

**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 имени К.Ш.Токтомаматова

Научный руководитель: доктор юридических наук, профессор
декан юридического факультета Ошского государственного университета
Кулдышева Гулсара Кенжеевна

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор заведующая кафедрой «теории и истории государства и права» Кыргызско-Российского Славянского университета имени Б. Н. Ельцина **Чикеева Зура Чимырбаевна**

доктор юридических наук, профессор кафедры «предпринимательского права и процесса» Юридического института Кыргызского Национального университета имени Ж.Баласагына **Насбекова Саткынай Калыбековна.**

Ведущая организация: кафедра государственно-правовых дисциплин Академии МВД КР имени генерал-майора милиции Э. Алиева, адрес: 720 033, г. Бишкек, ул.Ч. Валиханова, 1а

Защита состоится 31 января 2025 г. в 10:00 часов на заседании диссертационного совета Д 12.24.695 при Институте государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики; Кыргызском национальном университете им. Ж.Баласагына; Ошском государственном университете, по адресу: г. Бишкек, пр. Чуй 180 (4 этаж конференц-зал №408).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеках Национальной академии наук Кыргызской Республики (720071, Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй 265-а), Кыргызского национального университета имени Ж. Баласагына, (720033, г. Бишкек, ул. Фрунзе, 547.) и Ошского государственного университета (723500, г. Ош, ул. Ленина, 331), а также на сайте диссертационного совета: https://stepen.vak.kg/d_12_14_695/chonataeva-meerimaj-salizhanovna/

Идентификатор персональной конференции: <https://vc.vak.kg/b/121-uem-vz3-ajz>

Автореферат разослан «31» декабря 2024 года.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор юридических наук, доцент

Жылкичиева К.С.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Актуальность исследования обусловлена существованием ряда насущных проблем, связанных с положением женщин на рынке труда в современных условиях. Решение этих проблем имеет важное теоретическое и практическое значение для обеспечения устойчивого общества.

Конституция Кыргызской Республики и ряд нормативных правовых актов, в том числе и Трудовой кодекс, декларируют равенство прав и свобод мужчин и женщин, недопустимость дискриминации. Вместе с тем формальное закрепление определенного объема 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. Особенно трудности возникают у девушек, не имеющих трудового стажа, у женщин предпенсионного возраста и имеющих малолетних детей. По данным Нацстаткома КР, число безработных на 19 сентября 2024 г. составляет 112 тыс. человек. Число занятых мужчин (1,6 млн.) в общем числе занятых в экономике превысило число занятых женщин (1,0 млн.). Среди мужчин уровень занятости выше (71 процент), чем среди женщин (42 процента) [Информ. ресурс Нацстаткома КР Электронный ресурс] Режим доступа: https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU_FV.pdf Загл. с экрана]. Для сравнения, в период с 1960 по 1990 год участие женщин в экономике было достаточно высоким – 80%, при этом с 1991 до 2007 г. эта пропорция снизилась до 53,6% по всей стране.

В сфере деятельности органов государственного управления преобладают мужчины (из общей численности госслужащих 39% женщины и 61% мужчины). Из них на политических и специальных должностях соотношение в пользу мужчин еще больше: 24% женщин на 76% мужчин. Средний размер пенсии женщин по статистике составляет около 88% от пенсии мужчин [Информ. ресурс Нацстаткома КР Электронный ресурс] Режим доступа: https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2022-03/UNW%20press%20release%20RU_FV.pdf Загл. с экрана].

Обеспечение социального равенства – главный смысл закрепленного в ст. 1 Конституции Кыргызской Республики понятия социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Для эффективной реализации прав и свобод граждан важнейшим условием является проведение социальной политики, которая гарантирует

каждому члену общества минимальный жизненный уровень, достаточный для поддержания здоровья и благосостояния, как в условиях трудовой деятельности, так и в случае безработицы, болезни, инвалидности или старости. В этом контексте особое значение приобретает обеспечение равного вознаграждения за труд одинаковой ценности, что особенно важно для устранения систематической недооценки вклада женщин в трудовую деятельность в условиях рыночной экономики.

