

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**  
**ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВО И ПРАВО**  
**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Ж.БАЛАСАГЫНА**  
**ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**Диссертационный совет Д 12.24.695**

На правах рукописи

**УДК: 340:12: 349,2 (575.2) (043.3)**

**Карынов Чолпонбай Карыпбаевич**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА В КЫРГЫЗКОЙ  
РЕСПУБЛИКЕ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

**12.00.01** – теория и история права и государства;  
история учений о праве и государстве

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора юридических наук

**Бишкек – 2024**

Работа выполнена в Институте Государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики

**Научный  
консультант:**

Арабаев Чолпонкул Исаевич доктор юридических наук, профессор, академик НАН КР, вице – президент академии наук КР

**Официальные  
оппоненты:**

**Ведущая  
организация:**

Защита состоится « \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » **2024 года** в \_\_\_\_\_ на заседании диссертационного совета Д 12.14.695 при Институте Государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики; Кыргызском Национальном университете им. Ж.Баласагына ; Ошском Государственном университете, по адресу: 720071, КР, г. Бишкек, пр-т Чуй 265-а (конференц-зал, 1 этаж).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеках Национальной академии наук Кыргызской Республики (720071, г. Бишкек, пр. Чуй 265-а); Кыргызский Национальный университет им. Ж.Баласагына ( 720033, г. Бишкек, ул. Фрунзе 547); Ошский Государственный университет (723500, г.Ош, проспект Ленина 331), а также на сайте диссертационного совета: \_\_\_\_\_

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » **2024 года**

**Ученый секретарь,  
доктор юридических наук**

**К.С. Жылкичиева**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** определяется тем, что социально-партнерские отношения являются одной из основ построения социального государства. Изучение происхождения, историко-правовой анализ отечественного законодательства о труде, а именно одного из главных его институтов – социального партнерства способствует уяснению роли кыргызского государства в формировании современной модели социального партнерства. Необходимость изучения данного института обусловлена закономерностями, заложенными в сущности самой истории, ее интерпретации новыми поколениями и применении знаний, полученных на основе изучения и оценки опыта.

Вместе с тем подчеркнем, что нельзя рассматривать историю какого-либо явления на основе сегодняшних представлений, поскольку они сами сформировались под влиянием предшествующих событий, то есть находятся с ними в диалектической связи. Исторические факты нужно оценивать исходя из механизма влияния на современную ситуацию. Отрицательный опыт при этом тоже представляет ценность, так как его правильный учет способствует совершенствованию законодательства и правоприменительной практики. Таким образом, он закладывается как необходимый элемент в процесс формирования положительного опыта.

Поэтому одним из первостепенных задач основ социального развития в соответствии с Национальной стратегией развития Кыргызской Республики на период 2018-2040 годы является – вовлечение каждого гражданина в достойный рынок труда и имеющего гарантированный государством уровень доходов в старости размером не менее половины от среднего уровня заработной платы через механизмы страхования и накопления [C:/Users/Ulan/Downloads/natsionalnaya\_strategiya\_razvitiya\_kyrgyzskoy\_respubliki\_na\_2018\_2040\_gody%20(2).pdf]. В Национальной программе развития Кыргызской Республики до 2026 года [О Национальной программе развития Кыргызской Республики до 2026 года [Электронный ресурс]: указ Президента Кырг. Респ. от 12 октября 2021 г. УП № 435 // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: <http://www.toktom.kg/?comp=main&mt=1>. – Загл. с экрана.] основные направления государственной социальной политики Кыргызской Республики были направлены на улучшение благосостояния граждан, разработанного в рамках Национальной стратегии развития Кыргызской Республики до 2040 года.

В настоящее время можно констатировать, что формирование правового обеспечения социального партнёрства является одним из основных направлений развития трудового права, что подтверждается принятием в 2003 году специального Закона КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» и включением в действующий Трудовой кодекс КР специального раздела «Социальное партнёрство в сфере труда» (впервые в истории трудового законодательства Кыргызстана).

По существу, социальное партнёрство – это комплекс юридических норм, призванный реализовать одну из основных задач трудового законодательства – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства и осуществить на деле один из основных принципов правового регулирования труда, а именно – участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании социально-трудовых отношений. Главное – совместное участие сторон социального партнёрства в его реализации. При этом следует иметь в виду, что не все отношения социального партнёрства регулируются нормами права.

Именно сегодня, когда социальное партнерство в своем развитии перешагнуло некий рубеж, когда с принятием законодательства о социальном партнерстве правовое регулирование соответствующих общественных отношений приобрело новое качество – системность, данная работа особенно актуальна.

Ведь история постсоветского Кыргызстана наглядно показала, что без создания эффективного механизма (в том числе правового) нахождения согласия между субъектами в социально-трудовой сфере невозможно проведение экономических и политических реформ, а политическая демократия, рыночная экономика и социальное партнерство неотделимы друг от друга.

Все это позволяет утверждать, что исследование историко-правовых основ социального партнерства на современном этапе развития нашего общества приобретает особую значимость и актуальность.

**Связь темы диссертации с крупными научными программами (проектами) и основными научно-исследовательскими работами.** Тема диссертации входит в план научно-исследовательской работы Института Государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики. Отдельные положения диссертационного исследования о социально-партнерских отношениях имеют непосредственную связь с Национальной стратегией развития Кыргызской Республики на период 2018-2040 годы и Национальной программой развития Кыргызской Республики до 2026 года определяющих приоритеты и основные направления реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

**Цель диссертационного исследования** заключается в комплексном теоретическом осмыслении вопросов, связанных с историко-правовым анализом эволюции института социального партнерства, а также решении актуальной научной проблемы, связанной с эффективным обеспечением реализации норм трудового законодательства в новых для Кыргызстана социально-экономических и политических условиях, разработка концептуальных основ и перспектив правового регулирования социального партнерства в сфере труда как системы общественных отношений.

Достижение поставленной цели обеспечивается путем реализации следующих задач:

- исследовать исторический генезис развития представлений о социальном партнерстве и его особенности в регулировании социально-партнерских отношений;
- изучить этапы становления социального партнерства в Кыргызстане;

- изучить международно-правовые нормы, закрепляющие основные начала социального партнерства и показать, как они реализуются в законодательстве Кыргызской Республики;
- раскрыть понятие, сущность и значение института социального партнерства с позиции общей теории права;
- проанализировать методологические основы исследования и особенности правовых отношений социального партнерства;
- определить правовое положение государства и иных сторон социального партнерства, участвующих в осуществлении коллективно-договорного регулирования и изучить его систему;
- провести анализ юридической природы коллективного договора;
- исследовать юридическую природу соглашений как коллективно-договорных нормативных актов;
- рассмотреть порядок проведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективно-договорных нормативных актов
- изучить особенности споров в сфере социального партнерства как социальных конфликтов;
- исследовать вопросы участия сторон социального партнерства в рассмотрении и разрешении коллективных социально-партнерских споров;
- изучить особенности юридической ответственности за нарушение социально-партнерских обязательств.

**Научная новизна и значимость диссертационного исследования** определяется тем, что диссертационная работа является первым комплексным исследованием в отечественной юридической науке, специально посвященным проблеме правового регулирования социально-партнерских отношений в Кыргызской Республике, изучению историко-теоретических и практических вопросов, возникающих в связи с правовым регулированием данной сферы отношений. Диссертационное исследование опирается на последние разработки в области истории и теории права, трудового права, выявляет тенденции, закономерности и преемственность в развитии института социального партнерства в нашей стране.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что предложения и рекомендации, сформулированные в работе, могут использоваться в правотворческой деятельности, направленной на совершенствование законодательства о труде в целом, в правоприменительной практике органов государственной власти и местного самоуправления в указанной сфере. Собранный научный и практический материал может быть полезен к изучению работодателями, работниками, профсоюзными органами, органами, органами государственной инспекции труда, использован в учебном процессе по курсу «Теория государства и права», «Трудовое право Кыргызской Республики», при чтении спецкурса «Социальное партнёрство в сфере труда», а также в процессе дальнейшего научного исследования настоящей темы.

**Положения, выносимые на защиту.** По результатам диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Идея социального партнерства была сформирована в трудах многих мыслителей разных эпох, в центре внимания которых стояли вопросы социальных конфликтов и социального согласия, путей и форм разрешения социальных противоречий, возникающих между классами наемных рабочих и работодателей. На основе синтеза обозначенных выше взглядов в XIX-XX в.в. оформилось понимание социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике и направленных на согласование и практическую интеграцию интересов различных социальных слоев и групп. При этом общепризнанной явилась позиция отказа от конфронтации и насилия на основе достижения согласия и взаимопонимания между участниками социально-трудовых отношений.

Главной причиной возникновения партнерских отношений в социально-трудовой сфере была сама объективная историческая потребность в новых социально-экономических и политических отношениях между трудом и капиталом в связи с формированием и необходимостью дальнейшего развития рыночных отношений в экономиках зарубежных стран на рубеже XIX-XX в.в.

2. В диссертации обосновывается вывод о том, что система социального партнерства в Кыргызстане в процессе ее исторического развития (начиная от дореволюционного периода, и заканчивая современным периодом) обретала необходимую правовую основу, вырабатывала формы и методы реализации партнерских отношений в новых условиях. Каждый из обозначенных в данном исследовании этапов характеризуется определенной спецификой развития правовой базы партнерских отношений, которая предопределяет, в свою очередь, особенности развития правового регулирования последующей стадии.

В связи с этим, диссертант предлагает свою периодизацию становления и развития социального партнерства в Кыргызстане:

1-й этап – с 1898 по 1917 гг., период зарождения социального партнерства в Кыргызстане в составе Российской Империи;

2-й этап – с 1917 по конец 1930-х гг. – период развития социального партнерства в рамках советского государства, а также практического отказа от него в условиях установления командно-административной системы;

3-й этап – с 1947 г. по 1972 г. – этап возобновления практики заключения коллективных договоров в Кыргызстане. Завершение данного этапа связано с принятием Кодекса законов о труде Киргизской ССР 1972 г.;

4-й этап – с 1972 г. по 1991 гг. – период реформы трудового законодательства, начала «перестройки», провозглашения суверенитета Кыргызской Республики;

5-й этап – с 1991 по 2004 гг. – этап перехода Кыргызстана к рыночной экономике, коренному преобразованию общественных отношений. Завершение данного этапа можно связать с принятием Закона КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» и Трудового кодекса КР 2004 г.

3. Установлено, что правовые основы социального партнерства строятся на сочетании общего и особенного, что предполагает, в числе прочего, взаимодействие международных и национальных норм. На сегодняшний день действует совокупность

международно-правовых актов, регулирующих социально-партнерские отношения. Данные положения выступают в качестве модели для национального законодательства. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах, принятых в ООН, Международной организации труда (МОТ), региональными объединениями государств, а также в их двухсторонних, а иногда и трехсторонних соглашениях.

В международно-правовых актах значительное внимание уделяется проблемам социального партнерства. Значение международных норм в этой области заключается, прежде всего, в том, что в них закрепляются основные принципы социального партнерства, которые являются исходными началами как для законодательного регулирования отношений в сфере социального партнерства, так и при реализации тех или иных форм социального партнерства.

4. Обоснована многоплановость категории «социальное партнерство», которая находит отражение в разной терминологии и трактовке, сложившихся для обозначения данного понятия в зарубежных странах. Это связано с тем фактом, что социальное партнерство – сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах (общественно-политическом, экономическом, правовом, социологическом, практическом и др.) приводит к формулированию его различных понятий. Поэтому нам представляется верным рассматривать сущность социального партнерства как интегральный результат общественного развития с позиций комплексного подхода: во-первых, как способ общения; во-вторых, как механизм социального взаимодействия; в-третьих, как индикатор социальных отношений, причем во всех этих ипостасях должен просматриваться вектор согласия, считающий основной целью достижение социальной гармонии в функционировании и развитии общества.

Исходя из этого, социальное партнерство с точки зрения общей теории права можно определить как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей и наемных работников), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей.

5. Обосновано, что большое значение в рамках исследования имеет использование частнонаучных методов – историко-правового (к рассмотрению особенностей возникновения и развития социально-партнерских отношений в сфере труда, законодательства и современной модели становления социального партнерства), формально-юридического, сравнительно-правового, системно-правового (к формулировке понятия и сущности социального партнерства; рассмотрению правовых особенностей функционирования системы социального партнерства через определение статуса сторон-участников), а также метода статистического анализа.

Отличительными признаками правовых отношений социального партнерства являются многосубъектность; разрешение юрисдикционными органами лишь небольшого числа возникающих разногласий; особая роль паритетных (двух- и трехсторонних) органов, образованных сторонами социального партнерства;

детальная регламентация нормами права лишь части отношений; возникновение их при наличии нескольких юридических фактов – как правило, правомерных действий.

6. Правовое положение представителей работников и работодателей характеризуется комплексом предоставленных им прав и обязанностей. Обосновано, что в системе социального партнерства государство выступает и как носитель публичной власти, и как участник социально-партнерских отношений. Основной ролью государства является роль гаранта, реализуемая в форме правового регулирования отношений по социальному партнерству, участия в разрешении разногласий, возникающих между субъектами социального партнерства, осуществления контроля за соблюдением законодательства о социальном партнерстве. По мере развития частноправовых начал в регулировании трудовых отношений непосредственное участие государства в социально-партнерских отношениях, особенно в качестве представителей работодателей, сокращается при одновременном усилении его роли в правовом регулировании отношений социального партнерства. Государство участвует в определении политико-правовых перспектив совершенствования и развития социального партнерства, представительства его сторон, что получает отражение, например, в Посланиях Президента КР к народу Кыргызстана, в программных документах Кабинета Министров КР, в Генеральных и иных трехсторонних соглашениях.

7. На основании проведенного исследования, для характеристики юридической природы коллективного договора и соглашения введено обобщающее понятие «коллективно-договорного нормативного акта», который представляет собой нормативное соглашение, заключаемое работодателем (работодателями) и представительной организацией (представительными организациями) работников об условиях труда и правилах сотрудничества.

