

*Мендибаев Н.*

**КЫРГЫЗСТАН АЙЫЛДАРЫНЫН АЙЫЛДЫК ЖАРАНДАРЫНЫН ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕР ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ АЙРЫМ КӨРҮНҮШТӨРҮ  
(социологиялык талдоо)**

*Мендибаев Н.*

**НЕКОТОРЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ КЫРГЫЗСТАНА  
(социологический анализ)**

*N. Mendibaev*

**SOME PREREQUISITES SATISFACTION LABOR RELATIONS OF THE RURAL POPULATION OF KYRGYZSTAN  
(sociological analysis)**

УДК: 316.323

*Бул макалада Кыргызстан айылдарынын айылдык жарандарынын эмгек мамилелер чөйрөсүндөгү айрым көрүнүштөрү социологиялык изилдөөлөр аркылуу талданым изилденет.*

**Негизги сөздөр:** айыл, эмгек, жаран, мамиле.

*В данной статье рассматриваются некоторые предпосылки удовлетворенности трудовыми отношениями сельского населения Кыргызстана на основе анализа социологических исследований*

**Ключевые слова:** село, труд, гражданин, отношения.

*This article discusses some of the prerequisites satisfaction labor relations of the rural population of Kyrgyzstan on the basis of the analysis of sociological research.*

**Key words:** the village, labour, citizen relations.

Эмгектик мамилелер чөйрөсүндөгү айрыкча иш ордундагы шарттар менен камсыз болуу жана канааттануу - социалдык саясаттын негизги көңүл бөлүүчү фактору болуп эсептелет. Эмгек жана эмгектик мамилелерден канааттануунун деңгээли айылдыктардын эмгектик жашоосунун сапатын аныктайт. Эмгектик жашоонун сапаты деген түшүнүктүн өзү болсо өзүнчө курамдарга жиктелет – киреше бөлүгү, жумуш ордундагы шарттар, иштин тартиби, жамааттагы жана жетекчилик менен болгон мамилелер сыяктуу ж.б.

Бүгүнкү күндөгү изилдөөнүн натыйжасы көрсөткөндөй жумуш менен алектенген үй чарбанын ар бир мүчөсүнө эсептегенде киреше булактары айылдыктардын 19,5% айына 4500 сомду, - 52,0% айына 4500 сомдон 10000 сомго чейин, - 28,5% айына 10000 сомдон жогору экендигин көрсөтөт.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Республиканын айыл жашоочуларынын арасында автор тарабынан 2012-2013-жылдар аралыгында 1200 респондентти камтыган социологиялык сурамжылоо жүргүзүлгөн. Сурамжылоого Республиканын 7 областынан тандоодогу: Алай, Кара-Кулжа, Кара-Суу, Ноокат, Аксы, Ала-Бука, Токтогул, Кадамжай, Лейлек, Москва, Пан-

Эмгектик жашоонун бул компоненти төмөнкү деңгээлде экендиги объективдүү көрүнүш.

Айылдыктардын жумуш орундарында алардын эмгектик укуктары баарынан мурда көбүрөөк жетекчилик тарабынан бузулуп турат – айылдыктардын 33,0% алардын эмгектик укуктарын так ошол жетекчилер бузаарын белгилешкен; 15,5% өздөрүнүн кесиптештерин эмгек укуктарын бузуучу субъект катары көрсөтүшкөн, 9,5% – бийлик органдары тарабынан, 4,0%-укук коргоо органдары тарабынан деп белгилешкен. Жумушчулардын эмгектик укуктарынын бузулуусунун абалы чындыгында респонденттердин жынысына жана билим деңгээлине көз каранды эмес.