Данная проблема непосредственно затрагивает фундаментальные вопросы юриспруденции, такие как права человека, социальная справедливость, гендерное равенство, верховенство права, а также обоснованность исключений из принципа формального равенства всех перед законом, включая предоставление определенным категориям граждан правовых льгот и преференций.

Решение проблем правового регулирования труда женщин способствует ускорению решения целого ряда других актуальных вопросов общества, включая демографические, семейные, вопросы воспитания детей и занятости, что подчеркивает значимость и актуальность рассматриваемой темы.

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

Целью диссертационной работы 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.

Для достижения указанной цели сформулированы **задачи**:

- изучить эволюцию становления и развития нормативного регулирования равноправия женщин и мужчин в сфере труда;
- проанализировать содержание гендерных концепций равенства;
- обобщить международный опыт регулирования женского труда;
- определить правовые механизмы реализации и защиты социально-трудовых прав женщин;
- анализировать нормативно-правовую специфику регулирования женского труда;
- выявить особенности нормативного регулирования домашнего труда женщин;
- рассмотреть законодательные и правоприменительные стороны соблюдения женского труда;
- выработать практические рекомендации регулирования и охраны трудовых прав женщин.

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что данная работа 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.

Экономическая значимость полученных результатов. Результаты, полученные в рамках исследования могут быть использованы органами законодательной и исполнительной власти при осуществлении правотворческой деятельности, при разработке мер в области защиты трудовых прав женщин. Работа может послужить отправной точкой в дальнейшем при проведении исследований по темам, связанным с защитой трудовых прав женщин.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Становление и развитие равноправия в трудовом законодательстве Кыргызстана обусловлены историческими и политическими процессами происходившие в Кыргызстане (вхождение в состав Российской империи, Советского государства, суверенного Кыргызстана). При формировании законодательства в сфере труда существенное влияние оказали международно-правовые доктрины, советская правовая система, конституционное законодательство и национальная доктрина после приобретения суверенитета и независимости.

2. Аргументирован вывод о том, что гендерное равенство в трудовых отношениях реализуется путем фиксации в правовом установлении в различных формах:

- в виде равенства мужчин и женщин в трудовых отношениях;
- путем установления равных прав и обязанностей;
- посредством определения характерных особенностей женщин (биологическое, социальное, правовое);
- равными возможностями при реализации трудовых прав;
- в виде равных прав в вопросах ответственности в трудовых отношениях.

3. Характерной особенностью зарубежного законодательства в сфере труда женщин явились:

- дифференциации понятийного аппарата дискриминации;

-наличие самостоятельных институтов, рассматривающие вопросы дискриминации;

-классификация дискриминации по субъективному критерию (намеренный, непреднамеренный);

- возложения бремя доказывания по дискриминации работодателю.

4. Аргументирован 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.

5. Несмотря на правосубъективность женщин в трудовом праве фактически существуют различия между мужчиной и женщиной, существование формального равенства, не позволяя женщине на практике приобрести равные права. Равенство потенциальных возможностей вовсе не означает равенства их практической реализации.

При нормативном регулировании необходимо учитывать физиологические особенности женского организма, а также специфические обязанности, связанные с выполнением домашних функций и воспитанием детей, что влечет за собой дополнительные психофизические нагрузки и значительные затраты вне рабочего времени. Учет интересов матерей, особенно тех, кто воспитывает малолетних детей, соответствует интересам детей, семьи и общества в целом.

6. Надомный труд – как разновидность, трудовых отношений согласно которой, работы выполняется с учетом особенности надомного труда, к числу которых можно отнести:

- отсутствие ежедневного контроля;

-автономность определения рабочего времени, режим труда;

-отсутствия нормирования и учёта рабочего времени со стороны работодателя.

При нормативном регулировании надомного труда необходимо дифференцированный подход:

- при организации труда;

- при определении правового положения надомников;

- при установлении дополнительных льгот и гарантий (особенно лицам с ограниченной возможностью).

7. Современное правотворчество должно быть адекватным для социальной защищенности женщин, что предполагает создание оптимальных условий для равного осуществления их прав, установленных законом, а также для удовлетворения их материальных и духовных потребностей. Увеличение уровня социальной защищенности женщин в сфере труда потребует разработки и принятия государственной программы, направленной на улучшение положения женщин в обществе.

