

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА
ИЛИМ МИНИСТРЛИГИ
КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН УЛУТТУК ИЛИМДЕР
АКАДЕМИЯСЫНЫН МАМЛЕКЕТ ЖАНА УКУК ИНСТИТУТУ**

**Кол жазма укугунда
УДК:340.12:349.2 (575.2) (043.3)**

КАРЫНОВ ЧОЛПОНБАЙ КАРЫШБАЕВИЧ

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

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

**Юридикалык илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын
изденип алуу үчүн жазылган
ДИССЕРТАЦИЯ**

Илимий кеңешчи:
юридика илимдеринин доктору, профессор
Арабаев Чолпонкул Исаевич

БИШКЕК - 2024

МАЗМУНУ

КИРИШҮҮ.....4

1-ГЛАВА УКУК ТУТУМУНДАГЫ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК ИНСТИТУТУНУН КАЛЫПТАНЫШЫН ЖАНА ӨНҮГҮҮСҮН ТАРЫХЫЙ – УКУКТУК ТАЛДОО

1.1 Укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун түшүнүгү, негизи жана мазмуну.....17

1.2 Социалдык-эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүктүн өнүгүүсүнүн тарыхый шарттары жана жөнгө салуу механизмдери39

1.3 Кыргызстандагы эмгек мамилелеринде социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптары.....57

1.4 Социалдык өнөктөштүктү ишке ашыруудагы эл аралык-укуктук ченемдер жана Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында чагылдырылышы.....73

2-ГЛАВА СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮН ТАРАПТАРЫ, КУРАМЫ ЖАНА АНДАГЫ УКУКТУК МАМИЛЕЛЕР

2.1 Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрү.....95

2.2 Социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын укуктук орду.....112

2.3 Социалдык өнөктөштүктүн тутуму130

3-ГЛАВА ЭМГЕК ТАРМАГЫНДАГЫ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮ ЖӨНГӨ САЛУУНУН ФОРМАЛАРЫ

3.1 Жамааттык келишим: түшүнүгү, анын укуктук табияты.....144

3.2 Жамааттык макулдашуулардын укуктук табияты.....163

3.3 Жамааттык келишимди жана макулдашууну түзүү жана иштеп чыгуу тартиби.....	185
---	-----

4-ГЛАВА ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮН КОРГООЧУ ФОРМАЛАРЫ

4.1 Социалдык чыр – чатак эмгек талаш-тартышынын өзгөчөлүктөрү катары.....	202
--	-----

4.2 Кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн жекече эмгек талаш-тартыштарын кароодогу жана чечүүдөгү өзгөчөлүктөрү.....	222
---	-----

4.3 Жамааттык эмгек талаш-тартыштардагы социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын орду.....	236
--	-----

КОРУТУНДУ	254
------------------------	------------

ПАЙДАЛАНЫЛГАН АДАБИЯТТАРДЫН ТИЗМЕСИ.....	262
---	------------

КИРИШҮҮ

Изилдөөнүн темасынын актуалдуулугу эмгек мамилелери демократиялык мамлекетти куруунун негиздеринин бири болуп саналгандыгында турат. Ата мекендик эмгек мыйзамдарынын, тагыраак айтканда, анын негизги институттарынын бири – социалдык өнөктөштүктүн келип чыгышын изилдөө, ага тарыхый-укуктук анализ жүргүзүү социалдык өнөктөштүктүн азыркы үлгүсүн калыптандырууда кыргыз мамлекетинин ролун тактоого өбөлгө түзөт. Эмгек укугунун бул институтун изилдөөнүн зарылдыгы тарыхта анын маңызын чечмелөө, ошондой эле тажрыйбаны изилдөө жана баалоонун негизинде алынган билимдерди колдонууда түптөлгөн мыйзам ченемдүүлүктөр менен шартталган.

Ошондуктан, Кыргыз Республикасынын 2018-2040-жылдардагы Туруктуу өнүгүүнүн стратегиясынын долбооруна ылайык социалдык өнүгүү негиздеринин алгачкы милдеттеринин бири [276] – эмгек рыногун активдештирүү болуп саналат, эмгектин формалдуу рыногуна тартуу, өзгөчө жаштарды, аялдарды тартуу, татыктуу айлык акы төлөө Кыргыз Республикасынын социалдык-экономикалык өнүгүүсүнүн негизги шарттары экендиги талашсыз. Кыргыз Республикасынын 2013-2017-жылдардагы мезгилге болгон Туруктуу өнүгүүнүн улуттук стратегиясында [161] Кыргыз Республикасынын мамлекеттик социалдык саясатынын негизги багыттары мамлекет тарабынан өлкөнүн жарандарына социалдык кепилдиктерди берүү туурасындагы конституциялык жоболорун аткарууга, азыркы талаптарды жана мамлекеттик мүмкүнчүлүктөрдү эске алуу менен Кыргызстанды гуманитардык жактан өнүктүрүү милдеттерин ишке ашыруу, о. э. жарандардын социалдык укуктарын камсыз кылуу боюнча эл аралык милдеттерди кармоого багытталган.

Азыркы учурда социалдык өнөктөштүктү укуктук камсыз кылууну калыптандыруу эмгек укугунун өнүгүүсүнүн негизги багыттары болуп саналат

деп белгилеп кетүүгө болот, бул 2003-жылы Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» атайын Мыйзамынын кабыл алынышы жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине «Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк» атайын бөлүмүнүн кошулуусу менен тастыкталат.

Кодекстин бул бөлүмү эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу туурасында олуттуу жоболорду камтыйт, ага башка коомдук мамилелер менен катар эмгек укугунун предмети кирет, жамааттык келишимдердин жана макулдашуулардын жардамы менен эмгек мамилелерин жөнгө салуу үчүн негиз болуп саналуу менен, социалдык өнөктөштүк эмгек укугунун методуна кирген ыкмалардын бири болуп эсептелет, экинчи жагынан алып караганда, социалдык өнөктөштүк эмгек жана башка аны менен түздөн - түз байланышкан мамилелерди укуктук жөнгө салуунун бири болуп саналат, ошондой эле Кыргызстандын эмгек укугу тутумунда өз алдынча институт болуп эсептелет.

Маңызы боюнча, социалдык өнөктөштүк – эмгек мыйзамдарынын негизги милдеттерин ишке ашырууга багытталган юридикалык ченемдердин комплекси, ал эмгек мамилелеринин талаптарынын кызыкчылыктарын оптималдуу макулдашууга жеткирүү үчүн зарыл болгон укуктарды түзүү, мамлекеттик кызыкчылыктарды көздөө жана анын эмгекти укуктук жөнгө салуунун негизги принциптеринин бирин ишке ашыруу, тагыраак айтканда, кызматкерлердин, иш берүүчүлөрдүн жана алардын бирикмелеринин эмгек мамилелеринде жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелердеги келишимдик жөнгө салуулардын катышуусун жүзөгө ашыруу. Башкысы - социалдык өнөктөштүк тараптарынын аны ишке ашырууга биргелешип катышуусу. Бул учурда, социалдык өнөктөштүктүн бардык эле мамилелери укук ченемдери менен жөнгө салынбай тургандыгын эске алуу керек.

Социалдык өнөктөштүк өз өнүгүүсүндө кандайдыр бир чектен өткөндө, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен тийиштүү

коомдук мамилелердин укуктук жөнгө салынышы жаңы сапатка, системалуулукка ээ болуп, бул иш өзгөчө актуалдуу болуп калды.

Анткени, социалдык-эмгек чөйрөсүндөгү субъектилердин ортосунда макулдашуунун эффективдүү механизмин (анын ичинде укуктук) түзмөйүнчө экономикалык жана саясий реформаларды жүргүзүү мүмкүн эместигин тарых даана көрсөттү, ал эми саясий демократия, рынок экономикасы жана социалдык өнөктөштүк бири-биринен ажырагыс.

Мунун бардыгы социалдык өнөктөштүктүн укуктук негиздерин изилдөө эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелердин кыргыз коомчулугунун өнүгүүсүнүн азыркы этабында өзгөчө маанилүүлүктү жана актуалдуулукту алып жаткандыгын ырастоого мүмкүнчүлүк берет.

Диссертациянын темасынын ири илимий программалар (долбоорлор) жана негизги илимий изилдөө иштери менен байланышы. Диссертациянын темасы Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын А.А.Алтымышбаев атындагы философия, укук жана социалдык – саясий изилдөө институтунун илимий изилдөө иштеринин планына кирет. Социалдык өнөктөштүк мамилелер туурасындагы диссертациялык изилдөөнүн негизги жоболору Кыргыз Республикасынын 2018-2040-жылдарга Туруктуу өнүгүү стратегиясынын долбоору, калктын иш менен камсыз болушуна көмөктөшүү программасы менен түздөн-түз байланышкан, алар социалдык-эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясатты ишке ашыруучу негизги багыттарды жана артыкчылыктарды жүзөгө ашырат.

Изилдөөнүн максаттары жана милдеттери. Диссертациялык иштин максаты – социалдык өнөктөштүк институтунун эволюциясынын тарыхый-укуктук анализи менен байланышкан маселелерди теориялык жактан комплекстүү түшүнүүдө жатат, ошондой эле Кыргызстан үчүн социалдык, экономикалык жана саясий шарттарда жаңы болгон эмгек мыйзамдарынын ченемдерин ишке ашырууну натыйжалуу камсыз кылуу менен байланышкан актуалдуу илимий маселени чечүү, коомдук мамилелердин тутуму катары эмгек

жаатында социалдык өнөктөштүктү укуктук жөнгө салуунун концептуалдык негиздерин жана стратегиялык өнүгүүлөрүн иштеп чыгууда жатат.

Алдыга коюлган максаттарга жетүү төмөнкү милдеттерди чечүү жолу аркылуу ишке ашырылат:

- укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун түшүнүгүн, негиздерин жана мазмунун ачуу;

- социалдык өнөктөштүк жөнүндөгү түшүнүктүн тарыхый өнүгүү генезисин жана анын социалдык-эмгек мамилелеринде жөнгө салуу механизмдерин изилдөө;

- Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптарын изилдөө;

- социалдык өнөктөштүктүн негизги башталышын бекитүүчү эл аралык-укуктук ченемдерди окуп үйрөнүү жана алар Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кандай ишке ашырылып жаткандыгын көрсөтүү;

- эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрүн анализдөө;

- социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын укуктук жоболорун аныктоо;

- социалдык өнөктөштүктүн формасын жана тутумун окуп үйрөнүү;

- жамааттык келишимдин юридикалык табиятына анализ жүргүзүү;

- жамааттык макулдашуулардын юридикалык табиятын изилдөө;

- жамааттык келишим жана макулдашууну иштеп чыгуу жана түзүү тартибин карап чыгуу;

- социалдык чыр-чатак катары эмгек талаш-тартышынын өзгөчөлүктөрүн изилдөө;

- жеке эмгек талаштарын карап чыгууда жана чечүүдө кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуу маселелерин изилдөө;

- жамааттык эмгек талаштарын карап чыгууда жана чечүүдө социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын катышуусунун өзгөчөлүктөрүн изилдөө.

Диссертациялык иштин мааниси жана илимий жаңылыгы, ал ата мекендик эмгек укугунда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине, «Кыргыз

Республикасынын эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» мыйзамынын жана башка эмгек мыйзамдарынын жаңы актыларынын ченемдерине негизделген биринчи диссертациялык изилдөө болуп саналгандыгында, бул иш атайын Кыргыз Республикасынын социалдык-өнөктөштүк мамилелерин укуктук жөнгө салуу маселелерине, бул тармактагы укуктук жөнгө салууларга киргизилген өзгөртүүлөргө байланыштуу пайда болгон теориялык жана практикалык маселелерди изилдөөгө арналган.

Изилдөөнүн практикалык маанилүүлүгү. Диссертациялык иштин практикалык мааниси жүргүзүлгөн изилдөөнүн жыйынтыктарында алынган тыянактар жана сунуштамалар жалпы эле эмгекти жакшыртууга багытталган суроолор боюнча ченем жаратуу ишмердүүлүгүндө, мамлекеттик бийликтин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын аталган тармактагы укук коргоо практикасында колдонулуусу мүмкүн. Чогултулган илимий жана практикалык материалдар иш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин, кесиптик бирликтердин, мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын өз ара аракеттенишүүсүнүн натыйжалуугун жакшыртууга багытталган. Бул диссертациялык изилдөөнү билим берүү процессиндеги «Укуктун жана мамлекеттин теориясы», «Кыргыз Республикасынын эмгек укугу» курстарында, «Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк» боюнча атайын курсун окуу учурунда, ошондой эле бул теманы илимий жактан андан ары изилдөөдө колдонууга болот.

Диссертациялык изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча төмөнкү жоболор коргоого сунушталат:

1. Чет мамлекеттердеги бул түшүнүктү чечмелөөдө келип чыккан ар түрдүү терминдик атоолор жана түшүндүрмөлөр «социалдык өнөктөштүк» категориясынын көп пландуулугун негиздейт. Бул – социалдык өнөктөштүктүн татаал коомдук көрүнүш экендиги менен байланыштуу, аны ар кайсы аспекттерде (коомдук-саясий, экономикалык, укуктук, социологиялык ж.б.) кароо ар кандай түшүнүктөрдүн калыптануусуна алып келет. Ошондуктан, биз социалдык өнөктөштүктүн маңызын комплекстүү көз караштан алып караганда,

интегралдык жыйынтык катары баалаганыбыз туура, т.а. биринчиден, байланыш жолу катары; экинчиден, социалдык өз ара аракеттенүүнүн механизми катары; үчүнчүдөн, коомдук мамилелердин көрсөткүчү катары жана бул аракеттердин бардыгында, негизинен, коомдун кабыл алуусу жана өнүгүшүндө социалдык шайкештикке жетүү максатын көздөгөн макулдук вектору катары кароо максаттуу.

Ушундан улам, укуктун жалпы теориясынын көз карашы боюнча социалдык өнөктөштүктү эмгек акы жана эмгек шарттары боюнча сүйлөшүүлөргө катышкан тараптардын (иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин) кызыкчылыктарынын тең салмактуулугун сактоого багытталган, корпоративдик жана жалпы социалдык максаттарды ишке ашыруу үчүн өз ара алгылыктуу компромисске жетишүүгө көмөктөшүүчү институттардын, механизмдердин жана жол-жоболордун тутуму катары аныктоого болот.

2. Диссертанттын пикири боюнча, XIX кылымдын аягы, XX кылымдын башында жалданма жумушчулар менен иш берүүчүлөрдүн класстарынын ортосунда пайда болгон социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары жөнүндө мурунку көз караштарды синтездөөнүн негизинде социалдык өнөктөштүк жөнүндөгү түшүнүк базар экономикасына мүнөздүү болгон жана ар кандай социалдык катмарлар менен топтордун таламдарын шайкеш келтирүүгө жана практикалык интеграциялоого багытталган коомдук жана эмгек мамилелеринин өзгөчө формасы катары кароо таризделген.

Кыргызстан менен чет өлкөлөрдүн экономикасындагы рынок мамилелеринин өнүгүүсүнүн зарылдыгына байланыштуу, эмгек менен капиталдын ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый керектөө XX-XXI кылымдагы социалдык-эмгек жаатындагы өнөктөштүк мамилелердин андан ары өнүгүүсүнүн башкы себеби болуп калды.

3. Жамааттык-келишимдик актынын эмгек мамилелерди укуктук жөнгө салуу механизмдеги ролу анын көмөктөшүүчү мүнөздөмөсү менен шартталган. Бул, биринчиден, жамааттык-келишимдик актылар мамлекеттик жөнгө салуулардан көз карандысыз колдонулушу мүмкүн эместигинен улам пайда болот, алар эмгек мамилелерин жөнгө салууну толук камсыз кыла албайт. Экинчиден, келишимдик актылардын мазмуну укуктун ченемдери менен тыгыз байланышкан, алар ченемдик-укуктук актылардын жоболорун толуктайт, конкреттештирет жана өнүктүрөт.

4. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн азыркы моделинин калыптанышы мурдагы тарыхый өнүгүү тарабынан алдын ала аныкталган, анда революцияга чейинки мезгилде да, советтик мезгилде да социалдык өнөктөштүктүн субъекттеринин калыптанышы жөнүндө сөз кылууга мүмкүн болгон эмес. Диссертацияда Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу процесси талданып, анын төмөнкүдөй калыптануу жана өнүгүү этаптары белгилеген:

1- этап – 1898-жылдан баштап 1917-жылга чейин, Россия Империясынын курамында Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн жаралуу мезгили;

2-этап – 1917-жылдан баштап 1930-жылдардын аягына чейин, совет мамлекетинин алкагында социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүү мезгили, ошондой эле буйрукчул-административдик системаны орнотуунун шартында андан иш жүзүндө баш тартуу;

3-этап – 1947-жылдан баштап 1972-жылга чейин, Кыргызстанда жамааттык келишимдерди түзүү практикасынын жандануу этабы. Бул этаптын аякташы Кыргыз ССРинде 1972-жылы Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен байланышкан.

4-этап – 1972-жылдан баштап 1991-жылга чейин, эмгек мыйзамдарын реформалоо мезгили, «кайра куруунун» башталышы, Кыргыз Республикасында көз карандысыздыкты жарыялоо;

5-этап – 1991 -жылдан баштап 2004-жылга чейин, Кыргызстандын рынок экономикасына өтүү мезгили, коомдук мамилелердин түп тамырынан бери кайра түзүлүшү. Бул этаптын аякташын 2004-жылы «Кыргыз Республикасынын эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алышы менен байланыштырууга болот.

5. Эмгек тармагындагы эл аралык стандарттар эмгек боюнча моделдик актылардын жыйындысын элестетет, ал эмгек укугунун улуттук тутумун иштеп чыгуу жана жакшыртуунун зарыл шарты болуп саналат. Буга байланыштуу, Кыргыз Республикасындагы мыйзамдарда жетиштүү жөнгө салууга ээ болбой калган, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган, тигил же бул маселелер эмгек тармагындагы эл аралык-укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган учурларда, эл аралык укуктук стандарттарды түз колдонуу мүмкүн болуп саналат. Эл аралык Эмгек уюмунун Конвенциясы менен аныкталган ратификациянын жоктугу, ошондой эле эмгек чөйрөсүндөгү укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актылардын жоктугу, Кыргызстан мындай актыларда бекитилген конкреттүү мамилелерди жөнгө салууда принципалдык мамилелерди кармабашы керек дегенди түшүндүрбөйт.

6. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин мүнөздүү белгиси болуп көп субъективдүүлүк: жаралган кайчы пикирлердин анча көп эмес бөлүгүнүн юрисдикциялык органдар тарабынан чечилиши; социалдык өнөктөштөр тарабынан түзүлгөн паритеттик органдардын (эки жана үч тараптуу) өзгөчө ролу; карым-катнаштардын айрымдарынын укуктун ченемдери аркылуу деталдуу жөнгө салынышы; эрежеге ылайык, бир нече юридикалык фактылар болгон учурда алардын жаралышындагы укуктуу аракеттер саналат.

7. Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн укуктук абалы алар тарабынан берилген укуктардын жана милдеттердин комплекси менен мүнөздөлөт. Кесиптик бирликтерде колдонулуучу эмгек мыйзамдарында жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда

бекитилген алардын укуктары, алардын ичинен, иш менен камсыз кылууга көмөктөшүүгө болгон укук; жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, макулдашууларды, жамааттык келишимдерди түзүүгө болгон укук жана алардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүү; жамааттык эмгек талаштарын жөнгө салууга катышууга болгон укук; маалымат алуу укугу; эмгек туурасында мыйзамдарды коргоо үчүн кесиптик бирликтин көзөмөлүн ишке ашыруу укугу; эмгекти коргоо укугу; эмгек талаштарын кароо боюнча органдардын кызматкерлеринин кызыкчылыктарын коргоо укугу ж.б. мазмуну боюнча кызматкерлердин кызыкчылыктарын коргоо жана өкүлчүлүккө болгон алардын негизги укугун конкреттештирүү болуп саналат, ошондой эле аны ишке ашырууну камсыз кылат.

8. Социалдык өнөктөштүк тутумунда мамлекет элдик бийликтин алып жүрүүчүсү катары да, социалдык-өнөктөштүк мамилелеринин катышуучусу катары да каралат. Социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу формасын ишке ашырууда кепилдик берүү, социалдык өнөктөштүк субъекттеринин ортосундагы келип чыккан кайчы пикирлерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк туурасында мыйзамдардын ишке ашуусуна көзөмөл жүргүзүү – мамлекеттин негизги ролу болуп эсептелет. Эмгек мамилелерин жөнгө салууда жеке укуктук башталыштын өнүгүүсүнө жараша социалдык - өнөктөштүк мамилелерине мамлекеттин түздөн-түз катышуусу, өзгөчө иш берүүчүлөрдүн өкүлү катары катышуусу, анын бир эле убакта социалдык өнөктөштүк мамилелериндеги укуктук жөнгө салуу ролунун күчөшү менен кыскарат.

9. Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк тутумуна талдоо жүргүзүүдө диссертант белгилүү бир маселелерди ачыктай алды. Биринчиден, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-беренесинде каралган социалдык өнөктөштүктүн тутумунун деңгээлинин ар бири мурунку же кийинки деңгээлдеги укук ченемдери менен императивдүү байланышкан эмес. Мыйзам чыгаруучу социалдык өнөктөштүк субъекттерин алардын абалын чагылдыруу менен жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жамааттык келишимдерди жана

макулдашууларды түзүүгө милдеттендирген эмес, алар социалдык өнөктөштүктүн тийиштүү деңгээиндеги макулдашууга кошулган. Экинчиден, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде кесиптик деңгээлде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана кесипкөй макулдашууларды түзүүгө (белгилүү бир кесиптин өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен) мүмкүнчүлүк берген берене жок;

10. Жамааттык келишим – бул уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка обочолонгон курамдык бөлүктүн) кызматкерлеринин, о.э. жеке жактардын - иш берүүчүлөрдө иштеген жумушчулар менен иш берүүчүлөрдүн ортосунда жазуу жүзүндө түзүлгөн социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу мөөнөттүү локалдуу ченемдик акт. Бул аныктаманы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 41-беренесине бекитүү зарыл, анткени иш берүүчүлөрдө эмгектенип жаткан жеке жактарга да иш берүүчү менен жамааттык келишим түзүү укугу берилиши керек.

Жамааттык келишимде конкреттүү субъекттерди - жамааттык келишим боюнча милдеттенмелерди аткаруучуларды көрсөтүү зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-беренесине, тараптады жамааттык келишимде жамааттык келишим боюнча милдеттенмелерди аткаруучу конкреттүү субъекттерди милдеттендире турган укук ченемдерин кошуу керек.

Жамааттык келишимдин юридикалык күчү өзүнүн мүнөзү боюнча, аларды мамлекеттик каттоо туурасындагы маселеде бир топ обочолонуп турат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык, алар эмгек боюнча мамлекеттик органдарга билдирүүчү каттоого жатпайт. Буга байланыштуу, бул кенемтени толуктоо үчүн, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 40-беренесин «Макулдашууну жана жамааттык келишимди каттоо» деп атоо керек, жана аны экинчи абзац менен толуктоо жана аны төмөнкү редакцияда берүү зарыл: «Жамааттык келишим кол коюлган күндөн баштап жети күндүн аралыгында иш берүүчү (иш берүүчүнүн өкүлү) тарабынан эмгек жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга маалымдама каттоого жөнөтүлөт. Жамааттык келишимдин күчүнө кириши алардын маалымдама каттоо фактысынан көз каранды эмес».

11. Макулдашуунун төмөнкүдөй олуттуу жана зарыл болгон белгилерин бөлүп көрсөтүү сунушталат: биринчиден, макулдашуу ченемдик акт болуп саналат, экинчиден, алар атайын субъективдүү курамга ээ, үчүнчүдөн, макулдашууларды түзүүнүн аныкталган бир тартиби бар, ал келишимдерде аныкталат, төртүнчүдөн, макулдашуулардын ар бир классы макулдашууларды түзүүнүн өз даражасына ээ, бешинчиден, макулдашууларды жөнгө салуунун өзгөчө предмети бар, же болбосо алардын мазмунун аныктай турган коомдук мамилелердин чөйрөсү бар. Бул ой жүгүртүүлөр адабияттарда мурда белгиленип келген көз караштардан бир топ айырмаланып турат.

Макулдашуунун эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди, социалдык коргоо боюнча мамилелерди, ошондой эле эмгек менен байланышкан экономикалык мамилелерди жөнгө салуучу ченемдик акт катары автордун аныктамасы сунушталды, ал бир тарапта жумушчулардын жамаатынын, алардын өкүлдөрүнүн, экинчи тарапта иш берүүчүлөр жана иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин ортосундагы социалдык-өнөктөштүк мамилелердин тийиштүү деңгээлинде, мамлекеттик бийлик органдарынын (жергиликтүү өз алдынча башкаруу) катышуусу менен жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн жыйынтыгы катары түзүлгөн.

12. Ата мекендик эмгек мыйзамдарын талдоонун, толуктук критерийинин жана практикалык максатка ылайыктуулук принцибинин негизинде жамааттык келишимдин төмөнкү этаптарын бөлүп көрсөтүүгө болот:

биринчи (даярдоочу) жамааттык келишимди түзүү идеясынан башталат жана жамааттык келишимди түзүүнүн башталышы туурасында башка тараптын өкүлү тараптан жазуу жүзүндөгү сунушту жиберүү менен аяктайт ;

экинчиси (жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү) башка тараптын (же анын өкүлүнүн) жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү туурасындагы жазуу жүзүндөгү сунушун алгандан башталып, иш берүүчүнүн жумушчулардын өкүлчүлүктүү органы менен макулдашылган жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча комиссия түзүү тууралуу буйрук чыгарганы менен аяктайт;

үчүнчүсү (жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү) – иш берүүчү менен тийиштүү өкүлчүлүктүү орган менен макулдашып, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү туурасында буйрукту чыгаргандан башталып, (бул жамааттык сүйлөшүүлөрдүн башталган учуру болуп саналат) мекеменин жумушчуларынын жалпы чогулушуна бекитүүгө берилген жамааттык келишимдин бирдиктүү долбоорун түзүү менен аяктайт;

төртүнчү (жамааттык келишимдин долбоорун мекеменин жумушчуларынын жалпы чогулушунда кароо) – жумушчуларын жалпы чогулушунун жамааттык келишимдин бирдиктүү долбоорун алган учурдан башталып, мекеменин кызматкерлеринин жалпы чогулушу аны бекитүүдөн жана ага тараптардын өкүлдөрүнүн кол коюусу менен аяктайт.

13. Эмгек талаш-тартыштары конфликттик да, укуктук да көрүнүш болуп саналат. Ошондуктан, социалдык өнөктөштүктүн коргоочу формаларын ишке ашырууда алардын алдын-алуунун жана жөнгө салуунун укуктук да, карама-каршылык да ыкмаларын жана каражаттарын колдонуу зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде камтылган эмгектик талаш-тартыштын укуктук аныктамасында конфликтологиялык мүнөздөмөлөр укуктун үстүнөн басымдуулук кылат. Эмгек талаш - тартыш түшүнүгү өз тармагынын чөйрөсүнөн чыгып кеткен шарттарда, юридикалык процессуалдык мүнөзгө ээ болушу үчүн мындай тен салмактуулук жоюлушу керек. Кырдаалдын дал ушундай өнүгүшү белгилүү бир талаш-тартыштын юрисдикциясын жана аны соттук органда чечүү жол-жобосунун өзгөчөлүктөрүн так аныктоого мүмкүндүк берет.

Талапкердин жеке салымы. Илимий-теориялык жана илимий-практикалык изилдөөнүн жүрүшүндө жетишилген жыйынтыктар автор тарабынан жеке алынды жана чоң эмпирикалык, ченемдик материалды изилдөөгө негиз болот.

Изилдөөнүн жыйынтыктарын апробациялоо. Диссертант тарабынан чыгарылган корутундулар жана сунуштар автордун илимий публикацияларында

чагылдырылды. Диссертациянын негизги жоболору эл аралык, республикалык симпозиумдарда, конференцияларда, тегерек столдордо апробацияланды.

Диссертациянын жыйынтыктарынын басылмаларда чагылдырылышынын толуктугу. Диссертациянын негизги илимий жыйынтыктары Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Жогоку аттестациялык комиссиясынын президиуму тарабынан бекитилген, рецензияланган илимий басылмалардын тизмесине кирген 45 илимий макалада жарыяланды.

Диссертациянын көлөмү жана структурасы. Диссертациянын түзүмү изилдөөнүн максаты жана милдеттери менен шартталган, ал өз ичине киришүүнү, төрт главаны камтыйт, алар 13 бөлүмдөн жана колдонулган адабияттардын тизмесинен турат.

1-ГЛАВА. УКУК ТУТУМУНДАГЫ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК ИНСТИТУТУНУН КАЛЫПТАНЫШЫН ЖАНА ӨНҮГҮҮСҮН ТАРЫХЫЙ – УКУКТУК ТАЛДОО

1.1 Укуктун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун түшүнүгү, негизи жана мазмуну

Эмгек чөйрөсүндө социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуунун тарыхы, теориясы жана практикасы менен байланышкан илимдеги тематика көптөгөн совет жана заманбап чет өлкөлүк окумуштуу укук таануучулар тарабынан изилденген жана жарыяланган.

Ага карабастан колдонуудагы адабият эволюциялык өнүгүүнү эске алуу менен рынок шартындагы социалдык-өнөктөштүк мамилелеринин бардык аспектилери жана өзгөчөлүктөрүн толук көлөмдө камтый албайт. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү ченемдик базанын андан ары өнүгүүсүнүн багыттарын алсак, өтө эле чаржайыт көз караштар болууда.

Барынан мурда социалдык өнөктөштүктүн теорияларын андан ары иштеп чыгуу жана өнүктүрүүнүн негизин түптөгөн Аристотель, Платон, Ф. Бекон, Т. Гоббс, Ж.Ж. Руссо, Г. Лейбниц, И. Кант, Дж. Милля, А.Смит, Д. Кейнс, Э. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс, Ф. Энгельс, В.В. Берви-Флеровский, Н.Х. Бунген, В.П. Литвинова-Фалинский, П.А.Сорокина жана башка көптөгөн чет өлкөлүк философиялык, социологиялык жана экономикалык ой жүгүрүүнүн классиктеринин эмгектерин белгилеп кетүү керек.

Социалдык өнөктөштүктүн теориясынын өнүгүүсүнө А.Л.Анисимов, Д.Р.Акопов, В.С. Бердычевский, Ф.И. Гайнуллина, С.А.Иванов, С.Ю. Головина, Л.А. Иванова, П.Н. Киричек, В.Н. Киселев, М.В. Лушникова, В.А.Михеев, А.М. Нурмагамбетова, А.Ф. Нуртдинова, Е.Н. Нургалиева, И.О. Снигирева, Т.А. Сошникова, В.Н.Уварова, В.В. Чеха, С.Ю. Чуча, К.А. Шайбекова ж.б. сыяктуу заманбап орус жана казак изилдөөчүлөр чоң салым кошушту.

Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык-өнөктөштүк мамилелеринин тарыхый-укуктук аспектилери, анын динамикасын, ошондой эле учурдагы абалын жана өнүгүү келечегин 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 окумуштуулар өз эмгектеринде талдап келишкен.

Социалдык өнөктөштүктүн көйгөйлөрүнө арналган акыркы жылдардагы диссертациялык изилдөөлөрдүн арасынан Ф.В. Дзодзикованын, Е.А. Козлованын, М.А. Малышевдин, А.К. Свиридовдун, П.Ф. Мироткиндин, Р.В. Шарифовдун, Г.И. Шестаковдун эмгектерин белгилеп кетсе болот.

Социалдык өнөктөштүктүн маселелерине россиялык окумуштуу-юристардын, анын ичинде монографиялык мүнөздөгү эмгектердин бир кыйласы арналгандыгын белгилеп кетүү керек, аларда бул же тигил даражада кызматчылардын жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн көйгөйлөрү да каралган. Алар М.В. Лушникованын «Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: сравнительное правовое исследование» (1997-ж.) [135], А.Ф. Нуртдинованын «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» (1998-ж.) [155], С.Ю. Чучанын «Социальное партнерства в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации» (2004-ж.) [257] А.В. Щербаковдун «Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование» (2010-ж.) [268] фундаменталдуу эмгектери. Социалдык өнөктөштүктү, жамааттык-келишимдик процессти, эмгекчилердин өкүлчүлүктүү уюмдарынын укуктук макамын укуктук жактан жөнгө салуунун ар түрдүү аспектери К.Д. Крыловдун, А.М. Куреннойдун, С.П. Мавриндин, Л.М. Михайлованын, И.О. Снегиреванын, А.С.Пашковдун, Г.Ю. Семигиндин, В.А. Сафоновдун, А.В. Соловьевдун, А.И. Шебанованын, Е.Б. Хохловдун ж.б. эмгектеринде каралган.

Азыркы учурда Кыргызстанда социалдык-өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуунун көйгөйлөрү боюнча монографиялар жана диссертациялык изилдөөлөр жокко эсе, бирок, К.С. Абдрахманов, Н.Т. Андабеков, У.Т. Андашев, Ч.И. Арабаев, Б.Б. Карасартов, Качкын кызы Гульназ, Э.А. Кочкарова, М.Маккамбай, Н.Т. Михайленко, В.Н. Михайленко, К.С.

Раманкулов сыяктуу юрист-окумуштуулардын илимий эмгектери бар, аларда эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуунун жалпы маселелери каралган.

Ал эми Э.Д. Бейшембиев, Б.И. Борубашов, Г.А. Мукамбаева, Н.Р. Розахунова, Б.Т. Токтобаев ж.б. өздөрүнүн эмгектеринде, социалдык өнөктөштүк институнун маанисин мамлекеттин жана укуктун жалпы теориясында анализдешкендерин белгилей кетүү керек.

«Социалдык өнөктөштүк» түшүнүгү ата мекендик укук жаатында жакында эле колдонула баштады: социалдык өнөктөштүк эмгек укугунун жалпы бөлүгүнүн институту катары Кыргыз Республикасынын 2003-жылдын 25-июлундагы № 154 «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» [163] Мыйзамында гана алгачкы жолу мыйзамдуу түрдө белгиленди. Кыргыз Республикасынын 2004-жылкы колдонуудагы Эмгек кодексинде [240] алгачкы жолу 31-беренени камтыган, 4-главага бириктирилген «Эмгек чөйрөсүндө социалдык өнөктөштүк» II атайын бөлүм бөлүнүп берилди.

II бөлүмдө камтылган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин жоболору «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» 2003-жылдын 25-июлундагы № 154 [163], «Жамааттык келишимдер жөнүндө» 2004-жылдын 21-августундагы № 164 [159], «Иш берүүчүлөрдүн бирикмелери жөнүндө» 2004-жылдын 22-майындагы №66 [165], «Кесиптик кошуундар жөнүндө» 1998-жылдын 16-октябрындагы № 130 [162] Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен олуттуу толукталды жана конкреттештирилди.

Кыргыз Республикасында базар мамилесинин шартында социалдык өнөктөштүктүн калыптануу өзгөчөлүгү эмгек мамилелерин борбордук жөнгө салуудан баш тартуу, эмгек мамилелерине мамлекеттин кийлигишүүсүнүн начарлашы, экономиканы жөнгө салуунун рыноктук механизмдеринин калыптанышы жана натыйжада жеринде жөнгө салуу ролунун жогорулашы пайда болду, анын алкагында эмгек мамилелеринин катышуучуларынын

укуктарын жана милдеттерин белгилөөнүн келишимдик түрү аныктоочу мааниге ээ болуп калды.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексиндеги «Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк» II атайын бөлүмү социалдык өнөктөштүк жөнүндө ата мекендик мыйзамдын өнүгүүсүнүн жаңы этабын белгилейт, ал үчүн кыргыз мамлекеттүүлүгүнүн ар кандай этабында калыптанган тарыхый жактан топтолгон тажрыйбаны жана каада-салтты эске алуу менен социалдык-өнөктөштүк мамилелердин бардык тарабын камтыган комплекстүү укуктук жөнгө салуу мүнөздүү. Бирок, ошону менен бирге эле ата мекендик эмгек укуктары илиминде ушул убакка чейин социалдык өнөктөштүктүн бирдиктүү концепциясы түзүлгөн жок. Буга байланыштуу социалдык өнөктөштүктүн жалпы бирдей таанылган идеяларын белгилөө менен бул идеяга альтернатива барбы деген суроо коюлбагандыгын белгилеп кетүү керек, маселе өнүгүүнүн ушул этабында тигил же бул коомдун өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен ал кандай формада ишке ашырыла тургандыгында. Бирок, социалдык өнөктөштүктүн аныктамасына карата ыкмалардын көптүгү дисциплиналар аралык түшүнүк болуп саналгандыгы жана аны изилдөөдө юристтер, саясат таануучу, социолог, экономист, психологдор алектенгендиги менен түшүндүрүлөт.

Демек, 2004-жылдагы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин колдонуу шартында эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктү комплекстүү укуктук изилдөөгө аракет көрүлгөн эмес. Диссертация ушул кенемтени толтурууга арналган.

Чет өлкөлүк жана ата мекендик авторлордун колдо болгон илимий эмгектерине кыскача сереп жүргүзгөндөн кийин эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук жаратылышы тууралуу маселени кароого киришүү керек, бул укуктун жана эмгек укугунун жалпы теориясында социалдык өнөктөштүк институтунун түшүнүгүн, негизин жана маанисин изилдөөнү болжолдойт.

Социалдык өнөктөштүк институту дүйнөнүн көптөгөн өлкөлөрүндө эмгек мамилелерин жөнгө салуу тутумунда алдыңкы орунду ээлейт. Ошону менен

бирге эле дүйнөлүк илимде жана тажрыйбада “социалдык өнөктөштүк” категориясынын так аныктамасы жок.

Батышта укук теориясын изилдөөчүлөр базар экономикасы өнүккөн өлкөлөрдө «социалдык өнөктөштүк» термини дээрлик колдонулбай тургандыгын белгилешкен. Ал Эл аралык Эмгек уюмунун расмий документтеринде дагы жок, анда «социалдык диалог», «эки – же үч тараптуу консультациялар» деген терминдерге артыкчылык берилет [94, 682-712-б.].

«Социалдык өнөктөштүк» түшүнүгүн колдонуу көпчүлүк учурда Австрия, Дания, Германия жана Ирландия үчүн мүнөздүү жана Нидерландияда «социалдык өнөктөштүк тууралуу эмес, социалдык өнөктөштөр тууралуу сөз кылуу жагымдуу». Улуу Британияда социалдык уюмду аныктоочу «корпоративдүүлүк» термини колдонулат, анда маанилүү социалдык-экономикалык чечимдер корпоративдик топтор (кесиптик кошуундар жана иш берүүчүлөр) тарабынан өкмөт менен биргеликте кабыл алынат [211, 17-б.].

Дүйнөлүк капиталисттик система өз өнүгүүсүнүн ырааттуу фазасын өтүү менен ар кандай тартиптин чакырыктарын башынан өткөрдү, натыйжада тарыхый кырдаалга жараша өз маанисин өзгөртүүгө аргасыз болуп келди. Акырындык менен, XX кылымдын аягында капитализм баштапкы багытынан айырмаланган жүрүм-турумду иштеп чыкты. Капитализмдин калыптануу этабында мажбурлоонун мүмкүн болгон бардык формалары кеңири колдонулуп келсе, ал эми биздин күндөрдө түздөн-түз мажбурлоодон баш тартуу социалдык саясаттын реалдуу дал өзүн көрсөткөн анык зарылдык болуп калды [71, 46-б.].

Кыргызстанга келсек, ал үчүн социалдык өнөктөштүк – мыйзам үчүн да, тажрыйба үчүн дагы салыштырмалуу жаңы түшүнүк. Илимде аны чечмелөөдө көптөгөн ыкмалар белгиленген. Социалдык өнөктөштүктүн юридикалык илимде жана мыйзам жаратууда берилген аныктамалары тууралуу өзгөчө белгилеп айтуу зарыл.

Маселен, А.К.Мишин тарабынан берилген аныктама өзгөчө кызыгууну жаратат: «Социалдык өнөктөштүк кеңири түшүнүктөн алганда – бул социалдык топтордун, катмарлардын, класстардын, жамааттардын жана бийликтин

түзүмдөрүнүн ортосундагы коомдук мамилелердин өзгөчө тиби, макулдашуу жана конфронтация менен зомбулуктан өз ара баш тартуу жолу аркылуу алардын ортосунда пайда болгон каршы пикирлерди жана чыр-чатактарды чечүүгө негизделген... Тар мааниде, социалдык өнөктөштүк – бул социалдык-эмгектик маселелерди чечүү процессинде мамлекеттик органдардын, жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы мамилелердин механизми.»[149, 24-б.].

Социалдык өнөктөштүктүн бир аз башкача чечмелөөсүн жана маанисин В.А. Михеев сунуштайт: «Социалдык өнөктөштүк – бул коомдун экономикалык жана социалдык-саясий турмушунун актуалдуу көйгөйлөрү боюнча келишимдердин, макулдашуулардын, компромисске келүүнүн, консенсустун негизинде кызматчылардын, иш берүүчүлөрдүн, ишкерлердин, мамлекеттик бийликтин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын макулдашуусунан жана кызыкчылыгын коргоодон келип чыккан социалдык-эмгек чөйрөсүндөгү коомдук мамилелердин цивилизациялуу тутуму» [148, 7-б.].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине берилген комментарийдин авторлордун бири профессор К.С. Раманкуловдун айтымында, социалдык өнөктөштүк – саясий, экономикалык, укуктук көз караштардан мүнөздөлүүчү көп кырдуу көрүнүш. Ушул себептен улам социалдык өнөктөштүктү, анын ролун, максаттарын жана милдеттерин ар башкача түшүнүү орун алууда [103, 94-б.].

Социалдык өнөктөштүк түшүнүгүнүн дагы башкача чечмелөөлөрү бар. Мисалы, И.В.Чернышева тарабынан социалдык өнөктөштүктү ченемдик жактан формалдашкан, социалдык – эмгек мамилелер чөйрөсүндө сүйлөшүүлөргө, өз ара чегинүүлөргө (компромисске) келүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү ыкмалары менен иш берүүчүлөрдүн, эмгек жамааттарынын, алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдуу кызыкчылыктарын чектөөнүн, макулдашуунун жана камсыз кылуунун юридикалык жактан кепилденген жол-жоболору катары аныктоо сунушталган [253, 8-б.].

Көрүнүп тургандай жогоруда белгиленген чечмелөөлөрдүн жалпы бардыгында «социалдык өнөктөштүк» деген аталыштын өзү эле кызыкчылыктарды макулдашуунун зарылдыгы тууралуу күбөлөндүрүп тургандыгында, анткени өнөктөштүк кызматташуунун негизинде гана мүмкүн, өз кезегинде аталган мамилелердин бардык субъекттери өз ара аракеттенишүү жана укуктук статустун принциптерине шартталган.

Социалдык өнөктөштүктүн көйгөйлөрүн изилдеген Р.С. Гринберг жана Т.В Чубарованын түшүндүрмөсү толук негиздүү деп айтсак болот, ага ылайык азыркы орус булактарындагы социалдык өнөктөштүктү коомдун турмушунун ар түрдүү секторлорунун кызматташуусунун ыкмаларынын бири катары кыйла кеңири чечмелөө тенденциясы байкалууда жана коммерциялык эмес секторго басым жасалууда. Бирок социалдык өнөктөштүк деп барынан мурда салт болуп калгандай, мамлекеттин активдүү катышуусу менен түзүлгөн, кызматчылар менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык мамилелерди түшүндүрө тургандыгын унутпашыбыз керек. Социалдык өнөктөштүк эмгектин шарттарын жакшыртуу маселелеринде иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин кызматташуусун жана уюмдун иши менен байланышкан маселелерди чечүүгө кызматкерлердин катышуу укугун камсыздоону билдирет [49].

Социалдык өнөктөштүктүн мыйзам менен аныкталышына келсек, анда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренесиндеги эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк социалдык-экономикалык саясатты, эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү саясатты, иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин ортосундагы эки тараптуу мамилелерди аныктоодо жана ишке ашырууда анын параметрлерин аныктоодогу жана турмушка ашыруудагы мамлекеттик бийлик органдарынын, иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин макулдашылган өз ара аракеттенүүлөрү катары каралат.

Социалдык өнөктөштүктүн мындай түшүнүгү эмгекти эл аралык - укуктук жөнгө салууга туура келген эки тараптуу жана үч тараптуу принциптерге негизделет. Социалдык өнөктөштүктүн багыттуу көз карашынан алганда бул

түшүнүктү: «мамлекеттин, коомдун кызыкчылыгы» деген сөздөр менен толуктоо зарыл, анткени алар дагы туруктуу экономикалык жана социалдык өнүгүүгө кызыкдар. Кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн макулдашылган кызыкчылыктары эмгек мыйзамдарына карам-каршы келбеши керек. Социалдык өнөктөштүк эмгекти мыйзамдарга айкалыштыруу менен келишимдик диспозитивдик жөнгө салуу ыкмасын кеңейтет.

Ата мекендик юрист окумуштуулар Н.Т. Михайленко жана В.Н. Михайленко – «социалдык өнөктөштүк мамилелери үч тараптуу принциптер менен, б.а. өкүлчүлүктө үч тараптын катышуусунда түзүлөт деп белгилешет. Ар бир деңгээлде тараптардын кызыкчылыктары белгилүү бир субъекттер тарабынан корголот. Демек, мамлекеттик деңгээлде бул мамилелерге кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдары, ишкерлердин бирикмелери жана мамлекеттик башкаруу органы катышат...» [146, 78-б.].

Биздин көз карашыбыз боюнча, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренеси кызматкерлердин, иш берүүчүлөрдүн жана мамлекеттик бийлик органдарынын, анын ичинде укуктук мүнөзгө ээ эмес субъекттердин ортосундагы өз ара аракеттенүүнүн бардык түрүн камтып турат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренеси социалдык өнөктөштүк кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн эки тараптуу кызматташуусунун негизинде кош тараптуу (бипартизм) болушу мүмкүн экендигин тааныйт, бирок мамлекет социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын тең укуктуулугун камсыздоочу жана алардын укуктарын коргоочу катары активдүү катышкан учурда, үч тараптуу (трипартизм) да болот. Ошол эле учурда кош тараптуулук (бипартизм) илимий адабиятта эмгек ченемдерин түзүүнүн жана колдонуунун жүрүшүндө, ошондой эле эмгек боюнча талаш-тартыштарды чечүүдө [232, 436-б.] уюмдардын, кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн көз карандысыздыкка, тыгыз өз ара аракеттенүүгө (диалог, консультация, сүйлөшүүлөр) негизделген ыктыярдуу катышуусу катары аныкталган, ал эми үч тараптуулук (трипартизм) – кесиптик бирликтердин, иш берүүчүлөрдүн (ишкерлердин) жана мамлекеттин тийиштүү бийлик органдары жана

башкаруучуларынын атынан чыккан өкүлдөрүнүн [191, 16-б.] макулдашуусун иштеп чыгуу максатында үч тараптуу консультациялар принциби жана практикасы катары каралат.

Арийне, ата мекендик мыйзамдарда социалдык өнөктөштүк термининин кеңири түшүнүгү калыптанууда. Демек, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде берилген социалдык өнөктөштүктүн жогоруда келтирилген аныктамасынан тышкары, мисалы «Кесиптик кошуундар жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамында «кесиптик кошуунда мамлекеттик бийлик органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана иш берүүчүлөр бирикмелери, иш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү) менен эмгек жана социалдык-экономикалык мамилелерде социалдык өнөктөш катары чыгат...» (11-берене) [162], деп көрсөтүлгөн.

Социалдык өнөктөштүк түшүнүгү боюнча ар кандай позицияны талдап чыгып, жогоркудай түшүндүрмөлөрдү жана ага окшош категорияларды чектөөнүн зарылдыгына көңүл бурууну каалайт элек. Тактап айтканда, сөз мурда эскертилген «социалдык диалог» категориясы тууралуу болууда.

Укук теориясында «социалдык өнөктөштүк» жана «социалдык диалог» түшүнүктөрү дээрлик бирдей, ал эми иш жүзүндө социалдык диалогсуз, кызматташтыксыз жана өз ара аракеттенүүсүз социалдык өнөктөштүк болушу мүмкүн эмес деген көз караш көп айтылат. Бирок, алардын ортосуна принципиалдуу айырмачылыктар бар.

Эл аралык Эмгек уюмунун аныктамасы боюнча «социалдык диалог – бул өкмөт өкүлдөрүнүн, социалдык өнөктөштөрдүн же социалдык-экономикалык саясат чөйрөсүндө жалпы кызыкчылыкты туудурган маселелер боюнча өнөктөштөрдүн ортосундагы сүйлөшүүлөрдүн, консультациялардын, жана маалымат алмашуунун бардык түрлөрүн түшүндүрөт». Бул аныктамадан улам тигил же бул көйгөйдү чечүүдө бардык кызыкдар күчтөрдүн өз ара аракеттенүүлөрү катары «социалдык диалог» терминин кыйла кеңири түшүнүү керек [49].

Ю.Н. Дорожкина менен М.М. Суранчинанын социалдык өнөктөштүк тең укуктуулуктун негизинде үч тараптын сүйлөшүүлөрүн, диалогун, бардык тараптардын аны милдеттүү түрдө аткаруусун караштырат деген көз караштары менен макул болуу максатка ылайык. Ал эми социалдык диалог, кызматташуу, өз ара аракеттенүү тең укуктуулуктун жана макулдашуу түзүүнүн милдеттүүлүгүн карабайт, социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуунун формаларынын зарылчылыгына, пайдалуулугуна карабастан, алар таасирдүүлүгү жана натыйжалуулугу боюнча принципиалдуу түрдө айырмаланып турат деп белгилешет [59].

Илимде жана мыйзамдарда калыптанып калган «социалдык өнөктөштүк» түшүнүгүн аныктоого карата ар түрдүү ыкмаларды изилдеп келип, социалдык өнөктөштүк тутумун түзүүчү элементтерди көрсөтүү зарыл, ал ошондой эле изилдене турган кубулушту толук жана теориялык негиздерин тереңдетип карап чыгууга көмөк көрсөтөт деп эсептейбиз.

Социалдык өнөктөштүктүн концептуалдуу негиздерин ачуу менен профессор А.А. Шурус «Социалдык өнөктөштүктү» коомдук мамилелердин өзгөчөлөнгөн тиби катары түшүнүүнү толук аныктап, системалуу мүнөзгө ээ деп эсептейт. Ал төмөнкүдөй 4 негизги белгилерин бөлүп көрсөтөт [266]:

- предмет – эмгек мамилелерин жана алар менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу боюнча карым-катыштардын тутуму;

- субъекттер – кызматкерлер (кызматчылардын өкүлдөрү), иш берүүчүлөр (иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү), мамлекеттик бийлик органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары;

- максат – кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн кызыкчылыктарын ишке ашыруунун тең салмактуулугун камсыз кылуу;

- жөнгө салынуучу мамилелердин абалы – социалдык-эмгек жана түздөн-түз аны менен байланышкан экономикалык жана саясий мамилелер, мисалы, менчик жана аны кайра бөлүштүрүү маселелери, эмгек чөйрөсүндө мамлекеттик саясатты калыптандыруу маселелери.

Социалдык өнөктөштүк – бул цивилизациялуу эмгек рыногунун жана кызматкерлердин өкүлдөрү катары кесиптик бирликтердин пайда болушу менен чогуу, анын – экономикалык, социалдык, укуктук бышып жетилген белгилүү бир деңгээлинде пайда боло турган рыноктук коомдун категориясы» [266].

Е.Г. Черняк жогоруда белгиленгендерге социалдык өнөктөштүктүн тутумун түзүүчү төмөнкүдөй элементтерди кошумчалайт:

- кызматкерлердин, жумуш берүүчүлөрдүн, аймактын аткаруу бийлигинин өкүлдөрүнүн, квалификациялуу илимий кызматкерлердин өкүлдөрүнөн түзүлгөн жана алардын ортосундагы социалдык-экономикалык жөнгө салуунун ар кандай деңгээлинде кызматташууну жана аларга байланышкан мамилелерди жүзөгө ашырган туруктуу же убактылуу иштеп жаткан жана көп жактуу органдардын жыйындысы (федерация, аймактар, чарба ишмердүүлүгүнүн чөйрөсү, ишканалар);

- бул органдар тарабынан өз ара консультациялардын, тараптар ортосундагы сүйлөшүүлөрдүн негизинде кабыл алынган жана коомдук өз ара мамилелерди жөнгө салууга багытталган ар кандай документтердин жыйындысы (жамааттык келишимдер, макулдашуулар, чечимдер);

- жогоруда аталган органдардын жана документтердин приоритеттүүлүгү, кабыл алуу мөөнөтү жана иштеп чыгуунун өз ара кызматташуу, шайкештик жана ырааттуулук формасынын тийиштүү тартиби [255].

Жогоруда айтылган позициялардын негизинде, «социалдык өнөктөштүк» категориясынын предмети, субъекти, максаты жана колдонуу тармагы, ченемдик актылар, өз ара аракет этүү формасы сыяктуу элементтердин тартипке салынган жыйындысы катары системалаштыруу акыйкат болуп көрүнөт.

«Социалдык өнөктөштүк» категориясынын көп пландуулугу чет мамлекеттердеги бул түшүнүктү белгилөө үчүн түзүлгөн ар кандай терминология жана түшүндүрмөлөрдө өз ордун тапкан. Бул, социалдык өнөктөштүк - татаал коомдук көрүнүш фактысы менен байланыштуу, аны ар кайсы аспекттерде (коомдук-саясий, экономикалык, укуктук, социологиялык, практикалык ж.б.) түшүнүү аны ар кандай түшүнүктөрдү калыптандырууга алып

келет [268]. Ошондуктан, биз социалдык өнөктөштүктүн маңызын комплекстүү алып караганда, интегралдык жыйынтык катары караганыбыз туура болуп турат: биринчиден, баарлашуу ыкмасы катары, экинчиден, социалдык өз ара аракет механизми катары, үчүнчүдөн, социалдык мамилелердин индикатору катары, анан калса, ушул аракеттердин баарында коомчулуктун ишинде жана өнүгүүсүндө социалдык шайкештикке жетүү негизги максаты болуп саналган макулдашуу вектору кароо керек.

Бул системанын жаралуу максатын тактамайынча, социалдык өнөктөштүктүн маңызын түшүнүүгө мүмкүн эмес. Биздин пикирибиз боюнча, булардын милдети бир гана эмгек мамилелеринин субъекттеринин укугун коргоо эмес, социалдык дүйнөнү кармап туруу жана коомдук макулдашууга жетүү болуп саналат. Чынында, социалдык өнөктөштүктүн негизги максаты – кызматкерлердин, иш берүүчүлөрдүн, ал эми айрым учурларда - жалпы коомдун жана анын айрым бөлүктөрүнүн укугун коргоо.

Биздин көз карашыбыз боюнча, социалдык өнөктөштүктүн курамына өнөктөштүктүн субъекттеринин элементинин бири катары анын мазмунун да кошуу зарыл. Мазмун – субъекттердин ортосундагы байланышты (анын ичинен укуктук, социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизм түзүүчү) түшүндүрөт. Ошол эле учурда бул системага эмгек конфликттерин киргизүү жана аларды өз алдынча элемент катары жөнгө салуу эч кандай аныкталган эмес [153]. Эмгек талаш тартыштары субъекттердин кайчы пикирин түшүндүрөт, аларды өнөктөштүк мамилелердин объекттеринин бири катары кароо зарыл (анын ичинде субъекттердин байланышын), ал эми аларды жөнгө салуу процедуралары (кайчы пикирлерди алдын алуу менен катар) - бул процеске кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн катышуу формасы катары ишке ашырылган, социалдык өнөктөштүктүн өзүндөгү элементтерди бири катары кароо керек.

С.Ю. Головина өзүнүн «Понятийный аппарат трудового права» аттуу [40] фундаменталдык эмгегинде, социалдык өнөктөштүк аныктамасында «система» деген сөздүн колдонулушу так эмес экендигине токтолуп, ал полисемантикалык

болуп саналарын жана аныкталып жаткан терминге ачыктык бербей тургандыгына токтолот.

Биз бул билдирүүнүн юридикалык аныктамага карата кайсы бир деңгээлде туура келерине макулбуз. Социалдык өнөктөштүктүн илимий аныктамасы (биз антиэнтропикалык мүнөзгө ээ болгон элементтердин өз ара байланышкан интеграциялык жыйындысы катары түшүнсөк) белгилүү бир система катары карагандан бийгирээк турат.

Субъекттердин жөнөкөй жыйындысы, алардын ортосундагы байланыштар социалдык-эмгек чөйрөсүндөгү башка элементтер менен социалдык өнөктөштүктү түзбөйт. Системалуу мүнөз социалдык өнөктөштүктүн аныктоочу белгиси болуп саналат. С.Ю. Чучанын пикири боюнча, социалдык өнөктөштүн бар экендигин далилдеген тиешелүү байланыштардын тутуму болот, же система жок деп эсептейт. Система жок болгон учурда, эмгек мамилелерин жөнгө салуу укугуна ээ органдардын жөнөкөй жыйындысы социалдык өнөктөштүктүн бар экени туурасында айтууга негиз бербейт. Системадан зарыл болгон элементтердин бирин алып салуу жалпысынан анын иштешине тоскоолдук кылат [257].

Ошентип, Кыргыз Республикасынын колдонуудагы Эмгек кодекси кабыл алынганга чейин, бир катар учурларда (алар төмөндө каралат) социалдык өнөктөштүк жамааттык эмгек чөйрөсүндөгү талаш-тартыштарды чечүүдө кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн катышуусу сыяктуу форманы камтыган эмес. Бир жагынан, эгерде кызматкерлер өз талаптарын колдоо үчүн ишти токтотуу укугун ишке ашыруу мүмкүнчүлүгүнөн ажыратылса, эмгек шарттарын жакшыртуу максатында кызыкчылыктарды макулдашуу, сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү жөнүндө сөз болушу кандай мүмкүн? Экинчи жагынан алганда - кайчы пикирлерди жөнгө салуунун формалдашкан процедурасынан өтпөй туруп, жумушчулардын бул укугун ишке ашыруу мүмкүндүгү да эмгек мамилесиндеги социалдык тынчтыкты орнотуу ишине кызмат кылбайт.

И.В. Чернышова эмгек келишимин уюмдун деңгээлиндеги социалдык өнөктөштүктү конкреттештирүүнүн бир түрү катары изилдеген, анткени «иш

берүүчү менен кызматкердин өз ара аракеттенүүсү, кызматташуусу аны жамааттык келишимдин талаптарына ылайык түзүүнү, колдоону, камсыз кылууну кааласа гана мүмкүн болот» [254, 12-б.].

Ырастоонун бул бөлүгүнө келишим чындап эле өзүнө уюмдун, аймактын, тармактын ж. б. деңгээлиндеги тийиштүү субъекттердин өз ара мамилелеринин жыйынтыктарын камтыйт, алар жамааттык келишимде жана макулдашуулардын жоболорунда чагылдырылат деген айрым тактоолорду кошуу менен макул болууга болот. Бирок, «жамааттык келишим бардык эле уюмдарда түзүлө бербейт, эмгек келишими иш берүүчү менен кызматкердин кызматташуусун бекитүүнүн жалгыз формасы болуп калат жана ушул мааниден алып караганда, жамааттык эмес, жеке социалдык өнөктөштүктүн өз алдынча формасы болот» [254, 12-б.] деген пикирге биз макул эмеспиз.

Социалдык өнөктөштүктү жеке мамиле эмес, жамааттык мамиле катары кароо керек. Бул жагынан алып караганда, контракт социалдык өнөктөштүктүн жыйынтыктарында гана колдонулат. Ошол эле учурда бул ишканада жамааттык келишимдин жоктугу башка деңгээлдеги социалдык өнөктөштүктүн жоктугун билдирбейт, анын натыйжалары уюмга да таасирин тийгизет.

Демек, жекече эмгек келишимин социалдык өнөктөштүк актысы, анын мазмунунун элементи катары кароого болбойт, бирок ал тараптардын макулдашуусу болуп саналат. Мындай учурда, жарандык укукту социалдык өнөктөштүктүн тутуму өнүккөн тармак катары таануу керек, анткени жарандык мамилелерди укуктук жөнгө салуунун коомдук-укуктук ыкмалары, жамааттык өкүлчүлүк минималдуу, ал эми бардык эле бүтүмдөр өз ара алгылыктуу жыйынтыкка жетүү максатында өз ара макул болуулардын натыйжасында түзүлгөн тараптардын макулдашуусу болуп саналат [257, 31-б.].

Тескерисинче, биз, социалдык өнөктөштүк - эмгек мамилелери үчүн көбүрөөк мүнөздүү болгон жамааттык-укуктук феномен деп ырастап жатабыз, анткени социалдык-эмгектик укуктарды жамааттык коргоосуз, иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жамааттарынын өкүлдөрүнүн катышуусундагы

байланышы жок жана бир катар учурларда - мамлекет, б.а. социалдык өнөктөштүк жок кызматкерлердин иш берүүчү менен жеке мамилелеринин алкагындагы кызыкчылыгын камсыз кылуу мүмкүн эмес. Ошондуктан, кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы жеке эмгек келишимин түзүү социалдык өнөктөштүктүн формасы болуп саналбайт.

Социалдык өнөктөштүктүн тараптары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 24-беренесинде тараптардын ыйгарым укуктуу өкүлдөрүнүн атынан иш берүүчүлөр жана кызматкерлер деп аталган. Россиялык изилдөөчүлөр, эреже болгондой, аларга мамлекетти жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарын кошушат [73, 33-б.; 104, 71-72-б.; 156, 25-б.]. Ата мекендик мыйзам чыгаруучулардын айтымында, мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары мыйзамдарга ылайык иш берүүчү же алардын өкүлдөрү же ыйгарым укук берилген иш берүүчүлөр катары каралган учурларда социалдык өнөктөштүктүн тараптары болуп саналат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-бер. 2-бөлүгү). Мындай учурлар Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин 35-беренесинде мамлекеттик органдардын социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча комиссияларда катышуусу каралган. Мында кеп социалдык өнөктөштөр, диалогдун жүрүшүндө укуктарга жана милдеттерге ээ болгон тараптар жөнүндө гана сөз болуп жатат. Алардан тышкары, субъекттердин (социалдык өнөктөштүктүн курамын түзүүчү бардык байланыштын катышуучуларынын) катарына тараптардын өкүлдөрүн [194, 35-36-б.], социалдык өнөктөштүк органдарын – бардык деңгээлдеги эки жана үч тараптуу комиссияларды [226, 139-б.], ошондой эле социалдык өнөктөштөр тарабынан биргелешип түзүлгөн жамааттык эмгек чыр-чатактарын чечүү үчүн элдештирүүчү башка органдарды (элдештирүүчү комиссияларды, эмгек арбитраждарын) киргизүү керек.

Социалдык өнөктөштүк бипартизм принцибинин негизинде – салттуу социалдык өнөктөштөрдүн байланышында курула алат (бир тарабынан кесиптик бирликтер, эмгек жамааттары, экинчи тарабынан жумуш берүүчүлөр) жана трипартизмдин негизинде, ага ылайык аталган субъекттерге мамлекет же

жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы кошулат [192, 26-б.; 102, 38-б.]. Буга ылайык өнөктөштүктү эки типке: эки тараптуу жана үч тараптуу өнөктөштүк деп бөлүүгө болот.

