

Сыдыкбекова Ч.

АЙЫЛ ЧАРБАСЫНДАГЫ ЭМГЕК УКУГУНУН СУБЪЕКТИЛЕРИНЕ
ЖАЛПЫ УКУКТУК МҮНӨЗДӨМӨ

Сыдыкбекова Ч.

ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Ch. Sydykbekova

GENERAL LEGAL CHARACTERISTICS OF SUBJECTS
OF LABOR RELATIONS IN AGRICULTURE

УДК: 349.22

Кыргыз Республикасында айыл чарбасы экономика-нын өзөгүн түзөт жана калкты жумуш менен камсыз кылууда өзгөчө роль ойнойт. Макалада айыл чарбасындагы субъектилердин эмгек укуктарынын өзгөчөлүктөрүн ачуу аркылуу укуктук мүнөздөмө берилет. Ошондой эле, айыл чарба ишканаларындагы эмгектенүүнүн өзгөчөлүктөрүн эсепке алуу менен агрардык-эмгектик укук мамилелеринин субъектилеринин укутук макамын аныктоого жана тактоого арналган. Кыргыз Республикасынын учурда колдонуудагы мыйзамдарынын негизинде айтылган чөйрөдөгү субъектилердин укутук макамына жана алардын ортосундагы эмгек мамилелерине анализ жүргүзүлөт. Жасалган анализдин негизинде айыл чарбасындагы эмгекчилердин эмгек укуктук мамилелерин мындан ары эффективдүү укуктук жөндөө үчүн айыл чарба ишканаларындагы иш берүүчүлөр менен эмгекчилердин укуктары жана милдеттерин тактоо аркылуу эмгек мыйзамдарын жакшыртууга муктаждыгы көрсөтүлөт. Эмгек укуктук мамилелерин ишке ашыруунун так механизмдерин иштеп чыгуу, аны укуктук толуктоо жана мыйзамдык бекитүү бүгүнкү күндүн талабы болуп саналат.

Негизги сөздөр: эмгек, мамлекет, эмгек мамилелери, эмгектин субъектилерин, айыл чарбасы, дыйкан чарба, жалданма жумушчу.

В Кыргызской Республике сельское хозяйство составляет основу экономику страны и играет особую роль в обеспечении занятости населения. В статье дается правовая характеристика субъектам трудовых отношений в сельском хозяйстве, раскрывает их особенности. Также статья посвящена определению и конкретизации правового статуса аграрно-трудовых правоотношений с учетом правовых особенностей труда в сельскохозяйственных предприятиях. Анализируется правовое регулирование трудовых отношений между субъектами сельскохозяйственного труда на основе действующих законодательств Кыргызской Республики. В результате анализа показано, что для дальнейшего эффективного правового регулирования трудовых правоотношений сельскохозяйственных работников необходимо усовершенствовать трудовое законодательство и конкретизировать права, обязанности и полномочия работников и работодателей сельскохозяйственных

предприятий. Следовательно, разработка четкого механизма реализации трудовых правоотношений, правовая разработка и законодательное утверждение данного механизма является необходимостью сегодняшнего дня.

Ключевые слова: труд, государство, трудовые отношения, субъекты труда, сельское хозяйство, крестьянское хозяйство, наемный работник.

In the Kyrgyz Republic, agriculture forms the basis of the country's economy and plays a special role in ensuring employment. The article is devoted to legal characteristics of the subjects of labor relation's in agriculture, revealing their peculiarities. The legal status of labor subjects in this sphere and the legal regulation of labor relation between them on the base of current legislation are analyzed. At the result of analysis, there was shown, its necessary to improve labor law legislation, specify the rights, duties and full powers of employees and employers of agriculture enterprises for further effective legal regulation of labor relations of agriculture employees. Therefore, the development of a clear mechanism for the implementation of labor relations, legal revision and legislative approval of this mechanism is a necessity today.

Key words: work, state, labor relations, subjects of labor, agriculture, peasant economy, employee.

Кыргызстан является больше аграрной страной, нежели промышленной и занятость населения в данной отрасли наибольшая. Следовательно эта отрасль определяет государственную экономику, от развития которого, зависит уровень жизни жителей государства и их благосостояние.

Следует подчеркнуть сугубо характерные отличия аграрной отрасли, которые характеризуют организационные, экономические и правовые отношения в данной отрасли. Перечислим эти отличия:

а) в аграрную производительность оказывают влияние наряду с экономическими и природные законы, которые в свою очередь не зависят от воли производителей и соответственно влияют на правовое регулирование отношений, возникающих в этой сфере;

б) в аграрном хозяйстве основным орудием производства служит земельный участок с конкретно

обозначенной площадью, который ничем нельзя заменить. Земля при эффективном и бережном использовании имеет тенденцию увеличивать свое плодородие естественным путем;

в) еще одной отличительной особенностью аграрного сектора является то, что только здесь применяется своеобразно-характерные ресурсы производства – животные и растения;

г) готовые товары аграрных производителей не всегда бывают окончательными, а часто участвуют в дальнейших переработках в других направлениях народного хозяйства;

д) свои права на труд работники аграрного сектора реализуют не круглый год, а по сезону.

