

Кыргыз Республикасынын эмгек жөнүндө Кодекси  
(Долбоор)

Негиздөө

Профессор. Д-р Вольфганг Дойблер  
Европалык экспертиз кызмет

## I. ЭМГЕК УКУГУ ЖАНА РЫНОК ЭКОНОМИКАСЫ

### 1. Эмгек укугунун милдеттери

Рынок экономикасынын шартында эмгек укугу ар бир айрым кызматкердин кызычылыктарын коргоо функциясын да аткарат. Бул, атап айтканда, анын дene жана психикалык жактан соо болушуна, ошондой эле жалдоочунун кызматкерге карата милдеттенмелерин аткарышина жана адилемтисиздик менен бошотуу учурларын гарантиялоого тиешелүү. Мындай коргоо зарыл болуп саналат, анткени айрым кызматкер ар дайым жалдоочуга караганда чабалыраак болот, себеби рынок мүмкүн болушунча арзан продукция чыгаруу учун жалдоочуга түрүктүү кысым көрсөтөт - ошондуктан алар төмөн эмгек акы жана начар эмгек шарты аркылуу өндүрүшкө кеткен чыгымдарды кыскартууга жетишүү максатын коет. Эгерде алардын мындай ишине эмгек укугу сыйктуу "кедерги" болбосо, социалдык шарттар өнөр жай революциясынын убагындагы 19-кылымдын дөңгээлинде калмак.

Эмгек укугунун мындай коргоочу функциялары ошол эле мамлекет тарабынаң жүргүзүлөт:

(1) Ал белгилүү бир минималдуу стандарттарды (мисалы, жумуш убактысын жумасына 40 saatka чейин белгилейт же 4 жумалык отпуска гарантияланат) белгилейт жана ал

(2) "Жамааттык өзүнө-өзү жардамдашууга" көмөктөшөт, башкача айтканда кызматчылар профсоюздарды жана ишканаларда өз кызычылыктарынын өкулчүлүктөрүн эркин түзүү укугуна ээ болот. Шулардын жардамы менен, жамааттык келишим аркылуу минималдуу эмгек акынын дөңгээли белгилениши жана эмгек шарты боюнча минималдуу талаптар аныкталышы мүмкүн.

Эмгек укугунун жоболору эки тараф учун эмгектик мамилелерди төндөш кылат: атап айтканда, инвесторлор эмгек акы боюнча кандай чыгымдар күтүлүп жаткандыгын жана кызматчылар кандай каршы аракеттерди жасашы мүмкүн экендигин так билүүгө кызыгат. Иш жүзүндө сактала турган так эрежелерсиз ар кандай капиталдык салымдар өтө тобокелдүү болуп калат. Эмгек жөнүндөгү Кодекс анын шундай укуктук жактан коргонушун камсыз кылат.

Эмгек укугунун жоболору тартипке салынган социалдык мамилелерди белгилөөгө да кызмат кылат, анткени алар таламдардын кагылышуусун түшүндүрүүгө жардам берет жана аларды кандайдыр бир "нүкка" багыттайт: эмгек акынын өлчөмү жөнүндөгү пикир келишпестиктен жана жамааттык келишимдерди түзүү, ал эми өтө зарыл болгон учурда иш таштоолорду өткөрүү аркылуу чечилет; айрым кызматкерлер менен жалдоочулардын ортосундагы талаш маселелер сот же арбитраждык инстанциялар аркылуу чечилет.

Акыр аягында, эмгек укугу орун алган саясий тартипи турукташтырат: анткени эмгекке көз каранды болгон эмгекчилер белгилүү бир өлчөмдө корголгон, алар тез эле статус-квону таанышат жана кандайдыр бир принциптүү өзгөрүүлөрдүн мүмкүнчүлүгүн карашпайт.

