

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ДОКЛАД

Акыйкатчы (Омбудсмена)
Кыргызской Республики

Соблюдение
трудовых прав женщин
и детей в Кыргызской Республике:
Результаты мониторинга

ОМБУДСМЕН



КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ





Проект финансируется
Европейским Союзом



Специальный доклад Омбудсмана Кыргызской Республики напечатан при поддержке Проекта «Содействие укреплению верховенства права в Кыргызской Республике», финансируемого Европейским Союзом и никоим образом не отражает мнение Европейского Союза.



СПЕЦИАЛЬНЫЙ ДОКЛАД
СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ
ЖЕНЩИН И ДЕТЕЙ
В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ:
РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

Бишкек 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Вступительное слово Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики	5
Список сокращений	7
Введение	8
Раздел 1. Соблюдение трудовых прав женщин	9
1.1. Краткий обзор международных трудовых стандартов и национального законодательства в области защиты и соблюдения трудовых прав женщин.	9
1.2. Краткий обзор ситуации соблюдения трудовых прав женщин.	12
1.3. Результаты мониторинга соблюдения трудовых прав женщин в швейных цехах.	16
1.4. Основные выводы.	20
1.5. Рекомендации.	21
Раздел 2. Соблюдение трудовых прав детей в Кыргызской Республике: результаты обзора	23
2.1. Международные стандарты и национальное законодательство в области защиты и соблюдения трудовых прав детей.	23
2.2. Краткий обзор ситуации с детским трудом в Кыргызской Республике.	26
2.3. Выявленные трудности и нарушения.	32
2.4. Основные выводы.	33
2.5. Рекомендации.	34



ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО АКЫЙКАТЧЫ (ОМБУДСМЕНА) КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В настоящее время женщины в трудовых отношениях находятся в значительно худшем положении, чем мужчины. Особенно уязвимыми на рабочих местах и при устройстве на работу являются беременные женщины и работающие матери. Женщины-матери, несущие на своих плечах ответственность и саму ношу по уходу за детьми выполняют важнейшую социальную функцию. Однако это приводит к тому, что чаще всего они ограничены в возможностях по реализации своих трудовых прав.

Реалии сегодняшней жизни таковы, что любые тяготы и невзгоды в экономике мощным грузом ложатся, в первую очередь, на хрупкие женские плечи, и на детей. Именно женщины становятся первыми трудовыми мигрантами, а дети, вместо того, чтобы получать образование, вынуждены идти работать на рынки и на поля. Ни для кого не секрет, что трудная и грязная работа достается женщинам, и им приходится ее выполнять с максимальной затратой сил при минимальной оплате их труда.

Не так давно звучали инициативы, что детский труд надо узаконить, а летние каникулы удлинить, перенеся начало учебного года с 1 сентября на 1 октября, чтобы «дети помогли родителям». Я, как Омбудсмен, считаю это абсолютно недопустимым, противоречащим всем международным и нравственным нормам.

Отдельной и не менее острой является проблема вовлечения несовершеннолетних граждан нашей республики в наихудшие формы детского труда. При этом нарушаются их права на труд в достойных условиях, которые бы соответствовали международным и национальным нормам, а также на безопасность, возлагаемой на них работы.

Тяжелые социально-бытовые условия жизни, материальные трудности семьи вынуждают детей и подростков Кыргызстана бросать школу и идти на низкооплачиваемую

работу или же совмещать обучение с трудом, который не только подвергает их опасности, но и наносит вред здоровью, и даже нравственности.

На сегодняшний день детский труд наиболее распространен в сельскохозяйственной отрасли, в сфере услуг, в торговле – так называемые, тачечники, на сборе утиля и в ряде других низкооплачиваемых работах.

И все это мы наблюдаем и констатируем в то время, когда Кыргызская Республика уже стала страной, ратифицировавшей Международную Конвенцию «О правах ребенка», Конвенцию МОТ «О минимальном возрасте приема на работу» (№138) и Конвенцию МОТ «О принятии незамедлительных мер по искоренению наихудших форм детского труда» (№182), а также Конвенцию «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» и другие международные документы данного направления. С подписанием этих документов наша страна взяла на себя четкие и строгие обязательства принять все необходимые законодательные и политические меры для решения проблем, связанных с детским трудом и касающиеся соблюдения трудовых прав женщин.

Но, к сожалению, и несмотря на принимаемые государством законодательные меры, факты нарушения прав трудящихся, и особенно – женщин и детей, по-прежнему нередки в нашем обществе. Это вызвано и где-то даже мотивируется различными факторами. Например, значительной долей в экономической жизни Кыргызстана неформальной экономики, несоответствием национального законодательства международным стандартам защиты трудовых прав, низким процентом гендерной ответственности и понимания со стороны работодателей и др.

Да, нужно признать: проблемы в соблюдении трудовых прав женщин и детей остаются для нашей республики достаточно обширными и актуальными. Поэтому возникла необходимость в подготовке и написании данного Специального доклада.

Его основными целями являются: привлечение внимания органов государственной власти и местного самоуправления, а также общественности к ситуации по соблюдению в Кыргызской Республике трудовых прав женщин и детей; оказание содействия в укреплении существующих механизмов их защиты; оказание содействия в совершенствовании правового регулирования, с учетом норм национального и международного законодательств.

Я, как Акыйкатчы, и сотрудники Института Омбудсмана Кыргызской Республики надеюсь, что проделанная нами работа поможет внести нужный и эффективный вклад в улучшение ситуации, связанной с соблюдением трудовых прав женщин и детей.

**С уважением,
Омбудсмен (Акыйкатчы)
Кыргызской Республики**

Оторбаев К. Т.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ДТ	Детский труд
ЖК КР	Жогорку Кенеш Кыргызской Республики
КЛДЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КПР	Конвенция о правах ребенка
КР	Кыргызская Республика
МПЭСКП	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
МОТ	Международная организация труда
МСУ	Местное самоуправление
НФДТ	Наихудшие формы детского труда
ООН	Организация объединенных наций
ТЖС	Трудные жизненные ситуации
ТК	Трудовой кодекс

ВВЕДЕНИЕ

Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «Соблюдение трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике: результаты мониторинга» подготовлен в соответствии с п. 7 ст. 11 Закона Кыргызской Республики «Об Омбудсмене (Акыйкатчы) Кыргызской Республики».

Соответствующим структурным подразделением Аппарата Омбудсмена в течение трех лет ведется мониторинг соблюдения трудовых прав. Выводы и рекомендации по данному направлению содержались также в Ежегодных докладах Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Кыргызской Республике в 2014/2015 гг.». Но они остаются актуальными и по сегодняшний день.

Как известно, труд является основным и обязательным условием полноценной жизнедеятельности людей. Но без благоприятных условий труда, без соблюдения всех трудовых норм, гарантированных государством, надеяться на то, что партнерские социально-трудовые отношения будут положительно сказываться на развитии экономики и культуры общества в целом – сложно.

В данном докладе рассматриваются вопросы, касающиеся соблюдения, выявления и расследования правонарушений трудового законодательства Кыргызской Республики.

