

**ЮРИДИКАЛЫК ИЛИМДЕР****ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ****LEGAL SCIENCES***Сыдыкбекова Ч.***АЙЫЛ ЧАРБАСЫНДАГЫ ЭМГЕК КЕЛИШИМИ КЕЛИШИМДИК  
МАМИЛЕЛЕРДИН ТҮРҮ КАТАРЫ ЖАНА АНЫН УКУКТУК ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ***Сыдыкбекова Ч.***ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КАК ФОРМА  
ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЕГО ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ***Ch. Sydykbekova***AN EMPLOYMENT CONTRACT IN AGRICULTURE AS A FORM  
OF CONTRACTUAL RELATIONS AND ITS LEGAL FEATURES**

УДК: 349.22

Макалада айыл чарбасында эмгек келишимдерин түзүүдөгү актуалдуу көйгөйлөргө арналган. Макалада айыл чарбасындагы келишимдерге, анын ичинен эмгек келишимине укуктук мүнөздөмө берилет. Айыл чарбасындагы жумушчулар менен иш берүүчүлөрдүн ортосунда түзүлүүчү эмгек келишимдеринин өзгөчөлүктөрүн баса белгилөө менен агрардык сектордогу ар бир иш берүүчү сөзсүз түрдө эмгек келишимин түзүү керектигин милдет катары кабыл алуусу керектиги талкууланат. Макалада көтөрүлгөн көйгөйлөр учурдун талабына ылайыктуу экендиги талашсыз, анткени айыл чарбасында эмгекти укуктук жөндөөчү мыйзамдык ченемдерге укуктук жүргүзүү, талдоо жана баа берүү бул ченемдерди өркүндөтүүнүн зарыл компоненти болуп саналат. Автор айыл чарбасындагы эмгекти укуктук жөнгө салуу чөйрөсүндөгү кемчиликтерди көрсөтүү менен, аны чечүүнүн укуктук жолдорун аныктоого далалат кылат. Жыйынтыгында эмгек келишиминин айыл чарбасында иш жүзүндө көз жумдулук кылынбастан кеңири таралышы керектиги жана укуктук маанисин кеңири жайылтуу сунушталат.

**Негизги сөздөр:** айыл чарба, дыйкан чарбасы, келишим, эмгек келишими, мезгил, жалданма жумушчу, укуктук мүнөздөмө.

Статья посвящена актуальным проблемам заключения трудового договора в сельском хозяйстве. В статье дается юридическая характеристика сельскохозяйственных договоров, в том числе трудовых. Подчеркивая специфику трудовых договоров между сельскохозяйственными работниками и работодателями, обсуждается, что каждый работодатель в сельскохозяйственном секторе должен в обязательном порядке заключать трудовые договоры. Несомненно, поднятые в статье вопросы являются

актуальными, поскольку правовая имплементация, анализ и оценка правовых норм, регулирующих труд в сельском хозяйстве, является необходимой составляющей совершенствования этих норм. Автор стремится определить правовые пути устранения недостатков в сфере правового регулирования труда в сельском хозяйстве. В результате рекомендуется широко распространять трудовой договор в сельском хозяйстве, не игнорируя его на практике, и расширять его юридическое значение.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, крестьянское хозяйство, соглашение, трудовое соглашение, сезон, наемный работник, правовая характеристика.

The paper is devoted to topical problems in terms of concluding an employment contract in agriculture. The paper provides a legal description of agricultural contracts, including labor contracts. Emphasizing the specifics of labor contracts between agricultural employees and employers, it is discussed that every employer in the agricultural sector must necessarily conclude labor (employment) contracts. Undoubtedly, the issues raised in the paper are relevant, since the legal implementation, analysis and assessment of legal norms and regulations governing labor in agriculture is a necessary component of improving these norms (regulations). The author seeks to determine the legal ways to eliminate the shortcomings in the field of legal regulation of labor in agriculture. As a result, it is recommended to widely disseminate the employment (labor) contract in agriculture, without ignoring it in practice, and to expand its legal significance.