Эмгек укуктарынын бузулуусунун себептери боюнча төмөнкүдөй жооптор алынган. Биринчи орунда - 43,5% “белгилүүлүгү” боюнча кызмат акыларынын кечиктирилип берилүүсү турат, экинчи орунда - 35,5% жумуш берүүчү тарабынан эмгек келишиминин шарттарынын бузулуусу, үчүнчү орунда - 26,6% кызмат акынын акыйкатсыз төмөн экендиги ж.б. себептер. Келтирилген маалыматтардан көрүнүп тургандай, кызматкерлердин эмгек укуктарынын бузулушуна байланышкан эң бышып жеткен көйгөй - кызмат акылардын кечиктирилип берилүүсү болуп эсептелет. Андан сырткары, кызматкерлердин эмгек укуктарынын бузулуусунун олуттуу көйгөйү болуп, 26,6% жумуш берүүчү тарабынан жазуу түрүндө эмгектик келишим түзүүдөн баш тартуусу эсептелет. Чындыгында жумуш берүүчү тарабынан эмгек тартибинин одоно бузулгандыгын, эмгектик мамилелерди юридикалык жактан эреже тартипке салбагандыгы деп белгилөөгө болот.

Сурамжылангандардын 25,0% эмгек укугу чөйрөсүндөгү олуттуу көйгөйлөрдүн бири - “өзүнүн укугун коргоого аракет кылгандыгы үчүн иштен

филов, Ысык-Ата, Тоң, Түп, Нарын, Талас райондорунун жашоочулары катышкан. Жынысы боюнча: эркектер 574 адамды, аялдар 626 адамды түзгөн. Тандоонун жаңылыштыгы 5%.

бошотуп жиберүү же төмөнкү кызматка которуп коюу менен коркутуу” экендигин айтышат. Буга байланыштуу ишканалардын, фирманын жетекчилери тарабынан өзүнүн кызматкерлерине кысым көрсөтүү бар экендигин айтууга болот, бул болсо иштеп жаткан айылдыктарда социалдык жактан коргоонун шарттарынын төмөн экендигин айгинелейт.

Иштеп жаткан айылдыктар иштин көлөмү эмгек акынын деңгээлине тиешелүү түрдө туура келбей тургандыгын (сурамжылоо жүргүзүлгөндөрдүн 16,1%) белгилейт, б.а. чындыгында кызматкерлердин жумушу көрсөтүлгөн убакыт ченемден сырткары пайдаланылат. Бул жерде укуктук багыттан сырткары ошондой эле психологиялык багыт бар экендиги шексиз: Чындыгында айылдыктар эмгектик басынтууга алынат, мындай көрүнүш эмгектик жашоо сапатын жана өзүнүн эмгегинен канааттанууну төмөндөтөт.

Белгиленген факторлордон сырткары айылдыктардын эмгегине таасир берүүчү “укуктардын одоно бузулуусу”, “жумуш берүүчү тарабынан кысым көрсөтүлүүсү” (6,5%), жалдап алуунун олуттуу шарттарын көрсөтпөй туруп эмгек келишиминин түзүлүшү сыяктуу (6,5%) факторлору да белгиленген. Кызматкерлердин 6,5% “жумуш берүүчүнүн каалоосу менен эле жумуштан бошотуп жиберүү”, 1,6% – “жумуш берүүчүнүн каалоосу менен эле кызмат акысы төмөн ишке которуп коюу”, 4,8% – бардык кызмат акыны же анын бир бөлүгүн товар, азык-түлүк түрүндө берүү сыяктуу көрүнүштөр бар экендигин белгилешкен. Айылдыктардын 4,0% “бүдөмүк” жана “кара” кызмат акыларынын бар экендиктерин, 3,2% – жумуш берүүчү тарабынан сүйлөшүү учурунда макулдашылган кызмат акынын өлчөмүн кээде азайтып коюу фактылары да бар экендигин көрсөтүшкөн.

Келтирилген маалыматтар иштеп жаткан айылдык жарандардын эмгектик мамилелер чөйрөсүндө өтө эле коргоосуз абалда экенин жана бул айылдыктардын эмгектик жашоосунун сапатынын төмөнкү деңгээлин калыптандыра тургандыгын айгинелейт. Респонденттердин берген жоопторуна караганда эмгек укуктарынын бузулуу себептери алардын билим деңгээлине көз каранды эмес. Ошону менен бирге, жумуш берүүчүнүн өз билемдиги менен жогорку билимдүү кызматкерлерди жумуштан бошотуу билим деңгээли төмөн кызматкерлерге караганда бир топ сейрек абалда кездеше тургандыгын белгилеп кетүү керек. Андан сырткары жогорку билимдүү кызматкерлерге жетекчилик тарабынан кысым көрсөтүү, алардын пикири боюнча, көбүнчө өзүнүн (кызматкерлердин) укуктарын коргоого аракет кылгандыгы үчүн болот.

