

ЖЕНЩИНЫ И ИХ ПРАВО НА ТРУД В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ



Бабалиева Ч.А.

Женщины и их право на труд в Кыргызской Республике

Бишкек, 2020

**Данное руководство опубликовано при поддержке
Solidarity Center и распространяется бесплатно**

Содержание

Введение	3
1. Женщины и их право на труд в Кыргызской Республике – международное и национальное законодательство в сфере труда...	5
1.1. Международные стандарты.....	5
1.2. Национальное законодательство Кыргызской Республики.....	13
2. Трудовые отношения и особенности регулирования труда женщин	16
2.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.	
Трудовая книжка	26
2.2. Условия и охрана труда - рабочее время и время отдыха	33
2.3. Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями	37
2.4. Особенности регулирования труда надомников	44
2.5. Оплата труда женщин	45
2.6. Запрещение дискриминации в отношении женщин в сфере труда	49
3. Разрешение трудовых споров	58
Полезные источники и ресурсы	63



| Введение

Экономическое развитие общества требует устойчивого социального развития, что в свою очередь, не представляется возможным без учета гендерных факторов.

Ни в одной стране мира экономика не может в полной мере реализовать свой потенциал без полномасштабного участия и женщин, и мужчин. Женщины, составляющие половину населения планеты, являются двигателем экономического роста в той же мере, что и мужчины – говорится в докладе Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон – 2018».

Целый ряд нормативных правовых актов Кыргызской Республики, в том числе и трудовое законодательство, говорят о равенстве прав и свобод мужчин и женщин, и недопустимости дискриминации, но формальное закрепление определенного объема прав для женщин в законодательстве страны не означает, что они автоматически начинают работать в пользу женщин. На практике все еще часто и повсеместно имеет место дискриминация по признаку пола, в том числе и на уровне общественных правил. Женщины наталкиваются на ряд препятствий и ограничений в силу возложенных на них репродуктивных функций, а также социальных ожиданий общества.

Гендерную дискриминацию часто можно наблюдать при найме на работу и при продвижении по служебной лестнице. Сохраняющаяся гендерная сегрегация и существующий серьезный гендерный разрыв в оплате труда так же является показателем неравных возможностей мужчин и женщин несмотря на декларируемые равные права. При этом, все еще существует перечень профессий, занятие которыми женщинам официально запрещено.

Как правило, большинство женщин имеют меньше времени и возможностей делать карьеру, работать без перерывов и выполнять сверхурочную работу. Существующие гендерные стереотипы так же способствуют тому что, большой процент трудоспособных женщин вынуждены ограничить себя рамками домашнего хозяйства, либо искать работу с неполным рабочим днем, гибким графиком работы или неполной рабочей неделей.

Субъективный характер гендерной дискриминации на рынке труда проявляется в том, что в условиях рыночной экономики женщины оказываются менее защищенными, чем мужчины, в силу этих убеждений предпочтение при приеме на работу отдают мужчине, при увольнении первой уходит женщина, карьерный рост для нее также ограничен.

В результате, женщины в массовом порядке вынуждены не просто менять свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве

случаев его снижать, становясь безработными, переквалифицироваться, как правило, на формы занятости, не требующие ни образования, ни накопления профессиональных знаний.

Так, при подготовке данной публикации, делая обзор трудовых прав женщин, авторы пришли к выводу, что невозможно не принимать во внимание такой феномен, как «неформальная экономика» и его влияние на современный рынок труда, в том числе на занятость женщин. Реалии Кыргызстана таковы, что большинство людей трудоспособного возраста, в том числе женщин, находят работу именно в сфере неформальной экономики как внутри страны, так и за пределами.

Полагаем, что публикация будет интересна широкому кругу пользователей, включая лиц, интересующихся защитой прав женщин. В публикации приводятся реальные кейсы из практики трудовых отношений и делается краткий обзор базовых документов, на основе которых строится государственная политика Кыргызской Республики в области труда и защиты прав женщин.

Автор полагает, что публикация будет полезна сотрудникам директивных органов, регулирующих трудовые отношения и охрану труда, а также представителям профсоюзных организаций трудовых коллективов и широкому кругу женщин, работающих как в формальном, так и в неформальном секторе занятости.

Надеемся, что изложенные рекомендации по организации труда с учетом необходимости совмещения работниками профессиональных обязанностей с семейными, заинтересуют конкретных работодателей как одно из условий повышения конкурентоспособности предприятий на рынке труда.

***Исакунова Таалайгуль Базаркуловна -
эксперт в области труда и гендерных вопросов.***

1. Женщины и их право на труд в Кыргызской Республике – международное и национальное законодательство в сфере труда

1.1. Международные стандарты

С момента обретения независимости Кыргызская Республика стала полноправным субъектом международного права, установила дипломатические отношения с более чем ста государствами, стала членом более 60 международных организаций, в том числе и ООН, заключила более 4000 международных договоров, тем самым взяла на себя определенные международные обязательства.

Ценность международных документов о правах человека в том, что они закрепляют тот нормативный минимум - международные стандарты¹, на которые должны ориентироваться государства при признании и обеспечении провозглашаемых прав. Эти стандарты вырабатываются на межгосударственном уровне, предназначаются для регулирования межгосударственного сотрудничества, адресуются, в первую очередь, государствам, которые, обладая реальной властью и силой, в состоянии обеспечить в пределах своей юрисдикции уважение к правам человека и несут ответственность перед своим народом и международным сообществом за соблюдение прав человека.

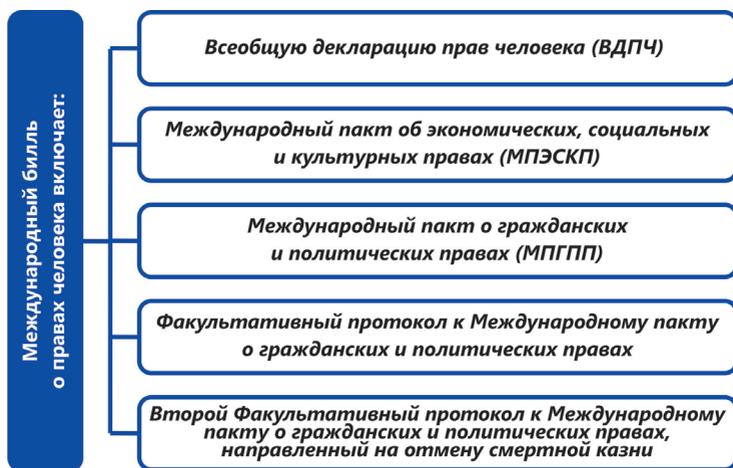
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ:

- *определяют перечень прав и свобод, относящихся к категории основных и обязательных для всех государств - участников международных договоров о правах человека;*
- *формируют главные черты содержания каждого из этих прав;*
- *фиксируют условия пользования правами и свободами, сопряженных с законными ограничениями;*
- *устанавливают обязательства государств по признанию и обеспечению провозглашаемых прав и ведение на национальном уровне гарантий, обуславливающих их реальность;*
- *определяют механизм защиты прав и свобод (внутренний и международный).*

¹ См.: Международные стандарты прав и свобод человека: понятие, виды, закрепление – Юридический институт СФУ – доступно на <https://studfiles.net/preview/5580359/page:31/>.

Целью международных стандартов в области прав человека является создание типовых моделей, которые используются государствами для разработки своих собственных законодательств², и служат правовым основанием для требования индивидов в случае отсутствия во внутреннем законодательстве каких-либо прав.

Международные стандарты поведения государств в сфере прав человека, изложенные в общей форме в Уставе ООН (1945г.), конкретизированы в документах, составляющих Международный билль о правах человека и в конвенциях ООН.



Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ) является основой международных стандартов в области прав человека и важнейшим международно-правовым документом. В ней закреплено всеобщее признание того, что основные права и основополагающие свободы внутренне присущи всем людям, являются неотъемлемыми для каждого человека и в равной степени применимы к каждому и что каждый человек рождается свободным и равным в своем достоинстве и правах.

ВДПЧ не является юридически обязательным документом и имеет характер рекомендации всем народам и государствам мира. Тем не менее ее практическое значение очень велико, ведь именно она привела к вступлению в силу в 1976 году Международного пакта о гражданских и политических правах и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. В обоих пактах нашли свое дальнейшее развитие большинство из прав, уже закрепленных во Всеобщей декларации прав человека, в результате чего они, по сути, стали иметь обязательную юридическую силу для государств, которые их ратифицировали.

2 См.: Ковалев А.А. Международная защита прав человека. 2013 – доступно на <http://be5.biz/pravo/p022/index.html>.

Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП) и первый факультативный протокол к нему вступили в силу в 1976 году (Кыргызстан присоединился в 1994 году). На сегодняшний день Пакт подписали и ратифицировали большинство (172) стран мира. Второй факультативный протокол был принят в 1989 году.

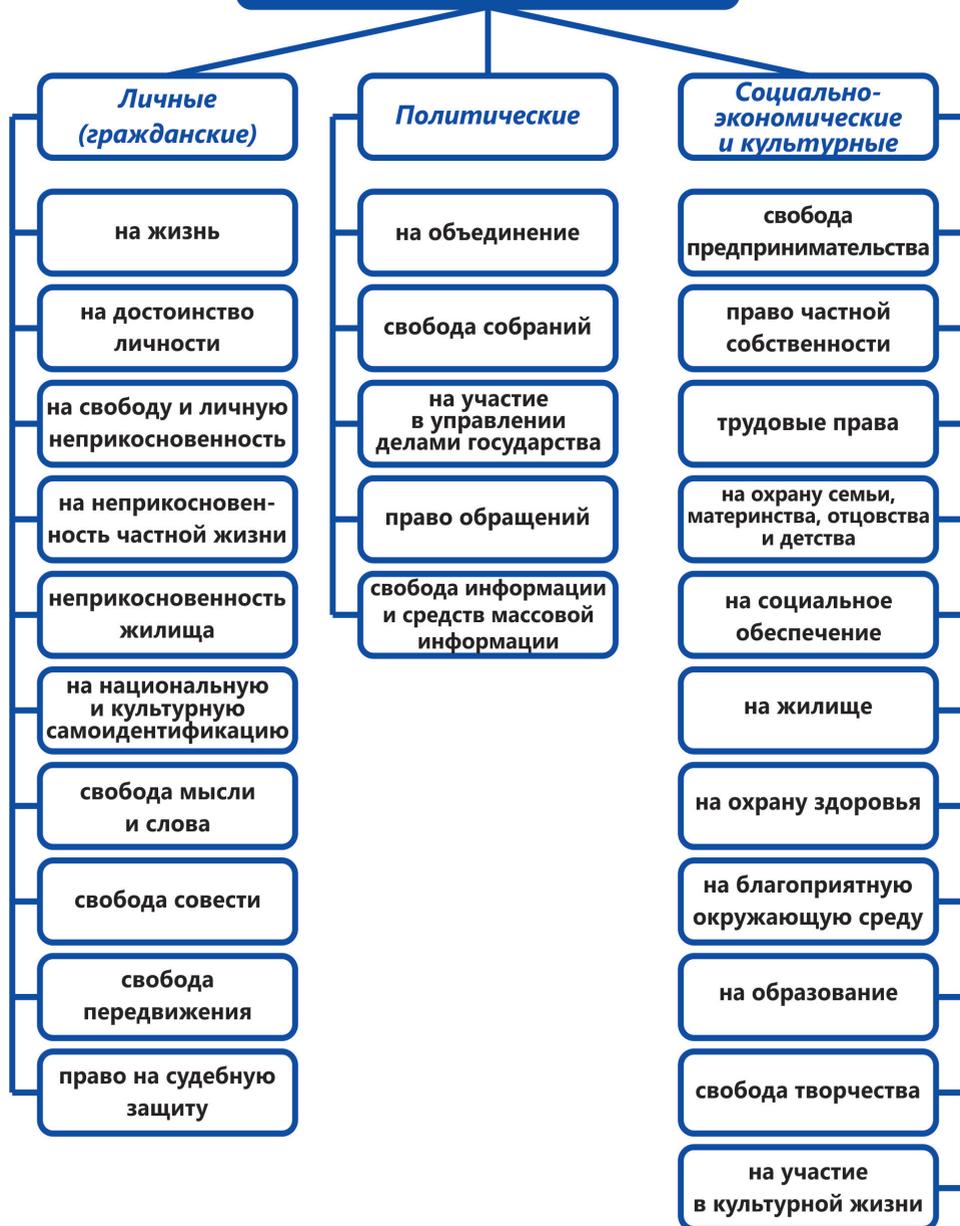
Пакт признает право на свободное передвижение; равенство перед законом; справедливое и публичное судебное разбирательство; свободу мысли, совести и религии; свободу убеждений и их свободное выражение; мирные собрания; свободу ассоциации с другими; участие в ведении государственных дел, а также права меньшинств. Он запрещает произвольное лишение жизни; пытки и жестокие, бесчеловечные или унижающие достоинство виды обращения или наказания; рабство и принудительный труд; произвольные аресты и содержание под стражей; произвольное вмешательство в личную жизнь; пропаганду войны; дискриминацию; и выступление в пользу расовой или религиозной ненависти.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) вступил в силу в 1976 году (Кыргызстан присоединился в 1994 году); по состоянию на октябрь 2016 года участниками Пакта являются 164 государства. Права человека, на поощрение и соблюдение которых направлен Пакт, включает, в частности:

- право каждого на справедливые и благоприятные условия труда;
- право каждого человека на социальное обеспечение, право на достаточный жизненный уровень и право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья;
- право на образование, право на участие в культурной жизни и на пользование результатами научного прогресса.



ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА



Право на труд — одно из экономических прав человека, имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека и является неотделимым и неотъемлемым компонентом человеческого достоинства. Каждый человек вправе иметь такую возможность трудиться, которая позволяет ему вести достойный образ жизни. Право на труд признано в целом ряде международно-правовых актов, но более полно данное право раскрывает МПЭСКП³. В частности, МПЭСКП признает:

- Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются гарантировать, что права, провозглашенные в настоящем Пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства (п.2 ст.2).

- Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

- а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:
 - i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;
 - ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;
- б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- в) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;
- г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни (ст.7).

МПЭСКП также закрепляет право каждого человека создавать профессиональные союзы и вступать в таковые по его выбору, а также право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно⁴. К сожалению, до настоящего времени Кыргызстаном не ратифицирован Факультативный протокол к МПЭСКП, в соответствии с положениями которого гражданам Кыргызстана можно было бы обращаться в случаях нарушения их трудовых прав⁵.

3 Руководство по мониторингу соблюдения прав женщин и детей в области трудовых отношений в рамках международного и национального законодательства. Бишкек – 2019 год.

4 МПЭСКП, ст.8.

5 См.: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/TBPEtitions/Pages/HRTBPetitions.aspx>.

Одним из основных международных документов раскрывающий права и свободы женщин является **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)**, принята 1979 году и вступила в силу 1981 году. Факультативный протокол к КЛДЖ вступил в силу в 2000 году. По состоянию на октябрь 2015 года Конвенцию ратифицировали 189 стран. Кыргызстан присоединился к КЛДЖ в 1997 году, факультативному протоколу в 2002 году.

В преамбуле Конвенции признается, что *«по-прежнему имеет место значительная дискриминация в отношении женщин»*, и отмечается, что такая дискриминация *«нарушает принципы равноправия и уважения человеческого достоинства»*. В статье 1 указано, что дискриминация понимается как *«любое различие, исключение или ограничение по признаку пола... в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области»*. Конвенция утверждает принцип равноправия, требуя от государств принять *«все соответствующие меры, включая законодательные, для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин, с тем чтобы гарантировать им осуществление и пользование правами человека и основными свободами на основе равенства с мужчинами»*⁶. КЛДЖ гласит:

1. Государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности:

- (a) право на труд как неотъемлемое право всех людей;
- (b) право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;
- (c) право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку;
- (d) право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;
- (e) право на социальное обеспечение, в частности в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск;
- (f) право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

6 <https://www.ohchr.org/RU/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

2. Для предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства-участники принимают соответствующие меры для того, чтобы:

- (а) запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении;
- (б) ввести оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы, старшинства или социальных пособий;
- (с) поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг, с тем чтобы позволить родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью и участием в общественной жизни, в частности посредством создания и расширения сети учреждений по уходу за детьми;
- д) обеспечивать женщинам особую защиту в период беременности на тех видах работ, вредность которых для их здоровья доказана⁷.

В 2000 году Генеральная Ассамблея ООН, ссылаясь, в частности, на эту конвенцию, провозгласила Международный день борьбы за ликвидацию насилия в отношении женщин, который отмечается ежегодно 25 ноября.

Существенный вклад в кодификацию международно-правовых норм в области прав человека вносят специализированные учреждения ООН, в числе которых Международная организация труда (МОТ).

Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992г. При вступлении в МОТ Кыргызстан подтвердил, что Конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР до получения независимости Кыргызской Республикой, остаются в силе на ее территории. За время существования МОТ было принято 189 конвенций и 200 рекомендаций в области занятости, гигиены труда и защиты трудовых прав трудящихся. Кыргызстан на сегодняшний день ратифицировал 53 конвенций МОТ.

Основные рекомендации МОТ в отношении трудового законодательства касаются включения в него положений о недопущении дискриминации. В деятельности МОТ также находят отражение вопросы гендерного равенства, с которыми постоянно и в различных формах сталкиваются женщины на рынке труда. Зарботки женщин по-прежнему ниже, чем у мужчин; женщины концентрируются на низкооплачиваемых, ненадежных

рабочих местах и профессиях; они преобладают среди трудящихся неформального сектора, в нетипичных и неоплачиваемых сферах занятости⁸.

Вопросы о равных возможностях и запрете дискриминации являются предметом следующих основополагающих конвенций МОТ:

- Конвенции МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;
- Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий;
- Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле.

Каким образом международное право обеспечивает защиту прав человека?

В международных стандартах в области прав человека закреплены обязательства, которые государства обязаны соблюдать. Ратифицируя международные договора по правам человека, правительства обязуются осуществлять меры и принимать законодательства на национальном уровне, согласующиеся с их договорными обязательствами и обязанностями. Поэтому, в национальной правовой системе предусмотрены основные механизмы защиты прав человека, гарантируемые международным правом. В тех случаях, когда национальные правовые механизмы не обеспечивают защиту от нарушений прав человека, для рассмотрения жалоб отдельных лиц и групп людей используются механизмы и процедуры на региональном и международном уровнях, которые помогают обеспечить, чтобы международные стандарты в области прав человека действительно уважались, соблюдались и применялись на практике.

На сегодняшний день Кыргызская Республика ратифицировала факультативные протоколы, содержащие процедуры обращения с жалобами в рамках:

- Международного пакта о гражданских и политических правах (МПГПП) - надзор за выполнением пакта осуществляет Комитет по правам человека ООН, рассматривая доклады стран-участниц и жалобы лиц на нарушение пакта странами-участницами первого факультативного протокола;
- Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) - предусматривает механизм индивидуальных жалоб на нарушения Конвенции. Надзор за соблюдением Конвенции осуществляет Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

⁸ Руководство по мониторингу соблюдения прав женщин и детей в области трудовых отношений в рамках международного и национального законодательства. Бишкек – 2019 год.

Кыргызской Республикой все еще не ратифицирован Факультативный протокол к МПЭСКП, в соответствии с положениями которого граждане Кыргызстана могли бы обращаться, в случаях нарушения их трудовых прав, в Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСМП).

1.2. Национальное законодательство Кыргызской Республики

Конституция Кыргызской Республики является основным законом государства. Это особый нормативный правовой акт, имеющий *«высшую юридическую силу и прямое действие в Кыргызской Республике»*⁹, и закрепляет основы политической, экономической и правовой систем государства.

В действующей Конституции страны в пункте 3 статьи 6 сказано: *«Вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы Кыргызской Республики»*¹⁰. Данное положение признает один из основных источников международного права – международные договоры наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права – как составную часть правовой системы Кыргызской Республики.

Принцип равенства трудовых прав в Кыргызской Республике регламентирован Конституцией КР и трудовым законодательством. Статья 16 Конституции КР провозглашает, что:

- ***Никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств (п.2);***
- ***В Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации (п.4).***

Основополагающие права человека в сфере труда включают также право на справедливые и благоприятные условия труда. Конституция КР воспроизводит предусмотренные МПЭСКП составляющие элементы права

⁹ Конституция КР, п.1. ст.6

¹⁰ Конституция КР, п.3. ст.6

на справедливые и благоприятные условия труда с некоторыми уточнениями. Так, каждому гарантируется вознаграждение за труд без какой бы то не было дискриминации и не ниже установленного законом прожиточного минимума (ч.3 ст.42). Работнику по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч.2 ст.44)¹¹.

СТАТЬЯ 42.

- 1. Каждый имеет право на владение, пользование и распоряжение своим имуществом, результатами своей деятельности.*
- 2. Каждый имеет право на экономическую свободу, свободное использование своих способностей и своего имущества для любой экономической деятельности, не запрещенной законом.*
- 3. Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда, не ниже установленного законом прожиточного минимума.*

СТАТЬЯ 44.

- 1. Каждый имеет право на отдых.*
- 2. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальный еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск, а также иные основные условия осуществления права на отдых определяются законом.*



¹¹ Анализ трудового законодательства и судебной практики по соблюдению принципа запрета на дискриминацию в сфере труда. – Б.: 2019. 187 с.

Конституцией КР и Трудовым Кодексом КР запрещается принудительный труд и эксплуатация детского труда, не допускается рабство, а также торговля людьми.

При этом необходимо помнить, что, права и свободы человека и гражданина не абсолютны. Они могут быть ограничены Конституцией и законами в целях:

- защиты национальной безопасности;
- общественного порядка;
- охраны здоровья и нравственности населения;
- защиты прав и свобод других лиц.

Трудовые отношения в Кыргызской Республике регулируются различными нормативными правовыми актами (НПА), основные из которых:

- Конституция КР;
- Трудовой Кодекс КР;
- Закон КР «Об охране труда» 2003 года;
- Закон КР «О профессиональных союзах» 1998 года;
- Закон КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» 2003 года;
- Закон КР «О содействии занятости населения» 2015 года;
- Закон КР «О минимальной заработной плате в Кыргызской Республике» 2008 года;
- Закон КР «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат» 1996 года;
- Закон КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» 2016 года;
- Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» 2008 года;
- Положение о Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики (утверждено постановлением Правительства КР от 20 февраля 2012 года N 136);
- Положение о технической инспекции труда профсоюзов Кыргызстана (утверждено Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Кыргызстана от 27 мая 2011г. № 15-1); и другие.

2. Трудовые отношения и особенности регулирования труда женщин

Трудовое законодательство Кыргызской Республики направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое законодательство устанавливает правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в частности:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по разрешению трудовых споров.

Основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается, включая право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий;
- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений;
- запрещение детского труда в наихудших формах;
- защита от необоснованного увольнения;
- обеспечение права на содействие занятости и на социальную защиту от безработицы;

- обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- обеспечение права на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение права на отдых;
- обеспечение права на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого гражданина на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением;
- обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений;
- участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений.

Основной правовой акт, регулирующий отношения в сфере труда в Кыргызской Республике - **Трудовой Кодекс (ТК КР)**. ТК КР защищает права и интересы как работника, так и работодателя, регламентирует положения о трудовом договоре (заключение, изменение, прекращение и др.); рабочее время (понятие, продолжительность, режим и др.); время отдыха; трудовой распорядок и дисциплина труда; вопросы оплаты и нормирования труда; вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров и др. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан, в частности, труда женщин и других лиц с семейными обязанностями (глава 24) и труда надомников (глава 32) выведены в ТК КР в качестве самостоятельных разделов.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, лиц, работающих по совместительству, женщин, молодежи и других) устанавливаются ТК КР и другими нормативными правовыми актами (ст. 6 ТК КР).

Примечание: Настоящая статья указывает на особенности регулирования трудовых отношений, которые устанавливаются отдельными законами наряду с ТК КР. В этот круг входят государственные служащие, работники прокуратуры, органов внутренних дел, таможенной и налоговой инспекции. Особенности регулирования труда их отражены в законах КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», «О прокуратуре», «Об органах внутренних дел», «О таможенных органах» и других законах и соответствующих положениях.