**Key words:** agriculture, peasant farming, agreement, labor agreement, season, employee, legal characteristics.

Келишим айыл чарба ишканалары менен башка коммерциялык уюмдардын ортосундагы экономикалык мамилелерди камсыз кылуунун негизги формасы

болуп саналат. Айыл чарба коммерциялык уюмдарынын (ишканаларынын) келишимдик мамилелери алардын ишмердүүлүгүндө кеңири колдонулат. Атап айтсак жабдууларды, техникаларды, курулуш материалдарын жана башка материалдык-техникалык каражаттарды сатып алуу, айыл чарба продукциясын сатуу, чарбалар аралык кызматташуу, жерди пайдалануу жана жерди ижарага берүү, инвестиция процесси, фондулук рынокко катышуу, камсыздандыруу, жүкташуу жана башка ушул сыяктуу келишимдер экономикалык иш-аракеттердин башка багыттарын аныктайт.

Экономикалык реформанын шартында келишимдик мамилелердин жана келишимдик укуктун ролу тынымсыз жогорулоодо. Бул бир жагынан, агрардык чөйрөдөгү административдик жөнгө салуудан рынок мамилелерине өтүү менен, экинчи жагынан, заманбап шарттарда айыл чарба соода уюмдары (ишканалары) жүргүзүп жаткан экономикалык иш-мердүүлүктүн түрлөрүнүн көбөйүшү менен байланыштуу [1, 24-б.].

Базар экономикасына өтүү, командалык-административдик ыкмалардан толук баш тартуу жана аларды негизинен экономикалык ыкмалар менен алмаштыруу келишимдик мамилелердин укуктук мүнөзүнүн түп-тамырынан бери өзгөрүүсүнө алып келди. Базар экономикасын ишкердик иш-аракет жүргүзүү эркиндиги жана өндүрүлгөн продукцияны сатуу боюнча кеңири ыйгарым укуктарсыз элестетүүгө болбойт.

Демек, базар экономикасына өтүү айыл чарба продукциясын өндүрүүчүлөрдүн ыйгарым укуктарынын кеңейиши, аларды өздөрү өндүргөн продукциянын ээси катары таануу жана аларды сатууга кеңири укук берүү менен коштолду. Мындай өзгөрүүлөрдүн негизинде келишим формаларын колдонуунун жаңы багыттары жигердүү түзүлүп жатат. Бул биринчи кезекте мамлекеттик жана муниципалдык ишканалар менен мындай ишканаларды башкарууга ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын ортосундагы мамилелерди келишимдик жөнгө салууга тиешелүү [2, 70-б.].

Ишканалары арендаоо келишими (Жарандык кодексин 594-беренеси), кредиттик келишим (Жарандык кодексин 734-беренеси), мүлктү ишенимдүү башкаруу келишими (Жарандык кодексин 850-беренеси), ветеринардык тейлөө сыяктуу келишимдер айыл чарба ишмердүүлүгүндө кеңири таралууда.

Мезгилдин өнүгүү талабына ылайык келишимдик байланыштардын жаңы объектилери пайда болду, мисалга алсак интернеттеги маалыматтар, интеллектуалдык жана өнөр жай менчик объектилери, баалуу

кагаздар, кыймылсыз мүлктү, биринчи кезекте жер участогуна экономикалык жана жарандык жүгүртүүгө киргизүү ж.б.

Ишканалардын, айрыкча айыл чарба ишканаларынын келишимдик мамилелерин жөнгө салуучу жаңыланган жарандык жана атайын мыйзамдар барган сайын диспозитивдик принциптерди иштеп чыгууга багытталууда жана бул көрүнүш ошондой эле айыл чарба коммерциялык уюмдардын (ишканалардын) экономикалык мамилелерин жөнгө салууда келишимдин ролунун күчөшүндө байкалууда [1, 113-б.]. Атап айтканда, ар кандай стандарттык формалардын жана типтүү келишимдердин практикалык ролу ченемдик актылар катары төмөндөөдө жана бара-бара жаңы практикалык тажрыйбаны жалпылоонун негизинде, базар экономикасынын шарттарына ылайык келишимдердин заманбап, жалпы кабыл алынган формалары пайда болууда.

