

**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 окулардын тарыхы

юридика илимдеринин кандидаты  
окумуштуулук даражасын изденип алууга диссертациянын  
**АВТОРЕФЕРАТЫ**

**Бишкек- 2024**

Диссертация К.Ш.Токтомаев атындагы эл аралык университетиин  
Юриспруденция кафедрасында даярдалган

**Илимий жетекчиси:** юридика илимдеринин доктору, профессор  
Ош мамлекеттик университетинин  
«Юриспруденция» факультетинин деканы  
**Кулдышева Гулсара Кенжеевна**

**Расмий оппонентер:** юридика илимдеринин доктору, профессор  
**Чикеева Зура Чимырбаевна**  
Б.Н. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университетинин «Мамлекеттин жана укуктун теориясы жана тарыхы» кафедрасынын башчысы  
юридика илимдеринин доктору  
**Насбекова Саткынай Калыбековна**  
Ж.Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин Юридикалык институтунун «Ишкердик укук жана процесс» кафедрасынын профессору

**Жетектөөчү уюм:** Э.А.Алиев атындагы Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин Академиясынын «Мамлекеттик укуктук дисциплиналар» кафедрасы. Дареги: Бишкек шаары, Ч. Валиханова коч., 1А.

Диссертация 2025-жылдын “31” январь саат 10.00 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: 7200040, Бишкек ш., Чүй пр., 180.

Диссертациялык иш менен Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын, 720071, Бишкек ш. Чүй просп. 265-а, Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин 720033 Бишкек ш., Фрунзе көч. 547 жана Ош мамлекеттик университетинин, 723500 Ош ш. Ленин пр. 331 китепканаларынан, ошондой эле диссертациялык кеңештин сайтынан таанышууга болот [https://stepen.vak.kg/d\\_12\\_14\\_695/chonataeva-meerimaj-salizhanovna/](https://stepen.vak.kg/d_12_14_695/chonataeva-meerimaj-salizhanovna/)

Жеке конференциянын идентификатору– <https://vc.vak.kg/b/121-uem-vz3-ajz>

Автореферат 2024-жылдын 30-декабрь куну таркатылды.

**Диссертациялык кеңештин окумуштуу катчысы, юридика илимдеринин доктору**

**Жылкичиева К.С.**

## **ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ**

### **Изилдөө темасынын актуалдуулугу.**

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

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

Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитетинин маалыматы боюнча, 2024-жылдын 19-сентябрына карата жумушсуздардын саны 112 миң адамды түзөт. Экономикада иштегендердин жалпы санында иштеген эркектердин саны (1,6 млн.) иштеген аялдардын санынан (1,0 млн.) ашты. Эркектер арасында жумуштуулук деңгээли аялдарга караганда (42 пайыз) жогору (71 пайыз). [Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитетинин маалымат ресурсу [Электрондук ресурс] Кирүү режими: [https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU\\_FV.pdf](https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU_FV.pdf). Экрандагы аталыш]. Салыштыруу үчүн, 1960-1990-жылдар аралыгында аялдардын экономикага катышуусу 80%ды түзүп, кыйла жогору болгон, бул үлүшү 1991-жылдан 2007-жылга чейин өлкө боюнча 53,6%га чейин төмөндөгөн.

Мамлекеттик башкаруу органдарынын иш чөйрөсүндө эркектер басымдуулук кылат (мамлекеттик кызматкерлердин жалпы санынан 39% аялдар жана 61% эркектер). Алардын ичинен саясий жана атайын кызматтарда эркектердин пайдасына болгон катыш дагы көбүрөөк: аялдардын 24% жана эркектердин 76%ы. Статистика боюнча аялдардын орточо пенсиясы эркектердикинин 88%га жакынын түзөт [Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитетинин маалымат ресурсу [Электрондук ресурс] Кирүү режими: [https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU\\_FV.pdf](https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU_FV.pdf). Экрандагы аталыш].

Социалдык теңчиликти камсыз кылуу - ст. Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 1-беренесинде социалдык мамлекеттин концепциясы,

анын саясаты адамдардын татыктуу жашоосун жана эркин өнүгүшүн камсыз кылуучу шарттарды түзүүгө багытталган.

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

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

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

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

Диссертациялык изилдөөнүн темасы демилгелүү болуп саналат.

**Диссертациялык иштин максаты** – комплекстүү изилдөө аркылуу эмгекти укуктук жөнгө салуунун калыптануу жана өнүгүү өзгөчөлүктөрүн аныктоо, аялдардын тең укуктуулугун ишке ашыруунун, сактоонун жана коргоонун мүнөздүү өзгөчөлүктөрүн аныктоо, ошондой эле эмгек мыйзамдарын өркүндөтүү боюнча сунуштарды жана сунуштарды иштеп чыгуу.

Бул максатка жетүү үчүн төмөнкүдөй милдеттер түзүлөт:

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

- теңчиликтин гендердик концепцияларынын мазмунун талдоо;

- аялдардын эмгегин жөнгө салуу боюнча эл аралык тажрыйбаны жалпылоо;

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

- аялдардын эмгегин жөнгө салуунун укуктук өзгөчөлүктөрүн талдоо;

- аялдардын үй эмгегин ченемдик жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн аныктоо;

- аялдардын эмгегин сактоонун мыйзамдык жана укук коргоо аспектилерин кароо;

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

**Диссертациялык иштин илимий жаңылыгы** бул изилдөөдө аялдардын эмгегин жөнгө салуунун теориялык, укуктук, эмгектик, аспектилеринин контекстинде иштөөгө конституциялык теңчиликтеги комплекстүү изилдөө болуп саналат. Ошондой эле гендердик мамиле жана аялдардын биологиялык, социалдык жана укуктук статусун эске алуу менен эркектер менен аялдардын укуктары менен эркиндиктеринин тең укуктуулугу принцибин ишке ашыруунун өзгөчөлүктөрү, ошондой эле бир катар практикалык сунуштарды иштеп чыгуу бул чөйрөдө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын өркүндөтүү.

**Алынган натыйжалардын практикалык мааниси.** Бул иштин прикладдык аспектиси ушул изилдөөнүн жоболорунан жана сунуштарынан жана аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу боюнча чет өлкөлүк тажрыйбадан келип чыгат. Бул иш аялдардын социалдык жана эмгек укуктарын ишке ашырууну жана коргоону жакшыртуу максатында ички эмгек мыйзамдарын кайра карап чыгуу зарылдыгына байланыштуу сунуштарды иштеп чыгат. Изилдөөнүн теориялык жоболору окуу процессинде жана илимий-изилдөө иштеринде колдонулушу мүмкүн.

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

### **Коргоого чыгарылуучу негизги жоболор.**

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

2. Эмгек мамилелеринде гендердик теңчилик аны укуктук негизде ар кандай формада бекитүү жолу менен ишке ашырылат деген корутунду аргументтелген:

- эмгек мамилелеринде эркектер менен аялдардын тең укуктуулугу түрүндө;
- бирдей укуктарды жана милдеттерди белгилөө жолу менен;
- аялдардын мүнөздүү өзгөчөлүктөрүн аныктоо жолу менен (биологиялык, социалдык, укуктук);
- эмгек укуктарын ишке ашырууда бирдей мүмкүнчүлүктөр;

- эмгек мамилелеринде жоопкерчилик маселелери боюнча бирдей укуктар түрүндө.

3. Аялдардын эмгеги чөйрөсүндөгү чет өлкөлүк мыйзамдардын мүнөздүү белгиси болуп төмөнкүлөр саналат:

- дискриминациянын концептуалдык аппаратын дифференциялоо;
- дискриминация маселелерин караган көз карандысыз институттардын болушу;

- субъективдүү критерийлер боюнча дискриминацияны классификациялоо (атайын, атайылап эмес);

- дискриминацияны далилдөө жүгүн жумуш берүүчүгө жүктөө.