## 2. Экономикалык өнүгүүнүн динамикасына көнүү

Рынок экономикасы - экономиканын динамикалуу уклады жана бул компьютердик технологиялардын өнүгүшүнүн мисалында өзгөчө көрүнүп турат. Улам жаны продукциянын түрлөрүн жана көрсөтүлгөн кызматтарды түзүү өндүруштук процесстерди өзгөртөт - конвейерде мониторлун экранына караганда таптакыр башка проблемалар келип чыгат. Өндүруштун айрым тармактарында өнүгүүнүн шарттары көп учурда бири-биринен өтө айрымаланат: эмгектин өндүрүмдүүлүгү жогору же төмөн, эмгек көп же аз эмгек жумушалат, жалдоочунун экономикалык абалынын туруктуулугу жогору же төмөн болот. Мына ушулардын бардыгы эмгек мыйзамдарында эске алынууга тийиш жана анын өзү да динамикалуу мунөзгө ээ болууга тийиш. Өнүккөн рынок экономикасынын шартында бул төмөнкүдөй негизги эки жолу менен жетишилет:

(1) Мыйзамда эмгектик ар бир күндүн майда-баратын жөнгө салуудан баш тартып жана жалпы жоболор менен гана чектелүүгө болот. Ал жоболор мамлекеттик администрация же соттор тарабынан ар бир конкреттүү жагдаига жараша ар бир жолу өзүнчө конкреттештирилет. Мисалы, мыйзам дени-карды же психикалык жаганын мүмкүн болушунча ден соолугунун корголушун карайт; эмгекти коргоо учун жооптуу мекемелер шахтада иштеген учурда же дисплейде иштеген учурда бул кандай болушу керек экендигин аныкташат. Же болбосо дагы бир мисал: мыйзамда "милдетин аткаруудан одонолук менен баш тартуу" учурду эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузууга мүмкүнчүлүк түзөт деп жазылган. Миндай болгон учурда келишимди мөөнөтүнөн мурда бузуу учун негиз катары 50 сомду уурдал алуу же уч жолу жумушка кечигип келүү жетиштүү деген чечим сот тарабынан гана кабыл алынат.

(2) Жамааттык келишимдерди түзүү аркылуу өнөр жайынын жана ишканалардын айрым тармактарынын экономикалык (зарыл болгон учурда роботтук техникалык) өзгөчөлүктөрү да эске алынат. Мисалга алсак, Германиянын химия өнөр жайындагы эмгек ақынын өлчөмү текстиль өнөр жайындагы эмгек ақыга караганда кыйла жогору. Эгерде айрым тармактын экономикалык кырдаалы өзгөрсө, мисалы, туруп эле химия өнөр жайы американын же япониянын өтө жогорку атаандашуусунан улам пайда албай калса, анда эмгек ақынын өлчөмү да ошого жараша өзгөрет же өзгөрүүгө тийиш. Мамлекет бул жагынан минимумду гана белгилей алат.

Эмгек укугунун андан ары өнүгүшүнүн "ачыктыгы" анын мурдагы советтик укуктан олуттуу айырмалангандыгында турат, советтик укук болсо саясий маталууну чагылдырып жана келечекте адилеттүү коомдук түзүлүштү куруу мүмкүнчүлүгү жөнүндөгү кыялга негизденген.

## 3. Эмгек укугу жана социалдык-экономикалык өнүгүүнүн дөнгөэли

Эч бир өлкө узак мезгил бою өзү чыгаргандан ашык экономикалык байлыктарды өз граждандарына тарткатып бере албайт. Ушул да эмгек

Укугунда эске алынууга тишиш. Чындыгында бул Кыргызстандагы эмгек ақынын деңгээли өнөр жайы өнүккөн өлкөлөрдө кабыл алынган эмгек ақы деңгээлине тенештирилиши мүмкүн эмес экендигин билдириет. Жумуш берүүчүлөрдүн (мамлекет же жеке адамдардын) чыгымдары мүмкүн болушунча төмөн болууга тишиш. Бул мамлекет минималдуу эмгек ақы өлчөмүн белгилөө учурунда эске алынууга тишиш, анткени жамааттык же жекече эмгек келишимдеринде өтө төмөн эмгек ақы аныкталат.

Ал эми эмгек укугунун башка бөлүмдөрүнө келсек, анда алар учун өлкөдөгү социалдык-экономикалык кырдаал өтө маанилүү эмес. Мындағы эн маанилүү нерсе кызматкер ооруп калган учурда жалдоочу анын иш аткарабандыгына карабастан ага эмгек ақы төлөп берүүгө милдеттүү болгон учурларга туура келет. Эмгек жөнүндөгү Кодекстин бул долбоору аны 166-статьяда жана кийинки статьяларда эске алган. Калган жагынан Батыш Европага караганда эмгек ақынын кыйла төмөн болгон шартында да жумуш ордунда эмгекти бардык тарабынан коргоону жана ар кандай эркиндиктерге (дин тутуу, өз оюн билдириүү) укуктарды гарантиялоого толук мүмкүнчүлүк бар. Ошондой эле ишканага тиешелүү иштер боюнча чечимдерди кабыл алууга кызматчылардын катышуусу, ошондой эле адилемсиздик менен иштен бишоттуу учурунда аларды кенири колдоого дайыма мүмкүнчүлүк бар. Муну Португалиянын мисалы көрсөтүп турат, ал Европа Шериктештигинин ичиндеги эн жарды өлкөлөрдүн бири, бирок ошондой болсо да эмгек укугунун чегинде коргоо жагындагы өтө өнүккөн системага зэ. Стандарттары, мисалы, АКШдан же башка кээ бир өнер жайы өнүккөн өлкөлөрдөн ашып кеткен эмгек укугу бар өнүгүп келаткан өлкөлөрдүн ичинен Мексиканы атоого болот.