Талдоонун кийинки багыты кызматкерлердин укуктарынын жынысына карата бузулуусу болуп эсептелет. Бул жерде бир топ өзгөчөлүктөр байкалат. Жумушчулардын бардык категорияларынан ичинен аялдар бир топ эле басмырлоого туш болушат. Аларга эркектерге салыштырмалуу кызмат акылары

көп учурда кечиктирилип берилет (бул аялдарда 25,0%, эркектерде 18,5% түзөт), алар адилетсиз түрдө төмөн кызмат акы алышат (бул аялдарда 17,7%, эркектерде 8,9% түзөт) формалдуу эмгек мамилелеринин чөйрөсүнөн сыртта калышат (алар менен жазуу түрүндө эмгек келишимин түзүүдөн баш тартышат) (бул аялдарда – 15,3%, эркектерде 11,3% түзөт) эгерде өз укуктарын коргоого аракет кылган учур болсо, анда жумуштан бошотуп жиберүү, кызмат акы аз төлөнө турган ишке которуп коюу менен коркутууга дуушар болушат (бул аялдарда 16,1%, эркектерде 8,9% түзөт). Андан сырткары эркектерге караганда аялдарга көбүрөөк эмгектик эс алуу берилбейт, же берилсе да акчасы өз убагында төлөнүп берилбейт (4,0% каршы 0,8%).

**Таблица 1 - Өзүнүн укугун коргоодогу аракеттеринин натыйжалуулугуна айылдыктардын пикири, сурамжылангандарга карата % менен**

жооптордун варианты	сурамжылангандардын үлүшү % менен
жетекчиликке жекече кайрылуу	50,8
коомдук уюмдарга (кесиптик уюм ж.б.) кайрылуу	23,4
жекече байланыштарды колдонуу	20,3
өз кызыкчылыктарын күч колдонуу жана коркутуу менен коргоо	4,1
«белектер»	6,1
жумушту алмаштыруу	13,7
эмгек инспекциясына, сотко кайрылуу	22,8
иш таштоолорго, митингдерге жана башка каршылык акцияларына катышуу	6,6
Бардыгы	100,0

Ошентип, биринчиден, иштеп жаткан аялдарды социалдык жана укуктук жактан коргоонун деңгээли төмөн, экинчиден, жумуш берүүчүлөрдүн негизсиз аракеттерине каршы алардын жигердүү, чымырканган аракетинин деңгээли жогору экендигин айтууга болот. Аялдарды эмгектик басмырлоо (дискриминациялоо) жогорку абалда болуп, аларды укуктук жактан коргоо төмөн экендигин жана жалпысынан эмгек чөйрөсүндөгү алардын укуксуздугунун деңгээли жогору экендигин байкоого болот.

Иштеп жаткан айылдыктардын арасында азырынча өзүнүн укугун коргоодо жигердүү аракеттер жетээрлик кеңири таркалган эмес. Сурамжылоо жүргүзүлгөндөрдүн пикири боюнча, өз укугун коргоонун натыйжалуу жолу болуп түз эле жетекчинин өзүнө кайрылууну эсептешет (сурамжылангандардын 50,8 % ушинтип ойлошот), 23,4% коомчулукка, баарынан мурда - кесиптик кошундар уюмдарына кайрылуу керек деп ойлошсо, 22,8%- эмгек инспекциясына жана соттук инстанцияларга кайрылууну туура көрүшөт, 20,3% эң натыйжалуу жолу тааныштарды ортого салуу деп эсептешет. Эмгек-

