

## **ИСТОРИЧЕСКИЕ ИСТОКИ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ТЕРРИТОРИИ КЫРГЫЗСТАНА: НОРМЫ ОБЫЧНОГО ПРАВА О ТРУДЕ В (РАННЕМ) КЫРГЫЗСКОМ КОЧЕВОМ ОБЩЕСТВЕ**

Исторические истоки изучения трудового права на территории Кыргызстана, несомненно, уходят корнями в далекое прошлое, в первую очередь, отдавая должное, в статье рассматриваются, данные трудовые процессы с начала консолидации кыргызов на Тянь-Шане в XV-XVI веках, до и в периоды влияния норм трудового права Кокандского государства и трудового законодательства царской России.

В данной статье рассматриваются нормы обычного права о труде в раннем кочевом обществе, несомненно, в условиях формирования кочевничества не могло быть и речи о классических понятиях трудовых отношений, с правами и обязанностями сторон и иными основами современного трудового права, однако возникновению трудового права как науки, изучающей данную отрасль, способствует возникновение трудовых отношений с обязательным участием свободных работников, что имело место в кочевом обществе.

Сложные социально-экономические условия раннего кочевого времени, а самое главное, имевшее главенствующее положение в хозяйствовании – скотоводство, существенно влияло на сферу трудовой деятельности в кочевом обществе, что приводило к специфическим условиям регулирования трудовых отношений, выраженных в нормах обычного права.

Сложность ведения кочевого хозяйства, сложность содержания скота, трудоемкость в некоторых отраслях и «моментах» скотоводства, принуждало к возникновению трудовых отношений в кочевом обществе, чаще всего базирующемуся на родственных, около родственных и не только, началах привлечения наемного труда, с обязательными устными формами заключения договора об условиях труда и, самое главное, его оплаты.

В центре возникновения трудовых отношений в кочевом обществе кыргызов стояли аристократы и иные состоятельные лица, имевшие достаточно большое количество скота, являвшегося безусловной предпосылкой для прямого найма свободных работников. Эти трудовые отношения носили, несмотря на кажущуюся простоту, незаурядный характер с присутствием элементов феодальных отношений и иных неписаных законов в кыргызском обществе, вплоть до патриархально-родственных взаимоотношений во внутрихозяйственных трудовых отношениях между работником и работодателем.

В этих трудовых отношениях можно предположить, что не только работники нуждались в рынке труда, но и наемщики были кровно заинтересованы, в силу специфичности предлагаемой ими работы в добросовестных работниках. Ни в коем случае нельзя исключать тот факт, что в скотоводстве в те периоды не исключался полный падеж скота и что сам работодатель не окажется в крайне неблагоприятных условиях по отношению к своим работникам, что влекло снисходительное отношение работодателя к своим работникам).

Оплата труда для свободных работников носила в раннем кочевом обществе частный характер, обуславливаемый рядом обстоятельств, прежде всего, на наш взгляд, опиравшийся на квалификацию нанимаемого работника, так как хороший работник не просто ходил за стадом, но и принимал живое участие в различных нештатных ситуациях, например, оплата труда в кочевом хозяйстве, по данным Погорельского П., Батракова В., не превышала десяти баранов в год и варьировала в пределах от шести до девяти баранов. Заработок наемного работника не ограничивался только этим, в какой-то степени

сопутствовала денежная оплата, плата продуктами и иной помощью, в итоге выражаемой в общей оплате труда работника.

Наиболее распространенным видом привлечения работника в кочевом хозяйстве являлось заключение договора между работодателем и работником, называемого «саан» (прямой перевод которого означает «доение»), когда обеспеченное лицо (работодатель) выдавало своему потенциальному работнику продукты питания в виде дойного скота, соответственно за счет молочных продуктов которого и шла частичная оплата его настоящего или будущего труда.

При этом в зависимости от количества или качества дойного скота зависел перечень работы нанимаемого работника или вступал в силу иной вид трудовых отношений, выраженный в обязательстве «помогать», т.е. выполнение иных видов работ у работодателя, которые носили сезонный или межсезонный характеры, путем частичной отработки во время окота скота, когда требовалась дополнительная, причем незамедлительная рабочая сила, либо в момент пахоты, перегона скота или сенокосения.