Мына ушул көрүнүштөр төмөнкүдөй ойго алып келет.

Эмгекти укуктук жактан коргоо ишканалар учун "чыгымдардын статьясы" гана эмес, ошондой эле эмгек өндүрүмдүүлүгүн жогорулатуунун каражаты да болуп саналат. Өзүнө адилемтүү мамиле кылышып жатканлыгын көргөн кызматкер күн сайын сен "эч ким эмессин" деген жана аны каалаган убакта башка адам менен алмаштырып коуга боло турган кызматкерге караганда эмгектенүүгө көбүрөөк дилгир болот. Муну менен биргэе кызыкчылыктарын коргоочу өкулчулуктөрдүн (профсоюздардын) болушу ишкерлер тарабынан көп учурда мындаи кабылданат: эгерде жалдоочуда ар турдүү формалдуу эмес мамиле жасаган кызматкерлердин тобуна караганда жумушчу жамаатынын бир ишенимдүү, компетенттүү өкулүнүн болушу ага кадрлардын курамын өтө туура пландаштырууга кыйла женилдик берет. Ошондуктан эмгек укугунун өнүккөн жана так системасы эл аралык атаандашууда кемчилик эмес, талашсыз артыкчылык болуп саналат. Ушул жерден да Мексиканын мисалына кайрыла кетүүгө болот. Ал Латын Америкасындагы бардык өлкөлөрдүн ичинен валюта саясаты жагындагы күндөлүк кийинчылыктарга карабастан экономикалык өсүш темпи өтө жогору болгон өлкө, Түндүк Америка эркин экономикалык зонасы (NAFTA) катары АКШ жана Канада менен экономикалык союзга кирди.

## П. ДОЛБООРДУН ЖАЛПЫ БАЯНДАЛЫШЫ

Сунуш кылынган долбоор бул жерде жазылган чектердин ичинде аракеттегенет жана формалдуу алганда төрт элемент менен мунөзделет.

### 1. Кодификация

Долбоор эмгек укугунун жоболорун мыйзамдардын бирдиктүү жынағына киргизүүнү карайт. Бул кыила ачыктык жагынан артыкчылык берет жана багыт алууга жалдоочуга, ошондой эле кызматкерге бирдей даражала женилдик берет. Муну менен бирге ички карамакарышыктарды да болтурбайт, анткени көп сандаган мыйзамдарды жарыялоо андай мумкүнчүлүктөрдөн толук арылтпайт.

Кодекс төрт китептен турат. Бириңчи китеп "негизги бөлүк" деп аталуу менен эмгек укугунун чегинде аракеттеген субъекттер жөнүндө, профсоюздар жана жалдоочулардын союздары жөнүндөгү жоболордон, ошондой эле кыргыз тараптын атайын каалоолоруна ылайык - ишканалардын Кенеши жөнүндөгү жоболордон турат.

Экинчи китеп эмгектик мамилелердин пайда болушун, анын сакталышын жана бузулушун жөнгө салат. Мында өзгөчө көнүл жумуш ордунда ден соолукту коргоого, ошондой эле адилетсиз иштен башотуудан коргоого бурулат.

Үчүнчү китеп айрым эмгек мамилелеринин өзгөчөлүктөрүн карайт; мында главаларга бөлүү эмгек келишимин түзүү (мөөнөтүн аныктоо; жеке иш жүргүзүү), ошондой эле ага катышкан адамдардын өзгөчөлүктөрү (жалдоочулары канча, кызматкер катары аялдар жана жаштар кандай экендиги) боюнча, ошондой эле өнөр жайынын тармактары боюнча жүрөт.