тик көйгөйлөрдү, чыр-чатактарды чечүүнүн башка бир жолу катары 13,7 % сурамжылангандардын пикири боюнча жумушту алмаштыруу деп эсептешсе, ал эми 6,1% респонденттер белектердин жардамы менен жетекчинин “көңүлүн алуу” жагдайын туура көрүшөт. (№1 табл. кара). Иштеп жаткан айылдыктарда өз укугун жигердүү каршы чыгуу менен коргоо жолдору анча таралган эмес: сурамжылоого катышкандардын 6,6% гана митингдерге, иш таштоолорго катышуу жана каршылык көрсөтүүнүн башка түрлөрүнө катышуу натыйжалуу аракет деп билдиришет. Ал эми респонденттердин 4,1% жетекчиге карата “прессинг” колдонуу, б. а. күч колдонуу жолдорун пайдалануу, коркутуу бир топ натыйжалуу деп эсептешет.

Ошентип иштеп жаткан айылдыктардын укуктарынын бузулуусунун деңгээли жогору болгонуна карабай, алар азырынча каршылык көрсөтүүнүн жигердүү формаларын колдонууга жана өздөрүнүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоого анча даяр эмес. Айылдык жарандардын көпчүлүгү укук коргоонун пассивдүү формаларын колдонууну артык көрүшөт, - же болбосо жетекчиге түз эле кайрылууну, белектер аркылуу кайрылууну же болбосо иштен унчукпай кетип калууну, жумуш ордун алмаштырууну артык көрүшөт. Ошону менен бирге терс маанай потенциалы чогулуп отуруп, ал иштеп жаткан жарандар тарабынан өзүнүн укугун коргоодо анан колдонулушу мүмкүн. Мындай терс маанайдын бар экендиги кордоп, басмырлап жаткан топко (ишкана, фирманын жетекчилигине, башчысына) каршы күч колдонууга даяр экендиги менен байкалат. Биздин көз карашыбыз боюнча, бул – эмгектик чыр-чатактарды жөндүү нукка келтирүү мүмкүнчүлүгүнүн чындыгында жок экендигин айгинелөөчү өтө терс мүнөздүү багыт, жетекчилердин кол алдындагы кызматкерлердин эмгектик көйгөйлөрүн чечүүдө макул боло билбегендигин көрсөтөт. Чогулуп жаткан терс потенциал жетекчи-жумушчу мамилелеринин түзүлүшүн туруксуз кылып, жумушчулардын каршылык көрсөтүүчү маанайларын жана ассоциацияларын калыптандырууга шарт түзөт.

Өзүнүн кызыкчылыгын коргоонун жигердүү, бир топ натыйжалуу формалары катары - иш таштоолорго, каршылык көрсөтүү митингдерине катышуу, жана ошондой эле күч менен коркутуу - көбүрөөк билим деңгээли орто (орто кесиптик билимдүү) жумушчуларга мүнөздүү, бул болсо алардын эмгектенүү чөйрөсүндөгү укуксуздугунун жогорку деңгээли тууралуу кыйыр кабар берет. Алардын арасында мындай каршылык көрсөтүү деңгээл мүмкүнчүлүк 25% чейин жетет. Жогорку билимдүү кызматкерлердин тобунда бул үлүш 10% ашпайт. Ошону менен бирге, башталгыч же жалпы орто билимдүү жумушчулар өзүнүн кызыкчылыгын коргоонун жигердүү формаларын колдогондор аз, алардын үлүшү нөлгө барабар. Алардын көпчүлүгү өзүнүн эмгектик укуктарын колдоонун ыңгайлуу жолу деп жетекчиликке түз кайрылууну ойлошот.

Аялдарга караганда эркектердин арасында өз укугун коргоонун пассивдүү формаларын колдогондор көбүрөөк: жумушта кодулоо, басмырлоо болгон учурда тааныштарды ортого салуу, жетекчиге түз кайрылуу керек деп эсептешет. Ар түрдүү жаштагы адамдардын тобунда ар кандай өзүнүн өзгөчөлүктөрү бар: кызматкерлердин улуу муундагыларынын тобунда (1940-жылдан баштан 1970-жылга чейин төрөлгөндөр) эмгектик укуктарынын бузулуу кырдаалын кабыл алууда көбүрөөк демилгесиздикти көрсөтүшөт: алар көбүнчө жетекчиге түз кайрылууну, тааныштарды ортого салууну жана белек тартуулоону жогору коюшат. Изилдөөнүн натыйжалары көрсөткөндөй ар түрдүү жаштагы топтордо каршылык көрсөтүүнүн деңгээл мүмкүнчүлүктөрү ар түрдүү.

