан ашат. Бүтүндөй алганда жетекчиликтин деңгээлинде эркектер аялдарга караганда көп (4 жана 2).

Ошентип, министрликтин кызматчыларынын арасында аялдар менен эркектердин катышы Кыргыз Республикасынын Президентинин 2006-жылдын 20-мартындагы “Гендер саясатын өркүндөтүү боюнча чаралар жөнүндө” №136

[51] Штаттык кызмат орундары 92 адамды карайт; изилдөөнү жүргүзүү учуруна карата – 31.12.07-ж. Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде 8 бош орун болгон.
[52] “Гендердик саясатты өркөндөтүү боюнча чаралар жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Президентинин 2006-жылдын 20-мартындагы Жарлыгын турмушка ашыруу максатында жөзөгө ашырылган Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппаратынын экономикалык жана социалдык саясат бөлүмүнүн суроо-талабына Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин 2007-жылдын 31-декабрындагы чыгыш № 9/5516 каты мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы аялдар менен эркектердин өкүлчүлүгү боюнча учурдагы кырдаалды сүрөттүүсү бар анкеталар.
[53] Кыргыз Республикасынын эркектери жана аялдары, гендердик жактан бөлүү статистикасынын жыйнагы, Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитетинин, БУУдун Калк фонду, Бишкек, 2003, 75-б.

жарлыгына (анда кызматкерлердин санынын 30% кем эмесин азыраак өкүлчүлүктүү жыныстын өкүлдөрү түзүүгө тийиш деп көрсөтүлгөн) суммалык формалдуу ылайык келгендигине карабастан, ээлеген кызматтардын деңгээлдери өңүтүнөн алганда гендердик дисбаланс, жантык жана тике асимметрия бар экендиги айкын.

Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде кызмат ордунун куракка салтка айланган көз карандылыгы министрдин орун басарларынын деңгээлинде табылды, мында ошол учурга карата бул кызмат ордун ээлеген аял өзүнүн кесиптеши – эркектен 9 жаш улуу болгон. Мында эркектер – башкармалардын началңниктери жана алардын орун басарлары өздөрүнө кесиптеш аялдардан 8-12 жашка улуу. Башкы жана жетектөөчү адистердин деңгээлинде курак жагынан болор-болбос айырма бар: жогоруда аталган кызмат орундарын ээлеген эркектер өздөрүнө кесиптеш аялдардан 1-3 жашка жаш.

Ишке кабыл алуу

Аттестациялык конкурстук комиссиянын курамында иш жүзүндө гендердик баланс байкалат (3 эркек жана 4 аял). Аялдар менен эркектерден берилген арыздардын санында да кыйла асимметрия жок (84 эркек жана 92 аял). Конкурс бир орунга үчтөн ашык адамды түздү. Аялдарды кыйла көбүрөөк тандашты: конкурс боюнча арыз бергендердин санынан – эркектердин чейрекке жакыны жана аялдардын чейректен азы өттү. Мында аялдар кабыл алынгандардын 52,8 пайызын түздү. Натыйжада министрликте аялдардын басымдуулук кылышы боюнча өкүм сүргөн гендердик дисбаланс күчөдү.

Квалификацияны жогорулатуу

2007-жылдын 31-декабрындагы абал боюнча Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинин кызматкерлеринин квалификациясын жогорулатуу жөнүндө маалыматтарга ылайык, өлкөнүн ичинде квалификацияны жогорулатуу курстары жагынан кырдаал бирдей: андан эркектер да, аялдар да өткөн эмес. Чет өлкөдө (Японияда) квалификацияны жогорулатуунун орточо мөөнөттүү (15 күндөн 3 айга чейин) курстарына катышуу мүмкүнчүлүгү 1 эркекке берилген.

Кызмат боюнча көтөрүү, оң жана терс стимулдар

2006-жылдан тартып 2007-жылга чейинки мезгил үчүн мамлекеттик органдагы администрациялык кызмат орундарын ээлеген мамлекеттик кызматчыларды кызматка көтөрүү жөнүндө Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги берген маалыматтарга ылайык, бир катар кайра уюштурууларга карабастан, кызматкерлер үчүн аттестациялоо 6 жолу өткөрүлгөн. Өткөрүлгөн аттестациялоолордун жыйынтыктары боюнча 48 аялга жана 33 эркекке (алгачкы жана кезектеги) класстык чендер берилген.

