

ЮРИДИКАЛЫК ИЛИМДЕР
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ
LEGAL SCIENCES

Карынов Ч.К.

**ЖАМААТТЫК ЭМГЕКТИК ТАЛАШ-ТАРТЫШ МАСЕЛЕЛЕРИН
 ЧЕЧҮҮДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮН МААНИСИ**

Карынов Ч.К.

**ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ
 КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА**

Ch.K. Karynov

**THE IMPORTANCE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN RESOLVING
 (ADDRESSING) THE COLLECTIVE LABOR DISPUTE**

УДК: 344(075.8)349.2

Автор бул макалада: Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн маанисинде социалдык стабилдүүлүк жана экономиканын өнүгүшүндөгү маселелери баарынан мурда жумушчулар менен жумуш берүүчүлөрдүн, мамлекеттин ортосундагы бири-бири менен болгон байланышынын мүнөзүнөн көз каранды экендигин жана социалдык өнөктөштүктүн маанисин менен эффективдүүлүгүн. Социалдык өнөктөштүктүн системасын өнүктүрүү шарты менен механизмдериндеги жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды кабыл алуудагы пайда болгон талаш-тартыштын суроолорун чечүүнүн сүйлөшүү мүнөзү, өз ара аракеттери, тиешелүү процедуралары, ошондой эле жамааттык эмгектик талаш-тартыш маселелерин чечүүдө тынчтык жолу менен жөнгө салууну. Жумушчулардын социалдык өнөктөштүк мамилелериндеги натыйжалуу эмгек укуктарын камсыздоо өзгөчөлүктөрү, ошону менен бирге, жумушчулар менен жумуш берүүчүнүн социалдык өнөктөштүк мамилелеринде жаралган объективдүү пикир келишпестиктерден улам чыккан талаш-тартыш жана чыр-чатактарды чечүүнүн натыйжалуу жолдорун изилдейт.

Негизги сөздөр: социалдык өнөктөштүк, эмгек мамилелери, эмгек укуктары, жамааттык келишим, эмгектик талаш-тартыш, пикир келишпестиктер, жумушчулар, өкүлдөр, жумуш берүүчүлөр, макулдашуулар.

В данной статье автором исследуется: Значение и эффективность социального партнерства в сфере труда прежде всего, зависит от вопросов социальной стабильности и экономического роста, от взаимоотношений работника, работодателя и государства. Механизмы и условия развития системы социального партнерства, переговоры и решения спорных вопросов при заключении коллективных договоров и соглашений, взаимоотношение и процедуры переговоров при решении

урегулирование трудовых споров коллектива через мирные переговоры. Особенности обеспечения трудовых прав в отношениях сторон социального партнерства, а также изучает эффективные пути решения споров и конфликтов возникших при объективных разногласиях в отношениях работников и работодателей.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудовые отношения, трудовое право, коллективный договор, трудовые споры, разногласия, работники, представители, работодатели, соглашения.

In this article, the author explores: The significance and effectiveness of social partnership in the workplace primarily depends on issues of social stability and economic growth, on the relationship between the employee, the employer and the state. Mechanisms and conditions for the development of a social partnership system, negotiations and the resolution of controversial issues in collective bargaining and agreements, the relationship and negotiation procedures when resolving the settlement of labor collective disputes through peace negotiations. Peculiarities of ensuring labor rights in the relations of the parties to social partnership, and also examines effective ways of resolving disputes and conflicts arising from objective disagreements in relations between workers and employers.

Key words: social partnership, labor relations, labor law, collective agreement, labor disputes, disagreements, workers, representatives, employers, agreements.

Экономикада жаралган кризистик жагдайлардан улам коомдо жалданган жумушчулар менен менчик ээлеринин (жумуш берүүчүлөрдүн) ортосунда социалдык тең салмактуулукка жетишүүгө болгон талап күч алды. Аталган субъектердин ортосунда, ошондой эле алар менен мамлекеттин ортосунда жүргүзүлгөн социалдык-

экономикалык кызыкчылыктар жаатындагы макулдашуулар негизи орунду ээлейт. Мамлекеттик деңгээлден конкреттүү ишканага чейинки социалдык-экономикалык мамилелерди чечүүдө социалдык өнөктөштүк институту натыйжалуулугун жогорулатуу учурдун талабы катары эсептелет. Муну менен катар социалдык өнөктөштүк мамилелер жамааттык мүнөз күткөндүктөн, анын өзөгүндө тараптардын жамааттык кызыкчылыгы жатарын да белигешибиз керек.

