

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН
БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА ИЛИМ МИНИСТРЛИГИ**

**К.Ш.ТОКТОМАМАТОВ атындагы ЭЛ АРАЛЫК
УНИВЕРСИТЕТИ**

Кол жазма укугунда
УДК: 396.5:342(575.2)(043)

**ЧОНАТАЕВА МЭЭРИМАЙ САЛИЖАНОВНА
КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ АЯЛДАРДЫН ЭМГЕГИН
УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУ**

12.00.01 – укуктук жанка мамлекеттин теориясы жана тарыхы; укук жана
мамлекет жөнүндө окулардын тарыхы
юридика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын
изденип алуу үчүн жазылган
ДИССЕРТАЦИЯ

Илимий жетекчиси
юридика илимдеринин доктору
профессор Г.К. Кулдышева

Жалалабад - 2025

МАЗМУНУ

КИРИШҮҮ	3
БАП I АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК УКУКТАРЫНЫН ЧЕНЕМДИК УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУНУН КАЛЫПТАНУУСУНУН ТЕОРИЯЛЫК УКУКТУК НЕГИЗДЕРИ	15
1.1 Эмгек укугун укуктук жөнгө салуунун калыптанышынын жана өнүгүүсүнүн эволюциясы	15
1.2 Эмгек укугун гендердик теңчилигинин теоретикалык аспектилери.....	28
1.3 Аялдардын эмгек укугун жөнгө салуунун эл аралык-укуктук аспекттери.....	43
БАП II УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУ МЕХАНИЗМИНДЕ АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК УКУКТАРЫ	60
2.1 Аялдардын эмгек укуктарын ишке ашыруу.....	60
2.2 Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аялдардын эмгек шарттарынын өзгөчөлүктөрү.....	67
2.3 Аялдардын үйдө жумуш аткаруунун укуктук мүнөздөмөсү.....	91
БАП III КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨ УКУГУН САКТОО ЖАНА КОРГОЛУУСУН ЖАКШЫРТУУ КӨЙГӨЙЛӨРҮ ЖАНА ЖОЛДОРУ	110
3.1 Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин сактоо.....	110
3.2 Кыргыз Республикасында аялдарды эмгек чөйрөсүндө корголуусу жана анын жакшыртуу механизмдери.....	115
КОРУТУНДУ	143
ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАМАЛАР	146
КОЛДОНУЛГАН АДАБИЯТТАРДЫН ТИЗМЕСИ	151

КИРИШҮҮ

Диссертациялык изилдөөнүн актуалдуулугу. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жүргүзүлүп жаткан реформаларга байланыштуу эмгек укуктун чектериндеги өндүрүштүк жана социалдык функциялардын өз ара байланышын жана алардын өзгөчө маанилерин изилдөө проблемалары жаралууда. Жумуш берүүчүлөрдүн өз кызматкерлеринин үй-бүлөлүк шарттарына жетишерлик деңгээлде көңүл бөлбөгөнүнөн улам алардын көп учурларда жумушка чыкпай калуусу, ал тургай, кадрлардын бат-бат жумуштан чыгып кетүүгө аргасыз болуусу, жаңыдан алынган кызматкерлерди жумушка үйрөтүүгө кеткен ашыкча чыгым жана убакыт проблемалары пайда болууда.

Изилдөөнүн актуалдуулугу заманбап шарттарда эмгек рыногунда аялдардын орду менен байланышкан бир катар актуалдуу көйгөйлөрдүн болушу менен шартталган. Бул көйгөйлөрдү чечүү туруктуу коомду камсыз кылуу үчүн маанилүү теориялык жана практикалык мааниге ээ.

Кыргыз Республикасынын Конституциясында жана бир катар ченемдик укуктук актыларда, анын ичинде Эмгек кодексинде эркектер менен аялдардын укуктары менен эркиндиктеринин теңдиги, басмырлоого жол берилбестиги белгиленген. Ошол эле учурда, өлкөнүн мыйзамдары менен аялдардын укуктарынын белгилүү бир өлчөмүн формалдуу түрдө белгилөө алар чындыгында аялдардын пайдасына иштейт дегенди билдирбейт. Бүгүнкү күнгө чейин аялдарга жүктөлгөн репродуктивдүү функциялардан, ошондой эле коомдун социалдык күтүүлөрүнөн улам жумушка алууда жана андан аркы иштөөдө гендердик дискриминация, тоскоолдуктар жана чектөөлөр бар. Туруктуу гендердик сегрегация жана олуттуу гендердик айлык акы тең укуктуулукка карабастан, эркектер менен аялдар үчүн бирдей

мүмкүнчүлүктөрдүн көрсөткүчтөрү болуп саналат. Өзгөчө кыйынчылыктар эмгек стажы жок кыздар, пенсияга чейинки курактагы аялдар жана жаш балдары барлар үчүн жаралат.

Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитетинин маалыматы боюнча, 2024-жылдын 19-сентябрына карата жумушсуздардын саны 112 миң адамды түзөт. Экономикада иштегендердин жалпы санында иштеген эркектердин саны (1,6 млн.) иштеген аялдардын санынан (1,0 млн.) ашты. Эркектер арасында жумуштуулук деңгээли аялдарга караганда (42 пайыз) жогору (71 пайыз). [78]. Салыштыруу үчүн, 1960-1990-жылдар аралыгында аялдардын экономикага катышуусу 80%ды түзүп, кыйла жогору болгон, бул үлүшү 1991-жылдан 2007-жылга чейин өлкө боюнча 53,6%га чейин төмөндөгөн.

Мамлекеттик башкаруу органдарынын иш чөйрөсүндө эркектер басымдуулук кылат (мамлекеттик кызматкерлердин жалпы санынан 39% аялдар жана 61% эркектер). Алардын ичинен саясий жана атайын кызматтарда эркектердин пайдасына болгон катыш дагы көбүрөөк: аялдардын 24% жана эркектердин 76%ы. Статистика боюнча аялдардын орточо пенсиясы эркектердикинин 88%га жакынын түзөт [78].

Социалдык теңчиликти камсыз кылуу - ст. Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 1-беренесинде социалдык мамлекеттин концепциясы, анын саясаты адамдардын татыктуу жашоосун жана эркин өнүгүшүн камсыз кылуучу шарттарды түзүүгө багытталган.

Жарандардын укуктарын жана эркиндиктерин натыйжалуу ишке ашыруунун эң маанилүү шарты болуп коомдун ар бир мүчөсүнө эмгек шарттарында да, жумушсуздук, оору, майыптык же карылык шартында да ден соолук жана бакубатчылыкты сактоо үчүн жетиштүү жашоонун минималдуу деңгээлин кепилдеген социалдык саясатты ишке ашыруу саналат. Бул контекстте бирдей баалуу эмгек үчүн бирдей акы төлөөнү камсыз кылуу өзгөчө мааниге ээ, бул рынок экономикасынын шартында аялдардын эмгекке кошкон

салымын системалуу түрдө баалоону жоюу үчүн өзгөчө мааниге ээ.

Бул көйгөй адам укуктары, социалдык адилеттүүлүк, гендердик теңчилик, мыйзамдын үстөмдүгү, ошондой эле мыйзам алдында бардыгынын формалдуу тең укуктуулугу принцибинин четтөөлөрүнүн негиздүүлүгү, анын ичинде юридикалык артыкчылыктарды берүү жана граждандардын айрым категорияларына артыкчылык беруу сыяктуу юриспруденциянын фундаменталдык маселелерине түздөн-түз таасирин тийгизет.

Аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу проблемаларын чечүү коомдун бир катар башка актуалдуу маселелерин, анын ичинде демографиялык, үй-бүлө, балдарды тарбиялоо жана ишке орноштуруу маселелерин чечүүнү тездетүүгө жардам берет, бул каралып жаткан теманын маанисин жана актуалдуулугун баса белгилейт.

Аялдардын жыныстык өзгөчөлүгү боюнча дискриминациялануусун жумушка орношуусунда же кызматы боюнча жогорулоосунда байкоого болот. Сакталып келе жаткан гендердик сегрегация жана олуттуу гендердик айырмачылыктар да аялдарга бир топ ыңгайсыздыктарды жаратып келе жатат.

Аялдардын кол күчүн, болгондо да физикалык күчтү талап кылган жумуштарга тартылбоосу өзүнөн өзү белгилүү. Ошондой эле ыкчам (оперативдүү) аракеттерди талап кылган күч структураларына да аялдардын иштебегени максатка ылайыктуу. Жалпыга белгилүү болгондой, ар кандай шарт-жагдайларга байланыштуу оперативдик топторго жигиттер кызматка алынып, күнү болобу, түнү болобу укук тартиптери бузулган жерлерге алар дароо жетип барышат. Аскердик күчтөрдө да дал ушундай эле көрүнүш, бирок мындай чоң жоопкерчиликти жана түйшүктү талап кылган, өмүр, ден соолук үчүн кооптуу кызматтарга аялдардын алынбоосун алардын укуктарынын дискриминациялануусу деп түшүнбөөгө тийишпиз.

Албетте, аялдардын кызматтык спецификасы алардын организмнин физиологиялык факторлоруна, бала төрөө артыкчылыктарына (муну дал

артыкчылык дегибиз келет), натыйжада, аларды багуу жана тарбиялоо милдеттерине байланыштуу. Үй-бүлөлүү аялдардын эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрүнө арналган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 24-бөлүмүндө **«Аялдардын жана үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү»** кош бойлуу аялдарга төрөгөнгө чейин жана андан кийин бала багуу үчүн кезексиз декреттик өргүүнүн берилүүсүнө, бул мезгилдерде алардын жумуш ордунун сакталуусуна өзгөчө басым жасалган.

Тилекке каршы, жогоруда айтылып кеткендей, турмушка чыгуу (демек, жолдошу кайдан болсо ошол жакка жумуштан чыгып, биротоло кетүү), бала төрөө, аны багуу маселелери аялдардын жумушка орношуусунда бир топ ыңгайсыздыктарды жаратып келет. Бирок, тукум улоо милдеттерин жана укуктарын аял затынан эч ким, эч качан алып коё албайт.

Жыйынтыктап айтканда, биз тандап алган диссертациялык изилдөөнүн актуалдуулугу Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жактан иретке келтирүүнүн проблемаларына комплекстүү түрдө теориялык-практикалык анализ жүргүзүүнүн объективдүү зарылчылыктары менен шартталган. Аял-кызматкерлер менен жумуш берүүчүлөрдүн кызыкчылыктарын адилеттүү түрдө балансташтырууну издөө жана ошондой эле аялдардын эмгек акысында эч кандай адилетсиздиктин, аларга карата кандайдыр үстүртөдөн басынтуунун, дискриминациялык аракеттердин пайда болуусуна жол бербөө максаттарында жүргүзүлүүчү иштер дагы эле болсо алдыда арбын. Жаш кыз-келиндерге жетекчи кызматтагы эркектер тарабынан алардын каалоо-сезимдерине каршы тийиштик кылуу проблемалары да дайыма курч маселе катары каралып келүүдө.

Диссертациялык изилдөөнүн темасынын жана материалдарынын илимий жактан иштелип чыгуу деңгээли. ССР Союзунун, андан кийин Кыргыз Республикасынын эмгектик укук тартиптеринде жана бул багыттагы

илимий изилдөө иштеринде аялдардын эмгегин укуктук жактан иретке салуу маселелери дайыма изилдөөчүлөрдүн көңүл борборунда болуп келген. Көпчүлүк изилдөө иштери аялдар катышкан иштердин эреже, жоболорун жана талаптарын регламентациялоо туурасындагы маселелерди гана эмес алардын үй-бүлөлүк милдеттерин өз алдынча изилдөөгө алууну да ичине камтыйт.

Аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салууну өзгөчөлүктөрүн жана алардын үй-бүлөдөгү милдеттерин тереңдеп жана ар тараптуу изилдөөгө алууда Азаров Г.П.[31], Абрамова А.Д.[25], Толкунова В.Н.[116], Коршунова Т.Ю.[75] сыяктуу юрист-окумуштуулар чоң салымдарын кошо алышкан.

Айрым бир категориялардын, алардын ичинде аялдардын жеңилдетилген жумушка болгон укуктарын Раманкулов К.С.[102], Михайленко Н.Т.[83], Брейво В.Г.[43] жана башка жергиликтүү окумуштуулар ар кайсы жылдары изилдөөгө алышкан. Ошондой болсо да, республиканын эгемендүүлүккө жетишүүсү менен жергиликтүү социалдык-экономикалык шарт-жагдайлардын өзгөргөндүгүнө жана эмгек кодекстерине, мыйзамдарга реформалар жүргүзүлгөндүгүнө байланыштуу аялдардын эмгекке болгон укуктарын жөнгө салуу жана аларды илимий изилдөө маселелери объективдүү чындыктан артта калып отурат.

Буга байланыштуу Кыргыз Республикасында аялдардын эмгекке болгон укуктарын заман талаптарына жана коомдо жүрүп жаткан прогресстерге ылайык теориялык-практикалык жана укуктук жактан иштеп чыгуу зарылчылыктары курч коюлууда жана жалпы коомчулуктун, мамлекеттин алдына коюлган бул милдеттер бизди ушул диссертациялык ишке киришүүгө түрттү.

Диссертациялык изилдөөнүн максаты жана милдеттери. Биздин бул изилдөөбүздүн максаты - аялдардын эмгек укугун жөнгө салуунун тарыхый-укуктук жана теориялык-укуктук талдоосу, социалдык-экономикалык укуктардын контекстинде эркектер менен аялдардын укуктары менен

эркиндиктеринин тең укуктуулугу принцибин, айрыкча эмгек чөйрөсүндөгү ишке ашырылышына өзгөчөлүктөрүн изилдөө, аталган чөйрөдөгү гендердик асимметрияны аныктоо, ошондой эле мыйзамдарды жакшыртуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Аталган максаттарга жетишүү үчүн биз диссертациялык изилдөөбүздө алдыбызга төмөнкүдөй **милдеттерди** койдук:

– эмгек дүйнөсүндө аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун ченемдик жөнгө салуунун калыптанышынын жана өнүгүшүнүн эволюциясын изилдөө;

– теңчиликтин гендердик концепцияларынын мазмунун талдоо;

– аялдардын эмгегин жөнгө салуу боюнча эл аралык тажрыйбаны жалпылоо;

- аялдардын социалдык жана эмгектик укуктарын ишке ашыруунун жана коргоонун укуктук механизмдерин аныктоо;

– аялдардын эмгегин жөнгө салуунун укуктук өзгөчөлүктөрүн талдоо;

- аялдардын үй эмгегин ченемдик жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн аныктоо;

- аялдардын эмгегин сактоонун мыйзамдык жана укук коргоо аспектилерин кароо;

- аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салуу жана коргоо боюнча практикалык сунуштарды иштеп чыгуу.

Изилдөөнүн актуалдуулугу, максаты жана конкреттүү илимий милдеттери авторго бул көйгөйдү изилдөө Кыргыз Республикасында аялдардын укуктарын камсыз кылууга жалпысынан салым кошот деген ойго негиз берет.

Диссертациялык изилдөөнүн объектиси – Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу жаатында коомдук мамилелери.

Диссертациялык изилдөөнүн предмети - Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуучу мыйзамдык ченемдердин мазмуну,

иш жүзүндө колдонулуп жаткан укуктук позициялар.

Диссертациялык изилдөөнүн илимий жаңылыгы анын тарыхый-укуктук, теориялык-укуктук жана эл аралык-укуктук изилдөөсүндө аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салуу боюнча, ошондой эле гендердик көз караш аркылуу эркектер менен аялдардын укуктары жана эркиндиктеринин теңдиги принципин ишке ашыруунун өзгөчөлүктөрүн, аялдардын биологиялык, социалдык жана укуктук статусун эске алуу менен, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын жакшыртууга багытталган бир катар практикалык сунуштарды иштеп чыгууда жатат.

Аталган диссертацияда аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салуу боюнча теориялык негиздер дагы бир канча даражада өнүгүп, изилденип жаткан чөйрөдөгү эң маанилүү аныктамалар такталып, аялдардын укуктарын коргоодо мыйзамдын орду жана ролу көрсөтүлгөн, ошондой эле аялдардын социалдык-эмгек укуктарын ишке ашыруу жана коргоо боюнча укуктук механизмдин элементтери аныкталып, алардын улуттук деңгээлде жана эл аралык-укуктук жөнгө салуудагы өзгөчөлүктөрү белгиленген.

Диссертациялык изилдөөнүн методологиялык негиздери. Диссертациянын үстүндө иштөөдө илимий изилдөөнүн жалпы жана атайын методдору пайдаланылды. Тактап айтканда, бул методдор төмөнкүлөр болду:

- салыштырма-укуктук анализ, бул методдун жардамы менен ар кайсыл жылдардагы Кыргыз Республикасындагы аялдардын эмгегине болгон суроо-талаптар, аялдардын эмгегине тиешелүү мыйзамдык, эмгек кодекстери салыштырма анализдин негизинде изилдөөгө алынды. Бул аркылуу биз түрдүү жылдардагы республикадагы аялдардын эмгегинин колдонулуусуна, ага карата мыйзамдык колдоолорго конкреттүү жана системалуу анализ жүргүзө алдык;

- салыштырма анализ аркылуу кандай жумуштарда аялдардын натыйжалуу жумуш алып барары, үй кызматындагы милдеттер менен кызматтык милдеттер өз ара салыштырылды;

- системалык–структуралык анализде биздин темабызга тикеден-тике байланышкан илимий, юридикалык адабияттарга, ченемдик-укуктук документтерге комплекстүү баа берилди;

- жалпылоо жана синтездөө методдорунун жардамы менен тема боюнча жыйналган материалдар жалпыланды жана айрым жыйынтыктар чыгарылды, корутундулар жасалды.

Диссертациялык изилдөөнүн теориялык негизин ата-мекендик жана алыскы, жакынкы чет өлкөлүк окумуштуу-юристтердин укуктун жалпы теорисы жана конституциялык укук, эмгекке болгон укук жана милдет, калкты, айрыкча, аялзатын социалдык жактан коргоого алуу боюнча эмгектери түздү.

Диссертациялык изилдөөнүн ченемдик негизин БУУ жана Эл Аралык Эмгекти Уюштуруу (МОТ) тарабынан кабыл алынган эл аралык ченемдик актылар, Кыргыз Республикасынын Конституциясы, мыйзамдык-укуктук актылары түздү.

Диссертациялык изилдөөнүн эмпирикалык негизин статистикалык маалымдамалардын, социологиялык жана башка изилдөөлөрдүн материалдары, массалык маалымат каражаттарынын, алардын ичинде, мезгилдүү басма сөздүн, радио жана телевидениенин, Интернет түйүндөрүнүн, жалпы эле социалдык тармактардын, эксперттик сурамжылоолордун ж.б. материалдары түздү.

Коргоого алынып чыгылган жоболор:

1. Кыргызстандын эмгек мыйзамдарында тең укуктуулуктун калыптанышы жана өнүгүшү Кыргызстанда болуп өткөн (Россия империясынын, Совет мамлекетинин, эгемен Кыргызстандын) тарыхый жана саясий процесстери менен аныкталат. Эмгек мыйзамдарынын, эл аралык укуктук доктриналардын, советтик укук тутумунун, конституциялык мыйзамдардын жана улуттук доктринанын калыптанышына эгемендикке жана көз карандысыздыкка ээ болгондон кийин чоң таасир тийгизген.

2. Эмгек чөйрөсүндөгү теңдик жөнүндөгү түшүнүктөр тарыхый

өнүгүүнүн жүрүшүндө бир нече жолу өзгөргөн. Аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салууну талдоо бул маселени гендердик тендиктин эмгек мамилелеринде ишке ашырылышы катары эмес, аялдардын эмгек укуктарын кошумча укуктук коргоону талап кылган контекстте караш керектигин көрсөтөт. Бул үй-бүлө иши жана балдарды тарбиялоо менен байланышкан милдеттердин салттуу бөлүштүрүлүшү, ошондой эле аялдардын физиологиялык өзгөчөлүктөрү менен байланышкан. Эмгек чөйрөсүндө тендик принцибин ишке ашыруу аялдар үчүн эмгек мамилелеринде кошумча укуктук коргоо чараларынын болушу шартында гана мүмкүн болот. Бул коргоо аялдардын эмгек укуктарын камсыздоого багытталган механизмдерди гана эмес, аялдарды жалпы коргоо боюнча кеңири чаралар топтомун да камтышы керек.

3. Аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салуу социалдык адилеттүүлүк принцибине негизделиши керек, ал эми бул принцип эмгек мамилелериндеги бардык жарандар үчүн тең укуктарды жана шарттарды түзүүнү көздөйт, эмгек жөнгө салуунун биримдиги жана ажыратылышын айкалыштыруу аркылуу. Бул жашы жете элек жарандар, балалуу аялдар жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдар сыяктуу айрым категориядагы кызматкерлердин социалдык коргоосун күчөтүүнү камтыйт. Эмгек жөнгө салуусунун ажыратылышы атайын жеңилдиктерди камтышы керек, бул гуманизмди, адамга болгон чыныгы камкордукту жана социалдык адилеттүүлүктү чагылдырат. Социалдык адилеттүүлүк принцибин эмгек укугунда ишке ашыруу максатында, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 2-беренесинде «Эмгек жана ага байланыштуу мамилелерди жөнгө салуунун негизги принциптери» дегенде мындай мазмунда сунуш кылынат: «- жашы жете элек кызматкерлердин, балалуу аялдардын жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдардын эмгек укуктарын камсыздоо».

4. Эл аралык укуктун аялдардын эмгек укуктарын коргоодогу ролу жана мааниси – бул жыныс боюнча дискриминацияны жоюуга жана аялдардын

эмгегин өзгөчө жөнгө салууга багытталган эл аралык стандарттарды иштеп чыгууда турат. Ал ошондой эле алардын иштешинин натыйжалуулугун кийинки көзөмөлдөөдө да көрүнөт. Муну менен бирге, аялдардын эмгегин жөнгө салган эл аралык ченемдерди ишке ашыруу, бул ченемдер өздөрү дагы жакшыртууну талап кылып жатканын көрсөтүүдө, себеби алар же эмгектенген аялдардын беттешкен көйгөйлөрүнүн бүт спектрин камтыбайт, же декларативдүү мүнөзүнө байланыштуу, иш жүзүндө жетишерлик натыйжалуу эмес. Улуттук мыйзамдар азыркы учурда белгиленген чөйрөнү жөнгө салууда эл аралык укуктык актылардан дагы жакшыраак курал болуп турат.

5. Аялдардын эмгек укуктарын ишке ашыруу өздөрүнүн эмгек мамилелериндеги өзгөчө укуктук статусу менен байланыштуу болушу керек деген негизделген жыйынтык чыгарылды. Бул өзгөчөлүк алардын эмгек укуктук субъектүүлүгүнүн чектелгендиги жана эмгек укуктарын ишке ашыруу үчүн атайын укуктук кепилдиктердин болушунда турат.

6. Аялдардын эмгек укугундагы укуктук субъектүүлүгүнө карабастан, эркек менен аялдын ортосунда чыныгы айырмачылыктар бар. Формалдуу тендик болуусу аялга иш жүзүндө тең укуктарга ээ болууга мүмкүнчүлүк бербейт. Потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрдүн теңдиги алардын практикада ишке ашырылышынын теңдигин билдирбейт. Ченемдик жөнгө салууда аялдардын физиологиялык өзгөчөлүктөрүн жана үй-бүлөлүк милдеттерди аткаруу, балдарды тарбиялоо менен байланышкан өзгөчө милдеттерди эске алуу зарыл, анткени бул кошумча психофизикалык жүктөмдөргө жана жумуштан тышкаркы убакыттын чоң чыгымдарына алып келет. Эне мамилелерин эске алуу, айрыкча балдарын тарбиялап жаткан энелерди, балдардын, үй-бүлөнүн жана коомдун жалпы кызыкчылыктарына шайкеш келет.

7. Үй жумушу – эмгек мамилелеринин бир түрү болуп саналат, анын ичинде жумуштар үй шартында өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен аткарылат. Үй жумушунун өзгөчөлүктөрүнө төмөнкүлөр кирет:

- күнүмдүк көзөмөлдүн жоктугу;
- жумуш убактысын өз алдынча аныктоо, эмгек режимин белгилөө;
- жумуш убактысын жумуш берүүчүнүн тарабынан нормалаштыруу жана эсепке алуу жоктугу.

Үй жумушун ченемдик жөнгө салууда ажыратылган көз караш керек:

- эмгек ишин уюштурууда;
- үй жумушчуларынын укуктук абалын аныктоодо;
- кошумча жеңилдиктер жана кепилдиктерди орнотуу (мамлекеттик мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдарга өзгөчө).

8. Заманбап мыйзам чыгаруу аялдардын социалдык корголушу үчүн туура болушу керек, бул аялдардын мыйзам менен белгиленген укуктарын бирдей ишке ашыруу үчүн оптималдуу шарттарды түзүүнү, ошондой эле алардын материалдык жана руханий муктаждыктарын канааттандырууну билдирет. Аялдардын эмгек чөйрөсүндөгү социалдык коргоо деңгээлин жогорулатуу аялдардын коомдогу абалын жакшыртууга багытталган мамлекеттик программаны иштеп чыгуу жана кабыл алууну талап кылат.

9. Ченемдик жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн эске алып, атайын социалдык коргоону талап кылган аялдардын төмөнкү категорияларын бөлүп көрсөтүү сунушталат: бөксө аялдар, көп балалуу энелер, жалгыз бой энелер, майып балдардын энелери, ошондой эле кичинекей балдары бар энелер. Ар бир категориянын эмгек мамилелериндеги укуктук абалынын талдоосу бул топтордун социалдык корголушун күчөтүү үчүн эмгек мыйзамдарынын айрым ченемдерин өзгөртүү зарылдыгын көрсөтөт. Өзгөчө, алардын укуктарын коргоо деңгээлин жогорулатуу жана бул аялдардын эмгек иши үчүн жакшы шарттарды түзүү максатында Эмгек кодексинин 59, 93, 304 жана 306-беренелерине өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү сунушталат.

Диссертациялык изилдөөнүн теориялык жана практикалык маанилүүлүгү. Биздин диссертациялык изилдөөбүздө теориялык, укуктук–

практикалык маселелер айкалыштырыла каралды. Ар кандай укук мыйзамда каралганы менен ал иш жүзүндө максатына жетпесе пайдасыз буюм сыяктуу ордунан жылдырылбай тура берет. Биз аялдардын эмгегине жана эмгекке болгон укуктарына тиешелүү мыйзамдардын турмушка ашырылуусунун механизмдерин иштеп чыгууга аракет жасадык.

Аялдардын эмгекке болгон укуктарынын сакталуусу боюнча чет өлкөлүк алдынкы тажырыйбаларды анализге алдык жана алардын республиканын эл чарбасына туура келе турган жактарын чарба жүргүзүүчүлөргө жана өндүрүшчүлөргө сунуш кылдык.

Биздин диссертациялык изилдөөбүздүн теориялык жоболору аялдардын эмгегине байланышкан мыйзамдарды кайрадан карап чыгууда, аларга айрым толуктоолорду, өзгөртүүлөрдү киргизүүдө мыйзам чыгаруу органдары тарабынан колдонулууга ээ боло алат деген ишеничтебиз. Ошондой эле, айрым сунуш-пикирлерибиз жана көз караштарыбыз юридика факультеттеринин “Эмгек укугу” курсунда, аялдардын эмгекке болгон укугу боюнча атайын курстарда окутуучулар жана студенттер тарабынан пайдаланылат.

Алынган натыйжалардын экономикалык мааниси. Изилдөөнүн алкагында алынган натыйжалар мыйзам чыгаруу жана аткаруу бийлик органдары тарабынан мыйзам долбоорлоо ишин жүргүзүүдө жана аялдардын эмгек укуктарын коргоо жаатында чараларды иштеп чыгууда пайдаланылышы мүмкүн. Эмгек аялдардын эмгек укуктарын коргоого байланышкан темалар боюнча келечектеги изилдөөлөр үчүн баштапкы чекит болуп кызмат кыла алат.

Диссертациялык изилдөөдө алынган натыйжалардын ынанымдуулугун Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексине, жалпы эле аялдардын эмгеги тууралуу мыйзамдарга, атайын адабий жана юридикалык эмгектерге, тандап алган темабыз боюнча сурамжылоолордун натыйжаларына таянгандыгыбыз, диссертациялык изилдөөлөрдүн жүрүшүндө алынган материалдар боюнча илимий-практикалык конференцияларда докладдар менен

чыккандыгыбыз жана алардын угуучулар тарабынан жылуу кабыл алынгандыгы далилдеп турат.

Диссертациялык изилдөөнүн натыйжаларынын апробацияланышы жана алардын иш жүзүндө колдонулуп жатышы. Диссертациялык иш К.Ш. Токтомаматов атындагы Эл аралык университетинин Юрипруденция кафедрасында аткарылды жана талкуудан өттү. Бул изилдөөнүн негизги идеялары жана теориялык сунуштары, корутундулары биз тараптан жарык көргөн макалаларда чагылдырылды.

Диссертациялык иштин натыйжалары жана материалдары боюнча республикалык, эл аралык илимий-практикалык конференцияларда докладдар окулду.

Диссертациялык изилдөөнүн структурасы изилдөөнүн максат жана милдеттеринен, анда берилген материалдардын ырааттуу жана жыйнактуу берилишинен турат. Жалпысынан диссертациялык иш киришүүнү, сегиз параграфтан турган үч бапты, корутундуну жана пайдаланылган булактар менен адабияттарды өз ичине камтыды.

БАП I. АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК УКУКТАРЫНЫН ЧЕНЕМДИК УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУНУН КАЛЫПТАНУУСУНУН ТЕОРИЯЛЫК УКУКТУК НЕГИЗДЕРИ

1.1 Эмгек укугун укуктук жөнгө салуунун калыптанышынын жана өнүгүүсүнүн эволюциясы

Байыркы замандардан баштап, феодалдык-патриархалдык түзүлүш үстөмдүк кылган салттуу кочмол коомдо эмгек мамилелери адаттар укугу боюнча жөнгө салынган. Аялдардын ролу физиологиялык мүмкүнчүлүктөрү жана этникалык салттар менен байланышкан салттуу, маданий-үй-бүлөлүк функцияларды аткаруу менен чектелген. Аялдын абалы үй-бүлөдөгү патриархалдык түзүлүштөн улам пайда болгон. Ал коомдук жашоодо укуксуздугу менен да аныкталган. Бирок, адаттар укугунун ченемдери аялды эркекке карата тең укуксуз абалга койгондугуна карабастан, кыргыз аялдары үй-бүлөдө чоң ишкердүүлүк көрсөткөн жана кээде үй-бүлөнүн чегинен тышкары да ийгиликтерди жарата алышкан.

Советтик доордо аялдардын социалдык-эмгек укуктарында революциялык өзгөрүүлөр байкалды. Аялдын эмансипация процессинде үй-бүлөдөгү салттуу функцияларды аткаруудан чыгуусу жана коомдук жашоого көбүрөөк аралашуусу жеңилдеген. Иш жүзүндө советтик мезгил Кыргызстандагы аялдардын азыркы абалынын негизин салды. Социалдык-укуктук статусунун кеңейиши боюнча чоң ийгиликтерге карабастан, «де-факто» айырмачылык сакталды, бул учурда эмгек мамилелериндеги жыныстик теңсиздиктин негизин түзүүдө.

Мамлекеттик көзкарандылыкты алуу жана жаңы мыйзамдардын киргизилиши менен Кыргыз Республикасында эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча прогрессивдүү өзгөрүүлөр байкалды. Кыргыз Республикасынын

Конституциясы бардык жарандарга тең укуктар жана эркиндиктерди, ошондой эле аларды ишке ашыруу үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү кепилдикке алат. Мындан тышкары, эмгек жана жумушка орноштуруу тармагындагы мыйзамдар – бул жерде жыныстик стереотиптер башка тармактарга караганда көбүрөөк иштейт.

Жумушка байланыштуу гендердик тең укуктуулук Кыргыз Республикасынын “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү” мыйзамдын 4-бөлүмүндө бекемделген. 18-берене боюнча жумуш берүүчүлөр менчиктин айырмачылыктарына карабастан эркек жана аялдарга бирдей мүмкүнчүлүктөрдү жана шарттарды түзүүгө милдеттүү. Биз жарандарга алардын жынысына карабастан бирдей шарттардын түзүлүүсү зарыл деп жатканыбыз менен эркектерге салыштырмалуу аялдарга мыкты шарттардын жаратылышына жумуш берүүчүлөр милдеттүү. Аялдар эркектерге караганда назик, аларга кара күчтү талап кылуучу жумуштар берилбейт, алардын түнкү сменаларга калтырылбоосу максатка ылайыктуу. Аталган беренедө биз жалаң эркектерди жумушка алабыз деген жарыялардын берилүүсүнө тыюу салуу маселелери да каралган.

Кыргыз Республикасынын “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү” мыйзам, ошондой эле жумушка кабыл алынуучулардан жекече мүнөздөгү (мисалы, турмушка чыгуу, үйлөнүү, кийинчерээк жумушун алмаштыруу, көчүп кетүү ж.б.), келечектеги балалуу болуу пландары тууралуу маалыматтар алууга жол бербейт. Мыйзам боюнча жумуш берүүчүлөр аялдардын үй-бүлөлүк милдеттерин аткаруусуна жолтоолук жаратпоого тийиш. Абдан эле зарылчылыктар пайда болбосо жаш балалуу аялдардын жумуш күнүнөн артыкча убакытка жумушка тартылбоосу, жумушчу сапарларга (командировкаларга) жиберилбөөсү максатка ылайыктуу.

Жогоруда аталган мыйзамдын 19-беренесинде эркектер менен аялдарга

бирдей жумуш үчүн айлык акынын окшош төлөнүүсү баса белгиленген жана аялдарга карата эмгек акынын азыраак төлөнүүсү же жумуш орундарынын, жумушка тиешелүү шарттардын түзүлбөөсү гендердик дискриминация катары бааланат. 20-берене боюнча жыныстык өзгөчөлүгүнө карата жумуштан бошотууга (персоналдык кыскартуу зарыл болгондо, ишкана, мекеме жоюлганда же кайрадан түзүлгөндө ж.б.) тыюу салынат. Эгер жаран жумуш тартибин бузган болсо же кызматтык кесибин өздөштүрүп кете албаса кеп башка.

Кыргыз Республикасынын “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү” мыйзамдын 21-беренеси аялдардын жумуш ордунда эркектер тарабынан ыдык көсөтүүгө, гендердик дискриминацияга туш болбоосуна кепилдик берет. Аялдар мындай жагымсыз жагдайларга учурабоо үчүн мага мыйзам кепилдик берет деген ишеничте болбостон, өздөрүнүн мыйзамдуу укуктарын билүүгө тийиш. Тилекке, каршы, андай учурлардын жаралуу коркунучтары пайда болсо тартынып, кысынып, уят болом дебестен мындай аракеттерди тиешелүү жетекчиликтерге дароо билдирүү зарыл. Жетекчиликтен реакция болбогондо гана аялдар укук коргоо органдарына кайрылууга толук укуктуу. Биз жетекчиликке кайрылуу деп аялдарга карата түздөн-түз күч колдонуу же ыдык көрсөтүү тууралуу айтпай жатабыз. Сөз ага карата белгилер, майда аракеттер, ишараттар жөнүндө болуп жатат. Аталган берене боюнча гендердик дискриминацияга туш болгон аялдар соттук тартипте күнөөлүүлөрдөн моралдык жана материалдык чыгым талап кылууга укуктуу. Ушул эле берене боюнча сот гендердик дискриминация менен же олуттуу себепсиз жумуштан бошотулган аялдарды кайра өз жумушуна кабыл алууга жумуш берүүчүлөрдү милдеттендирүүгө укуктуу.

Кыргыз Республикасынын “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү”

мыйзамынын 6-бөлүмсү анын талаптарынын аткарылуусунун механизмдерин иштеп чыгууга, жалпы эле бул мыйзамдардын толук кандуу иштешин камсыз кылууга багытталган. Анда, жогоруда айтылып кеткендей, аялдарга карата гендердик теңсиздик фактылар боюнча алардын кандай органдарга кайрыла алуусу, бул боюнча көзөмөл органдарынын түзүлүүсү жана алардын иш жүргүзүүсү, жалпы эле биз сөз кылып жаткан мыйзамдардын иштөөсүнө жана толук кандуу аткарылуусуна көзөмөлдүк жүргүзүү маселелер каралган. Ушул эле мыйзамдын 6-бөлүмүндө анын талаптарынын аткарылбоосу кандай кесепеттерге алып келүүсү, ал мыйзамдардын талаптарынын жана жоопкерчиликтиктинин так аткарылбоосу үчүн тиешелүү кызмат адамдарынын мыйзам чегинде кандай жоопкерчиликтерге тартылары тууралуу так белгиленген.

Жарандардын жумушка болгон мамилелерин тартипке салуучу базалык ченемдик-укуктук акт катары Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодекси (КРнын ЭК) кызмат кылат [3]. Бул документ эмгек мамилелеринин субъектилеринин укуктарын жана мыйзамдык негиздеги кызыкчылыктарын коргоого алат. Жумушка, кызматтык милдеттерге, жумуш жана дем алыш убактыларынын белгиленишине, эмгек тартиптерине, аткарылган жумуш үчүн акы төлөөнүн ченемдерине, кадрлардын даярдалуусуна, кайра даярдалуусуна, алардын кесиптик жөндөмдөрүнүн көтөрүлүүсүнө байланышкан жоболор менен тартиптерди жана башка жумушка байланышкан кызматтык милдеттер менен жоопкерчиликтерди тактайт. Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодекси, ошондой эле, айрым категориядагы жарандардын, тактап айтканда, аялдардын, айрыкча, жаш балалуу энелердин (24-бөлүм), өз үйүндө жумуш аткаргандардын (32-бөлүм) эмгектерин тартипке келтирүүгө багытталат.

Башка бир категориядагы кызматкерлер менен жумуш аткаруучулардын (уюм, мекемелердин жетекчилеринин, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин, бир эле убакта эки же андан ашык жерде иштегендердин,

аялдардын, жаштардын, майыптар же мүмкүнчүлүгү чектелген жарандардын ж.б.) эмгектеринин укуктук өзгөчөлүктү Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодекси жана башка укуктук ченемдер менен жөнгө салынат (КРнын ЭКнин 6-беренеси).

Эмгекке байланыштуу мыйзамдар бардык курактагы жарандарга жана ошондой эле эркектер менен аялдарга бирдей шарттардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн түзүлүүсүн жумуш берүүчүлөргө милдеттендирет. Аялдардын же жаштардын (ошондой эле, жарандардын улуттук, расалык, жаш курактык, дин тутуу өзгөчөлүктөрү) мыйзамдык укуктарынын чектелүүсүнө жол берилбейт.

Республиканын жарандарынын эркин эмгекке болгон укуктары Кыргыз Республикасынын Конституциясы, КРнын Эмгек Кодекси жана соттук коргоолор менен кепилдикке алынып турат. Жарандардын жумушка кабыл алынуусунда алардын кесиптик чеберчиликтери жана жөндөмдөрү, жекече сапаттары жана билимдери эске алынат. [43]

Эл аралык укуктук мамилелерде, тактап айтканда, Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун №111 Конвенциясында жарандарды жумушка кабыл алуудагы жана алар үчүн жумуш орундарын камсыз кылуудагы гендердик дискриминацияга каршы күрөш жүргүзүүгө басым жасалган (1958-жыл) жана бул Конвенцияда берилген материалдар, коюлган талаптар менен жоопкерчиликтер Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинде ратификацияланган. Аталган Конвенциянын 2-беренесине ылайык Эл Аралык Уюштуруу уюмунун ар бир мүчө-мамлекети анда коюлган талаптарды аткарууга милдеттүү. Албетте, мында ар бир өлкөнүн чарба жүргүзүү өзгөчөлүктөрү, социалдык-экономикалык деңгээли, климаты, жайгашкан орду, калкынын саны жана алардын керектөөлөрү менен кызыкчылыктары, улуттук менталитеттери менен каада-салттары эске алынат. Эмгекке байланышкан маселелерде гендердик дискриминацияга жол берилбестиги тууралуу эл аралык

ченемлар менен талаптар Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында да бекем эске алынган.

Гендердик укуктук теңдик, гендердик дискриминацияга жол берилбөөсү демократиялык түзүлүш менен коомдун башкы элементтеринин бири, мына ошондуктан да, гендердик укуктук теңдикке жетишүү мамлекеттин саясий жана социалдык башкы багыттарынын негизгилеринин бирине айланган.

2008-жылы 4-августта Кыргыз Республикасынын №184 “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү” мыйзамы кабыл алынган. [7] Тилекке каршы, бул мыйзамда “түз” жана “кыйыр” деп аталган гендердик дискриминациялардын ар бирине мүнөздөмө берилбеген жана алардын ортолорундагы айырмачылыктар толугу менен аныкталбаган.

Кыргыз Республикасынын жогоруда аталып жаткан мыйзамында гендердик дискриминацияга тыюу салынганы менен ага кескин түрдө каршылык көрсөтүүчү, анын алдын алуучу, ага толук жана ар тараптуу аныктама берүүчү, кандай кылмыштардын так, даана гендердик дискриминация деп аталары, ага карата жазалардын түрлөрү жана деңгээлдери тууралуу бирдиктүү мыйзамдык актылар жок же алар толугу менен иштелип чыккан эмес десек жаңылышпаган болор элек. [59].

Гендердик дискриминацияга күрөш жүргүзөбүз деп формалдуу түрдө кыйкырдан мурун анын алдын алуу, ага так аныктама берүү зарыл деп эсептээр элек. Мисалы, жөнөкөй эле тил менен айтканда, боюнда бар аялдарга үй-бүлөсү кандай камкордук көрсөтсө жумуш ордунда да дал ошондой эле деңгээлде камкордук көрсөтүлүүгө тийиш. Аялдардын мүмкүнчүлүккө жараша түнкү сменаларга калтырылбоосуна, кара күчтү талап кылган же ден соолукка зыяндуу жумуштарга тартылбоосуна, аларды ысык-сууктан сактоого негизги көңүл бурулуусу зарыл. Бирок да, аялдардын түнкү сменага чакырылбоого жол бербөөгө мүмкүн болбогон тармактар да бар, мисалы, ооруканаларда

медайымдарды жана санитарка кыздарды смена алмаштыруу менен түнү жумушта калтырбай коюуга такыр мүмкүн эмес. Ооруканалардан тышкары да күнү-түнү тынымсыз иштеген тармактар арбын жана аларды санап отуруу зарыл эмес деп эсептейбиз.

