

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН УЛУТТУК ИЛИМДЕР  
АКАДЕМИЯСЫ**

**МАМЛЕКЕТ ЖАНА УКУК ИНСТИТУТУ**

**Ж. БАЛАСАГЫН АТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИ**

**ОШ МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ**

**Д 12.24. 695 - диссертациялык кеңеши**

Кол жазма укугунда

**УДК:340.12:349.2(575.2)(043.3)**

**КАРЫНОВ ЧОЛПОНБАЙ КАРЫПБАЕВИЧ**

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ  
СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК: ТАРЫХЫЙ-УКУКТУК ИЗИЛДӨӨ**

**12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана  
мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы**

**Юридика илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын  
изденип алуу үчүн жазылган диссертациясынын  
АВТОРЕФЕРАТЫ**

**Бишкек – 2024**

Иш Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунда аткарылды.

**Илимий  
консультанты:**

Арабаев Чолпонкул Исаевич, юридика илимдеринин доктору, профессор, КР УИА академиги, КР Улуттук илимдер академиясынын вице-президенти

**Расмий  
оппоненттери:**

**Жетектөөчү уюм:**

Диссертациялык иш 2024-жылдын \_\_\_\_\_ Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун, Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин; Ош мамлекеттик университетинин алдындагы Д. 12.14.695. диссертациялык кеңешинин отурумунда, 720071, КР, Бишкек ш., Чуй пр-ти, 265-а (конференц-зал, 1-кабат) дарегинде корголот.

Диссертация менен Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын (720071, Бишкек ш., Чуй пр. 265-а); Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин (720033, Бишкек ш., Фрунзе көч., 547), Ош мамлекеттик университетинин (723500, Ош ш., Ленин пр-ти, 331) илимий китепканаларынан жана диссертациялык кеңештин сайтынан (\_\_\_\_) таанышууга болот.

Автореферат 2024-жылдын \_\_\_\_\_ таркатылды.

**Диссертациялык кеңештин окумуштуу катчысы,  
Юридика илимдеринин доктору**

**К. С. Жылкичиева**

## ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ

**Изилдөө темасынын актуалдуулугу.** Социалдык өнөктөштүк мамилелери социалдык мамлекетти куруунун негиздеринин бири экендиги менен аныкталат. Ата мекендик эмгек мыйзамдарынын, атап айтканда, эң башкы институттарынын бири болгон социалдык өнөктөштүктүн келип чыгуусун изилдөө, ага тарыхый-укуктук анализ жасоо социалдык өнөктөштүктүн заманбап моделин калыптандыруудагы кыргыз мамлекетинин ролун аныктоого өбөлгө түзмөкчү. Аталган эмгек укугу институтун изилдөө зарылдыгы тарыхтын өзүндө тамырлап жаткан мыйзам-ченемдүүлүктөр, анын жаңы муундун кабылдоосунда чечмеленишине жана бул тажрыйбаны изилдөөнүн, ага тийиштүү баа берүүнүн негизинде алынган билимдердин колдонулушу менен шартталган. Ошону менен бирге, биз кандайдыр бир кубулуштун тарыхын бүгүнкү күндөгү идеялардын негизинде кароо мүмкүн эмес экенин баса белгилейбиз, анткени алар өздөрү мурунку окуялардын таасири астында калыптанган, башкача айтканда алар менен диалектикалык байланышта экендигинде. Тарыхый фактылар азыркы кырдаалга таасир этүү механизминин негизинде бааланышы керек. Ал эми терс тажрыйба да баалуу, анткени аны туура эсепке алуу мыйзамдарды жана укук колдонуу практикасын өркүндөтүүгө өбөлгө түзөт. Ошентип, ал оң тажрыйбаны калыптандыруу процессинде зарыл элемент катары белгиленген.

Андыктан, Кыргыз Республикасын 2018-2040-жылдарга карата өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясына ылайык социалдык өнүгүүнүн негиздеринин негизги милдеттеринин бири эмгек рыногун активдештирүү, ар бир жаранды татыктуу эмгек рыногуна тартуу жана мамлекет тарабынан кепилденген киреше деңгээлине ээ болуу болуп саналат. Кирүү режими [Электрондук ресурс] <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/430002?cl=ru-ru>

Кыргыз Республикасын 2026-жылга чейин өнүктүрүүнүн Улуттук программасында [Кыргыз Республикасын 2026-жылга чейин өнүктүрүүнүн Улуттук программасы жөнүндө Кыргыз Республикасын Президентинин 2021-жылдын 12-октябрындагы № 435 Жарлыгы]. // [Электрондук ресурс]: Кирүү режими: [http://www.toktom.kg/?comp=main&m\\_t=1](http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1). Кыргыз Республикасынын мамлекеттик социалдык саясатынын негизги багыттары Кыргыз Республикасын 2040-жылга чейин өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясынын алкагында иштелип чыккан жарандардын бакубаттуулугун жогорулатууга басым жасалган.

Азыркы кезде социалдык өнөктөштүктүн укуктук камсыздалышын калыптандыруу эмгек укуктарын өнүктүрүүдөгү негизги багыттардын бири болуп эсептелет деп айтууга толук негиз бар, бул, 2003-жылы Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө» атайын Мыйзамынын кабыл алынышы жана учурда колдонулуучу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине «Эмгек жаатында социалдык өнөктөштүк» атайын бөлүмүнүн (Кыргызстандын эмгек мыйзамдарынын тарыхында биринчи жолу) киргизилиши менен да тастыкталып турат.

Негизинен, социалдык өнөктөштүк – бул эмгек мыйзамынынын негизги милдеттеринин бирин – мамлекет кызыкчылыгы, эмгек мамилелери тараптарынын кызыкчылыктары ортосунда оптималдуу макулдашууга жетишүү үчүн зарыл болгон укуктук мамилелерди түзүүнү ишке ашырууга, жана да эмгекти укуктук жөнгө салуунун негизги принциптеринин бирин, атап айтканда – эмгек мамилелерин жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу келишиминде жумушчулардын, жумуш берүүчүлөрдүн, алардын бирикмелеринин катышуусуна багытталган. Эң башкысы – социалдык өнөктөшүү тараптарынын аны ишке ашырууда биргелешкен катышуусу. Муну менен бирге эле, социалдык өнөктөштүк мамилелеринин баары эле укук ченемдери менен жөнгө салына бербей тургандыгын да эске алуу зарыл.

Бүгүнкү күндө социалдык өнөктөштүк өзүнүн өнүгүүсүндө белгилүү бир босогодон өткөндө, социалдык өнөктөштүк жөнүндө мыйзамдардын кабыл алынышы менен тиешелүү коомдук мамилелерди укуктук жөнгө салуу жаңы сапатка – системалуулукка ээ болгон учурда бул иш өзгөчө актуалдуу болуп саналат.

Анткени, постсоветтик Кыргызстандын тарыхында таасын көрүнүп тургандай, социалдык-эмгек жаатында субъекттер ортосунда макулдашууга жетишүүнүн эффективдүү механизмдерин (анын ичинде укуктук да) түзмөйүнчө, экономикалык жана саясий реформаларды жүргүзүүгө мүмкүн эмес, ал эми саясий демократия, рыноктук экономика жана социалдык өнөктөштүк – булар бири-биринен ажырагыс тутумдар экенин белгилеп кетмекчибиз.

Мунун баары, кыргыз коомунун өнүгүүсүнүн заманбап этабында эмгек мамилелерин жана аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө салууда социалдык өнөктөштүктүн укуктук негиздерин изилдөө өзгөчө мааниге жана актуалдуулукка ээ болууда деп айтууга мүмкүндүк берет.

**Диссертациянын темасынын ири программалар (долбоорлор) жана негизги илимий-изилдөөчү иштер менен байланышы.** Диссертациянын темасы Кыргыз Республикасынын Улуттук Илимдер Академиясынын Мамлекет жана укук институтунун алдындагы илимий-изилдөөчүлүк иштердин планына кирген, диссертациялык изилдөөнүн социалдык-өнөктөштүк мамилелер тууралуу айрым жоболору Кыргыз Республикасынын 2018-2040-жылдар аралыгындагы Туруктуу өнүгүү стратегиясы жана Мамлекеттик саясатты ишке ашыруунун приоритеттерин жана негизги багыттарын аныктаган Кыргыз Республикасын 2026-жылга чейин өнүктүрүүнүн Улуттук программасы менен түздөн-түз байланышы бар.

**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.

Алдыга коюлган максатка жетишүү төмөнкү милдеттерди ишке ашыруу аркылуу камсыздалат:

- социалдык өнөктөштүк жөнүндө идеялардын өнүгүшүнүн тарыхый генезисин жана анын социалдык өнөктөштүк мамилелерин жөнгө салуудагы өзгөчөлүктөрүн изилдөө;

- Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптарына талдоо жүргүзүү;

- социалдык өнөктөштүктүн негизги башталыштарын бекемдөөчү Эл аралык укуктук ченемдерди изилдөө жана алардын Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кантип ишке ашырылуусун көрсөтүү;

- укуктун жалпы теориясы позициясынан социалдык өнөктөштүк институту түшүнүгүн, маңызын жана маанисин ачып берүү;

- изилдөөнүн методологиялык негиздерин жана эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрүн талдоо;

- жамааттык келишимди ишке ашырууга катышкан мамлекеттин жана социалдык өнөктөштүктүн башка катышуучуларынын укуктук статусун аныктоо жана анын системасын изилдөө;

- жамааттык келишимдин укуктук табиятына талдоо жүргүзүү;

- жамааттык келишимдик ченемдик актылар катары макулдашуулардын укуктук табиятын изилдөө;

- жамааттык келишимдерди даярдоо жана түзүү үчүн жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн тартибин аныктоо;

- социалдык жаңжал катары социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштардын өзгөчөлүктөрүнө анализ жүргүзүү;

- социалдык өнөктөштүктүн жамааттык талаш-тартыштарын кароого жана чечүүгө социалдык өнөктөштүктүн катышуучуларынын маселелерин изилдөө;

- социалдык өнөктөштүктүн милдеттенмелерин аткарылышы жана юридикалык жоопкерчиликтиң өзгөчөлүктөрүн аныктоо.

**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 үзгүлтүксүздүгүн аныктайт.

**Изилдөөнүн практикалык мааниси.** Аталган илимий иште түзүлгөн 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, «Мамлекет жана укук теориясы», «Кыргыз Республикасынын эмгек укугу» курсу боюнча окуу процессинде, «Эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк» атайын курсун окууда, ошондой эле аталган теманы мындан ары илимий изилдөө процессинде колдонулушу мүмкүн.

**Коргоого сунушталуучу жоболор.** Диссертациялык изилдөөлөрдүн жыйынтыгы боюнча коргоого төмөнкү жоболор сунушталат:

1. Социалдык өнөктөштүк идеясы ар кыл доорлордогу көптөгөн ойчулдардын эмгектеринде калыптанган, алардын негизги көңүлүн коомдук чыр-чатактар жана коомдук гармония маселелери, жалданма жумушчулар менен иш берүүчүлөр класстарынын ортосунда келип чыккан социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары болгон. Жогорудагы көз караштардын синтезинин негизинде 19-20-к.к. социалдык өнөктөштүктү түшүнүү рынок экономикасына мүнөздүү болгон жана ар кандай социалдык катмарлардын жана топтордун кызыкчылыктарын координациялоого жана практикалык интеграциялоого багытталган коомдук жана эмгек мамилелеринин өзгөчө түрү катары калыптанган. Ошону менен бирге коомдук жана эмгектик мамилелерге катышуучулардын ортосунда макулдашууга жана өз ара түшүнүүгө жетишүүнүн негизинде тирешүү жана зордук-зомбулукка жол бербөө позициясы жалпы кабыл алынган.

Социалдык-эмгек чөйрөсүндө өнөктөштүктүн пайда болушунун негизги себеби, 19-20-кылымда чет мамлекеттердин экономикаларында рыноктук мамилелердин калыптанышына жана андан ары өнүктүрүүнүн зарылдыгына байланыштуу эмгек менен капиталдын ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелердин өтө объективдүү тарыхый зарылчылыгы болгон.

2. Диссертациялык изилдөөдө Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк системасы өзүнүн тарыхый өнүгүү процессинде (революцияга чейинки мезгилден азыркы мезгилге чейин) зарыл укуктук негиздерге ээ болгон, жаңы шарттарда өнөктөштүк мамилелерди ишке ашыруунун формалары жана ыкмалары иштелип чыккан деген тыянакты негиздейт. Бул изилдөөдө көрсөтүлгөн этаптардын ар бири өнөктөштүк мамилелердин укуктук базасын өнүктүрүүнүн белгилүү бир өзгөчөлүгү менен мүнөздөлөт, ал өз кезегинде кийинки этаптын укуктук жөнгө салуунун өнүгүү өзгөчөлүктөрүн алдын ала аныктайт.

Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу процессин иликтөөгө алуу менен диссертант анын калыптануусун жана өнүгүүсүн төмөнкүдөй этаптарга бөлүп карайт:

1-этап –1898-жылдан тартып 1917-ж.чейин – Россия Империясынын курамында Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн түптөлүү мезгили;

2-этап – 1917-жылдан 1930-жылдардын аягына чейин – советтик мамлекет алкагында социалдык өнөктөштүктүн өнүгүү мезгили, ошондой эле командалык-административдик системанын орнолуусу шартында андан дээрлик баш тартуу;

3-этап – 1947-жылдан 1972-жылга чейин – Кыргызстанда жамааттык келишимдерди түзүү практикасынын жанданышы. Аталган этаптын аякташы Кыргыз ССРинде 1972-жылы эмгек тууралуу мыйзамдардын Кодексин кабыл алуу менен аяктаган;

4-этап – 1972-жылдан 1991-жылга чейин – эмгек мыйзамдарын реформалоо мезгили, «кайра куруунун» башталышы, Кыргыз Республикасынын эгемендүүлүгүн жарыялоосу;

5-этап – 1991-жылдан 2004-жылга чейин – Кыргызстандын рынок экономикасына өтүү, коомдук мамилелердин түп тамырынан өзгөрүү этабы. Аталган этаптын аякташын «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк тууралуу Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын жана 2004-ж. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен байланыштырууга болот.

3. Социалдык өнөктөштүктүн укуктук негиздери жалпы жана өзгөчө айкалышы Эл аралык жана улуттук нормалардын өз ара аракеттенүүсүнүн зарыл шарты болуп эсептелет. Бүгүнкү күндө социалдык өнөктөштүк мамилелерин жөнгө салуучу Эл аралык укуктук актылардын комплекси бар. Мындай жөнгө салуунун формалдуу көрүнүшү болуп БУУ, Эл аралык эмгек уюму (ЭЭМ), мамлекеттердин аймактык бирикмелери тарабынан кабыл алынган актыларда, ошондой эле алардын эки тараптуу, кээде үч тараптуу макулдашууларында бекитилген нормалар саналат.

Эл аралык укуктук актыларда социалдык өнөктөштүк көйгөйлөрүнө олуттуу көңүл бурулат. Бул чөйрөдөгү эл аралык нормалардын маанилүүлүгү, биринчи кезекте, алар социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү мамилелерди мыйзамдык жөнгө салуу үчүн да, ошондой эле ишке ашырууда да социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптерин белгилейт.

4. «Социалдык өнөктөштүк» категориясынын көп пландуулугу негизделди, ал чет өлкөлөрдө аталган түшүнүктү белгилөө үчүн түзүлгөн ар кыл терминологияда жана түшүндүрмөдө чагылдырылган. Бул социалдык өнөктөштүк – татаал коомдук көрүнүш, аны ар кыл аспектилерде (коомдук-саясий, экономикалык, укуктук, социологиялык, практикалык ж.б.) түшүнүү анын ар түрдүү аныктамаларын түзүүгө алып келүүчү факты менен байланышкан. Андыктан, социалдык өнөктөштүктүн маңызын комплекстүү мамиле позициясынан коомдук өнүгүүнүн интегралдук жыйынтыгы катары кароо негиздүү деп эсептейбиз: биринчиден, баарлашуу ыкмасы катары; экинчиден, социалдык карым-катышуу механизми; үчүнчүдөн, социалдык мамилелер индикатору катары, арийне, коомдун жашоосунда жана өсүп-өнүгүүсүндө социалдык шайкештикке жетишүүнү негизги максат деп эсептеген макулдук багыты буларды тепчип өткөндүгү көрүнүп туруу керек.

Мына ушуга таянуу менен, жалпы укуктун теориясынын көз карашынан алганда, социалдык өнөктөштүктү корпоративдик жана да коомдук-

социалдык максаттарды ишке ашыруу үчүн алардын өз ара ыңгайлуу компромисске келүүсүнө көмөк көрсөтүүчү, төлөм жана эмгек шарттары (жумуш берүүчүлөр жана жалданма жумушчулар) тууралуу сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын кызыкчылыктарынын балансын кармап турууга багытталган институттардын, механизмдердин жана процедуралардын системасы катары аныктоого болот.

5. Аныкталган, изилдөөнүн алкагында жеке илимий – тарыхый-укуктук методдорду (эмгек жаатында, мыйзамдарда жана социалдык өнөктөштүктүн калыптануусунун заманбап моделинде социалдык-өнөктөштүк мамилелердин пайда болуу жана өнүгүү өзгөчөлүктөрүн кароого), формалдык-юримдикалык, салыштырма-укуктук, системдик-укуктук (социалдык-өнөктөштүк түшүнүгүн жана маңызын формулировкалоо; катышуучу тараптардын статустарын аныктоо аркылуу социалдык өнөктөштүк системасынын иштөөсүнүн укуктук өзгөчөлүктөрүн кароо), ошондой эле статистикалык анализ методун колдонуу чоң мааниге ээ.

Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчө белгилери болуп көп субъекттүүлүк; юрисдикциялык органдар тарабынан айрым гана пикир келишпестиктердин чечилиши; социалдык өнөктөштүк тараптарынан түзүлгөн паритеттик (эки жана үч тараптуу) органдын өзгөчө ролу; мамилелердин айрым гана бөлүгүнүн укуктарынын ченемдерин деталдуу регламенттөө; бир нече юримдикалык фактылардын – эреже катары, укуктук аракеттердин негизинде пайда болуусу эсептелет.

6. Социалдык өнөктөштүк системасында мамлекет элдик бийликтин алып жүрүүчүсү катары жана ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин катышуучусу катары каралат. Мамлекеттин негизги ролу болуп социалдык өнөктөштүк тууралуу мыйзамдардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүүчү социалдык өнөктөштөр ортосунда пайда болуучу пикир келишпестиктерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу формасында ишке ашырылуучу кепилдик эсептелет. Эмгек мамилелеринин жөнгө салынышында айрым укуктук башатты өнүктүрүү менен катар эле, мамлекеттин социалдык-өнөктөштүк мамилелерге, өзгөчө жумуш берүүчүлөрдүн өкүлү катары түздөн-түз катышуусу социалдык өнөктөштүк мамилелеринин укуктук жөнгө салынышында анын ролун күчөтүү менен кыскарат. Мамлекет социалдык өнөктөштүктү өркүндөтүү жана өнүктүрүүнүн саясий-укуктук перспективаларын аныктоого, анын өкүлчүлүгүнө катышат, бул, мисалы, Кыргыз Республикасынын Президентинин Кыргызстан элине кайрылууларында, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин программалык документтерде чагылдырылган, Башкы жана үч тараптуу макулдашуулар болуп саналат.

