

УДК:349.2(575.2)(04)
DOI 10.53473/16946324_2024_1

Салимбекова Мунира Сувханалиевна,
Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу
Ж.Абдрахманов атындагы мамлекеттик башкаруу
академиясынын магистранты

Салимбекова Мунира Сувханалиевна,
магистрант Академии государственного управления
при Президенте КР им. Ж. Абдрахманова

Салимбекова Мунира Сувханалиевна,
master's student at the Academy of Public
Administration under the President of the Kyrgyz
Republic named after. Zh. Abdrakhmanova

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНА ЫЛАЙЫК СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК СИСТЕМАСЫ

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

SOCIAL PARTNERSHIP SYSTEM UNDER THE LABOR LEGISLATION OF THE KYRGYZ REPUBLIC

***Аннотация:** Макалада Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган социалдык өнөктөштүк системасы талкууланат. Консультативдик-координациялык органдарды түзүү, ошондой эле мамлекет тарабынан түзүлгөн органдардын ишине жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу көп учурда ишканын чегинен тышкары социалдык саясат маселелери боюнча консультацияларды өткөрүүнүн жана башкарууга катышуунун милдеттүү шарты болуп санала тургандыгы белгиленген, уюмдарда коллективдуу келишимдердин аткарылышын контролдоо. Социалдык өнөктөштүктү ишке ашыруунун мындай көп баскычтуу системасы, бир жагынан, аны өнөктөштөрдүн өздөрү эмес, мамлекет тарабынан бардык өзгөчөлүктөрдү айкалыштырууга аракет кылган “жогорудан” түзүлгөндүгү менен түшүндүрүүгө болот. социалдык өнөктөштүктүн колдонуудагы моделдерин, экинчи жагынан, Кыргызстандын административдик-аймактык түзүлүшү боюнча.*

***Негизги сөздөр:** эмгек мыйзамдары, эмгек мамилелери, эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк, кызматкерлердин өкүлдөрү, иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү, жамааттык келишим, макулдашуу.*

***Аннотация:** В статье рассматривается система социального партнерства по законодательству Кыргызской Республики. Отмечено, что создание совещательных и координационных органов, равно как и участие представителей работников и работодателей в работе органов, формируемых государством, зачастую является предпосылкой консультаций по вопросам социальной политики вне предприятия и участию в управлении, контролю за выполнением коллективных договоров в организациях. Столь многоуровневую систему реализации социального партнерства, с одной стороны,*

можно объяснить тем, что она формировалась не самими партнерами, а «сверху» государством, которое пыталось соединить все черты существовавших моделей социального партнерства, а с другой – административно-территориальным устройством Кыргызстана.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые отношения, социальное партнерство в сфере труда, представители работников, представители работодателей, коллективный договор, соглашение.

Annotation: The article discusses the system of social partnership under the legislation of the Kyrgyz Republic. It is noted that the creation of advisory and coordination bodies, as well as the participation of representatives of workers and employers in the work of bodies formed by the state, is often a prerequisite for consultations on social policy issues outside the enterprise and participation in management, monitoring the implementation of collective agreements in organizations. Such a multi-level system for the implementation of social partnership, on the one hand, can be explained by the fact that it was formed not by the partners themselves, but “from above” by the state, which tried to combine all the features of existing models of social partnership, and on the other hand, by the administrative-territorial structure of Kyrgyzstan.

Keywords: labor legislation, labor Relations, social partnership in the sphere of labor, employee representatives, employers' representatives, collective agreement, agreement.