Төртүнчү китеп мыйзамдарды, ошондой эле убактылуу жоболорду жана корутунду буйруктарды аткарууга тиешелүү.

### 2. Долбоорду түзүүнүн мунөзү жана көлөмү

Долбоор жөнөкөй жана түшүнүктүү тил менен баяндалууга тийиш; бирок муну менен эле жөнгө салууну талап кылган татаал маселелерден четтеп өтүүгө болбайт. Китептерди бөлүмдөргө (главаларга) бөлүү жана баш темаларды колдонууну унификациялоо да долбоордун тексттин түшүнүүнү жөнөкөйлөштүрүүгө көмектөшүүгө тийиш.

Сунуш кылынган долбоор бир катар жоболордон турат, алар өнөр жайы өнүккөн өлкөлөрдө сот өндүрүшүнүн карамагына берилет жана алар мыйзамдардын текстинде жолукпайт. Демек, мыйзам чыгаруучулардын ролу өзгөчө баса белгиленген өлкөлөрдүн салт-санаасы көнүлгө алынган; андан тышкары жакынды келечекте комментариялар киргизилген китеп колго тиери белгисиз, ал китепте мыйзамдын жалпысынан түзүлгөн жоболору бериле турган кайсы мамлекеттик мекеме же соттор түшүндүрмө бере тургандыгы айтылат.

Андан тышкary конституциянын 58-статьясы жөнүндө эске сала кетким келет, анда колдонулуп жүргөн мыйзамдарды бирдей интерпретациялоо жөнүндөгү чечимди кабыл алуу Жогорку Кенешке берилген. Ошону менен бирге эле таламдаш тараптарга чек коюучу катуу, ийкемсиз укуктук нормалардан четтеп кетүүгө умтуулганлык бар, алардан толук четтеп етүүгө болоор эле, анткени алар чет өлкөлүк инвесторлорду чочутушу мүмкүн. Долбоордун көп пункттарында эмгек мамилелерин түзүүнүн нормаларынан жамааттык келишимдерди же макулдашууларды түзүү аркылуу четтеп өтүү мүмкүнчүлүктөрү караптады.

### 3. Мурдагы укуктарга жана чет өлкөлүк укуктук тартипперге карата мамиле

Бул долбоор мыйзамдардын жынаагына "Эмгек жөнүндөгү Кодекс" деген жаңы ат берет, ал мурда өкүм сүргөн жагдайлардан тышкы көрүнүшү менен да айырмаланат. Муну менен бир учурда эле ушул мезгилге чейин колдонулуп келген нормаларды толугу менен четке кагуунун жана мура колдонулуп келген укуктар коомдун көп бөлүктөрүндө аброюн жоготкондуктан улам ал эрежелерден баш тартуу керек болгондугунун эч кандай себеби жок. Ошондуктан бир кыла маселелер боюнча мурда КЗОТто кабыл алынган жөнгө салуу эрежелери калтырылган. Буларды Кодексти бөлүүдө да айкын көрүүгө болот, анткени экинчи китең жумуш издеген адамдардын укуктарын калыбына келтириуу жөнүндөгү XIII главадан турат, ал алatta эмгек жөнүндөгү мыйзамдардын Кодекстинде караптады, болгону чечүү үчүн УКУК тартибинин башка тармактарына берилет.

Жаңы сунуштарды киргизүүдө долбоордун көп пункттары макулдашууларга жана Эл аралык эмгек уюмунун (МОТ) сунуштарына негизделет. Мисалы, жамааттык келишимдер жөнүндөгү жобо (34-47-статьялар) жана иш таштоо күрөшү жөнүндөгү (48-54-статьялар) жоболор мааниси боюнча кыла өлчөмдө МОТтун № 87 жана 98 макулдашууларына, ошондой эле ушул боюнча кабыл алынган комиссиянын биригүүгө укугу боюнча жана МОТтун экспертеринин комиссиясынын көз карашына ылайык келет. Отпускага укукту иштеп чыгууда да МОТтун № 132 макулдашуусу пайдаланылган.