Жумуш берүүчүлөр менен жумушчу, кызаткерлердин ортолорунда түзүлгөн эмгек келишимдеринин туура эмес түзүлүүсүнөн же анда көрсөтүлгөн талаптар менен укуктарга кызматкерлердин тиешелүү деңгээлде көңүл бурбай кол кое берүүсүнөн улам эки тараптын ортосунда көпчүлүк учурларда пикир келишпөөчүлүктөр келип чыгат. Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 14-беренесинде дал ушул эмгек келишимдеринин түзүлүү тартиптери, аларга коюлуучу талаптар көрсөтүлгөн. Жумуш берүүчүлөр менен жумушка кабыл алынуучулардын ортолорунда кандайдыр талаш-тартыштар, чечилүүнү талап кылган маселелер пайда болгондо ошол түзүлгөн эмгек келишими юридикалык негиз катары кабыл алынат. Жаңыдан жумушка кабыл алынууда гана эмес көпчүлүк тармактарда жыл сайын жыл башында, окуу жайларында окуу жылынын башталышында эмгек келишимдерин жаңылап түзүү практикаланып келе жатат. Тилекке каршы, эмгек келишимдери атайын бланкаларда бирдей мазмунда түзүлүп таратылууда жана аларды жумушка кабыл алынуучулардын айрымдары окуп кол койсо, айрымдары таптакары таанышпай туруп эле кол коюп бере беришет. Айрым учурларда жумуш берүүчүлөргө укук көбүрөөк берилип, кызматкерлердин укуктары кыскартылып калган фактылар да жок эмес. Мындай учурларда жумушка кабыл алынуучу же андан ары жумушун улантуучу жаран кол жазма түрүндө эмгек келишимин түзүүнү талап кылууга укуктуу. Жумушка кабыл алынуучу бул ишкана, мекемеде туруктуу иштей турган болсо ал өз ишине киришкенден баштап беш күндөн кеч эмес убакытта жумуш берүүчүлөр эмгек китепчесин ачууга милдеттүү.

Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинде аялдардын эмгегине, аларга түзүлүүчү шарттарга жана жеңилдиктерге, алардын эмгегинин мыйзамдуу

негизде коргоого алынуусуна түздөн-түз тиешелүү атайын бөлүмдөр да бар. Мисалы алсак, бул кодекстин 304-беренесинде боюнда бар аялдарды алардын макулдугуна каршы кызматтык сапарларга жөнөтүүгө, жумуш мөөнөтүнөн ашыкча же түнкү сменаларга, дем алыш же майрам күндөрүндө жумушка тартууга тыюу салуучу талаптар бар. Мындай абалдагы аялдар үчүн медициналык маалымдамалар алар үчүн маанилүү документ катары кабыл алынат.

Кенже баласы үч жашка чыга элек аялдар да жогоруда аталып кеткен жумуштарга тартылбаганы максатка ылайыктуу, бирок да басымдуу көпчүлүк учурларда мындай талаптар аткарылбайт жана бөлүмдөрдүн жетекчилеринин кызматкерлеринин үй-бүлөлүк абалдары менен жакындан тааныш болуусу да сейрек учураганы өкүнүчтүү көрүнүш. Эгер эле өтө зарылчылык пайда болсо мындай аялдардын аталган мүнөздөгү жумуштарга чакырылуу алдында алардан жазуу түрүндөгү макулдук алып коюу артыкчылык кылбайт. Ошондо да аялдын өзүнө же жаш наристесине карата берилген медициналык маалымдамалар чоң мааниге ээ. КРнын ЭКнин 351-беренеси боюнча жумуш берүүчүлөр жыл башынан же кызматкердин жумушка кабыл алынуусунан көп кечиктирбей алар менен эмгек келишимин түзүүгө милдеттүү.

Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 264-беренесинде боюнда бар аялдарды убактысынча бир жеңилерээк, күчтү талап кылбаган жана жоопкерчилиги азыраак жумуштарга которуп туруу жагы да каралган.

Баласы бир жарым жашка чыга эле аялдарга үйү жумушка жакыныраак болсо же тезирээк үйгө барып келүүгө мүмкүнчүлүгү болсо наристесин маал-маалы менен тамактандырып туруу үчүн кошумча тыныгуулар жагы белгиленген (КРнын Эмгек Кодексинин 309-беренеси). Аялдар көп иштеген ишканалар ичинде алардын балдары үчүн бешик үйлөрүн (ясли) ачуу жагы СССР мезгилинен бери эле көтөрүлүп келе жатат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 307-беренесинде боюнда

бар аялдарга төрөткө жакын жана андан кийин кезексиз акы төлөнүүчү өргүү (декретный отпуск) берүү жагы бекитилген. Жумуш берүүчүлөр төрөтүнө жакын калгандардын алардын каршылыгына, өзүмдү жакшы сезип эле жүрөмүн дегенине карабастан аларды декреттик өргүүгө жиберүүгө милдеттүү.

Жакырчылык, жумушсуздук, атайын кесиптик билимге ээ болбоо, жумушка жараксыздык же майыптык сыяктуу социалдык проблемалар биринчи кезекте аялдардын жашоо-турмушуна терс таасирин тийгизет. Алар сезимтал, жан дүйнөсү назик, эркектер сыртта болуп ар түрдүү жумуштар менен алек болуп алаксып жүрүшсө эне тамагы жана кийим-кечеси жетишсиз балдары менен кечке үйдө болуусу мүмкүн.

Кыргыз Республикасынын Акыйкатчысынын атайын докладында жумушка кабыл алынуучулардын расмий түрдө атайын документтерди толтуруп ишке киришпөөсүнүн себептери катары төмөнкүлөр белгиленген:

– Жумушка кабыл алууда жана андан чыгарууда жаралган кыйынчылыктар жана формалдуу татаалдашуулар (55,6% – юридикалык тараптар үчүн, 73,2% – жекече ишкерлер үчүн), мындай жумуштар көбүнчө сезондуу иштер менен байланышкан;

- Кыргыз Республикасынын социалдык фондуна жана киреше салыгына акча төлөөнүү каалабоо (50,8% – юридикалык тараптар үчүн, 26,8% – жекече ишкерлер үчүн);

– Убактылуу жалданма жумушчулардын эч кандай документтештирүүсүз жумушка кабыл алууга ыктыярдуу макулдугу [111].

Аялдардын эмгегин коргоого алуу боюнча мониторинг жүргүзгөн Кыргыз Республикасынын Акыйкатчы Институту тарабынан берилген маалымат боюнча иш жүзүндө гендердик дискриминация көп учурайт жана алар ар түрдүү тармактарда жана жумушка кабыл алуудан баштап жумуш убактысында, жумуштан бошотууда кездешип турат. Атайын эмгек келишими түзүлбөгөндүктөн жумуш аяктагандан кийин сезондук жалданма

жумушчулардын эмгек акысынын аз же таптакыр төлөнбөй калган учурлары да жок эмес.

Эмгек келишиминин бузулуусунун же болбосо жумуш берүүчүлөрдүн милдеттеринин толук аткарбагандыгынын диапазонун ачыгыраак аныктоо үчүн аялдар көп эмгектенген тигүү цехтеринин мисалдарына кайрылабыз.

Бул мониторингдин чегиндеги анонимдүү түрдөгү сурамжылоо жүргүзүүгө (анкетированиеге) тигүү цехтеринде эмгектенген 94 аял (95,7%) жана бир нече эркек (4,2%) катышты. Буга кошумча жеке менчик тигүү цехтеринин жумушчу аялдары менен 15 маектешүү, бул цехтердин кожоюну эмес, бирок администрация өкүлү болуп иштегендер менен 6 маектешүү жүргүзүлдү.

Анонимдүү сурамжылоо жүргүзүү төмөнкүдөй эмгек тартибин бузууларды аныктады:

- 100% сурамжылоого катышкан тигүүчүлөр же бул кесипке байланышы бар аялдар эмгек келишимдеринин түзүлбөгөндүгүн жана аларга эмгек китепчелеринин ачылбагандыгын билдиришти.

- 92% учурда белгиленген мөөнөттөн ашыкча иштөө үчүн кошумча эмгек акы төлөнгөн эмес.

- 73% учурда аялдар дем алыш же майрам күндөрү жумушка чыгышып жана бул үчүн мыйзамда белгиленген кошумча акы төлөөнү алышкан эмес.

- тигүүчүлөр жумуш берүүчүлөр же администрация өкүлдөрү тарабынан айрым учурларда кемсинтилген же орой сөздөрдү угушкандыгын, аларга тоготпостук менен мамиле жасалгандыгын белгилешкен. Бирок, мындай терс көрүнүштөр системалык мүнөзгө ээ болбогондуктан алардын пайыздык көрсөткүчтөрүнө токтолгон жокпуз.

- Социалдык пакеттердин жана камсыздандыруунун жоктугу (кызматкерлер менен болгон маектешүүдө социалдык төлөмдөрдүн жана

пенсиялардын өлчөмүнүн аздыгына жана ошондой эле Социалдык фондуга болгон ишенбөөчүлүктүн натыйжасында 80%дан ашуун кызматкерлер Кыргыз Республикасынын Социалдык Фондусуна өз эрктери менен төлөмдөрдү жүргүзүп турууну каалашкабагандыгы аныкталды).

- Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 116-беренеси боюнча эмгекчилерге акы төлөнүүчү жылдык эмгек өргүүсү берилүүсү каралгандыгына карабастан мындай акы төлөнүүлөр жана эмгек өргүүлөрү убактылуу же эмгек келишимсиз жумуш аткаргандарга көпчүлүк учурларда берилбей келген.

- Боюнда бардыгы жана төрөтү боюнча аялдарга акы төлөнүп берилүүчү өргүүлөрдүн берилүүсүндө да укуктук бузулуулар болуп келген.

Сурамжылоо жүргүзүүдө 15% аял кызматкер боюнда болгон учурларда аларга ызы-чуу чыгарбастан жумуштан чыгып кетүүнү жетекчи кызматкерлердин сунуш кылышкандыгын билдиришкен. 13% учурда кызматкерлер төрөт убактылары жакындаганда убактылуу жумуштан кетишип эч кандай акы төлөнүүчү өргүү алышпагандыгын айтышкан.

Жогоруда айтылгандардан тышкары, жумуш берүүчүлөр тарабынан көпчүлүк учурларда техникалык коопсуздуктун шарттары жана жумушту жеңил жана жагымдуу жагдайда аткарууга зарыл болгон шарттар толугу менен түзүлбөгөн. Тигүү цехтеринин басымдуу көпчүлүгү шаар ичинде жайгашкандыгына карабастан жумуш аткаруунун элементардык шарттары айрым учурларда түзүлбөгөн. Анын үстүнө, тигүү цехтеринин көпчүлүгү салыштырмалуу түрдө ижарада отурушат жана алар ижара акыны азыраак төлөө максатында шарты начар жана арзан имараттарды ижарага алып иштеткен учурлары да жок эмес. Тигүү цехтериндеги биз байкаган кемчиликтери, начар шарттарды санап өтөлү:

а) Санитардык түйүндөр иштебейт же абдан начар абалда. Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун №120 Конвенциясы боюнча «кызматкерлер жумуш аткарган бардык иш орундары жана ошондой эле алар иштеткен бардык

жабдуулар тазалыкта жана жумуш аткаруу үчүн жакшы шарттарда жайгашууга тийиш. Мындай иш орундары дайыма таза аба жана табигый, жасалма (электр жарыктары) жарыктары менен үзгүлтүксүз камсыз болуп туруусу, желдетилүүсү зарыл. Бардык иш орундарын стабилдүү орточо температура менен туруктуу камсыз кылуу жагы жумуш берүүчүлөргө милдеттендирилет».

б) Айрым кааналарда жарык берүүчү жана жылуулук кирүүчү терезелердин айнектери жок же жарым-жартылай сынган да, алар ар түрдүү нерселер менен тосулуп коюлган.

в) Аялдар суук күндөрү колдо жасалган ишеничсиз жылыткычтар менен цементтелген пол үстүндө иштешет жана бул аялдардын ден соолугу үчүн абдан зыяндуу.

г) Тигүү цехтери жайгашкан имараттарда өрт коопсуздугу толугу менен сакталган эмес жана кооптуу жагдайлар жаралганда сыртка тез арада чыгып кетүүнү камсыздоочу кошумча эшиктер жок.

д) Кызматкерлер өздөрүнүн эмгекке, эс алууга болгон укуктарын толугу менен билишпейт.

Жыйынтыктап айтканда, Кыргыз Республикасынын Акыйкатчы Институту тарабынан берилген маалыматтар «айсбергдин» үстүнү азыраак гана бөлүгүн көрсөтүп турат.

Эмгекке байланышкан мыйзамдык актылар менчиктин түрүнө (ал мамлекеттик болобу, жеке менчик болобу же коомдук болобу) карабастан бардык ишкана, мекемелерге тиешелүү жана мыйзамда, Эмгек Кодексинде белгиленген талаптар менен жоопкерчиликтерди бардык жумуш берүүчүлөр так аткарууга милдеттүү. Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинде берилген талаптар жана эмгекке болгон ченемдик-укуктук актылар республиканын бардык аймактарындагы жумуш берүүчүлөр үчүн милдеттүү түрдө аткарылууга тийиш. Эгер эле юридикалык талаптардын сакталуусу менен жумуш берүүчүлөр менен жумушка кабыл алынуучулар ортосунда эмгек

келишими түзүлбөсө да, кызматкерлер үчүн алардын жумушка кабыл алынуусу боюнча тиешелүү буйрук чыгарылбаса жана эмгек китепчеси ачылбаса да мындан кызматкердин эмгекке байланышкан укуктары жана социалдык колдоого алынуулары эч кандай кемип калбайт [43, 520-бет].

Жаран келечек кесибин, жумуш ордун өз ыктыяры менен тандап алууга укуктуу. Бул жумуштар азыркы учурда абдан пристиждүү катары эсептелип жаткан ишкердик, жарандык-укуктук келишимдердин негизиндеги кызмат көрсөтүүлөр (биргелешип аткарылган жумуштар, башкаларга жумуш уюштуруп берүү же жумуш таап берүү, акы төлөнүүчү кызмат көрсөтүүнүн түрлөрү, автордук укук ж.бу.с.), эмгек келишиминин негизиндеги жумуштар болуусу мүмкүн. Кандай гана жумуш болбосун жумуш берүүчү менен кызматкердин ортосунда алдын ала макулдашуулардын, эмгек келишимдеринин болуусу зарыл. [36].

Жумушка кабыл алууда, ага акы төлөнүүдө билинип-билинбеген, ачык байкалып-байкалбаган гендердик теңсиздиктин бар экендигин моюнга алууга аргасызбыз. Декларативдик мүнөзгө ээ болгон жана мыйзамдык негизде бекемделген укуктук ченемлардын блоктору бар, бирок алар айрым учурларда социалдык-экономикалык же башка бир кырдаалдарга байланыштуу, тилекке каршы, толугу менен ишке ашырылбай калууда.

Жалпы алганда, Кыргызстандагы эмгек мыйзамдарынын өнүгүшү жана эмгекте тең укуктуулукту камсыз кылуу Кыргызстандан өткөн тарыхый жана саясий процесстерге (Россия империясына кирүү, Советтик мамлекет, суверен Кыргызстан) байланыштуу. Кыргыз эмгек мыйзамдарынын түзүлүшү салттуу адаттык укуктун, советтик укук системасынын таасири, көзкарандысыз кыргыз мамлекетинин конституциялык мыйзамдары жана суверендүүлүктү жана көзкарандысыздыкты алгандан кийин улуттук доктринадын таасири менен шартталган.

1.2 Эмгек укугун гендердик теңчилигинин теоретикалык аспектилери

Гендердик тең укуктуулукту аялдар менен эркектердин бардык тармактардагы бирдей укуктуулугу, алардын мүмкүнчүлүктөрүнүн бирдейлиги (мында физиологиялык мүмкүнчүлүктөр тууралуу сөз болуп жаткан жок) деп түшүнүүгө тийишпиз. Айрыкча, ислам динин тутунган өлкөлөрдө аялдардын укуктарынын чектелип келгендиги, айрым мамлекеттерде бул терс көрүнүш азыркыга чейин улантылып келе жаткандыгы азыр эч кимге деле жашыруун эмес.

Бириккен Улуттар Уюму гендердик тең укуктуулукка жалпы эле адам укугуна тиешелүү эң эле маанилүү маселе катары баа берет. Бирдей өлчөмдөгү жана сапаттагы эмгек үчүн эркектер менен аялдарга сөзсүз түрдө бирдей маяна төлөнүүгө, бенефициарлар арасында эркектер менен аялдардын саны бирдей болууга, эркектер менен аялдардын коомдук же башка бир иш-аракеттерине мамлекеттик бюджеттен же башка бир ресурстардан да каражаттар бирдей өлчөмдө бөлүнүүгө тийиш.

Эмгекке болгон жеткиликтүү теңчилик өндүрүштүк коопсуздуктагы, ассоциациялык же жамааттык сүйлөшүүлөрдөгү, карьерарлык өсүүдөгү жана башка шарт-жагдайлардагы эркектер менен аялдардын бирдей укуктарын өз ичине камтыйт. Эмгекке болгон эркектер менен аялдардын бирдей укуктары дегендин өзү, терең алып караганда, шарттуу түшүнүк. Аялдар кара күчтү талап кылган оор же ден соолукка, жалпы эле адамдын өмүрүнө кооптуу жумуштарга, күнү-түнү жумушта же кооптуу кызматтарда боло турган күч структураларына кызмат кылууга чакырылбайт. Эркектер, негизинен, кызматтык милдеттери менен алек болсо, аялдар сырткы жумушу менен үй-бүлөлүк милдеттерин параллель алып барышат.

Кыргыз Республикасындагы жаштардын жумушка орношуусундагы

гендердик проблемалары чыналган абалда десек жаңылышпаган болор элек. Азыркы учурда, негизинен алганда, мектептер, жогорку жана орто билим берүүчү окуу жайлары жана мектептерден тышкары басымдуу көпчүлүк ишканалар жеке менчикте. Алар жаш кыздарды кааласа жумушка алышат, каалабаса алышпайт, кааласа ар кандай шылтоолор менен жумуштан чыгарып коюшат.

Алардын айрым менчик ээлери бул кыздарга кожоюн катары мамиле жасаган учурлары да жок эмес. Жумуштан бошотуп жиберүү коркунучтары менен ал кыздарга ыдык көрсөтүлгөн, ал жерлердеги таасирлүү адамдардын кыздарга тийиштик кылган учурларын уга калып да жүрөбүз. Буга окшогон терс көрүнүштөрдөн арылуу максатында жаштардын жумушка орношуусунда жумуш берүүчүлөр жана жумушка орношуучулар тарабынан алардын милдеттерин жана укуктарын көрсөткөн эки тараптуу эмгек келишимдеринин түзүлүүсү зарыл.

Мында кызматкерлер эмгектик укуктары басынтылган учурларда тиешелүү укук коргоо органдарына дароо кайрылыша алышмак.

Кандай гана мамлекет болбосун бардык багыттардагы мыйзамдуулуктун калыптануусунда жана сакталуусунда ал өлкөнүн Негизги Мыйзамы чоң кызматты аткарат. Ушул себептүү да бардык укуктук мамилелерди, алардын ичинде, эмгектеги укуктук мамилелерди иретке келтирүүдө Кыргыз Республикасынын Конституциясынын ченемларын коомдо, жалпы мамлекетте жүрүп жаткан өзгөрүүлөргө ылайыктап улам толуктап, тактап, зарыл учурларда аларга айрым кошумчаларды киргизе баруу зарыл. Бул өңүттөн алып караганда, биздин диссертациялык ишибизде аялдардын эмгекке болгон укугунун бекемделүүсү боюнча бир топ алгылыктуу сунуш, пикирлер берилген деп айткыбыз келет.

Мурдагы Советтик Социалисттик Республикалар Союзундагы, алардын ичинде Кыргыз Республикасындагы конституциялык мыйзамдуулуктун

калыптануусунда жана андан ары өнүгүүсүндө 1918-жылы кабыл алынган РСФСРдин Конституциясынын мааниси абдан чоң. Андан кийин 1936- жылы жана 1977-жылы СССРдин жаңы Конституциялары кабыл алынган [124.] Алгач кабыл алынган 1918-жылдагы РСФСРдин Конституциясында аялдардын эмгекке болгон тең укуктуулугу тууралуу үстүртөдөн гана айтылып, бардык жарандардын эмгек кылууга милдеттүүлүгүнө гана басым жасалган (п.«е»3-берене,18-бет). Бул кемчиликти да түшүнүү менен кабыл алууга болот, себеби ал мезгилдер укук талашуучу эмес экономикалык, саясий-социалдык жана аскердик жактан оор учурлар эле. Экинчи Дүйнөлүк Согуш учурунда да тылдагы негизги күчтүн аялдар менен жаш балдарга туш келгенин да ким тана алат.

Мамлекеттик деңгээлдеги эркектер менен аялдардын жекече чарба жүргүзүүдөгү, эмгектеги, өлкөнүн мамлекеттик, маданий жана коомдук-саясий жашоосундагы тең укуктуулугу алгачкы жолу 1936-жылы СССРдин Конституциясынын 12-беренесинде бекитилген. Эмгекке болгон тең укуктуулук көп багыттарды өз ичине камтыйт, мисалы, жумушка орношуу, жумуштан өз эрки менен бошонуу, кызматтык жогорулоо, мыкты кызматы үчүн сыйлануу, бирдей жумуш үчүн барабар эмгек акы, жылдык эмгек өргүүсү (отпуск), аялдардын декреттик өргүүсү, жаңы төрөлгөн баланы багуу үчүн жумуш ордунун сакталуусу менен үч жылдык кезексиз өргүү, баласы сыркоолоп калган учурлардагы жумушка чыкпоо уруксаты ж.б. Булардан сырткары жогоруда аталган беренедө дем алуу, социалдык камсыздандыруу, билим алуу жана башка бир топ багыттар боюнча эркектер менен аялдардын тең укуктуулугу белгиленип кеткен.

Аялдардын жашоосун, үй тиричилигин, эмгегин, үй-бүлөлүк түйшүктөрүн жеңилдетүү, ден соолугуна кам көрүү максатында төрөт үйлөрүн, бешик үйлөрүн (яслилерди) жана бала бакчаларын кескин көбөйтүү боюнча өкмөттүк токтомдор да кабыл алынган. Биз жогоруда аялдардын үй ичиндеги

эмгегин үй тиричилиги жана үй-бүлөлүк түйшүктөр деп эки бөлүп карадык жана муну кайталоо деп түшүнбөйлү. Үй тиричилиги – оокат бышырмай, идиш, кийим-кечелерди жуумай, үйдүн тазалыгын кармоо, кышка даярдык ж.бу.с. Ал эми үй-бүлөлүк түйшүк – балдарды кароо, тамактандыруу жана тарбиялоо ж.б. [135].

1. 1978-жылдагы СССРдин Конституциясынын 35-беренесинде эркектер менен аялдардын тең укуктуулугунун бардык багыттары андан ары өркүндөтүлгөн жана аларды кайталап отуруунун зарылчылыгы жок деп эсептейбиз [136].

Эне-баланын ден соолугуна мамлекеттик деңгээлде кам көрүү, аларды материалдык жана моралдык жактан коргоого алуу, көп балалуу аялдарды сыйлоо, аялдарды кооптуу жана ден соолукка зыяндуу жумуштарга тартпоо, аял менен баланы үй-бүлөлүк зордук-зомбулуктан коргоого алуу сыяктуу маселелер дайыма мамлекеттик саясаттын күн тартибинде болуп келди. Наристелер үчүн атайын балдар ашканалары уюштурулуп, сүт азыктары бекер берилүү маселеси карала баштады жана ал келечегинде шаар жерлеринде толугу менен ишке ашырылды.

Советтер Союзунун таркалышы менен жогоруда аталган конституциялык ченемлар постсоветтик эгемен республикаларда толугу менен кабыл алынган жок. Мурунку союздук республикалар, алардын ичинде, Кыргыз Республикасы да улуттук менталиттерге, дин тутуу өзгөчөлүктөрүнө, чарба жүргүзүүсүнө жана социалдык-экономикалык мүмкүнчүлүктөрүнө жараша мыйзамдарды кабыл ала башташты [27, 508-бет.]

В. А. Бережной өзүнүн диссертациялык ишинде эмгек укугунун конституциялык негиздерин изилдөөгө алуу менен: «Эмгеке болгон укуктагы конституциялык принциптер, бул – эмгекке болгон мамиледеги инсан менен мамлекеттин ортосундагы өз ара мамилелерди ачыкка чыгаруучу жана РСФРдин Конституциясынын ченемларынын комплексинде берилген

идеялар», - деп жазган [40, 25-бет.].

Кыргыз Республикасынын Конституциясында эл аралык укуктук ченемлардын талаптарынын сакталгандыгы аялдардын бардык багыттардагы эркектер менен болгон тең укуктуулугун камсыз кылууда чоң мааниге ээ болду (3-бөлүм, 6-берене) [1].

Азыркы учурда Кыргыз Республикасынын Конституциясынын негизи жобосу анын көз карандысыз жана эгемен, демократиялык, унитардык, укуктук, цивилициялык жана социалдык мамлекет экендигинде. Республиканын Конституциясы да жарандардын эмгектин түрүн, жашаган жерин, дем алуусун, кесипти өз калоосу менен тандап алуусун жана билим, жөндөмдөрүн өз кызыкчылыктарына жана каалоосуна жараша пайдаланууга болгон укуктарын бекемдейт. (42-берене).

Илимий-юридикалык адабияттарда жогоруда аталган конституциялык жоболордун маани-маңыздарына карата түрдүү пикирлер айтылып келет. Мисалы, Ю.П.Орловский: «Эмгекке болгон эркиндик деген, бул – жаран качан жана кайсы жерде өз билимин жана жөндөмдөрүн пайдалануусун өзү чечет. Эмгек эркиндиги адам укугун, жарандардын кесип тандоо мүмкүнчүлүктөрүн дискриминациялоого албайт жана инсанды зордоп жумушка чегерүүгө жол бербейт», - деп жазат. [72,15-бет].

В. Д. Зорькиндин пикири боюнча, эмгекке болгон эркиндик мамлекеттин экономикалык өнүгүүсүнө көз каранды, Конституция тарабынан жарыяланган эмгекке болгон эркиндикти өлкөнүн социалдык-экономикалык феномени катары саноого болот. Мамлекет канчалык деңгээлде күчтүү өнүккөн болсо, анда аялдар үчүн жакшы кам көрүүгө ошончолук мыкты шарттар жана мүмкүнчүлүктөр жаратылат. Мындан чыкты, кесип тандоого, эмгекке болгон эркиндикти рынок экономикасынын принциптеринин негизи деп эсептөө зарыл. [73, 363-бет.].

Эмгекке болгон эркиндик тармактык контекстте кароо И. К.

Дмитриевага кимге кандай жумуш берилери жумуш берүүчүдөн да, жумушка алынуучудан да көз каранды болбогон учурларды, шарт-жагдайларды талдоого алууга мүмкүнчүлүк түзгөн. Демек, жумуш берүүчү менен жумушка алынуучунун каалоосуна жана кызыкчылыктарына карабастан айрым кооптуу, аялдардын ден-соолугуна зыяндуу же кара күчтү талап кылган оор жумуштарга аялдардын тартылбоосу зарыл. [56,31-бет].

Кыргыз Республикасынын Конституциясы (1-бөлүм, 55-берене):

- биринчиден, эл аралык укуктун принциптерине жана ченемларына ылайык адамдын мыйзамдуу укуктарына жана эркиндигине кепилдик берет,

-экинчиден, буга кошумча республика Эл Аралык Эмгек уюмунун мүчөсү жана негизги принциби эмгекке, кесип тандоого болгон эркиндик.

Эл аралык укуктук актыларда эмгекке болгон укук биринчи жолу Адам Укугунун Жалпы Декларациясында (1948г.) жарыяланган. Декларация эмгекке болгон укукту жарыялоо менен аны кесип тандоодогу, кесиптик билим алуудагы эркиндик менен тыгыз байланыштырат (23-берене).

1966-жылы экономикалык, социалдык жана маданий укуктардын эл аралык пактысы, 1996-жылы Европа социалдык хартиясы кабыл алынган. Европалык хартиянын Кыргыз Республикасы үчүн таасири аз болуусу мүмкүн, бирок да республика, жалпы Орто Азия Республикалары, КМШ, ШКУ жана түрк мамлекеттери үчүн мындай эл аралык уюмдардын алдынкы тажырыйбаларынан үйрөнүү мезгил талабы.

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 3-бөлүмүнүн 24-беренесинде боюнча гендердик тең салмактуулукту, анын ичинде эркектер менен аялдардын кесип тандоого, жалпы эле эмгекке болгон тең укуктуулугун камсыз кылуу маселелери баса белгиленген.

Конституциялык укук теориясында «теңдик адамдын жана жарандын укуктук жоболору жана ошондой эле укуктук мамлекеттердин принциби, россиялык федерализмдин негиздеринин бири, жарандык коомдун саяий-

укуктук негизи жана жалпы калктын, саясий элита, бизнес мүчөлөрүнүн жана башкалардын юридикалык теңдигине жетишүүнүн өзгөчө бир формасы катары каралат» [42, 57-бет.].

Республиканын Негизги мыйзамындагы социалдык-экономикалык укуктук жоболорундагы теңдиктин калыптанышы жана бекемделүүсү Кыргыз Республикасы мүчө болгон бардык эл аралык уюмдарда бекитилген актылардын жана стандарттардын талаптарына толугу менен жооп берип, аялдардын укуктук теңдиктери, жумуш менен камсыз болуусу жана ага маяна акынын төлөнүүсү боюнча мамлекеттик саясаттын негизги багыттарын аныктап турат.

Гендердик теңдик маселелери улуттук эмгек кодексинин, ага байланышкан мыйзамдык актылардын негизин түзүп турат. Аялдар менен эркектердин бардык тармактар жана багыттар боюнча тең укуктуулугун камсыздоо азыркы коомдун ааламдашуу жана санариптештирүү мезгилиндеги демократиялык коомдун эң эле негизги принциптеринин бири болуп эсептелет.

Гендердик тең укуктуулукка кыргыз элинде ислам динин тутунган башка улуттарга салыштырмалуу өзгөчө көңүл бурулуп келген. Кыргыз Республикасынын Конституциясындагы жалпы эле тең укуктуулук боюнча төмөнкүдөй аспектилерди бөлүп көрсөткүбүз келет: жарандардын тең укуктуулугу, эркиндиги жана мыйзам алдындагы милдеттеринин бирдейлиги; жалпы жарандардын мыйзам жана сот алдындагы бирдей укуктары жана милдеттери; расасынын, улутунун, дин тутунуусунун, байлыгынын, кызмат абалынын ж.б. айырмачылыктарына карабастан республиканынын бардык жарандарынын тең укуктуулугу, эркиндиги жана мыйзам алдындагы милдеттеринин бирдейлиги.

Г. А. Гаджиев экономикалык тең укуктуулук боюнча бир топ маанилүү пикирлерди билдирген. Каалайбызбы, каалабайбызбы, моюнга алабызбы, албайбызбы колунда бар адамдардын мүмкүнчүлүктөрү жарды калк өкүлдөрүнө

салыштырмалуу жогору. Ушул себептүү Г. А. Гаджиев байлык менен мүлктүн, кирешенин мыйзамдуу жолдор менен табылуусуна, укуктук теңдиктин сөз жүзүндө гана калбастан иш жүзүнө ашуусуна өзгөчө көңүл буруунун зарылдыгын баса белгилеген [74, 50-бет.].

Аталган эмгекте аялдардын эмгекке болгон тең укуктуулугуна болгон талаптарга жана жоопкерчиликтерге да жогорудагыдай эле деңгээлде өзгөчө көңүл бурулган. Аялдардын эмгеги социалдык жактан коргоого алынбай туруп гендердик тең укуктуулук маселеси толук чечилди деп айтууга такыр мүмкүн эмес.

Жарандын конституциялык статусун аныктоочу тең укуктуулук принциптеринин ар бир элементи бири-бири менен тыгыз байланышкан жана алар бири экинчисин толуктап, тактап турат. Демек, бул элементтердин кайсыдыр бирин башкаларынан артыкча баага жана маанилүүлүккө ээ деп айтууга болбойт. Жыйынтыктап айтканда, укуктуулук принциптеринин бардык элементтеринин өз орду жана мааниси бар. Ошентсе да, биз адамдын конституциялык статусун аныктоодо гендердик теңчиликти өзгөчө бөлүп карагыбыз келет, себеби аял – эне, үй-бүлөнүн куту жана бул маселеге эл аралык деңгээлде чоң маани берилип келет.

Эл Аралык Эмгекти Уюштуруу (МОТ) негизделгенден баштап эле аялдардын гендердик теңчилик маселесине эл аралык деңгээлде жогорку деңгээлде көңүл бурулуп келе жатат. 1919-жылдагы МОТтун Уставынын преамбуласында жалпы дүйнөлүк бекем тынчтык социалдык адилеттүүлүктүн негизинде гана орнойт деп жазылган, ал эми ошол социалдык адилеттүүлүктүн сап башында гендердик теңчиликтин турары айныгыс чындык.

Адам укугунун жалпы дүйнөлүк декларациясында (1948-жыл) бардык адамдар эркин жана тең укуктуу болуп туулат, (1-берене), жер шарындагы бардык жарандар улутуна, тилине, расасына, жашаган жерине, алардын ичинде, жыныстык айырмачылыктарына карабастан бирдей укукка ээ (2-берене) деп

баса белгиленген.

Жарандардын социалдык, экономикалык жана маданий укуктарынын Эл Аралык пактысынын 3-беренесинде жана ушул эле пактынын жарандардын саясий, диний көз караштары тууралуу кийинки беренесинде алардын бардыгынын тең укуктуулугу баса белгиленип кеткен (1966-жыл). Эркектер менен аялдардын экономикалык, социалдык, маданий, жарандык жана саясий укуктардан бирдей деңгээлде пайдалана алуусу боюнча белгиленген бул талаптардын бардыгын кыйшаюусуз аткаруу бардык малекеттерге милдеттендирилген.

Гендердик тең укуктуулук дискриминация менен эч качан бирге жашай албайт. Ушул себептүү да Кыргыз Республикасынын Конституциясында эмгекке болгон дискриминация, анын түп тамырынан жоюу маселелери өз алдынча каралган. Мисалга алсак, Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 2-беренесинде эмгектеги дискриминацияга жол бербөө баса белгиленген.

Жыныстык белгиси боюнча эмгекке болгон мамилелердеги дискриминацияга мисалдар келтиребиз:

- жумуш берүүчүлөр айрым учурларда эки кат, жаш балалуу аялдарды жумушка алууну көп каалай беришпейт. Кайсыл бир себептер менен (жашоо ордунун өзгөрүшү, мурунку жумушу жакпай калуу, кыскарууга дуушар болуу ж.б.) жумуш ордун алмаштыруусу зарыл болгон мындай аялдар жумушка орношууда көп учурларда кыйынчылыктарга дуушар болуп калышат;

– жаш кыздарга да жумушка орношууда айрым учурларда кыйынчылыктар жаралып калат. Эми гана өз кесибине көнө баштаганда турмушка чыгып башка жакка кетип калышат деп аларды көп каалай бербеген жумуш берүүчүлөр да жок эмес;

- бирдей эле жумуш үчүн эркектерге салыштырмалуу аялдарга айлык акынын аз төлөнүп калган учурлары да кездеше калып жүрөт. [88, 17-бет.]. Жумуш үчүн айлык акы төлөөдөгү гендердик айырмачылыктар дээрлик бардык эле мамлекеттерде өкүм сүрүп келет. Буга негизги себеп катары эркектер менен

аялдардын жумуштарындагы айырмачылыктарды көрсөтүүгө болот. Шаар жерлериндеги эркектер негизинен оор өнөр жай тармактарындагы заводдордо иштешсе, аялдар жеңил өнөр жай тармактарындагы фабрикаларда жана комбинаттарда эмгектенишет. Оор өнөр жайы болуп эсептелген заводдордо жеңил өнөр жайы катары каралган фабрикаларга жана комбинаттарга салыштырмалуу эмгек акынын жогору экендиги жалпыга маалым.

Жаш келин-кыздарга жумуш ордунда чогуу иштегендер, жетекчи кызматтагылар тарабынан ыдык көрсөтүүлөрдүн учурай калышы да абдан олуттуу маселелерден. Ушул себептүү да 2019-жылдын 21-июнунда өткөн Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун 108-сессиясында тарыхта алгачкы жолу анын «Жумуштагы аялдарга карата күч колдонуу же ыдык көрсөтүүнү жоюу» деп аталган №190 Конвенциясы жана ага карата сунуш-пикирлер менен көрсөтмөлөр кабыл алынган [98]. Жогоруда каралган маселелер эл аралык маанидеги олуттуу проблемалардын бири болуп саналат. Биз сөз кылып жаткан маселеге арналган алыскы чет өлкөлүк адабияттардан мисалдар келтирели: *Barbara A. Gutek. Understanding Sexual Harassment at Work // Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy. Volume 6, Issue 2. 1992. 335-358-беттер [131]; MacKinnon, Catharine. A. Sexual harassment to working women: A case of sex discrimination on London: Yale Univ. press, 1979 [132]; Hadjifotiou, Nathalie. Women and harassment at work. London: Leichhardt (New South Wales) Pluto press, 1983 ж.б. [133].*

Жогоруда айтылып кеткендей, жумуштагы жана жумуш менен камсыз болуудагы дискриминация көптөгөн түрлөргө ээ болуусу мүмкүн, бирок алардын бардыгы бири-бири менен түз же кыйыр түрдө байланышып турат жана натыйжада алар гендердик дискриминациянын улам жаңы түрлөрүн пайда кылуусу күтүлөт. Дискриминациянын бул түрлөрү бири-бири менен өз ара айкалышып кетип жумуштагы гендердик теңсиздиктин татаалдашкан түрлөрүн да жаратып жиберүүсү толук мүмкүн. Айрым мамлекеттерде, айрыкча, алдынкы

өлкөлөргө салыштырмалуу начарыраак өнүккөн мамлекеттерде жарандардын расасына, улуттук өзгөчөлүктөрүнө, тилине, кастасына, жынысына жана башка айырмачылыктарына карата мамиле жасоо түп тамырынан жоюлган деп айта албайбыз.[99, 1-бет].

Шүгүрчүлүк, Кыргыз Республикасында жарандарга карата мындай теңсиздик жок деп чечкиндүүлүк менен айта алабыз. Бирок да, кийинки учурларда мамлекеттик кызматкерлердин мамлекеттик тилди иштиктүү деңгээлде билүү зарылчылыктары тууралуу ар түрдүү деңгээлдерде улам көбүрөөк айтылууда. Аялдардын, айрыкча окуучу жана студент кыздардын жолук салык жүрүшү боюнча да ар түрдүү пикирлер айтылып келет. Замандын өзгөчөлүктөрүнө, өсүп-өнүгүүгө жараша жолук салынбай жүрүшсүн десеңиз динди башкаларга салыштырмалуу улуураак туткандарга жакпайсыз. Жолук салынып жүрүшсүн, этин көрсөтпөгүдөй узун этек-жеңдүү кийим кийишсин десеңиз ал дагы башкаларга туура келбейт. Айрыкча, бетин бүтүндөй жашырып, көзүн гана көрсөтүп кара кийинип жүрүшкөндөргө коомдун басымдуу көпчүлүгү каршы десек жаңылышпаган болор элек.

Эмгектеги дискриминация боюнча эл аралык деңгээлде Бириккен Улуттар Уюмунун жана Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун бир катар Конвенцияларында атайын каралып өткөн.

Мисалы, БУУнун «Аялдарга карата дискриминациянын бардык формаларын жоюу» Конвенциясы (1979-жыл), МОТтун №111 Жумуштагы жана жумушка кабыл алуудагы дискриминация тууралуу» Конвенциясы (1958г.), МОТтун №100 «Бирдей деңгээлде эмгек акынын төлөнүүсү жана жарандардын сыйлануусу тууралуу» Конвенциясы (1951-жыл) жана башкалар. Аталып өткөн бардык документтер эркектер менен аялдардын жумушка кабыл алынуудагы, жумуш процессиндеги, жумушка акы төлөөдөгү, сыйлануудагы, эмгек өргүүсүнө чыгуудагы абсолюттук түрдө бирдей укуктарын камсыз кылуучу негизги укуктук актылар болуп эсептелет. Кыргыз Республикасы бул сыяктуу

эл аралык маанидеги укуктук маселелерге түздөн-түз катышат жана аларда коюлган талаптардын аткарылуусуна жетишет.

Мындай эл аралык деңгээлдеги документтердин басымдуу көпчүлүгү республиканыны Жогорку Кеңеши тарабынан кабыл алынган жана ратификациядан өткөрүлгөн. Жарандардын жумушка кабыл алынуусу жана алардын эмгегинин баалануусу боюнча гендердик тендикти камсыз кылууга тиешелүү мыйзамдарды кабыл алууда жана алардын ишке киргизилүүсүнүн механизмдерин иштеп чыгууда аталган эл аралык конвенциялар жана талаптар тыкыр эске алынат.

Республикада аялдардын социалдык кепилдик маселелерине да чоң көңүл бурулган. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 44-беренесинде аялдардын эркектер менен бирдей деңгээлде карылыгына (пенсияга чыккандыгына), оорусуна, майыптыгына, эмгекке болгон жөндөмүн жоготкондугуна, багуучусунан айрылгандыгына ж.б.у.с. байланыштуу мамлекеттик колдоого алынары тууралуу баса белгиленген. Ал тургай, аялдарга эркектерге салыштырмалуу мамлекеттик камсыздоо, колдоо көрсөтүү жогорураак десек жаңылышпаган болор элек. Аялдар төрөгөндөн кийин баласы үч жашка чейин жумуш ордунун сакталуусу менен наристесин багып үйдө отура алат.

Баласы сыркоолоп калса эмгек акысынын ири бөлүмүнүн сакталуусу менен эс алууга (бюллетенге) чыгууга толук укуктуу. Прокурорлор кызматтык милдеттерин аткаруу убагында дүйнөдөн өтүшсө, аларга ири суммада (21 000 000 сомдон ашуун) акча төлөнүп берилери тууралуу мыйзам кабыл алынып кеткендиги тууралуу чуулдуу кабар шардана болуп кеткенден кийин бул мыйзам жокко чыгарылды.