Сыйлыктар жана сыйлоо жөнүндө берилген маалыматтарга караганда, эркектерге караганда аялдарды көп кубатташат жана жазалашат (140 кубаттоонун жана 1 жазалоонун ордуна 301 кубаттоо жана 3 жаза). Балким, бул ушул мамлекеттик башкаруу органындагы алардын санынын көптүгү менен байланышкан.

Үй-бүлөлүк жана кызматтык милдеттерди айкалыштыруу

Никелик статустун бардык позициялары боюнча аялдар эркектерден сан жагынан ашат:

- Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде турмушка чыга элек аялдардын саны үйлөнө элек эркектердин санынан иш жүзүндө эки эсе ашат (тиешелүү түрдө 12 жана 7 адам);

- ажырашкан жана жесир калгандардын арасында – жалаң гана аялдар (2 жана 3 адам);

- 17 аял жана 7 эркек никеде турбайт. Мында бардык бойдок эркектер 30 жашка чейинки куракта, ошол эле учурда турмушка чыкпаган аялдар 40 жаштагылардын да, 45 жаштагылардын да арасында бар;

- үй-бүлөлүүлөрдүн арасында да аялдар басымдуулук кылат – күйөөсү бар аялдар (38 адам); үйлөнбөгөн эркектер – 23 адам.

Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигинде эркектер мыйзамдарга ылайык бала багуу боюнча өргүү алууга өздөрүндө болгон мүмкүнчүлүктү пайдаланбайт. Берилген мүмкүнчүлүктөн 4 аял пайдаланган: экөө – бала 3 жашка чыкканга чейин, бирөө – 1 жашка чейин жана бирөө – 4 айга чейин.

Талданып жаткан мезгилдин ичинде бир нече жолу жүзөгө ашырылган Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлигин кайра структуралаштыруунун, өзгөртүп түзүүнүн жана мамлекеттик башкаруунун бир нече өз алдынча органдарына бөлүүнүн (Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги, Кыргыз Республикасынын Миграция жана ишке орноштуруу боюнча мамлекеттик комитети, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Кесиптик-техникалык билим берүү боюнча мамлекеттик агенттик) жүрүшүндө гендер саясатын турмушка ашыруу системасы жана принциптери жагынан институттук эс-тутум жоготулгандыгын жана мурда окутулган кадрлар ар кандай мамлекеттик башкаруу органдарына тарап кеткендигин белгилей кетүү керек.

Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги

Гендердик өкүлчүлүк

Бүтүндөй алганда, Министрликте аялдардын басымдуулук кылуу дисбалансы байкалат, иш жүзүндө кызматкерлердин үчтөн экиси – аялдар. Бул жагдай мурдагы изилдөөлөргө салыштырганда болор-болбос өзгөргөн. Ал кездеги Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана маданият министрлигинде аялдардын үлүшү 68,6%ти түзгөн.

Кылдат байкап көрүү төмөнкүдөй ар кандай фрагменттерден турган көрүнүштү берет:

- жогорку администрациялык кызмат орундарында эркектер 1/4 катышта басымдуулук кылат;
- беш инфраструктуралык жана профилдик эмес[54] бөлүмдөрдүн үчөөндө эркектер менен аялдардын тең өкүлчүлүгү байкалат;
- билим берүүнүн ар кандай деңгээлдерин түздөн түз башкарган администрациялык бөлүмдөрдө аялдардын үлүшү эркектердикинен ашат.

Ошентип, формалдуу талдоо Кыргыз Республикасынын Президентинин 2006-жылдын 20-мартындагы «Гендер саясатын өрүндөтүү боюнча чаралар жөнүндө» № 136

[54] Билим берүү чөйрөсү менен байланышпаган кесиптер: юристтер, экономисттер, башкаруучулар жана башкалар жана кадрларды даярдоо системасында жана түздөн түз иш майданында бурмалоо байкалган жактар.