ТК КР устанавливает запрет дискриминации в сфере труда. Так, статья 9 ТК КР гласит:

«Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда. Не допускается неравная оплата за равный труд»¹².

Под дискриминацией в ТК КР понимается ограничение трудовых прав граждан по основаниям, не относящимся к деловым качествам работника. В статье указываются несколько таких оснований (пол, возраст, национальность, язык, имущественное или должностное положение и др.). Известно, что дискриминация запрещается в любой сфере общественных отношений. Трудовые права граждан гарантированы Конституцией, ТК КР и судебной защитой. При приеме на работу и в процессе трудовой деятельности во внимание должны приниматься основные критерии - **профессиональные, деловые качества работника и его/ее трудоспособность**¹³.

Нормы международного права, направленные на борьбу с дискриминацией, закреплены в Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958), действующей также на территории КР, с целью утверждения принципа недискриминации по ряду признаков, включая половую принадлежность, относительно доступа к профессиональному обучению, доступа к работе и условий труда. Согласно ст. 2 Конвенции каждое государство - член МОТ, для которого Конвенция находится в силе, «обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых». Нормы международного права о недопустимости дискриминации в

¹² ТК КР, ст.9

¹³ Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. – 520 с.

трудовых отношениях отражены в законодательстве КР.

Гендерное равенство, недопущение гендерной дискриминации - важные составные части демократии, поэтому их достижение является одними из приоритетных политических и социальных задач во всех странах.

В 2008 году в Кыргызстане был принят Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», в котором заложен запрет на гендерную дискриминацию и гарантировано создание равных возможностей лицам разного пола для участия в управлении государством. К сожалению, данный Закон не содержит определения понятия дискриминации, и не раскрывает понятия «прямой»/ «косвенной» дискриминации¹⁴.

ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ

По результатам опроса, проведенного по инициативе ООН в некоторых странах региона Восточной Европы и Центральной Азии, очень многие люди испытали дискриминацию в своей жизни на себе.

Причины стандартны:

- по возрасту 40%
- из-за инвалидности 32%
- из-за сексуальной ориентации 24%
- по состоянию здоровья 25%
- по гендеру 25%
- из-за политических взглядов 20%

К другим признанным формам дискриминации можно отнести – возрастную (ограничение в приеме на работу или увольнения молодых и пожилых), по признаку сексуальной ориентации, по причинам инвалидности и другие.

Несмотря на то, что в национальном законодательстве содержится запрет дискриминации, в Кыргызстане отсутствует единый закон, прямо запрещающий, определяющий и устанавливающий незаконность дискриминации¹⁵.

При этом, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Например, недопущение беременной женщины к работе в ночное время или подъем женщиной тяжестей выше установленных норм, отказ несовершеннолетнему в приеме на работу на вредном или опасном производстве.

14 См.: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>

15 Женщины и право на труд в КР. Альтернативный Отчет по мониторингу прав человека в рамках реализации программы ВСП+ ЕС в Кыргызстане. 2020 год.

ЖЕНЩИНЫ В СФЕРЕ ТРУДА

Статистические данные:

В 2018 году в КР уровень экономической активности населения в возрасте 15 лет и старше составил 59,8%. Более активны на рынке труда мужчины, что наглядно подтверждается результатами обследования рабочей силы:

уровень экономической активности мужчин равен 75,4%, женщин – 45,1%.

По данным Нацстаткома КР распределение женской и мужской занятости выглядит следующим образом:

Женская занятость наиболее высока в секторе услуг, где их удельный вес в общей численности занятых преобладал в таких видах деятельности, как операции с недвижимым имуществом (88%), здравоохранение и социальное обслуживание населения (83%), образование (80%), а также сфера гостиниц и ресторанов (55%);

Женская занятость преобладает в группе служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом, финансовым и информационным обслуживанием (66,7%), специалистов высшего и среднего уровня квалификации (66,9% и 63,1), работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства и торговли (47,7%).

Достаточно высока доля женщин на должностях, требующих высшего и среднего специального образования, однако при этом их удельный вес на руководящих должностях невелик. Если среди всего занятого населения женщины составляют 41,9%, то среди руководителей всех уровней 37,8%.

Доля женщин, являющихся неоплачиваемыми семейными работниками, более чем в 2,5 раза выше, чем доля мужчин (72,6 % и 27,4 %, соответственно).

(Информация из Альтернативного Отчета по мониторингу прав человека в рамках реализации программы ВСП+ ЕС. Женщины и право на труд в КР)

Особого внимания требует статья 14 ТК КР, где указано, что **трудо-вые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими** и иных актов, предшествующих заключению договора, из чего следует понимать, что, при отсутствии надлежаще оформленного трудового договора между работником и работодателем не возникают юридические основания для начала их трудовых отношений. В этой связи, работник вправе требовать от работодателя оформления письменного трудового соглашения в соответствии с нормами трудового законодательства. Вместе с этим, **работодатель обязан вести трудовые книжки** на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном НПА.

В соответствии со статьей 351 ТК КР, *«работодатель – физическое лицо обязан оформить письменно трудовой договор с работником»*.



■ **Бакыт Джолчиев**, заведующий отделом охраны труда и трудовых отношений Госэкоотехинспекции при Правительстве КР, в своем интервью отметил, что: **«на сегодняшний день лишь 50% субъектов предпринимательства заключают трудовые договора со своими работниками.**

Почему такой низкий показатель?

Дело в том, что данный документ - трудовой договор, определяет все права и обязанности сторон:

- обязанности работника и работодателя;
- режим работы;
- условия труда, оплаты труда и так далее.

Некоторые работодатели, пользуясь тем обстоятельством, что достойной работы мало, а рабочих рук много, не торопятся заключать трудовые договора и выполнять свои минимальные и прописанные обязательства перед работником. Если работник будет настойчиво требовать заключения договора, то его возможно просто не возьмут на работу, а возьмут другого, который будет работать без трудового соглашения и на тех условиях, которые работодатель решит озвучить. Сейчас именно такая ситуация.

За привлечение к работе без оформления трудового договора влечет наложение административного штрафа на уполномоченное должностное лицо работодателя от 2 тысячи до 4 тысячи сомов. На мой взгляд, это мизерная сумма и она не повышает ответственность работодателя. При выявлении случая незаключения трудового договора работодателем с работником мы в течение суток, с момента выявления, составляем протокол об административном правонарушении и направляем в судебные органы для привлечения к административной ответственности недобросовестных работодателей. Кроме этого выписываем предписание об устранении нарушений, которое обязательно к исполнению. В таких случаях многие работодатели ограничиваются составлением трудовых договоров с работающими в организации работниками. А после ухода инспектора, с вновь принимаемыми работниками не заключают трудовые договора»¹⁶.

Согласно информации Министерства экономики КР «Объем теневой экономики в Кыргызстане достигает 60% к валовому внутреннему продукту»¹⁷.

Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики, отмечает что население, занятое в неформальном секторе (в различных отраслях) в 2012 году, составило 1 602,8 тыс. человек, а это – 28% от общей численности населения республики (5 712,9 тыс. человек); 64,4% от общей численности экономически активного населения (2 490,1

16 <http://kabar.kg/news/v-kr-tol-ko-50-rabotodatelei-zakliuchaiut-trudovye-dogovora-s-rabotnikami/>

17 <https://knews.kg/2016/01/26/minekonomiki-obyem-tenevoy-ekonomiki-dostigaet-60-k-vvp/>

тыс. человек); 70,4% от общей численности занятого населения (2 277,7 тыс. человек).

Высокий уровень бедности, безработица, низкий уровень образования – все это способствует сохранению и расширению сектора неформальной экономической активности, которая проявляется в различных формах. В Специальном докладе Акыйкатчы (Омбудсмена) КР¹⁸, основными причинами приема на работу работников без их официального оформления указаны:

- сложность самой процедуры найма и увольнения (55,6% – для юридических лиц, 73,2% – для индивидуальных предпринимателей);
- отсутствие необходимости осуществлять отчисления в Социальный фонд КР и не выплачивать подоходный налог (50,8% и 26,8% соответственно);
- согласие самих наемных работников с существующим положением.

Более того, информации Института Акыйкатчы (Омбудсмена) КР и правозащитных организаций, осуществляющих мониторинг защиты прав женщин в сфере труда, указывают на тот факт, что на практике дискриминация в сфере труда встречается довольно часто, при этом проявляется она в разнообразных формах и касается различных аспектов трудовой деятельности от приема на работу и увольнения до оплаты труда.

Для понимания масштабов нарушений прав в сфере труда, рассмотрим результаты мониторинга соблюдения трудовых прав женщин в швейных цехах проведенного Институтом Омбудсмена КР, где, в частности, работниками являются женщины. Результаты мониторинга вошли в вышеуказанный Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР.

В рамках данного мониторинга было проведено анонимное анкетирование 94 женщин (95,7%) и мужчин (4,2%) – работников швейных цехов. Дополнительно было проведено 15 полу-структурированных интервью с работницами частных швейных цехов и 6 интервью с представителями администраций, которые не являются владельцами этих предприятий.

Анонимное анкетирование выявило наличие следующих нарушений:

- 100% опрошенных работников указали на отсутствие трудовых договоров, регулирующих трудовые отношения между работниками и работодателями.
- 100% опрошенных работников указали на отсутствие оформленных трудовых книжек.
- Привлечение к неоплачиваемой сверхурочной работе (в 92% случаев компенсации за сверхурочную работу не выплачивались).

¹⁸ Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «Соблюдение трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике: результаты мониторинга», 2017г.

- Принуждение к работе в выходные и праздничные дни (73% работников по требованию работодателей работали в выходные и праздничные дни, при этом не получали оплату, предусмотренную законодательством за такие дни).
- Унижение чести и достоинства работников (в ходе мониторинга и во время проведения интервью с работниками наблюдалось, что в большинстве предприятий и учреждений имеются факты нарушения этики взаимоотношений со стороны работодателя к работникам. В анкетах также указывалось, что работодатели очень часто используют нецензурные слова в адрес работников, также присутствует и сравнение их с различными животными).
- Отсутствие социальных пакетов и страховки (в ходе интервью с работниками было выявлено, что по причине малого размера социальных выплат, в том числе и пенсий, а также из-за недоверия к Социальному фонду более 80% работников по собственному желанию не производят отчислений в Социальный Фонд КР).
- Не предусмотрены ежегодные и оплачиваемые трудовые отпуска (несмотря на право трудящихся на отпуск, гарантированное статьей 116 ТК КР, 90% работников отметили, что не получают трудовые отпуска, что в свою очередь нарушает их право на отдых).
- Нарушения с предоставлением отпуска по беременности и родам (при опросе работниц, 15% отметили, что работодатели с ними негласно оговаривали, что в случае беременности, они должны покинуть свое рабочее место. В некоторых частных предприятиях женщины уходят, когда уже срок родов наступает и при этом не получают никаких денежных выплат, о чем отметили 13% опрошенных).

Кроме этого, со стороны работодателей не соблюдались условия охраны труда и технической безопасности. Так, в швейных цехах, расположенных практически в центре города отсутствовали элементарные условия труда:

- а) Санитарные узлы находятся в нерабочем состоянии. Однако в соответствии с Конвенцией МОТ №120, «Все помещения, используемые трудящимися, а также оборудование таких помещений должны содержаться в чистоте и порядке. Все помещения, используемые трудящимися, должны обеспечиваться достаточной и надлежащей вентиляцией, естественной или искусственной, или и той и другой, обеспечивающей приток свежего или очищенного воздуха. Во всех помещениях, используемых трудящимися, должна поддерживаться благоприятная и стабильная температура, насколько это позволяют обстоятельства».
- б) Во многих помещениях нет цельных застекленных окон, щели сломанных окон прикрыты подушками.
- в) Женщины работают с обогревателями подозрительного производ-

ства, полы из цемента, что является причиной многих хронических женских заболеваний (Гульмира: «Мы сидим и работаем с утра до вечера в холодных помещениях. После 2-3 месяцев начинаем болеть, большинство из нас болят хроническими заболеваниями, такие как – женские заболевания, почки, головные боли»).

г) В зданиях, где расположены швейные цеха, отсутствуют: противопожарная техника безопасности и схема помещений, план эвакуации и пожарные запасные выходы.

д) Выявлена низкая информированность работниц швейных цехов о своих трудовых правах.