Бипартизмдин өзүнчө элементтеринин социалдык-өнөктөштүк мамилелеринде өз орду бар (мисалы, жамааттык келишимдерди иштеп чыгуу жана түзүү), ал трипартизм принциби менен жокко чыгарылбайт, ага ылайык Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк түзүлөт. Андан тышкары, уюмдарда жамааттык келишимди иштеп чыгуу жана түзүүнүн жүрүшүндө мамлекеттин таасири өтө бийик. Уюмда социалдык өнөктөштүктүн биргелешкен аракеттеринин координациясы өнөктөштүктүн жогорку деңгээлинде ишке ашырылат, ал үч тараптуу консультацияларды жүргүзүү, макулдашууларды түзүү аркылуу жүргүзүлөт. Ошол эле деңгээлде мамлекет коомдук кызыкчылыктарды коргоону ишке ашырат. Жамааттык деңгээлдердин мазмуну кандайдыр бир даражада макулдашуулардын мазмуну менен координацияланат. Ошентип, ишкананын деңгээлинде жамааттык келишим эки тараптуу акт болгону менен социалдык өнөктөштүк үч тараптуу принципке негизделет. Бул учурда бипартизмдин элементтеринин жумушчулар менен иш берүүчүнүн ортосундагы мамилелерге мамлекеттин кийлигишпестигинин теориясына негизделген бипартизм принциби менен эч кандай жалпылыгы жок.

«Социалдык өнөктөштүк», «трипартизм», «үч тараптуу кызматташтык» таптакыр башка кубулуштарды туюндурган түшүнүктөр деп эсептеген авторлордун көз карашына да токтоло кетпесек болбос.

Маселен, Б.Г. Румянцев үч тараптуу кызматташуу сыяктуу көрүнүштүн бар экенине токтолуп, аны «социалдык өнөктөштүк» жана «трипартизм» түшүнүктөрүнө аралаштырбоо керектигин эскертет.

Аны менен катар, бул термин кууш мааниден алып караганда эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык-экономикалык саясатты аныктоодо жана турмушка ашырууда өкмөт, эмгекчилердин уюму жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы үч тараптуу кызматташууну түшүндүрөт деп болжолдойт, ал эми

кеңири маанисинен алып караганда, кесиптик бирликтер менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы эки тараптуу мамилени да камтыйт, ал учурда өкмөт тараптардын өз ара аракетинин параметрлерин аныктаган «үнсүз өнөктөштүн» ролун ойнойт деп эсептейт [184, 113-114-б.]. Бирок, бул учурда социалдык өнөктөштүк менен трипартизмден үч тараптуу кызматташуу эмнеси менен айырмаланарын автор көрсөткөн эмес. Мындан тышкары, ал «трипартизм» жана «үч тараптуу макулдашуу» терминдерин синонимдер катары колдонот, жана бул көрүнүштөрдү социалдык өнөктөштүктүн өнүгүүсүндө «жаңы кадам», андагы «жогорку ачылуу» катары кабыл алат [184, 106-107-б.]. Андан кийин кайрадан [184, 117-118-б.] «социалдык өнөктөштүк» (жалданган кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн кызматташуусу) жана «трипартизм» (ошол эле субъекттердин кызматташуусу, бирок мында өкмөттүк органдар менен) түшүнүктөрүн ажыратат.

Социалдык өнөктөштүктүн мазмуну өз ара консультацияларды, сүйлөшүүлөрдү жана элдештирүүчү процедуралардын формасында чагылдырылган субъекттердин ортосундагы байланышты түзөт, алар ассоциациялардын эркиндигинин, трипартизм, көп деңгээлдүү кызматташуу, ыктыярдуу жана тараптардын тең укуктуу өнөктөштүгү, макулдашуучу, элдештирүүчү - бейтарап жана арбитраждык иликтөөлөрүндө курулат [134, 44-50-б.].

Нормативдик түрдө белгиленген укуктар жана милдеттер бири-бирине шайкеш келгенде, укуктук мамилелер түрүндө боло алат. Бирок андан тараптардын өкүлдөрүнүн жеке байланыштарын колдонуу, өз ара тилектештик ж.б. «укуктук эмес» элементтерди алып салууга болбойт. Социалдык-эмгек өнөктөштүгүнүн субъекттери тарабынан кеңири колдонулуучу лоббирлөө мамилелери [125] мыйзамдарда да жөнгө салынган эмес.

«Социалдык эмгек мамилелери» термини мыйзамдарда жана адабияттарда эмгектин айрым түрлөрүнөн айырмаланып, эмгектин коомдук мүнөзүн, өндүрүүчү менен башка адамдардын ортосундагы коомдук байланыштын бар экендигин баса көрсөтүү максатында колдонулат [1, 6-7-б.].

«Социалдык-эмгек мамилелери» термини өтө ийгиликтүү эмес, бирок ал мыйзамда жана адабияттарда колдонулат. Ага мыйзам чыгаруучу берген мазмунда талаштуу болуп саналат. Ушуга байланыштуу «социалдык-эмгек мамилелери» термини бул эмгекте да бир катар учурларда колдонулат.

Мисалга, А.Ф, Нуртдинова, социалдык-эмгек мамилелери эмгек укугунун предметинин курамына кирген, эмгек жана аны менен тыгыз байланышкан коомдук мамилелердин чөйрөсүн камтыйт деп болжолдойт [157, 14-б.].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 41-беренесинин 1-бөлүмүнө, 46-беренесинин 1-бөлүмүнө, Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» мыйзамынын 1-беренесинин 2 жана 3-бөлүмүнө ылайык, жамааттык келишим – уюмдагы социалдык-эмгектик мамилени жөнгө салуучу жана кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн атынан алардын ортосунда жазуу жүзүндө түзүлүүчү локалдуу ченемдик укуктук акты (аныкталган бир кесиптеги, тармактагы жана аймактагы кызматкерлер үчүн эмгек шартын, иш менен камсыз болуу жана социалдык кепилдиктерди орнотуу боюнча милдеттерди камтыган – «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө» мыйзамынын 1-беренеси). Кыргыз Республикасындага аталган мыйзамынын 16,24-беренелери жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42,48-беренелери тарабынан жамааттык келишимдерди жана макулдашуулардын мазмунун түзгөн маселелердин болжолдуу тизмеси түзүлгөн. Алардын баары, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42,48-беренелери жана мыйзамдын 1-беренеси тарабынан бекитилген легалдуу аныктамадан алып караганда, социалдык-эмгек мамилелеринин алкагында камтылат.

Жогоруда каралган жана бул терминдер камтылган башка ченемдик актылардын анализи, социалдык-эмгек мамилелер бир гана укук тармагынын, эмгек укугунун предмети болуп саналбайт деп болжолдоого мүмкүндүк берет. Ошондуктан, биз М.В. Лушникованын пикири менен макул болгонубуз туура, анда социалдык-эмгек мамилелери эмгек мамилелерин да, социалдык камсыз

кылуу боюнча мамилелерди да бириктирет жана эки тармакты - эмгек укугун жана социалдык камсыз кылуу укугунун предмети болуп саналат [134, 56-б.]. Социалдык-эмгек мамилелери өзүнө бир гана өздүк эмгек мамилелерин камтыбастан, аны менен тыгыз байланышкан, б.а. эмгек укугунун предметин түзгөн бардык байланыштарды камтый турганын тактоо гана керек. Бул иште «социалдык-эмгек мамилелери» термини мына ушул мааниде колдонулат.

Социалдык өнөктөштүктүн мазмунунун укуктук бөлүгү анын укуктук механизмдин түзөт, ал эки компонентти камтыйт: жөнгө салуучу (субъекттердин укуктарын жана милдеттерин чыр-чатаксыз ишке ашыруу үчүн) жана коргоочу. Регулятивдик бөлүгү эки жана үч тараптуу иш чараларды (консультацияларды, сүйлөшүүлөрдү) жүргүзүүнү камтыйт, ал эми коргоочу - эмгек талаштарын чечүү тутуму болуп саналат [134, 43-б.].

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизмдин регулятивдик бөлүгү консультацияларды, жамааттык келишимдерди иштеп чыгуу, түзүү жана өзгөртүү боюнча сүйлөшүүлөрдү, аймактык жана тармактык принциптердин негизинде макулдашууларды түзөт.

Эмгек укугунда үстөмдүккө ээ болгон укук коргоо механизмдин концепциясы кууш мааниден алып караганда социалдык-эмгек укуктарын жакырлантат, тарытат, «өзүн коргоонун укуктук механизмдеринин ролун, кайчы пикирлерди юрисдикциялык жөнгө салуу ролун жокко чыгарат» деген пикир менен макул болбой коюуга болбойт [134, 144-145-б.]. Чындыгында эле, «коргоого болгон укук – бир гана юрисдикциялык орган аркылуу ишке ашырылбастан, кызыкдар адамдардын материалдык-укуктук өз ара мамилелеринин алкагында ишке ашырыла турган мүмкүнчүлүк» экенин унутпоо керек [63, 69-б.; 134, 144-145-б.]. Бул жагдайлар М.В. Лушниковага социалдык-эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн укуктук механизмдин коргоонун эки тобунун: процессуалдык (компетенттүү юрисдикциялык органдар тарабынан колдонулат) жана материалдык укуктун (укуктарды жана мыйзамдуу кызыкчылыктарды өзүн-өзү коргоо) жыйындысы катары кароого мүмкүнчүлүк түздү. Материалдык-укуктук жөнгө салуулар ыйгарым укуктуу юрисдикциялык

органдарга же элдештирүүчү ортомчулук органга кайрылуусуз чыр-чатактарды юрисдикацияга чейин жөнгө салуунун алкагында ишке ашырылат. Бул кайчы пикирлерди чечүүнүн макулдашылган тартиби укук мамилелеринин тараптарынын өз ара алгылыктуу чечимдерге жеткенин болжолдойт. Процессуалдык ыкмалар жамааттык эмгек чыр-чатактарын кароо боюнча атайын ыйгарым укуктуу органдардын ишмердүүлүгү менен байланышкан жана материалдык ыкмалардын жардамы менен макулдашууга жетпей калгандан кийин колдонулат [134, 145-б.].

Биздин пикирибиз боюнча, процессуалдык эмес ыкмаларды белгилөө үчүн «материалдык эмес» терминин колдонуу туура болмок, алар процессуалдык жана аны менен катар белгилүү бир өзгөчөлүктөргө ээ болгон уюштуруучулук, процедуралык ыкмаларды да камтыйт [197, 113-141-б.].

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн мазмундук каражаттарын колдонууга социалдык өнөктөштүктүн өнүгүү даражасы, өнөктөштөрдүн өз ара ишеними, алардын эпке келүү жана өз ара алгылыктуу чечимди табуу жөндөмдүүлүгү гана таасир этет, бул чыр-чатактарды алгачкы этапта чечүүгө мүмкүндүк берет. Бул каражаттарды колдонууга тыюу салынган эмес, ал тургай, талаш-тартыштарды чечүүнүн бардык этаптарында белгиленген (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 439-беренесинин 1-бөлүгү).

Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү эмгек талаш-тартыштарын сотко чейин чечүүгө гана эмес, ошондой эле соттон тышкаркы жөнгө салууга (элдештирүү комиссиясында, ортомчу менен) катышууда. Келечекте эмгек иштерин кароо алдында соттук курамдарды калыптандыруунун тартибин өзгөрүү же эмгек сотторун түзүү мүмкүн. Эгерде мыйзам чыгаруучу тарабынан кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелерине баа берүүчүлөрдү шайлоо жөнүндө сунуштар кабыл алынса, анда [113] эмгек талаш-тартыштарын сот тартибинде (же жалпысынан сотко чейинки жана соттун катышуусу аркылуу ишке ашырыла турган жеке эмгек талаш-тартыштарын чечүү жана жамааттык соттон тышкаркы) чечүүгө кызматкерлердин жана иш

берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу сыяктуу шериктештиктин формасы жөнүндө сөз кылууга болот.

Айтылгандарды кыскача жыйынтаганда, Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктү, бир тарабынан кызматкерлердин, экинчи тарабынан иш берүүчүлөрдүн, ошондой эле үчүнчү тарабынан мамлекеттик бийлик органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, алардын өкүлдөрү жана биргелешип түзүлгөн органдарынын (уюмдардын, филиалдардын, өкүлчүлүктөрдүн, башка бөлүмдөрдүн жана кесиптик бирликтердин эмгек жамааттарынын) ортосундагы укуктун ченемдери менен жөнгө салынуучу жана жөнгө салынбоочу мамилелердин тутуму катары аныктоого болот.

Бул байланыштар өз ара консультациялардан, социалдык-экономикалык саясат маселелери боюнча сүйлөшүүлөрдөн, жамааттык келишимдерден жана макулдашууларды түзүүдөн, кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн уюмду башкарууга, кызматкерлерди жана иш берүүчүлөрдүн катышуучусу менен эмгек талаштарын соттук жана соттук эмес чечүүгө катышуусунан турат. Алар тараптардын тең укуктуулугу, алардын кызыкчылыгынын сыйлоо жана эске алуу, тараптардын келишимдик мамилелерге кызыкдарлыгынан, мамлекеттик демократиялык негиздеги социалдык өнөктөштүктү бекемдөө жана өнүктүрүүгө көмөктөшүүсү, тараптардын жана алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды кармоочу, тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарымдуулугу, эмгек тармагына кирген маселелерди талкуулоо учурунда тандоо эркиндиги, тараптардын өзүнө алган милдеттерди кабыл алуу жана жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруу милдеттүүлүгү, кабыл алынган чечимдердин аткарылышын көзөмөлдөө, тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн күнөөсү менен аткарылбай калган макулдашуулар, жамааттык келишимдер үчүн жоопкерчилик принциптеринен курулат жана кызматкерлердин, иш берүүчүлөрдүн коомдук кызыкчылыктарын жана укуктарын коргоо максатын көздөйт.

Бул жагынан алып караганда, социалдык өнөктөштүк эмгек акы жана эмгек шарттары боюнча сүйлөшүүлөргө катышкан тараптардын (иш берүүчүлөр жана жалданма кызматкерлердин) кызыкчылыктарынын тең салмактуулугун сактоого, корпоративдик жана жалпы социалдык максаттарга жетишүү үчүн өз ара алгылыктуу компромисске барууга көмөк көрсөтүүчү максаттарга багытталган институттардын, механизмдердин жана жол-жоболордун тутуму катары аныкталышы мүмкүн.

1.2 Социалдык-эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүктүн өнүгүүсүнүн тарыхый шарттары жана жөнгө салуу механизмдери

Тарыхты изилдөө өнүгүүдөгү кубулушту коомдук-саясий турмуштун башка факторлору менен байланыштырып кароого мүмкүндүк берет. Конкреттүү укуктук изилдөөлөр жалпылоонун белгилүү бир деңгээлине жетүүгө дайыма эле шарт түзө бербейт. Социалдык өнөктөштүктүн одасы деп аталган белгилүү америкалык тарыхчы А.М. Шлезингер – кенженин пикири боюнча

«Экономикалык ресурстарды үнөмдөөнү талап кылган азыркы замандын логикасына ылайык, атаандаштык ички өнүгүүнүн жаңы этабынын негизги мазмуну болбостон, администрациянын, жеке бизнестин жана жумушчулардын ортосундагы реалдуу кызматташтыкка негизделген координация, экономикалык өсүүнү камсыз кылууга багытталган координация болушу керек. Бул процесстин жүрүшү жарлык жана токтомдор менен эмес, кеңешүүлөр жана сүйлөшүүлөр менен аныкталууга тийиш. Өкмөт жарандардын алдында түздөн-түз жооптуу орган катары бул «коалицияда» улук өнөктөштүн ролун аткармак. Мына ушул шартта гана «коомдук кызыкчылыкты» монополисттик жеке топтордун ортосундагы кагылыштардын кыйраткыч кесепеттеринен коргоо жалпы эле коомдун өзү үчүн да милдеттендирүүчү максат болуп калышы ыктымал» [264, 366-б.].

Социалдык-эмгектик укук мамилелеринин калыптанышы узак тарыхый процесс, мында эмгек менен капиталдын, кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы мамилелер тирешүүдөн сүйлөшүүлөргө жана өз ара консультацияларга чейин өзгөрүп турат.

Эмгек укугу боюнча жакынкы мезгилдерге чейин советтик адабиятта үстөмдүк кылып келген ата мекендик жана дүйнөлүк тажрыйбанын жөнөкөйлөтүлгөн баасы капитализм учурундагы социалдык чыр-чатактарды чечүүнүн ыкмасы катарында таптык күрөштү абсолютташтырууга алып келди. Таптык дүйнөнүн идеясына негизделген социалдык өнөктөштүк концепциясы «буржуазиялык» деп четке кагылган [243; 92]. Таптык күрөштүн «жалгыз гана туура» теориясынан кескин четке кагылгандан кийин коомдук аң-сезимде кандайдыр бир боштук пайда болду. Ал жумушчулардын ишканаларды түздөн-түз башкаруусун билдирген анархо-синдикализмден тартып, эмгек мамилелерин жарандык мыйзамдар аркылуу жөнгө салуу аракеттерине чейинки эски теорияларга толгон. Бирок мунун баары тарыхта болгон жана, эреже катары, кейиштүү натыйжа менен аяктаган.

Коомдук байланыштардын ар кандай жыйындысы дайыма ар түрдүү факторлордун узак тарыхый өз ара аракетинин натыйжасы болуп саналат.

Немисфилософу К. Ясперс: «Азыркы учур өткөн тарыхтын негизинде болот, анын таасирлерин биз өзүбүздөн сезип турабыз», - деп жазган [274, 28-б.]. Кандайдыр бир «идеалдуу» коомго карата абстракттуу колдонулган тигил же бул концепция туура же туура эмес экендигин чечүү татаал маселе. Биринчиден, тарыхый мамиле, башкача айтканда, «бул жерде жана азыр» координатынын тутумунда эмгек менен капиталдык ортосундагы мамилелердин анализи, экинчиден, социалдык-экономикалык анализ маанилүү.

Бизде, Кыргызстанда илимий деңгээлде да, турмуштук деңгээлде да эмгек укугунун жана аны ишке ашыруудагы социалдык өнөктөштүктүн механизми жеткиликтүү бааланбай келген. Экономикалык өнүккөн өлкөлөрдө бул механизм өз алдынча болуп калды, анын айланасында бардык коомдук мамилелердин стабилдүүлүгү жана салыштырмалуу чыр-чатаксыздыгы калыптанат. Тарыхый экскурс социалдык-эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүктүн келип чыгышын жана анын өнүккөн конкреттүү шарттарын кароого жардам берет.

Социалдык-эмгек мамилелеринин тарыхын изилдөө социалдык өнөктөштүк механизмдин түзүү жалпы цивилизациялык мыйзам ченемдүүлүк болуп саналат, анын чагылышы тигил же бул өлкөнүн конкреттүү шарттарына жараша болот деген тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет.

Бул механизм, эң кеминде эки жүз жыл мурун калыптанып баштаган, ал эми XX кылымдын башында Батыш Европанын, андан кийин Түндүк Американын социалдык-экономикалык жашоосунун олуттуу фактору болуп калды [135, 21-б.].

Эгер социалдык өнөктөштүк тутуму коомдук мамилелердин аныкталган бир тиби катары XIX кылымдын аягында, XX кылымдын башында калыптанган болсо, ал эми социалдык өнөктөштүк идеясы белгилүү бир теориялык принциптердин жыйындысы катары адамдын ой жүгүртүүсүн өнүктүрүүнүн негизги этаптары менен коштолуп, алда канча мурда иштелип чыккан. Бул социалдык-эмгек мамилелери жаатында ар кандай философтордун, социологдордун, экономисттердин, саясат таануучулардын эмгектеринде

чагылдырылган. Демек, адамзаттын бүткүл тарыхында калыптанган социалдык өнөктөштүк идеясына карата концептуалдык көз караштарды жана теорияларды жалпы белгилери менен бириктирилген бир нече этаптарга бөлүү туура болуп саналат.

А.В. Щербаковдун пикири боюнча, ар түрдүү теориялык конструкциялардын социалдык-өнөктөш мамилелер жаатындагы биригүүсү үчүн ийгиликтүү негиз болуп, өнүгүү фактору тандалышы мүмкүн, ал фундаменталдык социалдык идеялардын жаралышынан баштап, алардын андан аркы социалдык практика менен жакындашына жана жаңы социалдык шарттарда жашоосун аяктаганга чейин бирге жүрөт. Ушуга ылайык, ал теориялык көз караштардын ар түрдүүлүгүн 3 негизги топко бөлүүнү сунуштайт [268, 25-б.].

Социалдык өнөктөштүк маселелери боюнча теориялык идеялардын биринчи тобуна алардын негизинде социалдык өнөктөштүк идеясынын баштапкы негизи болгон коомдук ынтымактын, тынчтыктын жана коомдун гармониялуу өнүгүшүнүн социалдык-гуманитардык концепцияларын түзүү аркылуу калыптанган ошол изилдөөчүлөрдүн концепциялары камтылууга тийиш.

Социалдык өнөктөштүк идеясынын синтезинин баштапкы этабы байыркы мезгилге таандык Платон менен Аристотелдин аттарына байланыштуу. Афиналык полистин түзүлүшү биринчи структуралык уюшкан коомчулуктун пайда болушун белгилеген. Платон бул саясатка басым жасап, «идеалдуу мамлекеттин» моделин иштеп чыгып, анын бийликке сыйынуу жана бардыгына каршы күрөшү үстөмдүк кылган коомдун табигый абалындагы негизги айырмачылыгын баса көрсөтүп: «Адамдар көп нерселерге муктаж болгондуктан, биргелешип жашоо жана бири-бирине жардам берүү үчүн чогулушат: мындай биргелешкен конуш бизде мамлекет деген аталышты алган», -дейт [169, 145-б.].

Аристотель дагы «мамлекеттин максаты жакшы жашоо болуп санала тургандыгына» көбүрөөк басым коёт [11, 462-б.]. Бул «бардык эле мамлекет

баарлашуунун бир түрүн түзөт, ал баарлашуулар кандайдыр бир жыргалчылык үчүн уюштурулат» деген түшүнүктөн улам пайда болгон. «Бүткүл жыргалчылыктардын эң жогоркусуна умтулган баарлашуу баарынан маанилүү, баарынан жогору турат жана баарлашуунун башка бардык түрлөрүн кучагына алат. Бул байланыш мамлекеттик же саясий коммуникация деп аталат», - дейт [11, 376-б.].

Дал ушул жарандардын бирдей жана эркин инсан катары тилектештигинин байыркы идеялары социалдык өнөктөштүк идеяларынын биринчи синтезин түзгөн. Анын өзөгүндө «табигый жаратылыштагы абал» түшүнүгүн алмаштыруу үчүн колдонулган «коомдун табигый жарандык абалы» идеясы жатат [72, 84-б.].

Андан кийин байыркы ойчулдардын бул идеялары өзүнүн толуктап иштетилүүсүнө жана өнүгүүсүнө Жаңы доордо жетишти (XVI-XVII кк. – XVIII кылымдын биринчи жарымы), алардын айырмалоочу белгилери болуп «феодализмдин коомдук формация катары ички карама каршылыктардын өсүүсү» саналат. Бул этапта социалдык өнөктөштүк француз агартуусунун ойчулдары, андан кийин немис социологиясынын өкүлдөрү тарабынан иштелип чыккан «социалдык келишим» идеясынын болуп калат» [72, 84-85-б.].

Социалдык шериктештиктин зарылчылыгын коомдук жанаша жашоонун белгилүү бир эрежелерин орнотуу түрүндөгү алгачкы коомдук келишим..., анда коомго бириккенге чейинки адамдардын бири-бири менен келишпесигинин табигый тенденциясы жана адамдардын табигый абалы, баарына каршы күрөш болгондугу туурасында айтылат [72, 376-б.].

Ошондой эле, социалдык келишпестиктер жана аны жеңип чыгуу көйгөйлөрүнө биринчилерден болуп англис философу Д. Локк көңүл бурган. Ал өзүнүн эмгектеринде жаратылыштын мыйзамы адамдын табиятынын акыл-эстүүлүгүнүн туюнтмасы болуу менен «бүткүл адамзат үчүн тынчтыкты жана коопсуздукту талап кыларын көрсөтөт» [128, 8-б.]. Табигый абалдын

кемчиликтерин акылдуулук менен жоюу жарандар менен мамлекеттин ортосундагы пайда болгон коомдук келишимге алып келет.

Жалпысынан алганда, бул философтор социалдык чыр-чатактарды болтурбоо үчүн «социалдык келишимди» түзүү зарылдыгына ыкташкан, ал бул жарандардын алар карманууга даяр болгон жалпы эрежелерди кабыл алуусун билдирет.

Коомдук келишимди түзүү аркылуу коомдук макулдук идеясын ирээти менен Ж.Ж.Руссо өзүнүн «Общественный договор» деп аталган эмгегинде чагылдырган (1762-ж.). Бул трактатта мыйзам алдында бардыгы бирдей жана ар бир жарандын жеке эркиндиги сакталган коом каралат. Руссонун пикири боюнча, мындай мамлекетте «ар бирибиз өз инсандыгыбызды жана бардык күчүбүздү жалпы эрктин жогорку жетекчилиги астында беребиз жана биз ар бир адамды бүтүндүн ажырагыс бөлүгү катары кабыл алабыз» [185, 13-б.].

Кийинчерээк коомдук макулдашуу идеяларын немец философу, коомдук-экономикалык мамилелердеги компромисстин активдүү жактоочусу И. Кант уланткан. Ал адам мамилелерин эки тарапка тең пайдалуу, демек, эки тарапка тең жеңилдиктерди, компромисстерди талап кылган өз ара аракеттер деп эсептеген. Ошол эле учурда философ, «адамзатта мыйзамдуу тартиптин себеби болуп адамдардын ортосундагы антагонизм, алардын коомго кирүүгө жөндөмдүүлүгү кызмат кылат жана бир эле убакта бул коомго каршылык көрсөтүп, анын таркап кетүүсүнө коркунуч келтире тургандыгын баса белгилейт. Бир пикирдүүлүк, ашыра талап кылбагандык жана өз ара жакшы мамиле кырдаалында адамдардын таланты өзүн көрсөтө алмак эмес» [84, 117-б.].

Байкашыбызча, Д.С.Миль коомдук мамилелер үчүн «өнөктөштүк» деген терминди биринчилерден болуп колдонгон. Бул боюнча ал мындай деп жазган: «кожоюндар менен кызматкерлердин ортосундагы мамиле акырындап отуруп эки форманын биринде, айрым учурларда жумушчулардын капиталисттер менен биригишинде, же жумушчуларды өз ара бириктирүүдө өнөктөштүк мамилелери тарабынан сүрүлүп чыгарыла баштайт» [145, 10-15-б.; 21-26-б.].

Маршаллдын изилдөөлөрүндө эмгек жана капитал кызматташтык маселесине олуттуу көңүл бурулуп, ал «жумушчулардын кирешеси эмгекке төлөнүүчү капиталдан көз каранды» деп белгилейт [141, 247-б.]. Ал: «Батыш дүйнөсүнүн катардагы жумушчусу капиталдын жана билимдин аркасында мурунку төрөлөргө караганда көп жагынан жакшы тамактанат, кийинет, ал түгүл турак жай менен камсыз болот. Кызматташуу жүн ийригичтер менен токуучулардын ортосундагы кызматташтык сыяктуу эле милдеттүү», - деп жазган» [141, 247-б.].

Концептуалдык жоболордун экинчи тобун, биздин пикирибиз боюнча, социалдык чыр-чатактардын жана карама-каршылактардын чечилишинин адекваттуу ыкмасы катары эмгектин жана капиталдык компромисттик өз ара аракетинин экономикалык жана социологиялык негизделишин берген белгилүү экономисттер менен социологдордун көз караштары түзөт. Бул ойчулдардын идеяларынын өзгөчөлүгү, алардын иш жүзүндө колдонулуусу, ал теориялык жоболордун социалдык өнөктөштүк жаатында "идеалдуу конструкциялар" тармагынан «практикалык чындык» деңгээлине чыгуусу менен байланышкан (теорияны практика менен жакындаштыруу).

Эмгек менен капиталдын ортосундагы өз ара мамилелерди изилдөө менен Дж. Кейнс да алектенген, ал уюмдарда жумушчуларынын болушу айлык акынын бекемдигине шартталат деп эсептеген. Ал төмөнкүдөй корутунду жасаган: эгер айлык акы жамааттык белгиленсе, анда акча-насыя саясатынын чаралары өндүрүштүн чыныгы көлөмүнө жана иш менен камсыз кылуу деңгээлине таасир этиши мүмкүн жана зарыл. Башкача айтканда, социалдык өнөктөштүк институту Кейнсиандык теория үчүн рынок экономикасынын механизминин органикалык бөлүгү болгон [89].

Курч социалдык маселелерди чечүүнүн консенсустук мамилелеринин маанилүүлүгүнө (XIX кылымдын экинчи жарымында эле) Ч.Дарвин, К.Кесслер, П. Кропоткин сыяктуу окумуштуулар жана саясий ойчулдар көңүл бурушкан, алар коомдун өнүгүүсүн бир гана күрөш менен эмес, өз ара жардамдашуу менен да байланыштырышкан.

Алардын ою боюнча, адам жана адамзат жакынынын акыркы үзүмүн «тиш, тырмак» менен жулуп алуу менен эмес, өз ара түшүнүү, ынтымак жана колдоонун аркасында жашап, өнүгө алат. «Өз ара жардамдашуу мыйзамы өз ара күрөшүү мыйзамына караганда көбүрөөк мааниге ээ». Башкача айтканда, өз ара жардамдашуу бир гана адамдын эмес, жалпы эле коомдун өнүгүүсүн камсыз кылат.

XIX кылымдын 60-жылдарынан баштап, класстардын кызыкчылыктарын жарым-жартылай элдештирүү үчүн негиз издөө марксисттик чөйрөдө да жүргүзүлгөн. Ошентип, социалдык өнөктөштүктүн теориялык-методологиялык аспектилерин К. Маркс, Ф. Энгельстин эмгектеринде кеңири ачылат [140; 17]. Социалдык-эмгек чөйрөсүндөгү өз ара аракеттенүүнү калыптандыруу жана теориянын эволюциясы алар тараптан өнүгүүнүн узак процесси жана эмгек менен капиталдын ортосундагы; жалданма жумушчулар, иш берүүчүлөр жана мамлекеттин ортосундагы мамилелердин өнүгүүсү катары каралган. Бул мамилелерди изилдөө менен, алар аталган тараптардын карама-каршылыгын жана өз ара көз карандылыгын белгилеген.

Жалпыга белгилүү болгондой, марксисттик теориянын негиздөөчүлөрү – К.Маркс жана Ф.Энгельс эмгек жана капитал мамилелеринин карама-каршылыгын таануудан келип чыгышкандыгы белгилүү, бул капиталисттик коомдук-экономикалык формацияда социалдык чыңалууга жана натыйжада социалдык чыр-чатактарга алып келген. Бирок, объективдүү тарыхый зарылчылыктын көз карашынан алып караганда, бул ойчулдар социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жалгыз ыкмасы деп жеке менчикти өндүрүштүн каражаттарына жок кылуу менен коомдук түзүлүштүн күч менен өзгөрүшү, анын натыйжасында эксплуатациялануучу (жумушчулар) жана эксплуататорлор (иш берүүчүлөр) таптары талкаланып, коомдук реалдуулук өзгөрөт деп эсептешкен.

Ошентип, жогоруда айтылгандардан, социалдык макулдашуулардын көйгөйлөрү социалдык келишпестик идеясы менен тыгыз байланышкандыгы ачык көрүнүп турат. Социалдык өнөктөштүк проблемаларын азыркы изилдөөчү

В. А. Михеев туура белгилеп кеткендей, социалдык өнөктөштүк теориясын иштеп чыгуу чыр-чатак проблемалары менен өз ара байланышкан. Социалдык өнөктөштүк чыр-чатактардан, тагыраак айтканда, чатакташкан тараптардын позициясын, кызыкчылыктарын макулдашуунун негизинде чечүү же жөнгө салуу жолун издөөнүн башталуу этабында компромисске жетишүү, макулдашууну орнотуудан келип чыгат [148, 10-11-б.].

Жогоруда аталган позициялардан улам, Р. Дарендорфтун жана Э. Дюркгеймдин идеяларын карап чыгуу керек, алар социалдык өнөктөштүк концепциясынын өнүгүшүнө олуттуу салым кошушкан.

Дюркгейм «Эмгектин коомдук бөлүнүшү» деген изилдөөсүндө карама-каршы кызыкчылыктарга ээ, бирок эмгектин коомдук бөлүнүшүнө байланыштуу өз ара көз карандылык абалында турган коомдук катмарларды кандай материалдык факторлор жана идеялар бириктире аларын көрсөткөн. Натыйжада, «эмгекти бөлүү индивиддерди эмес, социалдык функцияларды бири-бирине каршы коет. Ал эми коом алардын иш-аракетине, алар туура кызматташабы же жокпу, сообу же оорулуубу, ошого кызыкдар. Мындай жашоо алардын өзүнөн көз каранды, алар канчалык жакын болгон сайын, ошончолук көбүрөөк ажырайт. Ошон үчүн аларды белгисиз абалга калтыра албайт, алар да өзүнөн өзү аныкталат. Ошентип, алардын саны эмгек бөлүштүрүлгөн сайын көбөйөт, ал эми алардын жоктугу органикалык тилектештикти же мүмкүн эмес, же жеткиликсиз кылат деген эрежелер келип чыгат» [61, 415-416-б.].

Өз кезегинде, француз саясатчысы Дарендорф өнөктөштүктү конструктивдүү күч катары активдүү массанын таануусу менен толуктоону сунуштаган, алар коомду «жаңылоону», «жандандырууну» жана «модернизациялоону» камсыз кылат. Так ушул карама-каршылык, Дарендорфтун пикири боюнча, коомдук жашоонун чыгармачыл өзөгүн түзөт. Ар бир социалдык чыр-чатак коомдук жашоонун бардык чөйрөсүн рационалдуу жөнгө салууну жана коомдук көрүнүштөрдүн үстүнөн көзөмөл орнотууну талап кылган чакырык болуп саналат. «Социалдык чыр-чатактар үстөмдүк бирликтери болуп саналган жана уюшкан тараптардын ортосундагы туруктуу

кагылыштардын тенденциясына ээ болгон коомдук түзүлүштөн өсүп чыгат» [54, 143-б.].

Ошентип, социалдык дүйнөнүн идеялары, «жолдошчулукту» өз эмгектеринде экономист жана социолог В. В. Берви-Флеровский декларациялаган. Ал «Положение рабочего класса в России» эмгегинде жумушчуга карата кожоюндун кайдыгерлигин, жумушчулардын жана алардын балдарынын турмушундагы өтө начар шарттарды кескин сынга алган. Бирок, андан чыгуу жолун окумуштуу ага каршы чыгуудан эмес, тилектештиктен, жолдошчулуктан тапкан. Ал «жашоо үчүн күрөшкө» «жашоо үчүн биримдикти» каршы коюу керектигин жазган [248, 303-б.].

Бул идеялар орус экономисти Н.Х. Бунгенин идеяларында да баса белгиленген, ал бир кезде Россиянын Министрлер кабинетинин төрагасы болуп турган. Ал өндүрүштөгү өз ара аракет жана ишкерлер менен жумушчулардын өз ара мамилеси - процесстин бир тарапбы экендигине токтолгон. Ошондуктан, касташпай туруп, бири-бирине кол сунуу менен жалпы ийгиликке жетише алышат дейт. Ийгилик формуласы деп, жумушчулардын кирешеге катышуусун эсептеген.

Мамлекетте жумушчулар менен капиталисттердин карама-каршы кызыкчылыктарын жөнгө салууда жана макулдашуудагы мыйзамдардын ролунун маанилүүлүгүн өз иштеринде Э.Л.Лутохина ачкан, ал XX кылымдын башында өнөр жайдагы өнүгүүнү изилдеп чыккан. Дал ушул мамлекет жумушчулардын жана менчик ээлеринин кызыкчылыктарын тең салмактоо менен алектениши керек деп эсептеген [131, 69-75-б.].

XX кылымдын башында, социалдык өнөктөштүктүн өнүгүүсүнүн шарты дагы бир россиялык социолог П.А. Сорокиндин изилдөөсүнүн предмети болуп калган, ал коомдук системанын туруктуулугу эки негизги параметрден: калктын көпчүлүгүнүн жашоо-шартынан жана кирешелерди дифференциялоо даражасынан көз каранды деп белгилеген. Жашоо деңгээли канчалык төмөн болсо жана байлар менен кедейлердин ортосундагы айырмачылыктар канчалык көп болсо, бийликти кулатууга жана тиешелүү практикалык иш-аракеттер менен

мүлктү калыбына келтирүүгө чакырыктар ошончолук популярдуу болот. Өз корутундусун П.А.Сорокин байыркы дүйнөнүн тарыхынан, орто кылымдардагы, чиркөөнүн тарыхынан жана азыркы тарыхтан мисалдар менен көрсөткөн. Мындай болгондо бардык учурларда, идеологдор жана кол башчылар бийликти басып алгандан кийин өздөрүнүн теңдештирүүчү ынанымдарын тез алмаштырышкан, бай адамдар жана кожоюндардын артыкчылыктарын коргоочу болуп чыга келишкен [210, 56-57-б.].

Айтылгандарды жалпылоо менен, «социалдык өнөктөштүк маселелери, чындыгында, дүйнө таанымдын жаңы доктриналарын иштеп чыгуунун негизги предметтеринин бири, коомдун өнүгүү мыйзамдары жөнүндө илимий билимдерди өнүктүрүү үчүн идеологиялык жана саясий парадигмалардын кагылышуусу болуп калды» деген С.А. Ивановдун пикирине толук кошулууга болот [72, 85-86-б.].

Акырында, эмгек мамилелериндеги социалдык өнөктөштүк идеяларына таандык болгон көз караштардын үчүнчү тобуна, социалдык өнөктөштүктү жарандык коомду калыптандыруунун шайманы катары, социалдык мамлекеттин калыптанышын шарттаган коомдук маданияттуу мамилелердин жаңы тутуму катары кароону кошуу керек. Бул болжол менен ХХ кылымдын орто ченинде пайда болгон «индустриалдык коом», «постиндустриалдык коом», «цивилизациялаштырылган мамиле», «постмодернизм» ж.б. коомдун өнүгүшүндөгү жаңы теориялардын пайда болушуна байланыштуу.

Тигил же бул деңгээлдеги социалдык өнөктөштүк идеяларына негизделген заманбап коомдун жаңы теорияларынын пайда болушун белгилөө менен, алардын көпчүлүгүнүн негизинде Т.Парсонс тарабынан мыкты өнүктүрүлгөн социалдык аракеттин теорияларынын концепциялары жатарын айтпай коюуга болбойт [166, 880-б.]. Консенсус, тең салмактуулук, макулдук «парсонстун» теориясында системанын нормалдуу абалынын маанилүү белгилери болуп саналат. Мына ушул категориялар система түзүүчү болуп эсептелет жана

социалдык өнөктөштүк үчүн социалдык келишпестиктерден жана толкундоолордон коомду коргоонун ыкмасы катары колдонулат.

Социалдык өнөктөштүктүн табиятын, өзгөчө коммуникативдик жана активдүүлүк феномени катары түшүнүүгө азыркы коомдук илимдердин теоретиктери жана башкалардын концепциялары олуттуу салым кошууда.

Макулдашуунун белгилүү бир формасы катары жаңы мезгилде андан ары өнүгүүгө ээ болгон жарандык макулдукка басым жасоо менен «социалдык келишимди» жактоочулардын түшүнүктөрүндө «баарына каршы согуш» шартында, ар кандай доорлордун жана элдердин ойчулдары тарабынан ырааттуу иштелип чыккан социалдык өнөктөштүк идеяларынын калыптанышынын теориялык өбөлгөлөрүн түзөт. XIX кылымдын экинчи жарымынан тартып социалдык өнөктөштүк концепциясынын фундаменталдык негизги принциптерин түзгөн бул конструкциялар ошол кездеги эң көрүнүктүү социологдор менен экономисттердин эмгектеринде иштелип чыккан практикалык реалдуулуктарга жакындай баштаган. XX кылымда өнүгүп келе жаткан базар экономикасында эмгек менен капиталдын компромисстик өз ара аракеттенүүсүнүн идеялары өрчүп келе жаткан индустриялык жана постиндустриялык коомго, социалдык мамлекетке жана жарандык коомго тиешелүү жаңы концепциялар менен толукталган.

Эми социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизмин түзүүнүн өбөлгөлөрүн карап көрөлү. Ошентип, социалдык өнөктөштүктүн алдын-ала жана зарыл болгон шарты болуп эмгек жана капиталдын, жана дагы кеңири мааниде алып караганда, «байлар менен кедейлердин» ортосундагы мамилеге мамлекеттик кийлигишүүнү көбөйтүү болуп калды. Мунун биринчи пайда болуусу европанын тарыхында XVII кылымдын аягында – XVIII кылымдын башында байкала баштаган, ал кезде меркантилизмдин экономикалык философиясы үстөмдүк кылып турган. Ошентип, Россияда бул процесс Петр I дин дыйкандарды жана башка кызмат адамдарын мануфактураларга жана заводдорго киргизүү тууралуу мажбурлаган мыйзамында чагылдырылган. Петр I чыгарган жарлыктарда жана «Жоболордо» (1722-ж.) мануфактураларда жана

мамлекеттик заводдордо жумуш күнүнүн узактыгы чектелип, эмгек акынын эң жогорку өлчөмү белгиленген.

Жумушчуда өзүнүн жумушка болгон жөндөмдүүлүгүнөн башка эч нерсе жок болгон, ал эми иш берүүчү өндүрүштүн каражаттарын кошуу менен бардыгын ээлеп турган, ошондуктан жеке жалдоо келишиминде эмгек шартын бир тараптуу тартипте көзөмөлдөгөн. Жеке жалдоонун жарандык-укуктук келишиминин юридикалык формасы эмгек мамилелеринин мазмунуна ылайык келген эмес [135, 23-б.].

Тарыхый тажрыйба көрсөтүп тургандай, эмгек туурасында биринчи ченемдик актылар жумушчулардын класстык күрөшүнүн жыйынтыгында эмгек шартын жакшыртуу үчүн пайда болгон. Бул күрөшкө уюмдардын массалык жумушчулары да кошулган. Англиядагы чартисттик кыймылдын мезгилинде (1830-1850-ж.) Улуттук чартисттердин ассоциациясы калыптанган. Анын талаптарынын катарында жумушчу күндү чектөө жана айлык акыны жогорулатуу болгон. Белгилей кетүү керек, XIX кылымда бул мамлекеттеги эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуу өзүнө көп сандаган ченемдик актыларды камтыйт, алар жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн түз кагылыштарын алдын алууга багытталган. 1871-жылдагы кесиптик бирликтер туурасындагы мыйзам алардын соттук куугунтукталышына тыюу салган, алар үчүн ыктыярдуу мамлекеттик каттоону киргизген. Күтүм жана жеке менчикти коргоо туурасындагы мыйзам (1875-ж) иш таштоолорду уюштургандыгы үчүн кесиптик бирликтерди соттук куугунтуктоону жокко чыгарган. Ошонун натыйжасында эмгек мамилелерин жөнгө салуунун жамааттык-келишимдик практикасы колдонулган. АКШда 1869-жылы «Эмгек рыцарлары» уюму иштеп, өз катарына 700 миңден ашык мүчөлөрдү бириктирип турган. XIX кылымдын 80-жылдарынын башында Америкалык эмгек федерациясы (АЭФ) пайда болот. Россияда болсо «Түштүк россиялык жумушчулар бирикмеси» (1875-ж) жана «Орус жумушчуларынын түндүк бирикмеси» (1878-ж) түзүлөт. Көп учурда бул

уюмдар, айрыкча биздин өлкөдө радикалдардын таасирине түшүп, саясий күрөштө пайдаланылган.

Каралып жаткан мөөнөттө мамлекет жеке иш берүүчүлөрдүн атаандашы болуп калат. Улуттук ишканалардын жана уюмдардын жумушчулары менен кызматчылары, эреже катары, эмгектин эн жакшы шарттарына жана эмгек акысына ээ болушкан. Мисалы, XX кылымдын башында дээрлик жалпы европалык практикада мамлекеттик кызматкерлер үчүн 8 сааттык жумуш күнү кабыл алынган. Бул айрым ишканалардын менчик ээлерине жалданма жумушчулардын да талаптарын угууга аргасыз кылды. Бул мезгилде дээрлик бардык экономикалык өнүккөн мамлекеттерде жумушчулардын эмгегин жакшыртуу туурасында мыйзамдар кабыл алынып, балдардын эмгеги, түнкү жумуш жана саатынан ашык иштер катуу жөнгө салына баштады.

Жогоруда аталган ченемдик актылардын баары жарандык мыйзамдардын алкагына батпай турду. Мамлекет эмгек шартын аныктоодо иш берүүчүлөрдүн эркиндигин чектеп жатты, фабрикалык инспекциялар ишке кирди, иш берүүчүлөрдүн жумушчуларды социалдык коргоо, мисалы, ишканалардагы дарыгерлик жардам тутумун колдонууга милдеттендирди. Чет өлкөлөрдө XIX жана XX кылымдарда бир катар окумуштуу юристтер (Германиядагы Ф. Лотмар жана В. Эндеманн, Франциядагы А. Пик, Россиядагы Л. Таль) укуктун жаңы тармагынын жаралышын негиздешкен, анын аталышы көпкө чейин аныкталбай турду: жумушчу укук, өндүрүштүк укук, фабрикалык укук [219, 386-435-б.; 220].

Ошентип, классикалык капитализм доорунда мамлекет эмгек мамилелерин жөнгө салууга абдан чектелген мүнөздө жана азыраак кийлигишип, жумуш берүүчүлөрдүн укугу минималдуу чектелген, ал эми жалданма жумушчулардын «көмүскө бүтүмдөрү», иш таштоолор көпчүлүк өлкөлөрдө кылмыш катары каралган.

XIX кылымдын биринчи олуттуу улуттук экономикалык кризистери. мамлекеттин ишинин дагы бир маанилүү багытын – калктын жакыр катмарын социалдык жактан коргоону алдыга чыгарды. Жеке жана чиркөөлөрдүн

кайрымдуулугу чындап жетишпей калды. Бирок, башында бул багыттагы мамлекеттик администрациялардын көргөн чаралары: акысыз түшкү тамактар, үйү жоктор үчүн баш калкалоо ж.б абдан аз жана садага бергендей эле болгон. Бул жаатта Германиянын өкмөтү, канцлер О.Бисмарктын жетекчилиги алдында чыныгы революция жасалды, ал өнөр жайда иштеген кызматкерлер үчүн милдеттүү камсыздандыруу тутумун киргизди. Бул система ооругандарды (1883-ж), өндүрүштө күтүүсүз кырсыктан майып болгондорду (эмгек майыптыгы боюнча) (1884-ж) жана кары-картаңдарды (1889-ж) камтыган. Оорукананын кассаларына жана камсыздандыруу фондоруна төлөнгөн төгүмдөр иш берүүчүлөр менен жумушчулар тарабынан жасалган, бирок экинчисинин катышуусу салыштырмалуу көп болгон. Бул система ийгиликтүү болгондуктан, Германияда ушул күнгө чейин өзгөртүүлөр менен иштейт [212, 94-95-б.].

XIX—XX кылымдардын аягында Германиядан кийин жумушчуларды кырсыктын кесепеттеринен, карылыктан жана майыптыктан милдеттүү мамлекеттик камсыздандыруу Австрияда, Норвегияда, Жаңы Зеландияда киргизилген. Ошол эле убакта Англия, Бельгия, АКШ, Франция сыяктуу бир катар мамлекеттерде буга окшогон учурлар боюнча өз ара ыктыярдуу камсыздандырууну ишке ашырып башташты. Бул маселе эл аралык резонанска ээ болду. Үч жылда бир жолу өндүрүштөгү күтүүсүз кырсыктардан камсыздандыруунун Эл аралык конгресстери өтүп жатты. Алардын биринчиси Парижде 1889-жылы болуп өттү. Бул конгресстердин туруктуу бюросу иштеп жатты, анда россиялык делегаттар да чыгышты [183, 24-б.].

Калктын социалдык корголбогон кармарына жардам берүүнүн жалпы мамлекеттик тутуму биринчи жолу Данияда түзүлгөн (1891-ж). Анын булагы салыктарды кайра жөнөкөй бөлүштүрүү болгон. Ага карабай, көпчүлүк мамлекеттерде элдин жакшы жашоосу үчүн мамлекеттин жоопкерчилиги мыйзамда да, идеологиянын деңгээлинде да бекитилген эмес. Андан соң, 1893-жылы АКШда кезектеги экономикалык кризис башталганда, президент У.Кливленд билдиргендей, «элге жардам берүү өкмөттүн функциясына таптакыр кирбей калды» [264, 366-б.].

XX кылымдын башында дүйнө өз өнүгүүсүнүн жаңы баскычын баштады. Бул монополисттик капитализмге жана дүйнөнүн саясий бөлүнүшүн аяктоого гана байланыштуу болгон жок. Бир мамлекеттин жарандарынын милитаризациясы жана империалисттик согуштар, мезгилдүү жана тереңдеп бара жаткан экономикалык кризистер, чектен чыккан социалдык акыйкатсыздык жана жарандардын тең укуксуздугу - мунун баары бүт Батыш цивилизациясынын кризиси жана анын салттуу баалуулуктары туурасында айтууга шарт түздү. Акыркысы бизнестин толук эркиндигин, чексиз атаандаштыкты жана ашкере индивидуализмди камтыган.

Жооп катары буржуазиялык либерализмдин идеологиясы барган сайын буржуазиялык реформизмдин идеологиясын жокко чыгарды. Айрыкча иш таштоолордун жүрүшүндө кесиптик бирликтер менен мамиле түзүү, аз камсыз болгондорго жана жумушсуздарга мамлекеттик колдоо көрсөтүү жана башкалар алдыңкы планга чыгат. Социалдык өнөктөштүк механизминин калыптанышы мезгилдин чакырыгына жооп кайтаруунун бир түрү болуп, жалпы цивилизациялык мүнөзгө ээ болду окшойт. Европада бул процесстин лидерлери Германия жана Англия болгон. Кызыкчылыктарды макулдашуу ишинде 1906-жылы иш таштоо укугун расмий мыйзамдаштырган Англиянын эмгек талаш-тартыштары жөнүндө Мыйзам чоң мааниге ээ болгон. Ушул эле мыйзам менен кесиптик бирликтер көтөрүлүштү уюштурганы үчүн жарандык жоопкерчиликтен бошотулган [93, 94-103-б., 22-24-б.].

Бул маселеде АКШда XIX-XX кылымдын башындагы соттордун ишмердиги маанилүү роль ойногон. Маселен, судья Л.Брэндайс юридикалык экспертизанын жүрүшүндө, эмгекти сатып алуу же сатуу укугу конституция тарабынан кепилденген «эркиндиктердин» бири болуп эсептелерин жана бул укук жалпы жыргалчылыкты коргоону эске алуу менен мамлекет тарабынан белгиленген бардык негиздүү чектөөлөргө дуушар болоорун аныктаган. Ушул эле судья Орегон штатындагы аялдардын жумушчу күнүн он саат кылып

чектөөнү сунуштаган. АКШнын Жогорку соту анын пикирин негиздүү деп тапкан [244, 137-б.].

Социалдык өнөктөштүктү жөнгө салуунун айрым аракеттерин президент Т. Рузвельттин (1901-1909 -жж.) саясатынан көрүүгө болот, ал 1903-жылы соода жана эмгектин федералдык департаментин жана монополияга мамлекеттик контроль жүргүзүү үчүн корпорациялар бюросун түзгөн. Кээ бир учурларда президенттик администрация шахта ээлерин эмгек акыны жогорулатууга, Чикагодогу мал союучу жайларда ачык айтканда антисанитардык шарттарды жок кылууга мажбурлай алган. Ошентип, мамлекеттин милдети бир жагынан монополиялардын ар тараптуулугун, анын ичинде жалданма эмгек менен болгон карым-катнашын болтурбоо болгон. Экинчи жагынан, жумушчу кыймылды бекем нормага келтирилген укуктук алкакка киргизүү аракеттери болгон. Бирок бул үчүн укуктук куралдар өтө чоң эмес болчу. Жалпысынан, эгер Т. Рузвельттин өзүнүн сөзү менен айта турган болсок, мына ушунун өзү социалдык өнөктөштүк саясаты эмес, «социалдык эки жүздүүлүк» болуп саналат [75, 32-б., 42-б.]. Бул саясатта түздөн-түз мамлекеттик жөнгө салуу ыкмалары үстөмдүк кылган.

Эмгек жана социалдык мыйзамдардын андан кийинки өнүгүшү В.Вильсондун президенттиги менен байланыштуу (1913-1921-жж.). 1916-жылдагы федералдык кызматкерлердин компенсациялары туурасындагы акт жумуш учурунда алган жаракат үчүн эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөк пул төлөп берүүнү караган. Адамсондун актысы ошол эле жылы темир жолчулар үчүн 8 сааттык жумушчу күндү киргизди. Бул тармакта прогресс ачык көрүнүп турду. 1926-жылы Темир жол транспортунда иштөө жөнүндө Мыйзам жумушчуларды уюштурууга, жамааттык келишимдерди түзүүгө болгон укугун жарыя салган жана иш таштоолордун алдын алуу үчүн ортомчулук жана арбитраждын тутумун аныктаган. Клейтондун Трестке каршы мыйзамы (1914-ж.) мурда корпорациялардын практикасында талкууланбаган көп нерсеге, анын ичинен соттук жазма буйруктар менен жумушчулардын талаш-тартыштарын чечүүгө тыюу салды, Бул мыйзам биринчи жолу, кесиптик бирликтерди

сооданын эркиндигин жок кылуучу мыйзамсыз бирикмелер катары карабаш керек экендигин биринчи жолу мойнуна алды [116, 143-б.].

Бул параграфтын алкагындагы каралып жаткан маселе боюнча жалпы жыйынтыктарды чыгарып жатып, төмөнкүлөрдү белгилеп кеткибиз келет. Европа жана АКШнын социалдык тарыхына талдоо жүргүзүү социалдык өнөктөштүктүн механизминин негизги элементтерин калыптандыруу процессинин Американын анча чоң эмес хронологиялык артта калуусу менен окшоштугун констациялоого мүмкүндүк берет. XX кылымдын башындагы Россиядагы буга окшогон процесстерде айрым айырмалар бар.

Социалдык өнөктөштүк идеясы ар кайсы доордогу көптөгөн ойчулдардын эмгектеринде чагылдырылган, алардын көңүл чордонунда жалданма жумушчулар жана иш берүүчүлөр классынын ортосундагы келип чыккан социалдык чыр-чатактар жана социалдык макулдашуу, социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары боюнча маселелер турду. Жогоруда белгиленген көз караштын синтезинин негизинде, XIX-XX кылымдарда социалдык өнөктөштүктү социалдык-эмгек мамилелеринин өзгөчө тиби катары түшүнүү таризделген, ал рынок экономикасына таандык жана ар кандай социалдык топтор менен катмарлардын кызыкчылыктарын практикалык интеграцияга жана макулдашууга багыттаган. Мында эмгек мамилелеринин катышуучуларынын ортосунда макулдашууга жана өз ара түшүнүшүүгө жетишүүнүн негизинде тирешүүдөн жана зордук-зомбулуктан баш тартуу позициясы жалпыга таанылган. Социалдык-эмгек жаатындагы өнөктөштүк мамилелердин келип чыгуусунун башкы себеби болуп эмгек жана капиталдын ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык, саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый керектөөнүн өзү болуп калды, ал XIX-XX кылымдарда чет өлкөлөрдүн экономикасындагы рынок мамилелеринин андан аркы өнүгүүсүнүн калыптанышы жана зарылдыгына байланыштуу болгон.

1.3. Кыргызстандагы эмгек мамилелеринде социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптары

«Кыргыз Республикасындагы эмгек укугунун пайда болушу жана өнүгүүсү» деген темада жазылган диссертациялык изилдөөсүндө ата мекендик окумуштуу-юрист У.Т.Андашев Кыргызстандагы эмгек укугунун пайда болуу жана өнүгүү этаптарынын автордук мезгилдештирүүсүн негиздеген, ал Кыргызстандын көчмөн коомунда жалданма эмгек мамилелерин борбордоштуруунун кадимки укуктук каражаттарынын аракетинен жана калыптандыруу мөөнөтүнөн (XVI-XVII кк) башталат. Ал «экинчи муундагы эмгек жөнүндөгү» мыйзам актыларынын кабыл алынышы, анын ичинен 2004-жылы Кыргыз Республикасынын экинчи Эмгек кодексинин кабыл алынышына тиешелүү болгон азыркы мезгил (2003-2016) менен аяктайт [5, 8-9-б.].

Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн пайда болуу процессин талдап чыгып, жогоруда аталган мезгилдештирүүнү көңүлгө алуу менен төмөнкү этаптарга бөлүп чыксак болот:

1-этап – 1898-жылдан баштап 1917-жылга чейин, Россия Империянын курамындагы Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн жаралуу мезгили;

2-этап – 1917 -жылдан баштап 1930-жылдардын аягына чейин, Совет мамлекетинин алкагында социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүү мезгили, ошондой эле буйрукчул-административдик системаны орнотуунун шартында андан практикалык баш тартуу мезгили;

3-этап – 1947-жылдан баштап 1972-жылга чейин, Кыргызстанда жамааттык келишимдерди түзүү практикасынын жандануу этабы. Бул этаптын аякташы Кыргыз ССРинде 1972-жылы Эмгек мыйзамдарынын кабыл алынышы менен байланышкан.

4-этап – 1972-жылдан баштап 1991-жылга чейин, эмгек мыйзамдарынын реформа мезгили, «кайра куруунун» башталышы, Кыргыз Республикасында көз карандысыздыкты жарыялоо;

5-этап – 1991 -жылдан баштап 2004-жылга чейин, Кыргызстандын рынок экономикасына өтүү мезгили, коомдук мамилелердин түп тамырынан бери кайра түзүлүшү. Бул этаптын аякташын 2004-жылы Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» мыйзамынын жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен байланыштырууга болот.

Социалдык өнөктөштүктүн өнүгүү этаптарынын мазмунуна кыскача токтоло кетели.

Социалдык өнөктөштүк тармагындагы ата мекендик мыйзамдардын революцияга чейинки өнүгүү этабын талдоо менен, К.С. Раманкулов төмөнкүлөрдү белгилейт: «...революцияга чейинки Кыргызстанда капиталисттик мамилелердин пайда болушу менен жаңы социалдык катмар жарала баштайт, аларды жумушчулар деп аташкан, б.а. өнөр жайда эмгектенген жарым пролетарийлер жана пролетарийлер. Кыргыз жумушчулары негизинен

кедей, жатакчы жана малайлардан чыккандар болгон...» [181, 16-б.]. Жумушчулардын бул категориясынын эмгегин тоо кен ишканаларында, пайдалуу кен казууда жана көпчүлүгү өзүнүн мал чарбачылыктагы ири ишканаларында колдонушкан.

1898-1905-жылдарда жалданма жумушчулардын көпчүлүгү Кызыл-Кыя, Таш-Көмүрдө көмүр казган шахталарда иштешкен. Ушул жерде кустардык-өндүрүштүк принцип боюнча жумушчуларга жана үй-бүлөлөргө жардам көрсөтүү максатында өз ара жардам кассалалары, жолдошчулук жана жумушчулар тобу түзүлгөн [79].

Бул аймактын өнөр жай жумушчуларынын биринчи катмарындагы эмгек бирликтери, биздин өлкөдөгү кесиптик кыймылдын XIX-XX кылымдарда Кызыл-Кыя көмүр кендеринде пайда болгон биринчи «карлыгачтары» болушкан. Анда шахтачылар өз укуктарын коргоо, күндүзгү нөөмөт үчүн жумушчу сааттарын кыскартуу, айлык акынын деңгээлин көтөрүү ж.б. максатында кесиптик бирликтерге биригишкен.

Оор жашоо шарттар жана көпчүлүгүнүн жакырчылыгы аларды өздөрүнүн жашоосу үчүн күрөшүүгө түрттү жана ал 1905-1916-жылдары күч алды, анда Кыргызстандын жумушчулары россиялык пролетариаттын мисалында падышачылыкка жана жергиликтүү баскынчыларга каршы бириге башташты.

Мындай кырдаалда Кызыл-Кыя көмүр кенинде 1905-жылы толук кандуу Кыргызстандын кесиптик бирлик кыймылы пайда болду. Ар ай сайын жалпы кассага төлөмдөрдү кошуп, анын эсебинен муктаж болгондорго жардам берүүнү чечкен жумушчулардын тобу уюшулду. Натыйжада, бул топ өз алдына эмгек шартын жакшыртуу үчүн күрөшүү милдетин койду [79].

1905-жылы жазында Кызыл-Кыя, Сүлүктү тоо-кен ишканаларындагы шахта жумушчулары өз талаптары менен чыгышты. Алардын максаты 1902-жылдагыдай (айып пулдарды, ашыкча жумушчу сааттарды жокко чыгаруу), жөн гана экономикалык жаатта эмес, бул жолу алар сөз эркиндиги жана чогулуштар, жумушчулардын бирликтерин уюштуруу, жумушчу күндү кыскартуу сыяктуу саясий да талаптарды коюп чыгышты. Натыйжада алар айрым талаптарынын

аткарылышына жетише алышты. Мунун баары жумушчуларга өз укуктары үчүн күрөшүүдө өз ара колдоонун биринчи тажрыйбасын алууга мүмкүндүк берди.

1905-1907-жылдагы революция жумушчулардын маселесин эң актуалдуу маселелердин бири кылды. 1906-жылы Кесиптик коомдор туурасында убактылуу эрежелер кабыл алынып, алар билдирүүчү каттоо жолу менен жумушчу уюмдарды түзүүгө мүмкүнчүлүк алышты. Бирок, мындай уюмдар өз укуктары жана өздөрү карай турган маселелерде кескин чектелүү болушкан.

Социалдык өнөктөштүктү мыйзамдуу таануу процесси үчүн фабрика-заводдордун өнөр жайы туурасында Уставы жана өнөр жай эмгеги туурасындагы Устав зор мааниге ээ болду [190].

Өнөр жай эмгеги туурасында Устав атайын адистешкен инкорпорациялык актыдан турат, анда аны түзгөн мыйзамдар кайра иштеп чыгууга жана редакциялоого дуушар болгон. Уставдын кабыл алынышы менен ал фабрика-завод мыйзамдарынын башкы булагы болуп калды, бул аны эмгек туурасындагы болочок кодекстердин образы катары кароого мүмкүндүк берген [95, 10-б.].

1913-жылга карата, А. Лях белгилеп кеткендей, бардык революцияга чейинки жумушчу мыйзамдар өнөр жай эмгеги туурасындагы Уставда [190] каралып, анын натыйжасы катары Россияда жарым кылымдан ашык өнүгүүдөн кийинки жумушчу мыйзамдары 1917-жылга караганда өтө эле жөнөкөй болгон.

Өнөр жай эмгеги туурасындагы Устав фабрика-заводдордогу, тоо жана тоо-заводдук ишканалардагы гана иштерди камтыган, анда бир катар алып коюулар аныкталган (тактайларды иштетүү, көмүр күйгүзүү, транспорттук ишканалар, курулуш иштери ж.б.).

Эмгек тармагындагы укуктук актылардын арасында 1906-жылы чыккан «Убактылуу эрежелер, коомдор жана бирликтер туурасындагы» Указ принципалдуу зор мааниге ээ болгон, ал Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк институтунун пайда болуусуна негиз түзүп, кесиптик бирликтердин ролун жана маанисин тастыктаган.

Жалпысынан, социалдык-эмгек мамилелер чөйрөсүндө революцияга чейинки мыйзамдагы алгылыктуу учурлар болуп, Т.Ф. Вышеславанын пикири

боюнча, төмөнкүлөрдү таанууга болот: жамааттык эмгек чыр-чатактарын жоболоштуруу, анын предметин аныктоо, жумушчулардын эмгек шартын жакшыртуу, анын тараптарды элдештирүүчү процедураларды кароо тартибин аныктоо, аны чечүү боюнча органдарды, чыр-чатактарды чечүүчү комиссияларын, макулдашуучу камераларды, элдештирүүчү камераларды мыйзамда бекитүү [35, 16-б.].