жарлыгына ылайык келе тургандыгы жөнүндө тастыктап тургандыгына карабастан, реалдуу көйгөй акыйкат ыкмада айкын болуп калууда.

Билим берүү жана илим министрлигиндеги жантык асимммертия ачык тикелей дисбаланс менен толукталат. Башкы, жогорку жана саясый кызмат орундарында эркектердин саны жогорку рангдагы жетекчи аялдардын санынан эки эсе ашат.

Башка мамлекеттик түзүмдөргө мүнөздүү– жогорку администрациялык кызмат орундарын ээлеген аялдар өздөрүнө кесиптеш эркектерден улуу деген мыйзам ченемдүүлүк алынган маалыматтар менен ырасталат, бирок бул көбүнесе министрликте аялдар мындай кызматтарды дээрлик ээлебей тургандыгы менен байланышкан. Ошол эле учурда, кенже жана улук кызмат орундар үчүн аялдардын орто курактан артта калышы 3 жаштан 15 жашка чейин өзгөрүп турат.

Ишкек кабыл алуу

Аттестациялык конкурстук комиссиянын курамында эркектер басымдуулук кылат. Аялдар менен эркектерден берилген арыздардын саны жагынан кыйла асимметрия жок. Конкурс бир орунга 2 кишини түздү, аялдарды бир аз көбүрөөк тандашты: конкурстан эркектердин жарымынан азы жана аялдардын жарымынан көбү өттү (кабыл алынган аялдар 61%). Натыйжада министрликте гендердик баланс чөйрөсүндө учурдагы абал ырасталды.

2007-жылдын ичинде жалпы суммасында 25 орунга бош орундарды ээлөө жөнүндө эки жолу жарыяланды. Башкарманын началңнигинин, департаменттин директорунун кызмат орундарына 7 эркек атаандашкан, алардын ичинен үчөө ишке кабыл алынды. Башкы, жетектөөчү жана кенже адистердин кызмат орундарын ээлөө үчүн конкурстарга 12 эркек жана 25 аял катышты, алардын ичинен атаандаштардын болжол менен жарымы – 6 эркек жана 14 аял кабыл алынды.

Квалификацияны жогорулатуу

2006-жылдын 1-январынан тартып 2007-жылдын 1-ноябрына чейин мамлекеттик органдын кызматкерлеринин квалификациясын жогорулатуу жөнүндө маалыматтар узактыгы боюнча да, өлкөлөрдүн категориялары боюнча да кошумча билим алууга мүмкүндүк алган аялдар менен эркектердин иш жүзүндө толук теңдештиги жөнүндө тастыктап турат. Бирок, эгерде министрликте аялдар үчтөн экисин ээлей тургандыгын эске алсак, анда бул катыш ойдогудай болуп көрүнбөйт.

Кызмат боюнча көтөрүү, оң жана терс стимулдар

Министрликти өзгөртүп түзүүгө байланыштуу кызматкерлер үчүн аттестациялоо өткөрүлгөн эмес, бирок 2008-жылдын февралына белгиленген Класстык чендер бир аялга жана бир эркекке берилген.

Министрликте эркектер кыйла аз, ал эми эркектер менен аялдар акчалай сыйлык алуу учурлары бар аз гана айырмалана тургандыгына таянып, эркектер сыйлыктарды көбүрөөк алат. Аялдарга карата администрациялык жазалар бир нече көбүрөөк колдонулат, бул, кыязы, алар министрликте басымдуулук кылышы менен байланышкан.

Үй-бүлөлүк жана кызматтык милдеттерди айкалыштыруу

Эркектердин 54%ти жана аялдардын 39%ти никеде турат, мында эркектердин арасында бир да ажырашканы жок, ал эми аялдардын арасында – 9 адам. Турмушка чыкпаган аялдардын саны бойдок эркектердин санынын эки эсе ашат.