Ошентип, эмгектенүү чөйрөсүндөгү кызматкерлердин укуктары өтө алсыз корголот жана ар түрдүү параметрлер боюнча тез-тез бузулуп турат. Ошону менен бирге мындай бузулуулар көбүрөөк билим деңгээли төмөнүрөөк болгондорго тиешелүү, башкача айтканда эреже катары, укуктук билим деңгээли жогору эместерде көбүрөөк көрүнөт. Жумушчулардын бул тобунда каршылык көрсөтүү маанайлары бир топ жогору болуп жана эмгектик укуктарды бузууга каршылык көрсөтүүгө даярдык потенциалы анык байкалат.

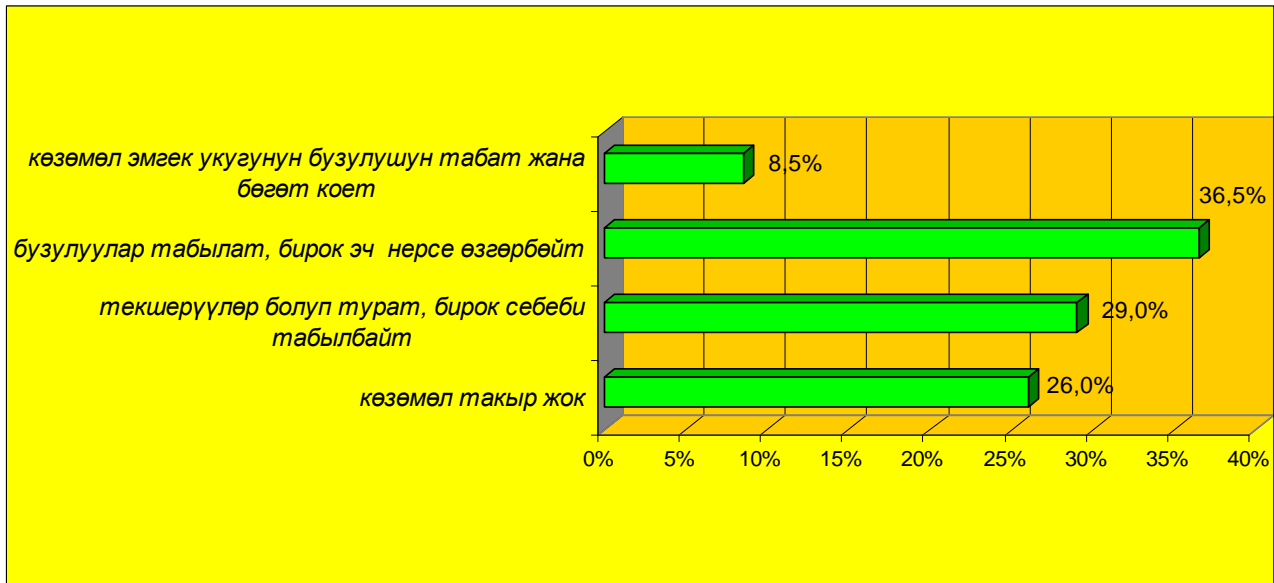
Жалпысынан, эмгек укуктарынын бузулушу тууралуу кайрылууларынын жетишээрлик абалда натыйжалуулугун белгилөөгө болот: сурамжылоо жүргүзүлгөндөрдүн 61,5% пикири боюнча өзүнүн эмгектик укуктарын коргоонун аракеттери көбүнчө ийгиликтүү бүткөнүн белгилешкен. Буга респонденттердин үчтөн бир бөлүгү (31,0%) терс жооп беришти. Калган сурамжылоого катышкан респонденттер суроого жооп берүүдөн кыйналышты. Ошону менен бирге аялдар эркектерге караганда иштин оңунан чыкканын азыраак белгилешет: эркектердин 23% гана өзүнүн мыйзамдык укуктарын коргоодо алар үчүн ийгиликсиз аяктаганын белгилешкен, ошол эле учурда бул үлүш аялдардын арасында 38% түзөт. Бул көрсөткүч эмгек чөйрөсүндө аялдарды басмырлоо деңгээли бир кыйла жогору деген тезисти дагы бир жолу айгинелейт. Натыйжада иштеп жаткан айылдыктардын эркектерине салыштырмалуу аялдардын укуктарынын корголуусу бир топ алсыз экендигин көрсөтөт.