Революцияга чейинки мыйзамдардын өзүнчө актыларына тарыхый-укуктук талдоо жүргүзүүнүн негизинде, XIX кылымдын экинчи жарымы - XX кылымдын башында фабрика-эмгек мыйзамдарынын тенденциясында бир катар жоболор жана тенденциялар трансформацияланып, андан ары тиги же бул түрүндө алгач советтик, андан кийин эмгек мамилелеринин азыркы укуктук базасында берилген деп корутунду чыгарууга болот (мисалы, эмгек келишими, ашыкча иштөө, жумушчулардын өндүрүштө алган майыптыгынан болгон зыяндын ордун толтуруу ж.б.). Анан калса, И.Я Киселев: «Фабрика-завод эмгеги тууралуу революцияга чейинки мыйзамдарынын өзүнчө ченемдерин, жоболорун, конструкцияларын укуктук жоболоштуруу, юридикалык техникалык көз караштан алып караганда укуктук жөнгө салуунун бир катар маселелерин ийгиликтүү чечип бергенин танууга болбойт», - деп акыйкат белгилеген [95, 102-б.].

Аны менен бирге, революцияга чейинки эмгек мыйзамдарынын айырмалоочу белгиси болуп, анын түрлөргө бөлүнүүсүн белгилөөгө болот. Муну менен, биз эмгек жаатында ар кандай мыйзам актылары: кол өнөрчүлүк ишканалары үчүн, фабрика - завод өндүрүш ишканалары үчүн, тоо жана тоо-завод ишканалары үчүн, айыл чарба иштерине жалдангандар үчүн, темир жолдо иштегендер жана жумушчулар үчүн, өкмөттүк ишканаларда иштеген жумушчулар үчүн ж.б. болгонун айтмакчыбыз. Ошондой эле жумушчу күчтүн ар кандай категориялары (аялдар, өспүрүмдөр, жашы жете электер) үчүн мыйзамдар болгон. Жалданма жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуучу укуктук актылар айрым областтарда гана, губернияларда гана кабыл алгандыгы да спецификалык

өзөгчөлүк болгон, бир топ убакыт өткөндөн кийин гана (кээде ондогон жылдардан кийин) Россия империясынын унификацияланган бирдиктүү актылары иштелип чыга баштаган, булар революцияга чейинки Кыргызстандын аймагына да жайылтылган.

Ошондуктан, маңызы боюнча биринчи, кодификацияланган эмгек мыйзамынын актысы өнөр жай эмгеги туурасында Уставынын ишке киргизилиши алдыга кадам таштоо болуп саналган (азыркы Эмгек кодексинин аналогу).

Саналып өткөн мыйзамдар Кыргызстандын революцияга чейинки коомдук өнөктөштүк мамилелерин жөнгө салуучу Россия империясынын фабрика мыйзамдарынын негизги актылары. 1903-жылдан 1917-жылдын февралына чейинки мезгил ичинде, аталган актылар белгилүү бир даражада бул туураланган, бирок кесиптик бирликтерди мыйзамдаштырган 1906-жылдын 4-мартындагы кесиптик коом туурасындагы убактылуу эрежелерин эске албаганда, башка негизги жаңы мыйзамдар кабыл алынган эмес.

Социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүнүн экинчи этабынын башталышы 1917-жылдын февралында Россиядагы өздүк державаны кулатуу менен байланыштуу, бул өлкөдөгү саясий жана таптык күчтөрдүн балансынын кескин өзгөрүшүн, эмгек жана кесиптик бирликтердин кыймылын күчөтүүнү, революциялык, анын ичинде радикалдуу күчтөрдүн басымын шарттаган. Булардын бардыгы эмгек мыйзамдарын ишке ашыруучу реформасынын активдештирүүсүнө алып келди. Кандайдыр бир деңгээлде алар эмгек кыймылынын талаптарын жана өлкөнүн буржуазиялык модернизациялоо талаптарынын объективдүү зарылдыгын чагылдырышкан.

Өлкөдө кош бийликтин болушу менен мыйзам чыгаруу милдетин эки орган аткарып калган: мыйзамдуу күчкө ээ болгон актыларын кабыл алып турган Убактылуу өкмөт жана эмгекти укуктук жөнгө салууга тиешелүү жарлыктарды жана буйруктарды чыгаруучу жумушчулар менен солдат депутаттарынын кеңеши, алар ошондой эле жумуш берүүчү уюмдар менен да

келишимдерди түзүшкөн, ал уюмдардын айрымдары Убактылуу өкмөт тарабынан санкцияланган.

1917-жылы августта Түркстандагы ыйгарымдуу тоо-кен иштери жана металлургиялык ишканалардын 1-областтык курултайы өттү. Анда Түркстандагы кенчилердин кесиптик бирлигин түзүү жөнүндө чечим кабыл алынат. Сентябрьда ыйгарым укуктуулардын 2-курултайы өтөт. Анда Түркстандын тоо-кенчилеринин кесиптик бирлигинин Башкы башкармалыгы шайланат. Бул съезддин ишине биздин кесиптик бирликтен, Сүлүктүдөн Деканов, Кызыл-Кыядан Воронин жана Едренкин катышышат [79].

1917-жылы октябрь айында "жумушчуларды көзөмөлдөө" режимине курс жарыяланган. 1917-жылдын 27-ноябрындагы Жарлык (Декрет) анын формасын аныктады: теориялык жактан алганда, жумушчу көзөмөл ишкананын бардык кызматкерлери тарабынан шайланган заводдун комитети аркылуу, ошондой эле анын курамында болгон бийлик өкүлдөрү жана техникалык кызматкерлер тарабынан ишке ашырылышы керек болчу. Комитеттерге жумушчулардын мамлекеттик жана коомдук мекемелер менен болгон карым-катнашындагы өкүлчүлүк; жумушчулардын коомдук-экономикалык турмушундагы көйгөлөр боюнча пикир түзүү; жумушчулардын ортосундагы ички мамилелерге тиешелүү маселелерди чечүү; жумушчулардын администрация жана ишкана ээлери алдында өкүлчүлүк ж. б. милдеттери жүктөлгөн. Ар бир шаардык кеңеште кесиптик бирликтерден жана кооператив өкүлдөрүнөн турган жумушчу көзөмөл кеңеши түзүлгөн. Алардын жогорку органы бүткүл россиялык жумушчу көзөмөл кеңеши болуп саналган.

Мындан тышкары жумушчулардан жана администрациядан шайланган бирдей сандагы өкүлдөрдөн түзүлгөн макулдашуу палаталары болгон. Алар завод жана фабрикаларда ишкананын ээси менен жумушчулардын, администрация менен жумушчулардын ортосундагы келишпестиктерди жоюу үчүн түзүлгөн. Ишкананын элдештирүү камерасында келишпестиктер бир макулдашууга жетишилбесе, бирдей санда шайланган жумушчу кеңешинин

депутаттары, фабрикант жана заводчулардын коомунан түзүлгөн Борбордук элдештирүү камерасына которулушу керек болгон [95, 61-62-б.].

Совет бийлигинин алгачкы айларында жамааттык келишимдер негизинен өлкөдөгү көп тармактуу экономикага басымдуулук кылган жеке менчик ишканалары менен иш алып барган. Бирок, өнөр жай улутташтырылган сайын мамлекеттик ишканалар менен да, ошондой эле мекемелер менен да жамааттык келишимдер кеңири түзүлө баштайт. Алар, албетте, менчик ишканалардын жамааттык келишимдеринен максаты жана мазмуну боюнча да түп-тамырынан айырмаланып турган. Мамлекеттик ишканалар жана мекемелерде жамааттык келишимдер, биринчи кезекте, жетекчилик менен жумушчулардын жана кызматкерлердин эмгектик мамилелерин жөнгө салуунун бир түрү болгон. Келишимдердин мазмунунда эмгек боюнча ченемдик укуктук актылары жана эмгек тартибин чыңдоо менен катар, жумуш ченемдеринин аткарылышын, кызматкерлердин эмгек чөйрөсүн жана жашоо-шарттарын жакшыртуу, бекемдөө үчүн милдеттенмелер ж.б. болгон.

Жеке ишканалардагы жамааттык келишимдер ишкерлердин ыйгарым укуктарын чектөөгө багытталган. Алар эмгек акыны жогорулатуунун, ишкердин кирешесине жумушчулардын көзөмөлүн орнотуунун, ишке кабыл алуунун жана бошотуунун жана башкалардын шарттарын белгилеген[80]. Анын үстүнө, талаштуу учурларда, ишкерлер жамааттык келишимге кол коюудан баш тартканда, жамааттык келишим Элдик эмгек комиссариаты тарабынан бекитилип, декрет сыяктуу күчкө ээ болгон. Маселен, 1918-жылдын 17-январындагы Элдик эмгек комиссариатынын токтому менен Петроград металлургия союзу иштеп чыккан келишим бекитилип, ага заводчулар менен фабриканттар коому кол коюудан баш тарткан [13, 15-б.].

Эмгек жаатындагы биринчи кодификацияланган акт - 1918-жылы РСФСРдын Эмгек тууралуу Мыйзам кодекстеринде (ЭтМК) бекитилген [204]. Ал буга чейинки бир топ эмгек боюнча ченемдик-укук актыларды, анын ичинен жамааттык келишимдерди камтыган. Шебанова А.И. белгилегендей, алгач 1918-жылы Эмгек тууралуу Мыйзам кодекстеринде жамааттык

келишимдердин жана тарифтик макулдашуулардын негизинде иштөө шарттарын келишимдик жөнгө салуу ыкмасынын негиздүүлүгүн мыйзамдаштырган [263, 129-б.]. Эмгек тууралуу Мыйзам кодекстеринин 8-беренесинде ишканалар менен чарба жетекчилеринин жана кожоюндарынын макулдугу менен кесиптик бирликтер тарабынан өндүрүлгөн тарифтик жоболорду түзүү Элдик эмгек комиссариаты тарабынан бекитилет деп каралган. Мындай жамааттык келишимдерди мамлекеттик каттоону мыйзам түрүндө бекитүү биздин өлкөдө XX кылымдын 70-жылдарынын аягына чейин болгон. 1918-жылдагы Эмгек тууралуу мыйзам кодексинин (ЭТМК) 7-беренесине ылайык, тарифтик жоболор эмгек шарттарын мамлекеттик органдардан тышкары бардык ишканаларда жана чарбаларда орнотушкан.

1918-1920-жылдары өлкөнүн дээрлик бардык уезддеринде кесиптик бирликтер түзүлгөн. Өндүрүш багытында уюшулган алгачкы ири кесиптик бирликтерге куруучулардын, металлургдардын, басмаканалардын, булгаарычылардын, тигүүчүлөрдүн, медициналык кызматкерлердин, жер жана токойчулардын бирликтери кирген [79].

1922-жылы РСФСР СНКнын «Жамааттык келишим жөнүндө» Декретин кабыл алат, ал ишканалардын деңгээлинде жамааттык келишимдерди гана эмес, ошондой эле кесиптик бирликтердин Борбордук комитеттери менен чарбалык органдардын борбордук бирикмелеринин ортосунда республиканын деңгээлинде Башкы келишимди, ошондой эле губерниялык жана округдук масштабда аракеттенген жамааттык келишимдерди түзүүгө жол берген.

Бул мезгилдеги социалдык өнөктөштүктүн андан ары өнүгүшү 1922-ж. РСФСРде Эмгек тууралуу Мыйзам Кодекстеринин кабыл алынышы менен байланыштуу. Ал жеке ишкердикке жол берген жаңы экономикалык саясаттын кирүү мезгилинде кабыл алынган. РСФСРдин 1922-жылдагы Эмгек тууралуу Мыйзам Кодекстери белгилүү бир уюмда, ишканада эмгек шарттарын жакшыртуу, жамааттык келишимдерди түзүү жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүнүн негизинде, жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү

менен кесиптик бирликтердин ортосундагы коомдук диалогду караган. Жамааттык келишимдер негизинен нормативдик шарттарды эмес, конкреттүү милдеттенмелерди, биринчи кезекте ишкананын кызматкердин алдындагы милдеттерин аныктай турган, ХХ кылымдын 20-жылдарында эмгек мамилелеринин тараптарынын өз ара аракеттенүүсүн аныктаган реалдуу документ болгон.

Жумушчулардын жана кызматкерлердин өкүлдөрү катары кесиптик бирликтер жарыяланган. Кесиптик бирликтер өз макамына ээ болуу үчүн, аларды бириктирүүчү бирликтер аралык уюмдарда, Профсоюздардын Буткул союздук Борбордук Совети орноткон тартипте катталуусу керек болгон. Союз аралык органдарында катталбаган башка бирикмелер кесиптик (өндүрүш) бирликтер деп атала алган эмес жана кесиптик бирлик укугуна ээ болуу мүмкүнчүлүгү жок болгон [204].

Жамааттык келишим милдеттүү түрдө мамлекеттик каттоодон өтүүгө тийиш эле, бирок, келишимдин тексти аныкталган жана тараптар кол койгон күндөн тартып келишимде көрсөтүлгөн мөөнөттө күчүнө кирген.

1922-ж. Эмгек тууралуу Мыйзам Кодекстеринде өтө так тартипке салынган рынок экономикасын таануу, оптималдуу эмгек мыйзамы башкаруучу партиянын көз карашында, коомдук-укуктук жана жеке менчик укугунун негиздеринин башталышы менен айкалыштырып, эмгек укугунун көз карашын эске алуу менен чындыкты, ошол учурдагы Россиянын өзгөчөлүгү, анын революцияга чейинки жана революциядан кийинки тажрыйбаларын эске алуу аркылуу, мамлекеттик социализм шарттарында иштей алган эмгек мыйзамдарын түзүү аракети болгон [95, 142-б.].

Кесиптик бирликтер мамлекеттик каттоодон өтүүгө тийиш эмес эле, аларды бириктирген союз аралык уюмдарга, жалпы кесиптик бирликтердин съезди тарабынан белгиленген тартипте катталууга милдеттүү болгон, жана ушундай гана кесиптик бирликтер кесиптик уюмдардын расмий макамына ээ боло алчу.

Пишпекте 1925-жылдын 31-мартынан 3-апрелине чейин Кара Кыргыз автоном облусунун кесиптик бирликтерин негиздөөчүлөрүнүн I съезди өткөн. Ага кесиптик бирликтердин 9243 мүчөсүнүн атынан 109 делегат катышкан. Съезд баштапкы кесиптик бирликтин 91 уюмунан, 4 округдук бөлүмүнөн, 12 облустук бирикмелерден турган кесиптик бирликтердин Облустук кеңешин шайлаган. Бул съезд биринчи жолу республикалык масштабдагы бирдиктүү бирлик аралык уюмду түзүп, Кыргызсовпрофтун ишмердүүлүгүнө жана кийин Кыргызстандын кесиптик бирликтер Кеңешин түзүүгө жол ачты [79].

XX кылымдын 30-жылдарынын аягынан тартып жамааттык келишимдерди жүргүзүү тажрыйбасы жокко чыгарылып, токтотулган [208, 106-б.].

Коомдук өнөктөштүктү өнүктүрүүнүн жаңы этабы XX кылымдын 40-жылдарынын аягынан башталат, жамааттык келишим боюнча жаңы басылмалар пайда болот, ал эми 1947-жылдын 4-февралында СССРдин министрлер кеңеши «Ишканада жамааттык келишимдерди түзүү жөнүндө» Токтом кабыл алат [76]. 1947-жылы, 13 жылдык тыныгуудан кийин, жамааттык келишимдер түзүлө баштайт.

Кесиптик бирликтердин XIX съездинде (июнь 1954-ж.), экинчи дүйнөлүк согуш аяктагандан кийин биринчи кесиптик бирликтердин лидерлери жумушчуларды коргобогондугу үчүн, жетекчилердин сунуштары менен тажрыйбага каршы келген мыйзамсыз бошотуу ж.б. үчүн сынга кабылышат. Кесиптик бирликтерге жумушчулар терең нааразы болгондуктарын белгилешип, съездде акыркыларды жумушчулардын укугун коргоодо сергек жана сак болууга чакырат.

Съезддин жыйынтыгында 20-жылдарда кыскарып кеткен «өндүрүштүк чогулуштар» жандандырылат. Эми аларда ишканалардын жана мекемелердин иш-башкаруусун жакшыртуу максатында администрациянын, кызматкерлердин жана жумушчулардын өкүлдөрү биригишкен. Бирок, кесиптик бирликтер жаңы ролун ишке ашырууда бир топ кыйынчылыктарга дуушар болушат, жумушчулардын кызыкчылыктарын канааттандыраарлык коргобогондугу үчүн

кесиптик бирлик жетекчилигин сынга алуу 50-жылдардын аягына чейин улантылат.

1958-жылы кесиптик бирликтердин укуктук абалын олуттуу өзгөрткөн эки ченемдик акт кабыл алынат:

1. Фабриканын, заводдун, жергиликтүү кесиптик бирлик комитетинин укуктары жөнүндө жобо 1958-жылдын 15-июлунда СССРдин Министрлер Кеңешинин Токтому менен бекитилген. Көрсөтүлгөн Жободо жумушчулардын укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоодо кесиптик бирликтердин укуктары жана ыйгарым укуктары кеңейтилген. Бул ишканалардын жумушчуларынын жана кызматкерлеринин атынан өкүлчүлүк (мекемелердин, уюмдардын) бардык эмгек, турмуш жана маданият фабриканын, заводдун, жергиликтүү кесиптик бирликтердин мыйзамдуу көрсөтмөсүнүн негизинде шайланганы аныкталган. Мындан тышкары, жумушчуларды жана кызматкерлерди иштен бошотуу ФЗЖКБ комитетинин макулдугу менен гана жүргүзүлүшү мүмкүн болот.

2. 1958-жылдын 9-июлунда СССР Министрлер Кеңешинин жана кесиптик бирликтер кеңешинин Жарлыгы, өнөр жай ишканасында туруктуу өндүрүш жыйындары жөнүндө жобо бекитилген. Жогорудагы өндүрүштүк жолугушуулар, өндүрүштү башкаруу үчүн кызматкерлер менен жумушчуларды тартуунун негизги түрү катары каралган. Ошол эле учурда, өндүрүш жолугушуулары администрация үчүн жөн гана сунуш иретинде болгон.

60-жылдары коомдук өнөктөштүк маселеси, СССРдин эмгек укугу илиминде да активдүү изилдене баштайт. Изилдөөлөр коомдук өнөктөштүктүн буржуазиялык түшүнүктөрүн, капиталисттик өлкөлөрдө аларды колдонуу практикасын сынга алууга бурулган.

60-жылдын аягында В.И. Усенин социалдык өнөктөштүктүн буржуазиялык түшүнүктөрүн изилдеп, субъектилердин чөйрөсүнө жараша аларды 2 топко бөлөт:

- уюмдардын кызматкерлерине жана белгилүү бир кызматкерге болгон мамилелердеги социалдык өнөктөштүктүн жеке концепциясы;

- кесиптик бирликтердин жана бизнес уюмдарынын ортосундагы мамилелерди камтыган социалдык өнөктөштүктүн жамааттык концепциясы [243].

Кийинки этап 70-жылдарда кабыл алынган ченемдик-укуктук актыларды (1971-ж. Эмгек мыйзамдарынын негиздери, 1972-жылы Кыргыз ССРинин Эмгек тууралуу Мыйзам Кодекси, СССРдин Баш мыйзамы (Конституция) 1977-жылы, Кыргыз ССРинин Конституциясы 1978-ж.), кесиптик бирликтерге бекитип беришкен, Кесиптик бирликтер (ВЦСПС) мыйзам чыгарууну демилгелөө укугуна ээ болгон.

СССРдин 1977-жылдагы Конституциясы биринчи жолу, жумушчу жамааттын укуктук статусун бекиткен, ал укуктук өз алдынча субъекти катары таанылган. Ошону менен бирге, жумушчулардын укуктарын ишке ашыруу механизми тууралуу атайын акт, СССРдин «Жумушчу жамааттар жана өндүрүштү башкарууда алардын ролун жогорулатуу» Мыйзамы, 1983-жылы гана кабыл алынган [29]. Мыйзамда эмгек жамаатынын 100дөн ашык ыйгарым укугу бар болгонуна карабастан, ишканаларды, уюмдарды, мекемелерди башкарууда ал байкоочу катары гана катыша алган.

1984-жылы металлургиялык өнөр жай кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Кыргыз Республикалык комитети уюштурулат. Кесиптик уюмдун негизги өзөгүн түздөн-түз Кыргызсовпрофко баш ийген кесиптик ишканалар: курамында 5 миңден ашык жумушчулар иштеген Кыргыз тоо-кен металлургиялык комбинаты, (Орловка шаарчасы), Кадамжай сурма комбинаты, Хайдаркен сымап комбинаты, анын эмгек жамааты бардыгы болуп 3 миңге жеткен. Кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн жалпы саны болжол менен 14000 адам болгон [79].

1986-жылдын февраль айынан тартып биздин өлкөдө "кайра куруу" процесси башталат. Реформаны өнүктүрүүнүн эки негизги аныкталган багыттары болгон: мамлекеттик ишканалардын көз карандысыздыгын кенейтүү жана жеке сектордун көлөмүн көбөйтүү.

1988-жылдын май айында, Кыргыз ССРинин Жогорку Президиумунун Указы [27] менен Кыргыз ССРинин Эмгек кодекси: «Эмгек жамаатты» жана «Иштен бошогон жумушчуларды иш менен камсыз кылуу» деген эки глава менен толукталган.

1990-жылы 10-декабрда «Кесиптик бирликтер, алардын укуктары жана ишмердүүлүгүнүн кепилдиктери жөнүндө» СССРдин Мыйзамы кабыл алынган [30]. Мыйзам, кесиптик бирликтердин укуктук макамын бир кыйла өзгөртүп, кесиптик бирликтер жөнүндө жалпы кабыл алынган негиздер менен эл аралык укуктун ченемдерине ылайык кабыл алынган.

Биринчи жолу төмөнкүдөй принциптер бекитилген:

- кесиптик бирликтердин ишмердүүлүгүнүн мамлекеттик башкаруу органдарынан, чарба органдарынан, саясий жана башка коомдук уюмдардан көз карандысыздыгы;

- кесиптик бирликтердин башка өлкөлөрдүн кесиптик бирликтери менен кызматташуу, өз тандоосу боюнча эл аралык жана башка кесиптик бирликтерге жана уюмдарга кошулуу укугу;

- жарандарды кесиптик бирликке мүчө экендигине карап басмырлоого тыюу салынган;

- кесиптик бирликтердин ишин токтотуу анын мүчөлөрүнүн чечими боюнча же сот тарабынан гана жүзөгө ашырылат.

Экономиканы өнүктүрүүнү борбордоштуруп пландаштыруудан баш тартуу, менчиктин жана чарбанын жаңы формаларынын пайда болушу, коомдук мамилелердин өзгөрүлгөн мүнөзү колдонуудагы эмгек мыйзамдарына олуттуу өзгөртүүлөрдү киргизүүнүн, эмгек мамилелерин жамааттык түрдө келишимдик жөнгө салуунун укуктук базасын дээрлик кайрадан түзүүнүн объективдүү себептери болуп калды. Либералдык реформалардын башталышы, сексенинчи жылдардын аягындагы жумушчулардын массалык жамааттык иши бул процессти тездетти.

1991-жылдан кийинки Кыргызстандын экономикалык жана саясий турмушундагы жигердүү өзгөрүүлөр, Кыргыз ССРинин мурдагы Эмгек

кодексинин ордуна, Кыргыз Республикасынын жаңы Эмгек кодексин кабыл алуу үчүн зарыл болгон шарттар түзүлгөн. Эгемен Кыргызстандын шарттарында кодификациялоонун натыйжасы 1997-жылдын 18-сентябрында Жогорку Кеңештин Мыйзам чыгаруу жыйыны тарабынан кабыл алынган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси болду.

Мурунку Эмгек кодекси менен салыштырганда 1997-жылдагы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин мазмунундагы жаңылыктардын катарына III главасын - «Жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн өкүлчүлүгү, Жамааттык келишимди» киргизүүгө болот, анда ишканалардын, мекемелердин жана уюмдардын деңгээлинде жумушчулардын (алардын өкүлдөрүнүн) жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы өз ара мамилелерди уюштуруунун укуктук формалары жөнгө салынган. Эмгек кодексинин ушул бөлүмүнүн маанилүү өзгөчөлүгү болуп, анда жалданма жумушчулардын өкүлчүлүгүнүн плюрализм (жалданма жумушчулардын кызыкчылыктарын кесиптик бирликтер жана башка өкүлчүлүктүү органдар коргой алат) жана мындай өкүлчүлүктөрдүн юридикалык кепилдиктерин орнотуу болуп калган.

Эмгек мыйзамдарына кодификация жүргүзүлгөндөн кийин, 1997-ж. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин түзүмүндө биринчи жолу IV главада «Жамааттык келишим» жана V главада «Жамааттык коопсуздук жөнүндө келишимди» караган. Анда жамааттык келишим (51-б.) жана жамааттык макулдашуулар (64-б.) түшүнүктөрүнө укуктук аныктама берилет, алардын мазмуну аныкталат (55, 67- б.) жана мыйзам менен шайкештиги такталат (53-б), жамааттык макулдашуулардын түрлөрүн (69-б.), ошондой эле жамааттык келишимдерди, макулдашууларды (50, 54, 56-63, 66-71 б.б.) түзүү тартиби каралат. Эшондой эле Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин VI главасында «Жамааттык эмгек талаштарын (чыр-чатактар) чечүү» каралган жана аны менен эмгек мыйзамдарындагы боштук толтурулган. Ушул бөлүмдүн ченемдери элдештирүү комиссиясы жана эмгек арбитраждарында жамааттык эмгек чыр-чатактарын чечүү жол-жобосун аныктайт.

1998-жылдын 16-октябрында кесиптик бирликтерди түзүү, алардын укуктарынын жана ишмердүүлүгүнүн кепилдиктери үчүн укуктук негиз болгон Кыргыз Республикасынын «Кесиптик бирликтер жөнүндө» Мыйзамы кабыл алынган. Кесиптик бирликтер негизинен СССРдин учурунан берки паритеттүү укуктарын, сунуштарды берүү укугун, көз карандысыз иш алып баруу укуктарын сактап калган.

Социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүдө 2003-жылдын 25-июлундагы «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Мыйзамы абдан маанилүү ролду ойногон. Анда Кыргыз Республикасындагы социалдык-эмгек мамилелери жана аларга байланышкан экономикалык мамилелерди жөнгө салуу, коомдук макулдашууга жетүү максатында, эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк механизми жана системаны өнүктүрүү, бекемдөө, иштетүү, уюштуруунун укуктук негиздери түзүлгөн. Мыйзам жамааттык келишим актылардын эки түрүн караган: жамааттык келишимдер жана макулдашуулар. Жамааттык келишимдер иш берүүчү жана анын кол алдында иштеген жумушчулардын ортосундагы иш менен камсыз кылуу жана коомдук-экономикалык мамилелерди жөнгө салуучу, ошондой эле иш берүүчүнүн кесиптик бирликтер жана кызматкерлердин башка өкүлчүлүк органдары менен мамилесин жөнгө салуучу локалдуу ченемдик акт; жамааттык макулдашуу - аныкталган бир кесиптеги, тармактагы жана аймактагы жумушчулар үчүн эмгек шартын, иш менен камсыз кылуу жана социалдык кепилдиктерди бекитүү боюнча милдеттерди камтыган ченемдик акт. Биринчи жолу мыйзамда жамааттык келишимди түзүүнүн демократиялык тартиби жана жамааттык келишимдер менен макулдашууларды түзүү жана иштеп чыгуунун принциптери бекитилген. Жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү туурасындагы мамилени тараптар өз алдыча чечишкен.

Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Мыйзамын жана колдонуудагы Эмгек Кодексин 2004-жылы кабыл алгандан кийин, Кыргыз

Республикасында коомдук өнөктөштүктү өнүктүрүүнүн жаңы этабы башталды. Эмгек Кодексине атайын «Эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк» аттуу II бөлүм киргизилди, ал 31 беренени камтыйт жана 4 глава менен бириктирилген.

1.3 Социалдык өнөктөштүктү ишке ашыруудагы эл аралык укуктук ченемдер жана Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында чагылдырылышы

Эмгек мамилелерин жөнгө салууда социалдык өнөктөштүктүн укуктук натыйжалуу механизмдин түзүү жок дегенде эки негизги жобону ишке ашырууну болжолдойт.

Биринчиден, социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизми өзүнө эки тарапты камтышы керек: жөнгө салуучу жана коргоочу. Бул механизмдин жөнгө салуучу бөлүгү тараптардын укуктарын жана милдеттерин, экономикалык жана социалдык саясатты ишке ашырууда эки же үч тараптуу иш чараларды өткөрүү формасында чыр-чатаксыз ишке ашырууга багытталган. Социалдык өнөктөштүк үзгүлтүксүз консультацияларды өткөрүүнүн, биргелешкен милдеттенмелерди кабыл алуунун, ошондой эле көз караштарды макулдашуу жана кызматташуу туурасында келишимдерди ыктыярдуу түзүүнүн негизинде камсыз кылынат.

Социалдык механизмдин коргоочу бөлүгү талашып жаткан тараптардын өздөрүнүн аракети менен да, элдештирүүчү - ортомчу органдарды, жалпы жана эмгек сотторун тартуу менен да эмгек талаш-тартыштарын иликтөө системаларын камтыйт.

Экинчиден, ал жалпы жана жеке тараптардын айкалышында курулушу керек, бул социалдык өнөктөштүк механизмде эл аралык жана улуттук башталыштардын өз ара аракетин түшүндүрөт. Бүгүнкү күнү эмгек жана башка алар менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө салуучу эл аралык - укуктук актылардын жыйындысы аракетте. Бул жоболор улуттук мыйзамдар үчүн үлгү катары чыгат. Мындай жөнгө салуунун формалдык чагылуусу болуп БУУнун, Эл аралык эмгекти уюмунун (ЭАЭУ), мамлекеттик аймактык бирикмелерде кабыл алынган актыларында, ошондой эле алардын эки тараптуу, кээде үч тараптуу макулдашууларында бекитилген ченемдер саналат.

Белгилей кетүү керек, укук принциптеринде (анын ичинде, укуктук институттун) аны түзүүчү тараптардын жана мыйзамдардын бардык көп кырдуулугунда анын маңызы чагылдырылган. Ата мекендик илимде укук принциптери туурасында аларды түшүнүүнүн тар маанисинде гана түшүнүк берилген. Укук принцибинин алдында мыйзамдын ченемдеринде расмий бекитүүгө ээ болгон негиз салуучу идеялар гана түшүндүрүлөт. Мунун логикалык натыйжасы болуп, принциптердин аталган нормалардын мазмунунда гана табыла тургандыгы жана алардын катарына укуктук аң- сезимдин жетектөөчү идеяларын киргизүүгө болбой тургандыгы саналат, алар коомго таанылып калган жана укук мамлелеринде ишке ашырылып жүрөт, бирок ченемдик-укуктук актыларда жазылган эмес [200, 15,25,33-б., 210-211-б.].

Мындай болгон учурда, укук принциптеринин маанилүүлүгү азаят жана алардын таасир этүү тармагы укук жаратуу жана укук колдонуу алкагында чектелет, анын үстүнө укук жаратууда аларга конкреттүү нормалардын мазмунунун негиздери катары теориялык базанын ролу берилет, ал эми укук колдонууда алардын функциясы ошол эле ченемдерде талкуулануудагы керектөөдө гана аныкталат [214, 205-213-б.]. Бул жерден укук мамилелери

субъекттеринин чыныгы жүрүм-турумунан эмес, юридикалык ченемдер тутумуна болгон талаптардан келип чыгат.

Ошол эле учурда, биздин оюбузча, укук принциптеринин түшүнүгүн аныктоодо алардын мазмунунун объективдүү социалдык мыйзам ченемдүүлүктөрү менен аныкталгандыгын эске алуу керек. Коомдо жана укукта болуп жаткан олуттуу байланыштарды чагылдыруу менен, социалдык өнөктөштүк көп учурда алардын бекемдешине жана өнүгүүсүнө өбөлгө түзүп турган коомдук мамилелердин тартибин орнотууга мүмкүндүк берет. Укуктун принциптеринде эки типтеги социалдык моделдер чагылдырылат: бүтүндөй коомго өз таасирин жайылтуучу жана адамдын жүрүм-турумунун өзгөчө жөнгө салуучусу катары укукка гана мүнөздүү болгондор. Демек, укуктун принциптерин коомдук мамилелерди укуктук жөнгө салууну аныктоочу, колдонуудагы мыйзамдардын маңызын чагылдырган жана укуктун өнүгүшүнө багыт берүүчү фундаменталдуу, баштапкы жоболор катары аныктоого болот.

Азыркы шарттарда укуктун принциптери жалпы адамзаттык мааниге ээ болуп, эл аралык укуктун да, тигил же бул өлкөнүн мыйзамдарынын да өнүгүүсүнүн маанисин аныктоочу адамдын негизги укуктарынын чөйрөсүндө ачык-айкын көрүнүп турат.

Социалдык диалогдун негизи катары укуктук жөнгө салуунун принциптери бардык коомдук организмдин, коомдун саясий тутумунун ар бир звеносунун ишмердүүлүгүнө сүңгүп кириши керек.

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 6-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, Кыргыз Республикасы катышуучусу болуп эсептелген, мыйзамда белгиленген тартипте күчүнө кирген эл аралык келишимдер, ошондой эле эл аралык укуктун жалпы кабыл алынган принциптери менен ченемдери Кыргыз Республикасынын укук тутумунун ажыралгыс бөлүгү болуп саналат. Эл аралык келишимдерди жана эл аралык укуктун жалпы таанылган принциптерин жана ченемдерин колдонуу тартиби жана шарттары мыйзамдар менен аныкталат.

Биздин оюбузча, Кыргыз Республикасынын Конституциясы эл аралык укуктун жалпы таанылган принциптеринин жана ченемдеринин, Кыргыз Республикасынын эл аралык келишимдеринин артыкчылыктуулугуна карата жалпы мамилени камтыйт. Бул мамиле укуктун ар бир тармагына карата конкреттештирүүнү талап кылат. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Жарандык кодексинде (2- берененин 4-бөлүгү) [47] эл аралык ченемдерди Кыргыз Республикасы катышкан эл аралык келишимдерге гана тикелей колдонуу жөнүндө ченем мыйзамда белгиленген тартипте күчүнө кирген эл аралык келишимдерден турат деп эсептейт, эгер алар Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланбаса, бул жалпы таанылган эл аралык укуктун принциптерине жана ченемдерине ылайык келбейт.

Качкын кызы Гүлназ белгилеп кеткендей, «эмгек укугунун көпчүлүк жалпы таанылган принциптери Кыргыз Республикасынын Конституциясында, эмгек туурасындагы маанилүү мыйзамдарда өз ордун тапкан. Алардын мазмуну, сөзсүз түрдө Кыргыз Республикасынын экономикалык, саясий, улуттук жана улуттук тутумунун аныкталган бир өзгөчөлүктөрүн чагылдырат» [88, 37-б.].

Эмгек туурасындагы эл аралык ченемдердин жана улуттук мыйзамдардын шайкештиги туурасында маселеге дифференцияланган мамиле эмгек укугунда да бирдей даражада зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 3-беренесине ылайык, «Кыргыз Республикасы ратификациялаган мамлекеттер аралык келишимдер жана эл аралык укуктун башка ченемдери Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын ажырагыс жана түздөн-түз колдонулуучу бөлүгү болуп саналат».

Бирок, эмгек укугунун теориясында бул жобонун так түшүндүрмөсү жок. Маселен, айрым укук таануучу окумуштуулар Кыргызстанды эл аралык ченемдер мамлекеттин ички мыйзамдарында атайын бекитилиши керек болгон өлкөлөрдүн тобуна киргизишет. Башкалары эл аралык нормаларды тикеден-тике колдонуу мүмкүндүгү жөнүндө маселени карашат, анткени эл аралык нормалардын ички ченемдерге караганда артыкчылыгы азыр конституциялык

деңгээлде бекитилген. Бул учурда авторлордун бир бөлүгү эл аралык эмгек укугунун ратификацияланган жана ратификацияланбаган актыларынын ортосунда чектөө койбойт. Мисалга, Г.М. Даниленко эл аралык укуктун башталышынын жалпы таанылышы аларды эл аралык келишимдерде жана юридикалык ченемдердин башка расмий булактарында милдеттүү түрдө бекемдөө дегенди билдирбейт деп эсептейт. Ал мамлекеттердин ченем жаратуучу ишмердигинде гана эмес, ошондой эле алардын иш жүзүндөгү практикасынын универсалдуулугунан жана туруктуулугунан, баарынан мурда соттордун жана башка юрисдикциялык органдардын туруктуу практикасынан көрүнөт [53, 117-б.]. Дагы бир ыкма – бул эрежени мамлекет тарабынан ратификацияланган эл аралык эмгек актыларына гана жайылтуу [232, 357-б.].

Бирок кандай болгон күндө да, улуттук эмгек укугун өнүктүрүүдө эл аралык эмгек укугунун ченемдеринин ролу, алардын ратификацияланганына карабастан, кыйла чоң. Эл аралык Эмгек бюросунун (ЭАЭБ) генералдык директорунун докладында белгиленип өткөндөй, акыры отуз жылдын ичинде улуттук мыйзамдар жана өлкөлөрдүн саясаты ратификацияланган конвенциялардын талаптарына алардын шайкештигин камсыз кылуу максатында өзгөрүп турган эки миңден ашык учур болгон. Ал эми Эл аралык Эмгек уюмуна мүчө-мамлекеттери тарабынан ратификацияланган конвенциялар бул мамлекеттердеги жамааттык келишимдерге социалдык-эмгек жаатында жамааттык макулдашууларды түзүү боюнча социалдык өнөктөштөр тарабынан көп колдонулат [58].

Белгилеп кетсек, эмгек чөйрөсүндөгү укуктар жана эркиндиктер, эл аралык эмгек укугунун бар экендигине байланыштуу укуктук жөнгө салууда эл аралык эмгек стандарттарынын жыйындысы катары олуттуу өзгөчөлүктөргө ээ, И.Я. Киселеванын пикири боюнча: «бул көптөгөн өлкөлөрдүн тажрыйбасынын топтолгон көрүнүшү... рынок экономикасына коомдук баалуулуктарды киргизүү боюнча мамлекеттердин ишинин натыйжаларын чагылдырган, дүйнөлүк коомчулуктун күч-аракети менен анын түзүүчүлөрү үчүн алгылыктуу социалдык саясаттын инструменттерин иштеп чыгуу үчүн алгылыктуу» [94, 449-б.].

К.Д.Крылов эмгек саясатынын укуктук стандарттарын эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди өнүктүрүүнүн методдорун, максаттарды, милдеттерди, принциптерди, негизги багыттарды, артыкчылыктарды, формаларды иштеп чыгуу жана ишке ашыруу боюнча мамлекеттердин, социалдык өнөктөштөрдүн жана жарандык коомдун башка институттарынын ишмердүүлүгүн аныктоочу эл аралык жана өлкө ичинде таанылган укуктук ченемдердин жыйындысы катары карайт [117, 19-б.].

Эмгек тармагындагы эл аралык стандарттар эмгек боюнча моделдик актылардын жыйындысын элестетет, ал эмгек укугунун улуттук тутумун иштеп чыгуу жана жакшыртуунун зарыл шарты болуп саналат. Буга байланыштуу, ата мекендик мыйзамдарда жетиштүү регламентацияга ээ болбой калган тигил же бул маселелер, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган эмгек тармагындагы эл аралык укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган учурларда, эл аралык укук стандарттарды түз колдонуу мүмкүн болуп саналат. Белгилүү бир актыны ратификациялоонун жоктугу Кыргызстан мындай актыларда белгиленген эмгек мамилелерин жөнгө салууну карманууга милдеттүү эмес экендигин билдирбейт, анткени Эл аралык Эмгек уюмунун стандарттары эмгек укугунун жалпы кабыл алынган ченемдерин жана принциптерин камтыйт.

Эл аралык Эмгек уюмунун конвенцияларында камтылган ченемдерди практикалык колдонуу үчүн, биздин оюбузча, «эл аралык эмгек ченемдерин колдонууга көмөктөшүү үчүн үч тараптуу консультациялар жөнүндө» 144 конвенциясынын жоболорун жана эл аралык эмгек ченемдерин колдонууга көмөктөшүү үчүн үч тараптуу консультациялардын жол-жобосу жана эл аралык эмгек уюмунун ишине тиешелүү улуттук иш-чаралар жөнүндө «үч тараптуу консультациялардын жол-жобосу жөнүндө» 152 конвенциясынын сунуштарын ишке ашыруу маанилүү. Бул жерде, негизинен, конвенцияны ратификациялаган Эл аралык Эмгек уюму ар бир мүчө мамлекети эл аралык эмгек ченемдерин улуттук деңгээлде ишке ашырууну камсыз кылуу максатында бийлик

органдарынын, иш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын өкүлдөрүнүн ортосунда натыйжалуу консультацияларды (анын мыйзамдары менен аныкталган ар кандай формаларда) камсыз кылууга тийиш деп каралган. Сунуштама башкалар менен катар, бул консультациялардын максаттарынын бири болгон Эл аралык Эмгек уюмунун конвенцияларынын нормаларын жана улуттук мыйзамдарга сунуштарды киргизүү боюнча бийлик органдарына сунуштарды даярдоону аныктайт.

Эл аралык укуктук актыларда социалдык өнөктөштүк маселелрине өзгөчө көңүл бурулат. Бул тармактагы эл аралык ченемдердин мааниси, баарынан мурда, аларда социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери бекитилгендигинде турат, ал социалдык өнөктөштүк тармагындагы мамилелерди мыйзамдуу жөнгө салуу үчүн да, тигил же бул социалдык өнөктөштүк формаларын ишке ашырууда да алгачкы башталыш болуп саналат.

Бүгүнкү күнү социалдык өнөктөштүккө таандык болгон ченемдерди орноткон эл аралык укуктук актылар төмөнкүлөрдү камтыйт:

1) БУУнун алкагында кабыл алынган эл аралык укуктук актылар (Адам жана жарандын укуктарынын жана эркиндиктеринин жалпы декларациясы, 1948-ж; Экономикалык, социалдык жана маданий укуктар туурасында эл аралык пакт, 1966-ж; Жарандык жана саясий укуктар туурасында эл аралык пакт, 1966-ж).

2) аймактык мүнөздөгү эл аралык укуктук актылар (анын ичинде КМШ эл аралык укуктук актылары);

3) эл аралык эмгекти уюштуруунун алкагында кабыл алынган эл аралык укуктук актылар.

Экинчи дүйнөлүк согуштан кийин кабыл алынган адамдын укугу жана эркиндигин коргоо, таануу жана бекитүү тармагындагы негиз салуучу акт болуп, 1948-жылдагы Адам укугунун жалпы декларациясы саналат. Бул көпчүлүк учурда программалык документ, бирок анын кадыр-баркы жана моралдык күчү чоң. Өзүнүн 1997-жылдагы докладында конвенцияларды жана сунуштарды

колдонуу боюнча Эл аралык Эмгек уюмунун эксперттеринин комитети билдиргендей: «Жалпы декларация... бүткүл дүйнө жүзү боюнча адам укуктарынын эталону катары кеңири таанылган жана андан бери БУУ жана башка уюмдар тарабынан жүргүзүлүп жаткан стандарттарды аныктоо иштеринин негизи болуп саналат... Эл аралык эмгек уюмунун адам укуктары боюнча стандарттары, инструменттери менен бирге Бириккен Улуттар Уюму жана башка эл аралык уюмдар тарабынан кабыл алынган жалпы декларацияда чагылдырылган адамзаттын умтулууларынын практикалык көрүнүшү болуп кызмат кылат жана бул баалуу документтин принциптерин милдеттүү шарттарга айландырды» [279, 16-17-б.].

Адам укуктарынын жалпы декларациясы адамдын ажырагыс жана обочолонгон эмгек укуктарынын пакети, алардын ичинен социалдык өнөктөштүккө негизделген маанилүү принциптердин бири – өзүнүн кызыкчылыктарын коргоо үчүн кесиптик бирликтерди түзүү жана аларга кирүү укугу (Ассоциациянын эркиндик принциби) берилген жана түзүлгөн. 1966-жылы БУУда негиз салуучу документ катары Декларацияга киргизилген принцип эки кодификациялаган: жарандык жана саясий укуктар туурасындагы эл аралык пакт; экономикалык, социалдык жана маданий укуктар туурасында эл аралык пакт [28].

Атуулдук жана саясий укуктар жөнүндө эл аралык пакттын 22-беренеси, «Эл аралык Эмгек уюмунун 1948-жылдагы ассоциациялардын эркиндиги жана уюштурууга болгон укугун коргоо тууралуу конвенциясына катышкан мамлекеттерге ушул конвенцияда көрсөтүлгөн кепилдиктерге шек келтирген мыйзамдарды кабыл алууга же мыйзамдарды бул кепилдиктерге шек келтирүү менен колдонууга эч кандай жол бербей тургандыгын» [25] өзгөчө белгилейт.

Экономикалык, социалдык жана маданий укуктар туурасындагы эл аралык пакт бул маселе боюнча дагы деталдуу иштеп чыгууларды камтыйт (8-берене):

1. Бул Пактка катышкан мамлекеттер төмөнкүлөрдү камсыз кылууга милдеттенет:

а) ар бир адамдын экономикалык жана социалдык таламдарын ишке ашыруу жана коргоо үчүн өзүнүн тандоосу боюнча тиешелүү уюмдун эрежелерин сактоонун шартында гана профсоюздарды түзүүгө жана аларга кирүүгө болгон укугу. Бул укукту жүзөгө ашырууда мыйзамда каралгандан башка эч кандай чектөөлөр коюлбашы керек жана демократиялык коомдо улуттук коопсуздуктун же коомдук тартиптин кызыкчылыгында, же башка адамдардын укуктарын жана эркиндиктерин коргоо үчүн зарыл болгон чектөөлөрдөн башка эч кандай чектөөлөр коюлбашы керек..

б) кесиптик бирликтердин улуттук федерацияларды же конфедерацияларды тузуу укугу жана алардын эл аралык профсоюздарды түзүү же аларга кошулуу укугу;

в) улуттук коопсуздуктун же коомдук тартиптин таламдарында же башка адамдардын укуктарын жана эркиндиктерин коргоо үчүн демократиялык коомдо зарыл болгон мыйзамдарда каралгандан башка эч кандай чектөөлөрсүз эркин иштөөдө кесиптик бирликтердин укугу;

г) өлкөнүн мыйзамына ылайык, аны ишке ашыруу шартында козголоңго чыгууга болгон укук.

Аймактык деңгээлде социалдык өнөктөштүктүн негиздерин орнотуу Европада зор мүнөзгө ээ. Бул Европада биринчи жолу социалдык өнөктөштүктүн негизи катары ассоциациялардын эркиндигине болгон укук мыйзамдуу түрдө кепилденгендигине байланыштуу объективдүү жагдайлар менен шартталган. Адам укуктарын жана негизги эркиндиктерин коргоо боюнча Европа конвенциясында (1950-ж) [203] «...башка адамдар менен биригүү эркиндиги, анын ичинде өз кызыкчылыктарын коргоо үчүн кесиптик бирликтерди түзүү жана аларга кошулуу укугу» белгиленген. Бул укуктарды ишке ашырууда демократиялык коомдо улуттук коопсуздуктун жана коомдук коопсуздуктун таламдарында, тартип бузуулардын жана кылмыштуулуктун алдын алууда, ден соолукту же адеп-ахлак, же башкалардын укуктары менен эркиндиктерин коргоо үчүн мыйзамда белгиленгенден башка эч кандай чектөөлөргө дуушар болбошу

керек. Бул берене мамлекеттин куралдуу күчтөрүнүн, ички иштер органдарынын же административдик органдарынын курамына кирген адамдардын мындай укуктарды жүзөгө ашыруусуна мыйзамдуу чектөөлөрдү коюуга тоскоол болбойт» (Конвенциянын 11-беренеси).

1961-жылдагы Европалык социалдык хартия кайрадан 1996-жылы [230, 121-158-б.] каралган, анын 5-беренесинде эмгекчилердин жана иш берүүчүлөрдүн жергиликтүү, улуттук же эл аралык уюмдарды түзүүдөгү эркиндигин камсыз кылуу же сыйлоо максатында, өздөрүнүн экономикалык жана социалдык кызыкчылыктарын жана эркиндиктерин коргоо үчүн, бул уюмдарга кирүү учурунда, тараптар, улуттук мыйзамда бул эркиндикти чектебей турган ченемдердин камтылышын камсыз кылууга милдеттендирет жана анын нормалары бул эркиндикти чектебегидей кылып пайдаланылышы керек.

Көз карандысыз мамлекеттердин шериктештигинин алкагында 1994-жылдагы [172] «Социалдык укуктардын жана көз карандысыз мамлекеттердин жарандарынын кепилдиктеринин хартиясы» өзгөчө кызыкчылыкты көздөйт, ал адам укугунун жалпы декларациясында, социалдык пакттарда жана Бириккен улуттар уюмунда, эмгектин эл аралык уюмдарында жана башка таанылган эл аралык укуктук ченемдерде келтирилген принциптерге негизделген. КМШнын мүчө-мамлекеттери Эл аралык Эмгек уюмунун жол-жоболоруна ылайык аларга кошулуунун башка формасы жөнүндө маселени кароого чейин, СССРдин мурда ратификацияланган жогорудагы уюмунун өзү үчүн милдеттүү болгон конвенцияларын таануудан келип чыгат. Алар анын ишмердүүлүгүн негизги принциптерине берилгендиги туурасында билдиришет, биринчи кезекте, социалдык өнөктөштүк принциптерин карашат, б.а. өкмөт, иш берүүчүлөрдүн уюму жана жалданма эмгекчилердин кызыкчылыктарын коргогон кесиптик бирликтердин ортосундагы социалдык маселелерди макулдашууну көздөйт. Хартиянын 46-беренесинде мамлекет кесиптик бирликтердин укук жана эркиндик тармагындагы жалпы таанылган эл аралык ченемдерин жетекчиликке алат. Эмгекчилер эч кандай айырмачылыктарсыз эле өз тандоосу боюнча алдын-ала уруксат албай туруп, кесиптик бирликтерди ыктыярдуу түзүүгө жана аларга

тоскоолдуксуз кирүүгө укугу бар. Эмгекчилер ишканаларда да, башка жерлерде да кесиптик бирликтерди түзүүгө укуктуу. Бардык кесиптик бирликтер өз укуктарын ишке ашыруу учурунда бирдей укукту колдонушат.

Социалдык өнөктөштүктүн негизги башталышы эмгекке байланыштуу маселелерди чечүү үчүн атайын түзүлгөн Эл аралык Эмгек уюмунун, БУУнун адистештирилген мекемеси макамына ээ болгон эмгек маселелери боюнча эл аралык ченемдик иштин башкы борборунун актыларында толук баяндалган.

Салыштырмалуу эмгек укугу тармагындагы адистер, Эл аралык Эмгек уюму тарабынан сунушталган стандарттар жана институттарды жамааттык укукка караганда, жеке эмгек укугуна колдоно турган улуттук мыйзамга өткөрүү бир топ жеңил экендигин баса көрсөтүшөт. Иш жамааттык эмгек укугу саясий, социалдык жана экономикалык күчтөрдүн балансына түздөн-түз тийип тургандыгында, кээде мыкты маданий жана тарыхый шарттарда болот, ошондуктан түзүлгөн тартипти өзгөртүү көп учурда олуттуу каршылыкка алып келет [282]. Ага карабай, Поль Рамадье билдиргендей, социалдык өнөктөштүк - бул кадимки укуктун салттуу ченемдеринин жыйындысы, ал бардык конвенциянын таасиринин чөйрөсүнөн тышкары жана андан бийик турат, жада калса тигил же бул эл аралык уюмдун мүчөлүгүндө болот [278, 39-б.].

Эл аралык Эмгек уюмуна болгон өз мүчөлүгүнүн тарыхында, Кыргыз Республикасы элүүдөн ашык конвенцияны ратификациялады. Социалдык өнөктөштүк маселелерине Эл аралык Эмгек уюму көптөгөн акттары арналган, анын ичинде: [283]

- Эл аралык Эмгек уюмунун 1921-жылдагы № 11 айыл чарбасына биригүүгө болгон укук жөнүндө конвенциясы;
- 1947-жылдагы метрополиядан тышкары эмгек чыр-чатактарын жөнгө салуу жана биригүүгө болгон укук жөнүндө № 84 конвенциясы;
- 1948-жылдагы Ассоциациянын эркиндиги жана уюмдарга болгон укукту коргоо жөнүндө №87 конвенциясы;
- 1949-жылдагы «Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана уюштурууда укук принциптерин колдонуу жөнүндө» №98 конвенциясы;

- 1952-жылдагы «Кесиптик бирликтин көз карандысыздыгы жөнүндө» Эл аралык Эмгек уюмунун резолюциясы;
- 1951-жылдагы «Жамааттык келишимдер жөнүндө» №91 Эл аралык Эмгек уюмунун сунуштары;
- 1951-жылдагы «Ыктыярдуу элдешүү жана арбитраж жөнүндө» №92 Эл аралык Эмгек уюмунун сунуштары;
- 1952-жылдагы «Ишкананын деңгээлинде кызматташуу жөнүндө» №94 Эл аралык Эмгек уюмунун сунуштары;
- 1960-жылдагы «Тармактык жана улуттук масштабда кызматташуу жөнүндө» №113 Эл аралык Эмгек уюмунун сунуштары;
- 1967-жылдагы «Ишканадагы байланыштар жөнүндө» № 129 Эл аралык Эмгек уюмунун сунуштары;
- 1971-жылдагы «Ишканадагы жумушчулардын өкүлдөрүнүн укуктарын жана аларга берилген мүмкүнчүлүктөрдү коргоо жөнүндө» №135 конвенциясы;
- 1971-жылдагы «Ишканадагы жумушчулардын өкүлдөрүнүн укуктарын жана аларга берилген мүмкүнчүлүктөрдү коргоо жөнүндө» №143 сунушу;
- 1975-жылдагы «Айыл жумушчуларынын уюмдары жөнүндө» №141 конвенциясы;
- 1975-жылдагы «Айыл жумушчуларынын уюмдары, алардын экономикалык жана социалдык өнүгүүдөгү ролу жөнүндө"» №149 сунушу;
- 1977-жылдагы көп улуттуу корпорациялардын жана социалдык саясаттын ишмердүүлүгүнө таандык болгон принциптердин үч тараптуу декларациясы;
- 1978-жылдагы «Мамлекеттик кызматтагы иш менен камсыз кылуу шартын аныктоо процедуралары жана уюмга болгон укукту коргоо жөнүндө» №151 конвенциясы;
- 1981-жылдагы №154 Эл аралык Эмгек уюмунун конвенциясы жана 1981-жылдагы «Жамааттык сүйлөшүүлөргө көмөк көрсөтүү жөнүндө» сунуштары;
- 1998-жылдагы эмгек чөйрөсүнө негиз салуучу принциптер жана укуктар туурасындагы Эл аралык Эмгек уюмунун декларациясы;

- 2002-жылдагы «Трипартизм жана социалдык диалог жөнүндө» Эл аралык Эмгек уюмунун резолюциясы.ж.б.

Акыркы үч он жылдыктагы социалдык өнөктөштүктүн өнүгүүсү төмөнкү тенденциялар туурасында айтууга мүмкүндүк берет:

1. Социалдык өнөктөштүктү бекемдөө Эл аралык Эмгек уюмунун стратегиялык максаттарынын бири болуп саналат, ал анын өнөктөштөрүнүн кызматташуусун, ролун жана ишмердүүлүгүн активдештирүүгө, өзгөчө, социалдык диалогду жүргүзүү жана кеңейтүү боюнча алардын потенциалын өнүктүрүүгө багытталган [26];

2. Акыркы он жылдын ичинде негизги эл аралык нормаларды жана стандарттарды ратификациялоонун саны гана өсүп жаткандыгы эмес, ошондой эле ратификациядан кийин тиешелүү мыйзамдык өзгөрүүлөр, өкмөттөрдүн, жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы активдүү социалдык диалог жана кызматташтык түшүнүгү өсүп жаткандыгы байкалууда.

3. Иш берүүчүлөрдүн демилгеси менен 2002-жылы кабыл алынган Эл аралык Эмгек уюмунун «Трипартизм жана социалдык диалог жөнүндө» резолюциясы анын үч тараптуу түзүмүн консолидациялоого өбөлгө түзөт, анын бүтүндүгү акыркы жылдары ар кандай өкмөттүк эмес уюмдардын активдүү таасири алдында бир аз бузула баштады. Кабыл алынган резолюцияда, Эл аралык Эмгек уюмунун генералдык директоруна уюмдун үч тараптуу структурасын бекитүү, иш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын уюмун бекемдөө боюнча иштерди улантуу, ошондой эле трипартизмдин жана социалдык диалогдун Эл аралык Эмгек уюмунун ишиндеги ролун жогорулатуу тапшырылат.

4. Мамлекет тарабынан жумушчулар жана иш берүүчүлөр демократиядык жана өкүлчүлүктүү уюмдарды калыптандырууга болгон укугун де-юре жана де-факто түрүндө колдоно ала тургандай кылып, ошондой эле өз иштерин тоскоолдуксуз жүргүзүп, натыйжалуу жамааттык сүйлөшүүлөргө катыша ала тургандай шарттарды түзүп берген чараларды жүзөгө ашырышы керек. Негизинен, эксперттердин комитети, биригүү эркиндигине болгон укук жана

жамааттык сүйлөшүүлөрдү факты жүзүндө таануу максатында аны ишке ашыруу мүмкүндүгүнөн айыл чарба эмгекчилери ажырап калгандыгын белгилейт анын ичинде майда фермерлер, сезондуу жана убактылуу жумушчулар, о.э. үйдө иштегендер, эркин экспорттук аймактын кызматкерлери, формалдуу эмес экономиканын жумушчулары жана ишкерлери бар [280].

5. Кесиптик бирликтер жумушчу күчтүн өсүп бара жаткан катмарларынын кызыкчылыктарын уюмдаштыруу жана өкүлчүлүк түзүү зарылдыгын моюнга алышты. Жумушчу күчүнүн ар түрдүү мүнөзү келишимдик мамилелердин жана жумушка орношуунун ар кандай формаларына, ошондой эле жаш курагы, жынысы жана этникалык теги боюнча жумушчулардын ар кандай мүнөзүнө байланыштуу [180, 119-б.].

6. Жамааттык сүйлөшүүлөр юридикалык жактан эмгекчилердин укугун коргоону камсыз кылууда чыныгы каражат болуп саналат. Мамлекеттин улуттук мыйзамдары социалдык өнөктөштөрдү оң иш-аракеттерди жасоого түздөн-түз түрткү бериши же талап кылышы мүмкүн, ошентип, мыйзамдык чектөөлөр басмырлоону жок кылуу үчүн жетиштүү деген концепцияга каршы чыгышы мүмкүн [281].

Жогорудагы эл аралык укуктук актыларды талдоо социалдык өнөктөштүктүн принциптери катары илимий адабияттарда туура каралып жаткан бир катар фундаменталдуу жоболорду аныктоого мүмкүндүк берет. Мындай принциптер болуп:

- ассоциациялардын эркиндик принциби;
- бипартизм жана трипартизм принциби;
- көп деңгээлдүү кызматташуу принциби;
- ыктыярдуу жана тең укуктуу өнөктөштүк принциби;
- жамааттык сүйлөшүүнүн жүрүшүндө түзүлгөн жамааттык келишимдин жана макулдашуулардын шарттарын милдеттүү жана тийиштүү деңгээлде аткаруу принциби;

- тынчтык сүйлөшүүлөрү жана өз ара консультациялар жолу менен социалдык эмгек чыр-чатактарын элдештирүүчү бейтарап жана арбитраждык иликтөө принциби [134, 47-б.] саналат.

Бул принциптер ата мекендик укуктук системада, атап айтканда, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде социалдык өнөктөштүк принциптеринин тутумун түзүүдө чагылдырылат, ага Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 23-беренесиндеги:

- тараптардын тең укуктуулугу кирет. Эл аралык Эмгек уюмунун Филадельфия декларациясында эле туруктуу жана макулдашылган эл аралык аракеттин зарылдыгы белгиленген, «анда жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү өкмөт өкүлдөрү менен бирдей укуктарга ээ болуп, жалпы жыргалчылыкты жогорулатуу максатында эркин талкуу жана демократиялык чечимдерди кабыл алуу үчүн биригишет».

- тараптардын кызыкчылыгын эске алуу жана сыйлоо. Социалдык өнөктөштүктүн максаты болуп, бир жагынан, жумушчулардын, иш берүүчүлөрдүн жана мамлекеттик ортосундагы карама-каршылыктарды жөнгө салуу, экинчи жагынан, коомдук турмуштун социалдык чөйрөсүндөгү жумушчулардын, иш берүүчүлөрдүн жана мамлекеттин өкүлдөрүнүн социалдык эмгек мамилелерин жана биргелешкен ишмердүүлүгүн жөнгө салуу болуп саналат

Ошентип, Эл аралык Эмгек уюмунун №129 сунушуна ылайык, маанилүү маселелер боюнча чечим кабыл алганга чейин администрация жумушчуларга тиешелүү маалыматтарды берип жана кызыкдар тараптардын ортосунда консультацияларды уюштурушу керек[147, 191-б.];

- тараптардын келишимдик мамилелелерде катышууга кызыкдарлыгы. ЭЭУнун №113 сунушунда мамлекеттерди мамлекеттик бийлик органдары менен иш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын уюмдарынын, ошондой эле түздөн-түз бул уюмдардын ортосунда үч тараптуу кызматташтыкты түзүү үчүн тармактык жана улуттук масштабда улуттук шарттарга ылайык келген чараларды көрүүгө чакырат. Мындай кызматташуу мамлекет тарабынан, ишкерлердин жана

эмгекчилердин уюмдарынын ыктыярдуу аракеттери жана уюштуруучу чаралар, мыйзам менен камсыз кылынышы керек.

- мамлекеттик демократиялык негизде социалдык өнөктөштүктү бекемдөө жана өнүктүрүүгө көмөк көрсөтүүсү. Бул жобо «Жамааттык сүйлөшүүлөрдү уюштуруу жана жүргүзүү укугунун принциптерин колдонуу жөнүндө» Эл аралык Эмгек уюмунун №98 конвенциясы жана «Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө көмөктөшүү жөнүндө» №154 конвенциясы менен жөнгө салынган, анда мамлекеттин жамааттык сүйлөшүүлөргө көмөк көрсөтүүсү боюнча атайын ченемдер камтылган. Тараптар улуттук шарттарга ылайык келген чараларды кабыл алышы керек деп болжолдошот, алар жамааттык сүйлөшүүлөр бардык ишкерлер үчүн жана конвенция тарабынан каралган ишмердүүлүк чөйрөсүндөгү эмгекчилердин категориясы үчүн мүмкүн болууга багытталган жана конвенцияга ылайык, жамааттык-келишимдик жөнгө салуу тармагына кирген бардык маселелерге жайылтылган.

Мындай позиция Европалык социалдык Хартияда да чагылдырылган, анын 6-беренесинде зарыл жана максатка ылайык болгон учурда мамлекеттин «бир жагынан, иш берүүчүлөрдүн же иш берүүчүлөрдүн уюмдарынын, экинчи жагынан, эмгекчилердин уюмдарынын ортосунда жамааттык сүйлөшүүлөр аркылуу иш менен камсыз кылуу шарттарын жөнгө салуу максатында ыктыярдуу сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү механизмдерин түзүүгө көмөк көрсөтүү» милдети каралган. Бул, биринчиден, иш берүүчүлөр жана жумушчулар мыйзамга же өндүрүштүк практикага ылайык, жамааттык келишимдерди түзүүдө эркин болушу керек, экинчиден, мамлекет эгерде анын кийлигишүүсүз бул процесс канааттандыралык эмес жүрсө, мындай келишимдерди түзүүгө активдүү көмөк көрсөтүүгө милдеттүү жана, атап айтканда, мындай келишимдерди түзүү максатында бир тарап экинчи тарап менен сүйлөшүүгө даяр болушун камсыз кылуу [67, 135-б.].