Билим берүү жана илим министрлигинде эркектер бала багуу боюнча өргүүнү алуу мүмкүнчүлүгүн пайдаланбайт. Берилген мүмкүнчүлүктөн 4 аял пайдаланган: экөө – бала 1 жашка чыкканга чейин жана экөө – бала 3 жашка чыкканга чейин.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттик

Гендердик өкүлчүлүк

Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикте жалпысынан эркектердин басымдуулук тарабына дисбаланс байкалат, алар аялдарга карата 11 адамга көп (39 ордуна 49), Аялдардын өкүлчүлүгү менен кырдаал агенттикте изилдөөлөр жүргүзүлгөн мезгилге салыштырмалуу (2006-2007-жылдар) бир кыйла жакшырды: жогорку жана орто звенодогу кызмат орундарда эркектер аялдарга караганда 2,4 эсе көп, жогорку жана орто звенодогу 28 жетекчинин ичинен (сектор башчыларын кошо алганда) аялдар 6 адамды же 26%ти түзгөн.

Агенттиктин директорунан тартып башкармалардын начальниктеринин орун басарларына чейинки кызмат орундарда (саясый, жогорку жана башкы администрациялык) негизинен эркектер ээлешет. Башкарманын структурасындагы (түзүмүндөгү) башкармалык жана бөлүм башчыларынын арасында, 1-категориядагы адистер арасындагыдай эле аялдар жана эркектер бирдей санда, башкы адистердин деңгээлинде аялдар тарапка бир аз оогону байкалып турат. Жетектөөчү адистердин деңгээлинде кыйла дисбаланс байкалат, мында эркектер аялдарга караганда дээрлик эки эсеге көптүк кылат.

Жогорку администрациялык кызмат орундарын ээлеген аялдар өздөрүнүн эркек-кесиптештеринен улуу: башкарманын началңнигинин деңгээлинде курактагы айырма 5,5 жылды, башкарманын начальнигинин орун басары – 19 жаш, жетектөөчү жана башкы адистердин деңгээлинде курактагы айырма – 2-5 жашты түзөт. Эркектер тарабынан курактык айырмачылык анча (2 жыл) байкалат.

Жумушка кабыл алуу

Аттестациялык конкурстук комиссиянын курамында эркектер басымдуулук (3 / 10) кылат.

Аялдар жана эркектер берген арыздардын санында кыйла ассимметрия (1 / 14) байкалат. Конкурс бир орунга 3 адамды түзгөн. Конкурстун натыйжасында Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикке жумушка арыз берген бир гана аял кабыл алынган.

Калган бош орундар конкурстан тышкары толукталган. Ошентип, агенттикте 22 адам дайындалган, анын ичинен башкы, улук жана кенже администрациялык кызмат орундарынын каатегориясынын ар бирине аялдарга караганда эркектер эки эсе көп дайындалган (4, 2 жана 0 ордуна 10, 4, 2).

Квалификацияны жогорулатуу

2006-жылдын 1-январынан тартып 2007-жылдын 1-ноябрына чейинки мезгилде агенттиктин кызматкерлеринин квалификациясын жогорулатуу жөнүндө маалыматтар, бул мамлекеттик башкаруу органынын бардык кызматчыларынын ичинен бир гана аялга узак мөөнөттүү курстардын жүрүшүндө (3 айдан ашык) чет өлкөдө (Японияда) кошумча билим алууга мүмкүнчүлүк берилген.

Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттик берген маалыматтарга ылайык бул мамлекеттик башкаруу органдарынын резервисттери үчүн окутуу 2006-2007-жылдары өткөрүлгөн эмес.

Кызмат боюнча көтөрүлүү, позитивдүү жана негативдүү стимулдар

Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттик мамлекеттик органда администрациялык кызмат орунду ээлеген мамлекеттик кызматчылардын көтөрүлүү жөнүндө берген маалыматтарына ылайык 2006-2007-жылдар мезгилинде аттестациялоо жана квалификациялык экзамендер жүргүзүлгөн эмес. Демек, класстык чиндер (биринчи жана кезектеги) ыйгарылган эмес.

Сыйлыктар жана кубаттоолор жөнүндө берилген маалыматтарга караганда эркектерди аялдарга караганда көбүрөөк кубатташат жана сыйлык беришет (4 ордуна 12 сыйлык берүү). Балким, бул мамлекеттик башкаруу органдарындагы алардын сан жагынан басымдуулук кылышы менен байланыштуу. Администрациялык тартип чарасы агенттикте колдонулбайт.