7. Изилдөөлөрдүн негизинде жамааттык келишимдин жана макулдашуунун укуктук табиятын мүнөздөш үчүн “жамааттык келишимдин ченемдик актысы” деген жалпылоочу түшүнүк киргизилген, ал иш берүүчү (иш берүүчүлөр) менен кызматкерлердин өкүлчүлүктүү уюму (өкүлчүлүк

уюмдары) эмгек шарттары жана кызматташуу эрежелери боюнча түзүүчү ченемдик келишим болуп саналат. Жамааттык келишим укуктун булагы катары белгилүү бир уюмга гана тиешелүү болгон жергиликтүү укук ченемдерин белгилейт. Жамааттык келишимде камтылган укуктун локалдык нормалары жалпысынан укук ченемдерине мүнөздүү бардык касиеттерге ээ, атап айтканда: алар милдеттүү болуп саналат.

Ошол эле учурда жамааттык келишимдин ченемдик жоболору чектелген чөйрөгө жана алар колдонулуучу субъекттердин чөйрөсүнө ээ, бул жамааттык келишимди укуктун башка булактарынан айырмалап турат. Демек, жамааттык келишим аралаш укуктук мүнөзгө ээ жана милдеттүү жана жөнгө салуучу шарттарды айкалыштырат.

8. Жамааттык келишимдер дагы, келишимдер дагы социалдык өнөктөштүк мамилелеринин бир түрү болуп санала тургандыгы, келишимдер - жогорку деңгээлде болгону менен негизделет. Ошентип, эгерде жамааттык келишимдер уюмдарда иштелип чыкса жана түзүлсө, анда келишимдер белгилүү бир аймактын, тармактын жана кесиптин деңгээлин белгилейт.

Макулдашуунун төмөнкүдөй маңыздуу жана керектүү белгилерин бөлүп кароо сунушталат: биринчиден, макулдашуу ченемдик акты болуп эсептелет, экинчиден, алар атайын субъекттик курамга ээ, үчүнчүдөн, жамааттык сүйлөшүүлөр аркылуу берилүүчү макулдашууларды түзүүнүн белгилүү бир тартиби болот, төртүнчүдөн, макулдашуунун ар бир классы макулдашуу түзүүчү деңгээлге ээ, бешинчиден, макулдашууну жөнгө салуунун өзгөчө предмети же алардын мазмунун аныктап турган коомдук мамилелердин чөйрөсү бар.

9. Ата мекендик эмгек мыйзамдарынын, аяктоо критерийинин практикалык максатка ылайыктуулук принцибинин анализине негизделүү менен жамааттык-келишимдик процесстин төмөнкүдөй стадияларын бөлүп кароого болот: *биринчи (даярдоочу)* тараптардын жамааттык келишим түзүү идеясынан башталып, экинчи тараптын өкүлдөрүнө жамааттык келишимдин башталышы тууралуу жазуу түрүндөгү сунушту жиберүүсү менен аяктайт; *экинчи (жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия түзүү)* экинчи тараптын жамааттык сүйлөшүүлөрдүн башталышы тууралуу жазуу түрүндөгү сунушту алуудан башталып, жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү тууралуу тийиштүү өкүлчүлүк орган менен макулдашылган буйруктуну тарабынан чыгарылышы менен аяктайт; *үчүнчү (жамааттык келишимдерди жүргүзүү)* – жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү тууралуу жумуш берүүчүнүн жумушчулардын тийиштүү өкүлчүлүк органы менен макулдашылган буйругу чыккан кезден башталып (бул жамааттык келишимдердин башталышы болуп эсептелет) жана уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында бекитүүгө берилген жамааттык келишимдин бирдиктүү долбоорун түзүү менен аяктайт; *төртүнчү (жамааттык келишимдин долбоорун уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында кароо)* – уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында жамааттык келишимдин долбоорун алуудан башталып, аны уюмдун

жумушчуларынын жалпы жыйынында бекитүү жана тараптардын өкүлдөрү тарабынан кол коюу менен аяктайт.

10. Эмгектик талаш-тартыш конфликтологиялык, ошондой эле укуктук да көрүнүш болуп эсептелет. Андыктан, социалдык өнөктөштүктүн коргоо формаларын ишке ашырууда аларды алдын алуу жана жөнгө салуу үчүн юридикалык да, конфлоктологиялык да ыкмаларды жана каражаттарды пайдалануу зарыл. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартышты аныктоодо юридикалык мүнөздөмөлөргө караганда конфликтологиялык мүнөздөмөлөр басымдуулук кылат. Эмгек талашы түшүнүгү тармактык алкактан чыгып кеткен шартта дефиниция укуктук процессуалдык мүнөзгө көбүрөөк ээ болушу үчүн мындай дисбаланс жокко чыгарылышы керек. Окуялардын мына ушундай гана өнүгүүсүндө ал тигил же бул талаштын кайсы ведомствого караштуу экендигин жана аны юрисдикциялык органда чечүү процедурасынын өзгөчөлүктөрүн так аныктоого мүмкүндүк берет.

11. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштарды чечүүнүн мыйзамда белгиленген процесстик формасы талашып жаткан субъекттерге жана процесстин башка катышуучуларына белгилүү бир укуктар менен милдеттердин чөйрөсүн берүүнү камтыган, сот өндүрүшүнүн тартибин сүрөттөйт, талаш-тартыштарды чечүүнүн тартибин аныктайт деп ырасталат, талаш боюнча компетенттүү органдын актысына даттануу мүмкүнчүлүгү, тараптарга бузулган укуктарын коргоо жана калыбына келтирүү, талашылып жаткан аракеттердин мыйзамдуулугун текшерүү үчүн реалдуу мүмкүнчүлүк берет.

Талаштарды чечүү процессине процесстик форма берүү өз алдынча эмгектик чыр-чатакты жөнгө салуунун, аны мыйзамдын талаптарынын негизинде талаш-тартыштын тараптары жана бүтүндөй коом үчүн эң аз материалдык жана моралдык жоготуулар менен тез арада чечүүнүн эң маанилүү фактору болуп саналат. Жамааттык социалдык өнөктөштөрдүн талаштарына келсек, алар соттон тышкаркы тартипте макулдашуу комиссиясы жана ортомчулар тарабынан каралат, б.а. талаш-тартыш тараптары түзгөн органдар эсептелет. Иш таштоону мыйзамсыз деп табуу иштери боюнча жалпы юрисдикциядагы областтык жана ага теңештирилген соттор юрисдикцияга ээ. Райондук соттор социалдык өнөктөштөрдүн жамааттык талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө субъекттердин укукка каршы аракеттерине даттанууларды карайт (мисалы, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан зарыл болгон минималдуу иштердин белгилениши жөнүндө).

12. Жамааттык социалдык-өнөктүк укуктук мамилелердин алкагында социалдык өнөктөштүн милдеттенмелерин бузгандыгы үчүн юридикалык жоопкерчилик (социалдык-өнөктөштүн жоопкерчилиги) колдонулаары негизделет. Аны колдонуунун жагымсыз кесепеттери жумушту токтотуу (иш берүүчүнүн жоопкерчилиги) же иш таштоонун мыйзамсыз деп табылышы (кызматкердин жоопкерчилиги) болот.

Иш токтотуу түрүндөгү жоопкерчиликке тартылуучу субъект болуп жумушчулардын коллективи саналат. Иш таштоо дисциплинардык жана

финансылык жоопкерчиликтин көпчүлүк түрлөрүндөгүдөй иш берүүчүнүн каалоосу боюнча эмес, мамлекеттик орган – сот тарабынан мыйзамсыз деп таанылат. Жумуш берүүчү укук бузуу болбогондо, бирок эмгектин жаңы шарттарын түзүү боюнча жумушчулардын талаптары аткарылбаган учурда гана жамааттык иш токтотуу түрүндө жоопкерчиликке тартылышы мүмкүн. Бул өз учурунда, жамааттык социалдык өнөктөштүк талаш-тартыштарды чечүүнүн каражаты жана социалдык өнөктөштөрдүн жоопкерчилигинин бир түрү катары иш таштоонун кош мүнөзү менен шартталган. Социалдык өнөктөштүктүн ар кандай жоопкерчилигине тартуу үчүн жоопкерчиликтин башка түрлөрү үчүн белгиленгенге караганда өтө так жана бир топ деталдуу жол-жоболордон өтүү зарыл, анын укуктук жөнгө салынышы өркүндөтүлүшү керек.

**Издөнүүчүнүн жеке салымы.** Илимий-теориялык жана илимий-практикалык изилдөөнүн жүрүшүндө алынган натыйжалар автор тарабынан жеке алынып, көбүнчө эмпирикалык жана ченемдик материалды изилдөөгө негизделди.

**Изилдөөнүн жыйынтыктарын апробациялоо.** Диссертация КР УИАнын Мамлекет жана укук институтунун жыйынында талкууга алынды. Диссертант тарабынан түзүлгөн корутундулар жана сунуштар илимий басылмаларында чагылдырылды. Коргоого сунушталуучу негизги теориялык иштелмелер жана жоболор автор тарабынан илимий иш чараларда, атап айтканда: «Актуальные проблемы функционирования системы социального партнерства в Кыргызской Республике» темасында «Актуальные научные исследования в современном мире» (Украина, г. Переяслав-Хмельницкий, XII Эл аралык.Илим. Конф. апрель 2016); «Эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүктүн теориялык – укуктук аспектиси» темасында Конституция мамлекеттүүлүктүн негизи, анын саясий, тарыхый, укуктук өзгөчөлүктөрү» Эл аралык илимий практикалык конференция. Ош ш. (октябрь 2018). «Укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун маңызы» темасындагы «Наука и образование в современном мире: вызовы XXI века» III Эл аралык илимий-практикалык конференцияда г.Нур-Султан (Астана), Казахстан (июль 2019). чагылдырылды. Диссертациянын негизги жоболору эл аралык, республикалык симпозиумдарда, конференцияларда, кереге отурумдарда талкууга алынды.

**Диссертациянын басылмаларда чагылдырылышынын толуктугу.** Диссертациянын негизги илимий жыйынтыктары Кыргыз Республикасынын Президенти алдындагы УАКтын президиумунда бекитилген рецензияланган илимий басылмалардын Тизмесине кирген 42 илимий макалада чагылдырылган.

**Диссертациянын көлөмү жана түзүлүшү.** Диссертациянын түзүлүшү изилдөөнүн максаты жана милдеттери менен шартталган жана өзүндө киришүүнү, 12 бөлүмдөн турган төрт главаны, корутундуну, практикалык сунуштарды жана колдонулган адабияттар тизмесин камтыйт.

## ДИССЕРТАЦИЯНЫН НЕГИЗГИ МАЗМУНУ

**Киришүүдө** изилдөө темасынын актуалдуулугу жана жаңылыгы негизделди, диссертациянын темасынын ири илимий программалар менен байланышы көрсөтүлдү, изилдөөнүн максаты жана милдеттери аныкталды, изилдөөнүн практикалык мааниси көрсөтүлдү, коргоого сунушталуучу жоболор түзүлдү, диссертациянын теориялык жана методологиялык негизи аныкталды, диссертациянын жыйынтыктарын апробациялоо, түзүлүшү жана көлөмү тууралуу маалыматтар берилди.

**«Социалдык өнөктөштүк институтунун тарыхый өнүгүүсүнүн өзгөчөлүктөрү»** аталыштагы **биринчи главада** укуктун жалпы теориясы позициясынан социалдык өнөктөштүк институту түшүнүгү, маңызы жана мааниси ачылып берилди; социалдык өнөктөштүк жана анын социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуудагы механизмдери тууралуу түшүнүктүн тарыхый генезиси изилденди; Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптары изилденди; социалдык өнөктөштүктүн негизги башаттарын бекемдөөчү эл аралык укуктук ченемдер изилденди жана алар Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кантип ишке ашырылышы көрсөтүлдү.

**«Социалдык өнөктөштүк тууралуу түшүнүктү өнүктүрүүнүн тарыхый генезиси жана социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуудагы анын механизмдери»** аталыштагы **1.1-параграфта** белгиленгендей, тарыхды изилдөө көрүнүштү социалдык-саясий турмуштун башка факторлору менен байланышта өнүгүүсүн кароого мүмкүндүк берет. Конкреттүү-укуктук изилдөөлөр дайыма эле жалпылоонун кайсы бир деңгээлине чыгууга мүмкүндүк бере бербейт. Америкалык көрүнүктүү тарыхчы кенже А. М. Шлезингерге социалдык өнөктөштүктүн негизи деп айтууга мүмкүн болгон төмөнкү сөздөрдүн тиешелүү болуусу жөн эмес: «Ресурстардын үнөмдүү сактоону талап кылуучу биздин замандын логикасы боюнча, ички өнүгүүнүн жаңы этабынын башкы мазмуну болуп атаандашуу эмес, администрация, жеке бизнес жана эмгекчилер ортосундагы чыныгы кызматташууга негизделген координация – экономикалык өнүгүүнү камсыздоого багытталган координация болууга тийиш. Бул процесстин жүрүшү декреттерди жана указдарды эмес, консультацияларды жана сүйлөшүүлөрдү аныктоого тийиш. Жарандарга отчет берүүчү орган катары өкмөт бул «коалицияда» башкы өнөктөштүн ролун аткармак. Мына ушундай шартта гана монополисттик жеке топтор ортосундагы кармашуунун какшытуучу кесепеттеринен «коомдук кызыкчылыктарды» коргоо жалпы эле коом үчүн да аны милдеттендирүүчү максаты болушу мүмкүн» [Шлезингер-младший А.М. Циклы американской истории. – М., 1992. – С. 366.].

Социалдык-эмгектик укук мамилелерин калыптандыруу – эмгек менен капиталдын ортосундагы, жалданма жумушчу менен жумуш берүүчүнүн ортосундагы мамилелер каршылашуудан сүйлөшүүлөргө жана өз ара консультация берүүлөргө чейин өзгөрүп турат.

Социалдык-эмгектик мамилелердин тарыхын изилдөө социалдык өнөктөштүк механизмдерин түзүү жалпы цивилизациялык мыйзам-

ченемдүүлүк болуп эсептелет, анын көрүнүүсү тигил же бул өлкөнүн конкреттүү шарттарына көз каранды деген тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет. Бул механизм мындан эки жүз жыл илгери калыптана баштаган, ал эми XX кылымдын башында Батыш Европа өлкөлөрүнүн, андан соң Түндүк Американын социалдык-экономикалык турмушундагы маанилүү факторуна айланган.

Эгер социалдык өнөктөштүк системасы коомдук мамилелердин белгилүү бир тиби катары XIX к. аягы – XX к. башында калыптанса, адамзаттын ойлонуусунун өнүгүүсүнүн негизги этаптарын коштогон белгилүү бир теориялык аныктамалардын жыйындысы катары социалдык өнөктөштүк кыйла эле эрте өнүгө баштаган. Бул социалдык-эмгектик мамилелер жаатында каралуучу ар кыл окумуштуулардын – философтордун, социологдордун, экономисттердин, саясат таануучулардын эмгектеринде чагылдырылган.

Андыктан, адамзаттык өнүгүү тарыхында калыптанган, социалдык өнөктөштүк идеясына тиешелүү болгон көп түрдүү *концептуалдык көз караштарды жана теорияларды* жалпы белгилери менен бириктирилген бир нече этапка бөлүштүрүү туура болот деп эсептейбиз.

А. В. Щербаковдун пикири боюнча, социалдык-өнөктөштүк мамилелер жаатындагы ар кыл теориялык конструкцияларды бириктирүү үчүн ийгиликтүү негиз катары фундаменталдык социалдык идеялардын түптөлүшүнөн, кийинки алардын социалдык практикага жакындашынан тарта, алардын жаңы социалдык шарттарда жашашы менен аяктоочу өнүгүү фактору тандалып алынышы мүмкүн. Айтылгандарга ылайык, ал теориялык көз караштардын көп түрдүүлүгүн 3 негизги топко бөлүштүрүүнү сунуштайт [Щербаков А.В. *Эволюция института социального партнерства в России: Дис. ... к.ю.н. (12.00.01). – Чебоксары, 2010. – С. 25.*].

Социалдык өнөктөштүк маселеси боюнча теориялык идеялардын *биринчи тобуна* коомдогу социалдык макулдук, тынчтык, шайкеш өнүгүүнүн социо-гуманитардык түшүнүгүн формулировкалоо аркылуу социалдык өнөктөштүк идеясынын баштапкы, базалык негиздери калыптанган негиздеги окумуштуу-изилдөөчүлөрдүн концепцияларын киргизүүгө болот.

Социалдык өнөктөштүк идеясынын синтездөөнүн алгачкы этабы антикалык доорго тиешелүү жана Платон менен Аристотелдин ысымдары менен байланыштуу. Афина полисинин калыптануусу түзүмдүк жактан уюшулган биринчи коомдун пайда болуусун билдирген. Платон, бул полиске негизделүү менен «идеалдуу мамлекет» моделин иштеп чыгып, анын коомдун табигый жаратылыштык абалынан айырмалануучу түйүндүү белгилерин баса белгилеген, мында күч культу жана баарынын баарына каршы күрөшү үстөмдүк кылган. «Көп нерсеге муктаж болгон көптөгөн адамдар бири-бирине жардам берүү үчүн чогулуп жашоо үчүн биригишкен: мына ушундай биргелешип отурукташкан жайлар бизде мамлекет деген аталышка ээ» [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 «мамлекеттин максаты бакубат жашоо» дегенге басым жасаган [Аристотель. *Сочинения: В 4-х тт. / пер. с древнегреч.; общ. ред. А.*

*И. Доватура. – М., 1983. – Т.4. – С. 462.].* Ал «кандай гана мамлекет болбосун, биринчи кезекте, ал баарлашууну билдирет, ал эми кандай гана баарлашуу болбосун кандайдыр бир бакубатчылык үчүн уюштурулат. Башкаларга караганда жана эң жогорку бакубатчылыкка баарынан маанилүү болгон баарлашуу умтулат жана калган бардык баарлашууларды кучагына камтып турат. Мына ушундай баарлашуу мамлекет же саясий баарлашуу деп аталат» деген түшүнүккө негизделген [*Аристотель. Сочинения: В 4-х тт. / пер. с древнегреч.; общ. ред. А. И. Доватура. – М., 1983. – Т.4. – С. 376.].*

Тең укуктуу жана эркин индивид катары граждандардын тилектештигинин мына ушундай антикалык идеясы социалдык өнөктөштүк идеясынын алгачкы синтезин түзгөн. Анын негизинде «табигый жаратылыштык абал» моделинин ордуна келген «коомдун табигый граждандык абалы» идеясы жатат [*Иванов С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2005. – Т. VIII. – №3. – С. 84.].*

«Жумушчулардын кирешеси капитал тарабынан эмгекти авансалоосуна жараша болот» деп баса белгилеген А. Маршаллдын эмгектериндеги эмгек менен капиталдын кызматташуу маселелерине өзгөчө көңүл бурулду [*Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х т. – М., 1993. – Т. 1. – С. 247.].* Ал батыш дүйнөсүндөгү катардагы жумушчу мурунку замандагы ханзаадаларга караганда көпчүлүк жагынан кыйла жакшыраак капиталына жана билимине жараша тамактанат, кийинет, ал эле эмес, турак жай менен камсыздалат. Кызматташуу жип ийрүүчүлөр менен токуучулар ортосундагы кызматташуу сыяктуу эле милдеттүү» [*Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х т. – М., 1993. – Т. 1. – С. 247.].*

Концептуалдык жоболордун экинчи тобуна, биздин пикирибиз боюнча, социалдык кагылышуулардын жана каршылыктардын адекваттуу чечилүү ыкмасы катары эмгек менен капиталдын компромисстик карым-катышуусунун зарылдыгына экономикалык жана социалдык негиздерди берген белгилүү экономисттердин жана социологдордун пикирлерин киргизүүгө болот. Бул ойчулдардын идеяларынын өзгөчөлүгү социалдык өнөктөштүк жаатындагы теориялык жоболордун «идеялык конструкциялар» жаатынан «практикалык чындык» (теориянын практика менен жакындатылышы) деңгээлине өтүүсү менен байланышкан практикалык колдонулушу эсептелет.