Мындай материалдык колдоо башка тармактардын кызматкерлерине да төлөнөрү тууралуу маселелер чечилүү астында.

Жыйынтыктап айтканда, толук гендердик тендикти камсыз кылуу үчүн

республиканын экономикасын көтөрүү, шаарларда гана эмес жер-жерлерде аялдардын жумуш ордун камсыз кылуу зарыл. Жер-жемиштерибиз, жашылчаларыбыз башка көпчүлүк аймактарга салыштырмалуу зыянсыз жана даамдуу. Аларды чийки зат катары четке чыгарбастан же жолдо чиритип албастан консервалык деңгээлге чыгаруу жана алардын узак мөөнөткө сакталуусун камсыз кылуу зарыл.

Чийки зат катары гана сатып тамекинин баасы төмөн болгондуктан ал таптакыр эгилбей калды. Жүн, терилерибиздин баасы тыйын, аларды кайра иштетип даяр продукция, товар түрүнө жеткирүү заман талабы.

Жайдары койлордун жүнү жайлоолордо өрттөлүп кетип жатат. Кожанный деп булгаары кийимдерди кийгибиз келет а өзүбүздө тери деген тебеленип жатат. Республикабыз негизинен алганда тоолуу район жана элет калкы мал чарбачылыгы менен алектенет.

Демек, тери, жүндөн эч кандай маселе жаралбайт. Энелерибиз тери иштетип, ийлеп аппак тондорду тигишчү эле, аларды көрө албай бара жатабыз. Эмне үчүн буларды айтып жатабыз, себеби аялдар иштей турган тармактар дал ушулар. Акыркы күндөрү текстиль фабрикалары (мурдагы гигант комбинаттардын деңгээлине жетпесе да), тигүү цехтери канатын жайып кеңири ачылуу, ишке кирүү үстүндө болууда, көпчүлүгү иштеп да жатышат. Тоо-кен ишканаларына же кара күчтү талап кылуучу, же болбосо чаңдуу, ден соолукка зыяндуу, вахталык метод менен алыска барып иштеп келүүнү талап кылган жумуштарга аялдарды тартуу дээрлик мүмкүн эмес.

Негизи, аялдардын эмгегине өз энебиздин, бир тууган эжебиз же карындашыбыздын, кызыбыздын эмгегине кандай мамиле жасасак дал ошондой мамиле зарыл.

Жөнөкөйлөтүп айтканда, апабыздын, эжебиз же карындашыбыздын, же болбосо кызыбыздын оор нерсени көтөрүп келе жаткандыгына же оор жумушту аткарып жаткандыгына канчалык деңгээлде чыдабай кетип жаткан болсок,

жалпы аялдардын жумушуна да дал ошондой мамиле жасалуусу зарыл.

СССР мезгилинде аялдар маселесинин концепциясын чечүү алардын мамлекеттин коомдук турмушуна, өндүрүштүк жумуштарга, жалпы эле өлкөнүн жашоосуна эркектер менен тең катарда жана алар менен тең укуктуулукта катышуусу менен аныкталат. Ушул себептүү да совет мамлекетинин өнүгүүсүнүн бардык этаптарында аялдарга тиешелүү маселелерге мамлекеттик деңгээлде кам көрүлүп келген. Өлкөнү идустриялаштырууда, айыл чарбасын коллективдештирүүдө, жумушсуздукту жана сабатсыздыкты жоюуда, 1941-1945-жылдардагы Улуу Ата Мекендик согуштан кийин эл чарбасын калыбына келтирүүдө аялдарга, алардын эмгегине, коомдогу ордуна эркектерден эч бир кем эмес көңүл бурулуп турду.

Советтер Союзу мезгилинде аялдардын эмгегинин кесиптик структурасынын сапаттык өзгөрүүсүнө чоң маани берилип келди. Улуу Октябрь социалисттик революциясына чейин дээрлик бардык аялдар квалификациясы төмөн жумуштарга тартылып келген жана буга 1897-жылы падышалык Россияда жүргүзүлгөн эл каттоонун маалыматтары далил болуп турат [58, 29-бет.].

Аялдарды коомдук өндүрүшкө тартуу максатында Совет мамлекетинде алардын эмгегинин квалификациясын көтөрүүгө чакырылган чаралардын комплекстери ишке ашырылып турду.

Мурун айыл чарба техникаларын башкаруу эркектердин колунан гана келет деген ишеним жашап келсе, кийинки учурларда кыз-келиндердин андай техникаларды башкарууга өтүүсү кандайдыр деңгээлде модага айлана баштады десек да болот. Трактор айдаган Паша Ангелинанын эмгеги, атак-даңкы бүт өлкөгө жайылып, кыздарды айыл чарбасына, болгондо чарбалык техникаларды айдоону жана иштетүүнү үйрөнүүгө чакырып турду жана бул чакырыкка жооп таштаган Кыргыз Республикасында да айыл чарбасында эмгектенген кыздар бригадалары жайнап чыга келди.

Аялдардын эмгегинин үлүшү айыл чарбасында гана эмес оор өнөр жайында, анын ичинде машина куруу заводдорунда, электротехника өндүрүшүндө, прибор жасап чыгарууда жана башка алдынкы техникалык тармактарда бир топ кеңейди. Жеңил өнөр жайында болсо аялдардын эмгеги доминанттык абалда болду.

Аялдардын тең укуктуулугу жана эркиндиги жөнүндөгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын калыптанышына жана өнүгүшүнө түпкү тамыры тереңге кеткен кыргыз элинин тарыхый, улуттук – турмуш-тиричиликтик каада-салттарынын жана үрп-адаттарынын таасиринин тийбей коюшу мүмкүн эмес эле. Кыргыз аялдары эзелтеден эле өздөрүнүн укугун талашып келген жана элдин коомдук-саясий жана маданий турмушуна активдүү катышууга умтулуп келишкен. Ага улуу “Манас” эпосунан да мисалдарды келтирдик. Кыргыз элинде Кыз Сайкал жана Жаңыл Мырза баатырлардын өмүрү, көрсөткөн баатырлыктары эзелтеден элде даңазаланып айтылып келет жана алар тууралуу өз алдынча дастандар да жаралган.

Аялдардын тең укуктуулугу жана мыйзамдуу эркиндиги жөнүндөгү Совет бийлигинин жаңы мыйзамдары жана улам толукталып, такталып, мезгил талаптарына ылайык кайрадан каралып чыгып отурган мыйзамдары коомдогу аялдардын ээлеген ордун жогорулатууга чоң көмөк болду.

Совет бийлигинин жеңилинен кийин эле шаарларда жана ирилешкен айылдарда аялдардын тең укуктуулугу үчүн күрөшкө чыккан аялдар уюмдары түзүлө баштады. Аялдар улам көбүрөөк элдик жыйындарга, съезддерге, түрдүү клубдарга, кызыл үйлөргө, дыйкандар үйлөрүнө тартыла башташты. Алардын тең укуктуулугу үчүн жана көп аял алуучулукка каршы күрөшкө чыккан кыргыз аялдарынын ичинен Кайып Үмөталиеваны, Алымкан Мамыткулованы ж.б. өзгөчө белгилеп кетүүгө туура келет. Көптөгөн аялдар жаңы көз караштар, Совет бийлиги бекемделиши, аялдардын укуктары үчүн күрөшүүдө эски, бай-манаптардын калдыктарынын колунан курман болушкан.

Алардын ичинен Уркуя Салиеваны өзгөчө белгилеп кетүү зарыл, ал башка аймактарга салыштырмалуу ислам дини тереңирээк жайылтылган Ноокат өрөөнүндө жашаса да Совет бийлигине кызмат кылуу менен басмачылардын колунан каза тапкан.

Аялдар жыйналыштарынын биринин резолюциясында мындип жазылган: “Чыгыштын жүздөгөн, миңдеген аялдары кылымдардан бери жашап келе жаткан эскинин калдыктарына каршы күрөшкө чыгышты... Бир коомдук ишмердин жана кызмат адамынын өлүмүнө биз миң эсе активдүүлүк менен жооп беребиз, душмандардын колунан өлүм тапкан аялдар биз үчүн алга карай жол көрсөткөн жылдыз болуп жанып турушат”. (Советтик Кыргызстан. 1927-жыл, 10-февраль. №21).

Бүгүнкү күндө, Кыргыз Республикасынын Конституциясында жарыяланган чыныгы гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуу үчүн аялдарга эмгек укугун ишке ашыруу үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү берүүчү шарттарды түзүү зарыл. Аларга төмөнкүлөр кирет: билим алууга тең укуктуу мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу, энелик жана балалыкты коргоо, иш ордунда сексуалдык кысым көрсөтүүгө жана башка түрдөгү зомбулукту болтурбоо, коопсуз жана татыктуу эмгек шарттарын камсыз кылуу ж.б.

Аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салуу социалдык адилеттүүлүк принципине негизделиши керек, ал эми бул принцип эмгек мамилелериндеги бардык жарандар үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү жана шарттарды түзүүнү көздөйт, эмгек жөнгө салуунун биримдиги жана ажыратылышын айкалыштыруу аркылуу. Бул жашы жете элек жарандар, балалуу аялдар жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдар сыяктуу айрым категориядагы кызматкерлердин социалдык коргоосун күчөтүүнү камтыйт, алар кошумча коргоону талап кылат. Эмгек жөнгө салуусунун ажыратылышы атайын жеңилдиктерди камтышы керек, бул гуманизмди, адамга болгон чыныгы камкордукту жана социалдык адилеттүүлүктү чагылдырат. Мындай көз

караш аялдардын физиологиялык өзгөчөлүктөрүн, ошондой эле үй-бүлөлүк милдеттерди аткаруу жана балдарды тарбиялоо менен байланышкан өзгөчөлүктөрдү эске алууну талап кылат, анткени бул кошумча психофизикалык жүктөмдөргө жана жумуштан тышкаркы убакыттын чоң чыгымдарына алып келет. Эне мамилелерин эске алуу, айрыкча балдарын тарбиялап жаткан энелерди, балдардын, үй-бүлөнүн жана коомдун жалпы кызыкчылыктарына шайкеш келет.

Социалдык адилеттүүлүк принципин эмгек укугунда ишке ашыруу максатында, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 2-беренесинде «Эмгек жана ага байланыштуу мамилелерди жөнгө салуунун негизги принциптери» дегенде мындай мазмунда сунуш кылынат: «- жашы жете элек кызматкерлердин, балалуу аялдардын жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдардын эмгек укуктарын камсыздоо».

1.3 Аялдардын эмгек укугун жөнгө салуунун эл аралык-укуктук аспекттери

Азыркы учурда адам укугун коргоого алуунун чеги абдан кеңип жатат. Ал саясий, социалдык, физиологиялык талаптарды өз ичине камтуу менен эл чарбасынын бардык тармактарын, алардагы жалпы абалды чагылдырып келүүдө. Аялдар өздөрүнүн физиологиялык табиятына жараша жумуш берүүчүлөр гана эмес мамлекет, жалпы коомчулук тарабынан такай колдоого алынып турууга муктаж.

Эркектерге салыштырмалуу аялдар назик, физикалык күчтөргө чыдамсыз жана мына ошондуктан алардын жумуш ордундагы техникалык коопсуздук маселелерине өзгөчө көңүл буруу зарыл. Алардын техникалык түшүнүктөрү да эркектерге караганда төмөнүрөөк, ушул себептүү да жалаң аялдар иштеген жерлердеги өрт коопсуздугунун сактоо, электр чубалгыларынан

келип чыгуучу коркунучтардан сак болуу абдан маанилүү.

Аялдардын эмгегин коргоого алуу маселелери ички мамлекеттик маанидеги деңгээлден чыгып эбак эле жалпы эл аралык-интернационалдык мүнөзгө ээ болгон десек такыр жаңылышпайбыз. Өзгөчө колдоого жана көңүл бурууга муктаж болгон аялдар категориясына байланышкан маселелер боюнча эл аралык жана ички мамлекеттик деңгээлдеги көптөгөн укуктук актылар арбын. Бул багыттагы проблематикага юридикалык багыттагы гана эмес социология, психология, медицина, менеджмент жана башка тармактардагы илимий изилдөөлөр жана макалалар арналган.

Бүткүл мамлекеттердин Бириккен Улуттар Уюму жана башка түрдүү эл аралык уюмдар менен кызматташуусунун жана тыгыз байланышта болуусунун натыйжасында аялдардын эмгегин коргоого алуу боюнча жалпы дүйнөлүк деңгээлде радикалдуу өзгөрүүлөр жана алга жылуулар болууда. Өнүккөн мамлекеттерде эч кандай маселелер жок, алардагы аялдардын укуктарынын коргоого алынуусун көзөмөлгө алуунун анчейин деле зарылчылыгы жок. Буга мисал, түз же кыйыр түрдө аялдардын эмгегине тиешелүү эл аралык-укуктук актылардын (БУУнун Генералдык Ассамблеяларынын резолюциялары, Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун конвенциялары жана сунуштамалары, Бүткүл Дүйнөлүк Саламаттыкты Сактоо уюмунун рекомендациялары ж.бу.с.) иштелип чыгышы, кабыл алынышы жана алардын иш жүзүндө турмушка ашырылуусу болууда.

Аялдардын укугу жана алардын эмгегинин коргоого алынуусу, гендердик тең салмактуулукту сактап туруу жана аны эл аралык-укуктук деңгээлде тартипке келтирүү боюнча эл аралык конференциялар системалуу түрдө өтүлүп турууда. Кечээги көз караш, тартип бүгүнкүгө туура келбей калып жатат, ушул себептүү да аялдардын жалпы укугунун коргоого алынуусу замана агымынан артта калбай алга барууга тийиш.

Адам укугу боюнча эл аралык кызматташтык азыркы ааламдашуу

доорунда өзгөчө мааниге ээ болуп жаткандыктан аялдардын укугу жана мыйзамдуу эркиндиги, эмгекке болгон укугу адам укугун коргоого алуудагы башкы маселелердин бири.

Ар бир тараптын өзүнүн жекече кызыкчылары болору эзелтен айтылып келет. Жумуш берүүчүлөр арзан жана сапаттуу жумуш аткаруучу кызматчыларды кааласа, жумушка кабыл алынуучулар салыштырмалуу түрдө оор эмес жана жакшы эмгек акы төлөнүүчү жумушту каалайт. Мына ошондуктан эл аралык стандарттар эки тараптын тең каалоосун, керектөө жана муктаждыктарын канааттандыра ала турган деңгээлде болууга тийиш. Бул эл аралык стандарттар жумуш берүүчүлөрдөн жок эле дегенде жумуш аткаруунун минималдык шарттарын түзүүнү, аларга жыныстык айырмачылыктарына, расалык-этникалык өзгөчөлүктөрүнө, диний, саясий көз караштарына карабастан ага бирдей мамиле жасоону талап кылат.

Жумуш ордунун минималдык шарттары дегенибиз, бардык эле жумуш орундарын бирдей деңгээлде түзүүгө таптакыр мүмкүн эмес. Чарба жүргүзүүнүн өзгөчөлүктөрүнө жараша кээде жарандарга талаа-түздө, сырттагы климаты катаал шарттарда иштөөгө туура келет. Аялдардын мындай катаал шарттуу жумуштарга тартылбоосунун керектиги тууралуу улам-улам кайталап айтып жатабыз.

Ошондой эле, үй-бүлөдөн алыстап апталап жумушта болуучу иштерге да аялдарды алардын каалоосуна карабастан кабыл албоо максатка ылайыктуу. Баланын атага салыштырмалуу дайыма эне менен болгону жалпы үй-бүлө үчүн жакшы экендиги жалпыга маалым, ушул себептүү да кыргыз элинде эне менен бала бири-биринен ажырагыс түрдө каралат.

Эмгек стандарттары гендердик тең укуктуулук маселелерин камсыздоону ар түрдүүчө чечет. Кайсыл бир стандарттар, ошондо алардын басымдуу көпчүлүгү гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуунун түз жана конкреттүү зарылчылыгын, дискриминацияга жол бербөөнү көрсөтөт. Мисалга алсак,

Аялдар менен эркектерге окшош эле эмгек үчүн бирдей акы төлөө тууралуу конвенция (1951-жыл, № 100), 2000-жылдагы Энеликти коргоого алуу тууралуу конвенция (№ 183), 1982-жылдагы Жумушка байланыштуу мамилелерди токтотуу тууралуу конвенция (№158) жана 1964-жылдагы Жумуш орундары боюнча конвенция (№ 122). Башка бир стандарттар гендердик аспектилерди өз ичине камтыйт жана аларда эркектер менен аялдардын көбүрөөк иштей турган тармактары, алардын физиологиялык өзгөчөлүктөрү, ар биринин үй-бүлөлүк милдеттери тууралуу сөз болот. Буларга мисалдар, 1981-жылдагы Үй-бүлөлүк милдеттеринен ажырай албаган кызматкерлер тууралуу конвенция (№ 156), 1999-жылдагы Балдардын оор жумушка тартылуусун токтотуу тууралуу конвенция (№ 182), 1994-жылдагы Толук эмес жумуш убактысындагы шарттар тууралуу конвенция (№ 175), 1996-жылдагы Үй шартындагы жумуш тууралуу конвенция (№ 177) жана ошондой эле жумуш ордундагы эмгек шартына, кызматкерлерди ташууга, техникалык жана башка коопсуздуктарды камсыздоого байланышкан стандарттар, Эмгек Кодексинде көрсөтүлгөн талаптар жана милдеттер.

Конвенциялардын үчүнчү тобунда аткарылган жумуш үчүн акы төлөө, өндүрүштүк жана кесиптик травмалар, кызматкерлерге көрсөтүлүүчү социалдык колдоо көрсөтүү сыяктуу маселелер каралган.

Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюму тарабынан гендердик теңчиликти камсыздоочу төмөнкү төрт конвенция өзгөчө бөлүп көрсөтүлгөн:

- Аялдар менен эркектерге окшош эле эмгек үчүн бирдей акы төлөө тууралуу конвенция (1951-жыл, № 100);
- 1958-жылдагы Жумуштагы жана жумуш орундарын түзүүдөгү дискриминация тууралуу конвенция (№ 111);
- 1981-жылдагы Үй-бүлөлүк милдеттеринен ажырай албаган кызматкерлер тууралуу конвенция (№ 156);
- 2000-жылдагы Энеликти коргоого алуу тууралуу конвенция (№ 183).

Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюму гендердик тең укуктуулукту коргоого алуу боюнча тынымсыз иш алып барууда. Мында биз жогоруда атап өткөн төрт негизги конвенциянын мааниси абдан чоң, бирок алардан тышкары да аялдарды аларга оор келбеген жумуш менен камсыз кылуу, жумуш ордуларында керектүү болгон шарттарды түзүү жана ошондой эле эмгек мигранттарына айланган аялдардын жумушуна көңүл буруу сыяктуу көптөгөн маселелер бар жана алардын бардыгы гендердик маселелерге түздөн-түз тиешеси бар уюмдардын көңүлүнөн сырт калбай келүүдө десек жаңылышпаган болор элек.

Аялдардын жумушуна тиешелүү бардык көйгөйлөр алаканга салгандай ачык көрүнүп турат, тилекке каршы, бул маселелер көпчүлүк учурларда бизге кагаз же ооз жүзүндө гана калып жаткандай да таасир калтырууда. СССР мезгилинде башка союздук республикалар сыяктуу эле бизде да айыл жерлеринде аялдарды жумуш менен камсыз кылуу боюнча алгылыктуу жумуштар жүргүзүлүп турган.

Буга мисал катары пахта, кызылча, тамеки сыяктуу техникалык өсүмдүктөрдү өстүрүүчү көптөгөн кыздар бригадаларынын уюштурулушу эң сонун күбө боло алат. Айыл чарбасында негизги көңүл дал ушул бригадаларга бурулчу жана аларга бардык шарттар түзүлүп берер эле.

Аялдардын жумушу жана кесибин эркин тандап алуу укугу, аны толугу менен турмушка ашыруу принциптери жөнүндөгү декларация гендердик теңчилик маселелериндеги башкы документтердин бири. Жумуш ордундагы гендердик дискриминация ар кандай мүнөздө болот жана мында майда нерсенин болуусу мүмкүн эмес. Майда, анчалык орой эмес деп көңүл бурбай койгон маселелер андан ары абдан татаалдашып кетүүсү толук мүмкүн. Аялдарга карата орой мамиле жасоону, аларга карата сексуалдык ыдык көрсөтүүгө болгон аракеттерди убагында токтотуп калбаса мындай аракеттерге барган эркектерде ар кандай учурларда жазасыз кала берем, мага эч ким эч

нерсе дебейт жана дей да албайт деген ишеним бара-бара калыптанып калат.

Эл аралык укуктун деңгээлинде аялдардын жана үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдардын эмгегин жөнгө салуучу көптөгөн актылар жана конвенциялар кабыл алынган. Буга мисал катары 1958-жылдын 25-июнундагы № 111 Иш менен камсыз кылууда жана кесипте дискриминация жөнүндө Конвенцияны алсак болот [15].

Расасына, терисинин түсүнө, жынысына, дин тутунуусуна, саясий ишенимдерине жана көз караштарына, улутуна, социалдык абалына, айрыкча, кыргыз эли катуу карманган уруулук абалына же башка бир өзгөчөлүктөрүнө жараша жаранды кемсинтүү, анын социалдык укугун чектөө гана эмес жогоруда аталып өткөн белгилеринин кайсыл бирине карап аны башкалардан бийик жана артыкча көрүү да дискриминация катары кабыл алынат.

Жогоруда аталып өткөн конвенциялардын талаптарына ылайык мамлекеттер төмөнкүдөй максаттарга жана иш-аракеттерге карай умтулууга тийиш:

1) Жумуш берүүчүлөрдүн жана жумушка кабыл алынуучулардын жана ошондой эле аткарылуучу жумушка түз же кыйыр түрдө байланышы бар уюмдардын жана мекемелердин өз ара тыгыз кызматташуусун камсыз кылуу. Бул талап айрыкча эмгек мигранттары үчүн зарыл, кайда, ким менен жана эмне жумуш аткараарын, кандай документтерди толтуруу зарыл экендигин толук билип-билбей сыртка чыгып азап чеккен мекендештерибиз канча? Аталып кеткендей жумуш берүүчүлөрдүн жана жумушка кабыл алынуучулардын атайын расмий уюмдары түзүлүп, сыртка чыккан мигрант ошол уюмдардын жардамы менен тиешелүү документтерин толтуруп, даяр жумуш ордунда тынч эмгектенгенге не жетсин.

2) Кайсыл бир тармактар боюнча жумуш аткаруучуларды өз жеринде атайын кесиптик даярдыктан өткөрүү жумуштары.

3) Эмгек мигранттарынын сыртта өзүн алып жүрүүсү,

жашаган жана иштеген мамлекетинин мыйзамдарын толугу менен сактоосу боюнча алдын алуу окуу иштерин уюштуруу.

4) Эмгек мигранттарынын мыйзамдык негиздеги бардык укуктарынын сакталуусу боюнча мамлекеттер аралык сүйлөшүүлөр жана макулдашуулар. Бул багытта элчиликтердин жана консульстволордун аткара турган жумуштары абдан арбын.

Кийинки бир эл аралык маанидеги документ 1951-жылы 29-июнда Женева шаарында кабыл алынган № 100 Аялдар менен эркектерге окшош эле эмгек үчүн бирдей акы төлөө тууралуу конвенция [19].

Аталган конвенциянын түпкү максатына төмөнкүчө аныктамаларды беребиз:

а) Акча маселеси жалаң эле айлык акы, маяна эмес кварталдык, жарым жылдык, жылдык акчалай сыйлыктарды да өз ичине камтыйт;

б) Эмгектин алдынкыларына акчалай сыйлыктардан тышкары грамоталар, түрдүү курортторго, эс алуу жайларына жолдомолор, өкмөттүк сыйлыктар берилиши мүмкүн;

в) улам-улам айтылып жаткандай, жогоруда аталгандай сыйлыктардын жана материалдык, моралдык колдоо көрсөтүүлөрдүн берилүүсүндө гендердик айырмачылыктар эч кандай мааниге ээ эмес.

Аялдар менен эркектерге окшош эле эмгек үчүн бирдей акы төлөө тууралуу конвенциясында майып балдары бар ата-энелерге колдоо көрсөтүү маселелери да каралган. Алар узак мөөнөткө кызматтык сапарга чыга алышпайт, түнкү сменаларда иштөө алар үчүн ыңгайсыз.

Жалгыз бой аялдардын көйгөйлөрү жүрөк оорутат, аларга мамлекет тарабынан колдоо көрсөтүү жагы так мыйзамдаштырылбаган. Мындай аялдардын татаал тагдырлары менен социалдык түйүндөр аркылуу гана таанышып калып жатабыз жана мындай маалыматтарды чыгаргандар андай аялдарга колдоо көрсөтүү боюнча жалпы калкка жана коомчулукка

кайрылышууда.

1981-жылдын 23-июнунда Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюму тарабынан «Үй-бүлөлүк милдеттери бар эркектер менен аялдарга бирдей талаптар жана жоопкерчиликтер» аталышындагы №165 рекомендация кабыл алынган [20]. Тилекке каршы, жаш баланы кароо, тамактандыруу, жуундуруу, тамак даярдоо, кир жуумай, үй жыйнамай аялдардын гана милдети деп түшүнгөн эркектер да жок эмес болууда. Мунун өзү аялдарга карата гендердик дискриминациянын эң эле оор түрлөрүнүн бири. Демек, аялдарга басынтып мамиле жасоону гана эмес эркектердин аларды теңсинбөөсүн да гендердик дискриминация деп кабыл алууга тийишпиз. Мейли, эркек аялга катуу сөз айтпасын, аны капа кылбасын, жарандык укугун тебелебесин, бирок ага үстүртөдөн караган көз караш да аялдын адамдык намысын, кадыр-баркын кетирүү. Атасынын кечке телефон чукулап жатканын (азыр гезит-журнал жана китеп окулбай калбадыбы), апасынын үй тиричилигинен такыр бошобой күйпөлөңдөп жүргөнүн көрүп өскөн бала келечегинде дал атасындай болуп калыптанарында эч кандай шек жок.

Үй-бүлөлүк милдеттери бар аялдардын жумушун жөнгө салуучу башка бир конвенция - 1979-жылдын 18-декабрында Нью-Йорк шаарында кабыл алынган “Аялдарга карата дискриминациянын бардык формаларын жоюу” конвенциясы [21].

Бул конвенцияда аялдардын саясий, экономикалык, социалдык, маданий, жарандык, мүлктүк жана башка бардык мыйзам ченеминдеги укуктарын эркектер менен бирдей деңгээлде кармоо талаптары каралган.

Бул конвенциянын көпчүлүк беренелери Аялдардын экономикалык, социалдык, маданий жана эмгекке болгон укуктарынын эл аралык пактысынын жоболоруна үндөшүп турат.

Аялдар эркектер менен бирдей деңгээлде эмгектенүүгө гана эмес эс алууга укуктуу. Биз аялдардын кесиптик иш-аракеттери гана эмес үй-бүлөлүк

милдеттери да тууралуу сөз кылып жатабыз. Коомдук мааниге ээ болбогондой көрүнгөнү менен үй-бүлөлүк милдеттер да үй-бүлө мүчөлөрүнөн чоң жоопкерчиликтерди жана милдеттерди талап кылат.

Бизде эркектер үй-бүлө башчысы деген түшүнүк калыптанып калган жана мындан эркектер эч кандай манчыркабастан, тескерисинче, ага жаратылыш тарабынан берилген милдеттерди так аткара алгандай болсун. Биз аялдардын кара күчтү талап кылган жумуштарга тартылбоосу боюнча баса белгилеп жатабыз. Биринчи кезекте, ага мамлекет, коом, жумуш берүүчүлөр эмес үй-бүлө башчысы катары эсептелген эркек жол бербөөгө, апасынын, аялынын же эже-карындашынын, же болбосо кыздарынын жанын кыйнап кара жумушка барбоосуна бүткүл аракетин жумшоого тийиш.

1979-жылдагы бул конвенцияда биз сөз кылып жаткан бардык тармактар боюнча аялдардын укугун коргоого алуудан тышкары алар үчүн жумуш орундарын жер-жерлерде түзүү маселелерине өзгөчө көңүл бурулуп кеткен. Бул талап, айрыкча, азыркы Кыргыз Республикасы үчүн абдан олуттуу деп эсептээр элек. Заманга жараша, “эркек казанчы, аял базарчы” дегендей кырдаалдарды да байкап жүрөбүз.

Туруктуу жумуштун жоктугуна байланыштуу көпчүлүк аялдар базарларга чыгып кетишкен, ал эми эркектер үйдө бала багуу менен алек. Эркектер үчүн, көпчүлүгүбүздүн көз карашыбыздан алганда, майда-чүйдө сатып жайкы ысыкта, кышкы суукта базарда отуруу намыс имиш.

Ал эми буга түздөн-түз жооп бере турган кызмат адамдары намыс кылууга, уялууга тийиш. Республикабызда азыркы учурда оор өнөр жайын кескин өркүндөтүп жиберүү абдан татаал жумуш, мына ошондуктан азыр негизги көңүл жеңил өнөр жайына бурулууда. Мындай ишканалар болсо негизинен шаар жерлеринде гана иштеп, айылдык аялдар дээрлик бош.

Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюму тарабынан кабыл алынган жогоруда аталган атайын конвенциянын 11-беренеси боюнча бул уюмдун мүчө-

мамлекеттери төмөнкүдөй милдеттерди ишке ашыруусу зарыл:

А) Эмгекке болгон укук - ар бир жарандын ажыратып алгыс укугу;

Б) Билим алуудагы, кесип тандоодогу критерийлердин гендердик тең укуктуулугу;

В) Кесибин өркүндөтүүдөгү, кесип алмаштыруудагы, жумушка орношуудагы же андан бошоп чыгып кетүүдөгү укуктардын бирдейлиги;

д. аткарылган жумуш үчүн акы төлөнүүдөгү, сыйлануудагы гендердик тең укуктуулук.

Аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун мүчө-мамлекеттери төмөнкүдөй иш-чараларды аткарууга тийиш:

а) ар түрдүү санкцияларды колдонуу менен кызматкерлерди коркутуп-үркүтүүгө жол бербөө;

б) кызматкерлерге ашыкча талаптарбы койбоо, алардын эркин эмгектенүүсүнө шарт түзүү;

в) аялдарга аларга ылайык жумуш ордун камсыздоо;

г) жаш балалуу аялдарга ылайыктуу жумуш мөөнөтүн түзүү;

д) аялдарды кол күчүн талап кылуучу оор же ден соолукка зыяндуу жумуштарга тартпоо;

е) элет жерлеринде аялдарга ылайык жумуш орундарын көбөйтүү;

ж) аялдардын үй-бүлөлүк милдеттерин аткаруусун көңүлдөн сырт калтырбоо;

з) аялдардын коомдук жумуштарга, саясатка активдүү катышуусуна, кызмат орундарында иштөөсүнө кеңири жол ачуу ж.б.у.с.

103-конвенцияда боюнда бар жана жаш балалуу аялдарга камкордук көрүү жактары баса белгиленген. Аялдар көп иштеген салыштырмалуу түрдөгү ири ишканалардын базасында наристелер үчүн бешик үйлөрүн (ясли) ачуу тууралуу баса белгилеп кеткибиз келет. Ал тургай, союз мезгилинде айрым

талаа стандартында жаш балдар энелери менен чогуу болуп, аларды баккан атайын аял бөлүнчү.

№95 «Энеликти коргоого алуу» конвенциясына толуктоо катары кызмат кылган сунуштамада (рекомендация) боюнда бар жана жаңы төрөгөн аялдардын ден соолугун коргоого алууга өзгөчө көңүл бурулган. Мында аял төрөгөнгө чейин жана андан кийинки акы төлөнүүчү өргүү 14 аптага созулат. Наристенин багылуусуна толук шарттар түзүлүп, жаңы төрөгөн аял бир нече айдан кийин ишке кайткысы келсе, анын жумушка кайтуусуна уруксат берилет. Зарыл учурларда эненин баланы тамактандырып туруусуна ага эң кеминде бир жарым саат тыныгуу берилет.

Аялдын боюнда бар учурунда жана төрөгөндөн кийин үч айга чейин ага күч келүүчү жумуштарды аткарууга болбойт. Эгер ал буга чейин ушундай жумуштарда иштесе аны убактылуу жеңилерээк жумушка которуп туруу максатка ылайыктуу. Мында кызматчынын айлык акысы төмөндөбөшү керек.

Аялдардын түнкү сменаларда иштөөсү Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун №89 конвенциясында каралган жана ал 1948-жылы Сан-Франциско шаарында кайра иштелип чыгып кабыл алынган [22].

Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун №45 конвенциясы боюнча аялдар мамлекеттик болобу, жеке менчик болобу жер астында иш алып барылуучу шахталарда, алардын филиалдарында түнкү сменага жумушка тартылбайт (Женева, 1935-жыл, 21-июнь) [23]. Мында аялдардын ыктыярдуу каалоолору, жаш курагы, чың ден соолугу эске алынбайт.

Эгер мындай шахталар абдан чакан болуп, анда бир гана үй-бүлөнүн мүчөлөрү иштесе алардын качан, кайсы маалда жумушту баштоосу жана аяктоосу алардын өз эрктерине байланыштуу.

Форс-мажордук кырдаалдарда эгер аял кызматкер жооптуу кызматты аткарсан, анын убактылуу тартипте шахтага түн ичинде түшүүсүнө уруксат берилет. Шахта деп аталганы менен аялдар конторалык кызматтарды аткаруусу

толул мүмкүн жана түнү жумушка тартылбоо тартибинин аларга тиешеси жок.

Көз карандысыз мамлекеттердин жарандарынын социалдык укуктарынын кепилдигинин хартиясы 1994-жылдын 29-октябрында бекитилген, бул хартиянын 9-беренеси боюнча 22 сааттан танкы саат бга чейинки мезгилдеги жумуш убактысы түнкү смена катары кабыл алынат жана ал бир саатка кыскартылып, жумуш аптасы да бир күнгө азайтылат.

Аялдардын түнкү сменаларда иштөөсүнө улуттук мыйзамдар жол берген учурларда да үч жашка чейин баласы бар аялдарды жумуш берүүчүлөр алардын ыктыярына каршы түнкү сменаларга чакыра албайт. Аялы же үч жашка чейинки баласынын опекуну жок эркектер да ушул эле категорияга кирет. Жашы 18ге жете эле өспүрүмдөрдү, майыптыгы бар жарандарды жана боюнда бар аялдарды да түнкү сменадагы жумуштарга чакырууга болбойт.

Аялдардын эмгекке болгон укугун коргоо алуу Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюму тарабынан ал түзүлгөн күндөн баштап эле колго алына баштаган. Мисалы, ушул эле уюмдун 1919-жылдын 29-октябрындагы №4 сунуштамасында жашы 18ге жете эле өспүрүмдөрдү жана боюнда бар аялдарды ден соолукка зыяндуу же кооптуу жумуштарга тартууга тыюу салуу жагы бекем каралган.

Жогорудагы документтерден даана байкалгандай, аялдардын жана жаш балдардын эмгекке болгон укуктарын коргоого алуу, гендердик дискриминацияга жол бербөө кайсыл бир мамлекеттин жекече иши эмес, алардын баары эл аралык маанидеги негизги маселелерден.

Аялдардын эмгегин жөнгө салган эл аралык ченемдарды колдонуу практикасында алардын айрым бир пункттарынын мезгил талаптарына толугу менен жооп бере албагандыгы байкалууда. Себеби алар эскире баштаган же жаралып жаткан проблемалардын бүткүл спектрин чагылдыра албайт же болбосо алардын көпчүлүгү декларативдүү гана мүнөзгө ээ болуп, аларда берилген талаптар менен милдеттер айрым учурларда кагаз бетинде гана калып

кетүүдө. Ушул себептүү да эл аралык укуктук актыларга салыштырмалуу улуттук актылар менен ченемлар көп жагынан натыйжалуулугун көрсөтүп коюп да жатат.

Терең алып караганда, Европа менен Африканын экономикасы начар өнүккөн мамлекеттерин, Америка Кошмо Штаттары менен араб өлкөлөрүнүн, христиан динин, ислам динин же болбосо будда динин тутунган элдердин көз караштарын салт-санааларын, жашоого болгон көз караштарын бирдей кароого эч мүмкүн эмес да. Кайсыл бир элдин, улуттун же мамлекеттин маданиятын башка бир өлкөлөргө тануулоо да бир жагынан туура эмес, экинчи жагынан, бул абдан татаал жумуш.

Канткенде да, ал канчалык деңгээлде аткарылып жаткандыгына карабастан гендердик тең укуктуулукту бүткүл дүйнөгө жар салуу мезгил талабы.

Ушул себептүү да эл аралык укуктук документтер, талаптар менен милдеттер эл аралык стандарттардын жардамы аркылуу айрым өлкөлөрдө калыптанып калган аялдарга карата мамилелердин улуттук-маданий стереотиптерин акырындап жеңип келүүдө десек жаңылышпайбыз. Биз диссертациялык изилдөөбүздө аялдардын эмгекке, жумуш ордунда болгон укуктарына басым жасап жатабыз.

Мурдагы постсоветтик республикалар сыяктуу эле Кыргыз Республикасында да бир топ мезгилдерге чейин эркектер менен аялдардын ортолорундагы мамилелерде традициялык жана модернисттик баалуулуктардын уникалдуу симбиозу жашап келген. Коом бир топ мезгилге чейин аялдардан күжүрмөн эмгекти, жогорку кызматтарга умтулбаган, үлгүлүү аял менен энелик милдетти гана талап кылып келгендигинде да чындыктын үлүшү бар. Коомдогу кыймылдаткыч күч, активдүү саясатчы менен үй-бүлөлүк милдеттердин симбиозу азыркы учурда көптөгөн мамлекеттерде гендердик проблемалардын жаңы түрүн жаратууда. Гендердик кворум жана талап болбосо аялдардын бизде

Жогорку Кеңешке депутаттыкка өтүп кетүүсү абдан татаал. Айыл өкмөттөрүнүн, шаарлардын, райондордун жана областтардын аял жетекчилерин санап бериңиз десе ар кандай адамдын бизде кепке такалып калары ачуу чындык.

Кыргыз Республикасы дискриминацияны жоюуга байланышкан ар кандай эл аралык конвенцияларга жана макулдашууларга катышат. Мындан тышкары, Кыргыз Республикасы Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюму тарабынан кабыл алынган аялдардын эмгекке болгон укуктарына тиешелүү жоопкерчиликтер менен милдеттерди Жогорку Кеңеш аркылуу ратификациядан өткөргөн. Ага мисал, 1935-жылдагы “Ар кандай тектеги шахталардагы жер алдындагы жумуштарга аялдардын эмгегинин колдонулуусу тууралуу” конвенция (№ 45), “Аялдар менен эркектерге окшош эле эмгек үчүн бирдей акы төлөө тууралуу” конвенция (1951-жыл, № 100); 1958-жылдагы “Жумуштагы жана жумуш орундарын түзүүдөгү дискриминация тууралуу” конвенция (№ 111); 1981-жылдагы “Үй-бүлөлүк милдеттеринен ажырай албаган кызматкерлер тууралуу” конвенция (№ 156); 2000-жылдагы “Энеликти коргоого алуу тууралуу” конвенция (№ 183); Бириккен Улуттар Уюмунун «Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу» конвенциясы (1979-жыл), «Аялдардын саясий укуктары жөнүндөгү» конвенция (1953-жыл), ЮНЕСКОнун «Билим берүүдөгү дискриминация менен болгон күрөш» конвенциясы (1960-жыл) жана башкалар.

Жалпы алганда, эл аралык укуктун аялдардын эмгек укуктарын коргоодогу ролу жана мааниси эл-аралык стандарттарды иштеп чыгууда, бул стандарттар жыныс боюнча дискриминацияны жоюуга жана аялдардын эмгегин өзгөчө жөнгө салууга багытталган. Мындан тышкары, ал алардын иштешинин натыйжалуулугун кийинки көзөмөлдөөдө да көрүнөт. Ошону менен бирге, аялдардын эмгегин жөнгө салган эл аралык ченемдерди ишке ашыруу бул ченемдердин өзү дагы жакшыртууну талап кылып жатканын көрсөтүүдө, себеби

алар же эмгектенген аялдардын беттешкен көйгөйлөрүнүн бүт спектрин камтыбайт, же декларативдүү мүнөзүнө байланыштуу, иш жүзүндө жетишерлик натыйжалуу эмес. Улуттук мыйзамдар учурда белгиленген чөйрөнү жөнгө салууда эл аралык укуктук актылардан дагы жакшыраак курал болуп турат.

I бап боюнча корутундулар

Аялдардын эмгегин укуктук жактан жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн теориялык-укуктук изилдөөгө алуу аны эмгекке байланыштуу мыйзамдар менен биргеликте кароонун зарылдыгын көрсөттү.

Эмгекке болгон укук тармагынын системасынын структурасынын интеграциясы, эмгекке байланышкан мыйзамдар системасы жана аларды изилдөөгө алуу аялдар, алардын эмгекке болгон укуктары, аларга сунуш кылынуучу жумуштардын түрлөрү, аялдар үчүн жер-жерлерде жумуш орундарын ачуунун зарылдыгы тууралуу кеңири жана ар тараптуу талдоо жүргүзмөйүн мүмкүн эмес.

Аялдардын укугун коргоого алуунун зарылдыгынын принциптеринин комбинациясы алардын мыйзамдуу укуктарын бардык тараптан тартипке келтирет. Тартипке келтирилген, такталган жана иштеп турган мыйзамдар бүгүнкү күндөгү коомдук-экономикалык абалдын интенсивдүү өнүгүүсүндөгү аялдардын бүткүл укуктарын пайдалануудагы тоскоолдуктарды жеңип өтүүгө коомчулукка жагымдуу шарттарды жаратат.

Аялдардын эмгекке болгон укуктарын укуктук жөнгө салууну өркүндөтүүдө төмөнкүдөй постулаттар зарыл:

- аялдардын эмгекке болгон укуктарынын сакталуусун көзөмөлгө алуучу атайын мамлекеттик структуралардын түзүлүүсү;
- жамааттык жана жекече эмгек келишимдерине аялдардын эмгегин коргоого алуу боюнча атайын пункттарды киргизүү;

- аялдардын эмгегинин коргоого алынуусу боюнча чакан брошюраларды чыгаруу жана аларды эмгек жамааттарына бекер таратуу;
- жер-жерлерде аялдардын эмгекке болгон жана алардын жалпы укуктары боюнча тренингдерди өткөрүү ж.б.

Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуунун көйгөйлөрүн изилдөөгө алуунун натыйжасында төмөнкүдөй корутундуларды чыгардык:

Кыргыз Республикасынын Конституциясында бекемделген чыныгы гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуу үчүн эмгекке, жумушка кабыл алынууга, кызматтык тепкич боюнча көтөрүлүүгө бирдей шарттарды жана мүмкүнчүлүктөрдү түзүү зарыл.

Энелик менен балалыкты коргоого алуу, алар үчүн зарыл болгон шарттарды түзүү үй-бүлө үчүн гана эмес мамлекеттин жалпы келечеги үчүн кам көрүү экендигин коомчулуктун терең андап түшүнүүсүнө жетишүү.

Жумушта болобу же башка жайларда болобу жаш келин-кыздардын сексуалдык ыдык көрсөтүүгө, андан да жаманы, зордукка кабыл алынуусуна каршы жалпы күрөш жүргүзүү. Эң эле өкүнүчтүүсү жана кайгылууусу – жаш кыздарга карата зордукчулук аракеттердин токтобой жатуусу жана ал мамлекеттик маанидеги проблемалардын бири болуп эсептелет.

Эмгекке байланышкан мыйзамдуулук мамлекеттик, жеке менчик, коомдук ишкана, мекемелердин бардыгына жана Кыргыз Республикасынын бардык аймактарына, жумуш берүүчүлөрдүн бардык түрлөрүнө тиешелүү.

Декларативдик мүнөзгө ээ болгон, бирок мыйзамдуу түрдө бекитилген укуктук ченемдердин тобу арбын. Тилекке каршы, алардын айрымдары кээ бир учурларда экономикалык кырдаалга же түзүлгөн ар кандай жагдайларга байланыштуу толук кандуу иштебей калып жатат.

Кыргыз Республикасы гендердик дискриминацияны жоюуга багытталган көптөгөн эл аралык конвенцияларга жана келишимдерге катышат. Мындан

тышкары, республика Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмунун баардык конвенцияларын Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинде ратификациядан өткөрдү. Аялдардын эмгегин жөнгө салган эл аралык ченемдерди ишке ашыруу бул ченемдердин өзү дагы жакшыртууну талап кылып жатканын көрсөтүүдө, себеби алар же эмгектенген аялдардын беттешкен көйгөйлөрүнүн бүт спектрин камтыбайт, же декларативдүү мүнөзүнө байланыштуу, иш жүзүндө жетишерлик натыйжалуу эмес. Улуттук мыйзамдар учурда белгиленген чөйрөнү жөнгө салууда эл аралык укуктук актылардан дагы жакшыраак курал болуп турат

БАП II. УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУ МЕХАНИЗМИНДЕ АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК УКУКТАРЫ

2.1 Аялдардын эмгек укуктарын ишке ашыруу

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 45-беренесинин 1-бөлүмүнө ылайык [1] ар бир жаран өз ыктыяры менен кесип жана жумуш тандап алууга, өз жөндөмүн каалоосу менен менен пайдаланууга, жумуш ордундагы ыңгайлуу, коопсуз жана гигиеналык жактан таза шарттарды, эмгегине жараша маянаны жумуш берүүчүдөн талап кылууга укуктуу.

Эмгекке болгон эркиндик жана жоопкерчиликтер жумуш берүүчүлөр менен жумушка кабыл алынуучулардын ортосундагы эмгек келишими аркылуу такталат. Жумуш берүүчүлөр эмгек келишиминин мазмуну менен жакшы тааныш болушат жана мындай келишимдердин даяр бланкалары түзүлүп, алардын баары дээрлик окшош болот.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 9-беренесине ылайык [3] «эч кимдин жумушка байланышкан укуктары чектөөгө алынбайт жана ошондой эле алардын жынысына, жаш өзгөчөлүктөрүнө карап эч кимге артыкчылыктар да берилбейт ...».

Ошол эле учурда, аялдар менен эмгек мамилелеринин пайда болуу стадиясында эмгек мыйзамдары, мисалы, кош бойлуулукка же балдардын болушуна байланыштуу себептер боюнча эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга тыюу салууга байланыштуу белгилүү кепилдиктерди белгилейт. (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 305-беренеси).

Боюнда бар аялдарды жумушка алып жаткан жумуш берүүчүлөрдө жакынкы убактарда эле айрым ыңгайсыздыктардын жаралуусу күтүлөт. Себеби, жумушка кабыл алынган аялга жакынкы күндөрү эле төрөткө чейинки жана төрөттөн кийинки жөлөк пулдарды төлөөгө туура келет. Негизи эле, төрөтү

жакындап калган аялдын кайсыл бир ишкана, мекемеге жумуш сурап баруусу жана анын жумушка кабыл алынуусу шек жаратат. Мындай жагдайлар бир топ себептерге байланыштуу парадоксалдуу мүнөзгө ээ.

Биринчиден, Кыргыз Республикасы пенсиялык жаш курагына, сырकोолоп калгандыгына, майыптыгына, өндүрүштүк жарат алгандыгына, багуучу адамын жоготкондугуна, жаш наристени багууга байланыштуу жарандардын социалдык камсыздоого алынуусуна кепилдик берет (КРнын Конституциясынын 44-беренесинин 1-бөлүмү).

Экинчиден, социалдык камсыздоо фонду Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин алдындагы атайын адистешкен финансылык-кредиттик мекеме болуп эсептелет. Пенсиянын көлөмү жана аз камсыз болгон үй-бүлөлөргө жөлөк пул төлөөнүн белгилерин жана себептерин аныктоо боюнча талаш-тартыштын аягы үзүлбөй келет. Бул тууралуу республиканын Жогорку Кеңешинин трибунасында да далай жолу айтылып өттү. Мамлекеттик ишканаларда такыр иштебеген жана социалдык фондуга акча которбогондордун пенсиясынын көлөмүн аныктоо жана аларга ири өлчөмдө пенсия төлөө республикада курч маселе боюнча калууда. Айрымдардын пенсиясынын өлчөмү минималдык керектөө корзинасынан да төмөн болуп калып жаткандыгы ушул себептен болууда.

Боюнда бар аялдарга төрөткө жакын жана андан кийин пособие жумуш ордундагы камсыздандыруучу тарабынан төлөнөт. Бул туралуу жобо 2018-жылдын 18-сентябрында Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин № 434 токтому менен бекитилген [9].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси боюнча жумушка кабыл алынууда боюнда бар же үч жашка чейин балдары бар аялдарга сыноо мөөнөтү коюлбайт. Эгер ал сыноо мөөнөтү коюлуп калган болсо бул боюнча аларды жумуштан четтетүүгө жол берилбейт.

Боюнда бар аялдар жумушка кабыл алынууда бул тууралуу медициналык

маалымдаманы (справка) өз ыктыяры менен жумушка кабыл алуучулардын тиешелүү органдарына берүүгө тийиш. Бул болсо аларга кези келгенде тийиштүү преференцияларды алууга мүмкүнчүлүк берет. Ал эми жумуш берүүчүнүн мындай маалымдаманы талап кылууга Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 64-беренеси боюнча укугу жок (эгер эле боюнда бар аял бул тууралуу маалымдаманы өз эрки менен бербеген болсо бул анын өзүнүн күнөөсү болуп чыгат).

Эмгек келишиминин түзүлүүсүндө жумушка кабыл алынуучу анын ар бир пункту менен тыкыр таанышып чыгууга тийиш. Анда берилген укуктардын, жоопкерчиликтер менен милдеттердин эки тарапты тең бирдей канааттандыруусу зарыл.

Жумушка кабыл алынууда түз түрдө да, кыйыр түрдө да жумушка кабыл алынуучунун улуту, тили, түпкү теги, диний ишенимдери, расасы, жаш курагы, саясий көз караштары, биринчи кезекте, жынысы ага жолтоолук жаратпоого тийиш. Эгер эле мындай белгилери жана өзгөчөлүктөрү боюнча жаран жумушка кабыл алынбаса бул анын укугунун дискриминациялануусу деп кабыл алынат.

Кыргыз Республикасы конституциялык ченем катары үй-бүлөнү, энелик менен балалыкты ар тараптуу колдоого алат, демек аялдар катардагы жаран катары эле эмес эне катары мамлекеттик деңгээлде колдоого алынган. Ушул себептүү да боюнда бардыгы же жаш балалуу экендиги аялдар үчүн жумушка кабыл алынууда эч кандай тоскоолдук жаратпоого тийиш жана мындай тоскоолдуктар түздөн-түз эненин укугун чектөө катары кабыл алынат. Ага конституциялык мыйзам да, Эмгек кодекси да жол бербейт.

Боюнда бар же жаш балалуу аялдарды бош орунга кабыл албоо же болбосо мындай аялдарды башка себептерсиз жумуштан бошотуу аракеттери үчүн жумуш берүүчүлөрдүн кылмыш-жаза жоопкерчилигине тартылуусун мыйзамдаштыруу зарыл деп ойлойбуз.

Эгер боюнда бар же жаш балалуу аялдын ваканттык бош орунга кесиптик билими жана тажырыйбасы туура келип, бирок жумуш берүүчү аны жогорудагы себептер менен жумушка кабыл албаса жана эмгек келишимин түзбөсө ал бул боюнча укук коргоо органдарына кат жүзүндө кайрылууга укуктуу.

Жумуш берүүчү болсо ал жарандын жумушка кабыл алынбоо себептерин көрсөтүп жазуу жүзүндө жооп берет. Эгер эле жумуш берүүчүнүн көрсөткөн себептери жүйөөсүз болуп чыкса, анда сот даттануучуну жумушка кабыл алууга жана аны менен эмгек келишимин түзүүгө жумуш берүүчүнү милдеттендирет.

Бирок да, тилекке каршы, мындай окуя практикада дээрлик жок жана жумуш берүүчүлөр менен соттошуп ишке кирүүнү дээрлик эч кимдин каалабастыгы жалпыга маалым. Ошентсе да, мыйзамсыз жана себепсиз жумуштан алынгандардын кайра сот аркылуу өз кызматына кайткандарынын саны арбын эле болууда.

Айрым жумуш берүүчүлөрдүн же алардын өкүлдөрүнүн жумушка кабыл алынып жаткан аялдардан алардын боюнда жок экендигин далилдеген маалымдамаларды талап кылган учурлар да жок эмес. Бул мыйзамдык жактан да, моралдык жактан да туура эмес. Жумушка кабыл алуу маселелери каралган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 64-беренесинде мындай тартип жок жана андай документти талап кылуу мыйзамга каршы келет, ал тургай, мындай талап жарандын инсандык намысына доо кетирип коюусу да мүмкүн. Көпчүлүк менен иштеген ишканаларда же тамак-аш даярдоочу, сатуучу жайларда жумушка кабыл алынуучулар Кыргыз Республикасынын Жарандык кодексинин 108-беренесинде көрсөтүлгөн талаптарга ылайык гана жарандар медициналык кароодон өткөрүлүүсү мүмкүн. Ал тургай, мугалимдер да жыл сайын медициналык кароодон өтүп санитардык китепче толтурушат эмеспи.

Жумуш берүүчүлөр төмөнкүдөй себептер менен гана аялдарды жумушка

кабыл албоосу мүмкүн:

- анын ишкер сапаттарына байланыштуу жагдайларга байланыштуу;
- эгерде ал аялдар үчүн максималдуу алгылыктуу стандарттардан ашкан колун көтөрүү жана кыймылдатууну камтыган жумушка кайрылса;
- эгерде ал Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн №158 2000 жыл 24 март токтому менен бекитилген Тизмеге киргизилген жумушка (кесипке, кызматка) арыз менен кайрылса; [10].

Мурдагы кылмыштары үчүн айрым жарандарга сот жооптуу кызматтарга аларды кабыл алууга уруксатты токтотуп койгон болуусу да мүмкүн, мында алардын буга чейин алган кесиптик документтери да жокко чыгарылууга тийиш. Тилекке каршы, тамыр жайып алган айрым атка минерлер кайсыл бир кызматтык кылмыштары үчүн кызматтан алынып, кайра бир аз убакыт өткөндөн кийин андан да жогорураак кызматка туруп калган учурларга күбө болуп эле жүрөбүз.

Мурда соттолгон жана түрмөгө отуруп чыккан жарандардын депутаттыкка бара албастыгы тууралуу мыйзам долбоору Жогорку Кеңеште сунушталып, анын бир топ резонанс чыгарган учуру да болгон.

Эгер жумушка кабыл алынуучу аял өзүнүн боюнда бар экендигин жашырып айтпай койсо жана жумуш берүүчүлөр анын кош кабат экендигин убагында байкашпаса, анын ден соолугуна байланыштуу пайда болгон айрым маселелер Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 62-беренесинде көрсөтүлгөн эрежелерге ылайык чечилет.

Эгер жумушка кабыл алынып жатканда аялдын боюнда болбосо жана сыноо мөөнөтүнөн өтө албаса, бирок кийин боюнда бар экендиги тууралуу маалымдама алып келсе ал сыноо мөөнөтүнөн өтө албаган катары жумуштан бошотулбайт.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 303-беренеси боюнча аялдар физикалык күчтү талап кылган, ден-соолукка зыяндуу же шарты начар

жумуштарга, жер астындагы шахталык жумуштарга тартылбайт. Физикалык күчтү талап кылган жумуш дегенде жүк жүктөөчү, түшүрүүчү, ары-бери ташуучу иштерди түшүнүүгө тийишпиз.

Физикалык күчтү талап кылган, ден-соолукка зыяндуу же кооптуу, шарты начар жумуштардын, өндүрүштөрдүн жана кесиптердин тизмеси Кыргыз Республикасынын Министрлер кабинети тарабына такталууга тийиш жана алар, биздин оюбузча, төмөнкүлөр:

- оор жүктөрдү жүктөөчү, түшүрүүчү, ары-бери ташуучу иштер;
- жер астында аткарылуучу шахталык жумуштар, мындай иштер оор гана эмес ден соолукка, адамдын организмине да кооптуу;
 - металл иштетүү, аны эритүү, жалпы эле кара металлургия;
 - курулуш, монтаж жана ремонттук иштер;
 - геологиялык-чалгындоо топографиялык жана геодезиялык жумуштар;
 - скважиналарды бургулоо, нефть жана газ иштетүү менен байланышкан жумуштар ж.б.у.с.

Жогоруда аталып кеткен тизмелерди тактоо боюнча токтомо биз катарлата келтирген жумуштарда аялдардын кандай шарттарда, кесиптерде жана кызматтарда иштөө мүмкүнчүлүктөрү да көрсөтүлгөн. Кандай болгондо да ден-соолукка зыяндуу же кооптуу, шарты начар жумуштар, өндүрүштүк тармактар санитардык-эпидемиологиялык мамлекеттик кызматтын көзөмөлүндө болууга тийиш. Союз мезгилинде өндүрүштүк тармактарда атайын техникалык коопсуздукка тикеден-тике жооп берүүчү кызматтар болчу. Аларды ишканадагы өндүрүмдүүлүктөн мурун жумушчу, кызматкерлердин ден соолугунун коопсуздугу кызыктырып, мындай кызматтагылардын ишкана (завод, фабрика ж.б.) жетекчилери менен чыр-чатакка барган учурлары болуп турган.

Жер астында шахталык жумуш аткарылуучу тармактарда да зарыл учурларда аялдардын кандай кызматтарда иштей алуусу көрсөтүлгөн:

- генералдык директор, директор, техникалык кызмат көрсөтүүлөрдүн башчысы, менеджер, шахтанын башкы инженери, бухгалтерия ж.б.;
- автоматтык түрдө иштетилүүчү жана токтотулуучу жана физикалык күчтү талап кылбоочу стационардык механизмдерди тейлөөчү кызматкерлер;
- келечегинде жер астында аткарылуучу иштерди тандагандардын стажировкадан өтүүсү, булар кандайдыр жумуш аткарбайт, тек гана шахталык жумуштардын аткарылуу тартиптери жана механизмдери менен жакындан таанышат;
- илимий жана билим берүүчү мекемелердин, долбоорлоо институттарынын жана уюмдарынын кызматкерлери ж.б.у.с.

Иш жүзүндө Кыргыз Республикасында жумуш берүүчүлөр боюнда бар же жаш балалуу аялдарды көпчүлүк учурларда жумушка кабыл ала беришпейт. Жаш балалуу аялдарды эч негизсиз жумушка кабыл албагандыгы боюнча жумуш берүүчүлөр конкреттүү түрдө эч кандай жоопкерчиликке тартылышпайт.

Аялдар үчүн жумуш орундарын түзүүдө жергиликтүү өзүн өзү башкаруу органдарында чоң мүмкүнчүлүктөр бар. Чакан ишкана болсо да аларга ачып берип, башында беш-алты аял иштээр, бара-бара ал ишкананын иши жүрүшүп орто, андан ары ири ишканага айланары да мүмкүн эмеспи. Мурдагыдай жеке менчик ишканаларды, акционердик коомдорду эч себепсиз жана кезексиз текшерүүгө алуу токтолуп бара жатат. Өкүнүчтүүсү биздеги ар түрдүү мыйзамсыз жолдор менен байыгандар байлыгын сыртка ташып кетип жатышса, чет жерлердеги курулуштардагы оор жумуштарда, короо шыпырып, пол жууп иштегендер акчаларын республикага киргизип жатышат. Ошол байыгандар тапкан акчаларын адалдап жайнаган жеке менчик ишканаларды ачып салышса эмне. Азия ажыдаарлары деп аталган Азия мамлекеттеринин, Япония, Корея, Кытай сыяктуу дүркүрөп өнүгүп жаткан мамлекеттердин экономикасы көбүнчө дал ушул чакан ишканалар аркылуу көтөрүлө баштаган.

2.2. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аялдардын эмгек шарттарынын өзгөчөлүктөрү

Рыноктук мамилелердин калыптанышы, жеке менчиктин жана жалданма эмгектин орношу менен жарандардын турмуштук активдүүлүгү, өзгөчө аялдар үчүн күчөп, алардын организминде жүктөмдүн көбөйүшүнө жана анын белгилүү бир кысымга алып келиши мүмкүн болгон жагымсыз жекече жана социалдык мүнөздөгү кесепеттерге алып.

Ушуга байланыштуу коомдун алдында адамзаттын жакшы жарымын сактап калуу милдети турат, бул үчүн аялдардын эмгек жана турмуш шарттарын жакшыртуу жөнүндө дайыма камкордук көрүү, аялдардын эмгегин коргоонун деңгээлин жогорулатуучу чаралардын комплексин ишке ашыруу зарыл.

Аялдардын кызматтык милдеттерин көтөрүнкү маанайда аткаруусуна көңүл буруу зарыл. Алар жумушунан бошору менен үйгө, балдарына, кечки тамак даярдоого шашышат. Демек, алардын жумуш күнүнүн физиологиялык-рационалдык режимин түзүү да ашыкчалык кылбайт.

СССР мезгилинде бир кынамда иштеген аялдардын бою-башын түздөп алуусу үчүн өндүрүштүк гимнастика практикасы да уюштурулчу, азыркы учурда муну ойлогон эч ким жок.

Логикалык негизде биз жумушчулар менен кызматкерлердин өз кесибине жана жумуш ордуна болгон укуктары тууралуу гана сөз кылып жатабыз. Ошол эле негизде жумушка кабыл алынуучулардын, учурда иштеп жаткандардын милдеттери менен жоопкерчиликтери жана жумуш берүүчүлөрдүн мыйзам чегиндеги укуктары да бар эмеспи. Төмөндө биз жумушчулар менен кызматкерлердин кесиптик жоопкерчиликтери менен милдеттерине токтолобуз:

- ага жүктөлгөн технико-технологиялык милдеттерди аткаруу;
- өз жумушун мыкты деңгээлде аткарууга зарыл болгон

профессионалдык-кесиптик компетенцияларга ээ болуу;

- кесиптик тажырыйбага ээ болуу же ага умтулуу;

- олуттуу себепсиз жумуштан кеч калбоо, андан эрте кетпөө жана жумушту калтырбоо;

- эмгек жамаатындагы ынтымакчылыкты сактоо, ага доо кетирбөө;

- ички тартипти сактоо, эмгек тартиптерин бузбоо;

- өндүрүштүк кызыкчылыктарды колдоого алуу;

- өзүнүн мыйзамдуу укуктарына доо кетирбөө менен ички иерархиялык эрежелерге баш ийүү;

- устаттык жана шакирттик эрежелерди кармануу ж.б.у.с.

Жумуш күнүнүн белгилениши аялдардын организминин жана энелик функциялардын физиологиялык өзгөчөлүктөрүнө жараша дифференциялаштырылышы да мүмкүн.

Оор физикалык күчтү талап кылбаган, бирок ачык, күн ысык жерлердеги жумуш күнү бир нече саатка созулган түшкү тыныгууга да жол берет. Мында жумуш эрте, салкында башталып, кечирээк аякташы күтүлөт. Кыргыз Республикасында агроөнөр жайы басымдуулук кылат жана бул тармакта аялдар көп эмгектенет.

Мында чакан фирманын, дыйкан чарбачылыгынын жетекчилигинин жана анда эмгектенген аялдардын өз ара макулдашуусу менен жумуш күнүнүн регламентти белгилеп алууга болот.

Укуктук категорияда жумуш күнү илимий негизде төмөнкүчө үч аспектиде каралат:

а) эмгекке болгон укуктук институт, мында укук менен милдетти бирдей деңгээлде кароого тийишпиз;

б) аткарылуучу жумуштун өлчөмү жана сапаты да жумуш мөөнөтүнүн белгиленишине өз таасирин тийгизет;

в) жекече эмгекке болгон укуктук мамилелер, кызматкер белгиленген

мөөнөттөн ашыкча иштөөдөн баш тартуугу укуктуу [32, 222-бет].

Жумуш убактысынын ченемдик аныктамасынын сөзмө-сөз чечмелөө ст. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 89-беренесинде аныкталып [3] - бул кызматкер ички эмгек тартибине же эмгек тартибине же эмгек келишиминин шарттарына ылайык өзүнүн эмгек милдеттерин аткарууга тийиш болгон убакыт. Жумуш жана дем алуу убактысынын укуктук негиздери Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 42-беренесинде берилген [1].

Бул боюнча жумуш убактысынын максималдуу созулушу, түшкү тыныгуу убактылары, апталык минималдык эс алуу, акы төлөнүүчү жылдык өргүүлөр жана башка жумушка тиешелүү шарттар белгиленет.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 90-беренеси боюнча демейки апталык жумуш убактысы 40 саат деп берилген, анда кызматкерге беш күндө сегиз сааттан эмгектенүүгө туура келет.

Айрым тармактарда, мисалы, мектептерде жана окуу жайларында алты күндүк жумуш күнү белгиленип, мугалимдер менен окутуучулардын эмгек өргүүсү да эки айлык убакыт менен өлчөнөт. Жумуштун шартына, сезондук иштерге карата жумуш берүүчүлөр менен кызматкерлердин макулдашуусу боюнча бир күндүк жумуш убактысы азайып же бир азга көбөйүшү да мүмкүн.

Өндүрүштүк зарылчылыктарга жараша жумуш убактысы созулган учурларда кызматкерлердин эмгек акысын төлөө көтөрүлөт же башка бир күндөрдүн жумуш убактысы кыскартылат [89, 115-бет].

Ар кандай себептерден жана зарылчылыктардан улам жумуш убактысынын узартылышына аялдардын кабылбашын туура деп эсептейбиз. Жогоруда басымдуу көпчүлүк аялдар жумуштан кийин үйлөрүнө шашат деп айттык, ал эми жумуштан кийин үйгө шашууну ойлобогон эркектерди көп эле жолу көрүп жүрөбүз. Аялдардын ишемби, жекшемби күндөрү үйдөгү жумуштар жыйналып калып жумуш күндөрүнөн да көбүрөөк чардадым дегенин да уга калып жүрөбүз. Жумуш убактысынын узартылышы жана түнкү сменалар

эркектерге салыштырмалуу аялдардын организминде көбүрөөк терс таасирин тийгизет.

Бул маселе атайын адабияттарда медициналык көз караштан алынып изилденген. Мисалы, орустун улуу окумуштуу-физиологу И.М.Сеченов 1901-жылы жумуш убактысынын созулушунун адамдын организминде тийгизген терс таасири тууралуу илимий-физиологиялык деңгээлде изилдөө жүргүзгөн. Анда мурунку күнкү чарчоонун кийинки күнү да улантылбастыгы үчүн канча убакыт эс алуу керектиги тууралуу да далилдүү ой-пикирлер айтылган [112, 135-бет].

Жумуш убактысынын узартылышы экономикалык, саясий жана физиологиялык маселелерди өз ичине камтыйт. Булардын ичинен ашыкча чарчоонун, алсыроонун (переутомление) адамдын организминде тийгизген физиологиялык факторлордун терс таасирлери бир топ чоңураак.

Артыкча чарчаган адамдын эмгегинде өндүрүмдүүлүк да болбойт, убакыт созулганы менен ага салыштырмалуу бир канча кыска убакытта активдүү иштеген натыйжага да жетише албайбыз.

Бул, айрыкча, акыл иши менен иштеген жумуштарда ачык байкалат, мээ чарчап калганда канчалык көгөрүп отурганыбыз менен эч кандай ийгиликке жетише албайбыз, тескерисинче, буга чейин бүткөн иштерди да бузуп алуубуз мүмкүн. Ашыкча чарчоо жана алсыроо адамды нерв менен байланышкан ооруларга да алып келүүсү толук мүмкүн.

Күндүзгүгө салыштырмалуу түндөсү жүрөктүн согуу ыргагы төмөнүрөөк жана бул иштеген адамдын ден соолугуна зыянын тийгизбей койбойт. Аны үстүнө, түнкү жумуштар биологиялык курактын өсүүсүнө, тактап айтканда, адамдын организминин тезирээк каруусуна да алып келет.

Азыркы учурга чейин боюнда бар жана жаңы төрөгөн аялдардын (наристинин 1,5 жашка чейинки, ал тургай, 3 жашка чейинки) жумуш күнүнүн максималдуу түрдө канча саатка чейин созулары тууралуу мыйзамдык ченемлар иштелип чыга элек.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 95-беренеси бир күндүк жумуштун (сменанын) узактыгын аныктоо менен боюнда бар жана жаңы төрөгөн аялдардын жумуш күнүнүн узактыгына токтолгон эмес. Бул беренде 1,5 жашка чейинки баласы бар аялдардын жумуш күнү кыскартып белгиленгенде алардын жаш наристесин багуусуна, үй жумуштарын аткаруусуна бир топ жагымдуу жагдайлар түзүлмөк.

Жаңы төрөгөн аялдарга жумуш ордунда жакшы шарттарды түзүп берүү аялдардын ден соолугун коргоого алуу гана эмес келечек муундарга кам көрүү катары да кабыл алынуусу зарыл. Биз жалаң гана аялдардын кызыкчылыгын коргоого алуу менен чектелбей жумуш берүүчүлөргө, алардын кызыкчылыктарына да токтоло кетели.

Толук эмес жумуш күнү үчүн толук жумуш күнүндөй айлык акы төлөө жумуш берүүчүлөрдү да бир топ түйшөлтө коет. Өндүрүштүк зарылчылыктарга байланыштуу түнкү сменалар уюштурулуп, бирок бир жарым жашка чейинки жаш баласы бар аялды алмаштыра турган кызматкер болбосо администрация кантет. Анын үстүнө, айрым учурларда жаңы төрөлгөн наристеси алты айлык боло электе эле жумушка кайткан аялдар да бар.

Мындай учурларда жумуш берүүчүлөрдүн баланды бир аз чоңойтуп анан ишке кайтасың деп айтууга укугу жок. Жаңы төрөлгөн баласы бир жарым жашка чыкканга чейин эненин жумушка кайтууга мыйзам чегинде укугу жок деген мыйзам кабыл алынса эмне болор эле? Андай энелердин үй-бүлөдөгү материалдык зарылчылыктардан улам жумушка кайтууну чечип жаткандыгын түшүнүү менен кабыл алууга тийшпиз. Демек, мындай энелерге жана үй-бүлөлөлөргө социалдык колдоо көрсөтүүнү күчөтүү керек. Үйдө телевизорун бар экен, сага жөлөк пул берилбейт деп чечилип жаткан учурлар республиканын Жогорку Кеңешине чейин айтылып кетип жатат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 93-беренесине ылайык боюнда бар аялдын өзүнүн же он төрт жашка чейин баласы бар ата-энелердин

(опекундун, багууга алгандын) же болбосо, он сегиз жашка чейин майып баласы бар ата-энелердин биринин суранычы боюнча жумуш берүүчү аялдын жумуш күнүн кыскартып берүүгө милдеттүү.

Мындай учурларда кыскартылган күн менен иштеген аялга маяна иштеген саатына же аткарган жумушуна жараша төлөнөт. Өндүрүштө бүтүргөн жумушуна карата акы төлөө критерийи да бар, айрым мыкты кызматкерлердин башкалар сегиз саатта аткарган жумушун алты саатта бүтүрүп коюуга да мүмкүнчүлүгү бар эмеспи.

Төрөгөн аялдардын жумушка эрте кайтууну каалагандыктарын жана алардын социалдык абалын эске алуу менен Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 93-беренесине төмөнкүдөй толуктоону киргизүүнү сунуш кылар элек: “Баласы бир жарым жашка чыкканга чейин эмгек өргүүсүндө болгону менен кыскартылган жумуш күнүндө жумушка кайткан аялдардын маянасы эки тараптын өз ара макулдашуусу аркылуу такталууга тийиш”

Бийик тоолуу, калктуу пункттардан алыскы же климаты татаал аймактарда, ден соолукка зыяндуу шарттарда эмгектенген бардык аялдар кыскартылган жумуш күнү менен иштөөгө укуктуу (КРнын Эмгек кодексинин 367-беренеси. Мындай жагдайларда эмгек акы төлөө боюнча жумуш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы макулдашуулар же келишимдер жекече эмес жамааттык түрдө түзүлүүсү да мүмкүн. Аталып өткөн татаалдашкан шарттарда эмгектенгендердин жумуш аптасынын мөөнөтү 36 сааттан ашпоого тийиш.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 367-беренесинде берилген ченемдер бир топ талаш-тартуу жаратууда. Жаран үй-бүлөсүнөн алыс жайгашкан аймактарда жумуш аткаруусу мүмкүн деп жатабыз. Мында эмгектенген аялдар үй-бүлөлүк милдеттеринен убактылуу болсо да бошогон болот жана алардын кесиптик жумуштарынан башка алаксып турган иштери жок. Жумуш берүүчүнүн болсо аларды белгиленген иш күнүнөн артыкча

жумушка тартууга укугу чектелүү.

Басымдуу көпчүлүк аялдар үйдөн алыс чыгып эмгектенгенден кийин көбүрөөк акча табууга кызыгдар. Ушул сыяктуу жагдайларга байланыштуу көпчүлүгү жумуш берүүчүлөр менен макулдашууга баруу менен белгиленген мөөнөттөн ашыкча убакыт үчүн кошумча маяна алууну туура көрүшөт. [89, 43-бет.].

Жумуш берүүчүнүн өзүм билемдик кылып жамааттык же эмгек келишимин түзүүдө жумуш күнүн узартып коюуга укугу жок. Эгер жумуш берүүчү жогоруда көрсөтүлгөн категориялар үчүн жумуш күнүн кыскартпаса кызматчыларга эмгек акы белгиленген жумуш күнүнөн ашыкча иш катары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 174-беренеси боюнча төлөнөт.

Ар кандай варианттардан көрө бийик тоолуу, калктуу пункттардан алыскы же климаты татаал аймактарда, начар же ден соолукка зыяндуу шарттарда КРнын Эмгек кодексинин 91-беренеси боюнча эмгек акынын төлөнгөнү максатка ылайыктуу дээр элек.

Анын үстүнө, бийик тоолуу аймактарда аба суюк, узак убакытка иштөөдө организмге күч келет, күн да бир топ суугураак.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренесинин 2-бөлүмү боюнча үч жашка чейинки баласы бар аялдарды кызматтык командировкаларга жиберүүдө, түнкү, белгиленген мөөнөттөн ашыкча жумуш күнүнө, дем алыш, майрам күндөрү жумушка чакырууда алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу талап кылынат. Ошол эле мезгилде мындай жумуштардын аялдын ден соолугуна зыяны тийбей тургандыгы тууралуу медициналык маалымдама да ашыкчалык кылбайт.

Илимий адабияттарда да [124,13-бет] түнкү, белгиленген мөөнөттөн ашыкча жумуш күнүнө, дем алыш, майрам күндөрү аялдарды жумушка чакыруу туура эместиги белгиленет. Эркектерге караганда аялдардын үй-бүлөлүк жумуштары көбүрөөк деп жатабыз. Анын үстүнө, аптанын аягында

кызматкерлердин бир топ чарчап калгандыгы байкалат жана эс алууга чыгамын, үйдө тигил, бул жумуштарды аткарамын деп алар өздөрүн өздөрү даярдап алган болот. Майрам күндөрүндөгү жумуштун ашыкчалыгын айтпасак да ал өзүнөн өзү түшүнүктүү.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 97-беренесинин 7-бөлүмүнүн боюнда бар жана үч жашка чейинки баласы бар аялдарды кызматтык сапарларга жиберүүгө, түнкү, белгиленген мөөнөттөн ашыкча жумуш күнүнө, дем алыш, майрам күндөрү жумушка чакырууга тыюу салган императивдик ченем экендигин баса белгилеп кеткибиз келет.

Ошентсе да, жогорудагы берене Эмгек кодексинин 304-беренесин кандайдыр деңгээлде кайталап, диспозитивдүү түрдө берилген. Канткенде да, аялдар биз сөз кылып жаткан жана изилдөөгө алган беренелер менен жакындан тааныш болбосо ал мыйзамдар да, биздин жазгадарыбыз да кагаз жүзүндө гана кала берет.

Ошол себептүү аялдар бул мыйзамдар менен жакшы тааныш болуп, мыйзамда жана Эмгек кодексинде уруксат берилген укуктарынан пайдалана билүүгө, ашыкча жумуштардан жана түйшүктөрдөн мыйзамдык негизде баш тарта алууга тийиш.

Аялдарга, артыкча, жаш балалуу жана көп балалуу, боюнда бар аялдарга, алардын репродуктивдүү ден соолугуна жана өмүрүнө, ал тургай, кызыкчылыктары үчүн кам көрүү мамлекеттик жана жалпы коомдук маселерден болуп саналат.

Жумушка байланыштуу да айрым кесиптик оорулардын пайда болуусу мүмкүн. Ал тургай, офистик кызматкерлерде да психикасынын начарлашынан баштап бузулуусуна чейин чалдыгуусу күтүлбөйт деп эч ким кепилдик бере албайт.

Жумуш ордундагы ашыкча чарчоо, алсыроо аялдарда гинекологиялык оорулардын башталуусуна алып келүү коопсуздугу бар. Эртеден кечке төрт

дубалдын ичинен чыкпай, монитордон көзүн албай отурган аялдын абалын элестете бериңиз. Алар үчүн кыска убакытка жалпы тыныгууну, музыкалык дем алууну, өндүрүштүк гимнастиканы же дене тарбиясын уюштурууну колго алуу туура болор эле.

Илимий көз караштан алганда да, жөнөкөй практикалык көз караштан алганда да бир жарым жашка чейинки балдарды тамактандыруунун, ага жумуштан тыныгуу алуунун эки түрү бар. Мисалы, А.А.Абрамова бир жарым жашка чейинки балдарды тамактандыруунун эки түрү бар экендиги жалпыга белгилүү, жасалма жол менен тамактандырылган балдардын энесине жумуш убактысындп тыныгуу берүүнүн зарылчылыгы жок.

Мындай тыныгуу балдарын эмизип тамактандырган апаларга гана берилүүгө тийиш деп жазган [24, 244-бет.] Ал баланын эмизилип тамактандырылышы боюнча дарылоо мекемелеринен/балдар консультациясынан, аялдар-балдар консультациясынан, поликлиникадан, амбулаториядан ж.б. атайын маалымдама алуунун зарылдыгын да кошо белгилейт. Бирок, андай кылуу керек, мындай кылуу зарыл деп айтып коюудан жеңил эч нерсе жок. Баласын эмизгени кеткен эненин ордун алмаштыра турган кызматкер болбосо иш токтоп турабы, жарандарды тейлөө мекемелеринде кезек күткөн кардарлар ызы-чуу чыгарбайбы деген да мыйзам ченемдүү суроо пайда болбой койбойт. Мектеп мугалимдеринин мындай мүмкүнчүлүктөрү бар, үйү мектепке жакын эне сабагы жок мезгилдерде дароо үйүнө кирип чыга коет. Бирок, көпчүлүктү тейлеген кызматкерлерде мындай мүмкүнчүлүктөрдүн болуусу абдан кыйын, бул кыял гана деп айтар элек.

В.Н.Толкунова А.А.Абрамовадан башкача көз карашта, жасалма тамактанган наристе да энеси менен бат-бат карым-катышта болуп турууга тийиш. Ал мына ошондуктан бала эненин сүтү менен тамактанабы, жасалма (бул искусстволук азыктар эмес) азыктар менен тамактанабы, баары бир баласы бир жашка чейинки энелерге баласын тамактандыруу, андан кабар алып туруу

үчүн тыныгуу берип туруу деген ойду карманат. [116, 540-бет.].

Жыйынтыктап айтканда, баласын эмизип баккан аял жумушка кайтар мезгилде өз мүмкүнчүлүктөрүн тереңдеп ойлонууга тийиш. Болбосо, бул куру убаракерчиликке, жумуш ордундагы ыңгайсыздыктарга жана бала менен энеге көптөгөн түйшүктөрдү гана жаратып калат. Кардарлардын жемесин угуп же жумуш берүүчүлөр менен нары-бери айтышып тапкан акча да көзгө көрүнбөйт. Негизи, материалдык жактан муктаж эмес энелер баласы эмчектен чыкканга чейин жумушуна кайтпайт. А эгер эле мындай энелерге жумушка кайтуу зарылчылыктары пайда боло турган болсо, андай үй-бүлөлөргө социалдык колдоо көрсөтүү зарыл.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык бала эмизүүчү аялдардын мезгил-мезгили менен баласын тамактандырып туруусуна төмөнкүдөй учурларда эч кандай тоскоолдук жаралбайт:

- аны түшкү тыныгууга туштаса;
- кардарлар менен түздөн-түз иштебесе жана анын аткаруучу жумушу үзгүлтүккө учурабаса;
- эне үйүнө барып көп убакыт кетирбей, баланы кимдир бирөө алып келип турса.

Жогоруда айтылгандай, баланы эмизүү үчүн тыныгуу алып туруу абдан талаштуу маселелердин бири. Бул багыттагы окумуштуу-юристтердин пикири да бирдей эмес. Мисалы, айрым окумуштуулар баланы багуу үчүн эмгек өргүүсүндө болуп, бирок жумушуна кайткан энелер гана баланы тамактандырып туруу үчүн тыныгууга чыгып турууга укуктуу деп айтышат (анда анын жумушу токтоп калсачы, узун кезек күткөндөр аны жүрөктөрү сыгылып күтүп калышсачы). [68, 421-бет].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 312-беренеси боюнча бала эмизүүчү аялдардан тышкары энесиз же багуучусуз балдарды баккан аталар да наристени тамактандыруу үчүн мезгил-мезгили менен тыныгуу алууга укуктуу.

Мындай учур сейрек кездешсе да жок же болбойт деп эч ким айта албайт, бул эми айласыздын иши.

Жумушка кайткан жаш энелердин балдарын тамактандырып туруусу советтик мыйзамдуулуктарда эле калыптана баштаган. Энелерге жана балдарга болгон камкордук маселелери жана аларды жакшыртуу бир ордунда туруп калбайт жана ал улам заман талаптарына ылайык улам өркүндөтүлүп барууга тийиш. Жаш балалуу энелердин балдарын тамактандырып туруусу боюнча мыйзам 1952-жылдагы Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун “Энеликти коргоого алуу” №103 конвенциясы ратификацияланганга чейин эле кабыл алынган.

Бул мыйзам согуш кайнап турган Улуу Ата Мекендик Согуш мезгилинде да сакталып жана иштеп турган, бул болсо СССР мезгилинен баштап эле энелик менен балалыктын кандай деңгээлде колдоого алынып келгенине эң сонун күбө боло алат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 306-беренесинин 3-бөлүмү боюнча боюнда бар аялдар диспансердик текшерүүлөрдө же медициналык мекемелерде дарыланууда болгондо алардын оклады (тарифтик ставкасы) толугу менен сакталып турат.

Боюнда бар аялдардын такай медицина кызматкерлеринин көзөмөлүндө болуусу өзүнөн өзү түшүнүктүү. Тилекке каршы, азыркы учурга чейин алардын милдеттүү түрдөгү диспансердик текшерүүлөргө баруу үчүн жумуштан бошонуусунун тартиптери тактала элек. Анын үстүнө, КРнын 2005-жылдын 9-январындагы “Кыргыз Республикасынын жарандарынын ден соолугун коргоого алуу жөнүндөгү» мыйзамында № 6 [6] диспансердик текшерүү түшүнүгүнө так аныктама берилген эмес.

Жумуш убактысынын иштиктүү ченемга салынуусу менен жумуштун бир кылка, үзгүлтүксүз жүрүүсүнө жана ошондой эле кызматкерлердин мыкты эс алуусуна шарттар түзүлөт жана бул тууралуу Кыргыз Республикасынын

Конституциясынын 42-беренесинде баса белгиленген [1]. Эс алуунун регламентациясы КРнын Эмгек кодексине ылайык төмөнкүчө беш түргө бөлүнөт:

- иш күнүнүн (сменанын) ичиндеги тыныгуулар;
- ар бир күндөгү (сменалар аралык) эс алуулар;
- дем алыш күндөрү (апта сайын берилүүчү эс алуулар);
- майрам күндөрү;
- эмгек өргүүлөрү (отпуск).

Практикалык адабияттарда технологиялык деп аталган эс алуулар да бар, суук мезгилдердеги жумуш ордун жылытуу, ар кандай жыттар пайда болгондо имарат ичин желдетүү, катуу жааган жамгырдагы тамчы тамуу, ачык жерлердеги жаан, кар же катуу шамал ж.б. (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 111-беренеси).

КРнын Эмгек кодексинде жана башка мыйзамдык актыларда иш күнүндөгү тыныгуулардын мезгилдери жана убактылары тууралуу так белгиленген эмес. Мындай тыныгуулар жумуштун оор-жеңилдигине, аба-ырайына, климаттык шарттарга, жумуш ордунун жайгашуусуна жана башка жагдайларга байланыштуу аныкталат.