Үй-бүлөлүк жана кызматтык милдеттерди айкалыштыруу

Никеде аялдардын 30,4%и жана эркектердин 69,6%и турат. Күйөөсү жок аялдардын саны (11 адам) үйлөнбөгөн эркектердин санынан (1 адам) дээрлик 91%тен ашат. Ажырашкандар жана жесирлер – аялдар гана (ар бир категорияда 3 адамдан). Аялдар никеде турбагандардын ичинен көпчүлүктү түзөт (18 адамдан 17). Жападан жалгыз бойдок эркек 30 жашка чейинки куракта, ал эми күйөөсү жок аялдар бир катар курактык категориянын өкүлдөрү болуп саналат: 30 жашка чейин – 5 адам, 35 жашка чейин 3 адам, 40 жашка чейин 7 адам, 45 жаштан ашкан 3 адам..

Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы боюнча мамлекеттик агенттикте эркектер мыйзамга ылайык бала багуу боюнча өргүүнү алуу мүмкүнчүлүгүн пайдаланышпайт. Берилген мүмкүнчүлүктү 5 аял пайдаланган, мында беш аялдын тең бала багуу боюнча өргүүнүн узактыгы 3 жылды түзгөн.

Мамлекеттик башкаруунун пилоттук органында гендердик отчеттуулукту жүргүзүү боюнча баяндамалар

2007-жылдын ноябрындагы Кыргыз Республикасынын Өкмөт Аппаратынын Экономика жана социалдык саясат бөлүмүнүн жана Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттиктин суроо–талабы боюнча берилген таблицанын маалыматтары дайыма эле шайкеш келбейт, ар кандай таблицалар ар кандай мезгилде даярдалган. Көп таблицалар баштапкы материалды гана камтыйт, ал кырдаалды тез табууга жана тенденцияларды аныктоого мүмкүндүк бербейт. Балким Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттикке отчеттуулуктун форматын өркүндөтүүнү жана кадр кызматынын жана бухгалтериянын кызматкерлери үчүн маалыматтарды толтуруу жана гендер саясатын турмушка ашырууда пайдалануу максатында кийин талдоо менен инструкция (нускоо) катты даярдоону сунуш кылуу керек.

4-тиркеме

Мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө гендердик теңчиликти жылдыруунун эл аралык тажрыйбасы

Жумушка кабыл алуу, мамлекеттик кызматтын түзүмү сыяктуу эле ар бир өлкөдө өзүнүн өзгөчөлүктөрүнө ээ, бирок бир катар жалпы белгилери бар, аларды стандарттардын катарына кошсо болот. Жалдоо процессинде эң негизгиси кодулоону болтурбоо жана багыттоочу жана расасына, улутуна, жынысына, тегине, дин тутуусуна же саясый көз карашына карабастан мамлекеттик кызмат же коомдук иш менен камсыз болушуна жеткиликтүүлүгүнүн, кесипкөйлүгүнүн негизинде теңчиликти камсыз кылган универсалдуу жеткиликтүүлүк принциби болушу керек.

Жумушка кабыл алууда кодулоо ар кандай негиздер боюнча маанилүү көйгөй болуп саналат, ага системалуу түрдө көңүл буруу керек. *Түздөн-түз кодулоо* белгилердин (мисалы, жынысы, курагы, расасы, дин тутуусу, теги, улуту, майыптуулугу) айынан бул белгилери жокторго салыштырганда кызмат ордуна талапкерлердин кимдир-бири менен бирдей шартта жагымсыз кайрылууну камтыйт. Түздөн-түз кодулоонун мисалы болуп, аялга жумуш берүүдөн баш тартуу болуп саналат, анткени ал декреттик өргүүнү алышы мүмкүн. Кыйыр кодулоо эч кандай негизсиз эле атаандаштын мүмкүнчүлүгүн азайткан шартты же талапты түзүүнү камтыйт.

