

УДК 342.734-055.6(575.2)  
DOI: 10.36979/1694-500X-2022-22-7-76-81

## ПРОБЛЕМЫ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Д.М. Байгазиева, Р.О. Тюрина*

*Аннотация.* Рассматриваются проблемы соблюдения прав женщин в сфере труда, их положение и роль в различных отраслях деятельности в настоящее время. Автор рассматривает трудности, с которыми сталкиваются женщины при выполнении обязанностей, выявляет нарушения трудовых прав, которые регулируются нормативно-правовыми актами национального и международного права. Объектом статьи являются общественные отношения в сфере соблюдения и защиты трудовых прав женщин. Проблемы, затрагивающие права женщин, связаны с факторами гендерного неравенства между женщинами и мужчинами, осуществляющими свою трудовую деятельность в определенных сферах занятости. В частности, следствием нарушения прав выступает слабое регулирование как международно-правовых, так и национальных нормативно-правовых актов, несоблюдение гендерного баланса, экономическая уязвимость и зависимость женского населения.

*Ключевые слова:* женщины; труд; государство; права и обязанности; нарушения прав человека.

---

## КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЯЛДАРДЫН ЭМГЕК УКУКТАРЫНЫН САКТАЛЫШЫ КӨЙГӨЙҮ

*Д.М. Байгазиева, Р.О. Тюрина*

*Аннотация.* Макалада эмгек чөйрөсүндө аялдардын укуктарын сактоо көйгөйлөрү, алардын учурдагы ишмердиктин ар түрдүү тармактарындагы орду жана ролу каралат. Автор өз милдеттерин аткарууда аялдар туш болгон кыйынчылыктарды изилдеп, улуттук жана эл аралык укуктун ченемдик укуктук актылары менен жөнгө салынган эмгек укуктарынын бузулуштарын аныктаган. Баяндаманын объектиси болуп аялдардын эмгек укуктарын сактоо жана коргоо жаатындагы коомдук байланыштар саналат. Аялдардын укуктарына таасирин тийгизген көйгөйлөр иш менен камсыз кылуунун айрым тармактарында иштеген аялдар менен эркектердин ортосундагы гендердик теңсиздиктин факторлору менен байланыштуу. Атап айтканда, укуктардын бузулушу эл аралык да, улуттук да ченемдик укуктук актылардын начар жөнгө салынышына, гендердик дисбаланска, экономикалык алсыздыкка жана аялдардын көз карандылыгына алып келет.

*Түйүндүү сөздөр:* аялдар; иштөө; мамлекет; укуктары жана милдеттери; адам укуктарынын бузулушу.

---

## PROBLEMS OF OBSERVANCE OF LABOR RIGHTS OF WOMEN IN THE KYRGYZ REPUBLIC

*D.M. Baigazieva, R.O. Tiurina*

*Abstract.* The article examines the problems of observance of the rights of women in the labor sphere, their position, as well as their role in various fields of activity at the present time. The author examines the difficulties women face in performing their duties, identifies violations of labor rights, which are regulated by the normative legal acts of national and international law. The object of the report is public relations in the field of observance and protection of women's labor rights. Problems affecting the rights of women are associated with factors of gender inequality between women and men who carry out their labor activities in certain areas of employment, in particular, the violation of rights results in weak regulation of both international legal and national legal acts, non-observance of gender balance, economic vulnerability and dependence of the female population.

*Keywords:* women; work; state; rights and obligations.

**Введение.** В настоящее время в Кыргызской Республике женщины составляют большую часть населения и работают во многих сферах трудовой деятельности. Данная сфера регулируется на уровне национального и международного законодательства, посредством различных нормативно-правовых актов, таких как: Всеобщая Декларация прав человека 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1952 г., Конституция Кыргызской Республики от 5 мая 2021 г., Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г., Закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин 2008 г., и многие другие.

**Актуальность.** По сравнению с мужчинами, трудовые отношения женщин зачастую складываются не самым благоприятным образом. Несмотря на то, что наше государство приняло все возможные меры по преодолению гендерного неравенства, эта тема все еще является актуальной. Прежде всего, женщины являются более уязвимыми работниками, например, многодетным матерям и женщинам в положении труднее устроиться на работу. Так сложилось, что женщины исторически выполняли больше обязанностей в семье, в работе и в других сферах жизни. Помимо выполнения обязанностей на рабочем месте, женщины ведут хозяйство, воспитывают детей, что влечет за собой трудности при реализации трудовых прав. Необходимо отметить, что женщины не всегда работают в благоприятных условиях. Зачастую работа сама по себе очень сложная, поэтому приходится отводить максимум времени и сил, чтобы выполнить свои рабочие обязанности, при условии, что заработная плата минимальна. Вышесказанное свидетельствует о том, что имеет место быть ряд причин и факторов, влияющих на трудовую сферу, таких как нестабильность экономики, наличие пробелов в национальном законодательстве по сравнению с международным, гендерное неравенство, несоблюдение трудовых прав работодателем в отношении женщин. Причины несоблюдения прав женщин тесно связаны

