

*Карынов Ч.К.*

**ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК  
ӨНӨКТӨШТҮКТҮН ЭЛ АРАЛЫК УКУКТУК ЧЕНЕМ АКТЫЛАРЫНЫН  
НЕГИЗИНДЕ ЖӨНГӨ САЛЫНЫШЫ**

*Карынов Ч.К.*

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА  
И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ НА ОСНОВЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ**

*Ch.K. Karynov*

**SOCIAL PARTNERSHIP IN THE LABOR SPHERE  
AND THEIR REGULATION THROUGH INTERNATIONAL  
NORMATIVE-LEGAL ACTS**

УДК:349.2

*Автор бул макалада эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн эл аралык укуктун жөнгө салуу ченемдеринин таасирин жана тажрыйбаларын, субъектилердин эмгек мамилелериндеги өз ара байланыштарын жана кызматташтыктын өнүктүрүү маселелерин чагылдырат.*

**Негизги сөздөр:** *эмгек талаш-тартыштары, макулдашуулар, эл аралык келишимдер, жамааттык сүйлөшүүлөр, эмгек мамилелеринин субъектилери, эл аралык укуктук ченем актылары, ратификация, конвенция, эл аралык эмгек уюму.*

*Автор этой статьи рассматривает влияние регулирования социального партнерства в области международного права, нормы и опыт субъектов трудовых отношений, а также развитие взаимоотношений и их сотрудничество в сфере труда.*

**Ключевые слова:** *трудовые споры, соглашения, международные договора, коллективные переговоры, субъекты трудовых отношений, международные нормативно-правовые акты, ратификация конвенция, международная организация труда.*

*The author of this article considers the impact of regulation of social partnership in the field of international law, norms and the experience of the subjects of labor relations, as well as the development of relations and cooperation in the workplace.*

**Key words:** *labor disputes, agreements, international agreements, collective bargaining, subjects of labour relations, the international regulatory legal acts, the ratification of the Convention, the international labour organization.*

Кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы объективдүү карама-каршылыктардан келип чыккан пикир келишпестиктерди, талаш-тартыштарды чечүүнүн эң таасирдүү өбөлгөсү болуп, келишимдердин жана макулдашуулардын негизиндеги туруктуу кызматташуунун жолу болгон социалдык өнөктөштүк принциби эсептелет. Бул принцип, Эл аралык эмгек уюмунун (ЭЭУ) ишинин негизин, мамлекеттик өкүлдөрдү, иш берүүчүлөрдү, жана кесиптик бирликтерин тең укуктук негизде бириктирет. Кызматкерлердин социалдык-экономикалык, эмгек укугун жана кызыкчылыктарын коргоодогу социалдык өнөктөштүк принцибинин натыйжалуулугун көтөрүү. Баар-

дык кесиптик бирликтердин, кесиптик бирлик органдарынын алардын мүчөлөрүнүн болгон аракеттерди бириктирүүгө жана бирдиктүүлүгүнө, жамааттык жана ар кайсы формадагы макулдашуулардын таасирин кеңейтүүгө, кабыл алынган макулдашууларды алардын мүчөлөрү тарабынан сакталышына, социалдык өнөктөштүктүн мыйзам базасын жакшыртууга көз каранды.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси эл аралык тажрыйбаны, эл аралык-укуктук актыларын эске алууга аракет кылат. Кыргыз Республикасынын Конституциясына ылайык белгиленген мыйзам тартибинде күчүнө кирген Кыргыз Республикасы катышуучу болгон эл аралык келишимдер, ошондой эле эл аралык укуктун жалпы кабыл алынган принциптери менен ченемдери, Кыргыз Республикасынын укуктук системасын түзгөн бирден бир бөлүк болуп саналат [ 1. 3-бөл., 6-берене].

