

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН УЛУТТУК
ИЛИМЕР АКАДЕМИЯСЫНЫН
МАМЛЕКЕТ ЖАНА УКУК ИНСТИТУТУ**

**Ж.БАЛАСАГЫН АТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ
УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИ**

ОШ МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ

ДИССЕРТАЦИЯЛЫК КЕҢЕШ Д 12.24.695

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 окуулардын тарыхы

юридика илимдеринин кандидаты
окумуштуулук даражасын изденип алууга диссертациянын
АВТОРЕФЕРАТЫ

Ош - 2024

Диссертация К.Ш. Токтомаатов атындагы эл аралык университетинде даярдалган.

Илимий жетекчиси:	юридика илимдеринин доктору, профессор Кулдышева Гулсара Кенжеевна
Расмий оппонентер:	юридика илимдеринин доктору, профессор
	юридика илимдеринин кандидаты, доцент
Жетектөөчү уюм:	

Диссертация ____-жылдын “__”_____ саат ___ до Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институту, Ж.Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университети жана Ош мамлекеттик университетине караштуу юридика илимдеринин доктору (кандидаты) окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн диссертацияларды коргоо боюнча Д 12.24.695 диссертациялык кеңешинин жыйынында корголот. Дареги: Бишкек ш., Чуй пр., ...

Диссертация менен (), китепканаларынан, ДКтин сайтынан:
http://www._____ таанышууга болот.

Автореферат 2024-жылдын _____ таркатылды.

Диссертациялык кеңештин
окумуштуу катчысы,
юридика илимдеринин доктору
Жылкычиева К.С.

ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ

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.

Өндүрүштү өнүктүрүүгө кызыгдар болгон ар бир мамлекет аялдардын эмгегин укуктук жактан жөнгө салууга умутулууга тийиш. Ошентсе да, аялдардын эмгекке болгон укуктары эркектерге салыштырмалуу бир топ кечирээк мыйзамдык негиздерде бекитилген. Чынын алганда, эмгек, өндүрүшкө байланышкан эң алгачкы мыйзамдарда эркектер менен аялдардын эмгекке болгон укуктук тартиптери жетишерлик деңгээлде так ажыратылып аныкталган эмес десек да болот.

Бул кемчиликтер мурунку учурларда аялдардын коомдогу ролу негизинен үй-бүлөлүк жумуштарга, бала багууга, аларга кам көрүүгө байланып келгендиги менен шартталган.

Коомдогу аялдардын эмгегин туура уюштуруу жалпы мамлекеттик маанидеги маселе, аны ийгиликтүү ишке ашыруудан эркектер менен аялдардын тең укуктуулугунун эң эле маанилүү маселелери чечилет. Буга байланыштуу дүйнөнүн бардык өлкөлөрүндө аялдардын эмгекке болгон укуктарын жөнгө салуу абдан актуалдуу проблемалардын бири жана ал кошумча регламентацияларды талап кылат.

Алардын алсыз жыныс катары физиологиялык өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен аялдар үчүн эмгектин дифференциялаштырылган ченемларын иштеп чыгуунун зарылчылыктары келип чыгат.

Мына ушул себептүү да эмгек кодекстерине жана мыйзамдарына аялдардын эмгектерин жеңилдетүү боюнча бир топ ченемдик актылар киргизилген. Аялдардын эмгегин жеңилдетүүнүн, жумуш убактысын кыскартуунун кагаз бетинде гана калбастан толугу менен турмушка ашырылуусу азыркы учурда бүткүл дүйнөлүк укук таануучулардын көңүлүн өзүнө буруп келет.

Эл аралык эмгекти уюштуруу (ЭЭУ-МОТ) аялдардын аялуу катмарларынын эмгегин уюштуруу, аларга өз үйлөрүндө эмгектенүүнү түзүү боюнча өз алдына бир топ милдеттерди койгон. Бул максатта 1981-жылы МОТтун №156 «Эркек жана аял эмгекчилер үчүн бирдей мүмүнчүлүктөрдү түзүү, үй-бүлөлүк милдеттерге байланган аялдарга өзгөчө көңүл буруу» Конвенциясы кабыл алынган.

Эл аралык эмгекти уюштуруу уюмунун иштеп туруусу эмгекчи-аялдардын проблемалары глобалдык маселелердин курамдык бир бөлүгү

экендигине мисал болот. Аялдар маселеси үй-бүлөгө гана эмес жалпы коомго, тарбияга тиешелүү проблема жана ал мамлекеттин ички саясатын иштеп чыгууда жана аны турмушка ашырууда дыкат эске алынууга тийиш.

Буга байланыштуу бардык мамлекеттерде эркектер менен аялдардын окшош эмгектерине бирдей акы төлөө, алардын алсыздыгынан жана назиктигинен пайдаланбоо, жалпы эле аялдарга карата зордук-зомбулук жана дискриминацияны түп тамырынан жок кылуу боюнча мамлекеттик деңгээлде көңүл бурулуусу зарыл.

