

**ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА НАЦИОНАЛЬНОЙ
АКАДЕМИИ НАУК
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Ж. БАЛАСАГЫНА**

ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Диссертационный совет Д.12.24.695

На правах рукописи

УДК:396.5:342(575.2)(043)

Чонатаева Мээримай Салижановна

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ТРУДА В
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о
праве и государстве**

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук**

Бишкек – 2024

Работа выполнена на кафедре «Юриспруденция» Международного университета им. К.Ш. Токтомаматова

Научный руководитель: - д.ю.н., профессор Кулдышева Гулсара Кенжеевна

Официальные оппоненты:

Ведущая организация:

Защита диссертации состоится ____ 2024 года в ____ часов на заседании диссертационного совета Д 12.____ по присуждению ученой степени доктора (кандидата) юридических наук при ____ по адресу: ____

Ссылка видеоконференции: _____

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеках: им. А. Табалдиева КНУ им. Ж. Баласагына по адресу: 720024, Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Жибек Жолу, 394, 720908, Кыргызская Республика, г. Жалал-Абад, ул. Ленина, 57, Академии МВД Кыргызской Республики им. генерал-майора милиции Э.А. Алиева по адресу: 720083, Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Ч. Валиханова, 1 «А» (ст. Чолпон-Атинская), а также на сайте диссертационного совета ____ .

Автореферат разослан « ____ » ____ 2024 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета _____

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Правовое регулирование женского труда занимает особое место в законодательстве о труде любого государства. Вопросы организации женского труда являются важной проблемой, от решения которой зависит фактическое положение женщин в современном обществе, их равноправие с мужчинами.

Функционирование Международной организации труда (МОТ) демонстрирует, что проблемы трудящихся-женщин являются составными частями глобальных вопросов, касающихся семьи и общества; эти вопросы необходимо принимать во внимание при проведении внутренней политики государства. В этой связи во всех государствах должны прилагаться соответствующие усилия, направленные на решение взаимосвязанных проблем в сфере труда: установление равной оплаты труда, ликвидация насилия и дискриминации на пути обеспечения гендерного равенства в сфере труда. Особое внимание к проблемам трудящихся-женщин на глобальном уровне свидетельствует об актуальности и значимости исследований, посвященных решению вопросов, возникающих в процессе правового регулирования их труда.

Конституция Кыргызской Республики (КР) и ряд нормативных правовых актов, в том числе и Трудовой кодекс (ТК), декларируют о равенстве прав и свобод мужчин и женщин, недопустимости дискриминации. Вместе с тем формальное закрепление определенного объёма прав женщин законодательством страны еще не означает, что они в действительности работают в пользу женщин. До настоящего времени имеет место дискриминация по признаку пола; препятствия и ограничения, с которыми женщины сталкиваются при приеме на работу и дальнейшей трудовой деятельности в силу возложенных на них репродуктивных функций, а также социальных ожиданий общества. Сохраняющаяся гендерная сегрегация и серьезный гендерный разрыв в оплате труда так же является показателем неравных возможностей мужчин и женщин, несмотря на декларируемые равные права. Все еще существует перечень профессий, занятие которыми женщинам не допускается.

Трудовое законодательство Кыргызской Республики, регулирующее права женщин и лиц с семейными обязанностями на труд, предусматривает определенные гарантии при предоставлении им отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также при сохранении рабочего места на период таких отпусков. Вместе с тем следует отметить, что на практике возникает множество проблем, связанных с устройством женщин на работу по причине установления дополнительных требований к работодателю, который, согласно действующему законодательству Кыргызской Республики, обязан предоставить им ряд гарантий в случае рождения детей. Подобные ситуации тяжело разрешимы по причине отсутствия наказания работодателя в

случае нарушения прав трудящихся женщин.

Таким образом, актуальность темы обусловлена объективной необходимостью комплексного теоретического анализа проблем правового регулирования труда женщин в Кыргызской Республике в целях ликвидации насилия и дискриминации на пути обеспечения гендерного равенства.

Связь темы диссертации с крупными научными программами (проектами) и основными научно-исследовательскими работами.

Работа является инициативной.

Целью диссертационной работы является теоретико-правовое исследование институтов трудового права Кыргызской Республики, регулирующих труд женщин, а также разработка предложений по совершенствованию трудового законодательства Кыргызской Республики в рассматриваемой сфере.

Для достижения указанной цели сформулированы задачи:

- раскрыть проблему гендерного аспекта реализации права на труд в Кыргызской Республике;
- проанализировать законодательство Кыргызской Республики, регулирующие правовые основы женского труда в КР;
- исследовать и проанализировать международно-правовое регулирование женского труда;
- рассмотреть особенности трудоустройства женщин и лиц с семейными обязанностями в Кыргызской Республике;
- проанализировать специфику условий труда женщин по законодательству Кыргызской Республики;
- исследовать вопросы охраны труда женщин в Кыргызской Республике;
- проанализировать механизм защиты женщин в сфере труда и определить пути его совершенствования.

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что представляет собой первое в отечественной науке теоретико-правовое исследование отдельных институтов трудового права, регулирующих права женщин, а также разработка на этой основе ряда практических рекомендаций по совершенствованию законодательства Кыргызской Республики в рассматриваемой сфере.

Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности использования результатов представленного исследования в работе законодательных органов государственной власти при совершенствовании норм трудового права, а также в учебном процессе при преподавании курса «Трудовое право».

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Сформулирован вывод о том, что специфика реализации права женщин на труд связана с их особым правовым статусом в трудовых правоотношениях. Особенность правового статуса женщин в трудовых правоотношениях заключается в ограниченности ее трудовой

правосубъектности и наличии особых правовых гарантий реализации трудовых прав.