Результаты мониторинга, проведенного Институтом Омбудсмана в швейных цехах, охватывают лишь верхушку, так называемого «айсберга».

Нередко возникает вопрос: **«Если предприятие частное, то распространяется ли на работников законодательство о труде?»**



Законодательство о труде распространяется на всех, кто состоит в трудовых отношениях, независимо от вида деятельности и формы собственности организации (государственная, частная, общественная). ТК КР и другие нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны на всей территории Кыргызской Республики и для всех работодателей. Если трудовые отношения юридически не оформлены (отсутствует письменный трудовой договор, нет приказа, не заведена трудовая книжка и т.д.), то это не ограничивает права и не снижает социальные гарантии работника¹⁹.

19 Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. – 520 с.

Гражданин может свободно выбрать вид трудовой деятельности. Это может быть предпринимательство, работа на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора), работа по трудовому договору. В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда и находит отражение в отраслевом принципе трудового права – принципе свободы трудового договора²⁰.

Примечание: *гражданско-правовой договор имеет ряд принципиальных отличий от трудового договора. Главные отличия заключаются в том, что согласно этому виду договора при оказании услуг или выполнении работ исполнитель (подрядчик) обязуется выполнить конкретное задание заказчика, которое уже известно в момент заключения договора.*

2.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора. Трудовая книжка.

Как уже было отмечено, для возникновения трудовых отношений между работником (не зависимо от пола) и работодателем необходимы юридические основания - в виде трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда согласно трудовому законодательству, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Это один из основных юридических документов, регулирующий их отношения в сфере труда.

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК КР. Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения (ст.54 ТК КР):

- 1) дату и место заключения трудового договора;
- 2) реквизиты сторон:
 - полное наименование работодателя - юридического лица, его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов;

²⁰ Анализ трудового законодательства и судебной практики по соблюдению принципа запрета на дискриминацию в сфере труда. – Б.: 2019. 187 с.

- фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае, когда работодатель - физическое лицо, то адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего личность;
 - фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность работника, идентификационный номер удостоверения социальной защиты);
- 3) рабочее место, где должна выполняться работа;
 - 4) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
 - 5) дату начала работы;
 - 6) срок действия трудового договора;
 - 7) режим работы;
 - 8) права и обязанности работника и работодателя;
 - 9) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, выплаты компенсаций за тяжелые, опасные и вредные условия труда);
 - 10) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
 - 11) подписи сторон.

В трудовом договоре также могут быть предусмотрены дополнительные условия, например, такие как: об установлении испытательного срока, о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Трудовые договоры между работодателем и работником могут заключаться на **неопределенный** и **определенный** срок не более 5 лет (срочный трудовой договор, на время выполнения временных, а также сезонных работ). Если в трудовом договоре не оговорен письменно срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается сторонами и вступает в силу с момента его подписания работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором!

История № 1

Айнура устраивается на работу после окончания ВУЗа в ветеринарную клинику. Ее готовы взять и без опыта работы, но вот только у них нет свободной должности врача, но есть должность секретаря. Ей предлагают временно оформиться на данную должность, а потом ее переведут. Айнура соглашается. В итоге она работает и за врача, и за секретаря, и еще накрывает на обед и моет посуду за всеми, т.к. она самая младшая девушка в коллективе. Так продолжается в течение 6 месяцев.

Через 6 месяцев, она пытается выяснить, когда ее переведут на должность врача, но ей отказывают, говоря, что места нет. Тогда она, вооружившись коробкой конфет, идет к специалисту отдела кадров. Во время беседы узнает, что место есть и не одно, ее специально приняли на должность секретаря, потому что там заработная плата ниже чем у врача, и никто не хочет туда идти, а так и денег ей платят меньше и за совмещение платить не надо, и учитывая, что она девушка робкая и спокойная, все были уверены, что она так и будет работать на двух должностях, да еще и убирать за всеми. Просто специалисту отдела кадров стало ее жалко, вот она ей все и рассказала. Айнура не стала куда жаловаться, просто уволилась с работы. Вот только в трудовой книжке, так и осталась запись «секретарь», что совсем не помогло ей при следующем трудоустройстве.



Нарушение норм Трудового Кодекса КР:

Статья 54. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК КР.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Статья 20. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором.

Статья 56. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Не редки случаи, когда в процессе трудовых отношений появляется необходимость внесения изменений в условиях действующего трудового договора. Обстоятельствами изменений, согласно ТК КР (ст.ст. 69 - 78), могут быть:

- ***Перевод на другую работу*** – может быть, как внутри организации, так и к другому работодателю с письменного согласия работника и изменением условия труда независимо от того в лучшую или худшую сторону. Например, может изменяться должность, квалификация, зарплата, режим рабочего времени и т.д.;

- ***Перемещение*** – может быть только внутри организации с согласия работника и без изменения трудовой функции;

- ***Изменение существенных условий труда*** – это такие изменения, которые могут ухудшить материальное положение работника – снижается заработок, вводится неудобный для работника режим рабочего времени, снимаются ранее установленные соц. льготы и др. Однако, должность, профессия, специальность и квалификация работника не должны изменяться.

- ***Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью*** – работник временно (на срок до 1 месяца) привлекается для предотвращения последствий катастрофы, производственной аварии, несчастных случаев и др.;

- ***Временный перевод в связи с простоем*** – производится с учетом профессии, специальности, квалификации и должности (на срок до 1 месяца – без согласия работника, свыше – требуется согласие).

- **Временное замещение** - в порядке производственной необходимости возложение исполнения обязанностей по должности временно отсутствующего работника на другого работника, не являющегося штатным заместителем сроком до 3-х месяцев.

- **Перевод на другую работу по состоянию здоровья** - работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, временно или без ограничения срока. При переводе по состоянию здоровья на нижеоплачиваемую работу за переведенным сохраняется прежний средний размер оплаты труда на период не менее 1 месяца со дня перевода.

- **Отстранение от работы** – по причине невыполнения требований как локальных нормативных актов организаций, так и норм трудового права в целом. Например, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, или несдачи экзаменов по правилам охраны труда и техники безопасности.

- **Смена собственника и реорганизация организации** - не являются основанием к расторжению трудового договора с работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 9 статьи 79 ТК КР.

Статья 79 ТК КР включает наиболее полный перечень оснований для прекращения трудового договора, основными из которых являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 80);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 81);
- 3) инициатива работника (ст. 82);
- 4) инициатива работодателя (ст. 83).

Данный перечень не является исчерпывающим, трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК КР и иными законами. Во всех случаях днем увольнения является последний день работы. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя с указанием основания расторжения трудового договора со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК КР или иного закона.

В некоторых случаях при расторжении трудового договора работнику могут выплачиваться: (I) выходное пособие и (II) льготы и компенсации. Так, следующие причины могут послужить для выплаты:

(i) выходного пособия²¹

1. Выходное пособие в размере не ниже среднемесячных оплат труда выплачивается при расторжении трудового договора в связи:

- с сокращением штата или численности сотрудников (п.2 ст. 83);
- с ликвидацией предприятия (п.1 ст. 83);
- при расторжении трудового договора с руководителями организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника (ст.186).

2. Выплата выходного пособия в размере одного среднемесячного заработка производится при увольнении работников в связи:

- с несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья (подпункт «а» п.3 ст.83);
- с призывом работника на военную или альтернативную службу (п.1 ст.88);
- с восстановлением работника, который ранее выполнял эту работу (п.2 ст.88);
- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п.10 ст.79).

Выходное пособие может выплачиваться и в других случаях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

(ii) льготы и компенсации высвобождаемым работникам

За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, в том числе в связи с реорганизацией организации, сохраняется на период поиска работы, в течение 3 месяцев, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия, при условии, если он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве лица, ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда²².

При этом, если работник болен или находится в отпуске (трудовом или социальном) или на учебе, то он не может быть уволен в этот период по инициативе работодателя. Увольнение может быть признано незаконным в том случае, если работник поставил в известность работодателя о своей болезни²³. Исключение составляет пункт 1 статьи 83 ТК КР (ликвидация организации, прекращение деятельности работодателя).

21 Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. – 520 с.

22 ТК КР, ст. 87

23 Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. – 520 с.

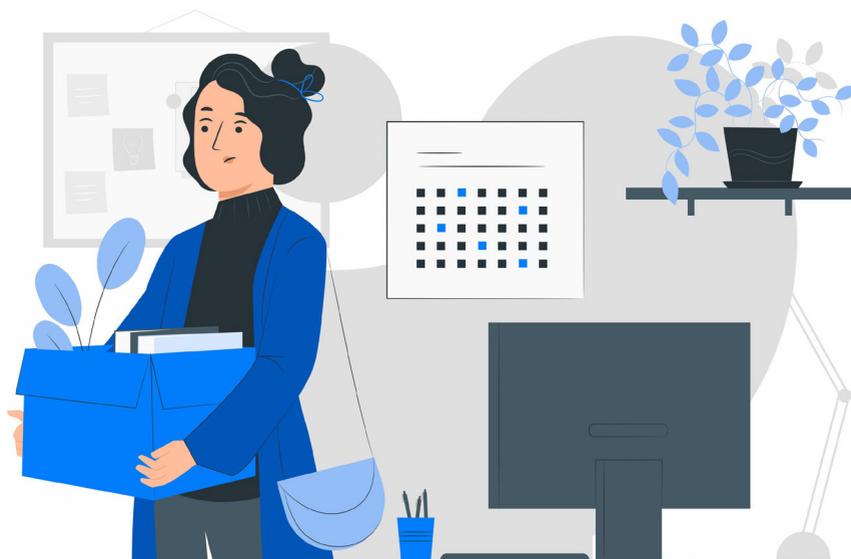
Трудовая книжка

Обязательность ведения трудовых книжек определено статьей 65 ТК КР и Инструкцией «О порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях» утвержденной постановлением Правительства КР от 24 июля 2003 года №462.

Трудовая книжка должна вестись в любой организации, независимо от формы собственности и вида деятельности. Она должна быть заведена на всех работающих. В трудовую книжку вносятся краткие данные о работнике – ФИО, год рождения, специальность, профессия и сведения о работе – информация о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками ТК КР или иного закона со ссылкой на соответствующую статью, пункт.

При прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). В случае если трудовая книжка не была выдана в последний день работы по причинам, независящим от работодателя (отсутствие работника либо его отказ от получения трудовой книжки), работодатель направляет работнику почтовое уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки со дня направления уведомления.

За несвоевременную выдачу трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника работодатель выплачивает работнику средний дневной заработок за каждый день задержки выдачи трудовой книжки.



2.2. Условия и охрана труда - рабочее время и время отдыха

Одним из важнейших элементов права на труд является право на справедливые и благоприятные условия труда. В статье 7 МПЭСКП перечисляются все составляющие понятия «справедливые и благоприятные условия труда» и во избежание эксплуатации работников были установлены определенные стандарты, считающиеся справедливыми.

Справедливые и благоприятные условия труда включают в себя следующее:

- Безопасные и здоровые условия, в которых можно должным образом работать. Работник должен быть защищен от шума и газов, представляющих угрозу для его здоровья.
- Справедливая заработная плата (т.е. достаточная для достойного прожизвания и равная оплате за равную работу без какой-либо дискриминации).
- Равные возможности для каждого в продвижении по службе.
- Право на разумное количество рабочих часов и оплачиваемый отпуск.

Согласно нормам ТК КР нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Отдельным категориям работников (врачам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным умственным, нервным, эмоциональным напряжением, а также работникам занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора выполняет свои трудовые функции. При пятидневной рабочей неделе рабочий день не может превышать 8 часов, а при шестидневной – 7 часов, в субботу – 5 часов (ст.ст.94, 95). Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации либо условиями договора. Работа, которая выходит за пределы нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (по письменному или устному распоряжению либо предложению), считается **сверхурочной работой**, и не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд.

Правила внутреннего трудового распорядка также устанавливают **время отдыха работника**. Так, в статье 108 ТК КР время отдыха определяется как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых

обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это определение свободного от работы времени, т. е. всего календарного времени, не занятого работой.

В соответствии со статьей 109 ТК КР видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Виды времени отдыха можно классифицировать на две группы: краткосрочные и долгосрочные. Критерием такой классификации выступает продолжительность времени отдыха. В первую группу можно включить: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни. Во вторую группу входят отпуска²⁴.