4. Аялдардын эмгекке болгон укуктарын ишке ашыруунун өзгөчөлүгү алардын эмгек мамилелериндеги өзгөчө укуктук статусу менен байланыштуу экендиги далилденген деген корутунду аргументтелген. Эмгек мамилелериндеги аялдардын укуктук абалынын өзгөчөлүгү алардын эмгектеги юридикалык субъектилеринин чектелген мүнөзүндө жана эмгек укуктарын ишке ашыруу үчүн атайын укуктук кепилдиктердин болушунда.

5. Эмгек укугунда аялдардын юридикалык субъектиликсине карабастан, чындыгында эркектер менен аялдардын ортосунда айырмачылыктар бар, формалдуу теңчиликтин болушу аялдарга иш жүзүндө бирдей укуктарга ээ болууга мүмкүндүк бербейт. Потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрдүн бирдейлиги аларды практикалык ишке ашыруунун теңдигин билдирбейт.

Ченемдик жөнгө салууда аял организминин физиологиялык өзгөчөлүктөрүн, ошондой эле кошумча психофизикалык стресске жана жумуштан тышкары убакыттын олуттуу чыгымдарына алып келүүчү үй-тиричилик милдеттерин аткарууга жана балдарды тарбиялоого байланышкан конкреттүү милдеттерди эске алуу зарыл. Энелердин, өзгөчө жаш балдарды тарбиялап жаткандардын кызыкчылыгын эске алуу балдардын, үй-бүлөнүн жана жалпы коомдун кызыкчылыгына жооп берет.

6. Үй жумушу - эмгек мамилелеринин бир түрү катары, ага ылайык жумуш үй жумуштарынын өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен аткарылат, ага төмөнкүлөр кирет:

- күнүмдүк контрольдун жоктугу;
- жумуш убактысын, жумуш убактысын аныктоодо автономия;
- иш берүүчү тарабынан жумуш убактысын жөнгө салуу жана эсепке алуунун жоктугу.

Үй жумушун жөнгө салууда дифференцияланган мамиле зарыл:

- ишти уюштурууда;
- үйдө иштегендердин укуктук статусун аныктоодо;
- кошумча жеңилдиктерди жана кепилдиктерди белгилөөдө (өзгөчө ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн).

7. Заманбап укук жаратуусу аялдардын социалдык корголуусуна шайкеш болушу керек, бул алардын мыйзам менен белгиленген укуктарын теңдик негизинде ишке ашырууга, ошондой эле материалдык жана руханий

муктаждыктарын канааттандырууга оптималдуу шарттарды түзүүнү талап кылат. Аялдардын эмгек тармагындагы социалдык корголуусун жогорулатуу мамлекеттик программаны иштеп чыгуу жана кабыл алууну талап кылат, бул аялдардын коомдогу абалын жакшыртууга багытталган.

8. Ченемдик жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен атайын социалдык коргоого муктаж болгон аялдардын төмөнкү категорияларын бөлүп көрсөтүү сунушталат: боюнда бар аялдар, көп балалуу энелер, жалгыз бой энелер, майып балдардын энелери, ошондой эле кичинекей балдары бар энелер.

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

**Диссертациялык изилдөөнүн жыйынтыктарынын апробациясы.** Изилдөөнүн жыйынтыгына негизделген негизги теориялык принциптер жана практикалык сунуштар эл аралык илимий-теориялык жана практикалык конференцияларда баяндалган.

**Диссертациянын басылмаларда толук чагылдырылышы.** Диссертациялык изилдөөнүн натыйжалары 16 илимий макалада чагылдырылган.

**Диссертациянын түзүмү жана көлөмү.** Диссертациялык изилдөө киришүүдөн, сегиз бөлүмдү бириктирген үч бөлүмдөн, корутундулар, практикалык сунуштар, колдонулган булактардын тизмесинен турат.

## **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 глава **«Аялдардын эмгек укуктарын укуктук жөнгө салуунун теориялык жана укуктук негиздери»** аялдардын эмгек укуктары жаатындагы улуттук мыйзамдардын тарыхый өнүгүүсүн, ошондой эле анын эл аралык укуктук аспектилерин карайт.

Диссертациялык изилдөөнүн теориялык негизин ата мекендик жана чет өлкөлүк юридикалык окумуштуулардын эмгектери түздү, аялдардын жана үй-бүлөлүк милдеттери бар жумушчулардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүнө байланышкан маселелерди иштеп чыгууга көрүнүктүү юристтер чоң салым кошкон, атап айтканда: Азаров Г.П., Абрамова А.Д., Толкунова В.Н., Коршунова Т.Ю. жана башкалар.

Айрым категориядагы адамдардын эмгекке болгон укуктарынын көйгөйү ата мекендик авторлордун эмгектеринде каралган, мисалы

Михайленко Н.Т., Арабаев Ч.И., Брейво В.Г., Билдаева Г.А., Чикеева З.Ч., Ниязова А.Н. жана башкалар.

Изилдөөнүн ченемдик негизин БУУ жана ЭЭУ тарабынан кабыл алынган эл аралык ченемдик укуктук актылар, Кыргыз Республикасынын Конституциясы, Кыргыз Республикасынын мыйзамдык жана мыйзам алдындагы актылары түздү.

Диссертациялык изилдөөнүн эмпирикалык негизин статистикалык маалымдамалардын маалыматтары, социологиялык жана башка изилдөөлөрдүн материалдары, медиа материалдары, анын ичинде мезгилдүү басылмалар, радио жана телевидение, интернет, эксперттик сурамжылоонун жыйынтыктары ж.б.

Биринчи баптын биринчи бөлүмү **«Эмгек укугун жөнгө салуунун улуттук мыйзамдарынын калыптануусу жана өнүгүүсүнүн эволюциясы»** эмгек тармагындагы мыйзамдардын өнүгүүсү жана түзүлүшүнүн ретроспективдик анализине арналган. Байыркы замандардан баштап, феодалдык-патриархалдык түзүлүш үстөмдүк кылган салттуу кочмол коомдо эмгек мамилелери адаттар укугу боюнча жөнгө салынган. Аялдардын ролу физиологиялык мүмкүнчүлүктөрү жана этникалык салттар менен байланышкан салттуу, маданий-үй-бүлөлүк функцияларды аткаруу менен чектелген. Аялдын абалы үй-бүлөдөгү патриархалдык түзүлүштөн улам пайда болгон. Ал коомдук жашоодо укуксуздугу менен да аныкталган. Бирок, адаттар укугунун нормалары аялды эркекке карата тең укуксуз абалга койгондугуна карабастан, кыргыз аялдары үй-бүлөдө чоң ишкердүүлүк көрсөткөн жана кээде үй-бүлөнүн чегинен тышкары да ийгиликтерди жарата алышкан.

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

Мамлекеттик көзкарандылыкты алуу жана жаңы мыйзамдардын киргизилиши менен Кыргыз Республикасында эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча прогрессивдүү өзгөрүүлөр байкалды. Кыргыз Республикасынын Конституциясы бардык жарандарга тең укуктар жана эркиндиктерди, ошондой эле аларды ишке ашыруу үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү кепилдикке алат. Мындан тышкары, эмгек жана жумушка орноштуруу тармагындагы мыйзамдар – бул жерде жыныстик стереотиптер башка тармактарга караганда көбүрөөк иштейт.

Жалпы алганда, Кыргызстандагы эмгек мыйзамдарынын өнүгүшү жана эмгекте тең укуктуулукту камсыз кылуу Кыргызстандан өткөн тарыхый жана саясий процесстерге (Россия империясына кирүү, Советтик мамлекет, суверен



Кыргызстан) байланыштуу. Кыргыз эмгек мыйзамдарынын түзүлүшү салттуу адаттык укуктун, советтик укук системасынын таасири, көзкарандысыз кыргыз мамлекетинин конституциялык мыйзамдары жана суверендүүлүктү жана көзкарандысыздыкты алгандан кийин улуттук доктринадын таасири менен шартталган.