Агроөнөржай комплексин, анын ичинде айыл чарба продукциясын сатып алуу жана сатуу тутумун рыноктук принциптерге өткөрүү шартында, келишимдин жаңы, мурда колдонулбаган түрлөрү, биринчи кезекте азык-түлүк биржаларында түзүлгөн фьючерстик бүтүмдөр уламдан-улам көбөйүүдө. Бул келишимдер айыл чарба коммерциялык уюмдарынын (ишканалардын) ишмердүүлүгү менен тыгыз байланышта, бирок ар дайым эле алар келишимдин түздөнтүз катышуучулары боло бербейт [1, 28-б.].

Айыл чарба соода уюмдарынын (ишканаларынын) келишимдик байланыштар тутуму келишимдердин үч тобунун биримдиги катары чагылдырылышы мүмкүн. Булар:

1) экономиканын бардык тармактарында кеңири колдонулуучу жалпы жарандык келишимдер (сатып алуу-сатуу, камсыздоо, мүлктү ижарага берүү, капиталдык курлуш боюнча келишим ж.б.);

2) экономиканын агрардык секторуна мүнөздүү келишимдер (айыл чарба ишканалары үчүн өндүрүштүк-техникалык кызмат көрсөтүү, айыл чарба жерлерин ижарага берүү, рекультивацияланган жерлерди пайдалануу келишимдери ж.б.);

3) айыл чарба өндүрүштүк-соода уюмдарындагы (ишканаларындагы), чарбалардагы ортомчулук келишимдер жана эмгек мамилелерин жөндөөчү келишимдер.

Айыл чарба тармагындагы келишимдердин мындай көп түрдүүлүгүнө карабастан, алардын ичинен эмгек келишими орчундуу мааниге ээ. Айыл чарбасында жумушчулар менен жумуш берүүчүлөрдүн ортосундагы эмгек келишимин түзүү укуктук жактан өзгөчөлүктөргө ээ. Эмесе бул өзгөчөлүктөргө

кененирээк токтололу.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 53-беренесине ылайык **эмгек келишими** – кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу, ал боюнча иш берүүчү шартталган эмгектик иш-милдеттер боюнча кызматкерге иш берүүгө, ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, локалдуу ченемдик актыларда каралган эмгек шарттарын камсыз кылууга жана кызматкерге эмгек акыны өз учурунда жана толук өлчөмүндө төлөөнү камсыз кылууга, ал эми кызматкер белгилүү бир кесип (адистик) квалификация же ички эмгек тартибине баш ийген кызмат боюнча жумушту жеке аткарууга милдеттенет.

Эмгек келишиминде төмөнкү маалыматтар сөзсүз көрсөтүлүшү керек:

- 1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;
- 2) тараптардын реквизиттери:

- иш берүүчүнүн-юридикалык жактын толук аталышы, анын жайгашкан орду, уюмдаштыруу документтерин мамлекеттик каттоонун номери жана датасы;

- иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты-жөнү, атасынын аты (эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө) жана иштеген кызматы, ал эми иш берүүчү жеке жак болсо, анын туруктуу жашаган жеринин дарегин, аталышы, номери, ким экендигин ырастоочу документти берген датасы;

- кызматкердин фамилиясы, аты-жөнү (эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө), социалдык коргоо күбөлүгүнүн идентификациялык номери;

- 3) иш аткарыла турган жумуш орду;

4) уюмдун штаттык ырааттамасына же айкын эмгектик иш-милдеттерге ылайык квалификациясын көрсөтүү менен кызматынын, адистигинин, кесибинин аталышы;

- 5) иштин башталыш датасы;

- 6) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;

- 7) иш режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

9) эмгек акы төлөө шарттары (анын ичинде тарифтик ставканын же кызматкердин кызматтык айлык акысынын өлчөмү, кошумча төлөөлөр, үстөктөр жана сыйлык төлөмдөрү, иштин оор, коркунучтуу жана зыяндуу шарты үчүн компенсацияларды төлөөлөр);

10) эмгек шарттарынын туура мүнөздөмөлөрү, оор, зыяндуу же коркунучтуу шарттардагы иш үчүн

кызматкерге берилүүчү компенсациялар жана жеңилдиктер;

11) тараптардын койгон колдору (Эмгек кодексинин 54-беренеси).