- тараптардын жана алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоосу. Бул жобо Эл аралык Эмгек уюмунун

№87 конвенциясынын 8-беренесинде бекитилген, ага ылайык, бул конвенция тарабынан таанылган укуктарды ишке ашыруу учурунда, жумушчулар, иш берүүчүлөр жана алардын уюмдары, башка тараптар жана уюшкан жамааттар менен мыйзамдуулукту сакташы керек;

- тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктуулугу. Тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктуулугу социалдык өнөктөштүк механизминин нормалдуу иштеши үчүн зарыл болгон шарт катары каралат. Эл аралык Эмгек уюмунун №163 жамааттык сүйлөшүүлөргө көмөк көрсөтүү жөнүндөгү сунушунда жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүп жаткан тараптар алардын катышуучуларын тийиштүү ыйгарым укуктар менен жабдышы керек экенин каралат;

- эмгек чөйрөсүнө кирген маселелерди талкуулоо учурунда тандоо эркиндиги жана тараптардын милдеттерди кабыл алуу ыктыярдуулугу. Социалдык өнөктөштүк натыйжалуу болушу үчүн, ал ыктыярдуу мүнөзгө ээ болуш керек жана бул мүнөздү буза турган же болбосо бул принципти башка жол менен чектей турган мажбурлоо чараларын колдонууга алып келбеши керек. Эл аралык Эмгек уюмунун №98 конвенциясы сүйлөшүүлөрдүн ыктыярдуулук принцибин бекитет, ал макулдашууга эркин жана өз алдынча келүү мүмкүнчүлүгүн түзүүнү болжолдойт, анын ичинде талкууланган маселелердин чөйрөсүн аныктайт;

- жамааттык келишимдерди, макулдашууларды милдеттүү түрдө аткаруу, кабыл алынган жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын аткарылышын контролдоо жана жамааттык келишимдерди, макулдашууларды алардын күнөөсү боюнча аткарбагандыгы үчүн тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн жоопкерчилиги. Тараптар кабыл алган милдеттенмелер аткарылышы керек.

Социалдык өнөктөштүк тармагындагы эл аралык укуктук нормалар, жамааттык келишимдик актыларды сактоону көзөмөлдөө аларды уюштурууга катышкан ишкерлерге жана эмгекчилерге, же болбосо атайын ушундай максат менен түзүлгөн органдарга же инспекция органдарына жүктөлүшү керек.

Мындан тышкары, түзүлгөн жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды аткарбоо жамааттык келишпестиктерди жаратат жана башка жагымсыз кесепеттерди алып келет.

Социалдык өнөктөштүктүн эл аралык укуктук принциптери өз чагылышын бир гана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 23-беренесинен таппастан, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 2-бөлүмүнүн башка жоболорунда да берилет. Мисалга, трипартизм принциби өз чагылышын Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 35-беренесинде тапкан, анда мындай принцип менен республикалык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерин жөнгө салуу боюнча туруктуу иштөөчү республикалык үч тараптуу комиссия түзүлө турганын караган, ошондой эле аймактык деңгээлде социалдык эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча үч тараптуу комиссиялар түзүлүшү мүмкүн.

Көп даражалуу кызматташуунун принциби экономикалык ишмердүүлүктүн көп кырдуулугунан жана эмгектин аймактык өзгөчөлүгүнөн турат [238, 153-б.].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-беренеси социалдык өнөктөштүктүн 4 деңгээлин карайт: республикалык, тармактык, аймактык, конкреттүү уюм.

Ыктыярдуу жана тең укуктуу өнөктөштүк принциптери Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-беренесинде бекитилген, ал жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары социалдык эмгек мамилелерин жөнгө салуу маселелерин тандоодо жана кароодо эркин экенин аныктайт. Бул принцип Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42 жана 48-беренелеринин ченемдеринде да жөнгө салынат, ага ылайык макулдашуунун мазмуну жана түзүмү тараптардын өкүлдөрүнүн ортосунда макулдашуу боюнча аныкталат, макулдашууну талкуулоо жана ага киргизилүүчү маселелердин чөйрөсүн тандоо эркин жүргүзүлөт. Аталган принципти ишке ашырууга кепилдик берген улуттук мыйзамдын нормасы болуп, Кыргыз Республикасынын «Жамааттык келишимдер жөнүндө» мыйзамынын 4-беренеси саналат, ага ылайык жамааттык келишимди түзүү, кайра кароо жана аткаруу учурунда

мамлекеттик, коомдук жана башка органдар тарабынан кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдуу укуктарын чектөөчү кийлигишүүлөргө тыюу салынат.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө түзүлгөн жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруунун милдеттүүлүгү жана жетишсиз аткаруу принциби социалдык өнөктөштүктүн негиз салуучу принциптеринин бири болуп саналат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 23-беренеси). Макулдашуулардын аткарылышына көзөмөлдү социалдык өнөктөштүктүн тараптары, алардын өкүлдөрү, эмгек чөйрөсүнө тиешелүү мамлекеттик орган жүзөгө ашырат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 52-беренеси) жана жамааттык келишимде каралган милдеттенмелер аткарылбай калса, жамааттык келишимге ылайык тараптар жоопкерчилик тартышат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 45-беренеси).

Диссертациядагы биринчи главаны жыйынтыкттоо менен төмөнкүдөй кыскача тыянак чыгарууга болот

1. «Социалдык өнөктөштүк» категориясынын көп пландуулугу чет мамлекеттердеги бул түшүнүктү белгилөө үчүн түзүлгөн ар кандай терминология жана түшүндүрмөлөрдө өз ордун тапкан. Социалдык өнөктөштүк - татаал коомдук көрүнүш, аны ар кайсы аспекттерде (коомдук-саясий, экономикалык, укуктук, социологиялык, практикалык ж.б.) түшүнүү анын ар кайсы түшүнүктөрүнүн калыптанышына алып келет. Ошондуктан, биз социалдык өнөктөштүктүн маңызына бирдиктүү мамилелик көз караштан алганда, интегралдык жыйынтык: биринчиден, баарлашуу ыкмасы катары, экинчиден, социалдык өз ара аракет этүү механизми катары, үчүнчүдөн, социалдык мамилелердин индикатору катары, анан калса, коомдун ишинде жана өнүгүүсүндө социалдык шайкештикке жетүү негизги максаты болуп саналган макулдашуу вектору караганыбыз туура болот.

Ушундан алып караганда, социалдык өнөктөштүктү эмгек шарты жана аны жакшыртуу туурасында сүйлөшүүлөргө катышкан жактардын (иш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын) кызыкчылыктарынын балансын

кармоого, корпоративдүү да, жалпы социалдык да максаттарды ишке ашыруу үчүн алар өз ара алгылыктуу компромисске жетишүүгө өбөлгө түзүүгө арналган институттардын, механизмдердин жана процедуралардын тутуму катары аныктоого болот.

2. Социалдык өнөктөштүк идеясы ар кайсы доордогу көптөгөн ойчулдардын эмгектеринде чагылдырылган, алардын көңүл чордонунда жалданма жумушчулар жана иш берүүчүлөр классынын ортосундагы келип чыккан социалдык чыр чатактар жана социалдык макулдашуу, социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары сыяктуу маселелер турду. Жогоруда белгиленген көз караштын синтезинин негизинде, XIX-XX кылымдарда социалдык өнөктөштүктү социалдык-эмгек мамилелеринин өзгөчө тиби катары түшүнүү таризделген, ал рынок экономикасына таандык жана ар кандай социалдык топтордун, катмарлардын кызыкчылыктарын практикалык интеграциялоого жана макулдашууга багытталган. Бул учурда эмгек мамилелеринин катышуучуларынын ортосундагы өз ара түшүнүшүү жана макулдашууга жетүүнүн негизинде зомбулуктан жана конфронтациядан баш тартуу позициясы жалпы таанылган.

Социалдык эмгек жаатындагы өнөктөштүк мамилелердин келип чыгуусунун башкы себеби болуп, эмгек менен капиталдын ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый керектөөнүн өзү саналат, ал XIX-XX кылымдарда чет өлкөлөрдүн экономикасындагы рынок мамилелеринин андан-ары өнүгүүсүнүн калыптанышы жана зарылдыгына байланыштуу болгон.

3. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк тутуму анын тарыхый өнүгүү процессинде (революцияга чейинки мезгилден баштап, азыркы мезгилге чейин) зарыл болгон укуктук негизге ээ болгон жаңы шарттарда өнөктөштүк мамилелерди ишке ашыруунун формаларын жана ыкмаларын иштеп чыккан. Бул изилдөөдө белгиленген этаптардын ар бири өнөктөштүк мамилелердин укуктук базасын өнүктүрүүнү аныкталган спецификасы менен мүнөздөлөт, ал өз

кезегинде, кийинки баскычтагы укуктук жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн аныктап берет.

Мыйзамдын өнүгүүсүнүн революцияга чейинки мезгили социалдык эмгек мамилелеринин чөйрөсүндөгү жумушчулардын өздөрүнүн социалдык-эмгектик кызыкчылыктарын коргоо жана сунуштоо тармагындагы абалын жана укукту шартсыз басмырлоодон баштап, кесиптик бирликтерди жана санкцияланган стачкалар уюмун түзүү жолу менен бул кызыкчылыктарды коргоого болгон укугун мыйзамдуулугун таанууга чейинки олуттуу эволюцияны басып өттү.

Советтик мезгилде эмгек тармагында өнөктөштүк мамилени өнүктүрүү үчүн көбүрөөк шарт түзүлдү, бул менчик формасын өзгөртүү, эмгекчилердин укук кепилдиктерин орнотуу, кесиптик бирликтерди кеңири жайылтуу менен байланышкан. Аны менен бирге, бул тарыхый этапта өнөктөштүк эмгек мамилелеринин чөйрөсүндөгү мыйзам басымдуулук кылган эмгек мамилелерин мамлекеттик борбордоштурулган жөнгө салуу артыкчылык кылган учурунда өз өнүгүүсүнүн бир нече айлампасынан өтөт, бул мезгилди эмгекти борбордоштурулган мамлекеттик жөнгө салуу тармагын кыскартуу жана ишканалардын укуктарын кеңейтүү, ошондой эле эмгек мамилелеринин катышуучуларынын аракет эркиндигин кеңейтүү жана эмгек шартын өзгөртүү, жамааттык талаш-тартыштарды тастыктоо жана козголоңго болгон укукту ырастоо менен аяктайт. Аталган жагдайлар советтик мезгилден кийинки Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк тутумун расмий таанууга жана бекитүүгө алып келди.

4. Азыркы учурда эмгек тармагындагы өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуу тармагы жетиштүү деталдуу иштелип чыккан. Кыргыз Республикасындагы социалдык өнөктөштүк институтунун деңгээли негизи эл аралык да, мамлекет ичиндеги да ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат.

Эмгек тармагындагы эл аралык стандарттар эмгек тууралуу моделдик актылардын жыйындысын элестетет, ал эмгек укугунун улуттук тутумун иштеп чыгуу жана жакшыртуунун зарыл шарты болуп саналат. Буга байланыштуу ата

мекендик мыйзамдарда жетиштүү регламентацияга ээ болбой калган тигил же бул маселелер, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган эмгек тармагындагы эл аралык укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган учурларда, эл аралык укук стандарттарды түз колдонуу мүмкүн болуп саналат. Эл аралык Эмгек уюмунун Конвенциясы менен аныкталган ратификациянын жоктугу, ошондой эле эмгек тармагындагы укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актылардын жоктугу, Кыргызстан мындай актыларда бекитилген конкреттүү мамилелерди жөнгө салууда принципиалдык мамилелерди кармабашы керек дегенди түшүндүрбөйт.

2-БАП. СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮН ТАРАПТАРЫ, КУРАМЫ ЖАНА АНДАГЫ УКУКТУК МАМИЛЕЛЕР.

2.1 Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрү

Социалдык өнөктөштүк, биз белгилегендей, - ченемдик актыларда белгиленген милдеттерге жана укуктарга ээ болгон субъекттердин өз ара байланыштарынын тутуму. Ошондуктан социалдык өнөктөштүктү изилдөө ага байланыштуу укуктук мамилелерди талдоону талап кылат.

Жалпы укук теориясында укук мамилеринин аныктамаларынын көптүгүнө карабастан, алардын анализи эки мамилени бөлүп көрсөтүүгө мүмкүнчүлүк берет.

Изилдөөчүлөрдүн бир тобу укук мамилелери деп – укук ченемдери менен жөнгө салынган коомдук мамилелерди туюнтат [31, 61-б; 36,31]. Башкалар өз ара милдеттерге жана укуктарга ээ укуктун субъекттеринин ортосундагы укуктук байланыштар деп эсептейт [1, 89-б.; 2, 47-б.; 48, 19, 19-б.; 196, 35-б.; 224, 95-102-б.; 228; 246, 14-б.; 271, 114-б.].

Биздин оюбузча, экинчи көз карашты туура деп эсептесе болот.

Укук мамилелерин укуктун ченемдери менен жөнгө салынган коомдук мамилелер деп түшүнүү укукка карата нормативдик мамилеге негизделет. Бул көз карашка ылайык, «ар кандай укуктук мамиле укук ченемдери менен белгиленет. Ар бир конкреттүү, турмушта болуп жаткан укуктук мамиледе укуктук ченемдин тиешелүү көрсөтмөлөрү ишке ашат» [250, 51-б.].

Биздин өлкөнүн тажрыйбасы мындай көз карашты четке кагат. Мисалы, Кыргыз Республикасынын колдонуудагы Эмгек кодексинде эскертүүчү иш таштоону өткөрүүнүн тартибин жөнгө салуучу ченемдердин тобу каралган. Бирок кызматкерлердин мындай каршылык акциялары мындан мурда, СССРдин тиешелүү мыйзамы күчүндө кезинде эле колдонулуп келген. Же жараштыруу үчүн ортомчулук процедураларын колдонуу учурунда жаралган кырдаалды алалы. Жамааттык эмгек талаштарын ортомчунун катышуусу менен чечүү ченем катары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин «Жамааттык эмгек талаштарын ортомчунун катышуусу менен чечүү» деген 433-беренесинде биринчи жолу бекитилген.

Айтылгандардын баары укуктун эки жагдайлуу идеясын бекемдеп турат. Үстөмдүк кылуучу таптын мыйзамга орнотулган эрки объективдүү укук катары каралат, ал эми коомдук мамилелердин катышуучуларынын колдо болгон укуктарынын жыйындысы субъективдүү болуп эсептелет, ал мурда калыптанган, анткени «укуктук мамилелер стихиялуу түрдө экономикалык жылыштардын жана коомдун өндүргүч күчтөрүнүн өсүшүнө байланыштуу болот» [272, 163-174-б.]. Укук ченемдери жок болгон учурда тиешелүү мамилелерге индивиддердин укуктук аң-сезими укуктук мүнөз берет [90, 27-б.].

Бул көз караш мамлекетте адамдар тарабынан түзүлгөн укуктар, б.а. позитивдүү укук менен катар «адамдардын жашоосунда баштапкы, алда канча терең феномен» [4, 61-б.] болуп эсептелген табигый укук теориясы менен үндөшүп турат. Кийинкиси түздөн-түз социалдык укуктарды бекемдейт [4, 61-62-б.] жана объективдүү мыйзам ченемдүүлүктөр талаптарын - кадимки,

кайталанма мамилелерди мүнүздөгөн объективдүү (реалдуу) ченемдерди [273, 1-б.], билдирет. Буларды түздөн-түз социалдык укуктар аркылуу ишке ашыруу объективдүү ченемдерди баалуулуктардын идеалдуу тутумуна [130, 17-б.], мисалы, позитивдүү укуктун тутумуна айлантат [4, 61-62-б.; 173, 92-125-б.].

Мындан тышкары, укуктук мамилелерди укук ченемдери менен жөнгө салынган коомдук мамилелер катары аныктоону биз башка себеп менен кабыл ала албайбыз. Бул учурда, «укуктук мамилелер» лексикалык маанисинде кандайдыр бир деңгээлде «укук ченемдери менен жөнгө салуунун» белгилерин аныктаган «коомдук мамиле» деген кеңири түшүнүктү камтыйт [247, 10-б.].

Биз «бир жагынан ыйгарым укуктардын, ал эми экинчи жагынан милдеттердин болушу тараптардын укуктук байланышын билдирет» [87, 22-б.] деген авторлордун пикирине толук кошулабыз. «Укуктук мамиле башка бардык коомдук мамилелерден анын катышуучуларынын (субъектеринин) ортосундагы байланыштын өзгөчө мүнөзү менен айырмаланат. Бул байланыш укуктук мамилелердин тараптарынын субъективдүү укуктары (укуктарга ээлиги) жана алардын юридикалык милдеттеринен турат» [1, 107-б.]. Укуктук байланыштардын болушу укуктук мамилелердин мазмунун, аны коомдук түзүлүштөгү башка коомдук мамилелерден айырмалаган негизги белгиси. С.С. Алексеев укуктук мамилелерди «мамлекеттин баш ийдирүү күчү менен кармалып турган (кепилдеген) субъективдүү юридикалык ченемдер менен тараптардын ортосундагы жекече байланышты билдирет» [2, 47-б.] деп жазат.

Эмгектик-укуктук мамилелерди окуп-үйрөнүүгө эмгек укугунун көптөгөн изилдөөчүлөрү көңүл бөлгөн. Көпчүлүк окумуштуулар эмгектик-укуктук мамилелердин бирдиктүү, ажырагыс теориясынын айланасына биригип келет. Айрым авторлордун пикири боюнча, бул теорияга таянсак, иш берүүчү менен кызматкердин ортосунда субъекттердин көптөгөн өз ара байланыштагы укуктары менен милдеттеринен турган жалгыз гана эмгектик - укуктук мамиле бар, айрым башка окумуштуулардын пикирине таянсак, элементардык укуктук мамилелер [1; 38; 87; 124, 128-158-б.], же бир катар конкреттүү милдеттери менен укуктарынан турган татаал укук мамилелери орун алган.

Кызматкерди эмгектик укуктук мамилелердин бир эмес, бүтүндөй комплексинин субъектиси деп эсептеген окумуштуулар буга караманча каршы [97, 74-75-б.; 178, 41-б.; 196, 38-б.; 247, 13-14-б.]. Мындай көз караш мыйзамда көрсөтүлгөн жоболорго (бир дагы ченемдик акта жумушчу жумуш берүүчү менен эмгектик укук мамилерде турат деген нерсе жок, баардык жерде укуктук мамилелер тууралуу сөз болот) да, биз макул деп эсептеген аргументтүү негиздемеге да таянат.

Бул маселени изилдөө В.Н. Скобелкинге анын элементтери эмгек келишиминен көз карандысыз аракеттенген эмгектик-укуктук мамилелердин тутуму бар экендиги тууралуу жыйынтык чыгарууга мүмкүнчүлүк берди [196, 38-49-б.]. Анын тыянактары көптөгөн мисалдарга таянып, эмгектик-укуктук мамилелер теориясын колдоо үчүн келтирилген аргументтердин жараксыз экенин айкындап турат. Биздин изилдөөнүн темасына карата кызматкер иштен бошогондон кийин да айрым учурларда, эгерде локалдык ченемдерде көрсөтүлсө (буларды В.М. Лебедев корпоративдик деп атайт [123, 16-б.]), иш берүүчү менен эмгектик-укуктук мамилелерди сактап калат. Маселен, штаттык бирдик кыскаргандыгына байланыштуу мурда бошотулган кызматкер ушул уюмга ишке орношууда артыкчылык укуктарга ээ экендиги жамааттык келишимде көрсөтүлөт.

Укуктук мамилелердин көп түрдүүлүгү теориясына жакын позицияны ээлеген А.Р. Мацюк эмгектик-укуктук мамилелерди эмгек мамилелерин «эмгек укугунун бардык субъекттеринин ортосундагы, коомдук өндүрүштүн негизги звеносунун алкагындагы эмгектин коомдук процессине ортомчу болгон укуктук мамилелер» деп аныктаган [143, 18-б.]. Бирок, анда эмгек укугунун предмети ишкананын алкагы менен чектелип [144, 72-б.], эмгек мамилелеринин негизги критерийи деп бааланып калган, мындай пикир менен биз макул боло албайбыз.

Көп укуктук байланыштар уюмдун алкагы менен чектелбейт (мисалы, эмгек талаштарын жөнгө салуучу кызматтын кызматкерлери) жана алардын саны соңку жылдары регионалдык, кесиптик, тармактык жана республикалык деңгээлдердеги келишимдердин түзүлүшү менен, кызматкерлер тарабынан ал

ишканадан сыртта турса дагы ишкананын ээсине жана мамлекеттик башкаруу органдарына талаптардын коюлушуна байланыштуу абдан өстү (мисалы, жарандык авиациянын кызматкерлеринин жамааттык каршылык акциясынын катышуучуларынын бир тарабы, мугалимдер же эреже катары бюджеттик чөйрөлөрдүн кызматкерлери белгилүү бир уюмдан сырткары турушат) [177; 33;34].

Эгер уюмдун чегинен тышкары эмгек менен байланышкан мамилелерди эмгек мамилелеринин катарынан сызып таштаса, анда алар эмгек укугунун каражаттары эмес, башка ченемдер менен жөнгө салынат. Мында төмөнкүдөй парадокстук кырдаал жаралат: жамааттык эмгек талаштарын чечүүдө эгер иш берүүчүнүн кызыкчылыктарын уюмдун жетекчиси коргосо, анда эмгек укук ченемдери менен жөнгө салынат, эгер кызыкчылыктарды коргоо ыйгарым укуктары иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин органына берилсе, анда эмгек талаштары эмгек укуктарын жөнгө салуучу чөйрөгө кирбейт. Мындай учурда бул укуктук мамилелерди жарандык-укуктук мамилелерге кошуу керек. Бул кызматкерлерди иш таштоо укугунан ажыратуу менен барабар жана келишимдин шарттарын бузуу болуп эсептелет (айрыкча эмгек шарттарын түзүү менен байланышкан учурларда). Мындай мамилелерди укуктук жөнгө салууда бул көз караш эмгектик-укуктук принциптерге негизделүүгө жол бербейт.

Укуктук мамилелердин эмгек менен байланышы эмгектик мамилелерге таандык кылуунун критерийи катары саналат. Эмгек менен тике байланышкан укуктук мамилелер гана эмес, кыйыр байланышкан мамилелер да (маселен, жамааттык-укуктук эмгек, эмгекти башкаруу мамилелери, анын ичинде жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү менен байланышкан мамилелер) эмгектик мамилелерге кирет.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн белгилүү өзгөчөлүгү алардын башка тармакка таандык экендиги тууралуу айтууга жол бербейт. Мисалга, жарандык-укуктук мамилелер объектисине жана мазмунуна жараша ар кандай түрлөргө бөлүнөт: мүлктүк, мүлктүк эмес, уюштуруу ж.б. [205, 77-80-б.], бирок алардын баары жарандык укукту укуктук жөнгө салуунун предметине

кирет. Эмгек жана жарандык укуктарга тиешелүү жагдайлар көп болгондуктан, мындай окшоштуктун болушу толук ыктымал. Мындай окшоштуктар эмгек укугунун предметинин татаалдыгын түшүнүүгө жардам берүүчү эмгек мамилелеринин ар кандай топторун камтыйт.

Ошондуктан эмгектин укуктук мамилелерин негизги, толуктоочу жана коштоочу деп ажыратуу туура болот [196, 48-50-б.].

Эмгек укуктук мамилелердин комплексин эмгек менен тике байланышкан тармак катары эмгек укугунун накта эмгектик өзгөчө бөлүгү жана эмгек менен кыйыр байланыштагы өзгөчө эмес бөлүгү деп бөлүү [15, 98-б.] кыйыр байланыштагы өзгөчө эмес бөлүгүн эмгек укугунун предметинен алып салуу дегенди билдирбейт. Эки топтун тең тармакка таандыгы бирдей, эмгек менен байланышы анык. Социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелери эмгек менен кыйыр байланышкандыгына карабастан анын укуктук мамилеринин тутумунун курамдык бөлүгү болуп саналат.

Бир канча эмгектик-укуктук мамилелердин болушу эмгек укугунун тармак катары өз алдынчалыгына шек келтирет, эмгек укугу менен жөнгө салынуучу мамилелердин башка тармактарга сиңип кетишине алып келет деген ырастоолор менен биз макул эмеспиз [74, 236-237-б.]. Тескерисинче, «эгер бирдиктүү эмгектик-укуктук мамилелер концепциясы бир эле мамилени жөнгө салса, [196, 48-б.]. эмгек укугунун өзгөчө тармак катары өз алдынчалык идеясын жокко чыгарат» [3, 327-б.]. Эмгек укугунун аракеттенүү чөйрөсүнө объективдүү түрдө кирген эмгек менен байланыштуу мамилелерди эмгек укугу менен жөнгө салынуучу предметтен бирдиктүү эмгек укуктук мамилелеринин рамкасына «сыйбаган» катары чыгарып салууга болбойт. Алардын укуктун башка тармактарына «сиңип» кетиши да керексиз натыйжаларга алып келмекчи. Кызматкерлердин эмгек укуктары жарандык же административдик мамилелердин алкагында толук корголбой калуусу ыктымал.

Изилдөөнүн максаттарына жетүү үчүн жамааттык эмгектин укуктук мамилелерине байланыштуу маселелерди кыскача кароо зарыл.

«Жамааттык эмгек мамилелеринде администрация ишкананын жана мамлекеттин, кесиптик бирлик комитети эмгек жамаатынын таламдарын коргойт» [74, 109-б.].

Өз убагында илимде «жамааттык эмгек мамилелери» терминин айланасында кызуу талкуулар жүргөн [154, 42-б.]. Бул терминди колдонуудан баш тартуу мүмкүн эмес, ал бирдиктүү эмгектик- укуктук мамилелер теориясына негизделген [176, 76-77-б.; 178, 35-б.]. Биздин пикирибиз боюнча, анын укук мамилелеринде эмгек менен тыгыз байланышы бар, аларды эмгектик мамилелерге айландырып, кызматкерлердин жамааттык кызыкчылыгын (белгилүү бир топтогу кызматкерлердин кызыкчылыктарын) алар аркылуу чагылдырууда аларды тактоо үчүн «жамааттык» терминин колдонууга толук мүмкүн.

Кээ бир окумуштуулар «жамааттык эмгек» терминин колдонууну ушул укуктук мамилелердин субъекттеринин жалпылыгы менен байланыштырса [126], айрымдары жамааттык кызыкчылыктардын болушу менен байланыштырышат [144, 174-б.]. Биздин оюбузча, бул укуктук мамилелердин маңызын так аныктоого сунушталган критерийлердин бири да жол ачпайт. Эгер негиз кылып биринчи критерийди алсак, анда эмгек укугунун жамааттык субъекттери абдан көп болгондуктан, баардык эмгектик-укуктук байланыштарды жамааттык деп атоого туура келет. «Эмгек укугунун ченемдери менен жөнгө салынуучу, колдонуудагы мыйзамдар тааныган коомдук мамилелерге катышкан, же катышууга жөндөмдүү ар кандай жамаат: түзүм, уюм, администрация, кесиптик бирлик органы ж.б.» ушул касиетке ээ боло алат. [129, 30-б.] Жамааттык уюмдашуу деген аталыш, биздин оюбузча, жумушчунун милдетин аткарган учурда пайда болгон укуктук мамилелерге карата гана колдонулуп, жамааттык-эмгектик укук мамилелеринин чөйрөсүн бир топ кыскартат [247, 30-б.].

Биздин байкообузда, жамааттык мамилелердин катарына укуктук мамилелерди киргизүүнүн экинчи критерийи, кубулуштун маңызын так

көрсөтүү үчүн бардык жамааттык кызыкчылыктар, тактап айтканда, кызматкерлердин жамааттарынын кызыкчылыктарын толук чагылдыруу зарыл.

Жамааттык-эмгектик укук мамилелеринин катарын ушул критерийди негиз кылып алып, кеңейтүү зарыл. Акыркы мезгилдерге чейин администрация менен уюмдун ичиндеги кесиптик комитеттин [38, 289-292-б.; 74, 109-б.] жана эмгек жамааты менен кесиптик комитеттин ортосундагы укуктук мамилелер ушул багытта каралып келген [74, 109-б.]. Ишкананын тышкы ишмердүүлүгүн мүнөздөгөн кесиптик комитетинин уюштуруучу эмгектик мамилелери, анын жогорку мекемелер менен байланышы [16, 27-28-б.], эмгек шарттарын бекитүү мамилелери [178, 46-б.], өкүлчүлүк мамилелери [38, 299-306-б.] укуктук мамилелердин өзгөчө тобуна бөлүнгөн.

Жогоруда аталган укуктук мамилелердин топтору жамааттык укук мамилелелердин тобуна кошулууга тийиш, анткени кызматкерлердин жамааттык кызыкчылыктары алар аркылуу ишке ашат, алар ошондой эле эмгек укугунун предмети катары каралуусу зарыл [246, 97-б.] деген көз карашты колдойбуз. Деги эле «башкаруунун объектиси катары – эмгек татаал система болуп эсептелет. Эгерде интегралдык система катары эмгекти башкарууну коомдун салыштырмалуу өз алдынча социалдык-экономикалык чөйрөсү деп карай турган болсок, бул бүтүндүктүн кызыкчылыктарына башкаруунун бирдиктүү объектисинин көпкө бөлүнүшү да, эмгекти башкаруунун жетишилген акыркы натыйжасы да жооп бербейт» [188, 18-б.].

Жамааттык-эмгектик укуктук мамилелер уюштуруучулук, процедуралык, процессуалдык – маселен, жамааттык келишимдерди түзүү, жамааттык эмгек талаштарын чечүү менен байланышкан материалдык жана материалдык эмес түрдө болуусу мүмкүн, кесиптик бирлик эле эмес, кесиптик бирликтердин же уюмдун кызматкерлеринин башка органдары (мисалы, иш таштоону жарыялоо, иш берүүчүгө талаптарды коюу, кызматкерлердин өкүлчүлүктөрү, жамааттык келишимдерди түзүү учурларындагы чогулуш, конференция ж.б.) алардын субъектиси боло алат. Биринчиден, эмне үчүн жаныча көз караш менен жамааттык келишимдерди түзүүдө жана иштеп чыгууда келип чыккан укуктук

мамилелер, келишимдерди түзүү ар кайсы топторго кирерин жана экинчиден, алардын ортосундагы принципалдуу айырмачылыктар кайсы экенин; бир эле мезгилде кызматкерлердин кызыкчылыктарын коргоого катышкан кесиптик уюмдардын мамилелери мазмуну боюнча башка учурдан – чогулуштан же башка органдар катышкан мамилелерден болгон айырмачылыктарын түшүндүрүү кыйын.

Эмгектик укуктук мамилелердин үч субъекттүүлүк идеясы тууралуу кыскача айта кетүү маанилүү. Буга ылайык эмгектик укуктук мамилелерде эки тарап (кызматкер жана уюм), ошондой эле укуктун жана милдеттердин үчүнчү субъектиси да катышат: кызматкер, жетекчилик жана кесиптик бирлик. Буга укуктук байланыштардын төмөнкүдөй үч багыты туура келет: уюм-кызматкер, кесиптик бирлик-кызматкер жана кесиптик бирлик-жетекчилик. Мындай мамилелерди Р.З. Лившиц уюштуруучу эмгектик укуктук мамилелер деп атаган [126, 28-30-б.; 74, 228-б., 234-б.].

Уюмда укуктук мүнөзгө ээ бир нече байланыштардын багыттары бар деген жыйынтыкка ынанбай коюуга болбойт [38, 307-б.]. Ошол эле учурда жамааттык укуктук жана жеке мамилелерди бир беткей кароого мүмкүн эмес.

Байланыштардын Р.З. Лившиц тарабынан белгиленген үч багыты ар түрдүү эмгек укуктук мамилелер болуп саналат, алардын айрымдары жеке, айрымдары жамааттык мүнөзгө ээ, алардын баары ар түрдүү субъектилер катышкан системага, бири-бири менен байланышкан эмгектин укуктук мамилелеринин комплексин түзөт. Мындай системалуу комплексте эмгектик-укуктук байланыштарды жөнгө салуучу мүнөзгө ээ, бири-биринен келип чыгышы, мазмуну, субъектилери ж.б. боюнча айырмаланган укуктук мамилелерди бөлүп кароого болот.

Демек, эмгектик укуктук мамилелер – бул эмгек укугунун ченемдери менен каралган, өз ара милдеттерге жана укуктарга ээ, эмгек укугунун субъектилеринин ортосундагы байланыштар болуп саналат.

Эмгектин материалдык эмес укук мамилелеринин табиятын түшүндүргөн илимий теориялардын анализи да үч негизги концепцияны бөлүп көрсөтүүгө негиз берет.

Айрым авторлор талаш-тартыштардын келип чыгышы менен байланышкан мамилелерди чечүү, ал талаштарды инстанциялык тартипте кароо (жекече эмгек талаштарын (ЖЭК) боюнча бирдиктүү процессуалдык мамилелерди чечүүгө – кесиптик бирлик (мурунку мыйзамга ылайык сот) катышат деп эсептешет [201, 3038-б.]. Эмгек процессуалдык мамилелердин бирдиктүү механизмде эки баскыч: биринчи жекече эмгек талаштары, экинчи кызматкерлердин ортосундагы эмгектин процессуалдык мамилелери жана сот менен тараптардын ортосунда келип чыккан жарандык-укуктук мамилелер каралган. [178, 185-186-б.]. Эмгек талашы бирдиктүү эмгек процессуалдык мамилелеринин өнүгүшүнүн стадияларын бириктирген негиз катары кызмат кылат. Мындай пикирге эмгек процессуалдык мамилелери өз ичине элементардык укуктук мамилелерди камтыган татаал процесс деп караган авторлор ыкташат [136, 38-39-б.].

Ал эми айрым окумуштуулар эмгектин материалдык эмес укуктук мамилелеринин кошумча, негизги жана коштоочу комплекстери бар деген пикирде [196, 122-123-б.].

Изилдөөчүлөрдүн үчүнчү тобу «кандайдыр бирдиктүү эмгектик процессуалдык мамилелери жок эмгек чөйрөсүндөгү келишпестиктер жарандык жана административдик процесстердин алкагында чечилиши ыктымал деп эсептешет» [41, 44-б.]. Эмгек талаштарын чечүү институту административдик жана жарандык процесстердин ченемдеринен турат. Негизинен, жекече эмгек талаштарын кароо тартиби доо процессинен башталат, ал эми администрация жана кесиптик бирлик, же жогору турган кесиптик бирликтин жана чарбалык органдар менен макулдашуусуна жараша административдик тартипте болот [74, 151-152-б.] деп эсептешет. Бул пикирге кошулуу кыйын. Жарандык жана административдик процесстер эмгек укугун «тейлегенине» карабастан, эмгек

укуктарын коргоонун ушул тармакка гана мүнөздүү өзгөчө ыкмаларына ээ [136, 25-26-б.; 171, 25-б.; 198].

Эмгектин укук мамилелерин мүнөздөөдө келтирилген аргументтер экинчи көз караштын тууралыгын тастыктайт деген ойдобуз. Эмгектин материалдык эмес укук мамилелеринин комплекси жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө да, жамааттык талаштарды чечүүдө да келип чыгат. Алардын арасында негизги, толуктоочу жана коштоочу жагдайларды бөлүүгө болот.

Укук теориясында процедуралык, процессуалдык, уюштуруучу-процедуралык, процедуралык-процессуалдык ж.б. материалдык же материалдык эмес [196, 12-15-б.] [44, 4-6-б.; 132, 25-б.; 217, 9-б.] укук ченемдери менен алардын негизинде келип чыгуучу мамилелерди бөлүп карашат.

Материалдык ченемдерде бекитилген жана материалдык укук мамилелерине кирген эмгектик укуктарды жана милдеттерди ишке ашырууну камсыздоочу укук мамилелерин белгилөө үчүн В.Н. Скобелкин сунуштаган «материалдык эмес» [196, 3-б.] терминин колдонуу, биздин оюбузча, максатка ылайыктуу.

Биз жогоруда белгилегендей «процессуалдык ченемдер» түшүнүгү ар кандай мааниде колдонулуп жүрөт. Атап айтканда, айрым окумуштуулар кең мааниде процедуралык жана уюштуруучулук мүнөздөгү ченемдерди процессуалдык деп эсептешет [82, 87-б.]. Кээ бири «процедура» менен «процессти» ажыратып, бул түшүнүктүн мазмунун тар мааниде карашат [45, 4-6-б.]. Бирок “процедура” менен “процесс” терминдеринин кайсынысы кең мааниде каралары боюнча бир беткей пикир жок. Изилдөөчүлөрдүн айрымдары кең мааниде деп процессти эсептесе [171, 58-б.], башкалары – процедураны [217, 9-б.] эсептешет, ал эми айрым окумуштуулар алардын мааниси бирдей деп карашат [132, 25-б.].

Ошондуктан, «процессуалдык» термини, же «процессуалдык-процедуралык», «процедуралык», «уюштуруу-процедуралык» ж.б. терминдер субъектилердин укуктары менен милдеттерин ишке ашыруучу укуктук мамилелерди толук камтыбайт.

Материалдык эмес укуктук мамилелерди материалдык мамилелерсиз жашай албаган жана аларды тейлеген коштонду мамиле катары кароо туура эмес. Ушуга байланыштуу материалдык эмес укук мамилелерин материалдык мамилелерди ишке ашыруунун [168, 98-б.; 209, 15-б.] же орнотуунун каражаты [115, 88-б.; 179, 75-б.], ал тургай формасы [187, 52-55-б.], алардын ортосунда функционалдык эмес, себептик байланыш бар [187, 55-б.] деп эсептөө анча туура эмес. Материалдык эмес укук мамилесинин кызматтык ролу, анын материалдык мамиледен кийинки орду материалдык эмес укук мамилелеринин курамына кирген укуктар менен милдеттер «белгилүү шарттарда материалдык укук мамилелерин камсыздаган каражаттардын бири» [196, 57-б.] катары саналат.

Иш жүзүндө, чындыгында, материалдык укук мамилелерсиз эле материалдык эмес укук мамилелери, же тескерисинче болгон учурлар да аз эмес. Мындай жагдайды процессуалдык мамилелер материалдык-укуктук мамилелерсиз болушу мүмкүн эмес деп эсептегендер да мойнуна алышат [179, 76-б.]).

Ошону менен бирге, бардык материалдык эмес укук мамилелерин материалдык мамилелерди тейлеген, жардамчы нерселер катары эсептөөгө болбойт. Мындай аныктама процессти тар мааниде түшүнүүдө гана туура деп эсептейбиз. Өз алдынча уюштуруу мамилелери аз эмес [196, 59-60-б.].

Укук теориясында процессуалдык мамилелер укуктук мамилелер формасында гана болушу мүмкүн деген аныктама кеңири белгилүү [19, 85-б.; 250, 31-б.]. Бирок бул ырастоо процессуалдык мамилелер тууралуу кеңири маанисинде, материалдык эмес мамилелер тууралуу жалпы айтсак анча туура эместей [179, 71-б.; 196, 58-59-б.].

Чындыгында, мамилелердин жарандык жана жазык процесстеринин алкагында белгилүү бөлүгү (мисалы, кеңешме бөлмөсүндөгү соттордун ортосунда мамилелер) тиешелүү кодекстерде толук жөнгө салынган эмес. Айрыкча эмгек укугунда мындай мамилелер көп, өзгөчө анын алкагында жамааттык эмгек талаштарын чечүү жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү жыш кездешет.

Негизинен, социалдык өнөктөштүк менен байланышкан укук мамилелери материалдык эмес мамилелердин категориясына кирет, ошондой эле социалдык өнөктөрдүн кызыкчылыктарын консультация берүү аркылуу макулдашууда, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, ишкананы башкарууга кызматкерлердин катышуусунда, жамааттык жана жекече эмгек талаштарын чечүүдө келип чыккан бардык укуктук байланыштарды камтыйт.

Изилденип жаткан кубулуштун чегин аныктоодо ушул мамилелер эмгек мыйзамдарында бекитилген ченемдер жана жөнгө салынуучу байланыштар менен аяктабай тургандыгын белгилөө зарыл. Жамааттык укуктук мамилелерге жумушчулардын айрым топторунун кызыкчылыктарын камтыган укуктук мамилелер да кирет. Тиешелүү талаштарды чечүү жекече эмгек талаштарын чечүү боюнча мыйзамдар менен да жөнгө салынат, андыктан социалдык өнөктөштүктүн ченемдик базасы кыйла кеңейет.

Социалдык өнөктөштүктүн укук мамилелери – бул социалдык-эмгектик мамилелердин маселелерин, социалдык-экономикалык саясат боюнча консультацияларды, ишкананы башкарууга жумушчулардын катышуусун, сотко чейин жана соттон тышкары эмгек талаштарын чечүү маселелери боюнча макулдашууларды жана жамааттык келишимдерди түзүү, иштеп чыгуу, толуктоо жана өзгөртүү боюнча өз ара милдеттерге жана укуктарга ээ, кесиптик бирликтерге жана жамаатка бириккен иш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийликтин аткаруу органдары, алардын өкүлдөрү жана биргелешип түзүлгөн органдардын ортосундагы мамилелер деп саналат.

Көпчүлүк изилдөөчүлөр укуктук мамилелердин курамына алардын катышуучуларын (укуктук мамилелердин субъекттерин), укуктарды жана милдеттери (мазмуну) киргизишет [90, 86-б.; 229, 67-б.; 250, 202-б.].

Социалдык өнөктөштүктүн укук мамилелеринин субъектилерин түрлөргө ажыратууда алардын түзүлүү ыкмасын негиз катары тандап алуу негиздүү. Аларды төмөнкүдөй үч топко бөлүп карасак болот:

1) социалдык өнөктөштүктүн тараптары – бул иш берүүчүлөр, кесиптик кошуундарга жана жамаатка бириккен кызматкерлер, мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары. Социалдык-өнөктөштүк мамилелери жаралганга чейин эле алардын калыптануусу ишке ашат жана социалдык өнөктөштүккө тиешелүү укуктук мамилелердин болушуна, ошондой эле субъекттердин кийинки топторунун жаралышына шарт түзөт;

2) социалдык өнөктөштүктүн кайсы бир тарабы аркылуу пайда болгон субъекттер;

3) тараптардын биргелешүүсү аркылуу жаралган субъекттер.

Социалдык өнөктөштүктөгү укук мамилелери тууралуу сөз кылганда, алардын жаралышынын, өзгөрүшүнүн жана токтотулушунун мыйзамдуу негиздери жөнүндө маселелерди кыйгап өтүүгө болбойт. Андай негиздер болуп юридикалык фактылар эсептелээри жалпыга маалым [3, 341-342-б.; 60, 106-107-б.; 78, 10-б.; 90, 173-б.; 114, 27-б.; 229, 13-б.; 250, 285-б.].

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелери жаралыш үчүн адатта бир нече юридикалык факт талап кылынат. Мисалы, иш таштоо үчүн иш берүүчүгө талап коюу, элдешүү процедурасынан өтүү, иш таштоо тууралуу чечим кабыл алуу керек. «Факты жүзүндөгү (юридикалык) курам укук ченемдеринде жаңы укуктук натыйжаларга (укуктук мамилелердин жаралышы, өзгөрүшү, токтотулушу) алып келүүгө негиз катары каралган юридикалык фактылардын тутуму» [77, 27-б.].

Юридикалык курамдар изилдөөчүлөр тарабынан ар кандай негиздерге: укуктук натыйжаларына, аяктоо даражасына ж.б. жараша классификацияланат [2, 174-178-б.; 77]. Алардын айрымдары туурасында төмөндө сөз болот. Ушул изилдөөнүн максаттары үчүн курамдарды эки критерийге: түзүмдүк татаалдыгына жана курамдын элементтеринин кайсы тармакка таандык экендигине жараша классификациялоо зарыл.

Биринчисине ылайык курамдардын үч категориясын ажыратууга болот:

1) элементтери көз карандысыз топтолгон;

2) элементтери акырындап топтолгон;

3) ар түрдүү түзүмдүк принциптердин пайдалануу менен (аралаш курам).

Жумуш берүүчүгө талаптарды жана алардын көчүрмөлөрүн жамааттык эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу кызматына жөнөтүү биринчи топтун курамынын мисалы болушу мүмкүн. Талаптарды алуу кезегине карабастан, акыркысында чекилешкен тараптын талаптарын текшерүү милдети пайда болот.

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелердин кыймылга келиши менен байланышкан курамынын негизги бөлүгү экинчи жана үчүнчү топко кириши ыктымал.

Мисалы, элдештирүүчү комиссияны түзүү боюнча укук мамилелери жаралышы үчүн биринин артынан бири: иш берүүчүгө талаптарды коюу жөнүндөгү чогулуштун чечимин кабыл алуу, бардык талаптардын же алардын айрымдарын четке кагуу тууралуу иш берүүчүдөн жооп алууну (же кабыл алган чечими тууралуу жумуш берүүчүнүн үч күндүк кабарлоо үчүн берилген мөөнөттүн бүтүшүн) ишке ашырган юридикалык фактылардын комплекси зарыл. Иш таштоону өткөрүү үчүн фактылардын көрсөтүлгөн тизмеги элдештирүүчү комиссиянын иштөө мөөнөтүнүн аякташы, жалпы чогулуштун эскертүү иш таштоосун уюштуруу тууралуу чечими, иш берүүчүгө алдыдагы ишти токтотуу тууралуу билдирүү, эскертүүнүн мөөнөтүнүн бүтүшү жана эң зарыл жумуштардын минимумун камсыздоо тууралуу чечим менен толукталууга тийиш, тараптар мындай чечимди жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен биргеликте алар каалаган убакта кабыл алышы ыктымал.

Фактылык курамдын элементтеринин тармакка таандыктыгына жараша бир түрдүү – бир тармактын юридикалык фактыларынан турган укуктарды жана ар түрдүү тармактардын фактыларынан турган комплекстүү элементтерди бөлүп көрсөтөт [77, 33-35-б.; 2, 176-178-б.].

Бир түрдүүлүккө элдештирүү комиссиясында талаш-тартышты чечүү боюнча мамилелердин пайда болушу үчүн зарыл болгон курам кирет. Татаал курам иш таштоону токтотуу үчүн: ишти токтотуу фактысын (эмгек укугу) жана соттун тиешелүү токтомун чыгарууну (жарандык процесс) талап кылынат.

Юридикалык фактыларды классификациялоонун адабиятта абдан кеңири тараган критерийи болуп эрктүүлүк эсептелет [3, 341-370-б.; 77, 26-39-б.; 90, 173-б.; 114, 27-б.; 229, 13-14-б.; 250, 286-287-б.]. Аталган белгиге ылайык юридикалык фактыларды эки топко: окуялар жана аракеттерге бөлүшөт. Биринчилерге ортомчунун жамааттык эмгек талашын кароого ден соолугуна байланыштуу катыша албай калышы мисал боло алат. Мындай учурлар келишпестиктер боюнча ортомчунун катышуусу аркылуу карала турган укуктук мамилелерди токтотууга алып келет жана ортомчунун катышуусу менен талашты чечүү мөөнөтү аяктаганда (б.а. дагы бир юридикалык факты жаралганда), эмгек арбитражын калыптандыруу же тараптардын башка ортомчунун талапкерлигин макулдашуу боюнча жаңы укуктук мамилелерди жаратат.

Сунушталган мисалдан көрүнгөндөй, окуялар өзүнөн-өзү, жарандык процессуалдык укук мамилелериндегидей эле [62, 34-б.; 256, 43-б.] укуктук мамилелердин динамикасына тике таасир этпейт, болгону аракеттерге түрткү болот.

Адатта окуялар деп убакыттын өтүшүн эсептешет. Эгер анын ооруп калышына байланыштуу ортомчунун катышуусу менен талашты кароо мөөнөтү аяктаса, анда мындай тыянак туура болуп саналат. Бирок убакыттын өтүшүнүн укуктук натыйжалары бардык учурда адамдын эркинен көз каранды [39, 25-30-б.; 250, 289-б.]. Мисалы, иш берүүчүнүн жумушчулардын талаптарына жооп берүү үчүн каралган мөөнөтүнүн өтүшү, талашты эмгек арбитражында ортомчунун катышуусу менен кароо тиешелүү жактар (өкүл, арбитраж) аларга жүктөлгөн милдеттерди өз убагында аткарганандыгын айкындап турат.

Изилденген фактылардын көбү аракеттер болуп эсептелет, б.а. эркин актылары, алардын кайсынысы укуктуу жана укукка каршы экенин ажыратуу зарыл. Укукка каршы аракеттер, эреже катары, социалдык өнөктөштүктүн укук мамилелеринин жаралышына алып келбейт.

Мисалы, жамааттык талаштарды чечүү менен байланышкан укук мамилелерине кызматкерлерди иш таштоого, же ага катышуудан баш тартууга

мажбурлоо эч таасир этпейт. Мындай мажбурлоонун жагдайларына жараша административдик, кылмыш, же тартип жоопкерчилигине тартууга байланыштуу укуктук мамилелер келип чыгышы мүмкүн.

Ошол эле учурда, эгер жумуш берүүчүнүн өкүлдөрү жараштыруу процедурасынын натыйжасында жетишилген келишимдеги милдеттерин аткарбаса, жумушчулар иш таштоо жарыялоого акылуу (жамааттык эмгек талашын чечүүгө байланышкан укук мамилелери келип чыкса) жана дароо эле күнөөлүү адамдарды тартип же административдик жоопкерчиликке тартуу боюнча укук мамилелеринин комплекси пайда болот.

Ушундан улам, бир юридикалык факты же алардын курамы укуктун ар кайсы тармагына кирген байланыштардын комплексин пайда кылышы ыктымал деп белгилөөгө болот. Мисалы, кесиптик бирлик жарыялаган иш таштоо жараксыз деген учурда, ишти токтотуп коюу иш берүүчүнүн жумушчулардан эмгек милдеттерин жана берилген милдеттери аткарууну талап кылуу укугун, кесиптик бирликтен келтирилген чыгымдын ордун толтурууну талап кылуу укугун жана, албетте, кесиптик бирликтин зыянды төлөп берүү милдетин жаратат.

Ошентип, социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрүнүн төрт тобун – биринчиден, материалдык мамилелерден материалдык эмес укук мамилелерин; экинчиден, эмгектин укуктук мамилелерин; үчүнчүдөн, эмгектин материалдык мамилелеринен материалдык эмес укуктук мамилелерди; төртүнчүдөн, эмгектин материалдык эмес мамилелеринен социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин айырмасын белгилөөгө болот. Айырмачылыктардын биринчи үч тобу адабияттарда кенен жазылган [1; 21, 140-156-б.; 38; 115; 136; 179, 71-77-б.,152-153; 196; 209; 256; 267], анын үстүнө алар бул изилдөөнүн чегинен тышкары. Биздин алдыбызда социалдык-өнөктөштүктөгү укуктук мамилелер үчүн мүнөздүү белгилерди бөлүп көрсөтүү милдети турат, алардын катарына төмөнкүлөр кирет:

- көп субъекттүүлүк;

- келип чыккан пикир келишпестиктердин азыраагын гана юрисдикциялык органдардын чечиши;
- социалдык өнөктөштүктүн тараптары түзгөн паритеттик эки жана үч тараптуу органдардын өзгөчө ролу;
- укук ченемдери менен мамилелердин бөлүгүн ийне жибине чейин регламенттештирүү;
- эреже катары алардын бир нече юридикалык фактылар, укуктук аракеттер болгон учурда гана жаралуусу.

2.2. Социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын укуктук орду

«Социалдык өнөктөштүктүн субъекттери» терминин колдонуу, биздин пикирибиз боюнча, социалдык өнөктөштүктүн катышуучуларын мүнөздөөдө ылайыктуу. Себеби социалдык өнөктөштүк мамилелери биринчи кезекте укуктук мамиле болуп эсептелет.

Андан тышкары, М.В. Шахаевдин пикири боюнча, социалдык өнөктөштүктү ишке ашырууда түзүлгөн мамилелелерди мүнөздөөдө «субъект» негизги категория болуга тийиш. Өз кезегинде «тарап», «катышуучу», «өкүл» түшүнүктөрү жалпылоочу сапатка ээ болуп, аталган категориядан келип чыккан түшүнүктөр катары каралганы туура [259, 12-б.].

Социалдык өнөктөштүк Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренесине ылайык макулдашылган социалдык-экономикалык саясатты, эмгек мамилелери боюнча саясатты аныктоо жана ишке ашырууда мамлекеттик бийлик органдарынын, иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин жана кесиптик бирликтердин өз ара аракеттенүүсү, ошондой эле иш берүүчүлөр менен кесиптик

бирликтердин ортосундагы эки тараптуу мамилелер болуп саналат, мында мамлекет тараптардын өз ара аракеттенүүсүнүн параметрлерин аныктайт.

Мыйзамдарга ылайык жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик иш берүүчү, же алардын өкүлдөрү, же ыйгарым укук берилген иш берүүчүлөрдүн катарына кирген учурларда социалдык өнөктөштүктүн тараптары болуп эсептелет.

Берилген мыйзамдуу аныктамага жараша, жумуш берүүчүлөр, кызматкерлер, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик органдары социалдык өнөктөштүктүн субъектилери болуп саналат. Бирок мында социалдык өнөктөштүктүн тараптары жана өнөктөштөр жөнүндө гана сөз болуп жатат. Субъекттердин катарына социалдык өнөктөштүктүн мазмунун түзгөн бардык байланыштардын катышуучуларын – тараптардын өкүлдөрүн, паритеттик органдарды кошобуз.

Илимий изилдөөдө кызматкерлер жана иш берүүчүлөр социалдык өнөктөштүктүн укуктук байланыштарынын ажырагыс катышуучулары болуп эсептелет, бул субъекттер үчүн өнөктөштөрдүн тарап статусунун болушу четке кагылбайт. Мамлекет тууралуу кеп болгондо, анын социалдык өнөктөштүктүн тутумундагы ордун аныктоо боюнча түркүн пикирлердин бар экендигине күбө болобуз. Эмгек укугу боюнча айрым адистер мамлекет кызматкерлер менен иш берүүчүлөргө салыштырмалуу олуттуу өзгөчөлүктөргө ээ болсо да, аны анын тарабы деп эсептейт [134; 105, 86-б.], айрым адистердин ырастоосу боюнча мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары иш берүүчү катары чыкканда гана өнөктөштүктүн тарабы боло алат [73, 33-б.; 104, 71-72-б., 76-б.]. Мындай жагдайларда, мамлекеттин активдүү ролун эске алып, социалдык-өнөктөштүктүн улуттук тутумун түзүүдө социалдык-өнөктөштүктүн тараптарын изилдөөнү биз мамлекеттен баштайбыз.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренесинин 2-бөлүгүндө социалдык өнөктөштүктүн тараптарына төмөнкү учурларда мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарын кошот:

1. мыйзамга ылайык иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катары иш алып барганда;

2. же ыйгарым укуктары бар иш берүүчү катары иш алып барганда.

Бул ченем мыйзам чыгаруучу мамлекеттин жана анын органдарынын статусун, алардын ордун жана тийиштүү мамилелердеги ролун кескин өзгөртүп, мамлекетти жөнөкөй катышуучунун деңгээлинен тарапка чейин "көтөрөт" деп болжолдоого мүмкүндүк берет. Чындыгында эле, аталган органдар биринчи жолу өнөктөштүктүн тарабы мыйзамга ылайык деп таамай атап отурат. Ошентсе да, мурда, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси кабыл алынганга чейин мамлекет консультацияларга жана сүйлөшүүлөргө катышып, өзүнө эч кандай милдеттенмелерди жана укуктарды албай, "тейлөөчү", ортомчу ролду ээлеген эмес, б.а. социалдык өнөктөштүктүн тарабы болгон эмес деп айтууга негиз жок.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренесине ылайык мында эч кандай ички карама-каршылык жокпу деген суроо туулат. Анын биринчи бөлүгүндө үч тараптын ортосундагы өз ара мамилелер эки гана тараптын – кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн кызыкчылыктарын макулдашууга багытталгандыгын билдирет. Иш берүүчү катары мамлекеттик органдар чыккан учурда карама-каршылыктар байкалбайт. Бирок бул 22-берененин 2-бөлүгүндө аталган органдар мыйзамдарда же иш берүүчүлөрдүн ыйгарым укуктарында каралган учурда да тарап болуп саналаары көрсөтүлгөн. Бул акыркы формулировка «эгерде алардын катышуусу менен болгон мамилелер алардын кызыкчылыктарын координациялоону камсыз кылбаса, булар кандай тараптар?» - деген суроону жаратат.

Ушул эле ченемдик актынын 24-беренесинде кызматкерлер жана иш берүүчүлөрдүн атынан тиешелүү түрдө аныкталган атайын ыйгарым укуктуу өкүлдөр социалдык өнөктөштүктүн тараптары катары көрсөтүлгөн. Мында (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-бер. 2-б.) социалдык-өнөктөштүктүн тараптары катары жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен мамлекеттик бийлик органдары аталбаганын байкоо кыйын эмес.

Биз Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 22-беренесинин 1-2-бөлүктөрүнүн ортосундагы карама-каршылыктарды көрө албадык. Тараптардын кызыкчылыктарын айкалыштырууга багытталган эки субъекттик кызматташуу 22-берененин 1-бөлүгүндө каралган. Үчүнчү субъект (мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары) тарап эмес, өз максаттарына жетүүнү көздөбөгөн, эч кандай милдеттерге жана укуктарга ээ эмес жана кызматташууга ортомчу катары гана катышып, тараптарга макулдашууга жетишүүдө жардам көрсөтүүчү субъект.

А.Ф. Нуртдинованын көз карашы боюнча, «алар социалдык өнөктөштөр катары эмес, консультациялардын жана сүйлөшүүлөрдүн үчүнчү көз карандысыз катышуучусу катары эмгек мамилелеринин тараптарына өз ара ылайыктуу чечимдерди табууга жардам берет. Алардын «экинчи даражадагы» ролу социалдык өнөктөштүктүн бардык формаларына катышпагандыгында да байкалат... Ошондуктан бул органдар социалдык өнөктөштүктүн тараптары деп таанылбайт, алардын катышуусу менен түзүлгөн макулдашуулар боюнча укуктарга ээ эмес, милдеттенмелери жок. Бул эрежеден тышкары, тиешелүү органдар өздөрү иш берүүчү катары иш алып барган же алардын кызыкчылыгын коргогон учурлар болот» [156, 25-б.].

Биз бул көз карашты да колдой албайбыз.

Биздин оюбуз боюнча, мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын улуттук (иш жүзүндө Кыргызстанда бар) социалдык өнөктөштүк тутумундагы орду жана ролу боюнча Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен өзгөчө, принципалдуу өзгөрүүлөр болгон жок. Мамлекет кошумча укуктарды ыйгарып албады, анын органдарынын укуктун субъектүүлүгүнө түп тамырынан таасир этүүчү укуктарынан да айрылбады.

Өткөн кылымда мамлекеттин ролун күчөтүү социалдык өнөктөштүк механизмде бүтүндөй дүйнөнүн кризистен чыгуусунун негизги каражаттарынын бири болуп келген. Постсоветтик мейкиндикте социалдык

өнөктөштүк тарыхый жактан калыптанган Батыш өлкөлөрүнөн айырмаланып, “жогорудан” мамлекеттик бийликтин көрсөтмөлөрү аркылуу түзүлгөн.

Социалдык өнөктөштүктү уюштурууну эмгекти укуктук жөнгө салуудагы мамлекеттин негизги функциясы деп аташат. Ал төмөнкүлөрдү камтыйт:

1) коомдо болгон ар кандай кызыкчылыктарды легалдуу таануу, коомдук мамилелердин субъектилерин тариздөө;

2) социалдык өнөктөштүк процессин легалдаштыруу;

3) бул процессте жалпы коомдун кызыкчылыктарын билдирген субъект катары катышуу;

4) эмгек иштери боюнча юрисдикцияны ишке ашыруу [121, 501-б.].

М.В.Лушникова мамлекет бир эле мезгилде эмгек укугунун жана социалдык-өнөктөштүк мамилелеринин субъектиси катары элдик бийликтин алып жүрүүчүсү жана социалдык өнөктөш деген эки ролду аткарат деп белгилейт. Биринчиден, ал бийликке баш ийүү мамилелеринин алкагында өз ыйгарым укуктарын жүзөгө ашырат, мыйзамдарды кабыл алат, алардын ичинен социалдык өнөктөштөрдүн юридикалык субъектилерин, алардын өз ара аракеттенүүсүнүн жол-жоболорун легалдаштыруу жана башкаруу, көзөмөлдөө актылары аркылуу алардын аткарылышын камсыз кылат; ошондой эле сот аркылуу укуктук талаштарды карайт, экинчиден - өнөктөштүктө укуктун башка тармактарына мүнөздүү эмес тең укуктуу тарап катары чыгат.

Өнөктөш - мамлекет кызыкчылыктардын мүнөзүнө жараша иш берүүчү жана улуттук кызыкчылыктарды алып жүрүүчү катары эки өңүттө аракеттенет. Биринчиден, үч тараптуу комиссиялардагы анын өкүлдөрү иш берүүчүнүн кызыкчылыктарын коргош керек, ал үч өзгөчө функцияны аткарат:

1) социалдык өнөктөштөрдүн бирдиктүү аракеттерин координация кылуу;

2) талаштарды жөнгө салууга көмөктөшүү аркылуу тараптарды элдештирүү;

3) кызыкчылыктарын коргоо.

Социалдык-экономикалык саясатты макулдашып жүргүзүүнүн жалпы принциптери биринчи функцияны аткаруунун натыйжасында иштелип чыгат. Экинчиси конфликттик кырдаалдар үчүн иштелип чыккан. Мамлекет талаштардын маңызына кийлигишпей, тараптарды жараштырат. Үчүнчү функция мамлекеттик кызыкчылыктарды, жалпы коомдук кызыкчылыктарды коргоодо турат [134, 66-71-б.]. Себеби «социалдык өнөктөштөрдүн белгилүү чөйрөлөрдөгү кызыкчылыктары дал келиши мүмкүн, бирок бул алардын өнөктөштүгүнөн тышкары тургандарга пайдасыз болушу ыктымал» [265, 86-б.]. Дал ошондуктан сотко иш берүүчүдөн тышкары прокурор тиешелүү билдирүү менен кайрыла алат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 440-бер. 2-б.).

А.Ф. Нуртдинованын мындан башка көз карашы боюнча, мамлекет өз ыктыяры менен шериктештикке кирүү аркылуу өзүнүн ыйгарым укуктарын атайылап чектейт, бирок эч кандай өзгөчө социалдык өнөктөш статусуна ээ болбойт, анткени мамлекет тиешелүү социалдык топтордун кызыкчылыктарын чагылдырган жана аларды гана канаатандырууга аракет кылган кызматкерлерден жана иш берүүчүдөн айырмаланып, жалпы улуттук жана өз ара артыкчылыктарды эске алып тараптардын позицияларын макулдашууну көздөйт, ошондуктан ал өзгөчө макамга ээ болууга жана жогоруда аталган максаттар үчүн кошумча механизмдерге ээлик кылуусу зарыл деп эсептейт [155, 109-110-б.].

И.А.Яблокованын пикири боюнча, мамлекеттин социалдык өнөктөштүктөгү орду анын жөнгө салуучу ролу жана жалпы экономикалык функциялары менен аныкталбайт. Биринчиден, мамлекет ири иш берүүчү жана ресурстардын ээси катары чыкса; экинчиден, ар кайсы социалдык топтордун мамилелеринде ортомчу катары кызмат аткарат жана мында жалпы коомдун атынан социалдык өнөктөштүктүн бардык катышуучуларынын ынтымагына жетишүүгө умтулат [270, 3-б.].