Биринчи баптын экинчи бөлүмдүн «**Гендердик тең укуктуулуктун эмгек укугуна байланыштуу теориялык аспекти**» юридикалык илимде эмгек мамилелериндеги гендердик тең укуктуулук боюнча бар болгон көз караштарды изилденет.

Эмгек тармагындагы гендердик тең укуктуулуктун деңгээли коомдун жалпы өнүгүү деңгээлин мүнөздөйт. Замандын эмгек рыногу гендердик социалдык дифференциация менен мүнөздөлөт, ал кесиптик вертикалдык жана горизонталдык сегрегациянын жогору болгон деңгээли менен көрүнөт, бул эмгек акынын деңгээлинде гана эмес, карьералык мүмкүнчүлүктөрдө дагы диспропорцияларды жаратуучу маанилүү фактор болуп саналат, андан улам аялдар менен эркектердин жумуш менен камсыз болууда теңсиз мүмкүнчүлүктөрү бар. Аялдардын эмгеги жалпы укуктук нормалар менен жөнгө салынат, алардын аракеттери жынысына карабастан бардык эмгекчилерге колдонулат. Мында аялдардын эмгегин жөнгө салган бир катар өзгөчө укуктук жана санитардык-гигиеналык нормалар бар. Алардын айрымдары тек гана белгилүү категориядагы иштеген аялдарга (бойнда бар, кичинекей балдарды тарбиялап жаткан жана башкалар) колдонулат.

Кыргыз Республикасындагы аялдардын жумушка орношуу боюнча гендердик көйгөйлөр бир жагынан эмгек рыногундагы оор абалдан, бейформал жумушту орноштуруу кеңири тарагандыктан жана сегрегациянын жогору болгондуктан келип чыгат; экинчи жагынан, гендердик тең укуктуулук жана мүмкүнчүлүктөрү жөнүндөгү мыйзамдык бекемделген принциптер салттуу гендердик ролдордун бөлүнүшү жана аялдардын кесиптик билим берүү жана жумушка орношуу деңгээлинин жогору болушу менен өзгөчөлөнгөн өтө өзгөчө улуттук гендердик абалдан келип чыгат.

Кыргыз Республикасынын Конституциясына ылайык, эмгек эркиндиги принципи гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуу, яғни эркек менен аял тең укуктарга жана эркиндиктерге ээ экендигин жана аларды ишке ашыруу үчүн тең мүмкүнчүлүктөргө ээ экендигин билдирет (24-берене 3-бөлүм). Бул норма эл аралык укуктун принциптерине жана нормаларына ылайык келет, ошондой эле Кыргыз Республикасы катышкан эл аралык уюмдар тарабынан кабыл алынган актылардын талаптарына жооп берет. Конституция ошондой эле эмгек эркиндигин, өзүнүн эмгек жөндөмдүүлүктөрүн эркин пайдалануу укугун, иш түрүн жана кесипти тандап алуу укугун камсыз кылат (42-берене).

Бирок, Конституцияда эмгек тармагындагы дискриминацияны тыюу салган нормалар жок экенин белгилеш керек. Мындай норма Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 2-беренесинде камтылган.

Мындан улам, Кыргыз Республикасынын Конституциясында жарыяланган чыныгы гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуу үчүн

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

Биринчи баптын үчүнчү бөлүм **«Аялдардын эмгек укугун жөнгө салуунун эл аралык-укуктук аспектери»**. Аялдардын атайын көңүл бурууну жана коргоону талап кылган жарандар катары абалына байланыштуу эл аралык жана ички мамлекеттик деңгээлде кабыл алынган көптөгөн укуктук актылар бар. Эл аралык-укуктук актылардын негизги максаты – аялдардын эмгек шарттарын жакшыртуу, себеби алар көп учурда укуктук жана укуксуз дискриминацияга дуушар болушат. Эл аралык укукта бекитилген эмгек стандарттары, анын ичинде минималдуу керектүү эмгек шарттарын жана көптөгөн аспектилерин боюнча дискриминацияга жол бербөө принцибин белгилейт жана адатта бардык эмгекчилерге, алардын жынысына, этникалык таанымалдуулугуна, физикалык маалыматтарына же башка өзгөчөлүктөрүнө карабастан колдонулат.

Эл аралык эмгек стандарттары гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуу маселесин ар кандай жолдор менен чечет. Кээ бир стандарттар ачык жана так түрдө гендердик тең укуктуулукту камсыз кылуунун зарылдыгын же аялдарга же эркектерге карата дискриминацияга жол бербөө керектигин белгилейт (1951-жылкы «Аялдар жана эркектердин тең баалуу эмгеги үчүн тең сый акы» № 100 Конвенциясы, 2000-жылкы «Энеликти коргоо» № 183 Конвенциясы, 1982-жылкы «Эмгек мамилелерин токтотуу» № 158 Конвенциясы, 1964-жылкы «Жумушка орноштуруу боюнча саясат» № 122 Конвенциясы). Башка стандарттарда, эмгек шарттарына байланыштуу, эки жыныстын муктаждыктары эске алынган, бирок анык берилген эмес, эркектерге же аялдарга тиешелүү экендиги (1981-жылкы «Үй-бүлөлүк милдеттери бар жумушчулар жөнүндө» № 156 Конвенциясы; 1999-жылкы «Балдардын эң начар эмгек түрлөрүн жоюу» № 182 Конвенциясы, 1994-жылкы «Толук эмес жумуш убактысы боюнча эмгек» № 175 Конвенциясы, 1996-жылкы «Үй шартында эмгек» № 177 Конвенциясы).

Эмгек тармагында гендердик тең укуктуулукту камсыз кылган негизги актылар, ЭЭУтун аныктамасы боюнча, төмөнкүлөр болуп саналат: 1951-жылкы «Аялдар жана эркектердин тең баалуу эмгеги үчүн тең сый акы» Конвенциясы (№ 100); 1958-жылкы «Эмгек жана кесиптер тармагында дискриминацияга каршы» Конвенциясы (№ 111); 1981-жылкы «Үй-бүлөлүк милдеттери бар жумушчулар жөнүндө» Конвенциясы (№ 156); 2000-жылкы «Энеликти коргоо» Конвенциясы (№ 183).

Эл аралык деңгээлде аялдардын эмгеги жана үй-бүлөлүк милдеттери бар адамдардын эмгегин жөнгө салган бир топ актылар бар: 1958-жылкы «Эмгек жана кесиптер тармагында дискриминацияга каршы» Конвенциясы № 111; 1951-жылкы «Аялдар жана эркектердин тең баалуу эмгеги үчүн тең сый акы» № 100 Конвенциясы; 1981-жылкы «Үй-бүлөлүк милдеттери бар

жумушчуларга тең мамиле жана мүмкүнчүлүктөр» боюнча Рекомендация № 165; 1979-жылкы «Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу» Конвенциясы жана башкалар. Алар дискриминациянын аныктамасын берип, мамлекеттердин эмгек кепилдиктерин камсыз кылуу тармагындагы негизги иш-чараларды чагылдырат; «сый акы» деген терминдин мазмунун ачыктайт. Бул конвенциялар үй-бүлөлүк милдеттери бар жумушчуларга, өзгөчө бала караган жумушчуларга тиешелүү болуп, мындай милдеттер аларды экономикалык иш-аракеттерге катышууга, дайындоого же илгерилөөгө мүмкүнчүлүктөрүн чектейт.

Кыргыз Республикасы эмгек тармагындагы дискриминацияны алдын алуу жана жоюу боюнча көптөгөн эл аралык конвенцияларга жана келишимдерге катышып, ЭЭУнун аялдардын эмгегин жана гендердик маселелерин коргоо боюнча бир катар конвенцияларын ратификациялаган.