Коллективный договор как источник права закрепляет локальные нормы права, которые распространяются только на конкретную организацию. Локальные нормы права, которые содержатся в коллективном договоре, обладают всеми свойствами, характерными для правовых норм вообще, а именно: они обязательны для исполнения; рассчитаны на многократное применение; распространяются на неопределенный круг лиц. Вместе с тем нормативные положения коллективного договора имеют ограниченные сферу действия и круг субъектов, на которые распространяется их действие, что отличает коллективный договор от других источников права. Следовательно, коллективный договор имеет смешанную юридическую природу и сочетает в себе обязательственные и нормативные условия.

8. Обосновано, что коллективно-договорные нормативные акты, как соглашения, так и коллективные договоры, являются формой выражения социально-партнерских отношений, хотя, соглашения, – более высокого уровня. Так, если коллективные договоры разрабатываются и заключаются в организациях, то соглашения предполагают уровень определенной территории, отрасли и профессии.

Предлагается выделить следующие существенные и необходимые признаки соглашения: во-первых, то, что соглашение является нормативным актом, во-вторых, они имеют специальный субъектный состав, в-третьих, существует определенный порядок заключения соглашений, который выражается в коллективных переговорах,

в-четвертых, каждый вид соглашений имеет уровень заключения соглашений, в-пятых, существует особый предмет регулирования соглашений, или круг общественных отношений, предопределяющий их содержание.

9. Исходя из анализа отечественного законодательства, критерия завершенности и принципа практической целесообразности, в исследовании выделены следующие стадии коллективно-договорного процесса: первая (подготовительная) начинается от идеи стороны заключить коллективный договор и завершается направлением представителям другой стороны письменного предложения о начале коллективных переговоров; вторая (создание комиссии по ведению коллективных переговоров) начинается от получения другой стороной (или её представителем) письменного предложения о начале коллективных переговоров и завершается изданием работодателем согласованного с соответствующим представительным органом работников приказа о формировании комиссии по ведению коллективных переговоров; третья (ведение коллективных переговоров) – начинается с момента издания работодателем согласованного с соответствующим представительным органом работников приказа о формировании комиссии по ведению коллективных переговоров (это является моментом начала коллективных переговоров) и завершается составлением единого проекта коллективного договора, который передается на утверждение общего собрания работников организации; четвертая (рассмотрение проекта коллективного договора общим собранием работников организации) – начинается с момента получения общим собранием работников организации единого проекта коллективного договора и завершается утверждением его общим собранием работников организации и подписанием представителями сторон.

10. Обосновано, что спор в сфере социального партнерства является и конфликтологическим, и правовым явлением. Поэтому при реализации охранительных форм социального партнерства необходимо использовать как юридические, так и конфликтологические способы и средства их предупреждения и урегулирования. В дефиниции спора в сфере социального партнерства, конфликтологические характеристики преобладают над правовыми. В условиях, когда понятие спор в сфере социального партнерства перешагнуло рамки отраслевого, такой дисбаланс должен быть устранен с тем, чтобы дефиниция приобрела в большей степени правовой процессуальный характер. Именно при таком развитии событий она позволит точно определить подведомственность того или иного спора и особенности процедуры его разрешения в юрисдикционном органе.

11. Аргументировано, что установленная законом процессуальная форма разрешения споров в сфере социального партнерства, предполагающая наделение спорящих субъектов и иных участников разбирательства определенным кругом прав и обязанностей, описывающая порядок разбирательства, гарантирующая возможность обжалования состоявшегося по спору акта компетентного органа, предоставляет сторонам реальную возможность защиты и восстановления нарушенных прав, проверки правомерности оспариваемых действий. Придание процессу разрешения спора процессуальной формы само по себе является важнейшим фактором управления трудовым конфликтом, скорейшего его

урегулирования на основе требований закона с наименьшими материальными и моральными потерями для сторон спора и общества в целом.

Что касается коллективных социально-партнерских споров, то они рассматриваются во внесудебном порядке примирительной комиссией и посредником, т.е. органами, образуемыми сторонами спора. Областным и приравненным к ним судам общей юрисдикции подведомственны дела о признании незаконными забастовок. Районные суды рассматривают жалобы на неправомерные действия субъектов в ходе разрешения коллективных социально-партнерских споров (например, об установлении органом местного самоуправления минимума необходимых работ).

12. Обосновано, что в рамках коллективных социально-партнерских правоотношений применяется юридическая ответственность за нарушение социально-партнерских обязательств (социально-партнерская ответственность). Неблагоприятные последствия ее применения будут состоять в прекращении работы (ответственность работодателя) или признании забастовки незаконной (ответственность работников).

Субъектом, привлекающим к ответственности в виде прекращения работы, является коллектив работников. Признание забастовки незаконной осуществляется не по воле работодателя, как при привлечении к дисциплинарной и большинству видов материальной ответственности, а органом государства – судом. К ответственности в виде коллективного прекращения работы работодатель может быть привлечен в отсутствие правонарушения, но лишь при неудовлетворении требований работников об установлении новых условий труда. Это связано с двойной природой забастовки как средства разрешения коллективного социально-партнерского спора и вида социально-партнерской ответственности. Для привлечения ко всякой социально-партнерской ответственности необходимо прохождение весьма четкой и гораздо более подробной, нежели установленной для иных видов ответственности, процедуры, правовое регулирование которой нуждается в совершенствовании.

**Личный вклад соискателя.** Результаты, полученные в ходе проведенного научно-теоретического и научно-практического исследования получены автором лично и базируются на изучении большого эмпирического и нормативного материала.

**Апробации результатов исследования.** Диссертация обсуждалась на заседании Института Государства и права НАН КР, Сформулированные диссертантом выводы и предложения были отражены в научных публикациях автора. Основные теоретические разработки и положения, выносимые на защиту, нашли отражение в докладах, представленных автором на научных мероприятиях в частности, в Международной научной конференции «Актуальные научные исследования в современном мире» (Украина, г. Переяслав-Хмельницкий, XII Межд.Науч.Конф. апрель 2016) по теме: «Актуальные проблемы функционирования системы социального партнерства в Кыргызской Республике», «Конституция мамлекеттүүлүктүн негизи, анын саясаты, тарыхы, укуктук өзгөчөлүктөрү» Межд. научно-практич. конфер. г.Ош (октябрь 2018) по теме; Эмгек мамилелериндеги

социалдык өнөктөштүктүн теориялык – укуктук аспектиси, в III Международной научно-практической конференций «Наука и образование в современном мире: вызовы» (июль 2019 г).г.Нур-Султан (Астана), Казахстан» по теме: «Укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун маңызы», Основные положения диссертации были апробированы на международных, республиканских симпозиумах, конференциях, круглых столах.

**Полнота отражения результатов диссертации в публикациях.** Основные научные результаты диссертации опубликованы в 42 научных статьях, вошедших в Перечень рецензируемых научных изданий, утверждаемых президиумом ВАК Кыргызской Республики.

**Объем и структура диссертации.** Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя введение, четыре глав, которые состоят из 12 разделов, выводов, списка использованной литературы и приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность и научная новизна темы исследования, показана связь темы диссертации с крупными научными программами, определяются цели и задачи исследования, представлена практическая значимость исследования, формулируются положения, выносимые на защиту, определяется теоретическая и методологическая основа диссертации и, приводятся сведения об апробации результатов, структуре и объеме диссертации.

В **первой главе «Особенности исторического развития института социального партнерства»** исследуется исторический генезис развития представлений о социальном партнерстве и его особенности в регулировании социально-партнерских отношений; изучаются этапы становления социального партнерства в Кыргызстане; изучаются международно-правовые нормы, закрепляющие основные начала социального партнерства и показать, как они реализуются в законодательстве Кыргызской Республики.

В **параграфе 1.1 «Исторический генезис развития представлений о социальном партнерстве и его особенности в регулировании социально-трудовых отношений»** отмечается, что изучение истории дает возможность рассмотреть явление в развитии, в связи с другими факторами социально-политической жизни. Конкретно-правовое исследование не всегда может позволить выйти на определенный уровень обобщения. Неслучайно, именно выдающемуся американскому историку А.М. Шлезингеру-младшему принадлежат слова, которые можно назвать одой социальному партнерству: «По логике нашего времени, требующего экономного ресурсосбережения, главным содержанием нового этапа внутреннего развития должно быть не соперничество, а координация, основанная на действительном сотрудничестве между администрацией, частным бизнесом и трудящимися, – координация, нацеленная на обеспечение экономического роста. Ход этого процесса должны определять не декреты и указы, а консультации и переговоры. Правительство, как орган, подотчетный непосредственно гражданам, играло бы в этой «коалиции» роль старшего партнера. Только при таком условии защита

«общественного интереса» от опустошительных последствий схватки между монополистическими частными группами может стать обязывающей целью и для самого общества в целом» [*Шлезингер-младший А.М. Циклы американской истории. – М., 1992. – С. 366.*].

Формирование социально-трудовых правоотношений – длительный исторический процесс, где отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и работодателями варьируются от противостояния до переговоров и взаимных консультаций.

Изучение истории социально-трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что создание механизма социального партнерства является общецивилизационной закономерностью, проявление которой зависит от конкретных условий той или иной страны. Этот механизм начал формироваться, по меньшей мере, более двухсот лет назад, а с начала XX в. стал существенным фактором социально-экономической жизни стран Западной Европы, а затем и Северной Америки.

Если система социального партнерства как определенный тип общественных отношений сформировалась в конце XIX – начале XX столетия, то идея социального партнерства как совокупность определенных теоретических установок получила свое развитие гораздо раньше, сопутствуя основным этапам развития человеческой мысли. Это получило свое выражение в трудах различных ученых – философов, социологов, экономистов, политологов в рассматриваемой области социально-трудовых отношений.

Поэтому представляется справедливым разделить все многообразие *концептуальных взглядов и теорий* относительно идеи социального партнерства, сформировавшихся на протяжении всей истории человеческой мысли, на несколько этапов, объединенных общими чертами.

По мнению Щербакова А.В., удачным основанием для объединения разнообразных теоретических конструкций в сфере социально-партнерских отношений может быть выбран фактор развития, начиная от зарождения фундаментальных социальных идей, в дальнейшем их сближение с социальной практикой и завершая их существованием в новых социальных условиях. Сообразно сказанному, он предлагает разделить все многообразие теоретических взглядов на 3 основные группы [*Щербаков А.В. Эволюция института социального партнерства в России: Дис. ... к.ю.н. (12.00.01). – Чебоксары, 2010. – С. 25.*].

К *первой группе* теоретических идей по проблемам социального партнерства следует отнести концепции тех исследователей, на основе которых формировались начальные, базовые основы идеи социального партнерства через формулировку социогуманитарных понятий социального согласия, мира, гармоничного развития общества.

Первоначальный этап синтеза идей социального партнерства относится к античному периоду и связан с именами Платона и Аристотеля. Становление афинского полиса ознаменовало собой появление первого структурно организованного сообщества. Платон, ориентируясь на этот полис и выводя модель «идеального государства», подчеркивал его ключевое отличие от естественно

природного состояния общества, в котором господствовали культ силы и борьба всех против всех. «Испытывая нужду во многом, многие люди собираются воедино, чтобы обитать сообща и оказывать друг другу помощь: такое совместное поселение и получает у нас название государства» [Платон. Сочинения. В 3-х тт. / пер. с древнегреч.; под общ. ред. А.Ф. Лосева и В.Ф. Асмуса. – М., 1971. – Т.3. 4.1. – С. 145.].

Аристотель в еще большей степени делал акцент на том, что «целью государства является благая жизнь» [Аристотель. Сочинения: В 4-х тт. / пер. с древнегреч.; общ. ред. А. И. Доватура. – М., 1983. – Т.4. – С. 462.]. Он исходил из того понятия, что «всякое государство представляет собой своего рода общение, всякое же общение организуется ради какого-либо блага. Больше других и к высшему из всех благ стремится то общение, которое является наиболее важным из всех и обнимает собой все остальные общения. Это общение и называется государством или общением политическим» [Аристотель. Сочинения: В 4-х тт. / пер. с древнегреч.; общ. ред. А. И. Доватура. – М., 1983. – Т.4. – С. 376.].

Именно эти античные идеи солидарности граждан как равных и свободных индивидов составили первый синтез идей социального партнерства. В его основу легли идеи «естественно гражданского состояния общества», пришедшие на смену модели «естественно природного состояния» [Иванов С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2005. – Т. VIII. – №3. – С. 84.].

Существенное внимание уделено проблемам сотрудничества труда и капитала в работах А. Маршалла, подчеркивающего, что «доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом» [Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х тт. – М., 1993. – Т. 1. – С. 247.]. Он пишет, что «благодаря капиталу и знаниям рядовой рабочей западного мира питается, одевается и даже обеспечен жильем во многих отношениях лучше, чем принцы в прежние времена. Сотрудничество столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиками и ткачами» [Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х тт. – М., 1993. – Т. 1. – С. 247.].

Вторую группу концептуальных положений составляют, по нашему мнению, взгляды известных экономистов и социологов, давших экономическое и социологическое обоснование необходимости компромиссного взаимодействия труда и капитала как наиболее адекватного способа разрешения социальных конфликтов и противоречий. Особенность идей данных мыслителей состоит в их практической применимости, связанной с выходом теоретических положений в сфере социального партнерства из области «идеальных конструкций» на уровень «практической действительности» (сближение теории с практикой).

Одним из первых взаимоотношения наемного работника и капиталиста-работодателя были представлены и изучены в трудах А. Смита. Признавая корыстный интерес основным мотивом хозяйственной деятельности, он считал «естественным порядком» экономической жизни свободную конкуренцию, господство частной собственности, свободу торговли, невмешательство государства в экономику. Противоборство между наемными работниками и капиталистами А. Смит рассматривал как источник поступательного развития общества, а соперничество – как определенное благо человечества.