Мөөнөтүнүн узактыгына жараша эмгек келишими төмөндөгүдөй түрлөргө бөлүнөт:

- 1) аныкталбаган мөөнөткө;

2) эгерде эмгек мамилелерин жөнгө малуучу мыйзам актыларында башка мөөнөт көрсөтүлбөсө, 5 жылдан ашпаган аныкталган мөөнөткө түзүлөт. Мындай келишим мөөнөттүү келтишим деп аталат.

Ушул эле кодексин 55-беренесинде мөөнөттүү эмгек келишими ушул мыйзамдарда каралган учурларда, ошондой эле эмгек келишими алдыдагы иштердин мүнөзүн жана шарттарын эске алуу менен аныкталбаган мөөнөткө белгилениши мүмкүн болбогондо түзүлөөрү жана анын ичинде:

- уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын жетекчилери, жетекчилердин орун басарлары жана башкы бухгалтерлери менен;

- убактылуу (2 айга чейин), ошондой эле иштин табигый шарттары убакыттын (сезондун) белгилүү бир мезгилинин аралыгында гана жүргүзүлө турган сезондук иштерди аткаруу убагына;

- уюмдарга - чакан жана орто ишкердик субъектерине жумушка кирген кызматкерлердин саны 15ке чейинки адамдар менен уюм ачылган күндөн тартып бир жылдын ичинде, ошондой эле иш берүүчү - жеке жактарга карата түзүлө тургандыгы белгиленген. Мөөнөттүү эмгек келишимин түзгөн учурда, анда анын колдонулуш мөөнөтү жана мөөнөттүү эмгек келишимин түзүү үчүн негиз болгон кырдаал (себеп) көрсөтүлөт.

Айыл чарба иштери негизинен мезгилдүү мүнөзгө ээ болгондуктан, мезгил-мезгили менен кыска мөөнөттүк эмгек келтишимдери түзүлүшү керек. Бул кырдаал айыл чарбасындагы эмгек келишимдеринин *биринчи* өзгөчөлүгү болуп саналат.

Мезгилдүү эмгек келишими – бул мөөнөттүү эмгек келишиминин түрү. Ал сезондун узактыгынан ашпаган мөөнөткө түзүлөт. Климаттык өзгөчөлүктөргө байланыштуу бул мөөнөт негизинен алты айдан ашпайт. Өз кезегинде Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси мезгилдүү эмгек келишимине төмөндөгүдөй аныктама берет.

Климаттык жана башка жаратылыш шарттарына жараша алты айдан ашпаган белгилүү бир мезгилдин (убактын) ичинде аткарылуучу жумуштар **мезгилдүү** деп табылат (341-берене). Мезгилдүү жумуштардын

тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилет [3]. Демек, төмөнкү эки өзгөчөлүк менен мүнөздөлгөн жумуштар гана мезгилдүү деп эсептелет:

- атайын Тизмеде камтылган;
- узактыгы алты айдан ашпаган.

Эмгек мыйзамдарында бекитилген нормалар боюнча мезгилдүү эмгек келишимин түзүүдө жумуштун мезгилдүү мүнөзү жөнүндө шарттар эмгек келишиминде көрсөтүлүүгө тийиш жана жумушка кабыл алууда сыноо эки жумдан ашпоосу керек.

