

Сыдыкбекова Ч.

ДЫЙКАН (ФЕРМЕР) ЧАРБАСЫНДАГЫ ЭМГЕКТИ УКУКТУК
ЖӨНГӨ САЛУУНУН ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

Сыдыкбекова Ч.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
В КРЕСТЬЯНСКОМ (ФЕРМЕРСКОМ) ХОЗЯЙСТВЕ

Ch. Sydykbekova

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR
OF A PEASANT (FARM) ECONOMY

УДК: 349.22

Макалада дыйкан (фермер) чарбасынын мүчөлөрүнүн жана анда жалданып иштеген жумушчулардын эмгегин укуктук жөндөөдөгү көйгөйлөр каралган. Учурда колдонуудагы мыйзамдардын негизинде дыйкан (фермер) чарбасындагы эмгек субъектилеринин, тактап айтканда чарбанын мүчөлөрү менен жалданып иштеген жумушчулардын, чарба жетекчисинин жана дыйкан чарбасынын өзүнүн эмгек мамилелерине катышуусу, ошондой эле дыйкан чарбасына жана анда эмгектенген эмгекчилерге карата “жумуш берүүчү” жана “жумушчу” деген түшүнүктөрдү мыйзам деңгээлинде канчалык так колдонулушуна анализ жүргүзүлөт. Автор дыйкан (фермер) чарбасы менен алек болгон эмгекчилердин эмгек мамилелеринин укуктук өзгөчөлүктөрүн белгилөө менен, бул мамилелерди мыйзам деңгээлинде укуктук дифференциациялоо убакыттын талабы экенин баса белгилейт. Жасалган анализдин негизинде дыйкан чарбасындагы эмгекчилердин эмгек укуктук мамилелерин мындан ары эффективдүү укуктук жөндөө үчүн чарбадагы эмгекчилердин укуктары менен милдеттерин тактоо аркылуу тиешелүү мыйзамдарды жакшыртуу муктаждыгы көрсөтүлөт жана конкреттүү өзгөртүүлөр сунушталат.

Негизги сөздөр: эмгек мамилелери, дыйкан чарба, жалданма жумушчу, жумуш берүүчү, фермер, чарба жетекчиси, укук субъектиси.

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования труда членов крестьянского (фермерского) хозяйства и его наемных работников. Согласно действующему законодательству анализируется, участие в трудовые отношения субъектов труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве, в частности членов хозяйства, наемных работников, главы хозяйства и самого крестьянского (фермерского) хозяйства, а также применение понятия «работодатель» и «работчий» по отношению к ферме и ее труженникам. Автор отмечает правовые особенности трудовых отношений работников крестьянского (фермерского) хозяйства, подчеркивая, что правовое разграничение и дифференциация этих отношений на законодательном уровне является необходимостью сегодняшнего дня. На основании анализа указана необходимость совершенствования соответствующего законодательства путем уточнения прав и обязанностей труженников крестьянского хозяйства и предлагаются конкретные рекомендации для дальнейшего эффективного правового регулирования трудовых отношений работников крестьянского хозяйства.

Ключевые слова: трудовые отношения, крестьянское хозяйство, наемный работник, работодатель, фермер, глава хозяйства, субъект права.

The article deals with the problems of legal regulation of labor of members of a peasant (farm) economy and its employees. According to the current legislation, the participation in labor relations of subjects of labor in a peasant (farm) economy, in particular members of the farm, hired workers, the head of the farm and the peasant (farm) farm itself, is analyzed, as well as the use of the concepts of "employer" and "worker" in relation to relations the farm and its workers. The author notes the legal features of labor relations of workers of a peasant (farm) economy, emphasizing that the legal delimitation and differentiation of these relations at the legislative level is a necessity today. Based on the analysis, it is indicated for further effective legal regulation of labor relations of workers on a peasant farm, the need to improve the relevant legislation by clarifying the rights and obligations of workers on a peasant farm, and specific recommendations are proposed.

Key words: labor relations, peasant economy, hired worker, employer, farmer, head of the farm, subject of law.