8. С учетом специфики нормативного регулирования предлагается выделить следующие категории женщин, нуждающихся в особой социальной защите: беременные женщины, многодетные матери, матери-одиночки, матери детей с инвалидностью, а также матери с малолетними детьми.

Личный вклад соискателя. Работа проделана соискателем лично, все выводы и результаты по работе получены соискателем самостоятельно на основании предпринятого научного исследования.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические положения и практические рекомендации по результатам исследования были представлены на международных научно-теоретических и практических конференциях.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. Результаты диссертационного исследования нашли отражение в 16 научных статьях.

Структура и объем диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения; трех глав, объединяющих восемь разделов; выводов; практических рекомендаций; списка использованных источников.

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 первая **«Теоретико-правовые основы становления нормативно-правового регулирования трудовых прав женщин»**, в ней рассматриваются историческое развитие национального законодательства в сфере трудовых прав женщин, а также его международно-правовые аспекты

Теоретическую основу диссертационного исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых-юристов, значительный вклад в разработку вопросов, связанных с особенностями регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, внесли выдающиеся юристы, в частности, Азаров Г.П., Абрамова А.Д., Толкунова В.Н., Коршунова Т.Ю. и другие.

Проблеме право на труд отдельных категорий лиц обращались в своих трудах и отечественные авторы, такие как, Михайленко Н.Т., Арабаев Ч.И., Брейво В.Г., Бильдаева Г.А., Чикеева З.Ч., Ниязова А.Н. и другие.

Нормативную основу исследования составили международные нормативные акты, принятые ООН и МОТ, Конституция Кыргызской Республики, законодательные и подзаконные акты Кыргызской Республики.

Эмпирическую основу диссертационного исследования составили данные статистических справочников, материалы социологических и др. исследований, материалы СМИ, в т. ч. периодической печати, радио и телевидения, сети Интернет, результаты экспертных опросов и т.п.

Первый раздел первой главы **«Эволюция становления и развития национального законодательства нормативно-правового регулирования права на труд»** посвящен ретроспективному анализу становления и развития законодательства в сфере труда.

С древних времен в условиях традиционного кочевого общества, где господствовала феодально-патриархальная структура, трудовые отношения регулировались нормами обычного права. Роль женщины ограничивалось выполнением традиционных, культурно-бытовых функций обусловленных ее физиологическими возможностями и этническими традициями. Положение женщины вытекало из господствовавшего в семье патриархального уклада. Оно определялось и бесправием ее в общественной жизни. Но при всей категоричности норм обычного права, ставивших женщину в неравноправное положение с мужчиной, кыргызские женщины проявляли значительную самостоятельность в домашнем быту, а иногда и за его пределами.

В период советской эпохи наблюдается революционные изменения в вопросе социально-трудовых прав женщин. Процесс эмансипации женщины способствовал выходу ее за рамки исполнения традиционных бытовых функций и большей социализации. Именно советский период заложил корни современного положения женщин в Кыргызстане. Несмотря на значительные успехи в расширении диапазона социально-правового статуса женщины, «де-факто» сохранялось дифференциация, которая выступает в современных условиях основой гендерного неравенства в трудовых отношениях.

С приобретением независимости и становлением нового законодательства Кыргызской Республики наблюдаются прогрессивные изменения в вопросах правового регулирования трудовых отношений. Конституция Кыргызской Республики гарантирует для всех равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Вместе с тем законодательство в сфере труда и занятости – эта та сфера, где гендерные стереотипы срабатывают в большей степени, чем, в законодательстве регулирующей другие сферы.

В целом, развитие трудового законодательства Кыргызстана и обеспечение равноправия в труде обусловлены историческими и политическими процессами происходившие в Кыргызстане (вхождение в состав Российской империи, Советского государства, суверенного Кыргызстана). Становление кыргызского законодательства в сфере труда было обусловлено пережитками традиционного обычного права, влиянием советской правовой системы, конституционным законодательством независимого кыргызского государства и национальной доктриной после приобретения суверенитета и независимости.

Во втором разделе первой главы **«Теоретические аспекты гендерного равенства права на труд»** рассматриваются имеющиеся в юридической науке позиции о гендерном равенстве в трудовых правоотношениях.