Жалданма жумушчу менен капиталист-жумуш берүүчүнүн алгачкы карым-катышы А. Смиттин эмгектеринде изилденген. Чарбалык ишмердүүлүктүн негизги мотиви өзүмчүлдүк кызыкчылык экенин айтуу менен ал экономикалык турмуштун «табигый тартиби» деп эркин атаандаштыкты, жеке менчиктин үстөмдүгүн, эркин соода-сатыкты, мамлекеттин экономикага кийлигишпөөсүн эсептеген. Жалданма жумушчулар менен капиталисттер ортосундагы каршылыкты А. Смит коомдун акырындык менен өнүгүүсүнүн булагы, ал эми атаандаштыкты – адамзаттын белгилүү бир бакубатчылыгы катары караган.

Эмгек менен капитал ортосундагы мамилелерди изилдөөгө Дж. Кейнс да көңүл бурган, ал жумушчу уюмдардын болуусу эмгек акынын катуулугун шарттайт деген. Жана: эгер айлык маяна жамааттык келишимдерде каралган болсо, анда акча-насыялык саясаттын чаралары өндүрүштүн жана эмгек менен камсыздоонун реалдуу көлөмүнө таасир эте алат жана этиши керек деген тыянак чыгарган. Башкача айтканда, социалдык өнөктөштүк институту кейсиндик теория үчүн рынок экономикасынын органикалык бөлүгү болуп эсептелген [Кейнс Дж. М. *Общая теория занятости, процента и денег / под ред. Л. П. Куракова. – М., 1999.*].

Социалдык өнөктөштүк идеясына тиешелүү көз караштардын үчүнчү тобуна социалдык өнөктөштүктү граждандык коомду калыптандыруунун аспабы катары, социалдык мамлекеттин калыптануусун шарттаган цивилизациялык коомдук мамилелердин жаңы системасы катары карагандардын пикирин киргизүүгө болот. Бул ХХ кылымдын ортосунда пайда болгон «индустриалдык коом», «Постиндустриалдык коом», «цивилизациялык мамиле», «постмодернизм» теориялардын ж.б. у.с. пайда болуусу менен байланыштуу.

Социалдык өнөктөштүк идеясынын өнүгүүсүнө олуттуу таасир эткен немец экономисттери Вильгельм Репке, Альфред Мюллер-Армак жана Людвиг Эрхард болушту, алар атаандаштыктын, ишкерлердин экономикалык эркиндигинин жана мамлекеттин кирешелерди бөлүштүрүүдө жана социалдык чөйрөнү уюштуруудагы активдүүлүгүнүн айкашынан турган социалдык рыноктук чарба концепциясын түзгөн.

Аталган праграфтнын алкагында каралуучу маселени жыйынтыктап жатып, төмөнкүлөрдү белгилеп кетмекчибиз. Европа менен АКШнын социалдык тарыхына илик жүргүзүү социалдык өнөктөштүк механизмдеринин негизги элементтеринин калыптануу процесси хронологиялык жактан Американын бир аз артта калуусу гана болбосо, окшоштугун белгилеп кетүүгө мүмкүндүк берди. Россияда ХХ кылымдын башында өткөн окшош процесстер да белгилүү айырмачылыктарга ээ болгон.

Социалдык өнөктөштүк идеясы ар кыл доордогу көптөгөн ойчулдардын эмгектеринде калыптанган, алардын көңүл чордонунда социалдык кагылышуулар жана социалдык макулдашуулар, жалданма жумушчулар менен жумуш берүүчүлөр ортосунда пайда болуучу социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары турган. Жогоруда белгиленген көз караштардын негизинде, XIX-XX кк. социалдык өнөктөштүктү ар кыл социалдык катмардагы жана топтогу кызыкчылыктардын макулдашуусуна жана практикалык интеграциялануусуна мүнөздүү болгон социалдык-эмгек мамилелеринин өзгөчө тиби катары түшүнүүсү кабылданган. Ошону менен бирге эле, эмгек мамилелеринин катышуучулары ортосунда макулдашууга жана өз ара бири-бирин түшүнүүгө жетишүүнүн негизинде конфронтациялардан жана зомбулуктан баш тартуу позициясы жалпы кабылданган.

Социалдык-эмгек жаатында өнөктөштүк мамилелердин келип чыгуусунун башкы себеби болуп XIX-XX кк. аралыгында чет өлкөлөрдүн

экономикасында рыноктук мамилелерди калыптандыруу жана андан ары өнүктүрүү зарылдыгына байланыштуу эмгек менен капитал ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый муктаждыктын болуусу эсептелген.

**1.2 «Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптары»** аталыштагы параграфта белгилеп кетсек, ата мекендик окумуштуу-юрист У. Т. Андашев «Кыргыз Республикасынын эмгек укуктарынын калыптануусу жана өнүгүүсү» темадагы диссертациялык изилдөөсүндө Кыргызстандагы эмгек укуктарынын калыптануусун жана өнүгүүсүн өзүнүн автордук этаптарга бөлүштүрүүсүн негиздеген, ал кыргыз көчмөн коомундагы жалданма эмгектин кыйыр мамилелеринин кадимки-укуктук каражаттарынын калыптануу жана аркеттенүү мезгилинен (XVI-XVII кк.) башталган. Жана, заманбап мезгил (2003-20016-жж.) менен аяктайт, ал 2004-жылдагы КР экинчи Эмгек кодексин кабыл анууну камтыган, «экинчи муундагы» эмгек тууралуу мыйзам актыларын кабыл алуу менен мүнөздөлөт [Андашев, У.Т. Становление и развитие трудового права Кыргызской Республики. Автореф. дисс... канд. юрид. наук. [Текст] / У.Т. Андашев. – Бишкек, 2016. – 28 с.].

Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу процессин иликтөөгө алуу менен жогоруда берилген мезгилдерге бөлүштүрүүнү эске алып, төмөнкүдөй этаптарды бөлүп кароого болот:

1-этап – 1898-ж. 1917-ж. чейин – Россия Империясынын курамында Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн түптөлүү мезгили;

2-этап – 1917-ж. 1930-ж. чейин – советтик мамлекеттин алкагында социалдык өнөктөштүктүн өнүгүү мезгили, ошондой эле командалык-административдик системанын орношу шартында андан дээрлик баш тартуу;

3-этап – 1947-ж. 1972-ж. чейин – Кыргызстанда жамааттык келишимдерди түзүү этабынын кайра жанданышы. Аталган этаптын аякташы 1972-ж. Кыргыз ССРинин Эмгек тууралуу кодексин кабыл алуусу менен байнашытуу;

4-этап – 1972-ж. 1991-ж. чейин – эмгек мыйзамдарынын реформасы, «кайра куруунун» башталышы, Кыргыз Республикасынын эгемендүүлүккө ээ болуусу;

5-этап – 1991-ж. 2004-ж. чейин – Кыргызстандын рынок экономикасына өтүү, коомдук мамилелердин түп тамырынан бери өзгөрүү этабы. Аталган этаптын аякташы Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк жана Кыргыз Республикасынын 2004-ж. Эмгек кодекси» Мыйзамын кабыл алуу менен байланыштырууга болот.

Жогоруда айтылгандар Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк системасы анын тарыхый өнүгүү этабы процессинде (революцияга чейинки мезгилден тартып азыркы кезге чейин) тийиштүү укуктук негиздерге ээ боло берген, жаңы шартта өнөктөштүк мамилелерди ишке ашыруунун формаларын жана методдорун иштеп чыккан. Аталган изилдөөдө белгиленген ар бир этап өнөктөштүк мамилелердин укуктук базасынын өнүгүүсүнүн белгилүү бир

өзгөчөлүктөрү менен мүнөздөлөт, ал өз кезегинде, кийинки стадиядагы укуктук жөнгө салууну өнүктүрүүнүн өзгөчөлүктөрүн аныктап турат.

Социалдык-эмгектик мамилелер жаатында мыйзамдардын өнүгүүсүнүн революцияга чейинки мезгили жумушчулардын өзүнүн социалдык-эмгектик кызыкчылыктарын билдирүү жана коргоо жаатында жумушчулардын абалын жана укуктарын басмырлоодон жумушчулардын кесиптик бирликтерди жана санкциялык стачкалык уюмдарды түзүү аркылуу өз кызыкчылыктарын коргоо укугун мыйзам тарабынан таанууга чейин олуттуу эволюциялык өнүгүүнү башынан кечирди.

Совет мезгилинде эмгек жаатында өнөктөштүк мамилелерди өнүктүрүү үчүн көбүрөөк шарттар түзүлгөн, бул менчик формасынын өзгөрүүсү, эмгекчилердин укуктарынын кепилдигинин орношу, кесиптик бирликтердин кеңири жайылтылышы менен байланыштуу болгон. Ошону менен бирге эле, аталган тарыхый этапта өнөктөштүк эмгек мамилелери жаатындагы мыйзамдар өзүнүн өнүгүүсүнүн бир нече циклин башынан кечирген, бул учурда эмгек мамилелерин борборлоштурулган мамлекеттик жөнгө салуунун ролуна артыкчылык берилген. Бул этап эмгек мамилелеринин борборлоштурулган жөнгө салынышынын тарый башташы жана ишканалардын укуктарынын кеңейиши, ошондой эле эмгек мамилелеринин катышуучуларынын аракеттеринин эркиндигинин кеңейиши, эмгек шарттарынын өзгөрүшү, жамааттык эмгектик талаш-тартыштардын жана жумуш таштоолорго чыгуу укугунун бекемделиши менен аяктаган. Көрсөтүлгөн жагдайлар постсоветтик Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк системасын расмий таанылышына жана орнотулушуна алып келди.

Учурда эмгек жаатындагы өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуу жааты жетиштүү деңгээлде деталдуу иштелип чыккан. Кыргыз Республикасындагы социалдык өнөктөштүк институтунун негиздери эл аралык, ошондой эле мамлекет ичиндеги деңгээлдерде ченемдик-укуктук актылар менен жөндөлүп турат.

***1.3. «Социалдык өнөктөштү ишке ашыруунун негизги башталышын бекемдөөчү эл аралык укуктук ченемдер жана алардын Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында чагылдырылышы»*** аталыштагы параграфта белгиленгендей, эмгек мамилелерин жөнгө салууда социалдык өнөктөштүк түн эффективдүү укуктук механизмдерин түзүү, жок эле дегенде, эки негизги жобону ишке ашыруу дегенди билдирет.

Биринчиден, социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизми өзүндө эки тарапты камтууга тийиш: регулятивдик жана коргоочу. Бул механизмдин регулятивдик бөлүгү экономикалык жана социалдык саясатты ишке ашырууда биргелешкен эки жана үч тараптуу иш чараларды өткөрүү формасында катышуучулардын укуктарын жана милдеттерин кагылышуусуз ишке ашыруу үчүн багытталган. Социалдык өнөктөштүк байма-бай консультацияларды өткөрүүнүн, биргелешкен милдеттенмелерди кабыл алуунун, ошондой эле позициялардын макулдашуусу жана кызматташуу тууралуу келишимдерди түзүүнүн негизинде камсыздалат.

Социалдык өнөктөштүк механизминин коргоочу бөлүгү эмгек талаштарын талашуучу тараптардын аракеттери менен, ошондой эле жараштыруучу-ортотмочул органдарды, жалпы жана эмгек сотторун тартуу аркылуу талдоо системасын камтыйт.

Экинчиден, ал жалпы жана өзгөчөнүн айкалышынан курулушу керек, бул демек, социалдык өнөктөштүк механизминде эл аралык жана улуттук башталыштын карым катышы. Бүгүнкү күндө эмгек жана башка аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө салуучу эл аралык-укуктук актылардын жыйындысы иштейт. Аталган жоболор улуттук мыйзамдар үчүн модель катары кабыл алынат. Мындай жөнгө салуунун формалдуу көрүнүшү катары актыларда бекитилген, ББУда, Эл аралык эмгек уюмдарында (ЭЭМ), мамлекеттин чөлкөмдүк бирикмелери кабыл алынган, ошондой эле эки тараптуу, кээде үч тараптуу макулдашуулар эсептелет.

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 6-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, Кыргызстан мүчөсү болгон белгиленген мыйзамдуу күчкө ээ эл аралык келишимдер, ошондой эле эл аралык укуктун жалпы кабылданган принциптери жана ченемдери Кыргыз Республикасынын укуктук системасынын тутумдук бөлүгү болуп эсептелет. Адам укуктары боюнча эл аралык келишимдер ченемдери түз таасирге ээ жана башка эл аралык келишимдерге салыштырмалуу артыкчылыкка ээ.

Биздин пикирибизче, Кыргыз Республикасынын Конституциясы эл аралык Кыргыз Республикасында келишимдеринин, жалпы кабылданган эл аралык укук ченемдеринин жана принциптеринин артыкчылыгына байланыштуу жалпы мамилени камтыйт. Мындай мамиле укуктун ар бир тармагына карата конкреттештирүүнү талап кылат. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси (4-бөлүк, 2-берене) эл аралык ченемдерди түздөн-түз колдонуу тууралуу эрежени Кыргыз Республикасынын катышуусу менен эл аралык келишимдерге тиешелүү кылат, белгилей кетсек, эгер алар Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланбаса, анда жалпы кабыл алынган принциптерге жана ченемдерге кошууга болбойт.

Качкын кызы Гульназ белгилегендей, «эмгек укуктарынын жалпы кабыл алынган принциптеринин басымдуу көпчүлүгү Кыргыз Республикасынын Конституциясында, эмгек тууралуу маанилүү мыйзамдарда бекитилген. Алардын мазмуну, сөзсүз түрдө Кыргыз Республикасынын экономикалык, саясий, улуттук жана укуктук системаларынын өзгөчөлүктөрүн чагылдырып турат» [*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.*]

Эмгек тууралуу эл аралык ченемдердин жана улуттук мыйзамдардын катышы тууралуу маселеге, эмгек укугуна да дифференциалдык мамиленин жасалышы бирдей деңгээлде маанилүү. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 3-беренесине ылайык, «Кыргыз Республикасында ратификацияланган эл аралык келишимдер жана эл аралык укуктун башка ченемдери Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын тутумдук түздөн-түз аракеттеги бөлүгү болуп эсептелет. Эгер Кыргыз Республикасында

ратификацияланган эл аралык келишимдердин негизинде макулдашуулар, жамааттык келишимдер аркылуу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик-укуктук актыларында каралгандан тышкары жумушчу үчүн жагымдуу эрежелер түзүлгөн болсо, анда эл аралык келишимдер эрежелери колдонулат» деп белгиленет.

**Экинчи главадагы «Укуктук системадагы социалдык өнөктөштүктү изилдөөнүн теориялык жана методологиялык негиздери»** аталыштагы изилдөөнүн методологиялык негиздери жана эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрү талданды; социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын укуктук абалдары аныкталды; социалдык өнөктөштүктүн формалары жана системасы изилденди.

**«Укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун түшүнүгү, маңызы жана мааниси» аталышындагы 2.1-параграфта** белгиленгендей, илимде эмгек жаатында социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуунун тарыхы, теориясы жана практикасы менен байланышкандыгы, көптөгөн советтик жана азыркы кездеги чет элдик окумуштуу-укук таануучулардын эмгектеринде кеңири жетиштүү изилденгендиги жана берилгендиги белгиленди.

Ошого карабастан, изилдөөгө алынган илимий адабияттарда социалдык-өнөктөштүк мамилелердин бардык аспектилери, өзгөчө, эволюциялык өнүгүүнү эске алуу менен рыноктук экономика шартында толук кандуу изилденген эмес. Социалдык өнөктөштүк жаатындагы ченемдик-укуктук базанын өнүгүүсүнүн багыттарына тиешелүү көз караштар чар жайыт калууда.

Биринчи кезекте, социалдык өнөктөштүк теориясын иштеп чыккан жана андан ары өнүктүрүү үчүн пайдубалды түптөгөн Аристотель, Платон, Ф. Бэкон, Т. Гоббс, Ж. Ж. Руссо, Г. Лейбниц, И. Кант, Дж. Милль, А. Смит, Д. Кейнс, Э. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс, Ф. Энгельс, В.В. Берви-Флеровский, Н. Х. Бунге, В. П. Литвинов-Фалинский, П. А. Сорокин ж.б. ушул сыяктуу элдик классиктердин философиялык, социологиялык жана экономикалык ойлорун белгилеп кетүү керек.

Социалдык өнөктөштүк теориясын өнүктүрүүгө олуттуу салым кошкон азыркы кездеги россиялык жана казак окумуштуулар А. Л. Анисимовдун, Д. Р. Акоповдун, В. С. Бердычевскийдин, Ф. И. Гайнуллиндин, С. А. Ивановдун, С. Ю. Головиндин, Л. А. Ивановдун, П. Н. Киричектин, В. Н. Киселевдун, М. В. Лушниковдун, В. А. Михеевдин, А. М. Нурмаганбетовдун, А. Ф. Нуртдиновдун, Е. Н. Нурғалиевдин, И. О. Снигиревдун, Т. А. Сошниковдун, В. Н. Уваровдун, В. В. Чехтин, С. Ю. Чучтун, К. А. Шайбековдун ж.б. эмгектерин белгилеп кетүүгө болот.

Эмгек жаатындагы социалдык-өнөктөштүк мамилелердин тарыхый-укуктук аспектилери, алардын динамикасы, ошондой эле учурдагы абалы жана өнүгүүсүнүн келечеги тууралуу маселелер Р. Ф. Абубакиров, И. Беляева, В. А. Борисов, Н. В. Брускова, Т. Ф. Вышеславова, Ю. Н. Дорожкин, В. Комаровский, А. К. Мишин, Б. С. жана 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 сыяктуу окумуштуулардын эмгектеринде иликтенген.

Социалдык өнөктөштүк маселелерине арналган акыркы кездеги диссертациялык изилдөөлөрдүн арасында Ф. В. Дзодзикованын, Е. А. Козлованын, М. А. Малышевдин, А. К. Свиридовдун, П. Ф. Сироткиндин, Р. В. Шарифовдун, Г. И. Шестаковдун эмгектерин белгилеп кетүүгө болот.