Дыйкан чарбасынын өндүрүштүк иш-аракеттеринин жүрүшүндө анын мүчөлөрү менен жумушчулардын ортосунда пайда болгон укуктук мамилелер Кыргыз Республикасынын 1999 жылдын 3 июнунда кабыл алынган № 47 "Дыйкан (фермердик) чарбасы жөнүндө" мыйзамы, ошондой эле Жарандык жана Эмгек кодекстери менен жөнгө салынат. Бул мыйзам актыларынын байланышы кандай жана аларды кандайча колдонуу керек? Бул суроонун жообу, бир жагынан дыйкан чарбаларынын мүчөлөрүнүн экинчи жагынан, дыйкан чарбасы менен жалданма жумушчулардын ортосундагы укуктук мамилелердин мүнөзүн укуктук тактоодо жатат.

Дыйкан чарбасындагы эмгек өзүнүн өзгөчөлүктөрүнө ээ, аларда ушул чарбанын мүчөлөрү гана иштебестен, кээ бир учурларда жалданма жумушчулардагы иштешет. Белгилүү бир деңгээлде дыйкан чарбасынын башчысынын иши да конкреттүү спецификалык өзгөчөлүктөргө ээ.

Дыйкан чарбасынын эмгекчилеринин эмгек укуктук мамилелеринин мүнөзүн дифференциациялоо бир жагынан, дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнүн ортосундагы, экинчи жагынан дыйкан чарбасы менен жалданма жумушчулардын ортосундагы мамилелер менен аныкталат.

Азыркы учурдагы аракеттеги мыйзамдардын олуттуу кемчилиги – дыйкан чарбасындагы эмгекти жөнгө салган так эрежелердин жоктугу. Атап айтсак жогрудагы мыйзам бул мамилелерди таптакыр жөнгө салбайт жана иш жүзүндө кандай ченемдерди сактоо керектиги жөнүндө эч нерсе айтпайт. Эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуучу негизги мыйзам болгон Эмгек кодексинде дагы бул жөнүндө тиешелүү жоболор жок.

Мыйзам ченемдерине ылайык дыйкан чарбаларынын мүчөлөрү болуп дыйкан чарбасын биргелешип иштеткен жарандар (бир үй-бүлөнүн мүчөлөрү, бир туугандар) саналат, ал эми чарбада жалданып иштегендердин эмгек мамилелери иш жүзүндө эмгек мыйзамдары менен жөнгө салынат жана ал адамдар дыйкан чарбасынын мүчөлүгүнө кирбейт.

Ушундай эле жоболор Тажикстандын "Дехкан (фермердик) чарбасы жөнүндө" Мыйзамында (4-берене) жана Түркмөнстандын "Дайхан чарбасы жөнүндө" Мыйзамында (1-берене) каралган, аларда эмгек келишими боюнча иштеген адамдар чарбанын мүчөлөрү боло алышпайт деп айтылат.

Беларуссиянын, Өзбекстандын жана Казакстандын мыйзамдарында так болбосо да, мыйзам чыгаруучу дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнүн жана жалданма жумушчулардын эмгегин укуктук жөнгө салууда алардын укуктарын дифференциациялоого аракет кылганы байкалат. Бул өлкөлөрдүн дыйкан чарбасы жөнүндө мыйзамдарында жалданма эмгек өндүрүш муктаждыгына байланыштуу колдонулат жана Эмгек кодексинин ченемдерине баш ийээри, башкача айтканда жалданма эмгек мамилелери Эмгек кодексинин ченемдери менен жөнгө салынаары айтылат.

Молдова жөнүндө дагы ушуну айтууга болот, бирок айрым өзгөчөлүктөрү бар. Молдова республикасынын "Дыйкан (фермер) чарбасы жөнүндө" Мыйзамынын 22-беренесине ылайык дыйкан чарбасында эмгек мамилелери Эмгек кодекси жана жеке эмгек келишимдери менен жөнгө салынат жана дыйкан чарбасында иштеген мезгил эмгек стажына эсептелет, ал дыйкан чарбалардын мүчөлөрү жана жалданма жумушчулар үчүн Улуттук социалдык камсыздандыруу кассасы тарабынан берилген эмгек китепчесиндеги жазуулар менен тастыкталат.