Биздин көз карашыбызча, мамлекет социалдык өнөктөштүк тутумунда элдик бийликтин алып жүрүүчүсү катары да, социалдык өнөктөштүктүн катышуучусу катары да милдет аткарат. Биринчиден, мамлекеттин эң негизги

ролу – социалдык өнөктөштүк мамилелерин жөнгө салуу, алардын субъекттеринин ортосунда жаралган пикир келишпестиктерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк жөнүндөгү мыйзамдарды сактоого көзөмөл жүргүзүүнү ишке ашыруу кепилдиги. Мамлекет, экинчиден, социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүнүн жана жакшыртуунун саясий-укуктук келечегин алдын-ала аныктайт, мындай өнөктөштүктүн тараптарынын өкүлчүлүгүн камсыздайт. Бул Кыргыз Республикасынын Президентинин Кыргызстандын элине кайрылууларында, Кыргыз Республикасынын Өкмөтү түзгөн Генералдык келишимдерде жана программалык иш кагаздарында айкын чагылдырылган.

Аткаруу бийлигинин органдары мамлекеттин атынан чыккан субъектилердин дагы бир «катмары» болуп саналат. Алардын бардык деңгээлдеги макулдашуу органдары жана үч тараптуу комиссиялардагы өкүлдөрү тууралуу да айта кетүү максаттуу. Мамлекет дал ушундай өкүлчүлүктөр аркылуу социалдык өнөктөштүктүн укук субъектүүлүгүн жүзөгө ашырат. Эгер мамлекет иш берүүчү катары чыкса, өкүлчүлүк функциясын министрликтер, агенттиктер жана кызматтар аткарат. Иш берүүчүнүн ыйгарым укуктарын ишке ашырбаган учурда мамлекеттин социалдык өнөктөш катары тиешелүү өкүлдөрүн аныктоо кыйын.

Өз алдынча тарап катары мамлекет менен катар жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тууралуу айта кетүү зарыл. Кыргыз Республикасынын Конституциясына ылайык [107] (111-бер.) жеке жоопкерчилиги алдында жергиликтүү маанидеги маселелерди өз пайдасына карап жана өз алдынча чечүү укугу менен мүмкүнчүлүгү жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына берилип, мыйзам аркылуу кепилденген. Баса, заманбап чет өлкөлүк концепцияларда муниципалдык башкаруу жер-жерлердеги мамлекеттик башкаруунун борбордон салыштырмалуу ажыратылган формасы катары каралган учурлар аз эмес [10, 54-б.].

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу тутумун Кыргыз Республикасынын «Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жөнүндө» Мыйзамынын 6-беренесине ылайык [160] төмөнкүлөр түзөт:

1) жергиликтүү өз алдынча башкаруунун өкүлчүлүктүү органдары - жергиликтүү (айылдык жана шаардык) кеңештер;

2) жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органдары – айыл өкмөттөр, шаар мэриялары.

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кызмат адамдары, тиешелүү ыйгарым укуктарга ээ башка өкүлдөрү социалдык өнөктөштүк мамилелеринин субъектилери боло алат.

Мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде иш берүүчү, же ыйгарым укук берилген иш берүүчүлөр, же алардын мыйзамдарга ылайык өкүлдөрү (22-бер. 1-б.) болбогон кезде да социалдык өнөктөштүктүн тараптары катары каралат.

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик, чындыгында, өнөктөштүктүн бардык формаларында катышпайт, бирок мындай пикир алардын ролунун «экинчи даражада» экендигин билдирбейт. Себеби жамааттык келишимдердин жана эки тараптуу макулдашуулардын мазмуну үч тараптуу актылар менен координацияланат. Ошол эле келишимдер жана үч тараптуу органдардын ишмердүүлүгү кызматкерлердин өкүлчүлүк органынын иш берүүчү менен эмгек укугунун ченемдерин камтыган кызматкерлердин бизнести башкарууга катышуу жөнүндөгү мыйзам актыларын кабыл алуу боюнча консультацияларды жүргүзүү сыяктуу формасына түз таасир этет.

Мындан тышкары, эмгек мамилелерин жөнгө салуу, эмгек жөнүндө мыйзамдарды өркүндөтүү маселелери боюнча өз ара консультация берүү сыяктуу социалдык өнөктөштүктүн чыныгы формасы эмнеден тураары толук түшүнүксүз. Бул суроолорду мамлекет менен тиешелүү чечимдерди кабыл ала албаган субъектилер ортосунда талкуулоо максатка ылайык болмок. Аткаруучу органдардын катышуусуз консультация жүргүзүүдөн майнап чыкпайт, мамлекеттик органдарга кандайдыр бир сунуштарды берүү менен гана аяктайт. Өнөктөштөр өз дооматтарын айтып, мындай суроолорду баардыгын канааттандырган, өз ара алгылыктуу ымалага келе турган үч тараптуу сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө талкууласа болот. Андай болбосо иштелип чыккан

сунуштар аткаруу бийлиги тарабынан кабыл алынбай, аракеттер көрүлбөй калышы толук мүмкүн. Аларды жүзөгө ашыруу үчүн жаңы консультациялар эми мамлекеттин катышуусу менен талап кылынат [257].

Ишканадан тышкары өз ара консультациялар, негизинен, социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу аймактык, республикалык жана тармактык эки жана үч тараптуу комиссиялардын, социалдык өнөктөштүктүн туруктуу органдарынын алкагында ишке ашат. Дал ушул органдар жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүп, келишимдерди түзүүгө чакырылат. Бул ишмердүүлүк көбүн эсе үч тараптуу болот. Үч тараптуу макулдашуулардын, консультациялардын субъектиси болуп мамлекеттик же муниципалдык орган эсептелет.

Консультациялар бул комиссиялардан тышкары, ишканада да өткөрүлүп жаткандыгы талашсыз, социалдык шериктештиктин субъекттеринин мындай иштерине ишканалардын таасири зор. Биздин оюбузча, үч тараптуу комиссиялар социалдык маанилүү маселелер боюнча өз ара пайдалуу чечимдерди иштеп чыгуунун башкы түзүмү, Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк тутумунун негизи пайдубалы болуп саналат. Бул жагдай мамлекеттин паритеттик органдардын ишине жигердүү катышуусу жана ушул сыяктуу такай иштөөчү органдардын тутумунун болушу менен шартталган.

Айтылгандарды жыйынтыктасак, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси күчүнө киргенден тартып кыргыз мамлекети эмгек чөйрөсүндө эки негизги: иш берүүчү катары (анын органдарынын укуктук субъектүүлүгү кадимки иш берүүчүнүн укуктук субъектүүлүгүнө окшош) жана жалпы мамлекеттик кызыкчылыктардын алып жүрүүчү катары роль аткарып келүүдө. Кийинки сапатта ал социалдык өнөктөштөрдүн биргелешкен аракеттерин координациялоо, социалдык өнөктөштүктүн тараптарын жараштыруу жана коомдук кызыкчылыктарды коргоо функцияларын жүзөгө ашырат.

Социалдык өнөктөштүктүн башка (мамлекет жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан тышкары) субъектилеринин мүнөзү алардын эмгек укуктук мамилеринин субъектилеринин мүнөзүнө дал келет. Ошондуктан

социалдык өнөктөштүктүн толук чагылуусун жаратууга зарыл болгон маселелерди тактоого өтөбүз.

Ошентип, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик социалдык өнөктөштөр катары иш берүүчү болгондо гана чыга алышат. Калган учурларда социалдык өнөктөштүктүн тигил же бул формасында алар консультациялардын жана сүйлөшүүлөрдүн эмгек мамилелеринин тараптарына өз ара пайдалуу чечимдерди табууга жардам берүүчү, жалпы коомдун кызыкчылыктарын билдирүүчү жана коргоочу, мамлекеттик саясатты аныктоодо жана башкаруучу чечимдерди кабыл алууда тараптардын пикирлерин эске алуучу, бийликке ээ үчүнчү тарап катары катышат. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишимдерди түзүүдө жана өзгөртүүдө Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 28-беренесине ылайык, уюмдун жетекчиси же иш берүүчү тарабынан ыйгарым укук берилген алардын адамы иш берүүчүнүн ыйгарым укуктуу өкүлү болуп саналат.

Ар кандай деңгээлдеги келишимдерди түзүүдө да, бөлүмдөрдө жамааттык келишимге кол койгон учурда да иш берүүчү юридикалык же жеке жак катары материалдык милдеттенмелердин жүгүн көтөргөн социалдык өнөктөштүктүн тарабы болот. Мыйзам тарабынан тийиштүү ыйгарым укуктарга ээ болгон өкүлдөр (мисалы, юридикалык жактын жеке аткаруучу органы) же иш берүүчүнүн өзү - бирдиктүү мыйзамдуу өкүл уюмдун, бөлүмдүн, иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин жетекчиси болуп саналат. Өкүлдөр өнөктөштүктүн тарабы эмес, социалдык-эмгектик өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин субъектиси боло алышат. Жетекчи келишим түзүү тууралуу жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү үчүн уюмдагы каалаган адамына ыйгарым укуктуу бере алат. Кайсы бир бөлүмдө жамааттык келишим иштелип чыккан учурда мыйзам боюнча ыйгарым укуктарга ээ боло алган бирден-бир өкүл – бөлүмдүн жетекчиси көрсөтүлөт. Мындай чектөөнү негиздүү деп айта албайбыз, бирок бул маселе боюнча мыйзам чыгаруучунун эрки так көрсөтүлгөн жана башкача чечмелөөгө болбойт.

Жамааттык макулдашууларды түзүүдө, өзгөртүүдө, же сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, аларды түзүү жана өзгөртүү киргизүү боюнча жамааттык эмгек келишпестиктерин чечүүдө, ошондой эле жумуш берүүчүлөрдүн социалдык эмгектик мамилелерин жөнгө салуу боюнча комиссияларды түзүүдө жана алардын аракеттерин жүзөгө ашырууда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 28-беренесинин 2-бөлүмүнө ылайык иш берүүчүлөрдүн тиешелүү бирикмелери иш жүргүзөт.

Изилдөөчү Лушникова М.В. иш берүүчүлөрдүн уюмдарынын функциясын экиге бөлүп көрсөтөт:

1) салык саясаты, инвестициялык саясат ж.б. маселелер боюнча мамлекет менен мамиледе жалпы корпоративдик кызыкчылыктарды коргоо;

2) социалдык эмгек саясаты боюнча маселелерде кесиптик бирликтин жана мамлекеттин кызыкчылыктарын коргоо [134, 87-89-б.].

Социалдык эмгек саясаты боюнча маселелерде кесиптик бирликтин жана мамлекеттин кызыкчылыктарын коргоону биринчи функцияга киргизсе деле болот, анткени бул ишмердүүлүк корпоративдик кызыкчылыктарды коргоодо мамлекет тарабынан керектүү чечимдерди кабыл алдыруу жолу аркылуу ишке ашат [125, 3-55-б.; 138]. Бул жагдай кесиптик бирликтер менен иш берүүчүлөрдүн укуктарын теңештирүү маселесинде эске алынат. Иш берүүчүлөрдүн уюмдарынын социалдык эмгек саясаты маселелери боюнча мамлекет менен мамилелерде алардын кызыкчылыктарын көрсөтүүнү лоббирлөөнүн конкреттүү ыкмаларын колдонбой туруп элестетүү кыйын [125, 25-51-б.; 139, 187-б.]. Андан дагы, адистер иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин лоббизмдин негизги субъектилери деп эсептешет [125, 51-53-б.].

Кызматкерлердин башка өкүлдөрү менен кесиптик бирликтердин бири-бирине дал келбей турган финансылык базасынын айынан мамлекеттик органдарда иш берүүчүлөрдүн бирикмелери жөнүндө керектүү чечимдерди, ал тургай социалдык эмгек саясаты боюнча маселелерде да чечимдерди сунуштоодо теңтайлаша албагандыктан, жакынкы келечекте аталган субъектилердин теңдиги тууралуу кеп кылуу кыйын [18, 97-б.].

Чет мамлекеттерде иш берүүчүлөрдүн уюмдарынын мүчөлөрү болуп юридикалык жактар саналат [193, 32-37-б.]. Кыргыз Республикасынын аракеттеги мыйзамдары да ушундай мүмкүнчүлүк түзөт. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 28-беренесинин 3-бөлүмүнө ылайык, иш берүүчүлөрдүн бирикмелери – кесиптик бирликтер, кызматкерлердин башка органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик менен өз ара аракеттеги иш берүүчүлөрдүн кызыкчылыктарын жактоо жана өз мүчөлөрүнүн укуктарын коргоо үчүн ыктыярдуу түрдө бириккен коммерциялык эмес уюм. Кыргыз Республикасынын «Иш берүүчүлөрдүн бирикмеси жөнүндө» мыйзамында анын укуктук абалынын өзгөчөлүктөрү аныкталган [165].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 28-беренесиндеги аныктамадан «Иш берүүчүлөрдүн бирикмеси жөнүндө» мыйзамдын 3-беренесинде «иш берүүчүлөрдүн бирикмеси» термининин бекитилген атайын аныктамасы айырмаланат. Тийиштүү аныктама мыйзамдын жоболорунун жана анын жалпы текстинин мазмунунан келип чыгат. Анда бул бирикмелердин милдеттери менен максаттары каралбайт.

Социалдык өнөктөштүктө кызматкерлердин өкүлдөрү болуп Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 29-31-беренесине ылайык төмөнкүлөр саналат: кесиптик бирликтер, алардын бирикмелери, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде каралган учурларда жумушчулар шайлаган башка өкүлдөр. Баштапкы кесиптик уюм, кызматкерлер шайлаган башка өкүлдөр жамааттык келишимдерди түзүү жана өзгөртүүдө, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө алардын жөнгө салынышын, кызматкердин ишкананы башкарууга катышуусун көзөмөлдөөдө, иш берүүчү менен болгон эмгек талаш-тартыштарын кароодо кызматкерлердин кызыкчылыктарын жактайт. Тиешелүү кесиптик бирликтер, алардын аймактык уюмдары жана бирикмелери жамааттык келишимдерди түзүү жана өзгөртүү боюнча макулдашууларды жүргүзүүдө, жамааттык эмгек келишпестиктерин чечүүдө, алардын аткарылышына көз салуу, ошондой эле коомдук эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча комиссияларды түзүүдө жана

алардын ишмердүүлүгүн жүргүзүүдө кызматкерлердин кызыкчылыктарын коргойт. Кызматкерлердин иш берүүчү менен мамилелеринде алардын таламдарын талашуу ыйгарым укугун кесиптик бирликтин мүчөсүнө эмес, баштапкы кесиптик уюмга бере алат. Баштапкы кесиптик уюм жок болсо, кызматкерлердин жалпы санынын азчылыгын бириктирген кесиптик уюм түзүп, кызматкерлер алардын кызыкчылыктарын жактоону ошол кесиптик уюмга же өзүлөрү шайлаган өкүлгө ыйгара алат.

Мындай аракеттер «кесиптик монополияны» күчтөндүрүп, ошол эле мезгилде жамааттык-эмгек компанияны жалаң өз мүчөлөрүнүн кызыкчылыктары үчүн жүргүзүү мүмкүнчүлүктөрүн чектеген кесиптик бирликтин өкүлчүлүктүү функцияларына гана жайылтат. Мурунку мыйзамдарда ар кандай кесиптик бирликке иш берүүчүнү ынандыруунун бардык стадиясын басуу аркылуу өзүнчө жамааттык келишим түзүүгө жол берилген.

Азыркы күндө да макулдашууларды ишканадан тышкары түзүүдө кесиптик бирликтер өкүлчүлүк функциясын мыйзамга ылайык аткаруу менен, алардын кызыкчылыгын коргой турган кызматкерлер тарабынан көзөмөлгө алынбагыдай абал мыйзам чыгаруучу тарабынан белгиленген. Тиешелүү кесиптик бирликтердин ыйгарым укуктарын жана алардын катышуусу аркылуу кабыл алынган социалдык-өнөктөштүк абалдын актыларын кызматкерлер «оңдой» албайт, ошону менен бирге башка органга өз кызыкчылыктарын жактоону, ал тургай мыйзамда каралган талаптарга туура келбеген башка кесиптик бирликке ыйгара албайт. Кесиптик бирликтер үчүн кызматкерлердин пикири чечүүчү мааниге ээ, жалгыз чектөө – бул иш таштоо тууралуу кесиптик бирлик кабыл алган чечимди ар бир уюмдун эмгек жамаатынын бекитүүсү. Калган учурларда кесиптик бирликтер эмгек жамааттарынан абсолюттук эркиндикте, андыктан аталган жалгыз чектөө кесиптик бирлик социалдык өнөктөштүктүн өз алдынча тарабы эмес деп айтууга себеп боло албайт. Макулдашуунун аракети мыйзамга ылайык кесиптик бирликтин мүчөлөрүнө гана эмес, бардык кызматкерлерге тийиштүү болсо да, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө биринчилердин кызыкчылыктарын коргоого өзгөчө

көңүл бүлүнөт. Балким, бул башка эмгекчилерге зыян алып келиши ыктымал, анткени кесиптик бирликтин ушул бирикменин саясатын аныктоого мыйзамдуу акысы бар, анын жетекчилигин алмаштыруу маселесин чече алышат.

Мындай шартта өнөктөштүктүн чыныгы тарабы болуп бир учурда эмгек жамаатына (мисалы, жамааттык келишим түзүүдө), башка учурда кесиптик кошуунга (мисалы, макулдашуу түзгөндө) бириккен кызматкерлер эсептелинет. Кесиптик бирликтин органдарын жана кызматкерлердин чогулушу (конференция) аныктаган башка органдарын социалдык өнөктөш дайындаган ыйгарым укуктуу өкүлдөр деп кароо керек. Өкүлдөр мыйзамдарда аныкталган же социалдык өнөктөш ыйгарган укуктарга жараша аракеттенет, өкүлчүлүктүү функцияларды ишке ашыруунун укуктук натыйжалары эмгек жамаатына же кесиптик бирликке жайылтылат. Социалдык өнөктөштүктүн субъектиси болуу менен, өкүлдөр бир гана максатты (алардын абийирне жараша) – өкүл болуп жаткан жактын кызыкчылыктарын толук коргоону көздөшөт. Өзүнүн материалдык кызыкчылыктарын өкүл ыйгарым укуктарда белгиленсе же эмгек жамаатынын, кесиптик бирликтин таламдарына каршы келбесе гана канааттандыра алат [52, 116-б.].

Акыркы жылдары терминологиянын («эмгек жамааты» – «уюмдун кызматкерлери») алмашуусуна карабастан, эмгек жамааты социалдык өнөктөштүктүн тарабы болууну токтотпойт. [155, 21-б.] Биздин оюбузча, башкача болушу мүмкүн эмес. Мисалы, жамааттык эмгек талаш-тартышынын тарабы мыйзам менен аныкталат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 446-бер. 1-б.). Бирок иш таштоо жөнүндөгү чечим өкүлчүлүктүн, уюмдун, филиалдын, же башка түзүмдүк бөлүмдүн кызматкерлеринин отурумунда (жыйынында) кабыл алынат. Жамааттын отурумун (жыйынды) өткөрүү жана чечимдерди кабыл алуунун мыйзамдуулугу боюнча эмгек кодексинде атайын талаптар бар экендигин эске алып, отурумду эмгек жамаатынын органы катары кароо зарыл. Демек, термин ал машканына карабастан, эмгек жамааты социалдык өнөктөштүктүн тарабы бойдон калат.

Эмгек жамааты эмгек укугунун субъектиси катары кылдат изилденген [188; 197, 28-36-б.; 252; 261]. Көрсөтүлгөн эмгектерди талдоодо эмгек жамаатына мүнөздүү болгон жана аны башка жарандардык бирикмелерден айырмалоочу төмөнкүдөй мүнөздөмөлөрдү бөлүп көрсөтүүгө мүмкүндүк берет: биргелешкен эмгекке негизделген жеке адамдардын бирикмеси; жалпы кызыкчылыктарга ээ болгон эркин бирикмелер; өндүрүштүн структурасы менен аныкталган жумушчуларды уюштуруунун формалдуу тутуму. Эмгек жамааты терминдер алмашса да, көрсөтүлгөн жамааттык субъектинин бардык белгилерин сактап калган [134, 102-б.].

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси социалдык өнөктөштүк тутумунда анын укуктук абалын кыйла өзгөртүп жибергендиктен, кесиптик бирликке бир аз көңүл бөлүү абзел. Кыргыз Республикасында кесиптик бирликтер – жүргүзүүчү ишмердүүлүгүнүн түрүнө жараша өндүрүштүк жана өндүрүштүк эмес чөйрөлөрдө кызыкчылыктарынын жалпылыгына карап өз мүчөлөрүнүн социалдык-экономикалык жана эмгекке байланышкан укуктары менен кызыкчылыктарын коргоо максатында түзүлгөн жарандардын ыктыярдуу коомдук бирикмеси («Кесиптик бирликтер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 1-бер.) болуп эсептелет.

Ушул эле мыйзам менен кызматкерлердин социалдык өнөктөштүктөгү өкүлдөрүн мүнөздөөдө колдонулган башка терминдердин мазмуну ачылат. Алардын анализи мыйзам чыгаруучу кесиптик кошундардын тутумунун уюштуруучулук түзүлүшүн аныктоодо баштагыдай эле эки: аймактык критерий жана тармактык критерийди жетекчиликке алат деп белгилөөгө болот

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 20-беренесине ылайык кесиптик бирликтер сотто өз мүчөлөрүнүн кызыкчылыктары менен укуктарын сот өндүрүшүнүн ар кандай баскычтарында жактоого акысы бар. Ошол эле мезгилде, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 30-беренесинде кесиптик бирликке мүчө эмес кызматкерлерге алардын баштапкы кесиптик кызыкчылыктарын иш берүүчү менен мамилелерде жактоо ыйгарым укугун баштапкы кесиптик уюмга тапшыруу укугуна ээ. Адеп караганда бул ченем

кесиптик бирликке мүчө болбогондорго «тилектештик акы салымын» кошуу мүмкүнчүлүгүн негиздөө үчүн эле кошулгандай. Анткени жамааттык келишим уюмдун бардык мүчөлөрүнө бирдей тиешелүү (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-бер. 3-б.) жана кесиптик уюм башкарууга катышуу укугун ишке ашырууда, эмгек талаштарын кароодо бардык кызматкерлердин кызыкчылыктарын жактайт (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси, 29-бер. 2-б.).

А.И. Шебанова уюмдагы тиешелүү иш көп учурда бир нече кесиптик бирликтер тарабынан жүргүзүлгөндүктөн улам келип чыккан бул көйгөйдүн татаалдашын толугу менен негиздүү көрсөткөн. Курамына киргендигин текшерүү үчүн ал кесиптик бирликтерге мүчөлүк акыны төлөгөндүгү тууралуу документтерди бири-бирине таанышууга берүүнү сунуштайт [263, 84-б.]. Бирок ишканадан тышкары келишим түзүлгөндө муну ишке ашыруу кыйынчылыкка турат жана деталдуу текшерүүсүз эле берилген санга макул болууга туура келет.

Уюмга келсек, анда башка кесиптик бирликтер гана эмес, ошондой эле маалыматтын тууралыгын текшерүүгө жана далилдерди талап кылууга укугу бар иш берүүчү да кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн саны жөнүндө маалыматтарды билүүгө тийиш (айрыкча, эгерде ал кызматкерлердин жарымынан көбүн бириктирсе). Ал да өз кезегинде маалыматтардын тууралыгын жана далилдерди талап кылууга акылуу. Жеке курамын ачыкка чыгарбай туруп, кесиптик бирлик жамааттык келишимди жүргүзүү укугун ишке ашыра албайт.

Ошол эле учурда кесиптик бирлик иш берүүчүгө мүчөлөрү жөнүндө маалыматтарды бербей койсо да болот, себеби иш берүүчү кандай болгон күндө да аларды кызматкердин өзүнөн эмес, үчүнчү жактан (кесиптик бирлик уюмунан) алууга укугу жок. Ошондуктан, ак ниет эмес иш берүүчүлөр тигил же бул кесиптик бирликти татыксыз өкүл деп эсептеп, мүчөлөр тууралуу маалыматты алуудан баш тартып жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө каршылык кылышы ыктымал.

Албетте, мындай кырдаал божомол гана жана дээрлик көпчүлүк уюмдарда эч качан жаралбайт. Ошону менен бирге, Кыргыз Республикасынын Эмгек

кодексинин жамааттык сүйлөшүүлөрдө тиешелүү өкүлдү аныктоого багытталган ченемдери чыр-чатактарды жөнгө салууну караштырууга тийиш, анткени окуялардын нормалдуу агымында тараптар ансыз да макулдашат. Ушуга байланыштуу келишимдин деңгээлине жараша жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча өкүлчүлүктүү органды түзгөн кесиптик бирлик уюмун уюмдун (же түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлеринин отурумунда (жыйынында) жашыруун добуш берүү жолу менен аныктоо максаттуу. Анткени, жамааттык келишим бардык эмгекчилерге тиешелүү.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-бер. 4-б. отурумда (жыйында) жашыруун добушту карап, эмгек жамааты дагы бир ирет социалдык өнөктөштүктүн тарабынын, анын мүчөлөрүнүн тигил же бул кесиптик бирликке тиешелүү экендигине карабастан, чечим кабыл аларда өзүнүн ички ишенимдери менен керектөөлөрүн эске алышы керек деп белгилейт.

Кызматкерлердин жамааты өкүлчүлүк функциясын социалдык өнөктөштүктүн тарабы болуу менен, кесиптик бирликке эмес, башка органга тапшыра алат. Иш жүзүндө эмгекчилер бул максатта иш таштоо комитеттерин шайлап алган учурлар аз эмес. Ишканада кесиптик бирлик жок болсо, эмгекчилер жамааттык келишимди түзүүдө өз кызыкчылыктарын жактоону эмгек жамаатынын органына (аракеттеги же ушул чогулушта түзүлгөн) тапшыра алат. Иш берүүчү локалдык актыларды кабыл алууда, эмгек келишимдерин бузууда жамааттын отурумунда (жыйында) ыйгарым укук берилген, кесиптик бирликке мүчө эмес өкүлдүн пикирин эске алууга тийиш.

Кызматкерлердин теңинен көбүн бириктирген кесиптик бирлик социалдык өнөктөштүктө кызматкерлердин кызыкчылыктарын жактоонун артыкчылыктуу укугуна ээ экендигин белгилеген жалпы эрежени Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 31-беренеси камтыйт. Эмгек жамааты мындай бирлик жок болгон учурда өкүл шайлоо укугуна ээ болот. Кесиптик бирликтин кызыкчылыктарын жактоо укугун отурумдун (жыйындын) чечими менен башка өкүлгө бере алат.

Арийне, өнөктөштүктүн айрым формаларын регламенттештирүүдө жалпы эрежелер такталат. Маселен, кесиптик бирликтер кызматкерлердин теңинен көбүн бириктире албаса, анда эмгек жамаатынын отуруму (жыйыны) менен каалаган өкүлдү аныктай албайт, бирок башка баштапкы кесиптик уюмга өкүлчүлүктүү органды түзүүнү жүктөй алат. Иш берүүчү локалдык ченемдерди кабыл алууда, эмгек келишимин бузууда кесиптик органдын пикирин сөзсүз эске алат. Өнөктөштүктүн тигил же бул формасын кароодо ушул атайын эрежелерди жетекчиликке алуу зарыл.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 31-беренесинин жалпы ченеми эгер ишканада баштапкы кесиптик бирлик уюм болбосо, өнөктөштүктүн бардык формалары үчүн мааниге ээ болот.

Өнөктөштүктүн укук мамилелеринин субъектилеринин толугураак мүнөздөмөсү кызматташтыктын айрым элементтерине карата кийинки главаларда берилет.

2.3 Социалдык өнөктөштүктүн тутуму

2004-жылы аракеттеги Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси жана Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк» Мыйзамы кабыл алынганга чейин социалдык эмгек өнөктөштүгүнүн мазмуну тууралуу маселе ченемдик укуктук актыларда да, бул маселеге арналган илимий эмгектерде да бир беткей чечилген эмес.

Изилдөөчүлөр тиешелүү системалардын чет өлкөлөрдө иштешине, Эл аралык эмгек уюмунун (ЭАЭУнун) ишмердүүлүк тажрыйбасына жана ушул маселе боюнча пикирлерине таянып, социалдык өнөктөштүктүн мазмунунун төмөнкүдөй элементтери менен формаларын көрсөтүшөт:

1) өнөктөштөрдүн ортосунда, жалпысынан, социалдык-экономикалык саясатты жогорку деңгээлде жүргүзүүнү, кирешелерди бөлүштүрүүнү, анын ичинен социалдык адилеттүүлүктүн көрсөткүчтөрү менен критерийлерин, эмгек мамилелериндеги субъектилерди коргоо чараларын макулдашуу;

2) жамааттык келишимдерди түзүүдө сүйлөшүү жүргүзүүнүн мүнөзүн аныктоо жана субъекттердин ортосунда жаралган пикир келишпестиктерди, карама-каршылыктарды жөнгө салуу;

3) ар кандай деңгээлде социалдык өнөктөштүктүн кызыкчылыктарын макулдашуунун механизмдери менен институттарынын болушу;

4) жалданма кызматкерлердин ишканаларды башкарууга катышуусу;

5) социалдык конфликттерди тараптарды жараштыруунун формалдык ыкмалары аркылуу жумшартуу жана алардын санын азайтуу [40, 249-250-б.; 46].

Социалдык өнөктөштүк тууралуу көп кылганда изилдөөчүлөр көп учурда тиешелүү коомдук мамилелердин мазмунун кыйла тарытып жиберешкен.

М.В. Лушникова өз изилдөөсүндө жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү аркылуу жамааттык келишимдерди түзүү боюнча өнөктөштөрдүн кызыкчылыктарын макулдашууну, ошондой эле социалдык эмгек конфликттерин чечүүнүн жараштыруу жана ортомчу жол-жоболору аркылуу социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизминин коргоочу бөлүгүнүн алкагында социалдык эмгек укуктарын коргоо ыкмаларын гана өзүнчө бөлүп караган [134, 183-243-б.].

Ал эми С.Ю. Головина Россияда социалдык өнөктөштүктүн, негизинен, социалдык эмгек мамилелерин жөнгө салуучу ченемдик келишимдерди (макулдашууларды) түзүү жана жамааттык эмгек талаштарын чечүүдө жараштыруу жол-жоболорун колдонуу деген эки багыты ишке ашырылып келет деп белгилейт. Келечекте ал социалдык өнөктөштүк саясатынын келечектүү варианты катары социалдык өнөктөштүк жөнүндө федералдык мыйзамда бир эле учурда социалдык өнөктөштөрдүн социалдык эмгек маселелери боюнча дайыма консультацияларды жүргүзүп туруусун ченем түрүндө бекитип коюу зарыл деп эсептейт [40, 250-б.].

Эреже катары, ишканаларды башкарууга кызматкерлердин катышуусунун ар кандай уюштуруучулук формалары, эмгек жамааттарынын өз алдынчалуулугу ата мекендик изилдөөчүлөрдүн эмгектеринде социалдык өнөктөштүктүн мазмунуна (механизмине) киргизилген эмес.

К.С.

Раманкуловдун «Кыргыз Республикасын эмгек укугу» окуу китебинин «Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк» деген аталыштагы VII главасына кызматкерлердин ишканаларды башкарууга катышуусу тургай, жамааттык эмгек талаштарын чечүү маселелери киргизилген эмес, алар башка главаларга кошулган. Автордун көз карашы боюнча, социалдык өнөктөштүктү «жамааттык келишимдер, макулдашуулар» жана «социалдык өнөктөштүктүн башка формалары» түзөт [181, 145-185-б.].

Мындай мамиле балким эки жагдайга байланыштуу жүргүзүлөт.

Биринчиден, ушул системанын укуктук негиздерин түптөгөн Кыргыз Республикасынын 1997-жылдагы Эмгек кодексинде бул элемент социалдык өнөктөштүктүн мазмунуна кирбей калган [241].

Экинчиден, менчик ээсинин ишкананы башкаруу укуктарына эмгекчилердин таасир этүүсүнө жол берүү жана анын зарылчылыгы күмөн жараткан. Мындай мамиле башкаруу маселелерин өз алдынча жөнгө салуучу ченемдерди Кыргыз ССРинин эмгек жөнүндө мыйзам кодексинин XV главасынан чыгып калышына көбүн эсе себеп болгон [98].

Бирок азыркы мезгилде республикада кырдаал кескин түрдө өзгөрдү.

Өткөн жылдар ичинде рынок экономикасы өнүккөн, мамлекеттердин тажрыйбасы талдоого алынды. Көбүнчө социалдык өнөктөштүктүн түзүлгөн системаларынын натыйжалуулугу ал өлкөлөрдөгү жамааттык келишимдер менен макулдашууларды түзүүдө тараптардын кызыкчылыктарын макулдашуу аркылуу жана кызматкерлердин башкарууга катышуусу аркылуу да ишке ашырылган. Социалдык эмгекке байланышкан маселелерди чечүүдө Германиянын ишканаларында жалданма кызматкерлердин катышуусундагы мыйзамдык жана практикалык деңгээлде мыкты ойлонуштурулган тутумун [174]; комитеттер менен кызматкерлерден шайланган делегаттардын Франциядагы ишин буга мисал катары карасак болот [184, 120-б.]. Себеби аз адам иштеген ишканаларда жамааттык келишимдерди түзүү дайыма эле натыйжалуу жана максатка ылайыктуу боло бербейт, ал эми кесиптик бирликтердин түзүлбөгөндүгүнөн көпчүлүк чакан ишканаларда техникалык

жактан да, уюштуруу жагынан да кыйынчылыктар жаралат. Кызматкерлердин башкарууга катышуусу мына ушундай уюмдар үчүн өтө маанилүү. Бирок ири ишканаларда кызматкердин башкарууга катышуусу иш берүүчүнүн жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды аткарышына көзөмөлдү күчөтөт, иш берүүчүнүн эмгекчилердин абалына тийиштүү кабыл алган чечимдерине дайыма жана ыкчам реакция кылууга шарт түзөт.

Эмгекчилерге уюмду башкарууга катышуу мүмкүнчүлүгүн берүүгө тиешелүү мыйзамдардагы айрым жылыштар Кыргыз Республикасынын аракеттеги Эмгек кодекси кабыл алынганга чейин деле байкалган, бирок алар жетишсиз иштелип чыккан же утурумдук мүнөздө болгон.

Кыргыз Республикасынын «Кесиптик бирликтер жөнүндө» Мыйзамы кабыл алынгандан тартып «кайтарым процесси» байкала баштаган, кызматкерлердин уюмдун коллегиялдуу башкаруу органдарына өз өкүлдөрүн киргизүү укугуна ээ болушу бул мыйзамдын 17-беренесинде каралган. Ченем кыйла жалпы мүнөздө жана мыйзам аныктаган процедуранын жоктугунан чарбалык субъектилердин каалоосуна жараша ишке ашуусу ыктымал.

Бул тенденция жарандык мамилелерге багытталган мыйзамдарга да эмгек-укук ченемдерин киргизүү жолу менен жайылтылды.

Кызматкерлердин ишканаларды башкарууга катышуусун укуктук жөнгө салууга чоң секирик Кыргыз Республикасынын «Акционердик коомдор жөнүндө» Мыйзамынын кабыл алынышы менен жасалды [164]. Бул ченемдик актыга ылайык уюмду башкаруу укугу кызматкерлерге менчик укугу пайда болгондон тартып берилээри анык болсо да, менчик ээси эмес кызматкерлердин укуктары таасирдүү болгон.

Ушул тенденция Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде кызматкерлердин уюмду башкарууга катышуусун жана эмгек мамилелерин жамааттык-келишимдик жактан жөнгө салуучу социалдык өнөктөштүктүн формасы катары кароого негиз берет деп эсептөөгө болот. Социалдык өнөктөштүк Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 26-беренесинде төмөнкүдөй формаларда ишке ашырылаары аныкталган:

- макулдашуулар менен жамааттык келишимдердин долбоорлорун даярдоо, аларды түзүү жөнүндөгү жамааттык сүйлөшүүлөр;

- эмгек мамилелери жана аны менен тике байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу, жумушчулардын эмгектик укук кепилдиктерин көзөмөлдөө жана эмгек мыйзамдарын жакшыртуу боюнча өз ара сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү;

- сотко чейин иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин өкүлдөрүнүн эмгек тууралуу талаш-тартыштарын чечүүгө катышуу.

Ишканадан тышкары сүйлөшүүлөр социалдык өнөктөштүктүн туруктуу органдарынын чегинде өз ара социалдык эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча аймактык, республикалык жана тармактык деңгээлдерде аракеттенген эки жана үч тараптуу комиссияларда ишке ашат. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү жана макулдашууларды түзүүгө ушул эле органдар тартылат. Бул көбүнчө үч тараптуу ишмердүүлүк болуп саналат, Мамлекеттик же муниципалдык орган үч тараптуу макулдашуулардын, консультациялардын субъектиси катары эсептелет.

Биздин оюбузча, социалдык маанилүү маселелер боюнча өз ара алгылыктуу чечимдерди иштеп чыгуучу башкы структура болуп саналган үч тараптуу комиссиялар республикадагы социалдык өнөктөштүктүн негизин түзөт. Бул жагдай мамлекеттин паритеттик органдардын ишине жигердүү катышуусу менен да, ушундай такай иштеген органдардын тутумунун болушу менен да шартталган. Бул тутумдун иштешин камсыз кылып, анын башка деңгээлдерде айрым элементтердин жоктугуна карабастан өзүнө жүктөлгөн милдеттерин аткаруусун шарттайт.

Аталган иш чаралар көбүн эсе ишканадан сырткары өтүп, бир эмес, бир нече ишканага таасир эткидей укуктук натыйжаларды жаратат. Мындай жагдайларда мыйзам чыгаруучу биринчи көрсөткөн форманы жамааттык келишимдер боюнча уюмдагы сүйлөшүүлөргө жана жогорку деңгээлдеги макулдашууларга бөлүүсү туура болмокчу. Акыркысын эмгек мамилелери тууралуу сүйлөшүү жүргүзүүчү форма менен катар кароо зарыл, себеби бул иш

чаралар практикада эреже катары социалдык өнөктөштүктүн бир эле органынын ишмердүүлүгүнүн чегинде ишке ашат, ошондой эле аларды жасалма жол менен бөлүү максатсыз болуп саналат. Социалдык саясатты калыптандыруу тууралуу жогорудагы эки учурда тең сөз болуп жатат.

Ишкананын алкагындагы сүйлөшүүлөр тууралуу айтсак, укутук жактан алар толугу менен экинчи багытта көрсөтүлгөн кызматкерлердин уюмду башкарууга катышуусу тууралуу социалдык өнөктөштүктүн формасынын мазмунунда камтылган.

Социалдык өнөктөштүктүн айрым формаларында иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин өкүлдөрү эмгек талаш-тартыштарын сотко чейин чечүүгө (ЖЭЖте) гана эмес, соттон тышкары (ортомчунун катышуусу менен жараштыруу комиссиясында) чечүүгө да катышат. Ал тургай, эгер мыйзам чыгаруучу кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн эмгек талаштары боюнча сотто чечүүдө паритеттик катышуусу тууралуу сунушту кабыл алса, ал эми конкреттүү ишти караган төрагалар өнөктөштүктүн аталган тараптарынын берген тизмесинен дайындалса, социалдык өнөктөштүктүн ушул формасынын мазмуну кеңейиши мүмкүн.

Мамлекеттик бийлик органдарынын жана иш берүүчүлөрдүн кесиптик бирликтердин сунуштарын кароосу жана эсепке алуусу; социалдык өнөктөштөрдүн бюджеттен сырткары ар кандай органдарды, социалдык фонддорду башкарууга катышуусун Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 26-беренесинде көрсөтүлгөн социалдык өнөктөштүктүн эркин формаларынын арасында паритеттик башталышта түзүлгөн туруктуу аракеттенген кеңешме жана координациялык органдар жүргүзөт. Кодексте аталган формалардын мазмунунда ушулардын баары камтылган.

Ошентип, кеңешме жана координациялык органдарды түзүү, кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн мамлекет түзгөн органдардын (мисалы, калкты иш менен камсыз кылуу координациялык комитеттеринин) ишине катышуусу сыяктуу эле, социалдык саясаттын маселелери, башкарууга

катышуу, жамааттык келишимдерди аткарылышына контроль боюнча ишканадан сырткары консультациялардын өбөлгөсү болуп эсептелет.

Бюджеттен сырткары социалдык фонддорду иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жана кызматкерлердин башкарууга катышуусуна келсек, салыштырмалуу өз алдынча өнөктөштүктүн формасы катары социалдык саясаттын маселелери боюнча макулдашуулар тууралуу кеп кылууга эрте, ошентсе да буга келечектүү, объективдүү шарттар жок эмес. Демек, соңку жылдардагы тиешелүү коомдук мамилелерди укуктук жөнгө салуунун анализи, жакынкы келечекте биздин өлкөдө өнөктөштөрдүн ишине жана аталган органдардын ишине катышуунун эл аралык тажрыйбасын кабыл алууну божомолдоого мүмкүнчүлүк бербейт.

Ошентип, азыркы күндө Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк төмөнкү формаларда ишке ашууда:

- кызматкерлердин эмгек укуктарынын кепилдигин камсыздоо, иш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин жана мамлекеттин өкүлдөрүнүн эмгек жана ага байланышкан мамилелерин жөнгө салуу, социалдык эмгек мамилелери боюнча макулдашууларды түзүү жана эмгек мыйзамдарын жакшыртуу (социалдык-экономикалык саясат маселелери) боюнча сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү;

- жамааттык келишимдерди түзүү боюнча уюмда жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү;

- уюмду башкарууга кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн катышуусу;

- эмгек талаш-тартыштарын сотко чейинки жана соттон сырткары чечүүгө кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу.

Саналып өткөн социалдык өнөктөштүктүн формаларынын мазмуну анын укуктук механизминин жөнгө салуучу жана коргоочу бөлүктөрүнүн элементтери катары, ошондой эле аларды өнүктүрүүнүн перспективалары ушул эмгектин тиешелүү главаларында кеңири изилденет.

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.

Республикалык деңгээлде социалдык өнөктөштүктү социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуунун Республикалык үч тараптуу комиссиясы (мындан ары - Республикалык үч тараптуу комиссия) ишке ашырат.

Кыргыз Республикасында социалдык өнөктөштүктүн туруктуу аракеттенген органы болуп Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин (Өкмөтүнүн), иш берүүчүлөрдүн бирикемелеринин жана Кыргызстан кесиптик бирликтер федерациясынын паритеттик негиздеги өкүлдөрүнөн турган республикалык үч тараптуу комиссия саналат.

Республикалык үч тараптуу комиссиянын ишмердүүлүгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдары жана комиссия бекиткен бул комиссия жөнүндөгү жобо аркылуу жөнгө салынат.

Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу тармактык комиссиялар тармактык деңгээлдеги социалдык өнөктөштүктү жүзөгө ашырат. Аймактык жана республикалык деңгээлдердеги тармактык комиссия социалдык өнөктөштөрдүн кызыкчылыктарын макулдашууну тармактык келишимдердин долбоорун даярдоо, аларды түзүү жана сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү аркылуу камсыздоочу орган болуп саналат.

Тармактык комиссиянын курамын тараптар аныктайт жана ага жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, мамлекеттик аткаруу бийлигинин тиешелүү органдары, иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жана кесиптик бирликтер кирет. Тармактык комиссиялардын ишмердүүлүгү атайын бекитилген ушул комиссиялар тууралуу жобо жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен жөнгө салынат.

Социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун шаардык, областтык, жана райондук комиссиялары аймактык деңгээлде социалдык өнөктөштүктү ишке ашырат.

Ар бир региондун өзгөчөлүктөрү менен байланышкан социалдык-эмгек мамилелери, тиричилик шарттары, кепилдиктер менен жеңилдиктер аймактык деңгээлде жөнгө салуунун предмети боло алат.

Социалдык өнөктөштүктүн төмөнкүдөй тараптарынын: мамлекеттик аткаруу бийлигинин тиешелүү органдарынын, же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын, иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин жана кесиптик бирликтеринин, же аларды тейлеген органдардын сунуштарынын негизинде аймактык комиссиялар түзүлөт. Аймактык комиссиялар алар бекиткен жоболордун негизинде аракеттенишет.

Ар бир конкреттүү уюмда тараптардын мамилелери эки тараптуу мүнөзгө ээ (эмгек чөйрөсүндө конкреттүү, алардын аракети тиешелүү уюмдун алкактары менен чектелүү милдеттенмелерди аныктаган жамааттык келишимди түзүү).

Социалдык өнөктөштүктү ишке ашыруунун мынчалык көп деңгээлден турган тутумун, биринчиден, аларды тараптар өздөрү эмес, мамлекет “жогортодон” социалдык өнөктөштүктүн үлгүлөрүнүн белгилерин бириктирүүгө умтулуп түзгөндүгү менен, экинчиден, Кыргызстандын аймактык-административдик түзүлүшү менен түшүндүрүүгө болот.

Ошондой эле, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси менен “Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө” Мыйзамында көрсөтүлгөн деңгээлдер өз ара аракеттенүүгө тараптардын бардык деңгээлдерин милдеттендирбейт. Алар социалдык өнөктөштүктүн деңгээлин жана формасын эркин тандап алууга укуктуу жана социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерге ыктыярдуу негизде кирет. Мисалга алсак, 2018-жылдын 1-июнуна карата Кыргызстан кесиптик бирликтеринин Федерациясынын анализи ошол учурда тармактарда 65,11% макулдашуулар жана жамааттык келишимдер түзүлгөнүн көрсөттү. Бул 2017-жылдагыдан 6,3%га жогору.

Жалпысынан 2018-жылы 7658 жамааттык келишим түзүлгөн, анын ичинде узартылган (857) көрсөткүч 2017-жылга салыштырмалуу 2643кө көп, бирок узартылган келишимдердин саны (280) 2017-жылга салыштырмалуу аз.

Кыргыз Республикасынын билим берүү тармагынын жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук комитетинин маалыматына ылайык, жылдан жылга аймактарда мугалимдердин социалдык маселелерин чечүүдө, аларга коопсуз, заманбап эмгек шарттарын түзүү боюнча социалдык өнөктөштүктүн потенциалын колдонуунун деңгээли өсүүдө.

Социалдык өнөктөштүк потенциалын ыктуу колдонуу жогорку окуу жайларында окутуучуларды материалдык камсыздоо, алардын эмгек акыларын бюджеттен тышкары каражаттардын эсебинен жогорулатуу маселелерин комплекстүү чечүүгө мүмкүнчүлүк түздү, илимий наамдары жана илимий даражалары үчүн окутуучу-профессордук курамга көлөмдүү материалдык колдоо көрсөтүү каралууда.

Тармактагы социалдык өнөктөштүктү уюштуруу ишинин абалы, окутуучу-профессордук курамдын социалдык маселелерин чечүү, алардын укуктук

таламдарын коргоодо социалдык өнөктөштүктүн потенциалын толук колдонуу маселелери кесиптик бирликтин Борбордук комитетинин көңүл борборунда, президиумдарда, пленумдарында каралып турат. Бул маселелерди областтык, шаардык жана райондук комитеттер да кыйгап өтпөйт.

Мамлекеттик, муниципалдык жана коомдук тейлөө кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук комитетинин анализи боюнча, жамааттык-келишимдик кампанияда олуттуу кемчиликтер бар. Жамааттык келишимдерди түзүү жана жаңыртуу кампаниясына үстүртөн мамиле жасалып, баштапкы кесиптик уюмдарга жана алардын жетекчилерине талап жетишсиз коюлган.

Соода тармагынын кесиптик бирлигинин Борбордук комитетинде болгону 12.1% жамааттык келишимдер түзүлгөн, анткени бардык кызматкерлер патент менен иштешет.

Ошону менен бирге, социалдык өнөктөштүктүн аракеттеги тутумунда белгилүү маселелер бар.

Биринчиден, социалдык өнөктөштүк тутумунун Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-беренесинде көрсөтүлгөн деңгээлдеринин ар бири ага чейинки, же андан кийинкилери менен императивдик мүнөздөгү укуктун ченемдери аркылуу байланышпайт. Мыйзам чыгаруучу социалдык өнөктөштүктүн субъектилерин жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана тиешелүү деңгээлде кабыл алынган социалдык өнөктөштүктүн макулдашууга кирген жоболорун камтуу менен макулдашууларды жана жамааттык келишимдерди түзүүгө милдеттендирген эмес.

Экинчиден, кесиптик деңгээлде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана кесиптик келишимдерди (кесиптин конкреттүү өзгөчөлүктөрүн эске алган) түзүүгө мүмкүнчүлүк берген берене Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде жок.

Үчүнчүдөн, экономиканын мамлекеттик эмес секторунда кызматкерлердин башка өкүлдөрүнүн эмгек мамилелерин локалдык жөнгө салуунун жоктугунун натыйжасында кесиптик бирликтердин ишмердүүлүгүнүн чабалдыгы толугу менен иш берүүчүлөрдөн көз каранды. Айрыкча,

экономиканын жеке секторундагы кичи жана орто ишканаларда абал канааттандыруулар эмес.

"Чакан ишкерликти мамлекеттик колдоо жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 3-беренесине ылайык [158], чакан ишкердик субъекттери деп юридикалык жакты түзбөстөн ишкердик менен алектенген жеке жактар, ошондой эле дүң кирешеси бир жылга кошумча нарк салыгы боюнча Кыргыз Республикасынын Салык кодексинде каралган каттоо чегинен ашпаган, экономикалык ишмердүүлүк жүргүзгөн жана анда иштеген кызматкерлердин орточо саны отчеттук мезгилде төмөнкүдөй чектелген деңгээлден ашпашы керек (чакан ишканалар):

- өнөр жайда – 35 адам;
- курулушта – 75 адам;
- транспортто – 35 адам;
- айыл чарбасында – 50 адам;
- илимий-техникалык чөйрөдө – 25 адам;
- дүң соодада – 30 адам;
- чекене соодада жана калкты тиричилик жактан тейлөөдө – 25 адам;
- калган тармактарда жана ишмердүүлүктүн башка түрлөрүндө – 25 адам.

Мындай уюмдардын финансылык-экономикалык абалынын туруксуздугу да, тараптардын, өзгөчө жаңыдан түзүлгөн уюмдардын демилгесиздиги да чакан жана орто бизнесте социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүгө тоскоол болгон негизги себептер болуп эсептелет. Кызматкерлердин жетиштүү уюшпагандыгынын кесепетинен мындай уюмдарда өкүлчүлүктүү органдар калыптанган эмес (баштапкы кесиптик уюмдар жана башка кызматкерлердин өкүлдөрү көп ишканаларда жок), аларда кызматкерлердин кызыкчылыктары менен укуктарын коргоо иштери начар жүргүзүлөт.

Өз кезегинде иш берүүчүлөр кызматкерлердин социалдык кепилдиктерин жогорулатуу же сактоо боюнча конкреттүү милдеттенмелерди алууга кызыкдар эмес жана тигил же бул социалдык өнөктөштүктүн формасына катышкысы келбейт.

Ушуга байланыштуу, чакан ишкерчилик тармагы үчүн кызматкерлердин кызыкчылыктарын жактаган өкүлчүлүк маселесин чечүү өтө маанилүү деп эсептейбиз. **Кызматкерлердин кызыкчылыктарынын өкүлчүлүк механизми баштапкы кесиптик уюмду алардын өздөрү тарабынан түзүү жана башка өкүлдөргө** ыйгарым укуктарды тапшыруу жолу менен аткарылышы керек

Эмгек мамилелеринин жамааттык-келишимдик негизде жөнгө салынышы, айрыкча социалдык өнөктөштүк өкүлчүлүк органдарынын тутумун, сүйлөшүү жүргүзүү процедурасын, кесиптик бирликтердин иш берүүчүдөн көз карандысыздыгын камсыздоону жакшыртуу зарыл. Чакан ишкердик тармагында жамааттык келишимдерди түзүүгө түрткү берүү жана чакан бизнес чөйрөсүндө иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин түзүүнү демилгелөө, чакан ишканаларга социалдык чөйрөнү өнүктүрүүгө мүмкүнчүлүк бергидей жана мыйзамдарда белиленген социалдык кепилдиктерди сактагыдай салыктын деңгээлин киргизүү туура болмокчу.

Диссертациянын экинчи главасын жыйынтыктоо менен, төмөнкүдөй кыскача корутундуларды чыгарууга болот.

1. Социалдык өнөктөштүктүн укук мамилелеринин төрт тобун (деңгээлин) белгилеп кетүүгө болот. Биринчиден, материалдык эмес укуктук мамилелердин материалдык мамилелерден; эмгектик укуктук мамилелердин жалпы эле укук мамилелеринен айырмачылыгы; экинчиден, материалдык эмес мамилелердин эмгектик материалдык мамилелерден, үчүнчүдөн, социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин эмгектин материалдык эмес мамилелеринен айырмачылыгы туурасында сөз болуп жатат. Өзгөчөлүктөрдүн алгачкы үч тобу адабиятта кеңири баяндалат жана мындан тышкары, бул изилдөөнүн алкагына кирбейт. Биздин алдыбызда социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин спецификалык өзгөчөлүктөрүн аныктоо милдети турат, алардын арасында биз төмөнкүлөрдү кошобуз:

- көп субъекттүүлүк;
- аз сандагы гана кайчы пикирлердин юридикалык органдар тарабынан чечилиши;

- социалдык өнөктөштүктүн тараптары түзгөн паритеттүү (эки жана үч тараптуу) органдардын өзгөчө ролу;

- мамилелердин бир бөлүгүн укук ченемдери менен деталдуу жөнгө салуу;

- эреже катары, укук ченемдүү иш-аракеттердин бир нече юридикалык фактылардын катышуусу менен пайда болушу.

2. Берилген деталдуу сүрөттөмөдөн алып караганда, жумушчулар, иш берүүчүлөр, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик органдары социалдык өнөктөштүктүн субъекттери болуп эсептелет. Бирок, кеп бул учурда социалдык өнөктөштөрдүн өздөрү – мыйзам чыгаруучудан кийинки өнөктөштүктүн тараптары жөнүндө гана болуп жатат. Субъекттердин катарына биз бардык байланыштардын катышуучуларын дагы кошобуз, алар социалдык өнөктөштүктүн мазмунун түзөт, тагыраак айтканда тараптардын өкүлдөрү, паритеттүү органдар, алардын укуктук статусуна анализ жүргүзүү бул изилдөөнүн экинчи жана андан кийинки баптарында каралган.

3. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-беренесинде жана Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндө социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Мыйзамынын 7-беренесинде, түзүлгөн жамааттык келишимдердин жана жамааттык макулдашуулардын тиби (түрлөрү) боюнча социалдык өнөктөштүктүн деңгээлин конкреттештирип, төмөнкү деңгээлди бөлүп көрсөткөн:

- Кыргыз Республикасындагы социалдык эмгектик мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин караган республикалык деңгээл;

- эмгек чөйрөсүндөгү социалдык эмгек мамилелерин жөнгө салуучу негиздерди караган тармактык деңгээл;

- эмгек тармагындагы социалдык эмгек мамилелерин жөнгө салуунун негиздерин административдик-аймактык бирдиктердин деңгээлинде караган аймактык (райондук, шаардык, областтык) деңгээл;

- кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосундагы иш жаатында конкреттүү өз ара милдеттенмелерди белгилеген уюштуруу деңгээли.

Аталган деңгээлдеги тараптардын өз ара аракети социалдык өнөктөштүктүн бир бүтүн тутумун түзөт, ал коомчулуктагы социалдык тынчтыкты камсыз кылууга жөндөмдүү.

3-ГЛАВА. ЭМГЕК ТАРМАГЫНДАГЫ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮ ЖӨНГӨ САЛУУНУН ФОРМАЛАРЫ

3.1 Жамааттык келишим: түшүнүгү, анын укуктук табияты

Алгач жамааттык келишимдер XIX кылымдын башында Улуу Британияда, АКШда, Францияда, Германияда жана бир катар мамлекеттерде түзүлө баштаган. XIX кылымдын аягында - XX кылымдын башында жамааттык-келишимдик практика туруктуу мүнөздү алып баштаган. XIX кылымдын 20-30-жылдарында ал толугу менен дүйнөнүн көпчүлүк мамлекеттеринде юридикалык жактан таанылган жана эмгек, социалдык-экономикалык мамилелердин укуктук жөнгө салуусунун маанилүү каражаттарынын бири болгон. Азыркы учурда Батышта келишимдик долбоорлор жана макулдашуулар батыш коомчулугунун башкы институттарынын бири болуп калды, анда алар көп функционалдуу ролду ойношот [122, 17-б.].

Советтер Союзунда жамааттык келишимдер XX кылымдын башында түзүлө баштады. Мамлекет тарабынан жүргүзүлүп жаткан социалдык-экономикалык саясатка, коомдук керектөөлөргө, идеологиялык түзмөктөргө жараша ар кандай коомдук иштерди аткарышкан. Мисалы, 1947-жылдан тартып 70-жылдардын башына чейин жамааттык келишим планды аткаруу шайманы, эмгекчилердин ишкананы башкарууга катышуу ыкмасы катары каралган.

Рынок экономикалык мамилелерине өтүү шартында жамаат келишиминин укуктук маңызы бир түрдүү эмес. Ал эки башталышка: автономия идеясына, эмгек чөйрөсүндөгү уюмдун жетекчиси (ишкер, менчик ээси) тарабынан ишке

ашырылган башкаруучу суверендүүлүккө жана социалдык-экономикалык, эмгек жана жумуш берүүчү менен кызматкерлердин ортосундагы социалдык жана кесиптик кызыкчылыктарды жөнгө салууга кесиптик бирликтердин же башка жактоочунун катышуусуна негизделген [186, 135-б.]. Жамааттык келишим ченемдик келишим болуп саналат, башкача айтканда, укуктун ченемдерин камтыган конкреттүү милдеттенмелер менен катар келишимдик тартипте түзүлгөн акт болуп саналат.

Жамааттык келишим түшүнүгү укуктук жөнгө салуу ыкмасынын элементи, эмгек укугунун институту [233, 155-б.], социалдык-эмгектик укук мамилелеринин пайда болушунун негизи катары ар кандай аспектте каралышы мүмкүн.

Эмгек укугунун институту катары жамааттык келишим жамааттык келишимдерди түзүү, өзгөртүү жана аткаруудан улам келип чыккан коомдук мамилелерди жөнгө салуучу укуктук нормалардын жыйындысы болуп эсептелет.

Жамааттык келишим аркылуу жөнгө салынган коомдук мамилелер бир эле субъекттердин - иш берүүчүлөрдү, мекемелердин кызматкерлеринин, алардын өкүлдөрүнүн ортосунда келип чыккан тараптардын салыштырмалуу теңдиги менен, ошондой эле аныкталган максатка ээ - жамааттык келишимдин жоболорун жана анын корутундусун ишке ашыруучу бир түрдүүлүк менен мүнөздөлөт. Бул аталган коомдук мамилелерди өзүнчө эмгек укугунун институтуна бөлүү үчүн негиз берет.

А.С. Ладанын пикири боюнча, аталган мамилелерди төрт топко бөлүп карайбыз [122, 27-б.].

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө байланышкан мамилелер биринчи топту мамилени түзөт. Иш берүүчү, алардын өкүлдөрү, мекеменин кызматкерлери бул мамилелердин субъекттери болуп саналат. Бул топту иш берүүчү менен мекеменин кызматкерлеринин ортосундагы жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү, ошондой эле жамааттык келишимдин долбоорунун шарттарын иш берүүчүнүн өкүлдөрү менен

мекеменин кызматкерлеринин өкүлдөрүнүн ортосунда талкуулоо боюнча мамилелерге бөлүп караса болот.

Жамааттык келишимди түзүүдөн улам жаралган мамилелер экинчи топту түзөт. Мекеменин кызматкерлеринин жалпы чогулушу, жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия, иш берүүчү, иш берүүчүнүн өкүлдөрү менен мекеменин кызматкерлери алардын субъекттери болуп саналат. Жамааттык келишимди түзүү бул мамилелердин объекти болуп эсептелет. Бул мамилелердин тобун жамааттык келишимдин тараптарынын ортосунда жамааттык келишимдин шарттарын аныктоо боюнча пайда болгон мамилелер, жалпы чогулуш менен жамааттык келишимди бекитүү боюнча жамааттык келишимдерди түзүүчү комиссия менен мекеменин кызматкерлеринин жалпы чогулушунун ортосунда келип чыккан мамилелер; тараптардын өкүлдөрүнүн ортосунда жамааттык келишимге кол коюу боюнча келип чыккан мамилелер сыяктуу бир нече топко да бөлсө болот.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү аткарууга байланыштуу келип чыккан мамилелер үчүнчү топту түзөт. Алардын субъекттери болуп иш берүүчү, мекеменин кызматкерлери, жамааттык келишимдин конкреттүү милдеттерин аткаруучу субъекттер эсептелет. Бул мамилелердин объекти болуп жамааттык келишимде камтылган милдеттерди аткаруу жана ченемдерди колдонуу саналат.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү өзгөртүү менен байланышкан мамилелер төртүнчү топту түзөт. Мекеменин кызматкерлеринин жалпы чогулушу, жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия, иш берүүчү, иш берүүчүнүн өкүлдөрү менен мекеменин кызматкерлери бул мамиленин субъекттери болуп эсептелет. Жамааттык келишимди өзгөртүү бул мамилелердин объектиси болуп саналат. Экинчи топко окшош мамилелер дал ушул топко мүнөздүү.

Жамааттык келишим институту Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде, «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамында, «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндө социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамында

камтылган ченемдерден, о. э. мекеменин өзүнүн жамааттык келишимдеринде камтылган ченемдерден турат.

Социалдык өнөктөштүктүн формаларынын бири катары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 26-беренесинде жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын долбоорлорун түзүү жана аларды даярдоо жөнүндөгү жамааттык сүйлөшүүлөрдү аташат, тактап айтсак, эмгек укугунун ар кайсы институттары: социалдык-өнөктөштүк макулдашуулар институту жана келишимдик жамаат институту болот. Жалпысынан, алар үчүн коомдук мамилелерди жөнгө салуу принциптери, о.э. жөнгө салынган мамилелердеги тараптардын теңдиги маанилүү болуп саналат. Бирок, аларда субъекттер бирдей эмес, жамааттык-келишимдик актыны түзүү жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби ар кандай, о.э. жамааттык-келишимдик актынын мүнөзү да ар башка (макулдашуулардын айрым түрлөрү ченемдик мүнөздө болбой калышы мүмкүн).

Жамааттык келишимди социалдык-эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуу ыкмасынын элементи катары кароого болот. Демек, эмгек укугунун принциби болуп, ошондой эле эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелер менен мамлекеттик жана келишимдик жөнгө салууну айкалыштыруу эмгек укугунун методдорунун элементинин бири болуп саналат. Эмгек жана аны менен тике байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу үчүн эки негизги ыкманы пайдалануу – тараптардын эмгек мамилелери кызыкчылыгын эске алуу аркылуу кызматкерлерге берилген эмгек укуктары жана кепилдиктеринин туруктуу тутуму менен мамлекетте эмгекти башкаруунун ийкемдүүлүгүнүн айкалышын камсыз кылуу зарылдыгына шартталган эмгек укугунун субъекттеринин укуктук макамы аныкталат, мамлекеттик деңгээлде кызматкерлердин минималдуу эмгек укуктары жана аларды ишке ашыруу кепилдиктери бекитилет, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби, жамааттык келишимдерди түзүү жана өзгөртүү тартиби, эмгек келишимдерин түзүү, өзгөртүү жана бузуу тартиптери жана башка маселелер аныкталат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 8-беренесине ылайык, жамааттык келишимдин жардамы аркылуу социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу келишимди жөнгө салуу ыкмасынын бири болуп саналат.

Социалдык-эмгек мамилелерин келишимдик жөнгө салуунун субъектиси болуп жамааттык келишимди өзгөртүү, толуктоо жана түзүү жолу менен кызматкерлер жана алардын өкүлдөрүнүн атынан иш берүүчү саналат.

Мисалга, жамааттык келишимдер бул - жамааттык келишимге эмгектин тигил же бул шарттарын бекитүүчү мыйзам актыларын аткарат, укуктардын мыйзам тарабынан каралган кепилдигин жогорулатат, мекеменин өзгөчөлүктөрүнө жараша колдонула турган мыйзамдарды конкреттештирет.