До принятия действующего Трудового кодекса КР [8] и Закона КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» [5] вопрос о содержании социально-трудового партнерства не имел однозначного решения ни в нормативных актах, ни в научных трудах, посвященных данной проблеме. Ссылаясь на функционирование соответствующих систем в зарубежных странах, практику деятельности и понимание данного вопроса МОТ, исследователи указывали, с небольшими нюансами, на следующие элементы содержания (механизма) или формы социального партнерства:

- 1) согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите субъектов трудовых отношений;
- 2) переговорный характер колдоговорного процесса и урегулирование возникающих между субъектами противоречий и разногласий;
- 3) наличие механизмов и институтов по согласованию интересов социальных партнеров на различных уровнях;
- 4) участие наемных работников в управлении предприятиями;
- 5) снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов посредством формальных методов примирения сторон [1, с.249-250, 2, с.223].

Говоря о социальном партнерстве, исследователи нередко существенным образом сужали содержание соответствующих общественных отношений.

Так, М.В. Лушникова выделяет в отдельные главы лишь согласование интересов партнеров преимущественно посредством ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений, а также способы защиты социально-трудовых прав в рамках охранительной части правового механизма социального партнерства посредством примирительно-посреднических процедур разрешения социально-трудовых конфликтов [4, с.183-243].

С.Ю. Головина указывает, что в России в основном реализуются два направления социального партнерства: заключение нормативных договоров (соглашений), регулирующих социально-трудовые отношения, и использование примирительных процедур для разрешения коллективных трудовых споров. В то же время она считает необходимым

нормативно закрепить в будущем федеральном законе о социальном партнерстве в качестве перспективного варианта политики социального партнерства проведение регулярных консультаций социальных партнеров по социально-трудовым проблемам [1,с.250].

Как правило, разного рода организационные формы участия работников в управлении предприятиями, проявление самостоятельности трудовых коллективов отечественными исследователями в содержание (механизм) социального партнерства не включались. В учебнике, подготовленном отечественным ученым-юристом Раманкуловым К.С. «Трудовое право Кыргызской Республики» глава VII «Социальное партнерство в сфере труда» не включены не только вопросы участия работников в управлении предприятием, но и разрешения коллективных трудовых споров, которые относятся к иным главам. Социальное партнерство, с точки зрения автора, составляют «коллективные договоры, соглашения» и «иные формы социального партнерства» [7,с.145-185]

Такой подход вполне объясним и обусловлен, по всей вероятности, двумя обстоятельствами.

Во-первых, данный элемент не включался в содержание социального партнерства Трудовым кодексом КР 1997 года [9], заложившим правовые основы создания этой системы.

Во-вторых, на протяжении последнего десятилетия необходимость и допустимость влияния трудящихся на правомочия собственника по управлению предприятием подвергались сомнению. Такой подход во многом стал причиной исключения норм, регламентирующих вопросы самоуправления, из главы XV КЗоТ Кыргызской ССР [3].

Определенные подвижки в законодательстве, касающиеся предоставления трудящимся возможности участвовать в управлении организацией, все же были заметны и до принятия действующего Трудового кодекса КР, хотя и носили недостаточно проработанный или эпизодический характер.

«Обратный процесс» стал заметен, пожалуй, с принятием Закона КР «О профессиональных союзах», ст. 17 которого предусмотрено право профсоюзов по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Норма довольно общего характера и в отсутствие установленной законом процедуры ее реализации может применяться фактически лишь при наличии доброй воли участников хозяйственных обществ.

Своеобразный прорыв в правовом регулировании участия работников в управлении предприятием представляет собой Закон КР «Об акционерных обществах» [6]. Хотя исключительные полномочия в управлении организацией в соответствии с этим нормативным актом представляются работникам в непосредственной связи с возникновением права собственности, однако и социально-трудовые, в том числе и по соучастию, права работников-несобственников нашли свое отражение в данном законе.

Данная тенденция привела к тому, что в Трудовом кодексе КР участие работников в управлении организацией рассматривается в качестве формы социального партнерства наряду с консультациями и коллективно-договорным регулированием трудовых отношений. Статьей 26 Трудового кодекса КР установлено, что социальное партнерство осуществляется в форме:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Взаимные консультации вне предприятия осуществляются преимущественно в

рамках постоянных органов социального партнерства: двух- и трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, действующих на республиканском, территориальном и отраслевом уровнях. Эти же органы призваны вести коллективные переговоры и заключать соглашения. Данная деятельность зачастую является трехсторонней. Субъектом трехсторонних соглашений, консультаций является государственный или муниципальный орган.