Контроль за соблюдением прав и свобод человека и гражданина в нашей стране, в соответствии со ст. 108 Конституции Кыргызстана, осуществляется Акыйкатчы (Омбудсменом) Кыргызской Республики.

Основные цели доклада:

1. Привлечение внимания органов государственной власти и местного самоуправления, а также общественности к ситуации по соблюдению в Кыргызской Республике трудовых прав женщин и детей;
2. Оказание содействия в укреплении существующих механизмов защиты этих прав;
3. Оказание содействия в совершенствовании правового регулирования, с учетом норм национального и международного законодательств.

В соответствии со ст. 2 Закона «Об Омбудсмене (Акыйкатчы) Кыргызской Республики» Омбудсмен Кыргызстана рассматривает вопросы соблюдения прав и свобод человека и гражданина через призму «действия или бездействия» государственных органов, наделенных властными полномочиями.

Таким образом, в докладе используются материалы мониторингов, проведенных лично Акыйкатчы и сотрудниками аппарата Омбудсмена Кыргызской Республики, обзорная характеристика жалоб по трудовым вопросам, поступающих в Институт Омбудсмена, а также результаты независимых исследований, проводимых Международной организацией труда (МОТ) и неправительственными организациями.

Кроме того, при подготовке доклада были использованы результаты мониторингов, проведенных государственными инспекторами труда и профсоюзными организациями, а также статистические и официальные данные соответствующих уполномоченных государственных органов.

РАЗДЕЛ 1. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН

1.1. КРАТКИЙ ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ И НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ И СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН

Право на труд признано целым рядом международных договоров. Так, в соответствии с международными стандартами, каждый человек имеет право: на труд; на свободный выбор работы; на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд; каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи; на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени, исключительно на основании трудового стажа и квалификации; на 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 союзы.¹



В соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, на охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума.²

¹ Статьи 6, 7, 8 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

² Конституция КР ч. 3 ст. 42

В этой связи необходимо обязать работодателей соблюдать трудовое законодательство и регистрировать нанятых ими лиц с тем, чтобы они имели возможность пользоваться всеми правами трудящихся, предусмотренными законодательством Кыргызской Республики.

Одним из основных обязательств государства в сфере обеспечения права на труд является последовательное осуществление мер для максимального сокращения числа лиц, которые трудятся вне формального сектора экономики и, соответственно, не имеют никакой защиты. Так, согласно Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы, значительная часть населения и субъектов предпринимательства осуществляют свою деятельность в теневой экономике, легализация которой является одним из приоритетных направлений развития страны.¹

Трудовой кодекс Кыргызской Республики предусматривает ряд норм, гарантирующих подобную защиту, так как неотъемлемым компонентом права на труд является защита от произвольного и несправедливого увольнения.²

Вместе с МПЭС КР наша республика ратифицировала и Конвенцию «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», по которой приняла на себя обязательства по обеспечению гарантий предоставления равных прав и возможностей лицам разного пола. Данное обязательство получило отражение в нормах закона о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. Эти обязательства также подлежат их полному исполнению.

В то же время, в соответствии с Конвенциями МОТ №103 и №183 (не ратифицированными Кыргызской Республикой), каждая работающая женщина при представлении соответствующего документа имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель. С учетом необходимости охраны здоровья матери и ребенка, отпуск по беременности и родам включает обязательный период продолжительностью 6 недель после рождения ребенка. Денежные пособия устанавливаются на уровне, при котором женщина могла бы содержать себя и своего ребенка в достойных санитарно-гигиенических условиях и иметь надлежащий уровень жизни. Размер пособий устанавливается на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков женщины.

Так, в соответствии с вышеуказанными конвенциями МОТ, увольнение работодателем женщины в период беременности или ее отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам, или в период ее возвращения на работу, устанавливаемый национальным законодательством, является незаконным. Исключения составляют увольнения по причинам, не связанным с беременностью, рождением ребенка или с кормлением грудного ребенка. Кормящей женщине предоставляется право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для кормления своего ребенка грудью.

Однако, как отмечено выше, не все Конвенции МОТ были ратифицированы Кыргызстаном. Учитывая соблюдение репродуктивных прав женщин, а также в целях обеспечения и защиты наилучших интересов детей, Кыргызстану следует ратифицировать и принять вышеуказанные международные стандарты.

¹ Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы

² В частности, ст. 83-87 Трудового кодекса КР устанавливают исчерпывающий перечень оснований для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, порядок расторжения трудового договора, а также вопросы выплат выходных пособий и компенсаций, а ст. 146-147 данного Кодекса устанавливают порядок наложения дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения за нарушение трудовой дисциплины. Одним из основополагающих принципов наложения дисциплинарных взысканий на работника является однократность наложения дисциплинарного взыскания за один и тот же проступок.

Согласно ст. 12 Конвенции 81 МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле», инспекторы труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, должны иметь право:

1. на беспрепятственный доступ без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
2. входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточно основания считать подпадающими под контроль инспекции;
3. в случае инспекционного посещения уведомлять о своем присутствии предпринимателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

В соответствии с международным стандартом и ст. 404 Трудового кодекса Кыргызской Республики, «при инспекционной проверке государственный инспектор труда обязан уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля».

Инспекторы, контролирующие ситуацию по охране труда и соблюдению прав работников в частных предприятиях, в том числе на производствах, в настоящее время осуществляют свою деятельность в составе Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики. Однако ее деятельность ограничена Законом «О порядке проведения проверок субъектов предпринимательства» от 25 мая 2007 года №72, которым инспекторам труда запрещается проводить плановые и внеплановые проверки данных субъектов:

1. без получения предварительного согласия от Министерства экономики Кыргызской Республики;
2. без предварительного уведомления (за 10 дней) предпринимателя о соответствующей проверке.

Как видим, здесь не просто имеются явные противоречия, но и более того – указанный закон имеет низшую силу как по отношению к Трудовому кодексу Кыргызской Республики, так и по отношению к международным нормам, поэтому можно говорить о его несоответствии вышестоящим законам и международным стандартам.



1.2. КРАТКИЙ ОБЗОР СИТУАЦИИ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН

По результатам последних исследований, проведенных по инициативе Министерства экономики Кыргызской Республики в 2013 году, объем теневой экономики в нашей стране составил 39% к ВВП. В 2006 году был зафиксирован объем в 52% к ВВП.¹

Объем теневой экономики в Кыргызстане достигает 60% к валовому внутреннему продукту², и то, что она есть – это признанный фактом. В частности, теневая экономика является одной из причин недостаточного сбора государственных налогов, что ведет к ухудшению финансового положения страны.³

Высокий уровень бедности, безработица, низкий уровень образования – все это способствует сохранению и расширению сектора неформальной экономической активности, которая проявляется в различных формах.



По данным Национального института стратегических исследований Кыргызской Республики, 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 тыс. человек); 70,4% от общей численности занятого населения (2 277,7 тыс. человек).