«Социалдык өнөктөштүктүн натыйжалуулугу тараптардын бири-бири менен кызматташууга даярдыгына, беделдүүлүгүнө, өз милдеттерин так аткарышына көз каранды экендиги жана жамааттык келишимдер, макулдашуулар алардын кызыкчылыгы болуп, пайда алып келиши үчүн түзүлсө, социалдык өнөктөштүктүн өнүгүшү шексиз» [1].

Н.Т. Михайленко жана В.Н. Михайленконун берген аныктамасына ылайык, «Социалдык өнөктөштүк – бул нормативдик актылардын жардамы менен түзүлгөн органдардын системасы эмес, ошондой эле ал актыларда бекитилген эмгек мамилелериндеги тараптардын өз ара мамилелеринин процедуралары да эмес. Бул – эмгек жаатында социалдык адилеттүүлүккө жеткире турган тийиштүү чечимдерди издөөдө реалдуу социалдык өнөктөштөрдүн ортосундагы мамилелерди жайгаруу принциби» [2].

Бүгүнкү күндө, экономикада жүргүзүлгөн бир катар реформалардын негизинде эмгек ишмердүүлүгүнүн ар түрдүү субъекттери – жеке индивиддер да, социалдык топтор да, өздөрүнүн кызыкчылыктарын эркин билдирип, аларды иш жүзүнө ашыруу үчүн чоң мүмкүнчүлүктөргө ээ болушту.

Муну эмгек келишиминин эркиндиги принцибин ишке ашырылып жатканынан, аны менен катар жамааттык келишим жана макулдашуулар өндүү социалдык жөнгө салуу методунун күч алышынан жана анын мааниси өскөндүгүнөн да ачык көрүүгө болот.

«Албетте, эмгек укугунун ар түрдүү субъектилеринин өз ара аракети социалдык компромисске гана эмес, ошондой эле карама-каршылыктардын келип чыгышына да жол берет» [3].

Мындай шартта жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды жөнгө салган укуктук институт рынок экономикасынын шартында тараптардын кызыкчылыктарын коргоо өзгөчөлүктөрүн чагылдырат.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштары – эмгек шарттарынын, жамааттык келишимдерди,

макулдашууларды түзүүдө, өзгөртүүдө жана аткаруу учурунда жумушчулар менен жумуш берүүчүнүн ортосундагы жөнгө салынбаган пикир келишпестиктерди билдирет. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 428 - беренесинин түшүндүрмөсүнө негизинделсек, жамааттык эмгек талаш-тартыштары – жумушчулар (алардын өкүлдөрү) менен жумуш берүүчүлөрдүн (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы эмгек шарттарын белгилөө жана өзгөртүү (эмгек акыны кошо алганда), жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу жагдайлары боюнча, ошондой эле уюмдарда жумуш берүүчүнүн эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган актыларды макулдашууда жана кабыл алууда жумушчулардын шайлануучу өкүлчүлүктүү органдарынын пикирин эсепке алуудан баш тарткандыгына байланыштуу жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер.

Белгилүү болгондой, чыр-чатаксыз эмгек мамилелери дээрлик болбойт, анткени коомдук эмгектик мамилелердин өзөгүндө мамилелер объектисине карата (формалдуу да, материалдык да) түрдүү мамиледе болгон адамдардын өз эрки жана тең укуктуулугу жатат. Ошондуктан, мында маселе чыр-чатактарды болушунча кыскартуу жана аларды адилеттүүлүк менен чечүүдө турат. Кызыкчылыктарга негизделген жеке эмгектик чыр-чатактар жалпысынан мынчалык мааниге ээ болбогону менен, аларды да адилеттүүлүк менен чечүү талап кылынат. Жеке жарандардын эмгек келишиминдеги укуктарын коргоону механизмдери бир кыйла кыйынчылыктарды туудурганы менен, алардын чыр-чатактарын чечүү жеңил-ирээк болот, себеби алар жумуш берүүчү менен жумушчулар жамаатынын ортосундагы талаш-тартыштарга караганда андай татаал эмес жана олуттуу аракеттерди да талап кылбайт.

Жамааттык эмгектик талаш-тартыш (кеңири маанисинде) – бул эмгектин шарттарын белгилөө жана өзгөртүү, эмгек жөнүндө колдонуудагы мыйзамдарды, жамааттык келишимдерди, социалдык-эмгектик мамилелер маселелери боюнча макулдашууларды жүзөгө ашыруу жана колдонуу маселелери боюнча жумушчулар менен жумуш берүүчүнүн ортосундагы каршы пикирлер.