Ал эми Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 3-беренесинин 3-бөлүгүндө “Эгерде Кыргыз Республикасы ратификациялаган эл аралык келишимдерде кызматкерлер үчүн Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана ченемдик укуктук актыларында, макулдашууларында, жамааттык келишимдеринде каралгандан кыйла ыңгайлуу эреже белгиленсе, анда эл аралык келишимдердин эрежеси колдонулат” [2] деп айтылат. Демек, эгерде мыйзам менен эл аралык келишимдин ортосунда карама-каршылык келип чыкса, укук, эл аралык келишимдин эрежелерин колдонууга туура келет дегенди түшүндүрөт.

Ушундан улам Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси, эмгек укугунун булактарына эл аралык укуктарды гана кошпостон алардын ордун, күчүнө жараша аныктайт. Муну менен мындай белгиленген учурларда мыйзам ички мамлекеттик мыйзамдардын үстүнө эл аралык укукту коёт.

Эл аралык-укуктук жөнгө салуу ченемдеринин Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кабыл алынышы эки жол менен жүрөт. Биринчиси, Кыргызстан катышуучусу болгон эл аралык уюмдар-

дын, алардын органдарынын конвенцияларын жана башка актыларын ратификациялоо менен, экинчиси, Кыргызстандын башка мамлекеттер менен эки тараптуу келишиминин негизинде жүрөт.

Эл аралык актылардын ичинен эң өзгөчө мааниге ээ болгону бул – “эмгек” жана “социалдык” камсыз кылуу боюнча институттарды өзүнө камтыган ЭЭУнун конвенциясы болуп саналат.

Эмгек мамилерин жөнгө салууда ЭЭУнун эмгек чөйрөсүндөгү негизги принциптер жана укуктар жөнүндөгү Декларациясы негизги ролду ойнойт [3]. Мунун өзгөчөлүгү ЭЭУнун мүчөсү болгон мамлекеттер тишелүү болгон конвенцияны ратификация кылганына, кылбаганына карабастан негизги эмгек чөйрөсүндөгү эл аралык-укук принциптерин аткарууга милдеттүүлүгүндө. Мындай принциптерге: бирикмеге болгон эркиндик жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө болгон укукту кабыл алуу, мажбурлоочу жана милдеттүү иштерди жоюу, балдар эмгегине жол бербөө, эмгек жана жумуш менен камсыз болуу чөйрөсүндө дискриминациялоого жол бербөө кирет.

Батыштык адистер “социалдык өнөктөштүк” (так пикир) түшүнүгүнө төмөндөгү түшүнүктөрдү киргизишүүдө:

а) өнөктөштөр арасындагы жогорку деңгээлдеги макулдашуу, кирешелерди бөлүштүрүү, социалдык экономикалык саясат, негизги критерийлерди, социалдык адилеттүүлүк көрсөткүчтөрүн жана эмгек мамилеринин субъектилеринин кызыкчылыктарын коргоодогу чараларды иштеп чыгуу;

б) жамааттык-келишим процессинин жана тараптар арасындагы жаралган карама-каршылыктар, пикир келишпестиктердин сүйлөшүү мүнөзү;

в) социалдык өнөктөштөрдүн ар кандай деңгээлдеги макулдашуусуна колдонула турган механизмдердин жана институттардын болушу;

г) жалданган кызматкерлердин иш тармактарында башкаруу ишине катышуусу;

д) тараптарды элдештирүүнүн ар кандай ыкмаларын жана сот процедурасын колдонуу менен социалдык пикир келишпестиктердин (жумуш таштоо) санын азайтуу.

Социалдык өнөктөштүктүн кезектеги өнүгүү этабы заманбап трипартизм теориясынын пайда болушуна кызматкерлердин, ишкерлердин жана мамлекеттин ортосундагы үч тараптуу кызматташуусуна байланыштуу. Азыркы убакта ЭЭУнун таасири алдында бул нерсе батыш мамлекеттеринде ийгиликтүү ишке ашып жатат. Ушундан улам батышта социалдык өнөктөштүк жана трипартизм эки түшүнүгү бирдей жүрөт бирок, экинчи айтылган түшүнүк мамлекеттик деңгээлде колдонулган биринчи түшүнүктөн келип чыккан десек болот.