Биздин диссертациялык изилдөөбүздө козголгон проблемалар укуктук-юридикалык багытта кем изилденилген маселелерден. Ушул себептүү да аялдарды жумушка алуу, жумуштан четтетүү, жумуш мезгилинде аларга ар түрдүү себептер боюнча убактылуу иштен бошонуп туруу боюнча уруксат берүү, аялдар үчүн ыңгайлуу болгон мезгилдерде аларга эмгек өргүүсүн берүү (трудоу отпуск) жана ошондой эле алардын үй-бүлөлүк милдеттерин аткаруусуна жолтоолук түзбөө боюнча эмгекке болгон укуктук ченемдарды жогорку деңгээлде иштеп чыгуу мамлекеттин күн тартибиндеги милдеттерден.

Кыргыз Республикасынын бир катар ченемдик укуктук актылары жана алардын ичинде эмгек кодекстери эркектер менен аялдардын бардык тармактардагы жана багыттардагы, алардын ичинде, эмгекке болгон тең укуктуулугун так көрсөтүп турат. Бирок да, бул мыйзамдык жоболор жана ченемдик укуктук актылар аялдардын пайдасы жана кызыкчылыгы үчүн иштеп жатат деп кыска ойлоого жарабайт. Аялдар жумуштан эрте бошоп үйүнө барып, айрым эркектердей телевизор көрүп диванга чалкалап жатып албайт. Кечки тамак, үй жыйноо, идиш, кир жуумай, балдарды кароо сыяктуу толуп жаткан түйшүктөр негизинен аялдарга жүктөлүп калган.

Моюнга алганда, жаш келиндер турсун бойго жеткен жаш кыздардын жумушка орношуусу кээде бир топ түйшүктөрдү жаратып келет. Кыздарды турмушка чыгасың, кетип каласың, кайра сенин ордуна алган адамды жумушуна үйрөтүү үчүн бир топ убакыт сарпталат десек, келиндерди декреттик өргүүгө чыгып кетесиң, жаш балаңдан бошой албай каласың, наристең сыркоолоп калса жумушка чыга албайсың деген сыяктуу каршылыктар болбой койбойт деп эч ким кепилдик бере албайт.

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 тартылоосу 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 организминин 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.

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.

Диссертациянын темасынын ири илимий программалар, негизги илимий-изилдөө иштери менен байланышы.

Диссертациялык изилдөөнүн темасы демилгелүү болуп саналат.

Изилдөөнүн объектиси. Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу жаатында коомдук мамилелери.

Изилдөөнүн предмети. Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуучу мыйзамдык нормалардын мазмуну, иш жүзүндө колдонулуп жаткан укуктук позициялар.

Изилдөөнүн максаты жана милдеттери. Изилдөөнүн максаты- аялдардын эмгегин жөнгө салуу боюнча Кыргыз Республикасынын жеке эмгек укугунун институттарынын ченемдерин иштеп чыгуунун өзгөчөлүктөрүн теориялык жана укуктук изилдөөнүн негизинде аялдардын эмгеги боюнча колдонуудагы ченемдерди талдоо жана колдонуудагы эмгек мыйзамдарын өркүндөтүү боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Алдыбызга коюлган максаттар төмөнкүдөй **милдеттерди** аныктады:

- Кыргыз Республикасында эмгек укугун ишке ашырылуусундагы гендердик аспектилердин көйгөйлөрүн аныктоо;

- Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин жөнгө салуунун

мыйзамдык негиздерин талдоого алуу;

- аялдардын эмгегин жөнгө салуунун эл аралык стандарттарын изилдөөгө алуу, алардын алгылыктууларын мыйзам чыгаруу органдарына сунуштоо;

- Кыргыз Республикасында аялдардын жана үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдарды ишке орноштуруунун өзгөчөлүктөрүн кароо;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык аялдардын эмгек шарттарынын өзгөчөлүктөрүн талдоо;

- Кыргыз Республикасындагы аялдардын эмгегин коргоо маселелерин изилдөө;

- Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүндө аялдарды коргоонун механизмдерин талдоо жана аны өркүндөтүү жолдорун аныктоо.

Алынган натыйжалардын илимий жаңылыгы. Бул диссертациялык изилдө ата мекендик эмгек укугу илиминде Кыргыз Республикасынын эмгек укугунун бир катар ченемдерин аялдардын эмгегине карата эмгек укугунун жеке институттарынын мисалында биринчи жолу теориялык-укуктук жактан изилдөө болуп саналат.

Изилдөөлөрдүн негизинде Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарын өнүктүрүү боюнча сунуштар иштелип чыккан.

Коргоого чыгарылуучу негизги жоболор.

1. Аялдардын эмгекке болгон укуктарынын өзгөчөлүктөрү алардын эмгек мамилелериндеги өзгөчө укуктук статусуна байланыштуу. Эмгек мамилелериндеги аялдардын укуктук абалынын өзгөчөлүгү алардын эмгектеги укуктук субъектиликтерин чектелген мүнөзү жана эмгек укуктарын ишке ашыруу процессинде өзгөчө спецификалык укуктук кепилдиктердин болушу менен айырмаланат.

2. Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 93-беренесине айрым түзөтүүлөрдү киргизүү менен ага төмөнкүдөй мазмунда кошумча абзацты киргизүү максатка ылайыктуу деп эсептейбиз: «Бала багуу боюнча өргүүдө жүргөн аялдар, баласы бир жарым жашка чыкканга чейин, толук эмес жумуш убактысында иштеген учурларда, анын узактыгы эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу боюнча белгиленет. Баланы багуу боюнча мамлекеттик жөлөкпүлдү төлөө аялдын толук эмес жумуш убактысында иштеген убактысына карабастан жүргүзүлөт».