Для всех видов времени отдыха характерно то, что работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей, само время отдыха не включается в рабочее время. Однако при этом работник обладает важными гарантиями: сохраняется место работы и время отдыха включается в трудовой стаж. Но, существует и различие между видами времени отдыха первой и второй групп. В первом случае время отдыха оплате не подлежит, кроме специальных перерывов, предоставляемых по статье 111 ТК КР, а ежегодный отпуск полностью оплачивается в размере средней заработной платы.

Согласно нормам ТК КР, каждый работник имеет право на оплачиваемый отпуск, который должен предоставляться работодателем ежегодно, продолжительностью 28 календарных дней²⁵. Согласно статье 126 ТК КР, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 11 месяцев. До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;

²⁴ Комментарий к Трудовому кодексу РФ (под ред. Тучковой Э.Г.). 10-е издание.

²⁵ ТК КР, ст.ст. 116, 117.

- 4) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- 5) в других случаях, предусмотренных законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Институт охраны труда также является одним из основополагающих и старейших правовых институтов. Функциональная направленность норм охраны труда - обеспечение безопасных условий труда - профилактика и предотвращение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и минимизация социальных последствий.

Правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками определены в ч.3 ст. 42 Конституции КР: каждый имеет право на охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Нормы и правила по охране труда содержатся в разделе VI ТК КР «Охрана труда», а также в других законах и иных нормативных правовых актах. При этом конкретные требования соблюдения охраны труда регламентируются различного рода нормативными актами - ГОСТами, санитарными и строительными правилами, другими нормативными документами, утверждаемыми уполномоченными на то органами государственной власти.

Согласно статье 211 ТК КР обязанности по созданию работникам здоровых и безопасных условий труда, выполнению требований охраны труда возлагаются на работодателя и осуществляются за счет средств работодателя. Охрана труда охватывает практически все отношения между работодателем и работником вплоть до оснащения его рабочего места, продолжительности рабочего дня, перерывов для отдыха, отпусков, обеспечения специальной одеждой и обувью, профилактическим питанием и т.д. Работодатели обязаны соблюдать нормы трудового законодательства, правила и требования охраны труда.

В зависимости от вида деятельности организации, с учетом потребностей работников, работодатель обязан обеспечивать работников питьевой водой и организовать их питание; оборудовать в организации санитарно-бытовые помещения: гардеробные, туалеты, душевые, помещения для приема пищи, отдыха, комнаты личной гигиены женщин, пункты для оказания первой медицинской помощи при несчастном случае или заболевании.

Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд; каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее человеку достойное существование, а также его семье; на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации; отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни. Для защиты своих интересов каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы²⁶.

Согласно данным Национального статистического комитета КР (Нацстаткомитет) около 70% от общей численности занятых, работает в неформальном секторе (см. Таблица 1; т.е. на предприятиях, которые не являются легальными предприятиями согласно определению Нацстаткомитета; это включает и самозанятость).

Таблица 1

Занятость в неформальном секторе	2010	2013	2014	2015	2016	2017
	1589,7	1629,1	1653,0	1686,4	1683,0	1611,3
мужчины	993,8	1044,3	1040,6	1077,9	1095,7	1074,4
женщины	595,8	584,8	612,3	608,5	587,3	536,9

Неформальная занятость означает низкие стандарты охраны труда, отсутствие долгосрочных трудовых контрактов и защиты прав трудящихся. Часто неформальная занятость также означает частичную занятость, которая на самом деле не позволяет зарабатывать доход, достаточный для жизни. Также, в результате сокращения услуг поддержки, женщины очень активны в неформальном секторе, поскольку он предоставляет больше гибкости в отношении управления своим временем для выполнения традиционных задач воспитания детей, заботы о старших и ведения домашнего хозяйства. Это имеет важное последствие для их экономической стабильности, так как они не только не защищены от увольнения, но неформальный сектор также не обеспечивает такие гарантии и выплаты, как больничные, декреты и пенсии. Таким образом, существует увеличение риска для женщин попасть в группу бедности, когда они достигнут пенсионного возраста²⁷.

26 Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Кыргызской Республике за 2017 год», стр. 60.

27 Общая страновая оценка для Кыргызской Республики, подготовлено: Грациела Пига, Томислав Новович, Роман Могилевский, - Бишкек, сентябрь, 2016, стр. 73.

2.3. Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями

Статья 304 ТК КР предусматривает гарантии для женщин при направлении в командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременные женщины допускаются в случаях, если эта работа не запрещена им по медицинским показаниям (если нет медицинского запрета, то женщину могут привлечь к указанным работам, т.е. женщину ставят в зависимое положение от медработников);
- женщины, имеющие детей до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей с ограниченными возможностями здоровья или лиц с ограниченными возможностями здоровья с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Отказ работодателя в приеме на работу по мотивам, указанным в части первой настоящей статьи, может быть обжалован ими в соответствующем государственном органе в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суде (ст.305 ТК КР).

Более того, согласно нормам трудового законодательства, расторжение трудового договора с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срока трудового договора.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей с ограниченными возможностя-



ми здоровья - до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (ст. 310 ТК КР, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 статьи 83 ТК КР).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы (ст.306 ТК КР).

История №2

Молодая женщина Тамара, 28 лет работает крановщицей на башенном кране. Высота крана равна 14 метрам (лифта нет). Работница каждый день должна минимум два раза лазить вверх и вниз.

Тамара работала крановщицей много лет, и все ее устраивало, пока она не забеременела. Первые месяцы особых трудностей не возникало. По мере роста плода начали появляться проблемы: частые походы в туалет, а это значит спускаться - подниматься надо чаще, боль в спине, тяжесть. Ближе к декретному отпуску, когда плод уже стал достаточно большим, стало проблематично подниматься по лестнице. Она обратилась к начальнику цеха с просьбой перевести ее на легкий труд. Получила отказ в связи с тем, что в цехе нет легкого труда. Тогда она обратилась к врачу, и та ее отправила на длительный больничный вплоть до выхода в декретный отпуск. Рабочее место за ней сохранили, все выплаты были произведены.



Нарушение норм Трудового Кодекса КР:

Статья 306. Перевод на другую работу беременных женщин

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы.

Женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по беременности и родам в размере, установленном законодательством Кыргызской Республики (ст. 307 ТК КР).

Основания и размер пособия указаны в Таблице 2, согласно информации Министерства труда и социального развития КР.

Таблица 2

ПОСОБИЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Кому назначается пособие по беременности и родам:

Работающим женщинам:

- состоящим в трудовых отношениях с работодателем;
- индивидуальным предпринимателям;
- членам крестьянских (фермерских) хозяйств (КФХ).

Женщинам, признанным в установленном порядке официальными безработными, имеющим право на пособие по безработице.

Основанием для назначения пособия по беременности и родам является:

- Листок нетрудоспособности, выданный организациями здравоохранения.
- По месту работы — женщинам, находящимся в трудовых отношениях с работодателем.
- В управлениях труда и социального развития:
 - индивидуальным предпринимателям;
 - членам КФХ;
 - официальным безработным, имеющим право на пособие по безработице.

На какой срок (в календарных днях) выдается женщине пособие по беременности и родам:

- при нормальных родах — на 126 календарных дней (70 до родов и 56 после родов);
- при осложненных родах и рождении двух и более детей — на 140 календарных дней (70 до родов и 70 дней после родов).

Женщинам, работающим в высокогорных и отдаленных труднодоступных зонах:

- при нормальных родах на 140 дней календарных дней (70 до родов и 70 дней после родов);
- при осложненных родах — на 156 календарных дней (70 до родов и 86 дней после родов);
- при рождении двух и более детей — на 180 календарных дней (70 до родов и 110 дней после родов).

При родах, наступивших до 30-ти недель беременности, если:

- ребенок родился живым – на 140 календарных дней (70 дней до родов и 70 дней после родов);
- ребенок родился мертвым или умер в течение первых 7 дней — всего на 70 календарных дней.

При усыновлении (удочерении) ребенка в возрасте до трех месяцев:

- на 70 календарных дней;
- одновременно двух и более детей — на 110 календарных дней.

Пособие выдается со дня их усыновления (удочерения) на оставшиеся из 70 или 110 календарных дней.

Как определяется размер пособия:

- Женщинам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем — за первые 10 рабочих дней – в размере 100% заработной платы (дохода), с 11 рабочего дня в размере 10 расчетных показателей (1000 сомов) в месяц.
- Женщинам, работающим в высокогорных и отдаленных труднодоступных зонах за все рабочие дни — в размере 100% заработной платы (дохода).
- Индивидуальным предпринимателям и членам крестьянских хозяйств без образования юридического лица — с 11 рабочего дня в размере 10 расчетных показателей (1000 сомов) в месяц.
- Официальным безработным, имеющим право на пособие по безработице — с 11 рабочего дня в размере 10 расчетных показателей (1000 сомов) в месяц.
- Неработающим лицам, которые не состоят на учете в службе занятости, пособие по беременности и родам не выплачиваются.

Расчетный показатель, используемый при исчислении пособия по беременности и родам составляет 100 сомов, который утверждается постановлением ЖК КР.

Источники финансирования:

- за первые десять рабочих дней – за счет средств работодателя;
- с одиннадцатого рабочего дня — за счет средств республиканского бюджета.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 309 ТК КР).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми с ограниченными возможностями здоровья и лицами с ограниченными воз-

возможностями здоровья с детства до достижения ими возраста 18 лет по его/ее письменному заявлению предоставляется:

- 1 свободный от работы день с оплатой среднего дневного заработка (ежемесячно);
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ежегодно).



Гарантии и льготы, предоставляемые ТК КР женщине в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, и направление в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Работникам, при временной их нетрудоспособности, работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности на основании листка нетрудоспособности, выданного лечебным учреждением. Пособие выдается по основному месту работы (где находится трудовая книжка) и за счет средств работодателя. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Правительством КР²⁸.

²⁸ Положение о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам (утверждено ПП КР от 18.09.2018 № 434).

Работницы котельной обратились в профсоюз с жалобой. В котельной работают более 90% женщин и в осенне-весенний период часто выходят на больничные листы по уходу за детьми. Все больничные листы официальные, обычно не больше 10 дней. Почти все работницы котельной имеют большой стаж работы, и поэтому работодатель несет значительные расходы по выплатам. В связи с этим было вынесено устное распоряжение о том, что если в следующем месяце будет опять «много больничных», то всех, даже тех, кто не ходил на больничные, накажут на 20% от премии. Данное распоряжение было незаконным, и поэтому профсоюз обратился к руководству, которое не подтвердило данную информацию, объяснив, тем, что возможно работники неправильно поняли начальника. В итоге никто наказан не был, все больничные оплатили.

Нарушение норм Трудового Кодекса КР:

Статья 194. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

Положение о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам (утверждено ПП КР от 18.09.2018 № 434)

Право на получение пособия по временной нетрудоспособности имеет работник, состоящий в трудовых отношениях с работодателем, со дня возникновения трудовых отношений и прекращается со дня окончания трудовых отношений (п.21. § 1.).

Для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности работник представляет работодателю листок нетрудоспособности (п.22. § 1.).

Пособие по временной нетрудоспособности назначается работнику по месту основной работы, где заключен трудовой договор с работодателем (у которого находится трудовая книжка) (п.27. § 2.).

Пособие назначается за все рабочие дни периода временной нетрудоспособности на основании листка нетрудоспособности по случаю:

- заболевания или травмы;
- ухода за больным членом семьи, больным ребенком и лицом с ограниченными возможностями здоровья с детства;
- карантина;
- санаторно-курортного лечения и медицинской реабилитации;
- протезирования (ортопедического) (п.28. § 2.).

Для определения размеров пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам используется средний дневной заработок работника.



Также, работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен в любое время и любой продолжительности. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных выше, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. За указанными

работниками за время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст.137 ТК КР).

К сожалению, практика свидетельствует о том, что государственные механизмы защиты прав женщин в Кыргызстане используются достаточно редко. Беременных женщин вынуждают увольняться с работы, чтобы не выплачивать им пособия, связанные с беременностью и родами, не сохраняют за ними рабочее место. Работников-женщин предпенсионного возраста чаще других вынуждают увольняться по собственному желанию вместо увольнения по сокращению штата, чтобы не выплачивать предусмотренные законодательством компенсации.