Исследованием взаимоотношений между трудом и капиталом занимался также Дж. Кейнс, который считал, что присутствие рабочих организаций обуславливает жесткость заработной платы. И делал вывод: если зарплата зафиксирована в коллективных договорах, то меры денежно-кредитной политики могут и должны влиять на реальный объем производства и уровень занятости. То есть институт социального партнерства являлся для кейнсианской теории органической частью механизма рыночной экономики [*Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / под ред. Л. П. Куракова. – М., 1999.*].

Наконец, в *третью группу* взглядов, касающихся идеи социального партнерства в трудовых отношениях, следует отнести те, которые рассматривали социальное партнерство как инструмент формирования гражданского общества, как новую систему цивилизованных общественных отношений, обуславливающих формирование социального государства. Это было связано с появлением примерно с середины XX в. таких новых теорий общественного развития, как теории «индустриального общества», «постиндустриального общества», «цивилизационного подхода», «постмодернизма» и др.

Этот этап развития концепции социального партнерства связан с идеями Д. Белла, А. Турена, У. Бека, Ю. Хабермаса, П. Андерсона, А. Селигмана, Р. Инглхарта и др. исследователей, выдвинувших различные теории гражданского общества и трансформаций современной цивилизации.

Существенное влияние на развитие идеи социального партнерства оказали немецкие экономисты Вильгельм Репке, Альфред Мюллер-Армак и Людвиг Эрхард, создавшие концепцию социального рыночного хозяйства, которая исходит из сочетания конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы.

Подводя общие итоги по рассматриваемому в рамках данного параграфа вопросу, хотелось бы отметить следующее. Анализ социальной истории Европы и США позволяет констатировать схожесть процессов формирования основных элементов механизмов социального партнерства с небольшим хронологическим отставанием Америки. Определенные отличия имели аналогичные процессы в России начала XX века.

Идея социального партнерства была сформирована в трудах многих мыслителей разных эпох, в центре внимания которых стояли вопросы социальных конфликтов и социального согласия, путей и форм разрешения социальных противоречий, возникающих между классами наемных рабочих и работодателей. На основе синтеза обозначенных выше взглядов в XIX-XX вв. оформилось понимание социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике и направленных на согласование и практическую интеграцию интересов различных социальных слоев и групп. При этом общепризнанной явилась позиция отказа от конфронтации и насилия на основе достижения согласия и взаимопонимания между участниками трудовых отношений.

Главной причиной возникновения партнерских отношений в социально-трудовой сфере была сама объективная историческая потребность в новых социально-экономических и политических отношениях между трудом и капиталом в

связи с формированием и необходимостью дальнейшего развития рыночных отношений в экономике зарубежных стран на рубеже XIX-XX вв.

**В параграфе 1.2 «Этапы становления социального партнерства в Кыргызстане»** отмечается, что в диссертационном исследовании на тему «Становление и развитие трудового права Кыргызской Республики» отечественный ученый-юрист Андашев У.Т. обосновал свою авторскую периодизацию этапов становления и развития трудового права Кыргызстана, которая начинается с периода формирования (XVI-XVII вв.) и действия обычно-правовых средств опосредования отношений наемного труда в кыргызском кочевом обществе. Завершается современным периодом (2003-2016 гг.), который характеризуется принятием законодательных актов о труде «второго поколения», включая принятие второго Трудового кодекса КР 2004 г. [Андашев, У.Т. Становление и развитие трудового права Кыргызской Республики. Автореф. дисс... канд. юрид. наук. [Текст] / У.Т. Андашев. – Бишкек, 2016. – 28 с.].

Анализируя процесс становления социального партнерства в Кыргызстане, принимая во внимание вышеназванную периодизацию можно выделить его следующие этапы:

1-й этап – с 1898 по 1917 гг., период зарождения социального партнерства в Кыргызстане в составе Российской Империи;

2-й этап – с 1917 по конец 1930-х гг. – период развития социального партнерства в рамках советского государства, а также практического отказа от него в условиях установления командно-административной системы;

3-й этап – с 1947 г. по 1972 г. – этап возобновления практики заключения коллективных договоров в Кыргызстане. Завершение данного этапа связано с принятием Кодекса законов о труде Киргизской ССР 1972 г.;

4-й этап – с 1972 г. по 1991 гг. – период реформы трудового законодательства, начала «перестройки», провозглашения суверенитета Кыргызской Республики;

5-й этап – с 1991 по 2004 гг. – этап перехода Кыргызстана к рыночной экономике, коренному преобразованию общественных отношений. Завершение данного этапа можно связать с принятием Закона КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» и Трудового кодекса КР 2004 г.

Вышеизложенное говорит о том, что система социального партнерства в Кыргызстане в процессе ее исторического развития (начиная от дореволюционного периода, и заканчивая современным периодом) обретала необходимую правовую основу, вырабатывала формы и методы реализации партнерских отношений в новых условиях. Каждый из обозначенных в данном исследовании этапов характеризуется определенной спецификой развития правовой базы партнерских отношений, которая предопределяет, в свою очередь, особенности развития правового регулирования последующей стадии.

Дореволюционный период развития законодательства в сфере социально-трудовых отношений прошел значительную эволюцию от безусловной дискриминации положения и прав рабочих в сфере представления и защиты своих социально-трудовых интересов до законодательного признания за рабочими права на

отстаивание данных интересов путем создания профессиональных союзов и организации санкционированных стачек.

В советский период было создано больше предпосылок для развития партнерских отношений в сфере труда, что связано с изменением форм собственности, установлением гарантий прав трудящихся, широким распространением профсоюзных организаций. Вместе с тем, на данном историческом этапе законодательство в сфере партнерских трудовых отношений также проходит несколько циклов своего развития при преимущественно преобладающей роли централизованного государственного регулирования трудовых отношений, завершая данный период сужением сферы централизованного регулирования труда и расширением прав предприятий, а также расширением свободы действий участников трудовых отношений и изменением условий труда, утверждением коллективных трудовых споров и права на забастовку. Указанные обстоятельства объективно привели к официальному признанию и установлению системы социального партнерства в постсоветском Кыргызстане.

На данный момент сфера правового регулирования партнерских отношений в области труда проработана достаточно детально. Основы института социального партнерства в Кыргызской Республике регулируются нормативными правовыми актами как международного, так и внутригосударственного уровня.

***В параграфе 1.3 «Международно-правовые нормы, закрепляющие основные начала осуществления социального партнерства, и их отражение в законодательстве Кыргызской Республики»*** отмечается, что создание эффективного правового механизма социального партнерства в регулировании трудовых отношений предполагает реализацию, по крайней мере, двух основных положений.

Во-первых, правовой механизм социального партнерства должен включать две стороны: регулятивную и охранительную. Регулятивная часть этого механизма предназначена для бесконфликтной реализации прав и обязанностей участников в форме проведения совместных двух и трехсторонних мероприятий в осуществлении экономической и социальной политики. Социальное партнерство обеспечивается на основе проведения регулярных консультаций, принятия совместных обязательств, а также добровольного заключения договоров о согласовании позиций и о сотрудничестве.

Охранительная часть механизма социального партнерства включает системы разбирательства трудовых споров как усилиями самих спорящих сторон, так и с привлечением примирительно-посреднических органов, общих и трудовых судов.

Во-вторых, он должен строиться на сочетании общего и особенного, что означает взаимодействие международных и национальных начал в механизме социального партнерства. На сегодняшний день действует совокупность международно-правовых актов, регулирующих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Данные положения выступают в качестве модели для национального законодательства. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах, принятых в ООН, Международной

организации труда (МОТ), региональными объединениями государств, а также в их двухсторонних, а иногда и трехсторонних соглашениях.

Согласно ч. 3 ст. 6 Конституции КР, вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы Кыргызской Республики. Нормы международных договоров по правам человека имеют прямое действие и приоритет над нормами других международных договоров.

На наш взгляд, Конституция КР содержит общий подход, касающийся приоритета общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров КР. Этот подход требует конкретизации применительно к каждой отрасли права. Например, Гражданский кодекс КР (часть 4, ст. 2) правило о непосредственном применении международных норм относит только к международным договорам с участием Кыргызской Республики, и надо полагать, что оно не применимо к общепризнанным принципам и нормам международного права, если они не ратифицированы Кыргызской Республикой.

Как отмечает Качкын кызы Гульназ «большинство общепризнанных принципов трудового права нашло свое закрепление в Конституции КР, в важнейших законодательных актах о труде. Их содержание, безусловно, отражает определенные особенности экономической, политической, национальной и правовой систем Кыргызской Республики» [*Качкын кызы Гульназ. Кыргызской Республика как субъект международно-правового регулирования труда [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; 12.00.05 / Качкын кызы Гульназ. – Бишкек, 2016, – С. 37.*].

Дифференцированный подход к вопросу о соотношении международных норм о труде и национального законодательства в равной степени необходим и в трудовом праве. Согласно ст. 3 Трудового кодекса КР «межгосударственные договоры и иные нормы международного права, ратифицированные Кыргызской Республикой, являются составной и непосредственно действующей частью законодательства Кыргызской Республики. Если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров».

**Во второй главе «Теоретико-методологические основы исследования социального партнерства в системе права»** раскрывается понятие, сущность и значение института социального партнерства с позиции общей теории права; анализируются методологические основы исследования и особенности правовых отношений социального партнерства; определяется правовое положение государства и иных сторон социального партнерства, участвующих в осуществлении коллективно-договорного регулирования и изучена его система.

**В параграфе 2.1 «Понятие, сущность и значение института социального партнерства в общей теории права»** отмечается, что в науке тематика, связанная с историей, теорией и практикой правового регулирования отношений по социальному

партнерству в сфере труда, изучена и представлена достаточно подробно в трудах многих советских и современных зарубежных ученых-правоведов.

Тем не менее, имеющаяся научная литература не охватывает в полной мере все аспекты и особенности социально-партнерских отношений в условиях рыночной экономики, с учетом эволюционного развития. Остается весьма широким разброс точек зрения, касающихся направлений дальнейшего развития нормативно-правовой базы в сфере социального партнерства.

Прежде всего, необходимо отметить работы классиков зарубежной философской, социологической и экономической мысли, заложившие фундамент для дальнейшей разработки и развития теории социального партнерства Аристотеля, Платона, Ф. Бэкона, Т. Гоббса, Ж.Ж. Руссо, Г. Лейбница, И. Канта, Дж. Милля, А. Смита, Д. Кейнса, Э. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса, Ф. Энгельса, В.В. Берви-Флеровского, Н.Х. Бунге, В.П. Литвинова-Фалинского, П.А. Сорокина и многих других.

Большой вклад в развитие теории социального партнерства внесли современные российские и казахские исследователи, как А.Л. Анисимов, Д.Р. Акопов, В.С. Бердычевский, Ф.И. Гайнуллина, С.А. Иванов, С.Ю. Головина, Л.А. Иванова, П.Н. Киричек, В.Н. Киселев, М.В. Лушниковая, В.А. Михеев, А.М. Нурмаганбетова, А.Ф. Нуртдинова, Е.Н. Нурғалиева, И.О. Снигирева, Т.А. Сошникова, В.Н. Уварова, В.В. Чеха, С.Ю. Чуча, К.А. Шайбекова и др.

Историко-правовые аспекты социально-партнерских отношений в сфере труда, их динамику, а также современное состояние и перспективы развития анализируют в своих трудах ученые, как Р.Ф. Абубакиров, И. Беляева, В.А. Борисов, Н.В. Брускова, Т.Ф. Вышеславова, Ю.Н. Дорожкин, В. Комаровский, А.К. Мишин, Б.С. и И.М. Модель, И.Н. Мысляева, Е.В. Нехода, Л.Е. Петрова, Т.Д. Садовская, Э.Н. Соболев, А. Сысоев, М. Тарасенко, А.А. Шулус, Д.Г. Щипанова.

Среди диссертационных исследований последних лет, посвященных проблемам социального партнерства, следует отметить работы Ф.В. Дзодзиковой, Е.А. Козловой, М.А. Малышева, А.К. Свиридова, П.Ф. Сироткина, Р.В. Шарифова, Г.И. Шестакова.

Следует отметить, что вопросам социального партнерства посвящено значительное число работ российских ученых-юристов, в том числе, монографического характера, в которых в той или иной степени рассматриваются и проблемы представительства работников и работодателей. Прежде всего, это фундаментальные исследования М.В. Лушниковой «Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: сравнительное правовое исследование» (1997 г.), А.Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» (1998 г.), С.Ю. Чуча «Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации» (2004 г.). А.В. Щербаков «Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование» (2010 г.). Различные аспекты правового регулирования социального партнерства, коллективно-договорного процесса, правового статуса представительных организаций трудящихся рассматривались в работах К.Д.

Крылова, А.М. Куренного, С.П. Маврина, Л.М. Михайловой, И.О. Снигиревой, А.С. Пашкова, Г.Ю. Семигина, В.А. Сафонова, А.В. Соловьева, А.И. Шебановой, Е.Б. Хохлова и др.

В настоящее время в Кыргызстане отсутствуют специальные монографии и диссертационные исследования по проблемам правового регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда, но, однако, имеются научные труды таких ученых-юристов, как К.С. Абдракманов, Н.Т. Андабеков, У.Т. Андашев, Б.Б. Карасартов, Качкын кызы Гульназ, Э.А. Кочкарова, М. Маккамбай, Н.Т. Михайленко, В.Н. Михайленко, К.С. Раманкулов, У.М. Самудинов, в которых рассматривались лишь отдельные институты особенной части трудового права.

Следует отметить, что значение института социального партнерства в общей теории государства и права анализируют в своих трудах отечественные ученые, как Ч.И. Арабаев, Э.Д. Бейшембиев, Б.И. Борубашов, Э.Э. Молдоев, Г.А. Мукамбаева, Н.Р. Розахунова, Б.Т. Токтобаев и др.