3. 1993-жылдын 16-августундагы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн №380 Токтому менен бекитилген аялдардын убактылуу эмгекке жарамдуулугун жоготкондугу боюнча көрсөтмөнүн 17-пунктуна төмөнкүдөй мазмундагы кошумча абзацты киргизүү керек деген ойдобуз: «Башка аялга (суррогаттык энеге) алардын ортосундагы макулдашууга ылайык эмбрионун имплантациялоого макулдугун берген аялга бала төрөлгөндөн кийин 70 календардык күн (эки же андан көп бала төрөлсө 110 календардык күн) акы төлөнүү менен эмгекке жарамсыздык уруксат кагазы берилет.

4. Эмгек мыйзамдарынын ченемдерин талдоо Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине 59-статьянын 4-пунктуна төмөнкүдөй

мазмундагы толуктоолорду киргизүү боюнча сунушту иштеп чыгууга мүмкүндүк берди: «Аялдардын кош бойлуу же балалуу экендигине байланыштуу себептерден улам алар менен эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга тыюу салынат», бул менен аялдарга эмгек келишимин түзүүдө кепилдиктер орнотулат.

5. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аялдарды эч себепсиз жумушка алуудан баш тартууда же кош бойлуу аялдарды олуттуу себепсиз жумуштан бошотууда жумуш берүүчүлөрдө кылмыштын белгиси каралбагандыгына байланыштуу мындай учурларда кээде жумуш берүүчүлөр өзүм билемдикке да барып коюшат. Буга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Кылмыш-Жаза кодексинин 27-главасына төмөнкүчө жаңы беренени киргизүүнү сунуш кылабыз: «Боюнда бар аялдарды себепсиз жумушка алуудан баш тартуу же аларды негизсиз жумуштан бошотуу» бул мыйзамды бузуу үчүн кылмыш-жаза жоопкерчилигин белгилөө.

6. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 358-беренесинде каралган ченем «Үйдө иштөө үчүн эмгек келишимин түзгөн адамдар үйдө иштөөчү болуп саналат...» «үй» түшүнүгүн аныктабайт. Биз бул беренени үйдө жумуш кылгандар деп эмес «атайын эмгек келишиминин негизинде жашаган жеринде жумуш кылгандар» деп өзгөртүүнү сунуш кылабыз.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 358-беренесинин редакциясын өзгөртүүнү сунуштайбыз «Жашаган жери боюнча ишти аткаруу үчүн эмгек келишимин түзгөн адамдар үйдө иштөөчү деп таанылат...».

7. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренесинде 3 жашка чейинки балдары бар аялдар үчүн белгилүү бир шарттарды эске алуу менен ашыкча жана түнкү жумуштарга жол берген, ошол редакциясын өзгөртүүнү сунуштайбыз. Бала бир жарым жашка чыкканга чейин эмгектин мындай түрлөрүнө тыюу салууну белгилөө зарыл, ал эми өзгөчө режимде иштөө мүмкүнчүлүгү аялга анын макулдугу менен жана ден соолугуна зыян келтирбестен баланы жашы бир жарымга жеткенден кийин гана берилиши мүмкүн.

Мындай тыюу салуу бала үчүн негизги жоопкерчиликти өзүнө алган жана аны үй-бүлөнүн башка мүчөлөрүнө өткөрүп бербеш керек болгон эне тарабынан балага тийиштүү кам көрүү жана камкордук көрүүнү камсыз кылат.

8. Кош бойлуу аялдарга Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 306-беренесинде белгиленген орточо эмгек акысын сактоо менен өндүрүштүн ченемдерин, тейлөө стандарттарын төмөндөтүү, башка ишке которуу боюнча кепилдиктерде аялдарды башка ишке которуунун мөөнөтүн үч жылга чейин көбөйтүү зарыл. Үч жашка чейинки баласы бар аялды мурунку иштеген жеринде орточо эмгек акысын сактоо менен анын өтүнүчү боюнча башка ишке которууну иш берүүчүнүн милдеттенмеси катары камсыз кылуу.

Диссертациялык изилдөөнүн теориялык жана практикалык

маанилүүлүгү. Изилдөөнүн теориялык жана практикалык мааниси, ал чет өлкөлүк позитивдүү тажрыйбаны колдонуу менен эмгек укугунун айрым институттарында аялдардын эмгегин укуктук изилдөөдөгү боштукту толтургандыгында.

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.

Диссертанттын өздүк салымы. Диссертациялык изилдөөдө алынган илимий-методикалык жана юридикалык натыйжалар диссертанттын жеке аракеттеринин жана изденүүлөрүнүн натыйжасында келип чыкты.

Диссертациялык изилдөөнүн жыйынтыктарынын апробациясы. Диссертациялык иш Кыргыз Республикасынын улуттук илимдер академиясынын философия жана саясий-укуктук изилдөөлөр институтунда даярдалды жана талкууга алынды. Изилдөөдөнүн натыйжалары кафедранын отурумдарында (заседание), республикалык жана ошондой эле эл аралык деңгээлдердеги илимий-практикалык конференцияларда жана семинарларда апробацияланды, талкууга алынды жана биз изилдөөгө алган багыт боюнча докладдар окулду.