Улуттук мыйзамда, тактап айтканда Кыргыз Республикасынын 1999 жылдын 3-июнундагы №47 "Дыйкан (фермер) чарбасы жөнүндө" мыйзамынын 4-беренесинде дыйкан чарбасынын жетекчиси жумушчуларды жумушка кабыл алат жана бошотот деп жазылган. Демек, дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнө жана жалданып иштеген жумушчуга жумуш берүүчү болуп чарбанын жетекчиси саналат. Чарбанын жетекчисинин мындай укугун талдап көрсөк эки тараптуу ойпикирлер жаралат.

Биринчиден, дыйкан чарбасынын башчысы чарбанын башка мүчөлөрүнө карата иш берүүчү эмес, ал баардык келишимдерди өз атынан эмес дыйкан чарбасынын атынан түзөт.

Экинчиден, дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнүн иши жарандык нормалар менен көбүрөөк жөнгө салынат, бул мамилелер эмгек келишими боюнча эмес мүчөлүккө негизделген, демек чарбанын катышуучуларынын өз ара мамилелерине карата "жумуш берүүчү" жана "жумушчу" деген түшүнүктөрдү колдонуу укуктук тараптан одоно болуп калууда. Андыктан жумуш берүүчү деп чарбанын башчысын эмес, чарбанын өзүн таныш керек. Дыйкан чарбасынын ар бир мүчөсү чарбанын ишмердүүлүгүнөн алынган кирешенин бир бөлүгүнө укуктуу, ошондуктан чарбанын жетекчиси анын мүчөлөрүнө карата эмгек жана жарандык-укук келишимдери боюнча жеке жактардын пайдасына төлөмдөрдү жүзөгө ашыруучу жак болуп саналбайт. Жетекчи дыйкан чарбасынын атынан жумушчулар менен эмгек келишимдерин түзөт, ал эми чарба өзү жалданма жумушчулардын кирешесинен пайда салыгын казынага которуучу салык агенттигинин функциясын аткарат, башкача айтканда, жумушчунун жеке киреше салыгын эсептеп, кармап жана мамлекетке төгүп берет. Дагы бир көңүл буруучу жагдай Социалдык фондго анын ичинен пенсиялык фондго төлөмдөрдү төгүүдө, иш берүүчү деп расмий түрдө чарбанын жетекчиси эмес чарбанын өзү таанылат жана чарбанын атынан төлөмдөр төлөнөт.

Дыйкан чарбасы юридикалык жак эмес жеке ишкер катары катталган учурда мыйзамдын талаптарына ылайык, чарбанын жетекчиси толук кандуу жумуш берүүчү боло алат. Бул көрүнүш жарандык мыйзам ченемдердин негизинде чарбанын башчысы жеке ишкер (предприниматель) статусуна ээ болгондугуна байланыштуу тастыкталат жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 357-беренесинде "иш берүүчү жеке ишкер катары каттоодон өткөн, мөөрү бар жеке жак кызматкердин эмгек китепчесине жазуу жүргүзүүгө, ошондой эле биринчи жолу жумушка орношкон кызматкерге эмгек китепчесин жол-жоболоштурууга укуктуу" – деп айтылат. Ушул эле кодекстин 351-беренеси жеке жактын иш берүүчү катары:

1) кызматкер менен эмгек келишимин жазуу жүзүндө тариздөөгө;

2) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аныкталган тартипте жана өлчөмдө камсыздандыруу төгүмдөрдү жана башка милдеттүү төлөмдөрдү төлөөгө;

3) жумушка биринчи жолу орношкон адамдарга мамлекеттик пенсиялык камсыздандыруунун социалдык жактан коргоо күбөлүгүн жол-жоболоштурууга милдеттүү экенин да так көрсөтөт.

“Дыйкан (фермер) чарбасы жөнүндө” мыйзамдын 1-беренесинин 2-пунктунда дыйкан чарбасы бир кишиден түзүлсө болот деп айтылган, бирок тилекке каршы мыйзамдын кыргызча котормосунда “Дыйкан чарбасы бир адамдан турушу мүмкүн эмес” деп туура эмес жазылып калган.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында бул позиция түздөн-түз так жазылбаса да, практикада иш берүүчү болуп чарбанын жетекчиси таанылат. Бирок, жумуш берүүчүнүн эмгекти коргоону камсыз кылуу боюнча милдеттерин, эмгек ордун же эмгек гигиенасын камсыздоодо, эмгек шарттары одоно бузулган учурда, эмгек акысы төлөнбөгөн учурда жумушчу өндүрүштүк жаракат алган же майып болгон учурда жана башка ушул сыяктуу терс көрүнүштөр болгондо чарба жетекчисинин жоопкерчилиги жана анын жумушчуларга карата кандай иштерди түздөн-түз милдеттүү түрдө аткарышы керек экендиги суроо бойдон калып, тактоону талап кылат.