2. Предлагается внести поправку в ст. 93 ТК Кыргызской Республики, дополнив ее абзацем следующего содержания: «Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в случаях осуществления трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени, продолжительность которого устанавливается соглашением сторон трудового договора. Выплата государственного пособия по уходу за ребенком производится независимо от продолжительности работы женщины на условиях неполного рабочего времени».

Предлагаемая норма позволит решить проблемы не только в сфере охраны труда и здоровья женщин, но и в сфере обеспечения здоровья будущего поколения. Внесение изменения в ст. 93 исключит возможность возникновения проблем для работодателей в вопросах выплаты пособия по уходу за ребенком до полутора лет женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени.

3. В целях обеспечения трудовых прав женщин, заключивших договор суррогатного материнства, предлагается дополнить п. 17 Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности, утвержденной Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 16 августа 1993 г. № 380, добавив в него абзац следующего содержания: «Женщине, давшей согласие на имплантацию эмбриона другой женщине (суррогатной матери) в соответствии с договором, заключенным между ними, листок нетрудоспособности выдается с момента государственной регистрации факта рождения ребенка на период до 70 календарных дней (при одновременном рождении двух и более детей – на 110 календарных дней)».

Предлагаемое дополнение в подзаконный акт обусловлено актуализацией вопроса о порядке и условиях предоставления отпуска по беременности и родам женщинам, заключившим договор суррогатного материнства. Суррогатное материнство является сложным не только медицинским, социальным, но и правовым явлением, вследствие чего предлагаемые изменения в законодательство следует рассматривать как дополнительную гарантию реального обеспечения прав женщин, претендующих на те или иные пособия и льготы.

4. Обоснована необходимость дополнить ст. 59 ТК Кыргызской Республики пунктом 4 следующего содержания: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей», устанавливающий гарантии при заключении трудового договора для женщин.

5. Практика показала, что отсутствие уголовного наказания за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение с работы беременной женщины предоставляет работодателям возможность самостоятельно принимать решение. В этой связи предлагается ввести в главу 27 Уголовного кодекса Кыргызской Республики (УК КР) «Преступления

против гражданских и иных прав человека» статью «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины», устанавливающую уголовную ответственность за данное правонарушение.

6. Анализ законодательства Кыргызской Республики в сфере регулирования надомного труда показал необходимость его совершенствования по следующим причинам: отсутствие определения понятия «дом», имеющее важное значение для закрепления правового статуса надомников; существующее определение надомного труда недостаточно полно отражает его особенности.

В целях совершенствования правового регулирования надомного труда в Кыргызской Республики предлагается:

- авторская редакция ст. 358 ТК Кыргызской Республики: «Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы по *месту жительства*»;

- закрепить в ТК Кыргызской Республики нормы, регулирующие: процедуру заключения и расторжения трудового договора с надомниками; порядок и размер оплаты труда надомника; гарантии прав надомника и компенсация за использование его личного имущества;

- ввести в Налоговый кодекс Кыргызской Республики норму, освобождающую работодателей от уплаты обязательных страховых взносов в размере выплаченной надомникам заработной платы, на несколько лет, а также налоговых льгот на имущество, переданного надомнику;

- ратифицировать Конвенцию МОТ № 177 «О надомном труде» и Рекомендации МОТ № 184 «О надомном труде»; привести в соответствии с ними нормы ТК Кыргызской Республики.

7. Статья 304 ТК Кыргызской Республики допускает сверхурочную работу, ночную работу женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет при соблюдении определенных условий. Обоснована необходимость предусмотреть запрет на подобные виды работ до достижения ребенком 1,5 лет, а возможность работать в экстраординарном режиме может быть предоставлена женщине с ее согласия и без вреда здоровью только после достижения ребенком возраста 1,5 лет.

Такой запрет обеспечит надлежащий уход и заботу за ребенком со стороны матери, которая несет основную ответственность за ребенка и не должна перекладывать ее на других членов семьи.

8. В ст. 306 ТК Кыргызской Республики предусмотрены гарантии прав беременных женщин: снижение норм выработки и норм обслуживания; перевод на другую работу с сохранением заработка и др.

В целях обеспечения трудовых прав беременных женщин предлагается увеличить время перевода женщин на другую работу сроком до 3-х лет, закрепив обязанность работодателя перевести женщину по ее заявлению на другую работу, имеющую ребенка в возрасте до 3 лет с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы.

Личный вклад соискателя заключается: в опубликовании научных

трудов, имеющих теоретическую и практическую значимость; формулировании выводов и практических рекомендаций по совершенствованию законодательства, регулирующего женский труд в КР.

Апробация результатов исследования.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из трех глав, включающих 8 разделов; общий объем работы составляет _ стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность диссертационной работы, определена ее цель и задачи, характеризуются научная новизна и практическая значимость работы, отражены положения, выносимые на защиту, указаны личный вклад соискателя, приведены сведения об апробации результатов исследования, их отражение в публикациях соискателя, а также указана структура и объем диссертации.

Глава I «Методологические основы правового регулирования труда женщин в Кыргызской Республике» включает три раздела: 1.1 «Гендерные аспекты реализации права на труд»; 1.2 «Законодательные основы регулирования труда женщин в Кыргызской Республике»; 1.3 «Международно-правовое регулирование женского труда».

Раздел 1.1 «Гендерные аспекты реализации права на труд». В контексте достойного труда гендерное равенство охватывает равенство возможностей равного доступа к безопасной и здоровой производственной среде, равенство в ассоциациях и коллективных переговорах, равенство в достижении ощутимого карьерного роста, охране материнства, а также в справедливом и для мужчин, и для женщин балансе между работой и семьей. МОТ понимает гендерное равенство как вопрос прав человека, социальной справедливости и устойчивого развития.

