

УДК: 347.6

DOI: [10.52754/16948661_2023_2\(3\)_18](https://doi.org/10.52754/16948661_2023_2(3)_18)

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕРИ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

LABOR RELATIONS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Учуев Уланбек Абибиллаевич

Учуев Уланбек Абибиллаевич

Uchuyev Ulanbek Abibillaevich

улук окутуучу, Ош мамлекеттик университети
старший преподаватель, Ошский государственный университет
Senior Lecturer, Osh State University

Ибраимов Бакытбек Зулумбаевич

Ибраимов Бакытбек Зулумбаевич

Ibraimov Bakytbek Zulumbaevich

улук окутуучу, Ош мамлекеттик университети
старший преподаватель, Ошский государственный университет
Senior Lecturer, Osh State University

Утанов Кадирбек Кимсанович

Утанов Кадирбек Кимсанович

Utanov Kadirbek Kimsanovich

улук окутуучу, Ош мамлекеттик университети
старший преподаватель, Ошский государственный университет
Senior Lecturer, Osh State University

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕРИ

Аннотация

Бул макалада Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелерин жөнгө салууда мамлекеттин ролу. Эмгек мамилелерин мамлекеттик жөнгө салуунун артыкчылыктарынын бири-бул калктын эффективдүү жумушка орношуусу, бул деңгээлдин жогорулашы жана жашоо сапатынын жогорулашы, жумушчу күчүнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жана өндүрүмдүүлүгүн жогорулатуу, ошондой эле социалдык жана эмгек мамилелери жаатында кепилдиктерди камсыз кылуу.

Ачык сөздөр: эмгек мамилелери, мамлекет, кепилдик, жашоо, атаандаштык, жумуш, жумушчу күч.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

LABOR RELATIONS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Аннотация

В данной статье будет рассмотрена роль государства в регулировании трудовых отношений в Кыргызской Республике. Одним из преимуществ государственного регулирования трудовых отношений является эффективная занятость населения, повышение этого уровня и качества жизни, повышение конкурентоспособности и производительности рабочей силы, обеспечение гарантий в сфере социально-трудовых отношений.

Abstract

This article will consider the role of the state in the regulation of labor relations in the Kyrgyz Republic. One of the advantages of state regulation of labor relations is the effective employment of the population, improving this level and quality of life, improving the competitiveness and productivity of the labor force, ensuring guarantees in the field of social and labor relations.

Ключевые слова: трудовые отношения, государство, гарантия, жизнь, конкуренция, труд, рабочая сила.

Keywords: labor relations, state, guarantee, life, competition, work, labor power.

Киришүү

Кыргыз Республикасында жумуш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы эмгек мамилелеринде дайыма мамлекет бар, ал өз кезегинде жөнгө салуучунун ролун аткарат. Бүгүнкү күндө эмгек мамилелерин мамлекеттик жөнгө салуу мамлекеттин жумуш берүүчүлөр жана кызматкерлер менен өз ара аракеттенүүсү, минималдуу эмгек акыны жөнгө салуу, анын жоболору, жаштарды жумушка орноштурууга жардам берүү, аялдардын укуктарын коргоо, пенсияга чыгуу жашы, балдардын эмгегин коргоо ж.б. сыяктуу маселелерди камтыйт.

Эмгек мамилелери деп эсептелген адамдын ортосундагы мамилени көрсөтүү үчүн дүйнөнүн өлкөлөрүндө кеңири колдонулган юридикалык термин. Кызматкер "(көп учурда кызматкер деп аталат) жана жумуш берүүчү", ал үчүн кызматкер эмгек акыга алмашуу үчүн белгилүү бир шарттарда ишти аткарат. Бул эмгек мамилесинин негизинде, алар кандайча аныкталбасын, кызматкер менен жумуш берүүчүнүн ортосунда өз ара укуктар жана милдеттенмелер пайда болот. Эмгек мамилеси кызматкерлердин жумушка байланыштуу укуктарга жана жеңилдиктерге жетүү үчүн эң маанилүү каражат болуп саналат. Бул ачкыч жумуш берүүчүлөрдүн өз кызматкерлерине болгон укуктарынын жана милдеттеринин мүнөзүн жана көлөмүн аныктоо үчүн баштапкы шарт.

Эмгек мамилелерин жөнгө салуу калктын натыйжалуу жумушка орношуусу менен мүнөздөлөт, бул деңгээлдин жана жашоо сапатынын жогорулашынын жана сапатынын жакшырышынын негизинде жетишилет жана эмгек күчүнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгү, экономиканын тармактары жана тармактары тарабынан эмгекти бирдей бөлүштүрүүнү илгерилетүү, ошондой эле социалдык жана эмгек мамилелери жаатында кепилдиктерди берүү.