Европа Шериктештигинин эмгек укуктарынын нормалары андан кийинки эн маанилүү ориентациялык пункт болуп калды. Бул үчүн Кыргыз Республикасы менен ЕСТИН ортосундагы кызматташтык жөнүндөгү келишимге кол коюу негизги себеп болду, ал башкаларга караганда эмгек укугунун айрым жоболорун өзүнө алууну карайт. ЕСТИН УКУКТУК жоболору 16-статьянын (жумуш ордунда эркектер менен аялдардын тен укуктуулугу), 92-статьянын жана башка статьялардын (ишкана формасын өзгөрткөндө же ал башка кокоюнга өткөндө кызматкерлердин укуктарынын сакталышы), 95- жана андан кийинки статьяларда (колдонулуп жаткан укукту аныктоо), ошондой эле 129- жана андан кийинки статьялардын (эмгекти коргоо) негизинде жатат. Иш таштоого укукту гарантиялоочу 18-статьянын 4-абзасы Европанын социалдык хартиясынын б-статьясынын 4-пунктунан алынган, ал хартия 1961-жылы Европа Кенеси тарабынан кабыл алынган жана 1965-жылы күчүнө кирген. Эгерде эл аралык нормалар чындыктан турбаса же ага ылайык

келбесе, анда ар кандай улуттук нормалар колдонулган. Ишканалардын кенештеринин укуктары белгилүү себептерден улам Германиянын моделинен алынган. Мексиканын эмгек укугу 120-статьянын 1-абзасындагы "Эмгек" деген түшүнүктүү дефинициялоого байланыштуу алынган, ошондой эле 171-статьянын 5-абзасын баяндоодо жалдоочу өз мумкүнчүлүгүнө жараша кызматкерлерди медициналык жактан тейлөө жөнүндө камкордук көрүүгө милдеттүү экендиги көрсөтүлгөн.

Негизсиз иштен бошотуудан коргоо боюнча сунуш кылынган укук, атап айтканда, Япониядан алынган: кандай болсо да жумуштан бошотуу жокко чыгарылбаганы менен, бул аракет Европада кабыл алынганга Караганда кийла күчтүрөөк көрсөтүлгөн - жумушсуздукут болтурбоо учун башка бардык мумкүнчүлүктөр болбошу керек экендиги көрсөтүлгөн. Японияда ишкананын башка катышуучулары же таламдаш адамдар ага барган учурда гана кызматчылар да аргасыздан бул ишти жасай тургандыгы жөнүндө идея өзгөчө кенири таркаган: ушундай эле ои 256-статьяга ылайык ишканаларды оноо жөнүндөгү келишимдерди жөнгө салуунун негизинде жатат.

#### 4. Жаны маселелерди кароо

Долбоордо мурлагы мыйзамдарда карапалуучу маселелер кырдаалдын өзгөргөндүгүнө жараша жаныча жөнгө салынууга тииш экендиги жөнүндөгү маселе менен чектелген эмес. Тескерисинче азыркы учурда ете өнүккөн өлкөлөрдө реалдуу мааниге ээ болгон мындаи проблемалар атайылап козголгон: кыргыз экономикасын модернизациялоонун негизинде, ошондой эле чет өлкөлүк инвестицияны тартуудан улам алар жакынки келечекте Кыргызстанда да ушундай эле практикалык мааниге ээ болот.

Ошондуктан эмгек акыны коргоо сыйктуу салтка айланган темалар менен катар эле эмгек укугу эмгек өндүрүмдүүлүгүн жогорулатууну гана коргобостон, ошондой эле аны жогорулатууга салымын кошо тургандыгы эске алынган. Бул долбоордун 1-статьянын 1-абзасында программалык көз карашта каралган, бирок кызматчылардын милдеттерин аныктоо боюнча 113- жана 114-статьяларда (квалификацияны жогорулатуу) да жолугат. Кызматкерлердин ойлоп табуусу жана автордук укукка жаткан чыгармаларды жаратуу 198-203-статьяларда кенири жөнгө салынган.

Маселенин андан ары коюлушу белгилүү өлчөмдө эмгек рыногун башкаруу учун каражат катары эмгек укугунун жоболорун түшүндүрүүгө барып такалат. Бул ой 1-статьянын 2-абзасында жолугат, бирок ал 13-статьянын 4-абзасынын негизги жоболорун түзөт, ага ылайык калкты толук иш менен камсыз кылуу экономикалык саясаттын башка максаттарына Караганда артыкчылыкка ээ болот. Эмгек рыногу саясатынын мааниси долбоордун 119-статьясында кадимки жумуш үбактысынын, ошондой эле 121-статьяда жумуштан кийинки иш үбактысын чектөөдө турат. Жалдоочу 101-статьяга ылайык жумушка кабыл алып жатканда талапкерден анын сапаттарын басмырлоочу нерселерди суроого укуксуз экендигинин фактысы жаны жумуш ордун

издееде өзгөчө татаалдыктарга түш болгон адамдардын тобунун пайда болушуна же алардын санынын көбөйшүн болтурбайт.