Гендерные проблемы занятости женщин в Кыргызской Республики формируются, с одной стороны, в условиях крайней напряженности на рынке труда, широкого распространения неформальной занятости и высокого уровня сегрегации; с другой стороны, в очень специфической национальной гендерной ситуации, когда законодательно установленная приверженность идее гендерного равенства прав и возможностей сочетается с широким распространением традиционного разделения гендерных ролей и высоким уровнем профессионального образования и занятости женщин.

Согласно Конституции Кыргызской Республики принцип свободы труда предусматривает соблюдение гендерного равенства, означающего, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации (ч. 3 ст. 24). Данная норма соответствует принципам и нормам международного права, соответствует требованиям актов, принимаемых международными организациями, участницей которых является Кыргызской Республики. Конституция закрепляет также свободу труда, право свободно

распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 42).

Вместе с тем следует отметить, что в Конституции нет норм, запрещающих дискриминацию в сфере труда. Такая норма содержится в ст. 2 ТК Кыргызской Республики.

Являясь гарантом закрепления минимального уровня трудовых прав граждан, конституционные принципы в сфере труда конкретизированы в нормах трудового законодательства Кыргызской Республики. В них же должны быть отражены положения Конвенции и рекомендаций о насилии и домогательстве в сфере труда, принятой МОТ в 2019 г.

Таким образом, для обеспечения подлинного гендерного равенства, провозглашенного в Конституции Кыргызской Республики, необходимо создание таких условий для женщин, которые бы предоставили равенство возможностей при осуществлении права на труд. К ним относятся: обеспечение равного доступа к образованию, защита материнства и младенчества, недопущение сексуальных домогательств на рабочем месте, а также любого из видов насилия, обеспечение безопасных и достойных условий труда и пр.

Раздел 1.2 «Законодательные основы регулирования труда женщин в Кыргызской Республике» посвящен анализу действующего законодательства Кыргызской Республики, содержащего ряд общих и специальных законов, регулирующих вопросы гендерного равенства и защиты от дискриминации в той или иной сфере жизнедеятельности. Анализ указанного законодательства показал, что оно содержит общепринятые нормы и принципы международного права, направленные на борьбу с дискриминацией в сфере труда и занятий. Так, в нем отражены нормы Конвенции МОТ № 111, ратифицированной Кыргызской Республикой. Основная цель международных актов заключается в искоренении и недопущении всякой дискриминации в трудовых отношениях.

Как показал анализ действующего законодательства в рассматриваемой сфере, оно содержит ряд недостатков. Так, Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» не дает четкого определения дискриминации, не раскрывает содержание понятий «прямая/косвенная» дискриминация. На сегодняшний день отсутствует единый законодательный акт, прямо запрещающий дискриминацию.

Несмотря на то, что основные права женщин в трудовых правоотношениях регулируются на законодательном уровне, тем не менее на практике существует ряд проблем, обусловленные высоким уровнем бедности, безработицей, низким уровнем образования, что, в конечном счете, способствует расширению сектора неформальной экономической активности, проявляющейся в различных формах. Так, в Специальном докладе Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики [*Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «Соблюдение трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике:*

результаты мониторинга», 2017г. // <https://ombudsman.kg/files/docs/reports/2016>

[/observance-of-the-labor-law.pdf](#)], который осуществляет мониторинг защиты прав женщин в сфере труда, говорится о довольно частых нарушениях в трудовой сфере. В докладе указаны основные причины приема на работу работников без их официального оформления: сложность самой процедуры найма и увольнения (55,6% – для юридических лиц, 73,2% – для индивидуальных предпринимателей); отсутствие необходимости осуществлять отчисления в Социальный фонд Кыргызской Республики и не выплачивать подоходный налог (50,8% и 26,8% соответственно); согласие самих наемных работников с существующим положением. В рамках данного мониторинга было проведено анонимное анкетирование 94 женщин (95,7%) и мужчин (4,2%) – работников швейных цехов. Дополнительно было проведено 15 полуструктурированных интервью с работницами частных швейных цехов и 6 интервью с представителями администраций, которые не являются владельцами этих предприятий. В результате анкетирования были выявлены следующие нарушения: отсутствие трудовых договоров и оформленных трудовых книжек; привлечение к неоплачиваемой сверхурочной работе (92%); принуждение к работе в выходные и праздничные дни (73% работников не получали оплату); нарушение этических норм, унижение чести и достоинства работников; отсутствие социальных пакетов и страховки (из-за недоверия к Социальному фонду более 80% работников по собственному желанию не производят отчислений в Социальный Фонд КР); непредоставление трудовых отпусков; нарушения с предоставлением отпуска по беременности и родам (13% опрошенных); отсутствие элементарных санитарных условий охраны труда и технической безопасности; низкая информированность работниц о своих трудовых правах.

Законодательство о труде распространяется на всех, кто состоит в трудовых отношениях, независимо от вида деятельности и формы собственности организации (государственная, частная, общественная). Трудовое законодательство КР, регулирующее трудовые правоотношения, относится ко всем и обязательно на всей территории страны. Даже в том случае, если трудовые отношения юридически не оформлены (отсутствует письменный трудовой договор, нет приказа о заключении трудового договора, не заведена трудовая книжка и т.д.), это не должно ограничивать права и социальные гарантии работника. Гражданин может свободно выбрать любой вид трудовой деятельности. Это может быть предпринимательство, работа на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора), работа по трудовому договору. В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда и находит отражение в отраслевом принципе трудового права – принципе свободы трудового договора. Вместе с тем следует отметить, что на практике трудовых отношений сохраняется невидимое гендерное неравенство, которое проявляется на уровне вопросов о принятии на работу, увольнении, установлении уровня заработной платы. Существует блок правовых норм, закрепленных в законодательстве, которые имеют

декларативный характер и реально не действуют либо в силу экономической ситуации, либо в силу сложившейся практики.