Белгилеп кетүүчү нерсе, социалдык өнөктөштүк маселесине россиялык окумуштуу-юристтердин эмгектери, анын ичинде монографиялык мүнөздөгү иштер көбүрөөк арналган, аларда жумушчулар өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн маселелери тигил же бул деңгээлде каралган. Биринчи кезекте, бул: М. В. Лушникованын «Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: сравнительное правовое исследование» (1997-ж.), А. Ф. Нуртдинованын «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» (1998-ж.), С. Ю. Чучтун «Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации» (2004-ж.). А. В. Щербаковдун «Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование» (2010-ж.) сыяктуу фундаменталдуу эмгектери. Социалдык өнөктөштүктү укуктук жөнгө салуунун, жамааттык-келишимдик процесстин, эмгекчилердин өкүлчүлүк уюмдарынын укуктук статусу сыяктуу ар кыл аспектилерин К. Д. Крыловдун, А. М. Куренныйдын, С. П. Мавриндин, Л. М. Михайлованын, И. О. Снигиреванын, А. С. Пашковдун, Г. Ю. Семигиндин, В. А. Сафоновдун, А. В. Соловьевдун, А. И. Шебанованын, Е. Б. Хохловдун ж.б. эмгектеринде чагылдырылган.

Азыркы кезде Кыргызстанда эмгек жаатында социалдык-өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуу маселеси боюнча атайын монографиялар жана диссертациялык изилдөөлөр жокко эсе, бирок эмгек укугунун өзгөчө бөлүгүнүн айрым институттары каралган юрист-окумуштуулар К. С. Абдракмановдун, Н. Т. Андабековдун, У. Т. Андашевдин, Б. Б. Карасартовдун, Качкын кызы Гульназдын, Э. А. Кочкаровдун, М. Маккамбайдын, Н. Т. Михайленконун, В. Н. Михайленконун, К. С. Раманкуловдун, У. М. Самудиновдун эмгектерин кездештирүүгө болот.

Белгилей кетсек, ата мекендик окумуштуулар Ч. И. Арабаев, Т.А.Асаналиев Э. Д. Бейшембиев, Б. И. Борубашов, Г. А. Мукамбаева, Н. Р. Розахунова, Б. Т. Токтобаев ж.б. өз эмгектеринде мамлекеттин жана укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун маанисин иликтөөгө алышкан.

«Социалдык өнөктөштүк» түшүнүгү ата мекендик укукта салыштырмалуу жакындан бери эле колдонула баштады: эмгектик укуктун жалпы бөлүгүнүн институту катары социалдык өнөктөштүк биринчи жолу өзүнүн легалдуу укугуна Кыргыз Республикасынын 2003-жылдын 25-июлундагы №154 «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк тууралуу» Мыйзамында ээ болгон. Учурдагы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде биринчи жолу 4 бапка

бириктирилген 31 беренени камтыган «Эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк» аталышындагы II атайын бөлүм белгиленген.

II бөлүмдө камтылган КР Эмгек кодексинин жоболору 2003-жылдын 25-июлундагы №154 «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк тууралуу», 2004-жылдын 21-августундагы №164 «Жамааттык келишимдер тууралуу», 2004-жылдын 22-майындагы №66 «Жумуш берүүчүлөрдүн уюмдары тууралуу», 1998-жылдын 16-октябрындагы №130 «Кесиптик бирикмелер тууралуу» Мыйзамдарынын негизинде конкреттештирилип, олуттуу толуктоолорго ээ болгон.

Кыргызстан тууралуу айтсак, социалдык өнөктөштүк – мыйзамда, ошондой эле практикада да салыштырмалуу жаңы түшүнүк болуп эсептелет. Илимде аны түшүндүрүүнүн көптөгөн мамилелери белгиленген. Өзгөчө, социалдык өнөктөштүктүн юридикалык илимде жана мыйзамдарда калыптанган аныктамалары тууралуу айтып кетүүгө болот.

Профессор К. С. Раманкуловдун редакциясы астындагы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине Комментарийлердин авторунун пикири боюнча, социалдык өнөктөштүк – бул көп пландуу көрүнүш, ал саясий, экономикалык, укуктук көз караштан мүнөздөлүшү мүмкүн. Мына ушул себептен, социалдык өнөктөштүктү, анын ролу, максаты жана милдеттери тууралуу түрдүү түшүнүктөр кездешет [*Комментарий к Трудовому кодексе Кыргызской Республики, – Б.: 2011. – С. 94*].

Ал эми социалдык өнөктөштүктүн мыйзамдык аныктамасы тууралуу айтсак, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренесинде эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктү макулдашылган социалдык-экономикалык саясатты, эмгек мамилелери жаатындагы саясатты аныктоодо жана турмушка ашырууда мамлекеттик бийлик органдары, иш берүүчүлөрдүн бирикмелери менен кесиптик бирликтердин өз ара аракетин, ошондой эле тараптардын өз ара чектерин мамлекет аныктай турган иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтер ортосундагы эки тараптуу мамилелери катары аныктайт, мында мамлекет тараптардын карым-катышынын параметрлерин аныктайт.

Алсак, укук теориясында, көбүнчө «социалдык өнөктөштүк» жана «социалдык диалог» түшүнүктөрү – бул дээрлик бир катардагы түшүнүктөр жана иш жүзүндө социалдык диалогсуз, кызматташуусуз, карым-катышуусуз эч кандай социалдык өнөктөштүк тууралуу сөз кылууга болбойт деген көз караш жашайт.

Мына ушуга таянуу менен, социалдык өнөктөштүктү төлөм жана эмгек шарттары тууралуу сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын (жумуш берүүчүлөр менен жалданма жумушчулар) кызыкчылыктарынын тең салмактуулугун кармап турууга, корпоративдик, ошондой эле жалпы социалдык максаттарды ишке ашыруу үчүн алар үчүн өз ара ыңгайлуу компромисске жетишүүгө өбөлгө түзүүчү институттардын, механизмдердин жана процедуралардын системасы катары аныктоого болот.

**2.2 «Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелерин изилдөөнүн методологиялык негиздери жана өзгөчөлүктөрү»** параграфында изилдөөнүн методологиялык негиздери жана эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрү талданат.

*Изилдөө объекти* катары эмгек жаатында, анын тарыхый өнүгүүсүндө социалдык өнөктөштүк боюнча ишмердүүлүгүн ишке ашыруу процессинде пайда болуучу коомдук мамилелер каралат.

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

*Диссертациялык изилдөөнүн методологиялык негизин* илимий таанып билүүнүн жалпы диалектикалык методунун негизги жоболору, изилдөөнүн жалпы илимий методдору – формалдуу-логикалык жана анын түрлөрү (анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия ж.б.) түздү. Изилдөөнүн алкагында жеке илимий методдорду – тарыхый-укуктук (эмгек жаатында социалдык-өнөктөштүк мамилелердин пайда болуусун жана өнүгүү өзгөчөлүктөрүн, мыйзамдарды жана социалдык өнөктөштүктүн калыптануусунун заманбап моделин), формалдык-юридикалык, салыштырма-укуктук, системдик-укуктук (социалдык өнөктөштүк түшүнүгүн жана маңызын формулировкалоого; катышуучу тараптардын статусун аныктоо аркылуу социалдык өнөктөштүк системасынын функционалдык укуктук өзгөчөлүктөрүн кароого), ошондой эле статистикалык анализ методун колдонуу олуттуу мааниге ээ.

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизмдерин түзүү эки негизги методологиялык негизди ишке ашырууну билдирет. Биринчиден, аталган укуктук механизм жалпынын жана өзгөчөлүктөрдүн айкалышында курулууга тийиш, бул эл аралык жана улуттук башаттын өз ара карым-катышын билдирет. Мына ушуга байланыштуу, социалдык өнөктөштүктүн моделдерин салыштырма-укуктук изилдөө, адам укуктарынын эл аралык стандарттарына туура келүү позициясынан ата мекендик эмгек мыйзамдарын анализдөө өзгөчө мааниге ээ болууда. Муну менен бирге эле, социалдык-өнөктөштүк жаатында ар бир мамлекеттин улуттук жана тарыхый салт-санаалары, анын социалдык-экономикалык өнүгүүсүнүн деңгээли ачык эле байкалып турат, андыктан, социалдык өнөктөштүктүн укуктук моделиндеги улуттук өзгөчөлүктү эске алуу абдан зарыл.

Экинчиден, социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизми укуктук жөнгө салуунун регулятивдик жана коргоочулук каражаттарынын, демек, аталган укуктук каражаттардын натыйжалуулугунун (эффективдүүлүгүн) биримдиги аркылуу берилүүчү бир бүтүн социалдык-укуктук билим берүү катары каралды. Башкача айтканда, социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизмдин активдүү (жөнгө салуунун укуктук каражаттары) жана натыйжалуу (ишке ашыруунун укуктук ыкмалары) тараптары тууралуу сөз

болууда. Социалдык өнөктөштүк байланыштар системасын билдирери айтылат, алардын басымдуу көпчүлүгү ченемдик актыларда каралган субъекттердин укуктары жана милдеттеринин өз ара байланышынан турат. Андыктан социалдык өнөктөштүктү изилдөө аны менен байланышкан укуктук мамилелерди анализдөөнү билдирет.

Жалпы укук теориясында укук мамилелеринин мол аныктамаларына карабастан, аларга жасалаган иликтөөнүн негизинде эки негизги мамилени белгилеп кетүүгө мүмкүндүк берилди.

Изилдөөчүлөрдүн биринчи тобу укуктук мамилелер деп укук ченемдери менен жөнгө салынган коомдук мамилелерди түшүнсө [Власов А.А. *Гражданское процессуальное право: Учебник.* – М., 2003. – С. 61.], экинчиси – укук менен милдеттердин карым-катышынан турган субъекттердин укуктарынын ортосундагы укуктук байланышты түшүнөт [Федорова М.Ю. *Социальная защита населения в Российской Федерации: Курс лекций.* – Омск, 1999. – С. 14.].

Мындан тышкары, укуктук мамилени укук ченемдери менен жөнгө салынган коомдук мамилелер катары аныктоо дагы бир себептерден улам биздин кабылдообузга туура келбейт. Бул учурда «укуктук мамилелер» түшүнүгү кеңири – «коомдук мамилелер» түшүнүгүнө алып келингени менен, «укук ченемдери менен жөнгө салынган» аныктоочу белгиси, кандайдыр бир деңгээлде аныкталуучунун лексикалык маанисинде камтылган [Федорова М.Ю. *Субъекты трудовых правоотношений: Дис....канд. юрид. наук.* – Омск, 1991. – С. 10.].

Социалдык өнөктөштүк менен байланышкан укуктук мамилелер, негизинен, материалдык эмес категорияга кирет жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, консультацияларды жүргүзүү аркылуу социалдык өнөктөштөрдүн кызыкчылыктарынын макулдашуусунда, жумушчулардын ишкананы башкарууга катышуусунда, жамааттык эмгек талаштардагы жекече жана жамааттык эмгек талаштарды чечүүдө пайда болуучу бардык укуктук байланыштарды камтыйт.

Изилденүүчү көрүнүштүн чектерин белгилөө менен аталган мамилелер эмгек мыйзамдарында бекитилген жөнгө салынуучу ченемдер, байланыштар менен эле чечилбейт. Жамааттык мамилелерге биз айрым жумушчу топтордун кызыкчылыктары артталган укуктук мамилелерди да киргизебиз. Тийиштүү талаштарды чечүү жеке эмгек талаштары тууралуу мыйзамдар менен да жөнгө салынат, андыктан социалдык өнөктөштүктүн ченемдик базасы кыйла кеңейет.

Ошентип, социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелери – бул жамаатка жана кечиптик бирикмелерге бириккен жумушчулардын, жумуш берүүчүлөрдүн, аткаруучу бийлик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын, алардын өкүлдөрүнүн жана бирлешеип түзүлгөн органдарынын ортосундагы байланыш, ал социалдык-экономикалык саясаттын, социалдык-эмгектик мамилелер, жумушчулардын уюмдарды башкарууга катышуусу, сотко чейинки жана соттон тышкаркы эмгек талаштарын чечүү маселеси боюнча жамааттык келишимдерди жана

макулдашууларды иштеп чыгуу, корутундулоо, өзгөртүү жана толуктоо боюнча социалдык-экономикалык саясат, жамааттык келишимдер боюнча консультацияларды жүргүзүүдө укуктардын жана милдеттерин өз ара байланышын билдирет.

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин субъекттерин классификациялоонун негиздеринин бири катары аларды түзүү ыкмасын тандоого болот, бул бизге төмөнкүдөй үч топту бөлүп кароого мүмкүндүк берет:

1) социалдык өнөктөштүктүн тараптары – эмгек жамааттарына жана кесиптик бирикмелерге бириккен жумушчулар, жумуш берүүчүлөр, мамлекет жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, буларды түзүү социалдык-өнөктөштүк укук мамилелери пайда болгонго чейин эле ишке ашырылат жана жалпы эле социалдык өнөктөштүктүн, тийиштүү укуктук мамилелердин, ошондой эле субъекттердин төмөнкүдөй топторунун пайда болуусун социалдык өнөктөштүк катары мүмкүн кылат;

2) социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын бири тарабынан түзүлгөн;

3) биргелешкен тараптар менен түзүлгөн.

**«Жамааттык келишимди жана анын системасын ишке ашырууга катышкан мамлекеттин жана социалдык өнөктөштүктүн башка катышуучуларынын укуктук абалы» аталыштагы 2.3 - параграфта социалдык өнөктөштүктүн катышуучуларынын мүнөздөмөсүндө «социалдык өнөктөштүк субъекттери» термини колдонулат. Бул социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелер, биринчи кезекте жана негизинен, маңызы боюнча укуктук мамилелер болуп эсептелет.**

Социалдык өнөктөштүк мамлекеттик бийликтин, жумуш берүүчүлөрдүн жана кесиптик бирикмелердин биригүүсүн макулдашылган социалдык-экономикалык саясатты, эмгек мамилелери жаатында саясатты, ошондой эле, мамлекет карым-катышуучу тараптардын параметрлерин аныктоодо жумуш берүүчү менен кесиптик бирикме ортосундагы эки тараптуу мамилелерди билдирет.

Социалдык өнөктөштүктүн субъекттери болуп, легалдуу наыктамага таянуу менен, жумуш берүүчүлөр, жумушчулар, мамлекеттик бийлик органдары жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары эсептелет. Бирок, бул учурда, сөз социалдык өнөктөштүк, башкача айтканда, мыйзамдан кийин өнөктөштүк тараптар тууралуу гана жүрүп жатат. Субъекттердин катарына биз социалдык өнөктөштүктүн – тараптардын өкүлдөрүнүн, паритеттик органдарды, диссертациялык изилдөөлөрдүн экинчи жана андан кийинки мазмунунда кабыл алынган укуктук статустун укуктук анализин – мазмунун түзүүчү бардык байланыштарды киргизебиз.

Илимий изилдөөдө жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр социалдык-өнөктөштүк укуктук байланыштын түздөн-түз катышуучулары катары каралат, аталган субъекттердин өнөктөштүк статусуна ээ болуусу жокко чыгарылбайт. Мамлекет тууралуу сөз болгондо, биз анын социалдык өнөктөштүк системасында алган ордун аныктоого карата ар кыл мамилелердин күрөшүнө күбө болобуз. Эмгек укугу жаатындагы кээ бир

адистер жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр менен салыштырууда олуттуу өзгөчөлүктөргө ээ болгондугуна карабастан, аны толук кандуу тарап катары карашат [Лушникова М.В. *Государство, работодатели и работники; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Е.Н. Сидоренко.* – М., 2003. – С. 86.], кээлер мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жумуш берүүчү катары каралганда гана өнөктөштүктүн тарабы боло алат деп эсептейт [Иванов С.А. *Трудовое право и рыночная экономика // Вестник Московского университета. Сер.2. Право. 1992. № 4.* – С. 33]. Мындай жагдайда, социалдык өнөктөштүктү курууда мамлекеттин активдүү ролун эске алуу менен, биз социалдык өнөктөштүктүн тараптарын изилдөөнү мамлекеттен баштайбыз.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 2-бөлүмү, 22-беренесине ылайык социалдык өнөктөштүк тараптарына мамлекеттик бийлик органдары жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары кирет:

1. алар мыйзамдарга ылайык жумуш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катары каралганда;

2. же жумуш берүүчүлөрдүн ыйгарым укуктарына ээ болсо.

Аталган ченем мыйзам чыгаруучу мамлекеттин жана анын органдарынын статусун, тийиштүү мамилелердеги алардын ордун жана ролун түп тамырынан бери өзгөртүп, мамлекетти тарапка чейинки жөнөкөй катышуучунун деңгээлине чейин көтөрөт. Чынында эле, аталган органдар биринчи жолу мыйзамга ылайык өнөктөштүктүн тарабы катары түздөн-түз аталды. Мына ошого карабастан, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси кабыл алынганга чейин, мамлекет консультацияларга жана сүйлөшүүлөргө катышуу менен «тейлөөчү», ортомчу ролду аткарып, өзүнө эч кандай милдеттерди алган эмес жана укуктарга да ээ болгон эмес, б.а. социалдык-эмгектик өнөктөштүктүн тарабы болгон эмес.

Социалдык өнөктөштүктү уюштурууну мамлекеттин эмгекти укуктук жөнгө салуу механизмдеги негизги функциясы деп аташат, ал төмөнкүлөрдү билдирет:

1) коомдогу ар кыл кызыкчылыктарды легалдуу таануу, коомдук мамилелердин субъекттерин конституциялоо;

2) социалдык өнөктөштүк процессин легалдаштыруу;

3) бул процессте жалпы эле коомдун кызыкчылыгын билдирген субъект катары катышуу;

4) эмгек иштери боюнча юрисдикцияны ишке ашыруу.

Биздин пикирибизче, мамлекет социалдык өнөктөштүк системасында элдик бийликти алып жүрүүчү жана социалдык-өнөктөштүк мамилелердин катышуучусу катары каралат. Мамлекеттин негизги ролу, бир жагынан, социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелердин укуктук жөнгө салынышы, социалдык өнөктөштүктүн субъектилери ортосунда келип чыгуучу пикир келишпестикти чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк тууралуу мыйзамдардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүү формасында ишке ашырылуучу кепилдиктин ролу. Экични жагынан, мамлекет социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүү жана жакшыртуунун саясий-укуктук келечегин, ал

тарабынан өкүлчүлүктү аныктайт, бул Кыргыз Республикасынын Президентинин Кыргызстандын элине жиберген Кайрылууларында, Кыргыз Республикасындагы Министрлер Кабинетинин программалык документтеринде жана алар менен түзүлүүчү Башкы макулдашууларда ачык көрүнүп турат.

Социалдык өнөктөштүк тутумун калыптандырууда биринчи кадам болуп 2003-жылдын 25-июлундагы КРдын «Кыргыз Республикасынын эмгек чөйрөсүндө социалдык өнөктөштүк жөнүндө» №154 Мыйзамы эсептелет. Ушул Мыйзамга ылайык социалдык өнөктөштүктүн үч деңгээлдеги тутуму киргизилет. Ал өзүнө республикалык, аймактык, тармактык жана уюмдук деңгээлдерди камтыйт.