Понятие «социальное партнерство» стало применяться в отечественном праве сравнительно недавно: социальное партнерство как институт общей части трудового права впервые получил свое легальное закрепление лишь в Законе КР от 25 июля 2003 г. №154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике». В действующем Трудовом кодексе КР 2004 года впервые выделен специальный раздел II «Социальное партнерство в сфере труда», включающий 31 статьи, объединенные в 4 главы.

Положения Трудового кодекса КР, содержащиеся в разделе II существенно дополнены и конкретизированы Законами КР от 25 июля 2003 г. №154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», от 21 августа 2004 г. №164 «О коллективных договорах», от 22 мая 2004 г. №66 «Об объединениях работодателей», от 16 октября 1998 г. № 130 «О профессиональных союзах».

Что касается Кыргызстана, то для нее социальное партнерство – понятие сравнительно новое как для законодательства, так и для практики. В науке выделяется множество подходов к его формулировке. Особо следует сказать о тех определениях социального партнерства, которые сложились в юридической науке и законодательстве.

По мнению авторов Комментария к Трудовому кодексу Кыргызской Республики под редакцией профессора Раманкулова К.С. социальное партнерство – это многоплановое явление, которое может быть охарактеризовано с политической, экономической, правовой точек зрения. По этой причине встречается различное понимание социального партнерства, его роли, целей и задач [*Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики, – Б.: 2011. – С. 94*].

Что касается законодательного определения социального партнерства, то Трудовой кодекс КР в ст. 22 определяет социальное партнерство в сфере труда как взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двухсторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон.

Так, в теории права часто высказывается точка зрения, что понятия «социальное партнерство» и «социальный диалог» – это понятия почти однопорядковые, и никакого социального партнерства на практике не может быть без социального диалога, сотрудничества, взаимодействия.

Исходя из этого, социальное партнерство можно определить как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей и наемных работников), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей.

**В параграфе 2.2 «Методологические основы исследования и особенности правовых отношений социального партнерства»** анализируются методологические основы исследования и особенности правовых отношений социального партнерства в сфере труда.

В качестве *объекта* исследования выступают общественные отношения, возникающие в процессе осуществления деятельности по социальному партнерству в их историческом развитии.

*Предмет исследования* составляет: совокупность нормативных актов в области регулирования института социального партнерства; научные публикации (авторефераты, диссертационные исследования, монографии, учебная литература), касающиеся общетеоретических проблем института социального партнерства и истории его развития.

*Методологическую основу диссертационного исследования* составили основные положения всеобщего диалектического метода научного познания, общенаучные методы исследования – формально-логический и его разновидности (анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия и др.). Большое значение в рамках исследования имеет использование частнонаучных методов – историко-правового (к рассмотрению особенностей возникновения и развития социально-партнерских отношений в сфере труда, законодательства и современной модели становления социального партнерства), формально-юридического, сравнительно-правового, системно-правового (к формулировке понятия и сущности социального партнерства; рассмотрению правовых особенностей функционирования системы социального партнерства через определение статуса сторон-участников), а также метода статистического анализа.

Создание правовых основ механизма социального партнерства предполагает реализацию двух основных методологических посылок. Во-первых, названный правовой механизм должен строиться на сочетании общего и особенного, что означает взаимодействие международных и национальных начал. В этой связи особое значение приобретает сравнительно-правовое исследование моделей социального партнерства, анализ отечественного трудового законодательства с позиций их соответствия международным стандартам прав человека. При этом следует учитывать, что в области социально-партнерских отношений особенно ярко проявляются национальные и исторические традиции каждого государства, уровень его социально-экономического развития, поэтому учет национальной специфики в правовой модели социального партнерства так необходим.

Во-вторых, правовой механизм социального партнерства рассматривается нами как целостное социально-правовое образование, выступающее в единстве его регулятивных и охранительных средств правового регулирования, а равно результативности (эффективности) названных правовых средств. Иными словами, имеется в виду активная (правовые средства регулирования) и результативная (правовые способы реализации) стороны правового механизма социального партнерства. Социальное партнерство представляет собой систему связей, большая часть которых состоит во взаимных правах и обязанностях субъектов, предусмотренных нормативными актами. Поэтому исследование социального партнерства предполагает проведение анализа правоотношений, связанных с ним.

Несмотря на обилие определений правоотношения в общей теории права, их анализ позволяет выделить два основных подхода.

Одна группа исследователей под правоотношением понимает урегулированное нормами права общественное отношение [Власов А.А. *Гражданское процессуальное право: Учебник.* – М., 2003. – С. 61.]. Другая – правовую связь между субъектами права, состоящую во взаимных правах и обязанностях [Федорова М.Ю. *Социальная защита населения в Российской Федерации: Курс лекций.* – Омск, 1999. – С. 14.].

Кроме того, определение правового отношения как общественного отношения, урегулированного нормами права, не может быть нами воспринято еще по одной причине. Несмотря на то, что в данном случае понятие «правоотношение» подводится под более широкое – «общественное отношение», определяющий признак «урегулированное нормами права» в некоторой степени содержится в лексическом значении определяемого [Федорова М.Ю. *Субъекты трудовых правоотношений: Дис...канд. юрид. наук.* – Омск, 1991. – С. 10.].

Правоотношения, связанные с социальным партнерством, относятся преимущественно к категории нематериальных и охватывают все правовые связи, возникающие в ходе ведения коллективных переговоров, согласовании интересов социальных партнеров посредством ведения консультаций, участия работников в управлении предприятиями, разрешения индивидуальных социально-партнерских споров в КТС и коллективных социально-партнерских споров.

Обозначая границы исследуемого явления, следует подчеркнуть, что данные отношения отнюдь не исчерпываются связями, регулируемые нормами, закрепленными в трудовом законодательстве. К числу коллективных мы относим и правоотношения, в которых опосредуются интересы некоторых групп работников. Разрешение соответствующих споров регулируется в том числе и законодательством об индивидуальных трудовых спорах, поэтому нормативная база социального партнерства значительно расширяется.

Итак, правоотношения социального партнерства – это связи между работниками, объединенными в коллективы и профессиональные союзы, работодателями, исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления, их представителями и совместно образованными органами, выражающиеся во взаимных правах и обязанностях по ведению консультаций по вопросам социально-экономической политики, коллективных переговоров по разработке, заключению, изменению и дополнению коллективных

договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, участием работников в управлении организациями, досудебному и внесудебному разрешению трудовых споров.

В качестве одного из оснований классификации субъектов правоотношений социального партнерства следует избрать способ их образования, что позволит нам выделить три группы:

1) стороны социального партнерства – работники, объединенные в трудовые коллективы и профессиональные союзы, работодатели, государство и органы местного самоуправления, формирование которых осуществляется до возникновения социально-партнерских правоотношений и делает возможным как социальное партнерство вообще, соответствующие правоотношения, так и появление следующих групп субъектов;

2) созданные одной из сторон социального партнерства;

3) созданные сторонами совместно.

**В параграфе 2.3 «Правовое положение государства и иных сторон социального партнерства, участвующих в осуществлении коллективно-договорного регулирования и его система»** отмечается, что при характеристике участников социального партнерства применим термин «субъекты социального партнерства». Это связано с тем, что отношения по социальному партнерству в первую очередь и главным образом являются по своему существу правоотношениями.

Социальное партнерство представляет собой взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двухсторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон.

Субъектами социального партнерства, исходя из представленного легального определения, являются работодатели, работники, органы государственной власти и местного самоуправления. Однако речь в данном случае идет лишь о самих социальных партнерах, можно сказать, вслед за законодателем – сторонах партнерства. К числу субъектов мы относим также участников всех связей, составляющих содержание социального партнерства – представителей сторон, паритетные органы, анализ правового статуса которых будет предпринят во второй и последующих главах настоящего исследования.

В научных исследованиях работники и работодатели рассматриваются как неперемные участники социально-партнерских правовых связей, наличие статуса стороны партнерства у названных субъектов в принципе не отрицается. Когда же речь заходит о государстве, то мы становимся свидетелями борьбы различных подходов к определению его места в системе социального партнерства. Одни специалисты в области трудового права рассматривают его в качестве полноценной стороны, хотя и имеющей существенные особенности в сравнении с работниками и работодателями [Лушникова М.В. *Государство, работодатели и работники; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Е.Н. Сидоренко. – М., 2003. –*

С. 86.] другие полагают, что государственные органы и органы местного самоуправления являются стороной партнерства лишь тогда, когда выступают в качестве работодателей [Иванов С.А. *Трудовое право и рыночная экономика // Вестник Московского университета. Сер.2. Право. 1992. № 4. – С. 33*]. При таких обстоятельствах, принимая во внимание также и активную роль государства в строительстве национальной системы социального партнерства, мы начнем исследование сторон социального партнерства с государства.

Часть 2 ст. 22 Трудового кодекса КР относит к сторонам социального партнерства органы государственной власти и местного самоуправления:

1. когда они выступают в качестве работодателей или их представителей в соответствии с законодательством;

2. или полномочием работодателей.

Данная норма позволяет предположить, что законодатель кардинально изменяет статус государства и его органов, их место и роль в соответствующих отношениях, «поднимает» государство от уровня простого участника до стороны. Действительно, названные органы впервые прямо названы стороной партнерства в соответствии с законодательством. Тем не менее, нет оснований утверждать, что ранее, до принятия Трудового кодекса КР, государство, участвуя в консультациях и переговорах, занимало «обслуживающую», посредническую роль, не принимая на себя никаких обязательств и не получая прав, т.е. не являлось стороной социально-трудового партнерства.

Организацию социального партнерства называют основной функцией государства в механизме правового регулирования труда, которая предполагает:

1) легальное признание различных интересов, существующих в обществе, конституирование субъектов общественных отношений;

2) легализацию процесса социального партнерства;

3) участие в этом процессе в качестве субъекта, представляющего интересы общества в целом;

4) осуществление юрисдикции по трудовым делам.

На наш взгляд, государство, в системе социального партнерства выступает и как носитель публичной власти, и как участник социально-партнерских отношений. Основной ролью государства является, с одной стороны, роль гаранта, реализуемой в форме правового регулирования отношений по социальному партнерству, участия в разрешении разногласий, возникающих между субъектами социального партнерства, осуществления контроля за соблюдением законодательства о социальном партнерстве. С другой стороны, государство определяет политико-правовые перспективы совершенствования и развития социального партнерства, представительства его сторон, что находит свое яркое выражение в Посланиях Президента КР к народу Кыргызстана, в программных документах Кабинета Министров КР и заключаемых им Генеральных соглашениях.

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.

**В третьей главе «Роль коллективно-договорных нормативных актов в правовом регулировании социального партнерства»** проводится анализ юридической природы коллективного договора; исследуется юридическая природа соглашений как коллективно-договорных нормативных актов; рассматривается порядок проведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективно-договорных нормативных актов.

**В параграфе 3.1 «Понятие коллективного договора, его юридическая природа»** отмечается, что понятие «коллективного договора» по своей правовой характеристике близко к понятию «соглашения», что и позволяет объединить их под общим наименованием «коллективно-договорный нормативный акт».

Обобщающее понятие коллективно-договорного нормативного акта, представляет собой нормативное соглашение, заключаемое работодателем (работодателями) и представительной организацией (представительными организациями) работников об условиях труда и правилах сотрудничества.

Впервые коллективные договоры стали заключать вначале 19 века в Великобритании, США, Франции, Германии и ряде других государств. В конце 19 – начале 20 веков коллективно-договорная практика стала носить постоянный характер. В 20-30-е годы 19 века она полностью получила юридическое признание в большинстве стран мира, представляя собой одно из важнейших средств правового регулирования трудовых и социально-экономических отношений. В настоящее время на Западе коллективные договоры и соглашения стали одним из главных институтов западного общества, в котором они выполняют многофункциональную роль [Лада С.А. *Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: Дис. ...канд. юрид. наук. 12.00.05. – Владивосток., 2003. – С. 17.*].

Коллективные договоры в Советском Союзе стали заключаться в начале XX века. В зависимости от социально-экономической политики, проводимой государством, общественных потребностей, идеологических установок они выполняли различные общественные функции. Например, с 1947 до начала 70-х

годов коллективный договор рассматривался как инструмент выполнения плана, способ участия трудящихся в управлении предприятием.

В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии, управленческой суверенности организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками. Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, заключающимся в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержащим нормы права.

Коллективный договор можно рассматривать в нескольких аспектах: как институт трудового права, элемент метода правового регулирования, правовой акт и основание возникновения социально-трудовых правоотношений.

Как институт трудового права коллективный договор представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в связи с ведением коллективных переговоров, заключением, изменением и выполнением коллективного договора.

Общественные отношения, регулируемые институтом коллективного договора, характеризуются определённой однородностью: возникают между одними и теми же субъектами – работниками организации, работодателем, их представителями, характеризуются относительным равенством сторон, имеют определённую цель – заключение коллективного договора и реализацию его положений. Это даёт основание для выделения данных общественных отношений в отдельный институт трудового права.

Институт коллективного договора состоит из норм, содержащихся в Трудовом кодексе КР, Законе КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», Законе КР «О коллективных договорах», а также норм, содержащихся в самих коллективных договорах, заключаемых в организациях.

В юридической литературе поднимается проблема юридической природы коллективного договора.

В теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Во втором случае – договорная концепция, в соответствии с которой договор – есть соглашение сторон. В теории трудового права не прижилась ни та, ни другая концепция, а сложилось единодушное в целом суждение о «смешанной природе» коллективного договора. Согласно названной дуалистической концепции коллективный договор – это источник трудового права, акт совместного нормотворчества заключивших его лиц. При этом подчеркивается сложная природа коллективного договора, включающего нормативные условия и обязательства. С учетом современного трудового законодательства в литературе и сегодня отмечается, что «Коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-

правового нормативного акта» [*Трудовое право: Учебник. О. В. Смирнов. – М. 1998. – С. 121.*]. Многие современные исследователи трудового права и в настоящее время относят коллективный договор к разновидности локального нормативного акта [*Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 5.*]. Более того, Г.В. Хныкин, относя коллективный договор к разновидности локального нормативного акта, думаю, весьма спорно полагает: «Чрезмерное... увлечение коллективными договорами удивительным образом повлияло на законодателя: большинство вопросов локального регулирования трудовых отношений предложено решать посредством коллективного договора» [*Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. 2005. № 11. – С. 51.*].

