

Карынов Ч.К.

**СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК: УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУНУН ТҮЗҮЛҮШҮ
ЖАНА ӨНҮГҮҮ КЕЛЕЧЕГИ**

Карынов Ч.К.

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Ch.K. Karynov

**SOCIAL PARTNERSHIP: LEGAL REGULATION AND TENDENTION
PERSPECTIVES OF SYSTEM DEVELOPMENT**

УДК: 349.2

Бул макалада эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүн келип чыгуу тарыхый өзгөчөлүктөрүн, учурдагы тараптардын өз ара укуктук эмгек мамилелеринин өнүктүрүү жана ар кандай деңгээлдеги кызматташтыкты жакшыртуунун жолдорун чечүү маселелери каралган.

Негизги сөздөр: социалдык өнөктөштүк, жамааттык келишим, жумушчулар, жумуш берүүчүлөр, кесиптик бирликтер, мамлекеттик органдар, социалдык-маселелер, эмгек мамилелери, эмгек укуктары, эмгек мыйзамдары.

В данной статье рассматриваются вопросы социального партнерства в области трудовых отношений, тенденции в развитии исторических и текущих взаимных правовых отношений сторон, вопросы развития и решения путей улучшения сотрудничества на различных уровнях.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, работники, работодатели, профсоюзы, государственные органы, социальные вопросы, трудовые отношения, трудовое право, трудовые законодательства.

In the article the author researches problems of social partnership in the sphere of labor relations, tendencies in development of historical and current mutual relations of sides, problems of development and solution ways of collaboration improvement at different levels.

Key words: social partnership, collective, agreement, employees, labor unions, state body, social questions, labor relations, labor right, labor law.

Келишимге жана анын ичинде эмгекке байланышкан мамилелерди жамааттык – келишимдин жөнгө салуу боюнча суроолору ондогон жылдардын өтүшү менен жумуш берүүчүлөрдү, жумушчуларды жана мамлекеттин өзүн да тынчсыздандырып келген.

Өндүрүштүк өнөр жайдын өнүгүшү, завод, фабрика кожоюндарынын өнөр жайларынын ишинен максималдуу киреше табууга болгон каалоолору жумушчуларды катуу эксплуатациалоого түрткөн. XIX – жүз жылдыктын өтүшүндө жумушчулар өзүлөрүнүн социалдык кызыкчылыктарын андап түшүнө баштагандыктан аларга өкүлчүлүк кылуу жана коргоо үчүн кесиптик уюмдар – кесиптик бирликтер түзүлө баштаган. Маяна жана иш убактысындагы режимдер, эмгектин шарттары тууралуу биринчи сүйлөшүүлөр иш таштоо сыяктуу атмосферада өткөн [1, 24-б.].

Социалдык жана экономикалык саясатта

“Социалдык өнөктөштүк” түшүнүгү ар кандай деңгээлдеги эмгек маянаны эки тарапка ыңгайлуу аныктоо боюнча жалданган жумушчулар менен жумуш берүүчүлөрдүн ортосундагы кеңеш берүү жана кызматташтыкты түшүндүрөт [2, 12-б.]. Ошол себептен, социалдык өнөктөштүк эмгек менен капиталдын классикалык күрөшүү деп атап көнүп калган нерсенин карама- каршысы.

Эмгек менен капиталдын ортосундагы карама-каршылык эки классикалык жол менен чечилип келген: 1) социалдык чыр-чатак жана 2) социалдык бир пикирге келүү. Так ушул социалдык бир пикирге келүү демократиялуу мамлекетте экономикалык таалай суроолорду чечүүнүн алмаштырылгыс формасы болуп келет. Жалданган эмгек менен капиталдын ортосундагы белгилүү болгон пикир келишпестиктердин жаралышында, кесиптик бирликтер экономикалык жактан алсыз тараптын кызыкчылыктарын – жумушчуну, күчтү тарап болгон жумуш берүүчүлөрдөн коргоого алганын тарыхый тажрыйба көрсөтүү.

Өндүрүшү өнүккөн мамлекеттерде жумушчулар көптөгөн тарыхый тажрыйбанын жыйынтыгында мындай шериктештик керектигин түшүнүшү. Батыштын экономикалык жашоосундагы түзүлгөн шартты жаңычы түшүнүүгө ар кандай факторлор таасир эткен: өндүрүштүк өнөр жайдагы жана айыл чарбасындагы илимий техникалык революция, жалпы жашоо деңгээлинин көтөрүлүшү жана эмгек мамилелериндеги же эмгек жашоосундагы гумандуулук аталган өнүккөн мамлекеттердеги элдердин маданиятынын жогорку деңгээли.

XX кылымдын башында Батыш Европада социалдык өнөктөштүк концепциялары жана лозунгдары социал-демократ партиялары тарабынан көтөрүлгөндөн тартып, өнүккөн мамлекеттердин саясатына бул нерсе катуу кирген. Социалдык өнөктөштүк эмгек мамилелерин жөнгө салуучу бирден бир каражатка айланган [3, 185-б.].