Ушул мыйзамдын 7-беренесинде, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-бер. түзүлгөн жамааттык келишимдердин жана макулдашуулардын түрлөрү (типтери) боюнча социалдык өнөктөштүктүн деңгээлдери аныкталган жана төмөнкүдөй бөлүнгөн:

- Кыргыз Республикасындагы социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу негиздерин аныктаган республикалык деңгээл;

- тармактык эмгек чөйрөдөгү социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун негиздерин аныктаган тармактык деңгээл;

- административдик-аймактык бирдиктин эмгек чөйрөсүндөгү социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу негиздерин аныктаган аймактык (шаардык, райондук, областтык) деңгээл;

- иш берүүчү менен кызматкердин эмгек чөйрөсүндөгү өз ара милдеттенмелерин жөнгө салган уюмдун деңгээли.

Тараптардын аталган деңгээлдердеги өз ара аракеттенүүсү коомдогу социалдык тынчтыкты камсыздоого жөндөмдүү социалдык өнөктөштүктүн бүтүн тутумун түзөт.

**«Социалдык өнөктөштүктү укуктук жөнгө салууда жамааттык - келишимдик ченемдеринин ролу» аталыштагы үчүнчү главада жамааттык келишимдин юридикалык табиятына анализ жасалды; жамааттык келишимдердин юридикалык табияты изилденди; жамааттык келишимди жана макулдашууну иштеп чыгуу жана түзүү тартиби каралат.**

**3.1 «Жамааттык келишим түшүнүгү, анын юридикалык табияты» аталыштагы параграфта** биринчи жолу жамааттык келишимдер 19-кылымдын башында Улуу Британияда, АКШда, Францияда, Германияда жана бир катар башка мамлекеттерде түзүлө баштагандыгы айтылат. 19-кылымдын аягы – 20-кылымдын башында жамааттык-келишимдик практика туруктуу мүнөзгө ээ болду. 19-кылымдын 20-30-жылдарында ал дүйнө жүзүндөгү көпчүлүк өлкөлөрдө юридикалык жактан таанылып, эмгек жана социалдык-экономикалык мамилелерди укуктук жөнгө салуунун маанилүү каражаттарынын бирине айланды. Учурда батышта жамааттык келишимдер жана макулдашуулар батыш коомундагы негизги институттардын бири болуп эсептелет, мында алар көп функционалдуу ролду аткарышат [Лада С.А. *Коллективный договор по современному российскому трудовому*

*законодательству: Дис. ...канд. юрид. наук. 12.00.05. – Владивосток., 2003. – С. 17.]*

Советтер Союзундаг жамааттык келишимдер ХХ кылымдын башында түзүлө баштаган. Мамлекет тарабынан жүргүзүлүүчү социалдык-экономикалык саясатка, идеологиялык аныктамаларга жараша алар ар кандай коомдук функцияларды аткарган. Мисалы, 1947-жылдан баштап 70-жылдардын башына чейин жамааттык келишим планды аткаруунун аспабы, эмгекчилердин ишкананы башкарууга катышуусунун ыкмасы катары каралып келген.

Рыноктук экономикалык мамилелерге өтүү шартында жамааттык келишимдин укуктук маңызы бир жактуу мааниге ээ эмес. Ал эки башаттын негизинде түзүлгөн: автономия идеясынын негизинде, эмгек жаатындагы анын жетекчиси (менчик ээси, ишкер) тарабынан ишке ашырылуучу уюмдун башкаруучулук эгемендүүлүгү жана жумуш берүүчү менен жумушчунун ортосундагы социалдык-экономикалык жана кесиптик мамилелерди кесиптик бирикменин же башка коргоочунун катышуусунун негизинде. Жамааттык келишим ченемдик макулдашуу, б.а. келишимдик тартипте түзүлүүчү, бирок конкреттүү милдеттенмелер менен катар эле укук ченемдерин камтыган акт болуп эсептелет.

Жамааттык келишимди бир нече аспектиде: эмгек укугунун институту, укуктук жөнгө салуу элементи, укуктук акт жана социалдык-эмгектик укуктук мамилелердин негизделиши катары кароого болот. Эмгек укугунун институту катары жамааттык келишим жамааттык келишимдерди жүргүзүү, түзүү, жамааттык келишимдерди өзгөртүү жана аткаруу менен байланышкан коомдук мамилелерди жөнгө салуучу укуктук ченемдердин жыйындысын билдирет.

Жамааттык келишим институту тарабынан жөөнгө салынуучу коомдук мамилелер белгилүү бир жактуулук менен мүнөздөлөт: бир эле тигил же бул субъекттердин – уюмдун жумушчулары, жумуш берүүчүлөр, алардын өкүлдөрү ортосунда келип чыгат, тараптардын салыштырмалуу тендиги менен мүнөздөлөт, белгилүү бир максатка ээ – жамааттык келишимди түзүү жана анын жоболорун ишке ашыруу. Бул аталган коомдук мамилелерди эмгек укуктарынын айрым институту катары белгилөө үчүн негиз берет.

Жамааттык келишим институту Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде, «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк тууралуу» Мыйзамында, «Жамааттык келишимдер тууралуу» Мыйзамында камтылган ченемдерден, ошондой эле уюмдар тарабынан түзүлүүчү жамааттык келишимдердин өзүндө камтылган ченемдерден турат. Юридикалык адабиятта жамааттык келишимдин юридикалык табияты маселеси көтөрүлөт.

Эмгек укугу теориясында жамааттык келишимдин юридикалык табиятын аныктоочу эки концепция негизделген. Биринчи учурда мыйзамдык күчкө ээ жамааттык келишимдин элдик-укуктук концепциясы тууралуу сөз болсо, экинчи учурда, келишим – бул тараптардын макулдашуусуна ылайык келишимдик концепция катары каралат. Эмгек укугу теориясында биринчи да,

экинчи да концепция жашап кете алган жок, болгону, жамааттык келишимдин «аралаш табияты» тууралуу жалпыга бирдей пикир түзүлдү. Аталган экилик (дуалисттик) концепцияга ылайык, жамааттык келишим – бул эмгек укугунун булагы, аны түзгөн жактардын биргелешкен ченемдик-чыгармачыл актысы. Ошону менен бирге эле, ченемдик шарттарды жана милдеттенмелерди камтыган жамааттык келишимдин татаал табияты баса белгиленет. Заманбап эмгек мыйзамдарын эске алуу менен, адабиятта, бүгүнкү күндө, «Жамааттык келишим улам барган сайын ачык эле локалдык-укуктук ченемдик актынын белгилерине ээ болууда» деп белгиленет [Трудовое право: Учебник. О. В. Смирнов. – М. 1998. – С. 121.]. Көптөгөн заманбап эмгек укуктарды изилдеген окумуштуулар бүгүнкү күндө да жамааттык келишимди локалдык ченемдик актынын бир түрүнө киргизип жүрүшөт [Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 5.]. Ал эле эмес, Г. В. Хныкин, жамааттык келишимди локалдык ченемдик актылардын бир түрүнө киргизүү менен, биздин пикирибизче, талаштуу оюн айтат: «Жамааттык келишимдер менен ашкере алектенүү мыйзам чыгаруучуга да таасир этти: эмгек мамилелерин локалдык жөнгө салуудагы көпчүлүк маселелерди жамааттык келишим аркылуу чечүү сунушталат» [Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. 2005. № 11. – С. 51.].

Элдик укуктун түшүнүктөрү жана категорияларынын жардамы менен жамааттык келишимдин юридикалык табиятын түшүндүрүү идеясы көпчүлүк юристтер тарабынан колдоого ээ болгон жок, анткени кесиптик бирикме же жумушчулардын атынан жамааттык келишим түзүүчү башка орган келишим даректелгендерге карата элдик бийликтеги авторитетке ээ эмес. Мындай бийликке кызматкердердин жамаатына карата жумуш берүүчү да ээ эмес. Анын ыйгарым укуктары мүлктү гана бөлүштүрө алат, бирок эмгек жамаатына карата укукка ээ эмес.

Жеке укук түшүнүгү жана категорияларынын жардамы менен жамааттык келишимдин юридикалык табиятын түшүндүрүүдө, бул маселе боюнча окумуштуулардын пикири ажырымдалды. Кээ бир авторлор жамааттык келишимди граждандык-укуктук макулдашуу гана деп эсептесе [Лушникова М.В. Государство, работодатель и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнёрства (сравнительное правовое исследование). – Ярославль, 1997. – С. 128.], айрымдары мындай түшүнүк биринчи кезекте келишимдин катышуучуларынын өз ара кызыкчылыктарын канаттандырууга негизделген жамааттык келишимдин социалдык-өнөктөштүк багыттуулугун жокко чыгарат деп эсептейт [Трудовое право России. Учебник. / Под ред. А.С. Пашкова – СПб., 1993. – С. 83.].

Ошентип, укуктун булагы катары жамааттык келишим конкреттүү уюмга гана тиешелүү болгон укуктун локалдык ченемдерин бекемдейт. Жамааттык келишимде камтылган укуктун локалдык ченемдери жалпы эле укуктук ченемдер үчүн мүнөздүү болгон бардык касиеттерге ээ, атап айтканда: алар аткаруу үчүн милдеттүү; көп жолку колдонууга эсептелген; белгисиз жактардын чөйрөсүнө таркалат. Ошону менен бирге эле, жамааттык келишимдин ченемдик жоболору чектелген аракеттенүү алкагына жана

субъекттердин жана алардын аракеттери жайылган чөйрөгө ээ, бул жамааттык келишимди эмгек укуктарынын башка булактарынан айырмалап турат. Демек, жамааттык келишим аралаш юридикалык табиятка ээ жана өзүндө милдеттенме жана ченемдик шарттарды айкалыштырып турат. Жамааттык келишимдин ченемдик жоболорун түзүүдө жумушчулардын өкүлдөрү жана жумуш берүүчүлөр катышат.

**3.2 «Жамааттык макулдашуулардын юридикалык табияты» аталыштагы параграфта** жамааттык макулдашуулар салыштырмалуу жогорку деңгээлде болгону менен, жамааттык келишимдер сыяктуу эле социалдык-өнөктөштүк мамилелерди билдирүүнүн формасы болуп эсептелери айтылат. Алсак, эгер жамааттык келишимдер уюмдарда иштелип чыгып жана ал жерде түзүлө турган болсо, жамааттык макулдашуулар белгилүү бир аймактык, тармактык жана кесиптик деңгээлди билдирет.

Аталган укуктук актылардын юридикалык табиятын аныктоодо О. В. Смирнов эмгек укуктары булагынын юридикалык ирерахиясында макулдашуулар мыйзам чыгаруучу (борборлоштурулган) жана локалдык ченемдик актылардын ортосунда турат, башкача айтканда аралыктык абалды ээлейт деп эсептейт [*Трудовое право: Учебник. Отв. ред.: О.В. Смирнов, – М.: «Статус ЛТД+», 1996. – С. 45.*]. Бирок, жамааттык макулдашуулардын аралыктык мүнөзүн көрсөтүү менен анын юридикалык табияты ачылбайт. Биздин пикирибизче, эмгек мыйзамдарын системдүү түшүндүрүүдөн жана аларды корутундулоо тажрыйбасынан макулдашуунун аталган түрүнө жараша аларды юридикалык табиятын аныктоого карата ар кандай мамилелер келип чыгат.

Жамааттык макулдашуунун тектик белгиси катары анын ченемдик акт экендиги эсептелет. Ченемдик акт категориясы Кыргызстандын укуктук системасы үчүн жаңылык эмес. Аталган термин юридикалык дүйнөдө жетиштүү деңгээлде жана ар кыл аспектиде колдонулуп келет. Ошого карабастан, укуктук жөнгө салуу механизминин аталган элементин изилдөө менен байланышкан бир катар маселелер бар. Жалпы теориялык иштерде акыркы жылдары гана ченемдик актыларды илимий категория катары изилдөө тууралуу маселе активдүү көтөрүлө баштады. Ошого карабастан, «ченемдик акт» терминин бир жактуу түшүнүү мамлекет жана укук теориясында да жана айрым тармактык укуктук илимдерде да жок. Бул өңүттө эмгек укуктары илими да четте калбайт. Ошону менен бирге эле, ченемдик акт терминин туура түшүнүү, көпчүлүк учурда жамааттык келишимдин мүнөздөөмөсүн шарттайт. Мамлекет жана укук теориясы ченемдик акт терминин сейрек колдонот, анын ордуна башка – ченемдик укуктук акт терминин көбүрөөк колдонот. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Конституциясында 6-, 20-, 76-, 92-, 97-, 101-статьяларында ченемдик укуктук актылар тууралуу айтылат. Укуктук акт жана ченемдик укуктук акт терминдери синонимдер катары көп колдонулат.

Илимий адабиятта ченемдик актылардынтөмөнкүдөй белгилери каралат. Аларга маалыматты билдирүүнүн белгилүү формасы – жазуу документи, расмий мүнөз кирет – ал кимдир бирөөнүн атынан кабыл алынат, аталган актыны кабыл алуу боюнча компетенциялардын болуусу, максаттык

багытталуусу – белгилүү жыйынтыктарга жетишүүгө тараптардын эркинин белгилүү деңгээлде көрүнүшү, жалпы милдеттүүлүк [Тихомиров Ю.А., Котелевская И.В. *Правовые акты. Учебно-практическое и справочное пособие.* – М., 1999. – С. 17.]. Бирок сүрөттөлгөн белгилер жетиштүү деңгээлде түшүнүктү индивидуалдаштырууга жана аны мазмуну боюнча жакын түшүнүктөргө жакындатууга мүмкүндүк бербейт.

Белгилей кетсек, Кыргыз Республикасынын мыйзамдары, терминдин активдүү колдонулушуна карабастан, «ченемдик акт» түшүнүгүнө аныктама бербейт, бирок, ошол эле учурда ченемдик укуктук актыга бир нече дефиниция келтирет.

Дагы бир учурду белгилеп кетүү зарыл, укуктук илимдерде, анын ичинде эмгек укуктары илиминде жалпы эле укукка карата мамилелердин позициясын кайра карап чыгуу байкалууда, аларды көптөгөн эскирип бараткан теориялык жоболорду өзгөртүү сунушу аркылуу билдирүүгө болот. Көптөгөн авторлор укуктук илимдерди социологиялык укук мектеби идеясына негизделүү менен курууга өтүүнү сунуштайт [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.]. Диссертациялык изилдөөнүн түздөн-түз предмети болбогондуктан, бул маселеге сүңгүп кирүүнү зарыл деп эсептебестен, ченемдик мектептен социологиялык укук мектебине өтүүнү жаматтык макулдашууда эмгек укугу булагы статусунун болуусун тастыктоочу жагдай катары кароого болорун белгилеп кетмекчимин.

Жамааттык макулдашууну укук булактарына киргизүүнүн негизи катары укук теориясында укуктун булагы катары ченемдик мазмунга ээ ченемдик макулдашуулардын же келишимдердин категориясы каралаарын мисал кетириүүгө болот [Теория государства и права: *Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко.* – М., 1998. – С. 367.]. Ошону менен бирге эле, ченемдик макулдашуулар үчүн бир катар белгилер мүнөздүү экендиги айтылат: биринчиден, алар өзгөчө - келишимдик тартипте түзүлөт, экинчиден, ченемдик мазмуну – анын жөнгө салуучу маанисинин мамлекет тарабынан таанылуусу - ченемдик мазмун, үчүнчүдөн, жактардын чөйрөсүнө жараша аракеттенүү жаатын аныктоо өзгөчөлүгү. Белгилүү болгондой, жамааттык макулдашуулар ченемдик макулдашуу сыяктуу укуктун дал ушундай булагына тиешелүү.

Ошентип, макулдашуулар, эреже катары, жамааттык келишимдерди, эмгек келишимдерин түзүү үчүн негиз болуп эсептелет жана аларды камсыздоо үчүн тараптардын жеке каражаттарынын болуусунда социалдык кепилдикти кеңейтүүдө тараптардын укуктарын чектебейт. Макулдашуунун мазмуну иш жүзүндө жамааттык келишимдердин мазмунуна караганда тарыраак. Ошого карабастан, макулдашуулар декларация эмес, ченемдик акты болуп эсептелет, анткени ченемдик актыларга камтылган принциптер укук менен милдеттердин өз ара байланышын түзгөн укуктук категория болуп эсептелет.

Мындан тышкары, макулдашууларда бул институттарды (тараптардын компетенцияларынын алкагында) жөнгө салуунун конкреттүү социалдык-эмгектик мамилелеринин (эмгек акысы, жумушчу убакыт жана эс алуу убактысы, эмгекти коргоо ж.б.) белгилүү аспектилерин түздөн-түз жөнгө салуучу ченемдер бар. макулдашуунун тараптары тийиштүү деңгээлде социалдык өнөктөштүк принциптерин аткаруу боюнча өз ара милдеттерди, ошондой эле жумуш берүүчүлөрдүн макулдашуу аракеттери жаатына кирүүчү уюмдун жумушчулары үчүн нормалдуу эмгек шарттарын камсыздоо боюнча өкүлдөрүнүн конкреттүү милдеттенмелерин белгилейт.

**3.3 «Жамааттык келишимдердин ченемдик актыларын даярдоо жана түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөр» аталыштагы параграфта** коомдун экономикалык жана социалдык турмушундагы өнүгүүлөр жана өзгөрүүлөр менен бирге эле эмгекти жөнгө салууда жамааттык келишимдин ролу жана мааниси көп жолу өзгөртүүлөргө дуушар болду. Заманбап шартта жана коомдук байланыштардын жаңы шартында эмгек рыногунун калыптануу жана өнүгүү процессинде, азыркы кезде Кыргызстанда жамааттык келишимдин мазмуну жана маңызы кезектеги өзгөртүүгө дуушар болууда. Ал уюмдардагы эмгек мамилелерин социалдык-өнөктөштүк жөнгө салуунун негизги түрү болуп калууда. Жамааттык келишим – бул тигил же бул ишкананын кызматкерлеринин укуктарын талашууга мүмкүндүк берүүчү ички ченемдик акт.

Азыркы кезде көптөгөн уюмдарда, ишканаларда жамааттык келишимди түзүү формалдык мүнөзгө ээ. Макулдашуу комиссиясынын бир-эки жолу жыйыны өтүп, мында катышкандарга администрация тарабынан даярдалган жамааттык келишимдин долбоору тааныштырылат жана аны талкуулабай туруп эле кабыл алууга сунуштайт. Мында, негизинен, мыйзамдык ченемдердин жоболору көчүрүлүп жазылып, жумушчулар үчүн кээ бир жеңилдиктер гана каралган (маркумду узатуу, ооруп калгандыгы үчүн жөлөк пул, юбилей, пенсияга чыгуу боюнча төлөмдөр ж.б.).