с невыполнением международных обязательств, в особенности на уровне национального законодательства. В частности, государство не признает недостаток в сфере гендерного неравенства, что негативно сказывается не только на отраслях труда, но и на других сферах жизнедеятельности граждан. Несмотря на ратификацию различных международно-правовых актов о правах человека, вопросы дискриминации женщин в области труда остаются открытыми. Актуальность данной темы тесно связана с тем, что женское население ежедневно сталкивается с несоблюдением трудовых прав.

**Материалы исследования.** Всеобщая Декларация прав человека (ст. 23 п. 1, п. 2) провозглашает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы [1]. Каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд. Безусловно, эти нормы должны соблюдаться всеми странами, которые ратифицировали документ, включая Кыргызскую Республику. Соответствующие нормы закреплены в актах национального законодательства, где сказано: «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» [2]. Таким образом, мужчины и женщины имеют равные права и свободы. Они не ограничены в трудовых правах и имеют возможности их реализовывать. Никто не должен подвергаться дискриминации по признаку пола.

Несмотря на то, что Кыргызская Республика приняла на себя обязательства по выполнению международных норм и норм национального законодательства, практическое применение и реализация на сегодняшний день весьма проблематичны. Прежде всего, подразумевается, что нормы законов являются отсылочными и указывают на использования возможности законодательных органов государства. Исходя из этого возникает предположение, что фактически нет определенной ответственности за дискриминацию

в отношении женщин или несоблюдения прав последних в сфере труда.

На сегодняшний день существует ряд проблем с соблюдением прав женщин в области труда, которые необходимо осветить и найти наиболее эффективные пути решения.

В 2019 году уровень занятости женщин в трудоспособном возрасте составил 48 %, а средний возраст женщин, занятых в экономике, – 39 лет. Каждая шестая женщина, занятая в экономике страны, находилась в возрасте 25–29 лет. Преимущественно «женскими» являются такие виды деятельности, как здравоохранение и социальное обслуживание населения, образование, сфера гостиниц и ресторанов, торговля [3].

Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 24 марта 2000 г. был определен список профессий, которыми женщинам заниматься запрещено. Запрет введен из-за опасных условий труда и вредного воздействия на здоровье человека, например, машинист передвижного компрессора (добыча нефти и газа) или дистиллировщик ртути (работа с открытой ртутью). Таким образом, нарушаются права граждан – гендерное неравенство в данном случае проявляется препятствованием женщинам к реализации экономической возможности.

Прежде всего, не все профессии являются опасными для здоровья, а лишь некоторые из них, поэтому государство должно обеспечивать комфортные условия труда, способствовать приспособления человека к рабочему месту, что приводит, например, к изменению обязанностей или времени, потраченного на выполнение последних. Необходимо отметить, что многие профессии в этом списке уже не востребованы как в Кыргызской Республике, так и в других государствах, поэтому оптимальным решением является пересмотр документа. Несмотря на то, что список ограничивает граждан в сфере выбора профессии, фактически женщины заняты именно этими работами. В данном случае нарушаются не только равенство прав граждан, но и право выбора профессии и труд, что в свою очередь не соответствует международно-правовым нормам. Составленный список запрещенных профессий является не совсем обоснованным, на это влияет

ряд причин. Например, это решение не способствует оптимизации и улучшению безопасности труда в государстве, не уменьшает риск приобретения различных заболеваний, получения травм, негативного воздействия на организм в целом. Это относится и к женскому, и к мужскому населению. Последние также подвержены опасности, так как все работники находятся в равных условиях, возможно, даже в большей степени получают вред от выполнения своих обязанностей. На сегодняшний день отсутствуют данные об оценке вреда различных профессий, которые более или менее влияют на мужчин и женщин. Главной задачей является улучшение трудовых условий, однако, этого не происходит, так как внимание направлено на женщин. Особое значение имеют взаимоотношения между работником и работодателем – именно работодатель влияет на создание комфортных условий труда, на продуктивность сотрудников при выполнении рабочих обязанностей [4].