Жумушка жалдоодо гендердик кодулоо (жыныстык таандыктыгынын негизинде адамды же топту кодулоо) көбүнчө белгилүү-бир көйгөйдү билдирет. Гендердик кодулоо же атайын же системалуу болушу мүмкүн. Атайылап кодулоо иш берүүчү аялдарга карата, ал анын дене күчтүк же психологиялык айырмачылыктары бар же аял иш берүүчү үчүн ашыкча кыйынчылыктарды туудурат деген божомолдоолорго байланыштуу үстүртөн мамиле катары квалификацияланат. *Системалуу кодулоо* кыйла даражада атайылаган эмес жана адатта эркектердики деп аталган кесиптер боюнча ишке аялдар арыз беришине тоскоолдук кылган уюмдарга жана маданиятка тиешелүү. Мына ошентип, кодулоо уюмдагы аялдардын (кызмат боюнча көтөрүлүү) мобилдүүлүгүн (тике) гана чектебейт. Ал ошондой эле, алардын эркектер басымдуулук кылган кызмат орундарына жана экономиканын соода, технология жана илимий-техникалык чөйрөлөр сыяктуу секторлоруна (туурасынан сегрегация) жеткиликтүүлүк мүмкүнчүлүгүнө таасир көрсөтөт.

<u>Мамлекеттик кызматка жалдоодо кодулоого каршы чаралар</u>

Эмгек рыногундагы гендердик теңчиликке жетишүү боюнча кадам катары көптөгөн мамлекеттер гендердик теңчилик жөнүндө мыйзамдын жана жыныстын негизинде иш менен камсыз кылуу чөйрөсүндө кодулоону тыюу салган мыйзамдарды кабыл алышкан. Кодулоо эң оболу системалуу жана атайылап эмес эмес экендигин тануу өсүүдө, аны келечекте болтурбоо жана бөгөт коюу юридикалык тыюу салуунун чектеринен чыккан чараларды талап кылат. Ушул максатта көптөгөн өлкөлөр жыныстын негизинде (же жаш курагы же улуту сыяктуу башка факторлордун) иш менен камсыз кылууда кодулоону болтурбоо жана бөгөт коюуга багытталган ишке кабыл алууда **бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн саясатын** киргизишкен. Мындай саясатты жүзөгө ашырууда эки мүмкүн болгон мамиле бар.

Биринчи мамиле – *бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн принциби***.** Бул принциптен келип чыккан саясат аялдарды активдүү жалдоону жана окутууну, ошондой эле, үй-бүлөлүк жана кесиптик милдеттердин айкалышын жеңилдеткен кошумча чараларды камтышы

мүмкүн. Мисалы, үй милдеттери бар жарандарга (ата-энелерге, башка туугандарга – чоң аталарга, чоң энелерге ж.б.) өргүү, иштин ийкемдүү графигин ж.б. берүү саналат.

Экинчи мамиле - *натыйжалардын бирдейлик принциби*. Бул саясатты кээде атайын чаралар же позитивдүү аракеттер деп аташат, ал адатта өткөндөгү кодулоонун аракетин четтетүүгө багытталган убактылуу чараларды билдирет. Бул саясат, эгерде кээ бир топтор мурдагы тарыхый кодулоонун бирдей эмес старттык мүмкүнчүлүктөргө ээ болуп, эмгек рыногуна кирсе бирдейлик мүмкүнчүлүктөргө жетишүүгө кыйын экендигин божомолдойт. Өткөн кодулоонун кесепеттери оңдолуп жана максаттуу топтор уюмда бирдей пропорцияда көрсөтүлгөндө, атайын чаралар четтетилиши керек. Атайын чаранын мисалы болуп квота системасы саналат. Квота системасын киргизүү аялдар үчүн так максаттар жана каражаттар саясатына сапаттуу өтүүнү билдирет жана жетиштүү жогорку натыйжалуулукка ээ. Ошол эле учурда квота олуттуу маселелерге алып келет, ал эми кээ бир учурларда катуу каршылыкка алып келет.[55]