Раздел 1.3 «Международно-правовое регулирование женского труда».

Существует большое число правовых актов, принимаемых на международном и внутригосударственном уровне, относящихся к вопросам положения женщин как категории граждан, нуждающейся в особом внимании и защите. Основная цель международно-правовых актов - создание благоприятных условий труда женщин, наиболее часто подвергающихся правовой и неправовой дискриминации. Трудовые стандарты, закрепленные в нормах международного права, устанавливают, среди прочего, минимально необходимые условия труда и принцип недискриминации во многих его аспектах и обычно касаются всех трудящихся независимо от их пола, этнической принадлежности, физических данных или других характеристик.

Международные трудовые стандарты по-разному решают проблему обеспечения гендерного равенства. Одни стандарты прямо и конкретно указывают на необходимость обеспечения гендерного равенства или на недопущение дискриминации в отношении женщин или мужчин (Конвенции «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. № 100, «Об охране материнства» 2000 г. № 183, «О прекращении трудовых отношений» 1982 г. № 158, «О политике в области занятости» 1964 г. № 122). В других стандартах, касающихся условий труда, учтены потребности лиц обоего пола, но конкретно не указано, мужчин или женщин (Конвенции «О работниках с семейными обязанностями» 1981 г. № 156; «Об искоренении наихудших форм детского труда» 1999 г. № 182, «О работе на условиях неполного рабочего времени» 1994 г. № 175, «О надомном труде» 1996 г. № 177).

Третья группа конвенций содержит технические стандарты, формулировки которых довольно нейтральны, но их применение предполагает учет гендерной специфики, например, при сборе и использовании статистических данных. Они охватывают такие области, как выплата заработной платы, несчастные случаи на производстве и профессиональные травмы, рабочее время и социальное обеспечение.

Основополагающими актами, обеспечивающими гендерное равенство в сфере труда, по определению МОТ, являются: Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. (№ 100); Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. (№ 111); Конвенция о работниках с семейными обязанностями 1981 г. (№ 156); Конвенция об охране материнства 2000 г. (№ 183).

На международном уровне существует довольно большое число актов, регулирующих труд женщин и лиц, имеющих семейные обязанности: Конвенция относительно дискриминации в области труда и занятий № 111 1958 г.; Конвенция «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100 1951 г.; Рекомендация № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работников с

семейными обязанностями 1981г.; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. и др. В них дается определение дискриминации, отражены основные направления деятельности государств в сфере обеспечения гарантий труда; раскрывается содержание термина «вознаграждение» за труд. Данные конвенции применяются к работающим мужчинам и женщинам, у которых есть семейные обязанности для детей-иждивенцев, когда такие обязанности ограничивают их способность готовить, получать доступ, участвовать или продвигаться в экономической деятельности.

Анализ практики применения норм международного права, регулирующих труд женщин, показал, что многие из них носят декларативный характер и нуждаются в дальнейшем совершенствовании, поскольку не охватывают весь спектр проблем, с которыми сталкиваются женщины, занятые трудом. В этой связи сделан вывод о том, что национальные акты становятся в настоящее время более действенным инструментом регулирования рассматриваемых вопросов.

Вместе с тем следует признать, что ценность международных документов состоит в том, что с их помощью происходит постепенное преодоление национально-культурных стереотипов по отношению к женщинам и к выполняемым ими трудовым функциям. Это относится не только к Кыргызстану, но и к другим государствам – членам СНГ, где долгое время формировался уникальный симбиоз традиционных и модернистских ценностей в отношениях между мужчинами и женщинами (требуемое от советской женщины обществом и государством сочетание двух образов: образцовый труженицы, не стремящейся целенаправленно к карьерным высотам, и примерной жены и матери). Такой симбиоз довольно стремительно вступил в противоречие с реалиями рыночной экономики – вследствие чего и появились многочисленные гендерные проблемы в странах Восточной Европы.

КР участвует во многих международных конвенциях и договорах, имеющих отношение к предотвращению и ликвидации дискриминации в сфере труда, ратифицировала ряд конвенций МОТ, касающихся охраны материнства и гендерных вопросов труда.

Глава II «Особенности регулирования труда женщин по законодательству Кыргызской Республики» состоит из трех разделов: 2.1 «Особенности трудоустройства женщин и лиц с семейными обязанностями в Кыргызской Республике»; 2.2 «Специфика условий труда женщин по законодательству Кыргызской Республики»; 2.3 «Надомный труд женщин и его правовое регулирование».

Раздел 2.1 «Особенности трудоустройства женщин и лиц с семейными обязанностями в Кыргызской Республике». На стадии возникновения трудовых отношений с женщинами трудовым законодательством Кыргызской Республики установлены определенные гарантии, связанные, к примеру, с установлением запрета на отказ в

заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 305 ТК КР).