По нашему мнению, трехсторонние комиссии являются главной структурой по выработке взаимоприемлемых решений по социально-значимым вопросам, основой, своего рода фундаментом социального партнерства как системы в республике. Данное обстоятельство обусловлено как активным участием государства в работе паритетных органов, так и наличием собственно системы таких постоянно действующих органов. Это обеспечивает функционирование системы, выполнение возложенных на нее задач даже при отсутствии одного или нескольких элементов на иных уровнях.

Названные мероприятия чаще проводятся вне предприятия, порождают правовые последствия в отношении не одной, а многих организаций. При таких обстоятельствах, правильнее, на наш взгляд, разделить указанную законодателем первой формы на переговоры относительно коллективных договоров в организации и соглашений на более высоких уровнях. При этом последнюю следует рассматривать совместно с такой формой, как консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, совершенствования законодательства о труде, поскольку на практике эти мероприятия осуществляются, как правило, в рамках деятельности одних и тех же органов социального партнерства и их искусственное разделение едва ли целесообразно. Ведь в обоих случаях речь идет о формировании социальной политики.

Что же касается консультаций в рамках предприятия, то они в полной мере охватываются содержанием следующей указанной законодателем формы партнерства – участием работников и их представителей в управлении организацией.

Завершая краткую характеристику отдельных форм социального партнерства, следует отметить, что представители работников и работодателей участвуют не только в досудебном разрешении трудовых споров (в КТС), но и во внесудебном (в примирительной комиссии, с участием посредника). Более того, содержание данной формы социального партнерства может существенно расшириться, если законодателем будут восприняты предложения по паритетному участию представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров в суде, когда заседатели, участвующие в рассмотрении конкретного дела, назначаются из списков, формируемых представителями названных сторон партнерства.

Помимо указанных в ст. 26 Трудового кодекса КР, среди самостоятельных форм социального партнерства называют также создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных и координационных органов; рассмотрение и учет работодателем и органами государственной власти предложений профессиональных союзов; участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами, деятельности различных органов. Представляется, что все они на сегодня охватываются содержанием форм, поименованных в кодексе.

Так, создание совещательных и координационных органов, равно как и участие представителей работников и работодателей в работе органов, формируемых государством (например, координационных комитетах содействия занятости населения), зачастую является предпосылкой консультаций по вопросам социальной политики вне предприятия и участию в управлении, контролю за выполнением коллективных договоров в организациях.

Что же касается участия представителей работников и работодателей в управлении внебюджетными социальными фондами, то говорить о его выделении в самостоятельную

относительно консультаций по вопросам социальной политики форму партнерства пока рано, хотя объективные предпосылки для этого в некоторой перспективе, несомненно, существуют. Таким образом, можно говорить о том, что социальное партнерство в Кыргызстане осуществляется сегодня в следующих формах:

- консультации представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений;

- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров в организации;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Содержание перечисленных форм социального партнерства как элементов регулятивной и охранительной частей его правового механизма, а также перспективы их развития подробно исследованы в соответствующих главах магистерской работы.

Первым шагом в формировании системы социального партнерства стал Закон КР от 25 июля 2003 г. №154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике». Этим Законом вводится трехуровневая система социального партнерства, которая включает в себя следующие уровни: республиканский, отраслевой, территориальный, уровень организации.

Настоящий Закон в ст. 7 и Трудовой кодекс КР в ст. 25 конкретизировал уровни социального партнерства по типам (видам) заключаемых коллективных соглашений и договоров и выделил следующие уровни:

- республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования социально-трудовых отношений в Кыргызской Республике;

- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда в отрасли;

- территориальный (областной, городской, районный) уровень, устанавливающий основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда на уровне административно-территориальных единиц;

- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Взаимодействие сторон на указанных уровнях создает целостную систему социального партнерства, способную обеспечить социальный мир в обществе.