Ошол эле учурда “...үч тараптуу кызматташуу өзүнө кесиптик бирликтер менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы, мамлекет, унчукпастан эки тарапка эреже түзүп койгон абалдагы эки тараптуу келишимдерди өзүнө камтыйт деп айтылат” [4, с. 36]. Эки

тараптуу, үч тараптуу келишимдер белгилүү учурда мамлекетте стабилдиктүү орнотуп “социалдык теңчиликтин” кеңири түзүлүшүнө алып келет. Бул нерсеге Испаниянын парламенти тарабынан 1980-жылы 10-мартта мыйзам формасында кабыл алынган жалпыга белгилүү эмгекчилердин Хартиясы мисал боло алат.

Социалдык өнөктөштүк жана трипартизм коомдо пайда болгон эмгек жана капиталдын карама-каршылыктарын жоюучу универсалдуу “дарысы” боло албайт деп адилеттүү болжолдошот. Салттуу өнөктөштөрдүн өкмөттүн катышуусундагы социалдык пикирге келиши тынчтык жолу менен гана чечүүдө жемиштүү болот. ЭЭУнун адистери белгиленгендей жакшы жыйынтыктарга мамлекеттин экономикасы кандай өнүкпөсүн мамлекет үчүн эле эмес, жалпы элдин гүлдөшүнө багытталган учурда жетсе болот.

Коомдо социалдык өнөктөштүктү жүргүзүүнүн биринчи жана керектүү шарты, эмгек мамилелеринин субъектилеринин бар болушу. Тактап айтканда кесиптик бирикмелер, кызматкерлер жана иш берүүчүлөр (ишкерлер). Бирок, биринчи субъект болгон биздин кесиптик уюмдарды батыштыкы менен салыштырса иш төмөнкү деңгээлде экендигин, ал эми экинчи субъект, башкача айтканда иш берүүчүлөрдүн уюмдары тууралуу сөз айтууга да болбойт.

Азыркы күчүндөгү Кыргыз Республикасынын “Кесиптик бирликтер жөнүндөгү” мыйзамы [5] жалпысынан алганда эл аралык стандарттарга каршы келбестигин белгилеп кетүү зарыл. Тактап айтсак, ЭЭУнун конвенциясынын №87 “Ассоциациянын эркиндиги жана уюмдашууга укукту коргоо жөнүндөгү” (1948) негизи эрежелерине [6] жана №98 “Уюмдашууга жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө укуктун принциптерин колдонуу жөнүндө” (1949). Мындан тышкары, Кыргыз Республикасы социалдык өнөктөштүккө түздөн-түз тиешелүү болгон ЭЭУнун бир катар конвенцияларын ратификациялады. Алсак: №100 - Конвенция “Бирдей баадагы эмгек үчүн эркектер менен аялдарды бирдей сыйлоо жөнүндө” (1951), №111 - Конвенция “Эмгек жана жумуштуулук жаатында басмырлоо жөнүндө” (1958) [7] ж.б.

Социалдык өнөктөштүк системасында мамлекеттик, тармактык жана аймактык деңгээлдеги иш берүүчүлөр уюму менен кесиптик бирликтердин ортосундагы макулдашууну биринчи кезекке коюлат. Ушундан улам, социалдык адилеттүүлүк критерийлерин жана эмгек мамилелеринин субъектилеринин кызыкчылыктарын коргоо боюнча чараларды иштеп чыгуу менен социалдык-экономикалык саясаттын негизги багыттары эсептелинет.

Социалдык өнөктөштүк механизминин экинчи орунда жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды кабыл алуудагы пайда болгон макулдашуунун, ошондой эле талаш-тартыштын суролорун чечүүнү сүйлөшүү мүнөзү, пикир келишпестиктердин тиешелүү процедуралары, тынчтык

жолу менен чечүүчү органдар коюлат. Алсак, бул планда жамааттык келишимдерге таасир берүүчү бир катар мыйзамдар кабыл алынган. Алардын эң башкысы “Кыргыз Республикасынын эмгек мамилелер чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө” [8] мыйзамы болуп саналат.