Диссертациялык изилдөөнүн материалдары Ош мамлекеттик университетинин юридика факультетинин окуу процесстеринде колдонулууда.

Диссертациялык изилдөөнүн натыйжаларынын диссертациядагы чагылдырылыш деңгээли. Диссертациялык изилдөөдө берилген негизги теориялык жоболор жана корутундулар, практикалык сунуштар он публикацияларда чагылдырылды.

Диссертациянын түзүмү жана көлөмү. диссертациялык изилдөөнүн табиятына жана өзгөчөлүктөрүнө ылайык түзүлүп, анын максаты жана милдеттери тыкыр эске алынды. Диссертациялык иш киришүүдөн, үч главадан, корутундудан, колдонулган нормативдик укуктук актылардын жана илимий адабияттардын тизмесинен турду.

ДИССЕРТАЦИЯНЫН НЕГИЗГИ МАЗМУНУ

Киришүүдө диссертациялык изилдөөнүн темасынын актуалдуулугу негизделген; иштин максаттары жана милдеттери аныкталган; илимий жаңылыгы жана практикалык мааниси мүнөздөлгөн; коргоого коюлуучу негизги жоболор баяндалган; изденүүчүнүн жеке салымы, изилдөөнүн жыйынтыктарынын апробациясы; диссертациянын жыйынтыктарын басылмаларда чагылдыруунун толуктугу, диссертациянын түзүмү жана

көлөмү көрсөтүлгөн.

Биринчи бап **«КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЯЛДАР ЭМГЕГИН УКУКТУК ЖӨНӨГӨ САЛУУНУН МЕТОДОЛОГИЯЛЫК НЕГИЗИ»** үч бөлүмдөн турат.

Биринчи бөлүм **«Эмгекке укукту ишке ашыруунун гендердик аспектилери»** деп аталат.

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.

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 менене 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.

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) [2021-жылы 5-майдагы Кыргыз Республикасынын Конституциясы (2021 жылы 11-апрелде референдум тарабынан кабыл алынган) / Эркин-Тоо, 05.05.2021-жыл. № 41 (3220)].

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.

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

Кыргызс Республикасында 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.

Жыйынтыктап айтканда, толук гендердик теңдикти камсыз кылуу үчүн республиканын экономикасын көтөрүү, шаарларда гана эмес жер-жерлерде аялдардын жумуш ордун камсыз кылуу зарыл.

Экинчи бөлүм «Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин жөнгө салуунун мыйзамдык негиздери» деп аталат.

Азыркы учурда Кыргыз Республикасында гендердик теңдик боюнча улуттук күчтүү жана негиздүү мыйзамдарды чыгарууга жана аларды ишке киргизүүгө мүмкүнчүлүктөр түзүлдү. Атайын адистештирилген мыйзамдарга “Эркектер жана аялдар үчүн бирдей укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиги жөнүндөгү” Кыргыз Республикасынын №184 мыйзамын (2008-жыл), КРнын “Үй-бүлөдөгү зордук-зомбулуктан социалдык-укуктук коргоо жөнүндөгү” №62 мыйзамын (2003-жыл), КРнын “Жарандардын репродуктивдик укуктары жана аларды турмушка ашыруунун кепилдиги жөнүндөгү” №147 мыйзамын (2015-жыл) киргизүүгө болот.

Жарандардын жумушка болгон мамилелерин тартипке салуучу базалык ченемтивдик-укуктук акт катары Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодекси (КРнын ЭК) кызмат кылат [2004-жыл 4-августтагы Кыргыз Республикасынын № 106 Эмгек кодекси // Эркин-Тоо, 20 август 2004-жыл, № 67]. 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.

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. [Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. 520-бет]

КРнын Эмгек кодексинин 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. Ал эми 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). 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.

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.

Үчүнчү бөлүм **«Аялдардын эмгегин эл аралык укуктук жөнгө салуу»** деп аталат.

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 [1958-жылы 25-июнда Эл аралык эмгек уюмунун Генеральный конференциясынын кырк экинчи сессиясында кабыл алынган. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml].

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.

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.

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.

Үй-бүлөлүк милдеттери бар аялдардын жумушун тартипке 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.

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.

Эркек менен аялдарга карата социалдык-маданий салттарды (алардын

ичинде эмгекке байланышкан салттык түшүнүктөр) басып өтүүнү биздин коомдун мүчөлөрүнүн басымдуу көпчүлүгү тааныганы менен жаңы императивдерди толугу менен кабыл алуу оңойго турбай жатат.

Экинчи бап **«Кыргыз Республикасынын мыйзамдарындагы аялдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү»** үч бөлүмдөн турат.

Биринчи бөлүм **« Кыргыз Республикасында аялдарды жана үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдарды ишке орношуусунун өзгөчөлүктөрү»** деп аталат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 9-беренесине ылайык [Эркин-Тоо, от 20 августа 2004 г. № 67] «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 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 [<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/12600/20 mode=tekst>].

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.

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; [<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/7182/30?mode=tekst>].

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.

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.

Экинчи бөлүм «**Кыргыз Республикасынын мыйзамдары боюнча аялдардын эмгек шарттарынын өзгөчөлүктөрү**» деп аталат.

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.