Коомдук мамилелерди укуктук жөнгө салууну жамааттык келишимдин жардамы менен андан ары кеңейтүүнү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси карайт. Учурда жамааттык келишимдин кайсы бир маселесин жөнгө салууну түздөн-түз аныктоочу беренелердин саны эмгек мыйзамдарында бир топ көбөйдү. Азыркы учурда мурда императивдик укуктук ченемдерде чечиле турган бир катар маселелерди жамааттык келишимде жөнгө салып алууга болот. Мисалга, уюмдун кызматкерлеринин саны же штаты кыскарганда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 85-беренесине ылайык, иште калтыруу үчүн артыкчылыктуу укук бериле турган кызматкерлердин конкреттүү тизмеси эмгек келишимин бузган кызматкерлерди жумуштан четтетүү жамааттык келишимдин негизинде каралышы мүмкүн.

Мамлекеттик жана келишимдик жөнгө салуунун шайкештиги кызматкердин абалын начарлатпоо принциби менен аныкталат. Мыйзамдар менен башка ченемдик укуктук актылар келишимдик актылардын, анын ичинде жамааттык келишимдин алдында артыкчылыкка ээ, - алар эмгек чөйрөсүндөгү кызматкердин укуктук абалынын негизи катары чыга турган укуктардын жана кепилдиктердин тутумун түзөт.

Мыйзамга салыштырмалуу жамааттык келишимде бекитилген учурда кызматкерлердин укуктары жана эркиндиктери төмөндөтүлбөй тургандыгына кепилдик берген механизм Кыргыз Республикасынын "Жамааттык келишимдер

жөнүндө" мыйзамынын 12-беренесинде каралган. Уюмдун экономикалык мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен социалдык-эмгектик жеңилдиктер жана кепилдиктер (пенсияга үстөктөр, кошумча өргүүлөр, кызматкерлердин акысыз же жарым-жартылай акы төлөө аркылуу тамактануусу, пенсияга мөөнөтүнөн мурда чыгуу, башка жеңилдиктер жана компенсациялар) жамааттык келишимде каралган жана макулдашууларда белгиленген жоболорго жана ченемдерге жараша камтылат. Биринчиден, кызматкерлердин мыйзамда каралган укуктары менен кепилдиктеринин деңгээлин төмөндөтүүчү шарттарды жамааттык келишимге кошууга тыюу салынган. Экинчиден, эгер мындай шарттар жамааттык келишимге кошулса, ал эч кандай юридикалык күчкө ээ болбой тургандыгы эскертилген. «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын мазмунунан алганда, кызматкерлердин абалын начарлаткан шарттарды жамааттык келишимге кошууга болбойт жана эмгек мыйзамы боюнча мындай болгон жагдайларда бул уюмга карата колдонулган макулдашуулар токтотулат.

Адабияттарда «мыйзамга ылайык кызматкерлердин абалын начарлатуу» түшүндүрмөсү, алсак, айрым байланыштар начарлап, экинчилери жакшырган учурда, мисалы, жумушчу күндүн узактыгы көбөйүп, бул үчүн кызматкерлерге кошумча жеңилдиктер жана кепилдиктер берилсе (эмгек акы төлөө жогорулап, өргүү узактыгы көбөйсө ж.б.) эмне кылуу керек деген маселе так көрсөтүлгөн эмес. Кызматкерлердин абалынын бир тарабы жакшырган жана башкалары начарлаган учурда бул жоболордун жараксыздыгы туурасында маселени чечүү жеңил эмес [197, 318-б.]. Мындай кадамдарга туура баа берүү үчүн императивдүү ченемдерге таянуу зарыл. Белгилей кетсек, кызматкерлерге берилген мамлекет тарабынан камсыздалган эмгек укугу, эркиндиги жана кепилдиктеринин деңгээли мамлекеттик бийлик органынын түздөн-түз жүргүзүүсүнө таандык, ал эми Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 90-беренесине ылайык, жумасына жумушчу күндүн узактыгы 40 сааттан ашпашы керек. Ошондуктан мындай шарттар Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин императивдүү нормаларына каршы келип калат жана

кепилдиктердин деңгээлин азайтуучу катары аны колдонулуп жаткан эмгек мыйзамдарына салыштырмалуу жамааттык келишимге кошууга болбойт. Совет мезгилинде жамааттык келишимде мыйзамга каршы келген шарттарды кошууга тыюу салынганын белгилей кетүү керек. Бул мыйзам жамааттык келишимдин курамын жана мазмунун так регламенттегендиги менен айырмаланат жана мындан четтөөгө жол берилбейт.

Мындай жобо илимий адабияттарда сын-пикирлерди жаратты [120, 52-53-б.; 213]. Натыйжада, жамааттык келишимдин шарттарынын жараксыздыгы туурасындагы мыйзамга каршы келген жобо жокко чыгарылган. Локалдуу укуктук акт катары жамааттык келишимдин спецификасын, анын ата мекендик укук булактарынын тутумундагы ордун жана багыттарын, ушуга байланыштуу жамааттык келишимдин тараптарынын компетенциясын эске албаган мыйзам чыгаруучунун мындай мамилеси негизсиз деп каралган. Эмгек мыйзамдарынын императивдүү ченемдерине каршы келген шарттарды (б.а. мыйзамда каралган тыюуларды жана чектөөлөрдү) бузган, о.э. жамааттык келишимге жамааттык келишимдин тараптарынын компетенциясын бузуу аркылуу кабыл алынган шарттарды кошууга тыюу салуу максаттуу болуп көрүнөт.

«Кыргыз Республикасынын эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамында жамааттык келишим иш берүүчү менен анда иштеген кызматкерлердин ортосундагы социалдык-экономикалык жана эмгек мамилелерди, ошондой эле, кызматкерлердин кесиптик бирликтер жана башка кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен өз ара мамилесин жөнгө салган локалдуу ченемдик акт катары аныкталган.

Бул аныктамада тараптар өндүрүштүк бирдик жана жөнгө салуу предмети катары көрсөтүлгөн, мында жамааттык келишим түзүлөт, бирок укуктук актынын конкреттүү түрү көрсөтүлбөй калган жана анын мазмунунун спецификасы чагылдырылган эмес, алардын катарына жамааттык келишим кирет.

Жамааттык келишим Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык, кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү катышкан иш берүүчүлөрдүн ортосунда жазуу жүзүндө түзүлүүчү жана уюмдагы социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу локалдык ченемдик акт болуп саналат. Уюмдун ичинде эле эмес, өкүлчүлүктө, уюмдун башка обочолонгон түзүмдүк бөлүмдөрүндө жана филиалда жамааттык келишимди түзүү мүмкүнчүлүгү көрсөтүлбөгөндүгү дагы жогоруда белгиленген жамааттык келишимдин аныктамасынын кемчиликтерине кошулат. Эл аралык Эмгек уюмунун № 91 «Жамааттык келишимдер жөнүндө» сунушунда да жамааттык келишимдин өзгөчөлүктөрү жана аныктамасы так чагылдырылбайт, демек жамааттык келишим деп, бир жагынан ишкерлер тобунун, жеке ишкердин жана экинчи тарабынан, эмгекчилердин бир же бир нече өкүлчүлүктүү уюмдарынын, мындай уюмдар жок болгон учурда – өлкөнүн мыйзамдарына ылайык тиешелүү түрдө тандалып алынган жана ыйгарым укуктуу кызматкерлердин өкүлдөрүнүн ортосунда түзүлгөн эмгек жана жалдоо шарттарындагы жазуу жүзүндөгү макулдашууну түшүнөбүз. Жамааттык келишимге так жана толук аныктама берүү үчүн, анын укуктук табиятын жана мазмунун терең түшүнүү зарыл.

Анткени, жарандык-укуктук келишим менен жамааттык келишимдин окшоштугу бар. Жарандык-укуктук келишим аныкталган мөөнөттүн аралыгында гана жарактуу, өз ара милдеттенмелерди камтыган эки тараптуу сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдөн соң түзүлгөн убактылуу аракеттеги акт болуп саналат. «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын 2-беренесинде, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 23-беренесинде жамааттык келишимди түзүүнүн принциптери келишим катары анын мүнөздөмөсүн толуктап турат.

Тараптардын тең укуктуулугун, тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктуулугун, тараптардын өзүнө милдеттерди кабыл алуудагы ыктыярдуулугун, жамааттык келишимдердин мазмунун түзгөн суроолорду талкуулоо жана тандоо эркиндигин принциптердин арасынан бөлүп көрсөтүүгө

болот. Аталган принциптер дагы бир жолу жамааттык келишимдин келишимдик мүнөзүн баса белгилеп турат.

Башка келишимдер сыяктуу эле жамааттык келишим да тараптардын милдеттенмелерин камтыйт. Конкреттүү мүнөзгө ээ мындай милдеттенмелер (аткаруу мөөнөтү, аяктоого муктаж болгон аракеттер ж.б.) аларды аткаруу менен жокко чыгарылат.

Иш берүүчү менен кызматкерлердин ортосунда түзүлгөн ченемдик макулдашуу жамааттык келишим деп саналат. Укук нормаларын камтыбаган, бирок келишимдик тартипте кабыл алынган укуктук актынын өзгөчө түрү ченемдик макулдашуу деп аталат [236, 61-б.].

Жамааттык келишимди келишимдердин башка түрлөрүнөн укуктун ченемдеринин болушу (ченемдик бөлүгү) айырмалап турат жана аларды укук булагы катары кароого мүмкүндүк түзөт. Эгер **жарандык-укуктук келишим анын тараптары үчүн милдеттерди жаратса, жамааттык келишим өз таасирин бир** гана макулдашуунун түз катышуучуларына таратпастан, аны жактырууга жана иштеп чыгууга байланышы бар уюмдун кызматкерлерине да тиешелүү болот [234, 196-б.].

Жамааттык келишимди үчүнчү жактын пайдасына иштеген макулдашуу катары кароо бул келишимдин өз ара кызыкчылыктарды канааттандырууну көздөгөн социалдык-өнөктөштүк багыттарын эске албаган болуп калат. Демек, Ж.Баласагын атындагы КУУнун 2017-2019-окуу жылынын жамааттык келишимине студенттердин, магистранттардын укуктарын жана милдеттерин белгилеген КУУнун ички эмгек тартибин киргизүүнү негиздүү деп табуу мүмкүн эмес, анткени студенттер жана магистранттар жамааттык келишимдин тараптары болуп саналбайт [277].

Эмгек мамилелеринин тараптарынын өкүлдөрү тарабынан жамааттык келишимдер иштелип чыгат жана кабыл алынат. Алардын тиешелүү мамлекеттик органдар тарабынан кабыл алынган мамлекеттик укуктук ченемдик актылардан (жарлыктардан, токтомдордон, мыйзамдардан ж.б.) айырмачылыгы дал ушунда.

Жарандык-укуктук келишим менен тараптардын (иш берүүчүлөр менен жумушчулардын) ортосунда түзүлгөн жамааттык келишим тараптардын милдеттенмелерин камтыйт, ошондой эле укуктук ченемдик акт менен укуктун ченемдерин камтыган окшоштуктарга ээ.

Жамааттык келишимдин социалдык- өнөктөштүк келишими менен да окшоштуктары бар. Жамааттык-келишимдик процесс бир эле принципке негизделген (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 23-беренеси, КР «Жамааттык келишим жөнүндө» Мыйзамынын 2-беренеси), ал тараптардын ортосунда жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзгөндөн кийин макулдашуу катары түзүлөт, о.э. социалдык-өнөктөштүктүн ичинен макулдашуулардын айрымдары ченемдик (мисалы, тармак аралык, тармактык, аймактык мүнөзгө ээ). Макулдашуудан жамааттык келишим аракеттенүү чөйрөсү менен (жамааттык келишим жергиликтүү, ал уюмдун чегинде гана түзүлөт жана иштейт; макулдашуулар муниципалдык түзүлүштөн республикалык деңгээлге чейинки кеңири колдонуу чөйрөсүн камтыйт) айырмаланат. Уюмдун кызматкерлери жана иш берүүчүлөр жамааттык келишимдин тараптары болуп саналат, ал эми белгилүү бир муниципалдык түзүлүштүн, тармактын, аймактын жана бүтүндөй республиканын кызматкерлери жана иш берүүчүлөрү макулдашуулардын тараптары боло алышат. Макулдашуулардын айрым түрлөрү социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун жалпы принциптерин бекемдөө менен мазмуну боюнча мамлекеттин саясатынын негизги багыттарын аныктайт. Аларды иш жүзүнө ашыруу үчүн ченемдик макулдашууларды (тармактар аралык, тармактык ж.б.) түзүү, ал тургай башка укуктук ченемдик актыларды жана мыйзамдарды кабыл алуу талап кылынышы мүмкүн. Жамааттык келишимден айырмаланып эмгек келишими укук ченемдерин камтыбайт жана иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосунда түзүлөт (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 53-беренеси). Эмгек келишиминин мазмуну үчүн макулдашуулар, мыйзамдар жана локалдуу укуктук ченемдик актылар менен бирге жамааттык келишим юридикалык база катары кызмат кылат. Ушуга ылайык, жамааттык келишимдерге жана макулдашууларга, мыйзамдарга, жергиликтүү укуктук

ченемдик актыларга салыштырмалуу эмгек келишимине кызматкерлердин абалын начарлатуучу шарттарды киргизүүгө тыюу салынат. Эмгек келишими менен жамааттык келишимдин негизги окшоштугу – бул экөө тең өз ара сүйлөшүүлөрдөн соң түзүлөт. Демек, эмгек келишимине Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 23-беренесинде, «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын 2-беренесинде көрсөтүлгөн айрым принциптерди да (мисалы, келишимдик мамилелерге катышууга тараптардын кызыкдарлыгы, тараптардын өзүнө милдеттенмелерди өз ыктыяры менен кабыл алуу принциби ж.б.) колдонсо болот.

Юридикалык адабияттарда жамааттык келишимдин укуктук табияты тууралуу маселелер каралат.

Жамааттык келишимдин укуктук табиятын аныктаган эки концепция эмгек укугунун теориясында негизделген. Алгач, жамааттык келишимдин коомдук-укуктук табиятынын мыйзамдуу күчкө ээ болгон концепциясы жөнүндө сөз болот. Экинчи учурда, келишим - тараптардын макулдашуусуна ылайык түзүлөт деген келишимдик концепция. Тигил концепция да, бул концепция да эмгек укугунун теориясында иштеп кеткен жок, болгону жамааттык келишимдин «аралаш мүнөзү» жөнүндө жалпысынан бирдиктүү пикир пайда болгон. Жамааттык келишим – аталган дуалисттик концепцияга таянсак, эмгек укугунун булагы жана тараптарынын биргелешкен ченемдерди жаратуу актысы болуп саналат. Мында жамааттык келишимдердин милдеттерди жана ченемдик шарттарды камтыган татаал табияты баса көрсөтүлгөн [207, 81-б.; 202, 11-12-б.]. Адабияттардагы маалыматтарга таянсак, жамааттык келишим бүгүнкү күнү азыркы эмгек мыйзамдарын эсепке алуу менен улам барган сайын локалдык-укуктук ченемдик актынын белгилерин алып келе жаткандыгы байкалууда [232, 121-б.]. Эмгек укугунун көптөгөн азыркы изилдөөчүлөрү учурда да жамааттык келишимди локалдык ченемдик актынын бир түрүнө киргизип жатышат [170, 115-б.; 151, 5-б.]. Андан сырткары, жамааттык келишимди Хныкин Г.В. жергиликтүү ченемдик актынын бир түрү катары санап: «Жамааттык келишимдерге ашыкча кызыгуу мыйзам чыгаруучуга да

таасир этип, эмгек мамилелерин жергиликтүү жөнгө салуу маселелеринин көпчүлүгүн жамааттык келишим аркылуу чечүү сунушталууда», - деп эсептейт [251, 51-б.].

Жамааттык келишимдин укуктук табиятын коомдук укуктун категорияларынын жана түшүнүктөрүнүн жардамы менен түшүндүрүү идеясы юристтердин көпчүлүгүнүн колдоосуна ээ болгон жок, анткени кызматкерлердин атынан жамааттык келишим түзгөн профсоюз же башка орган ал даректелген адамдарга карата коомдук бийликтин кадыр-баркынан көз каранды эмес. Иш берүүчүнүн жумушчулар жамаатына карата да мындай ыйгарым укуктары жок. Анын ыйгарым укуктары менчикти тескөөгө гана тиешелүү, бирок эмгек жамаатына тиешелүү эмес [237, 83-б.].

Жеке укук категориясы жана түшүнүктөрдүн жардамы аркылуу жамааттык келишимдин укуктун табиятын түшүндүрүү боюнча окумуштуулардын пикири ар башка. Жамааттык келишимди айрым авторлор жалаң гана жарандык-укуктук макулдашуу деп эсептешсе [134, 128-б.], башкалары мындай түшүнүк жамааттык келишимдин социалдык-өнөктөштүк багытын эске албай, баарынан мурда анын катышуучуларынын өз ара кызыкчылыктарын канааттандыраарын көрсөтүшөт [237, 83-б.; 231, 124-б.].

Кээ бир авторлор жамааттык келишимди «жеке укуктун жөнгө салуучу келишими» катары карашат, ошону менен аны эл аралык жана федералдык келишим сыяктуу коомдук укуктун ченемдик келишимдеринен бөлөк карашат [150, 414-б.]. Бул ыкманын кандайдыр бир негизи бар. Маселен, эгерде жамааттык келишимди ыйгарым укуктарды берүү позициясынан түшүндүрүүгө аракет кылсак, анда мамлекет жеке укук субъекттерине (кызматкерлер жана иш берүүчүлөр) өз ара мамиле курууда укук формасын орнотууга уруксат берет, алар мыйзамда чагылдырылгандай уюмдун, филиалдын, өкүлчүлүктүн чегинде иш алып барат [8, 14-б., 19-б., 20-б.; 12, 7-б.]. Анын үстүнө мыйзам чыгаруучу тарабынан иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин укуктарына буга окшогон ченемдердин орнотулушу ар кандай мазмундагы (жамааттык келишимдин жобосуна салыштырмалуу колдонуудагы мыйзамдар кызматкерлердин абалын

начарлатпашы керек) жана колдонуудагы (филиалдын, уюмдун, өкүлчүлүктүн чегинде иш алып барган) маселелер менен чектелген.

Ошентип, О.В. Смирновдун: «жамааттык келишимди өзгөчө түрдөгү келишим деп табуу керек», - деген пикири менен макул болуу керек, ал өзүнө жеке да, элдик да укук келишимдеринин мүнөздөрүн айкалыштырат [232, 124-б.].

А.М. Куреннойдун аныктамасы боюнча, жамааттык келишим «тараптардын эмгек мамилелерин жана бул тараптар үчүн абдан маанилүү учурларды бекитүүчү өз ара аракеттин башкы принциптерин орнотуучу эмгекти жөнгө салуу тармагын уюштуруудагы «негизги мыйзам». Бирок бул белгилүү бир уюмдун ичиндеги эң жогорку күчкө ээ локалдык ченемдик акт» [119, 64-б.].

Ата мекендик окумуштуу К. С. Раманкулов белгилегендей, жамааттык келишим борборлоштурулган жана локалдуу актылардын жоболорун конкреттүү өндүрүш шарттарына ылайыкташтыруучу эмгекти башкаруу чөйрөсүндөгү макулдашуулар тутумунун маанилүү элементи болуп саналат [181, 174-б.].

1997 – жылы кабыл алынган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин «Жамааттык келишим» жөнүндөгү VI главасынын 51-беренесинде жергиликтүү ченемдик актынын бир түрү катары эмгек укугу илиминде түзүлгөн жана узак убакыт бою үстөмдүк кылган туруктуу сунуштарга байланыштуу «жамааттык келишим-жалдоочу менен анда иштеген кызматкерлердин ортосундагы эмгек жана социалдык-экономикалык мамилелерди, ошондой эле жалдоочунун кесиптик бирликтер жана кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органдары менен өз ара мамилелерин жөнгө салуучу локалдуу ченемдик акт» деп жазылган.

Ошол эле учурда, жада калса жамааттык келишимди жергиликтүү ченемдик-укуктук актыларга байланыштырууну жактагандар да ачык карама-каршылыктар бар экендигин белгилешкен. Мисалга, А. Л. Анисимов карама-каршылык: «Жамааттык келишим укуктук акт болуп саналат, жана анын юридикалык күчү мыйзам же мыйзам алдындагы укуктук актылар тарабынан орнотулбай, эмгек мамилелеринин кызыкдар тараптарынын ар кандай кесиптик,

социалдык жана өндүрүштүк маселелерди чечүүдөгү макулдашууга жетүү жолу менен орнотулган маанилүү укук булагы болуп саналгандыгында турат», - деп жазган [7, 26-б.]. А.Л. Анисимов бир жагынан жамааттык келишимди укуктук акты катары эсептейт. Экинчи жагынан, ал «макулдашууларга жетишүү жолу менен эмгек мамилелеринин кызыкдар тараптары тарабынан» укуктук актыны кабыл алууга болот деп эсептейт.

Айрым авторлор жамааттык келишимдин аралаш табияты тууралуу сөз кылышат. Маселен, Чуча С.Ю.: «Жамааттык келишимдин аралаш мүнөзүн билдирүү, аны менен иш жүзүндөгү келишимдин жана ченемдик актынын белгилерин айкалыштыруу бирдиктүү жамааттык келишимдин принциби менен ажырагыс түрдө байланышкан», - деп жазат [257, 7-б.]. Э.Ф. Гумерова өз кезегинде жамааттык келишимди мүнөздөө үчүн, «жамааттык-келишимдик актынын» жалпылаган түшүнүгүн киргизүүнү сунуштайт [51, 10-б.]. Ага ылайык, Э.Ф. Гумерованын пикирине таянсак, жактардын макулдашуусу жамааттык-келишимдик актынын негизи боло алат. Ал: «негизги юридикалык өзгөчөлүктөрү боюнча ченемдик келишим ченемдик укуктук актыларга тиешелүү... жамааттык келишим - бул макулдашуу» деп эсептейт [51, 108-б.]. Ал эми М.В. Шахаев, биздин оюбузча, «Жамааттык келишимдин жалпы белгиси — бул укуктук акт экендиги» деген абдан талаш жаратуучу корутундуга келген [259, 20-б.]. Мындай көз караштардын ичинен М.В. Лушникова: «...бүгүнкү күндө жамааттык келишимдин дуалисттик түшүнүгү анын маңызын ачып бербейт, тескерисинче, аны бүдөмүктөйт... өзүнүн укуктук табияты боюнча жамааттык келишим тараптардын макулдашуусу болуп саналат» деген акылга сыярлык көз карашты билдирген [134, 108-б.].

Айрым адистердин аргументтүү көз караштарына таянсак, жамааттык келишимди ченемдик укуктук актынын эмес, жалпы укуктун теориялык позициясынан алып караганда, ченемдик укуктук келишимдердин (макулдашуулардын) бир түрү катары карашат. Мисалы, Нуртдинова А.Ф. окумуштуулардын жамааттык келишим боюнча көз караштарын системалаштыруу менен: «Ченемдик келишим катары жамааттык келишимдин

(жана келишимдин) нормативдик бөлүгү эң маанилүү жана укуктук табиятын аныктоочу болуп саналат», - деген жүйөлүү жыйынтыкка келет [155, 138-б.]. Мындай көз карашты өнүктүрүү менен А.С.Лада: «Жамааттык келишим эмгек укугунун өз алдынча булагы болуп саналат жана локалдуу ченемдик укуктук макулдашуулардын катарына кирет», - деп акыйкат белгилейт [122, 9-б.].

Жамааттык келишим, же ченемдик жоболорду камтыган изилдөөлөрдү эске алып, иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин милдеттерин гана камтыган макулдашуу катары, же болбосо башка конкреттүү уюмдагы эмгек жана аларга түздөн-түз тиешеси бар мамилелерди жөнгө салган укуктук акт катары, же милдеттүү шарттарды да, ченемдик жоболорду да камтыган укуктук акт катары карасак болот.

Окумуштуулардын жамааттык келишимди аралаш юридикалык табиятка ээ деп эсептеген пикири менен да макул болууга болот. Ал өз ичине ченемдик укуктук актынын жана келишимдин белгилерин камтыйт. Сүйлөшүүлөрдү жүргүзгөндөн кийин келишим түзүлөт, ал милдеттүү шарттарды камтыйт жана атайын көрсөтүлгөн мөөнөттүн ичинде күчкө ээ болот. Ар бир учурда жамааттык келишимде милдеттүү бөлүктүн камтылышы дээрлик көпчүлүк окумуштуулар тарабынан таанылат. Ошону менен бирге, жамааттык келишимди келишимдин башка түрлөрүнөн ченемдик жоболордун болушу (ченемдик бөлүгү) айырмалап турат жана аны укуктун булагы катары кароого негиз түзөт. Бардык жамааттык келишимдин шарттарын милдеттенмелердин маңызы деп эсептеп, жамааттык келишимдин кош мүнөзү тууралуу пикирге кошулбаган жана аны келишим катары гана карап, ал эми ченемдик жоболор жамааттык келишимде мамлекет тарабынан кабыл алынган укуктук ченемдердин кайталанышы болуп саналат деп эсептеген авторлор менен макул болууга болбойт. Демек, жамааттык келишимдин кош мүнөздүү укуктук табиятын (милдеттенмелер менен катар ченемдик укуктук актылардын (локалдык ченемдердин) болушу) жана укук булактарынын тутумунда жамааттык келишимдин тиешелүү ордун таануу максаттуу. [236, 65-б.; 232, 123-б.; 226, 33-б.].

Айрым авторлор жамааттык келишимди келишимдик укуктарды жана тараптардын милдеттерин ишке ашыруунун укуктук актысы катары мүнөздөшөт, алар жамааттык келишимдин дуалисттик концепциясын колдошпойт жана аны укуктун булагына кошпойт [134, 128-б.; 257, 198-б., 203-б.]. Алар өз позицияларын бекемдөө үчүн, эң негизгиси милдеттүү шарттардын болжолдуу тизмесин келтиришет, анда, эгер колдонуудагы мыйзам актыларында бул жоболордун жамааттык келишимде милдеттүү камтылышы туурасында жазылган учурда гана, жамааттык келишимге ченемдик жоболор киргизиле тургандыгы жөнүндө мисалдарды келтиришет. Мындан алар ченемдик жоболор колдонуудагы мыйзамды ишке ашыруучу жана маалымат берүүчү мүнөзгө ээ деген корутундуга келишкен, буга ылайык, жамааттык келишим өзүнүн юридикалык табияты боюнча "элдик укуктук" мүнөзгө ээ болбойт жана милдеттенме болуп калат деген жыйынтык чыгарууга болот [134, 127, 128-б.]. Мындай пикирге сын көз менен кароо негиздүү. Маселен, М.В. Лушникова Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин «жергиликтүү ченемдик укуктук актыларда жана жамааттык келишимдерде» айрым жоболорду бириктирүүнү түздөн-түз белгилеген нормаларын эске албайт. Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин башка ченемдери жамааттык келишимде мыйзамдарга салыштырмалуу кыйла жагымдуу эмгек шарттарын белгилөөгө мүмкүндүк берет.

Мындан тышкары, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-беренесинде саналган, мыйзам чыгаруучу жамааттык келишимге киргизүүнү сунуш кылган шарттардын көпчүлүгү биз милдеттүү деп эсептейбиз, мисалы, жумуш убактысынын узактыгы жана эс алуу, өргүү убактысынын аздыгы, эмгек акы төлөө тутуму, кызматкерлерди бошотуу шарттары жана башкалар ченемдик шарттарга кирет, б. а. адамдардын аныкталбаган чөйрөсүнө карата бир нече жолу колдонууга болот.

Уюмдун экономикалык мүмкүнчүлүктөрүн эсепке алуу менен «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын 12-беренесинин 3-бөлүгү макулдашууларда жана мыйзамда белгиленген ченемдерге жана

жоболорго салыштырмалуу башка жеңилдетилген эмгек шарттарын жамааттык келишимге (пенсияга үстөктөр, пенсияга мөөнөтүнөн эрте чыгуу, кошумча өргүүлөр, кызматкерлердин жарым-жартылай акы төлөө менен же акысыз тамактануусу, башка жеңилдиктер жана компенсацияларды) киргизүүгө жол берет. Мындай шарттар ченемдик мүнөзгө ээ экени айкын.

Эгерде мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда Кыргыз Республикасынын «Жамааттык келишимдер жөнүндө» мыйзамынын 12-беренесинин 3-бөлүгүндө (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-бер. 2-бөлүгү) милдеттүү түрдө ушул жоболорду бекемдөө тууралуу түздөн-түз көрсөтмө камтылса, жамааттык келишимге ченемдик жобо киргизиле тургандыгы белгиленген, аны жогорудагы берененин 1-бөлүгү жана 2-бөлүгү менен жыйынтыктап кароо керек, иштин маңызы боюнча, жамааттык келишимге колдонуудагы мыйзамдарга салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатпаган дээрлик бардык ченемдик шарттарды кошууга болот.

Мыйзам чыгаруучу укуктук жөнгө салуунун тыюу салуучу тибин жамааттык келишимдин ченемдик шарттарын колдонуу үчүн орноткусу келгендигин так айтууга мүмкүн эмес, мыйзам аркылуу уруксат берилбеген аракеттердин баарына тыюу салынат, анткени мындай мамиле социалдык-өнөктөштүк актысы катары жамааттык келишимдин түздөн-түз уюмдагы эмгек мамилелеринин укуктук табиятына шайкеш келбейт жана жамааттык келишимдин мазмунун түзгөн «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын 5-беренесинде көрсөтүлгөн маселелерди тандоо жана талкуулоо принцибине каршы (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 19-бер).

Эл аралык Эмгек уюмунун «Ассоциациялардын эркиндиги жана уюмдарга укукту коргоо жөнүндө» №87 Конвенциясына ылайык (1948-ж) биригүүгө болгон укуктун туундусу катары жамааттык-келишимдик жөнгө салуу укугу каралат, ошондуктан жалпыга жеткиликтүү укуктук жөнгө салуунун тибин жамааттык келишимдин шарттарында колдонуу керек (мыйзам аркылуу тыюу

салынбагандын баарын), ал жарандын жана адамдын укуктары менен эркиндиктерин, инсандын макамын укуктук жөнгө салууда колдонулат.

Жамааттык келишимдин келишимдик концепциясын жактагандардын экинчи жүйөсү мыйзам чыгаруучу эмгек мыйзамдарында жамааттык келишимдин шарттарын колдонуудагы мыйзамдарга салыштырмалуу начарлаткан учурда жараксыз деп эсептелери менен негизделет, алардын пикири боюнча, келишимдик шарттар гана жараксыз деп табылышы мүмкүн [134, 128-б.].

Ошентип, жамааттык келишимдин мазмунун жана укуктук табиятынын өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен, жамааттык келишимдин төмөнкү: «Жамааттык келишим – бул уюмдун (өкүлчүлүктүн, башка обочолонгон курамдык бөлүктүн филиалдын,) кызматкерлери, о.э. жеке адамдар - иш берүүчүлөрдүн, иш берүүчүлөрдө эмгектенген кызматкерлердин ортосунда түзүлгөн социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу мөөнөттүү локалдуу ченемдик макулдашуу», - деген аныктама негиздүү болуп көрүнөт.

Социалдык-эмгектик мамилелердин келип чыгуусуна жамааттык келишимди негиз катары кароо керек.

Социалдык-эмгектик мамилелер дегенде, эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка коомдук мамилелерди, ошону менен бирге уюмдун каражаттарынын эсебинен пенсионерлерди жана кызматкерлерди социалдык камсыз кылуу боюнча мамилелерди түшүнүү зарыл.

Социалдык-эмгек мамилелеринин жаралышына же өзгөртүүгө жамааттык келишим татаал юридикалык курамда өз алдынча да, юридикалык факт катары да негиз болуп саналышы керек.

Ошентип, эреже болгондой, социалдык-эмгектик мамилелердин келип чыгышы же өзгөрүүсүнө жамааттык келишимдин милдеттендирүүчү шарттары түздөн-түз негиз болуп эсептелет, мисалы, иш берүүчүнүн цехтеги желдетүүнү алмаштыруу милдети жамааттык келишим күчүнө кирген учурдан тартып пайда болот. Мындай милдеттенмени аткаруу үчүн аны ишке ашыруунун мөөнөтү 4-квартал деп белгиленсе, анда бул укуктук мамилелердин келип чыгышына

татаал юридикалык курам негиз болот: күчүнө кирген жамааттык келишимге ылайык тиешелүү мезгилдин башталышы - 4-квартал деп эсептелет.

Жамааттык келишимдин ченемдик шарттарын ишке ашырууда жамааттык келишим социалдык-эмгектик укук мамилелеринин келип чыгышы үчүн негиз катары кызмат кылган татаал курамдагы юридикалык факт болуп саналат. Маселен, кызматкерге мыйзамдын негизинде акы төлөнгөн кошумча эмгек өргүү берүү жөнүндөгү укуктук мамилелердин пайда болушуна негиз болуп, күчүнө кирген жамааттык келишим менен жумушчунун эмгек өргүүсүнө укук берген тиешелүү календардык мөөнөттү камтыган татаал юридикалык курамды кошууга болот.

Ошентип, «Жамааттык келишимдер жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын 3-беренеси жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 41-беренесинде, жамааттык келишим менен ата мекендик келишимди аралаш табияка ээ болгон укуктук акт катары жана милдеттендирүүчү да, ченемдик да жоболорду камтыган укуктук акт деп белгилейт.

Жамааттык келишимдин ченемдик мүнөзү жөнүндө айтууга төмөнкү өзгөчөлүктөр да мүмкүндүк берет:

- кызматкерлер жана иш берүүчү, алардын өкүлдөрү аны кабыл алууга укуктуу;

- жамааттык келишимден кийин кабыл алынат;

- белгиленген мөөнөткө жарактуу. Келишимдин аракетинин баштапкы учуру анын тараптарынын кол коюшу, же болбосо келишимдин өзүндө аныкталган күн менен байланыштуу. Көрсөтүлгөн мөөнөт аяктагандан кийин тараптар жаңы келишим түзгөнгө чейин же мурдагысын өзгөртүүгө, толуктоого чейин жамааттык келишим күчүндө болот;

- эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салууда өзгөчө роль ойнойт жана эмгек укугунун булактарынын иерархиясында өзгөчө орунду ээлейт;

- ушул актыда каралган укуктарды коргоо сот тартибинде жүзөгө ашырылат. Мындай учурда бир кызматкердин укугу бузулса, аны коргоо үчүн жеке эмгек талаштарынын жоболору колдонулат, ал эми бүт жамааттын

кызматкерлерине карата келишимдин жобосу аткарылбаса, жамааттык эмгек талашы жаралышы мүмкүн.

Ошентип, укук булагы катары жамааттык келишим конкреттүү уюмга гана жайылтыла турган укуктун локалдык ченемдерин бекитет. Жамааттык келишимде камтылган локалдык укук ченемдери жалпы эле, тагыраак айтканда: аткарууга милдеттүү; көп жолу колдонууга эсептелген; белгисиз тараптардын чөйрөсүнө жайылтылып, укуктук ченемдер үчүн мүнөздүү болгон жалпы касиеттерге ээ болот. Жамааттык келишимдин жоболору ошону менен бирге чектелген субъекттердин чөйрөсүнө жана ченемдик жоболорго ээ, бул эмгек укугунун башка булактарынан жамааттык келишимди айырмалап турат. Ушуга ылайык, жамааттык келишим өзүнө милдеттендирүүчү ченемдик шарттарды айкалыштырат жана аралаш юридикалык табиятка ээ. Жамааттык келишимдердин ченемдик жоболорун түзүүгө иш берүүчүнүн өкүлдөрү жана кызматкерлер катыша алат.

3.2. Жамааттык макулдашуулардын укуктук табияты

Жамааттык келишимдер сыяктуу эле жамааттык макулдашуулар социалдык-өнөктөштүк мамилелерин чагылдыруунун бир формасы болуп саналат. Мисалга, эгер жамааттык келишимдер уюмдарда иштелип чыгып жана түзүлө турган болсо, анда жамааттык келишимдер аныкталган аймактын, тармактын жана кесиптин деңгээлин болжолдойт.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 46-беренесине таянсак, макулдашуулар - социалдык-эмгек мамилелерин жана ага байланыштуу тармактык (тармактар аралык), аймактык жана республикалык деңгээлдерде өз компетенциясынын чегинде кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ыйгарым укуктуу өкүлдөрүнүн ортосунда түзүлгөн экономикалык мамилелерди жөнгө салуунун жалпы принциптерин аныктоочу ченемдик акты. «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамында макулдашууга «Жамааттык макулдашуу - белгилүү бир кесиптеги, тармактагы жана аймактагы кызматкерлер үчүн эмгек жана иш менен камсыз кылуу, социалдык кепилдиктердин шарттарын белгилөө жөнүндөгү милдеттенмелерди камтыган ченемдик акты» деген кыска аныктама берет.

Бул укуктук актылардын юридикалык табиятын аныктоо менен, О.В.Смирнов, эмгек укугунун булактарынын укуктук иерархиясында келишимдер борборлоштурулган мыйзам чыгаруучу жана жергиликтүү ченемдик укуктук актылардын ортосунда турат, тагыраак айтканда ортолук позицияны ээлейт деп эсептейт [232, 45-б.]. Бирок, өз алдынча жамааттык келишимдердин ортолук мүнөзүн көрсөтүү алардын укуктук табиятын толук ача албайт. Биздин көз карашыбыздан алганда, эмгек мыйзамын системалуу талкуулоо жана аларды түзүү практикасынан аталган макулдашуулардын түрүнө жараша алардын юридикалык табиятынын аныктамасына тиешелүү болгон ар кандай мамилелер келип чыгат.

Жамааттык макулдашуунун негизги белгиси анын ченемдик акт болуп саналгандыгы. Ченемдик акт категориясы Кыргызстандын укуктук тутуму үчүн жаңы болуп эсептелет. Бул термин юридикалык чөйрөдө өтө көп жолугат жана

ар кайсы аспекттерге тиешелүү. Ага карабай, укуктук жөнгө салуу механизминин бул элементин изилдөөгө байланышкан бир катар маселелер бар. Жалпы теориялык иштерде акыркы жылдарда гана ченемдик актыны илимий категория катары изилдөө туурасында маселе жигердүү коюлуп келе жатат. Бирок, «ченемдик акт» терминин мамлекет жана укук теориясында да, жеке тармактык юридикалык илимдерде да бир тараптуу түшүнүү жок. Алардын катарында «Эмгек укугу» илими да бар. Ошол эле учурда, ченемдик акт деген терминди туура түшүнүү көбүнчө жамааттык келишимдин мүнөзүн аныктайт. Мамлекет жана укук теориясында көбүнчө ченемдик укуктук акт термини, айрым учурда ченемдик акт термини колдонулат. Көп учурда укуктук акт жана ченемдик укуктук акт терминдери синоним катары колдонулат.

Илимий адабиятта ченемдик актынын төмөнкүдөй белгилери бөлүнүп турат. Аларга маалыматты билдирүүнүн белгилүү бир формасы – жазуу жүзүндөгү документ, расмий мүнөзү (ал кимдир бирөөнүн атынан кабыл алынат), бул актыны кабыл алуу боюнча компетенциянын болушу, максаттуу багыт-тараптардын белгилүү бир натыйжаларга жетүүгө болгон эркинин белгилүү бир көрүнүшү, жалпыга милдеттүүлүгү кирет [223, 17-б.]. Бирок саналган белгилер жетиштүү даражада түшүнүктү жекелештирүүгө мүмкүндүк бербейт жана мазмуну боюнча жакын түшүнүктөр менен бир катарда каралат.

Белгилей кетсек, Кыргыз Республикасынын мыйзамдары терминдин абдан активдүү колдонулушуна карабастан, «ченемдик акт» түшүнүгүн чечмелебейт, бирок ошол эле учурда ченемдик укуктук актынын бир нече аныктамаларын берет.

Ченемдик укуктук актынын мыйзамда башка аныктамалары да кездешет. Мисалы, ченемдик укуктук актынын «укуктук ченемдерди камтыган акт, б.а. бир нече жолу колдонууга жана адамдардын аныкталбаган чөйрөсүнө эсептелген жүрүм-турум эрежелери», - деген мыйзамдуу аныктамасы бар. Жамааттык макулдашууну ченемдик укуктук актынын бул аныктамасынын контекстинде, ченемдик укуктук акт катары кароого болот. Арийне, мындай аныктама мазмуну боюнча өтө кенен болуп саналат.

«Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамынын 2-беренесинде жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын же ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын (кызмат адамынын) компетенциясынын чегинде, болбосо референдум аркылуу кабыл алынган укуктук ченемдерди өзгөртүүгө, белгилөөгө же жокко чыгарууга багытталган, аныкталган формадагы расмий документти ченемдик укуктук акт деп түшүнүүгө болот. Ченемдик укуктук актынын формасынын бири катары жамааттык макулдашуу таанылбайт.

Жогоруда айтылгандарды жыйынтыктап жатып, ченемдик актыны жана ченемдик укуктук актыны аныктоого жогоруда келтирилген мамилелер бул категорияларды түшүнүүгө бир тараптуу жооп бербей тургандыгын белгилейбиз. Албетте, мындай теориялык жана тармактык категорияны ченемдик акт катары түшүнүү маселелери алгач укук теориясынын алкагында чечилиши абзел, андан кийин тармактык укуктук илимдерде, анын ичинде эмгек укугунун жана жалпы теориялык укуктук изилдөөлөрдүн натыйжаларында кабыл алынуу керек. Укуктун жалпы теориясында каралып жаткан маселенин иштелип чыгышынын жоктугу же жетишсиз даражасы катары таанылышы керек болгон реалдуу турмуштук жагдайларга таянып, абсолютташтыруу эмес, бул маселе боюнча тармактык илимдерде изилдөөлөр да чыныгы кызыгууну жаратышы зарыл. Диссертацияда ар тараптуу жана толук талдоо милдети коюлбагандыктан, жалпы теориялык жактан ченемдик акт түшүнүгү мазмуну боюнча, баштапкы көз караштан алганда, ченемдик актыга тектеш айрым категория, тектеш түшүнүк катары чечмеленди. Ушундай эле мамиле юридикалык илимде да орун алган [223, 166-б.]. Биз «ченемдик акт» категориясы эң аз дегенде төмөнкү курамдарды: ченемдик мүнөздөгү укуктук актыларды жана жеке укуктук актыларды камтыйт деп эсептейбиз. Ченемдик мүнөздөгү укуктук актылар андан ары ченемдик укуктук актыларга жана коомдук-укуктук келишимдерге (ченемдик келишимдер) бөлүнөт.

Эгер эмгек укугу илиминин тарыхый аспектисине кайрыла турган болсок, анда жамааттык келишимди эмгек укугунун булагына киргизүү маселесине бир

жактуу болбой калмак. XX кылымдын биринчи жарымындагы тарифтик келишимдин немец изилдөөчүлөрүнүн көз карашынан алып караганда, юридикалык мүнөз боюнча тарифтик келишимдин мазмунун үч негизги топко бөлсө болот: эмгек ченемдерин камтыган шарт, милдеттендирүүчү-укуктук мүнөздөгү жоболор, тарифтик келишимдин иштөө шарты [221, 35-б.]. Жамааттык-келишимдик жөнгө салуунун алгачкы орус изилдөөлөрүнүн бири, профессор Таль Л.С. жамааттык келишимди ченемдик макулдашуулардын бир түрү, башкача айтканда, ишкананын ички тартибин өз алдынча түзүү ыкмаларынын, мыйзамдуу укук жаратуунун формасынын бири катары караган, ал мазмуну боюнча ишкананын жеке укук тартибинин булагын түзөт. [218, 37-б.]. XX кылымдын биринчи жарымындагы көрүнүктүү изилдөөчү И.С. Войтинский тарифтик келишимде эки тарап тең өз ара мамилелеринде баш ийүүгө милдеттүү болгон өзгөчө мыйзамды өз алдынча түзүп жаткандыгын белгиледи [32, 11-б.]. Өз кезегинде эмгек укугу жөнүндөгү «заманбап» илимдин негиздөөчүсү Н.Г. Александров «Эмгек мамилелери» деген монографиясында жамааттык келишимде белгиленген ченемдер жөн эле укук ченемдери эмес экендигин, бул келишимде көрсөтүлгөн кесиптик бирликтин эрки эмгек укугунун булагы болуп санала тургандыгын, ал ар дайым мамлекеттин продуктусу болорун белгилеген [1, 49-б.]. Бул эмгек мамлекетибиз совет доорунда жашап турганда жазылганын, демек, анда айтылган көптөгөн жоболордун формулировкасы ошол мезгилдеги мыйзамда үстөмдүк кылган идеология менен байланышта болгондугу табигый көрүнүш экенин айта кетүүбүз абзел.

Эмгек укугу боюнча заманбап адабияттарда укуктук актыны түшүнүүдө жана жамааттык келишимди мүнөздөөдө эки негизги көз караш калыптанган. Авторлордун басымдуу көпчүлүгү тарабынан колдоого алынууга тийиш болгон биринчи көз карашка ылайык, жамааттык келишим укук ченемдерин камтыйт жана эмгек укугунун булагы катары иштейт [121, 554-555-б.]. Бул багытты кармаган авторлор бир жолку жана жекелештирүүчү касиеттери менен айырмаланган ар кандай түрдөгү ченемдик эмес мүнөздөгү юридикалык

көрсөтмөлөрдүн бар экендигин тааныйт, бирок ошол эле учурда бул жоболор жамааттык келишимдердин мазмунундагы ченемдик укуктук актыларга салыштырмалуу экинчи орунга жылдырылат [155, 153-б.]. Экинчи көз карашка ылайык – жамааттык макулдашуу укукту ишке ашыруунун актысы болуп эсептелет, өзүнө ченемдик мүнөздү камтыбайт, болгону тараптардын милдеттерин гана камтыйт, ага ылайык, эмгек укугунун булагы болуп саналбайт [134, 127-б.]. Мындай учурда жамааттык макулдашуунун милдеттендирүүчү шартын төмөнкү ыкмада мүнөздөп берүүгө болот: алар бир нече жолу колдонууга эсептелген жалпы тартиптеги жүрүш-туруш эрежелерин болжолдойт, конкреттүү мүнөзгө ээ жана милдеттенмелердин өзү аткарылышын жойгон тараптардын өз ара милдеттерине таандык.

Дүйнөнүн ар кайсы өлкөлөрүндөгү жамааттык келишимдердин өзгөчөлүгү жамааттык келишимдин маңызын жана мүнөзүн аныктоодо жогоруда айтылган эки ыкма жетиштүү эмес экендигин көрсөтүп турат. Үчүнчү вариант да бар, ал төмөнкүдөй. Мисалы, кээ бир авторлордун пикири боюнча Улуу Британияда жамааттык келишимдер юридикалык эмес, моралдык мүнөзгө ээ, мырзалык келишимдердин ролун аткарат [94, 45-б.]. Анда жамааттык келишимдер өз ара кызыкчылыкка, жогорку аткаруучулук тартипке, өз ара аракеттенүүнүн жакшы жолго коюлган механизми жана бай салттарга негизделген [133, 347-б.]. Ошол эле учурда, негизинен буга окшош ыкма ХХ кылымдын экинчи жарымында Россияда болгон. Эмгек укугу боюнча адистердин жамааттык келишимдерден келип чыккан кесиптик кошуундардын милдеттенмелери укуктук мүнөзгө караганда, көбүрөөк моралдык мүнөзгө ээ деген көз карашы дээрлик бир добуштан белгиленген. Советтер Союзундагы жамааттык келишимдин маңызы жана мазмуну, изилдөөчүлөрдүн пикири боюнча, эксплуатациядан эркин адамдардын жолдоштук кызматташуусун чагылдыруу болуп саналган [13, 13-б.]. Улуу Британиядагы авторлордун баары эле аталган жамааттык макулдашууларды тааныбай тургандыгын белгилей кетүү керек. Ошентип, И.А. Яблокова Англиядагы жамааттык келишимди талдоо боюнча диссертациясында бул өлкөдөгү жамааттык келишимдер укуктук ченемдерди белгилейт, бирок алар

императив эмес, диспозитивдик мүнөздө аныкталышы керек деген тыянакка келет. [270, 12-б.].

Мыйзамдуу алкактан алып караганда, жамааттык макулдашуулардын маңызына байланыштуу Улуу Британияга карата колдонулган үчүнчү көз караштын талаштуулугу, учурда Кыргызстан үчүн жогоруда каралган эки ыкмага салыштырмалуу олуттуу мааниге ээ эмес. Жамааттык макулдашуулардын укуктук мүнөзүн Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси, “Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө” Кыргыз Республикасынын мыйзамы түздөн-түз тааныйт. Албетте, жамааттык келишимдердин бардык аспектилерин алардын жалпы кабыл алынган адеп-ахлак нормаларына ылайыктуулугу жагынан да кароого болот, бирок мындан тышкары, биз үчүн жамааттык келишимдер тигил же бул ыкмада, укук чөйрөсүндө ишке ашары өзгөчө мааниге ээ, демек, укук ченемдерин, укук булактарын же укукту ишке ашыруунун актыларын камтыган ченемдер таанылышы мүмкүн.

Жамааттык келишимдердин маңызын мүнөздөөгө карата жогоруда көрсөтүлгөн мамилелердин өкүлдөрү келе турган акыркы натыйжадагы аргументтер, жүйөлөр өзгөчө көңүл бурууга татыктуу деп эсептелет. Жамааттык келишимдин ченемдик же милдеттүү мүнөзү алардын негиздүүлүгүнө жараша артыкчылыкка ээ деген тыянак чыгарууга болот.

Бүгүнкү күндө, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 46-беренесинде, жамааттык макулдашуу бекитилген учурда, социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун жалпы принциптери эске алынган да, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде тараптардын милдеттери туурасында сөз болгон эмес. Жамааттык макулдашуулардагы ченемдик жана милдеттендирүүчү бөлүктөрдүн орду туурасында мыйзамдуу түшүнүктү өнүктүрүүнүн келтирилген динамикасын, жок дегенде, жамааттык макулдашуулардагы ченемдик жоболору бар деген аргумент катары таануу керек.

Юридикалык илимдерде, анын ичинде эмгек укугу илиминде, жалпысынан укукка болгон мамилеге карата белгилүү бир позицияларды кайра карап чыгуу

зарылдыгы бар экендигин белгилей кетүү керек, ал буга чейин калыптанып калган көптөгөн теориялык көз караштарды өзгөртүү сунушун чагылдырышы мүмкүн [24, 115-б.]. Көптөгөн авторлор укуктун социологиялык мектебинин идеялары боюнча юридикалык илимди курууга умтулушат [43, 263-б.]. Жогорудагы маселе диссертациялык изилдөөнүн түздөн-түз предмети болуп саналбагандыктан, бул эмгекте толук ачылбагандыгына карабастан, нормалаштыруудан социологиялык укук мектебине өтүү жамааттык келишимдерде эмгек укугунун булагы статусуна ээ экендигин тастыктаган жагдай катары каралышы мүмкүн экендигин белгилей кетүү керек.

Жамааттык келишимдерди укуктун булагы катары классификациялоонун аргументтеринин бири катары укук теориясында ченемдик келишимдердин же ченемдик мазмундагы келишимдердин категориясы укуктун булагы катары бөлүнө тургандыгын көрсөтүү керек [222, 367-б.]. Мында ченемдик макулдашуулар үчүн бир катар белгилер мүнөздүү экендиги белгиленет: биринчиден, алар өзгөчө тартипте – келишимдик тартипте, экинчиден, ченемдик мазмун - мамлекет тарабынан анын жөнгө салуучу маанисин таануу, үчүнчүдөн, тараптарга тиешелүү тармактар боюнча аракет этүү чөйрөсүн аныктоонун өзгөчөлүгү. Жамааттык келишим ченемдик макулдашуу сыяктуу укук булактарынын түрүнө кире тургандыгы айкын.

Жамааттык макулдашуулардагы укук ченемдер мыйзам менен ар кандай шайкештикте пайда болот. Ошондой эле жамааттык келишимдер менен баштапкы укуктук жөнгө салуу, б.а. мамлекеттик укуктук жөнгө салуунун чөйрөсүнө кирбеген тигил же бул жол менен мамилелерди жөнгө салуу жөнүндө айта кетүүбүз абзел. Буга байланыштуу жамааттык макулдашуулардын ченемдик жоболорунун өзгөчө эки багытын да бөлүп көрсөтүүгө болот. Адегенде мыйзамдагы боштуктарды жамааттык келишимдер менен толтурууну көрсөтөлү. Мисалга, жамааттык-келишимдик актылар толук туюнтмага ээ болбогон ченемдерди конкреттештирүүнү ишке ашырат, же тиешелүү тактоолор жок жүзөгө ашырылбай калат. Мындан тышкары, бир катар маселелер боюнча Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде тигил же бул маселени жамааттык

макулдашуу аркылуу түздөн-түз чечүү каралган. Мурда иштеп жаткан мыйзамдарга бул жобо дээрлик шайкеш келет. Эмгек укугунун өзгөчө бөлүгүнүн көптөгөн маселелери боюнча, мисалы, 1918-жылдагы эмгек туурасындагы мыйзам кодекси эмгек үчүн сый акы берүү, жумуш убактысы жана башка учурларга карата конкреттүү укуктук ченемдерди камтыган эмес, тек гана тарифтик жоболорго шилтеме жасаган. Укуктук жөнгө салууда боштуктун болушу белгилүү бир өлчөмдө кызматкерге пайдалуу болгон жагдайда эмне кылуу керектиги түшүнүксүз болушу мүмкүн. Бул учурда тараптар жөнгө салуудагы боштукту жамааттык макулдашууга тиешелүү ченемдерди киргизүү жолу менен толуктоого укуктуу, болгону эмгек мыйзамдарында белгиленген кызматкерлердин укуктарынын жана кепилдиктеринин деңгээлин төмөндөтүүчү шарттарды жамааттык макулдашууга киргизүүгө чектөө каралган Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 8-беренесинин жобосу бузулбашы керек.

Жамааттык-келишимдик актынын ченемдик бөлүгү укуктун өз алдынча булагы катары жамааттык сүйлөшүүлөр процессинде тараптар түзгөн ченемдерди камтыйт. Жамааттык келишимде жана макулдашууда чагылдырылган мыйзамдардын укуктук ченемдеринин мүнөзү эки ача пикирди жаратат. Изилдөөчү Нуртдинова А.Ф. аларды маалымат жоболору катары гана карайт [155, 149-б.]. Бул пикир талаштуу болуп эсептелет. Мыйзамда жана башка ченемдик укуктук актыларда көрсөтүлгөндүктөн, аталган жоболор укук ченеми макамын жоготпойт деген ой негиздүү. Анткени, эгерде колдонуудагы мыйзамда жана мыйзам алдындагы ченемдик укуктук актыларда мазмуну боюнча бирдей укук ченемдери камтылса, бул жобонун укук ченемдүү макамынын жоктугун мыйзам алдындагы укуктук ченемдик акты катары таанууга болбойт.

Ошол эле учурда, ченемдер колдонуудагы мыйзамдарды тактап, өнүктүрүп же болбосо, мыйзамдарда каралбаган эмгекти пайдалануу жана социалдык өнүгүү шарттарын караштырууга тийиш экендигин белгилеген юридикалык адабияттардагы көз караштар менен макул болбой коюуга да мүмкүн эмес. Эгерде ишканада белгиленген ченемдерди түшүнүү же колдонуу

мүмкүн болбосо гана колдонуудагы мыйзамдардын ченемдерин кайра иштеп чыгуу керек [110, 75-б.].

Сунуштардын болушу бардык түрдөгү жамааттык келишимдердин айырмалоочу өзгөчөлүгү болуп саналат. Өзүнүн укуктук мазмуну боюнча жамааттык келишимдик актынын ченемдик бөлүгүнө сунуштар жакын болоору жана шарттуу түрдө менен ага таандык болоору белгиленет [155, 173-б.]. Сунуштар кыйыр укуктук жөнгө салууну камсыз кылат. Ошол эле учурда, изилдөөчү Нуртдинова А.Ф. белгилегендей, макулдашууда мыйзам ченемдери эмес, сунуштар жана милдеттенмелер гана камтылган деп болжолдоого толук мүмкүн. [155, 59-б.]. Бул төмөнкүдөй чечмелөөлөр менен шайкеш келет. Маселен, Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министринин кириш макаласы менен жарыяланган Россия Федерациясынын Эмгек кодексине комментарийдин авторлорунун көз карашына ылайык, жамааттык макулдашуулар жөнгө салуучу ченемдерди камтыбайт [242, 58-б.]. Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин дагы бир комментарийинде көрсөтүлгөндөй, кодексте макулдашуу жөнгө салуучу ченемдерди камтыбай тургандыгын, ал социалдык-эмгек жана алар менен байланышкан экономикалык мамилелерди жөнгө салуунун жалпы негиздерин гана аныкташы керек экендиги белгиленген [111, 107-б.]. Албетте, жамааттык макулдашууларга айрым сунуштар да киргизилиши мүмкүн. Ошону менен бирге, ар кайсы класстардагы жамааттык макулдашуулардын саны бирдей эмес экендигин белгилей кетели. Жамааттык макулдашуулардагы сунуштардын болушу, эң башкысы, социалдык-өнөктөштүк мамилелердин ар кандай деңгээлинде жамааттык-келишимдик жөнгө салуунун өз ара байланышын көрсөтөт.

Жамааттык макулдашууларга ченемдик жоболор жана сунуштар жамааттык сүйлөшүүлөрдүн натыйжасында түзүлгөн учурда да, аларга өзгөртүүлөр жана толуктоолор киргизилгенде да берилиши мүмкүн. Ушуга байланыштуу, А.Л.Анисимовдун ченемдик мазмунга ээ эмес сунуштар аркылуу гана жамааттык келишимге түзөтүүлөр киргизилиши мүмкүн [6, 18-б.] деген талкуусу айрым түшүнбөстүктөрдү жаратат. Укуктун ченемдерин же

сунуштамаларды жамааттык макулдашуулардын жоболорун камтыган деп классификациялоо жамааттык макулдашууга кирүү процессинен эмес, түздөн-түз анын мазмунунан, тагыраак айтканда, бул жамааттык макулдашууну түзүүдө же ага өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүүдө жамааттык сүйлөшүүлөр болгонбу же жокпу деген маселеден көз каранды.

Эгерде анын келип чыгышы жана юридикалык күчүнүн себептери жөнүндө маселе ачыкталбаса, жамааттык макулдашуулардын укуктук табиятын аныктоо толук болушу мүмкүн эмес. Жамааттык макулдашуулар белгилүү бир юридикалык, укуктук күчкө ээ болгон жана эмгек мыйзамдарынын булагы болгон эки негизги көз карашты бөлүп көрсөтүү керек. Биринчи ыкманы жалпысынан социалдык автономиянын касиети катары белгилөөгө болот. Экинчи ыкма мамлекет тарабынан кызматкерлер менен иш берүүчүлөргө жамааттык-келишимдик актыларды түзүү жолу менен ченем жаратуу укугун берүүгө байланыштуу. Аталган ыкмаларды дагы терең карап чыгалы.

Иш берүүчүлөрдүн жана мамлекеттик кызматкерлердин өз ара мамилесине кийлигишпөө саясаты көпчүлүк мамлекеттерде жүргүзүлүп жатат; негизинен, англо-саксондук укук тутуму менен байланышкан кээ бир өлкөлөрдө бул жагдай – жамааттык келишимдерди жөнгө салуу эркиндиги, Германияда жана континенталдык-укуктук системанын башка өлкөлөрүндө – тарифтик автономия деген аталышка ээ [249, 115-б.].

Мындай көз караш социалдык субъекттерге - иш берүүчүлөргө жана кызматкерлерге таандык болгон өзгөчөлүктөрдүн укук жаратуучу күчү катары таанылган укуктун социалисттик мектебинин идеясынан көп жагынан кабар берет. Айрым окумуштуулар, мисалы, профессор Таль Л.С. - мындай кубулушту социалдык автономия деп атаган, айрымдары тарифтик автономия десе, үчүнчүлөрү - жамааттык автономия деген термин менен атаган. Бул теориялар аталыштарынын ар түрдүүлүгүнө карабай, ички мазмуну боюнча окшош келет. Аталыштардагы мындай айырма илимий сунуштарын негиздеген окумуштуулар жаран болуп саналган мамлекетте жамааттык - келишимдик жөнгө салуунун спецификасын гана чагылдырат. Мисалы, жамааттык макулдашуулар

Германияда - тарифтик макулдашуу деп аталган, ал эми илимий доктринада ага окшош - тарифтик автономия деген аталыш да кездешет.

Жеке өнөр жай укугунун булагына анализ жүргүзүү менен профессор Таль Л.С. XX кылымдын башында социалдык билим берүү автономиясынын өзгөчө маанисин жана мазмунун чечмелөө менен төмөнкү багыттарды бөлүп көрсөткөн: эмгектин ички тартибинин аныктамасы, аны Таль Л.С. социалдык автономия деп атаган. Социалдык чөйрө үчүн абстракттуу ченемдерди түзүү жөндөмдүүлүгүн социалдык автономия деп түшүнүшкөн, тийиштүү адамдар ага багынышы керек болгон. Социалдык автономиянын актылары жеке жана конкреттүү укук мамилелерин эмес, бул тармакка тиешеси бар аныкталбаган жеке жактардын таасири менен үстөмдүк кылынган укуктук тартипти орнотот. Социалдык автономия жеке укук тартибинин ченемдерин өзүнүн укук тартибинин чегинде жаратат жана укук түзүүчү күч болуп саналат [218, 37-б.]. Автордун көз карашы боюнча, мындай учурда, объективдүү укуктук ченемдеринин бардык белгилери социалдык автономия актысына таандык. Тараптардын биринде же эки тарапта тең жамааттык келишимге таандык болгон ченемдик таасир жамааттык контрагент катары чыккандыгы менен байланышта каралат [218, 58-59-б.].

Азиянын жана Африка өлкөлөрүнүн социалдык шериктештик мамилелеринин практикасы көрсөткөндөй, жамааттык келишимдер, эреже катары, алардын мамлекеттик макулдашуудан жана жөнгө салуудан мурда түзүлүп жана пайда болуп жаткандыгы ушул көз карашка ылайык келет. [64, 44-48-б.]. Ошол эле учурда мамлекет тарабынан расмий түрдө таанылышы жамааттык келишимдердин дагы тез өнүгүшүнө өбөлгө түзөрүн моюнга алуу керек. Бирок изилдөөчүлөр жарандык укуктун жалпы принциптеринин негизинде жамааттык келишимдин юридикалык күчүн мыйзамдык санкция жок болгон күндө да таануу толук мүмкүн экенин белгилешет [218, 64-б.].

Италиялык окумуштуулардын кызыктуу илимий иштеп чыгуулары Италия доктринасында, жамааттык автономия эки башка позициядан каралат: келишимдик автономия жана ченемдик автономия. Ченемдик автономия формалдуу же мазмуну боюнча ченемдик укуктук нормаларды түзүү укугунан

турат. Келишимдик автономия келишимдик формаларды жана процедураларды колдонуу менен, юридикалык формаларды түзүү укугунан турат. Сүйлөшүүлөрдүн натыйжасында тараптардын ортосунда бул ченемде түз көрсөтүлгөн жактар үчүн милдеттүү күчкө ээ болгон актылар иштелип чыгат, алардын ортосунда мамилелер орнотулат, алар өз мазмуну боюнча бул актылардын ортосунда жөнгө салынышы керек [231, 60-б.]. Жамааттык макулдашуулар ченемдик да, милдеттендирүүчү да жоболорду камтыйт. Аталган идея көп жагынан жогоруда каралып жаткан жамааттык макулдашуулардын табиятын аныктоо ыкмасына шайкеш келет.