Жамааттык эмгек талаш-тартышынын объектиси мыйзамдуу укуктар жана милдеттер гана болоорун, башкача айтканда, тийиштүү алуу жана жүктөө мүмкүнчүлүгү мыйзамда каралгандар гана жамааттык эмгек талаш-тартышынын объекти болоорун белгилесек, ал эми

жамааттык эмгек талаш-тартышынын субъектиси боюнча жеке талаш-тартыштан айырмасын көңүлгө алуу менен келишим түзүүдө жумуш берүүчүлөр тарабы же жумушчулардын жамааты, жумушчулардын өкүлү катары кесиптик бирлик болоорун белгилей кетүү керек.

Социалдык чыр-чатактардын, анын ичинде эмгек талаш-тартыштарынын пайда болуу себептерин жана шарттарын аныктоо көйгөйү алардын алдын алуу жана конструктивдүү чечүү жолдорун издөөдө маанилүү орунду ээлей тургандыгында. Чыр-чатактардын пайда болуусунун кыймылдаткыч күчтөрүн билбей туруп алдын алуу иш-чараларын өткөрүү кыйын, анткени алдын алуу көп жагынан талаш-тартыштардын пайда болуусуна шарт түзгөн себептерди жана шарттарды жоюу турат.

Бардык социалдык чыр-чатактардын негизинде карама-каршылык жатат. Эмгек талаш-тартыштарына карата карама-каршылык жумушчулардын жана жумуш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилелеринин өзүндө түптөлгөнүн айтууга болот, анткени алардын кызыкчылыктары карама-каршы болуп саналат. Бул эмгек мамилелеринин өнүгүү процессиндеги кызыкчылыктардын жалпы карама-каршылыгы конкреттүү карама-каршылыктардын катарына кириши мүмкүн (мисалы, эмгек акынын өлчөмүн көбөйтүүгө, жумушчуну иштен бошотууга ж.б. байланыштуу).

Жамааттык эмгектик талаш-тартыш чечүүдө жумушчулар менен жумуш берүүчүнүн, алардын өкүлдөрүнүн ортосундагы эмгектин шарттарын белгилөө жана өзгөртүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу маселелери эсептелет. Ошондой эле уюмдарда эмгектик укуктардын ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууда жумушчулардын жана алардын өкүлчүлүктүү органынын пикирин жумуш берүүчүнүн көңүлгө алуудан баш тартышына байланыштуу кайчы пикирлерди жөнгө салуусу.

Жамааттык эмгектик талаш-тартыштын башталган учуру тараптардын ортосундагы кайчы пикирлердин формалдуу аныкталышы болот, алар адегенде элдешүү процедураларынын жардамы менен жөнгө салынууга тийиш. Акыркысы жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн биринчи стадиясы катары чыгат жана аны элдештирүү комиссиясынын, ортомчунун катышуусу менен тараптардын кароосунан турат.

Жамааттык эмгектик талаш-тартыштардагы акыркы форма катары иш таштоолорду белгилөөгө болот. Иш таштоого карата укук Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 43-беренесине ылайык жумушчулардын иш таштоо укугу жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү ыкмасы катарында таанылат [4]. Ошондой эле, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 442-беренесинде көрсөтүлгөндөй, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу процессинде иш таштоону өткөрүүнү кошкондо, кызматкерлер жамааттык эмгек талаш-тартышка же иш таштоого катышкандыгына байланыштуу иш берүүчүнүн демилгеси боюнча - локаутка жумуштан бошотууга тыюу салынат.

Жамааттык эмгектик чыр-чатактар курчуп, чегине жеткенде экономикалык да, социалдык да деңгээлде бүтүндөй коомдун кызыкчылыктарын козгошу мүмкүн. Жамааттык эмгек чыр-чатактарын алдын алуу (алтургай, болтурбай коюу) жана аларды чечүүнүн механизмдерин түзүү чындыгында коомдун негизги маанилүү милдеттеринин бири болуп саналат.

Жамааттык эмгек чыр-чатактарын адилеттүү чечүүгө жана алардын алдын алып, профилактика жүргүзүүдө натыйжалуу чараларды көрүүгө кызыкдар болгон тараптар – булар албетте, социалдык өнөктөштөрдүн өздөрү, укуктук мамлекеттин жана жарандык коомдун идеялары социалдык өнөктөштүктүн принциптери эмгек мамилелерин жөнгө салуучу укуктук ченем актыларында актыларда каралса, каралбаса да, аны таанууну талап кылат.