Аградык сектордо түзүлгөн эмгек келишиминин *экинчи* өзгөчөлүгү болуп, айыл чарба өндүрүштүк ишканалардын укуктук абалын жана укуктук статусун аныктоочу атайын мыйзамдарда эреже катары жумуш берүүчүлөргө жалданып жаткан жумушчу менен эмгек келишимин түзүү милдеттүү түрдө эмес жөн гана укук катары белгиленишинде. Мындай эркиндиктен пайдаланып айыл чарбасында жумуш берүүчүлөр иш жүзүндө эмгек келишимин түзүүдөн ар түрдүү себептер менен баш тартышууда. Ар бир жумушчу үчүн эмгек өргүү, социалдык жана башка төлөмдөрдү төлөп отурганча, ооз эки келишим боюнча күнүмдүк эмгек акы төлөө иш берүүчү үчүн алда канча ыңгайлуу. Бул жагдайга жалдонуучу жумушчу да моюн сунат. Демек, эмгек келишими сөзсүз түрдө түзүлүшү керек болсо дагы негизинен формалдуу мүнөздө кала берүүдө.

Дыйкандардын эмгеги көпчүлүк учурда өндүрүштө же жеке көмөкчү чарбаларда тирүү организмдер менен түздөн-түз карым-катнашта болуу менен, башкача айтканда өсүмдүктөр жана мал-жандыктарды тейлөө менен байланыштуу болот. Ал эми тейлөө тармагында, мисалы механиктер, айыл чарба техникасын оңдоп-түзөө иштери менен алектенген жумушчулар эмгек келишимин түзүү жөнүндө ойлоп да коюшпайт. Анткени алардын жумушу бир жолку гана жумуш катары, мындайча айтканда техника бузулганда гана керек. Башка учурда мындай жумушчуга чарбанын муктаждыгы жок. Андыктан аларды жумушчу катары иш жүзүндө такай же убактылуу жалдоонун да кажети жок. Бул айыл чарбасындагы эмгек келишиминин дагы бир өзгөчөлүгү катары саналат.

Айыл чарбасындагы эмгек келишиминин мына ушундай спецификалык өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен эмгек мамилелерин жөндөөчү мыйзамдардын диспозитивдик принциптерин императивдик принциптерге алмаштыруу аркылуу өзгөртүү жана толуктоолорду киргизүү мезгилдин талабы. Башкача айтканда, ар бир айыл чарба ишканасы мезгилдүү эмгек келишимин милдеттүү түрдө түзүү керек. Элет тургундары айдоо жана жыйым-терим учурунда ган жумуш менен камсыз болушат жана бул убакыт болгону алты айга гана созулат. Мындай кыска мөөнөттүк жумуш болсо да эмгек мамилелери расмий түрдө уюштурулса, социалдык жана башка фонддорго тиешелүү төлөмдөр өз убагында төлөнүп турат жана мамлекет тарабынан атайын жөлөк пул берүү же пенсия алуу шарттары да жеңилерээк болот. Эмгек келишимин милдеттүү түрдө түзүү аркылуу элеттик жумушчулардын эмгек укугун коргоо механизми жакшыртылат жана жумушка болгон мотивацияны жогорулатууга жетишсе да болот. Демек эмгек мыйзамдарына атайын айыл чарбасында эмгек келишимин түзүүнүн шарттарын тактоо жана анын өзгөчөлүктөрүн баса белгилөө менен кененирээк укуктук мүнөздөмө берүү зарыл.

#### Адабияттар:

1. Овсяйко С. Сельское хозяйство: договорные отношения. Пособие. - М., 2016. - 24-б.
2. Беляева З.С., Козырь М.И. Договорные отношения сельскохозяйственных товаропроизводителей в сфере материально-технического обеспечения и реализации сельскохозяйственной продукции // Предпринимательская деятельность в сельском хозяйстве России. - М., 1998. - 70-б.
3. Перечень сезонных работ, утвержденный постановлением Правительства Кыргызской Республики от 1 ноября 2001 года №679 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.08.2006 г.)
4. Раманкулов К.С. Кыргыз Республикасынын эмгек укугу. - Бишкек, 2013.
5. Кыргыз Республикасынын эмгек кодекси. 2004-жылдын 4-августу, №106.
6. Эрматова Э.К. Конституция, законы и кодексы в системе источников права Кыргызской Республики. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана №9. 2010. С.167-169.