Согласно анализу Национального института стратегических исследований, к основным причинам неформальной занятости населения относятся следующие факторы: незначительное количество создаваемых рабочих мест с относительно высокой заработной платой; несбалансированность экономического развития регионов, влияющая на рост внутренней миграции; слабое участие местных государственных администраций и органов местного самоуправления (МСУ) в реализации мер содействия занятости населения; несоответствие уровня профессионального образования потребно-

1 <http://www.for.kg/news-314130-ru.html> сообщение министр экономики Темир Сариев 27 марта 2015, 17:10

2 <http://knews.kg/2016/01/minekonomiki-obyem-tenevoy-ekonomiki-dostigaet-60-k-vvp/> сообщение министра экономики Арзыбек Кожошева. 10:35, 26.01.2016 <http://knews.kg/2016/01/minekonomiki-obyem-tenevoy-ekonomiki-dostigaet-60-k-vvp/> сообщение министра экономики Арзыбек Кожошева. 10:35, 26.01.2016

3 <http://www.oecd.org/std/na/2069663.pdf> Нацстаткомитет Кыргызской Республики

стям рынка труда; низкий уровень социальных гарантий для работников; стихийная внешняя трудовая миграция; социальные (коррупционные) связи, обеспечивающие покровительство рынкам неформальной занятости и др.¹

Уровень неформальной занятости: в 2012 г. – 1 млн. 602,8 тыс. человек, что составляет: 28% – от общей численности населения республики (5 млн. 712,9 тыс. чел.); 64,4% – от общей численности экономически активного населения (2 490,1 тыс. чел.); 70,4% – от общей численности занятого населения республики (2 277,7 тыс. чел.).²

Основной причиной приема на работу без их официального оформления является сложность самой процедуры найма и увольнения (55,6% – для юридических лиц, 73,2% – для индивидуальных предпринимателей). Второй причиной является отсутствие необходимости осуществлять отчисления в Социальный фонд Кыргызской Республики, и не выплачивать подоходный налог (50,8% и 26,8% соответственно). Такой высокий процент нелегального найма граждан республики связан также с согласием самих наемных работников с существующим положением.³

Табл. №1. Защита трудовых прав вместе с профсоюзными организациями.⁴

№	Общие показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г. 1 полугодие.
1	Общее количество поступивших жалоб и заявлений по нарушению трудовых прав.	1 064	972	1 497	333
2	Дано консультаций и разъяснений (всего)	6 967	6 243	6 057	2 561
3	Выявленные нарушения трудового законодательства	1 276	1 352	971	338
4	Вынесено предписаний об устранении нарушений трудового законодательства	335	388	371	141
5	Выполнено предписаний об устранении нарушений	323	375	323	124
6	Восстановлены трудовые права	365	369	194	175

Как следует из таблицы №1, количество жалоб и заявлений в трудовой сфере растет. Так, если в 2014 году поступило 972 обращений, то в 2015 году на 525 больше. В свою очередь, за защитой трудовых прав в государственной инспекцию по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики в 2014 году обратились 241 человек, а только за первое полугодие 2015 года – 166 человек .

В 2016 году в ходе проверок было выявлено, в общей сложности, 1 854 нарушения трудовых прав граждан и условий труда. По ним выдано 279 предписаний, из которых только 125 исполнены в сроки.

1 Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики «Неформальная занятость в Кыргызстане» отчет 2014 г. Стр.5

2 Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики «Неформальная занятость в Кыргызстане» отчет 2014 г. (из презентации)

3 Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики «Неформальная занятость в Кыргызстане» отчет 2014 г. Стр.26

4 Их. Исх.№05-7/302 от 16.07.2015 г.

Таб.№2 Защита трудовых прав государственной инспекцией по экологической и технической безопасности при правительстве КР.¹

Год	Общее количество обращений, поступающих от трудящихся в частных предприятиях	Общее количество положительно решенных дел	Общее количество не решенных дел
2014	241	149	50
1 полугодие 2015 г.	166	112	31

Институт Акыйкатчы проводит регулярные мониторинги соблюдения прав человека и предоставляет свои рекомендации в Ежегодных докладах Жогорку Кенешу Кыргызской Республики.² Рекомендации, содержащиеся в Ежегодном докладе за 2015 год, были отражены в соответствующем Постановлении Жогорку Кенеша³, за исполнением которых со стороны Института Омбудсмена также ведется мониторинг.

Анализ данных, предоставленных Федерацией профсоюзов Кыргызстана, Государственной инспекцией по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики, а также результаты мониторинга, проведенного совместно с независимой профсоюзной организацией «Опора»⁴, показали, что основными нарушениями прав трудящихся являются:

- Отсутствие оформления письменных трудовых договоров.⁵
- Отсутствие оформления трудовых книжек.⁶
- Привлечение к неоплачиваемой сверхурочной работе (ненормированное рабочее время).⁷
- Принуждение к работе в выходные и праздничные дни.⁸
- Унижение чести и достоинства работников.
- Не соблюдаются со стороны работодателей условия охраны труда и технической безопасности.
- Отсутствие соцпакетов и страховки.
- Не предусмотрены ежегодные и оплачиваемые трудовые отпуска.⁹

¹ Их Исх.№27-29 от 13.08.2015 г.

² См. стр. 293 Доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в КР за 2015 г». стр. 193 Доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в КР за 2014 г».

³ Постановление ЖК КР о доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в КР в 2015 году» от 28 апреля 2016 год за №495-VI

⁴ Ежегодный Доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в КР в 2014 году» стр. 193

⁵ См. ст. 351 Трудового Кодекса КР.

⁶ См. ст. 357 Трудового Кодекса КР.

⁷ См. ст. 174 Трудового Кодекса КР.

⁸ См. ст. 175 Трудового Кодекса КР.

⁹ См. ст. 116 Трудового Кодекса КР.

- Необоснованный перевод их с постоянной на временную работу. (Заключение срочных и краткосрочных трудовых договоров, хотя работа носит постоянный и перспективный характер.)
- Не предоставление декретных отпусков.
- Не предоставление отпусков по уходу за ребенком с сохранением рабочего места (более характерно в частных предприятиях).
- Не соблюдение гендерного равенства (более характерно в частных предприятиях, где работодатель, нанимая работника, дискриминирует по половому признаку).
- Не выплата компенсаций и пособий при работе в опасных и вредных для здоровья условиях труда.
- Также имеются факты воспрепятствования деятельности профсоюзных организаций путем отказа им в свободном посещении предприятий и организаций.

Данные о нарушениях трудовых прав граждан постоянно дополняются заявлениями, поступающими на имя Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики. Так, по трудовым спорам в 2012 году поступило 74 заявления, в 2013 году – 30 заявлений, в 2014 году – 68 заявлений и в 2015 году – 56 заявлений. Ниже приводятся некоторые примеры.

На имя (Акыйкатчы) Омбудсмена Кыргызской Республики поступило заявление от М. Г., 1990 г. р., с жалобой на руководителей частного предприятия «Дашка» г. Каракол.