Социалдык өнөктөштөрдүн карым-катышуусунун аталган жааттагы мындай абалы төмөнкүдөй учурлардан улам келип чыккан. Биринчиден, жамааттык келишимдин долбоорун даярдоо боюнча комиссиянын мүчөлөрү – адамдардын администрациясынан көз каранды. Экинчиден – бул администрация өкүлдөрү, албетте, алардын айткандарын аткарат. Көпчүлүк учурда кесиптик бирикмелердин мүчөлөрү негизги жумуштан бошотулган эмес, демек, администрациянын карамагында. Кандай гана жакшы ниеттерди жетекчиликке албасын, жамааттык келишимдеги тигил же бул жобону сунуштоо же талашуу менен алардын эч кимиси администрациянын «кара тизмесине» түшкүсү келбейт.

Дагы, эмгек жамаатынан кирген комиссиянын мүчөлөрү эмгек, социалдык, пенсиялык мыйзамдар жаатында тийиштүү билимдерге ээ эмес. Негизинен, кесиптик бирикмелерден келген комиссия мүчөлөрү жөөнөкөй ишкана жумушчулары болуп эсептелет, кээ бир учурларда, алардын жогорку билими эмес, орто билимдери да жок. Бул жерде ченемдик укуктук акты

долбоорун даярдоо, башкача айтканда, локалдык мүнөзгө ээ болсо да, мыйзам чыгаруу процесси тууралуу сөз болуп жатат.

Үчүнчүдөн, кесиптик бирикменин мүчөлөрү сүйлөшүү процессин эффективдүү жана натыйжалуу жүргүзүүгө мүмкүндүк берүүчү каражаттарды, методдорду, сүйлөшүү жүргүзүү техникасын колдонбойт. Жогоруда белгиленгендей, жамааттык келишимдин долбоорун даярдоо, көпчүлүк учурда формалдуу мүнөзгө ээ.

Жамааттык келишим жамааттык сүйлөшүүлөр процессинде иштелип чыгышы керек. Жумушчулардын жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жамааттык келишимдерди, макулдашууларды даярдоо түзүү жана өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөргө катышат жана мындай сүйлөшүүлөрдү өткөрүү боюнча демилге көтөрүү укугуна ээ.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн башталышы тууралуу сунуш менен жазуу түрүндө билдирүү алган тараптын өкүлдөрү билдирүү алган күндөн баштан жети күн аралыгында сүйлөшүүлөргө келүүгө милдеттүү.

Жамааттык сүйлөшүүлөр жамааттык келишимдерди. Макулдашууларды түзүү, ошондой эле бул актыларга толуктоолорду жана өзгөртүүлөрдү киргизүү үчүн да жүргүзүлөт.

Жамааттык келишимди каалаган тарап баштай алат. Бул үчүн ал экинчи тарапка жамааттык сүйлөшүүлөрдү баштоо тууралуу кат түрүндөгү сунушун жөнөтүүгө тийиш.

Кодекс мындай билдирүүнүн мазмунуна карата атайын талаптарды белгилебейт. Ал эркин формада түзүлүшү мүмкүн. Билдирүүдө сүйлөшүүлөрдү баштоонун сунушталган датасы, өткөрүлүүчү жайы, комиссиянын курамы (эгер ал туруктуу негизде иштебесе) тууралуу сунуштар көрсөтүлөт.

Билдирүү алган тарап жети күндүк мөөнөт аралыгында (календарлык күн) жамааттык сүйлөшүүлөргө келүүгө милдеттүү, б.а. комиссиянын курамы тууралуу өзүнүн сунушун билдирип, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү (социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу) боюнча комиссиянын ишинин башталышынын датасын жана убактысын тактайт.

Тараптар жамааттык келишимдин, макулдашуунун долбоорун иштеп чыгууда тийиштүү келишимдик актыларда регламентациялоого тийиш болгон коомдук мамилелерди (эмгек укуктук мамилелердин элементтерин) жөнгө салуу предметин тандоодо эркин болушат.

Маселени тандоо эркиндиги тараптар эмгек, аны уюштуруу, шарттары ж.б. менен байланышпаган маселелерди талкууга алып чыгат дегендикке жатпайт.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн предмети сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн максатын – эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө малууну; жумуш берүүчүлөрдүн компетенцияларын, мыйзамдардын түздөн-түз жоболорун эске алуу менен аныкталат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 6-беренесинин 2-бөлүгүндө тийиштүү деңгээлде жумушчулардын бир нече өкүлдөрүнүн болуусунда сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби регламенттелет. Ошону менен

бирге эле мыйзам жумушчулар бир орган тарабынан көрсөтүлүп, жамааттык сүйлөшүүлөрдө бирдей позицияны карманууга тийиш дегенге таянат. Мындан тышкары, уюмда бир (бирдиктүү) жамааттык келишим түзүлүшү керек деп баса белгиленет.

**«Социалдык өнөктөштүктүн коргоочу формаларын ишке ашыруу механизми»** аталыштагы **төртүнчү главада** социалдык кагылышуу катары эмгек талаш-тартыштарынын өзгөчөлүктөрү каралды; жеке эмгек талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн катышуу маселеси изилденди; жамааттык эмгек талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө социалдык өнөктөштүк тараптарынын катышуу өзгөчөлүктөрү иликтөөгө алынды.

**4.1. «Социалдык талаш-тартыштар катары эмгектик жаңжалдардын өзгөчөлүктөрү»** аталыштагы параграфта конфликтология боюнча адабияттарда «социалдык жаңжал» түшүнүгүнүн ар кандай аныктамалары сунушталат [*Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. – М., 1999. – С. 7.*], бирок, жалпысынан, бул аныктамалардын баары – ачык эле каршылашуу, кайчы пикирге ээ эки же андан ашуун субъектин кагылышуусу, алар карама-каршылык же кызыкчылыктардын, баалуулуктардын, көз караштардын олуттуу айырмачылыктары жана бул максаттарды бири экинчисине зыян келтирип ишке ашыруусу менен шартталган.

Социалдык жаңжалдын аталган түшүнүгүнө негизделүү менен жеке жана жамааттык да эмгектик талаш-тартыштарды ушундай түшүнүүгө болот, анткени ал социалдык жаңжалдын бардык негизги белгилерине ээ, атап айтканда:

1. Эки тараптын (жумушчу (жумушчулар) жана жумуш берүүчү) болуусу;

2. Бул эки тараптын каршылашуусу, бул алардын бири-бирине каршы багытталган аракеттеринен көрүнүп турат (мисалы, жеке эмгек талаш-тартышында бул жумушчу тарабынан аны жумушка кайра кабыл алуу тууралуу сотко берген доо-арызы жана жумуш берүүчүнүн, жумушчунун укуктук негизде жумуштан алынгандыгын далилдөөлөрү болушу мүмкүн);

3. Бул тараптардын кызыкчылыктары карама-каршы, ал эми максаты бири-бирин жокко чыгаруучу болуп эсептелет (жумуш берүүчү дайыма кирешени көбөйтүүгө, ал эми жумушчу айлык маянаны жогорулатууга, эмгек шарттарын жакшыртууга умтулат);

4. Бир тараптын максатка жетүүсү, албетте, экинчи тарапка жыян алып келет (алсак, эгер жумушчу кармап калган айлык маянаны төлөтүүгө жетишсе, жумуш берүүчү айлык акыдан тышкары аны кечиктиргендиги үчүн пайыздарды да төлөп берет, бул анын кирешесин азайтат).

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексининде жеке жана ошондой эле жамааттык эмгек талаш-тартыштары түшүнүктөрүнүн аныктамасы берилген, жеке эмгек талаш-тартышы деп жумушчуга жаңы же өзгөртүлгөн эмгек шарттарын түзүү; эмгек тууралуу мыйзамды, макулдашууларды, жамааттык келишимдерди, уюмдун локалдык ченемдик актыларын, ошондой эле эмгек келишими шарттарын (доо-арыз мүнөзүндөгү талаш-тартыштар) колдонуу

сыяктуу маселелер боюнча жумуш берүүчү менен жумушчунун ортосундагы жөнгө салынбаган пикир келишпестик эсептелет. Жамааттык эмгектик талаш-тартыштар – бул жумушчу (анын өкүлүк) менен жумуш берүүчү (анын өкүлү) ортосундагы эмгек шарттарын (анын ичинде эмгек акысын) орнотуу жана өзгөртүү, жамааттык келишимди, макулдашууну түзүү, өзгөртүү жана аткаруу боюнча, ошондой эле жумуш берүүчүнүн уюмдагы эмгек укуктарынын ченемдери камтылган актыларды макулдашууда жана кабыл алууда жумушчунун тандалган өкүлчүлүк органынын пикирин эске алуудан баш тартуусуна байланыштуу жөнгө салынбаган пикир келишпестик.

Жеке эмгек талаш-тартыштарынын айрым себептерин көптөгөн изилдөөчүлөр көрсөткөн, аларды системага салуу аракеттери көрүлгөн. Алсак, Б. И. Ушков, С. А. Голощапов, В. К. Колосов ж.б. эмгектик талаш-тартыштардын себептеринин үч тобун бөлүп карашат: идеологиялык (субъективдүү), уюштуруучу-укуктук жана уюштуруучу-чарбалык мүнөздөгү талаш-тартыштар, М. В. Лушникова – объективдүү жана субъективдүү себептер жана шарттар, А. А. Абрамова – уюштуруучу-укуктук жана уюштуруучу-өндүрүштүк мүнөздөгү объективдүү себептер жана шарттар. Ал эми жамааттык талаш-тартыштардын себептерине эмгек укуктары боюнча адистер өткөн кылымдын токсонунчу жылдарына чейин көңүл бурушкан эмес. Албетте, айрым изилдөөлөрдө алар тууралуу сөз болгон.

Бул багытта чечкиндүү кадам жасаган окумуштуулар В. Н. Толкунова жана К. Н. Гусовдор болгон. Алар эмгектик талаш-тартыштардын себептеринин жана шарттарынын системасын келтирген [Толкунова В.Н., Гусов К.Н. *Трудовое право России: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой.* – М., 1995. – С. 345-349.]. Алар сунуштаган классификацияда, биздин пикирибизче, маанилүү эки учурду бөлүп кароого болот.

Биринчиден, авторлор жеке жана жамааттык талаш-тартыштар үчүн себептердин жана шарттардын бидей классификациясын колдонушкан. Чынында эле. Бул талаш-тартыштар табияты боюнча бири-бирине абдан жакын. Андан аркы изилдөөлөр системалык түзүлүш катары алардын биримдиги жана белгилүү өз алдынчалуулугу тууралуу тыянак чыгарууга мүмкүндүк берди.

Экинчиден, алар талаш-тартыштар себептер менен гана шартталуучу схемадан четтешти. Чынында, талаш-тартыштарды өз ара себептик байланыштар жана талаш-тартыштардын түрү боюнча айырмалануучу факторлордун эки тобу: түздөн-түз (себеп – эмгектик талаш-тартыш) жана кыйыр (шарты – себеби – эмгек талаш-тартышы) себептик байланыш талаш туудурат.

Ошентип, эмгек талаш-тартыштары жумушчу менен жумуш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилелеринен эле эмес, алар менен түздөн-түз байланышкан мамилелерден да чыгышы мүмкүн (мисалы, жумушка орноштуруу, материалдык жоопкерчилик ж.б. боюнча мамилелер). Бирок, мына ушул укуктук мамилелердин субъекттери ортосунда келип чыгуучу бардык пикир келишпестиктерди эмгектик талаш-тартыштарга кошкон авторлор менен макул болууга болбойт (атап айтсак, С. А. Голощапов, В. Н.

Толкунова менен). Айталы, техникалык же укуктук мамлекеттик инспектордун аракеттерине арызданууну эмгектик талаш-тартышка киргизүүгө болбойт, анткени эмгек мыйзамдарынын аткарылышын көзөмөлдөө жана текшерүү боюнча мамилелер эмгек укуктарына киргени менен, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык, эмгек талаш-тартышынын тараптары жумушчу (жумушчулар) жана жумуш берүүчү гана боло алат. Кесиптик бирликтер тууралуу алар жумуш берүүчү менен жумушчулардын өкүлүк катары эмес, өзүнүн жеке атынан мамиле түзгөндө, дал ушунун өзүн айтууга болот.

Талаш-тартыштын тараптары жумушчу (жумушчулар) жана жумуш берүүчү болуп, бирок алардын пикир келишпестик предмети мыйзам боюнча эмгектик талаш-тартыштын предмети болуп эсептелбейт. Мисалы эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча мамилелерден келип чыккан жаңжалдар ушундай. Алсак, жамааттык эмгектик талаш-тартыштын тараптары ортосунда жараштыруучу комиссиянын курамына ким кире тургандыгына байланыштуу келип чыгышы мүмкүн. Ошентип, эмгектик мамилелер менен тыгыз байланышкан, бирок эмгектик талаш-тартыштар аныктамасына туура келбеген мамилелерден келип чыккан калган бардык талаш-тартыштарды эмгектик жаңжалдар деп атоо туура болмок, анткени алар эмгек укугу аракеттеринин чөйрөсүнө кирүүчү мамилелерден келип чыгат, бирок баары бир эмгек талаш-тартыштары болуп эсептелбейт.

Ошентип, социалдык жаңжалдын түрү катары эмгек жаңжалы деп эмгектик же башка мамилелерден келип чыккан, алар менен түздөн-түз байланышкан бардык жаңжалдарды түшүнүүгө болот. Ал эми эмгектик талаш-тартыштар – бул жумушчу (жумушчулар) жана жумуш берүүчү ортосундагы өзгөчө процессуалдык тартипте чечилүүчү эмгектик жаңжалдын белгилүү бир бөлүгү. Андыктан, эмгек укуктары аракети чөйрөсүндө болуучу калган бардык жаңжалдарга таянсак жана бир гана эмгек талаш-тартышын карай турган болсок, анда талаш-тартыш жана жаңжал – бул эки башка түшүнүк экендигине макул болосун [*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.*]. Мына ушул мааниде эмгектик талаш-тартыш – бул жаңжал деп айтууга болот. Бирок, эгер эмгектик жана ага түздөн-түз байланышкан мамилелерден келип чыккан бардык жаңжалдарды эске алсак, анда «эмгектик талаш-тартыш» жана «эмгектик жаңжал» түшүнүктөрүн бөлүп кароо зарылчылыгы келип чыгат. «Эмгектик жаңжал» – субъекттер жана предметтер, ошондой эле аларды чечүү ыкмалары боюнча кеңири түшүнүк.

Эмгектик жаңжалдардын келип чыгуусунун объективдүү шарттарын изилдөө менен эмгектик мамилелер жогорку жаңжалдуулук аймагын билдирет деген тыянак чыгарууга болот, анткени бул шарттарга тараптардын экономикалык теңсиздиги да, бийлик-баш ийүү мамилелери да, ресурстардын (финансылык, кадрдык ж.б.) чектелүүлүгү да, ошондой эле бул шарттардан улам келип чыгуучу жумушчулардын жана жумуш берүүчүлөрдүн

ортосундагы эмгектик мамилелерге имманенттик мүнөздүү болгон карама-каршылыктар кирет.

**4.2 «Социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын жамааттык социалдык өнөктөштүк талаштарын кароого жана чечүүгө катышуусу» аталыштагы параграфта** жамааттык социалдык өнөктөштүк талаш-тартыштар соттон тышкаркы тартипте макулдашуу комиссиясы жана ортомчулар тарабынан каралышын, б.а. талаш-тартыш тараптары түзгөн органда. Жалпы юрисдикциядагы соттор иш таштоону мыйзамсыз деп табуу жөнүндө иштерди кароого, ошондой эле жамааттык социалдык өнөктөштүк талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө субъекттердин укукка каршы аракеттерине даттанууларды карай тургандыгы изилдемекчи.

Социалдык өнөктөштөрдүн жеке талаш-тартыштарын ички мыйзамдарга ылайык чечүүгө чакырылганын, ал эми туруктуу жана жамааттык – убактылуу органдар ар бир талаш-тартыштын жүрүшүндө тараптардын өздөрү тарабынан түзүлгөн убактылуу экенин байкоо кыйын эмес.

Мыйзамдарда «жамааттык социалдык өнөктөштүк талашы» түшүнүгүнүн укуктук аныктамасы жок болгондуктан, Кыргыз Республикасынын колдонуудагы Эмгек кодексинде чагылдырылган «жамааттык эмгек талашы» түшүнүгүнө көңүл буруу керек.

Автор белгилегендей, жамааттык эмгек талаш-тартыштары – бул жумушчу (анын өкүлү) менен жумуш берүүчү (анын өкүлү) ортосундагы эмгек шарттарын (анын ичинде эмгек акысын) орнотуу жана өзгөртүү, жамааттык келишимди, макулдашууну түзүү, өзгөртүү жана аткаруу боюнча, ошондой эле жумуш берүүчүнүн уюмдагы эмгек укуктарынын ченемдери камтылган акттарды макулдашууда жана кабыл алууда жумушчунун тандалган өкүлчүлүк органынын пикирин эске алуудан баш тартуусуна байланыштуу жөнгө салынбаган пикир келишпестик катары аныкталган. Мындан тышкары, эмгектик талаш-тартышты маңызын мындайча түшүнүү легалдуу түрдө жеке талаш-тартыштарга да жайылтылган.

Ошентип, жамааттык эмгектик талаш-тартыш (кеңири мааниде) – бул эмгек шарттарын орнотуу жана өзгөртүү, эмгек, социалдык-эмгектик мамилелер маселеси боюнча жамааттык келишимдер, макулдашуулар тууралуу учурдагы мыйзамдарды ишке ашыруу жана колдонуу маселелери боюнча жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр ортосундагы пикир келишпестиктер.

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизмдери эки бөлүктөн турат: регулятивдик жана коргоочу [Лушникова М.В. *Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование)*. – Ярославль, 1997. – С. 83, 145.]. Эгер коргоочу бөлүктүн мазмуну жамааттык эмгектик талаш-тартыштардын бардык категориялары үчүн бирдей болсо жана бекитилсе, анда жөнгө салуучу ченемдер мыйзамында да камтылган. Мына ушуга байланыштуу, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды даярдоо, түзүү жана өзгөртүү боюнча жамааттык

сүйлөшүүлөр, ошондой эле жумуш берүүчүгө карата талаптарды коюуталаштарды чечүүнүн стадиясы катары каралбай тургандыгын эске алсак, жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды чечүүнүн эки процедурасын ажырата билүү зарыл экендигин ажырата билүү зарыл. Бул стадияда, албетте, тараптар ортосунда пикир келишпестиктер байкалып, бирок жалпы эреже боюнча жамааттык эмгектик талаш-тартыштар жамааттык сүйлөшүүлөрдө же талаптарды коюуда жана алардын жумуш берүүчүлөр тарабынан каралуусунда жумушчу менен жумуш берүүчү ортосундагы өз ара карым-катыштын жыйынтыгы болуп эсептелет.

Мына ошого карабастан, аталган этаптан өтүү керек. Талаптарды коюу процедурасынын сакталбашы жумуш таштоолордумыйзамсыз деп табууга алып келет.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдө кырдаал бир аз башкачараак. Мыйзам чыгаруучу жамааттык сүзлөшүүлөрдүн аяктоо учуру катары пикир келишпестик протоколуна кол коюуну эсептейт. Бул жамааттык эмгекти талаш-тартыштын башталышы болуп эсептелет, мындан жараштыруу процедураларынын мөөнөтүнүн башталышы эсептелет. Аталган протоколду түзмөйүн жараштыруучу процедуралар легалдуу жүргүзүлбөйт, жумуш таштоолор да жарыяланышы мүмкүн эмес.