Следующей актуальной проблемой выступает неравная оплата труда женщин и мужчин. Согласно официальным данным, женщины задействованы в таких сферах, как образование (79 %), здравоохранение (81 %), работа с недвижимым имуществом (94 %). В остальных сферах преобладает мужское население. Речь о профессиях, связанных со строительством, перевозкой грузов, транспортной деятельностью, что в совокупности составляет 98 %. Соответственно, преобладают в той сфере, где заработная плата невысока. Таким образом возникает несправедливость оплаты труда, что является важным фактором несоблюдения прав человека. По данным Национального статистического комитета, женщины в стране получают заработную плату на 28 % меньше, чем мужчины. В 2018–2019 гг. заработная плата женщин составила 14,4 тысячи сомов, а мужчин – 18,7 тысяч сомов. На ноябрь 2020 г. разница составила 74,4 %. Работодатель выделяет такие аспекты, как декрет или отпуск по уходу за малолетним ребенком, что негативно сказывается на дальнейшем трудоустройстве женщины. Работы, которые выполняет мужское население, являются высокооплачиваемыми, и это тоже сказывается на различии уровня

жизни и оплаты труда между женщинами и мужчинами.

Также существует ряд профессий, которые определяются «теневой» занятостью. Другими словами, многие женщины выполняют работу, не составляя соответствующий договор, официально не зарегистрировавшись, и тогда работодатель определяет плату самостоятельно, в разы меньше положенного. Существуют профессии, в которых мужчины и женщины задействованы одинаково, но заработная плата не соответствует выполненной работе. Таким образом, национальный механизм по регулированию гендерного неравенства осуществляется на низком уровне.

В сфере государственной деятельности женщины занимают более низкие должности, в частности, в таких областях, как социальное обеспечение, здравоохранение, образование. По официальным данным, в Кыргызской Республике штатная численность государственных служащих по состоянию на 1 января 2017 г. составляла 17 561 единиц; фактическая численность – 16 250 служащих (92,5 %), из них 6 982 – женщины (43 %) [5]. В промежутке с 2015 по 2017 г. в системе государственной деятельности женщины составляли более 40 %, в основном на низких должностях с преимущественно небольшой заработной платой, что свидетельствует о недостаточной реализации возможностей в сфере экономики. Женщины имеют возможность реализоваться в сфере государственной деятельности, но при условии, что государство всецело реализовывает и поддерживает подобного рода политику. Исходя из этого, имеет место быть предположение об отсутствии реализации прав и свобод на равных условиях, что влияет на правовое неравенство женщин и мужчин.

Основной Закон провозглашает, что «никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола» [2]. Следовательно, равные права должны подкрепляться механизмом реализации, которому характерны достаточная эффективность и оптимальность, что сводит к минимуму дискриминацию в отношении женщин [6]. Следуя вышеуказанному, необходимо выяснить, соответствует ли реализация правовых норм в отношении женщин в сфере государственной деятельности и какие меры необходимо

предпринять для проведения эффективной политики в сфере гендерного неравенства.

Организация Объединенных Наций проводит Универсальный периодический обзор (УПО), целями которого является регулирование в области прав человека, улучшение и изменение качества жизни людей по всему миру. Данный процесс проводится циклично, посредством организации специальной группы из 47 членов Совета ООН. Первый обзор был проведен в мае 2013 года. В ходе проведения третьего цикла были затронуты проблемы в сфере прав человека в Кыргызской Республике, в том числе и соблюдения прав и свобод женщин, которые были обговорены на заседании Совета 20 января 2020 года. Посредством УПО были выявлены нарушения прав женщин в трудовой сфере.

Несмотря на принятые меры, в стране по-прежнему наблюдается высокий и растущий уровень неравенства и существенный дисбаланс между регионами [7]. К примеру, женщины работают в различных сферах и осуществляют свою трудовую деятельность, составляя трудовой договор. Документ определяет права и обязанности сотрудников на рабочем месте, причем обязанности только те, которые обговорены между работодателем и сотрудником. Во время проверки различных торговых магазинов были выявлены нарушения прав сотрудников по договору. Например, сотрудник выполнял не только обязанности, закрепленные в договоре, но и те, что не входили в перечень выполняемых; рабочее время было нестабильным; сотрудник работал больше, но не получал соответствующую зарплату за сверхурочные часы. Наиболее важным оказалось то, что в штате сотрудников числились несовершеннолетние работники, молодые девушки, которые выполняли тяжелую работу, например, поднимали грузы, несоответствующие комплектации тела или превышали вес тела во много раз. Следовательно, нарушаются нормы Трудового Кодекса Кыргызской Республики, который гласит: «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 в ручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы» [8]. Подобные грубые нарушения являются вполне обоснованными и не соответствующими стандартам прав человека как на национальном, так и на международном уровне регулирования.