Как следует из заявления М. Г., в течение 3-х месяцев она не могла получить свою заработную плату. При проверке с выездом на место сотрудниками представительства (Акыйкатчы) Омбудсмена Кыргызской Республики по Иссык-Кульской области было выявлено, что данный работодатель не заключает трудовой договор с работниками по найму. Работодатель также не смог предоставить табель учета рабочего времени, а также ведомости выдачи заработной платы.

По выявленным правонарушениям был составлен протокол, в результате, М. Г. получила свои законно заработанные деньги.¹

На имя Омбудсмена (Акыйкатчы) Кыргызской Республики с заявлением обратились Х. К., А. К., Ж. А.².

В своих обращениях они указали, что работали в ОсОО «Триод» без заключения трудовых договоров. В результате, их выгнали с работы и не выплатили полагающую им заработную плату за 10 дней.

Более того, владелицей Бактыгул Муктаровой было оказано психологическое давление и прозвучала угроза об избиении заявителем сотрудниками ГКНБ, так как ее супруг работает в структуре данного органа. Также владелица ОсОО «Триод» обзывала заявителем нецензурными словами и особо делала акцент на их происхождении с Юга республики, что само по себе являлось проявлением враждебности по отношению к жителям этого региона.

¹ См. стр. 196 Доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) КР «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в КР за 2014г».

² КлА-211 от 17.03.2015 г.

В связи с тем, что заявители жалуются на действия частного предпринимателя, нами были направлены письма в Государственную инспекцию по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики (исх. №11-560 от 19.03.2015 г. и №11-636 от 26.03.2015 г.).

Поскольку в заявлении также указывалось на трайболистическое деление граждан республики, а также в связи с тем, что супруг владелицы ОсОО «Триод» работает в структуре ГКНБ, было направлено письмо в органы национальной безопасности (исх. №11-560 от 19.03.2015 г.).

Из полученного ответа (вх. №27-15 от 21.05.2015 года) следует, что заявителям выплачивали полагающуюся им сумму денег, после чего они написали встречное заявление об отказе от своих претензий.

Вышеуказанные случаи – это наглядный пример того, как происходит на практике не составление работодателем трудовых договоров и выплата им заработной платы за фактически отработанное время.

1.3. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН В ШВЕЙНЫХ ЦЕХАХ.

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

При согласовании с работниками цехов, велась фотосъемка (фотографии представлены ниже). По результатам мониторинга было выявлено следующее.

Со стороны работодателей не соблюдаются условия охраны труда и технической безопасности:

Так, в швейных цехах, расположенных практически в центре города отсутствуют 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 производства, 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 болеют 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.

Многие женщины при личной беседе с сотрудниками Аппарата Омбудсмана отметили, что на практике уже сталкивались со случаями обмана со стороны работодателей. Некоторые из них отмечали, что по инициативе работодателя удерживались денежная сумма для отчисления в Социальный фонд, даже выдавались квитанции об оплате, но в итоге выяснилось, что в Социальный фонд денежные средства не поступали. По этому поводу разъяснительная работа не проводилась.

АНОНИМНОЕ АНКЕТИРОВАНИЕ ТАКЖЕ ВЫЯВИЛО НАЛИЧИЕ СЛЕДУЮЩИХ НАРУШЕНИЙ:

Отсутствие оформления письменных трудовых договоров: 100% опрошенных работников указали на отсутствие трудовых договоров, регулирующих трудовые отношения между работниками и работодателями. В соответствии со статьей 351 ТК КР, «работодатель – физическое лицо обязан оформить письменно трудовой договор с работником».

Отсутствие оформления трудовых книжек: 100% опрошенных работников указали на отсутствие оформленных трудовых книжек. В соответствии со статьей 357 ТК КР, документами, подтверждающими работу у работодателей – физических лиц, является письменный трудовой договор или запись в трудовой книжке. Также статья 65 ТК КР устанавливает, что «Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней».

Привлечение к неоплачиваемой сверхурочной работе (ненормированное рабочее время): У 79,1% работников продолжительность рабочего времени превышена и составляет от 14 до 26 часов в неделю.¹

В 92% случаев компенсации за сверхурочную работу не выплачиваются, нарушая таким образом Трудовой Кодекс Кыргызской Республики, а именно статью 174, которая гласит что, «сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере».

Принуждение к работе в выходные и праздничные дни: В соответствии со статьей 175 ТК КР, работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, но опрос показал, что 73% работников по требованию работодателей работают в выходные и праздничные дни, при этом не получают 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 так же из-за недоверия к Социальному фонду более 80% работников по собственному желанию не производят отчислений в Социальный Фонд Кыргызской Республики.

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: Также 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.

¹ «Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период» (статья 100 ТК КР).

1.4. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Кыргызская Республика приняла на себя обязательства по международным договорам¹ по поводу соблюдения прав в трудовой сфере. Однако, несмотря на предпринимаемые государством законодательные меры, нарушения этих прав до сих пор имеют место в нашем обществе.

Это связано с такими факторами, как: значительная доля неформальной экономики; несоответствие национального законодательства международным стандартам защиты трудовых прав; низкая гендерная чувствительность работодателей и др.

Одним из примеров является не предоставление женщинам отпуска по беременности и родам, и когда предпочтение в процессе найма на работу отдается представителям мужского пола, которые не обременены семейными обязанностями.

Профсоюзами и инспекторами труда не проводятся на должном уровне системные, совместные мониторинги соблюдения трудового законодательства. В этой связи отмечается распространенная практика, когда работодатели привлекают к работе без оформления трудового договора, тем самым нарушая трудовое законодательство, что в свою очередь порождает многие негативные факторы.

Учитывая масштабы данной проблемы, можно предположить с какими трудностями придется столкнуться этим гражданам в будущем, т. к. в условиях отсутствия пенсии по возрасту (выплачиваемой государством), а также собственного бизнеса, подавляющему числу из них грозит существование за чертой бедности, что в свою очередь может породить негативный социальный взрыв, а также криминогенность общественной ситуации на местах.

В этой связи необходимо отметить, что результаты мониторинга, проведенного Институтом Омбудсмана в швейных цехах, охватывают лишь верхушку, так называемого «айсберга».

Поэтому в Кыргызстане, исходя из целей стабильного роста демографии страны, поднятия экономики, соблюдения для работающих женщин всех предусмотренных законодательством прав, предстоит дальнейшее совершенствование законодательства и скоординированная работа уполномоченных органов в этой сфере.



¹ См. ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Конвенция МОТ №29 относительно принудительного или обязательного труда; Конвенция МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности; Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий; Конвенция МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу.

1.5. РЕКОМЕНДАЦИИ

Правительству Кыргызской Республики:

Внести изменения в следующие нормативно-правовые акты:

- Дополнить статью 24 Закона Кыргызской Республики «О защите прав предпринимателей» частью «Предприниматель обязан соблюдать трудовые права и социальные гарантии работников, предусмотренные законодательством о труде».