В то же время работодатели, принимающие на работу беременных женщин, могут столкнуться со следующей проблемой. При трудоустройстве беременной женщины, работодатель обязан выплатить пособие по беременности и родам. Однако зачастую работодатель должен доказывать органам Фонда социального страхования при проведении камеральной проверки реальность существования таких трудовых отношений, которые в свою очередь свидетельствуют об отсутствии незаконного возмещения расходов из средств социального страхования. Такое обстоятельство имеет парадоксальный характер по ряду причин. Во-первых, в Кыргызской Республике каждому гражданину гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом (ч. 1 ст. 44 Конституции КР). Во-вторых, Социальный фонд Кыргызской Республики является специализированным финансово-кредитным учреждением при Кабинете министров Кыргызской Республики, одной из основных задач которого является обеспечение граждан гарантированными государством пособиями, в том числе пособием при рождении ребенка. Кроме того, Законом Кыргызской Республики «О государственном социальном страховании» (1996 г.) установлено, что отношения по обязательному социальному страхованию возникают у страхователя (работодателя) по всем видам обязательного социального страхования с момента возникновения трудовых правоотношений (ст. 9). Назначение и выплата пособий по беременности и родам осуществляются страхователем по месту работы (службы, иной деятельности) застрахованного лица.

Как видно, законодательство КР не содержит положения, предъявляющее к работодателю особые требования при заключении трудового договора с беременными женщинами с целью защиты от незаконного использования средств Социального фонда социального страхования. Тем не менее, при камеральных проверках Фонда социального страхования именно работодатель должен будет обосновать прием на работу беременной женщины.

В законодательстве Кыргызской Республики отсутствует запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Полагаем, что необходимо на законодательном уровне предусмотреть уголовную ответственность за необоснованный отказ нанять женщину или необоснованное увольнение женщины из-за ее беременности, а также необоснованный отказ принять работу или необоснованное увольнение с работы женщины с детьми в возрасте до 3-х лет.

К особенностям заключения трудового договора с женщинами относятся: ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на

подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 103 ТК КР).

При заключении трудового договора с *лицами, имеющими семейные обязанности*, применяются общие правила заключения трудового договора. Однако на практике работодатели при приеме на работу избегают найма беременных и женщин с семейными обязанностями. Решение проблем видится в работе органов местного самоуправления по организации и проведении разнообразных рекламных акций, создание инструкций, использование рассылок рекомендательных писем, введение поощрения за трудоустройство соответствующей категории граждан.

Таким образом, к особенностям заключения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями, отраженными на законодательном уровне, относится отсутствие норм об ответственности работодателей и декларативности положений об их защите.

Раздел 2.2 «Специфика условий труда женщин по законодательству Кыргызской Республики». Забота об улучшении условий труда и быта женщин, реализация комплекса мер, повышающих уровень охраны женского труда имеет значение для оптимизации женского труда, учитывая их высокую роль в общественном производстве, а также психофизиологические качества их организма.

Анализ законодательства Кыргызской Республики в сфере обеспечения надлежащих условий труда женщин показал, до настоящего времени не определена продолжительность рабочего времени для женщин в период беременности и активного материнства (наличие детей в возрасте как до 1,5 лет, так и до 3-х лет). С одной стороны, это порождает проблемы не только в сфере охраны труда и здоровья женщин, но и в сфере обеспечения здоровья будущего поколения. С другой, могут возникнуть определенные проблемы для работодателей, в том числе при выплате пособия по уходу за ребенком до полутора лет женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени. В этой связи предлагается внести поправки в ст. 93 ТК Кыргызской Республики и дополнить ее абзацем следующего содержания: «Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в случаях осуществления трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени, продолжительность которого устанавливается соглашением сторон трудового договора, выплата государственного пособия по уходу за ребенком производится независимо от продолжительности работы женщины».

Установление сокращенной продолжительности рабочей недели предусмотрено и для женщин, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах (ст. 367 ТК КР): коллективным договором или трудовым договором для них устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законами. Данная норма вызывает определенные споры в научной среде. Так, считается целесообразным предусмотреть на

законодательном уровне сокращенную продолжительность рабочего времени для указанных категорий женщин, не относя это к договорным условиям [Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Коршунова Т.Ю. М.: ИЗиСП, 2015. С. 43;]. Поддерживая данную точку зрения, автор данной работы предлагает закрепить в ст. 91 ТК Кыргызской Республики норму, гарантирующую сокращенную рабочую неделю для женщин, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах.

Трудовым законодательством Кыргызской Республики установлены ограничения на привлечение беременных женщин к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направление в служебные командировки (ст. 304 ТК КР). Исключение составляет норма, допускающая женщин к таким видам работ только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением. В ч.7 ст. 97 ТК Кыргызской Республики установлен запрет на привлечение к работе в ночное время; эта норма не охватывает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В свою очередь, ч. 6 этой же статьи дублирует положения ст. 304 ТК Кыргызской Республики, устанавливающая ограничения на привлечение беременных женщин к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направление в служебные командировки. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от таких видов работ. В этой связи считается необходимым установить повышенные гарантии для женщин, предусмотренные ч. 2 ст. 304 ТК Кыргызской Республики, исходя из возраста детей до полутора лет, установив для них безусловный запрет на привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время и в выходные дни, а также при направлении в командировки.

К специфическим условиям труда женщин относится положение, предусмотренное ч. 3 ст. 306 ТК Кыргызской Республики, а именно, при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы. Анализ нормативной базы показал, что до настоящего времени не определен порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования, не установлен перечень документов, подтверждающих прохождение обязательного диспансерного обследования беременных. Закон Кыргызской Республики «Об охране здоровья граждан в Кыргызской Республике» (2005 г.) также не дает определения понятия диспансерного обследования. В этой связи предлагается включить в данный Закон норму, определяющую понятие диспансерного обследования в целях его разграничения с другими видами медицинских осмотров; время прохождения диспансерного обследования следует отнести к иным периодам рабочего

времени.