Айтылгандардан улам, жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө жумушчулар Эмгек кодексин жетекчиликке алуусу зарыл, биринчиден, анткени алардын жыйынтыгы болуп пикир келишпестик протоколун түзүү эсептелет, аны түзбөй туруп эмгек жаатындагы кызыкчылыктарды коргоодо мыйзамда каралган эң таасирдүү каражатты жумуш таштоолорду колдонууга мүмкүн эмес, экинчиден, жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө бул процедураларды өткөрүү милдети жумуш берүүчүгө жүктөлөт, муну менен алардын ишке ашырылышынын кепилдиги болуп мамлекет каралат, анын компетенттүү органдары жумуш берүүчүнү сүйлөшүүлөргө катышуудан баш тартуусу үчүн жоопко тарта алат.

Ошентип, жамааттык келишимдерди, макулдашууларды даярдоо, түзүү, өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдү, жумушчулардын талаптарын коюусун талаш-тартыштардын келип чыгуусуна чейинки өзгөчө милдеттүү стадиясы катары кароо керек.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык, жараштыруучу процедура бир, эки жана үч этаптуу болушу мүмкүн: 1) жараштыруучу комиссия; 2) жараштыруучу комиссия – ортомчу же жараштыруучу комиссия; 3) жараштыруучу комиссия – ортомчу. Бир этаптуу тараптар үчүн милдеттүү, ал эми эки жана үч этаптуу, эреже катары, алардын макулдугу менен жүргүзүлөт.

Жараштыруучу комиссия – конкреттүү жамааттык эмгектик талаш-тартышты кароо боюнча убактылуу иштеп жаткан орган, ал үч жумушчу күн мөөнөтү менен түзүлүп, жумуш берүүчүнүн тийиштүү буйругу жана жумушчулардын өкүлдөрүнүн чечимдери менен түзүлөт. Бул өкүлчүлүк функциясы жүктөлгөн коллегиялык органдын отурумунун протоколунда бекитилет. Жараштыруучу комиссияны түзүү тууралуу жумуш берүүчүнүн

буйругунда ал тараптан комиссиянын курамына киргендерден тышкары мында жумушчулардын кызыкчылыктарын жактаган уюмдун жумушчуларын – комиссия мүчөлөрүн көрсөтүү керек. Муну жумушчулардын талаш-тартышты чечүүгө катышкандыгына байланыштуу негизги жумуштан бошотулган кезде алардын орточо айлык акысын сактап туруусу үчүн техникалык көйгөйлөр жаралбашы үчүн жасоо керек.

Конкреттүү жумушчулар жараштыруучу комиссиянын курамында эмгек ортомчулары катары жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды кароого улам-улам тартылышы мүмкүн. Бул учурда алардын жаңжалдарды чечүүгө катышуусунун узактыгы жылына үч айдан ашпашы керек. Бул жобо жараштыруучу комиссияга ортомчу катары анын кызматтык милдеттери боюнча киргендеге тиешеси жок.

Үч тараптуу макулдашууну түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө мамлекеттик бийлик органдарынын же жергиликтүү бийлик органдарынын өкүлдөрү – макулдашуунун катышуучулары – жараштыруучу комиссиянын мүчөсү болбошу керек жана анын ишинде байкоочу, консультант ж.б. катары гана катыша алат.

**«Социалдык өнөктөштүктүн милдеттенмелерин бузгандыгы үчүн юридикалык жоопкерчилик»** аталыштагы 4.3 - параграфта укуктун жалпы теориясында да, укуктун айрым тармактарында да юридикалык жоопкерчиликтин жалпы көйгөйлөрү бир нече жолу атайын изилдөөлөрдүн предмети болгондугу белгиленген. Ошол эле учурда юридикалык илимде юридикалык жоопкерчиликтин түшүнүгү жана маңызы жана аны чечмелөө боюнча юрист окумуштуулар арасында дагы эле бирдиктүү пикир жок. Ошол эле учурда, биринчи караганда чоң илимпоздордун пикирлери анча деле чоң айырмада эмес.

Көп нерсе тармактан, изилдөөчүлөрдүн өздөрүнүн тиешелүүлүгүнөн, терминологиянын жеткилең эместигинен, ашыкча жана автордук оригиналдуулукка умтулуудан көз каранды [Лушникова М.Б., Лушников А.М. *Эмгек укугу курсу. Окуу китеби. 2 томдо Т. 2. – М.: Статут, 2009. – С. 712.*]

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин субъекттеринин тараптардын жана бүтүндөй коомдун алдындагы милдеттенмелерин аткаруусун камсыз кылуу (укуктук нормалардын талаптарын сактоо) жоопкерчиликтин төмөнкүдөй түрлөрүн белгилөө болуп саналат: кылмыш (КР Кылмыш-жаза кодексинин 203-беренеси), жарандык - укуктук (мисалы, иш таштоону мыйзамсыз деп тааныган жана аны токтотпогон кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан иш берүүчүгө келтирилген зыяндын ордун толтуруу - Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 444-беренесинин 2-бөлүгү), (административдик) жоопкерчилик укук бузууларды жасагандыгы үчүн (Кыргыз Республикасынын Укук бузуулар кодексинин 87, 88, 89, 90, 91, 92-статьялары) эмгек мыйзамдары (мисалы, дисциплинардык жоопкерчиликке тартуу, ишти токтотуу, иш таштоону мыйзамсыз деп табуу).

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 443-беренесинде иш берүүчүнүн өкүлдөрүнө карата социалдык жана өнөктөштүк милдеттерди бузгандыгы үчүн дисциплинардык же администрациялык жоопкерчилик

каралган. Кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү үчүн жоопкерчиликти ушул сыяктуу түрлөрү белгиленүүгө тийиш. Ал эми башкы жана аймактык келишимдин милдеттүү катышуучусу болуп саналган мамлекеттик органдарга, ошондой эле аймактык келишимдин тараптары болуп саналган жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына келсек, алардын жоопкерчилиги социалдык өнөктөштүк жөнүндө ички мыйзамдарда такыр аныкталган эмес.

Социалдык өнөктөштүктүн субъекттеринин эмгектик-укуктук жоопкерчилигинин көйгөйлөрүнө жана аларды жоюунун жолдоруна олуттуу көңүл буруу чоң мааниге ээ экендигин талашсыз, анткени алар өтө кеңири таралган жана жетишээрлик кылдат жана комплекстүү жөнгө салынбаган. Ошону менен бирге, социалдык өнөктөштүктүн коргоо мамилелеринин субъекттеринин жоопкерчилигиндеги өзгөчө көңүл буруу керек экендигин белгиленет.

Салттуу түрдө эмгек укугунда юридикалык жоопкерчиликти эки түрү бар: дисциплинардык жана материалдык. Колдонуудагы эмгек мыйзамдары мыйзамсыз аракеттери үчүн иш берүүчү жагымсыз кесепеттерге дуушар болгондо жоопкерчиликти карайт. Ал эми бул кесиптик бирликтин укуктарын бузгандыгы үчүн иш берүүчүнүн өкүлдөрүнүн материалдык жоопкерчилиги, дисциплинардык жоопкерчилиги гана эмес, ошондой эле эмгек акы өз убагында төлөнбөгөн же коопсуз эмгек шарттарын камсыз кылбаган учурда кызматкерлердин эмгек милдеттерин аткаруудан баш тартуусу эсептелет. Ал эми тартиптик жана материалдык жоопкерчилик социалдык өнөктөштүк-укуктук мамилелердин алкагында кандайча ишке ашырылышы, анын колдонуу үчүн мыйзамдуу негиз керек экендиги алардын ортосунда олуттуу айырмачылыктар билдирет.

Биринчиден, ишти токтотуу түрүндөгү жоопкерчиликке тартылуучу субъект болуп эмгек мыйзамдарынын арасында жоопкерчиликти бул түрүн олуттуу түрдө айырмалаган кызматкерлер жамааты саналат. Иш таштоону мыйзамсыз деп табууга келсек, бул иш берүүчүнүн каалоосу боюнча эмес, дисциплинардык жана көпчүлүк учурда материалдык жоопкерчиликке тартылат, бирок мамлекеттик орган – сот аркылуу.

Экинчиден, дисциплинардык жана материалдык жоопкерчиликтен айырмаланып, ишти жамааттык түрдө токтотуу сыяктуу социалдык өнөктөштүк жоопкерчилик фактылык негиздер жок болгондо, б.а. укук бузуу жок болгон учурда, бирок иш берүүчү кызматкерлердин жаңы эмгек шарттарын түзүү талаптарын канааттандырбаган учурда гана колдонулушу мүмкүн. Бул иш таштоонун кош мүнөзү менен шартталган - жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүү каражаты катары жана эмгектик укуктук жоопкерчиликти бир түрү катары мүнөздөлөт. Кимдир-бирөөнү кандайдыр бир социалдык өнөктөштүк жоопкерчилигине тартуу үчүн эмгектик укуктук жоопкерчиликти башка түрлөрү үчүн белгиленгенге караганда абдан так жана бир топ деталдуу жол-жоболордон өтүү зарыл.

Ошентип, социалдык өнөктөштүктүн милдеттенмелерин бузгандыгы үчүн юридикалык жоопкерчиликке тартуунун тартибин белгилеген Кыргыз Республикасынын колдонуудагы мыйзамдары жалпысынан заманбап

талаптарга жооп берет жана социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизмин калыптандырууда олуттуу кадам болуп саналат. Ошого карабастан аны андан ары өркүндөтүү зарыл, бул социалдык-эмгек чөйрөсүндөгү пикир келишпестиктердин алдын алууга жана чечүүгө кыйла натыйжалуу мүмкүндүк берет.

## КОРУТУНДУ

Диссертация «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый-укуктук изилдөө» аталышында тандалып, изилдөөнүн максатына жетүү, бир катар теориялык корутундуларды, мыйзамдарды колдонуу жана өнүктүрүү боюнча сунуштарды негиздөө, автор тарабынан коюлган милдеттерди аткаруу менен шартталган. Бул тема боюнча ар кандай материалдарды карап чыгып, анализдеп, төмөнкүдөй жыйынтыкка келдик.

1. Социалдык өнөктөштүк укуктук мамилелердин калыптанышы узак тарыхый процесс, мында эмгек менен капиталдын, кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы мамилелер тирешүүдөн сүйлөшүүлөргө жана өз ара консультацияларга чейин өзгөрөт.

Социалдык өнөктөштүк мамилелерин жөнгө салуудагы социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизми эмгек менен капиталдын өз ара аракеттенүүсүнүн узак тарыхый эволюциясынын натыйжасы болуп саналат, анын багыты тирешүүдөн кызматташууга багытталган. 20-кылымдын тарыхы бизге бул тирешүүнү жоюунун үч жолун (вариант) берди: социалисттик - өндүрүш ыкмасын революциялык өзгөртүү аркылуу, улуттук-фашисттик - улутчул мамлекеттик-тоталитардык механизмдер аркылуу жана социал-демократиялык (реформисттик), коомдук мамилелердин эволюциялык өнүгүшүнө негизделген. Бирок акыркысы гана өзүнүн жашоого жөндөмдүүлүгүн көрсөттү, демек, 20-кылымдан кийин стабилдүүлүк, коомдук тынчтык коомдун негизги система түзүүчү факторлорунун бирине, жалпы цивилизациялык калыпка айланып баратат деп айта алабыз. Туруктуу коом, революциялык толкундоолорсуз, кыйроолорсуз иштөөгө жөндөмдүү, кризистерди жеңүүгө жөндөмдүү, ар кандай коомду коштоп жүрүүчү – бул идеалдуу максат, мыйзамдуулуктун идеалдуу образы.

2. Биздин оюбузча, социалдык өнөктөштүк жаатындагы ички мыйзамдардын тарыхый генезисин үч негизги мезгилге: революцияга чейинки, советтик жана постсоветтик (азыркы) мезгилге бөлүү максатка ылайыктуу. Бул этаптардын ар бири өнөктөштүк мамилелердин укуктук негиздерин өнүктүрүүнүн белгилүү бир өзгөчөлүктөрү менен мүнөздөлөт, ал өз кезегинде кийинки этаптын укуктук жөнгө салуунун өнүгүү өзгөчөлүктөрүн алдын ала аныктайт. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн заманбап моделинин калыптанышы мурдагы тарыхый өнүгүү менен алдын ала аныкталган, муну эске алуу менен революцияга чейинки мезгилде да, советтик мезгилде да социалдык өнөктөштүктүн субъектеринин толук калыптанышы жөнүндө сөз кылуу мүмкүн эмес болчу. Ошентип, революцияга чейинки Кыргызстанда жумушчулардын бирикмелери 1905-

жылы гана мыйзамдаштырылган, ал эми мамлекеттин коомдук-эмгек мамилелерине катышуусу минималдуу болгон. Советтик мезгилде Кыргызстанда профсоюздар социалдык-эмгек чөйрөсүнүн активдүү катышуучулары болгон жана эмгек мамилелерин жөнгө салуучу административдик бийлик органдары менен бирдикте иш алып барышкан, бирок, мындайча айтканда, үчүнчү субъект – социалисттик башкаруунун үстөмдүгүнө ээ болгон иш берүүчүлөрдүн бирикмелери болгон эмес. өндүрүш каражаттарына менчик, ошол эле учурда жумушчулар менен мамлекеттик коммунизмди куруунун ортосунда эч кандай карама-каршылык болушу мүмкүн эмес деп эсептелген

3. Эл аралык эмгек стандарттары - эмгек мыйзамдарынын улуттук системасын өнүктүрүүнүн жана өркүндөтүүнүн зарыл шарты болуп саналган эмгектин үлгүлүү актыларынын жыйындысы менен жөндөлүп турат. Ушуга байланыштуу, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жетишээрлик жөнгө салынган айрым маселелер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында ратификацияланган эмгек чөйрөсүндөгү эл аралык укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган учурларда эл аралык укуктук стандарттарды түздөн-түз колдонуу мүмкүндүгү көрүнөт. Эл аралык Эмгек Уюмунунун айрым конвенцияларынын, ошондой эле эмгек чөйрөсүндөгү укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актылардын ратификацияланбагандыгы Кыргызстан мындай актыларда камтылган конкреттүү мамилелерди жөнгө салууда принципалдуу мамилелерди карманбай тургандыгын көрсөтүп турат.

4. Социалдык өнөктөштүк институту дүйнөнүн көптөгөн өлкөлөрүндө социалдык жана эмгек мамилелерин жөнгө салуу системасында алдыңкы орунду ээлейт. Ошол эле учурда дүйнөлүк илимде жана практикада “социалдык өнөктөштүк” категориясынын так аныктамасы жок. Ал эми Кыргызстанга келсек, ал үчүн социалдык өнөктөштүк – бул мыйзам үчүн да, практика үчүн да салыштырмалуу жаңы түшүнүк. Социалдык өнөктөштүк - бул элементтердин (тараптар, субъекттер, формалар, деңгээлдер ж.б.) өз ара байланышкан интеграциялык жыйындысы, анын бузулушуна тоскоол болуучу механизмге ээ. Ырааттуулук — коомдук-эмгектик өнөктөштүктүн аныктоочу белгиси. Азыркы Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк мамлекеттин максаттуу аракети менен, жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн уюмдары реструктуризацияланган же жаратуу шарттарда түзүлгөн. Биздин республика тарыхый жактан коомдун башка институттарынан мамлекеттин үстөмдүгү менен мүнөздөлөт. Демек, Кыргыз Республикасындагы бардык деңгээлдеги кызматташтыктын пайдубалын түзгөн мамлекеттин бул системадан чыгарылышы анын аракетсиздигине алып келет. Социалдык өнөктөштүктө мамлекеттин аныктоочу ролу жана анын жумушчулар менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы эки тараптуу мамилелерге тийгизген таасири жакынкы келечекте дагы уланат деп аныктоого болот.

5. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелери укуктук ченемдер менен жөнгө салынуучу кызматкерлердин ортосундагы байланыштар системасы катары аныкталышы мүмкүн (уюмдардын эмгек

жамааттары, филиалдардын, өкүлчүлүктөрдүн, башка бөлүмдөрдүн жана кесиптик бирликтердин кызматкерлеринин жамааттары), бир жагынан, иш берүүчүлөр - экинчи жагынан, ошондой эле мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары - үчүнчүдөн, алардын өкүлдөрү жана биргелешип түзүлгө органдары. Бул байланыштар социалдык-экономикалык саясаттын маселелери боюнча өз ара консультациялардан, сүйлөшүүлөрдөн жана келишимдерди түзүүдөн, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды даярдоодон жана түзүүдөн турат уюмдарды башкарууга жумушчулардын жана алардын өкүлдөрүнүн катышуусу, жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу менен эмгек талаш-тартыштарын сотко чейинки жана соттон тышкаркы чечүү.

6. Социалдык өнөктөштүктүн катышуучуларынын укуктук абалы аларга таандык болгон укуктардын жана милдеттердин жыйындысы менен мүнөздөлөт, алардын арасында жамааттык келишимдик жөнгө салууну ишке ашыруу укугу өзгөчө мааниге ээ. Социалдык өнөктөштүк системасындагы азыркы мамлекеттин статусу эки тараптуулугу менен айырмаланат, ал мамлекеттин мамлекеттик бийликтин алып жүрүүчүсү катары да, өнөктөштүк мамилелердин тең укуктуу субъекти катары да катышуусунда, таасир этүүнүн ар кандай принциптерине жана ыкмаларына негизделген жана социалдык өнөктөштүк мамилелерде мамлекеттин ишинин негизги багыттарын аныктоочу функциялардын жыйындысында туюнтулган Социалдык өнөктөштүк мамилелеринин тең укуктуу субъекти катары мамлекеттин негизги функциялары болуп төмөнкүлөр саналат: иш берүүчүнүн, негизги укуктардын жана эркиндиктердин гаранты, жумушта чыр-чатактар болгон учурда арбитр, сүйлөшүүлөр процесстеринин уюштуруучусу жана координатор катары. Социалдык өнөктөштүк системасына мамлекеттик бийликтин алып жүрүүчүсү катары мамлекеттин катышуусу негизинен социалдык-эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салууда чагылдырылат.

7. Жамааттык келишимдер жана макулдашуулар бирдиктүү укуктук мүнөзгө ээ жана түзүлүү деңгээли жана аракетинин көлөмү боюнча гана айырмаланат, бул «жамааттык келишимдин ченемдик актысы» түшүнүгүн киргизүүгө мүмкүндүк берет, алардын бирдиктүү маңызын жана юридикалык маанисин баса белгилейт. Жамааттык келишимдин ченемдик актысы ченемдик келишим болуп саналат. Анын укуктук табиятын изилдөөдө мындай актыны кабыл алуунун келишимдик тартиби менен анын ченемдик мазмунун айырмалоо зарыл. Жамааттык келишимдин ченемдик актысы жамааттык сүйлөшүүлөрдөн кийин түзүлөт, б.а. тараптардын таламдарын айкалыштыруунун татаал процесси. Социалдык өнөктөштүктүн жамааттык келишимдик ченемдик актылары, аларга биз ар кандай деңгээлдеги жана түрдөгү келишимдерди, жамааттык келишимдерди, социалдык өнөктөштүк мамилелерди жөнгө салуучу, аны кабыл алууда кызматкерлердин же алардын өкүлдөрүнүн пикири эске алынат, социалдык өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуунун бардык деңгээлинде чоң мааниге ээ. Башка тармактык же жалпы булактардан айырмаланып, социалдык өнөктөштүктүн конкреттүү актысынын артыкчылыктуюлуугу укуктук жөнгө салуунун деңгээли менен

эмес, кызматкерлердин укуктарына тийгизген таасири менен аныкталат, андыктан чыр-чатактар келип чыкса, ал үчүн жагымдуу шарттарды камтыган акт түзүлүп, жумушчулар колдонулат.