Уровень выраженности гендерного равноправия в трудовой сфере характеризует уровень развития общества в целом. Современный рынок труда характеризуется гендерной социальной дифференциацией, выраженной

достаточно высоким уровнем профессиональной вертикальной и горизонтальной сегрегации, являющейся важным фактором диспропорций не только в уровне оплаты труда, но и в карьерных перспективах и, следовательно, в неравенстве возможностей женщин и мужчин в целом в сфере занятости. Труд женщин регулируется общими правовыми нормами, действие которых распространяется на всех работников независимо от пола. При этом имеется ряд особых правовых и санитарно – гигиенических норм, регулирующих исключительно женский труд. Часть из них применяется только к отдельным категориям работающих женщин (беременные, воспитывающие малолетних детей и т.д.).

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 Трудового Кодекса Кыргызской Республики.

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.

Третий раздел первой главы **«Международно-правовые аспекты регулирования 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).

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.

Кыргызская Республика 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 вторая «Трудовые права женщин в механизме правового регулирования» посвящена вопросам реализации прав женщин на труд с учетом специфики его условий.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения в сфере правового регулирования труда женщин в Кыргызской Республике.

Предметом диссертационного исследования являются содержание норм законодательства, регулирующие трудовые отношения женщин в Кыргызской Республике, правовые позиции, отраженные в правоприменительной практике.

Раздел первый второй главы **«Реализация прав женщин на труд»** раскрывает теоретический аспект, где акцентируется в правовом регулировании труда, которое обеспечивается специальными нормами, частично ограничивающие применение общих норм по тем же вопросам, либо предусматривают для женщин, как отдельной категории работников, дополнительные меры защиты. При возникновении 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.

Как видно, законодательство Кыргызской Республики 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.

Таким образом, исследование правового регулирования труда женщин позволяет сделать вывод, что вопрос следует рассматривать не столько через призму гендерного равенства в трудовых отношениях, сколько через необходимость дополнительной правовой защиты трудовых прав женщин. Это связано с традиционно возложенными на женщин обязанностями по выполнению домашней работы, воспитанию детей, а также с физиологическими особенностями женского организма. Реализация принципа равенства мужчин и женщин в сфере труда становится возможной лишь при наличии соответствующей дополнительной правовой защиты женщин в трудовых отношениях.

Второй раздел второй главы **«Специфика условий труда женщин по законодательству Кыргызской Республики»** посвящена анализу особенностей условий женского труда, в котором отмечается о том, что трудовая деятельность большинства работниц связана с беременностью и материнством, трудовое законодательство установило специфику правового регулирования труда женщин. 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. 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.: ИГиСП, 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.

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 листов нетрудоспособности [*Постановление Правительства Кыргызской Республики от 16 августа 1993 года № 380*] предусмотрена возможность получения листа нетрудоспособности женщиной, усыновившей ребенка в возрасте до 1-года. Однако возможность получения такого листа суррогатной матерью не предусмотрена.

В третьем разделе второй главы **«Правовая характеристика домашнего труда женщин»** исследованы особенности регулирования труда женщин на дому.

Заключение трудового договора о выполнении работы или оказании услуг как лично, так и при участии членов его семьи, в помещении, не предоставленном работодателем, с использованием материалов и оборудования, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет представляет собой домашний труд. В настоящее время, помимо традиционного домашнего 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 длящийся 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.

Новой формой трудовой деятельности является *дистанционная работа*, которая не отрегулирована трудовым законодательством Кыргызской

Республики. На практике она применяется довольно часто в различных сферах деятельности.

Третья глава работы **«Проблемы и пути улучшения охраны и защиты женщин в сфере труда в Кыргызской Республике»** рассматривает вопросы охраны труда женщин и механизмов его защиты

Первый раздел третьей главы **«Охрана труда женщин в Кыргызской Республике»** посвящен анализу нормативной основы регулирования механизма охраны труда женщин в Кыргызской Республике. 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.

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.

Во втором разделе третьей главы **«Механизмы защиты женщин в сфере труда и их совершенствование в Кыргызской Республике»** анализируются правовые механизмы и пути их совершенствования. В основу современного правозащитного законодательства заложены основополагающие конституционные принципы: равенство; защита занятости, недопущение дискриминации и др.

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.