Экинчи бап **"Укуктук жөнгө салуу механизминде аялдардын эмгек укуктары"** бөлүгү аялдардын эмгек укуктарын алардын шарттарына ылайык ишке ашырууга арналган.

Диссертациянын объектиси Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарын жөнгө салуу чөйрөсүндөгү коомдук мамилелер болуп саналат.

Диссертациянын предмети Кыргыз Республикасында аялдардын эмгек мамилелерин жөнгө салган укук ченемдеринин мазмуну, ошондой эле укукту колдонуу тажрыйбасында чагылдырылган укуктук позициялар болуп саналат.

Экинчи баптын биринчи бөлүгү **"Аялдардын эмгек укуктарын ишке ашыруу"** деп аталат, анда мыйзамдуу жөнгө салуу аспектиери каралып, атайын ченемдер аркылуу аялдардын жумуш шарттарын коргоо максаты коюлгандыгы белгиленет. Бул ченемдер, кээде ошол эле маселелер боюнча жалпы ченемдердин колдонулушун чектеп, аялдарды өзүнчө жумушчу категориясы катары кошумча коргоо чараларын камсыз кылат. Аялдар менен эмгек мамилелери түзүлгөн учурда Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдары тарабынан төмөнкүдөй кепилдиктер белгиленген, мисалы, аялды жумушка алуу үчүн жумуш берүүчүгө кошбойлуудикке же балдарынын болушуна байланыштуу эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга тыюу салынат (КР ЭК 305-беренеси).

Бирок, жумушка алып жатканда жумуш берүүчүнүн дагы бир маселе менен кездешүүсү мүмкүн. Кошбойлуу аялды жумушка алганда жумуш берүүчүгө төрөт жана төрөттөн кийинки убактылуу компенсацияларды төлөө милдети жүктөлөт. Бирок көп учурда жумуш берүүчү социалдык камсыздандыруу фондунун текшерүүсү учурунда ишке орноштурулган аял менен болгон эмгек мамилелеринин чын болушун далилдөөгө мажбур болот, ал эми мындай жагдайлар фонддун социалдык камсыздандыруу каражаттарынан мыйзамсыз чыгымдарды төлөө жөнүндө шек туудурат. Бул кырдаал бир нече себептерден улам парадоксалдуу көрүнүшкө ээ. Биринчиден, Кыргыз Республикасында ар бир жарандын куракка жетүү, ооруп калуу, майыптык, асырачысынын өлүмү, балдарды тарбиялоо жана мыйзамда белгиленген башка жагдайлар үчүн социалдык камсыздандыруу кепилдиги

берилет (КР Конституциясынын 44-беренеси 1-бөлүгү). Экинчиден, Кыргыз Республикасынын Социалдык фонду — Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин алдында турган, негизги максаты мамлекет тарабынан кепилденген пособияларды, анын ичинде баланы төрөгөнү үчүн төлөмдөрдү камсыздоо болуп саналган атайын финансы-кредиттик мекеме.

Жогоруда айтылгандай, Кыргыз Республикасында жумуш берүүчүгө аялдарды жумушка алуу учурунда Социалдык камсыздандыруу фондуна карата мыйзамсыз чыгымдарды болтурбоо максатында атайын талаптар коюлган ченемдер жок. Бирок, социалдык камсыздандыруу фондунун камеральдык текшерүүлөрүндө жумуш берүүчү, бардыгы туура болуусу үчүн, кош бойлуу аялды жумушка алганын негиздеши керек.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аялдарды жумушка алуу үчүн эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга кош бойлуу же балдарынын болушуна байланыштуу тыюу салынган ченем жок. Биз мыйзам деңгээлинде аялды жумушка алуу үчүн себепсиз баш тартуу же аялды кош бойлуулугуна байланыштуу жумуштан бошотуу, ошондой эле үч жашка чейинки балдары бар аялды жумушка кабыл алуудан себепсиз баш тартуу же жумуштан себепсиз бошотуу үчүн кылмыштуу жоопкерчилик киргизүүнү сунуштайбыз.

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

Экинчи баптын экинчи бөлүгү **"Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аялдардын эмгек шарттарынын өзгөчөлүктөрү"** деп аталат жана анда аялдардын эмгек шарттарынын өзгөчөлүктөрү талданып, аялдардын көпчүлүк эмгек иши кош бойлуу жана энелик менен байланышкандыгы белгиленет. Эмгек мыйзамдары аялдардын эмгек шарттарын жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн белгилеген. Аялдардын эмгек шарттарын жана турмуш шарттарын жакшыртууга кам көрүү, аялдардын эмгегин коргоону жогорулаткан чараларды ишке ашыруу, алардын коомдук өндүрүштөгү жогорку ролун, ошондой эле алардын организмдин психофизиологиялык өзгөчөлүктөрүн эске алуу маанилүү.

Кыргыз Республикасында аялдардын эмгек шарттарын камсыздоо боюнча мыйзамдарды талдоо, учурдага чейин аялдардын кош бойлуу жана активдүү энелик мезгилинде (балдардын 1,5 жашка же 3 жашка чейинки мезгили) жумуш убактысынын узартылышы аныкталган эмес экенин көрсөттү. Бир жагынан, бул аялдардын эмгек жана саламаттыкты сактоо шарттарын гана эмес, келечектеги муундун саламаттыгын камсыздоо чөйрөсүндө дагы маселелерди жаратууда. Экинчи жагынан, аялды жарым

ставка менен иштеткенде, бала караганга пособие төлөөдө жумуш берүүчүлөр үчүн кыйынчылыктар туулушу мүмкүн. Жогорку тоолуу аймактарда жана алыстык жана жеткиликтүүлүгү кыйын аймактарда иштеген аялдар үчүн жумуш убактысын кыскартуу ченемдери дагы каралган (КР ЭК 367-беренеси): алар үчүн жамааттык келишим же эмгек келишими менен жумуш убактысы 36 сааттык жумуш жума күнү катары белгиленет, эгерде мыйзамдарда алардын жумуш убактысын кыскартуу боюнча ченемдер жок болсо. Бул ченем илимий чөйрөдө айрым талаш-тартыштарды жаратат.

Мыйзам деңгээлинде жогорудагы категориядагы аялдар үчүн жумуш убактысын кыскартууну караштын орду бар, бул маселени келишимдик шарттарга байланыштыруу туура эмес деп эсептелет [Айрым категориядагы кызматкерлердин эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү: илимий-тажрыйбалык колдонмо / жооптуу редактору Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗиСП, 2015. Б. 43;]. Ушул көзкарашты колдоп, бул иштин автору Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 91-статьясына жогорудагы категориядагы аялдар үчүн жумуш убактысынын кыскаргандыгын кепилдеген норманы бекитүүнү сунуштайт, атайын жогорку тоолуу аймактарда жана алыстык жана жеткиликтүүлүгү кыйын аймактарда иштеген аялдар үчүн.

Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кош бойлуу маалында аялдарды кошумча жумушка тартууга, түнкү убакта, эс алуучу жана ишсиз майрам күндөрүндө иштөөгө, ошондой эле кызматтык чыгымдарга жөнөтүүгө чектөөлөр орнотулган (КР ЭК 304-б). Исключение кылынган норма аялдарды мындай иштерге алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана тартууга уруксат берет, ошондой эле медициналык тыянакка ылайык мындай жумуштарга тартуу тыюу салынган болушу керек. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 97-беренесинин 7-бөлүмүндө түнкү убакта иштөөгө тартууга тыюу салынган; бул норма кош бойлуу маалында жана үч жашка чейинки балдары бар аялдарга карата колдонулбайт. Өз кезегинде ушул эле статьянын 6-бөлүмү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренесинин ченемдерин кайталаган, анда аялдарды кошумча жумуштарга, түнкү убакта иштөөгө, эс алуу жана ишсиз майрам күндөрүндө иштөөгө, ошондой эле кызматтык чыгымдарга жөнөтүүгө чектөөлөр каралган. Ошондой эле үч жашка чейинки балдары бар аялдар мындай жумуш түрлөрүн аткаруудан баш тартуу укугу жөнүндө жазуу жүзүндө маалым болушу керек. Бул жагдайда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренесинин 2-бөлүмүндө белгиленген аялдарга берилген кошумча кепилдиктерди эске алып, балдардын 1,5 жашка чейинки жаш курагына байланыштуу аларды кошумча жумуштарга, түнкү убакта иштөөгө, эс алуу күндөрүндө жана майрамда жумушка тартууга, ошондой эле кызматтык чыгымдарга жөнөтүүгө толук тыюу салуу зарыл деп эсептелет.