Жумуш күнүнүн белгилениши аялдардын организминин жана энелик функциялардын физиологиялык өзгөчөлүктөрүнө жараша дифференциялаштырылышы да мүмкүн. 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 [Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров / Отв .ред. Лютов Н.Л.М. :Проспект, 2017, 222-бет].

КРнын 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.

Жумуш убактысы, ошондой эле түнкү жумуш аялдын организминде 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 [Сеченов М.И. Очерк рабочих движений человека. М.: Типо-литография Товарищества И.Н. Кушнеревъ и К., 1901. 135-бет].

Азыркы учурга чейин боюнда бар жана жаңы төрөгөн аялдардын (наристенин 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 беренедө 1,5 жашка чейинки баласы бар аялдардын жумуш күнү кыскартып белгиленгенде алардын жаш наристесин багуусуна, үй жумуштарын аткаруусуна бир топ жагымдуу жагдайлар түзүлмөк.

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”.

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.

Үчүнчү бөлүм **«Аялдардын үйдө эмгектенүүсү жана аны укуктук жөнгө салуу»** деп аталат.

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. [Карсетская Е.Л., Михайлов И.А., Мошкович М.О. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Экономико- правовой бюллетень, 2006. №7.,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.

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.

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 [Тарасенкова А.Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс. – М.: ЗАО «Библиотека РГ», 2013. Вып. 23., 12-бет].

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.

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.

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 [Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе:

теоретические аспекты // «Вестник Пермского университета. Юридические науки». 2015. Вып. 2(28), 94-6.].

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.

Үчүнчү бап «**Кыргыз Республикасында эмгек тармагындагы аялдарды сактоо жана коргоо көйгөйлөрү**» эки бөлүмдөн турат.

Биринчи бөлүм «**Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин коргоого алуу**» деп аталат. 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 [КР Эмгек кодекси 4- август 2004-ж. № 106 // Эркин-Тоо, от 20 август 2004 ж. № 67] жана 2003-жылдын 1-августундагы КРнын № 167 «Эмгекти коргоо жөнүндөгү» мыйзамы [Эркин-Тоо, № 59, 08.08.2003-ж.] менен бекитилген.

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.

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

1) аялдардын тукум улоочулук милдеттерине жана алардын организмдин 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 [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)] КРнын Жогорку Кеңешинде

ратификацияланышы менен аялдардын үй-бүлөлүк милдеттерине, майып балдарын кароосуна, үй-бүлөдө зомбулукка учурабоосуна көбүрөөк көңүл бурулу баштады.

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.

Экинчи бөлүм «Кыргыз Республикасында эмгек тармагында аялдарды коргоо механизмдери жана аны өркүндөтүү.»

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.

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 алынбагандар сот 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.

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.

Демек, жогоруда аталган механизмдер менен бирге коомдо дискриминацияга сабырсыздыктын калыптанышы зарыл. Дискриминация проблемасын мамлекеттик органдардын күчү менен гана жеңе албайбыз. Ага каршы жалпы коомчулук, жарандык жана бейөкмөт уюмдар, активисттер күрөшүүгө тийиш.

КОРУТУНДУ

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.

Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу проблемасын изилдөөнүн натыйжасында биз төмөнкүдөй корутундуларды сунуштадык:

1. Чыныгы гендердик теңчиликти камсыз кылуу үчүн, Кыргыз Республикасынын Конституциясында белгиленгендей, аялдарга эмгек укугун ишке ашырууда бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылган шарттарды түзүү зарыл. Мисалы, билимге бирдей мүмкүнчүлүктү камсыз кылуу, энеликти жана наристени коргоо, жумуш ордунда сексуалдык асылууну, ошондой эле зомбулуктун ар кандай түрүн болтурбоо, коопсуз жана татыктуу эмгек шарттарын камсыз кылуу. Аялдардын эмгекке болгон укуктарынын өзгөчөлүктөрү алардын эмгек мамилелериндеги өзгөчө укуктук статусуна байланыштуу. Эмгек мамилелериндеги аялдардын укуктук статусунун өзгөчөлүгү алардын жумуштагы юридикалык субъектилеринин чектелген мүнөзү жана эмгек укуктарын ишке ашыруу процессинде атайын спецификалык укуктук кепилдиктердин болушу менен мүнөздөлөт.

2. Эмгек мыйзамдары уюмдун ишинин түрүнө жана менчигинин түрүнө (мамлекеттик, жеке, коомдук) карабастан, эмгектик мамилелерде болгон бардык адамдарга карата колдонулат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси жана эмгек мыйзамдарынын нормаларын камтыган башка ченемдик укуктук актылар Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында жана бардык иш берүүчүлөр үчүн милдеттүү болуп саналат. Ошону менен бирге, эмгек мамилелеринин практикасында көзгө көрүнбөгөн гендердик теңсиздик сакталып жатканын белгилей кетүү керек, ал ишке кабыл алуу, бошотуу, эмгек акынын деңгээлин белгилөө боюнча суроолордун деңгээлинде байкалат. Мыйзамдарда бекитилген, декларативдүү мүнөзгө ээ болгон жана экономикалык кырдаалдан же калыптанып калган практикадан улам чындап колдонулбаган укуктук ченемдердин блогу бар.