Бир караганда, жумуш берүүчү катары дыйкан чарбанын башчысы таанылышы керек. Бул учурда жетекчи эмгек акысын төлөп бериши керек жана эмгек коопсуздугу жана башка эмгек милдеттерин аткарууда келтирилген зыян үчүн бардык жоопкерчиликти өз мойнуна алышы керек. Жетекчи чарба мүчөлөрү тарабынан шайланат жана өз ыктыяры менен же мажбурлап, ошондой эле объективдүү себептерден улам (оору, өлүм) ушул кызматтан кетүүгө укуктуу. Эгерде эмгек акы төлөө жана башка милдеттүү төлөмдөрдү төлөө, кандайдыр бир себептер менен мурунку башчы тарабынан аткарылбаса ким жооптуу болот? Учурдагы мыйзамдар дыйкан чарбасынын бир башчысынан экинчисине укуктардын жана милдеттенмелердин универсалдуу өтүшүнө жол бербейт жана мындай болушу мүмкүн эмес, анткени жаңы шайланган башчы чарбанын мурдагы иштеп кеткен башчысынын финансылык укуктарын жана милдеттерин өзүнө ала албайт.

Ошондой эле чарбанын мүчөлөрү да, жалданма жумушчулар да жетекчинин кызыкчылыгы үчүн эмес, бүтүндөй чарбанын кызыкчылыгы үчүн иштешээрин, алардын ишмердүүлүгү бүткүл чарбанын кирешеге жетишүүгө багытталгандыгын жана бул киреше чарбанын бардык мүчөлөрүнө таандык экендигин эске алуу керек. Дыйкан чарбасында эмгек акы жана салыктар чарбанын бардык мүчөлөрүнүн жалпы мүлкүнүн эсебинен төлөнөөрүн да унутпашыбыз керек. Мына ушундай аргументтердин негизинде чарбанын жетекчиси эмес дыйкан чарба жумушчуларды жалдайт жана алар үчүн жумуш берүүчү субъект катары иш аппарат десек болот.

Аракеттеги мыйзамдардын ченемдерине ылайык, дыйканчылык анын мүчөлөрүнүн эмгегинин

негизинде менен жүргүзүлөт. Бул аныктамадан чарбанын катышуучулары бир эле учурда юридикалык жактын алып жүрүүчүлөрү же ээси жана чарбанын өндүрүш процессин камсыз кылган жумушчулар экендиги аныкталат. Ферманын ишинин натыйжасында алынган продукция жана кирешелер дыйкан чарбасынын бардык катышуучуларынын жалпы менчиги болуп саналат жана жетекчиси тарабынан эмес, чарбанын бардык мүчөлөрүнүн макулдугу менен бөлүштүрүлөт.

Дыйкан чарбасын алып баруу – бул киреше алууга багытталган ишкердик иш-аракет жана мүчөлөрдүн ортосунда так ошол кирешенин натыйжасы бөлүнүшү керек. Кирешенин жоктугу чарбанын же анын мүчөлөрүнүн кылган иш-аракети ийгиликсиз же натыйжасыз экендигин көрсөтөт. Мындай жагдайда чарбанын мүчөлөрү эмгек мыйзамдарында каралган төлөмдөрдү, мисалы, эмгек акыны талап кылууга укугу жок.

Бул критерий дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнүн иштөө тартибин жана шарттарын, алардын чыгымдарды жабууга катышуусун жана алынган кирешелерди бөлүштүрүүдө негизги мааниге ээ.

Экинчи жактан, “Дыйкан (фермер) чарбасы жөнүндө” Мыйзам дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнө анын жетекчиси менен эмгек келишиминин негизинде эмгек мамилелерин түзүүгө ачык тыюу салбайт. Бирок бул жерде да карама-каршылыктар туулууда.