Иш менен камсыз кылуунун теңчилиги жөнүндө канадалык мыйзам федералдык иш берүүчүлөрдүн мамлекеттик жана жеке секторуна алардын жумушчу күчүн талдоону, иш менен камсыз кылуу боюнча тийиштүү аракеттер планын иштеп чыгууну жана алардын жумушчу күчтөрүндө белгилүү-бир топтордон өкүлчүлүгүнө жараша ар жылдык отчетту берүүгө милдеттендирет. Квоталардын ордуна, иш берүүчүлөр сандык максаттарды белгилеп жана аларга жетишүү үчүн чараларды кабыл алууга милдеттүү. Алар ошондой эле, максаттарга жетишүү графигин аныктоого, натыйжаларды көзөмөлдөөгө жана баалоого милдеттүү. Адам укугу боюнча канадалык комиссия иш менен камсыз кылуу боюнча алардын аракеттер планын сакталышын көзөмөлдөөгө мандат алат. Комиссиянын аудит процесси “Мыйзамдын жетектөөчү принциби жана Комиссиянын өзүнүн узак тажрыйбасынан келип чыккан сүйлөшүүлөрдү жана ынанымдарды жүргүзүүгө жана кайда болбосун, кандай болбосун милдеттенмелер макулдашылгандыгына” негизделет. Эгерде бул процесс аткарылбаса, анда Комиссия арыз жаза алат жана каалаган өлкө талаш суроолорду чечүү үчүн сотко кайрыла алат".

Көптөгөн мамлекеттерде ишке кабыл алууда бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн саясаты жакынкы убактарда эле түзүлгөн жана анын натыйжалары жетишсиз иликтенген. Кээ бир фактылар Кошмо Штаттарда бар, анда үч он жылдыктын аралыгында позитивдүү аракеттер болгон, алар мындай саясат аялдардын иш менен камсыз болушун жана кирешелерин жогорулатып жана кадрлардын кетишин төмөндөткөнүн көрсөттү.

Ирландия Республикасында гендердик теңчиликтин максаты негизги орто жетектөөчү звенодо (жетекчинин орун басарынын деңгээлинде) үчтөн бир позицияларды аялдар ээлегендигинде турат. Максатты мындай коюу башкаруунун жогорку позицияларына атаандаша алган аялдардын санын жогорулатууга мүмкүндүк берет. 1997-жылы жетекчинин орун басарынын позициясынын 24%ин аялдар ээлешкен. Азыркы учурда бул көрсөткүч 32%тин деңгээлинде турат. Ирландияда ишке кабыл алууда бирдей мүмкүнчүлүктөрдү жылдыруу кесиптик бирликтер менен кызматташуу менен Финансы министрлиги иштеп чыккан практикалык колдонмо жана процесстик кодекс менен колдоого алынат. Бул документтер бүткүл персоналдын

[55] Атайын чаралардын каршылаштары ал жамааттыкка негизделгендигин белгилешет жана кодулоонун башка формасы болуп саналат, анткени бул ишке кабыл алууга компетенттүү талапкерлерди алардын атайын топко таандыктыгынын айынан четке кагуу ыктымалдуулугун жогорулатат. Мындан тышкары атайын чаралар квалификациясынан эмес, алар таандык болгон топтон улам тандалгандыктан адамдардын жетишкендиктеринин баасын жоготот деп эсептелет.

укуктарын жана милдеттерин баяндайт жана саясатты иш жүзүндө турмушка ашырууга жардам берет.

Ишке кабыл алууда бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн саясатынын башка формасы – өкүлчүлүгү жетишсиз топту же жыныстыколдоо. Өкүлчүлүгү жетишсиз топ же жыныстар кызмат ордуна арыз берүү үчүн кубаттоого алынат. Талапкерлерди конкурстук кароодо, эгерде эки же андан көп талапкердин квалификациясы бирдей болсо, анда өкүлчүлүгү жетишсиз топтун же жыныстын талапкери тандалат. Колдоо бош орундар жөнүндө жарнамалык жарыяларда чагылдырылат, аларда социалдык аялуу топко же өкүлчүлүгү жетишсиз топко артыкчылык берилгендиги көрсөтүлөт. Тоталитардык тарыхы же этникалык чыңалган мамилелүү тарыхы бар өлкөлөрдө мамлекеттик кызматка бирдей жеткиликтүүлүктү кепилдеген так инструкциялар (нускоолор) бар. Бул кээде этникалык, диний же кландык таандыктыгына негизделген квоталарды камтыйт же талапкерлердин тең салмактуулугун жөнгө салуу жалдоо жана чечимдерди кабыл алуу боюнча комиссияларда каралууга жатат.