3. Кыргыз Республикасы дискриминацияны болтурбоо жана жоюу боюнча көптөгөн эл аралык конвенцияларга жана келишимдерге катышууда. Кошумчалай кетсек, Кыргыз Республикасы ЭЭУнун энелерди коргоо жана эмгектеги гендердик маселелерге тиешелүү бир катар конвенцияларын ратификациялаган: 1951-ж. “Бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн бирдей акы

төлөө жөнүндө” №100, 1958-ж. “Эмгектеги жана кесиптеги дискриминация жөнүндө” №111, 1935 «Ар кандай түрдөгү шахталардагы жер астындагы жумуштарда аялдардын эмгегин пайдалануу жөнүндө» № 45, 1952 «Энеликти коргоо жөнүндө (кайталанган) № 103, 1982-ж. Социалдык камсыздоо тармагы» № 157. Ошондой эле БУУнун «Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө» (1979), «Аялдардын саясий укуктары жөнүндө» (1953), билим берүүдөгү дискриминацияга каршы ЮНЕСКО Конвенциясы. (1960) жана башка бир катар.

Гендердик мамилелерде (анын ичинде эмгек дүйнөсүндө) белгилүү бир социалдык-маданий салттарды жеңүү зарылдыгын коомубуздун көп сандаган мүчөлөрү ачык-айкын моюнга алышканын, бирок кандай болгон күндө да жаңы императивдерди түшүнүү кыйын экендигин белгилей кетүү керек. бизде, ал эми аялдардын чыныгы абалы бүдөмүк бойдон калууда.

4. Кыргыз Республикасында иш жүзүндө жумуш берүүчүлөр жумушка алууда үй-бүлөлүк милдети бар же кош бойлуу аялдарды жумушка алуудан качышарын бүгүнкү турмуш чындыгы көрсөтүп турат. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ар кандай акцияларды өткөрүү, инструкцияларды түзүү, почта аркылуу рекомандация каттарын колдонуу, ошондой эле үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдарды иш менен камсыз кылууга аялдарды жана үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдарды иш менен камсыз кылууга түрткү берүү көйгөйдү чечүүчү жол деп эсептейбиз; граждандардын тийиштуу категорияларын ишке орноштуруу учун стимулдарды киргизуу менен.

5. Активдүү эне болуу мезгилинде аялдардын эмгегин пайдаланууга карата эмгек мыйзамдарында мурда болгон айрым тыюу салууларды калыбына келтирүү зарыл. Атап айтканда, ушул берененин 2-бөлүгүндө каралган аялдар үчүн жогорулатылган кепилдиктерди белгилөө зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренесине ылайык, бир жарым жашка чейинки балдардын жаш курагын эске алуу менен алар үчүн ашыкча жумуштарга, түнкү жана дем алыш күндөрүндө иштөөгө, ошондой эле жумушка жөнөтүүгө шартсыз тыюу салуу белгиленген. иш сапарлары.

6. Учурда кош бойлуу аялды милдеттүү диспансердик текшерүүдөн өткөрүү үчүн жумуштан бошотуунун тартиби аныктала элек жана кош бойлуу аялдарды милдеттүү диспансердик кароодон өткөндүгү кандай документтер менен ырасталары белгилене элек. Ошол эле учурда 2005-жылдын 9-январындагы № 6 «Кыргыз Республикасындагы жарандардын саламаттыгын коргоо жөнүндө» Мыйзамы диспансердик текшерүү түшүнүгүн аныктабайт. Ушуга байланыштуу бул мыйзамга клиникалык экспертизанын түшүнүгүн аныктоочу ченемди киргизүү, аны медициналык текшерүүнүн башка түрлөрүнөн айырмалоо зарыл. Диспансердик кароодон өтүү убактысын башка жумуш убактысына кошуу керек деп эсептейбиз.

7. Суррогат энелик келишимин түзгөн аялдарга кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берүүнүн тартиби жана шарттары жөнүндө маселе чечиле элек. Бул чөйрөдөгү коомдук мамилелердин бүткүл комплексиндеги

өзгөрүүлөрдү эске алуу менен, ошондой эле суррогат энеликти комплекстүү медициналык-социалдык гана эмес, ошондой эле укуктук көрүнүш катары кароо менен, учурда айрым жеңилдиктерди алуу үчүн кайрылган субъекттердин статусунда олуттуу өзгөрүүлөр болгондугун моюнга алуу керек..

8. Аялдардын эмгегин коргоо боюнча эмгек мыйзамдарынын жалпы жана атайын ченемдери аялдардын эмгегин укуктук коргоону түзөт. Атайын ченемдер өз алдынча институтту түзбөйт, бирок Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде бул ченемдер «Аялдардын жана үй-бүлөлүк милдеттери бар башка адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү» деп аталган өз алдынча 24-главага топтоштурулган. Жалпысынан алганда, коопсуздук эмгек шартынын оорчулугун, аялдын организминин физиологиялык өзгөчөлүгүн, энелик функциясын, жумушчулардын үй-бүлөлүк милдеттерин эске алуу менен жөндөмдүүлүгүнө жараша иштөөгө көмөктөшөт.

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 Нускаманын 17-пунктуна кошумча киргизүүнү сунуштайбыз: “Өзүнүн эмбрионун келишим түзүүнүн негизинде башка аялга (суррогат энеге) имплантациялоого макул болгон аялга баланын төрөлүү фактысы мамлекеттик катталган учурдан тартып 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 Республиканын Эмгек кодексинин 358-беренени “үйдө жумуш аткаруучулар деп жашаган жеринде ишке буйрутма алуучулар эсептелет” деп өзгөртүүнү сунуш кылар элек.

4. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин эмгек келишимин

түзүү маселелерин жөнгө салуучу 7-главасында эмгек келишимин түзүүдөн негизсиз баш тартууга жана эмгек келишимине кызматкерлердин ишкер сапаттары байланышпаган тике же кыйыр чектөөлөрдү же артыкчылыктарды белгилөөгө тыюу салган ченем жок, ушуга байланыштуу иш жүзүндө практикада эмгек келишимдерин түзүүдө иш берүүчүлөр кызмат абалынан кыянаттык менен пайдаланышат.

Ушуга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине 59-берененин 4-пунктун “Аялдар үчүн эмгек келишимин түзүү үчүн кепилдик камсыздоо үчүн кош бойлуулугуна же балдардын болушуна байланыштуу себептер боюнча аялдарга эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга тыюу салынат” деген толуктоолорду киргизүүнү сунуштайбыз.

Бирок, мындай кырдаалдарда мамлекеттик коргоо механизмдери өтө сейрек колдонулат. Бул мыйзам чыгаруучу эмгек укуктарын коргоодо соттук коргоого артыкчылык бергендигине байланыштуу. Бирок, тендик принцибин бузган жумушка алуудан баш тартууну соттук териштирүүлөрдө далилдөө кыйын, ал эми көпчүлүк учурда муну дээрлик мүмкүн эмес. Кош бойлуу аялды же үч жашка чейинки балдары бар аялды жумушка алуудан негизсиз баш тарткандыгы үчүн Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында эч кандай жаза каралган эмес. Эгерде Кыргыз Республикасында кош бойлуу же үч жашка чейинки балдары бар аялды жумушка алуудан негизсиз баш тарткандыгы үчүн кылмыш жазасы белгиленсе, негизсиз баш тартуу маселеси чечилмек деп эсептейбиз. Ушуга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Кылмыш-жаза кодексинин 27-главасына “Кош бойлуу аялды жумушка алуудан негизсиз баш тартуу же жумуштан негизсиз бошотуу” деген жаңы берене менен бул кылмыш үчүн кылмыш-жаза жоопкерчилигин белгилөө менен өзгөртүүнү сунуштайбыз.

5. 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.

Мындай тыюу салуу бала үчүн негизги жоопкерчиликти өзүнө алган жана аны үй-бүлөнүн башка мүчөлөрүнө өткөрүп бербеш керек болгон эне тарабынан балага тийиштүү кам көрүү жана камкордук көрүүнү камсыз кылат. Бул норма түпкүлүгүндө аялдардын иштөө мүмкүнчүлүгүн чектебей, жаш баланын жана мамлекеттин кызыкчылыгын камсыздайт. Мындан тышкары, аялдардын түнкү жумушун чектөө зарыл.

**Диссертациянын темасы боюнча
ЖАРЫЯЛАНГАН ЭМГЕКТЕРДИН ТИЗМЕСИ:**

**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ
ДИССЕРТАЦИИ:**

1. Чонатаева М.С. Юридика багытындагы студенттердин укуктук маданиятын калыптандыруудагы кээ бир көйгөйлөр. Вестник МНУ №4 выпуск 2019 год. ISSN 1694-5913. С.110-114. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2019-4.pdf>
2. Чонатаева М.С. , Торобеков Б.Т., Абдыжапарова Ж. Законодательные основы функционирования системы профессиональной подготовки специалистов органов внутренних дел КР. Вестник МНУ №2 выпуск 2021 год. ISSN 1694-5913 С. 145-151 <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2021-2.pdf>
3. Чонатаева М.С. , Торобеков Б.Т., Абдыжапарова Ж. Трудовое право: история возникновения и особенности развития. Вестник МНУ №2 выпуск 2021 год. ISSN 1694-5913. С. 151-157. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2021-2.pdf>
4. Чонатаева М.С., Исмаилова А.С. Эмгек мигранттарынын укуктарын коргоо жаатындагы Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын эл аралык стандарттарга жана милдеттенмелерге ылайык келиши. С. 266-269. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-1.pdf>
5. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Балалуу аялдардын эмгек мыйзамында укуктарын коргоо. С. 259-261. Вестник МНУ №1 выпуск 2022 год. ISSN 1694-5913 <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-1.pdf>
6. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Балдарга болгон зомбулуктун актуалдуу маселелери. Вестник МНУ №1 выпуск 2022 год. ISSN 1694-5913. С. 262-265. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-1.pdf>
7. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Адам укуктары тутумундагы аялдардын репродуктивдик укуктары. Вестник МНУ №2 выпуск 2022 год. ISSN 1694-5913. С.225-227. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-2.pdf>
8. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Кыргыз Республикасындагы гендердик мамилелер жана гендердик саясат. Вестник МНУ №3 выпуск 2022 год. ISSN 1694-5913. С.224-227. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-3.pdf>
9. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Байыркы дуйнодо феминизмдин жана аялдын укуктук статусун келип чыгышынын тарыхы. Вестник МНУ №3 выпуск 2022 год. ISSN 1694-5913 С.219-223. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-3.pdf>
10. Чонатаева М.С., Исмаилова А.С. Кыргыз Республикасында миграция процесстерин мамлекеттик жөнгө салуу Вестник МНУ №3 выпуск 2022