Ишканалардын интеграцияланышынын көп түрдүүлүгү "жалдоочу" деген түшүнүктө, ошондой зле "ишканалардын тобу" деген дефинициялоодо эске алынат. Көп сандаган чет өлкөлүк укук тартиптерине ылайык жумушчуларга жана кызматчыларга бөлүү четке кагылган. Көп пункттарда кызматкерлердин материалдык гана эмес, ошондой зле рухий (материалдык эмес) кызыкчылыктары да эске алынган.

### III. ДОЛБООРДУН МАЗМУНУ БОЮНЧА КЭЭ БИР НЕГИЗГИ ИДЕЯЛАР

#### 1. Демократиялуу эмгектик мамилелер

МОТТУН № 87- жана 98-макулдашууларына ылайык, бул экөө төн Кыргыз Республикасы тарабынан ратификациянган, долбоор демократиялык идеяга негизделген: кызматчылар алардын кызыкчылыктарын козгогон бардык процесстер жөнүндө маалымдар гана болбостон, ошондой зле чечим чыгаруу процессинде өз кызыкчылыктарын коргой алгылай болууга тийиш. Ушундан улам 8-статьянын 1-абзасына ылайык Кыргыз Республикасынын Конституциясында профсоюздарды түзүү эркин болууга тийиш экендиги көрсөтүлгөн, ушуга байланыштуу ишканалардын кенештери да шайланышы мүмкүн, алар ишканалардын дөңгөзлини биргелешкен чечимге катышуу боюнча бутундей бир катар укуктарга ээ болот.

Профсоюздардын жамааттык келишимдери аркылуу айрым ишканалар же жалдоочулардын союздары менен минималдуу эмгек абынын өлчөмүн жана эмгектик шарттарга карата минималдуу талаптарды белгилеши бардык демократиялуу мамлекеттерде таанылган. Муну аныктап көрсөтүү учун көп сандаган жүйөлөр көлтирилген, алар да долбоордо көрсөтүлгөн:

- жамааттык келишимдер аркылуу таламдаш адамдар (айрым кызматкерлер жана айрым жалдоочулар) алар учун колдонулган эрежелерди аныктоого катыша алат.

- жамааттык келишимдер көп учурда мыйзамдарга караганда өнөр жайынын айрым тармактарынын жана ишканалардын өзгөчөлүктөрүн көбүрөөк эске алат.

- жамааттык келишимдер жанжаллар учун саясий инстанциялардан жоопкерчиликти алып салат. Эгерде эмгек абынын өлчөмү екмөт тарабынан белгilenсe, анда ар дайым тараптардын бири нааразы болот жана өкмөттөн башка эпке көнүүлөрдү талап кылышат.

- жамааттык келишимдер жаны жумуш формаларын эксперименттөө, атап айтканда, кызматкерлердин майда тармактарда (ишкана, өнөр жайынын бир тармагында) ишканалардын үлүшүнө катышуу мүмкүнчүлүгүн синап көрушөт.

- МОТТУН № 87-макулдашусуна ылайык, атап айтканда, Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 50-статьясына ылайык иш таштоо укугу профсоюздар жана жамааттык келишимди түзүү (долбоордун 49-статьясы, 2-абзасы) менен гана чектелбейт. Эгерде кызматкерлердин өзү иш таштоо ўюштургусу келсе, анда алар, албетте, аны өткөрүүнүн милдеттүү эрежелерин сактоого тишиш.

## 2. Ишканалардын кенешин түзүү

Долбоор Германиядан алынган жакшы тажрийбага негизделген - анда, ошондой эле профсоюздар тарабынан бардык кызматкерлер шайлоочу ишканалардын кенештерин түзүү жана алардын иштеши жөнүндөгү тажриба да алынган.

Күндөлүк эмгекте айрым ишканалардын дөңгөлүнинде гана туура жөнгө салынышы мүмкүн болгон бир катар проблемалар келип чыгат. Булар, мисалы, көп учурда жумушубактысынын башталышын жана бутушун аныктоодо, смендуу иштин планын түзүүдө, ошондой эле социалдык муктажлыктарга кошумча чегерүүлөрдү аныктоодо бир кыила таасирдүү болуп саналат, алар экономикалык жактан иши илгери кетип жактан ишканаларда гана мүмкүн. Бул жагынан алганда профсоюз гана эмес, ошондой эле бардык кызматкерлердин өкулчүлүктөрүнүн кошулушу кыла артыкчылыктуу болуп саналат, алар белгилүү, юридикалык жактан гарантияланган көз каранды эместикие ээ болушат -

- бир жагынан алганда ишкананын кызматкерлеринен түрган ишкананын кенеши келип чыккан проблемалар жөнүндө кыла жакшы кабардар.