**Выводы.** Большинство проблем, затрагивающих права женщин, связаны с рядом фактической деятельности как со стороны общества, так и со стороны государства. Прежде всего, это связано с недостаточной реализацией международных договоров и обязательств, связанных с их ратификацией. Национальное законодательство, в свою очередь, осуществляет слабый контроль за соблюдением норм в сфере регулирования гендерного баланса. Координация политических решений не осуществляется должным образом на территориальном и национальном уровнях [9]. Факторы гендерного неравенства определяются следующим: рынок труда недостаточно сбалансирован; женщины осуществляют свою деятельность на низкооплачиваемых работах, в частности, в сфере неформальной экономики, тем самым оказываясь уязвимыми и экономически зависимыми; женщины не развиваются профессионально; правовая система ограничивает доступ к проблемам гендерной дискриминации и способам их решения.

Таким образом, в ходе заседания Совета ООН в январе 2020 года, после заслушивания специально подготовленного доклада со стороны Кыргызской Республики, были составлены рекомендации от лица стран-участниц по эффективному устранению проблем, связанных с несоблюдением прав в отношении женщин.

Государству необходимо предпринять эффективные меры по борьбе с дискриминацией в отношении женщин посредством принятия специального законодательства для запрещения всех форм дискриминации. В законах должно быть прописано четкое определение дискриминации. Также нужно принять во внимание разработку эффективных мер по защите женщин во всех сферах деятельности. Принять законодательство для определения и регулирования гендерной идентичности и меры по поддержанию борьбы со структурной дискриминации.

Продолжить обеспечение гендерного равенства в директивных органах, а также устранить препятствия, которые могут повлиять на низкий уровень участия женского населения в условиях трудового рынка. Различным организациям, в том числе государственным предприятиям, необходимо обеспечивать доступ на равных условиях как для мужчин, так и для женщин, обращая внимание на профессиональную подготовку и способности осуществлять трудовую деятельность, а также провести политику повышению на службе и учебной подготовке.

В настоящее время Кыргызская Республика ратифицировала ряд законов в соответствии с международными договорами, соглашениями, конвенциями, которые способствуют созданию путей для обеспечения гендерного равенства и расширению экономических возможностей в сфере труда лиц обоих полов, тем самым создавая и гарантируя равные возможности для женщин.

Поступила: 10.01.2022;

рецензирована: 25.01.2022; принята: 28.01.2022.

#### *Литература:*

1. Всеобщая Декларация прав человека (принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года). URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) (дата обращения: 20.01.2022).
2. Конституция Кыргызской Республики (принята референдумом 11 апреля 2021 года, введена в действие Законом Кыргызской Республики от 5 мая 2021 года). URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112213?cl=ru-ru> (дата обращения: 20.01.2022).
3. Женщины и мужчины Кыргызской Республики / Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2010. URL: <http://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-zhenshiny-i-muzhchiny-kyrgyzskoj-respubliki/> (дата обращения: 25.01.2022).
4. Права молодых девушек и женщин. URL: <https://centralasien.org/ru/права-молодых-девушек-и-женщин/> (дата обращения: 21.01.2022).
5. Койчукулова Ж.Б. Участие женщин в государственной службе / Ж.Б. Койчукулова, А.Ж. Ашимкулова // Вестник КPCY. Т. 20. № 6. 2020.

6. Расширение прав возможностей женщин посредством снижения объема снижения неоплачиваемой работы: региональный анализ для стран Европы и Центральной Азии. URL: [https://unecce.org/sites/default/files/2021-06/Empowering%20women%20through%20reducing%20unpaid%20work\\_RU.pdf](https://unecce.org/sites/default/files/2021-06/Empowering%20women%20through%20reducing%20unpaid%20work_RU.pdf) (дата обращения: 21.01.2022).
7. Женщины ООН. URL: <http://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-zhenshiny-i-muzhchiny-kyrgyzskoj-respubliki/> (дата обращения: 21.01.2022).
8. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 21.01.2022).
9. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Тематическое исследование: Кыргызстан. URL: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/GEPА\\_Kyrgyzstan\\_CS\\_RU\\_Web.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/GEPА_Kyrgyzstan_CS_RU_Web.pdf) (дата обращения: 25.01.2022).