Мамлекеттик эмгек саясатынын мааниси бир катар экономикалык, илимий-технологиялык жана экономикалык факторлор менен аныкталат. Бул толук убакыттагы камтуу менен жогорку акы төлөнүүчү жумуш орундарынын өсүшүн басаңдатууну, жарым-жартылай, убактылуу туруксуздуктун жаңы формаларынын жайылышын, кирешелердин өзгөрүшүн камсыз кылууну жана жумуш учурунда да, рыноктун ачылышынан кийин да оор жакырчылык коркунучун камтыйт. Алардын арасында университеттин мугалимдери, мектеп мугалимдери, дарыгерлер, милиция кызматкерлери бар.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик саясатын өзгөчөлүгү-эмгек мамилелерин жөнгө салуу. Чындыгында жарандардын эмгек укуктарынын кепилдиги бойдон кала берген мамлекет, иш менен камсыз кылуу мамилелериндеги бардык биргелешкен жумуш берүүчүлөрдүн функциясын жоготот, бул жумуш берүүчүлөрдүн жана профсоюздардын заманбап социалдык-экономикалык ыкмаларга көбүрөөк катышуусун болжолдойт, жумуш шарттарын эске алуу жана түштүк тарабындагы көптөгөн маселелерди чечүү. Бул учурда, эгерде кызматкер мыйзамдуу түрдө жумуш берүүчүгө барабар болсо, анда ал иш менен камсыз кылуу мамилесинин алсыз жагы болуп саналат жана толугу менен жумуш берүүчүдөн көз каранды, бул ага Жумушчуга өз революциясын тануулоого мүмкүнчүлүк берет. Бул жумушчуну профсоюзга отурукташуу менен гана өткөрүп бере аласыз. Бирок, ал ошондой эле тең укуктуулук принцибин жалгыз аткара албайт, ошондуктан бул жерде мамлекеттик укуктук жөнгө салуу чечүүчү ролду ойнойт, анда келишим түзүүчү тараптын укуктарын коргоо механизмдери камтылган. Мамлекеттин рыноктук туруксуздукка жана айрыкча жумуш менен камсыз кылуу мамилесине, биздин экономикага карата, рыноктук процесстерге активдүү кийлигишүү менен, бул эрте этапта натыйжалуу социалдык экономиканы куруу жөнүндө. Бул

келишимдер жана кемчиликтер салык мыйзамдарын жана башкаруу кызматкерлеринин коррупциясын, ошондой эле күчтүү "көлөкө секторун" бузат. Кыскасы, дүйнөлүк эмгек рыногундагы көйгөйлөрдү натыйжалуу чечүү үчүн, алгач коомдун экономикалык, саясий жана социалдык турмушунун бардык тармактарын реформалоо керек. Жумушчуларга окутууну камсыз кылуу-бул дүйнөлүк рынокто өлкөнүн социалдык жана экономикалык өнүгүүсүнүн жана атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүнүн эң маанилүү кепилдиги. Бүгүнкү дүйнөдө эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшү экономиканын улуттук экономиканын өсүшүн тездетүү үчүн зарыл болгон өнүккөн технологияларга өтүшүнө өбөлгө түзгөн эмгек күчүнүн кесиптик мүнөздөмөлөрүн өркүндөтүүгө негизделген. Ошол эле учурда, билим берүү жана окутуу бир катар оң социалдык натыйжаларды берет: кирешенин өсүшү, ден-соолуктун жакшырышы, жумушсуздуктун төмөндөшү, динамиканын төмөндөшү ж.б.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 8-беренесине ылайык, эмгек мамилелери-бул кызматкер менен жумуш берүүчүнүн ортосундагы мамиле эмгек функциясын (белгилүү бир адистикте, квалификацияда же кызматта иштөө) төлөө үчүн кызматкердин жеке ишине байланыштуу ички эмгек кодексине баш иет, ал эми жумуш берүүчү эмгек мыйзамына, жамааттык келишимге, келишимдерге, эмгек келишиминеылайык эмгек шарттарын камсыз кылат.

Кызматкер-бул жумуш берүүчү менен эмгек мамилесине кирген адам.

Кызматкер 16 жашка жеткен адам болушу мүмкүн. Өзгөчө учурларда, уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы же компетенттүү мамлекеттик орган менен кенешип, 15 жашка толгон адамдар жумушка алынышы мүмкүн.

14 жаштагы окуучулар ата-энесинин биринин (коргоочунун, камкорчунун) жазуу жүзүндөгү макулдугу менен жумушка орношуу келишимин түзө алышат.