Жамааттык-келишим системасы расмий түрдө өндүрүшү өнүккөн мамлекеттердин мыйзамдарынан орун тапкан. Биринчи жолу жамааттык келишим Даниянын Жарандык кодексинде 1907-жылы каралган, андан соң мындай ченемдер 1911-жылы Швейцариянын милдеттер кодексинде пайда болгон. Көп узабай эле мындай коллективдик келишим жөнүндөгү атайын мыйзам актылары бир катар Европа

мамлекеттеринде кабыл алына баштаган: 1915-жылы Норвегияда, 1918-жылы Германияда, 1919-жылы Францияда. Жамааттык келишимдин орчундуу өнүгүшү 1935-жылы АКШнын улуттук эмгек мамилелери мыйзамдарында болгон. ССР союзунун мыйзамдарында коллективдик келишимди түзүүнүн, анын таасирин, маанисин, аткарылуусун текшерүүчү нормалар өткөн кылымдын 20-жылдарынын башталышында болгон. Улуу Ата мекендик согуштун болушуна чейинки аралыкта өнөр-жайларда коллективдик келишимдер түзүлө башталган. Согуштан кийинки элдик чарбаны кайрадан жандандыруу учурун экономиканы демократиялуу башкаруу процессинин өткөн кылымдын 70-чи жылдарына чейин токтоткон. Бирок өнөр жайлардагы социалдык конфликттерди төгүнгө чыгарган ошол учурдагы саясий режим, расмий идеология жамааттык келишимдин формалдуу түрдө гана түзүлүшүнө түрткөн, ал эми социалдык бир пикирге келүү жөнүндө сөз да болгон эмес.

Өткөн кылымдын 80-чи жылдарындагы өнөр жайларда, мекемелерде, уюмдарда демократиялык негиздердин башталышы жаңы импульс алган эле. Ошондон тарта эмгек жамааттарынын ролу жогорулаган. 1983-жылдын июнунда СССРдин “Эмгек жамааттары жана алардын өнөр жайларда, мекемелерде, уюмдардагы башкаруудагы ролун жогорулатуу жөнүндөгү” мыйзамы кабыл алынган, бул мыйзамда жамааттык келишимди түзүүдөгү жамааттардын ыйгарым укуктары камтылган. Бул келечектеги жамааттык келишимдер жөнүндөгү мыйзамдарды жакшыртуу керектигине алып келген.

Экономиканын базар экономикасына алмашышы мамлекеттик өнөр-жайлардын жеке чарбалык коомдорго жана шериктештиктерге айланышына алып келген, мамлекеттин жамааттык келишимдердин ролуна жана маанисине жаңыча көз караш менен карашына мажбурлаган. Алар социалдык-мамилелерди жөнгө салуучу гана нерсе катары карабастан, эмгектенүүчүлөрдүн өнөр-жайларды башкарууга катышуусу, уюмдардын башкаруучулары менен менчик ээлеринин ортолорундагы социалдык тынчтыка алып келүүчү каражаты карашкан [4,29-6.].

Ошону менен бирге социалдык өнөктөштүктүн башкы субъектилерине (т.а. профсоюздар жана жумуш берүүчүлөр-ишкерлер) тиешелүү болгон андан тышкары башкы түзүүчүлөр (институттар) социалдык өнөктөштүктүн механизмдерине (жамааттык келишимдер жана макулдашуулар, кеңеш берүү органдары, ишканаланын ишинине жумушчулардын катышуусу, ишканалардагы жумушчулардын өкүлчүлүктөрү жөнүндө, эмгек талаш-тартыш, чыр чатактарды чечүүнүн формалары жана методдору жөнүндө) тиешелүү болгон жана ченемдик актыларды камтыйт.

Так ушул жагдай социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндө кабыл алынган Кыргыз Республикасын укуктук ченемдерин батыш мамлекеттеринин: кесиптик бирликтеринин укуктук статусу жана ишкерлердин бирикмелери жөнүндөгү, жамааттык келишим жана

макулдашуулар жөнүндөгү, эки тараптык үч тараптык кеңеш берүү органдары жөнүндөгү, ишканалардагы жумушчулардын өкүлчүлүктөрү жөнүндөгү, чыр чатактарды чечүүнүн формалары жана методдору жөнүндөгү мыйзамдары менен салыштыруу анализин жүргүзүүнү шарттайт.

Кыргызстанда мамлекет социалдык өнөктөштүктү субъектиси катары өзүнө социалдык-эмгек өнөктөштүгүн жөнгө салуу үчүн укуктук база түзүү, эмгектенүүчүлөр үчүн мамлекеттик деңгээлде минималдык кепилдиктерди орнотуу сыяктуу маанилүү иш милдетти калтырды. Кыргыз Республикасында төмөндөгүдөй мыйзамдары кабыл алынды: КР 2003-жылдын 25-июлундагы N154 “Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелер чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө” мыйзамы, КР 2004-жылдын 21-августундагы №164 “Жамааттык келишимдер” жөнүндөгү мыйзамы, КР 2004-жылдын 22-майындагы №66 “Иш берүүчүлөрдүн бирикмелери жөнүндөгү” мыйзамы. Бул мыйзамдардын кабыл алынышы менен жамааттык эмгек укугунун заманбап укуктук негизи түзүлгөн – жамааттык эмгек мамилелерин жөнгө салган укуктук ченемдердин системасы, булардын ичинен социалдык өнөктөштүк мамилеси өзгөчө орунду ээлейт.