Жамааттык эмгектик талаш-тартыштарынын алдын алуу жана аларды чечүү механизмдерин мамлекеттин эрки менен ишке ашырууга болот. Алсак, буга жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды чечүү боюнча процессуалдык милдетти сотторго – сот бийлигинин органдарына жүктөө менен, же мамлекет тарабынан жамааттык эмгек чыр-чатактарын чечүү боюнча атайын орган түзүү жолу менен ишке ашырса болот [5]. Ал органдарга мамлекеттик - бийликтик ыйгарым укуктарын чегерип, кабыл алынган чечимдердин аткарылышына мажбур кылган механизмдерди камсыздоо керек. Айталы, жеке жана жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды чечүү боюнча атайын эмгектик соттордун формасын түзүү менен жетишүүгө абзел [6]. Мамлекеттин мындай кадамы өзгөчө натыйжага жетиштирмек жана белгилеп кете турган мааниси – жумушчулар да,

жумуш берүүчүгө да мамлекет тарабынан камсыз кылынган эмгек талаштарын чечүү механизмдеринин жолу так жана түшүнүктүү болмок.

Мындан тышкары, бул маселени дагы башка жол менен – мамлекеттин пассивдүү ролунун астында да чечүүгө болот. Бул учурда жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды чечүүнү ишке ашырган органдардын ишмердүүлүгүн жолго салуу жана аны камсыздоо милдети социалдык өнөктөштөрдүн өзүлөрүнө жүктөлөт, тагыраак айтсак: социалдык өнөктөштөр жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү механизмдеринин натыйжалуу иштеши үчүн бардык жоопкерчиликти өз моюндарына алышат; мында мамлекеттин ролу – эмгек талаш-тартыштарын чечүүчү органдардын баарынан мурда укуктук ишмердүүлүгүн камсыз кылуу. «Мамлекет эмгек жаатындагы жамааттык талаш-тартыштарды чечүү жана анын алдын алуу системасынын иштешине киришпейт, талаш-тартыштарды чечкен органдын ишинин натыйжалуулугу, аны менен катар аб-рою социалдык өнөктөштөрдүн эмгек мыйзамдарындагы бекитилген социалдык өнөктөштүк принциптерин практикада ишке ашыруусуна түздөн-түз көз каранды болот» [7]. Бул социалдык өнөктөштүктүн белгилүү бир өнүгүү деңгээли менен социалдык өнөктөштөрдүн коомдун өнүгүшүндө өздөрүнүн ролун андоо деңгээлин талап кылат. Мындай эмгектик коомдук мамилелерди жөнгө салуу институтунун табиятында жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды чечүү боюнча кабыл алынган чечимдердин аткарылышына мамлекеттик мажбурлоого жол бербейт. Мамлекеттин ролу эмгектик талаш-тартыштарды чечүү үчүн мындай органдарга укуктук шарттарды түзүп бериши менен шартталат. Ал эми аталган органдар тарабынан кабыл алынган че-

чимдердин аткарылышында да мамлекет укуктук негиздер менен шарттарды түзүп бериши керек.

Ошентип, азыркы учурдагы жумушчулардын социалдык-экономикалык жана эмгектик укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоодо социалдык өнөктөштүк системасынын натыйжалуулугу көбүнесе тараптардын биргелешкен аракеттеринен, биримдигинен жана ортоктоштугунан жана түрдүү формадагы жана деңгээлдеги жамааттык келишимдердин жана макулдашуулардын таасирин кеңейтүүдөн, кабыл алынган милдеттердин аткарылышы үчүн макулдашууга катышкандардын баарынын жоопкерчилигин жогорулатуудан көз каранды.

Адабияттар:

1. Карынов Ч.К. Социалдык өнөктөштүк: укуктук жөнгө салуунун түзүлүшү жана өнүгүү келечеги / Республиканский научно-теоретический журнал «Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана», №6. - Бишкек, 2016. - 164-б.
2. Михайленко Н.Т., Михайленко В.Н. Трудовое право Кыргызской Республики: Учебник. - Б.: Просвещение, 2005. - С. 78.
3. Раманкулов К.С. Кыргыз Республикасынын эмгек укугу: - Бишкек, 2013. - 421-б.
4. Кыргыз Республикасынын Конституциясы. 2016-жылдын 28-декабрындагы №218. cminjust.gov.kgbd/act/view/ru-ru/202913
5. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ. / Журнал «Хозяйство и право», №8. - 2003.
6. Румянцев Б.Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики: Дисс.... д.э.н. - М., 1998. - С. 113-114.
7. Толбухина Н. Коллективный договор в вопросах и ответах / Журнал «Кадровое дело», №10. - 2004. - С. 29.

Рецензент: д.ю.н., профессор Молдоев Э.Э.