Айылдыктар жумушчулардын эмгек укуктарынын бузулуу деңгээли ар кандай жерлерде мамлекеттик ишканаларда, жеке ишканаларда, фирмаларда бирдей эле деңгээлде таркалган деп эсептешет: 23% бул көбүрөөк мамлекеттик ишканаларга тиешелүү десе, 25,5% – жеке тармактарга, 50,5% – бул көрүнүш бардык жерде бирдей эле таркалган деп ойлошот. Улуу муундагы жумушчулар эмгек укуктарынын бузулуусу көбүнчө мамлекеттик эмес (жеке) тармактарга тиешелүү деп эсептешет, бул болсо жеке жумуш берүүчүлөргө карата белгилүү бир көндүм (стереотип) бар экен-

дигин айгинелейт. Гендерлик айрымалар бар экендиги да кызыгаарлык: аялдар эркектерге караганда көбүнчө укуктук бузулуулар көбүрөөк мамлекеттик тармактарда деп белгилешет (13,5% аялдар 9,5% эркектерге каршы) ал эми иштеп жаткан эркектер тескерисинче көбүрөөк бул кубулуш жеке секторго мүнөздүү деп ойлошот (16,5% эркектер 9,0% аялдарга каршы). Аялдардын эмгеги так ошол

мамлекеттик ишканаларга көбүрөөк мүнөздүү ал эми эркектер тескерисинче – мамлекеттик эмес тармактарга мүнөздүү. Натыйжада адамдардын өзүнүн эмгектик тажрыйбасынын таасири аркылуу өзгөрүүлөрү тууралуу белгилөөгө болот, б.а. ой-пикирлердин көндүм экендиги тууралуу айтууга болот.

Диаграмма 1 - Эмгек укуктарынын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөөнүн жигердүүлүгүн баалоо, сурамжылангандарга карата % менен



Издөөнүн маалыматтарынын кийинки аспектиси кызматкерлердин эмгек укуктарынын бузулушун көзөмөлдөө чарасы болуп эсептелет. Бул жерде дагы бир кызыктуу көз караш аныкталган: иштеп жаткан айылдык жарандардын 8,0% гана мамлекеттик түзүлүштөрдүн көзөмөлү кызматкерлердин укуктарынын бузулгандыгын аныктайт жана жөнгө салат деп ойлошот. Сурамжылоо жүргүзүлгөндөрдүн көпчүлүгү бул текшерүүлөр чындыгында абалды өзгөртө албайт деп белгилешет: 36,5% “бузулуулар аныкталат, бирок эч нерсе өзгөрбөйт” деп эсептейт, ал эми 29,0% болсо “текшерүүлөр болуп турат, бирок эмгек укуктарынын бузулушу табылбайт, анткени ал өтө тыкыр жашырылат” деп белгилешет. Андан сырткары респонденттердин 26,% пикири боюнча кызматкерлердин эмгек укуктарынын сакталышын көзөмөлдөө иш жүзүндө жокко эсе деп белгилешет (№1 диаграмм. кара).