В соответствии со ст. 108 ТК Кыргызской Республики каждому работнику при осуществлении трудовых функций гарантируется время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. При установлении ежедневного и еженедельного отдыха для женщин каких-либо законодательных исключений не предусмотрено. Среди перерывов в течение рабочего дня выделяются специальные перерывы для обогрева и отдыха, обусловленные технологией и организацией производства и труда (ст. 111 ТК КР), которые называются технологическими.

Актуальным на сегодняшний день является вопрос о порядке и условиях предоставления отпуска по беременности и родам женщинам, заключившим договор суррогатного материнства. Рассматривая суррогатное материнство как сложное не только медицинское и социальное, но и правовое явление, признается, что в настоящий момент произошли серьезные изменения в статусе субъектов, претендующих на те или иные пособия и льготы. Что касается законодательной практики Кыргызской Республики, следует отметить определенные положительные сдвиги в этом вопросе. Так, в п. 17 Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности [Постановление Правительства Кыргызской Республики от 16 августа 1993 года № 380] предусмотрена возможность получения листка нетрудоспособности женщиной, усыновившей ребенка в возрасте до 1-года. Однако возможность получения такого листка суррогатной матерью не предусмотрена.

Раздел 2.3 «Надомный труд женщин и его правовое регулирование».

В настоящее время, помимо традиционного надомного труда, возникли новые формы надомничества в области информационных технологий: программисты, дизайнеры, журналисты, переводчики, и т.д. Особенностью является то, что такой вид труда определяется сторонами свободно, виды и режим выполнения работ не ограничиваются законодательством.

В настоящее время отмечается тенденция заключать гражданско-правовые договоры с лицами, работающими на дому, чтобы избежать необходимости обеспечивать их социальными льготами и другими преимуществами трудовых отношений из-за нацеленности на краткосрочное сотрудничество.

Трудовой договор с надомником отличается от обычного трудового договора по следующим основаниям: 1) по содержанию он напоминает гражданско-правовое соглашение (договор подряда, договор возмездного оказания услуг); 2) он не предусматривает условие о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка; работник самостоятельно определяет время работы и отдыха; 3) выполнение работы осуществляется вне места расположения работодателя; 4) в таком договоре сочетаются и процесс труда (предмет трудового договора) и результат работы (предмет гражданско-правового договора); данный договор содержит элементы как трудового (возмездный и дящийся характер труда) так и гражданско-

правового правоотношения (необязательность личного выполнения работником трудовой функции) [Хныкин Г.В. *Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и практика применения // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 2. - с.78*]; 5) неравное положение сторон и экономическая зависимость от работодателя.

Согласно законодательству Кыргызской Республики, надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст. 358 ТК КР). Из определения видна индустриальная направленность работы, которая не отражает специфику творческой и интеллектуальной работы; она не представляет собой деятельность по оказанию услуг.

Трудовое законодательство регулирует также порядок расторжения трудового договора с надомными работниками (ст. 360 ТК КР). В ч. 4 ст. 358, ст. 360 указаны правила расторжения трудового договора по общим основаниям. При этом следует отметить, что ст. 360 не предусматривает право сторон трудового договора самостоятельно определять дополнительные основания его расторжения.

Из анализа положений трудового законодательства Кыргызской Республики следует вывод, что некоторые вопросы правового регулирования труда надомников требуют своего решения. Так, согласно ст. 358 ТК «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому...». Как видно, в статье не дается определение понятия «дом». В этой связи предлагается следующая формулировка ст. 358 ТК КР: «Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы по месту жительства ...».

Далее, законодательное определение надомного труда недостаточно полно отражает его особенности. Речь идет о том, что правовое регулирование надомного труда в КР не отвечает современным потребностям рынка труда и ориентировано на экономику советских времен. Современный труд на дому характеризуется, прежде всего, высоким уровнем использования Internet-технологий, обеспечивающих обмен текстовой, аудио - и видеоинформацией, интернет-телефонию, видео-конференц-связь.

В целях совершенствования правового регулирования надомного труда предлагается: закрепить процедуру заключения и расторжения трудового договора; порядок и размер оплаты труда надомника; гарантии прав работника и компенсация за использование его личного имущества. Предлагается также ввести в Налоговый кодекс Кыргызской Республики норму, освобождающую работодателей от уплаты обязательных страховых взносов в размере выплаченной надомникам заработной платы, на несколько лет, а также налоговых льгот на имущество, переданного надомнику.

Целесообразным является ратифицировать Конвенцию МОТ № 177 «О надомном труде» и Рекомендации МОТ № 184 «О надомном труде»;

привести в соответствии с ними нормы ТК Кыргызской Республики.

В соответствии с законодательством Кыргызской Республики *рабочее время и время отдыха* надомных работников имеют свою специфику и регулируются ст. 358 ТК Кыргызской Республики. Надомники сами распределяют рабочее время по своему усмотрению и установление работодателем режима рабочего времени для работника полностью исключается. Если работник работает сверхурочно, ночью или в выходные дни за это не производится доплат или не предоставляются отгулы.

Самостоятельный учет работниками рабочего времени осуществляется в различных формах: традиционной и электронной. Для отдельных категорий надомников предлагается использовать табелирование рабочего времени. Для этого в трудовом договоре следует предусмотреть обязанность работника самостоятельно вести учет отработанного времени, не допускать переработок и выработать норму рабочего времени. Для надомников предусмотреть учет фактического рабочего времени по нормативам его затрат.

Трудовым законодательством Кыргызской Республики регулируется порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска, отпуска надомным работникам, занятым в условиях высокогорья и отдаленных и труднодоступных зонах, дополнительные отпуска, установленные коллективным договором или локальными нормативными актами организации, а также отпуска без сохранения заработной платы (ст. 177 ТК КР).