Идея объяснения юридической природы коллективного договора с помощью понятий и категорий публичного права не находит поддержки среди большинства юристов, т.к. профсоюз или иной орган, заключающий коллективный договор от имени работников, не располагает авторитетом публичной власти по отношению к тем, кому он адресован. Не обладает такой властью и работодатель по отношению к коллективу работников. Его полномочия касаются лишь распоряжения имуществом, но не трудовым коллективом.

Что касается объяснения юридической природы коллективного договора с помощью понятий и категорий частного права, то мнения учёных по этому вопросу разделились. Одни авторы считают коллективный договор исключительно гражданско-правовым соглашением [*Лушникова М.В. Государство, работодатель и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнёрства (сравнительное правовое исследование). – Ярославль, 1997. – С. 128.*], другие – указывают на то, что такое понимание игнорирует социально-партнёрскую направленность коллективного договора, предполагающего удовлетворение, прежде всего, взаимных интересов его участников [*Трудовое право России. Учебник. / Под ред. А.С. Пашкова – СПб., 1993. – С. 83.*].

Таким образом, коллективный договор как источник права закрепляет локальные нормы права, которые распространяются только на конкретную организацию. Локальные нормы права, которые содержатся в коллективном договоре, обладают всеми свойствами, характерными для правовых норм вообще, а именно: они обязательны для исполнения; рассчитаны на многократное применение; распространяются на неопределенный круг лиц. Вместе с тем нормативные положения коллективного договора имеют ограниченные сферу действия и круг субъектов, на которые распространяется их действие, что отличает коллективный договор от других источников трудового права. Следовательно, коллективный договор имеет смешанную юридическую природу и сочетает в себе обязательственные и нормативные условия. В создании нормативных положений коллективного договора принимают участие представители работников и работодателя.

**В параграфе 3.2 «Юридическая природа соглашений как коллективно-договорных нормативных актов»** отмечается, что соглашения, как и коллективные договоры, являются формой выражения социально-партнёрских отношений, хотя и

более высокого уровня. Так, если коллективные договоры разрабатываются и заключаются в организациях, то соглашения предполагают уровень определенной территории, отрасли и профессии.

Определяя юридическую природу этих правовых актов О.В. Смирнов, считает, что в юридической иерархии источников трудового права соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, т.е. занимают промежуточное положение [*Трудовое право: Учебник. Отв. ред.: О.В. Смирнов, – М.: «Статус ЛТД+», 1996. – С. 45.*]. Однако само по себе указание на промежуточный характер соглашений не раскрывает их юридической природы. На наш взгляд, из систематического толкования законодательства о труде и практики их заключения вытекают различные подходы к определению их юридической природы в зависимости от вида названных соглашений.

Родовым признаком соглашения является то, что оно есть нормативный акт. Категория нормативный акт не является новой для правовой системы Кыргызстана. Данный термин достаточно часто и применительно к различным аспектам используется в юридическом мире. Тем не менее, существует целый ряд проблем, связанных с изучением данного элемента механизма правового регулирования. В общетеоретических работах лишь в последние годы активно ставится вопрос об исследовании нормативного акта как научной категории. Тем не менее, однозначного понимания термина «нормативный акт» нет как в теории государства и права, так и отдельных отраслевых правовых науках. Не является исключением и наука трудового права. Между тем, правильное понимание термина нормативный акт, во многом обуславливает характеристику соглашения. Теория государства и права наиболее часто использует иной термин – нормативный правовой акт, реже нормативный акт. Например, Конституция КР в ст.ст. 6, 23, 82, 93, 97, 102, 105, 114 упоминает о нормативных правовых актах. Весьма часто термины правовой акт и нормативный правовой акт используются в качестве синонимов.

В научной литературе выделяются следующие признаки нормативного акта. К ним относятся определенная форма выражения информации – письменный документ, официальный характер – он принимается от чьего-то имени, наличие компетенции по принятию данного акта, целевая ориентация – определенное выражение воли сторон на достижение определенных результатов, общеобязательность [*Тихомиров Ю.А., Котелевская И.В. Правовые акты. Учебно-практическое и справочное пособие. – М., 1999. – С. 17.*]. Но описанные черты не позволяют в достаточной степени индивидуализировать понятие и соотнести его с рядом близких по содержанию понятий.

Отметим, что законодательство КР, несмотря на весьма активное использование термина, не дает определения понятия «нормативный акт», но в тоже время приводит несколько дефиниций нормативного правового акта.

Следует отметить и такой момент, что в правовых науках, в том числе и науке трудового права, наметился определенный пересмотр позиций относительно подхода к праву вообще, который можно выразить в предложении изменить многие уже устоявшиеся теоретические положения. Многие авторы склоняются к переходу построения правовой науки на идеях социологической школы права [*Гонцов Н.И.*

*Рецензия на работу А.Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых соглашений в современной России» М., 1998. // Вестник Перм. ун-та. Вып.2. Юрид. науки. – Пермь. 1999. – С. 263.]* Не вдаваясь в рассмотрение данного вопроса подробно, как не являющегося непосредственным предметом настоящего диссертационного исследования, отмечу, что переход от нормативистской к социологической школе права тоже можно рассматривать в качестве обстоятельства, подтверждающего наличие у коллективных соглашений статуса источника трудового права.

В качестве одного из доводов отнесения соглашений к источникам права следует указать то обстоятельство, что в теории права в качестве источника права выделяют категорию нормативных соглашений или договоров с нормативным содержанием [*Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. – М., 1998. – С. 367.]*. При этом отмечается, что для нормативных соглашений характерен ряд признаков: во-первых, они заключаются в особом порядке – договорном, во-вторых, нормативное содержание – признание его регулятивного значения со стороны государства – нормативное содержание, в-третьих, особенность определения сферы действия по кругу лиц. Очевидно, что коллективные соглашения относятся именно к такому виду источников права, как нормативное соглашение.

Итак, соглашения, как правило, являются основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивают права сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств для их обеспечения. На практике содержание соглашений бывает несколько уже, чем содержание коллективных договоров. Тем не менее, соглашения являются не декларациями, а нормативными актами, т.к. принципы, включенные в нормативные акты, являются правовой категорией, порождающей взаимные права и обязанности.

Кроме того, в соглашениях имеются и нормы, непосредственно регулирующие определенные аспекты социально-трудовых отношений (оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и т.п.) по вполне конкретным параметрам регулирования этих институтов (в пределах компетенции сторон). Стороны соглашения фиксируют взаимные обязательства по соблюдению принципов социального партнерства на соответствующем уровне, а также конкретные обязательства представителей работодателя по обеспечению нормальных условий труда для работников организаций, входящих в сферу действия соглашения.

**В параграфе 3.3 «Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективно-договорных нормативных актов»** отмечается, что с развитием и изменением экономической и социальной жизни общества роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись. В процессе становления и развития рынка труда в современных условиях и новых по своему характеру общественных связей в современном Кыргызстане происходит очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях. Коллективный договор – это внутренний нормативный акт, который позволяет отстаивать права работников того или иного предприятия.

В настоящее время, во многих организациях, учреждениях, на предприятиях заключение коллективного договора носит формальный характер. Проводится одно-два заседания согласительной комиссии, где присутствующим представляют подготовленный администрацией проект коллективного договора, и без особого обсуждения предлагают его принять. В нем преимущественно переписаны положения законодательных норм, а также предусмотрены некоторые незначительные льготы для работников (пособия на погребение, по болезни, выплаты по случаю юбилеев, выходу на пенсию и т.п.).

Такое положение дел в данной области взаимоотношений социальных партнеров вызвано следующими моментами. Во-первых, члены комиссии по подготовке проекта коллективного договора – зависимые от администрации люди. С одной стороны – это представители администрации, что само собой предполагает их предназначение. С другой – в большинстве случаев, члены профкома, не освобожденные от основной работы, следовательно, находящиеся в подчинении администрации. Никто из них не заинтересован оказаться в «черном списке» администрации, какими бы благими намерениями они не руководствовались, предлагая и отстаивая те или иные положения в коллективного договор.

Во-вторых, члены комиссии от трудового коллектива не обладают необходимыми знаниями в области трудового, социального, пенсионного законодательства. В основном членами комиссии от профсоюза являются простые работники предприятия, в некоторых случаях даже без среднего, уже не говоря о высшем, образования. А ведь здесь речь идет о подготовке проекта нормативного правового акта, то есть о законотворческом процессе, пусть даже локального характера.

В-третьих, члены профкома не используют средства, методы, технику ведения переговоров, которые позволили бы более эффективно и результативно вести переговорный процесс. Как уже отмечалось выше, подготовка проекта коллективного договора в большинстве случаев носит формальный характер.

Коллективный договор должен разрабатываться в процессе коллективных переговоров. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления (ст. 37 ТК КР).

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений.

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Кодекс не устанавливает специальных требований к содержанию такого уведомления. Оно может быть составлено в произвольной форме. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их

проведения, предложения по составу комиссии (если она не действует на постоянной основе).

Сторона, получившая уведомление, обязана в семидневный срок (исчисляемый в календарных днях) вступить в коллективные переговоры, т.е. выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров (по регулированию социально-трудовых отношений).

Стороны при разработке проекта коллективного договора, соглашения свободны в выборе предмета регулирования – общественных отношений (элементов трудового правоотношения), которые подлежат регламентации в соответствующих договорных актах.

Свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели проведения переговоров – регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; компетенции работодателя; прямых предписаний закона.

Части 2 – 6 статьи 38 Трудового кодекса КР регламентируют порядок ведения переговоров при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. При этом закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор.

**В четвертой главе «Механизм реализации охранительных форм социального партнерства»** изучаются особенности споров в сфере социального партнерства как социальных конфликтов; исследуются вопросы участия сторон социального партнерства в рассмотрении и разрешении коллективных социально-партнерских споров; изучаются особенности юридической ответственности за нарушение социально-партнерских обязательств.

**В параграфе 4.1. «Особенности споров в сфере социального партнерства как социальных конфликтов»** отмечается, что в литературе по конфликтологии предлагаются различные определения понятия «социальный конфликт» [Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. – М., 1999. – С. 7.], но в целом все эти определения можно свести к следующему: социальный конфликт – это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов, имеющих взаимоисключающие цели, которые обусловлены противоположностью или существенными различиями интересов, ценностей, взглядов, и реализующих эти цели один в ущерб другому.

Исходя из данного понимания социального конфликта споры в сфере социального партнерства, как индивидуальный, так и коллективный, вполне можно признать таковым, так как он обладает всеми основными признаками социального конфликта, а именно:

1. Наличие двух сторон (работника (работников) и работодателя);
2. Противоборство между этими сторонами, которое выражается в их действиях, направленных друг против друга (например, в индивидуальном трудовом споре это может быть предъявление работником иска в суд о восстановлении на

работе и предъявление работодателем доказательств правомерного увольнения работника);

3. Интересы этих сторон являются противоположными, а цели взаимоисключающими (работодатель всегда стремится к увеличению прибыли, а работник к увеличению заработной платы, улучшению условий труда и т.д.);

4. Достижение цели одной стороной, соответственно, принесет ущерб другой (так, если работник добьется выплаты задержанной заработной платы, то работодатель помимо заработной платы обязан будет выплатить проценты за ее задержку, что уменьшит его прибыль).

Поскольку, научная доктрина и практика, споры, возникающие в сфере социального партнерства, в основном отождествляют с понятием «трудовой спор», в связи с этим мы при рассмотрении данной части работы будем равнозначно применять и термин «социально-трудовые споры».

В ТК КР содержатся определения понятий как индивидуального, так и коллективного трудового спора. Согласно ст. 411 ТК КР индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам: установления работнику новых или изменения существующих условий труда; применение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов организации, а также условий трудового договора (споры искового характера). Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим (или ранее состоявшим) в трудовых отношениях с этим работодателем. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условия труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

На отдельные причины индивидуальных трудовых споров указывали многие исследователи, предпринимались попытки провести их систематизацию. Так, Б.И. Ушков, С.А. Голощапов, В.К. Колосов и др. выделяют три группы причин трудовых споров: идеологического (субъективного), организационно-правового и организационно-хозяйственного характера, М.В. Лушников – объективные и субъективные причины и условия, А.А. Абрамова – субъективные причины и условия организационно-правового и организационно-производственного характера. Причины же коллективных трудовых споров специалисты трудового права до девяностых годов прошлого века обходили своим вниманием. Конечно, в отдельных исследованиях они упоминались.

Заметный шаг в этом направлении сделан В.Н. Толкуновой и К.Н. Гусовым, которые привели в систему причины и условия трудовых споров [Толкунова В.Н., Гусов К.Н. *Трудовое право России: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой.* – М., 1995. – С. 345-349.]. В предложенной ими классификации следует выделить два наиболее важных, на наш взгляд, момента.

Во-первых, авторы применили единую классификацию причин и условий и для индивидуальных, и для коллективных трудовых споров. Действительно, эти споры близки по своей природе. Дальнейшие исследования позволили сделать вывод об их единстве и определенной самостоятельности как системного образования.

Во-вторых, они отошли от схемы, в соответствии с которой споры обуславливались лишь причинами. На самом деле споры вызывают две группы факторов, различающиеся по виду причинной связи между ними и спором: непосредственная причинная связь (причина – трудовой спор) и опосредованная (условие – причина – трудовой спор).