Аялдардын эмгек шарттарына тиешелүү өзгөчөлүктөргө Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 306-беренесинин 3-бөлүмүндө көрсөтүлгөн норма да кирет, аны менен, кош бойлуу боюнча аялдар медициналык мекемелерде милдеттүү диспансеризациядан өтсө, алардын

орточо кызматтык маянасы (тарифтик ставка) сакталат. Нормативдик базаны талдоо азыркыга чейин кош бойлуу маалда аялдарды милдеттүү диспансеризациядан өткөрүү үчүн жумуштан бошотуу тартиби аныкталбагандыгын көрсөттү, ошондой эле кош бойлуулук диспансеризацияны өткөндүгү жөнүндө документтердин тизмеси да белгиленген эмес. Кыргыз Республикасынын «Жарандардын ден соолугун коргоо жөнүндө» мыйзамында (2005-жыл) диспансеризациянын түшүнүгү аныкталган эмес. Бул жагдайда аталган мыйзамга диспансеризация түшүнүгүн аныктоо нормасын киргизүүнү сунуштайбыз, ал башка медициналык текшерүүлөр менен айырмаланып, диспансеризациянын убактысын жумуш убактысынын башка мезгилдерине карай эсептеш керек.

Бүгүнкү күндө оорчулук туудурган маселелердин бири – ушул учурдагы шарттарда суррогат энелик келишимди түзгөн аялдарга жүктөлгөн кош бойлуу жана баланы төрөтүү боюнча өргүү берүүнүн тартиби жана шарттары тууралуу болуп саналат. Суррогат энеликти медициналык, социалдык жана укуктук көрүнүш катары карап, учурда субъекттердин статусунда олуттуу өзгөрүүлөр болгондугу аныкталган. Кыргыз Республикасынын мыйзам практикасына келсек, бул маселе боюнча кээ бир оң өзгөрүүлөр белгиленген. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1993-жылдын 16-августундагы № 380 Жокаргы кызматтардын иштөө тартиби боюнча көрсөтмөдө 1 жашка чейинки баланы асырап алган аялга оорулук барагын алуу мүмкүнчүлүгү каралган. Бирок суррогат энеге мындай оорулук барагын алуу мүмкүнчүлүгү каралган эмес.

Экинчи баптын үчүнчү бөлүгүндө **«Аялдардын үйдө жумуш аткаруунун укуктук мүнөздөмөсү»** аталган бөлүмдө аялдардын үйдө иштөөсүн жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү талданган.

Эмгек келишимин түзүү, ал жеке өзүнчө гана эмес, үй-бүлө мүчөлөрүнүн катышуусу менен, жумуш берүүчү тарабынан берилген жайда эмес, үйдө, жумуш берүүчү тарабынан берилген же үйдөн иштеп жаткан адамдын өз эсебинен алынган материалдар менен жабдууларды колдонуу аркылуу жүргүзүлгөн учурда, үйдө иштөө болуп саналат. Азыркы учурда, үйдө иштөө жөнгө салуунун классикалык формаларына кошумча, маалымат технологияларында жаңы формалар пайда болгон: программисттер, дизайнерлер, журналисттер, котормочулар ж.б. Өзгөчөлүгү ошол, мындай түрдөгү эмгекти тараптар эркин аныктай алышат, иштин түрлөрү жана режимдери мыйзам тарабынан чектелбейт.

Азыркы учурда үйдө иштеген адамдар менен жарандык-укуктук келишимдерди түзүү тенденциясы байкалууда, бул анын эмгек мамилелеринен социалдык жеңилдиктерди жана башка артыкчылыктарды берүү зарылдыгын болтурбоо максатында ишке ашырылууда.

Үйдө иштеген адамдар менен түзүлгөн эмгек келишими төмөнкү негиздер боюнча кадимки эмгек келишиминен айырмаланат: 1) мазмуну боюнча ал жарандык-укуктук келишимге (жумуш келишими, акы төлөнүүчү кызмат көрсөтүү келишими) окшош; 2) ал жумушчунун ички эмгек

тартибинде баш ийүү шартын карабайт; жумушчу өзүнүн иш убактысы жана эс алуусун өз алдынча аныктап, ишти аткарат; 3) ишти иш берүүчү жайдын ичинде эмес, башка жерде аткаруу; 4) ушундай келишимде эмгек процесси (эмгек келишиминин объекти) жана иштин натыйжасы (жарандык-укуктук келишимдин объекти) аралашкан; бул келишимде эмгек (акы төлөнүүчү жана узак мөөнөттүү эмгек) менен жарандык-укуктук укуктук мамиле элементтери (жумушчунун жеке иштин функциясын аткаруу абдан зарыл эмес) бар [Хныкин Г.В. Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и практика применения // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 2. - с.78]; 5) тараптардын теңсиз абалы жана жумуш берүүчүгө карата экономикалык көз карандылык.

Кыргыз Республикасынын мыйзамына ылайык, үйдө иштеген адамдар деп жумуш берүүчү тарабынан берилген материалдарды жана жабдууларды колдонуп, үйдө иштөө үчүн эмгек келишимин түзгөн адамдар саналат (КР Эмгек кодексинин 358-беренеси). Аныктама чыгарманын өндүрүштүк багытын көрсөтөт, ал чыгармачылык жана интеллектуалдык эмгектин өзгөчөлүгүн чагылдырбайт; бул кызматтык ишмердүүлүктү түзбөйт.

Эмгек мыйзамдары ошондой эле үйдө иштеген жумушчулар менен эмгек келишимин жоюунун тартибин жөнгө салып турат (КР Эмгек кодексинин 360-беренеси). 358-берененин 4-бөлүмүндө жана 360-беренде эмгек келишимин жалпы негиздер боюнча токтотуу эрежелери белгиленген. Муну менен бирге, 360-беренде тараптардын эмгек келишимин өз алдынча жоюу үчүн кошумча негиздерди аныктоо укугу каралбаганына көңүл буруу керек.

Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарын талдоо негизинде, үйдө иштегендердин эмгек жөнгө салуу боюнча кээ бир маселелерди чечүү керек экени көрүнүп турат. Мисалы, 358-беренеге ылайык, «үйдө иштөөчү деп үйдө иштөө боюнча эмгек келишимин түзгөн адамдар саналат...». Мында «үй» деген түшүнүк аныкталган эмес. Ошондуктан, 358-беренени төмөнкүдөй өзгөртүүнү сунуштайбыз: «Үйдө иштегендер деп жашоо жеринде иштөө боюнча эмгек келишимин түзгөн адамдар саналат...».

Андан ары, үйдө иштөө жөнүндө мыйзамдык аныктама анын өзгөчөлүктөрүн толук чагылдырбайт. Маселе анын ичинде, Кыргыз Республикасындагы үйдө иштөөнүн укуктук жөнгө салынуусу азыркы эмгек рыногунун муктаждыктарына жооп бербейт жана Советтер Союзунун экономикасына багытталган. Бүгүнкү күндө үйдө иштөө, биринчи кезекте, интернет-технологияларды колдонуу менен мүнөздөлөт, бул тексттик, аудио жана видеожана маалымат алмашууну, интернет телефонияны, видео-конференцияны камсыз кылат.