Практика показывает, что отказ в приеме на работу или увольнение по вышеуказанным мотивам, нарушающий принцип равенства, в судебном процессе сложно доказать, а зачастую это сделать практически невозможно, т.к. либо не оформлен трудовой договор, либо формально отказывают по другим причинам и т.д.

Таким образом, женщины, по сравнению с мужчинами, более уязвимы в трудовых правоотношениях. Хотя, изучение национального законодательства и показывает, что на уровне нормативных правовых актов в большинстве случаев права женщин защищены и им предоставлены гарантии в вопросах защиты в семейных, трудовых отношениях, в правоприменительной практике мы часто видим и сталкиваемся с их нарушениями.

2.4. Особенности регулирования труда надомников

Особенность регулирования труда надомника состоит в том, что он выполняет работу не на территории предприятия и условия трудового процесса указываются в индивидуальном трудовом договоре. В частности, в договоре должно быть отражено: кто предоставляет материалы и полуфабрикаты, чьи используются инструменты и механизмы, указываются сроки поставки сырья, количество и сроки изготовления продукции и др.

Надомная работа может быть как физической, так и умственной (надомники могут заниматься пошивом швейных изделий, сборкой каких-либо предметов, производством программной продукции (созданием сайтов и т.д.), стиркой спецодежды, редактированием текстов, приемом заказов по телефону и пр.). В Кыргызстане, среди женщин, надомный труд наиболее распространен в сфере легкой промышленности.

В надомном труде не умаляются права работника и не снимается с него ответственность за выполнение производственного задания и качество изделий (продукций). Система, размеры и форма оплаты труда устанавливается трудовым договором.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ (амортизацию). Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому производятся в порядке, определенном трудовым договором.

На лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому, распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными ТК КР. Работы, получаемые надомником, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст.359). Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным ТК КР и трудовым договором (ст. 360).



2.5. Оплата труда женщин

Экономические права - право на труд, на равную оплату за равный труд, право на социальное обеспечение, призваны обеспечить экономическую свободу и достойный жизненный уровень человека. Важнейшим показателем, характеризующим состояние жизненного уровня населения и рынка труда, является **заработная плата**.

В 2018 году по данным Нацстаткомитета КР в общем по Кыргызстану **среднемесячная номинальная заработная плата одного работника составила 16 427 сомов** (или 238,6 долларов США)²⁹. Что касается женщин, то были выявлены две проблемы: (1) женщины, как правило, получают более низкую зарплату, чем мужчины, за равный труд, и (2) виды работ, доступные для женщин, приводят к более низким доходам³⁰.

Несмотря на то, что в Конституции КР и ТК КР закрепляется правило о равной оплате за труд равной ценности, на практике существует значительный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами как в целом, так и в отдельных секторах. В то же время, женщины по сравнению с мужчинами занимают ниже оплачиваемые должности, и их заработная плата составила в 2018 году 71,6% от заработной платы мужчин³¹. Как свидетельствуют данные Нацстаткомитета КР (Таблица 3), в целом по республике разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами скорее даже расширился³².



29 См.: Кыргызстан в цифрах, 2019г. Бишкек, 2019.- Нацстатком КР (стр.95) - <http://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/>.

30 Женщины и право на труд в КР. Альтернативный Отчет по мониторингу прав человека в рамках реализации программы ВСП+ ЕС в Кыргызстане. 2020 год.

31 См.: Гендерная статистика. Динамические таблицы. Отношение заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин - <http://www.stat.kg/ru/statistics/gendernaya-statistika/>.

32 См.: Гендерная статистика. Динамические таблицы. Отношение заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин - <http://www.stat.kg/ru/statistics/gendernaya-statistika/>.

В разрезе по регионам и по годам ситуация в отношении заработной платы женщин к заработной плате мужчин выглядит следующим образом:³³

Таблица 3

Территория	Процентное соотношение		
	2016 год	2017 год	2018 год
Кыргызская Республика	75,3	72,5	71,6
Баткенская область	82,0	75,2	78,3
Джалал-Абадская область	64,6	61,1	60,7
Иссык-Кульская область	86,1	76,5	86,7
Нарынская область	82,8	87,7	81,1
Ошская область	82,7	90,9	82,8
Таласская область	81,0	73,1	63,0
Чуйская область	75,9	71,6	70,1
г. Бишкек	79,7	75,9	76,2
г. Ош	81,9	79,1	80,8

Таким образом, хотя принцип равной оплаты за одинаковую работу гарантирован законом, на рынке труда имеется значительная разница в мужской и женской занятости. То обстоятельство, что относительно малое число женщин занимают высокие должности и сосредоточены в таких низкооплачиваемых секторах как государственное управление, образование, здравоохранение и социальные услуги, приводит к тому, что в целом по стране средняя зарплата женщин меньше по сравнению со средней зарплатой мужчин.

По итогам 2018 года Нацстаткомитетом КР были оценены средние ежемесячные зарплаты в 13 сферах. Результаты оценки показали, что: у

³³ См.: Гендерная статистика. Динамические таблицы. Отношение заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин - <http://www.stat.kg/ru/statistics/gendernaya-statistika/>.

женщин, работающих в сфере транспорта и хранения грузов, средняя заработная плата меньше на 10,8 тысячи сомов и составляет 60% от среднего заработка мужчин. В сфере информации и связи разница составляет 12 тысяч сомов. В горнодобывающей промышленности, где доля женщин не превышает 10 процентов³⁴, средняя зарплата составляет около 19 тысяч сомов. В то же время в сфере образования, где женщины составляют около 80% работников, средняя зарплата достигает только 10 691 сомов, в здравоохранения и социального обеспечения – 10 482 сомов. Женщин, занятых в бюджетной сфере, можно отнести к особой категории бедных. Повседневной практикой бюджетных работников, особенно женщин, является ситуация жизни в долг – до зарплаты. **В среднем же по республике заработная плата женщин на 5 тысяч сомов меньше, чем у мужчин**³⁵.

«Во всем мире гендерный разрыв в оплате труда оценивается в 23%; иными словами, женщины зарабатывают 77% от того, что зарабатывают мужчины. Этот разрыв нельзя объяснить исключительно образовательными или возрастными различиями – он также обусловлен недооценкой работы, за которую берутся женщины, профессиональными навыками, которые требуются в секторах или занятиях, где преобладают женщины, дискриминационной практикой и необходимостью прервать трудовую деятельность, чтобы справиться с дополнительными обязанностями по уходу за семьей, например, после рождения ребенка. В последнее время определенный прогресс был достигнут в сокращении гендерного разрыва в оплате труда, однако успехи невелики, и если нынешние тенденции продолжатся, потребуется более 70 лет, прежде чем гендерный разрыв в оплате труда будет полностью преодолен. На самом деле, гендерный разрыв в оплате труда не связан с уровнем экономического развития страны, поскольку некоторые страны с высоким уровнем душевого дохода стоят в одном ряду с теми государствами, где неравенство в оплате труда достигло максимального уровня. Само по себе экономическое развитие не гарантирует справедливого распределения выгод экономического роста между мужчинами и женщинами» - говорится в отчете МОТ.



34 <http://www.stat.kg/media/publicationarchive/20232a59-bc04-4b2f-b8da-5220d4afbecc.pdf>

35 См.: <https://ru.sputnik.kg/Kyrgyzstan/20190601/1044530512/kyrgyzstan-muzhchiny-zhenshchiny-zarplata-sravnienie.html>

Занятость населения по группам занятий и полу в 2017г.
 (по данным интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы; в процентах к итогу)



Политика правительства в сфере трудового рынка включает все традиционные меры: регулирование минимальной заработной платы, пособий по безработице и активные политические стратегии: общественные работы, программы профессиональной подготовки, микро-кредиты для безработных. Тем не менее, данные меры не являются действительно эффективными. Например, официальная минимальная заработная плата 1 750 сом в месяц (или 25 долларов США в месяц) намного ниже зарплат, предлагаемых неквалифицированным работникам на самых низкооплачиваемых предприятиях в стране³⁶.

³⁶ Общая страновая оценка для Кыргызской Республики, подготовлено: Грациела Пига, Томислав Новович, Роман Могилевский, - Бишкек, сентябрь, 2016, стр. 74.

2.6. Запрещение дискриминации в отношении женщин в сфере труда

Дискриминирующие социальные нормы, культурные обычаи и традиции, стереотипное разделение ролей женщин и мужчин продолжают оставаться основной преградой реализации прав женщин во всем мире. Слабое участие женщин в принятии решений и отсутствие ресурсов по поддержке механизмов внедрения гендерного равенства являются серьезными препятствиями на пути к установлению фактического равенства.

МОТ считает равноправное участие женщин в трудовой жизни ключевым фактором экономического и социального развития. Женщины должны не только иметь равные права на использование благ экономического развития, но и возможность активно участвовать в самом этом процессе.

Женщины составляют примерно половину населения мира и потенциально могли бы составлять такую же часть рабочей силы. В целом, как группа, женщины трудятся не меньше мужчин. Однако тип выполняемой работы, а также условия, в которой она выполняется, существенно различаются. Женщины в меньшей степени представлены на рынке труда, а те, кто выходит на него, чаще дискриминируются: меньше получают за свой труд, чаще оказываются безработными или семейными работниками, не получающими денежной оплаты труда и не пользующимися возможностями социальной защиты³⁷.

Согласно данным Нацстаткомитета КР (Таблица 4) динамика развития экономической занятости женщин в Кыргызстане, в разрезе по годам (с 2011 по 2018 гг.) и территории, показывает некоторый рост их трудовой активности в городах Бишкек и Ош, а также в Чуйской области. Во всех остальных областях показатели, в частности, показывают стагнацию их активности или снижение³⁸.



³⁷ МОТ

³⁸ Нацстаткомитет КР, <http://www.stat.kg/ru/statistics/gendernaya-statistika/>

Таблица 4

Годы		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Женщины	<i>Кыргызская Республика</i>	1041,6	1033,3	997,0	1037,0	1043,3	1024,9	987,5	978,8
	<i>Баткенская область</i>	72,1	68,1	59,5	59,5	76,2	79,3	77,6	68,2
	<i>Джалал-Абадская область</i>	185,8	188,9	193,7	188,9	177,6	166,4	147,8	131,4
	<i>Иссык-Кульская область</i>	78,5	77,2	66,3	69,2	69,6	63,6	57,2	60,1
	<i>Нарынская область</i>	31,2	30,3	25,7	25,0	24,0	28,1	30,4	29,5
	<i>Ошская область</i>	252,2	245,6	229,8	251,7	245,5	240,0	214,1	226,6
	<i>Таласская область</i>	45,9	45,6	47,8	54,9	56,0	53,8	48,2	46,2
	<i>Чуйская область</i>	172,7	174,7	148,0	150,6	147,2	135,4	141,2	142,0
	<i>г. Бишкек</i>	203,1	202,9	195,6	207,3	215,8	226,5	237,9	238,7
	<i>г. Ош</i>	30,5	29,9	31,3	32,0	33,1	35,1

В 2012 году Кыргызстан принял долгосрочный документ - Национальную стратегию по достижению гендерного равенства до 2020 года, где определены такие приоритеты развития, как расширение возможностей женщин в сфере экономики и политики, развитие функционального образования для девочек и женщин, обеспечение доступа к правосудию. В последующем Министерством труда и социального развития КР разработан Национальный план действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2018-2020 годы, утвержденный постановлением Правительства КР от 19 ноября 2018 года № 537. Несмотря на законодательную базу и наличие различных программ, по многим направлениям в Кыргызстане не удалось до настоящего времени достичь целей, поставленных в выше указанных документах.

К примеру, в статье 305 ТК КР в качестве элемента защиты от дискриминации при приеме на работу сказано:

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Отказ работодателя в приеме на работу по мотивам, указанным в части первой настоящей статьи, может быть обжалован ими в соответствующем государственном органе в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суде.

Отказ работодателя в приеме на работу указанной категории женщин должен быть оформлен в письменном виде. Работница в последующем вправе отказ работодателя обжаловать в суде.