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. Проблемы гендерного неравенства в Кыргызской Республике имеют глубокие корни в историко-культурных традициях, семейных отношениях и структуре общества. Задачи по достижению гендерного равенства в нашей стране должны учитывать специфические социально-культурные и экономические условия.

Хотя законодательство может гарантировать равенство прав мужчин и женщин, на практике существует скрытая форма дискриминации, проявляющаяся в зарплатных различиях, ограничении доступа к определенным профессиям или карьере и гендерных стереотипах на рабочем месте. Проблема неравной оплаты труда между мужчинами и женщинами, а также вертикальной и горизонтальной сегрегации труда (например, женщины часто заняты в менее оплачиваемых сферах, таких как образование и здравоохранение), остается актуальной.

Для решения данных проблем необходимо внедрять не только правовые механизмы, но и политику на уровне образования, трудовых отношений и корпоративной культуры. Создание условий для равного доступа женщин и мужчин к образовательным и профессиональным возможностям, внедрение антидискриминационных практик и программ по поддержке женского предпринимательства могут быть шагами в направлении устранения гендерных диспропорций.

В целом, для эффективного продвижения в сфере гендерного равенства требуется комплексный подход, включающий не только юридические изменения, но и работу с общественным сознанием, воспитание гендерной чувствительности, а также создание рабочих и социальных условий, способствующих равному положению женщин и мужчин.

2. 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.

Следует заметить, что потребность в преодолении определенных социально-культурных традиций в отношениях полов (в том числе и в сфере труда) четко осознали большое количество членов нашего общества, но в любом случае осознание новых императивов нам дается с трудом, а фактическое положение женщин остается неоднозначным.

3. Считаем необходимым восстановить некоторые ранее существовавшие запреты в соответствующем трудовом законодательстве на использование женского труда в период активного материнства. В частности, необходимо установить повышенные гарантии для женщин, предусмотренные частью 2 статьи 304 Трудового кодекса. Женщинам, воспитывающим детей до 3 лет, необходимо установить безусловный запрет на сверхурочную работу, работу в ночное время и в выходные дни, а также направление их на работу в командировках.

4. 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.

5. Не решен вопрос о порядке и условиях предоставления отпуска по беременности и родам женщинам, заключившим договор суррогатного материнства. Принимая во внимание изменения всего комплекса общественных отношений в этой сфере, а также рассматривая суррогатное материнство не только как сложное медико-социальное явление, но и как явление правовое, необходимо признать, что произошли существенные изменения в статусе субъектов, претендующих на получение определенных льгот.

6. Для обеспечения гарантированных Конституцией Кыргызской Республики, Трудовым кодексом Кыргызской Республики, Законом Кыргызской Республики «Об охране труда», другими нормативно-правовыми актами прав женщин-работников на здоровые и безопасные условия труда и надлежащую охрану труда, а также обеспечение государственной политики в области охраны труда, необходимо разработать и принять специальную государственную программу по улучшению охраны и условий труда женщин.

Данная государственная программа должна включать в себя меры, усиливающих ответственность работодателей по улучшению условий и охраны труда женщин, гарантирующих права на охрану их труда и необходимый уровень социальной защиты работников осуществляющих трудовую деятельность.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

По результатам исследования были разработаны следующие практические рекомендации по совершенствованию обеспечения трудовых прав женщин в Кыргызской Республике.

1. 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.

2. В целях обеспечения трудовых прав женщин, заключивших договор суррогатного материнства, предлагается дополнить п. 17 Инструкции о порядке выдачи листов 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.

3. 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.

4. Практика показала, что отсутствие уголовного наказания за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение с работы беременной женщины предоставляет работодателям нарушать трудовые права беременных женщин. 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.

5. 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.

6. 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.

Анализ правового положения женщин в трудовых отношениях показывает необходимость внесения изменений в отдельные нормы трудового законодательства для усиления социальной защиты данных групп. В частности, предлагаются изменения и дополнения в статьи 59, 93, 304 и 306 Трудового кодекса, с целью повышения уровня защиты их прав и создания более благоприятных условий для трудовой деятельности женщин.

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

- закрепить в ТК Кыргызской Республики нормы, регулирующие: процедуру заключения и расторжения трудового договора с надомниками; порядок, 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.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

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

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

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

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.