- год. ISSN 1694-5913. С.228-231. <https://mnu.kg/wp-content/uploads/2022/10/vestnik-2022-3.pdf>
11. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Кыргыз Республикасында аялдардын конституциялык укуктарын коргоо. Вестник МНУ № 1 выпуск 2023 год. ISSN 1694-5913. С.285-289. https://mnu.kg/wp-content/uploads/2024/02/vestnik_1_2023-pechat.pdf
 12. Чонатаева М.С., Кудаярова Б.А. Кыргыздын адат укугундагы аялдардын абалы. Вестник МНУ №3 выпуск 2023 год. ISSN 1694-5913. https://mnu.kg/wp-content/uploads/2023/06/vestnik-3_2023_inter.pdf
 13. Чонатаева М.С. Научный центр «LJournal» Рецензируемый научный журнал ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ №97, Май 2023 (Часть 6) С.121-1216. https://doicode.ru/doifile/lj/97/trnio05.2023_p6.pdf
 14. Чонатаева М.С. Законодательные органы регулирования труда женщин в Кыргызской Республике. Рецензируемый научный журнал «Учет и контроль» №11, 2-том, 2023. <https://s-lib.com/journal/uik/>
 15. Чонатаева М.С. О статусе трудовых мигрантов и их защите. Научный центр «LJournal» "Scientific achievements of the third millennium", Ноябрь, 2023. С.20-24. <https://doicode.ru/doifile/satm/22/satm11.2023.pdf>
 16. Чонатаева М.С. Кыргыз Республикасы сында аялдар менен эмгек мамилелерин токтотуу маселелери жөнүндө. <http://www.science-journal.kg/ru/journal/1/about>
 17. Чонатаева М.С. Кыргыз Республикасы сында аялдар менен эмгек мамилелерин токтотуу маселелери жөнүндө. <http://www.science-journal.kg/ru/journal/1/about>
 18. Чонатаева М.С. Особенности трудоустройства женщин и лиц с семейными обязанностями. Тенденции развития науки и образования. https://www.elibrary.ru/title_about.asp?id=55127
 19. Чонатаева М.С. Кыргыз Республикасындагы аялдардын эмгекке болгон укуктары: эмгек чөйрөсүндөгү эл аралык мыйзамдуулук. Известия вузов Кыргызстана, №2, 2024 год. <http://science-journal.kg/ru/journal/2/about>

Чонатаева Мээримай Салижанонвнанын « Кыргыз Республикасындагы аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу» аттуу темадагы 12.00.01 – укуктук жанка мамлекеттин теориясы жана тарыхы; укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертациясынын РЕЗЮМЕСИ

Негизги сөздөр: эмгекке болгон укук, эмгек мамилелери, эмгек шарттары, гендер, аялдардын эмгеги, дискриминация, эмгекти коргоо, үй-бүлөлүк милдеттер, үйдөн иштөө, аралыктан иштөө, эмгек келишими.

Изилдөөнүн объектиси: Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу жаатында коомдук мамилелери.

Изилдөөнүн предмети: Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуучу мыйзамдык ченемлардын мазмуну, иш жүзүндө колдонулуп жаткан укуктук позициялар

Изилдөөнүн максаты: - аялдардын эмгегин жөнгө салуу боюнча Кыргыз Республикасынын жеке эмгек укугунун институттарынын ченемдерин иштеп чыгуунун өзгөчөлүктөрүн теориялык жана укуктук изилдөөнүн негизинде аялдардын эмгеги боюнча колдонуудагы ченемдерди талдоо жана колдонуудагы эмгек мыйзамдарын өркүндөтүү боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Изилдөө методдору: жалпы жана жеке илимий методдор, атап айтканда, жалпылоо жана синтездөө, диалектикалык, структуралык-аналитикалык, салыштырмалуу укуктук, формалдуу системалык-логикалык, салыштырмалык-структуралык, тарыхый, статистикалык методдор, ошондой эле мыйзамдардын жана практиканын өнүгүү перспективаларына карата божомолдоо методу.

Алынган жыйынтыктар жана алардын илимий жаңылыгы төмөнкүлөр менен аныкталат: изилдөө ата мекендик эмгек укугу илиминде Кыргыз Республикасынын эмгек укугунун бир катар ченемдерин аялдардын эмгегине карата эмгек укугунун жеке институттарынын мисалында биринчи жолу теориялык-укуктук жактан изилдөө болуп саналат.

Изилдөөлөрдүн негизинде Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарын өнүктүрүү боюнча сунуштар иштелип чыккан. Аялдардын эмгекке болгон укуктарынын сакталуусу боюнча чет өлкөлүк алдынкы тажырыйбаларды анализге алынып жана алардын республиканын эл чарбасына туура келе турган жактарын чарба жүргүзүүчүлөргө жана өндүрүшчүлөргө сунуш кылынды

Колдонуу боюнча сунуштар. 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.

Колдонуу тармагы: – укуктук жанка мамлекеттин теориясы жана тарыхы конституциялык укук; Кыргыз Республикасынын жумуш берүүчүлөрү; жогорку окуу жайлардагы окуу процесси.