Үйдө иштөөнүн укуктук жөнгө салуусун жакшыртуу максатында төмөнкүлөр сунушталат: эмгек келишимин түзүү жана жоюу процедурасын аныктоо; үйдө иштегендердин эмгек акысын төлөө тартиби жана өлчөмү; жумушчу укуктарын коргоо жана анын жеке мүлкүн колдонууга компенсация берүү. Ошондой эле Кыргыз Республикасынын Салык кодексине жумуш

берүүчүлөрдү үйдө иштегендерге төлөнгөн эмгек акысынын өлчөмүндө мажбурлап төлөнүүчү социалдык камсыздандыруу салыктарынан бир нече жылга бошотууну жана үйдө иштегендерге берилген мүлккө салыктык жеңилдиктерди киргизүүнү сунуштайбыз.

Жаңы эмгек түрлөрүнүн бири - аралыктан иштөө болуп саналат, ал Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында жөнгө салынган эмес. Практикада ал көп учурда ар кандай тармактарда колдонулат.

Үчүнчү бапта **"Кыргыз Республикасында аялдардын эмгек чөйрөсүндө сактоо жана корголуусун жакшыртуу көйгөйлөрү жана жолдору"** деп аталган бөлүм аялдардын эмгекти сактоо жана аны коргоо механизмдери жөнүндө маселелерди карайт.

Үчүнчү баптын биринчи бөлүмүндө **"Кыргыз Республикасында аялдар эмгин сактоо"** деп аталган, Кыргыз Республикасында аялдардын эмгек коопсуздугун жөнгө салуу механизмдеринин мыйзамдык негиздерин талдоого арналган. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде жалпы жоболор камтылган, анда аялдардын эмгек коопсуздугу институтунун түшүндүрмөсү аныкталган; эмгек коопсуздугун уюштуруу жана аялдардын эмгек укуктарын коргоо боюнча талаптар, ошондой эле аялдардын эмгеги үчүн кээ бир чектөөлөр бар. Кодексте белгиленген аймактагы мамлекеттик саясаттын негизги багыттары (17-бөлүм, 209-берене).

Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарына ылайык, эмгек коопсуздугу — бул кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун коргоо системасы, ал укуктук, социалдык-экономикалык, уюштуруучулук-техникалык, санитардык-гигиеналык, медициналык-алдын алуу, реабилитациялык жана башка иш-чараларды камтыйт (КР Эмгек кодексинин 209-беренеси; "Эмгек коопсуздугу жөнүндө" КР мыйзамынын 1-беренеси).

Аялдардын эмгек коопсуздугун атайын нормалар менен (жалпы нормаларга кошумча) белгиленген укуктук чаралар системасы катары аныктоого болот, бул аял организм, энелик жана келечек муундар үчүн коргоону камсыз кылат, аял организмдин физиологиялык өзгөчөлүктөрү жана энелик функциясын эске алуу менен. Аялдардын эмгек коопсуздугу ошондой эле аялдын организм, анын энелик функциясын өндүрүштүк зыяндардан коргоо катары каралат, бул аялга эмгек ишмердүүлүгүн энелик менен айкалыштырууга мүмкүндүк берет, бул аялдардын ден соолугун гана эмес, келечектеги муундардын ден соолугун коргоого да багытталган.

Аялдардын эмгек коопсуздугуна атайын чаралар төмөнкүлөрдү камтыйт: аялдардын оор иштерде жана зыяндуу эмгек шарттарында иштөөсүнө, ошондой эле жер астындагы иштерде, физикалык эмес же санитардык кызмат көрсөтүү боюнча жумуштардан башка иш-аракеттерге тыюу салуу; аялдардын белгиленген чектен ашкан оордуктарды көтөрүүсүнө жана ташуусуна тыюу салуу; түнкү убакытта (кечки саат 22ден таңкы бга чейин) эмгекке тартууга чектөө, аялдарды түнкү убакытта жумушка тартуу тек гана зарылчылык болуп, алар менен жазуу түрүндө макулдашылган шартта гана мүмкүн.



Аялдардын активдүү энелик чөйрөсүндө эмгек коопсуздугун жакшыртуу төмөнкүдөй чараларды камтыйт: боюнан алдыруу жана 3 жашка чейинки балдары бар аялдар үчүн түнкү, ашыкча иштөө, майрамдык күндөрдө иштөөгө жана командировкаларга чектөө; 1,5 жаштан 3 жашка чейинки балдары бар аялдарды ашыкча жумушка тартуу жана командировкага жөнөтүү тек гана алардын макулдугу менен гана мүмкүн.

Аялдардын эмгек коопсуздугу боюнча атайын чаралар коллективдүү келишимдер жана макулдашуулар менен каралышы мүмкүн.

Үчүнчү баптын экинчи бөлүмүндө **«Кыргыз Республикасында аялдарды эмгек чөйрөсүндө корголуусу жана анын жакшыртуу механизмдери»** деп аталган бөлүмдө юридикалык механизмдер жана аларды жакшыртуу жолдору талдоого алынган. Бүгүнкү күндө укукту коргоочу мыйзамдардын негизинде негизги конституциялык принциптер камтылган: теңдик; жумушсуздукту коргоо, дискриминациянын алдын алуу ж.б.

Практикада аялдар менен эмгек келишимин түзбөө учурлары кеңири тараган, ал эми бул кээде аялдын декреттик эс алууга чыгышы, бала бакканга байланыштуу болуп жатат. Аялдардын эмгек келишимин түзүүдөгү укуктарын камсыздоо максатында Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 59-беренесине төмөнкү 4-пунктту киргизүү сунушталат: «Боюнда болгонуна же балдарынын болушуна байланыштуу аялдарга эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга тыюу салынат».

Кыргыз Республикасында мыйзамдар кош бойлуу же 3 жашка чейинки баласы бар аялдарды жумушка алуудагы негизсиз баш тартууга жоопкерчилик каралган эмес. Бул маселени чечүү үчүн аялдардын укуктарын бузган мындай мыйзам бузуулар үчүн кылмыш жоопкерчилигин киргизүү сунушталат; тиешелүү статья Кыргыз Республикасынын Жазык кодексинин 27-бөлүмүнө киргизилиши керек.

Аялдардын эмгек укуктарын коргоо Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 398-беренеси менен жөнгө салынат, анда эмгек укуктарын коргоонун негизги жолу катары мамлекеттик көзөмөл жана текшерүү белгиленген. Практикада мамлекеттик органдар тиешелүү укуктар бузулгандан кийин тиешелүү чараларды кабыл алышат, ал эми анда көзөмөл органдары мамлекеттик эмгек чөйрөсүндөгү ишин алдын алуу түрүндө жүргүзүшү керек. Укук бузуулардын алдын алуу жана аны болтурбоо үчүн биринчи кезекте иш-чаралар жүргүзүлүүсү керек.

Жумуш ордун сактап калуу жана дискриминациянын алдын алуу аялдын боюнда бар болгондо же декреттик эс алууда болуп жатканда анын жумуш ордун сактап калуу укугун, ошондой эле декреттик эс алуунун аякташынан кийин мурдагы же эквиваленттүү жумушуна кайтып келүү укугун камсыз кылууну билдирет. Декреттен кайтып келгенде аялды төмөнкү кызматка которуу дискриминация жана жумуш ордун коргоонун жоктугу болуп саналат, бул гендердик дискриминацияга алып келет.

Дискриминация маселелерин карай турган атайын органды түзүү. Эмгек чөйрөсүндөгү дискриминация маселелерин карауу толугу менен соттордун

ыйгарым укуктары болуп эсептелет (КР Эмгек кодексинин 421-беренесинин 3-бөлүгү).