«Данные особенности оказывают заметное влияние на правовое регулирование трудовых отношений, на составление и применение правил безопасности труда в сельском хозяйстве и охраны прав трудящихся отрасли, соответственно и возникает требование дифференциации труда в сельском хозяйстве».

Правовое регулирование трудовых отношений в сельском хозяйстве реализуются тремя методами:

1) Отношения, регулирующие трудовым законодательством – это отношения возникающие на основе трудового договора между работником и предприятием;

2) Отношения, регулирующие аграрным законодательством и учредительными документами сельскохозяйственного товарищества – это отношения между работником и товариществом на основе членства в хозяйственном товариществе, тем не менее здесь тоже действуют нормы Трудового кодекса Кыргызской Республики;

3) Трудовые отношения в крестьянском хозяйстве должны определяться и регулироваться Законом «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» [4], но этот закон полностью отдает такое полномочие на усмотрение самих членов хозяйства.

Характеризуя трудовые отношения в сельском хозяйстве, нужно дать определение понятию «трудовые отношения» и ее отличие от смежных правоотношений.

«Трудовые отношения – это отношения между работником и работодателем. Эти отношения характеризуются выполнением работником определенной оплачиваемой работы (соответствующей специальности, квалификации или должности). Работник обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных соответствующим законодательством» [1, с. 132].

Как отмечает профессор Раманкулов К.С., «трудовое правоотношение отличается от смежных гражданских правоотношений, связанных с трудом (например, вытекающих из договора подряда, поручения, авторского договора и т.д.), прежде всего тем, что не присуще гражданским правоотношениям. Во-вторых, предметом регулирования трудовых правоотношений является сам процесс труда по определенной профессии (специальности), квалификации или должности, в то время как правоотношение по гражданскому праву регулирует только конечный результат труда. В-третьих, работник как субъект трудового правоотношения подчиняется правилам внутреннего распорядка данного производства и на него распространяется ответственность в случае его нарушения, чего нет при правоотношении по гражданскому праву» [1, с. 132-133].

По общепринятому правовому требованию участники трудового правоотношения должны обладать правосубъектностью, точнее трудовой правосубъектностью.

Трудовая правосубъектность включает в себе три элемента:

- трудовая правоспособность – способность иметь трудовые права и обязанности;

- трудовая дееспособность – способность реализовывать трудовые права и обязанности своими действиями [5];

- трудовая деликтоспособность – способность нести ответственность за трудовые правонарушения.

«В отличие от гражданского права - дееспособность, а следовательно, и деликтоспособность в трудовом праве являются неразрывными и возникают одновременно. Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой для возникновения конкретных правоотношений в сфере трудового права» [1, с. 113].

Формирование трудовых отношений в аграрном секторе чаще всего связаны, например, с созданием и регистрацией крестьянско-фермерского хозяйства. Возможны и другие способы формирования трудовых отношений в аграрном секторе.

В крестьянских (фермерских) хозяйствах деятельность основывается преимущественно на личном труде членов одной семьи, родственников, совместно ведущих производство сельскохозяйственных продуктов. Иначе говоря крестьянские (фермерские) хозяйства на сегодня являются сельскохозяйственными предприятиями семейного типа, которые используют в основном труд членов семьи и родственников.

Но как отмечает Раманкулов К.С. «трудовые отношения следует отличать от соответствующих отношений по членству в корпоративных предприятиях

(акционерных обществах, товариществах). В корпоративных предприятиях возможны два вида трудовых правоотношений: трудовые правоотношения собственников в сочетании с их гражданскими отношениями по распределению прибыли и трудовые правоотношения по найму, (регулируемые трудовым законодательством) лиц, не являющихся собственниками.

Разница в их правовом статусе и регулировании проявляются в вопросах оплаты, распределения прибыли и ответственности за убытки производства. Так, работники по найму не участвуют в распределении прибыли и не несут ответственности за убытки производства, как это есть у собственников данного производства. А трудовые же правоотношения по членству в корпоративных предприятиях, даже в случае выполнения определённой трудовой функции регулируются не трудовым законодательством, а уставами и учредительными документами» [1, с. 133].

Субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель.

Правосубъектность гражданина, т.е. законодательная трудоспособность *работника* возникает с 16 лет [4, с. 18].