Однако, новые НПА - Кодекс КР о проступках³⁹, Кодекс КР о нарушениях⁴⁰ и Уголовный кодекс КР⁴¹, в части привлечения работодателей к ответственности и соответственно наказанию за некоторые деяния (действия или бездействия), признаваемые ранее противоправными, по мнению профсоюзного актива страны нарушают основные принципы трудового законодательства.

Новые кодексы Кыргызстана нарушают трудовые права женщин с детьми и ЛОВЗ.

К такому выводу пришел **профсоюзный актив энергосектора** после изучения законов.

По их мнению, уволить работника можно, не учитывая его права и интересы.

«Отмена действия прежних кодексов сильно ограничила возможности защиты работников и их представителей от произвола работодателей. Например, по новым кодексам, работодатель не несет ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины с ребенком до трех лет. Нет ответственности за нарушение прав лиц с ограниченными возможностями здоровья в части установления дополнительных, по сравнению с другими претендентами, испытаний при приеме на работу», — говорится в обращении.

Кроме того, не предусмотрена ответственность за задержку заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат.

39 Кодекс КР о проступках от 1 февраля 2017 года № 18 (Вводится в действие Законом КР от 24 января 2017 года N 10 с 1 января 2019 года)

40 Кодекс КР о нарушениях от 13 апреля 2017 года № 58 (Введен в действие с 1 января 2019 года)

41 Уголовный кодекс КР от 2 февраля 2017 года № 19 (Вводится в действие Законом КР от 24 января 2017 года № 10 с 1 января 2019 года)

Обращение направлено депутатам Жогорку Кенеша, чтобы они внесли изменения в Уголовный кодекс, Кодексы о проступках и нарушениях, и восстановили уголовную и административную ответственность работодателей за нарушение законодательства о труде⁴².

Увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности или наличия у нее ребенка в возрасте до трех лет, согласно ст.82 Кодекса КР о проступках - влечет наказание в виде штрафа II категории (II категория штрафа: для физических лиц - от 300 до 600 расчетных показателей (1 расчетный показатель равен 100 сомом в месяц⁴³)). В случае уклонения от исполнения наказания за проступок в виде штрафа лицо привлекается к уголовной ответственности на основании статьи 351 Уголовного кодекса КР (ч.4 ст.49 Кодекса о проступках). Однако, нет наказания за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины с ребенком до трех лет.

Использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату - влечет наказание в виде штрафа II категории либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью II категории (ст. 85 Кодекса о проступках).

Несмотря на установленное Конституцией и Трудовым кодексом КР равенства трудовых прав граждан, на нормативном уровне под предлогом «защиты женщин от тяжелой и вредных видов работ» существует прямой запрет для женщин заниматься определенными видами деятельности, которые в основном приносят высокие доходы.

Так, постановлением Правительства КР от 24 марта 2000 года №158 был утвержден Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и(или) опасными условиями труда, на которых запрещается труд женщин. В Перечень включено 446 производств/ профессий/ работ/должностей. Согласно п.2 указанного Перечня, применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, предусмотренных в Перечне, запрещается всем нанимателям независимо от форм собственности и видов деятельности. Списки профессий, запрещенных для женщин, являясь наследием советского законодательства и практики, действуют в настоящее время во многих странах бывшего СССР (Таблица 5):⁴⁴

42 https://24.kg/obschestvo/115050_novyie_kodeksyi_kyrgyzystana_narushayut_trudovyye_prava_jenschin_sdetmi_ilovz/

43 Постановление ЖК КР «Об утверждении размера расчетного показателя» от 15 июня 2006 года № 1115-III

44 См.: Запрещенные женщинам профессии - гендерная дискриминация. Правозащитный отчет АДЦ «Мемориал». 2018.

Таблица 5

№	Страна	Статья трудового кодекса	Дата утверждения списка	Число запрещенных для женщин профессий/работ
1	Азербайджан	241	1999	678 ⁴⁵
2	Беларусь	262	2014	181 (профессия + 42 рабочих сферы)
3	Казахстан	16	2015	213 ⁴⁶
4	Кыргызстан ⁴⁷	303	2000	446
5	Молдова	248	1993	331
6	Россия	253	2000	456 (сокращен до 100, вступит в силу с 1 января 2021 г.) ⁴⁸
7	Таджикистан	216	2017	326
8	Узбекистан	225	1999	477 (список отменен полностью в июне 2019 г.) ⁴⁹
9	Украина	174	1993	458 (список отменен в декабре 2017, но статья Трудового Кодекса не отменена)

Как отмечено в Альтернативном Отчете Коалиции за демократию и гражданское общество «Женщины и право на труд в Кыргызской Республике. Альтернативный Отчет по мониторингу прав человека в рамках

45 <https://1news.az/news/gender-na-povestke-700-professiy-v-azerbaydzhane-vse-esche-pod-zapretom-dlya-zhenschin-foto>.

46 Информационно-правовая система НПА Республики Казахстан - <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11>.

47 ТК КР. Глава 24 «Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями»

Статья 303. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей утверждаются в порядке, определяемом Правительством КР. (см. - Постановление Правительства КР № 158 от 24 марта 2000 года).

48 Официальный интернет-портал правовой информации. 2005-2019. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201908150010?index=0&rangeSize=1>

49 <http://lex.uz/docs/514958>

реализации программы ВСП+ ЕС в Кыргызстане»⁵⁰ - многие профессии, запрещенные для женщин, относятся к высокооплачиваемым (например, вождение большегрузного автомобиля; вождение междугородного автобуса, в котором свыше 14 мест; вождение железнодорожных составов и поездов и др.). Запреты, кроме иных дискриминационных последствий, усугубляют секторальную разницу в занятости мужчин и женщин, при которой женщины не получают доступа к высокооплачиваемым профессиям⁵¹.

Существующий список запрещенных для женщин видов работ и профессий ограничивает право женщин на свободу труда, право распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий.

Защитные меры в отношении занятости женщин, основанные на стереотипах об их профессиональных способностях и роли в обществе, нарушают принцип равных возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами в сфере труда и занятий. Положения, связанные с защитой лиц, работающих во вредных или тяжелых условиях, должны быть направлены на охрану труда как мужчин, так и женщин на рабочем месте с учетом гендерных различий, связанных со специфическим риском для здоровья. Например, контрольные органы МОТ в ходе рассмотрения докладов Российской Федерации, неоднократно обращали внимание Правительства РФ на то, что соответствующие нормы не должны выходить за рамки защиты репродуктивного здоровья женщин и основываться на стереотипных представлениях о роли женщин в обществе⁵².

Ограниченность возможности трудоустройства в стране и отсутствие постоянной работы с достойной заработной платой заставляет граждан искать работу за ее пределами. Как правило, женщины трудоустраиваются в сфере услуг, которые сравнительно более низкооплачиваемы (например, услуги нянечки, сиделки, домработницы, работа в сборочных цехах, кафе, гостиницах).

Трудовая миграция в целом дает возможность мигрантам решать насущные материально бытовые проблемы. Вместе с тем существует ряд вопросов, обуславливающих риски, связанные с трудовой миграцией

50 Женщины и право на труд в КР. Альтернативный Отчет по мониторингу прав человека в рамках реализации программы ВСП+ ЕС в Кыргызстане. 2020 год.

51 См.: Постановление Правительства КР № 158 о перечне производств, работ, профессий и должностей с вредными и(или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин утверждено 24 марта 2000 года - <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/7182>

52 См.: Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2015; International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A).

для женщин-мигранток, включая проблемы, связанные с преобладанием женщин в неформальной занятости. При отсутствии доступа к услугам социальной защиты: 2/3 женщин, работающих по найму, получают оплату наличными без отражения в бухгалтерской отчетности; только 2/5 опрошенных женщин имеют на руках договоры найма. При этом, женщины чаще подвержены торговле людьми, эксплуатации, принуждению заниматься проституцией, и более того, из-за отсутствия доступа к информации, образованию и других факторов они могут быть подвержены незаконной миграции, тайным перевозкам трудящихся-мигрантов, что также может стать катализатором для нарушений их прав человека.

ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ

Около половины работы в мире не оплачивается – готовка, уборка, доставка продуктов или воды, уход за детьми и престарелыми.

Большую ее часть выполняют женщины.

Неоплачиваемый труд составляет от 10% до 60% ВВП в разных странах, по оценке ООН.

В среднем в мире женщины трудятся без оплаты 4,4 часа, а мужчины – 1,7 часа в сутки.

Право на оплату своего труда – одно из основополагающих прав человека.

В сфере труда достижению гендерного равенства препятствует ряд проблем, одна из которых - наличие существенного гендерного разрыва (незначительно изменившегося за последние 25 лет) в плане количества и качества рабочих мест, измеряемого доступом к возможностям трудоустройства, размером заработной платы, степенью социальной защиты и профессиональной сегрегацией. Женщины чаще, чем мужчины, не имеют работы, причем проблема безработицы особенно актуальна для молодых женщин репродуктивного возраста. Женщины по-прежнему преобладают в сфере неоплачиваемого труда и услуг по уходу, где их рабочий день с учетом оплачиваемого и неоплачиваемого труда нередко дольше, чем у мужчин. Женщины могут подвергаться дискриминации в повышении квалификации, при повышении по службе и назначении на руководящие должности даже при наличии необходимой квалификации и профессионализма, только по признаку пола. Для достижения гендерного равенства требуется ликвидировать этот разрыв, включая неоплату и недооценку женского труда, путем перераспределения обязанностей по уходу за членами семьи и равного вознаграждения за труд равной ценности.

Женщина маляр обратилась в профсоюз с жалобой на начальника цеха. В течение уже нескольких лет он не отправляет ее на повышение разряда, при этом постоянно отправляет мужчин. Она пыталась обсудить этот вопрос с ним, на что он ответил, что отправляет мужчин, потому что они кормильцы семьи и им важнее получать более высокую заработную плату, а ее должен содержать муж. Женщина, будучи не замужем, была крайне оскорблена и написала жалобу. Профсоюзный комитет провел беседу с начальником цеха, тот обещал отправить в следующий раз женщину на повышение разряда.

Нарушение норм Трудового Кодекса КР:

Статья 9. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Статья 195. Права и обязанности работодателя в подготовке и переподготовке кадров

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования на условиях и в порядке, определяемых в коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре.

Статья 196. Право работников на профессиональное обучение и повышение квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, в том числе на обучение новым профессиям, специальностям, а также на повышение квалификации.

Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работниками и работодателем.

Преодоление гендерного неравенства является ключом для продвижения устойчивого развития в Кыргызской Республике, лежащим в основе многих аспектов экономической и социальной жизни. В кыргызском обществе все еще господствуют традиционные патриархальные ценности. Женщины в основном рассматриваются как домохозяйки и несущие ответственность за воспитание детей. Предполагается, что молодые мамы возьмут на себя традиционные роли подчинения. Власть приобретается с возрастом, которая часто делегируется более пожилым женщинам, поддерживающим и сохраняющим принятые гендерные нормы, так как они существенно влияют на более молодое поколение. Женщины имеют фактически ограниченный доступ к имуществу, активам и финансовым услугам, что способствует большей феминизации бедности. Эта ситуация усугубляется текущим экономическим положением, многие главы семей покидают дома в поисках работы. Общая неадекватность предоставления социальной защиты по всей стране в комбинации с прочно укоренившейся гендерной предвзятостью, стремится удержать женщин дома или на рынке неформального труда. Это подвергает женщин различным формам эксплуатации⁵³.

ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ

Право на выбор профессии – одно из основных прав человека. Его действие не зависит от пола, возраста, расовой или этнической принадлежности.
Эксперты ООН настаивают, что самым выгодным для государств вложением в образование сейчас являются инвестиции в профессиональное обучение девочек.

Подавляющее большинство (73.5%) пострадавших от домашнего насилия женщин экономически зависят от своих насильников, будь то муж или другой член семьи, что подчеркивает важность финансово-экономической самостоятельности женщин, как одно из необходимых базовых условий их безопасности и развития.

В 2019 году Общественный фонд «Правовая Клиника «Адилет» проанализировал трудовое законодательство и судебную практику Кыргызской Республики на соответствие принципу запрета дискриминации в сфере труда. Анализ свидетельствует о том, что природа возникновения большинства случаев дискриминации по тому или иному признаку кроется не в наличии плохих законов, а в правоприменительной практике.