Новой формой трудовой деятельности является *дистанционная работа*, которая не отрегулирована трудовым законодательством Кыргызской Республики. На практике она применяется довольно часто в различных сферах деятельности.

Глава III «Проблемы охраны и защиты женщин в сфере труда в Кыргызской Республике» объединяет два раздела: 3.1 «Охрана труда женщин в Кыргызской Республике»; 3.2 «Механизмы защиты женщин в сфере труда и их совершенствование в Кыргызской Республике».

Раздел 3.1 «Охрана труда женщин в Кыргызской Республике» посвящен анализу нормативной основы регулирования механизма охраны труда женщин в Кыргызской Республики. Так, ТК Кыргызской Республики содержит общие положения, в которых: определен понятийный аппарат института охраны женского труда; содержатся требования к организации и специфике охраны труда и обеспечения прав работников на охрану труда, а также некоторые ограничения на труд женщин. В Кодексе определены основные направления государственной политики в рассматриваемой сфере (ст. 209 гл. 17).

Согласно трудовому законодательству Кыргызской Республики, охрана труда понимается как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209

ТК КР; ст.1 Закона КР «Об охране труда»).

Охрану труда женщин можно определить как устанавливаемая *специальными нормами* (в дополнение к общим нормам) система правовых мер, которая обеспечивает безопасность женского организма, материнства и потомства с учетом физиологических особенностей женского организма и его материнской функции. Охрана труда женщин рассматривается также как защита женского организма, его материнства от вредностей производственного назначения, позволяющая женщине сочетать трудовую деятельность с материнством, направленная не только на охрану здоровья женщин, но и на охрану здоровья будущих поколений.

Специальные нормы образуют особую охрану труда женщин (дополняющую общую охрану) и повышенную охрану труда женщин при беременности, родах, наличии грудных и малолетних детей. Особую охрану труда женщин обеспечивают также нормы и правила техники безопасности и производственной санитарии (гигиены труда).

Общие и специальные нормы трудового права по охране труда женщин в комплексе образуют институт правовой охраны труда женщин.

Особая охрана труда женщин включает следующие меры: запрет применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических или работ по санитарно-бытовому обслуживанию; запрет переноски и передвижения женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы; ограничение труда в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра), допуская привлечение женщин к работе в ночное время лишь в тех отраслях народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью по письменному согласию работника, и лишь в качестве временной меры.

Повышенная охрана труда женщин при их активном материнстве включает: запрет беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет; запрет ночных, сверхурочных работ, работы в выходные дни и командировки; возможность привлечения к сверхурочным работам и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от полутора до 3-лет, только с их согласия.

Специальные меры по охране труда женщин могут предусматриваться коллективными договорами и соглашениями.

Раздел 3.2 «Механизмы защиты женщин в сфере труда и их совершенствование в Кыргызской Республике». В основу современного правозащитного законодательства заложены основополагающие конституционные принципы: равенство; защита занятости, недопущение дискриминации и др.

Принцип равенства предусмотрен и детализирован в отдельных статьях ТК Кыргызской Республики. Однако на практике проблема реализации равных возможностей мужчин и женщин остается. Анализ положений главы 7 ТК Кыргызской Республики, регулирующих порядок заключения трудового

договора, показал отсутствие нормы, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора и установление прямых или косвенных ограничений, или преимуществ, которые не связаны с деловыми качествами работников. На практике, при заключении трудовых договоров, работодатели злоупотребляют своим положением. Нередко работодатели и кадровые агентства в рекламных объявлениях о наличии вакансий в качестве основного критерия указывают пол будущего работника - мужской. Большинство руководящих должностей, предполагающих возможность принятия самостоятельных управленческих решений, высокооплачиваемые должности замещаются в настоящее время мужчинами.

Распространенными на практике являются случаи отказа заключения трудового договора с женщинами по причинам, связанными с возможным уходом женщины в декретный отпуск, отпуском по уходу за ребенком. С целью обеспечения гарантий прав женщин при заключении трудового договора предлагается включить в ст. 59 ТК Кыргызской Республики пункт 4 следующего содержания: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей».

Законодательство Кыргызской Республики не предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Решение проблемы видится в установлении уголовной ответственности за данное нарушение прав женщин; соответствующую статью предлагается ввести в главу 27 УК Кыргызской Республики.

Защита трудовых прав женщин предусмотрена ст. 398 ТК Кыргызской Республики, которая закрепляет основной способ защиты трудовых прав - государственный надзор и контроль в сфере труда. На практике государственные органы принимают соответствующие меры чаще всего после нарушения соответствующих прав, реже в случае реальной опасности их нарушения. Представляется, что деятельность контрольно-надзорных органов государства в сфере труда должна быть опережающей. Целесообразно проводить, прежде всего, мероприятия, направленные на выявление нарушений и недопущение их совершения.

Таким образом, анализ отечественного законодательства в сфере защиты трудовых прав женщин показал, что, в целом, оно соответствует международно-правовым стандартам. Вместе с тем практика реализации нормативных актов в рассматриваемой сфере показала, что материнство зачастую является причиной дискриминации в вопросах занятости, проявляющаяся в ограничении доступа к занятости, отсутствии равных возможностей, предвзятом отношении к женщинам, и в расторжении трудового контракта. Меры по защите беременных работниц и борьба с любыми формами дискриминации являются охраняемыми мерами материнства, которые предусмотрены конвенциями МОТ и заключаются в следующем.