Вид трудовых отношений «саан», был разнообразен по форме, различались два их вида, в первом случае «саан» выступал как «приработок» в целях прикрытия нужд хозяйства в продуктах питания, так как имеющееся хозяйство нанимателя было недостаточным для удовлетворения его потребностей. При втором случае работник имел право стрижки данного ему скота, соответственно с согласия потенциального работодателя, так как эта категория работников были бесхозяйственными, что служит основанием для утверждения, имеющегося класса людей в раннем кочевом обществе, продающих свой труд за определенную плату.

Виды трудовых отношений, в раннем кочевом обществе не ограничивались только с вышеизложенными фактами, широко имели место, по утверждению П.Кушнера, «начальные стадии феодального развития» на фоне сохранения элементов родового строя.

В данных трудовых отношениях носителем прав внеэкономических принуждений представляли родовые старейшины, имеющие в своем ауле или хозяйстве дворовые семьи, частично или полностью находящиеся на их иждивении, при этом выполняя все работы по дому или по достаточно большому хозяйству старейшины, при этом необходимо заметить, что в этих случаях не было речи ни о какой заработной плате этой категории работников. Однако эта категория работников, предоставляя свои услуги в качестве работы, получали иные виды материальных вознаграждений, например, в виде продуктов питания, одежды, материальной помощи при женитьбе и пр. В свою очередь, помимо прямых трудовых отношений, данная категория работников выполняла и иные функции в трудовых затратах, заключающиеся в охране имущества старейшины, в первую очередь, относительно многочисленного скота работодателя, часто являющегося объектом нападения со стороны или выполнения иных наказов.

Широко был развит в кыргызском кочевом обществе еще один вид трудовых отношений – метод взаимопомощи «ашар», в этом случае потенциальные работодатели либо обычные люди, опираясь на присущий кыргызскому обществу обычай, привлекали в исключительных случаях или по мере необходимости, дополнительные силы рабочих из числа соплеменников, разумеется, об оплате труда этой категории временных работников также не было и речи.

В структуре взаимоотношений в ведении хозяйства и предоставления трудовых услуг также имело место, когда наряду с обеспеченным лицом, кочевало несколько хозяйств из числа бедноты, имеющих относительно самостоятельность, но недостаточную чтобы вести полное хозяйство и предлагающую свои трудовые услуги в качестве приработка работодателю. И в качестве вознаграждения за свой труд, получающий копеечную плату либо получающий право от своего работодателя на несколько дополнительных овец для дойки, при этом практически всей семьей отработывая за данное вознаграждение в различных областях хозяйства работодателя, но соблюдая свои хозяйственные и трудовые интересы. В некоторых случаях, в раннем

кочевом обществе, встречались разновидности трудовых отношений в одном и в том же хозяйстве – когда одна категория работников привлекались путем прямого найма, а другая – путем получения «саан». При этом работники прямого найма нередко выполняли дополнительные виды работ, осуществляя сбор топлива, пахоту, уборку посевов, сенокосение и другие виды работ, иными словами служа работодателю прибавочным трудовым продуктом в хозяйствовании.

Другим видом отработки в трудовых отношениях в кочевом обществе было применение явления «куч», при котором состоятельными лицами оказывалась помощь при перекочевке, в виде вьючного скота. Вследствие чего, принимающая эту помощь сторона, отработывала на полях или служила дополнительной дешевой рабочей силой при трудозатратных перекочевках, эквивалентом оплаты за труд этих временных работников, соответственно выступал ранее предоставленный им вьючный скот.

Возникающие трудовые споры между работодателем и работником находили решение у местной феодальной верхушки, которые зачастую мирили стороны.

В случае исключительного нарушения трудового договора работодателями, за работниками сохранялось право ухода к другим работодателям, но и это подчас носило нелегкий характер, во многих случаях переходы совершались путем бегства в тех случаях, когда новые работодатели могли оградить их от обоснованных и необоснованных претензий. В любом раскладе сил, есть основания утверждать, что работники в раннем кочевом обществе имели относительную свободу действий в выборе работы и работодателей.

#### **Литература**

1. Погорельский П., Батраков В. Экономика кочевого аула Киргизстана. - М., 1930.
2. Раманкулов К.С. Трудовое право КР. - Бишкек: Турар, 2008.