Ошентип, эмгектин укуктук мамиле чөйрөсүндө мамлекетке карата жарандарды укуктук жактан коргоочу субъект катары ишенимдин деңгээли өтө төмөн экендигин айтууга болот, б.а. чындыгында биз мурда белгилеп өткөн жергиликтүү мамлекеттик бийликтин легитимдүү эмес экендиги, айыл калкынын мамлекеттин негизги институттарынын бири болгон укук коргоо органдарына болгон ишеними жоголуп бара жаткандыгы тууралуу болуп жатат. Муну иштеп жаткан айылдыктардын “укук бузулуу-

лар аныкталууда, бирок эч нерсе өзгөрүлбөй жатат” деген кеңири таркалган жооптун өтө белгилүү варианты айгинелеп турат.

Чындыгында мамлекет субъект катары эмгектик мамилелерди укуктук жактан жөнгө салууда артта калууда, ошого байланыштуу кызматкерлердин укуктарында тиешелүү иш берүүчүлөрдүн өзүм билемдиги толук мыйзам ченемдүү болуп калууда, анткени ишканалардагы капиталистик мамилелер капиталдын эксплуатациялоочу ролунун өсүүсүнө шарт түзүп калып жатат.

Иштеп жаткан аялдарда “көзөмөл чындыгында жок” деген варианттын жообу көбүрөөк мүнөздүү (30% аялдар 22% эркектерге каршы) бул мамлекетте адамдын укугун коргоочу агент катары мамлекетке карай аялдардын ишенимсиздигинин бир топ жогорку баскычын көрсөтөт.

Укуксуздук шартында жана тиешелүү социалдык коргоонун жоктугунан өзүнүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо кызматкерлердин өзүнө жүктөлөт. Өзүнүн укуктарын өзү коргоо жараянында эмгектенүү чөйрөсүнүн жана социалдык мамилелерди укуктук билимдүүлүктүн негизин билүүнүн кескин зарылдыгы келип чыгат. Ошого байланыштуу өзүнүн укугун коргоодо айылдыктардын өз мүмкүнчүлүктөрүн талдап көргөнүбүздө сурамжылангандардын көпчүлүгү 58,0% өздөрүнүн пикири боюнча Кыргыз Республикасынын Баш мыйзамынын

(Конституциясынын) негизин, жана ошондой эле негизги мыйзамдуулук актыларын жана иш кагаздарын билишет. Жумуш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы эмгектик мамилелерди тартипке салуучу негизги укуктук иш кагазы деп Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси аталат, аны биле тургандыгы тууралуу сурамжылангандардын 20% белгилеген. Бул негизги иш кагаздарынан сырткары 9,5% респонденттер Кыргыз Республикасынын Жарандык кодексин биле тургандыгын, 3,5% Кыргыз Республикасынын Кылмыш кодексин, 11,5% жаштарды жумушка орноштуруу жөнүндөгү Токтомду, эмгек келишимин, ал эми 13,0% башка актыларды биле тургандыгын белгилешкен. Ошентип айылдык жарандардын эмгектик мамилелерди тартипке салуучу мамлекеттик мыйзам чыгаруу иш кагаздары менен тааныштыгы анчалык деле жогору эмес, анткени бул жааттагы негизги иш кагаздарды кызматкерлердин бир аз эле үлүшү билет. Ошону менен бирге – респонденттер канча жаш болсо ошончолук даражада эмгектик мамилелерди тартипке салуучу негизги иш кагаздары – Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси жөнүндө аз кабардар. Бул учурда маалыматтык, кабардар болуу чындыгында респонденттердин билим деңгээлине көз каранды эмес.

Иштеп жаткан айылдыктардын арасында белгиленген укуктук иш кагаздарын окуп чыгууга негизделген маалыматтары андан да начар абалда: алардын көпчүлүгү иш кагаздарын, мыйзам актыларын угуу менен гана чектелген. Айылдыктардын 16,6% Кыргызстандын мыйзамдарынын жана Баш мыйзамынын (конституциясынын) мазмуну менен жеке өздөрү таанышып чыгышкан, 13,6% – Эмгек кодекси менен, 12,1% – Эмгек кодексинин кээ бир беренелери (статьялары) менен, 9,0% – башка акты жана мыйзамдар менен таанышып чыгышкан. Бул маалыматтар айылдыктардын өлкөнүн базалык мыйзамдарында чагылдырылган негизги укук жана кепилдиктерге тиешелүү маалыматтар менен жеке тааныштыгы төмөн экендигин көрсөтүп турат, бул алар тарабынан укуктук билимдерди тажрыйба жүзүндө колдонууда оң таасирин бербей тургандыгы шексиз. Бул учурда өзүнүн укуктук жана кызыкчылыктарын коргоого умтулуу калктын укуктук билимсиздиги менен карама каршы келет.