Эмгек кодекси иш берүүчүнүн бир гана укугун эмес, анын жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, белгиленген тартипте жамааттык келишимдер түзүү милдеттерин камтыган ченем 20-беренде каралган. Бул нерсе алга карай кадам. Бирок өзүлөрүнө жумушчулардын кызыкчылыгын коргоо сыяктуу оор жүктү арткан кесиптик бирликтерден тышкары башка өкүлчүлүк органдары жок. Ошондуктан иш берүүчү жамааттык сүйлөшүүлөрдү, жамааттык келишимдерди түзүү сунушу менен бүгүнкү күндө эч кимге кайрыла албайт.

“Кесиптик бирликтер жөнүндөгү” мыйзам кабыл алынгандан кийин Кыргызстанда кесиптик бирлик ишмердүүлүгү базар экономикасы шартында керектүү укуктук камсыздоону алды.

Эмгек базарында кесиптик бирликтерге өнөктөштүк мамилелеринин катышуучу катары бир катар талаптар коюлат, жалданган жумушчулардын экономикалык кызыкчылыктарды коргоо максатында өз эркилери менен биригиши, алардын мамлекеттен жана жалдап алуучулардан көз карандысыздыгы сыяктуу формалдуу гана белгилери социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүгө тосколдук кылат.

Ушундан улам кесиптик бирикмелер үчүн кесиптик уюмдарды түзүү боюнча ишин, биринчи кезекте кичи бизнес иш, андан соң кайрадан түзүлүүчү коммерциялык түзүмдөрдө активдештирүү керек. Бул үчүн аймактык макулдашууларды түзүп жатканда белгилүү бир аймактагы юридикалык жактардын түзүлгөндүгү тууралуу акысыз маалымат алууга жол бере турган ченемдерди киргизиши шарт жана ошол түзүлгөн ишканаларга кесиптик бирикмелердин мүчөлөрүн тартуу ишин баштоосу керек.

Социалдык өнөктөштүк аркылуу жумушчулардын укугун коргоону күчөтүүнүн башка бир жолу

бул – аймактык эмгек боюнча органдарга ошол аймактагы көпчүлүк уюмдар тарабынан кабыл алынган жамааттык келишимдин башкы эрежелерин өзүнүн уюмунда жамааттык келишими жок иш берүүчүлөргө жайылтышы керек. Мындай эрежелге баарынан мурда иш менен камсыз болуу, иш жана эс алуу убактысы, шарттарды жакшыртуу, эмгекти коргоо жана башка маселелери кирет.

Социалдык - эмгек стандарттарын минималдуу орнотуу, эмгек мамилелерин жамааттык-келишимдик жана жеке-келишимдик жөнгө салууга эркиндик берүү сыяктуу иш берүүчүлөрдүн бирикмелерине, кесиптик бирликтерге маанилүү болгон маселелерди чечүүнү мамлекет өзүнө калтырып келет.

Ушундан улам иш берүүчүлөрдүн бирикмелери менен кесиптик бирликтердин ортосундагы бирдиктүү келишиминин негизинде эмгек шартын орнотуунун ролу жогорулайт, эмгек чөйрөсүндөгү алардын кызыкчылыгы макулдашуу менен камсыздалат. Социалдык өнөктөштүктүн тараптар кызыкчылыктарынын макулдашуусу тараптардын өз ара катнашын бекемдөө максатында аракет кылуусу каралган [5, 185-187-б.].

Социалдык өнөктөштүктүн натыйжалуулугу тараптардын бири-бири менен кызматташууга даярдыгына, алардын беделдүүлүгүнө, алардын өз мил-

деттерин так аткарышына көз каранды экендиги жана жамааттык келишимдер, макулдашуулар алардын кызыкчылыгы болуп, пайда алып келиши үчүн түзүлсө, социалдык өнөктөштүктүн өнүгүшү шексиз.

Адабияттар:

1. Лушникова М.А. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). - Ярославль: ЯрГУ, 1997. - 24-б.
2. Шугаев А.А. Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем. - М.: Юрист, 2001. - 12-б.
3. Лушников А.М., Лушникова В.М. Курс трудового права: В 2-х т. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. - М.: Проспект, 2003. - 182-б.
4. Чуча С.Ю. Становление и перспектив развития социального партнерства в РФ. - М.: Вердикт, 2001. - С. 29.
5. Карынов Ч.К. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства. // Республиканский научно-теоретический журнал «Наука и новые технологии», №3. - Бишкек, 2014. - С. 185-187.

Рецензент: д.ю.н., профессор Сманалиев К.М.