- ишканалардын кенеши көп учурда профсоюздардын мүчөлөрүнөн түрганы жана профсоюз менен тыгыз кызматташ болгону менен кыла артыкчылыктарга ээ, бул кандайдыр бир саясий жана башка пикир келишпестиктерде басым астында калбоо мүмкүнчүлүгүн берет.

- ишканалардын кенеши ишканаларда чечимдерди кабыл алууда кыла укуктарга ээ экениги, ал айрым маселелер боюнча ээ пикириң түзө алат жана бул учун ага профсоюз сыйктуу чон ўюмдүн ээ эркин билдиришин күтүп отуруунун кереги жок. Бул инноватордук элементтер күч алгандыгын жана көпчүлүк ишканаларда конкреттүү қоюлган маселелерди тез арада чечүү дегенидь билдириет.

- Долбоор ишканадан профсоюздарды кууп чыгуу максатын көздөбейт, андай болгондо МОТТУН № 135-макулдашусун бузгандык болор эле. Таламдарды билдириүүнүн ээ, структурасын түзүү укугүн сактап калуу ээ укугүн, ошондой эле ишканалардын кенешине шайлоо учун ээ талапкерлерин көрсөтүүгө укуктуу. Андан тышкary алар түзгөн жамааттык келишимдер ишканалардын кенештери түзгөн макулдашуларга караганда артыкчылыкка ээ. Сөз мында автономияны чектөө жөнүндө журуп жатат, атап айтканда, ал, децентрализациялык дөңгөлүк кабыл алынган чечимдер рационалдуу болгон жерлерде ал таасирдүү болот:

### 3. Ишке алуучулардын жана кызматкерлердин негизги укуктары

Долбоор өзүн адамдын укугу эмгек процессинде да ишке ашырылууга тийиш экендиги жөнүндө идеянын тарапкери деп тааныйт. Бул салтка айланган укуктарга тишелүү тендикке укугу учун гана жарактуу болуп саналбайт. Эркиндикке укук жалдоочу тарап учун 9-12-статьяларда жана кызматкер тарап учун - 13-статьяда жана кийинки статьяларда баяндалган турдө, ошондой эле маанилүү болуп саналат. Атап айтканда, сез, дин эркиндигине жана илим-изилдөө эркиндигине укуктарды (14-статья, 4-б-абзац) сактоо маанилүү болуп саналат. Муну менен долбоор Конституциянын 2-абзациндагы 15-статьяны эске алыш жатат, ага ылайык адамдын укугу, ошондой эле аларды учунчү адамдар бузушунан корголууга тийиш.

Өндүрүштүк процессте өзгөчө коркунучка дуушар боло турган айрым негизги укуктар ийне-жибине чейин иштелип чыккан коргоону алды. Бул түр, атап айтканда, жашоого жана ден соолукка укук учун жарактуу болуп саналат, 129-статья жана кийинки статьялар ушул укукту сактоого кызмат кылат.

Профсоюздардын жана ишканалардын кенештеринин аракеттенүү мүмкүнчүлүктөрү, ошондой эле айрым адамдардын даттанууга укугу акыр аягында негизги укуктарды коргоого кызмат кылат.

### 4. Долбоордун ыңгайлышуусунун (саясаттын ийкемдүүлүгүнүн) мүмкүнчүлүктөрү

Эркин кызматкер же жалган өз алдынча ишти жүргүзгөн башка адамдар деп аталган формада өзүнчө турдөгү экинчи класстагы кызматкерлердин пайда болушуна жол берүүден атайылап баш тартат. Кимдир-бирөө ишти өз колу менен аткарууга милдеттүү болгондо, эмгек жөнүндөгү Кодекс колдонула турган эмгек мамилелери колдонулат.