Атайын чаралардан тышкары, жалдоодо кодулоого каршы туруучу башка ыкмалар да бар. Алардын бири – тандоо процессине тартылгандардын кодулоо жөнүндө маалымдарлыгын жогорулатуу. Ал кодулоонун негиздерин түшүнүүнү, ошондой эле, мамлекеттик кызматка теңчиликте көтөрүлүү үчүн жеткиликтүү атайын чараларды камтыйт. Ишке орноштуруу кызматтары гендердик кодулоонун негиздери, ошондой эле, гендердик стереотиптерди түзгөн ченемдер жана маанилер жөнүндө билиши керек. Маалымдуулукка жетишүү каражаты болуп гендердик сезимталдыкка окутуу жана жалдоо процессинде эксперттерди, айрыкча аңгемелешүү стадиясында берүү болуп саналат. Бирок билимдер автоматтык түрдө милдеттерди билдирбейт жана ошондуктан түшүнүүнүн өсүшү көбүнчө атайын чаранын кандайдыр бир түрү менен толукталат. Атайын чаралар аларды колдонгондор тарабынан жетиштүү түшүнмөйүнчө көңүл калууга жана жаңылыштыктарга алып келет. Мисалы, жалдоо боюнча агенттик гендердик тең салмактуулук болгондугуна карабастан иш үчүн кайрылган аялдарды кубатташат. Бул аялдар басымдуулук кылган уюмдарда аялдарды көп санда кабыл алууну колдогон кырдаалга алып келиши мүмкүн.

Ишке кабыл алууда кодулоону чектөөнүн башкы көйгөйү – белгилүү бир социалдык топко же жыныстардын бирине таандык талапкерлердин фаворитизмин ачып көрсөтүү. Фаворитизм белгилүү бир топко же жыныстардын бирине жан тартуу, пара алуу, ага патронаждык кылууну же ага карата артыкчылык берүүнү камтыйт. Бюрократтык кыйчалыштар сөзсүз түрдө субъективизмге жана кодулоого түрткү болот, андыктан жалдоо жол-жобосун өткөрүүнүн ачыктыгы жана жоопкерчилик абдан маанилүү. Ачыктыкты жогорулатуу үчүн мамлекеттик башкаруу органдары көпчүлүк учурда маалыматка жеткиликтүүлүктү камсыз кылууга жана мамлекеттик кызматка тиешелүү мыйзамга ээ.

Кээ бир өлкөлөрдө, мисалы, скандинавиялык өлкөлөрдө тесттердин жыйынтыктары жана процесстин протоколдору ачык документтер болуп саналат, аларга каалаган жаран жетүүгө укугу бар. Башка өлкөлөрдө аңгемелешүү видеотасмага тартылат же аудиоаппаратурага жазылып алынат. Бул жазуулар кийин аңгемелешүү тиешелүү түрдө өткөрүлгөндүгүн аныктоо үчүн пайдаланылышы мүмкүн.

Жалдоо процессинде чечимдерди кабыл алуучу адамдар өздөрүнүн аракетине жооп берсе жана администрациялык жана юридикалык соттун алдында отчет берсе отчеттуулукка жетишилет. Бардык талапкерлер каалаган аракеттерди же чечимдерди жогору турган органдарда талашып тартышуу мүмкүнчүлүгүнө ээ. Бул жалдоо жөнүндө даттануулар боюнча кеңештер же агенттиктер, министрликтер. Кандай чечим болбосун өз кезегинде сотто даттанылууга жатат. Талапкерлерге алар кандайча жана кимге даттана алышат жана кайсы мезгилде арызды бере алышарын билдирүү зарыл. Бул маалымат талапкерге жибериле турган бардык чечимдерде басып чыгарылышы керек.