ЖОЖдордун студенттерди жумушка орноштурууга катышуусун күчөтүү, бул жаш адистердин жана мүмкүнчүлүгү чектелген адамдардын дискриминациясын жоюуга жардам берет. ЖОЖдордо түштүн студенттерин жумушка орноштуруу борборлорун түзүү сунушталат; студенттик практика үчүн төлөм киргизүү, ал болочок бүтүрүүчүгө керектүү эмгек тажрыйбасын алуу мүмкүнчүлүгүн берет.

Коомдо дискриминацияга каршы чыдамсыздыкты калыптандыруу. Дискриминация маселесин чечүү мамлекеттик органдар гана эмес, жарандык коом институттары да активдүү катышуусу керек.

## **КОРУТУНДУ**

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

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

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

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

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

2. Кыргызстан көптөгөн эл аралык конвенцияларда жана келишимдерде катышат, алар дискриминациянын алдын алуу жана жоюу менен байланыштуу. Кыргыз Республикасы Эмгек Уюмунун айрым

конвенцияларына кол койгон, алардын арасында эмдеги төрөт жана гендердик маселелер боюнча: «Эмгекке бирдей баа берүү жөнүндө» № 100 (1951-ж.), «Эмгектеги жана кесиптик иштеги дискриминация жөнүндө» № 111 (1958-ж.), «Кызматкерлерди жер астындагы иштерге колдонуу боюнча» № 45 (1935-ж.), «Төрөттү коргоо жөнүндө» (кайталап) № 103 (1952-ж.), «Социалдык камсыздандыруу правосун сактоо боюнча эл аралык система түзүү» № 157 (1982-ж.) Конвенцияларын ратификациялаган.

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

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

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

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

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

6. Кыргыз Республикасынын Конституциясында, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде, «Эмгекти коргоо жөнүндө» мыйзамында жана башка нормативдик-укуктук актыларда аялдардын ден-соолукка жана коопсуздукка ылайыктуу эмгек шарттарынын жана эмгек коргоонун кепилдигин камсыз кылуу, ошондой эле эмгек чөйрөсүндөгү

мамлекеттик саясатты ишке ашыруу үчүн аялдардын эмгек шарттарын жакшыртуу боюнча атайын мамлекеттик программа иштеп чыгып кабыл алынышы керек.

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

### **ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАМАЛАР:**

Изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча Кыргыз Республикасында аялдардын эмгек укуктарын камсыздоону жакшыртууга байланыштуу төмөнкү практикалык сунуштар иштелип чыкты:

1. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 93-беренесине өзгөртүү киргизүүнү сунуштайбыз, аны төмөнкү мазмундагы абзац менен толуктай: «Балдар 1,5 жашка чыкканга чейин бала күтүүсүндө болгон аялдарга, эгерде алар иштөө шарттары боюнча жарым убакытты иштешсе, жумуш убактысынын узактыгы эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен белгиленет. Мамлекет тарабынан бала күтүү боюнча жөлөкпул төлөө, аялдын жумуш убактысынын узактыгына карабастан, жүргүзүлөт».

Бул ченемди киргизилиши аялдардын эмгек жана ден соолук укуктарын гана эмес, келечек муундун ден соолугун камсыздоо маселесин да чечет. 93-беренедегі өзгөртүү, аялдын жарым убакыт менен иштеши учурунда бала күтүү боюнча жөлөкпулду төлөө маселесинде иш берүүчүлөр үчүн маселелердин чыгышына жол бербейт.

2. Суррогаттык энелик келишим түзгөн аялдардын эмгек укуктарын камсыздоо максатында, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1993-жылдын 16-августундагы № 380 токтому менен бекитилген эмгектен катталган листтерди берүү тартиби жөнүндө нускамага 17-пунктка төмөнкү мазмундагы абзацты кошуу сунушталат: «Эмбрионду башка аялга (суррогаттык энеге) имплантациялоого макул болгон аялга, алардын ортосундагы келишимге ылайык, эмгектен катталган лист 70 календардык күнгө (эгер эки же андан көп бала туулса – 110 календардык күнгө) төрөттү каттоо күнү иштелип берилет».

Бул өзгөртүү суррогаттык энеликке байланыштуу төрөт жана кош бойлуу боюнча эмгек дем алышын берүү тартибин камсыздоо боюнча маселени чечүү үчүн зарыл. Суррогаттык энелик медицина, социалдык жана укуктук жагынан татаал көрүнүш болгондуктан, сунушталган өзгөртүүлөр аялдардын укуктарын камсыздоого кошумча кепилдик болушу мүмкүн.

3. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 59-беренесине 4-пунктту төмөнкү мазмундагыдай кошуу зарылдыгы негизделген: «Кош бойлуу же балдарга ээ болуу менен байланышкан негиздер боюнча аялдардын эмгек келишимин түзүүгө тыюу салуу», бул аялдардын эмгек келишимин түзүүдө кепилдиктерди белгилейт.

4. Практика көрсөттү, эгерде кош бойлуу аялды ишке алуудан же жумуштан бошотуудан баш тартуунун мыйзамдуу жазага тартылбагандыгы жумуш берүүчүлөргө кош бойлуу аялдардын эмгек укуктарын бузууга мүмкүнчүлүк берет. Ошондуктан, Кыргыз Республикасынын Кылмыш кодексинин 27-бабына «Кош бойлуу аялды жумушка алуу же жумуштан бошотууга негизсиз баш тартуу» деген жаңы статьяны киргизүүнү сунуштайбыз, бул мыйзам бузуулар үчүн кылмыш жоопкерчилигин киргизет.

5. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 304-беренеси 3 жашка чейинки балдары бар аялдардын кошумча эмгек сааттарын, түнкү жумушту жана башка шарттарды белгилөө мүмкүнчүлүгүн берсе да, баланын 1,5 жашка чыгуусуна чейин мындай жумуштарга тыюу салуу керек экендиги негизделген. Жумуш берүүчү гана аялдын макулдугу менен, баланын 1,5 жашка чыккандыгына байланыштуу коопсуздугуна зыян келтирбөө шарты менен экстраординардык иш шарттарын сунуштай алат.

Бул тыюу аялдын баласын туура карап, кам көрүүсүн камсыз кылып, анын эң негизги жоопкерчилигин башка үй-бүлө мүчөлөрүнө которууга жол бербейт.

6. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 306-беренеси кош бойлуу аялдар үчүн кепилдиктерди карайт: эмгек нормаларынын төмөндөшү, башка жумушка которуу жана кирешенин сакталуусу сыяктуу. Кош бойлуу аялдардын эмгек укуктарын камсыздоо максатында аялдарды 3 жашка чейинки балдары менен башка жумушка которуу үчүн кошумча убакыт берүү сунушталат, ошондой эле жумуш берүүчү аялдын өзүнүн арызы боюнча жумушун өзгөртүүгө жана мурдагы жумуш ордуна карата орточо маянасын сактоого милдеттендирүү керек.

Аялдардын эмгек мамилелериндеги укуктарынын абалынын анализи, бул катмардын социалдык коргоосун күчөтүү үчүн айрым эмгек мыйзамдарына өзгөртүүлөрдү киргизүүнүн зарылдыгын көрсөтөт. Спецификалык түрдө Эмгек кодексинин 59, 93, 304 жана 306-беренелерине өзгөртүүлөр жана толуктоолор сунушталат, бул алардын укуктарын коргоону жакшыртууга жана аялдардын эмгек чөйрөсүндө жакшы шарттарды түзүүгө багытталат.

Кыргыз Республикасында үйдөн иштөө чөйрөсүн укуктук жөнгө салууну жакшыртуу максатында төмөнкү сунуштар берилет:

- Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде үйдөн иштөөчүлөр менен эмгек келишимдерин түзүү жана токтотуу тартиби, эмгек акынын өлчөмү жана башка кепилдиктерди жөнгө салган нормаларды бекитүү;

- Кыргыз Республикасынын Салык кодексинде үйдөн иштөөчүлөргө эмгек акы төлөөдө, үйдөн иштөөчүлөрдүн жеке мүлкүн колдонуу үчүн компенсацияларды камсыздоо жана салыктык жеңилдиктерди киргизүү;

- МОТтун № 177 «Үйдөн иштөө жөнүндө» Конвенциясын жана № 184 «Үйдөн иштөө боюнча сунуштарды» ратификациялоо жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин алардын нормаларына ылайыкташтыруу.