В ст. 69 Кодекса об административной ответственности, «Увеличение размера штрафа за нарушения трудового законодательства», в части слова «от десяти до двадцати расчетных показателей» заменить словами «от тридцати до пятидесяти».

Ст. 72 дополнить абзацем следующего содержания «Привлечение к работе без оформления трудового договора влечет наложение административного штрафа от 50 до 80 расчетных показателей».

- Внести соответствующие изменения в Постановление Правительства Кыргызской Республики «О порядке проведения проверок субъектов предпринимательства и определении перечня уполномоченных органов, имеющих право на проведение проверок субъектов предпринимательства» от 6 ноября 2007 года №533 и в «Положение о порядке проведения проверок субъектов предпринимательства», утвержденное Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 ноября 2007 года №533, позволяющие инспекторам осуществлять проверку по вопросам охраны и условиям труда в любое время и без предварительного уведомления.
- В целях усиления контроля за соблюдением прав и свобод работающих в частных предприятиях, увеличить количество государственных инспекторов труда с учетом регионов.

Министерству труда и социального развития:

Подготовить соответствующие документы в Жогорку Кенеш Кыргызской Республики для ратификации Конвенции МОТ №183.

Внедрить и проводить информационно-просветительские программы для повышения уровня информированности населения о праве на труд, с включением вопросов гендерного равенства.

Министерству образования и науки КР:

В учебную программу всех СУЗов и ВУЗов включить предмет «трудовое право».

Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики и Федерации Профсоюзов Кыргызской Республики:

Проводить системные мониторинги соблюдения трудового законодательства, с учетом гендерного фактора.¹

Министерству экономики Кыргызской Республики:

Усилить работу по сокращению теневой экономики.



¹ Согласно Конвенции МОТ 5 элементов охраны материнства: 1. Отпуск по беременности и родам; 2. Денежные пособия и мед.помощь;3. Охрана здоровья на рабочем месте; 4. Защита занятости и недопущение дискриминации;5. Организация грудного вскармливания.

РАЗДЕЛ 2. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ДЕТЕЙ¹ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ ОБЗОРА

2.1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ И СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ДЕТЕЙ

На протяжении ряда лет в нашей республике проводится определенная работа, направленная на решение проблем, связанных с использованием детского труда, и в данном направлении уже сделаны основательные и важные шаги.

Правительство Кыргызстана взяло на себя обязательство принимать все необходимые меры для решения проблемы использования детского труда на национальном уровне, включая законодательные и политические меры.

Международные правовые акты и обязательства, принятые Кыргызской Республикой:

1. Конвенция ООН о правах ребенка
2. Конвенция МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№138)
3. Факультативный Протокол к КПП (2000 г.) о вовлечении детей в вооруженные конфликты
4. Факультативный Протокол к КПП (2000 г.) о продаже детей, детской проституции и детской порнографии
5. Конвенция МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№182)

Конвенция о минимальном возрасте (№138) обязывает государства, ратифицировавшие ее, проводить национальную политику, направленную на эффективное искоренение детского труда и постепенно повышать минимальный возраст для приема на работу. Конвенция устанавливает принцип, согласно которому минимальный возраст должен быть не менее возраста окончания обязательного школьного образования, и ни в коем случае не менее 15 лет, и что минимальный возраст должен быть постепенно доведен до уровня, совпадающего с возрастом достижения молодыми людьми полного физического и умственного развития.

Конвенция о наихудших формах детского труда (№182) отражает всеобщее единодушие в том, что наихудшим формам детского труда должен быть немедленно положен конец. Конвенция №182 распространяется на всех детей, девочек и мальчиков, в возрасте до 18 лет и не предусматривает исключений для каких-либо отраслей экономики или категорий работников. Она призывает «принять немедленные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда».

Конвенция №182 определяет наихудшими такие формы детского труда, как: (а) рабство и принудительный труд, включая торговлю детьми и принудительную вербовку для участия в вооруженных конфликтах; (б) детскую проституцию и порнографию; (в)

¹ Согласно законодательства КР к категории дети относят лица, не достигшие 18-летнего возраста.

производство и продажу наркотиков и (г) работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Положения Конвенций №138 и №182 в отношении опасных видов работы устанавливает 18 лет минимальным возрастом для доступа к опасным работам.

Национальное законодательство, в целом, соответствует требованиям этих международных документов. Конституцией Кыргызской Республики предусмотрен запрет на эксплуатацию и использование детского труда в наихудших формах. Трудовой кодекс определяет законодательную основу для защиты прав и интересов детей, как сторон трудовых отношений, устанавливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда, а также запреты и ограничения в отношении детского труда.



Одним из принципов трудового законодательства провозглашен – принцип запрещения дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда. Статьей 9 ТК КР не допускается неравная оплата за равный труд, в том числе по критерию несовершеннолетия, за исключением случаев, предусмотренных данным законом. Трудовое законодательство Кыргызской Республики устанавливает минимальный возраст приема на работу, который связан с завершением периода общеобразовательного образования и тем, что в подростковом возрасте особенно интенсивно происходит процесс формирования организма человека. Тяжелый труд в этом возрасте может оказать пагубное влияние на здоровье рабочего-подростка.

Минимальный возраст для приема на работу в общем случае определен в Трудовом кодексе – 16 лет. Однако, в исключительных случаях, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет. В тоже время дети, достигшие 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В Кодекс Кыргызской Республики «О детях» введено понятие «наихудших форм детского труда», а также включены общие нормы, направленные на исключение практики использования детского труда.

Одновременно с этим, Кодекс «О детях» регламентируют основные гарантии прав ребенка на профессиональную ориентацию, подготовку и занятость. В частности, статья 14 предусматривает право ребенка на свободу труда, трудоустройство, свободный выбор рода деятельности и профессии в соответствии с возрастом, состоянием здоро-

вья, уровнем общеобразовательной и профессиональной подготовки. В дополнение к этому, в Кодексе предусмотрено право детей в свободное от учебы время участвовать в общественно полезном труде, не нарушающем процесс их обучения, доступном им по состоянию здоровья и развитию, не наносящем вреда их здоровью, физическому, нравственному и психическому состоянию¹.

В результате интеграции вопросов детского труда в основные нормативно-правовые и программные документы, проблема детского труда рассматривается и решается в рамках сформированной комплексной системы защиты детей. Правительство, в лице уполномоченного государственного органа по защите детей – Министерства труда и социального развития, несет главную ответственность и координирующую роль в обеспечении защиты детей и искоренение наихудших форм детского труда. Категория детей, вовлеченных в наихудшие формы детского труда, включена в категорию «семей и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации» в качестве приоритетного объекта политики государства.

С целью реализации Кодекса Кыргызской Республики «О детях» и Программы развития социальной защиты населения Кыргызстана, и в целях урегулирования процедур и механизмов организации выявления и сопровождения детей и семей, находящихся в ТЖС, Правительство принимает Положение о порядке выявления детей и семей, находящихся в ТЖС².

Данное Положение регулирует порядок выявления детей и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в целях предоставления соответствующих услуг, направленных на преодоление этой ситуации. Раздел 7 Положения регламентирует некоторые особенности социального сопровождения детей, вовлеченных в наихудшие формы детского труда.