Однако, «в исключительных случаях, по согласию специальных органов, регулирующих сферу труда, принимаются на работу лица с 15 лет» [4, ч.3 ст.18].

При условии, если труд не наносит вред здоровью и не отрывает от учебы, то с 14 лет можно заключать трудовой договор. При этом договор заключается при наличии обязательного письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства и подписывается договор вместе с несовершеннолетним лицом. [4, ч.4 ст.18].

Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом они наряду с несовершеннолетним подписывают трудовой договор [4, ч.5 ст.18]. На практике же данные отношения реализуются абсолютно не по закону, а исключительно по усмотрению работодателя.

Следующим обязательным участником трудового правоотношения является *работодатель*, им могут быть сельскохозяйственные коммерческие организации, индивидуальные предприниматели. Все они должны быть зарегистрированы и соответственно должны иметь фонд заработной платы и обеспечить надлежащее условия труда.

Иначе говоря, работодателем может выступать юридические и физические лица, занимающиеся сельскохозяйственной предпринимательской деятельностью любой организационно-правовой формы – хозяйственные товарищества и общества, сельскохозяйст-

венные кооперативы, государственные и муниципальные предприятия, крестьянские (фермерские) хозяйства и граждане, ведущие личные подсобные хозяйства. При этом не смотря на то что, гражданин с кем заключает трудовой договор и какая организационно-правовая форма работодателя, нормы Трудового кодекса Кыргызской Республики полностью распространяется на порядок заключения трудового договора и на прав и обязанности сторон данного договора.

Согласно общим нормам трудовая правосубъектность у работодателя возникает с момента его регистрации в качестве работодателя, т.е. с момента когда он может начать прием на работу.

Между тем, на практике наблюдаются двойной статус работников. Они одновременно состоят и в трудовых отношениях и в гражданско-правовых отношениях. Это и является одной из особенностей сельскохозяйственных организаций. Гражданин обладая всеми правами и обязанностями работника, одновременно выступает и работодателем. Это обосновывается тем, что осуществляя самостоятельную работу, работник имеет право на участие и организацию совместно с другими членами сельскохозяйственных коммерческих предприятий, для получения взаимной выгоды. Как отмечает профессор Раманкулов К.С. «отличительной особенностью их трудовой правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гражданской правосубъектностью, так как их личный труд реализуется в рамках кооперации собственников, т.е. объединении лиц, участников, осуществляющих совместную трудовую деятельность».

Следует отметить, что в аграрном секторе юридические лица выступая в роли работодателя почти всегда являются коммерческими организациями и имеют свой баланс и расчетный счет в банке. Вместе с тем работодателем выступает и фермерское хозяйство, не являющийся юридическим лицом, но при этом имеют право использовать наёмный труд [4, ст.2].

Трудовая правоспособность этих организаций совпадают с их гражданской правоспособностью при условии наличия фонда оплаты труда, штата работников и при обеспечении соответствующих условий труда.

Согласно нормам закона Кыргызской Республики «О крестьянских (фермерских) хозяйствах» в крестьянском хозяйстве работодателем выступает глава такого хозяйства [4, п.1 ст.4]. Если крестьянское (фермерское) хозяйство работает без образования юридического лица, согласно нормам вышеуказанного закона, глава хозяйства становится индивидуальным предпринимателем с момента регистрации хозяйства

[4, п.3 ст. 2] и имеет право осуществлять найм и увольнение работников. Также он обязан обеспечить безопасность труда и все соответствующие нормы трудового законодательства.

Как показывает практика, за последние годы крестьянские (фермерские) хозяйства стали неотъемлемой частью аграрной экономики Кыргызстана и в перспективе именно они становятся основными производителями сельскохозяйственной продукции. За последние 5 лет обеспечением работой сельских населений все больше и больше занимаются именно крестьянские и фермерские хозяйства.

Следовательно, разработка четкого механизма реализации трудовых правоотношений, правовая доработка и законодательное утверждение данного механизма является необходимостью сегодняшнего дня.

Резюмируя статью следует вывод: 1) внести в закон «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» изме-

нения, которыми более подробно описывают регулирование труда членов КФХ; 2) внести в Трудовой кодекс отдельную главу – Особенности регулирование труда лиц, работающих в сельскохозяйственных коммерческих предприятиях.

Литература:

1. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. - Бишкек: «Турар», 2008.
2. Абдырасулов Ы. Достижения и проблемы земельно-аграрной реформы в Кыргызстане. // Вестник земельной реформы, 2003.
3. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года N106.
4. Законом «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» от 3 июня 1999 года, №47.
5. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъективность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений. / Диссертация доктора юридических наук: 12.00.05. - Москва, 2008.