Ар бир күндүк эс алуулар 2016-жылдын 11-апрелинде Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн “Коомдук ден соолук багытындагы актылардын бекитилиши жөнүндөгү” №201 Токтому менен бекитилген Санитардык эрежелер жана ченемлар менен регламенттелет. [12]. Анда ар бир күндүк эс алуу убактысы жумуш күнүнүн убактысына караганда эки эсеге узак болууга тийиш деп жазылган. Кыска убакытка созулган (анда да 8 сааттан кем эмес) эс алуулар өзгөчө, форс-мажордук кырдаалдарда (мисалы, авариялык жумуштарда, алардын кесепеттерин жоюуда) гана болушу мүмкүн.

Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 112-беренесинде белгиленген ар бир апта ичинде берилүүчү эс алуу күндөрүндө эркектер менен

аялдарга берилүүчү эс алуу күндөрүндө эч кандай айырмачылыктар жок. Беш күндүк жумуш күнүндө аптасына эки күн, алты күндүк жумуш күнүндө аптасына бир күн эс алуу берилет.

Эгер үй-бүлөдө мүмкүнчүлүгү чектелген бала болсо ал 18 жашка чыкканга чейин ата-энелердин бири жумуш берүүчүгө жазуу түрүндөгү билдирүү берүү менен айына бир күн кошумча эс алууга укуктуу жана бул күнгө да анын бир күндүк орточо айлык акысы сакталат. Ушундай эле балалуу ата-энелердин бири жылына акы төлөнбөй турган 14 күндүк өргүү ала алат (КРнын Эмгек кодексинин 312-беренеси).

Жыл сайын берилүүчү эмгек өргүүсү жумуш күндөрүн (майрам күндөрү эсепке кирбейт) эсептөөнүн негизинде берилет. Жылдык өргүүдө кызматкерлердин кайсыл айда эмгек өргүүсүнө чыгууну каалары да эске алынат. Бирок да, басымдуу көпчүлүк кызматкерлердин жай айларында өргүүгө чыгууну каалары жалпыга маалым.

Мына ошондуктан кадрлар бөлүмү, бухгалтерия эмгек өргүүсүнүн кезегин да түзүп коюшат. Өргүү мезгилинде кызматкердин кызмат ордунун сакталып турары айтпасак да белгилүү го.

Жылдык өргүү эки түрдүүчө болот: акы төлөнүүчү жылдык өргүү (КРнын Эмгек кодексинин 116-беренеси); акы төлөнбөй берилүүчү өргүү (КРнын Эмгек кодексинин 133-беренеси).

Эмгек кодексинин бардык жоболорундай эле аялдар эч кандай дискриминациясыз жыл сайын бир жолудан акы төлөнүүчү жылдык өргүүгө чыгууга толук укуктуу.

Боюнда бар аялдарга алардын эмгек стажынын аз-көптүгүнө карабастан төрөткө жакын жана андан кийин акы төлөнүүчү эмгек өргүүсү (декреттик өргүү) берилет (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 126-беренеси жана 307 беренеси; 1952-жылдагы Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун “Энеликти коргоого алуу” №183 конвенциясы, бул конвенция 2000-жылы

кайрадан иштелип чыккан).

Боюнда бар же жаңы төрөгөн аялды кандай гана өндүрүштүк зарылчылык пайда болбосун өргүүдөн чакырып алууга мыйзам жол бербейт (КРнын Эмгек кодексинин 130-беренеси).

Үй-бүлөдө мүмкүнчүлүгү чектелген бала болсо ал 18 жашка чыкканга чейин ата-энелердин бири (бала багуучу опекун, бала багып алган ата-энелердин бири, бала асыроочу) өзүнө ыңгайлуу мезгилге акы төлөнүүчү жылдык өргүү алууга укуктуу (КРнын Эмгек кодексинин 311-беренеси).

Суррогаттык энеликке келишим түзгөн аялдарга боюнда бар мезгилинде жана төрөгөндөн кийин акы төлөнүүчү өргүү берүү маселеси чечилбеген бойдон турат. Суррогаттык энелик медициналык жана социалдык гана эмес укуктук да маселе. [52, 59-бет]. Бактыга жараша, республикабызда суррогаттык энелик маселеси пайда боло элек жана андай кадамдарга барган үй-бүлөлөр бизде жок деп айта алабыз.

Мына ошондуктан азырынча суррогаттык энелик маселесин, ага акы төлөнүүчү өргүү берүүнү мыйзамдаштыруунун зарылчылыгы жок деп эсептейбиз. Республикада суррогаттык энелер жана алардан пайдаланган үй-бүлөлөр тууралуу расмий статистика да жок.

Кыргыз Республикасында колунда бар үй-бүлөлөрдүн суррогаттык эне кызматын пайдаланышпаганы менен бала асырап алгандар арбын эле болуп жатат. Убактылуу эмгекке жарамсыздык баракчасын берүү тартиби боюнча көрсөтмөнүн 17-пунктунда [13] бир жашка чейинки бала асырап алган аялдарга эмгекке жарамсыздык баракчасын берүү жагы каралган. Асыранды балдар тууралуу токтоло турган болсок, мындай көрүнүш дүйнөнүн бардык эле өлкөлөрүндө кеңири тараган.

Европа жана Америка Кошмо Штаттарында, деги эле өнүккөн алдынкы өлкөлөрдө асырап алган баладан муну жашырышпайт жана бакма балам (приемный) деп ачык эле айтышат. Негизи, мамлекеттин өнүгүп, өнүкпөгөндүгү

бала багып алуудан, аны ачык жана жарыя айтуудан көз каранды эмес.

Бул да улуттук менталитетке жана психологияга жараша болсо керек. Бизде бала багып алган убакта да анын асыранды экендигин баланын такыр билбеши тууралуу катуу аракет кылышат.

Кыргыз Республикасынын Конституциясы боюнча энелик менен балалык, аталык менен балалык, үй-бүлө, аларды коргоого алуу, аларга социалдык колдоо көрсөтүү мамлекет тарабынан кепилдикке алынган. Акыркы күндөрү баланын атасынын карабай таштап кеткендигине, алимент төлөбөгөндүгүнө же кайсыл бир себептер менен аталык укугунан ажырагандыгына же башка бир олуттуу себептерге байланыштуу он сегиз жашка чыккандан кийин балдардын апасынын фамилиясына өтүүсүнө уруксат берүү жагы кызуу талкуу үстүндө болууда. Отчествонун ордуна «матчество» (матроним) болобу деп каршы чыккандар да арбын болууда. Биздин оюбузча, татыксыз атанын фамилиясын алып жүргөндөн көрө апасынын фамилиясына (таятасынын атына) өтүп алуу да туурадыр, бирок эч качан эненин өзүнүн (аялдын) аты менен фамилия берилбеши керек.

Атасы таштап кеткен болсо, балким бала таята, таенесинин колунда чоңойгондур, алардын камкордугун көргөндүр.

Эртеби-кечпи суррогаттык энелик, андагы укуктар тууралуу да мыйзамдык ченемларды киргизүүгө туура келет. Демек, убактылуу эмгекке жарамсыздык баракчасын берүү тартиби боюнча көрсөтмөнүн 17-пунктуна төмөнкүдөй мазмундагы кошумчаны киргизүү максатка ылайык деп эсептейбиз: «Эмбрионду башка аялга (суррогаттык энеге) имплантациялоого макулдук берген аялга бала төрөлгөндөн кийин 70 календардык күн (эки же андан ашык бала төрөлсө 110 календардык күн) эмгекке жарамсыздык баракчасы берилүүгө тийиш».

Компетенттүү мамлекеттик органдар суррогаттык энеге да бала төрөлгөндөн кийин анын ден соолугу калыбына келгенге чейин ага да эмгекке

жарамсыздык баракчасын берүүнүн жолдорун, мыйзамдуу ченемларын иштеп чыгуусу керек. Эмгекке жарамсыздык баракчасы балдардын биологиялык энеси үчүн аларды багуу үчүн зарыл болсо, суррогаттык энеге ден соолугун калыбына келтирүү үчүн зарыл.

Суррогаттык энелик программасына катышкандардын боюнда бар жана бала төрөлгөндөн кийинки биологиялык энеге жана суррогаттык энеге берилүүчү өргүү маселелери Кыргыз Республикасында гана эмес көпчүлүк өлкөлөрдө акыры аягына чейин чечилип бүтө элек. Мисалы, Великобританияда төрөткө чейинки жана андан кийинки өргүү суррогаттык энеге гана берилет. Биологиялык эне өргүү алуу жагын жумуш берүүчүлөр менен макулдашуу аркылуу гана ала алышат [134].

Ашыкча байлыгы жок үй-бүлөлөрдүн суррогаттык эне жалдап албай тургандыгы бештен белгилүү. Мисалы, элге кеңири болгондордон Алла Пугачева менен Максим Галкин суррогаттык эне менен келишим түзүшкөн.

Бала багуу үчүн өргүү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 137-беренеси боюнча максималдык мөөнөт 3 жылга созулуп, эненин жумуш орду бул мезгил ичинде сакталып турат. Атайын адабияттарда көрсөтүлгөндөй, бул мезгил шарттуу түрдө гана өргүү деп аталат, үч жыл ичинде эне бала багуу, аны чоңойтуу түйшүгү менен алек болот [10].

Эгер болочоктогу эне эч жерде иштебей үй кызматы менен гана алек болсо ага эч кандай өргүү боюнча баш катыруунун зарылчылыгы жок.

Эгер эне үч жылдык өргүү ичинде толук эмес жумуш күнү менен ишке кайтууну кааласа ал талап аткарылууга тийиш. Азыркы мезгилде көпчүлүк аялдар жекече иштери, соода-сатык же үйдө аткарылуучу жумуштар менен алек.

Мындай аялдар качан эс алат, качан жумушун улантат жана кантип улантат, булардын баары өз эрктерине жана каалоолоруна жараша болот.

Кош бойлуулук жана бала багуудагы жылдар эненин эмгек стажына

кирет. Бирок, бул жылдардын аялдардын жеңилдетилген шарттардагы пенсиясына, пенсия жашына жеткенге чейин эле стажы боюнча (за выслугу лет) пенсияга чыгуусуна тиешеси жок.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 137-беренеси жана 4-беренесинин 3-бөлүмү боюнча толук эмес жумуш күнүнүн режимин жана созулуу убактысын кызматкер өз ылайыгына жараша тандап алат, ал эми жумуш берүүчү энинин шарттарына көнүүгө милдеттүү. Башка мезгилдерде жумушка кабыл алынуучулар жумуш берүүчүлөрдүн шарттарына көнүү менен жумушка кабыл алынат эмеспи.

Социалдык жактан кем-карчысыз үй-бүлөдө жашаган аялдардын мөөнөтүнөн мурда жумушка кайтууну каалабастыгы белгилүү, демек, жаш баласын үйдө (албетте, бирөөлөр менен калтырат да, ошентсе да энинин жүрөгү ордунда болбойт) калтыруу менен жумушка кайтам деп жаткан энинин абалына жумуш берүүчү түшүнүүчүлүк менен мамиле кылууга тийиш.

Мында жаш балалалуу энинин толук эмес жумуш күнүнө чыккандыгына байланыштуу башкадан кошумча эмгек келишими түзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин анализге алуу менен бала багуу үчүн өргүүдө болгон, бирок да толук эмес жумуш күнү менен жумушка кайтууну каалаган кызматкерлер менен жумуш берүүчүлөрдүн ортосундагы иштиктүү мамилени жөнгө салуучу ченемдик мүнөздөгү документтер мыйзамдык негизде акыры аягына чейин тактала элек деп жыйынтык чыгарууга болот.

Өз үйүндө иш кылган аялдардын өргүүсү боюнча татаалдашкан маселелер арбын. Алардын айрымдары эч кимге көз каранды болбой өз алдынча жумуш аткарышат. Мындай аялдарга кайсыл бир тараптын камкордук көрсөтүүсү күмөн, алар кааласа иштешет, каалабаса жалаң бала багуу менен алек болушат. Товар өндүрүүгө керек болгон чийки заттарды каалаган жерден алышат жана даяр товарды каалаган жагына жана каалаган баада сатышат.

Айрымдар кандайдыр бир кооперативге биригишип, чийки зат берүүчү, даяр товарды жыйнап алуучу жана аткарылган жумушка карата маяна төлөөчүлөр менен иш алып барышат. Мындагы башкы маселе – ошол кооперативдин кожоюну катары эсептелген жумуш берүүчү менен кызматчылардын эмгек келишимдерин түзүп алуусу жана ар бир тараптын жоопкерчиликтери менен милдеттеринин такталышы.

Кандай болгондо да эки тараптын - жумуш берүүчүлөр менен жумуш аткаруучулардын кызыкчылыктары бири-бирине дал келүүгө тийиш. Ар кимдин өз кызыкчылыктары болору белгилүү, мыкты жана иштиктүү эмгек келишиминин түзүлүүсү үчүн эки тараптын тең бири-бирин түшүнө билүүсү, жалпы кызыкчылыктардын сакталуусу, эки жактын тең айрым бир келишүүчүлөктөргө баруусу зарыл.

Бала багуу үчүн өргүүгө чыккан аялды эч качан ал эс алууда деп түшүнбөөбүз керек. Баланын түйшүгү айрым бир жеңил-желпи жумуштарга салыштырмалуу бир топ татаал жана жооптуу. Ушул себептүү бала багууну жалаң гана аялдардын жумушу деп түшүнбөөгө тийишпиз. Эне жаш наристени тамактандыруу менен гана чектелбейт, аны (келечектеги коомдун активдүү мүчөсүн) тарбиялайт, кийиндирет, бат-бат жуунтуп турат. Үй жыйнайт, тамак даярдайт, идиш жууйт, үйдөгү тазалыкты кармайт ж.б. [28, 59-бет].

Толук эмес жумуш күнү иштегендер да мыкты иштеп өздөрүн көрсөтө алышса, жумуштагы демилгелүүлүктү көрсөтүшсө, жаш кадрларга насаатчылык кылышса алар да толук жумуш күнү менен иштегендер сыяктуу эле ар кандай материалдык, моралдык сыйлыктарга татыктуу боло алышат. Башка бардык кызматкерлер сыяктуу эле жылдык эмгек өргүүсүнө чыгышат.

Кызматкер аялдар эмгекке болгон укуктун субъектиси болуу менен формалдуу-укуктук мааниден алганда алар эркектер менен бирдей деңгээлде коомдогу чоң күч. Аялдардын чыдамы жеткен жумуштарга кээде эркектердин эрки жана чыдамы жете бербейт. Аялдардын өздөрүнө ылайык чыдамкайлыкты

жана эрктүүлүктү талап кылган жумуштар арбын. Ошол себептүү да айрым эрктүүлүктү талап кылган жумуштагы эркектердин мындан көрө кетмен чапканым жакшы эле дегени ушундан.

Боюнда бар аялдарды жумушка алууну, алар менен иштешүүнү бардык эле жумуш берүүчүлөр каалай беришпейт. Азыркы учурда боюнда бар аялдардын жумуштан бошоп кетүүсүнүн мыйзамдуулугу же мыйзамдуу эмес экендиги коомдогу курч жана талаштуу маселелерден. Айрым кара өзгөй жумуш берүүчүлөр боюнда бар аялдарды жеңил жумушка которбой аларды аргасыз абалга калтырышат.

Алардын абалына түшүнүүчүлүк менен мамиле жасашпай, тескерисинче, басынтууга болгон аракеттер да жок эмес. Мындай абалда төрөттөн кийин аялдардын өздөрүнүн жумуш ордуна кайтып келүүсү да күмөн. Басынтылган абалга чыдабаган айрым аялдар төрөттөн алдын өз эрктери менен жумуштан бошоп кеткен учурлары да жок эмес.

Жумуштан бошоп кетүүгө эч кандай мыйзамдык актылар тыюу сала албайт жана бул үчүн жумуш берүүчүнүн күнөөсүн далилдөө да оңой эмес [66, 25 – 34-беттер].

Уюм, ишкана жоюлуп эле кетпесе же жекер ишкер өз ишин токтотпосо эле Эмгек кодексинин 310-беренесинин 1-бөлүмү боюнча жумуш берүүчүнүн демилгеси менен боюнда бар аял эч убакта жумуштан четтетилбейт. Жумуш берүүчү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 79-беренеси жана 83-беренесинин 1-бөлүмү боюнча гана боюнда бар аял менен болгон эмгек келишимин буза алат. Бул эки беренедө көрсөтүлгөн себептер болбосо жумуш берүүчү боюнда бар аялды эч качан жана эч кандай себептер менен жумуштан бошото албайт [3].

Үч жашка чейинки баласы бар аялдарды, 18 жашка чейинки майып баланы жана ошондой эле 14 жашка чейинки баланы өзү жалгыз тарбиялаган жана баккан аялдарды жумуш берүүчүнүн өз демилгеси менен жумуштан

бошотууга укугу жок.

КРнын Эмгек кодексинин 55-беренеси боюнча эмгек келишимдери төмөнкүдөй шарттар менен түзүлөт:

- белгисиз мөөнөткө;
- беш жылдан ашык эмес мөөнөткө.

Боюнда бар аялдар менен кыска убакытка да эмгек келишимдери түзүлүүсү мүмкүн:

- 1) ваканттык кызматты аткаруу үчүн;
- 2) боюнда бар аялдын жумушун же кызматын аткара турган кызматкер жок болгондо;
- 3) максимум 2 айга созулган жана кийинкиге калтырууга болбой турган сезондук жумуштар пайда болгондо;
- 4) ордуна келген кызматкерди өзүнүн кесиптик татаалчылыктарына жана сырларына үйрөтүү зарыл болгондо [3].

Боюнда бардыгы тууралуу жазуу түрүндөгү билдирүүгө анын боюнда бардыгын тастыктаган медициналык маалымдама тиркелет. Эгер жаран боюнда бар абалынан өткөндөн кийин (ага ар түрдүү себептер болуусу мүмкүн) да мурдагы келишим жана билдирүүнүн негизинде ишин уланта берсе жумуш берүүчү бир тараптуу түрдө ал келишимди токтотууга жана бузууга укуктуу. Мындай учурларда келишимдин бузулуусуна Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 79-беренесинин 2-пункту негиз болот.

Боюнда бардыгы жана бала багуу боюнча өргүүдөн кайткан аял мурдагы жумушуна мыйзамдуу түрдө кайтууга тийиш деп жатабыз. Мындай абалдагы аялдар убактылуу жеңил жумушка которулуп, төрөп келгенден кийин убактылуу иштеп турган жумушунан өз жумушуна кайтат. Бирок да, жумуш берүүчү кызматкерлердин жекече жөндөмдөрүнө жана кызыгууларына жараша алардын жумуш ордун которууга укуктуу. Бул өндүрүштүк кызыкчылык үчүн да, жеке кызыкчылыктар үчүн да пайдалуу болор эле.

Иш жүзүндө боюнда бар аялдарды эмгек тартиптерин бузгандыгы же жумушка себепсиз келбей койгон учурлары боюнча жумуштан бошотууга болобу деген суроолор да пайда болуп калат.

Мындай учурларда кызматкердин дароо жумуштан бошотуу маселесин көтөрбөй ага эскертүүлөрдү берүү, эмгек тартибинин бузгандыгы жана анын себептери боюнча түшүнүк кат алуу максатка ылайыктуу. Эгер бул чаралар да таасир этпесе анда эмгек тартибин системалуу түрдө бузуучунун бир тараптуу жумуштан бошотулушу тууралуу маселе көтөрүлүшү мүмкүн. Канткенде да, боюнда бар аялдын бул боюнча эмгек өргүүсүнө чыгып кетүүгө мөөнөтү жеткенче анын абалына түшүнүүчүлүк менен мамиле жасоо зарыл.

Кээ бир аялдар баланы жеңил көтөрүп, боюнда бар мезгилинде эч кандай кыйынчылыкка учурабаса, түрдүү оорулардын белгисин сезбесе, башкалары боюнда бар мезгилди абдан оор өткөрүшөт.

Демек, мындай аялдар ооруган же жаны кыйналган учурларда медициналык жардамдарга кайрылышып, оорлошкон абалдары тууралуу медициналык маалымдама алып алганы дурус. Жакшысы, өзүнүн да, келечекте төрөлө турган баланын да ден соолугу үчүн стационардык дарыланууга жатуусу зарыл.

Айрым бир түшүнбөөчүлүктөрдөн улам боюнда бар аял жумуштан бошотулуп кетип, жумуш берүүчүлөргө боюнда бардыгы тууралуу медициналык маалымдаманы көрсөтсө анда алар аялды жумушуна кайтарууга милдеттүү.

Болбосо мындай иштер сотко чейин жетип кетиши да мүмкүн. Негизи, аялдын боюнда бардыгы тууралуу медициналык маалымдама аны ар кандай жагымсыз жагдайлардан куткарып калуучу аргумент катары кызмат кылып жатат.

Бирок да, боюнда бар аялдар андай маалымдамалардан эмгек тартибин бузуу менен сүрмөлүккө салып пайдалана берүүгө укуктуубу деген да мыйзам

ченемдүү суроо пайда болбой койбойт.

Эгер аял кызматкер өзүнүн боюнда бар экендиги тууралуу медициналык клиникалардан алынган маалымдаманы жумуш берүүчүгө өз убагында көрсөтпөсө да анын жумуштан кайсыл бир себептер менен чыгарылышы туура эмес.

Эмгек келишими жумуш берүүчү тарабынан бир тараптуу бузулгандан кийин да кызматкер боюнда бардыгы тууралуу маалымдаманы жумуш берүүчүгө көрсөтсө ал аны кайра жумушка кабыл алууга милдеттүү [61, 17-28-беттер].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 336-беренесине ылайык сезондук же кайсыл бир жумуштарга аныкталбаган убакытка эмгек келишими түзүлгөн болсо анын токтотулушу жана күчүн жоготушу боюнча жумуш берүүчү бул боюнча кызматкерлерге эки аптадан кем эмес мезгилдин ичинде эскертүү берүүгө тийиш.

Бардык жоопкерчиликти жумуш берүүчүгө жумшай бербестен сезондук жумуштарда жумуштун бүтүп жаткандыгы боюнча кызматкерлер билип турушат жана жакынкы күндөрдө эмгек келишиминин токтотулушу боюнча алар алдын ала билүүгө жана ага даяр турууга тийиш.

Курулуш иштери сыяктуу убактылуу жумуштар азыркы учурда республикада кеңири жүрүп жатат.

Курулуш курулуп бүтөйүн деп, имарат тапшырыларга жакын ишти жүргүзүп жаткан компаниялар кызматкерлерге эмгек акыны ар кандай шылтоолорду айтып кечеңдетип төлөө менен акыркы айларга маяна төлөбөй кетип калган учурлары да болуп жатат. Имарат аны курууга буйрутма берүүчүгө тапшырылды, курулуш компаниясынын жетекчилери акчаларын алып кетти, эмгек кылган кызматкерлер аларды таппай отуруп калышты.

Ушул себептүү курулуш аяктоо алдында эмгек акыны ай сайын эмес апта сайын, керек болсо күн сайын талап кылуу максатка ылайык болор эле.

Баткен окуясында күйгөн же талкаланган үйлөрдү калыбына келтирүүдө эмгектенген курулушчу, усталарга эмгек акы төлөнбөй жатат деген ызы-чуулар да байма-бай чыгып жатты. Биз муну эмне үчүн айтып жатабыз, курулушта жалаң гана эркектер иштейт деп айтуу кыйын, ал жерлерде, албетте, аялдар да бар.

Боюнда бар аялдын жумуштан бошонуусунун дагы бир юридикалык жолу, анын өз каалоосу менен арыз жазуусу. Эгер ал кайра ойлонуп жумуштан бошонбоону чечсе жазган арызын кайра чакыртып алууга анын укугу бар жана бул процедура аны көп түйшүккө салбоого тийиш.

Арызын чакыртуу анын жумуштан бошотулгандыгы тууралуу буйруктун чыкканына чейин ишке ашырылганы жеңил болот.

Жаш наристеге кам көрүү ата-эненин гана эмес мамлекеттин жана коомдун да биринчи кезектеги милдеттеринин бири жана ушул себептүү бала баккан аялдарга берилүүчү мамлекеттик кепилдиктер тууралуу сөз кылабыз. Баланы аны төрөгөн аял гана эмес башка бир жарандар да багуусу жана чоңойтуусу мүмкүн, багууга муктаж балдардын жана аларды баккан аялдардын түрлөрү төмөнкүлөр:

- бала асырап алган аялдар;
- бала бир жарым жашка чыкканга чейин аны баккан аялдар;
- бала үч жашка чыкканга чейин аны баккан аялдар;
- майып балдарды баккан аялдар;
- майып же катуу оорулуу үй-бүлө мүчөсүн баккан аялдар;
- өтө карып калган жарандарды баккан аялдар ж.б.

КРнын Эмгек кодексинин 310-беренесине ылайык [3] жогорку категориялардан тышкаркы төмөнкүдөй учурлардан гана жумуш берүүчүлөрдүн жекече демилгеси менен эмгек келишими бузулат:

1) мекеме же уюмдун жоюлушунда же жеке ишкердин ишин токтотушунда (Эмгек кодексинин 83-беренесинин 1-бөлүмүнүн 1-пункту);

2) кызматкердин бир нече жолу эмгек тартибин одоно түрдө бузуусунда (Эмгек кодексинин 83-беренесинин 6-бөлүмүнүн 1-пункту);

3) кызматкердин тескери жүрүм -турумуна, аморалдык мүнөзүнө байланыштуу (КРнын Эмгек кодексинин 83- беренесинин 8-бөлүмүнүн 1-пункту);

4) кызматкердин эмгек жамааты, жетекчилик менен иштеше албоосунан улам (КРнын Эмгек кодексинин 83-беренесинин 1-бөлүмүнүн 12-пункту);

5) эмгек келишимин түзүүдө жумуш берүүчүлөргө жасалма документтерди бергендиги үчүн (КРнын Эмгек кодексинин 83-беренесинин 1-бөлүмүнүн 11-пункту);

Жогоруда келтирилген жеңилдикер мекеме, уюмдардын (жеке менчик, мамлекеттик, муниципалдык, коомдук бирикмелер ж.б.) айырмачылыктарына карабастан үй-бүлөлүк милдети бар аялдардын бардыгына тиешелүү.

Ошентип, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 310-беренесинин биринчи бөлүгүн сөзмө-сөз чечмелөөдөн келип чыгат, мыйзам кош бойлуу аялдарды жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуштан бошотууга тыюу салат, мунун бирден-бир уюмун жоюу же жеке ишкер тарабынан ишин токтотуу.

Бирок, бул жобо кош бойлуу аялды жумуш берүүчүнүн кош бойлуулугун ачыкка чыгарбагандыгына жана ал айтканына жараша жумуштан бошотууга жол бербейт, анткени бул факт кош бойлуу аялдардын жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуштан бошотулган учурда кош бойлуу аялдар үчүн эмгек мыйзамдарында каралган кепилдиктерге таасирин тийгизбеши керек. Мында юридикалык мааниге иш берүүчүнүн демилгеси боюнча аялдардын жумуштан бошотулган күнү кош бойлуулук фактысы гана саналат.

2.3 Аялдардын үйдө жумуш аткаруунун укуктук мүнөздөмөсү

Үйдө эмгектенүү кустардык жана кол өнөрчүлүк жумуштардын негиздеринде пайда болгон жана калыптанган. Феодалдык доордон эле жарандар үйдө аткарылуучу жумуштар менен активдүү алек болуп келишкен. Ал Октябрь революциясынан кийин гана азыркы КМШ мамлекеттеринин аймактарында мыйзамдуу түрдө коргоого алына баштады. Мисалы, 1928-жылдын 15-октябрында РСФСРдин СНКсы «Об условиях труда квартирников» аталышындагы токтомду кабыл алган. Үйдө жумуш аткаруучулар (квартирники) жекече же үй-бүлөсү менен буйрутма берүүчүлөрдүн жумушун аткарган же өз алдынча иш кылышкан. Буйрутма менен иштөөдө буйрутма берүүчүлөр кызматкерлерге материал, чийки зат беришет жана даяр товарды алып кетишет. Ал товарды эмне кылат, кайда сатат ал өздөрүнүн жумушу жана аткарылган жумуштун көлөмүнө жараша эмгек акы төлөнөт. Ал эми буйрутмасыз иштегендер товар чыгаруу үчүн материалды өздөрү табышат жана үй-бүлөдөн ашкан товарды сатууга чыгарышат. Бул адамдардын иши өнөр жай кооперативдеринин уставдары жана Борбордук өндүрүштүк советтин жоболору менен жөнгө салынган [83].

Өткөн кылымдын 30-90-жылдары ичинде үйдө аткарылуучу жумуштарга терс мамиле жасалып, ал феодалдык-буржуазиялык таптык эмгектин калдыгы катары каралып келген жана ага таптакыр баа берилген эмес.

СССРдин жана жалпы союздук республикалардын Өкмөттөрү үйдө аткарылуучу жумуштарга мамлекеттик масштабда маани бербей, аларга көзөмөлдүк жүргүзүүнү айрым бир ведомстволорго жана уюмдарга үстүртөдөн гана тапшырып коюшкан [101,6-бет].

Өндүрүштүк кооперациялар системалары жоюлгандан кийин үйдө аткарылуучу жумуштар жогоруда көрсөтүлгөн ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынбай да калды. Үйдө жумуш аткаруучулар жөнүндөгү айрым бир

жоболор СССР Министрлер Советинин бир нече токтомдорунда, айрым бир ведомстволук көрсөтмөлөрдө камтылуу менен чектелди. 1981-жылы СССРдин Эмгек жана социалдык маселелер боюнча мамлекеттик комитетинин токтому менен үйдө жумуш аткаруучулардын эмгектенүү шарттары жөнүндөгү жобо (№275/17-99) бекитилип, мурдагы токтомдор дээрлик түрдө күчүн жоготту.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 358-беренесине ылайык үйдө жумуш аткаруучулар деп буйрутма берүүчүлөр же чакан ишкана ачуучулар менен эмгек келишимин түзгөндөр аталат. Алар жумуш берүүчүлөрдүн жабдууларын, материалдарын жана чийки заттарын пайдаланат же болбосо аларды өздөрү сатып алышат. Эмгек акы да кызматкерлер үчүн аларга байланыштуу төлөнөт. Үйдө жумуш аткаруучулар бир артыкчылык – товарды кимге жана кайда сатам деп ойлонуп отурбайт жана алардын баары жумуш берүүчүлөрдүн өздөрүнүн проблемасы. Айрым учурларда жасалган нерсе товардык деңгээлге чыкпай сатылууга жатпашы да мүмкүн, мында жумуш берүүчүлөр ишти андан ары өздөрү улантып кетишет.

Азыркы учурда салттуу үйдө жумуш аткаруучулардан тышкары анын заманбап, жаңы түрлөрү улам көбүрөөк пайда болууда. Жогорку квалификациялуу адистер үйдөн чыкпай жумуш аткара башташты, мисалы, маалымат технологиясынын адистери, программисты, дизайнерлер, котормочулар, журналисттер ж.б.у.с. [64,11-бет] Бири-бирине акча которуу, жумуш боюнча буйрутма берүү азыр эч кандай маселе эмес, мындай жумуш кылгандардын электрондук даректери, электрондук капчыктары бар. Уюлдук телефон менен деле буйрутма жана акча алууга боло берет. Жумуш берүүчү менен кызматкер бири-бирин көрбөй жана тааныбай туруп деле ишти бүтүрө беришет.

Кийинки кездердеги үйдө жумуш аткаруу Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун №177 “Үйдө жумуш аткаруучулар жөнүндөгү” конвенциясы, Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун №184 “Үйдө жумуш аткаруучулар жөнүндөгү”

сунуштамасы менен жөнгө салынууда.

Үйдө жумуш аткарууда кызматкерлер жумуш берүүчүдөн имарат, жумуш ордунун шартын талап кылбайт, анда эле мындай жумуш үйдө жумуш аткаруу болбой калбайбы. Зарыл учурларда алар жумуш берүүчүдөн кандайдыр жабдууларды жана аспаптарды, азыркыча айтканда, технологиялык ар кандай гаджеттерди алуусу мүмкүн, бирок бул кызмат акынын кандайдыр өлчөмдө төмөндөөсүнө алып келиши да күтүлөт. [85,12-бет].

Үйдө жумуш аткаруучу эмгектин шарттары жана ага коюлуучу талаптар менен жазуу жүзүндө таанышууга тийиш. Тиешелүү мамлекеттик бийлик мекемелери үйдө жумуш аткаруучулар менен иш алып барган ишкерлерди жана аны менен иштешкен кызматкерлердин өздөрүн да каттоого алат. Эмгек инспекторлору же башка бир расмий кызматкерлер үйдө жумуш аткаргандар иштеген жайларга кирүүгө жана алардын иштөө шарттары менен жакындан таанышууга укуктуу, бирок кызматкерлердин жумушка болгон укуктарына алардын кедергиси тийбөөсү зарыл.

Алдынкы өнүккөн өлкөлөргө салыштырмалуу Кыргыз Республикасында үйдө жумуш аткаруучулар, алардын укуктары жана аларга коюлуучу талаптар мыйзамдык негизде жетишерлик деңгээлде иштелип чыккан эмес. Азыркы учурда республикада чакан ишканалардын кеңири канат жайып бара жаткан кези. Бир-эки каананы ижарага алып ар кандай жумуш аткарып жаткандар да арбын. Аларды үйдө жумуш аткаруучулар деп атоого болобу деген суроо да ачык бойдон турат десек жаңылышпаган болор элек. Мындай ишканалар формалдуу түрдө чакан ишкана деген статуска ээ болушкан жана алардын басымдуу көпчүлүгүндө аялдар эмгектенет. Мындай чакан ишкана сыяктууларда эмгектенгендердин ишкана ээлери же аларды ижарага алып иштеткендер менен эмгек келишимдерин түзөрү да чоң күмөн жаратат.

Үйдө жумуш аткаруучулар жалпы өндүрүш иштери менен алектенет деп айтуу азыр абдан кыйын. Буга чейин айтылып кеткендей, азыркы учурда

көптөгөн жогорку билимдүү адистердин үй ичиндеги иштери интеллектуалдык жумуштар менен байланышта болууда, бул үчүн атайын кесиптик билим, компьютер жана Интернет байланышы болсо жетиштүү [93, 37-бет].

Биздин анализ жүргүзүүбүзгө караганда үйдө жумуш аткаруучуларга байланышкан проблемалар алардын санынын көптүгүндө же алардын жумуш убактыларынын же башка бир талаптарынын аткарылбагандыгында эмес. Жогоруда айтылып кеткендей, проблеманын негизи эле жумуш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортолорунда жарандык-укуктук, эмгек келишимдердин түзүлбөгөндүгүндө жана аларга жумушуна байланыштуу эч кандай социалдык жеңилдиктердин берилбегендигинде. Эки тараптуу эмгек келишими түзүлбөгөндөн кийин үйдө жумуш аткаруучулар жумуш берүүчүлөр менен эч кандай укуктук талаш-тартышка бара алышпайт.

Америка Кошмо Штаттарында үйдө жумуш аткаруучуларга эмгекке караштуу мыйзамдардын бардык түрлөрүнүн тиешелүү экендигин айта кетсек ашыкчалык кылбас. Бул өлкөдө үйдө жумуш аткарууга 16 жаштан жогорку жарандар гана укуктуу. Жумуш берүүчүлөрдүн жана жумуш аткаруучулардын ар бир өздөрүнүн кызматтарына жараша сертификат алууга милдеттүү [121,16-бет].

Азыркы мүмкүнчүлүктөр жана түзүлүп жаткан шарттар менен талаптар жумушчу күчтөрдү өндүрүшкө тартуунун салттык ыкмаларынын модификациялануусуна алып келүүдө. Үйдө жумуш аткаруучулардын эмгектерин, аларга берилүүчү укуктарды жана коюлуучу талаптарды укуктук жөнгө салууну дифференциациялоо күчөп жатат. Өндүрүштөн алыстап үйдө жумуш аткарууну кийинки учурларда тележумуш деп да атай башташты (грек тилинен - tele—«алыс») [85,101-бет].

«Телеворк» же тележумуш— компьютерде үйдө жумуш аткаруу. Бул термин мындан 30 жылдай мурун АКШда күйүүчү майларга болгон кризис башталганда НАСАда иштеген Джек Ниллес тарабынан киргизилген. Ал ары-

бери чапкылап жүрө бербестен тиешелүү кызматкерлердин өз үйүндө жумушун аткарып, бүткөн жумуштун жыйынтыгын Интернет менен жумуш берүүчүгө жиберүүнү сунуштаган [101,9-10-беттер].

«Тележумушту» «компьютердик үй жумушу» деп да атап жүрүшөт, себеби, мындай жумуштардын басымдуу көпчүлүгү компьютердик техникалардын жардамы менен аткарылат [113, 32-35-беттер]. Компьютердин жардамы менен аткарылуучу жумуштар ар кайсыл жерде ишке ашырыла берет жана мындай жумушту үйдө жумуш аткаруу деп атоо да туура эмес болуп калар эле. Ушул себептүү да мындай жумушту тележумуш деп аташкан. Демек, компьютердик техникалардын жардамы менен аткарылуучу жумуштарды шарттуу түрдө гана үйдө жумуш аткаруу деп атоого болот [51].

Батыш өлкөлөрүндө тележумуштар салттык эмес формада да жүрүп калды, алар: тез убакытта аткарылуучу жумуштар боюнча келишимдер, толук эмес жумуш күнү боюнча келишимдер, теле жана башка кызматкерлердин лизингдик жумушун пайдалануу ж.б. Жумушка байланыштуу укуктар менен байланышкан адистер XXI кылымдагы эмгек укугу тележумуштун түрдүү аспектилерин жөнгө салуучу ченемларга байланыштуу деп айтышууда [41,13-16-беттер]. Ал эми Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында «тележумуш» түшүнүгү азырынча жок болуп жатат.

Аралыктан (дистанционный) жумуш менен камсыз болуу түшүнүгүнүн маани-маңызы үйдө жумуш аткаруу түшүнүгүнүн маанисине салыштырмалуу кеңирирээк. Жогоруда айтылгандай, аралыктан жумуш аткарууда жумуш берүүчү менен кызматкер бири-бирин тааныбасы жана көрбөөсү да толук мүмкүн. Мисалы үчүн, өзүбүз Россияда иштеген адвокаттар менен бир топ жолу иштештик. Кандайдыр бир кылмышка барган же ага катыштыгы бар кыргыздар орус улутундагы тергөөчүлөр тарабынан түзүлгөн протоколдук документтерди толугу менен түшүнбөй калуусу же жалган жерден түшүнбөйм деп туруп алуусу да мүмкүн. Ушул себептүү мындай документтерди кыргыз тилине

которуу зарылчылыктары келип чыгат жана бул боюнча атайын адистер бизге бир нече жолу кайрылышкан жана кызматыбыздан пайдаланышкан.

Канткенде да, үйдө жумуш аткаруунун мааниси жоголо элек жана ал мобилдүүлүгү менен айырмаланат [65,53-бет]. Жөнөкөй тил менен айтканда, Баткендин өрүгүн ордунда курутпай туруп аны кимге, кайда жөнөтө алар элек. Өрүк эле эмес жер-жемиш, жашылчалардын дээрлик бардыгы жергиликтүүлөрдүн аракети менен жыйналат жана экспортко чыгарууга даярдалат жана мында аялдар зор күч.

Үйдө жумуш аткаруунун республиканын экономикасында өз алдынча мааниси болгону менен анын эреже, жоболору Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде толугу менен аныкталбаган жана чагылдырылбаган. Демек, Кыргызстанда үйдө жумуш аткаруу рыноктун азыркы талаптарына толук жооп бере албайт жана ал Совет мезгилдериндеги экономикага гана ыңгайлашкан боюнча калып кеткен.

Азыркы үйдө жумуш аткаруу баарынан мурун жогорку деңгээли жана тексттик, аудио- жана видео маалыматтарды, интернет-телефонияны, видео-конференц-байланыштарды камсыз кылуучу Internet-технологияларды пайдалануусу менен айырмаланат [66].

Үйдө жумуш аткаруучулардын эмгегин жөнгө салуу жана бул максатта Кыргыз Республикасынын ченемдик-укуктук актыларына жана КРнын Салык кодексине, Эмгек кодексинде толуктоолдорду жана өзгөртүүлөрдү киргизүү зарыл.

Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун “Үйдөгү жумуш жөнүндөгү” сунуштамалары менен конвенцияларын КРнын Жогорку Кеңешинде ратификацидан өткөрүү жана аларды республиканын чарба жүргүзүүсү менен экономикасына ыңгайлаштыруу зарыл.

Үйдө жумуш аткаруучу менен жумуш берүүчүнүн даректери, жашаган, иштеген жери бири-биринен алыс болуп, кызматкердин жумуш берүүчүнүн

офисине келип эмгек келишимин түзүүсүндө айрым кыйынчылыктардын пайда болуп калуусу да мүмкүн. Бул боюнча В.И.Артельных кызматкер менен жумуш берүүчү эмгек келишимин толтуруп, буйрутма кат менен бири-бирине жөнөтүүсү тууралуу пикирин билдирет. Ал эми А.Грибанов тараптардын Интернет аркылуу байланышуусу жана электрондук кол коюу жетиштүү деп эсептейт [50,26-бет]. Терең алып караганда, жумуш берүүчү жалгыз, ал эми үйдө жумуш аткаруучулар көп жана мына ошондуктан жумуш берүүчүнүн кызматкерлерге өзү келгени, алардын үйлөрүндөгү жумуш шарттары, ар биринин жөндөмү жана мүмкүнчүлүктөрү менен жеринде жакындан таанышканы максатка ылайыктуу.

Е. А. Филенко да жумуш берүүчүлөр менен кызматкерлердин сырттан тааныш болбой, бири-бирин жакшы билгени дурус деген ойду карманат [119, 17-бет]. М.А.Емельяненко да жумуш берүүчүлөр менен үйдө жумуш аткаруучулардын түздөн-түз байланыш-катышын колдойт. Себеби, жумуш берүүчү ар кандай буйрутмаларды берип турат, товардын же азык-түлүктүн сапаты менен жакындан тааныш болот, керек учурларда аларды чийки зат менен камсыздайт, даяр товарды алып кетет [57, 45-53-беттер].