Во исполнение Программы развития социальной защиты Кыргызской Республики на 2015-2017 гг., ответственными министерствами и социальными партнерами³ 6 апреля 2016 г. был подписан Межведомственный план мероприятий по предотвращению вовлечения детей в наихудшие формы детского труда на 2016-2018 гг.



¹ «Работающие дети в Кыргызской Республике. Обследование детского труда 2014-2015 г.г.», Национальный статистический комитет КР, 2016.

² Постановление Правительства КР №391 от 22 июня 2015 г.

³ План подписан между МТСП, МОиН, МВД, Министерством здравоохранения, Министерством культуры, информации и туризма, Государственной инспекцией по экологической и технической безопасности при Правительстве КР, Государственным агентством по делам местного самоуправления и межэтнических отношений, Федерацией профсоюзов КР и Центральным комитетом АПК.

2.2. КРАТКИЙ ОБЗОР СИТУАЦИИ С ДЕТСКИМ ТРУДОМ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Второе исследование по вопросам детского труда – «Работающие дети в Кыргызской Республике», проведенное в 2014 г. и опубликованное в 2016 г., содержит сопоставительный анализ данных исследования по 2007 и 2014 годам:

- число работающих детей с 2007 г. выросло на 0,1% (580 565 работающих детей в 2014 г.);
- выявлена устойчивая положительная динамика в снижении численности детей, вовлеченных в ДТ: с 32,9% в 2007 г. до 27,8% в 2014 г.;
- риск вовлечения в ДТ продолжает оставаться высоким;
- несмотря на снижение масштабов ДТ, доля опасного ДТ увеличилась на 6,1% (2007 г. – 12,5%; в 2014 г. – 18,6%)¹. Число детей, вовлеченных в опасные формы детского труда, по сравнению с 2007 годом, увеличилось более чем на 93 000 и в 2014 году составило 276,2 тыс. детей.

Исследование зафиксировало рост опасного детского труда, который произошел в связи с увеличением количества детей в возрасте 6-13 лет, поднимающих на работе тяжести сверх установленной нормы (98,2%). Подъем тяжести сверх нормы характерен как для мальчиков, так и девочек, однако этому более подвержены сельские дети. Так, к примеру, с 2007 года в группе 6-13 лет опасный детский труд вырос почти в три раза – с 7,4% до 23,4%.



В сельской местности доля занятых в экономическом производстве детей выше, чем в городских поселениях: на селе работает почти каждый второй ребенок (48,6%), а в городах – каждый пятый ребенок (18,1%). Эта тенденция сохраняется во всех возрастных группах детей. При этом в селах число работающих детей с возрастом увеличивается более резко и достигает более высоких значений, чем в городах.

¹ См.: Работающие дети в Кыргызской Республике. Обследование детского труда в 2014 году. – Национальный статистический комитет Кыргызской Республики и Международная Организация Труда. – Бишкек, 2016, с.9

Проведенный анализ работ, выполняемых детьми, позволяет сделать вывод о том, что 70,2% детей совмещают 2-3 вида деятельности, в том числе 29,8% совмещают 3 вида деятельности (работа, учеба и домашний труд) и 39,2% совмещают два вида деятельности (учеба и домашний труд).

Кроме того, наибольшее число детей подвергалось таким неблагоприятным условиям труда, как пыль, испарения (11,2%) и экстремальный холод или жара (6,3%). Неблагоприятные условия работы представляют угрозу для каждого пятого ребенка, вовлеченного в опасный детский труд (23,0%).

Результаты гигиенических оценок тяжести и напряженности труда детей, работающих в сельском хозяйстве и детей, поднимающих грузы на базарах, свидетельствуют о наличии следующих факторов производственной среды и трудового процесса, которые являются для детей опасными и наносят вред здоровью детей¹:

На детей воздействуют вредные физические факторы: климатические факторы (солнечная радиация, высокие и низкие температуры, влажность, осадки). Пример: регионы, занятые под выращивание риса по климатическим параметрам (районы Баткенской, Джалал-Абадской и Ошской областей) можно отнести к IV(A) климатической зоне, которая характеризуется высокой температурой, с низкой относительной влажностью, высоким уровнем солнечной радиации.

Показатели тяжести и напряженности труда детей в хлопководстве:

- Дети подвергаются физической динамической нагрузке равной 26000-44000 кгм;
- Более 90% рабочего дня дети работают, находясь в стоячем наклоненном положении туловища;
- Среднее число наклонов корпуса на одного ребенка составило 9000 раз;
- Количество стереотипных движений – 18000 – 20400 единиц;
- Статические нагрузки 8640-10000 единиц;
- Перемещения детей без груза по полю варьировали в пределах 2,0-5,5 км;
- Продолжительность рабочего дня в среднем составляет 10-12 ч.;
- Отсутствие установленных перерывов в процессе работы.

¹ «Гигиеническая оценка тяжести и напряженности труда детей – тачечников. Работающих на рынке г Ош», КГМА им И. Ахунбаева «Кафедра общей гигиены» и «Результаты гигиенической оценки условий труда и состояние здоровья детей, работающих на хлопководческой, рисоводческой и табаководческой отраслях КР». Оценка профессионального риска ущерба здоровью детей (т.е выявление степени влияния вредных факторов на здоровье) проводилась согласно методологии оценки профессионального риска.

Вредные химические факторы: применение пестицидов и агро-ядохимикатов при отсутствии специального обучения по нормам и безопасным способам внесения химических веществ. Например: При химических обработках плантаций загрязнение атмосферного воздуха пестицидами (выше предельно допустимых концентраций) наблюдается на расстоянии от 1,5 до 2,5 км от обрабатываемых плантаций в зависимости от способа применения химических средств защиты растений. Химическая нагрузка усиливается в летне-осенний период, когда дети на ряду со взрослыми самостоятельно удобряют сельскохозяйственные плантации ядохимикатами.

Воздействуют на детей, занятых в растениеводстве вредные биологические факторы: антисанитарные условия: к примеру, отсутствие в местах полевых работ достаточного количества питьевой воды, использование арычной воды для питья, личной гигиены. Дети подвержены потенциальному риску заражения инфекционными и паразитарными заболеваниями. Кроме того, условия производственной среды также увеличивают риск контакта с переносчиками возбудителей инфекционных заболеваний, например для роста и размножения животных и грызунов переносчиков чумы, бешенства, насекомых (комаров, в т. ч. и малярийных и т. д.)

Рисунок 1. Мальчик 6 лет занят уборкой хлопка в вынужденном положении



Особо необходимо отметить фактор напряженности детского труда, когда дети выполняют работу в условиях дефицита времени, монотонности нагрузок, ненормированный режим труда и отдыха детей и значительной продолжительности рабочего дня (10-18 ч). Показатели интеллектуальных, эмоциональных и сенсорных нагрузок на детей, работающих в сельском хозяйстве, позволяют отнести их труд к классу вредных – напряженных (3.2. класс).