⁵³ Общая страновая оценка для Кыргызской Республики, подготовлено: Грациела Пига, Томислав Новович, Роман Могилевский, - Бишкек, сентябрь, 2016, стр.55.

3. Разрешение трудовых споров

В соответствии с нормами Трудового Кодекса КР основными способами защиты прав и законных интересов работников в сфере трудовых отношений устанавливается:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами и иными представительными органами;
- самозащита работниками трудовых прав.

Контроль реализации трудовых прав возложен на органы прокуратуры, управление охраны труда и трудовых отношений при Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве КР (Госэкотехинспекция), а также органы МСУ мэрий городов, местные администрации.

Уполномоченным государственным органом в Кыргызстане в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства является Государственная инспекция по экологической и технической безопасности при Правительстве КР (далее - Госэкотехинспекция). Одной из задач и функций Госэкотехинспекции является надзор за обеспечением соблюдения трудовых прав граждан, а также требований охраны труда. Директор Госэкотехинспекции, в соответствии с Положением, является Главным госинспектором по экологической и технической безопасности КР⁵⁴.

ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ

Согласно международным стандартам:

- Нормальным стандартом в индустриальных странах считается 1 инспектор на 10 000 работников.
- В менее развитых странах: 1 инспектор на 20 000 человек.
- В развивающихся странах минимальный (неофициальный) показатель: 1 инспектор на 40 000 работников.

В Кыргызстане экономически активное население за 2018 год составляет - **2 538.7 тыс. человек.**

Инспекторов труда в КР на такое количество экономически активного населения – **всего 30 чел.**

54 См.: официальный сайт Госинспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве КР - <http://www.geti.gov.kg>.

К сожалению, данная система не обеспечена четким механизмом постоянного контроля исполнения вышеуказанных норм закона. Более того, относительно обеспечения ресурсами действующего в настоящее время Управления по охране труда и трудовых отношений при Госэкотехинспекции, с учетом комплекса функциональных обязанностей трудовых инспекторов, можно утверждать, что фактическое обеспечение ресурсами Управления по охране труда и трудовых отношений недостаточно, более того оно не соответствует международным стандартам. В настоящее время количество инспекторов труда составляет всего 30 человек.

Статья 10 Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле, устанавливает, что число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы; с учетом важности задач инспекторов, физических ресурсов, предоставляемых инспекторам, и необходимых условий для того, чтобы посещение объектов было эффективным. Статья 14 Конвенции МОТ об инспекции труда в сельском хозяйстве, также ратифицированной Кыргызстаном, согласно которой, должны приниматься меры для обеспечения достаточного числа инспекторов труда в сельском хозяйстве, чтобы можно было эффективно осуществлять функции инспекционной службы.

Государственные инспекторы охраны труда и трудовых отношений осуществляют надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства, требований охраны труда и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с законодательством.

Госэкотехинспекция осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дает заключение при разногласии по вопросам расследования несчастных случаев на производстве, а также расследует в установленном порядке несчастные случаи на производстве. Рассматривает в соответствии с законодательством Кыргызской Республики дела об административных нарушениях, а также заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав, ведет прием граждан и консультирует. Ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников, содействует обучению работодателей и работников по трудовому законодательству и охране труда.

Органами по рассмотрению трудовых споров в Кыргызстане являются (ст.412 ТК КР):

- комиссия по трудовым спорам (образуются в организациях, в которых работает не менее 10 человек, по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя);
- уполномоченный госорган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства - в лице Госинспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве КР;
- суд.

Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд.

Между рабочими и работодателями возникает немало споров. Какова роль Инспекции в таких случаях?

■ **Бакыт Джолчиев**, заведующий отделом охраны труда и трудовых отношений Госэкоотехинспекции при Правительстве КР:

«Ежегодно к нам поступают порядка 1,5 тыс. заявлений. Инспекторы труда изучают поступившие заявления, выезжают на место и решают проблему. Каждый год предоставляем около 2,5 тыс. консультаций по телефону. И это все бесплатно. На основе такой деятельности стараемся снизить количество трудовых споров.

Согласно полугодовичному отчету за текущий год мы рассмотрели 961 заявлений от граждан и оказали им помощь. Большинство заявлений связаны с невыплатами зарплаты на общую сумму почти 3 млн. сомов. На основании обращений наши сотрудники выезжают на место, проверяют, дают соответствующие указания и деньги выплачиваются. Вместе с этим поступают заявления по производственным травмам, по результатам рассмотрения таких заявлений с начала 2018 года выплачено 7 млн. сомов.

Между сторонами возникает большое количество споров, и чтобы уменьшить такие явления в обществе, мы проводим работы по информированию общества через СМИ, стараемся освещать подобные случаи. Особенно люди, живущие в регионах, должны знать свои права, стараемся повышать их уровень информированности через СМИ. Нам будет легче, если каждый гражданин будет знать свои права при взаимодействии с работодателями. Каждый, кто сталкивается с производственными травмами, должен знать, как себя вести и куда обращаться, чтобы в дальнейшем ему было выплачено пособие. Многие из них не знают и жалуются по истечении двух - трех лет, а порой и через пять лет. Но, спустя

столько лет, сложно рассматривать подобные заявления. Однако у таких случаев нет срока давности, и все равно, сколько бы времени не прошло, мы рассматриваем все заявления, создаем комиссию, изучаем и принуждаем работодателя выплачивать пособие. Сложность заключается в том, что со временем бывает трудно определить травмы, поэтому через СМИ стараемся дать информацию о правах, кому и куда обращаться в таких случаях.

В целях профилактики нарушений трудовых прав работников мы проводим недельные курсы среди работников предприятий, руководителей производств и сотрудников отдела кадров. Порядка 400 человек в год обучаются трудовому законодательству, чтобы уменьшить количество нарушений, это является значительным резервом. Плюс есть профсоюзы, которые работают уже много лет, имеют опыт, знают свое дело. Однако они могут рассматривать заявления сотрудников лишь тех организаций, которые являются членами профсоюза. Мы ведем совместную работу с профсоюзами.»

На каких предприятиях больше всего нарушений? В какой сфере? Причины?

- «В целом нарушения происходят там, где есть много работы. Это - строительство в Бишкеке и Оше, предприятия легкой и швейной промышленности, неформальный сектор, где открываются новые цеха, но не регистрируются, не платят налоги, работают нелегально, и горнорудная промышленность. Туда мы попасть не можем, и соответственно, не можем проверить. Именно там, в неформальном секторе возникает множество споров. Согласно порядку определенного Законом и Положением о порядке проведения проверок субъектов предпринимательства до проведения проверки инспекторы обязаны внести в базу данных юридический адрес, официальное наименование, ИНН проверяемого объекта и согласовать с уполномоченным органом. Бывают случаи, когда инспекторы не могут определить эти данные, что усложняет рассмотрение и решение заявлений.

Поэтому даже при поступившем заявлении необходима документация, с которой мы идем в Министерство экономики, и только потом с разрешения ведомства совершаем проверку. В горнорудной промышленности тоже нарушений много, сектор развивается. В целом, там, где ведутся работы, там много споров.

Нелегальное производство не отслеживается, работает, к примеру, предприятие и через 2-3 месяца переезжает в другое место, мы не можем их отследить, не хватает ресурсов. Поэтому необходимо выводить из тени неформальное производство. Это самая большая проблема»⁵⁵.

55 <http://kabar.kg/news/v-kr-tol-ko-50-rabotodatelei-zakliuchaiut-trudovye-dogovora-s-rabotnikami/>

Исполнение возложенных на Госэкотехинспекцию задач сопряжено с большим объемом выполняемых мероприятий, а также учитывая разъездной характер работы, требующий значительного количества времени, что с учетом имеющихся в наличии количества инспекторского состава и ограниченными сроками исполнения, негативным образом влияют на своевременность и эффективность выполняемых работ. Численность инспекторов труда в Кыргызстане недостаточна, но все равно постоянно сокращается по различным причинам. Постоянное сокращение численности государственных инспекторов труда привело к уменьшению количества проверок при увеличении нагрузки на оставшихся инспекторов. Вышеуказанная информация показывает отсутствие государственных ресурсов - человеческих и финансовых, нет эффективных систем и механизмов мониторинга нарушений прав в сфере трудовых отношений.

Судебная защита. Любое заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законом, обратиться в суд за защитой своих нарушенных или оспариваемых прав, свобод и охраняемых законом интересов. Отказ от права на обращение в суд недействителен (ч.1 т.4 ГПК КР).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами (ст.412 ТК КР). Работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 2 месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Исковая давность на взыскание заработной платы не распространяется (ст.414 ТК КР).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом КР, иными нормативными правовыми актами, а порядок разрешения этих споров в суде, кроме того, определяется гражданским процессуальным законодательством КР (ст.413 ТК КР).

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работник освобождается от оплаты судебных расходов (ст. 422 ТК КР). В соответствии со ст. 101 ГПК КР судебные расходы состоят из госпошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела в суде.



Полезные источники и ресурсы:

- Всеобщая декларация прав человека (принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года);
- Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП) (КР присоединилась постановлением ЖК КР от 12 января 1994 года № 1406-ХII);
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) (КР присоединилась постановлением ЖК КР от 12 января 1994 года № 1406-ХII);
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) (КР присоединилась постановлениями ЗС ЖК КР от 25 января 1996 года З № 320-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 года П № 257-1);
- Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 года;
- Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106;
- Кодекс КР о проступках от 1 февраля 2017 года № 18 (введен в действие Законом КР от 24 января 2017 года N 10 с 1 января 2019 года);
- Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» 2008 года;
- Постановление ЖК КР «Об утверждении размера расчетного показателя» от 15 июня 2006 года № 1115-III;
- Постановление Правительства КР «Об утверждении Положения о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и Положения о порядке предоставления ритуального пособия (на погребение)» от 18 сентября 2018 года № 434;
- Положение о Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве КР (утверждено постановлением Правительства КР от 20 февраля 2012 года N 136);
- Комментарий к ТК КР (Брейво В.Г.), Б.: «Улуу Тоолор», 2017. – 520 с.;
- Комментарий к Трудовому кодексу РФ (под ред. Тучковой Э.Г.). 10-е издание. https://litgid.com/read/kommentariy_k_trudovomu_kodeksu_rossiyskoy_federatsii_10_e_izdanie/page-8.php;
- Министерство труда и социального развития КР. <https://mlsp.gov.kg/posobie-po-beremennosti-i-rodam/>;
- Национальный статистический комитет КР - <http://www.stat.kg/ru/>;
- Национальный институт стратегических исследований КР - <http://www.nisi.kg/>;
- Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «Соблюдение

трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике: результаты мониторинга», 2017г. <https://ombudsman.kg/images/files/news/2018/specdokladi/ejegod2017.pdf>;

- Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Кыргызской Республике за 2017 год», стр.60. <https://ombudsman.kg/files/docs/reports/2016/observance-of-the-labor-law.pdf>;

- Госинспекция по экологической и технической безопасности при Правительстве КР - <http://www.geti.gov.kg>;

- Система ООН в Кыргызской Республике - <http://kg.one.un.org>;

- Всеобщая декларация прав человека: основа международных стандартов в области прав человека - <https://www.un.org/ru/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>;

- Договорные органы по правам человека - Индивидуальные сообщения - <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/TBPetitions/Pages/IndividualCommunications.aspx>;

- Международная Организация Труда <https://www.ilo.org/moscow/countries/kyrgyzstan/lang--ru/index.htm>;

- Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2015;

- Общая страновая оценка для Кыргызской Республики, подготовлено: Грациела Пига, Томислав Новович, Роман Могилевский, - Бишкек, сентябрь, 2016, стр.73. https://www.undp.org/content/dam/unct/kyrgyzstan/docs/Library/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%20%D0%9E%D0%9E%D0%9D_%D0%A0%D1%83%D1%81%D1%81.pdf;

- Анализ трудового законодательства и судебной практики по соблюдению принципа запрета на дискриминацию в сфере труда. – Б.: 2019. 187 с.

- Женщины и право на труд в КР. Альтернативный Отчет по мониторингу прав человека в рамках реализации программы ВСП+ ЕС в Кыргызстане. 2020 год;

- Руководство по мониторингу соблюдения прав женщин и детей в области трудовых отношений в рамках международного и национального законодательства. Бишкек – 2019 год.