Жумуш берүүчү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык аптасына беш күндөн кем эмес иштеген эмгекчилерге эмгек китепчесин ачууга милдеттүү. Бирок да үйдө жумуш аткаруучулардын аптасына беш күн үзгүлтүксүз иштегендигин көзөмөлдөө абдан кыйын [105, 57-бет].

Үйдө жумуш аткаруучулар менен түзүлүүчү эмгек келишими демейки эмгек келишиминен кескин айырмаланат. Ал маани-маңызы боюнча жарандык укуктук келишимге да (ижара келишими, акысыз жардам көрсөтүү келишими ж.б.) окшоп кетет. Үйдө жумуш аткаруучулар менен түзүлүүчү эмгек келишиминде ички эмгек тартиби жана аны сактоо сыяктуулар көрсөтүлбөйт. Кызматкер өзүнүн жумуш күнүнүн башталышын жана аяташын, дем алууну, кандай тартипте эмгектенүү жолдорун өзү тандап алат.

Г. В. Хныкин үйдө жумуш аткаруучулар менен түзүлгөн эмгек келишиминде жумуш аткаруунун процесси (эмгек келишиминин предмети) жана жумуштун натыйжасы (жарандык-укуктук келишимдин предмети) көрсөтүлүүгө тийиш. Жумушту аткарууда ага балакатка жеткен үй-бүлө мүчөлөрү да жардам берүүсү толук мүмкүн деп эсептейт [120, 78-бет].

Жумуш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосунда ички эмгектик байланыштын болбогону менен сырткы байланыш баары бир сакталып турат. Мында ар бир тараптын өз кызыкчылыктары бар жана эки тараптын тең кызыкчылыктары менен керектөөлөрүнүн бири-бирине дал келип таң салмактуулуктун сакталып туруусу эки тарап үчүн тең пайдалуу да, ыңгайлуу да. Жогоруда айтылгандардан даана байкалып тургандай, үйдө жумуш аткаруу балалуу аялдар үчүн да абдан ыңгайлуу, жумуштун ден соолукка зыяны эле болбосо жаш балалуу аял баласын жанына коюп алып деле өз жумушун уланта берет.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 360-беренесине ылайык үйдө жумуш аткаруучулар менен түзүлгөн эмгек келишиминин бузулуусу анда алдын ала көрсөтүлгөн тартиптерге ылайык ишке ашырылат. Бирок да бул тартиптер менен жоболорго болгон көз караштар бирдей эмес. Канткенде да, мында жумуш берүүчүлөрдүн кандайдыр артыкчылыктары бар экендигин моюнга алууга аргасызбыз жана кызматкерлердин ар кандай жагымсыз жагдайлар боюнча укуктарын коргоого алууга мамлекеттик деңгээлде кам көрүү зарыл [111,12-бет].

Жумуш берүүчүдө кызматкердин күнүмдүк ченемсын аткарып жаткандыгын көзөмөлгө алууга мүмкүнчүлүгү жок. Кызматкер кандайдыр себептер менен жумуш күнүн толугу менен пайдалана албай калуусу да мүмкүн, бирок да ал жумуш берүүчүнүн өндүрүштүк циклин бузбоого жана башка күндөрү өндүрүмдүүлүк менен эмгектенүүгө тийиш, анын башкаларды жардамга чакырууга да укугу бар.

Канчалык өндүрүштүк зарылчылык болбосун жумуш берүүчү үйдө жумуш аткаруучуларды алардын макулдугусуз түнкү сменада, дем алыш, майрам күндөрү жумуш кылууга мажбурлай албайт. Кызматкер мындай мезгилдерде өз ыктыяры менен жумуш аткарганда да ага кошумча эмгек акы төлөнүүгө тийиш. Ошол эле учурда, жумуш берүүчү жумуш аткаруучуларга артыкча ченем жана жумуш көлөмүн берүү менен аларга ыңгайсыздык жана ашыкча чарчоо жаратпоого милдеттүү.

Айрым мамлекеттерде үйдө жумуш аткаруучулар өздөрүнүн жумуш убактысын өздөрү эсептеп турушат. Мисалы, Кипрде кызматкерлердин жумуш убактысынын табелин түзүү колдонулат. Австрияда үйдө жумуш аткаруучулар жетекчиликке маал-маалы менен өзүнүн кайда экендиги, өз милдеттерин аткарып тургандыгы тууралуу билдирип турат. Болгарияда электрондук жумуш аткаруучулар менен болгон байланыш телефон аркылуу камсыздалып турат [124,159-160-беттер].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 117-беренеси боюнча үйдө жумуш аткаруучулар иш күнүнө жараша жылдык эмгек өргүүсүн алышат. Ал эми өзгөчө категориядагы (мисалы, майыптар) жумуш аткаруучуларга узагыраак эмгек өргүүсү берилет.

Бийик тоолуу аймактарда, калк жашаган жерлерден алыскы, шарты жана климаты катаал райондордо эмгектенген үйдө жумуш аткаруучуларга кошумча эмгек өргүүсү же башка жеңилдиктер сунуш кылынат.

Мындай аймактарга башка жерлерден эмгекчилердин келип иштеши чоң күмөн жаратат жана жумуш берүүчүлөр да алардын кызматынан пайдаланууга кызыгдар.

Биз көбүнесе үйдө жумуш аткаруучулардын укуктары тууралуу кеп кылып жатабыз. Ошол эле учурда алар да көп нерселерге жоопкерчиликтүү, мисалы буйрутманы өз мезгилинде жана сапаттуу аткаруу, жумуш берүүчүлөр же атаандаштар менен чыр-чатакка барбоо ж.б.у.с. Үйдө жумуш аткаруучулар

туруктуу жумуш ордунда эмгектенгендерге салыштырмалуу бир топ эркин жана кеңири укуктарга ээ. Ошентсе да, алар жумуш берүүчүлөргө эмгек келишиминде көрсөтүлгөн тартипте баш ийүүгө, алардын талаптарын аткарууга тийиш. Бул талаптар качан жумуш баштайсың, качан эс аласың сыяктуу маселелерге эмес жарандык-укуктук келишимде көрсөтүлгөн буйрутма аткарууга гана тиешелүү.

Жумуш берүүчүлөр кызматчылардан эмгек келишиминде көрсөтүлгөн жана алар менен алдын ала оозеки макулдашкан жумуштарды гана талап кыла алат (балким, үйдө жумуш аткаруучу жумуш берүүчү суранган кесиптик иш-аракеттерге жөндөмсүз же башка себептер).

Жумуш берүүчүлөр менен үйдө жумуш аткаруучулардын ортосунда түзүлгөн эмгек келишиминде жумуштун өз убагында жана сапаттуу аткарылуусу, ага жараша эмгек акынын төлөнүүсү сыяктуу негизги талаптардан башка да төмөнкүлөр сөзсүз түрдө көрсөтүлүүгө тийиш:

1) жумуш берүүчү тарабынан жумуш аткаруучуга зарыл болгон жабдуулардын, аспаптардын, механизмдердин ж.б. берилүүсү жана булар кызматкерлердин өзүндө болсо алардын жешилүүсүнүн, эскирүүсүнүн же болбосо бузулуусунун эске алынуусу;

2) аспаптардын, механизмдердин жабдуулардын ж.б. туура иштетилиши боюнча көрсөтмөлөр, бузулгандарынын өз убагында оңдолуусу;

3) кызматкердин жумуш аткаруу үчүн электроэнергияга, сууга, газга, кыш күндөрү жылуулукка ж.б. төлөгөн ашыкча чыгымдарынын эске алынуусу;

4) жумуш берүүчүнүн кызматкерди товар, азык-түлүк өндүрүү үчүн зарыл болгон чийки заттар, полуфабрикаттар жана башка материал, каражаттар менен өз убагында камсыз кылып туруусу, эгер булар жумуш аткаруучунун өзүндө болсо же өзү сатып алса булардын баарынын эсебинин чыгарылуусу;

5) даяр продукциянын өз убагында ташылып чыгуусу же ал жумуш аткаруучунун үйүндө сакталып тура турган болсо анын да эске алынуусу ж.б.у.с.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 20-беренесине ылайык жумуш берүүчү үйдө жумуш аткаруучу менен эмгек келишимин түзгөнгө чейин жумуштун коопсуздугун жана шарттарын камсыз кылуусу зарыл. Бул үчүн жумуш берүүчү кызматкерлерди тиешелүү жабдуулар жана механизмдер, алардын иштөө тартиптери менен тааныштырат жана аларды техникалык коопсуздук эрежелерин сактоого милдеттендирет.

Коңушуларга ыңгайсыздык, ызы-чуу, чаң жана башка жагымсыз жагдайларды жаратуучу жумуштарды жумуш берүүчү өздөрү каалап турса да үйдө жумуш аткаруучуларга бербөөгө тийиш. Жакын жайгашкан үйлөргө жана жашоочуларга зыяны тийбесе эле коңушулар жумуш берүүчүлөр менен биргелешип да иш жүргүзө алышат.

Үйдө жумуш аткаруучуларды кызматтык сапарга жиберүү абдан талаштуу маселе. КРнын Эмгек кодексинин 32- бөлүмү аларды кызматтык сапарга жиберүүгө тыюу салбайт, бирок ал үчүн кызматкердин макулдугу гана эмес анын өзүнүн кызыкчылыгы да зарыл. Мисалы үчүн, үйдө жумуш аткаруучу жумуш берүүчүнүн эсебинен кайсыл бир станок же жабдуу менен иштөөнү үйрөнүү үчүн курска жиберилиши, тажырыйба алмашууга жөнөтүлүшү мүмкүн. Тарасенкова А.Н. белгилегендей, уюмдун офиси башка шаарда же райондо жайгашып, кызматкердин ага барып келүүсү зарыл болсо бул да кызматтык сапар катары каралып, ага бул пункт боюнча акча каражаты төлөнөт [113, 23-24-беттер]. Бул кызматтык сапарга да жумуш аткаруучунун ыктыярдуу макулдугу зарыл.

Кайсыл бир себептерден улам жумуш берүүчү эмгек келишиминде көрсөтүлгөн убактан мурда ишин токтотсо (мында күнөө жумуш берүүчүнүн өзүндө болуусу керек) ал кызматкерлерге кенемте (компенсация) төлөп берүүгө милдеттүү [124, 160-161-беттер]. Мындай учурларда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 310-беренесинде көрсөтүлгөндөй үйдө жумуш аткаруучуларга да алардын иштеген айларына жана күндөрүнө жараша акы

төлөнүүчү өргүү катары акча каражаттары төлөнүп берилет.

Азыркы учурдагы үйдө жумуш аткаруунун эң эле престиждүү түрлөрүнүн бири дистанциондук-аралыктан жумуш аткаруу деп биз буга чейин белгилеп өттүк. Ю.В.Васильева менен С.В.Шуралева аралыктан жумуш аткаруунун келечеги кең экендиги тууралуу өздөрүнүн илимий-перспективалык негиздеги пикирлерин билдиришкен. Мисалы, Украинага башталган атайын операция деп аталган чыр-чатактардан кийинки аскердик мобилизациядан Казакстанга жана Орто Азия республикаларына качып келген россиялык айрым жарандар бул жерлерде да өздөрүнүн ИТ программасы менен байланышкан жумуштарын улантышууда.

Аралыктан жумуш аткаруудагы түзүлүүчү эмгек келишимдеринин өзгөчөлүктөрү:

- жумуш берүүчү менен аралыктан жумуш аткаруучунун күчөтүлгөн квалификациялуу электрондук кол коюуларынын колдонулушу;
- эмгек келишими чагылдырылган электрондук документтин алынуу жана ага макул болуу мөөнөттөрүн тактоо;
- аралыктан иштөөчүнүн программалык-техникалык, маалыматты сактоо каражаттары менен иштөө боюнча милдеттенмелери;
- жумуш берүүчү менен аралыктан жумуш аткаруучунун ортосундагы эмгек келишиминин мөөнөтүнөн мурда бузулуусу боюнча шарттар [45, 94-бет].

Үйдө жумуш аткаруучу менен жумуш берүүчүнүн ортолорундагы келишимде көрсөтүлүүчү шарт, талаптарга салыштырмалуу мындагы пункттар бир топ аз болду. Бул жерде келишимдин шарттарын андай майдалап түзүүнүн зарылчылыктары да, ага мүмкүнчүлүктөр да болбойт. Эгер эле аралыктан иштөөчү менен жумуш берүүчүнүн ортосунда жазуу жүзүндөгү келишим түзүлбөгөн болсо мындан жумуш берүүчү кайсыл бир бир убактарда келишимдин жоктугун өз кызыкчылыктары үчүн пайдаланып кетет деп күтүүгө да болот.

Айрым бир учурларда аралыктан жумуш аткаруучу үчүн жагымсыз жагдайлар пайда болуп кала турган болсо, анда эле алар өз укуктарын толугу менен ар кандай инстанцияларда коргой албай калышат.

Кээде аралыктан иштөөчүлөрдүн бир эле убакта бир нече жумуш берүүчүлөр менен иштеп жаткан учурлары да болот. Эгер жумуш берүүчү муну байкап калса ал кандай аракетке баруусу керек? Эң эле башкысы, жумуш берүүчү менен аралыктан жумуш аткаруучу иштин көлөмүнө жараша анын болжолдуу бүтүрүү мөөнөтүн аныктап алганы дурус. Ал эми аз көлөмдүү жумуштар болсо аралыктан иш кылуучу аны иш арасында бүтүрө берсе да болот. Жумуш болжолдуу белгиленген мөөнөттөн кеч калып бара жатса жумуш берүүчү аны тездетип берүү талабы менен чыгууга укуктуу.

Практика жүзүндө боюнда бар же жаш балалуу аялдардын ишти үйүндө бүтүрүүсү боюнча жумуш берүүчүгө кайрылып суранган учурлары да кездешет. Эгер эле ал кардарлар же өнөктөштөр (партнерлор) менен түздөн-түз иштешпеген болсо аларга бул боюнча уруксат берүүгө эмне үчүн болбосун. Мындай учурларда эти ооруп кыйналып турган боюнда бар аял же жаш баласы үчүн кыжалаттанып турган эне жумушту тез жана сапаттуу бүтүрүүсү да толук мүмкүн. Бул сыяктуу жумуштар да кандайдыр деңгээлде үйдө жумуш аткаруу же болбосо аралыктан жумуш аткаруу болуп калар эле. Түшүнөбүз, көп учурларда кабинеттен же офистен алып чыгууга уруксат берилбеген документтик кагаздар да болот.

Боюнда бар аялдардын ЭВМ (электрондук эсептөөчү машиналар) менен иштебегени дурус же мындай зарылчылыктар пайда болуп калса ал күнүнө үч сааттан ашпоого тийиш. Талапка жооп бербеген же эскирген компьютерлер, көчүрүүчү-көбөйтүүчү техникалар менен аялдарды иштетүүгө тыюу салынат. Аралыктан иштетүүдө жумуш берүүчүлөр аялдардын учурдагы абалы тууралуу билбеши да мүмкүн, демек, мында аялдар өздөрүнүн абалы тууралуу жумуш берүүчүлөргө өз убагында билдирип турууга милдеттүү.

Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында чет элдик жумуш берүүчүлөр же аралыктан жумуш аткаруучулар, алардын укуктары, милдеттери жана жоопкерчиликтери тууралуу такталып берилген эмес.

Аралыктан жумуш аткарууда ыңгайлуу жумуш ордун аныктоодо айрым көйгөйлөр жаралышы мүмкүн. Мындай жумуштар басымдуу көп учурларда акыл эмгеги менен байланышкан да тынч жана жалгыз калып иштөө ыңгайлуу болот. «Стационардык эмес» жумуш орду үй шарттарынан аралыктан жумуш аткаруучунун жекече транспортуна, коомдук жайларга (кафе, китепкана, жож, парк, пляж, жаратылыш ж.б.у.с.), кыскасын айтканда, жер шарынын ар кандай аймактарына жана шарттарына алмаштырылып турушу да мүмкүн.

С. В. Щуралева аралыктан иштөө боюнча келишим ал түзүлгөн өлкөнүн аймагынын укуктук мыйзамдарына баш ийүүсү керек деп эсептейт жана кандайдыр деңгээлде биз да анын пикирине кошулар элек. Башкы максат жана талап - келишимдин шарттарынын эки тарапты тең канааттандыруусу. Ушул себептүү тигил же бул тарап эки жактын мамлекетинде каралган мыйзамдарга өз алдынча анча-мынча толуктоо, оңдоп-түзөөлөрдү киргизүүгө акылуу (аларды мыйзамга киргизилген толуктоолор деп түшүнбөйлү жана ал кошумчалоолор эки тараптын ортосунда гана калат) [130, 156-163-б.].

Жумуш берүүчү үйдө жумуш аткаруучуну сынап көрө алат жана анын бүтүргөн жумуштары менен жакындан таанышат. Ал эми аралыктан жумуш аткарууда мындай мүмкүнчүлүктөрдүн болбой калуусу да мүмкүн. Эгер аралыктан жумуш аткаруучунун аткарган иштери жумуш берүүчүгө жакпай калса, анда ал эмгек келишимин бир тараптуу бузууга укуктуу. Ошондуктан жумуш берүүчү аралыктан жумуш аткаруучуга аз көлөмдөгү жумуш берип аны сынап жана текшерип көргөнү максатка ылайыктуу.

Иш жүзүндө, кызматкер үй шарты боюнча иштеген жана аралыктан иштөөгө өтүүнү чечкен жагдай да пайда болушу мүмкүн. Е.А.Ширяева нын пикирине кошулсак боло,. аралыктан иштөө боюнча жаңы эмгек келишимин

түзүү зарыл экендигин, ал эми үйдө иштөө боюнча келишим тараптардын макулдашуусу боюнча токтотулууга тийиш [129, 81-83-б.].

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча аралыкта иштөө үчүн эмгек келишимин бузуу эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча жүргүзүлөт. Эмгек келишимин бузуунун өзгөчөлүктөрү аны иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузуунун өзгөчө негиздери менен чектелбейт.

Дистанттык жумушка келишимди бузуу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 83-беренесинде каралган негиздер боюнча иш берүүчүнүн демилгеси боюнча, эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча жүргүзүлөт.

Дистанттык жумуш үчүн эмгек келишимин бузуу, эгерде ал документтерде дистанттык иштеген кызматкер менен иш берүүчүнүн күчөтүлгөн квалификацияланган электрондук колтамгалары колдонулган шартта, электрондук документтерди алмашуу жолу менен ишке ашырылышы мүмкүн.

Ошондуктан, иш берүүчүлөр кызматкердин электрондук почта аркылуу жөнөтүлгөн сканирленген арызы бошотуу үчүн негиз болуп саналбайт; мындай бошотуу сот тарабынан бардык юридикалык кесепеттер менен мыйзамсыз деп табылышы мүмкүн экенин эске алуу сунушталат.

II бап боюнча корутундулар

Аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салууну изилдөө, бул маселени эмгек мамилелеринде гендердик теңдик боюнча эмес, аялдардын эмгек укуктарын кошумча укуктук коргоону камсыздоонун зарылдыгы менен караш керек экенин көрсөтүп турат. Бул, аялдардын үй жумуштарын аткарыш, балдарды тарбиялоо боюнча салттуу милдеттерине жана аял организмине тиешелүү физиологиялык өзгөчөлүктөрүнө байланыштуу. Эркектер менен аялдар үчүн эмгек чөйрөсүндө теңдик принциптерин ишке ашыруу, аялдарды эмгек

мамилелеринде кошумча укуктук коргоо чаралары бар болгондо гана мүмкүн болот.

Социалдык жактан кем-карчысыз үй-бүлөдө жашаган аялдардын мөөнөтүнөн мурда жумушка кайтууну каалабастыгы белгилүү, демек, жаш баласын үйдө (албетте, бирөөлөр менен калтырат да, ошентсе да эненин жүрөгү ордунда болбойт) калтыруу менен жумушка кайтам деп жаткан эненин абалына жумуш берүүчү түшүнүүчүлүк менен мамиле кылууга тийиш.

Мында жаш балалалуу эненин толук эмес жумуш күнүнө чыккандыгына байланыштуу башкадан кошумча эмгек келишими түзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин анализге алуу менен бала багуу үчүн өргүүдө болгон, бирок да толук эмес жумуш күнү менен жумушка кайтууну каалаган кызматкерлер менен жумуш берүүчүлөрдүн ортосундагы иштиктүү мамилени жөнгө салуучу ченемдик мүнөздөгү документтер мыйзамдык негизде акыры аягына чейин тактала элек деп жыйынтык чыгарууга болот.

Мыйзам кош бойлуу аялдарды жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуштан бошотууга тыюу салат, мунун бирден-бир уюмун жоюу же жеке ишкер тарабынан ишин токтотуу.

Бирок, бул жобо кош бойлуу аялды жумуш берүүчүнүн кош бойлуулугун ачыкка чыгарбагандыгына жана ал айтканына жараша жумуштан бошотууга жол бербейт, анткени бул факт кош бойлуу аялдардын жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуштан бошотулган учурда кош бойлуу аялдар үчүн эмгек мыйзамдарында каралган кепилдиктерге таасирин тийгизбеши керек. Мында юридикалык мааниге иш берүүчүнүн демилгеси боюнча аялдардын жумуштан бошотулган күнү кош бойлуулук фактысы гана саналат.

Аралыктан жумуш аткарууда ыңгайлуу жумуш ордун аныктоодо айрым көйгөйлөр жаралышы мүмкүн. Мындай жумуштар басымдуу көп учурларда акыл эмгеги менен байланышкан да тынч жана жалгыз калып иштөө ыңгайлуу

болот. «Стационардык эмес» жумуш орду үй шарттарынан аралыктан жумуш аткаруучунун жекече транспортуна, коомдук жайларга (кафе, китепкана, жож, парк, пляж, жаратылыш ж.б.у.с.), кыскасын айтканда, жер шарынын ар кандай аймактарына жана шарттарына алмаштырылып турушу да мүмкүн.

Дистанттык жумуш үчүн эмгек келишимин бузуу, эгерде ал документтерде дистанттык иштеген кызматкер менен иш берүүчүнүн күчөтүлгөн квалификацияланган электрондук колтамгалары колдонулган шартта, электрондук документтерди алмашуу жолу менен ишке ашырылышы мүмкүн. Ошондуктан, иш берүүчүлөр кызматкердин электрондук почта аркылуу жөнөтүлгөн сканирленген арызы бошотуу үчүн негиз болуп саналбайт; мындай бошотуу сот тарабынан бардык юридикалык кесепеттер менен мыйзамсыз деп табылышы мүмкүн экенин эске алуу сунушталат

БАП III. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨ УКУГУН САКТОО ЖАНА КОРГОЛУУСУН ЖАКШЫРТУУ КӨЙГӨЙЛӨРҮ ЖАНА ЖОЛДОРУ

3.1 Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин сактоо

Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин коргоого алуу эң эле маанилүү социалдык проблемалардын бири болуп эсептелет. Азыркы жеке менчиктин өнүгүү шарттарында эмгекти коргоого алуунун проблемалары бир топ курчуп кетти, себеби ишкер ашыкча чыгымдарды каалабайт жана мына ошондуктан өндүрүштүк кырсыктар көбөйүп кетти десек да жаңылышпаган болор элек.

Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдары эмгекти сактоого алуунун институтунун концептуалдык аппаратын түздү жана анын негизги түшүнүктөрүн аныктады (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 17-бөлүмсүнын 209-беренеси).

Кыргыз Республикасынын эмгекке байланыштуу мыйзамдары аялдардын репродуктивдик функцияларына доо кетирүүчү айрым жумуштун түрлөрүн атап өткөн жана аларга аялдардын тартылуусуна тыюу салган.

Эмгекти коргоого алуунун ченемдик аныктамасы кеңири маанисинде алганда жарандардын жумуш маалындагы өмүрүн жана ден соолугун жана ошондой эле алардын социалдык-экономикалык, уюштуруучу-техникалык, санитардык-гигиеналык, дарылоо-профилактикалык жана башка укуктарын коргоо болуп эсептелет.

Бул аныктама Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 209-беренеси [3] жана 2003-жылдын 1-августундагы КРнын № 167 «Эмгекти коргоо жөнүндөгү» мыйзамы [8] менен бекитилген.

Эгер эле эмгекти коргоого алуунун бир эле механизми (укуктук,

медициналык, техникалык же экономикалык) иштебей калса жалпы эмгекти коргоо үзгүлтүккө учурайт. Мисалы, кандайдыр бир жабдуу, станок, машина сапатсыз жана адам өмүрүнө кооптуу болсо, анда эле өндүрүштүк жаракаттын жаралуусу шексиз. Союз маалында ар кандай өндүрүштүн түрлөрүндө техникалык коопсуздук боюнча инженерлер болуп, алар жумушчулардын техникалык коопсуздугуна керт башы менен жооп беришчү.

Эмгекти коргоого алуунун медициналык аспектинин бузулуусунда эмгекти коргоонун бир топ системалары аралашып кетет.

Мисалы, жумуш орду чандуу, бирок душ кабиналары жок, санитардык-гигиеналык абал начар, ысык цехтерде таза суу жок, желдетүү жок же жакшы эмес, кышкы күндөрү суук, жумуш орду ар кандай жагымсыз жыттар менен жыттанып турат ж.б.

Социалдык-экономикалык контексттен алып караганда да жумуш орду, андагы ар кандай жабдуу, станоктордун эскирүүсү, анын натыйжасында алардын тез-тез бузулуп туруусу, эскирген жабдуулардын жаңы, заманбап түрлөрү менен алмаштырылуусунун болбой жатышы менен байланышкан өндүрүштү каржылык жактан ассигнациялоонун жетишсиздиги да эмгекти коргоого алууга терс таасирлерин тийгизет.

Азыркы учурда айрым жеке ишкерлердин көбүрөөк пайда табуу, ашыкча чыгымдарды каалабоо менен жумушчулар жана кызматкерлердин коопсуздугуна жана өндүрүмдүүлүккө азыраак көңүл бурган учурлары да жок эмес. Демек, эмгекти коргоого алуунун бардык аспектилери бири-бири менен ажырагыс байланышта.

Жогоруда биз жалпы кызматкерлер менен жумушчулардын эмгегин коргоого алуунун проблемалары тууралуу кеп кылдык. Мындан ары аялдардын эмгегин коргоого алууда алардын аялдык организминде, назиктигинде, энелик жана тукум улоочу милдеттерине, негизгиси, алардын эркектер менен бипбирдей тең укукта экендигине токтололу.

Аялдардын тең укуктуулугун камсыз кылуу, айрыкча, эмгектеги теңдиги, бирдей эмгеги үчүн эркектер менен теңдеш айлык акыны уюштуруу менен гана аялдар маселеси толугу менен чечилип калбайт. Аларга кошумча жеңилдиктерди, шарттарды жана укуктарды уюштуруу зарыл. Ушул себептүү да 1977-жылдагы СССРдин Конституциясынын 35-беренесинде аялдардын эмгеги менен энелик милдетин биргеликте ала кетүүсүнө, алардын бири-бирине жолтоолук жаратпоосуна, энелерге жана балдарга материалдык, моралдык колдоо көрсөтүүгө, балалуу болгон эненин үч жыл ичи эмгек ордунун сакталуусуна, бала төрөлгөнгө чейин жана төрөлгөндөн кийин да энеге декреттик жана декреттен кийинки айлык акынын төлөнүүсүнө өзгөчө басым жасалган.

Союз мезгилинде шаарларда жаңы төрөлгөн балдар үчүн атайын ашканалар уюштурулуп, аларга бекер азык таралчу. Аталган мыйзамда келечекте жаш балалуу энелердин жумуш күнүн кыскартуу маселеси да каралган.

Энелердин коомдук турмушка, өндүрүшкө активдүү катышуусуна алардын энелик жана үй-бүлөлүк милдеттери айрым жолтоолуктарды жаратып келет. Мына ошондуктан шаарларда гана эмес, калк жыш жайгашкан элдүү пункттарда да бардык шарттары түзүлгөн балдар бакчаларынын ачылышы зарыл. Союз таркагандан кийинки баш-аламан учурларда айрым балдар бакчалары башка максаттар үчүн сатылып кеткен, айрымдары болсо биротоло талкаланып жок болгон.

Азыркы рынок экономикасынын мезгилинде жеке менчик балдар бакчалары жабырап ачылып жатат, бирок алардын акы төлөө акысы жогору болгондуктан бардык эле ата-энелердин жеке менчик балдар бакчаларына балдарын берүүгө дараметтери жетпей жатат. Мамлекеттик балдар бакчаларында болсо орун жетишпейт же балдар тайпаларда (группалар) абдан жыш жайгашкан.

Айылдарда мектептерге, балдар бакчаларына караганда мечиттер көбүрөөк курулуп, балдардын багылуусуна, тарбиясына жана билим алуусуна жетиштүү көңүл бурулбай жатат жана бул, биздин оюбузча, мамлекеттик маанидеги орчундуу маселе.

СССР жоюлуп, мурдагы бардык союздук республикалар көз карандысыздыкка жетишти, бирок ушуну менен эле республикалардагы социалдык-экономикалык жана саясий маселелер чечилип калдыбы?! Мурдагы союздук республикалар жапырт рынок экономикасынын шарттарына киришти, эми эне менен балага жана алардын келечегине, жашоо-турмушуна ким кам көрөт? Ушул себептүү эне менен баланы коргоого алуунун юридикалык жана институционалдык негиздерин так иштеп чыгуу жана аларды турмушка ашыруу мезгилдин гана эмес келечектин милдети, келечекке кам көрүү болуп саналат.

Кыргызстан тарабынан адам укугу боюнча отуздан ашуун Эл аралык конвенциялардын жана протоколдордун мезгил-мезгили менен ратификацияланышы улуттук укуктардын ордундагы эл аралык укуктардын приоритетин жана кадыр-баркын дагы да жогору көтөрдү. Бул эл аралык укуктук тартиптер менен шайкеш келген улуттук укуктук жоболор, милдеттер, жоопкерчиликтер жана укуктар республикада демократиянынын принциптеринин дагы кеңири жайылтылышына жана калың элдин аң-сезимине тереңирээк сиңишине жагымдуу шарттарды түздү.

Учурдагы Кыргыз Республикасында саясий плюрализм, сөз эркиндиги бекемделип калды десек эч жаңылышпайбыз, көптөгөн саясий партиялар, коомдук кыймылдар, өкмөттүк эмес уюмдар (НПО) толук кандуу иштерин жүргүзүп жатышат.

Бирок да, калың эл массасынын аң-сезими, жасаган аракеттери, каалоолору жана кызыкчылыктары демократиянын талаптарына толугу менен жооп бере алабы деген да мыйзам ченемдүү суроо пайда болбой койбойт. Биздин оюбузча, демократия, биринчи кезекте, мамлекет, коом алдындагы

жоопкерчилигибизди жана милдеттерибизди тереңдеп түшүнө билүү, андан кийин гана өзүбүздүн мыйзамдуу укугубузду талашуу.

Бүгүнкү күндө республикада 3019 өкмөттүк эмес уюмдар, алардын ичинен 150 аялдардын өкмөттүк эмес уюмдары иш жүргүзүп жатышат жана Кыргыз Республикасы Борбордук Азиядагы НПОлордун өлкөсү деген атка да ээ болуп кеттик. Бирок, алардын баары эле мамлекеттин жана калктын кызыкчылыктары үчүн иш жүргүзүп жатышабы деген суроону да ар бирибиз өзүбүзгө берүүбүз керек болуп жатат.

Улуттук деңгээлде аялдарды тең укуктуулугуна жана эркиндигине тиешелүү маселелер төмөнкүдөй мамлекеттик маанидеги документтерде каралган: Кыргыз Республикасынын Конституциясы; Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси; Кыргыз Республикасынын Үй-бүлө кодекси; “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик пособиелер жөнүндөгү” КРнын мыйзамы; “Кыргыз Республикасынын калктын саламаттыгын сактоо жөнүндөгү” КРнын мыйзамы” ж.б.у.с.

Кыргыз Республикасынын Конституциясында жарандарга жыныстык, конвессионалдык жана этникалык белгилери боюнча дискриминациялоого тыюу салынат жана эркектерге караганда аялдарга карата күч колдонуу, зомбулук көрсөтүү моралдык-нравалык принциптен алып караганда катуурак жазаланат деп айта алабыз.

Кайсыл бир жылдары адатка айлана баштаган кыз ала качуу кескин түрдө кыскарды, зордук жолу менен ала качкан кыздар жана алардын ата-энелери өз укуктарын аң-сезимдүү түрдө түшүнүп калышты.

Ала качып барылган кыз ал жерде келин болуп калуунун каалабаса анда мурдагыдай элге сөз болом, “таш түшкөн жеринде оор” деген түшүнүктөр азыр жокко эсе.

СССРдин курамындагы Кыргыз Советтик Социалисттик Республикасында аялдардын тең укуктуулугу жана эркиндиги тууралуу

мыйзамдардын кабыл алынышы жана алардын күчүнө кириши менен кыргыз аялдарынын экономикалык, саясий жана укуктук жактан толук түрдөгү тең укуктуулукка жана эркиндикке жетиши ишке ашырылды.

1996-жылы болуп өткөн БУУнун Төртүнчү Бүткүл Дүйнөлүк Конференциясында аялдар маселесине олуттуу көңүл бурулуу менен бир топ проблемалар каралып өттү. Кыргыз Республикасынын Президентинин демилгеси менен аялдар маселесине тийиштүү болгон Бириккен Улуттар Уюмунун төмөнкүдөй төрт Конвенциясы ратификацияланды:

- аялдардын саясий укуктары жөнүндө;
- никеге туруу, нике курагы жана никени каттоого алуу жөнүндө;
- үй-бүлөлүү аялдын жарандыгы жөнүндө;
- аялдарга карата дискриминациянын бардык формаларын жоюу жөнүндө.

Кыргыз Республикасынын 2002-жылдагы “Кыргыз Республикасынын БУУнун аялдарга карата дискриминациянын бардык формаларын жоюу жөнүндөгү Конвенциясына карата Факультативдик Протоколуна кошулуусу жөнүндөгү” Мыйзамы менен КР аталган Конвенцияга карата Факультативдик Протоколго кошулду. Муну менен кыргызстандык аялдар өздөрүнүн мыйзамдуу укуктарын коргоого алуу боюнча эл аралык укук коргоо системаларына кайрылууга мүмкүнчүлүк алышты.

Эмгекти коргоого алуу боюнча жалпы алынган ченемлардан сырткары аялдар үчүн төмөнкүдөй үч топко бөлүнгөн укуктук ченемлар бар:

1) аялдардын тукум улоочулук милдеттерине жана алардын организминин физиологиялык өзгөчөлүктөрүнө байланыштуу аларды өндүрүштүк зыяндуу шарттардан этияттоо;

2) аялдардын боюнда бар, жаңы төрөгөн мезгилдеринде аларга этият мамиле жасоо, жумуш шарттарын жана талаптарын жеңилдетүү;

3) 1981-жылдагы Эмгекти Эл Аралык Уюштуруу уюмунун № 156

конвенциясынын [16] КРнын Жогорку Кеңешинде ратификацияланышы менен аялдардын үй-бүлөлүк милдеттерине, майып балдарын кароосуна, үй-бүлөдө зомбулукка учурабоосуна көбүрөөк көңүл бурулу баштады.

Аялдардын жумуш орду эркектерге салыштырмалуу көбүрөөк көңүл бурууну талап кылат. Аялдар иштей турган ишкана мекемелердин имараттары долбоорлоно баштагандан тартып эле алардын жекече гигиенасын, эс алуу өзгөчөлүктөрүн, өндүрүштүк санитариянын талаптарын бекем эске алуу менен курулууга тийиш.

Аялдардын эмгегин коргоого алуунун өзгөчөлүктөрү төмөнкүлөрдү өз ичине камтыйт:

- Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык аялдардын эмгегин физикалык күчтү талап кылуучу оор жумуштарда, ден соолукка зыяндуу жана жер астындагы жумуштарда (санитардык – турмуш-тиричиликтик кызмат көрсөтүүдөн сырткары) пайдаланууга тыюу салынат;

- аялдар жүк түшүрүүчү, жүк жүктөөчү, оор буюмдарды ташуучу жумуштарга тартылбайт;

- Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси боюнча аялдардын эмгегин түнкү мезгилдерде (түнкү саат 22ден сааркы саат 6га чейин) пайдаланууга чектөөлөр киргизилет жана зарылчылык пайда болгондо ал үчүн аялдардын жазуу жүзүндөгү макулдугу талап кылынат.

Аялдардын энелик милдеттерди аткаруусу боюнча төмөнкүдөй жеңилдиктер берилет:

- боюнда бар жана үч жашка чейинки балдары бар аялдар түнкү сменаларга, ашыкча жумуш убактыларына тартылбайт, дем алыш, майрам күндөрү жумушка чакырылбайт (КРнын Эмгек кодексинин 304-беренесинин 1-блүмү). Эгер мындай аялдар жогоруда аталгандай жумуштардан баш тарткан болсо, ал эмгек тартибин бузуу деп эсептелинбейт. Жогоркудай жеңилдиктер энесиз жаш балдарды баккан аталарга жана опекундарга жана бала

асыроочуларга да берилет.

Боюнда бар жана үч жашка чейинки балдары бар аялдар жумуш күнү аяктагандан кийин, дем алыш, майрам күндөрү кезметке (дежурство) турууга чакырылбайт. Аялдар көп иштеген мекеме, ишканаларда бешик үйлөрүн (ясли) жана балдар бакчасын, жок эле дегенде, эмчектеги балдарды тамактандыруучу бөлмөлөрдүн болуусу тууралуу кайра кайталап айткыбыз келет.

3.2. Кыргыз Республикасында аялдарды эмгек чөйрөсүндө корголуусу жана анын жакшыртуу механизмдери

Эмгекке болгон мамилелердеги дискриминация абдан ар тараптуу жана алардын ар бири тууралуу сөз кылууга туура келет. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аялдардын эмгегине карата дискриминациянын бардык түрлөрүнө тыюу салынган. Бирок да, тилекке каршы, иш жүзүндө республикада дискриминациянын айрым бир түрлөрү сакталып гана калбастан кеңири тараган жана анын себептери ар кандай. Анын биринчиси, жарандардын өз укуктарын толугу менен билбегендигинде, айрым бир жарандар гана эмес уюм, ишканаларда, алардын жетекчилеринде, ал тургай мамлекеттин өзүндө да бул багыттагы тажырыйба жетишсиз болуп жатат.

Совет мезгилинде жалпыга бирдей укуктун формалдуу (идеологиялык) принциби боюнча дискриминация проблемасын изилдөөгө алуу, анын бардыгын фактылык материалдар менен далилдөө кандайдыр деңгээлде туура эмес да болуп келген.

Экинчи себеп катары формалдуу эмес практиканын формалдуу практиканын үстүнөн үстөмдүк кылуусун көрсөтүүгө болот. Ага мисал катары мыйзамда көрсөтүлгөн талаптар менен жоопкерчиликтердин жогорку жооптуу кызматтардагы кызматкерлерден тартып катардагы милиционерлер тарабынан да бузулуусун келтирсек болот. Ага мамлекеттик, өндүрүштүк маанидеги

«кызыкчылык жана артыкчылыктардан» тартып жекече кызыкчылыктарга чейинки мотивдер себеп болуп калуусу мүмкүн. Көпчүлүк учурларда жарандар жана жалданма кызматкерлер укуктарын талашкандан көрө жумуш берүүчүлөр койгон талаптарга ыңгайлашууну, алар менен чыр-чатакка барбоону артык көрүшөт. Ал тургай, алардын укуктарын коргоого алууга даяр жарандар жана уюмдар менен иштешүүдөн баш тарткан учурлар да жок эмес.

Дискриминациянын таралышынын үчүнчү бир себеби эмгектик мамилелерге байланышып кетет. Тилекке каршы, жумушка кабыл алууда жана мамлекеттик кызматтарга турууда жынысына, улутуна, жаш курагына, расасына, диний ишенимдерине, саясий көз караштарына ж.б. карата мамиле жасалбайт деп эч ким кепилдик бере албайт. Терең алып караганда, жумушка кабыл алуудагы, жумуш ордундагы кызматкерлерге мамиле жасоодогу дифференциация да кандайдыр деңгээлде эмгекке карата болгон дискриминацияны жаратып кое алат.

Бизде тааныш-билиш боюнча кызматка коюлуу жана көтөрүлүү жок деп ким ишеничтүүлүк менен айта алат. Союз мезгилиндегидей азыркы учурда «кадрлар резерви» деген түшүнүк дээрлик жок.

Ал мезгилдерде жогоку мамлекеттик кызматкерлер эл чарбасындагы дээрлик бардык баскычтарды басып өтүшчү жана саясий-экономикалык бай тажырыйбага ээ болушчу.

Коомдо дискриминациянын эмне экендиги, анын пайда болуу себептери, анын эмне экендиги, пайда болуу себептери, эң эле башкысы, анын кандай кесепеттери бар экендиги жана аны менен эмне үчүн жана кантип күрөшүү керек экендиктери тууралуу так түшүнүк жок. Катардагы жарандар турсун гендердик дискриминация менен күрөшүүгө чакырылган кызматтарда да (бийлик өкүлдөрү, соттор, жалпы эле укук коргоо кызматкерлери) дискриминациянын түрлөрү менен күрөшүүнүн так механизмдери иштелип чыккан эмес десек жаңылышпаган болор элек [108].

Жогорку баалуулуктардын укуктарынын жана эркиндигинин конституциялык жактан коргоого алынуусу жана алардын укуктук жактан толук коргоого алынуусунун кепилдиги алардын иштөө принциптеринин мыйзамдуу негизде сакталуусун талап кылат. Бардык баалуулуктардын ичинен Кыргыз Республикасынын Конституциясы үй-бүлөнүн, энелик менен балалыктын артыкчылыгын жана алардын бекем коргоого алынуусун баса белгилейт. Аялдардын коомдогу орду, алардын үй-бүлөдөгү орду жана андагы жоопкерчиликтери аларга карата болгон мамлекеттик-укуктук мамилелерди заман талаптарына ылайык кайрадан карап чыгууну талап кылууда.

Жалпы мусулман элдери гана турсун Орто Азия элдерине салыштырмалуу да кыргыз элинде аялдардын укуктары көп тебеленип-тепселген эмес жана алар эркектердин арасында да эч кандай кемсинтүүсүз башын өйдө көтөрүп өз деңгээлин сактоо менен сыймыктуу жүрө алышкан. Шарият эрежелери боюнча аялдар эркектерге караганда кемирээк укуктарга ээ болгонуна карабастан ошол эле ислам дининин канондору боюнча кыздын атасы, аялдын күйөөсү, эненин уулу алар жөнүндө кам көрүүгө, аларды багууга алууга милдеттүү болуп келген жана элибизде бул жоопкерчиликтер азыркыга чейин сакталып келе жатат.