**Диссертациянын темасы боюнча  
ЖАРЫЯЛАНГАН ЭМГЕКТЕРДИН ТИЗМЕСИ:**

1. 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>
2. 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>
3. 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>
4. 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>
5. 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>
6. 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>
7. 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>
8. Чонатаева М.С., Исмаилова А.С. Кыргыз Республикасында миграция процесстерин мамлекеттик жонго 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>
9. 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](https://mnu.kg/wp-content/uploads/2024/02/vestnik_1_2023-pechat.pdf)
10. 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](https://mnu.kg/wp-content/uploads/2023/06/vestnik-3_2023_inter.pdf)
11. 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/>

12. 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://doicodex.ru/doifile/satm/22/satm11.2023.pdf>
13. Чонатаева М.С. Кыргыз Республикасысында аялдар менен эмгек мамилелерин токтотуу маселелери жөнүндө. <http://www.science-journal.kg/ru/journal/1/about>
14. Чонатаева М.С. Кыргыз Республикасысында аялдар менен эмгек мамилелерин токтотуу маселелери жөнүндө. <http://www.science-journal.kg/ru/journal/1/about>
15. 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](https://www.elibrary.ru/title_about.asp?id=55127)
16. 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 в сфере правового регулирования труда женщин в Кыргызской Республике.

**Предмет исследования** – содержание норм законодательства, регулирующие трудовые отношения женщин в Кыргызской Республике, правовые позиции, отраженные в правоприменительной практике.

**Цель исследования** – является посредством комплексного исследования определение особенностей становления и развития нормативно-правового регулирования труда, выявление характерных особенностей реализации, соблюдения и охраны равноправия женщин, а также выработка предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства в сфере труда.

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

**Полученные результаты и их новизна.** Сформулировано 8 положений, выносимых на защиту, а также ряд теоретических выводов и практических рекомендаций. Научная новизна заключена в том, диссертация представляет собой комплексное исследование конституционного равноправия на труд в контексте теоретико-правовых, трудовых, аспектов регулирования труда женщин. А также особенности реализации принципа равенства прав и свобод мужчин и женщин посредством гендерного подхода и с учетом биологического, социального и правового статуса женщин, а также выработка ряда практических рекомендаций по совершенствованию законодательства Кыргызской Республики в рассматриваемой сфере.

**Практическая значимость полученных результатов.** Прикладной аспект настоящей работы вытекает из положений и рекомендаций данного исследования и зарубежного опыта правового регулирования женского труда. В настоящей работе разработаны рекомендации, связанные с необходимостью пересмотра отечественного трудового законодательства с целью совершенствования реализации и защиты социально-трудовых прав женщин. Теоретические положения исследования могут найти применение в учебном процессе и в научно-исследовательской работе.

**Область применения:** теория права и государства, трудовое право, конституционное право, право социального обеспечения.

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 окулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертациясынын

## **РЕЗЮМЕСИ**

**Негизги сөздөр:** эмгекке укук, аялдардын эмгеги, гендердик баланс, эмгек акы, аялдардын эмгегинин гарантиялары, дискриминация.

**Изилдөөнүн объектиси:** Кыргыз Республикасында аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу жаатындагы коомдук мамилелер.

**Изилдөөнүн предмети:** Кыргыз Республикасындагы аялдардын эмгек мамилелерин жөнгө салуучу мыйзамдардын мазмуну, укук колдонуу практикасында чагылдырылган укуктук позициялар.

**Изилдөөнүн максаты:** - ар тараптуу изилдөө аркылуу эмгекти ченемдик-укуктук жөнгө салуунун калыптануу жана өнүктүрүү өзгөчөлүктөрүн аныктоо, аялдардын тең укуктуулугун ишке ашыруунун, сактоонун жана коргоонун мүнөздүү өзгөчөлүктөрүн аныктоо, ошондой эле эмгек мыйзамдарын жакшыртуу боюнча сунуштарды жана рекомендацияларды иштеп чыгуу.

**Изилдөө методдору:** жалпы илимий жана атайын методдор: жалпылоо жана синтез; системалык-структуралык; салыштырмалуу укуктук талдоо; формалдуу юридикалык изилдөө ыкмалары.

**Алынган жыйынтыктар жана алардын илимий жаңылыгы:** төмөнкүлөр менен аныкталат: Коргоо үчүн берилген 8 жобо формулировкаланган, ошондой эле бир катар теориялык корутундулар жана практикалык сунуштар берилген. Диссертациянын илимий жаңылыгы эмгекке конституциялык тең укуктуулугун теориялык, укуктук, эмгектик, аялдардын эмгегин жөнгө салуу аспектилеринин контекстинде комплекстүү изилдөөдө. Ошондой эле гендердик тараптан жана аялдардын биологиялык, социалдык жана укуктук статусун эске алуу менен эркектер менен аялдардын укуктары менен эркиндиктеринин тең укуктуулугу принцибин ишке ашыруунун өзгөчөлүктөрү, ошондой эле бир катар практикалык сунуштарды иштеп чыгуу бул чөйрөдө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын өркүндөтүү.

**Алынган натыйжалардын практикалык мааниси.** Бул иштин прикладдык аспектиси бул изилдөөнүн жоболорунан жана сунуштарынан жана аялдардын эмгегин укуктук жөнгө салуу боюнча чет өлкөлүк тажрыйбадан келип чыгат. Бул иш аялдардын социалдык жана эмгек укуктарын ишке ашырууну жана коргоону жакшыртуу максатында ички эмгек мыйзамдарын кайра карап чыгуу зарылдыгына байланыштуу сунуштарды иштеп чыгат. Изилдөөнүн теориялык жоболору окуу процессинде жана илимий-изилдөө иштеринде колдонулушу мүмкүн.

**Колдонуу тармагы:** – укук жана мамлекеттин теориясы, эмгек укугу, конституциялык укук, социалдык камсыздоо укугу.

## SUMMARU

**dissertation by Meerimai Salizhanovna Chonataeva on the topic: “Legal regulation of women’s labor in the Kyrgyz Republic” for the academic degree of Candidate of Legal Sciences in specialty 12.00.01 – theory and history of law and state; history of doctrines about law and state**

**Key words:** right to work, women's labor, gender balance, wages, guarantees of women's labor, discrimination.

**Object of research** - The object of the dissertation research is social relations in the field of legal regulation of women's labor in the Kyrgyz Republic.

**The subject of the dissertation** research is the content of the legislation regulating labor relations of women in the Kyrgyz Republic, legal positions reflected in law enforcement practice.

**The purpose** of the study is to, through a comprehensive study, determine the features of the formation and development of legal regulation of labor, identify the characteristic features of the implementation, observance and protection of equality of women, as well as develop proposals and recommendations for improving labor legislation.

**Research methods** – general scientific and special methods: generalization and synthesis; system-structural; comparative legal analysis; formal legal research methods.

**The results obtained and their novelty.** 7 provisions submitted for defense are formulated, as well as a number of theoretical conclusions and practical recommendations. is that this study is a comprehensive study of constitutional equality to work in the context of theoretical, legal, labor, aspects of regulating women's labor. As well as the features of the implementation of the principle of equal rights and freedoms of men and women through a gender approach and taking into account the biological, social and legal status of women.

**Practical significance of the results obtained.** The results of this study can be taken into account by legislative and executive authorities when implementing measures in the field of protecting women's labor rights. The work can serve as a starting point for future research on topics related to the protection of women's rights.

**Area of application:** theory of law and state, labor law, constitutional law, social security law.