На республиканском уровне социальное партнерство осуществляется Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Республиканская трехсторонняя комиссия является постоянно действующим органом социального партнерства в Кыргызской Республике и состоит из представителей Кабинета Министров КР, Федерации профсоюзов Кыргызстана и объединений работодателей на паритетной основе.

Деятельность Республиканской трехсторонней комиссии регулируется законодательством КР и положением об этой комиссии, утвержденным комиссией.

Социальное партнерство на отраслевом уровне осуществляется отраслевыми комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевая комиссия как на республиканском, так и территориальном уровнях является органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций, переговоров, подготовки проектов отраслевых соглашений и их заключения.

Состав отраслевой комиссии, куда входят соответствующие органы исполнительной

государственной власти и органы местного самоуправления, профсоюзы и представители работодателей, определяется сторонами. Деятельность отраслевых комиссий регулируется законодательством КР и положениями об этих комиссиях, утвержденными комиссиями.

Социальное партнерство на территориальном уровне осуществляется областными, городскими и районными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

Предметом регулирования отношений сторон на территориальном уровне являются социально-трудовые отношения, условия быта, гарантии и льготы, связанные с особенностями каждого региона.

Территориальные комиссии формируются по представлению следующих сторон социального партнерства: органа (органов) местного самоуправления или органа исполнительной государственной власти, профсоюзов и объединений работодателей или их координирующего органа на паритетной основе и действуют на основании положений, утвержденных комиссиями.

В конкретной организации отношения сторон носят двусторонний характер (заключение коллективного договора, устанавливающего конкретные обязательства в сфере труда, действие которых ограничено рамками соответствующей организации).

Столь многоуровневую систему реализации социального партнерства, с одной стороны, можно объяснить тем, что она формировалась не самими партнерами, а «сверху» государством, которое пыталось соединить все черты существовавших моделей социального партнерства, а с другой – административно-территориальным устройством Кыргызстана.

Вместе с тем, следует отметить, что перечисление названных уровней в Трудовом кодексе КР и Законе КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» не означает обязанности сторон взаимодействовать на всех этих уровнях. Они на добровольной основе вступают в отношения по социальному партнерству, свободны в избрании форм социального партнерства и уровней их осуществления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Головина, С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Дис... доктора юрид. наук. [Текст] / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, Уральская гос. юрид. академия, 1998. – С. 249-250.
2. Горяева, Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: Дис... канд. юр. наук. [Текст] / Г.С. Горяева. – М.: Академия труда и социальных отношений, 2000. – С. 223.
3. Кодекс законов о труде Киргизской ССР (Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР, 1972 г., приложение к № 7). Утратил силу в соответствии с Законом КР от 4 августа 2004 года №107.
4. Лушникова, М.В. Государство, работодатели и работники; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / Отв. ред. Е.Н. Сидоренко. – М., 2003. – С. 183-243.
5. О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике [Электронный ресурс]: Закон Кырг. Респ. от 25 июля 2003 года № 154 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 17 марта 2023 года № 60). // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
6. Об акционерных обществах [Электронный ресурс]: Закон Кырг. Респ. от 27 марта 2003 года № 64 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 5 октября 2023 года № 185). // Информационно-

- правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
7. Раманкулов, К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. II-е изд., доп., испр. [Текст] / К.С. Раманкулов. – Б.: Турар, 2008. – С. 145-185.
 8. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]: Кодекс Кырг.Респ. от 4 августа 2004 года № 106 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 23 декабря 2022 года №123). // Информационно- правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
 9. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]: Кодекс Кырг.Респ. от 4 октября 1997 года № 70 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 19 февраля 2003 года №42). // Информационно- правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана. (Утратил силу в соответствии с Законом КР от 4 августа 2004 года № 107).