8. Укук булактарынан айырмаланып, жамааттык келишимдик ченемдер эки же андан көп укук субъекттеринин макулдашуусу боюнча кабыл алынат, алар көп учурда мамлекеттик органдын статусуна ээ эмес. Социалдык-өнөктөштүк мамилелерди жөнгө салуунун эки негизги методун – мамлекеттик жана жамааттык келишимди колдонуу аларды гармониялуу айкалыштыруу проблемасын коюп жатат. Бул айкалыштыруу бир катар практикалык проблемаларды чечүүгө негизделүүгө тийиш. Атап айтканда, коллективдүү келишимдин чектерин белгилөө зарыл. Азыркы этапта мамлекеттик жана баарынан мурда мыйзамдык жөнгө салуу кызматкер үчүн минималдуу социалдык кепилдиктерди белгилөөгө тийиш. Бул минимум эки функцияны аткарышы керек: а) жамааттык келишимдер жок болгон учурда кызматкер үчүн жетиштүү жөнгө салуу жана коргоонун алгылыктуу деңгээлин камсыз кылуу; б) жамааттык келишимдин же келишимдин шарттарын аныктоодо негизги деңгээл, баштапкы чекиттин бир түрү катары кызмат кылат.

9. Жамааттык сүйлөшүүлөргө укук социалдык өнөктөштүктүн катышуучуларынын жамааттык укуктарынын бир түрү болуп саналат. Анын алып жүрүүчүлөрү өз алдынча юридикалык статуска ээ жамааттык субъектилер болуп саналат. Келишимдерди түзүү деңгээлинде жамааттык сүйлөшүүлөргө укуктун субъекттери болуп алардын өкүлдөрү өкүлчүлүгүнө ээ болгон кесиптик бирликтер жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелери эсептелет. «Өкүлчүлүк» кесиптик бирликтер жана иш берүүчүлөр союздары гана ушундай болуп аныкталат. Келишимдердин бардык деңгээлдеринде (башкы, тармактык (тармактар аралык), аймактык жана башкалар) өкүлчүлүктүн критерийлери мыйзам менен белгиленүүгө тийиш. Жамааттык келишимдердин деңгээлинде уюмдун, филиалдын же бүтүндөй өкүлчүлүктүн кызматкерлеринин жамааты жамааттык келишимдерге укуктун ээси болуп саналат. Эмгек жамааты жалпы чогулушта (конференцияда) жамааттык келишим түзүү демилгесин көтөрөт жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө өзүнүн өкүлүнө ыйгарым укук берет. Бул жалгыз жана жалгыз өкүл болушу керек.

10. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштардын социалдык чыр-чатактар катары келип чыгышы түздөн-түз себептерден (укуктук мамилелердин катышуучуларынын укуктарынын реалдуу же ойдон чыгарылган бузулушу) келип чыгат, ошондой эле өз ара байланышкан жыйындысы (укуктук мамилелердин катышуучуларынын укуктарынын чыныгы же ойдон чыгарылган бузулушу) менен шартталган (системасы) себептерди пайда кылат, ал эми акыркысы аркылуу талаш-тартыштарды өздөрү жаратат. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндө талаш-тартыштардын келип чыгышына шарт түзгөн шарттарды объективдүү (жалпы жана тике) жана субъективдүү (жалпы жана тике) деп бөлүүгө болот. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштын айырмалоочу белгилери анын түзүмүндө жана чечүүнүн конкреттүү ыкмаларында чагылдырылат.

Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштардын структуралык мүнөздөмөлөрү алардын тараптарын, предметин, объективдүү жана субъективдүү жактарын талдоону талап кылат. Бул талаш-тартыштарды чечүү ыкмаларынын эң маанилүү мүнөздөмөсү, өз кезегинде, алардын эксклюзивдүүлүгү болуп саналат, анткени алар эмгек дүйнөсүндөгү башка социалдык конфликттерди чечүүдө колдонулбайт. Жалпысынан алганда, бул белгилер социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштарды көптөгөн түрдүү социалдык конфликттердин арасынан так аныктоого жана аны натыйжалуу чечүүнүн эң адекваттуу ыкмасын тандоого мүмкүндүк берет.

11. Жамааттык социалдык өнөктөштүк талашы - кызматкерлер менен иш берүүчүнүн, алардын өкүлдөрүнүн эмгек шарттарын белгилөө жана өзгөртүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу маселелери боюнча, ошондой эле иш берүүчүнүн келишимди кабыл алуудан баш тартуусуна байланыштуу пикир келишпестиктери. уюмдарда эмгек укугунун ченемдерин камтыган актыларды түзүүдө кызматкерлердин шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуу. Жамааттык социалдык өнөктөштүк талаш-тартыштарды классификациялоо үчүн чыргачтак келип чыккан жамааттык социалдык-өнөктүк укуктук мамилелердин түрү чоң мааниге ээ. Ушунун негизинде биз жамааттык социалдык өнөктөштүк талаш-тартыштардын эки негизги түрүн бөлүп көрсөк болот. Биринчиден, жумушчулардын эмгек шарттарын түзүүгө жана колдонууга, ошондой эле уюмду башкарууга катышуусуна байланышкан укуктук мамилелерден келип чыккан талаштар. Бул топко эмгек шарттарын (анын ичинде эмгек акыны) белгилөө жана өзгөртүү боюнча, ошондой эле жергиликтүү эмгек тартибин кабыл алууда жумушчулардын шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан иш берүүчү баш тарткандыгы боюнча талаш-тартыштар камтылууга тийиш. Экинчиден, социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндө жамааттык келишимдик жөнгө салууну ишке ашырууга байланышкан укуктук мамилелерден келип чыккан жамааттык социалдык өнөктөштүк талаштары. Бул топко жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана ишке ашыруу боюнча талаштар кирет.

12. «Юридикалык жоопкерчилик» түшүнүгү көп кырдуу, анткени ал биринчи кезекте укуктук мамилелерге, укук бузууга, мыйзамдуулукка, мамлекеттин мажбурлоосуна, мыйзамдуу жүрүм-турумдун талабына байланыштуу. Социалдык өнөктөштүктүн милдеттенмелерин бузгандык үчүн юридикалык жоопкерчилик - бул укуктук мамилелердин катышуучуларынын субъективдүү укуктарын жана милдеттерин ишке ашырууну камсыз кылуучу, социалдык өнөктөштүктүн субъекттерин юридикалык жактан мажбурлоо. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин субъекттеринин тараптардын жана бүтүндөй коомдун алдындагы милдеттенмелерин аткаруунун кепилдиги (укуктук нормалардын талаптарын сактоо) жоопкерчиликтин төмөнкү түрлөрүн белгилөө болуп саналат: жазык Кыргыз Республикасынын Кылмыш-жаза кодексинин (203- берене), жарандык мыйзамдар (мисалы, иш таштоону мыйзамсыз деп тааныган жана аны токтотпогон кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан иш берүүчүгө

келтирилген зыянын ордун толтуруу - Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 444-беренесинин 2-бөлүгү), (административдик) жоопкерчилик укук бузууларды жасагандыгы үчүн (Кыргыз Республикасынын Укук бузуулар кодексинин 87, 88, 89, 90, 91, 92-статьялары) эмгек мыйзамдары (мисалы, дисциплинардык жоопкерчиликке тартуу, ишти токтотуу, иш таштоону мыйзамсыз деп табуу).

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 443-беренесинде иш берүүчүнүн өкүлдөрүнө карата социалдык жана өнөктөштүк милдеттерди бузгандыгы үчүн дисциплинардык же администрациялык жоопкерчилик каралган. Кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү үчүн жоопкерчиликти ушул сыяктуу түрлөрү белгиленүүгө тийиш. Ал эми башкы жана аймактык келишимдин милдеттүү катышуучусу болуп саналган мамлекеттик органдарга, ошондой эле аймактык келишимдин тараптары болуп саналган жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына келсек, алардын жоопкерчилиги социалдык өнөктөштүк жөнүндө ички мыйзамдарда такыр аныкталган эмес.

## ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАР

1. Социалдык өнөктөштүк термини ар кыл изилдөөчүлөр тарабынан ар түрдүүчү түшүндүрүлүп жүрөт. *Социалдык өнөктөштүктүн* эмгек-укуктук аспектинде карата аны төмөнкүчө аныктоого болот: бул – эмгек мамилелерин жана ага түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салууда өз ара алгылыктуу чечимдерди издөөгө, сүйлөшүүлөргө таянуучу, жумушчулар (жумушчулардын өкүлдөрү), жумуш берүүчүлөр (жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү), мамлекеттик жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруучу бийлик органдары ортосундагы өз ара мамилелердин объективдүү шартталган системасы.

Социалдык өнөктөштүк системасында жамааттык сүйлөшүүлөрдүн өзгөчөлүктөрүн, ордун жана ролун анализдөөнүн натыйжасында *жамааттык сүйлөшүүлөргө* төмөнкүчө аныктаманы сунуштайбыз: бул – жамааттык-эмгектик мамилелер маселелери боюнча социалдык өнөктөштүктүн тараптары ортосунда макулдашууга жетишүүгө багытталган жана келишимдик укуктардын аткарылуусунда пикир келишпестиктерди жөнгө салуу үчүн аспап болуп эсептелген иш чаралардын системасы.

2. Эмгек укуктары жумушчулардын өкүлдөрүнүн уюмду башкарууда бир катар ыйгарым укуктарын бекемдейт, бирок жумушчулардын уюмдун кирешесине катышуусу сыяктуу формасына оолактатып жолотпойт. КР Эмгек Кодексинин 32-статьясына жумушчулардын уюмдун кирешесине катышуусунун тартибин жана чектерин көрсөтүүчү тийиштүү ченемди киргизүү сунушталат.

3. Социалдык өнөктөштүктүн формасы катары социалдык өнөктөштөрдүн эмгек шарттарын жөнгө салуу маселелери боюнча өз сунуштарын мамлекеттик жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу бийликтерине жиберүү укуктарын белгилеп, аларды мыйзамдуу түрдө бекитүү зарыл. Аталган форма социалдык диалог боюнча өнөктөштөрдүн реалдуу өз ара мамилелеринде орун алган жана КР Эмгек кодексинин 26-статьясынын 5-

абзацына төмөнкүдөй толуктоо иретинде кирүүгө тийиш: «...социалдык-өнөктөштүк мамилелер маселелери боюнча мамлекеттик бийликтин жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу органдарына кайрылуу».

4. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдөн жумушчулардын өкүлдөрүнүн бир тараптуу тартипте баш тартуусу үчүн жоопкерчилик тууралуу ченемдердин жоктугу көптөгөн нааразычылыктарды туудурууда. Мыйзам чыгарууда КР «Мыйзам бузуулар тууралуу» Кодексинин 92-статьясында мындай жоопкерчиликтин аныкталбаган себебин укуктун башка тармагынан – административдик укуктан издөө керек, анткени жумушчулардын өкүлчүлүк органы административдик укуктун субъектиси болуп эсептелбейт. Мыйзам чыгарууда КР «Мыйзам бузуулар тууралуу» Кодексинин 92-статьясында жумушчулардын өкүлчүлүк органын укук бузуулар үчүн жоопкер субъект катары таануу керек, ошондо гана социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын өз ара бири-бирине карата жоопкерчилиги, демек, тараптардын тең укуктуулугу принциби тууралуу сөз кылууга болот.

5. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча мамилелерди эмгек укугундагы жамааттык укук мамилелеринин түрү катары кароо сунушталат, ал тараптарга, мазмунга жана объектке ээ. Мындай укуктук мамилелердин тараптары жумушчулар жана жумуш берүүчү (жумуш берүүчүлөр), алардын өкүлдөрү; мазмуну – сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү процессинде тараптардын өз ара байланышкан укуктары жана милдеттери; объектиси – сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө тараптар талкууга алуучу маселелердин комплекси эсептелет. Мына ушуга байланыштуу, жамааттык жана жеке эмгектик мамилелерди так аныктоо менен КР Эмгек кодексинин 1-статьясын өзгөртүү сунушталат, анткени, статьянын мааниси боюнча социалдык өнөктөштүк, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү боюнча жеке мүнөздөгү эмгек мамилелери менен «түздөн-түз байланышкан башка» мамилелерге кирет. КР Эмгек кодексинин 1-статьясынын 2-бөлүгүн төмөнкүчө берүү сунушталат:

«Эмгек мыйзамдарынын негизги милдеттери болуп эмгектик мамилелердин тараптарынын кызыкчылыктарынын, мамлекеттик кызыкчылыктардын оптималдуу макулдашуусуна, ошондой эле укуктук жөнгө салынышына жетишүү үчүн зарыл укуктук шарттарды түзүү эсептелет:

Жеке эмгек мамилелерди жана аны менен төмөнкү өңүттөрдө түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди:

эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкарууда;

аталган жумуш берүүчүдө жумушка орноштурууда;

аталган жумуш берүүчүдө кесиптик даярдоо, кайра даярдоо жана кадрлардын квалификациясын жогорулатууда;

эмгек жаатындагы жумуш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын материалдык жоопкерчилигинде;

эмгек мыйзамдарын аткарууда көзөмөл жүргүзүү жана текшерүүдө (анын ичинде эмгекти коргоо боюнча мыйзамдарды);

жеке эмгектик талаш-тартыштарды чечүүдө;

жамааттык эмгек мамилелеринде;

жумуш берүүчүлөр, жумушчулар жана мамлекеттик башкаруу, жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу органдары ортосундагы социалдык өнөктөштүк, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды жүргүзүү боюнча;

жумушчулардын жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлчүлүк органдарынын мыйзамда каралган эмгек шарттарын түзүүгө жана эмгек мыйзамдарын колдонууга;

жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды чечүүгө катышуусу.

6. КР Эмгек кодексинин 13-статьясын төмөнкүчө өзгөртүү жана толуктоо сунушталат: статьяны экиге бөлүү керек, анын биринчи бөлүгү жамааттык эмгек мамилелеринин, экинчиси – жеке эмгек мамилелеринин легалдуу аныктамасын камтууга тийиш. КР Эмгек кодексинин 13-статьясын төмөнкүчө берүү сунушталат:

«Жамааттык эмгек мамилелери – бул эмгек жаатында социалдык өнөктөштүктү ишке ашыруу менен байланыштуу келип чыгуучу жумушчулар (алардын өкүлдөрү), жумуш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү), мамлекеттик башкаруу, жергиликтүү өзүн өзү башкаруу органдары ортосундагы мамилелер.

Жеке эмгек мамилелери – бул ...» (мындан ары колдонуудагы редакциянын 13-статьясындагы текст боюнча кетет).

7. Жамааттык келишимдердин юридикалык күчүнө мүнөздөмө берүүдө алардын мамлекеттик катталуусу тууралуу маселе обочо калууда. КР Эмгек кодексине ылайык, алар эмгек боюнча мамлекеттик органдарда билдирүү каттоосунан өтпөйт. Ушуга байланыштуу, бул боштукту толтуруу үчүн КР Эмгек кодексинин 50-статьясын «Макулдашууну жана жамааттык келишимди каттоо» деп атап, аны төмөнкү редакцияда берилген экинчи абзац менен толуктоо керек: «Жамааттык келишим кол коюлгандан кийин жети күн аралыгында жумуш берүүчү (жумуш берүүчүнүн өкүлү) тарабынан эмгек жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга билдирүү каттоосунан өтүүгө жиберилет. Жамааттык келишимдин күчүнө кириши алардын билдирүү каттоосу фактысынан көз каранды эмес».

8. КР Эмгек кодексинин колдонуудагы редакциясынын 37-статьясында жамааттык келишимдер башталган күн белгиленген, бирок жамааттык келишим аяктаган күн көрсөтүлгөн эмес. Бул факт маанилүү, анткени айрым юридикалык кесепеттер аны менен байланышкан.

Жамааттык келишимдин аяктаган күнүнө легалдуу аныктама киргизүү аркылуу КР Эмгек кодексинин 37-статьясын төмөнкү жобо менен толуктоо сунушталат: «Жамааттык келишимдин аяктаган күнү катары тараптар тарабынан кол коюлган күн же пикир келишпестик протоколуна кол коюу менен бирге эле макулдашылган шарттарда тараптар тарабынан жамааттык келишимге кол коюлганда, жамааттык келишим башталгандан үч ай мөөнөтүнөн кечиктирилбеген күн эсептелет».

9. ЭАЭУ Конвенциясынын № 154 «Жамааттык сүйлөшүүлөр тууралуу» (1981) жана ушул эле аталыштагы № 163 (1981) Сунуштамада сүйлөшүү процессинин жүрүшүндө бузулуулар үчүн тараптардын жоопкерчилигин

аныктайт. Сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндөгү бузулуулардын бири болуп мыйзам тарабынан жашыруун сакталуучу маалыматты жайылтуу эсептелет. КР Эмгек кодексинин 38-статьясынын 8-бөлүгүндө аталган маалыматтарды жайылткан жактар дисциплинардык, административдик, граждандык-укуктук кылмыш жоопкерчилигине тартылаары белгиленген. Бирок, аталган ченем күнөөлүү жактарды материалдык жоопкерчиликке тартуу мүмкүнчүлүгү тууралуу көрсөтмөнү камтыган эмес, ошол эле учурда КР Эмгек кодексинин 283-статьясынын 8-пунктунда мыйзам тарабынан жашыруун сакталуучу маалыматты жайылткан учурда жумушчуну материалдык жоопкерчиликке тартуу каралган.

КР Эмгек кодексинин 30-статьясынын 8-бөлүгүндө «дисциплинардык» сөзүнө «материалдык» сөзүн улап жазуу менен укуктук ченемдердин колдонулуучу коллизиясын жокко чыгарып, материалдык жоопкерчиликти орнотууга болот.

### **ДИССЕРТАЦИЯНЫН ТЕМАСЫ БОЮНЧА ЖАРЫЯЛАНГАН ЭМГЕКТЕРДИН ТИЗМЕСИ:**

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. - Кирүү 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. Кирүү 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.- Кирүү 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 иновации 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 аспектиси [Текст] / Карынов Ч.К // Наука, новые технологии и иновации 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 партнерства [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 аспекти [Текст] Карынов Ч.К.// Эл аралык Ала – Тоо университети (Илимий журнал) 2022 № 2. 282-287 - Кирүү 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). - Кирүү режими <http://journalppw.com>

**Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин 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 өнүгүүсүндөгү 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 байланышканы 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.

## 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.

## 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.