Жамааттык келишимдердин укуктук нормаларды түзө ала турган табиятын түшүндүрүүнүн экинчи ыкмасы бул мамлекеттин процесстеги белгилүү бир ролу менен байланыштуу. Жамааттык келишимдин актылары юридикалык күчкө ээ жана мамлекет берген мыйзамдуу (ченемдик) уруксатын эске алуу менен гана укуктук ченемдерди түзөт деген көз карашты жамааттык келишимди жөнгө салуу боюнча илимий эмгектердин көпчүлүк авторлору карманышат. Жамааттык келишимдик жөнгө салуу, башкача айтканда, анын мамлекет тарабынан санкцияланышынын, анын жөнгө салуучу маанисинин мамлекет тарабынан таанылышынын эсебинен гана жүргүзүлөт [155, 262-б.]. Ошол эле учурда, «санкциялануу» дегенде укуктун келип чыгышын аныктаган укуктук негиздерди түшүнүү керек [70, 149-б.]. Жогоруда талкууланган айрым пикирлерге таянсак, эмгек келишимдери (анын ичинен жамааттык макулдашуулар) булак болуп саналышы үчүн, мындай мамилелерди келишимдик тартипте тиешелүү субъекттердин ортосунда орнотуучу мамлекеттик санкция зарыл [56, 29-б.].

Көп жагынан буга окшогон талкуулар эмгек укугундагы локалдык ченем жаратуучу концепция менен байланышат. Дал ушул концепция окумуштуу Р.И. Кондратьевдин эмгектеринде камтылган [106]. Мыйзамда каралган чектерде локалдык ченемдерди чыгаруу концепциясынын башкы жоболору эмгек шарттарын локалдуу аныктоого мамлекет тарабынан берилген укуктарды уюм,

ишкана тарабынан ишке ашыруу же мамлекет тарабынан алдын-ала санкциялоо аркылуу жаратууну локалдуу ченем жаратуу деп таанууга негизделген.

Белгиленген позицияны карманган авторлордун эмгектерин талдоодо алардын чечимдери так эмес экендигин, ошол эле изилдөөнүн башка жерлеринде айтылган көз карашка дал келбеген, ага түздөн-түз карама-каршы тыянактар берилгендигин көрүүгө болот. Мисалы, Нуртдинова А.Ф. айткандай: «жамааттык-келишимдик эмгек мамилелерин жөнгө салуу кандайдыр бир даражада мамлекеттен көз карандысыз болуп саналат» [155, 29-б.]. Социалдык өнөктөштүктүн формаларынын бири жамааттык-келишимдик жөнгө салуу жана эмгек мамилелеринин тутумунда жарандык коомдун көрүнүшүнүн элементи катары өзүн-өзү уюштуруучу көрүнүштөрдүн бири болуп эсептелет [155, 33-34-б.]. Мындан мамлекет аркылуу чектелген байланыштар жана алар тарабынан иш жүзүнө ашырылган укуктук жөнгө салуу келип чыгат. Изилдөөчү Дивеева Н.И. дагы өз эмгегинде мындай деп белгилейт: «Мамлекет өзүнүн функцияларын өткөрүп бербейт, анткени мурда белгиленгендей, өндүрүштүк автономия маселеси уюмдун өзүнүн компетенциясына кирет, ал эми иш берүүчүнүн жумушчулар командасы менен өз ара аракеттенүүсү коомдук мамилелердин болушунун белгилүү бир этабында пайда болгон объективдүү зарылчылык эмес, жөн гана концепция.» [56, 45-б.].

Илимий адабияттарда кездешкен талкууларга токтолсок, жамааттык келишимдик актылардын эки концепциясы: келишимдик жана коомдук-укуктук концепциясы өзгөчөлөнүп турат. Биринчи келишимдик концепцияга токтолсок - жамааттык келишим (макулдашуу) ишке ашыруунун жарандык-укуктук ыкмаларына ээ кадимки цивилисттик келишим болуп эсептелет. Экинчи концепцияга ылайык - жамааттык келишим (жамааттык макулдашуу) мыйзамдын мажбурлоочу күчүнө ээ, анда каралган талаптар аткарылбаган учурда жоопкерчиликтин болушу менен бекемделет жана мамлекеттик бийликтин административдик органдары, сот аркылуу аткарууга милдеттендирилет. [137, 225-б.].

Көрсөтүлгөн ыкмаларга байланыштуу, жамааттык келишимдин бул өзгөчөлүгүн түшүнүү контекстинде жамааттык келишимдердин жана жалпысынан социалдык өнөктөштүктүн мүнөзү жөнүндө жеке же коомдук укуктун көз карашынан илимий талкуулоо көңүл бурууга арзыйт. Төмөнкү себептерден улам жамааттык макулдашууну жеке укуктук келишим деп саноо кароо туура эмес деген пикирдебиз. Биринчиден, макулдашууларда бекитилген милдеттенмелер сүйлөшүүлөрдүн түздөн-түз катышуучуларына гана эмес, алар тарабынан көрсөтүлгөн мекемелерге да тиешелүү болот. Экинчиден, макулдашууларда камтылган жоболордун дээрлик көпчүлүгү эмгек мамилелердин жеке аныкталбаган субъекттеринин кеңири чөйрөсүн камтыйт жана ченемдик жоболорго кирет [167, 12-13-б.]. XX кылымдын башында эле буга окшогон көз караштар айтылган. Мисалга, жарандык укуктун конструкцияларынын бири да, Таль Л.С. белгилегендей, нерселердин колдонуудагы абалын көрсөтө албайт; кадимки жарандык-укуктук келишимден айырмаланып, жамааттык келишим башка максатка жана таасир этүүнүн кеңири чөйрөсүнө ээ [218, 64-б.].

Жамааттык-келишимдик актыны жеке укуктан алынган үчүнчү жактардын пайдасына макулдашуу катары кароо идеясы кырдаалды ачыктай албайт, себеби бул келишимдик актынын бөтөн кызыкчылыктарды эмес, өз ара кызыкчылыктарды канааттандырууну болжолдогон социалдык-өнөктөштүк багытына маани берилбей калган. Жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды коомдук укук категорияларынын жардамы менен чечүүгө болбойт, анткени жамааттык келишимдик актылардын тараптарына (иш берүүчүлөр жана кызматкерлер) коомдук бийликтин кадыр-баркы мааниге ээ эмес [233, 154-б.]. Эмгек укугундагы келишимдерди толук түрдө жарандык укук конструкциясынын жардамы менен ачууга болбойт, алар олуттуу өзгөчөлүктөргө ээ. Кошумчалай кетсек, эмгек укугу илиминин позициясынан гана жамааттык келишимдин чыныгы маңызын тактоого мүмкүн болот, бул келишимди эмгек шартын аныктоочу эмгек жамаатынын атынан эмгек кооперация тармагында кесиптик бирликтердин катышуусун жана ишкананын

өз алдынчалуулугун бир убакта аныктаган уюштуруучу-башкаруучу катары карайт [199, 36-б.].

Жамааттык-келишимдик актыларды айрым адистер эмгек укугу илиминде локалдык ченемдик актылардын категориясына киргизет. Маселен, жамааттык келишим (макулдашуу) иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы эмгек мамилелерин жөнгө салуучу локалдык ченемдик актылардын бири болуп эсептелет [37, 7-б.] дейт. Бул пикир менен макул болуу кыйын. Жамааттык келишимдер жана жамааттык макулдашуулар Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 5-беренесине ылайык, эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик акт болуп саналбайт. Жамааттык макулдашуулардын жана локалдуу ченемдик актылардын шайкештигине байланыштуу айрым ой жүгүртүүлөрү кызыгууну жаратат. Көрүнүп тургандай, 5-беренедө жөнгө салуу маселесинде кандайдыр бир боштук бар, тагыраагы мыйзам чыгаруучунун катасы. Эмгек мыйзамдарына, жамааттык макулдашууларга, келишимдерге салыштырмалуу жумушчулардын абалын начарлатуучу, болбосо Кодексте каралган кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуунун тартибин сактабастан кабыл алынган локалдык ченемдик актылар жараксыз болуп саналат деп бул берененин 3-абзацында көрсөтүлгөн. Мындай учурларда эмгектик укук ченемдерди камтыган мыйзамдар же башка ченемдик укуктук актылар колдонулат. Бирок, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 3-беренесине ылайык, жамааттык келишимдер менен макулдашуулар башка ченемдик укуктук актылар болуп эсептелбейт. Демек, мыйзам чыгаруучу КР Эмгек кодексинин 5-беренесинин 3-абзацында баяндалган жагдайларды, жамааттык-келишимдик актылардын жоболорун жараксыз локалдуу ченемдик актынын жоболорун алмаштырууда колдонууну эске алган эмес. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 5-беренесинин 3-абзацындагы акыркы сүйлөмгө: «Мындай учурларда мыйзамдар, башка ченемдик укуктук актылар, жамааттык келишимдердин жана макулдашуулардын тиешелүү жоболоруна ылайык колдонулат» деген аныктаманы киргизип, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин толуктоону сунуш кылсак болот.

Арийне, макулдашуулар жамааттык келишимдерди, эмгек келишимдерин түзүү үчүн негиз болуп бере алат жана жеке каражаттары болгон учурда аларды камсыз кылуу үчүн социалдык кепилдиктер менен жеңилдиктерди кеңейтүү укугу чектелбейт. Иш жүзүндө макулдашуунун мазмуну жамааттык келишимдердин мазмунунан бир нече эсе тар. Бирок, макулдашуулар декларация эмес, ченемдик актылар болуп эсептелет, анткени ченемдик актыларга кирген принциптер өз ара милдеттерди жана укуктарды жаратуучу укуктук категория катары каралат.

Мындан тышкары, макулдашууларда социалдык-эмгек мамилелеринин айрым аспектилерин (эмгек акы, жумуш убактысы жана эс алуу убактысы, эмгекти коргоо ж.б.), ушул институттарды жөнгө салуунун конкреттүү параметрлери боюнча (тараптардын компетенциясынын чегинде) түздөн-түз жөнгө салуучу ченемдери да бар. Келишимдин тараптары социалдык өнөктөштүктүн принциптерин тиешелүү деңгээлде сактоо боюнча өз ара милдеттенмелерди, ошондой эле келишимдин чөйрөсүнө кирген уюмдардын кызматкерлери үчүн жагымдуу эмгек шарттарын түзүү боюнча иш берүүчүнүн өкүлдөрүнүн конкреттүү милдеттенмелерин белгилешет.

Албетте, тараптар талкуулап, анан тиешелүү деңгээлдеги макулдашууларга киргизе турган (же киргизбей турган) маселелердин тизмесине тиешеси жок. Кандай болгон күнү да макулдашуунун шартына кызматкерлердин абалын начарлатуучу жоболор камтылбашы керек. Мындай жоболор колдонууга жатпайт жана жараксыз деп таанылат.

Макулдашуу түзүлө турган дээрлик бардык деңгээлдерди Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси камтыган. Эң жогорку деңгээлде - республикалык - генералдык макулдашуу түзүлөт, ал бул деңгээлдеги социалдык-эмгектик жөнгө салуунун жалпы принциптерин орнотот. Алар негизи үч тараптуу болот. Мындай макулдашууну даярдоодо негизги ролду социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча республикалык үч тараптуу комиссия ойнойт.

Республикалык үч тараптуу комиссия Кыргыз Республикасындагы социалдык өнөктөштүктүн туруктуу иштеген органы болуп эсептелет жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн, Кыргызстандын Кесиптик бирлик федерациясынын жана паритеттик негиздеги иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин өкүлдөрүнөн турат.

Республикалык үч тараптуу комиссиянын ишинин жүрүшүндө келип чыккан тараптардын ортосундагы кайчы пикирлер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте, Эл аралык эмгекти уюштуруу конвенциясын эске алуу менен өз ара консультациялардын негизинде чечилет.

Генералдык макулдашуу өзгөчө түрдөгү укуктук акт болуп саналат. Анда берилген максаттарды ишке ашырууга багытталган биргелешкен ишмердүүлүктүн приоритеттүү макулдашылган багыттары жана социалдык-укуктук мамилелерди жөнгө салуучу принциптер белгиленет, бирок конкреттүү укуктук ченемдер камтылбайт. Кыргыз Республикасынын Өкмөтү Генералдык макулдашуунун тараптарынын бири болуп саналат.

2017-2019 - жылдарга Генералдык макулдашууга Кыргыз Республикасынын Өкмөт үйүндө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү менен Кыргызстандын Кесиптик бирлик федерациясынын жана республикалык иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин ортосунда 2017-жылы 27-февралда кол коюлган [275]. Бул макулдашуу аркылуу социалдык-эмгектик чөйрөдөгү социалдык өнөктөштүктүн бардык катышуучуларынын өз ара милдеттери жана ага байланышкан экономикалык мамилелери жөнгө салынат.

Өкмөт, кесиптик бирликтер жана мамлекеттин иш берүүчүлөрү Кыргызстандын экономикасын алдыга жылдыруу, эмгек рыногун кеңейтүү, айлык акынын чыныгы деңгээлин коргоо, ден соолукту сактоо жана Кыргызстандын калкынын жашоо деңгээли жогорулатуу үчүн өздөрүнө кошумча милдеттенме алышты.

Жетишилген макулдашуу - бул макулдашуучу тараптардын жогорку аң сезиминин күбөлүгү, алардын биргелешкен аракетинин аркасында гана көптөгөн татаал маселелерди чечүүгө боло тургандыгын түшүнүүсү зарыл, андай

маселелер өлкөдөгү жөнөкөй эмес социалдык-экономикалык кырдаалда жана жакындап келе жаткан дүйнөлүк экономикалык кризистин жаңы толкунунда дайыма чыгып турат.

Тараптар өздөрүнө республиканын, анын бардык аймактарынын өндүрүштүк потенциалын сактоо жана өнүктүрүүгө ар тараптан жардам берүүгө, ата мекендик товар өндүрүүчүлөрдүн жана улуттук экономиканын приоритеттүү тармактарын ишенимдүү мамлекеттик колдоону камсыз кылууга шарт түзүүгө милдеттенме алышты.

Тараптардын аракети чакан жана орто ишкердиктин механизмдин калыптандыруу боюнча кеңири масштабдуу саясаттын негиздерин андан ары жакшыртуусу менен бекемделип турушу керек. Бул өзгөчө айыл жергелеринде актуалдуу, анда заманбап инновациялык технологиялардын базасында, натыйжалуу ишкердик, формалдуу эмес экономиканын үлүшүн төмөндөтүүнүн аркасында чарбаны өнүктүрүүнүн олуттуу зарылчылыгы ачык көрүнүп турат. Ошондо гана биргелешкен милдеттердин социалдык түзүүчүлөрүн максималдуу ишке ашырууга болот. Бул жерде да Кыргызстандын кесиптик бирликтеринин алдында олуттуу милдеттер бар.

Биринчи кезекте – бул минималдык айлык акыны жашоо үчүн зарыл болгон каражат минимумунун чоңдугуна чейин көтөрүү. Биздин мамлекетте минималдык айлык акынын бул деңгээлге чейин орнотуу саясатын түп тамырынан бери жок кылуу керек, бул адамдын негизги укугун - Конституция жана эл аралык ченемдер тарабынан кепилденген татыктуу жашоого болгон укугун бузат. Ал кызматкердин негизги керектөөлөрүн канааттандырууну камсыз кылган деңгээлге чейин жеткирилиши керек, бул биздин мамлекет тарабынан ратификацияланган минималдык айлык акыны орнотуу туурасында Эл аралык Эмгек уюмунун 131-конвенциясына туура келет.

Дагы бир маанилүү учур. Генералдык макулдашуу калктын иш менен камсыз болуусу, эмгектин коопсуз шартын түзүү, калктын саламаттыгын чыңдоо жана социалдык кепилдиктерди камсыз кылуу боюнча маселелерди чечүүнү караган бир катар концептуалдык позицияны ээлейт. Жакырчылык деңгээли

менен калктын иш менен камсыз болуусунун ортосунда түз көз карандылык бар. Кайра түзүлгөн ар бир жумушчу орун же иштебей токтоп калган ишканаланы кайра жандандыруу калктын киреше деңгээлин чындап жогорулатууга, жумушсуздуктун деңгээлин азайтууга шарт түзөт.

Тармактык деңгээлдеги социалдык өнөктөштүктү социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуучу тармактык комиссиялар ишке ашырат.

Аймактык, республикалык деңгээлдеги тармактык комиссия сүйлөшүүлөрдү, консультацияларды жүргүзүү, ошондой эле тармактык макулдашуулардын долбоорун даярдоо жана аларды түзүү жолу менен социалдык өнөктөштүктүн кызыкчылыктарын макулдашууну камсыз кылуу боюнча орган болуп саналат.

Аткаруучу жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик органдары, иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жана кесиптик бирликтер курамына кирген тармактык комиссияны тараптар аныктайт.

Ошентип, кызматкерлердин укугун жана кызыкчылыктарын коргоо ишиндеги маанилүү курал болуп тармактык тарифтик макулдашуунун корутундусу саналат. Мисалы, Кыргыз Республикасынын Транспорт жана жол чарбасы кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук комитети менен Транспорт жана коммуникация министрлигинин ортосундагы тармактык макулдашуу ар үч жылда бир түзүлөт. Кыргыз Республикасынын Транспорт жана жол чарбасы менен Транспорт жана коммуникация министрлигинин кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук комитетинин ортосунда 2012-2014-жылдарга карата тармактык макулдашуу Жаштар, эмгек жана иш менен камсыз кылуу министрлигине 2012-жылы 10-июлда катталган.

Кесиптик бирликтин Борбордук комитети менен Бишкек шаарынын Мэриясына караштуу шаардык транспорт ортосундагы макулдашуу 2012-2014-жылдарга түзүлгөн.

Паритетте түзүлгөн эки тараптуу комиссия тарабынан, жыл сайын бул макулдашууларды аткаруунун жыйынтыктары чыгарылат жана Кесиптик

бирлик президиумунун отурумунда бекитилип, тармак ишканалары боюнча таратылат.

Макулдашуунун жоболору айлык акы берүү, социалдык кепилдиктерди берүү, компенсациялар жана жеңилдиктерди берүү тармагында, транспорт жана жол чарбасы кызматкерлеринин коопсуз жана дени сак эмгек шартын камсыз кылуу жана түзүү тармагында макулдашуунун кеңири спектрин карайт.

Ишкананын жана тармактык уюмдардын жамааттык келишимдеринде бул макулдашууларда камтылган негизги жоболор өз ордун табат. Учурда глобалдуу финансылык-экономикалык кризистин шартында жамааттык келишимдер конкреттүү ишкананын деңгээлинде жумушчулардын социалдык коргоо маселесин реалдуу чечүүгө мүмкүндүк берген социалдык өнөктөштүктүн маанилүү компоненттеринен болуп эсептелет.

Аймактык деңгээлдеги социалдык өнөктөштүк иш жүзүнө социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салган шаардык, областтык жана райондук комиссиялар тарабынан ашырылат.

Тиричилик шарттары, социалдык -эмгектик мамилелер, ар бир аймактын өзгөчөлүктөрүнө ылайык жеңилдиктер жана кепилдиктер тараптардын аймактык деңгээлдеги мамилелеринин жөнгө салуунун предмети боло алат.

Аймактык комиссиялар социалдык өнөктөштүктүн төмөнкү тараптарынын: мамлекеттик аткаруу бийлигинин органы же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы (органдары), кызматкерлердин бирикмелери жана кесиптик бирликтер, же паритеттик шартта аларды координациялоочу органдардын сунушу боюнча калыптанат, алар комиссиялар тарабынан бекитилген жобонун негизинде иш алып барат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 46-беренесинин 9-бөлүгүндө социалдык өнөктөштүктүн бардык деңгээлинде макулдашуу түзүү каралгандыктан, мекеменин деңгээлинде да жамааттык макулдашуу түзүүгө мүмкүн жана жол берилет, бирок мындай болгон учурда алар "социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун кайсы бир багытына" тиешелүү болушу зарыл деп

кароо максаттуу. Жамааттык келишим жокто да мындай макулдашуулар түзүлүшү мүмкүн, же толуктоо катары да карасак болот.

3.3. Жамааттык келишимди жана макулдашууну түзүү жана иштеп чыгуу тартиби

Коомдун социалдык жана экономикалык жашоосунун өнүгүшү жана өзгөрүшү менен эмгекти жөнгө салуудагы жамааттык келишимдин ролу жана мааниси бир нече жолу өзгөрдү. Азыркы Кыргызстандын шартында эмгек рыногун калыптандыруу жана өнүктүрүү процессинде жана жаңы коомдук мамилелерде жамааттык келишимдин мазмуну жана маңызы да өзгөрүүдө. Бул түздөн-түз уюмдарда эмгек мамилелерин социалдык өнөктөштүк жөнгө

салуунун негизги түрү болуп калат. Жамааттык келишим - бул ички ченемдик акт, ал тигил же бул ишкананын кызматкерлеринин укуктарын коргоого мүмкүндүк берет.

Азыркы учурда көптөгөн уюмдарда, мекемелерде, ишканаларда жамааттык келишимди түзүү формалдуу мүнөзгө ээ. Макулдашуучу комиссиянын бир же эки жолу отуруму өткөрүлөт, анда катышуучуларга администрация тарабынан даярдалган жамааттык келишимдин долбоору берилет да, өзгөчө талкуулап отурбай, аны кабыл алууга сунушташат. Анда ченемдеринин жоболору көбүрөөк жазылган, о. э. кызматкерлер үчүн өтө деле мааниге ээ эмес жеңилдиктер (өлүк коюуга жөлөк пул, оорусу боюнча жөлөк пул, маараке, пенсияга чыгуу учурунда акы төлөө ж.б.) каралган.

Социалдык өнөктөштөрдүн өз ара мамилесинин бул тармагындагы иштин мындай абалы төмөнкү учурлардан келип чыккан. Биринчиден, жамааттык келишимдин долбоорун даярдоо боюнча комиссиянын курамына администрацияга көз каранды адамдар кирет. Бир жагынан алар администрациянын өкүлдөрү, бул өзү эле алардын максатын билдирет. Экинчи тарабынан, көпчүлүк учурда, кесиптик бирликтин мүчөлөрү негизги жумушунан бошотулбайт, демек, администрацияга баш ийишет. Алардын бири да администрациянын «кара тизмесине» кирүүгө кызыкдар эмес, алар кандай гана жакшы ниеттерди жетекчиликке алышпаса дагы, жамааттык келишимдин тигил же бул жоболорун коргоого албайт.

Экинчиден, эмгек жамаатынан турган комиссиянын мүчөлөрү эмгек, социалдык маселелер боюнча жана пенсия жөнүндөгү мыйзам талаасында зарыл болгон билимдерге ээ эмес. Негизинен, кесиптик бирликтин комиссия мүчөлөрү болуп саналган ишкананын жөнөкөй кызматкерлери, айрым учурларда жогорку билимди айтпаганда да, орто билими жок болуп калат. Бул жерде кеп ченемдик укук актыларынын долбоорун даярдоо жөнүндө, башкача айтканда, жергиликтүү мүнөздө болсо да, мыйзам чыгаруу процесси жөнүндө болуп жатат.

Үчүнчүдөн, кесиптик бирликтин мүчөлөрү сүйлөшүү процессин кыйла натыйжалуу жана пайдалуу жүргүзүүгө мүмкүндүк бере турган сүйлөшүүлөрдү

жүргүзүү каражаттарын, ыкмаларын, техникаларын колдонушпайт. Жогоруда белгилеп кеткендей, жамааттык келишимдин долбоорун даярдоо көпчүлүк учурда формалдуу мүнөзгө ээ.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө жамааттык келишим иштелип чыгат. Иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жана кызматкерлер жамааттык макулдашууларды, келишимдерди түзүү, даярдоо жана өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөргө катышат жана мындай сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча демилге көтөрүүгө укуктуу.

7 календарлык күндүн ичинде жамааттык сүйлөшүүлөрдү баштоо жөнүндө жазуу түрүндөгү сунуш же билдирүү алган тараптардын өкүлдөрү сүйлөшүүлөрдү баштоого милдеттүү (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 37-беренеси).

«Жамааттык сүйлөшүүлөргө көмөктөшүү жөнүндө» Эл аралык Эмгек уюмунун №154 Конвенциясынын жоболоруна ылайык (1981-ж.) «жамааттык келишим» термини бир жагынан иш берүүчүнүн, иш берүүчүлөрдүн тобунун же иш берүүчүлөрдүн бир же бир нече уюмдарынын, экинчи жагынан кызматкерлердин бир же бир нече уюмдарынын ортосунда жүргүзүлүүчү бардык сүйлөшүүлөрдү билдирет, анын максаты:

- а) иш менен камсыз кылуу жана эмгек шарттарын аныктоо;
- б) кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы мамилелерди жөнгө салуу;
- в) уюмдар менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөр менен алардын уюмдарынын ортосундагы мамилелерди жөнгө салуу.

Иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин өкүлчүлүктүү уюмдарынын жамааттык сүйлөшүүлөргө болгон укугу Эл аралык Эмгек уюму тарабынан таанылган (Филадельфия декларациянын 3 Бөлүмү - Бирикменин эркиндиги туурасында Эл аралык Эмгек уюмунун мыйзамы: ченемдер жана процедуралар [55]). Ал сүйлөшүүлөрдү баштоо мүмкүнчүлүгүн болжолдойт жана ага тең укуктуу негизде катышат.

Жамааттык макулдашууларды, келишимдерди, түзүүдө да, бул актыларга өзгөртүүлөрдү же толуктоолорду киргизүүдө да жамааттык сүйлөшүүлөр жүргүзүлөт.

Тараптардын кайсыны болбосун жамааттык сүйлөшүүлөрдү баштоого укуктуу. Бул үчүн ал жамааттык сүйлөшүүлөрү баштоо туурасында сунуш жана жазуу жүзүндөгү билдирүүнү экинчи тарапка жибергиши керек.

Кодекс мындай билдирүүнүн мазмунуна атайын талаптарды белгилебейт. Ал эркин формада түзүлүшү мүмкүн. Кабарлоодо сүйлөшүүлөрдү баштоонун сунушталган күнүн, аларды өткөрүү ордун, комиссиянын курамы боюнча сунуштарды (эгерде ал туруктуу негизде иштебесе) көрсөтүү максатка ылайыктуу.

Жети күндүк мөөнөттө (календарлык күндөр менен саналат) жамааттык сүйлөшүүлөргө билдирүү алган тарап киришүүгө милдеттүү, б.а. социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча комиссиянын курамына кайчы сунуштарды берүүгө, комиссиянын жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча ишин баштоонун мөөнөтүн жана күнүн тактоо.

Тараптар жамааттык келишимдин долбоорун иштеп чыгууда жөнгө салуунун предметин - тиешелүү келишимдик актыларда жөнгө салынууга тийиш болгон коомдук мамилелерди, эмгек мамилелеринин элементтерин тандоодо эркин болот.

Бул укук бирикменин эркиндиги тууралуу ЭАЭУ конвенциясынын негиз салуучу (№87 «Ассоциациянын эркиндиги жана уюштуруу укугун коргоо жөнүндө» конвенциясынын (1948), №98 «Жамааттык сүйлөшүүлөрдү уюштуруу жана жүргүзүү укугунун принциптерин колдонуу жөнүндө» конвенциясынын (1949)) жоболорунан келип чыгат. Эл аралык Эмгек уюмунун конвенцияларын жана сунуштарын колдонуу боюнча эксперттердин комитети өзүнүн бирикмелердин эркиндиги жана жамааттык сүйлөшүүлөр туурасындагы докладында, сүйлөшүүлөрдүн ыктыярдуулугунун принцибин ишке ашыруу тараптардын макулдашууларга эркин жана өз алдынча келүүсүнө мүмкүндүк берген процедура түзүлгөн учурда гана, анын ичинде эмгек шарттары менен

байланышкан бардык маселелерди талкуулоодо толук өлчөмдө мүмкүн экендигин баса көрсөтөт. Талаш маселелердин чөйрөсүн чектөө Эл аралык Эмгек уюмунун №98 конвенциясы менен шайкеш келбеген чечим катары каралашы мүмкүн.

Маселени тандоо эркиндиги – тараптар эмгек, аны уюштуруу шарттары ж.б. менен байланышпаган маселелерди талкууга чыгара алышат дегенди билдирбейт.

Сүйлөшүүлөрдүн максатын - эмгектик жана аларга түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө салуу: иш берүүчүнүн компетенциясы; мыйзамдын түздөн-түз көрсөтмөлөрүн эске алуу менен жамааттык сүйлөшүүлөрдүн предмети аныкталат.

Сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн тартибин тиешелүү деңгээлдеги кызматкерлердин бир нече өкүлдөрү болгон учурда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-беренесинин 2-6-бөлүктөрү жөнгө салат. Бул учурда кайсы бир орган тарабынан кызматкерлер сунушталат жана жамааттык сүйлөшүүлөрдө бирдиктүү корутундуну иштеп чыгат. Мындан тышкары, уюм бир гана (жалгыз) жамааттык келишим түзүүгө тийиш экендиги белгиленет.

Бир уюмда эки же андан ашык кесиптик бирлик болгон учурда, алар тарабынан өкүлчүлүктүү орган түзүлөт [233, 107-б.].

Мындай органды түзүү тартиби жана шарттары кесиптик бирликтер тарабынан аныкталат. Мыйзамдардын бирден-бир талабы пропорционалдуу өкүлчүлүк принцибинин сакталышы: кесиптик бирлик канчалык көп болсо, ал бирдиктүү өкүлчүлүктүү органга ошончолук көп өкүлдөрдү жөнөтүүгө укуктуу. Аны менен бирге ар бир кесиптик бирлик (биринчи кесиптик бирлик уюму) мындай органда өздөрүнүн өкүлүн шайлоого укугу бар.

Эгер уюмда бир нече кесиптик бирлик болсо (биринчи кесиптик бирлик уюму), анда алардын ар бири жамааттык сүйлөшүүлөрдүн демилгечиси боло алат, алар процесс башталган мезгилден тартып бирдиктүү кесиптик бирликти 5 күндүн ичинде (календарлык) түзүшү зарыл.

Уюмда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-беренесине ылайык, эки же андан ашык баштапкы кесиптик бирлик уюмдары болсо, алар бирдиктүү жамааттык келишимдин долбоорун түзүү жана иштеп чыгуу, жамааттык макулдашууларды жүргүзүү үчүн бирдиктүү өкүлчүлүктүү органды түзүшөт.

Бирдиктүү өкүлчүлүктүү органды түзүү аракетинен майнап чыкпаган учурда, кызматкерлеринин таламдарын коргоону жогорку өкүлчүлүктүү кесиптик бирлик (кызматкерлердин жарымынан көбүн бириктирген) уюму ишке ашырат [225, 29-б.].

Мыйзам чыгаруучу тарабынан сунушталган модель толугу менен эл аралык ченемдерге жооп берет жана кеңири тараган жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү уюштурууда чет элдик практика менен макулдашылат. Эл аралык Эмгек уюмунун эксперттеринин комитетинин пикири боюнча, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө артыкчылыктуу укукка ээ өкүлчүлүктүү кесиптик бирликтин болушу эл аралык эмгек стандарттарына, анын ичинде бул маселе боюнча маанилүүлөрдүн бири болгон «Ассоциациянын эркиндиги жана уюштуруу укугун коргоо жөнүндө» №87 конвенциясына (1948) каршы келбейт.

Иштеп жаткан бардык кесиптик бирликтер кызматкерлердин жарымынан азын камтыган болсо, кодекс түздөн-түз демократия механизминде - баштапкы кесиптик бирлик уюмун аныктоо үчүн кызматкерлердин жалпы отурумун чакыруу жана жашыруун добуш берүүгө өтүүгө чакырат, ал отурумдун чечими менен бардык кызматкерлердин кызыкчылыгын коргой турган жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүчү өкүлчүлүктүү органды калыптандыруу керек.

Жалпы чогулушту (отурумду) ким чакырып жатканын кодекс аныктабайт. Бул маселе тараптардын макулдугу менен социалдык өнөктөштүк принциптерине ылайык чечилет. Иш берүүчүгө кесиптик бирликтердин бири чогулуш (отурум) чакыруу өтүнүчү менен кайрылгандыгын мисал катары алсак болот.

Жогорку өкүлчүлүктүү кесиптик бирлик уюму, же кызматкерлердин чогулушунун (отурумунун) чечими менен жактырылган кесиптик бирлик уюму

кызматкердин таламдарын коргогон учурда, башка кесиптик бирликтер (баштапкы кесиптик бирлик уюмдары) өкүлчүлүктүү органдын курамына өз өкүлдөрүн кошо алат. Демек, уюмдун алкагында иш алып барган бардык кесиптик бирлик уюмдарынын кызматташуусун, позицияларын жана талаптарын координациялоо зарылдыгы дагы бир жолу баса белгиленет.

Бул толугу менен Эл аралык Эмгек уюмунун эксперттеринин комитетинин позициясына шайкеш келет, алар бардык кесиптик бирликтерге жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуу мүмкүнчүлүгүн берүү зарылдыгын баса көрсөтүшкөн (алардын бири да жумушчулардын 50% ашыгын бириктирбеген учурда) [189, 113-б.].

Эгерде өзүнчө структуралык бөлүмдө бир нече кесиптик бирлик уюмдары болсо, ушундай эле ыкманы колдонуу керек.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-беренеси, кызматкерлердин башка өкүлдөрүнө (кесиптик бирлик эмес) жамааттык сүйлөшүү жүргүзүү мүмкүнчүлүгүн карабайт. Бирок, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 29,31-беренесине ылайык, мындай өкүлчүлүктүү органдар кызматкерлердин укугун социалдык өнөктөштүк тутумун, анын ичинде жамааттык келишимди түзүүдө да коргоо укугуна ээ. Ал жамааттык сүйлөшүүлөргө, уюмда кесиптик бирлик (баштапкы кесиптик бирлик) жок учурунда катышат же уюмдун жарымынан аз кызматкерлерин бириктирген учурда гана катышат.

Ар кандай макулдашуулардын түрлөрүн түзгөн учурда аймактын, тармактын деңгээлинде пропорционалдуулук өкүлчүлүгүнүн негизинде кесиптик бирликтин бирикмеси дагы бирдиктүү өкүлчүлүктүү орган түзүшү мүмкүн. Эгер мындай органды түзүү туурасында кесиптик бирлик келише албаса, аймактын, тармактын бардык кызматкерлеринин кызыкчылыктарын коргоо көбүрөөк өкүлчүлүктүү кесиптик бирликке берилет.

Мындай чечимди кабыл алууда, тигил же бул кесиптик бирликти көбүрөөк өкүлчүлүктүүгө киргизүү боюнча кесиптик бирликтер менен алардын бирикмелеринин ортосунда кайчы пикирлердин жаралуу мүмкүндүгү бар жана

айрым бир кыйынчылыктарды жаратышы ыктымал. Кесиптик бирликтердин ортосундагы макулдашуунун негизинде гана бул сыяктуу ажырым пикирлерди чечүү жүргүзүлөт, мыйзам азырынча чыр-чатактарды жөнгө салуунун башка ыкмасын карай элек.

Жамааттык сүйлөшүү үчүн зарыл болгон маалыматты бири-бирине жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары бериши керек.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө катышуу жана уюмду башкаруу үчүн кызматкерлерге маалымат берүүгө багытталган Эл аралык эмгек уюму тарабынан атайын сунуш (Эл аралык Эмгек уюмунун № 129 «Администрация жана ишканадагы эмгекчилердин ортосундагы байланыш жөнүндө» сунуштары (1967) [182] кабыл алынгандыгын эске алуу зарыл.

Маалымат берүү максатында сунуштар эмгекчилер кызыккан ишкананын ишине жана анын келечегине, ошондой эле эмгекчилердин абалына, тараптардын өз ара түшүнүүсүнө жетишүүсүнө таандык болгон бардык маселелерди карайт. Сунуштар, муну менен бирге, администрация кызматкерлеринин өкүлдөрүнө маалымат жеткире турган маселелердин төмөнкүдөй болжолдуу тизмесин камтыйт:

- иш менен камсыз болуунун, ишке кабыл алуу, бошотуу жана которуунун жалпы шарттары;

- ар түрдүү кызматтарда аткарыла турган милдеттердин сыпаттамасы жана ишкананын ишмердүүлүгүндө тигил же бул жумуштун ролу;

- ишканада алдыга жылуунун келечеги жана кесиптик окуунун мүмкүнчүлүктөрү;

- жалпы эмгек шарттары;

- эмгекти коргоо жана кырсыктарды, кесиптик ооруларды, коопсуздук эрежелерин алдын алуунун нускамалары;

- даттанууларды колдонуунун практикасы жана эрежелери, ошондой эле аларды кароонун белгиленген тартиби, аларга кайрылууга укук берүү шарттары;

- социалдык-тиричилик чөйрөсүндө персоналды тейлөө (саламаттыкты сактоо, медициналык тейлөө, турак жай шарттары, эс алуу шарты, тамактануу, аманаттарды сактоо үчүн банктык тейлөөлөр жана шарттар ж.б.);

- ишканада көрсөтүлгөн социалдык жардам же социалдык камсыз кылуунун тутуму;

- кызматкерлерге ишканада иштегендигине байланыштуу колдонулуучу мамлекеттик социалдык камсыздоо тутумунун жоболору;

- уюмдун жалпы абалы жана аны андан ары өнүктүрүүнүн мерчемдери же келечеги;

- түз же кыйыр түрдө кызматкерлердин абалына таасир эте турган чечимдерди түшүндүрүү.

Сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары мыйзам менен корголуучу сырга тиешелүү маалыматтарды ачыкка чыгарбоого милдеттүү.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн жол-жоболору тараптардын өкүлдөрү тарабынан Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-беренеси менен аныкталган талаптардын чегинде (маалымат берүү, талкуулануучу маселелерди тандоо эркиндиги, өкүлчүлүктүү бирдиктүү орган түзүү) аныкталат. Бул орган жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн мөөнөтүн, ордун, комиссиянын отурумун жүргүзүүнүн тартибин, адистерди жана эксперттерди тартууну, протоколдорду жүргүзүү зарылдыгын ж.б. белгилейт.

Эгер айрым же жалпы маселелер боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө макулдашылган чечим кабыл алынбаса, анда кайчы пикирлер жөнүндө протокол түзүлөт. Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө келип чыккан жамааттык келишимди өзгөртүү же түзүү боюнча кайчы пикирлерди жөнгө салуу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 39-беренеси) каралган тартипте жүргүзүлөт.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө жаралган кайчы пикирлер протоколдо белгиленип, аны түзүү жамааттык эмгек талашынын келип чыгуусу үчүн негиз болуп саналат.

Жамааттык эмгек талаштары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 428-445-беренесинде көрсөтүлгөн тартипте каралат.

Мындай келишимди түзүү учурунда келип чыккан кайчы пикирлер жамааттык келишимди түзгөндөн кийин макулдашылган шартта жөнгө салынышы ыктымал [237, 110-б.].

Иш таштоолорду мыйзамсыз деп табуучу келишпестиктерди чечүүдө, соттор жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн тыныштыруу жол-жоболорун жүргүзүүдөн баш тартуу жөнүндө талаш-тартыштын катышуучуларынын жүйөлөрүн кылдат текшерип чыгышы керек. Талаш-тартышта кайсы тарап жарашуу жол-жобосун аткаруудан баш тарткандыгына жараша, сот иш таштоону мыйзамсыз деп табуу боюнча чечим кабыл алышы керек.

Жамааттык келишимди, жамааттык сүйлөшүүлөрдү, анын долбоорлорун даярдоого катышкандар тараптардын макулдашуусу менен аныкталган, бирок үч айдан ашпаган мөөнөткө орточо эмгек акысын сактоо менен негизги ишинен бошотулат.

Жамааттык келишимге катышуучу жактар болуп:

- иш берүүчү тарабынан тиешелүү комиссиянын ишине катышууга (иш берүүчүлөрдүн башка өкүлдөрү, иш берүүчүлөрдүн бирикмеси) ыйгарым укук берген кызмат адамдары;

- баштапкы кесиптик бирлик уюмунун, кесиптик бирлик бирикмесинин, кесиптик бирликтин, же кызматкерлердин башка өкүлүнүн чечими боюнча тиешелүү комиссияга жиберилгендер (кесиптик бирлик органдардын мүчөлөрү);

- тараптардын экөөнүн же биринин чакыруусу менен жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуучу адистер, эксперттер жана ортомчулар эсептелет.

Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышкан тараптар, алардын ичинен эксперттер, адистер жана ортомчулар төмөнкүдөй кепилдиктерден пайдалана алышат:

1) алар сүйлөшүү жүрүп жаткан учурда, үч айдан ашык эмес мөөнөткө, негизги ишинен бошотулат,

- 2) орточо айлык акысы ошол мезгил аралыгында сакталып турат,
- 3) сүйлөшүүлөргө катышууга тиешелүү чыгымдардын орду толтурулат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 40-беренесинин 1-бөлүгүндө үч ай мөөнөттөн ашык эмес убакытка жумуш ордун жана орточо айлык акыны сактоо каралган, б.а. жамааттык сүйлөшүүлөр жамааттык келишим, же макулдашууга кол коюу менен аяктап, ушул мөөнөттө жүргүзүлүшү керек. Негизинен, жамааттык келишимди иштеп чыгуу жана түзүүдө жамааттык сүйлөшүүлөрдүн узакка жүрүү ыктымалдуулугун эске алуу керек. Мындай учурда кепилдиктерди берүү мөөнөтү тараптардын макулдашуусу менен узартылышы мүмкүн.

Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышууга байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу мыйзамда мындай компенсациянын өлчөмү жана тартиби каралбагандыктан, тараптардын макулдашуусу менен жүргүзүлөт. Өкүлчүлүктүү ыйгарым укуктарды ишке ашырууда Кызматкерлердин өкүлдөрү үчүн аларды аткаруу мүмкүнчүлүгү менен байланышкан кошумча кепилдиктер белгиленген.

Жамааттык келишимге кол коюлгандан кийин иш берүүчү жети күндөн кечиктирбестен кол коюлган жана тиешелүү түрдө таризделген (иш берүүчүнүн мөөрү жана кол коюлган датаны көрсөтүү менен) келишимдин текстин кабарлоочу каттоо үчүн иш берүүчү жайгашкан жердеги муниципалдык уюмдун эмгек боюнча тиешелүү органына жөнөтүүгө милдеттүү. Мында эмгек органында жамааттык келишимдин тиркемелери менен бир нускасы калат.

Кызматкерлердин абалын начарлаткан мыйзамдарга салыштырмалуу жамааттык келишимдин шарттары колдонууга жатпайт жана жараксыз деп таанылат.

Колдонуудагы мыйзамдарга салыштырмалуу (сөздүн кеңири маанисинде) кызматкерлердин абалын начарлатуучу жамааттык макулдашуулардын жана келишимдердин шарттарын аныктоо, социалдык өнөктөштүктүн тараптарына укуктук жардам көрсөтүү (тараптардын маалыматсыздыгынан улам мындай жоболор жамааттык-келишимдик актыларга киргизилиши мүмкүн) жана

кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо эмгекти коргоо органдары тарабынан жүзөгө ашырылат [237, 112-б.].

Мындай шарттарды аныктаган эмгек органы тиешелүү жамааттык келишимди, макулдашууну түзгөн иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин өкүлдөрүнө зарыл өзгөртүүлөрдү киргизүү жөнүндө маалымдайт жана эмгек мыйзамдарынын сакталышына көзөмөлдү күчөтүү үчүн тиешелүү мамлекеттик эмгек инспекциясына билдирет.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн тартиби жөнүндө жалпы жоболор келишимдин долбоорун иштеп чыгуу жол-жоболоруна колдонулат, анткени анын жүрүшүндө тараптар келечектеги келишимге карата өз мамилелерин аныкташат.

Ошону менен бирге, «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Кыргыз Республикасынын мыйзамы ар кандай деңгээлде каржылоону талап кылган келишимдин жоболорун иштеп чыгуучу талаптарды аныктайт (18-берене). Бул учурда бюджеттик процесстин жалпы принциптерин эске алуу зарыл.

Жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия тарабынан макулдашууну түзүүнүн жана иштеп чыгуунун тартиби аныкталат (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 47-беренеси).

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн баштапкы баскычында чечиле турган маанилүү уюштуруучу маселе болуп төмөнкүлөр саналат: жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучуларынын саны, аларды жүргүзүүнүн конкреттүү орду, сүйлөшүү процессинин техникалык камсыздалышы, жамааттык сүйлөшүүлөрдү тараптардын жетектөөчү органдары (жактар) тарабынан алдын-ала талкуулоо.

Комиссия келишимдин долбоорун иштеп чыгуу жана макулдашуу түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзгөн, иш берүүчүлөр бирикмесинин мүчөсү болбогон иш берүүчүлөргө жамааттык сүйлөшүүлөрдүн башталышы жөнүндө кабарлоого, ошондой эле аларга жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуунун мүмкүн болгон формаларын сунуштоого укуктуу. Көрсөтүлгөн

билдирүүнү алган иш берүүчүлөр аларга катышууга милдеттүү эмес, бирок алар бул иш берүүчүнүн кызматкерлерин бириктирген баштапкы кесиптик бирик уюмунун шайлоо органына маалымдоосу шарт. Иш берүүчүнүн сүйлөшүү процессине катышуу же баш тартуу жөнүндөгү чечими кызматкерлердин аталган өкүлдөрү менен консультациянын жүрүшүндө кабыл алынышы мүмкүн.

Макулдашууну түзүү жана иштеп чыгуу боюнча жамааттык сүйлөшүүлөр тараптардын өкүлдөрүнүн макулдашууга кол коюусу менен аяктайт, бул ага юридикалык күч берет.

Конкреттүү адамдын келишимге кол коюу ыйгарым укуктары мыйзамдар, жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн тиешелүү уюмдарынын уставдары жана бул уюмдардын органдарынын чечимдери менен аныкталат. Макулдашууга кол коюу процедурасы тараптардын макулдашуусу боюнча жүргүзүлөт.

Макулдашуунун аракетинин жалпы эрежелери Эл аралык Эмгек уюмунун №91 сунушу менен аныкталат.

Тараптар макулдашуу күчүнө кирген мезгилди аныктайт жана ал макулдашуунун өзүндө көрсөтүлөт. Тиешелүү жобо макулдашуунун текстинде камтылбай калса, ага тараптар кол койгон учурдан тартып күчүнө кирет.

Макулдашуунун мөөнөтү жамааттык келишимдегидей эле тараптар аркылуу аныкталат, бирок үч жылдан ашпоого тийиш.

Макулдашуу ошол эле мөөнөткө бир жолу узартылышы мүмкүн.

Макулдашуулар социалдык өнөктөштүктүн ар кайсы деңгээлинде түзүлгөндүктөн, иш берүүчүлөр көп учурда бир эле убакта бир нече макулдашууга милдеттенме алат. Мындай учурда макулдашуунун ченемдери бири-бирине каршы чыгышы мүмкүн.

Кызматкерлерге карата, уюмдун кызматкерлерине тиешелүү болгон келишимдердин, эгерде бир нечеси болсо, эң жагымдуу шарттарына артыкчылык берүү принциби маанилүү кепилдик болуп саналат.

Макулдашуулар башка мүчөлөрдүн каалаган убакта аларга кошулуусу үчүн ачык.

Эл аралык Эмгек уюмунун №91 "Жамааттык келишимдер жөнүндө" сунушунда мындай мүмкүнчүлүктөр каралган. Анда: «зарыл болгон учурда жана колдонуудагы жамааттык сүйлөшүүлөр тутумун эске алуу менен, келишимдин колдонулуу чөйрөсүнө аймактык жана өндүрүштүк белги боюнча кирген бардык кызматкерлерге жана иш берүүчүлөргө жамааттык келишимдин бүткүл же айрым жоболорун жайылтуу үчүн ар бир өлкөнүн мыйзамдары менен аныкталган жана анда болгон шарттарга жооп берген чаралар көрүлүшү керек», - деп аныкталган.

Сунуштамага ылайык, келишимдин аракеттерин жайылтуу үчүн төмөнкүлөр маанилүү:

а) компетенттүү органдын пикири боюнча жамааттык келишим тиешелүү кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн жетиштүү өкүлчүлүгүн камтышы;

б) жамааттык келишимдин чөйрөсүн кеңейтүү талабы, эреже катары, келишимге катышкан кызматкерлердин же иш берүүчүлөрдүн бир же бир нече уюмдарынан келип чыгышы;

в) жамааттык келишим жайылтыла турган кызматкерлер менен иш берүүчүлөргө өз сунуш-пикирлерин алдын-ала айтуу мүмкүнчүлүгү каралган.

Иш берүүчүлөргө макулдашуунун аракеттерин жайылтуунун жол-жоболору Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси тарабынан каралган жана Эл аралык Эмгек уюмунун сунуштарынан айырмаланып турат. Биринчиден, минималдуу эмгек акынын өлчөмү боюнча республикалык деңгээлде түзүлгөн тармактык макулдашуу гана жайылтылышы мүмкүн. Экинчиден, макулдашуунун колдонуу мөөнөтүн узартуу жөнүндө мамлекеттик бийлик органдары тарабынан гана каралган сунуш юридикалык жактан маанилүү деп таанылат.

Качкын кызы Гүлназ өзүнүн «Кыргыз Республикасы – эмгекти эл аралык-укуктук жөнгө салуунун субъекти катары» деген темада жазган диссертациялык ишинде белгилеп кеткендей, Эл аралык Эмгек уюмунун негизги принциптери менен эл аралык эмгек ченемдеринин Кыргыз Республикасынын укуктук тутумуна киргизүүдө өзгөчө орунду ээлеген өз ара аракеттенүүсүнүн өзгөчөлүгү,

алар өз укуктук тутумунун алкагында гана эмес, ошондой эле Кыргыз Республикасынын укуктук тутумунда да иштей ала тургандыгынан көрүнүп турат. Кыргызстандын укуктук тутумуна кирген эл аралык эмгек стандарттары Кыргызстандын эмгек мыйзамдарынын ченемдери менен бирге өзүнүн жөнгө салуучу ролун аткарат [88, 46-б.].

Мамлекеттик саясатты иштеп чыгуу жана эмгек чөйрөсүндөгү ченемдик-укуктук жөнгө салуу боюнча иштерди тармактык макулдашуунун республикалык деңгээлинде түзүлгөн тараптардын сунушу боюнча аткаруучу бийликтин жетектөөчү органы аткарат, ушул макулдашууну түзүүгө катышпаган иш берүүчүлөр макулдашууну жарыялагандан кийин бул макулдашууга кошулууну сунуштоо укугуна ээ. Бул сунуш расмий жарыяланууга тийиш жана аны жарыялоо жана келишимди каттоо булагы жөнүндө маалыматтар берилиши керек.

Иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринде мурда түзүлгөн аракеттеги макулдашууга иш берүүчүлөрдүн бирикмесине кирген жаңы иш берүүчүлөр кошулушат, ал иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин уставында жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган тартипте жүргүзүлөт.

Макулдашуу түзүлгөн мезгилде ага иш берүүчүлөр жана алардын бирикмелери, кесиптик бирликтер жана алардын бирикмелери, макулдашуу түзүү боюнча сүйлөшүүлөргө катышпаган (ар кандай себептер менен) башка коомдук уюмдардын өкүлдөрү кошула алышат, булар тараптардын ар бирине өз ниети туурасында жазуу жүзүндө билдирет жана тараптын өзүнө тиешелүү милдеттенмесин алат.

Эгер иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин мүчөсү макулдашуу бүткөндөн кийин бул бирикмеден чыгып кетсе, бул макулдашуунун аракети анын мөөнөтү аяктаганга чейин жайылтыла берет. Макулдашуу аяктаганга чейин чыгып кеткен иш берүүчүлөрдүн бирикмеси, эгер бардык аракеттери "Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелер чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө" Кыргыз Республикасынын мыйзамында бекитилген талаптарга жооп берген учурда гана сүйлөшүүлөргө катыша алат.

Тараптардын өз ара макулдашуусу аркылуу, же Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте макулдашууну өзгөртүү жана ага толуктоолорду киргизүү жүргүзүлөт.

Макулдашууну мөөнөтүнөн эрте токтотуу (өзгөчө учурларда) тараптардын өз ара сүйлөшүүлөрүнүн негизинде гана ишке ашырылат.

Диссертациядагы үчүнчү главаны жыйынтыктоо менен, төмөнкүдөй кыскача корутундуларды чыгарууга болот.

1. Жамааттык келишимдин мазмунунун жана укуктук табиятынын өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен жамааттык келишимдин төмөнкүдөй: «Жамааттык келишим – бул уюмдун (өкүлчүлүктүн, башка обочолонгон курамдык бөлүктүн, филиалдын) кызматкерлери, о.э. жеке адамдар - иш берүүчүлөр менен анда иштеген кызматкерлердин ортосунда түзүлгөн социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу мөөнөттүү локалдык ченемдик макулдашуу», - деген аныктамасы негиздүү көрүнөт

Социалдык-эмгектик мамилелердин пайда болушуна жамааттык келишимди негиз катары кароо керек.

Социалдык эмгек мамилелери дегенде, эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка коомдук мамилелерди, ошону менен бирге уюмдун каражаттарынын эсебинен кызматкерлерди социалдык жактан камсыз кылуу мамилелерин түшүнүү керек.

Жамааттык келишим социалдык-эмгектик мамилелердин жаралышына же аларды өзгөртүүгө өз алдынча да, татаал укуктук курамда юридикалык факт катары да негиз болуп саналышы керек.

2. Жамааттын макулдашуунун төмөнкүдөй олуттуу жана зарыл болгон белгилерин бөлүп көрсөтүү сунушталат: биринчиден, жамааттык макулдашуу укуктук акт болуп саналат, экинчиден, алар атайын субъективдүү курамга ээ, үчүнчүдөн, жамааттык макулдашууларды түзүүнүн жамааттык келишимдерде белгиленген атайын аныкталган тартиби бар, төртүнчүдөн, жамааттык макулдашууларды түзүүнүн өз даражасын көрсөткөн жамааттык

макулдашуунун ар бир баскычына ээ, бешинчиден, жамааттык макулдашууларды жөнгө салуунун, же алардын мазмунун ачыктай турган коомдук мамилелердин өзгөчө чөйрөсү бар. Бул ой толгоолор бул маселелер боюнча адабияттарда мурда айтылгандардан бир топ айырмаланып турат.

3. Жамааттык сүйлөшүүлөргө болгон укук - эмгек мыйзамындагы жамааттык укуктун бир түрү. Анын алып жүрүүчүсү болуп өз алдынча укуктук макамга ээ болгон жамааттык субъекттер саналат.

Жамааттык макулдашууларды түзүүнүн деңгээлинде жамааттык келишимдерге болгон укук субъекттери болуп кесиптик бирликтер жана алардын өкүлүнүн атынан чыккан иш берүүчүлөрдүн бирикмелери саналат. Иш берүүчүлөрдүн бирикмелери менен «өкүлчүлүктүү» кесиптик бирликтер гана ушундай мааниге ээ болушат. Жамааттык макулдашуулардын бардык деңгээлдеринде өкүлчүлүктүн критерийлери мыйзам тарабынан орнотулушу керек.

Жамааттык келишимдердин деңгээлинде уюмдун, анын филиалынын, же жалпы эле өкүлчүлүктүн кызматкерлер жамааты жамааттык келишимдерге болгон укуктун алып жүрүүчүсү болуп саналат. Жамааттык келишимди түзүү демилгеси менен чогулуштагы (отурумдагы) кызматкерлердин жалпы жамааты чыгат жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү үчүн өз өкүлүнө ыйгарым укук берет. Бул жалгыз жана бир өкүл болушу керек.

Жамааттык сүйлөшүүлөргө болгон укук татаал түзүлүшкө ээ, ал бир катар ыйгарым укуктарды бириктирет, алардын ар бири экинчи тараптан тиешелүү юридикалык милдеттенмелер менен коштолууга тийиш. Мындай учурда мүмкүн болушунча жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө талкуулоого тиешелүү болгон милдеттүү минимум шарттарды ченемдик тартипте белгилөө зарыл. Бул социалдык өнөктөштөрдүн эркиндигин жамааттык келишимдин шартын тандоодо чектебейт, бирок жамааттык келишимдин социалдык багытын социалдык-эмгек укуктарын коргоонун жамааттык каражаты катары камсыз кылат.

4-ГЛАВА ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮКТҮН КОРГООЧУ ФОРМАЛАРЫ

4.1 Социалдык чыр-чатак катары эмгек талаш-тартышынын өзгөчөлүктөрү

Социалдык чөйрөдө чыр-чатак маселеси көптөн бери болуп келген. Байыркы философтор дагы мындай келишпестиктерди изилдөөгө аракет кылышкан. Мисалга алсак, биздин заманга чейинки XVII-XVI кылымдарда кытай ойчулдары оң (ян) жана терс (инь) заттарга мүнөздүү болгон мамилелерде бардык нерселердин өнүгүшүнүн булагын көрүшкөн.

Чыр-чатактардын табиятын байыркы грек философтору (Гераклит, Анаксимандр, Платон ж.б.) карама-каршылыктар жана карама-каршылыктардын күрөшү жөнүндө окуунун призмасы аркылуу түшүнүүгө аракеттенишкен. Маселен, Гераклит кубулуштардын жана заттардын **кыймылы менен өзгөрүшүн карама-каршылыктардын күрөшүнөн улам** пайда болгон зарыл, мыйзам

ченемдүү процесс катары түшүндүрөт. Анын пикири боюнча «баары зарылчылыкка жараша жана күрөш аркылуу жаралат» [142, 48-б.].

Орто кылымда өзүнүн алгачкы өнүгүү мезгилинен тартып тынчтык, адамдар ортосундагы ынтымак жана туугандык идеяларына негизделген христиан философиясы үстөмдүк кылган. Бирок мурдагыдай эле куралдуу кагылышуулар уланып келген, кийин Фома Аквинский согуш күнөө болсо дагы, коомдун жашоосунда боло бере турганы жөнүндө ойду айткан.

Кайра жаралуу доорунда Э. Роттердамский, Ф. Бэкон, Т. Мор социалдык чыр-чатакты сынга алышкан. Алсак, Эразм Роттердамский белгилегендей, согуш аны билбеген адамдар үчүн таттуу болуп, башталган чыр – чатактар өлкөнүн жана калктын бардык жаңы катмарларын өзүнүн таасир этүү орбитасына тартуу менен, чынжыр сыяктуу өнүгө турган өздүк логикага ээ болоорун көрсөткөн [9, 12-б.].

Жаңы мезгилде, социалдык чыр-чатактар кыйла курч болуп калганда, чыр-чатактын табияты жөнүндө Т. Гоббс, Ж.Ж. Руссо, И. Кант ж.б. жазышкан. Талкуунун жүрүшүндө социалдык чыр-чатактын табиятын түшүнүүгө карата эки башка көз караш пайда болгон. Биринчи көз караштын өкүлү Томас Гоббс адамдын табиятын негативдүү баалаган. Ал адам өзүнүн табияты боюнча өзүмчүл, көрө албас жана жалкоо болот деп жоромолдогон. Ошондуктан ал адам коомунун баштапкы абалын «баары баарына каршы согуш» катары баалаган [109, 11-б.]. Экинчи көз караштын өкүлү Жан-Жак Руссо, тескерисинче, адам өзүнүн табияты боюнча боорукер, тынчтыкты сүйүүчү болуп, бакыт үчүн жаралган деп эсептеген. Ал башында адамдар эркин жана бирдей болгон «табигый абал» бар, андан кийин цивилизациянын өнүгүшү теңдикти, эркиндикти жана бакытты жоготууга алып келет жана акыры «социалдык келишим» түзүп, адамдар коомдук мамилелердин жоголгон гармониясын, «түбөлүк тынчтыкты» жана ынтымакты кайрадан табышат деп эсептеген [9, 13-б.]. Бул эки концепциянын синтезинин өзгөчө түрү Иммануил Канттын түшүнүгү болгон, ал «коңшу жашаган адамдардын ортосундагы тынчтыктын абалы табигый абал эмес... табигый абал, тескерисинче, согуш абалы болот, б.а.

тынымы жок кастык аракеттер болбосо дагы, анын тынымсыз коркунучтары болот. Ушундан улам, тынчтык абалы орнотулушу керек» деп эсептеген [83, 226-б.].

Чарльз Дарвин жандуу жаратылышты өнүктүрүү аман калуу үчүн тынымсыз күрөш шарттарында ишке ашырыла турганын, бул кыйла ыңгайлашкан түрлөрдү тандоонун табигый механизмин түзө турганы жөнүндө идеяны айткан. Кийин бул идея социал-дарвинизм теоретиктеринин (Л. Гумплович, Г. Спенсер жана башкалар) изилдөөлөрүндө өнүгүүгө ээ болгон, алар индивиддердин жана топтордун аман калуу үчүн күрөшү коомдо тең салмактуулукка шарт түзүп, коомдук өнүгүү процессин камсыздай турганын белгилөө менен, табигый тандоо принциптерин биологиядан социалдык билимге көчүрүүгө аракет кылышкан [20, 10-б.].

XIX кылымдын аягы – XX кылымдын башталышында чыр-чатакты изилдөө социологиянын алкагында улантылган, мында эки адамдын ысымын атоо керек – булар К. Маркс жана Г. Зиммель.

Карл Маркс чыр-чатактар теориясынын түз тутумун иштеп чыккан. Маркстын белгилөөсүнө ылайык, коомдо адамдар бири-бири менен зарыл, эрктен жана аң-сезимден көз каранды болбогон мамилелерди түзүшөт. Бул – коомдун калыптануусунун негизги шарты. Коомдук процесстерди таанып билүүнүн бардык деңгээлдеринде марксизм социалдык чыр-чатактарды, коллизияны жана антагонизмди коомдун жашоосунун мүмкүн болуучу, ал эми курч таптык күрөш шарттарында шексиз көрүнүштөр катары тааныйт. Дал ушул таптык күрөш тарыхтын негизги кыймылдаткыч күчү болуп саналат. Ошентип, К. Маркс социалдык чыр-чатактын көрүнүшүнүн эң акыркы формасын, негизинен, өндүрүүчү күчтөр менен өндүрүштүк мамилелердин ортосундагы карама-каршылык орун алган жана чыр-чатактын бир гана субъектин – тапты тааныган таптык күрөштү гана караган. Социалдык чыр-чатактардын башка түрлөрү талдоонун чегинен тышкары калган. Бул жагдай чыр-чатактын марксисттик концепциясын сынга алуу үчүн негиз болуп калган. Алсак, А.В. Дмитриев мындай деп жазат: «...прогресстин негизги булагы катары социалдык

чыр-чатактын көрүнүшүнүн эң акыркы формасын – таптык күрөштү караган коомдук өнүгүү теориясы өзүнүн жактоочуларынын ар кандай чыр-чатактардын чыгуусуна акылга сыярлык теориялык түшүндүрмө берүүгө, андан тышкары аларды коомдук прогресстин заманбап булагы катары баалоого алсыздыгын көрсөтүп турат» [57, 12-б.]. Мындан тышкары, марксизмдин социологиялык теориясынын авторлору жекече менчикти жок кылгандан кийин өндүрүштүн каражаттарына социалдык чыр-чатактардын базасы катары антагонисттик мамилелерди жоюу үчүн түзүлө турганын ырасташкан. Революциялык өзгөрүүлөрдүн натыйжасында социалдык чыр-чатактар үчүн объективдүү база жок болгон коом түзүлүшү керек, ошондо жаңжалсыз коом калыптанат [50, 12-б.].