Еще одним из факторов опасного труда детей – тяжесть (значительная физическая динамическая нагрузка, поднятие и перемещение тяжелого груза, большое количество стереотипных рабочих движений, длительная статическая нагрузка, вынужденная рабочая поза, большое количество наклонов корпуса, перемещение на значительное расстояние) и напряженность труда (значительная продолжительность рабочего дня, отсутствие регламентированных перерывов, монотонность трудовых операций, а также интеллектуальные, сенсорные и эмоциональные нагрузки).

Показатели тяжести и напряженности труда детей в рисоводстве:

- За рабочий день в среднем один ребенок поднимает около 140000 кг•м;
- Более 70% рабочего дня дети работают, находясь в стоячем наклоненном на 45-90° положении туловища;
- Среднее число наклонов корпуса за рабочий день составило 19 440 раз;
- Суммарная масса поднимаемого груза за каждый рабочий час составила 175-220 кг;
- Перемещения детей без груза по полю варьировали в пределах 3,0-7,6 км;
- Фактическая продолжительность рабочего дня составила 10-12 ч;
- Выявлено отсутствие установленных перерывов в процессе работы (кроме перерыва на обед).

«Результаты гигиенической оценки условий труда и состояние здоровья детей, работающих на хлопководческой, рисоводческой и табаководческой отраслях КР».

Рисунок 2. 12-летние мальчик и девочка переносят хлопок массой 25-30 кг



Показатели тяжести и напряженности труда детей, занимающихся подъемом и перемещением грузов на базарах:

Результаты оценки тяжести трудового процесса детей и подростков, занимающихся извозом грузов на тачках, показало, что дети в возрасте 8-14 лет в среднем при чередовании с другими видами работы поднимают и перемещают грузы массой 779 кг, а подростки в возрасте 15-16 лет – 1 321 кг. Средняя суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа, осуществляется преимущественно с рабочей поверхности и составляет для детей 896 кг, для подростков 1 260 кг. Полученные данные по изучению массы поднимаемого и перемещаемого груза позволяют также отнести работу детей-тачечников к классу 3 – вредные, 2 и 1 степени.

Подсчет числа стереотипных движений показал, что дети за рабочий день совершают в среднем 1 246 стереотипных движений, а подростки – 2 189, при преимущественно региональной нагрузке с участием мышц рук и плечевого пояса.

Изучение рабочей позы, выявило периодическое более 50% времени работы нахождение в неудобной и фиксированной рабочей позе, а также нахождение «стоя» более 80% времени смены.

Рисунок 3. Подросток 14 лет производит погрузку коробок с куриными окорочками общей массой 45 кг



Рисунок 4. Ребенок 8 лет разгружает коробку массой 15 кг с рабочей поверхности и укладывает ее в штабеля.



Количество наклонов корпуса более 30° составило у детей 1391, а у подростков 2234, что также позволяет отнести условия труда к классу 3 вредные, 2 степени.

Дети в среднем проходят расстояние более 18 км, а подростки более 29 км. Перемещения в пространстве более 12 км соответствуют классу 3 вредные, 2 степени.

Проведенный анализ опасностей и рисков в животноводческой отрасли сельского хозяйства также выявил вредные условия и эпидемиологические предпосылки: отсутствие условий содержания скота (совместное содержание скота, влияние химических, физических факторов); высокий риск заражения инфекционными заболеваниями при

проведении определенных видов работ (мероприятия по окоту животных, вакцинация, лечение больных животных, убой и разделка туш, обработка помещений и др.); тяжесть и напряженность работы (выпас скота, работы по уходу за животными, прямой риск, связанный с травматизмом).

Рисунок 5. Мальчик 12 лет подает коробки, находясь в вынужденной рабочей позе с наклоном корпуса в 45°.



Рисунок 6. Ребенок перемещает тачку, нагруженную грузом общей массой 300 кг.



2.3 ВЫЯВЛЕННЫЕ ТРУДНОСТИ И НАРУШЕНИЯ

Изучение ситуации и фактов вовлечения детей в наихудшие формы детского труда подтверждает наличие ограниченности имеющегося потенциала и слабость механизмов реального исполнения законов для обеспечения правовой защиты от детского труда. Наибольшую трудность вызывает применение правоохранительных актов в неформальном секторе экономики, в уличной торговле, домашних хозяйствах и надомной работе. Большинство работающих детей заняты в сельском хозяйстве, в неформальном секторе экономики (мелкая уличная торговля, перенос тяжестей) и домашних хозяйствах, т. е. в секторах экономики, где механизмы контроля над исполнением законов о детском труде практически отсутствуют.

Обзор результатов проведенных исследований и данных, предоставленных ответственными министерствами, выявил следующие нарушения, связанные с нарушением трудовых прав детей:

высокий уровень занятости детей младше минимального возраста приема на работу.

Доля работающих детей (или занятых детей) составила 39,0%¹. Из них 71,4% детей (или 27,8% от общего количества обследованных детей в возрасте 5-17 лет) вовлечены в детский труд. Иными словами, согласно оценочным данным, по крайней мере каждый четвертый ребенок в Кыргызской Республике в возрасте 5-17 лет (414 246 детей), вовлечен в труд, сопряженный с негативным воздействием на умственное, физическое и социальное развитие ребенка. Основная доля работающих детей (96,2%) занята в сельскохозяйственной отрасли. Остальные 3,8% работающих детей распределены между другими отраслями занятости, Из них большая часть отмечена в оптовой и розничной торговле (1,2%), строительстве и обрабатывающей промышленности (по 0,8%).

применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

По результатам второго обследования детского труда наблюдается заметный рост числа детей, вовлеченных в опасные формы детского труда – с 12,5% в 2007 году до 18,6% в 2014. Опасный детский труд – одна из категорий наихудших форм детского труда и определяется как работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Общая суммарная оценка факторов рабочей среды с факторами трудового процесса позволяет отнести условия труда работающих в рисоводстве, хлопководстве, табаководстве в разряд очень вредных – 3 класс 3 степени вредности. Эти условия труда, характеризуются такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести, повышенному росту хронических заболеваний и уровня заболеваемости с временной

¹ Работающие дети – занятые дети, занимающиеся хозяйственной деятельностью, попадающей под производственные рамки СНС (система национальных счетов) по крайней мере, один час в течение недели, предшествующей обследованию. Речь идет о хозяйственной деятельности детей, охватывающей всю продукцию на рынке и некоторые виды продукции нерыночного назначения (главным образом, производство товаров и услуг для личного пользования). Эта деятельность включает в себя формы работы в формальных и неформальных секторах экономики; внутри семьи и за ее пределами, работу за плату или прибыль (в денежной или натуральной форме, неполный или полный рабочий день) или в качестве домашнего работника за пределами семьи ребенка (с или без оплаты). Согласно СНС, в категории «работающие дети» не учитывается выполнение детьми домашней работы (поручений) в пределах собственного домохозяйства. Однако выполнение домашней работы, за оплату или бесплатно, в другом домохозяйстве (независимо от того, кто работает, ребенок или взрослый) считается экономической деятельностью, а дети, вовлеченные, таким образом, в домашнюю работу в третьем домохозяйстве, включаются в число работающих детей

утратой трудоспособности. Показатели патологической пораженности детей и подростков работающих на сельскохозяйственных плантациях в 1,4-1,7 раза выше, чем в контрольной группе неработающих детей.