Буга кыргыз элинин улуттук рухунун, салт-санаасынын, жашоо-турмушунун жана тарыхынын кенчи болгон дүйнөлүк эпостордун океаны “Манас” эпосундагы окуялар ачык күбө боло алат. Ашыкча айкөл, баёо мүнөз, ачуусу чукул Манаска акылга дыйкан Каныкей керек жерде ага акылын айткан, аны туура жолго баштаган, зарыл учурда жемеге алган. Каныкейге Манас, Айчүрөккө Семетей эч качан басынтуу менен мамиле жасаган эмес, дээрлик түрдө алардын айтканынан чыккан эмес жана айткан талаптарын аткарышкан. Манастын биринчи аялдары Акылай жана Карабөрк болгону менен алар олжого келген аялдар, демек, алар баатырдын мыйзамдуу аялдары эмес жана мына ошондуктан аларга эпосто эч кандай орун берилбейт. Манас Каныкейге калың

төлөп, той өткөрүп үйлөндү жана мына ошондуктан экөөнүн никеси толугу менен укуктук талаага түшкөн.

Совет мезгилине чейин аялдардын укуктары тууралуу сөз болуп келгени менен аларды иш жүзүнө ашыруу бир топ кыйынчылыктарга туш болгон. Алардын нике – үй-бүлөлүк, мурастык, мүлктүк, келишим, макулдашуу түзүүчүлүк, жалпы саясий-социалдык ж.б. укуктары чектелүү эле жана бул чектөөлөрдү элдик салт-санаалык жана шарият эрежелери бири-бирин толуктоо менен түзүп турган. Буга көп аял алуучулук, жаш кыздарды өз эркине карабастан турмушка берүү, аялдардын өз эрки жана каалоосу менен үй-бүлө куруу жана ажырашып кетүү мүмкүнчүлүктөрүнүн чектелүүсү күбө болуп турат. Мында кыргыздын өз ырларын кагаз бетине түшүргөн акындарынын сап башында турган Тоголок Молдонун “Чалга берген кыздын арманы”, “Насыяга кеткен кыздын арманы”, “Жаш балага берген кыздын арманы” сыктуу арман ырларындагы кыздардын армандарын айта кетсек артыкча болбос эле. Акындын өзүнүн аялын да басмачылар карактап кетип, ошондогу кызыл командир, кийинки акын Ысак Шайбеков аскерлери менен бошотуп алган.

Эл аралык жана улуттук деңгээлдерде адам укугу институтунун калыптануусу бир топ этатарды басып өттү. Алардын негизгилеринин бири - жалданма жумуш күчү - эмгекке болгон укук менен байланышкан жарандык (жекече) укуктан бөлүнүп чыккан мамилелердин калыптануусу жана жөнгө салынуусу. Азыркы учурда эмгекке болгон укук жекече жана жалпы укуктардын ортосундагы аралык абалында турат, себеби адамдардын (ишкерлердин, кызматчылардын, жумушчулардын, дыйкандардын, малчылардын ж.б.) жашоо-турмушу жана эмгеги жекече гана эмес жалпы кызыкчылыктарды да көздөйт жана ошол эле учурда белгилүү деңгээлде ал кызыкчылыктар жана керектөөлөр мамлекет жана коомчулук тарабынан көзөмөлгө алынып турат.

Ушул себептүү да коомдогу кызыкчылыктардын дал келүүсү абдан

манилүү критерий. Бул талаптар жана кызыкчылыктар эл аралык аренада Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмунун түзүлүшүнө түрткү болду.

Анын иш-аракеттери бул уюмга кирген өлкөлөрдүн өкмөттөрүнүн гана эмес кесиптик кошундарга кирген ишкерлердин жумуштарына, жүргүзүп жаткан иштерине катышууга да негизделет.

Социалдык-экономикалык багыттагы натыйжалуу башкаруу ага материалдык-моралдык колдоо көрсөтүүнүн жардамы менен ишке ашат жана мында жарандардын гендердик айырмачылыктары жана мүмкүнчүлүктөрү эске алынат.

Рынок мамилелеринин шарттары бир топ катаал жана ал гендердик мамилелерде экономикалык жана социалдык жактан универсалдык жөнгө салуучунун милдетин аткара албайт. Себеби, жеке мечикке ээ жумуш берүүчүлөрдүн өз кызыкчылыктары бар жана аларды гендердик тең укуктуулук дайыма эле кызыктыра бербейт. Мында жумуш берүүчүлөр менен жумуш аткаруучулардын өз ара кызыкчылыктарынын дал келгендиги абдан маанилүү.

Жумуш менен камсыз болуудагы, жумушка орношуудагы жана бизнес жүргүзүүдөгү гендердик тең укуктуулукка жана адилеттүүлүккө ишкердикти каржылоонун жана насыя (кредит) берүүнүн механизмдеринин жалпы ишкерлердин жалпы талаптарына жана кызыкчылыктарына толугу менен жооп бербей жаткандыгы, орто жана чакан бизнеске, алардын ичинде, аялдар бизнестерине инвестициялык колдоо көрсөтүүнүн жетишпестиги тоскоолдук жаратууда.

Мамлекеттин гендердик-тең укуктуулук, социалдык-экономикалык багыттагы саясатын натыйжалуу ишке ашырууда ага көмөк көрсөтүүчү жана тоскоолдук жаратуучу шарт-жагдайлар тууралуу кеңири маалыматтардын болуусу зарыл.

Эркектер менен аялдардын тең укуктуулугун жана эркиндигин камсыз кылуу жана бул маселе боюнча мурдагы, учурдагы жана келечекте күтүлүүчү

шарт-жагдайлар жана абал боюнча мониторинг жүргүзүү, көтөрүлүп жаткан проблема боюнча мыйзамдарды жакшыртуу жана атайын социалдык программаларды кабыл алуу, бул проблемаларды чечүү үчүн бюджеттик каражаттардан жетиштүү өлчөмдө акча каражаттарынын бөлүнүүсүнө жетишүү максатында биз изилдөөгө алып жаткан багыт боюнча маалыматтарды толугураак алуу үчүн учурдагы социалдык-экономикалык абалга туура баа бере билүү, бул боюнча локалдык - жалпы деңгээлде да, улуттук деңгээлде да сурамжылоо, анкета иштерин жүргүзүү, жаралган проблемаларга ар тараптуу талдоо жасоо жана алардын негизинде келечектеги иш-пландарды түзүү жана алардын турмушка ашырылышынын натыйжалуу жолдорун табуу зарыл.

Өлкөдө гендердик-тең салмактуулуктун калыптануусу үчүн бул багыттагы улуттук мыйзамдарды Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмдарынын жана башка эл аралык уюмдардын стандарттарына туура келтирүү абдан маанилүү.

Гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуунун чаралары Кыргыз Республикасынын Министрлер кабинети, Кыргызстандын профсоюздар федерациясы жана “Кыргыз Республикасынын Жумуш берүүчүлөр конфедерациясы” союзунун ортолорундагы генералдык макулдашууларда чагылдырылууга тийиш.

Аялдардын тең укуктуулугун жана эркиндигин камсыз кылуу боюнча улуттук пландын социалдык-экономикалык компоненттерин турмушка ашырууда Кыргыз Республикасын 2007-2010-жылдар ичи өнүктүрүүнүн стратегиясынын тиешелүү блокторунда каралган маселелерге өзгөчө басым жасалуусу зарыл. Бул стратегиялык план-программада көрсөтүлгөн гендердик өзгөрүүлөр жана анын индикаторлору сектордук жана аймактык-регионалдык программалардын жардамы менен ишке ашырылат. Биз изилдөөгө алып жаткан маселе боюнча Улуттук программанын турмушка ашырылуусундагы ар бир улуттук саясаттагы, программадагы, иш-пландардагы, аткарылган жумуштар

боюнча отчёттуулуктагы ар бир жетишкендиктер менен кемчиликтер каттоого алынып жүрүп отурат жана артыкчылыктар, алгылыктуу иш-аракеттер жана тажырыйбалар андан ары өнүктүрүлүп, ал эми кемчиликтерди жоюу, четтетүү жана аларды кайталабоо аракеттери жүргүзүлөт. Бул иш-аракеттердин төмөнкүдөй болжолдуу планын сунуш кылабыз:

- билим алууга жана жогорулатууга багытталган үй-бүлөлүк бюджеттин үлүшүн көбөйтүү;
- медициналык тейлөөнүн, үй-бүлөлүк медицинанын кызматынын сапатын жогорулатуу;
- жаш үй-бүлөлөрдүн жашоо-шарттарын жакшыртуу максатында аларга турак-жай субсидиясын үстөксүз жана пайыздык кошумчасыз берүү;
- социалдык кызмат көрсөтүүдөгү мамлекеттик жана жеке менчик мекемелердин ортосундагы атаандаштыкты жаратуу жана ал аркылуу кызмат көрсөтүүнүн сапатын жогорулатып, тейлөө акысын төмөндөтүүгө жетишүү;
- ата менен эненин тапкан кирешеси үй-бүлө мүчөлөрүнө бөлүп келгенде жашоо мүмкүнчүлүгүнүн (прожиточный) минимумунан төмөн болгон үй-бүлөлөрдүн так эсебин алуу, аларды айрым салыктын түрлөрүнөн, коммуналдык кызмат акыларынан бошотуу, жок эле дегенде, аларга айрым жеңилдиктерди берүү;
- үй-бүлөлүк зордук-зомбулукка, экономикалык оор абалга кабылган аялдарга моралдык-материалдык колдоо көрсөтүүнү күчөтүү;
- жергиликтүү бийлик, аткаруу органдарындагы аялдардын катышуусун сандык жана сапаттык жактан жогорулатуу.

Мүлккө ээ болуу, аны сатып алуу, сатуу же алмаштыруу укугуна жана мүмкүнчүлүгүнө жетишүү аялдардын экономикалык көз карандысыздыгын жаратат. Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жок кылуу боюнча конвенция аялдардын үй-бүлө мүлкүнө бирдей деңгээлде ээ болуу укугун жана мүмкүнчүлүгүн биротоло бекемдеди.

Жубайлардын ортодо ээ болгон үй-бүлө мүлкү, турак жайы экөөнө тең бирдей тиешелүү, бирок күйөөсү менен аялынын мүлккө бирдей укуктуу болгону менен ар бири өз алдынча макулдашпай мүлктү сатып жиберүүгө, сатып алууга же алмаштырууга барбаганы дурус. Үй-бүлө жашап турган үй, батирди сатуу бир топ татаалдашкан, ал үчүн ар биринин гана эмес бойго жеткен (14 жаштан жогору) балдардын да макулдугу зарыл.

Жарандардын саясий укуктары жөнүндөгү эл аралык пакт жана экономикалык, социалдык, маданий укуктар жөнүндөгү эл аралык пакт ага катышкан мамлекеттерден эркектер менен аялдардын үй-бүлөлүк мүлккө бирдей укуктуу экендигин таанууну талап кылат. Демек, мамлекет аялдардын экономикалык ресурстарга (жер участогу, турак-жай, кредиттер, кызмат көрсөтүүлөр, мурас жана башка бардык мүлктөр) болгон тең укуктуулугун камсыз кылууга тийиш. Эркек үйлөнгөнгө чейин ээ болгон же ата-энесинен калган мүлктү аялы үй-бүлө кызыкчылыгы үчүн пайдаланууга толук укуктуу, бирок алар кандайдыр себептер менен ажырашып калышса, андай мүлккө аял талапкер катары доо коё албайт.

Бириккен Улуттар Уюмунун Конвенциясынын “Аялдарга карата дискриминациянын бардык формаларын жоюу жөнүндөгү” протоколу боюнча балдарга да, кыздарга да бирдей мураскерлик укук берилген. Бирок, бардык мусулман элдериндей эле кыргыз элинде да мураска эркек балдардын гана ээ болуусу тууралуу элдик адат-салт азыркыга чейин бекем сакталып келет. Балдар-кыздардын кичинекейинен чоңойгон үйү “ата конуш” деп аталып, ал элдик салт боюнча эң кичинекей балага калтырылат, калыптанып калган улуттук каада боюнча ал сатылбайт да, алмашылбайт (сөз жер үйлөрү боюнча болуп жатат). Үй эскирип калган болсо, ал бузулуп анын ордуна жаңыланып үй салынышы мүмкүн, бирок аны сатып жиберүү же алмаштыруу өтө сейрек учурайт.

Кыргызстанда менчик жана мурас маселелери Кыргыз Республикасынын

Жарандык жана Үй-бүлөлүк кодекстери менен жөнгө салынат. Көпчүлүк учурларда, айрыкча, элет жерлеринде аялдардын менчикке жана мураска болгон укуктарынын эскиден калыптанып калган салттардын жана стереотиптердин натыйжасында бузулуп жаткандыгын турмуш көрсөтүүдө. Мындай учурларда, тилекке каршы, пайда болгон үй-бүлөлүк жагымсыз жагдайлар жубайлардын тууган-уруктары жана айыл аксакалдары тарабынан пайда болгон учурлар да жок эмес.

Ал эми аксакалдардын жана жубайлардын ата-энелеринин же жакын туугандарынын элдик адат-салт эрежелеринен чыгуусу кыйын болуп калат. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аксакалдар сотуна тыюу салынган эмес жана үй-бүлөлүк маселелер боюнча “Аксакалдар сотунда” мындайча жазылган: “... аксакалдар соту өздөрүнүн иш-аракеттеринде өздөрүнүн абийири, жекече ишенимдери, Кыргызстандын элдеринде тарыхый жактан калыптанып калган каада-салттарды, адаттарды Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына каршы келбеген тартипте жетекчиликке алат”.

Мыйзамдын бул формулировкасы аялдардын укуктарынын жана эркиндиктеринин сакталуусун тобокелге салат, себеби аксакалдар үй-бүлөлүк жана мүлктүк маселелерди чечүүдө эзелтеден сакталып келе жаткан салтты кармануу менен чечим чыгарып да коюшат. Кыргыз элинде болсо аялдардын мүлк талашуусу анын өзү үчүн гана эмес тууган-уругу үчүн да уят иш болгон.

Азыркы укук коргоочу мыйзамдардын негизи катары конституциялык принциптер кызмат кылат жана алардын негизгилеринин бири – тең укуктуулук принциби. Бул принцип Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин айрым-айрым беренелеринде ачыкталып жана такталып чыккан. Аялдардын эмгекке болгон укуктарынын мыйзам чегинде иштелип чыккандыгына карабастан алардын каалаган кызматына орношуусунда тоскоолдуктардын болуп жаткандыгы, тилекке, каршы, дагы деле болсо улантылып келүүдө.

Кээде жумуш берүүчүлөр жана кадрдык агенттер өздөрүнүн жарнамалык

кулактандырууларында жигиттерди жумушка алабыз деп ачык эле жазып да жиберип да жатышат.

Бирдей эле кесиптеги жана курактагы жигит менен кыз жумушка кабыл алынуу үчүн келип калышса артыкчылыктын көпчүлүк учурларда жигиттерге берилип калып жаткандыгы да нагыз чындык. Буга кыздардын жакынкы арада турмушка чыгып башка жакка кетүүсү, турмушка чыккандарынын төрөткө байланыштуу үч жылдап отуруп калуусу себеп болууда.

Ошондуктан да Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 59-беренесине 4-бөлүм менен “Аялдардын боюнда бар же жаш балалуу экендигине байланыштуу алар менен эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга жол берилбесин” деген өзгөртүүнү киргизүүнү сунуш кылар элек.

Жумуш берүүчүлөр мындай учурларда өтө эле аша чаап кеткенде жумушка кабыл алынбагандарсот органдарына кайрылууга укуктуу. Бирок да мындай учурларда жарандардын эмгекке болгон укугунун ачык түрдө бузулуп жаткандыгын далилдөө жана жумуш берүүчүлөрдү аялдарды боюнда бар же жаш балалуу экендигине карабастан жумушка кабыл алууга милдеттендирүү абдан татаал.

Буга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Кылмыш-Жаза кодексинин 27-бөлүмсүна “Боюнда бар аялдарды эч негизсиз жумушка кабыл алуудан баш тартуу же аларды себепсиз жумуштан бошотуу кылмыш катары каралат” деген кошумчаны киргизүүнү сунуштайбыз. Бирок да, жумушка кабыл албоону кылмыш деп кантип далилдей алабыз деген да түпкүлүктүү суроо турат. Ал эми боюнда бар аялдардын төрөөгө жакын мөөнөтү келгиче аларды жумуштан себепсиз бошотууга ар кандай эле жумуш берүүчүнүн эрки жете бербесе керек.

Коомчулукта эркектер үй-бүлөсүн багууга милдеттүү жана мына ошондуктан алар аялдарга караганда көп акча иштеп табууга тийиш деген пикир калыптанып калган. Бирок да, эмне үчүн мыкты аракеттенген жана

эмгектенген аялдын натыйжасы бааланбашы керек. Анын үстүнө, аялдар, биринчиден, улам өзгөрүүлөргө дуушар болуп жаткан экономикалык шарт-жагдайларга эркектерге караганда бир топ тез ыңгайлашат.

Натыйжада, аялдар жаңы эмгек жамаатына, жаңы кесипке жана талаптарга батыраак жуурулушуп кетет. Азыр аялдарды эркектерге караганда аз акча табат деп айтуу да кыйын болуп калды, моюнга алганда, аялдар эркектерге салыштырмалуу аракетчил жана сезимтал. Экинчиден, ажырашуунун саны азайып бара жатат деп айта албайбыз. Басымдуу көпчүлүк учурларда балдар энеси менен калып, багуучусу жок калган эне балдарын багуу үчүн бардык аракетин жумшап эмгектенүүдө.

Алардын көпчүлүгү балдарды ата-энесине же жакындарына таштап эмгек миграциясына да чыгып кетүүдө. Алименттен качкан же аны төлөөгө кудурети жетпеген эркектер да арбын.

Үй-бүлөдөгү жетишпестикке байланыштуу кенже бала үч жашка чыкканга чейин эле 80% аялдын жумушка кайтууну каалагандыгын биздин сурамжылообуз көрсөттү. Жаш баланы убагында тамактандыруу гана эмес аны жашынан тарбиялоо да абдан маанилүү жана мына ошондуктан бала үч жашка чыкканга чейин эненин аны менен отургандыгы кандай гана чоң мааниге ээ.

Тилекке каршы, азыркы учурда аялдар үчүн жумуш ордунун кеңири түзүлбөгөндүгүнө байланыштуу алардын ар кандай жумуштарды аткарып жаткандыгы эч кимге деле жашыруун эмес же алар жайкы саратанда чаң жутуп, кышкы чилдеде үшүп-тоңуп базарларда отурушат.

Аялдардын эмгегин коргоого алууда азыркы мыйзамдар алардын организминин физиологиялык өзгөчөлүгүн айрыкча эске алат. Бирок да, тилекке каршы, советтик мыйзам талаптарына салыштырмалуу азыркы учурларда аялдардын ден-соолугун коргоого алуунун деңгээли бир аз да болсо төмөндөп кетти. Азыркы мыйзамдарда аялдардын эмгегин коргоого алуу боюнча тыюу салуулар азыраак, ал эми чектөөлөр көбүрөөк десек

жаңылышпаган болор элек.

Рынок экономикасынын коомбузга күр-шар этип кирип келиши менен ар ким билген жана колунан келген оокатын кыла баштады. Аялдардын эмгегин, алардын ден-соолугун коргоого алууга бел байлап киришкендер азайды. Турмуштук зарылчылыктардан улам көчөдө, эч кандай шарты жок жерлерде соода кылып отурган кыз-келиндер, улгая баштаган аялдар көбөйдү. Шаардын көркүн бузуп жатасыңар деп да аларды ары-бери тынымсыз кубалайбыз.

Алар колунда бар, байгер жашаганда чаң жана тынымсыз ары-бери зуулдаган автоунаалардан чыккан угар газын жутуп отурушмак беле. Мына ошондуктан да өзүн өзү гана эмес жалпы шаар калкын жабдып жана багып отургандарга шарт түзүү, алар үчүн ыңгайлуу соода борборлорун ачуу мамлекеттик маанидеги маселе дегибиз келет.

Контейнер базарларын кантебиз, аларда жайында ысык жана үп, кышында болсо суук. Аргасыздан алыска чыгып бара жаткан же ысык-суукта эртеден кечке отурган жаш балалуу же боюнда бар аялга азыр ким тыюу сала алат. Өнүккөн деп эсептелинген Европа өлкөлөрүндө аялдар бизге салыштырмалуу жакшы шарттарда жашашса да бала көтөрүүдөн алыс качышып (ырысын көтөрө албай десек да жарашчудай), аларда жергиликтүүлөрдүн санынын азайып бара жаткандыгы азыр эч кимге деле жашыруун эмес.

Кийинки жылдары жамааттык эмгек келишимдеринде аялдарды түнкү сменага чакырбоо боюнча дээрлик кеп да болбой калды. Акырындап бара-бара өндүрүштө аялдарды түнкү сменаларга чакыруу биротоло токтотулууга тийиш. Эркектерге салыштырмалуу аялдардын үй жумушу көп экендиги жалпыга маалым. Көпчүлүк эркектер жумуштан келгенден кийин телевизордун астына кирип алып чалкалап жатышат (бул, айрыкча мусулман элдеринде күчтүү байкалат) же азыркыча алганда телефон чукулашат. Ал эми аялдардын чыныгы түйшүгү жумуштан келгенден кийин башталары анык.

Аялдарды түнкү сменаларга чакырбоо тууралуу кеп кылып жатабыз, ал

эми оорукана сыяктуу мекемелерде аялдардын түнкү сменасысыз мүмкүн эмес. Бирден медайымдар жана санитаркалар түнү менен оорулуулардын жанында болушат. Кандайдыр деңгээлде бул деле алар үчүн кандайдыр жеңилдик, бир түн сменада турганы менен алар эки күн дем алышат.

Аялдардын оор жумуштарга тартылбоосу боюнча кайра-кайра кайталап айтып жатабыз. Эгер аялдардын өздөрү бул тууралуу суранса да жумуш берүүчүлөрдүн аларга оор жумуштарды берүүгө укугу жок. Египеттик кыз Сиса Абу Даухту ата-энеси анын каалоосуна каршы турмушка беришип, ал төрөргө жакын күйөөсү дүйнөдөн өтүп, ал кыз төрөйт.

Ата-энеси ага башка күйөө табышканы менен эрден көңүлү калган ал (мурунку убактардагы мусулман мамлекеттериндеги аялдарга карата болгон мамиле жалпыбызга маалым) турмушка чыгуудан кескин түрдө баш тартат. Кызга ачуусу келген ата-энеси ага материалдык колдоо көрсөтүшпөй, ан кызы менен үйдөн чыгарып коюшат. Кызын багуунун аракети менен ал эркектерче кийинип, жаш уландын кебетесинде курулушка жумушка кирет.

Болбосо, мусулман өлкөсүндө кыз бала үчүн жумуш табуу дээрлик мүмкүн эмес эле. Курулуш боюнча атайын кесиптик билими болбогондуктан Сиса Абу 43 жыл бою түрдүү оор жумуштарды аткаруучу эркектерге тиешелүү иштер менен алек болот. 43 жылдан кийин гана анын аял экендиги билинип калып жумушунан айдалып, кызы менен башка шаарга чыгып кетет. Кара жумушка биротоло көнүп бүткөн Сиса Абу Даух ал шаарда да курулуш фирмасына жумушка кирген. 2022-жылдын баш ченинде гана ал жана анын тарыхы тууралуу журналисттерге белгилүү болуп калып Сиса Абунун аты жана сүрөтү Египетке гана эмес жалпы дүйнөгө белгилүү болуп кетти.

Андан кийин гана Египеттин президенти Ас-Сиси Сиса Абу Даухту кабыл алып, ага «Энелик каармандыгы үчүн» медалын тапшырган.

Тиешелүү органдар качан эмгекке болгон укукту коргоого киришүүсү керек деген суроо көп пайда болот. Алар басымдуу көпчүлүк учурларда укук

бузулгандан кийин гана ишти изилдөөгө ала башташат. Кандай гана кылмыш же жеңил түрдөгү күнөө болбосун анын алдын алуу жалпы коомчулук үчүн бир топ пайдалуу.

Бул үчүн жумуш берүүчүлөр да, жумуш аткаруучулар да өз милдеттерин так аткарууга тийиш. Тилекке каршы басымдуу көпчүлүк жумушчулар жана кызматчылар өз укуктарын жакшы билишпейт же администрация менен чырлашкысы келбейт.

Эң эле башкы маселе - республикабыз агрардык – айыл чарбасына жакыныраак. Жер жемиш, мөмө-чөмөлөрүбүз жана жашылчаларыбыз андан ары иштетилбей калып жатат. Өзүбүз болсо ар кандай кошумалар кошулган күмөндүү ширелерди жана суусундуктарды ичүүдөбүз. Кээ бир жылдары картошкаларыбыз беш сомго түшүп кетти, кылган эмгектерибиз акталбай калды да чуу түшүп жатабыз. Ошол эле картошканын жукалата куурулганын чипсы деп жаш балдарыбыз талашып жешет. Бизден чыккан күн караманын даны 5 сом, ошондо да өтпөйт, себеби ал жакшы кургатылган эмес жана жыттанып турат, ал эми четтен келгендери бир канча эсе кымбат. Санап отурсак мындай фактылар сансыз көп. Буларды биз эмне үчүн айтып жатабыз, анткени, жашылча, жемиштерди кайра иштетүүчү ишканалар жамырата ачылса, бул жумуштардын дээрлик баарында иштөөчүлөр аялдар болмок эле. Анда эле, бир жагынан, жергиликтүү аялдар үчүн жумуш орду даяр болсо, экинчи жагынан, жалпы республика үчүн бул киреше булагына айланмак.

Бир жарым жаштагы, үч жаштагы баласы бар деп энелерди балдарынын жаш курагы боюнча бөлүштүрүү да төмөнкүдөй себептер менен кээде өзүн өзү актабай калат.

Биринчиден, балдарды багуу жана тарбиялоо түйшүктөрү бул жылдар менен гана чектелип калбайт.

Экинчиден, балдар канчалык чоңойгон санын алардын түйшүктөрү да ошончолук чоңоет, анын үстүнө, айрым учурларда алар энесинин карамагында

гана калышы да мүмкүн.

Үчүнчүдөн, балдарды жалгыз тарбиялоо аялдарды чүнчүтүп жибериши да мүмкүн жана эркек балага атанын тарбиясы зарыл. Жыйынтыктап айтканда, жалгыз бой аялдарга мамлекет жана коомчулук тарабынан моралдык-материалдык колдоо тынымсыз көрсөтүлүп келүүгө тийиш.

Энеге жана балага жетишерлик деңгээлде материалдык колдоо көрсөтүлүү үчүн мамлекеттин каржылык-экономикалык деңгээли жогору болууга тийиш. Кыргыз Республикасында жогорку бийлик алмашкандан кийин коррупцияга каршы күрөш күчөдү жана республиканын бюджетти көтөрүлө баштады. Гигант алтын кен комбинаты Кум-Төр толугу менен биротоло республиканын карамагына өттү жана ал өлкөнүн бюджетинин бир бурчун көтөрүп калды. Салыктын түрлөрү жана бажы пошлиналары ары-бери бурулуп кетпей түздөн-түз мамлекеттин бюджетине түшө баштады жана булардын баары айлык акы, пенсия, аз камсыз болгон үй-бүлөлөр үчүн жөлөк пулдардын көтөрүлүшүнө жагымдуу шарттарды түзө баштады.

Дүйнө боюнча, анын ичинде, Кыргыз Республикасында да продукциянын бардык түрлөрүнө болгон баалар өсүүдө. Ушул себептүү да ар бир ишкана, мекеме жетекчилери кызматкерлерине айлык акыны көтөрүүнүн, кирешенин түрлөрүн табуунун тынымсыз аракетинде болууга тийиш. Мамлекеттин эсебинен каржыланган мектеп мугалимдери менен медицина кызматкерлеринин айлык акысы улам көтөрүлүү үстүндө болууда.

Мектеп мугалимдеринин жана жогорку, орто билим берүүчү окуу жайларынын окутуучуларынын басымдуу көпчүлүгү аялдар экендигин азыр баарыбыз көрүп-билип турабыз жана бул да болсо аялдарга болгон мамлекеттик камкордук.

Мыйзамдуулук бала багуу үчүн өргүү мезгилинде да аялдарга толук эмес жумуш күнү менен жумушка чыгууга мүмкүнчүлүк берет жана ага жана балага каралган жөлөк пул токтоп калбай төлөнө берет.

Жумуш берүүчү мындай толук эмес жумуш күнүнө кызыгдар болбоосу да мүмкүн, бирок аялдын жазуу жүзүндөгү сураныч жана билдирүүсүнө каршы чыга албайт. Эгер эле жумуш берүүчү кызматкерди жумушка кайтаруудан баш тартса, анда ал административдик жоопкерчиликке тартылуусу мүмкүн, ал эми толук эмес жумуш күнүнө кайтууга уруксат берилбеген аял эмгекке болгон укугун калыбына келтирүү максатында компетенттүү органдарга кайрылууга укуктуу.

Энелик көпчүлүк учурларда жумушка орношууда дискриминацияга себеп болуп калууда. Жаш балалуу келиндер баласын караганча балдар бакчасына, болгондо да шарты жакшы, балдардын саны аз жеке менчик балдар бакчасына жумушка орношууну, каалап жатышат. Албетте, алар өздөрү менен кошо балдарын алганча келүүнү максат кылышыт.

Мейли, жеке менчик балдар бакчасынын башчысы жаш балалуу келинди баласы менен кошо жумушка кабыл алды дейли. Бирок, бала өз энесинин башка балдарды карап жатканына көнөбү, анын иштөөсүнө жолтоолук жаратпайбы деген суроо пайда болбой койбойт. Мына ошондуктан балдар бакчаларынын башчылары жаш балалуу келиндерди жумушка алгысы келбейт жана ага ким доо арта алат деген мыйзам ченемдүү суроо да пайда болот.

Деги эле, балдар бакчаларынан башка ишкана, мекемелерде жаш балдардын энеси менен кошо жүргөнүнө жол берилбестиги анык. Ошондуктан да аялдар көп иштеген ишканалардын өзүндө чакан балдар бакчаларын ачуу талабы тууралуу кайра-кайра сөз кылып жатабыз.

Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмдарынын жана башка эл аралык уюмдардын конвенцияларында да балалуу аялдарга, алардын жумуш орундарында тиешелүү шарттарды түзүү боюнча бир нече ирет белгиленип кеткен жана булар боюнча жогоруда бир нече ирет кеңири сөз болгон.

Аялдарды жумуш орду менен камсыз кылуу, ар кандай жагдайларда алардын жумуш ордун сактоо, гендердик дискриминацияга жол бербөө

программаларынын негизинде аялдар декреттик өргүүдөн кийин өзүнүн ордуна же болбосо шарты, айлык акысы, жоопкерчиликтери жана башка белгилери боюнча ага эквиваленттүү жумушка кайтууга тийиш.

Аялдарды аларга ылайык жана татыктуу жумуш орду менен камсыздоо 1919-жылдагы Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмунун конвенциясынан тартып 2000-жылдагы ушул эле уюмдун конвенциясына (№ 183) чейин бул эл аралык уюмдун көңүл борборунда болуп келүүдө.

Декреттик өргүүгө чыккан же боюнда бардыгына, баласынын ооруп калгандыгына байланыштуу жумуштан бошонуу алган (больничный) аялдарга катардагы эркек жана аял кызматкерлер сыяктуу эле мамиле жасалууга тийиш. Эч ким, эч качан өзүң же балаң ооруп калды деп ага кандайдыр жактырбоочулук менен мамиле жасоого укуктуу эмес. Боюнда бар аялдын баланы күнү-түнү көтөрүп жүрүүсүнүн өзү канчалык түйшүк.

Ошондуктан аны жектебестен, тескерисинче, анын көңүлүн көтөрүү, жакшы сөздөрүн арноо ар бир деңгээлдеги жетекчиликтин милдети деп эсептээр элек. Бүткүл дүйнөдө ар түрдүүчө мыйзамдар боюнда бар жана жаңы төрөгөн аялдарды коргоого алып келет жана бул мамлекеттин алдындагы эң эле маанилүү проблемалардын бири.

Адам укугу боюнча жалпы декларацияда эркектер да, аялдар да «расасына, терисинин түсүнө, жынысына, тилине, тутунган динине, саясий же башка көз караштарына жана ишенимдерине, улутуна же социалдык тегине, мүлкүнө, сословиялык же башка абалына» карабастан эч кандай дискриминацияга кабылбастан өздөрүнүн фундаменталдык укуктарынан пайдалана алууга тийиш деп жазылган. Аялдарга карата дискриминацияны бардык түрлөрүн жоюу жөнүндөгү конвенция (CEDAW), жарандар арасында тең укуктуулукту камсыздоо жана дискриминацияга жол бербөө жөнүндөгү Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмунун конвенциясы сыяктуу бир катар эл аралык документтер аялдардын тең укуктуулугун ишке ашыруучу эл аралык укуктук

базаны чыңдайт жана камсыздайт.

Бүткүл дүйнөдө жогоруда аталган укуктук жоболор мамлекеттердин мыйзамдарын жана жүргүзгөн саясатын аныктайт жана алардын баарынын башкы максаты - жарандардын эмгекке жайгашуусундагы жана жумуш ордундагы дискриминациялык аракеттерди кыскартуу жана бара-бара түп тамырынан жоюу.

Гендердик теңсиздикти жок кылуу аялдардын потенциалдык коргоого алынуусун камсыздайт жана булардын бардыгынын алардын репродуктивдик функцияларына: боюнда болуусуна жана баланы көтөрүүсүнө, баланы табигый жол менен тамактандыруусуна, наристени багуусуна жана тарбиялоосуна түздөн-түз тиешеси бар.

Энелик милдет менен балалыкка, анын багылуусуна тиешелүү дискриминациянын таралыш деңгээлин так аныктоо абдан татаал жумуш. Анын үстүнө, биздин намыскөй энелерибиз үй-бүлөдөгү жагымсыз жагдайларды сыртка көп чыгара беришпейт. Ошондой болсо да, адам укугун коргоо боюнча жергиликтүү, эл аралык уюмдарга, профсоюз уюмдарына, сотторго жана юридикалык колдоо көрсөтүү борборлоруна болгон кайрылууларга жана даттанууларга изилдөө жүргүзүү менен энелик милдетке байланышкан дискриминациянын арабызда жашап жаткан көйгөй экендигине көзүбүз жетти. Бул аталган бардык проблемалар биздин ушул диссертациялык изилдөөгө киришүүбүзгө чоң түрткү болду.

Биздин оюбузча жогоруда аталган уюмдар менен укук коргоо органдарына болгон даттануулардын катталуусунун жана териштирүүгө алынуусунун себептери төмөнкүлөр: үй-бүлөдөгү эркектердин сокур намыска алдырып, аялдарына ар тараптуу колдоо көрсөт албоосу; айрым эркектердин аң-сезиминдеги жана мүнөзүндөгү өткөнкү феодалдык көз караштардын дале болсо саркындыларынын сакталып калуусу; жумуштагы айрым атка минерлердин боюнда бар же жаңы төрөгөн аялдардын абалына үстүртөдөн

мамиле жасоосу; жаш кыздарга жана келиндерге карата сексуалдык ыдык көрсөтүлүү; жаш балалуу же боюнда бар аялдардын үй-бүлөдөгү ашыкча түйшүгү; жаш келиндерге карата айрым кайненелердин катаал мамилелери ж.б.у.с. Биз аялдардын эмгекке болгон укуктарынын сакталуусу тууралуу кеп кылып жатып алардын үй ичиндеги кызматтарына да токтолуп кетип жатабыз, себеби үйдөгү кызмат жумуш ордундагы жумуштардан көп учурларда жеңил эмес. Канткенде да, аялдарбыздын эмгекке гана эмес жалпы жарандык укуктарынын мыкты билбестигин моюнга алууга аргасызбыз. Демократия, сөз эркиндиги деп куру бекер кыйкыра бергенге кийинки жылдары көнүп бүткөндөй да болуп калдык.

Биз демократия биринчи кезекте, мамлекет, коом, мыйзам, уят-сыйытындын, Ата-Журтунду, ата-энеңдин, керек болсо, дин алдындагы милдеттериң менен жоопкерчиликтериңди сакта, андан кийин гана укуктарыңды талаш дээр элек. Изилдөө темабызга байланыштуу аялдардын алдындагы милдеттерин жана жоопкерчиликтерин так сактоого жалпы эркектерди чакыргыбыз келет.

Аялдардын боюнда бардыгы үчүн жумуштан бошотулушу Эл аралык эмгекти уюштуруу уюму үчүн абдан эле маанилүү маселелерден болгону менен бул көпчүлүк өлкөлөрдө өзүнүн актуалдуулугун жогото албай келет. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик, акционердик-коомдук ишкана, мекемелеринде боюнда бар аялдардын олуттуу себепсиз жумуштан бошотулушу жок деп кескин түрдө айта алабыз. Жеке менчик ишканаларда бул тууралуу ишенимдүүлүк менен айтуу кыйынга турат жана ушул себептүү жеке менчик ишканалардын кожоюндарын да мамлекеттик ишканалардагы милдеттерге теңөө мезгил талабы болуп турат.

Жумуш берүүчүлөрдү боюнда бар аял толук күчү менен натыйжалуу эмгектене албайт деген негизсиз шектенүүлөр чочулатып турат. Анын үстүнө жетекчиликте андай аялдардын ден соолугу, организми, келечектеги баласы

үчүн кооптонуу коркунучтары да жок эмес.

Ушул себептүү боюнда бар аялдар өздөрүнүн жана боюндагы балдарынын ден соолугу жана өмүрү үчүн, биринчи кезекте, өздөрү кам көрүүгө милдеттүү. Эти ооруп же кыймылдоого кандайдыр кыйынчылыктар жаратыла баштаса, алар администрация эмне дейт деп чочулабастан дароо медициналык жардамга же консультацияга кайрылууга милдеттүү. Аялдар көп эмгектенген ишканаларда атайын аялдар консультациясынын жок дегенде жарым ставка менен иштегени да максатка ылайыктуу.

Жашоосу жакшы, үй-бүлөлүк каражаттары жетиштүү аял эч качан баласы үч жашка чыкканга чейин жумушка кайтууга шашылбайт. Эгер эле эне баласы кичине кезинен эле жумушка кайтууну каалап жаткан болсо, демек анын үй-бүлөсүндө жетишпестик бар жана жумуш берүүчүлөр андайларга түшүнүүчүлүк менен мамиле жасоого тийиш. Андай энелер тууралуу кесиптик уюмдарга билдирилип, аларга материалдык жардам уюштурулса да ашыкчалык кылбайт.

Ар түрдүү себептер же шылтоолор менен декреттик өргүүдөн кийин жумушуна кайтарылбай калган аял материалдык запкы тарткандан сырткары анын эмгек стажы токтоп калган болот, кесиби боюнча жогорулоосу үзгүлтүккө учурайт жана мунун баары биригип келип ага моралдык-психологиялык чоң сокку урулат.

Аялдардын үй-бүлөсүнөн жана балдарынан көп алыстай албоосу алардын менеджердик же жетекчилик кызматтарда иштөөсүнө өз тоскоолдугун тийгизбей койбойт. Аялдар эркектер сыяктуу күнү-түнү талаа-түздө чапкылап жүрө алышпайт. Жергиликтүү өзүн өзү башкаруу органдарындагы жетекчилик кызматтарда аялдардын дээрлик жок экендиги да буга себеп боло алат. Союз мезгилинде областтык, райондук партиялык комитеттердин үчүнчү катчылары сзсүз түрдө аялдардан болчу.

Демек, СССР мезгилинде азыркыга салыштырмалуу аялдардын

кызматтык тепкичте көтөрүлүүсүнө шарттар жакшыраак түзүлгөн десек эч кандай жаңылышпаган болор элек.

Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмунун 2000-жылдагы 183-конвенциясынын 8-беренеси боюнча «аялдын жумуштан бошотулушу анын боюнда бардыгы, төрөт жана бала багуу мезгили менен байланышпагандыгын далилдөө жана анын жоопкерчилиги жумуш берүүчүлөргө тиешелүү. Эгер эле кызматкер негизсиз жерден жумуштан бошотула турган болсо, ал алгач ишкана, мекеменин кесиптик кошуунуна (профсоюз уюму) кайрылат, андан жыйынтык чыкпаса, адам укугун коргоо боюнча жергиликтүү, эл аралык уюмдарга, юридикалык колдоо көрсөтүү борборлоруна болгон кайрылууга укуктуу. Булардын бардыгы аялдарга дискриминациядан коргонууга кошумча жардам болот, эң эле негизгиси, ар бир аял өзүнүн мыйзамдуу укугу үчүн күрөшө билсин.

Терең алып караганда, жумуштан бошотуунун чыныгы себептери (ал туура болуусу да, туура эмес болуусу да мүмкүн) жумуш берүүчүлөргө гана анык белгилүү болуп турат, тилекке каршы, көпчүлүк учурларда жумуштан бошотулган аялдардын аларга туура эмес мамиле жасалгандыгын далилдөө кыйында да туура келип калат. Мындай учурларда жумуштан бошотулган же төрөттөн кийин кайра жумушка кабыл алынбаган аялдын чогуу иштеген кесиптештеринин пикирлерин угуу жана ага карап жыйынтык чыгаруу абдан маанилүү. Болбосо, ар бир тараптын өзүн туура деп эсептеп, өзүн актап туруп алары белгилүү эмеспи. Мында пикир ээлеринин аттарынын жашыруун боюнча калганы максатка ылайыктуу, ар бир эле кызматкердин башка бирөөнүн кызыкчылыктары үчүн жумуш берүүчүлөр менен тирешүүгө барууну каалай бербеси анык эмеспи.

Айрым бир мамлекеттерде аялдын жумуштан бошотулушун ага билдирүү алдында соттук же административдик уруксат алуу жагы каралган. Бул болсо боюнда бар же төрөттөн кийинки аялдардын негизсиз жумуштан

бошотулуусунун алдын алат.

Жумушка кабыл алууга, жумуштан себепсиз бошотулууга, жалпы эле эмгекке байланыштуу маселелерге сот кылдаттык жана адилеттүүлүк менен мамиле жасоого тийиш, бирок маселени сот аркылуу чечүү акыры айла кеткендеги жумуш. Сот аркылуу жумуш берүүчүгө берилген санкция аны кызматкерди кайра жумушка кабыл алууга жана ага материалдык компенсация төлөп берүүгө милдеттендирет.