Таким образом, трудовые споры возникают не только из трудовых отношений между работником и работодателем, но и из иных, непосредственно связанных с ними отношений, указанных в ч. 2 ст. 1 ТК КР (например, отношений по трудоустройству, материальной ответственности и т.д.). Однако нельзя согласиться с теми авторами (в частности С.А. Голощаповым, В.Н. Толкуновой), которые считают, что все разногласия, возникающие между субъектами всех этих правоотношений, относятся к трудовым спорам. Очевидно, что нельзя отнести к трудовому спору, например, обжалование действий технического или правового государственного инспектора, так как хотя отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства входят в предмет трудового права, однако в соответствии с ТК КР сторонами трудового спора могут быть только работник (работники) и работодатель. То же самое можно сказать и в отношении профессиональных союзов, когда они выступают в отношениях с работодателем не в качестве представителей работников, а от своего собственного имени.

Также возможна ситуация, когда сторонами спора являются работник (работники) и работодатель, но предмет их разногласий не является по закону предметом трудового спора. Таковы, например, конфликты, вытекающие из отношений по разрешению трудовых споров. Так, между сторонами коллективного трудового спора может возникнуть конфликт относительно того, кто будет входить в состав примирительной комиссии. Таким образом, правильнее было бы все иные споры, которые возникают из отношений, тесно связанных с трудовыми, но не подпадающих под определения трудовых споров, указанных в ТК КР, именовать трудовыми конфликтами, так как они возникают из отношений, входящих в сферу действия трудового права, но трудовыми спорами при этом не являются.

Таким образом, под социально-партнерским конфликтом как видом социального конфликта следует понимать любой конфликт, возникающий из социально-трудовых отношений. В то время как трудовой спор – это определенная часть трудовых конфликтов между работником (работниками) и работодателем, разрешаемая в особом процессуальном порядке. Поэтому если абстрагироваться от всех иных конфликтов, существующих в сфере действия трудового права, и рассматривать исключительно трудовой спор, то можно согласиться с тем, что спор и конфликт – это равнозначные понятия [Скобелкин В.Н., Передерни С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. *Трудовое процедурно-процессуальное право: учебное пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002. – С. 297.*]. И в этом смысле можно сказать, что спор в сфере социального партнерства – это конфликт. Но если иметь в виду все

конфликты, вытекающие из социально-трудовых отношений, то возникает необходимость в разграничении понятий «спор в сфере социального партнерства» и «конфликт в сфере социального партнерства». «Конфликт в сфере социального партнерства» – более широкое понятие как по субъектам и предмету, так и по способам разрешения.

Исследуя объективные условия возникновения споров в сфере социального партнерства, можно сделать вывод, что социально-партнерские отношения представляют собой зону повышенной конфликтности, так как к этим условиям относятся и экономическое неравенство сторон, и отношения власти-подчинения, и ограниченность ресурсов, а также вытекающие из этих условий противоречия между интересами и целями представителями работников и работодателя, которые имманентно присущи социально-трудовым отношениям.

***В параграфе 4.2 «Участие сторон социального партнерства в рассмотрении и разрешении коллективных социально-партнерских споров»*** отмечается, что коллективные социально-партнерские споры, рассматриваются во внесудебном порядке примирительной комиссией и посредником, т.е. органами, образуемыми сторонами спора. Судам общей юрисдикции подведомственны дела о признании незаконными забастовок, а также они рассматривают жалобы на неправомерные действия субъектов в ходе разрешения коллективных социально-партнерских споров.

Нетрудно заметить, что разрешать индивидуальные социально-партнерских споры в соответствии с отечественным законодательством призваны постоянно действующие органы, коллективные – временные, образуемые самими сторонами в ходе каждого спора.

Поскольку в законодательстве отсутствует легальное определение понятия «коллективный социально-партнерский спор», то нам следует, обратить внимание, понятию – «коллективный трудовой спор», который нашел свое отражение в действующем Трудовом кодексе КР.

Автор отмечает, что с принятием Трудового кодекса КР, в ч. 1 ст. 428 которого сформулировано понятие коллективного трудового спора как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условия труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях. Более того, такое понимание сущности трудового спора было легально распространено и на индивидуальные споры.

Итак, коллективный трудовой спор – это разногласие между работниками и работодателем по вопросам установления и изменения условий труда, реализации и применения действующего законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Правовой механизм социального партнерства, как мы выяснили, состоит из двух частей: регулятивной и охранительной [Лушникова М.В. Государство,

*работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование).* – Ярославль, 1997. – С. 83, 145.]. И если содержание охранительной части едино для всех категорий коллективных трудовых споров и закреплено в гл. 43 Трудового кодекса КР, то регулятивные нормы содержатся еще и в Законе КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике». В этой связи следует различать и две процедуры разрешения коллективных трудовых споров, хотя коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений, а также выдвижение требований к работодателю не могут рассматриваться в качестве стадии разрешения спора. На этой стадии, конечно, уже могут проявиться разногласия между сторонами, но по общему правилу коллективный трудовой спор является итогом взаимоотношений работников и работодателя при коллективных переговорах или выдвижении требований и рассмотрении их работодателем.

Тем не менее, прохождение названного этапа необходимо. Несоблюдение процедуры выдвижения требований может повлечь признание забастовки незаконной.

Несколько иная ситуация с коллективными переговорами. Законодатель в качестве момента окончания коллективных переговоров рассматривает подписание протокола разногласий. Последний же является моментом начала коллективного трудового спора, от которого ведется отсчет сроков прохождения примирительных процедур. Без составления названного протокола не могут легально проводиться примирительные процедуры, а минуя последние, не может быть объявлена забастовка.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что работникам в ходе коллективных переговоров следует руководствоваться требованиями ст. 38 Трудового кодекса КР, во-первых, потому, что итогом их становится протокол разногласий, без составления которого не может быть применено наиболее действенное предусмотренное законодательством средство отстаивания интересов в трудовой сфере – забастовка, и, во-вторых, на работодателя возложена обязанность проведения именно этих процедур в ходе коллективных переговоров, и тем самым гарантом их осуществления выступает государство, компетентные органы которого могут привлечь к ответственности работодателя за уклонение от участия в переговорах.

Таким образом, коллективные переговоры по подготовке, заключению, изменению коллективных договоров и соглашений, выдвижение требований работников следует рассматривать как особую обязательную стадию, предшествующую возникновению спора.

Примирительная процедура в соответствии с Трудовым кодексом КР может быть одно-, двух- и трехэтапной: 1) примирительная комиссия; 2) примирительная комиссия – посредник или примирительная комиссия; 3) примирительная комиссия – посредник. Одноэтапная обязательна для сторон, двух- и трехэтапная, как правило, проводится с их согласия.

Примирительная комиссия – временно действующий орган по рассмотрению конкретного коллективного трудового спора, который создается в срок до трех

рабочих дней с момента его начала и оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Последнее должно быть закреплено в протоколе заседания коллегиального органа, на который возложены представительские функции. В приказе работодателя о создании примирительной комиссии следует указывать, помимо лиц, входящих в состав комиссии с его стороны, также и работников организации – членов комиссии, представляющих в ней интересы трудящихся. Это необходимо сделать, в частности, для того, чтобы не возникло технических проблем с сохранением среднего заработка последних за время освобождения от основной работы в связи с участием в разрешении спора.

Конкретные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве трудовых посредников. При этом общая продолжительность их участия в разрешении конфликтов не может быть более трех месяцев в году. Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий, в качестве посредника входит в их должностные обязанности.

При возникновении спора в ходе коллективных переговоров по заключению трехстороннего соглашения представители органов государственной власти или местного самоуправления – участники соглашения – не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь в качестве наблюдателей, консультантов и т. п.

**В параграфе 4.3 «Юридическая ответственность за нарушение социально-партнерских обязательств»** отмечается, что общие проблемы юридической ответственности, как в общей теории права, так и в отдельных отраслях права, неоднократно являлись предметом специальных исследований. Вместе с тем в правовой науке до сих пор нет единства мнений среди ученых в области права о понятии и сущности юридической ответственности и ее трактовке. В то же время, большой, на первый взгляд, разброс мнений ученых не так уж велик. Многие упирается в отраслевую, принадлежность самих исследователей, несовершенство терминологии, в стремлении к излишне и авторской оригинальности [Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: Статут, 2009. – С. 712.].

Обеспечением соблюдения субъектами правоотношений социального партнерства своих обязательств перед сторонами и обществом в целом (выполнения предписаний правовых норм) является установление следующих видов ответственности: уголовной (ст. 203 УК КР), гражданско-правовой (например, возмещение убытков работодателю представительным органом работников, объявившим и не прекратившим забастовку после признания ее незаконной – ч. 2 ст. 444 ТК КР), (административной) ответственности за совершение правонарушений (ст.ст. 87, 88, 89, 90, 91, 92 КоП КР), трудово-правовой (например, привлечение к дисциплинарной ответственности, прекращение работы, признание забастовки незаконной).

Статьей 443 ТК КР за нарушение социально-партнерских обязательств для представителей работодателя предусмотрена дисциплинарная или административная ответственность. Аналогичные виды ответственности следует установить для работников и их представителей. Что касается органов государственной власти, являющихся обязательной стороной генерального и территориального соглашения, а также органов местного самоуправления – стороны территориального соглашения, то отечественным законодательством о социальном партнерстве их ответственность не определена вовсе.

Проблемам же трудово-правовой ответственности субъектов социального партнерства, путям их устранения мы намерены уделить самое серьезное внимание как чрезвычайно распространенным и недостаточно тщательно и всесторонне урегулированным. При этом особое внимание, вслед за законодателем, мы обратим на ответственность субъектов охранительных отношений социального партнерства.

Традиционно в трудовом праве выделяют два вида юридической ответственности: дисциплинарную и материальную. Действующим трудовым законодательством предусмотрена ответственность, когда за неправомерные действия неблагоприятные последствия претерпевает работодатель. И это не только материальная ответственность, дисциплинарная ответственность представителей работодателя за нарушение прав профсоюзов, но и отказ работников от выполнения трудовых обязанностей при несвоевременной выплате заработной платы или необеспечении безопасных условий труда.

Как дисциплинарная и материальная ответственность реализуется в рамках социально-партнерских охранительных правоотношений. Для ее применения необходимы правовые основания. Однако между ними имеются и существенные отличия.

Во-первых, субъектом, привлекающим к ответственности в виде прекращения работы, является коллектив работников, что существенно выделяет этот вид ответственности в ряду трудово-правовой. Что касается признания забастовки незаконной, то это происходит не по воле работодателя, как при привлечении к дисциплинарной и в большинстве случаев материальной ответственности, но органом государства – судом.

Во-вторых, в отличие от дисциплинарной и материальной ответственности, такая социально-партнерская ответственность, как коллективное прекращение работы, может наступать в отсутствие фактических оснований, т.е. может применяться в отсутствие правонарушения, но лишь при неудовлетворении работодателем требований работников об установлении новых условий труда. Это связано с двойной природой забастовки – как средства разрешения коллективного трудового спора и вида трудово-правовой ответственности.

Для привлечения ко всякой социально-партнерской ответственности необходимо прохождение весьма четкой и гораздо более подробной, нежели установленной для иных видов трудово-правовой ответственности, процедуры.

Таким образом, действующее законодательство КР, устанавливающее процедуру привлечения к юридической ответственности за нарушение социально-партнерских обязательств, в целом соответствует современным требованиям и

представляет собой заметный шаг вперед в формировании правового механизма социального партнерства. Тем не менее необходимо его дальнейшее совершенствование, что позволит более эффективно предупреждать и разрешать разногласия в социально-трудовой сфере.

## ВЫВОДЫ

Выбрав в качестве темы диссертации «Социальное партнерство в сфере труда в Кыргызской Республики: историко-правовое исследование» рассмотрев и проанализировав различные материалы по указанной тематике, мы пришли к следующим выводам.

1. Формирование социально-партнерских правоотношений – длительный исторический процесс, где отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и работодателями варьируются от противостояния до переговоров и взаимных консультаций.

Правовой механизм социального партнерства в регулировании социально-партнерских отношений – результат длительной исторической эволюции взаимодействия труда и капитала, вектор которого направлен от противостояния к сотрудничеству. История XX века дала нам три пути (варианта) снятия этого противостояния: социалистический – посредством революционной смены способа производства, национал-фашистский – через националистические государственно-тоталитарные механизмы и социал-демократический (реформистский), основанный на эволюционной развитии общественных отношений. Но только последний проявил свою жизнеспособность, поэтому вслед уходящему XX веку можно сказать, что стабильность, социальный мир становится одним из основных системообразующих факторов общества, общецивилизационной закономерностью. Стабильное общество, способное функционировать без революционных потрясений, разрушений, способное преодолевать кризисные явления, которые сопровождают любое общество, – вот идеальная цель, идеальный образ правового государства.

2. Исторический генезис отечественного законодательства в сфере социального партнерства, на наш взгляд, целесообразно разделить на три основных периода: дореволюционный, советский и постсоветский (современный). Каждый из этих этапов характеризуется определенной спецификой развития правовой базы партнерских отношений, которая предопределяет, в свою очередь, особенности развития правового регулирования последующей стадии.

Становление современной модели социального партнерства в Кыргызстане было предопределено предшествующим историческим развитием, с учетом которого ни в дореволюционный, ни в советский периоды невозможно было говорить о полной сформированности субъектов социального партнерства. Так, в дореволюционном Кыргызстане отсутствовали объединения работников, только в 1905 г. были легализованы профсоюзы, одновременно участие государства в социально-трудовых связях было минимизировано. В Кыргызстане советского периода профсоюзы являлись активными участниками социально-трудовой сферы и действовали в единой

связке с административной властью, регулировавшей трудовые отношения, однако, как таковой, отсутствовал третий субъект – объединения работодателей в условиях господства социалистической собственности на средства производства, и при этом считалось, что конфронтации между трудящимися и государством, строящим коммунизм, быть не может.