Несмотря на формирование законодательных норм, определение детского труда и НФДТ в Кыргызстане на практике происходит смешение понятий трудовое воспитание детей – детский труд – наихудшие формы детского труда, даже среди государственных служащих.

Утвержденный список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, нуждается в изменении и доработках, т. к. многие профессии в настоящее время уже не существуют, но появились новые, которые не включены в него.

Исследования в данной сфере показывают, что найм детей на работу в основном происходит без письменных трудовых договоров, дети за свой труд получают гораздо меньше чем взрослые, и при этом не получают никаких дополнительных компенсаций.

2.4. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Проблема детского труда остается для Кыргызстана актуальной. Право детей не быть вовлеченными в детский труд признается одним из важнейших прав наряду с такими фундаментальными правами, как доступ к образованию, охране здоровья и развитию. Несмотря на принятые обязательства по международным договорам¹ и предпринимаемые государством законодательные меры, продолжает происходить вовлечение детей в труд и НФДТ. Не проводится на должном уровне системное выявление детей, подвергшихся НФДТ, слабо проводятся профилактические меры со стороны государственных органов.

До сих пор слабо налажена система сбора данных о количестве работающих детей, основных сферах и видах деятельности, половозрастной структуре работающих детей, не говоря о нарушении их трудовых прав. Также нет консолидированной информации по детям, вовлеченным в неприемлемые наихудшие формы детского труда. Нет постоянного мониторинга, который позволил бы установить динамику изменений в сфере проблем, связанных с негативными явлениями в системе детского труда.

Учитывая масштабы данной проблемы, можно предположить, с какими трудностями придется столкнуться в будущем, так как подавляющему числу детей грозит существование за чертой бедности, что в свою очередь может породить негативный социальный взрыв, а также криминогенность общественной ситуации на местах.

Детский труд наносит ущерб каждому ребенку, мешает детям наслаждаться своим детством, препятствует их развитию и иногда причиняет физический и психологический вред на всю жизнь. Детский труд также наносит ущерб семьям, общинам и обществу в целом. Являясь одновременно результатом и причиной бедности, детский труд увековечивает уязвимость и социальную изоляцию. Он подрывает развитие страны, так как мешает детям посещать школу, препятствует получению ими образования и квалификации, которые позволили бы им по достижении совершеннолетия вносить свой вклад в экономический рост и процветание.

¹ См. ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Конвенция МОТ №29 относительно принудительного или обязательного труда; Конвенция МОТ №100 О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности; Конвенция МОТ №111 О дискриминации в области труда и занятий; Конвенция МОТ №138 О минимальном возрасте для приема на работу.

Рекомендации Правительству Кыргызской Республики:

Внести изменения в Постановление Правительства Кыргызской Республики №314 от 2 июля 2001 г «О списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» в соответствии с требованиями пункта 1 статьи 4 Конвенции МОТ №182 в части определения опасных видов работ, которые по своему характеру или условиям может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Министерству труда и социального развития:

Провести мониторинг и оценку выполнения Межведомственного плана мероприятий по предотвращению вовлечения детей в наихудшие формы детского труда на 2016-2018 гг. и рассмотреть на заседании Координационного совета по социальной защите и правам детей.

Министерству образования и науки Кыргызской Республики:

Разработать механизм обеспечения доступа к образованию выбывших детей из системы основного школьного образования ранее нормативно установленных сроков.

Утвердить Положение о вечерней (сменной), заочной общеобразовательной организации и классах (группах) с вечерней/заочной формами обучения при дневных общеобразовательных школах Кыргызской Республики

Провести мониторинг внедрения «Временного положения о дополнительном образовании детей в общеобразовательной организации».

Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики и Федерации Профсоюзов Кыргызской Республики:

Осуществлять информационно-просветительские программы для повышения уровня информированности населения о последствиях детского труда.

Усилить межведомственное взаимодействие в рамках реализации пунктов раздела 7 Положения о порядке выявления детей и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, утвержденного Постановлением Правительства Кыргызской Республики №391 от 22 июня 2015 г.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.
2. Конвенции Международной организации труда №81, 103, 138 и 183.
3. Конституция Кыргызской Республики.
4. Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики.
6. Статистические данные Национального статистического комитета Кыргызской Республики.
7. Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики «Неформальная занятость в Кыргызстане» отчет 2014 г.
8. Доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Кыргызской Республике за 2015 г.».
9. Доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Кыргызской Республике за 2014 г.».
10. Постановление Жогорку Кенеша Кыргызской Республики о докладе Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Кыргызской Республике в 2015 году» от 28 апреля 2016 год за №495-VI.
11. Гигиеническая оценка условий труда и состояния здоровья детей, работающих в хлопководческой, табаководческой и рисоводческой отраслях сельского хозяйства в Кыргызской Республике, Министерство Здравоохранения и НПО «Позитив хелп», 2007 г.
12. «Гигиеническая оценка условий труда детей, работающих на Ошском базаре», Кыргызская Государственная Медицинская Академия, НПО «Позитив хелп», 2009 г.
13. Работающие дети в Кыргызстане. Результаты обследования детского труда 2007 г., Национальный статистический комитет, 2008 г.
14. Обзор реализации Государственной Программы Действий Социальных Партнеров по Искоренению Наихудших Форм Труда Несовершеннолетних в Кыргызской Республике на 2008-2011 гг., МОТ.
15. Работающие дети в Кыргызской Республике. Обследование детского труда в 2014-2015 гг., Национальный статистический комитет, 2016 г.





Приложение 1. Общественные слушания проекта Доклада.

В соответствии с требованиями «Инструкции по подготовке специальных докладов», 14 марта 2017 г. Институт Омбудсмана Кыргызской Республики при поддержке Международной организации труда провел общественные слушания проекта Специального доклада «Соблюдение трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике: результаты мониторинга» с участием более 50 представителей министерств и ведомств, представителей неправительственных и международных организаций, бизнес ассоциаций, профсоюзов и экспертов в отеле «Дамас».

Доклад был доработан с учетом предоставленных участниками обсуждения рекомендаций и предложений. Специальный доклад рассматривался участниками встречи с точки зрения необходимости укрепления национальных стратегий и политик, направленных на укоренение выполнения соответствующих Целей устойчивого развития.



Специальные доклады Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики, подготовленные в 2016 году



Фото: Влад Ушаков

Подписано в печать 11.04.2017
Формат издания 60x84 $\frac{1}{8}$. Печать лазерная.
2.25 печ.л. Тираж 400 экз. Заказ № 1009.

Отпечатано в полиграфии "Q-print"
г. Бишкек, пер. Чернышевского 10а.