Ата-энелердин, коргоочу, ишенимдүү адам макулдугу жазуу жүзүндө берилет, ата-энелер жашы жете элек бала менен биргеликте эмгек келишимине кол коюшат.

Жумуш берүүчү-бул кызматкер менен эмгек мамилесине кирген жеке адам же юридикалык жак, уюм. Мыйзамда каралган учурларда, эмгек келишимин (келишимдерди) түзүүгө укугу бар башка адам жумуш берүүчү катары иш алып бара алат.

Демек, Эмгек мамилеси-бул жалпы жана жеке өбөлгөлөрдүн негизинде пайда болгон эрктүү социалдык мамиле. Жалпы талаптарга жарандардын иштөө укугун жана кесипти, кызматты жана квалификацияны тандоо укугун бекемдеген эмгек мыйзамдарынын ченемдери кирет. Иштөө укугу-республиканын жарандарынын укуктук статусунун элементтеринин бири. Кыргыз Республикасынын жарандарынын укуктук статусу аларга мыйзамда каралган бардык укуктарды жана милдеттерди түзөрү белгилүү. Эгерде биз укукту же милдетти карасак, анда ал жарандын укуктук статусунун элементи болуп саналат. Башкача айтканда, Кыргыз Республикасынын Конституциясында кесипке, билим берүүгө, окутууга жана коомдун муктаждыктарын, ошондой эле ден-соолукка пайдалуу жана коопсуз эмгек шарттарын эске алуу менен иштөө укугуна кепилдик берилет " Кыргыз Республикасынын жарандары адамдын өзүн-өзү тастыктоонун эң татыктуу жолу катары иштөө укугуна кепилдик берилет." Алардын укуктук статусунун элементи бар, ошондуктан жарандарга белгилүү бир кесипте жумушка орношуу, квалификация же адистикти алуу үчүн бирдей жана бирдей мүмкүнчүлүктү билдирет, бирок белгилүү бир эмгек мамилесине кирүү шарты менен. Демек,

эмгек мамилелеринин пайда болушунун, өзгөрүшүнүн жана токтотулушунун экинчи жалпы шарты-жарандардын иштөө жөндөмдүүлүгү. Эмгек укуктук жөндөмдүүлүгү-бул төрөлгөндөн бери берилген жарандардын укугу Эмгек мыйзамы-бул жарандын эмгек укуктарын алуу жана эмгек милдеттерин аткаруу мүмкүнчүлүгү. Бирок, бул укуктарды жана милдеттерди жаран өзү түздөн-түз жүзөгө ашырышы керек. Демек, эмгек мамилесинин сырткы көрүнүшү, өзгөрүшү жана токтотулушунун үчүнчү жалпы шарты-бул адамдын эмгек укуктарын алуу жана өз иш-аракеттери менен эмгек милдеттерин аткаруу жөндөмү катары иштөө мүмкүнчүлүгү. Жарандын укуктук статусунун элементи бар деген мыйзамга ылайык-эмгек ишмердүүлүгүнүн белгилүү бир түрүнө укук, жумушчу кубаттуулук жана функционалдык кубаттуулук бар, андан кийин бул жаран эмгек ишмердүүлүгү жаатында юридикалык жак деп айтабыз. Бирок, юридикалык адабияттарда жеке авторлор жарандардын эмгек укуктук инсандыгын алардын эмгек укуктук жөндөмүнүн жана укуктук жөндөмүнүн чогуу болушу деп эсептешет. Жарандардын эмгек укуктук инсандыгы укуктук статустун элементинин болушун, башкача айтканда, жумушка орношуу укугун жана кесипти, квалификацияны жана кызматты тандоо укугун, ошондой эле алардын эмгек укуктук жөндөмүнүн жана иштөө жөндөмүнүн болушун билдирет. Жумуштагы бардык укуктук мамилелер жалпы өзгөчөлүктөргө ээ:

- Алар материалдык жана руханий байлыктарды өндүрүү процессинде жана эмгекти колдонуунун башка тармактарында өнүккөн социалдык мамилелердин укуктук формасы катары кызмат кылышат;

- Алар мамлекеттин каалоосун жана ушул укуктук мамилелердин субъекттерин билдиришет;

- Анда эмгек мыйзамынын ченемдери жана принциптери ишке ашырылат.

Эмгек жана ага тыгыз байланышкан укуктук мамилелер-бул эмгек мыйзамынан жана алар караган жашоо шарттарынан келип чыккан эмгек жаатындагы коомдук мамилелердин укуктук формасы, алардын жүрүм-турумунда мыйзамдуу натыйжага жетишүү жана мамлекет тарабынан кепилденген өз ара субъективдүү укуктарга жана милдеттерге ээ болгон эмгек мыйзамынын айрым укуктук мамилелери.