3. Международные стандарты в сфере труда представляют собой свод модельных актов по труду, который является необходимым условием разработки и совершенствования национальной системы трудового права. В связи с этим представляется возможным прямое применение международных правовых стандартов в тех случаях, когда те или иные вопросы, получившие достаточную регламентацию в законодательстве Кыргызской Республики, урегулированы положениями международно-правовых актов в области труда, которые ратифицированы Кыргызской Республикой. Отсутствие ратификации определенных Конвенций МОТ, а также иных международных правовых актов, содержащих правовые стандарты в сфере труда, свидетельствует о том, что Кыргызстан может не придерживаться принципиальных подходов к регулированию конкретных отношений, которые закреплены в таких актах.

4. Институт социального партнерства занимает ведущее место в системе регулирования социально-трудовых отношений во многих странах мира. Вместе с тем, в мировой науке и практике отсутствует четкое определение категории «социальное партнерство». Что касается Кыргызстана, то для него социальное партнерство – понятие сравнительно новое как для законодательства, так и для практики.

Социальное партнерство представляет собой взаимосвязанную интегративную совокупность элементов (сторон, субъектов, форм, уровней и др.), обладающую механизмом, препятствующим ее распаду. Системность является определяющим признаком социально-трудового партнерства.

Социальное партнерство в современном Кыргызстане создавалось посредством целенаправленных усилий государства, в условиях, когда организации работников и работодателей претерпевали реструктуризацию или создание. Для нашей республики исторически свойственно доминирование государства над иными институтами общества. Поэтому исключение государства, являющегося фундаментом сотрудничества в Кыргызской Республике на всех его уровнях, из данной системы, приведет к ее бездействию. Определяющая роль государства в социальном партнерстве, его влияние на двусторонние отношения работников и работодателей сохранится и в обозримом будущем.

5. Правовые отношения социального партнерства в сфере труда можно определить как систему урегулированных нормами права связей между работниками (трудовыми коллективами организаций, коллективами работников филиалов, представительств, иных подразделений и профессиональными союзами), с одной стороны, работодателями – с другой, а также органами государственной власти, органами местного самоуправления – с третьей, их представителями и совместно образованными органами. Эти связи состоят во взаимных консультациях, переговорах по вопросам социально-экономической политики и заключения

соглашений, подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников и их представителей в управлении организациями, досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров с участием представителей работников и работодателей.

6. Правовое положение сторон социального партнерства характеризуется комплексом принадлежащих им прав и обязанностей, среди которых особое значение имеет право на осуществление коллективно-договорного регулирования.

Статус современного государства в системе социального партнерства отличается двойственностью, которая выражается в участии государства и как носителя публичной власти, и как равноправного субъекта партнерских отношений, что базируется на разных принципах и методах воздействия и находит свое выражение в совокупности функций, определяющих основные направления деятельности государства в социально-партнерских отношениях. Основными функциями государства как равноправного субъекта социальнопартнерских отношений являются: функции работодателя, гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Участие государства как носителя публичной власти в системе социального партнерства выражается, главным образом, в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

7. Коллективные договоры и соглашения имеют единую юридическую природу и отличаются лишь уровнем заключения и сферой действия, что позволяет ввести понятие «коллективно-договорный нормативный акт», подчеркивающее их единую сущность и правовое значение. Коллективно-договорный нормативный акт представляет собой нормативное соглашение. Исследуя его юридическую природу, необходимо различать договорный порядок принятия такого акта и его нормативное содержание. Коллективно-договорный нормативный акт заключается после проведения коллективных переговоров, т.е. сложного процесса согласования интересов сторон.

Коллективно-договорные нормативные акты социального партнерства, к которым мы относим соглашения разного уровня и рода, коллективные договоры, регулирующие социально-партнерские отношения, при принятии которых учитывается мнение работников или их представителей, присутствуют на каждом уровне правового регулирования социально-партнерских отношений. В отличие от иных отраслевых или общих источников, приоритет того или иного акта социального партнерства определяется не уровнем правового регулирования, а влиянием на права работников с тем, чтобы при возникновении коллизии применялся акт, содержащий более льготные для трудящихся условия.

8. В отличие от источников права коллективно-договорные нормативные акты принимаются по договоренности двух или нескольких субъектов права, часто не наделенных статусом органа государственной власти.

Использование для регулирования социально-партнерских отношений двух основных методов – государственного и коллективно-договорного – ставит проблему их гармоничного сочетания. Такое сочетание должно быть основано на решении ряда практических задач. В частности, необходимо установить пределы коллективно-

договорного регулирования. Государственное и, прежде всего, законодательное регулирование на современном этапе должно устанавливать минимум социальных гарантий работника. Этот минимум должен выполнять две функции: а) обеспечить достаточное регулирование и приемлемый уровень защиты работника в случае отсутствия коллективно-договорных нормативных актов; б) служить базовым уровнем, своего рода отправной точкой при определении условий коллективного договора, соглашения.

9. Право на коллективные переговоры – разновидность коллективных прав сторон социального партнерства. Его носителями являются коллективные субъекты с самостоятельным правовым статусом.

На уровне заключения соглашений субъектами права на коллективные переговоры являются профессиональные союзы и объединения работодателей в лице их представителей. В роли таковых выступают только "представительные" профсоюзы и союзы работодателей. Критерии представительности на всех уровнях соглашений (генеральных, отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных) должны устанавливаться законом.

На уровне коллективных договоров носителем права на коллективные переговоры является коллектив работников организации, филиала, представительства в целом. Коллектив работников на общем собрании (конференции) выступают с инициативой заключения коллективного договора и уполномочивают своего представителя на ведение коллективных переговоров. Это должен быть единственный и единый представитель.

10. Возникновение споров в сфере социального партнерства как социальных конфликтов непосредственно обусловлено причинами (действительными либо мнимыми нарушениями прав сторон правоотношений), а также опосредовано условиями, взаимосвязанная совокупность которых (система) вызывает причины, а через последние – и сами споры. Условия, способствующие возникновению споров в сфере социального партнерства, можно разделить на объективные (общие и непосредственные) и субъективные (общие и непосредственные).

Отличительные признаки спора в сфере социального партнерства отражены в его структуре и специфических способах разрешения. Структурные характеристики споров в сфере социального партнерства предполагают анализ их сторон, предмета, объективной стороны и субъективной стороны. Важнейшей характеристикой способов разрешения данных споров, в свою очередь, является их исключительность, поскольку они не используются при урегулировании иных социальных конфликтов в сфере труда. В целом указанные признаки позволяют четко идентифицировать споры в сфере социального партнерства среди множества разнообразных социальных конфликтов и избрать наиболее адекватный способ для его эффективного разрешения.

11. Коллективный социально-партнерский спор – это разногласие между работниками и работодателем, их представителями по вопросам установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение

выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Для классификации коллективных социально-партнерских споров большое значение имеет вид коллективных социально-партнерских правоотношений, из которых возникает конфликт. Опираясь на данное основание, можно выделить две основные разновидности коллективных социально-партнерских споров. Во-первых, споры, возникающие из правоотношений, связанных с участием работников в установлении и применении условий труда, а также в управлении организацией. В эту группу следует включать споры по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также по поводу отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов о труде. Во-вторых, коллективные социально-партнерские споры, возникающие из правоотношений, связанных с осуществлением коллективно-договорного регулирования в сфере социального партнерства. В эту группу включаются споры по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

12. Понятие «юридической ответственности» многоаспектно, так как связано, прежде всего, с правоотношением, с правонарушением, с нормой права, с принуждением со стороны государства, с требованием правомерного поведения. Юридическая ответственность за нарушение социально-партнерских обязательств – это правовое принуждение субъектов социального партнерства, обеспечивающее реализацию субъективных прав и обязанностей сторон правоотношения.

Гарантией соблюдения субъектами правоотношений социального партнерства в сфере труда своих обязательств перед сторонами и обществом в целом (выполнения предписаний правовых норм) является установление следующих видов ответственности: уголовной (ст. 203 УК КР), гражданско-правовой (например, возмещение убытков работодателю представительным органом работников, объявившим и не прекратившим забастовку после признания ее незаконной – ч. 2 ст. 444 ТК КР), (административной) ответственности за совершение правонарушений (ст.ст. 87, 88, 89, 90, 91, 92 КоП КР), трудово-правовой (например, привлечение к дисциплинарной ответственности, прекращение работы, признание забастовки незаконной). Статьей 443 ТК КР за нарушение социально-партнерских обязательств для представителей работодателя предусмотрена дисциплинарная или административная ответственность. Аналогичные виды ответственности следует установить для работников и их представителей. Что касается органов государственной власти, являющихся обязательной стороной генерального и территориального соглашения, а также органов местного самоуправления – стороны территориального соглашения, то отечественным законодательством о социальном партнерстве их ответственность не определена вовсе.

## **ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

1. Термин социальное партнерство различными исследователями трактуется по-разному. Применительно к трудово-правовому аспекту *социального партнерства* его

можно определить следующим образом: это, объективно обусловленная система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В результате анализа особенностей, места и роли коллективных переговоров в системе социального партнерства предлагаем следующее определение *коллективным переговорам* – это система мероприятий, направленных на достижение согласия между сторонами социального партнерства по вопросам коллективно-трудовых отношений и являющихся инструментом для урегулирования разногласий в ходе договорного правотворчества.

2. Трудовое право закрепляет ряд полномочий представителей работников в управлении организацией, но обходит стороной такую форму, как участие работников в прибыли организации. Предлагается в статью 32 Трудового кодекса КР включить соответствующую норму с указанием порядка и границ участия работников в прибыли организации.

3. В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и законодательно закрепить право социальных партнеров направлять свои предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по вопросам регулирования условий труда. Данная форма имеет место в реальных взаимоотношениях партнеров по социальному диалогу и должна быть внесена в статью 26 Трудового кодекса КР в виде следующего дополнения абз.5: «...обращений в органы государственной власти и местного самоуправления по вопросам социально-партнерских отношений».

4. Много нареканий вызывает отсутствие норм об ответственности за отказ представителей работников в одностороннем порядке от ведения коллективных переговоров. Причину, по которой законодатель не установил такую ответственность ст. 92 Кодекса КР «О правонарушениях» следует искать в другой отрасли права – в административном праве, т.к. представительный орган работников не является субъектом административного права. Законодателю следовало бы признать представительный орган работников в ст. 92 Кодекса КР «О правонарушениях» субъектом ответственности за совершение правонарушения, тогда возможно будет говорить о взаимной ответственности сторон социального партнерства и, следовательно, о принципе равноправия сторон.

5. Предлагается рассматривать отношения по ведению коллективных переговоров как вид коллективного правоотношения в трудовом праве, которое имеет стороны, содержание и объект. Сторонами данного правоотношения являются работники и работодатель (работодатели) в лице их представителей, содержанием – взаимные права и обязанности сторон в процессе ведения переговоров, объектом – тот комплекс вопросов, которые обсуждаются сторонами в ходе переговоров. В этой связи предлагается изменить статью 1 Трудового кодекса КР, четко разграничив коллективные и индивидуальные трудовые отношения, потому что по смыслу статьи отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров,

заключению коллективных договоров и соглашений относятся к «иным непосредственно связанными» с трудовым отношениям индивидуального характера. Предлагается часть 2 статьи 1 Трудового кодекса КР изложить следующим образом:

«Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование:

индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

разрешению индивидуальных трудовых споров;

коллективных трудовых отношений по:

социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

разрешению коллективных трудовых споров».

6. Также предлагается изменить и дополнить статью 13 Трудового кодекса КР следующим образом: статью разбить на две части, первая из которых должна содержать легальное определение коллективного трудового отношения, а вторая – индивидуального трудового отношения. Статью 13 Трудового кодекса КР предлагается изложить следующим образом:

«Коллективные трудовые отношения – это отношения между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, возникающие в связи с реализацией социального партнерства в сфере труда.

Индивидуальные трудовые отношения – это ...» (далее по тексту действующей редакции ст. 13).

7. При характеристике юридической силы коллективных договоров несколько особняком стоит вопрос о их государственной регистрации. В соответствии с Трудовым кодексом КР они не подлежат уведомительной регистрации в государственных органах по труду. В связи с этим, чтобы восполнить данный пробел, следует ст. 50 Трудового кодекса КР назвать «Регистрация соглашения и коллективного договора», и дополнить ее вторым абзацем, изложив в следующей редакции: «Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную

регистрацию в уполномоченный государственный орган в сфере труда. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации».

8. В действующей редакции Трудового кодекса КР в ст. 37 определен день начала коллективных переговоров, но не указан день окончания коллективных переговоров. Этот факт важен, так как с ним связаны определенные юридические последствия.

Предлагается в Трудовой кодекс КР внести легальное определение дня окончания коллективных переговоров, дополнив статью 37 Трудового кодекса КР следующим положением: «Днем окончания коллективных переговоров признается день, когда коллективный договор подписан сторонами или день, не позднее трехмесячного срока с момента начала коллективных переговоров, когда сторонами подписан коллективный договор на согласованных условиях с одновременным подписанием протокола разногласий».

9. Конвенция МОТ № 154 «О коллективных переговорах» (1981) и одноименная Рекомендация № 163 (1981) устанавливает ответственность сторон за нарушения в ходе переговорного процесса. Одним из нарушений в ходе переговоров является разглашение сведений, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Часть 8 статьи 38 Трудового кодекса КР устанавливает, что лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности. Однако, данная норма не содержит указаний на возможность привлечения виновных лиц к материальной ответственности, в то время как пункт 8 статьи 283 Трудового кодекса КР предусматривает материальную ответственность работника в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

Имеющуюся коллизию правовых норм возможно устранить, установив и материальную ответственность ч. 8 ст. 38 Трудового кодекса КР: после слова «дисциплинарной» добавить слово «материальной».