Биринчиден, бул пикир учурдагы мыйзамдын ченемдерине карама-каршы келет, анда чарбанын жалданма жумушчусу менен мүчөсүнүн статусу “Дыйкан чарбасында эмгек мамилеси Кыргыз Республикасынын эмгек жөнүндө мыйзамдары менен жөнгө салына турган жалданып иштеген граждандар дыйкан чарбасынын курамына кирбейт” (1-берене) деп так айырмаланат.

Экинчиден, дыйкан чарбаларынын мүчөлөрүнүн ортосундагы мамилелердин укуктук мазмунун мындайча түшүнүү, кирешенин бар-жок экенине карабастан чарбанын мүчөсү ай сайын эмгек акы алууга укуктуу деген жыйынтыкка алып келиши мүмкүн. Ошол эле учурда киреше табууга кызыкдар субъекттер жөнүндө жана эмгек акыны төлөө булактары тууралуу суроолор ачык бойдон калууда.

Эгерде дыйкан чарбасынын мүчөсү, өндүрүш ишинин натыйжасына карабастан, ай сайын киреше талап кылууга укуктуу болсо, анда ал автоматтык түрдө пайда табууга, башкача айтканда чарбанын ишинин натыйжасына кызыкдар болбогон адамга айланат.

Бул өз кезегинде чарбаны чарба жүргүзүүчү субъект катары түзүү максатына каршы келет. Мындан тышкары, аталган Мыйзамга жана Жарандык

кодекске ылайык, чарбанын мүчөсү дыйкан чарбасынын ишмердүүлүгүнөн киреше алууга укуктуу, ал эми жумушчу мындай укукка ээ эмес.

Мына ушундай аргументтердин негизинде, чарбанын бир мүчөсү чарбанын башка мүчөлөрүнө карата жумуш берүүчү боло албайт деген жыйынтык чыгат.

Жогоруда баяндалгандардын негизинде бүгүнкү күндө эмнек мамилелерин укуктук жөнгө салуу багытында иштеп жаткан мыйзамдарга төмөндөгүдөй өзгөртүүлөрдү киргизүү сунушталат:

1) “Дыйкан (фермер) чарбасы” жөнүндө мыйзамга: дыйкан чарбасынын мүчөлөрүнүн эмгеги тең укуктуулук принцибинин негизинде түзүлөт жана мүчөлүк негизде жарандык мыйзамдарга баш ийет. Жалданма жумушчуларга карата жумуш берүүчү болуп жана эмгек келишимдерин жана жарандык-укуктук келишимдерди түзүүчү жак болуп дыйкан чарбасы эсептелет.

2) Дыйкан чарбасындагы жана жалпы эле айыл чарбасындагы эмгек мамилелерин укуктук жөндөө башка эмгек мамилелеринен айырмаланып, мыйзам деңгээлинде дифференциациялоого муктаж экенди-

гин баса белгилөө менен, Дыйкан чарбасын жана башка айыл чарба ишканаларын бириктирип, айыл чарбасында иш берүүчү катары – айыл чарба ишканаларын өзүнчө субъект кылып Эмгек кодексинде бөлүп көрсөтүү сунушталат.

Адабияттар:

1. Кыргыз Республикасынын “Эмгек кодекси” 2004-ж. 14-август, №106.
2. Кыргыз Республикасынын “Дыйкан (фермер) чарбасы жөнүндө” мыйзамы 1999 жыл 3-июнь, №47.
3. Беларусь Республикасынын “Дыйкан (фермер) чарбасы жөнүндө” мыйзамы 1991 жыл 18 февраль № 611-XII.
4. Таджикистан Республикасынын “Дехкан (фермер) чарбасы жөнүндө” мыйзамы 2016 жыл 3 февраль, № 341.
5. Туркменистандын “Дайхан чарбасы жөнүндө” мыйзамы 2013 жыл 9-ноябрь, 445-IV.
6. Узбекистан Республикасынын “Фермердик чарбасы жөнүндө” мыйзамы 2004 жыл 26 август № 662-II.
7. Молдова Республикасынын “Фермердик чарбасы жөнүндө” мыйзамы 2000 жыл 3 ноябрь №1353-XIV.
8. Пазылов А., Рахманалиев О. «Кыргыз Республикасынын мыйзамдарындагы дыйкан (фермердик) чарбанын укуктук мүнөздөмөсү». / Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2020. №.9. С. 150-152.