Эмгек укугунун чектеринде жумушту күчтөрдү пайдалануу боюнча ишканалардын керектөөлөрү эгерде муну иштин аткарылыши талап кылса эске алышат. Алсак, 126-статья өзгөрүлүп түрүүчү жумуш убактысын пайдаланууга ачык-айкын жол берет. Ишканада жалдоочу жамааттык келишимдин жана макулдашуунун аркасында көптөгөн пункттарда жөнгө салуу түзүлүшү мүмкүн. Ал ишкананын өзгөчөлүү керектөөлөрүнө жооп берер зле.

## IV. ИШКЕ АШЫРУУ ПРОБЛЕМАСЫ

Мыйзамдын укуктук жоболору көптөгөн өлкөлөрдө басымдуу турдө кагаз бетинде гана калуу коркунучу астында турат, анткени аны натыйжалуу ыкма менен ишке ашыруу жөнүндө камкордук көрө турган инстанция жок. Ошондуктан долбоор стимуллардын аркасында булар тиешелүү болгон адамдардын өзүн активдештируү жана ошентип зор административлик чыгымды тартпастан жөнгө салууну аткаруу идеясын көздөйт. Кызматкер тарап учун алар мүмкүнчүлүктүү, атап айтканда,

Эмгек аки төлөө жагынан эмгекке төп келген сыйлык ақынын өлчөмүнө келүүгө жана эмгек шарттарын башкача жакшыртууга жетишүүгө алып келүү мүмкүнчүлүктөрүн ачат. Бирок жамааттык келишимдерди түзүү көп жагынан жалдоочу тарап учун да пайдалуу болуп саналат: ушундай жол менен гана, мисалы, жумушубактысын жумасына 46 saatka чейин көбөйтүүгө (121-статья) жетишүүгө болот, тункуубакта иштөөнүн кенири мүмкүнчүлүгү (125-статья, 2-абзац) же карамагында болбогон накталай акча каражатынын ордуна натуралай төлөө (152-статья, 3-абзац) мүмкүнчүлүгү берилет.

"ӨЗҮ ИШКЕ АШЫРУУ" идеясы ишканалардын кенеши жөнүндө жоболордун негизинде да бар. Негизинен германиялык укуктан алынган ишканалардын мүчөлөрүнүн укуктук статусун толтуруу (негизсиз иштен бошотуудан жалпы коргоо, ишканалардын кенешинин ишин күтүүгө чыгымдар боюнча жалдоочунун милдеттөнмелери ж. б.) ишкананын кенешинин мүчесү катарында ишти кызыктуу аткаралат. Бир эле учурда 21-статьяда, 1-абзацта артыкчылкытарды берүүгө тыюу салуу аркылуу ишкананын кенешинин иши кандайыр бир белгилүү иш образын кошумча материалдык ассигнованиелер аркылуу "сатып алууга" боло турган "кирешелүү орун" болуп калышына жол бербөөгө умтуулушат. Жаны жөнгө салуулар ишкананын кенешинин ишине кызыклаган кызматкер учун да кызыктуу болууга тийиш. Ал каалаган учурда ишкананын кенешине кайрылуу гана эмес, ошондой эле жумушубактысында өтүүчү жалпы чогулуштарда өз пикирин жетиштүү дөңгээлде айтуу мүмкүнчүлүгүн алууга тийиш.

Акыр аягында, ишкананын ичинде арбитраждык комиссиянын болушу жанжалдар мамлекеттик инстанцияларды кошпостон жөнгө салынышына алып келүүгө тийиш.

Ошого карабастан колдонулуп жаткан укукту сактоо административлик мекемесиз жана сотсуз болбайт. Мүмкүн болгон жана саясий жактан алгылыктуу чектерде гана өзүнөн жоопкерчилиktи алып салуу аракети жасалууда. Ал боюнча жеке укуктар жарактуу болуп кала турган сот тартибинде жол-жобону женилдетүү учун 31-статья, 2-абзац, Француз жана испан укуктарын карасак, профсоюз айрым кызматкердин ордуна сот процессин даярдоо мүмкүнчүлүгүн карайт.

Мыйзамда кароо аткарууну, акыр аягында бир көз ирмемде буткерулө турган процесс катары кароо керек. Аны ишке ашыруунун ылдамдыгы да эмгек жөнүндөгү Кодекс коомчулукка канчалык ачык экендигине жана ишканалардын карамагында канчалык боло тургандыгына биринчи кезекте байланыштуу болот. Жаны укукка кайра багыт алууну женилдетүү учун ал мыйзамдардын жыйнагында жарыялангандан кийин алты айдан соң күчүнө кириүүгө тийиш.