Ал эми маанилүүлүгү жагынын үчүнчүсүн, батыш адистерин, кызматкерлердин ишканаларды, акционердик коомдордун башкаруусуна катышуусун коюшат. Көптөгөн өлкөлөрдө биринчи кезекте кызматкерлердин ишкананын ишин башкаруусуна катышуусу Германияда жана Францияда иштелип чыккан прогрессивдүү социалдык-эмгек мыйзамдарынын арты менен институционалдык формага ээ болгон. Эмгектенүүчүлөрдүн өкүлчүлүктөрүнүн кең ыйгарым укуктуулугу (кесиптик бирликтер) бул мамлекеттерде “социалдык багыт алган базар экономикасы” лозунгу алдындагы саясатты жүргүзүшүн шарттайт.

Ал эми төртүнчүсү, социалдык өнөктөштүк эмгек талаш-тартыштарын, пикир келишпестиктерин чечүүнүн тынчтык жолу экенине таянат. Батыш мамлекеттеринде талаш-тартыш субъектилерин элдештирүүнүн натыйжалуу процедуралары, ортомчулук методдору иштелип чыккан. Мыйзамдуу же “жапайы” иш таштоолор бири-биринен так айырмаланат, тараптардын “индустриялык акцияларга” катышкандыгы үчүн материалдык жоопкерчилик юридикалык жактан жөнгө салынган.

Ушундан улам, социалдык өнөктөштүк эмгектенүүчүлөрдүн жана мамлекет алдында кызматташкан иш берүүчүлөрдүн эмгек мамилелерин цивилизациялуу жөнгө салынышы дүйнөлүк практикада кеңири жайылган. Жогоруда айтылган нерселер Кыргыз Республикасынын эмгек мамилелеринин стабилдешүү шартында ишке ашырылат.

#### Адабияттар:

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы 2016-жылдын 28-декабрындагы №218 Мыйзамынын редакциясы [Текст].
2. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси 4-август 2004-ж. №106. - [Текст] Бишкек, 2016-ж. Академия басмасы. – 191-б.
3. Эл аралык Эмгек Уюмунун эмгек чөйрөсүндөгү негизги принциптер жана укуктар жөнүндөгү Декларациясы (18.06.1998. - Женева шаарында кабыл алынган) // Российская газета от 16.12.1998. - №238.
4. Кокшаров Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве // Трудовое право. - 2004. - №5. - С. 156.
5. “Кесиптик бирликтер жөнүндө” КР мыйзамы. №130. [Текст] / Эркин-Тоо. 23- октябрь, 1998-ж. - №167-168.
6. “Ассоциациянын эркиндиги жана уюмдашууга укуктуу коргоо жөнүндөгү” №87 - Эл аралык Эмгек Уюмунун Конвенциясы (Сан-Франциско шаары, ЭЭУ 09.07.1948. 31-сессиясындагы Башкы конференциясында кабыл алынган) // Эл аралык эмгек конференцияда кабыл алынган Конвенциялар жана сунуштамалар. 1919-1956. - Женева: Эл аралык эмгек бюросу, 1991. – 859-б.
7. “Эмгек жана жумуштуулук жаатында басмырлоо жөнүндө” №111 - Эл аралык Эмгек Уюмунун Конвенциясы (Сан-Франциско шаары. ЭЭУ 25.06.1958-ж. 42-сессиясындагы Башкы конференциясында кабыл алынган) // Эл аралык эмгек конференцияда кабыл алынган Конвенциялар жана сунуштамалар. 1957 -1990. Женева: Эл аралык эмгек бюросу. 1991. - 1262-1265-бб.
8. “Кыргыз Республикасынын эмгек мамилелер чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө” Кыргыз Республикасынын мыйзамы. №154. [Текст] // “Эркин-Тоо” 1-август 2003-ж. №57.

Рецензент: д.ю.н. Базарбай уулу Эрлан