Декреттик өргүүдөн кийин эненин жумушка кайтып келүү укугу жалпыга маалым, бирок да анын өз ордуна же ага эквиваленттүү жумушка эмес бир топ төмөн кызматка туруусу да ага карата жасалган дискриминациялык аракеттер катары бааланат.

Бул аркылуу кубануу менен өзүнүн эмгек жамаатына кайткан аялга материалдык гана эмес моралдык да сокку урулат. Мурдагы кызматынан төмөн туруу менен кызматкердин эмгек маянасы азаят, эмгек жамаатындагы кадыр-баркынын, келечектеги пенсиясынын төмөндөөсү мүмкүн, карьералык жана кесиптик жогорулоосуна кедергиликтер түзүлөт.

Дагы бир башкы маселе, күнөөнү башкалардан эле эмес өзүбүздөн да издегенибиз дурус. Мыкты иштеген, эмгек тартиптерин толугу менен сактаган кызматкер алмаштырылгыс кадрга окшоп калат. Анын жумушка кайтып келүүсүн жалпы эмгек жамааты да, жетекчилик да кубануу менен кабыл алат жана мындай деңгээлге жетүүгө ар бирибиз аракеттенүүгө, аны максат кылып алууга тийишпиз. Биздин диссертациялык изилдөөбүздүн темасы аялдардын эмгекке болгон укугун коргоого алуу болгондуктан аялдардын колдоого алынуусуна эмес, коргоого алынуусуна көбүрөөк көңүл бурдук.

Жумуш берүүчүлөрдөн жумушка кабыл алынуучу аялдардан алардын алдыдагы үй-бүлөлүк, балалуу болуу боюнча пландары, кыздардын жакынкы арадагы турмушка чыгуу боюнча ойлору тууралуу суроого уруксат берилбейт. Муну атайын мыйзамдык кодекстер менен бекитүүнүн зарылчылыгы да жок, ал

жумушка кабыл алуудагы аңгемелешүүнүн моралдык гана жагы. Ал эми жумушка кабыл алынуучунун кесиптик билими жана иш тажырыйбасы, тандап алган кесипке болгон кызыгуусу, жашаган жери жана жумушка өз убагында келип-кетүү мүмкүнчүлүктөрү тууралуу маектешүүгө эч ким тыюу сала албайт. Айрым жумуш берүүчүлөр жаш келиндерди алар удаа-удаасы менен декреттик өргүүгө чыга беришет деген ой менен жумушка алгысы да келбеген учурлар, тилекке каршы, жок эмес.

Мында эле эркектер менен аялдардын ортосундагы ортосундагы теңсиздик, аялдарга карата дискриминация андан ары да тереңдешип кетет.

Эксперттердин билдирүүсүнө караганда дискриминацияга каршы күрөштү күчөтүүнүн жолдору, албетте, бар. Бирок бул татаал жана көп баскычтуу процесс, бул үчүн аял – ыйык катары саналган эне, аял – эркектердин турмуш жолу чырмалыша байланышкан сүйүктүү жар, аял – сүйкүмдүү кыз, аял – бир боор карындаш жана эже, аял – эртеден кечке чогуу болгон кесиптеш деген пикилерди жалпы коомчулуктун аң-сезимине терең сиңирүү зарыл.

Аялдарга карата теңсиздикти, аларга карата үй-бүлөлүк зордук-зомбулукту же болбосо биз изилдөөгө алып жаткан аялдардын эмгекке болгон укугун толугу менен коргоого алуу абдан татаал социалдык маселелерден.

Үй-бүлөлүк зомбулукка кабылган басымдуу көпчүлүк аялдар ички чырдуу маселелерди сыртка чыгаргысы келбейт.

Аялдын денесине жеңил жаракат келтирилип, үй-бүлө башчысы кылмыш жоопкерчилигине тартыла турган болсо, ал балдардын атасы жана жабыр тарткан аялдын өмүрлүк жолдошу. Ушул себептүү да мындай чыр-чатактар турмуш-тиричиликтик жаңжал катары категорияланат.

Штаттык бош орунга кабыл алынбаган аял жумушка кабыл алынбаса кимге даттанып бара алат, мындай учурларда жумуш берүүчүлөрдүн жообу жана шылтоосу дайыма даяр да. Ал эми эч себепсиз жаранды жумуштан бошотуудан ар кандай жумуш берүүчү чочулап турат. Ар кандай чыр-чатакта

жана талаштуу маселелерде ар бир тарап өзүн туура деп эсептери бышык (адамдагы эң эле начар кемчиликтердин бири - күнөөсүн моюнуна албоо, оңдолууга аракет жасабоо). Мындай талаштуу маселелерде ар бир тарап Кыргыз Республикасынын Жарандык-Процессуалдык кодексинин 565-беренесине таянууга жана ага ылайык өз жүйөөлөрүн далилдей алууга тийиш. Ар кандай чыр-чатактуу жагдайларда күнөө көп учурларда күчтүү тарапта болуп калат, биз изилдөөгө алган тема боюнча күчтүү тарап болуп жумуш берүүчүлөр эсептелет. Жумуш орду ыңгайлуу, айлык акысы жакшы, эмгек жамааты ынтымактуу, кол күчүн талап кылган оор жумуштар автоматташкан, жок эле дегенде механизациялаштырылган ишканалардан жумушчу, кызматкерлердин оңой менен кеткиси келбейт.

Ал эми аталган шарттар түзүлбөгөн болсо, ал жумуш берүүчүлөрдүн айыбы.

Эксперттердин пикири боюнча, эмгек дүйнөсүндө дискриминацияга каршы күрөшүү механизмдин натыйжалуураак кылууга болот. Бирок бул татаал жана көп баскычтуу процесс болот, ал үчүн учурдагы мыйзамдарга түзөтүүлөрдү киргизүүнү да, адамдардын коомдук аң-сезимин өзгөртүүнү да талап кылат. Бул багыттагы эң маанилүү кадамдардын катарында эксперттер төмөнкүлөрдү белгилешти.

Басмырлоо окуясын далилдөөнүн тартибин өзгөртүү. «Биз, бардык эл аралык рекомендацияларга жана конвенцияларга каршы, бул категориядагы иштер үчүн далилдөө жүгүн өзгөчө бөлүштүрүүнү белгилеген эмеспиз, бирок ар бир тарап өзү шилтеме кылган жагдайларды далилдөөгө милдеттүү деген жалпы принципке ээбиз (КР ЖПК 565-б). Мындай кырдаалда дискриминацияны далилдөө мүмкүн эмес. Буга байланыштуу дискриминациянын жоктугун далилдөө жүгүн күчтүүрөөк звено катары иш берүүчүгө жүктөө сунушталууда.

Дискриминация маселелерин кароо үчүн адистештирилген органды түзүү. Бүгүнкү күндө эмгектеги дискриминация тууралуу маселелерди кароо

соттордун гана прерогативасына кирет (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 421-беренесинин 3-бөлүмү). Түздөн-түз прокуратурага кайрылуу натыйжа бербейт, себеби прокуратура ар бир ишке КРнын Кылмыш-Жаза кодексинин ченемларына ылайык кылмыш ишин козгоого негиз болгон иштерди гана карайт.

Басмырлоодон коргоо механизмдерин иштеп чыгуу. Сот доогердин пайдасына чечкен күндө да ал моралдык канааттануудан башка эч нерсе албайт. Мисалы, эгерде арыз берүүчүгө жумушка орношуудан баш тартылса, анда сот иш берүүчүнү аны кабыл алууга милдеттендириши күмөн. Болгону ал моралдык зыяндын ордун толтурууга ишене алат. Бирок жергиликтүү соттор тарабынан өндүрүлгөн моралдык зыяндын ордун толтуруунун көлөмү бардыгына жакшы маалым.

Орто жана жогорку окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрүнүн жумушка жайгашуусу азыркы мезгилде олуттуу проблемага айланууда.

Азыр республикада эмне көп, жогорку окуу жайлары көп, азыр ар бир областтын борборунда гана эмес райондук маанидеги шаарларда да университеттер ачылып кеткен жана аларда эмне деген гана шумдуктуу адистиктер ачылган. Жөнөкөй мисал, окуу жайын бүтүрөрү менен тышкы иштер министрлигине чакырчудай же кайсыл өлкөгө элчи болуп кетчүдөй сандаган студенттер эл аралык мамилелер адистиги боюнча окуп жатышат. Жогорку окуу жайларында бүтүрүүчүлөрдү жумушка орноштуруу борборлорунун иштеши зарыл болуп турат.

Өнүккөн өлкөлөрдө ири ишканалар, корпорациялар, завод-фабрикалар мыкты студенттерди практика мезгилинен эле байкап аларга стипендия төлөп турушат жана окууну бүтөрү менен аларды өздөрүнө жумушка чакырышат. Негизи, окуу жайлары эмгек рыногуна кайсыл адистиктер керек болуп жаткандыгына карап абитуриенттерди кабыл алуусу керек. Чынын алганда, окуу жайлары студенттердин келишим акысынын эсебинен көбүрөөк пайда

табуу максатында гана болууда. Дагы жакшы ар бир ирилешкен айылдарда ачылып кеткен дистанттык окуу борборлору, көптөгөн майда филиалдар жабылды. Окуу жайларына лицензия берүү тартиби бара-бара татаалдаша баштады. Бүтүрүүчүлөрүбүздүн жумушка орношо албай келүүсү айланып келип эле кыздарыбыздын жумушсуз калуусуна барып такалат. Баарыбызга белгилүү болгондой, студенттердин басымдуу көпчүлүгү кыздар, эркек балдар кесиби боюнча жумушка орношо албаса мал багып, дыйканчылык же кара жумуш кылып да үй-бүлөсүн багып кетет.

Коомдо дискриминацияга сабырсыздыктын калыптанышы. Дискриминация проблемасын мамлекеттик органдардын күчү менен гана жеңе албайбыз. Ага каршы жалпы коомчулук, жарандык жана бейөкмөт уюмдар, активисттер күрөшүүгө тийиш.

Коомчулук принцибинен алганда буга толугу менен даяр эмес, себеби аялдарга карата болгон мамиле эзелтеден биротоло калыптанып калган жана андан акыры аягына чейин бошонуп чыгып кете албай жатабыз. Ушуга байланыштуу жарандардын тигил же бул категориясына, мейли алар аялдарга, майыштарга, пенсионерлерге же ЖОЖдун бүтүрүүчүлөрүнө карата стереотиптик мамилелерге каршы күрөшө турган чараларды ойлонуу зарыл. Анткени, мурда белгиленгендей, ар бир адам өзүнүн эмгек укуктарын ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүккө ээ.

III бап боюнча корутундулар

Аялдардын жумуш орду эркектерге салыштырмалуу көбүрөөк көңүл бурууну талап кылат. Аялдар иштей турган ишкана мекемелердин имараттары долбоорлоно баштагандан тартып эле алардын жекече гигиенасын, эс алуу өзгөчөлүктөрүн, өндүрүштүк санитариянын талаптарын бекем эске алуу менен курулууга тийиш.

Аялдардын эмгегин коргоого алуунун өзгөчөлүктөрү төмөнкүлөрдү өз ичине камтыйт:

- Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык аялдардын эмгегин физикалык күчтү талап кылуучу оор жумуштарда, ден соолукка зыяндуу жана жер астындагы жумуштарда (санитардык – турмуш-тиричиликтик кызмат көрсөтүүдөн сырткары) пайдаланууга тыюу салынат;
- аялдар жүк түшүрүүчү, жүк жүктөөчү, оор буюмдарды ташуучу жумуштарга тартылбайт;
- Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси боюнча аялдардын эмгегин түнкү мезгилдерде (түнкү саат 22ден сааркы саат 6га чейин) пайдаланууга чектөөлөр киргизилет жана зарылчылык пайда болгондо ал үчүн аялдардын жазуу жүзүндөгү макулдугу талап кылынат.

Аялдардын эмгегин коргоого алууда азыркы мыйзамдар алардын организминин физиологиялык өзгөчөлүгүн айрыкча эске алат. Бирок да, тилекке каршы, советтик мыйзам талаптарына салыштырмалуу азыркы учурларда аялдардын ден-соолугун коргоого алуунун деңгээли бир аз да болсо төмөндөп кетти. Азыркы мыйзамдарда аялдардын эмгегин коргоо боюнча тыюу салуулар азыраак, ал эми чектөөлөр көбүрөөк деген жыйынтык чыгарууга болот.

Бүгүнкү күндө эмгектеги дискриминация тууралуу маселелерди кароо соттордун гана прерогативасына кирет (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 421-беренесинин 3-бөлүмү). Түздөн-түз прокуратурага кайрылуу натыйжа бербейт, себеби прокуратура ар бир ишке КРнын Кылмыш-Жаза кодексинин ченемларына ылайык кылмыш ишин козгоого негиз болгон иштерди гана карайт. Ошондуктан, дискриминация маселелерин кароо үчүн адистештирилген органды түзүү зарыл.

Коомдо дискриминацияга сабырсыздыктын калыптанышы. Дискриминация проблемасын мамлекеттик органдардын күчү менен гана жеңе

албайбыз. Ага каршы жалпы коомчулук, жарандык жана бейөкмөт уюмдар, активисттер күрөшүүгө тийиш.

.

КОРУТУНДУ

Кыргыз Республикасында аялдардын эмгек укуктарын жөнгө салуудагы маселелерди изилдөө төмөнкү жыйынтыктарды чыгарууга мүмкүндүк берди.

1. Кыргыз Республикасында гендердик теңсиздик маселелери тарыхый-маданий салттарда, үй-бүлөлүк мамилелерде жана коомдук түзүмдө терең тамыр алган. Биздин өлкөдө гендердик теңдикке жетүү боюнча милдеттер социалдык-маданий жана экономикалык шарттарды эске алуу менен каралышы керек.

Мыйзамдар эркектер жана аялдар үчүн укуктардын теңдигин кепилдей алат болбогону менен, иш жүзүндө жашыруун дискриминациянын түрү бар, ал айлык маяналардагы айырмачылыктарда, айрым кесиптерге жана карьерага кирүүгө чектөөлөрдө жана жумуш ордунда гендердик стереотиптерде көрүнүп турат. Эркектер жана аялдар ортосундагы эмгек акысынын теңсиздиги, ошондой эле эмгек бөлүштүрүүнүн вертикалдык жана горизонталдык сегрегациясы (мисалы, аялдар көбүнчө билим берүү жана саламаттыкты сактоо сыяктуу аз төлөнгөн тармактарда иштешет) актуалдуу маселе болуп калууда.

Бул маселелерди чечүү үчүн юрисдикциялык механизмдерди гана эмес, ошондой эле билим берүү, эмгек мамилелери жана корпоративдик маданияттын деңгээлинде саясатты киргизүү зарыл. Аялдардын жана эркектердин билим берүү жана кесиптик мүмкүнчүлүктөрүнө тең шарттар түзүү, дискриминацияга каршы практикаларды жана аялдардын ишкердүүлүгүн колдоо программаларын киргизүү гендердик диспропорцияларды жоюу жолундагы кадамдар болушу мүмкүн.

Жалпы алганда, гендердик теңдик чөйрөсүндө натыйжалуу алга жылуу үчүн комплекстүү мамиле талап кылынат, анда мыйзамдык өзгөртүүлөр гана эмес, ошондой эле коомдук аң-сезим менен иш алып баруу, гендердик сезимталдуулукту тарбиялоо, ошондой эле аялдар менен эркектердин тең укуктарын камсыздаган жумуш жана социалдык шарттарды түзүү керек.

2. Кыргызстан көптөгөн эл аралык конвенцияларда жана келишимдерде катышат, алар дискриминациянын алдын алуу жана жоюу менен байланыштуу. Кыргыз Республикасы Эмгек Уюмунун айрым конвенцияларына кол койгон, алардын арасында эмдеги төрөт жана гендердик маселелер боюнча: «Эмгекке бирдей баа берүү жөнүндө» № 100 (1951-ж.), «Эмгектеги жана кесиптик иштеги дискриминация жөнүндө» № 111 (1958-ж.), «Кызматкерлерди жер астындагы иштерге колдонуу боюнча» № 45 (1935-ж.), «Төрөттү коргоо жөнүндө» (кайталап) № 103 (1952-ж.), «Социалдык камсыздандыруу правосун сактоо боюнча эл аралык система түзүү» № 157 (1982-ж.) Конвенцияларын ратификациялаган.

Кыргыз Республикасы ошондой эле Бириккен Улуттар Уюмунун «Аялдарга карата бардык түрдөгү дискриминацияны жоюу боюнча» (1979-ж.) Конвенциясын, «Аялдардын саясий укуктары жөнүндө» (1953-ж.) Конвенциясын, ЮНЕСКОнун «Билим берүү чөйрөсүндө дискриминацияга каршы күрөшүү» (1960-ж.) Конвенциясын жана башка бир катар келишимдерди ратификациялаган.

Белгилеп кетүү керек, биздин коомдун көптөгөн мүчөлөрү жыныстар аралык мамилелерде (ошондой эле эмгек чөйрөсүндө) айрым социалдык-маданий салттарды жеңүү зарылдыгын жакшы түшүнүшөт, бирок жаңы императивдерди кабыл алуу кыйынга турат жана аялдардын实际 абалы анык эмес бойдон калууда.

3. Биздин оюбузча, мурдагы эмгек мыйзамдарында активдүү энелик мамилелер мезгилинде аялдардын эмгек укуктарын чектөө боюнча чектөөлөрдү калыбына келтирүү керек. Жакында кабыл алынган Эмгек кодексинин 304-беренесинин 2-бөлүгүндө аялдарга 3 жашка чейин балдарын тарбиялап жатканда аларга артыкчылыктуу кепилдиктерди берүү керек. Аларга кошумча эмгек сааттарын, түнкү убакта иштөөнү жана дем алыш күндөрү иштөөнү, ошондой эле командировкага жөнөтүүнү тыюу салуу керек.

4. Мыйзамдык деңгээлде төмөнкү маселелерди аныктоо зарыл: диспансердик текшерүүнүн түшүнүгүн аныктоо, аны башка медициналык кароолордон бөлүү; боюна бүтүп жаткан аялды диспансердик текшерүүдөн өткөрүү үчүн жумуштан бошотуу процедурасы; боюна бүтүп жаткан аялдын диспансердик текшерүүдөн өткөнүн тастыктаган документтердин тизмеси; диспансердик текшерүүдөн өтүү үчүн жумуш убактысынан башка мезгилдерге таандык болушу керек.

5. Суррогаттык энелик келишим түзгөн аялдарга кош бойлуулук жана төрөт боюнча чектөөлөрдү берүү маселеси чечилген жок. Бул чөйрөдө коомдук мамилелердин өзгөртүлгөн комплекси, ошондой эле суррогаттык энеликти тек гана медициналык-социалдык көрүнүш катары эмес, юридикалык көрүнүш катары карап, негиздүү, бул өзгөрүүлөр ушул чөйрөдө белгилүү бир жеңилдиктерди алуу үчүн талап кылган субъекттердин статусунун маанилүү өзгөрүүлөрүнө алып келди.

6. Кыргыз Республикасынын Конституциясында, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде, «Эмгекти коргоо жөнүндө» мыйзамында жана башка ченемдик-укуктук актыларда аялдардын ден-соолукка жана коопсуздукка ылайыктуу эмгек шарттарынын жана эмгек коргоонун кепилдигин камсыз кылуу, ошондой эле эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясатты ишке ашыруу үчүн аялдардын эмгек шарттарын жакшыртуу боюнча атайын мамлекеттик программа иштеп чыгып кабыл алынышы керек.

Бул мамлекеттик программа жумуш берүүчүлөрдүн аялдардын эмгек шарттарын жакшыртуу боюнча жоопкерчилигин күчөтүү, алардын эмгек укуктарын коргоону жана социалдык коргоо деңгээлин камсыз кылуу чараларын камтуусу керек.

ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАМАЛАР:

1. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 93-беренесине төмөнкүдөй абзацтагы толуктоо киргизүү сунуш кылынат: “Баласы бир жарым жашка чыга элек, бирок толук эмес жумуш күнүнө кайтууну каалаган учурда жумуш күнүнүн узактыгы жаңыдан түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде аныкталат. Кыскартылган жумуш убактысы кызматкерди да, жумуш берүүчүнү да канааттандырууга тийиш. Мындай учурларда бала багуу үчүн төлөнүүчү жөлөк пул сакталып кала берет.”

2. Жумушка жараксыздык боюнча баракчанын берилүү тартиби тууралуу 17-көрсөтмөгө кошумча: “Өзүнүн эмбрионун келишим түзүүнүн негизинде башка аялга (суррогат энеге) берүүгө макул болгон аялга бала төрөлгөндөн кийин жумушка жараксыздык боюнча баракчасы 70 күнгө (эки же андан ашык бала төрөлсө 110 күн) берилет.”

Компетенттүү мамлекеттик органдар суррогат энеге канча күнгө жумушка жараксыздык боюнча баракчасын берүүнү эмбрионун берген эне менен түзүлгөн келишимди эске алуу менен берет.

3. Кыргыз Республикасынын эмгекке байланышкан мыйзамдарына талдоо жүргүзүү менен төмөнкүдөй жыйынтыктарга келдик. Республиканын Эмгек кодексинин 358-беренесинде “үйдө жумуш аткаруучулар деп үйдө ишке буйрутма алуучулар эсептелет” деп жазылган. Бирок да, “үй” түшүнүгүнө толук аныктама берилген эмес, ал жер үй, көп кабаттуу үйдөгү батир болушу да, ал тургай, буйрутма менен иш кылгандар талаада, токойдо, айдоо аянттарында, бакта, ижарага алган жайларында же башка бир жерлерде иш кылышы мүмкүн. Ошондуктан бул беренени “үйдө жумуш аткаруучулар деп жашаган жеринде ишке буйрутма алуучулар эсептелет” деп өзгөртүүнү сунуш кылар элек.

4. Эки тараптуу эмгек келишимин түзүүгө арналган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 7-бөлүмүндө негизсиз жерден эмгек

келишимин түзүүдөн баш тартууга, түз же кыйыр түрдөгү чектөөлөргө жана кайсыл бир кызматчыга же жумуш берүүчүнүн өзүнө жөнсүз жерден артыкчылыктарды берүүгө тыюу салуучу ченемдер киргизилген эмес. Мындан улам жумуш берүүчүнүн кайсыл бир учурларда өзүм билемдикке барышы, жумуш аткаруучуларга бирдей мамиле жасабоосу да болуп калуусу мүмкүн. Мында эле кызматчылар арасында ынтымактыктын ыдырашы күтүлөт. Буга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 59-беренесине 4-пункт менен “эч бир тарапка, эч кимге негизсиз жерден чектөөлөр киргизилбесин жана артыкчылыктар берилбесин” деп кошумча киргизүү сунушталат.

5. Негизсиз жерден ваканттык бош орунга жаш келиндерди же боюнда бар аялдарды жумушка кабыл албоодо жумуш берүүчүлөрдүн айыбын моюнуна коюу абдан татаал жумуш. Бул үчүн жумушка кабыл алынбаса да жумушка орношуу боюнча билдирүү (заявление) жазып, аны каттатып коюу максатка ылайыктуу, мында эле жаран жумушка орношуу үчүн кезекке тургандай же кадрлар резервине жазылгандай болуп калар эле. Ошондо анан аны аттап кимдердин жумушка орношкону даанараак билинип калат.

6. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренеси 3 жашка чейинки балалуу аялдардын ашыкча жумуш күнүнө, түнкү сменаларга чакырылышына жол берип коет. Бир жарым жашка чейинки балалуу аял таптакыр мындай жумуштарга тартылбашы керек. Бала бир жарым жаштан өткөндөн кийин экстраординардык режимдерде гана аялдар өздөрүнүн ыктыярдуу макулдугу менен ашыкча жумуш күнүнө, түнкү сменаларга чакырылышы мүмкүн. Негизи эле, айрым тармактардан тышкары (мисалы, ооруканалар) аялдардын түнкү сменаларда иштебегени макул, бул алардын үй-бүлөлүк кызматтарына жолтоолук келтирет.

КОЛДОНУЛГАН АДАБИЯТТАРДЫН ТИЗМЕСИ

1. Укуктук-ченемдик актылар:

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы 2021-жыл 5-май (2021 жылы 11-апрелде референдум тарабынан кабыл алынган) / Эркин-Тоо, 05.05.2021-жыл. № 41 (3220).
2. 2003-жыл 30 августтагы Кыргыз Республикасынын № 201 Үй-бүлөлүккодекси // Эркин-Тоо № 201, 05.09.2003.
3. 2004-жыл 4-августтагы Кыргыз Республикасынын № 106 Эмгек кодекси // Эркин-Тоо, 20 август 2004-жыл, № 67.
4. 1996-жыл 8-майдагы КРнын № 15 Жарандык кодекси (2022-жылдын 6-июнунда Кыргыз Республикасынын мыйзамы аркылуу редакцияланган) // Эркин-Тоо 10 июнь 2022-жыл, № 51
5. 1996-жылдын 17-июнундагы Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик социалдык камсыздандыруу тууралуу” № 20 мыйзамы // Эркин-Тоо, № 93. 03.07.1996-жыл.
6. 2005-жылдын 9-январындагы КРнын «Кыргыз Республикасынын жарандарынын ден соолугун коргоо жөнүндөгү» № 6 мыйзамы // Эркин-Тоо, №3, 14.01.2005-жыл
7. Кыргыз Республикасынын “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү” № 184 мыйзамы. // <http://cbd.minjust.gov.kg/act/properties/ru-ru/202398/20>
8. 2003-жылдын 1-августундагы КРнын «Эмгекти коргоо жөнүндөгү» № 167 мыйзамы (Эркин-Тоо, № 59 08.08.2003-жыл)
9. 2018-жылдын 18-сентябрындагы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «Убактылуу эмгекке жарамсыздык, боюнда бардыгы жана төрөгөндүгү боюнча жөлөк пул берүүнүн тартиби жөнүндөгү жобону бекитүү тууралуу» № 434 Токтому. / <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/12600/20?mode=tekst>

- 10.2000-жылдын 24-мартындагы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынуучу оор жана ден соолукка зыяндуу жумуштардын тизмеси жөнүндөгү» №158 Токтому. // <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/7182/30?mode=tekst>
- 11.2018-жылдын 18-сентябрындагы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн № 434 Токтому. / <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/12600/20?mode=tekst>
- 12.2016-жылдын 11-апрелиндеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн “Коомдук ден соолукту коргоо багытындагы актыларды бекитүү жөнүндөгү” № 201 Токтому. // Эркин-Тоо, №41, 17.05.2016-жыл.
- 13.1993-жылдын 16-августундагы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн “Эмгекке жарамсыздык боюнча баракчаны берүүнүн тартиби жөнүндөгү көрсөтмөнү бекитүү тууралуу” № 380 Токтому. / <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/38680/10?mode=tekst>
- 14.Адам укугунун жалпы декларациясы: адам укугу боюнча эл аралык стандарттардын негизи - <https://www.un.org/ru/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>;
- 15.Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун «Жумушка орношуудагы жана эмгектеги дискриминация тууралуу» № 111 конвенциясы (1958-жылдын 25-июнунда Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун Генералдык Конференциясынын 42-сессиясында кабыл алынган) <https://www.un.org/ru/documents/decl-conv/conventions/labour.shtml>
- 16.Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун “Эмгектенген эркектер жана аялдар үчүн бирдей мамиле жана мүмкүнчүлүктөр жөнүндө: үй-бүлөлүк милдеттерге ээ кызматкерлер” №156 конвенциясы (23.06.1981-жылы Женева шаарында Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун “Генералдык Конференциясынын 67-сессиясында кабыл алынган). <https://legalacts.ru/doc/konventsija-n-156-mezhdunarodnoi-organizatsii-truda-o/>

- 17.Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун «1952-жылдагы энеликти коргоо жөнүндөгү конвенциясын кайра кароо тууралуу» № 183 конвенциясы (2000 г.).
- 18.Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун «Жумушка орношуудагы жана эмгектеги дискриминация тууралуу» № 111 конвенциясы (Женева, 4-июнь 1958-жыл.) тууралуу пикирлер //Библиотека Российской газеты.-1999. - Выпуск №22-23;
- 19.Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун “Бирдей жумуш үчүн эркектер менен аялдарга бирдей эмгек акынын төлөнүүсү тууралуу” №100 конвенциясы (Женева, 29-июнь 1951-жыл) //Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда.-М.,1991.-766-бет.
20. Эл аралык Эмгек Уюмунун №156 Эркектер менен аялдарга бирдей мамиле жана бирдей мүмкүнчүлүктөр жөнүндө Конвенциясы: үй-бүлөлүк милдеттери бар жумушчулар (Женева, 3-июнь, 1981-жыл) // Адам укуктары менен эркиндиктерин эл аралык коргоо: Кол. документтер. - М., 1990.- 766 б.
- 21.1979-жылдын 18-декабрында Нью-Йорк шаарында кабыл алынган аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндөгү конвенция.
- 22.Эмгекти Эл аралык Уюштуруу уюмунун өндүрүштөгү аялдардын түнкү эмгеги жөнүндөгү (1948 жылдын 17-июнунда Сан-Франциско шаарында кайра каралган) №89 конвенциясы. //Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда.-М.,1991.-766-бет.
- 23.Эл аралык Эмгек Уюмунун №45 Конвенциясы, аялдардын ар кандай түрдөгү кендердеги жер астындагы жумуштарына (Женева, 21-июнь 1935-ж.)

2. Илимий адабияттар:

24. Абрамова А.А. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1950. С. 244.

- 25.Абрамова А.А. Трудовое законодательство и права женщин (Труд, семья, быт советской женщины. М.: Юрид. лит-ра, 1990.
- 26.Абальмаз В.В., Остапенко А.Г. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. – 2016. - № 28. – С. 613-614.
- 27.Авакьян С.А. Конституционное право России: Учебный курс: в 2 т. М.: ИНФРА-М, 2010. Т. 1. С. 508-509.
28. Адриановская Т.Л. Современные проблемы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений. Дисс. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005;
- 29.Адриановская Т.Л. Защита трудовых прав женщин // Трудовой кодекс Российской Федерации: практика, проблемы применения: Матер. краевой науч.-практ. конф. Краснодар, 2004. С.75-78.
- 30.Азарова Е.Г. Особенности регулирования труда женщин // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие/отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2015.С. 59.
- 31.Азаров Г.П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Г.П. Азаров - М.: ЭлКниги, 2012.- 70с.
- 32.Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров / Отв. ред. Лютов Н.Л. М.: Проспект, 2017. – 699 с.
- 33.Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2012.
- 34.Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников: дис. к.ю.н. М. 2011.
- 35.Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Монография. М.: Проспект, 2008.
- 36.Анализ трудового законодательства и судебной практики по соблюдению

- принципа запрета на дискриминацию в сфере труда. – Б.: 2019. 187 с.
37. Анисимов Л.Н. Трудовые правоотношения на современном этапе: вопросы, ответы, комментарии / Л.Н. Анисимов. - М.: Норма, 2017. – 367 с.
38. Бабалиева Ч.А. Женщины и право на труд в Кыргызской Республике. Бишкек, 2020.
39. Баева Т.Л. Защита женщин в трудовых правоотношениях: закон и практика// Закон в Теории и судебной практике: Матер, межвуз. науч.-практ. юбилейной конф. Краснодар, 2001. С.88-92.
40. Бережной В.А. Конституционные принципы и права в сфере труда и их защита в Российской Федерации: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 25.
41. Бородин И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) //Трудовое право. 2008. №5.
42. Бондарь Н.С. Требование равенства и справедливости в измерении Конституционного Суда Российской Федерации // Конституционные основы судебной власти: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. М.: Российская академия правосудия, 2004. С. 56-57
43. Брейво В.Г. Комментарий к Трудовому Кодексу Кыргызской Республики: нормативно-технический материал / В. Г. Брейво. - Б. :Улуу Тоолор, 2018. - 520 с.
44. Бекяшев Д.К., Микрина В.Г. Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин // Московский журнал международного права. – 2016. - № 4. С. 82-92.
45. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // «Вестник Пермского университета. Юридические науки». 2015. Вып. 2(28).
46. Василяди С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: политика, экономика, право.

– 2016. - № 3. – С. 23-25.

47. Гендерный анализ кадровой политики в Кыргызстане на примере Министерства экономики и финансов Кыргызской Республики, Агентство Социальных Технологий при поддержке ПРООН. Бишкек, 2006.
48. Гендерное неравенство: что скрывается за сухими данными статистики? // URL: <https://www.bbc.com/russian/features-37213459>
49. Гендерная статистика. Динамические таблицы. Отношение заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин - <http://www.stat.kg/ru/statistics/gendernaya-statistika/>.
50. Грибанова А. Экономия налицо, или переводим сотрудников на домашнюю работу // Кадровое дело. 2009. №1.
51. Гущина И. Особенности оформления трудовых отношений с надомником // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2009. № 6.
52. Демченко Т.З. Права женщин и лиц с семейными обязанностями в международных правовых актах // Молодой ученый. – 2015. – № 18. – С. 359-365.
53. Дзугкоева З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2010.
54. Дзюбак А.В. Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве // Пробелы в российском законодательстве. 2018. № 1. С. 59.
55. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями. Дисс.... канд. юрид. наук. М., 2001;
56. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М.: РПА МЮ РФ, Цифровичок, 2004. С. 31.
57. Емельяненко М.А. Оптимизация расходов на персонал без сокращений. Перевод работников на надомный труд // «Юрист компании». 2009. №6.
58. Женщины мира в борьбе за социальный прогресс. М., 1972, - 29-бет
59. Женщины и право на труд в КР. Альтернативный Отчет по мониторингу

прав человека в рамках реализации программы ВСП+ ЕС в Кыргызстане. 2020 год.

60. Женщины и мужчины в Кыргызской Республике. Сборник гендерно-разделенной статистики. Б. 2007.
61. Запрещенные женщинам профессии - гендерная дискриминация. Правозащитный отчет АДЦ «Мемориал». 2018.
62. Загоняева Л.А. Регулирование труда отдельных категорий работников. Сыктывкар, 2009.
63. Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие. Тюмень, 2010.
64. Иванова, М. Расторжение трудового договора с беременной женщиной / М. Иванова // Трудовое право. – 2014. - №3. - С.17-28.
65. Карсетская Е.Л., Михайлов И.А., Мошкович М.О. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Экономико-правовой бюллетень, 2006. №7.
66. Карпенко Т.И. Возможности применения домашнего труда // Женская занятость: проблемы и перспективы. Материалы научно-практической конференции. М.: Реал, 1999.
67. Калинин И. Трудовое и гражданское право в регулировании дистанционной работы // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. N 5.
68. Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования. Дисс... канд. юрид. на-ук. СПб., 2012.
69. Клафтон Е. Увольнение беременных работниц / Е. Клафтон // Административное право.- 2014. - № 1. С. 25 - 34.
70. Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. – 520 с.
71. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е изд., пересмотр. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А.

- Сафонова, Е.Б. Хохлова. НОРМА. ИНФРА-М, 2015 // СПС «КонсультантПлюс»; Актуальные проблемы трудового права. Указ. соч. С. 421.
72. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (3-е изд.) / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М.: Юридическая фирма контакт, 2017. С. 15.
73. Комментарий к Конституции Российской Федерации (3-е изд., пересмотр.) / Под ред. В.Д. Зорькина. М.: Норма: Инфра-М, 2013. С. 363;
74. Конституционная экономика / Отв. ред. Гаджиев Г.А. М.: Юстицинформ, 2010. С. 50.
75. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6.
76. Косаренко Н.Н. Трудовое право: учебник/Н.Н. Косаренко, Б.В. Шагиев. - М.: КНОРУС. 2017.
77. Красноярова Е.В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. – 2014. - № 5. – С. 241-242.
78. Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитетинин маалымат ресурсу [Электрондук ресурс] Кируу режими: https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU_FV.pdf. Экрандагы аталыш
79. Лазор Л.И. Система трудового права и система трудового законодательства // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 36. – С. 8-15.
80. Лешукова Н. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников // Трудовое право. 2015. №8.
81. Лютов, Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. - № 4. – С. 20-24.

82. Малышев В.А. Системный анализ законодательства в области охраны и защиты материнства и детства // Социальное и пенсионное право. 2009. № 2.
83. Михайленко Н.Т., Молодцов М.В. Концепция нового законодательства о труде Республики Кыргызстан (Изв. АН Республики Кыргызстан. Обществ.науки.-1991- № 3.
84. Михайленко Н.Т., Михайленко В.Н. Трудовое право Кыргызской Республики. Бишкек. 2005 г.
85. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под. ред. С.Ю. Головиной и Н.Л. Лютова. М.: Норма, ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
86. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1991. и др.
87. Моцная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики. Дисс... канд. юрид. наук М., 2009.
88. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МБТ, 2015. С. 17.
89. Новотна Э. Рабочее время и время отдыха в условиях научно-технической революции. Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М.: АН СССР Институт государства и права. 1981. С. 115.
90. Нуртдинова А. Правовое регулирование оплаты труда // Хозяйство и право. 2006. № 10.
91. Нуртдинова А.Ф. Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни // Хозяйство и право. 2005. № 5.
92. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных

- категорий работников (научно-практическое пособие)/ отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Юриспруденция, 2015.
93. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Коршунова Т.Ю. М.: ИЗиСП, 2015. С. 43;
94. Певцова Е.А. Трудовое право. Гл. 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. – М.: Юстиция, 2017. – С. 98.
95. Перевалова Ж.А. Обособленное подразделение или надомник – вот в чем вопрос// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. №8.
96. Покровская М.А. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР. Дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1970;
97. Правдина Э.А. Правовое регулирование труда женщин в СССР. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1970;
98. Предварительный протокол 7А, 108 сессия МОТ. Пятый пункт повестки дня: Насилие и домогательства в сфере труда. Доклады Комитета по разработке норм по насилию и домогательствам в сфере труда: акты, внесенные для принятия Конференцией // URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711252.pdf.
99. Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева. 2002. С. 1.
100. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Бишкек, 2003 г.
101. Раманкулов К.С. Трудовое законодательство: преемственность и развитие в современных условиях хозяйствования. (М-лы межд. науч.-практ. конф. 19-20 июня 1997. Бишкек. 1997.

102. Раманкулов К.С. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики: некоторые проблемы применения и совершенствования норм (М-лы межд. Науч.-практ.конф. 11-12 июня 1998. Бишкек. 1998.
103. Рузаева Е.М. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (надомных, сезонных работников). М.: Юрлитинформ, 2010.
104. Руководство по мониторингу соблюдения прав женщин и детей в области трудовых отношений в рамках международного и национального законодательства. Бишкек – 2019 год.
105. Самотолкова А.Б., Веретехина С.В. Электронная подпись в процессе взаимодействия с дистанционными работниками// Экономика, социология и право, Научное издательство «Институт стратегических исследований» 2016г. №11.
106. Серова А.В. Нетипичные отношения по трудоустройству // Российский юридический журнал. 2014. № 6.
107. Сенаторова Н.В. Регулирование труда надомников //Трудовые споры. 2005. №11.
108. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщины: особенности регулирования: учебное пособие / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова - М.: Библиотечка РГ, 2015. - 192 с.
109. Слугина Н.П. Правовая защита работников с семейными обязанности в сфере труда и социального обеспечения. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007
110. Снежко О. Государственная защита трудовых прав женщин // «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» №6 2008 г. / <https://www.top-personal.ru/issue.html?1511>
111. Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «Соблюдение трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике: результаты

мониторинга», 2017 г. // <https://ombudsman.kg/files/docs/reports/2016/observance-of-the-labor-law.pdf>.

112. Сеченов М.И. Очерк рабочих движений человека. М.: Типо-литография Товарищества И.Н. Кушнеревъ и К., 1901. С. 135.
113. Тарасенкова А.Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс. – М.: ЗАО «Библиотечка РГ», 2013. Вып. 23.
114. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Исаева Е.А. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М.: Проспект, 2014. - 138 с.
115. Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3.
116. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дисс. ...докт. юрид. наук. С. 539-540.
117. Трудовое право: учебник / под ред. Киселева И.Я., Лушникова А.М. 4 изд., испр. и доп. М.: Эксмо, 2011. С. 206.
118. Филаткина А.П. Надомная и дистанционная работа: сравнительный анализ действующего законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. №1.
119. Филенко Е.Н. Проблемы использования электронной цифровой подписи // Трудовое право. 2007. №11.
120. Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис.... д-ра юрид. наук. М., 1992. С. 7.
121. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств была утверждена 29 октября 1994 года (утверждена Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.)
122. Хныкин Г.В. Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и

- практика применения // Российский ежегодник трудового права. 2007. №2.
123. Чернов А. Беспризорники: зачем компании используют надомный труд// Ведомости. 2003.
124. Чиркин В.Е. О новом векторе в содержании современных конституций и преподавании конституционного права // Современное российское право: взаимодействие науки, нормотворчества и практики. Московская юридическая неделя. XIII Международная научно-практическая конференция: материалы конференции: в 3 ч. Ч. 1. М.: РГ-Пресс, 2018. С. 239.
125. Чижов Б. Дистанционная работа для беременной женщины // Актуальная бухгалтерия. №12. 2013.
126. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров. Дисс... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.
127. Шахбанова Ю.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями. – М.: Научные труды РАЮН, 2015. – С. 812-814.
128. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 13.
129. Ширяева Е.А. Особенности правового регулирования дистанционного труда // Научный форум: Юриспруденция, история, социология, политология и философия: сб. ст. по материалам междунар. науч.-практ. конф. — № 3(5). М., Изд. «МЦНО», 2017.
130. Шуралева С. В. «Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России»// Вестник Пермского университета. 2014. Юридические науки выпуск 3(25).
131. Barbara A. Gutek. Understanding Sexual Harassment at Work // Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy. Volume 6, Issue 2. 1992. P. 335-358;

132. MacKinnon, Catharine. A. Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination London: Yale univ. press, 1979;
133. Hadjifotiou, Nathalie. Women and harassment at work. London: Leichhardt (New South Wales) Pluto press, 1983 и др.
134. Maternity action (Time off and pay for parents in surrogacy arrangements) // URL: <https://www.maternityaction.org.uk/advice-2/mums-dads-scenarios/7-adopting-or-involved-in-a-surrogacy-arrangement/time-off-and-pay-for-parents-in-surrogacy-arrangements/>
135. https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1936/red_1936/3958676/
136. http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1977/red_1977/5478732/