Ошону менен бирге респонденттердин жогорку билим деңгээли кызматкерлердин укуктук билимдүүлүгүнүн бир топ жогору боло тургандыгын айгинелебейт, тескерисинче көбүнчөсү жогорку жана бүтпөгөн жогорку билимдүү адамдар укуктук актыларды жана өлкөнүн мыйзамдары тууралуу

жалпы орто жана орто кесиптик билимдүүлөргө салыштырмалуу азыраак билишет (жогорку билимдүүлөрдүн 10% жана орто жана орто кесиптик билимдүүлөрдүн 30% мамлекеттин эмгек Кодексин жеке үйрөнүп чыгышкан). Биздин көз карашыбыз боюнча бул факты жарандардын, баарынан мурда бул үчүн зарыл болгон жогорку билим сыяктуу базалык көрөңгөсү бар адамдардын укуктук пассивдүүлүгү, өзүнүн билим деңгээлин укуктук билимдүүлүгүн жогорулатууга умтулбагандыгы тууралуу кабар берет. Ушундан улам, айылдыктардын маалымат арттыруучу жигердүүлүгүнүн мүмкүнчүлүк деңгээли жогору эмес башкача айтканда төмөн деп эсептөөгө болот.

Иштеп жаткан айылдыктардын арасында жүргүзүлгөн изилдөөнү талдоонун натыйжаларынын кийинки аспектиси – жынысы боюнча басынтуу, басмырлоо болуп эсептелет. Сурамжылоого катышкан аялдардын пикири боюнча, алардын 91,0% эч качан чогуу иштешкен кесиптештери тарабынан жынысы боюнча басынтууга дуушар болушкан эмес. Ошого карабастан, аялдардын 4,0% бул тууралуу ачык айта албай тургандыгын айтуу менен оң жооп беришкен, ошондой болсо да аялдардын 1% кээде болсо да мындай окуялар болуп турат деп белгилешкен. Жаш кыз келиндердин арасында басмырлоо окуялары көбүрөөк жолугуп турат – 30 жашка чейинки аялдардын 7% андай учурлардын бар экенин билдиришкен.

Жетекчилик тарабынан басынтууга келе турган болсок, бул жерде абал бир топ олуттуу: сурамжылоо жүргүзүлгөн аялдардын 10% жетекчилик тарабынан басынтууга учурагандыгын моюнга алышкан, 88,1% – терс жооп беришкен. Ошону менен бирге бул тууралуу аялдар ачык айтуудан коркуп маалыматтар кандайдыр бир деңгээлде бурмалангандыгын айтпай коюуга болбойт. Басмырлоо ыкмаларынын бар экендиги аялдардын инсандык өздүгүнүн укук жана эркиндигин олуттуу бузуу болуп эсептелет. Алардын ишкана жана фирмалардын кызматкерлери катары дагы да көбүрөөк алсыз экендигин калыптандырат жана аларды түздөн-түз жумуш берүүчүгө көз каранды кылат. Өзүн-өзү укуктук коргоонун негиздерин билбегендиги, жана ошондой эле иштеп жаткандарды алардын укуктарын коргоого милдеттүү укук коргоо органдарына жана башка мамлекеттик түзүлүштөргө болгон ишенимдеринин төмөн экендиги эмгектик мамилелердин чөйрөсүндөгү терс кырдаалды жаратат жана эмгектик жашоо сапатынын, сапаттык компоненти катары укуктук коопсуздуктун төмөн деңгээлин калыптандырат.

Рецензент: д.и.н., профессор Нурунбетов Б.