Эреже катары, эмгек мамилесинин пайда болушунун Негизи эмгек келишими (келишим) болуп саналат. Эмгек укугу илиминде эмгек келишими ар кандай аспектилерде каралат: биринчиден, эмгек мамилелеринин пайда болушу жана алардын жөнгө салынышын индивидуалдаштыруу үчүн зарыл болгон юридикалык акт катары, экинчиден, жумушка орношуу, башка жумушка өтүү жана жумуштан бошотуу ченемдерин бириктирген эмгек укугунун институту катары.

Шайланган кызматтарды ээлеген кызматкерлер үчүн бул кызмат үчүн шайлангандыгы. Уюмдун ар кандай түрүндөгү уюмдарга мүчө болуудан келип чыккан эмгек мамилелерин түзүү бул мекемелердин түзүмдүк документтеринин эрежелерине негизделиши мүмкүн.

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн эмгек мамилелеринин негизи юридикалык фактылардын татаал курамы болуп саналат, бул учурда эмгек келишиминен тышкары, ага чейин же андан кийинки учуру юридикалык факты болот. Конкурскка жалданган адамдар үчүн (изилдөө институтунун илимий кызматкерлери, университеттердин окутуучулары ж.б.), эмгек мамилеси алар атаандаштыкка жөндөмдүү кызматты жана эмгек келишимин тандагандыгынан улам пайда болот. Эмгек кызматы тарабынан жалданган адамды туруктуу

квотанын (брондоо) негизинде жалдаганда, эмгек кызматынын багыты жана эмгек келишиминин негизинде укуктук мамилелер пайда болот. Эмгек мамилелерин өзгөртүү келишим аркылуу же мыйзамда талап кылынгандай жүргүзүлүшү мүмкүн. Мисалы, алардын бири-эмгек келишими менен каралбаган, эки тараптын макулдугу менен ар дайым жүргүзүлүүчү башка эмгекке которуу. Эмгек мамилелерин токтотуунун негизи тараптардын макулдашуусу жана алардын биринин бир тараптуу эрки болушу мүмкүн. Эмгек мамилеси түшүнүгүн туура түшүнүү азыркы учурда өтө маанилүү, бул кызматкердин туура тандоосунун негизи, анын жумуш мүмкүнчүлүктөрүн баалоо жана эмгек мамилеси үчүн тиешелүү сый акы алуу үчүн чыныгы жөндөмү.

Колдонулган адабияттар

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы 05.05.2021-ж.
2. Кыргыз Республикасыны Эмгек кодекси 23.04.2021-ж.
3. Акматбекова А.Т., Джунусова Д.А. (2021). Разногласия между работником и работодателем об установлении и применении действующих норм трудового и иного социального законодательства. *Вестник Ошского государственного университета*, Т. 1, №3, сс. 119-125. DOI: 10.52754/16947452_2021_1_3_119. EDN: WIZAGB.
4. Семенов В.И. Трудовое право: учебник/ В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под. общ. ред. В.И. Семенова.- 3-е изд., перераб. и доп. - Минск: Амалфея, 2006.
5. Кравчук Е.В. Трудовое право: пособие для студентов/ Е.В. Кравчук, О.В. Дубкова. Гомель: ГГТУ им. П.О. Сухого, 2009.
6. Важенкова Т.Н. Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы. / Т.Н. Важенкова. – Минск: ТетраСистемс, 2011.
7. Кучинский В.А. Современное учение о правовых отношениях./ В.А. Кучинский. - Минск: Интегралполиграф, 2008.
8. Шиян В.И. Трудовое право: Учебное пособие/ В.И. Шиян. - М.: МГИУ, 2008.
9. Гуцин И.В. Трудовое право Республики Беларусь: Учеб.-метод.комплекс/ И.В.Гуцин, Л.Я.Абрамчик, А.Г. Авдей.; под. общ. ред. И.В. Гуцин. - Гродно: ГрГУ, 2004.
10. Постовалова Т.А. Курс права социального обеспечения Республики Беларусь/ Т.А. Постовалова. – Минск: Тесей, 2008.
11. Семенов В.И. Трудовое право: учебник/ В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под. общ. ред. В.И. Семенова.- 4-е изд., перераб. и доп. - Минск: Амалфея,2011.
12. Токошева, Ж.А., Курсанбек кызы, Ж. (2022). Оптимизация процессов формирования и развития трудовых ресурсов в предпринимательских структурах. *Вестник Ошского государственного университета. Экономика*, №1(1), сс. 54-64. EDN: PWOTAK.