Защита занятости и недопущение дискриминации подразумевает право женщины на сохранение своего рабочего места во время беременности или декретного отпуска, а также ее право по окончании декретного отпуска вернуться на прежнюю или эквивалентную прежней должность. Перевод женщины на более низкую должность после возвращения из декретного отпуска является дискриминацией и отсутствием защиты занятости, что ведет к дискриминации по гендерному признаку.

Создание специализированного органа по рассмотрению вопросов о дискриминации. Рассмотрение вопросов о дискриминации в сфере труда относится исключительно к прерогативе судов (ч. 3 ст. 421 ТК КР).

Усиление участия образовательных учреждений в трудоустройстве студентов, что позволило бы бороться с дискриминацией как молодых специалистов, так и лиц, с ограниченными возможностями, прошедших обучение в конкретном учебном заведении. Целесообразным является создание в вузах центров трудоустройства выпускников; предусмотреть оплату студенческой практики, обеспечивающей будущему выпускнику требуемый опыт работы в соответствующей сфере.

Формирование у общества нетерпимости к дискриминации. Проблема дискриминации должна решаться не только государственными органами; необходимо активное участие институтов гражданского общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование проблем правового регулирования женского труда в Кыргызской Республике позволило сформулировать следующие выводы.

1. Специфика реализации права женщин на труд связана с их особым правовым статусом в трудовых правоотношениях. Особенность правового статуса женщин в трудовых правоотношениях отличается ограниченностью ее трудовой правосубъектности и наличием особых специфических правовых гарантий в процессе реализации трудовых прав.

2. На практике трудовых отношений сохраняется невидимое гендерное неравенство, которое проявляется при принятии на работу, увольнении, установлении уровня заработной платы. Существуют правовые нормы, имеющие декларативный характер в силу экономической ситуации либо в силу сложившейся практики.

3. Кыргызстан участвует во многих международных конвенциях и договорах, имеющих отношение к предотвращению и ликвидации дискриминации. Кыргызская Республика ратифицировала ряд конвенций Международной организации труда, касающихся охраны материнства и гендерных вопросов труда: «О равном вознаграждении за труд равной ценности» № 100 (1951 г.); «О дискриминации в области труда и занятий» № 111 (1958 г.); «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» № 45 (1935 г.); «Об охране материнства» (пересмотренная) №

103 (1952 г.); «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» № 157 (1982 г.).

Кыргызская Республика ратифицировала также Конвенцию ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), «О политических правах женщин» (1953 г.), Конвенцию ЮНЕСКО «О борьбе с дискриминацией в области образования» (1960 г.) и ряд других.

4. На практике работодатели избегают принимать на работу беременных женщин и лиц с семейными обязанностями. Решение проблемы видится в содействии органов местного самоуправления по проведению разнообразных рекламных акций, разработке инструкций, использовании рассылок рекомендательных писем, введении поощрения за трудоустройство соответствующих категорий граждан.

5. На законодательном уровне необходимо предусмотреть: определение понятия диспансерного обследования для его разграничения с другими видами медицинских осмотров; порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования; перечень документов, подтверждающих прохождение беременной женщиной обязательного диспансерного обследования; время прохождения диспансерного обследования отнести к иным периодам рабочего времени.

6. Нормы специального законодательства Кыргызской Республики, регулирующие охрану и защиту труда женщин, не образуют самостоятельного института, несмотря на то, что они сгруппированы в самостоятельную главу 24 ТК Кыргызской Республики «Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями».

Правовая охрана труда женщин представляет собой совокупность общих и специальных норм трудового законодательства Кыргызской Республики в сфере охраны женского труда, которые способствуют работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма и его материнской функции, выполнению семейных обязанностей работников.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Внести изменения в ТК КР в части, регулирующей права беременных женщин и лиц с семейными обязанностями.

2. Внести дополнения в п. 17 Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности, утвержденной Постановлением Правительства КР от 16 августа 1993 г. № 380.

3. Внести дополнения в главу 27 УК КР «Преступления против гражданских и иных прав человека».

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 Республикасысында аялдар менен эмгек мамилелерин токтотуу маселелери жөнүндө. <http://www.science-journal.kg/ru/journal/1/about>
 17. Чонатаева М.С. Кыргыз Республикасысында 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>

РЕЗЮМЕ

диссертации Чонатаевой Мээримай Салижановны на тему: «Правовое регулирование женского труда в Кыргызской Республике» на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве

Ключевые слова: право на труд, женский труд, гендерный баланс, оплата труда, гарантии женского труда, дискриминация,

Объект исследования - общественные отношения, возникающие в сфере обеспечения трудовых прав женщин в Кыргызской Республике.

Предмет исследования – международно-правовые акты, законодательство КР, регулирующие трудовые права женщин и их гарантии.

Цель работы - теоретико-правовое исследование институтов трудового права КР, регулирующих труд женщин, а также разработка предложений по совершенствованию трудового законодательства Кыргызской Республики в рассматриваемой сфере.

Методы исследования – общенаучные и специальные методы: обобщение и синтез; системно–структурный; сравнительно-правовой анализ; формально-юридический методы исследования.

Полученные результаты и их новизна: диссертационная работа представляет собой первое в отечественной науке трудового права теоретико-правовое исследование женского труда в Кыргызской Республике, а также разработка на этой основе ряда практических рекомендаций по совершенствованию законодательства Кыргызской Республики в рассматриваемой сфере.

Степень использования или рекомендации по использованию: положения, выводы и рекомендации, сформулированные в результате исследования, могут быть использованы в законотворческой деятельности по совершенствованию трудового законодательства Кыргызской Республики, а также в учебном процессе при преподавании курсов «Трудовое право», «Право социального обеспечения».

Область применения: трудовое право, конституционное право, право социального обеспечения, уголовное право.