### **СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:**

1. Социалдык өнөктөштүк: укуктук жөнгө салуунун түзүлүшү жана өнүгүү келечеги [Текст] / Карынов Ч.К // Наука новые технологии и инновации Кыргызстана Бишкек, 2016. №6 –С.162 – 164. - Кируу режими <https://elibrary.ru/item.asp?id=2653720>

2. Карынов Ч.К. Актуальные проблемы функционирования системы социального партнерства в Кыргызской Республике» [Текст] / Карынов Ч.К // Актуальные научные исследования в современном мире. XII Международ. Научн. Конф., 26-27 апреля 2016 г. Переяслав – Хмельницкий. // Сб. Научных трудов Переяслав – Хмельницкий 2016. – Вып 12. Ч. 4 – С. 112 – 118. ISCIENCE.IN.UA Украина. Кируу режими

<https://iscience.in.ua/arkhyv/26-27-aprelia-2016/jyredichesh-1/2087-akty-pro>

3. Карынов Ч.К. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн эл аралык укуктук актыларынын негизинде жөнгө салынышы[Текст] / Карынов Ч.К // Известия вузов Кыргызстана. Бишкек, 2017 №9 – С.111 – 113.- Кируу режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32367521>

4. Карынов Ч.К. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн орду жана мааниси [Текст] / Карынов Ч.К // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. Бишкек, 2017. №12 – С.99 – 101-Б. - Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32871008>

5. Карынов Ч.К. Эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүктүн теориялык – укуктук аспектилери [Текст] / Карынов Ч.К // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана, 2018. №12 – 32 – 35 –Б. –

Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41327225>

6. Карынов Ч.К. Эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүктүн тарыхый – укуктук аспектилери [Текст] / Карынов Ч.К // Эл аралык Ала – Тоо университети (Илимий журнал) 2018. № 3 – 143 – 147 - Б. - Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36866286>

7. Карынов Ч.К. The main stages of social partnership formation in Kyrgyzstan [Текст] / Карынов Ч.К // Modern Science International scientific journal. – № 12, – 2018. – С. 46 – 49.

Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36758458>

8. Карынов Ч.К. Жамааттык эмгектик талаш-тартыш маселелерин чечүүдөгү социалдык-өнөктөштүктүн мааниси [Текст] / Карынов Ч.К // Наука новые технологии и инновации Кыргызстана Бишкек, 2018 №10 – С.69 – 74. - Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38569720>

9. Карынов Ч.К. Укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун маңызы [Текст] / Карынов Ч.К // III Международной научно-практической конференций «Наука и образование в современном мире: вызовы XXI века» 12 июль 2019 г. г.Нур-Султан (Астана), Казахстан. - Кирүү режими <https://www.kongress.org.kz@mail.ru>

10. Карынов Ч.К. Специфика участия профсоюзов в формировании и развитии отечественной модели социального партнёрства [Текст] / Карынов Ч.К // Modern Science International scientific journal. – 10 - 1, – 2019. – С.122-126. - Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41177776>

11. Карынов Ч.К. Роль и значение государства и органов местного самоуправления в системе социального партнёрства [Текст] / Карынов Ч.К // Вестник Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики - 26, - 2019. – С47 – 52. Кирүү режими

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42671570>

12. Карынов Ч.К. Актуальные вопросы реализации и значение коллективных договоров в современных условиях [Текст] / Карынов Ч.К // Актуальные вопросы образования и науки. 2020. № 1 (69). С. 7-9. Российская Федерация. - Кирүү режими <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42560146>

13. Карынов Ч.К., Жылкичиева К.С., Максат Маканбай и др Concept, Essence and Significance of Social Partnership in the General History of Law [Текст] Карынов Ч.К., Жылкичиева К.С., Максат Маканбай и др // Journal of Positive School Psychology 2022, Vol. 6, No. 6, 4821 – 4824 ( Scopus). - Кирүү режими <http://journalppw.com>

14. Карынов Ч.К. Социалдык чыр – чатак катары эмгек талаш – тартыштарынын укуктук аспектилери [Текст] Карынов Ч.К.// Эл аралык Ала – Тоо университети

(Илимий журнал) 2022 № 2. 282-287 - Кируу режими  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49469565>

15. Карынов Ч.К. Осмоналиева Н, Айтмаматова У и др. Historical Legal Analysis Of Formation And Development Of Social Partnership Legislation [Текст] Карынов Ч.К. Осмоналиева Н, Айтмаматова У и др. // Journal of Positive School Psychology 2022, Vol. 6, No. 8, 9025-9031( Scopus). - Кируу режими <http://journalppw.com>

## РЕЗЮМЕ

**диссертации Карынова Чолпонбай Карыпбаевича на тему: «Социальное партнерство в сфере труда: историко-правовое исследование» на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальностям: 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве.**

**Ключевые слова:** право, труд, социальное партнерство, работодатель, работник, профсоюз, объединение работодателей, коллективный договор, соглашение.

В качестве **объекта исследования** выступают общественные отношения, возникающие в процессе осуществления деятельности по социальному партнерству в сфере труда в их историческом развитии.

**Предмет исследования** составляет: совокупность нормативных актов в области регулирования института социального партнерства; научные публикации (авторефераты, диссертационные исследования, монографии, учебная литература), касающиеся общетеоретических проблем института социального партнерства и истории его развития.

**Цель диссертационного исследования** заключается в комплексном теоретическом осмыслении вопросов, связанных с историко-правовым анализом эволюции института социального партнерства, а также решении актуальной научной проблемы, связанной с эффективным обеспечением реализации норм трудового законодательства в новых для Кыргызстана социально-экономических и политических условиях, разработка концептуальных основ и перспектив

правового регулирования социального партнерства в сфере труда как системы общественных отношений.

**Методологическую основу диссертационного исследования** составили основные положения всеобщего диалектического метода научного познания, общенаучные методы исследования – формально-логический и его разновидности. Большое значение в рамках исследования имеет использование частнонаучных методов – историко-правового, формально-юридического, сравнительно-правового, системно-правового, а также метода статистического анализа.

**Полученные результаты.** Сформулировано 12 положений, выносимых на защиту, а также ряд теоретических выводов и практических рекомендаций.

**Научная новизна и значимость диссертационного исследования** определяется тем, что диссертационная работа является первым комплексным исследованием в отечественной юридической науке, специально посвященным проблеме правового регулирования социально-партнерских отношений в Кыргызской Республике, изучению историко-теоретических и практических вопросов, возникающих в связи с правовым регулированием данной сферы отношений. Диссертационное исследование опирается на последние разработки в области истории и теории права, трудового права, выявляет тенденции, закономерности и преемственность в развитии института социального партнерства в нашей стране.

**Рекомендации по использованию полученных результатов.** Практическая значимость исследования заключается в том, что предложения и рекомендации, сформулированные в работе, могут использоваться в правотворческой деятельности, направленной на совершенствование законодательства о труде в целом, в правоприменительной практике органов государственной власти и местного самоуправления в указанной сфере. Собранный научный и практический материал может быть полезен к изучению работодателями, работниками, профсоюзными органами, органами, органами государственной инспекции труда, использован в учебном процессе по курсу «Трудовое право Кыргызской Республики», при чтении спецкурса «Социальное партнёрство в сфере труда», а также в процессе дальнейшего научного исследования настоящей темы.

**Область применения полученных результатов:** теория права и государства, история права и государства, трудовое право, право социального обеспечения, предпринимательское право.

**Карынов Чолпонбай Карыпчаевичтин 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган «Кыргыз республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый-укуктук изилдөө» аттуу диссертациялык изилдөөсүнүн**

## РЕЗЮМЕСИ

**Түйүндүү сөздөр:** укук, эмгек, социалдык өнөктөштүк, жумуш берүүчү, жумушчу, кесиптик бирлик, жумушчулар бирикмеси, жамааттык келишим, макулдашуу.

**Изилдөө объектиси** катары эмгек жаатында, алардын тарыхый өөнүгүүсүндөгү социалдык өнөктөштүк боюнча ишмердүүлүктү жүргүзүү процессинде пайда болуучу коомдук мамилелер каралды.

**Изилдөө предмети:** социалдык өнөктөштүк институтун жөнгө салуу жаатындагы ченемдик актылардын жыйындысы; социалдык өнөктөштүк жана анын өнүгүү тарыхы жалпы теориялык маселелерине тиешелүү илимий басылмалар (авторефераттар, диссертациялык изилдөөлөр, монографиялар, окуу адабияты).

**Диссертациялык изилдөөнүн максаты:** социалдык өнөктөштүк институтунун эволюциясына тарыхый-укуктук анализ жасоо менен байланышкан маселелердин комплекстүү теориялык аңдалышы, ошондой эле социалдык-экономикалык жана саясий шарттарда Кыргызстан үчүн жаңы эмгек мыйзамдарынын ченемдерин ишке ашырууну эффективдүү камсыздоо менен байланышкан актуалдуу илимий көйгөйлөрдү чечүү, коомдук мамилелердин системасы катары

эмгек жаатында социалдык өнөктөштүктү укуктук жөнгө салуунун концептуалдык негиздерин жана келечегин иштеп чыгуу.

**Диссертациялык изилдөөнүн методологиялык негизин** жалпы диалектикалык илимий таанып билүү методунун негизги жоболору, изилдөөнүн жалпы илимий методдору – формалдык-логикалык жана анын түрлөрү түздү. Изилдөөнүн алкагында айрым илимий методдорду – тарыхый-укуктук, формалдуу-юридикалык, салыштырма-укуктук, системдүү-укуктук, ошондой эле статистикалык анализ методдорун пайдалануунун мааниси чоң.

**Алынган жыйынтыктар.** Коргоого сунушталган 12 жобо, ошондой эле бир катар теориялык корутундулар жана практикалык сунуштар түзүлдү.

**Диссертациялык изилдөөнүн илимий жаңылыгы жана мааниси.** Аталган диссертациялык изилдөө Кыргыз Республикасындагы социалдык-өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуу, аталган чөйрөдөгү мамилелерди укуктук жөнгө салуу менен байланышкан тарыхый-теориялык жана практикалык маселелерди изилдөө маселесине арналган ата мекендик юридика илиминдеги алгачкы комплекстүү изилдөө болуп эсептелет. Диссертациялык изилдөө укук тарыхы жана теориясы, эмгек укугу жаатындагы акыркы иштеп чыгууларга таянуу менен өлкөбүздөгү социалдык өнөктөштүк институтунун өнүгүү тенденцияларын, мыйзам-ченемдүүлүктөрүн жана уламалуулугун аныктайт.

**Алынган жыйынтыктарды пайдалануу боюнча сунуштар.** Изилдөөнүн практикалык мааниси сунуштар жана көрсөтмөлөр жалпы эле эмгек тууралуу мыйзамдарды жакшыртууга, өнүктүрүүгө багытталган укуктук ишмердүүлүктө, мамлекеттик жана жергиликтүү бийлик органдарынын сөз болуп жаткан жаатта укук колдонуучу иш тажрыйбасында колдонулушу мүмкүн. Топтолгон илимий жана практикалык материал жумуш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин, профсоюздук органдардын, органдардын, мамлекеттик эмгек инспекциясынын органдарынын изилдөөлөрдүндө пайдалуу, «Кыргыз Республикасынын эмгек укуктары» курсу боюнча окуу процессинде, «Эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк» атайын курсун окууда, ошондой эле аталган теманы мындан ары илимий изилдөө процессинде колдонулушу мүмкүн.

**Алынган жыйынтыктардын колдонуу жааты:** укук жана мамлекет теориясы, укук жана мамлекет тарыхы, эмгек укугу, социалдык камсыздоо укугу, ишкерлик укук.

## SUMMARY

**of the dissertation by Karynov Cholponbay Karypbayevich on the topic: "Social Partnership in the Field of Labor in the Kyrgyz Republic: A Historical and Legal Study" for the degree of Doctor of Legal Sciences in the specialties: 12.00.01 – Theory and History of Law and State; History of Legal and State Doctrines.**

**Keywords:** law, labor, social partnership, employer, employee, trade union, employers' association, collective agreement, agreement.

**Research Object:** The social relationships arising in the process of activities related to social partnership in the field of labor in their historical development.

**Research Subject:** The set of regulatory acts in the field of regulation of the social partnership institution; scientific publications (abstracts, dissertation studies, monographs, educational literature) concerning the general theoretical problems of the social partnership institution and the history of its development.

**Purpose of the Dissertation:** To comprehensively theorize issues related to the historical and legal analysis of the evolution of the social partnership institution, as well as to solve the current scientific problem related to the effective implementation of labor legislation norms in the new socio-economic and political conditions for Kyrgyzstan. The aim is to develop the conceptual foundations and perspectives of the legal regulation of social partnership in the field of labor as a system of social relationships.

**Methodological Basis:** The dissertation is based on the main provisions of the universal dialectical method of scientific knowledge, general scientific research methods – formal-logical and its varieties. Significant importance within the research is attributed to the use of specific scientific methods – historical-legal, formal-legal, comparative-legal, systemic-legal, and the statistical analysis method.

**Results Obtained:** Formulated 12 positions for defense, as well as a number of theoretical conclusions and practical recommendations.

**Scientific Novelty and Significance:** The dissertation work is the first comprehensive study in domestic legal science specifically dedicated to the problem of legal regulation of social partnership relations in the Kyrgyz Republic. It explores historical-theoretical and practical issues arising in connection with the legal regulation of this area of relationships. The dissertation research is based on the latest developments in the fields of history and theory of law, labor law, revealing trends, patterns, and continuity in the development of the social partnership institution in our country.

**Recommendations for Using the Results:** The practical significance of the research lies in the fact that the proposals and recommendations formulated in the work can be used in legislative activities aimed at improving labor legislation as a whole, in the law enforcement practice of state and local self-government bodies in this area. The collected scientific and practical material may be useful for study by employers, employees, trade union bodies, state labor inspection bodies, and used in the educational process for the course "Labor Law of the Kyrgyz Republic", when reading a special course "Social Partnership in the Field of Labor", as well as in the process of further scientific research on this topic.

**Application Area of the Results:** Theory of law and state, history of law and state, labor law, social security law, business law.