Георг Зиммель (1858-1918), К. Маркс сыяктуу эле коомдо чыр-чатак болбой койбос нерсе экенин жоромолдогон. Бирок ал чыр-чатакты универсалдуу көрүнүш деп эсептеген жана коомдогу чыр-чатактар туруктуу мүнөзгө ээ деп ырастаган. Г. Зиммелдин белгилөөсүнө ылайык, бирдиктүү жана шайкеш топ же коом таптакыр жашоого жөндөмдүү эмес, анткени алар өз алдынча өнүгүү механизминде ээ болбойт. «Чыр-чатактын социологиясы» терминин дал ушул Г. Зиммель чыгарган. Аны чыр-чатактын функционалдык теориясынын негиздөөчүсү деп эсептешет. Г. Зиммелдин чыр-чатак социологиясынын К. Маркстын идеясынан негизги айырмачылыгы Г. Зиммель социалдык бүтүндүк үчүн чыр-чатактын интеграциялык функцияларын баса белгилегенинде турат: «Карама-каршылык жана чыр-чатак биримдиктен мурда гана болбостон, ал өкүм сүргөн ар бир учурда болот... Чыр-чатак кыйратуучу дуализмди жеңүүгө арналган; бул өзүнчө бир биримдикке жетүүнүн жолу... Орой айтканда, бул организмдин оорунун курч симптомун пайда кылган бузулуулардан бошонууга болгон аракетин түшүндүрөт» [99, 96-б.].

XX кылымдын 30-50 жылдары чыр-чатакты изилдөө дээрлик токтоп калат. Дүйнөлүк социологияда түзүмдүк - функционалдык талдоо жана тартип теориясы үстөмдүк кылган, анын алдыңкы өкүлү Толкотт Парсонс (1902-1979) болгон. Түзүмдүк-функционалдык талдоо коомдун «тең салмактуу», чыр-

чатаксыз моделин карманган, ал өзүнчө бөлүктөр жана элементтер өз ара шайкеш аракеттенген бүтүн түзүмдү түшүндүргөн. Мында социалдык чыр- чатак социалдык системалардагы өзүнчө бир патология катары каралган. Т.Парсонс үчүн чыр-чатак деструктивдүү, дисфункционалдуу жана кыйратуучу. Ал башкы милдетти коомдун ар кандай элементтеринин ортосунда чыр-чатаксыз мамилелерди кармап туруудан көргөн.

Чыр-чатак социологиялык талдоонун чегинен тышкары чыгарылган түзүмдүк функционализм теорияларына карама-каршы, 1950-жылдары социалдык чыр-чатактарга арналган иштер пайда боло баштаган. Мында Л.Козердин (Г. Зиммелдин жолун улантуучу) «позитивдүү-функционалдык жаңжал» жана Р. Дарендорфтун (К. Маркстын жолун улантуучунун) «коомдун жаңжалдуу модели» концепциялары көбүрөөк белгилүү болгон.

Льюис Козер 1956-жылы «Социалдык чыр-чатактын функциялары» китебин жарыялаган. Г. Зиммелди улай ал чыр-чатактуу мамилелерсиз социалдык топтор болбой турганын, социалдык чыр-чатактар социалдык системалардын туруктуулугун камсыздоодо позитивдүү мааниге ээ болоорун ырастаган: «Жаңжал пайда болгон системага карата дайыма эле дисфункционалдуу болбойт; көп учурда жаңжал аны сактоо үчүн керек... тыюу салынган кастык эмоциялардын эркин чыгуусун камсыздоо менен, жаңжал топтук мамилелерди сактоого кызмат кылат» [99, 70-б.]. Анын пикиринде, бүтүндөй коомдун туруктуулугу анда болгон чыр-чатактуу мамилелердин санынан жана алардын ортосундагы байланыштын түрлөрүнөн көз каранды болот: «Көбүнчө чыр-чатактын жоктугу менен туура эмес аныкталган эркин структураланган коомдогу туруктуулук жарым-жартылай ар түрдүү жана көп багыттуу чыр-чатактардын үзгүлтүксүз кесилишинин натыйжасы деп эсептесе болот... Эгерде ... бир чыр-чатак топту эки касташкан лагерге бөлсө, ал эми бул биринчи кезекте жабык топтордо мүмкүн болуп саналат – анда мамилелердеги жалгыз жарака топтун андан ары жашашына реалдуу коркунуч жаратуу менен, базалык консенсустун өзүн коркунучка кептейт» [99, 101-б.].

Л. Козер социалдык биримдикти бекемдөөдө, коомду сактоодо чыр - чатактын позитивдүү ролун белгилесе, Ральф Дарендорф өзүнүн социалдык чыр-чатак теориясында, К. Маркстын жолун улай, «Балким, жаңжал бардык нерсенин атасы, б.а. өзгөрүүлөрдүн кыймылдаткыч күчү болуп саналат...» – деп, чыр-чатактын жардамы менен коомду өзгөртүүгө болоорун тааныйт: [54, 147-б.]. Бирок, К.Маркстан айырмаланып, ал социалдык карама-каршылыктарды жоюу мүмкүнчүлүгүн четке кагат жана конкреттүү чыр-чатактын конкреттүү жүрүшүнүн өзгөрүшүнө таасир этүү мүмкүнчүлүгүн моюнга алат. Ошондуктан, Р. Дарендорфтун пикиринде, коомду революциялык жол менен эмес, эволюциялык өзгөрүүлөрдүн жардамы менен өзгөртүүгө болот. Ал: «Социалдык чыр-чатактар ... түп-тамырынан биротоло жоюу маанисинде чечилбейт... «Элдин биримдиги» жана «тапсыз коом» чыр-чатактарды чечүү шылтоосу менен жаралып жаткан көп көрүнүштөрдүн экөөсү гана. Жаңжалды токтотууну... мен жаңжалды жөнгө салуу деп атайм» [54, 145-б.] деп, келишпестиктерди «чечүү» эмес, «жөнгө салуу» тууралуу айтуу зарыл экендигин белгилейт

Азыр дагы жогоруда каралган теорияларда камтылган идеялар өзүнүн актуалдуулугун жоготпой, сактап келе жатканын айта кетүү маанилүү. Алар мындан тышкары, социалдык чыр-чатактын, анын ичинен эмгек талаш-тартышынын табиятын жана маңызын социалдык чыр-чатактын түрү катары туура баамдоо негизги мааниге ээ деп эсептейт. Чыр-чатак, биринчи кезекте, нормалдуу көрүнүш катары бааланат. Ал коомдун жана адамдын жеке табиятына таандык.

Ч. Ликсон айткандай, «эгер сиздин жашооңузда чыр-чатактар болбосо, анда сиз кан тамырыңыздын согуп жатканын текшерипиз» дейт [127, 13-б.]. Адам жашап турганда жана коомдун өнүгүү тарыхында чыр-чатактар дайыма боло берери мыйзам ченемдүү көрүнүш катары бааланат. Ошондуктан К.Маркстын чыр-чатаксыз коомду түзүү тууралуу идеясы утопиялык идея болуп саналат. Чыр-чатак – бул жакшы, же жаман деп бир беткей айтууга болбойт. Анткени ага конструктивдүү дагы, деструктивдүү дагы функциялар таандык. Ошондой эле ар бир конкреттүү чыр -чатакка ар башка инсандар тартылганын

унутууга болбойт. Ошондуктан ал бирөөлөр үчүн пайдалуу болсо, башкалары үчүн зыяндуу.

Адабиятта эмгек талаш-тартышы социалдык чыр-чатакпы, же жокпу деген маселеге байланыштуу бирдиктүү көз караш жок. Биринчи көз караштын жактоочулары эмгек талаш-тартышын социалдык чыр-чатакка кошууга болбой турганын белгилешет. Мындай көз караштын мааниси ар кандай аспектиде каралашы толук мүмкүн. Маселен, В.Н.Толкунова эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн эмгек укугу негизинен элдештирүү процедураларын карай турганын негизги аргумент катары карайт, ошол эле мезгилде, чыр-чатакты чечилбеген «жарылуу» коркунучун жараткан карама-каршылык катары эсептеген [227, 7-б.]. Бирок чыр-чатакты көпчүлүк конфликтологдор карама-каршылыктарды чечүүнүн жолу катары түшүнүү туура болорун белгилешет. [9, 165-б.;175]. Мисалы, мындай чыр-чатакты жамааттык эмгек талашы деп эсептесек, анда ал кызматкерлердин талаптарын иш берүүчү четке каккан же үч күндүн ичинде аларга жооп бербеген учурда гана келип чыгат. Мында элдештирүү процедуралары бул карама-каршылыкты чечүүнүн жолу катары каралат. А.И. Желтухин социалдык чыр-чатак катары чоң социалдык топтордун ортосундагы күрөштүн түрүн түшүнөт жана эгер карама-каршылыктуу кырдаалдын субъекти катары индивиддер же чакан топтор чыкса, анда чыр-чатакты социалдык деп атоого болбойт деп эсептейт [65, 140-б.]. Социалдык чыр-чатакты мындай түшүнүүдөн, мүмкүн болгон масштабдуу иш таштоолорду эске албаганда, эмгек талаш-тартыштары болуп саналбайт деген тыянак чыгат. Ал эми конфликтология теориясында төмөнкүдөй: чыр-чатак предметтик курамы боюнча социалдык деп таанылышы үчүн бири-бири менен байланышта болгон жок дегенде эки тараптын болушу жетиштүү деген пикир үстөмдүк кылат [9, 231-б.; 109, 67-б.]. Бул тараптар кимдер экени: өзүнчө индивиддерби же ири социалдык топторбу маанилүү эмес. Иш таштоону экинчи көз караштын жактоочулары социалдык чыр-чатактын конкреттүү гана түрү катары аташат, ал эми иш таштоого чейинки сүйлөшүү процессин «жаңы пайда болгон конфликт» деп эсептешет [66, 133-б.,207-б.].

Үчүнчү көз карашка ылайык, эмгек талаш-тартыштары жалпысынан социалдык чыр-чатак, ал эми иш таштоо анын келип чыгышынын курч формасы гана болуп саналат [14, 250-б.].

Адабияттарда «социалдык чыр-чатак» [100, 52-б.; 118, 52-б.] түшүнүгүнүн ар кандай аныктамалары сунушталат, бирок бардык бул аныктамаларды жалпысынан төмөнкүдөй топтоштурууга болот: социалдык чыр-чатак – бул карама-каршылык же баалуулуктардын, кызыкчылыктардын, көз караштардын олуттуу айырмачылыктары менен шартталган, өз ара карама-каршы максаттарга ээ болгон жана бул максаттарды бир тарап экинчисине зыян келтирүү менен ишке ашырган, эки же андан ашык субъекттердин ачык каршы күрөшүүсү, кагылышы.

Социалдык чыр-чатакты мындай түшүнүүнүн негизинде жамааттык жана жеке эмгек талаш-тартышын толугу менен таанууга болот, себеби ал социалдык чыр-чатактын негизги бардык белгилерине камтыйт, атап айтсак:

1. Кызматкер (кызматкерлер) жана иш берүүчү деген эки тараптын болушу;

2. Бул тараптардын иш-аракеттеринде көрүнгөн бири-бирине каршы багытталган алардын ортосундагы тирешүү (маселен, кызматкердин бул жекече эмгек талаш-тартышында кайра калыбына келтирүү жөнүндө сотко доо арызын берүү жана иш берүүчү тарабынан кызматкердин иштен мыйзамдуу түрдө бошотулгандыгы тууралуу далилдерди көрсөтүүсү болушу ыктымал);

3. Демек, тараптардын кызыкчылыктары да карама-каршы, максаттары бири-бирине төп келбей тургандыгы (иш берүүчү дайыма пайданы көбөйтүүгө, умтулат, ал эми кызматкер эмгек шарттарын жакшыртууга, эмгек акыны көбөйтүүгө кызыкдар ж.б.);

4. Мында бир тарап максатка жетсе, экинчи тарап зыянга учурайт (мисалы, эгер кармалган эмгек акыны кызматкер төлөтүп алууга жетишсе, иш берүүчү айлык маянадан тышкары аны кечиктиргендиги үчүн пайыздарды төлөөгө милдеттүү, бул анын кирешесин азайтат).

Жамааттык дагы, жекече дагы эмгек талаш-тартышынын түшүнүктөрү жана аныктамалары Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде камтылган. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 411-беренесине ылайык, кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосунда төмөнкү маселелер: кызматкер үчүн эмгектин жаңы шарттарын белгилөө же мурдагысын өзгөртүү; эмгек тууралуу жамааттык келишимдерди, макулдашууларды, уюмдун локалдуу ченемдик актыларын, мыйзамдарды, ошондой эле эмгек келишиминин шарттарын колдонуу боюнча жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер жекече эмгек талаш-тартыштары катары таанылат. Иш берүүчү менен эмгек мамилелеринде турган (же мурда турган) адамдын жана иш берүүчүнүн ортосундагы талаш-тартыштар жекече эмгек талаш-тартышы катары саналат. Иш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү) менен кызматкерлердин (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы эмгек шарттарын өзгөртүү жана белгилөө (эмгек акыны кошо алганда), жамааттык макулдашууларды, келишимдерди түзүү, аткаруу жана өзгөртүү жагдайлары, ошондой эле мекемелерде иш берүүчүнүн эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууда жана макулдашууда кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан баш тарткандыгынан улам жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер жамааттык эмгек талаш-тартыштары (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 428-бер. 1-б.) катары таанылат.

Жекече эмгек талаш-тартыштарынын айрым себептерин көптөгөн изилдөөчүлөр көрсөтүшкөн, аларды системалаштыруу аракети көрүлгөн. Алсак, Б.И. Ушков, С.А. Голощапов, В.К. Колосов жана башкалар эмгек талаш-тартыштарынын себептеринин үч тобун бөлүшөт: идеологиялык (субъективдүү), уюштуруучу-укуктук жана уюштуруучу-чарбалык мүнөздөгү топтор [41, 12-23-б.; 101, 84-86-б.; 245, 109-119-б.], М.В. Лушников – объективдүү жана субъективдүү себептер менен шарттар [136, 4-5-б.], А.А. Абрамов – субъективдүү себептер жана уюштуруучу-укуктук, уюштуруучу-өндүрүштүк мүнөздөгү шарттар деп бөлгөн [207, 433-434-б.]. Өткөн кылымдын токсонунчу жылдарына чейин эмгек укугу боюнча адистер жамааттык эмгек талаш-

тартыштардын себептерин көз жаздымда калтырып келишкен. Арийне, алар айрым изилдөөлөрдө эскерилген [23, 197-199-б.; 152, 11-б.], бирок себептери тууралуу кеп болгон эмес. Бул көйгөйгө социологдор жана психологдор кылдат көңүл бурушкан [22; 66; 68; 81; 258].

Бул багытта В.Н. Толкунова жана К.Н. Гусов тарабынан байкаларлык кадам жасалган, алар эмгек талаш-тартыштарынын себептерин жана шарттарын системага келтиришкен [52, 345-349-б.]. Алар сунуштаган классификацияда, биздин көз карашыбызда, эки маанилүү учурду бөлүп кароо керек.

Биринчиден, авторлор жеке дагы, жамааттык дагы эмгек талаш-тартыштары үчүн себептердин жана шарттардын бирдиктүү классификациясын колдонушкан. Чынында, бул талаш-тартыштар өзүнүн табияты боюнча окшош. Андан аркы изилдөөлөр системалуу түзүм катары алардын биримдиги жана белгилүү өз алдынчалуулугу тууралуу тыянак жасоону шарттады [123].

Экинчиден, алар талаш-тартыштар себепке гана шартталган деп, схемадан алыстап кетишкен. Чынында талаш-тартыштар талаш-тартыш менен себептин ортосундагы байланыштын жана факторлордун түрү боюнча айырмаланган эки топту: тике (себеп – эмгек талаш-тартышы) жана шартталган байланышты (шарт – себеп – эмгек талаш-тартышы) пайда кылат

Ошентип, эмгек талаш-тартыштары иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы эмгек мамилелеринен гана эмес, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 1-беренесинин 2-б. көрсөтүлгөн, алар менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерден да (мисалы, материалдык жоопкерчилик, ишке орноштуруу боюнча мамилелер ж.б.) келип чыгат. Бирок бардык бул укуктук мамилелердин субъекттеринин ортосунда пайда болгон пикир келишпестиктер эмгек талаш-тартыштарына кирет деп эсептеген авторлор менен (атап айтканда, С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова менен) [41, 8-9-б.,13-14-б.; 226, 13-14-б.] макул болууга болбойт. Мисалы, техникалык же укуктук мамлекеттик инспектордун иш-аракетине даттанууну эмгек талаш-тартышына кошууга болбойт, анткени эмгек мыйзамдарын сактоо жана көзөмөлдөө боюнча мамилелер эмгек келишиминин предметине кирсе дагы, бирок Кыргыз

Республикасынын Эмгек кодексине ылайык иш берүүчү менен кызматкер (кызматкерлер) гана эмгек талаш-тартышынын тараптары боло алат. Муну кесиптик бирликтер иш берүүчү менен мамилелерде кызматкерлердин өкүлдөрү катары эмес, өз атынан аракеттенген учурда да айтууга болот.

Ошондой эле, иш берүүчү менен кызматкер (кызматкерлер) чыр-чатактын тараптары болуп саналган, бирок мыйзам боюнча алардын келишпестигинин предмети эмгек талаш-тартышына тиешеси жок болуп саналбаган кырдаал дагы болушу мүмкүн. Мисалы, эмгек талаш-тартыштарын чечүү учурунда жаралган ар кандай жеке чыр-чатактар. Элдештирүүчү комиссиянын курамына ким кире тургандыгына байланыштуу жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын ортосунда келишпестик жаралышы ыктамал. Ошентип, эмгек талаш-тартыштары менен тыгыз байланышкан, эмгек укуктарынын аракет чөйрөсүнө кирген мамилелеринен пайда болгон, бирок эмгек чыр-чатактары деп эмгек талаш-тартыштарынын Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде көрсөтүлгөн аныктамасына кирбеген мамилелерден улам жаралган бардык башка талаш-тартыштарды атоо туура болот.

Белгилей кетчү нерсе, эмгек талаш-тартышынын айырмалоочу белгиси болгон тараптардан жана предметтен тышкары, ал Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде көрсөтүлгөн өзгөчө процессуалдык тартипте чечилет. Мындан тышкары, жеке эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органга жеке эмгек талаш-тартышын ушундай деп таануу үчүн маалымдоо зарыл. Ошентип, тараптар да, пикир келишпестиктин предмети да эмгек талаш-тартышынын түшүнүгүнө жакындайт, бирок ал башка жолдор менен чечилген жагдай кездешүүсү мүмкүн. Алардын арасына кызматкердин эмгек укуктарын өзүн-өзү коргоосун, эмгек укуктарынын бузулушу жөнүндө кызматкерлердин мамлекеттик эмгек инспекциясына кайрылуусун ж.б. кошууга болот. Мындай талаш-тартыштарды эмгектик чыр-чатактарга да кошууга болот, анткени аларда жогоруда көрсөтүлгөн чыр-чатактын бардык белгилери бар жана ошол эле учурда эмгек мамилелеринин чөйрөсүндө келип чыгат.

Мындан тышкары, бул чыр-чатактарды мыйзамда каралган чаралардын жардамы менен гана чечүү милдеттүү эмес. Мисалы, ага карата тартиптик жаза мыйзамсыз колдонулган деп эсептеген кызматкер бул маселени иш берүүчү менен өз алдынча же кесиптик бирликтин жардамы менен чечүүгө аракет кыла алат. Мында чыр-чатакты жалпысынан формалдуу эмес жол-жоболордун жардамы менен чечүүнү жана жеке эмгек талаш-тартыштары үчүн КР Эмгек кодексинде каралган тартипте пикир келишпестиктерди алдын ала жөнгө салууну чаташтырбоо керек. Пикир келишпестиктердин пайда болушу жана аларды чечүү аракети ар кандай эмгектик чыр-чатактын конфликтке чейинки этабын түзүшү мүмкүн. Мисалы, кызматкердин эмгек акысы кечиктирилсе, аны төлөө талабы менен иш берүүчүгө кайрылат. Иш берүүчү акча төлөөдөн баш тартып, күтүүнү суранат. Чыр-чатактын андан аркы өнүгүшү төмөнкү сценарий боюнча жүрүшү мүмкүн: же эмгек талашы; же мыйзамда каралган башка чаралар; же формалдуу эмес процедуралар.

Ошентип, эмгек же алар менен түздөн-түз байланышкан эмгектик талаш-тартыштын башка мамилелеринен келип чыккан ар кандай чыр-чатакты социалдык чыр-чатактын бир түрү катары түшүнүү туура деп эсептейбиз. Эмгек талаш-тартышы – бул иш берүүчү менен кызматкердин (кызматкерлердин) ортосундагы өзгөчө процесстик тартипте чечилүүчү эмгек келишпестигинин белгилүү бөлүгү. Эгерде эмгек укугунун чөйрөсүндө орун алган башка бардык чыр-чатактардан абстракцияланып, эмгек талаш-тартышын гана карасак, анда талаш менен чыр-чатак эквиваленттүү түшүнүктөр экендигине макул болуу туура [198, 297-б.]. Бул жагынан алганда, эмгек талаш-тартышын чыр-чатак деп айтсак болот. Бирок, эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерден пайда болгон бардык чыр-чатактарды мисалга алсак, анда “эмгек талаш-тартышы” менен “эмгек чыр-чатагы” түшүнүктөрүн ажыратуу зарылдыгы келип чыгат. Чечүү ыкмалары боюнча да, субъекттери жана предмети боюнча да «эмгек чыр-чатактары» кеңири түшүнүк катары каралат.

Эмгек чыр-чатактары эмгек жана алар менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерден келип чыга тургандыгы жөнүндө айтуу менен, кээ бир

конфликтологдордун көз карашы боюнча, эмгек чыр-чатактары эмгекке караганда бир топ кеңири болгон кызыкчылыктардын кагылышуусу экенин белгилей кетүү керек. Алсак, А.А. Шугаевдин пикиринде, иш таштоону жарыялоо эмгек акыны көбөйтүү жөнүндө гана эмес, азык-түлүк, товарлар ж.б.у.с. менен камсыз кылууну жакшыртуу жөнүндөгү талаптар менен да коштолушу ыктымал [269, 119-б.]. Эгер талаш-тартыш жамааттык келишимди же макулдашууну түзүүдө келип чыкса (мисалы, азык-түлүк менен камсыз кылууну жакшыртуу боюнча шарттарды кошуу же кошпоо тууралуу), же мындай шарттар жамааттык келишимде (макулдашууга) каралган болсо жана аны аткарууга байланыштуу талаш-тартыш чыкса, анда бул жамааттык эмгек талаш-тартышы болуп эсептелет. Эгер бул шарт жамааттык келишимде же макулдашууда камтылбаса жана кызматкерлер азык-түлүк, товарлар менен камсыздоону жакшыртууну талап кылып баштаса, анда мындай келишпестик эмгек чыр-чатагы боло албайт, бул социалдык көйгөй гана болот. Мындан тышкары А. Я. Анцуповдун жана А.И. Шипиловдун саясий талаптар менен коштолуучу иш таштоосун эмгек чыр-чатагы катары таануу керектиги жөнүндө көз карашына макул болууга болбойт [9, 376-б.].

Жогоруда айтылгандардан улам эмгек чыр-чатактары эмгек талаш-тартыштарынан тышкары социалдык чыр-чатактардын түрү болуу менен, өз ичине эмгек мамилелеринен жана алар менен тике байланышкан башка мамилелерден жаралган чыр-чатактарды камтый турганын белгилей кетүү керек деген тыянакка келүүгө болот.

Ошентип, башка эмгек чыр-чатактары менен катар эмгек талаш-тартышы социалдык чыр-чатак болуп саналат. Ошондуктан социалдык чыр-чатактын бардык жалпы мүнөздөмөлөрү ага карата колдонулат.

Карама-каршылыктар бардык социалдык чыр-чатактын өзөгүндө болот. Иш берүүчүнүн жана кызматкердин кызыкчылыктары карама-каршы болуп саналган учурда, эмгек талаш-тартыштарына карата карама-каршылык алардын ортосундагы эмгек мамилелеринин өзүндө жараларын айтууга болот. Мындай кызыкчылыктардын жалпы карама-каршылыгы эмгек мамилелеринин өнүгүү

процессиндеги конкреттүү карама-каршылыктардын (мисалы, кызматкерди иштен бошотууга, маянанын өлчөмүн көбөйтүүгө ж.б. байланыштуу) катарына кириши мүмкүн.

Бирок карама-каршылык узак убакыт чыр-чатаксыз формада болушу мүмкүн, балким эч кандай чыр-чатакка алып келбеши мүмкүн. Карама-каршылык чыр-чатакка өтүшү үчүн ал андап түшүнүлгөн болушу керек. Ушундан улам субъекттер өз кызыкчылыктарынын карама-каршылыктан улуугун таанып, аны чечүү үчүн аракет көрүп баштаган жана бул кырдаалды чыр-чатактуу катары кабылдаган учурда гана мындай карама-каршылыктан кырдаал чыр-чатакка айланат. Мисалы, штат кыскаргандыгына байланыштуу кызматкерди иштен четтетүү – бул объективдүү карама-каршылыктан кырдаал, анткени кызматкер өзүнүн иштен бошотулушуна кызыкдар эмес. Бирок, ал бул кырдаалды тынч кабыл алып жана чыр-чатак болбошу мүмкүн. Эгер жумушчу бул кырдаалды чыр-чатактуу деп эсептесе, б.а. анын жумушта калуу кызыкчылыгына жумуш берүүчүнүн аны иштен бошотуу кызыкчылыгы каршы турганын түшүнсө, ал жекече эмгек талаш-тартышты демилгелей алат жана чыр-чатак башталат. Буга ылайык, чыр-чатак объективдүү - субъективдүү табиятка ээ болот.

Ошентип, чыр-чатактын чыгышы үчүн субъекттер, биринчиден, өз кызыкчылыктарынын жана максаттарынын карама-каршылыгын түшүнүшү, экинчиден, бири-бирине каршы багытталган аракеттерди жасай башташы зарыл.

Карама-каршылыктан тышкары, чыр-чатактын өз ара аракеттенүүсүнүн зарыл элементи максат болуп саналат, ал өз кезегинде кызыкчылыктар менен аныкталат. Д.П. Зеркин белгилегендей, кызыкчылыктар – бул, биринчиден, адамдын коомдук жашоосу үчүн зарыл болгон негизги жана башка керектөөлөрдү билдирген категория. Керектөө адамдын аң-сезими аркылуу өтүп, белгилүү бир образга: сезим, мотив ж. б. ээ болгондо гана адамдын иш-аракетинин кыймылдаткычына айланат. Субъекттин баалуулук тутумуна болгон керектөөнү интеграциялоо деңгээлинде ал кызыкчылыкка айланат. Экинчиден, кызыкчылык – бул жүрүм-турумдун жана иш-аракеттердин тигил же бул

кырдаалда жашоо үчүн зарыл болгон керектөөсүн канааттандырууга багытталышы [69, 46-б.]. Субъект ишке ашырган кызыкчылыктар анын ишмердүүлүгүнүн максатына айланат. Ошол эле учурда чыр-чатакта ар бир тарап өз максатын көздөйт. Ал эми бир тараптын максатка жетиши экинчи тараптын максатка жетүү мүмкүнчүлүгүн жокко чыгарат.

Чыр-чатактын предмети болуп тараптардын ортосунда келип чыккан, алар чечүүгө аракет кылып жаткан карама-каршылыктар саналат. Алсак, эмгек талаш-тартыштарынын предмети болуп эмгек укугунун ченемдерин, жамааттык келишимди, макулдашууну, эмгек келишимин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды колдонуу боюнча пикир келишпестиктер; эмгек шарттарын белгилөө же өзгөртүү боюнча пикир келишпестиктер жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде бекитилген башка пикир келишпестиктер саналат. Чыр-чатактын предмети бир нече карама-каршылыктан туруп, татаал болушу мүмкүн. Алсак, иштен бошотуунун жүйөсүн өзгөртүүгө байланыштуу талаш-тартыш келип чыккан учурда, эгер иштен бошотуунун себептери туура эмес же мыйзамга ылайык келбеген деп таанылса, эмгек китепчесине киргизилген туюндурма жумушчунун жаңы ишке орношуусуна тоскоолдук кылса, бул туюндурманы өзгөртүү жөнүндө маселени чечүү менен бирге мажбурлап иштен чыгаруу мезгили үчүн орточо эмгек акысын төлөп берүү маселеси каралышы мүмкүн. Ошол эле мезгилде моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндө маселе келип чыгышы мүмкүн.

Чыр-чатактын «субъект» жана «объект» түшүнүктөрүн айырмалоо зарыл. Бардык эле авторлор мындай айырманы жасашпайт. Алсак, Д.П. Зеркин: «адамдардын активдүүлүгүнүн карама-каршы багыты калыптанып жаткан коомдук турмуштун материалдык жана рухий объектиси чыр-чатактын предметин түзөт», [69, 52-б.] - деп жазган. Бирок, чыр-чатактын субъекттерин карама-каршылыкка алып келүүчү материалдык жана руханий объектилер дал ушул келишпестиктердин объектисин түзөт.

Айрым авторлор чыр-чатактын объектиси деп материалдык же руханий баалуулукту (менчик, бийлик, ресурс, статус, идея ж.б.) түшүнүшөт [9, 234-б.;

109, 53-б.]. Бирок бардык объектилерди материалдык жана моралдык деп классификациялоого болбойт. Маселен, тартиптик жазаны колдонуунун мыйзамдуулугу жөнүндө эмгек талаш-тартыштары боюнча. Мындан тышкары, эмгек талаш-тартыштарынын бардык объектилерин баалуулук катары кароого болбойт (мисалы, жумуш убактысын, дисциплинардык чараларды баалуулук деп айтууга болбойт). Демек, чыр-чатактардын бардык объектилерин жөн эле коомдук турмуштун материалдык жана материалдык эмес объектилерине бөлүү туура болушу мүмкүн. Алсак, Е.М. Бабосов деп белгилейт: «Жеке, топтук, коомдук кызыкчылыктардын предмети катары кызмат кылууга жөндөмдүү, бизди курчап турган материалдык дүйнөнүн жана социалдык реалдуулуктун каалаган элементи чыр-чатактын объектиси боло алат...» [14, 93-б.]. Ошентип, чыр-чатактын объекти болуу үчүн материалдык дүйнөнүн же социалдык реалдуулуктун бул элементи субъекттердин кызыкчылыктарынын кесилишинде турушу керек.

Кандай болгон күндө да, талаш-тартыштын предмети карама-каршылыктын (пикир келишпестик) келип чыгуу себебинде жатат. Алсак, жогоруда келтирилген мисалда талаш-тартыштын объектиси дисциплинардык жаза болот, ал эми предмети – бул карама-каршылыкка карата колдонулган жаза мыйзамдуубу же жокпу деген маселе.

Конфликтология боюнча адабияттарда объектсиз чыр-чатактардын бар же жок экендиги жөнүндө талаш-тартыштар бар. Кээ бир авторлор аларга: «... кокусунан өтүп бара жаткан бейбашка эскертүү бергендиктен чыр-чатак чыкканда. Бул жерде ... эки субъект тең ээлик кылууну же колдонууну каалаган объект жок. Болгону бири экинчисинин адептик түшүнүктөрүн бузуп жатат» [269, 36-б.] деп мисал келтиришет. Башкалар объектсиз чыр-чатактар болбойт, ал тургай, бейбаштык кылганда да, объект бар, ал агрессия актысында жетишилген чыңалууну басаңдатуу деп белгилешет [109, 56-б.]. Бардык чыр-чатактарга карата бул дискуссиянын майда-чүйдөсүнө тереңдеп кирбей эле, объектсиз эмгек талаш-тартыштары жок деп ишенимдүү айтууга болот. Ар бир

эмгек талаш-тартышы кандайдыр бир объектке – эмгек маянага, жумуш убактысынын, эс алуу убактысынын режимине ж.б. байланыштуу пайда болот.

Эмгек талаш-тартыштарында объект дайыма ачык болот. Кызматкер эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга, сотко берген арызында; жамааттык эмгек талаш-тартыштары болгон учурда кызматкерлердин иш берүүчүгө жиберген талаптарында дайыма талаш-тартыштын объектиси көрсөтүлөт.

Айрым авторлор чыр-чатактуу кырдаалдын болушунун зарыл шарты катары объекттин бөлүнбөстүгүн карашат. Ошол эле учурда бөлүнбөстүктү объекттин физикалык касиети катары гана эмес, каршылаштарынын биринин каалоосунун же кызыкчылыктарынын натыйжасы катары да түшүнүүгө болот. Алсак, Ф.М. Бородкин жана Н.М. Коряк: «Эгер талаш-тартыштын объекти бөлүнсө жана бөлүү ыкмасы бардык катышуучулар тарабынан адилеттүү деп таанылса, анда талаш-тартыш дагы пайда болбошу керек, б.а. жаңжалдуу кырдаал пайда болбошу керек» [22, 15-б.] деп жазышат. Ошентип, объекттинин объективдүү жана субъективдүү бөлүнбөстүгү келип чыгат. Ошол эле учурда бул объект физикалык жактан бөлүнүшү мүмкүн болсо дагы, объекттин субъективдүү бөлүнбөстүгү милдеттүү белги болуп саналат деп эсептешет [14, 94-б.].

Бул толугу менен чындыкка дал келбейт. Себеби, чындап эле жамааттык эмгек талашына катышкан тараптардын ар бири толук жеңишке жетишүүгө (иш берүүчү – бардыгын өзгөртүүсүз калтырууга, кызматкерлер – өз талаптарын толугу менен канааттандырууга) умтулушат. Бирок, жарашуу жол-жоболорунун мааниси жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн тартибине ылайык тараптардын макулдашууга жана компромисске келишинде турат. Мындан тышкары, эгерде чыр-чатактын объектисинин бөлүнбөстүгү милдеттүү белгиси катары таанылса, анда элдешүү жол-жоболору, ал эми алар менен катар жамааттык эмгек талаш-тартыштары келип чыккан карама-каршылыктарды (пикир келишпестиктерди) чечүү жолу катары өзүнүн маанисин жоготот. А.Я.Анцупов, А.И. Шипилов белгилегендей, «...чыр-чатакты конструктивдүү

чечүү үчүн анын объективдүү гана эмес, субъективдүү курамын дагы өзгөртүү керек» [9, 234-235-б.].

Социалдык чыр-чатактардын, анын ичинде эмгек талаш-тартыштарынын келип чыгышынын негизин себептер жана шарттар түзөт. Конфликтология боюнча адабияттарда чыр-чатактын бир нече себептери деп каралган. Көпчүлүк учурларда чыр-чатактардын себептери менен шарттарынын ортосунда айырма жасалбайт. Себепке чыр-чатактын келип чыгышына таасирин тийгизген бардык факторлорду: өлкөдөгү кырдаалдан тартып түздөн-түз чыр-чатактын субъекттеринин ортосундагы карама-каршылыктарга чейин киргизишет. Бирок, бул жерде «Эмгек процедуралык-процесстик укук» окуу китебинин авторлорунун талаш-тартыштар факторлордун жана талаш-тартыштын ортосундагы себептик байланыштын түрү боюнча айырмаланган факторлордун эки тобун: түздөн-түз себептик (себеп – эмгек талаш-тартышы) жана шартталган (шарт – себеп – эмгек талаш-тартышы) байланыш факторлорун пайда кылат деген пикири менен макул болуу керек. Бирок, мында укуктук мамилелердин субъекттеринин укуктарынын анык же ойдон чыгарылып (жалган) бузулушу эмгек талашынын себеби деп аталат [198, 299-б.]. Бул жерде биз Н.Н. Гонцовдун: «укук бузуу ойдон чыгарылбайт, эгер ал ойдон чыгарылган болсо, демек ал жок. Мындан тышкары, талаш-тартыш укук жөнүндө гана эмес, ошондой эле кызыкчылык жөнүндө болушу мүмкүн, б.а. эч кандай укук бузуу жок болсо да, талаш-тартыш болушу мүмкүн» деген пикири менен макул болушубуз керек [42, 158-б.]. Ошентип, эмгек талаш-тартышынын түздөн-түз себеби укуктук мамилелердин субъектинин укуктарын анык же жалган бузуу, ошондой эле жумуш берүүчүнүн эмгек шарттарын орнотууда же өзгөртүүдө баш тартуусу, жумуш берүүчүнүн уюмдарда эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууда кызматкерлердин шайланма өкүлчүлүк органынын пикирин эске алуудан баш тартуусу болушу мүмкүн.

Чыр-чатактын пайда болушу үчүн объективдүү себеп гана жетиштүү эмес [14, 88-89-б.]. Ошентип, эмгектик талаш-тартыштын түздөн-түз себеби укуктук мамилелердин субъектисинин укуктарынын анык же жалган бузулушу, ошондой

эле эмгек шарттарын белгилөөдөн же өзгөртүүдөн иш берүүчүнүн баш тартуусу, уюмдарда эмгек укугунун ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууда кызматкерлердин шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан иш берүүчүнүн баш тартуусу болушу мүмкүн. Анткени кызматкердин укуктарын ачык бузуу дагы эмгек талаш-тартышынын пайда болушуна алып келбейт.

Эмгек талаш-тартыштарынын пайда болуу шарттары талаш-тартыштардын себептерин жаратат. Шарт – бул эмгек талаш-тартыштарынын пайда болуусун шарттаган факторлор [136, 4-б.].

Көпчүлүк шарттар өлкөдө жогорку деңгээлде эмгек талаш-тартыштарынын пайда болушуна: жумушсуздуктун өсүшү, инфляция, эмгек акыны бардык жерде өз убагында төлөбөө, жалпысынан жашоонун төмөнкү деңгээли, эмгек мыйзамдарынын начардыгына ж.б. кандайдыр бир деңгээлде таасир тийгизет.

Конфликтологдор белгилегендей, социалдык өзгөрүүлөр канчалык олуттуу болсо, коомдук өнүгүүнүн багыты ошончолук чукул болуп, бул процесс мүнөзүнө жараша социалдык карама-каршылыктар менен коштолот. [108, 161-б.]. Ошондуктан иш таштоолордун санынын өсүшү социалдык кайра куруу мезгилине туура келгени капысынан эмес.

Изилдөөчүлөр социологиялык талдоонун жардамы менен бардык чыр-чатактардын жалпы себебин аныктоого аракет кылышкан. Алсак, марксисттик концепцияда социалдык чыр-чатактардын детерминациясы менчикке ээ болуу жана ээ болбоо сызыгында жайгашып, андан субъекттердин экономикалык теңсиздиги келип чыккан [14, 76-б.]. Заманбап батыш чыр-чатак социологиясынын негиздерин түптөгөн, америкалык социолог Льюис Козердин пикиринде, карама-каршылыктардын пайда болушунун негизги себеби ресурстардын тартыштыгы болуп саналат [109, 16-17-б.]. 1950-жылдардын аягында социалдык карама-каршылыктарды изилдөөчү катары белгилүү болгон немец социологу Ральф Дарендорфтун пикиринде, чыр-чатактын аныктоочу схемасы бийлик огунда топтолгон, ошондуктан бийликтеги баш ийүү

мамилелери социалдык теңсиздиктин булагы жана бардык жаңжалдардын негизи болуп эсептелет [216, 142-б.].

Эмгек талаш-тартыштарынын пайда болуусунун объективдүү шарттарын изилдөө менен, эмгек мамилелери жогорку карама-каршылыктуу зона деген тыянак жасоого болот, анткени бул шарттарга тараптардын экономикалык теңсиздиги дагы, бийликтеги баш ийүү мамилелери дагы, ресурстардын (финансылык, кадрдык ж.б.) тартыштыгы дагы, ошондой эле бул шарттардан келип чыгуучу жумушчулардын жана эмгек мамилелерине мүнөздүү болгон, жумуш берүүчүнүн кызыкчылыктарынын жана максаттарынын ортосундагы карама-каршылык да кирет.

Субъективдүү шарттарга төмөндөгүлөрдү: кызматтык этиканы бузууну (мисалы, жетекчи тарабынан кол алдындагыларга карата орой, сыйлабастык мамилелер); жетекчинин дагы, кызматкердин дагы эмгек мыйзамдарын билбестиги; жумуш берүүчүнүн өз бийлигин, ал эми кызматкердин өзүнүн эмгекке болгон укугун кыянаттык менен пайдалануусу ж.б. кошууга болот. Мындан тышкары, таза психологиялык мүнөзгө ээ болгон жана өндүрүш чөйрөсүнөн тышкары жаткан шарттарды да эстен чыгарбашыбыз керек. Мисалы, кызматкердин эмгек акысын төлөп берүү кечиктирилсе, бирок ал кырдаалдын татаалдыгын түшүнөт жана аны төлөп берүүнү талап кылбайт. Эгер кызматкердин баласы ооруп, шашылыш түрдө акчага муктаж болуп калса, эмгек талаш-тартыштарын башташы мүмкүн.

Социалдык чыр-чатактардын, анын ичинде эмгек талаш-тартыштарынын пайда болуу себептерин жана шарттарын аныктоо көйгөйү алардын алдын алуу жана конструктивдүү чечүү жолдорун издөөдө маанилүү орунду ээлей турганын белгилей кетүү керек. Чыр-чатактардын пайда болуусунун кыймылдаткыч күчтөрүн билбей туруп, алдын алуу иш-чараларын өткөрүү кыйын, анткени алдын алуу көп жагынан чыр-чатактардын пайда болуусуна шарт түзгөн себептерди жана шарттарды жоюу болуп саналат.

4.2 Кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн жекече эмгек талаш-тартыштарын кароодогу жана чечүүдөгү өзгөчөлүктөрү.

Иштин бул бөлүгүндө эмгек процессинин түрлөрүнүн бири – жекече эмгек талаш-тартыштарын сотко чейин чечүү жана буга социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын катышуусу изилденет. Ошондуктан, негизги материалды баяндоодон мурда, эмгектик процесстик териштирүүлөрдүн негизги белгилеринин кыскача мүнөздөмөсүн берүү абзел.

Эмгектик процесстик териштирүү (эмгек процесси) – бул эмгек талаш-тартыштарын кароодо адистештирилген органдардын укук менен жөнгө салынуучу процесстик иши жана мында келип чыккан бул органдардын, талаш-тартыш субъекттеринин жана териштирүүгө катышкан башка адамдардын ортосундагы эмгектик процесстик укуктук мамилелердин тутуму.

Мындай укуктук мамилелердин милдеттүү катышуучусу: эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия, эмгек мыйзамдарын сактоо жана көзөмөлдөө чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган, сот, элдештирүүчү комиссия жана ортомчу юрисдикциялык орган болуп саналат. Алардын эмгек талаш-тартыштарын кароосу бир катар өзгөчөлүктөр менен мүнөздөлөт.

Биринчиден, бул – процесстин катышуучуларынын укуктарын жана милдеттерин мыйзамда тигил же бул деңгээлде деталдуу түрдө бекитүү. Эгерде сот процессинде кайсы субъекттерде жана кандай ырааттуулукта белгилүү иш-аракеттер жасалышы мүмкүн же аткарылышы керектиги так жана деталдуу аныкталса, анда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда же жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечкен убактылуу органдарда териштирүү процедурасы үчүн мындай деталдаштыруунун зарылчылыгы жок. Талаш-тартышты кароо тартибин регламенттештирүү бул жерде иш жүзүндө калыптандыруучу тараптардын кароосуна берилген. Мыйзамда бул органдарды түзүүнүн, алардын чечим кабыл алуусунун жана аны аткаруунун жалпы эрежелери гана белгиленген. Ошентсе дагы эмгектик процесстик териштирүү белгилүү процесстик формада ишке ашырылат деп эсептөөгө болот. Жеке талаш-тартыштар үчүн кыйла деталдаштырылган тартип каралган, жамааттык талаш-тартыштар үчүн регламенттештирүү деңгээли өтө олуттуу эмес.

Экинчиден, мыйзам менен талаш-тартыштарды териштирүүнүн этаптарынын ырааттуулугу так аныкталган. Мисалы, элдештирүүчү комиссияда кароо жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн милдеттүү биринчи баскычы болуп саналат. Уюмдардагы жекече эмгек талаш-тартыштарынын көпчүлүгү боюнча сотко чейин эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия тарабынан каралышы мүмкүн. Талаш-тартышты бир органдан экинчи органга өткөрүү тартиби да жөнгө салынган.

Үчүнчүдөн, териштирүү субъекттеринин айрым процесстик аракеттерди жасоосунун натыйжасы мыйзамда каралган укуктук кесепеттер болуп саналат. Мисалы, соттун доону кабыл алуусу бир катар адамдардын укуктарга жана милдеттерге ээ болуусуна алып келет. Бул доогерге жана жоопкерге гана эмес, ишке катышууга тартылган башка жарандарга жана уюмдарга дагы тиешелүү.

Талашкан субъекттерге жана териштирүүнүн башка катышуучуларына териштирүүнүн тартибин сүрөттөгөн, талаш-тартыш боюнча компетенттүү органдын актысын даттануу мүмкүнчүлүгүн кепилдеген укуктарды жана милдеттерди берген эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн мыйзам менен

аныкталган процесстик формасы тараптарга бузулган укуктарды коргоо жана калыбына келтирүү, тартышып жаткан иш-аракеттердин мыйзамдуулугун текшерүү мүмкүнчүлүгүн берет. Талаш-тартышты чечүү процессине процесстик форманы берүүнүн өзү эмгек чыр-чатагын башкаруунун, талаш-тартыштын тараптары жана бүтүндөй коом үчүн материалдык жана моралдык жоготуулар менен мыйзамдын талаптарынын негизинде аны тез арада жөнгө салуунун маанилүү фактору болуп эсептелет.

Эмгек талаш-тартыштарын процесстик кароо адистештирилген органдар тарабынан ишке ашырылат. Сот өндүрүшүнүн үч түрүн бөлүп көрсөтүү керек: 1) сотко чейинки териштирүү; 2) соттук териштирүү; 3) соттон тышкаркы териштирүү.

Алгачкы экөө жекече эмгек талаш-тартыштары үчүн мүнөздүү. Сотко чейинки териштирүү эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия тарабынан ишке ашырылат. Тараптардын бири эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечими менен макул болбогондо, талаш-тартыш сот органына берилет. Андан ары соттук териштирүү болуп калат. Мыйзамда белгиленген бир катар учурларда жекече эмгек талаш-тартыштары соттук тартипте гана чечилет.

Үчүнчү түрү жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн колдонулат (элдештирүүчү комиссия тарабынан жана ортомчунун катышуусу менен).

Териштирүүнүн түрлөрүнүн көптүгү эмгек талаш-тартыштарынын айрым категорияларынын олуттуу өзгөчөлүктөрүнүн болушу менен байланыштуу. Тартипти жөнгө салууда ушул өзгөчөлүктөрдү эске алуу талаш-тартыштарды чечүү процессин натыйжалуураак кылат.

Биринчи инстанциядан тартып эмгек талаш-тартыштарын караган адистештирилген органдардын тутуму эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиядан, жалпы юрисдикциядагы соттордон (эреже болгондой, райондук соттордон) турат.

Райондук соттор апелляциялык инстанциянын бир түрү болуп саналат, эгерде тараптардын бири эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечими менен макул болбосо, талаш-тартышты карайт. Облустук жана аларга

теңдештирилген соттор, райондук соттордун чечимдери жана аныктамаларына карата даттанууларды караган жарандык иштер боюнча соттук коллегиялар кассациялык инстанциялар катары чыгышат. Кыргыз Республикасынын Жогорку соту эмгек талаш-тартыштары боюнча сот актыларын көзөмөлдөө тартибинде карайт.

Жекече эмгек талаш-тартыштарын караган органдардын тутуму бардык олуттуу жагдайларды объективдүү баалоого реалдуу кепилдиктерди берет, соттун катачылыктарынын алдын алат жана оңдойт, эмгектик укуктук мамилелердин субъекттеринин ортосундагы пикир келишпестиктерди мыйзамдуу жана адилеттүү чечүүнү камсыздайт.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарына токтолсок, алар соттон тышкаркы тартипте элдештирүү комиссиясы жана ортомчу, б.а. талаш-тартыштын тараптары түзгөн органдар тарабынан каралат. Облустук жана аларга теңдештирилген жалпы юрисдикциядагы сотторго иш таштоолорду мыйзамсыз деп таануу жөнүндө иштер караштуу. Райондук соттор жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө субъекттердин мыйзамсыз иш-аракеттерине карата даттанууларды карайт (мисалы, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын зарыл иштердин минимумун аныктоо тууралуу).

Ата мекендик мыйзамдарга ылайык жеке эмгек талаш-тартыштарын чечүүнү туруктуу иштеген жамааттык, ар бир талаш-тартыштын жүрүшүндө тараптар өздөрү түзгөн убактылуу органдар аркалашат.

Бул иштин көлөмү эмгек жараянынын жалпы көйгөйлөрүн кененирээк карап чыгууга мүмкүндүк бербейт, ошондуктан эмгек талаш-тартыштарын сотко чейин чечүүгө кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу жөнүндө маселеге түздөн-түз өтүү керек.

Биздин пикирибизде, бул маселе эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияны түзүү жана жана андагы талаш-тартыштарды кароо менен гана чектелбейт. Ошого карабастан, биз изилдөөнү ушул негизги маселеден баштайбыз, ал талаш-тартыштарды сотко чейинки чечүүнүн башка

аспектилерине караганда салыштырмалуу кеңири (жетиштүү түрдө так болбосо да) жөнгө салат.

Жумушчулардын жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн жекече эмгек талаш-тартыштарды сотко чейин чечүүгө катышуусу көп баскычтуу. Аларды кеминде эки баскычка бөлүүгө болот:

1) эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияны түзүүгө социалдык өнөктөштүктүн аталган тараптарынын катышуусу;

2) эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда талаш-тартыштарды чечүүгө кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу.

Талаш-тартышты сотко чейин чечүүнүн үчүнчү баскычы катары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечимдерин мажбурлап аткарууну айтууга болот. Бирок, анын биздин изилдөөнүн темасына тиешеси жок, анткени бул баскычта чечимдерди аткаруу мамлекет тарабынан ишке ашырылат, жумушчулар жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү бул процесске катышпайт. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечимдерин мажбурлап аткарууну биз жекече эмгек талаш-тартышын сотко чейин чечүүнүн бул баскычынын болушу, өнөктөштүк тараптарынын өкүлдөрүнүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясында талаш-тартышты кароого катышуусу жекече эмгек талаш-тартышын чечүүнүн башка жолдорунан айырмалап тургандыктан гана белгиледик.

Биринчи баскычка токтолсок, ал баскычтан өтүүгө кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу, эреже болгондой, бир жолку мүнөзгө ээ жана көпчүлүк учурда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүү менен аяктайт, анын аракет мөөнөтү мыйзам менен аныкталган эмес. Практикада эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия жамааттык келишимдин колдонуу мөөнөтүнө ылайык шайланат. Эгер комиссиянын курамын алмаштыруу, комиссиядан чыккан мүчөлөрдү алмаштырууну талап кылган эч кандай күтүүсүз жагдайлар болбосо, анда биринчи баскычка кайтуу талап кылынбайт.

Экинчи баскыч тараптардын өкүлдөрүнүн туруктуу түрдө конкреттүү жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө катышуусунда турат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин кабыл алуу менен, мыйзам чыгаруучу жакынкы мезгилге чейин бир тарап (кызматкерлер) комиссия түзгөнгө караганда, социалдык өнөктөштүктүн принциптерине ылайык келген кызматкерлер жана жумуш берүүчүлөр тарабынан эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын паритеттүү калыптануу салтына кайтып келди.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияны түзүүдө демилгени жумушчулар дагы, жумуш берүүчү дагы көтөрө алат. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия алардын өкүлдөрүнүн бирдей санынан түзүлөт. Эмгекчилердин өкүлдөрү уюмдун кызматкерлеринин жалпы жыйыны (конференциясы) тарабынан шайланат, же андан ары уюмдун эмгек жамаатынын жалпы жыйынынын, же конференциясынын бекитүүсү менен кызматкерлердин өкүлчүлүк органы тарабынан тандалат. Жумуш берүүчүнүн өкүлдөрү уюмдун жетекчиси тарабынан дайындалат.

Комиссия түзүлгөндөн кийин анын мүчөлөрү өзүнүн курамынан төраганы жана катчыны шайлашы керек.

Сөз уюмдун эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясы жөнүндө болду. Жумушкерлердин жалпы жыйынынын чечими менен эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүмдүк бөлүмдөрдө дагы болушу мүмкүн. Мында алар уюмдун эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясы сыяктуу негизде түзүлөт жана иштейт, ошондой эле бул бөлүмдөрдүн ыйгарым укуктарынын чегинде эмгек талаш-тартыштарын карайт.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча толук кандуу комиссиялар уюмдарда гана түзүлүшү мүмкүн экендигин белгилей кетели. Жумуш берүүчү жеке жактар (анын ичинде ишкерлерде) менен эмгек келишими боюнча иштегендердин бардык эмгек талаш-тартыштары түздөн-түз сотто каралат. Саясий жана атайын мамлекеттик кызматты ээлеген адамдарды иштен бошотуу, иштен бошотуунун күнүн жана себептерин өзгөртүү, башка ишке которуу, аргасыз ишке келбеген убакыт үчүн төлөө же акы аз төлөнгөн ишти аткартуу жана тартипке чакыруучу

жаза чарасына тартуу маселелери боюнча жекече эмгек талаш-тартыштары соттон тышкаркы тартипте чечилет (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 427-бер.)

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияны түзүүнүн процедурасын жөнгө салган ченемдер Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин бир беренесинде топтолгон. Ага ылайык жол-жоболордун негизги учурлары гана жөнгө салынган. Укуктук жөнгө салуунун мындай ыкмасы коомдук мамилелердин ак ниеттүү катышуучуларына ылайыкталган. Бул учурда мыйзам чыгаруучу тарабынан сунушталган эрежелер натыйжага жетишүү үчүн жеткиликтүү. Эгер тараптардын ак ниетсиздигине жол берилсе, анда сунушталган ченемдер эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүүгө бөгөт коюуга жана натыйжада анын кесепетинен конкреттүү ишканада социалдык өнөктөштүктүн изилденип жаткан формасын ишке ашыруунун мүмкүн эместигине алып келиши мүмкүн.

Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары тең укуктуулук негизде түзө турган элдештирүүчү комиссиядан айырмаланып, эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар 10дон кем эмес адам иштеген уюмдарда кызматкерлердин жана (же) иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бирдей сандагы кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнөн түзүлөт. Кызматкерлердин өкүлдөрү уюмдун жалпы жыйыны (отурумуну) тарабынан же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан жиберилет, кийин уюмдун жалпы чогулушунда (отурумунда) бекитилет (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 415-бер. 1-б.). Тараптардын өкүлдөрүнүн бирдей саны жөнүндө талап пикир келишпестиктердин пайда болушуна алып келиши мүмкүн. Анткени, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 415-беренесине ылайык, эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия минималдуу түрдө он адамдан (тараптардан бирден) турса, анын максималдуу курамы мыйзам менен чектелген эмес. Ошондуктан комиссияга өкүлдөрдү шайлоодон (дайындоодон) мурун, эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияны түзүүнү демилгелеген тарап комиссиянын сандык курамы жөнүндө маселе боюнча экинчи тараптын пикирин

угушу керек. Ансыз жумуш берүүчүнүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясына өзүнүн өкүлдөрүн биринчи болуп дайындоосу максатка ылайыксыз болот, анткени кызматкерлердин жыйыны бул органдын курамы жөнүндө анын пикири менен макул болбошу мүмкүн.

Азыраак мурда, эмгек мыйзамдарынын кодекси колдонулган мезгилде, биз жогору турган кесиптик бирлик органынын курамына кесиптик бирликтин бардык мүчөлөрү шайланган кырдаалга күбө болгонбуз, анда алар менен эмгек келишимин бузуу дээрлик мүмкүн эмес эле. Тиешелүү укукка жаңы кесиптик бирликтер ээ болушкан. Мыйзамда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясындагы талаптардын өкүлдөрүнүн максималдуу санына көрсөтмө жоктугу кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү тарабынан укуктуу ушундай эле кыянаттык менен пайдаланууга алып келиши мүмкүн эле. Бирок, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси менен белгиленген эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясынын мүчөлөрү үчүн кепилдиктердин деңгээли алардын кыянаттык менен пайдалануусу жөнүндө айтууга шарт түзгөн жок, анткени алар айрым негиздемелер боюнча эмгек келишимин бузууда шайланган кесиптик бирлик органынын пикирин эске алуу зарылчылыгына гана алып келет (эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын ишине катышуу үчүн акы төлөнүүчү бош убакыт берүүдөн тышкары) (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 84-бер. 1-б.).

Кепилдиктин мындай деңгээлинде, чынында комиссиянын чектүү санын бекитүүнүн зарылчылыгы жок. Ошол эле убакта жамааттык келишим менен эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын мүчөлөрүн кошумча коргоо чаралары каралашы мүмкүн. Жумушчулардын өкүлүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиядан чыгарууда аларды шайлаган (өкүлдөгөн) органдын – жыйындын, чогулуштун (өкүлчүлүк органдын) пикирин эске алуу керек [91;92; 96, 352-б.].

Иш берүүчүнүн өкүлдөрүнө тиешелүү кепилдиктерге келсек, алар, биздин оюбузча, талап кылынбайт. Чындыгында комиссиянын мүчөлөрү өздөрүнө өткөрүп берген өнөктөштөрдүн тараптарынын кызыкчылыгын гана коргошот,

алар өз максаттарын көздөбөшү керек. Өкүлдүн бул талапты талаптагыдай эмес аткаруусуна жол берилбейт, ошондуктан жумуш берүүчүнүн өкүлүн өзгөчө түрдө коргоонун кереги жок. Экинчи тарап мындай өкүлгө таасир этүү мүмкүнчүлүгүнө ээ болгондо коргоо зарыл болмок, буга колдонуудагы мыйзамдар жол бербейт. Тескерисинче, жумуш берүүчү жумушчулардын өкүлү болгон эмгек талаш-тартыштары комиссиясынын мүчөсүнө таасир этиши мүмкүн, анткени мыйзам тарабынан аларга белгилүү бир кепилдиктер каралган.

Ошондуктан эмгек талаш-тартыштары комиссиясын түзүүнүн жол-жобосу жана анын мүчөлөрүнүн укуктарынын кепилдиктери жагынан Эмгек кодексинин ченемдери социалдык өнөктөштүк принциптерине толук шайкеш келет, муну эмгек талаш-тартыштары боюнча чечим кабыл алуучу жол-жобо деп айтууга болбойт.

Кызматкерлердин жана жумуш берүүчүнүн өкүлдөрүнүн эмгек талаш-тартыштарын сотко чейин чечүүгө катышуусунун экинчи баскычы эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда конкреттүү жекече эмгек талаш-тартыштарын кароодо турат. Социалдык өнөктөштүктүн бул формасынын мүнөздөмөлөрү үчүн эки учур өзгөчө мааниге ээ: 1) талаш-тартышты кароо жана чечим кабыл алуу үчүн керектүү кворум; 2) комиссиянын чечим кабыл алуу тартиби.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси менен белгиленген эрежелер эки учурда тең талаш-тартышты чечүүдө паритетти бузууга жол берет, бирок ошол эле убакта социалдык өнөктөштүктүн принциптерине карама-каршы келбейт.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын жыйналышы, эгерде ар бир тараптын жарымынан кем эмес өкүлдөрү катышса, мыйзамдуу болуп эсептелет (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 417-бер. 6-б.). Комиссия чечимди комиссиянын жыйналышына катышкан мүчөлөрдүн көпчүлүк добушу менен кабыл алат. Бул эрежелер иш жүзүндө бир тараптуу гана чечим кабыл алуучу кырдаалга жол берет. Ал жыйналышка катышкан тараптардын өкүлдөрүнүн санында теңчиликтен кандайдыр бир четтөө болгон учурда түзүлүшү мүмкүн.

Бирок, биринчиден, бул эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын курамы олуттуу болгон ири ишканаларга гана тиешелүү. Минималдуу курамда комиссияларды түзгөн чакан ишканаларда бир мүчөсү катышпай калса, жыйналышты өткөрүүгө мүмкүн болбой калат.

Экинчиден, чечимди иш жүзүндө бир тарап кабыл алган кырдаал социалдык өнөктөштүк принцибинин бузулушуна алып келбейт. Анткени, тараптардын ар бири комиссияда анын өкүлдөрүнүн милдеттерин талаптагыдай аткаруу үчүн бардык мүмкүнчүлүктөргө ээ. Эгер эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын мүчөлөрү жыйналышка келбей калса, анда дооматты өкүлдөрү эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда өз милдеттерин так аткарып жаткан социалдык өнөктөштүктүн экинчи тарабына эмес, өзүнүн өкүлдөрүнө коюшу керек.

Үчүнчүдөн, эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия азыр чыныгы социалдык өнөктөштүк органы болуп калды, анын иши талаш-тартыштарды сотко чейинки жөнгө салууга багытталган. Мында эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын ишмердигине объективдүү өнөктөштүк мамиленин жана конкреттүү эмгек талаш-тартышынын эки тарабы тең кызыкдар. Бири – формалдаштырылган сот иштеринен, башкалары – сот чыгымдарын төлөөдөн качуу үчүн. Эки тарап тең процессти создуктуруудан дагы, сот чыгымдарын тартуудан дагы алыс болуу үчүн, пикир келишпестиктерди тез чечүүгө, эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда талаш-тартыштын тараптарынын ортосунда консенсуска жетишүүгө кызыкдар.

Берилген негиздемелер боюнча, каалаган тарап талаш-тартышты чечүү үчүн сотко кайрылуу укугуна ээ экенин эске алуу менен, эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын жыйналышында үстөмдүк кылган тараптын атайлап мыйзамсыз жана адилетсиз чечимдерди кабыл алуусун күтүүгө болбойт, ошондуктан Эмгек кодексинин талдоого алынган эрежелерин чечимдерди паритеттүү кабыл алуу бөлүгүндө социалдык өнөктөштүктүн принциптерине карама-каршы келет деп кароого негиз жок. Ошентсе дагы кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн чогуу эмгек талаш-тартыштары

боюнча комиссиянын чечимдерин кабыл алуусу алгылыктуу болуп саналат (тараптан бирден добуштан). Мында эгер тараптар бир пикирге келишпесе, чечим кабыл алынбайт [112, 50-б.].

Жогоруда айтылгандар эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын жашыруун добуш берүү менен чечимдерди кабыл алуу эрежесине толугу менен жайылтылат. Чакан комиссияларда жашыруун добуш берүү формалдуу гана болуп саналат. Курамга келсек, аларды комиссияга жөнөткөн субъекттердин алдында өкүлдөрдүн жоопкерчилиги жөнүндө маселе турат. Мыйзам чыгаруучу эмне үчүн жашыруун добуш берүү эрежесин киргизгени түшүнүксүз. Анткени, ал көпчүлүк учурларда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын мүчөсүнүн позициясын жашырууга жол бербейт; чечимге макул болбогон адамга өз позициясын билдирүүгө юридикалык мүмкүнчүлүк жок (бул учурда анын жарактуу мөөнөтү аяктагандан кийин тигил же бул адамды эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын курамына жөнөтүү жөнүндө маселени кантип чечүү керек?); негизсиз процедуралык кыйынчылыктарды (бюллетендерди даярдоо, жашыруун добуш берүүнү өткөрүү үчүн ар бир талаштын жагдайларын изилдеп чыккандан кийин ишти үзгүлтүккө учуратуу сыяктуу) жаратат.

Ошондуктан жашыруун добуш берүү жөнүндө эрежени жокко чыгаруу жана бул жаатта эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын мурдагы чечим кабыл алуу процедурасына (ачык добуш берүү) кайтуу керек.

Эмгек кодекси эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын ыйгарым укуктарынын мөөнөтүн аныктаган эмес. Ошого карабастан, аны социалдык өнөктөштүктүн тараптары түзө албайт деп айтууга негиз жок. Мында комиссиянын ыйгарым укук мөөнөтүн жамааттык келишимдин колдонуу мезгили менен шарттоону сунуштоо ылайыктуу болот. Анткени эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга жумушчулардын өкүлдөрүн жамааттык келишимди бекитүү үчүн чакырылган ошол эле жыйында (конференцияда) шайлоого болот [195, 16-17-б.].

Албетте, жыйналыш эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын ыйгарым укуктуу мөөнөтүн аныктабашы дагы мүмкүн. Тиешелүү чечимдин

жоктугу комиссиянын белгисиз убакытка чейин иштешин билдирет. Бирок, бул учурда биз эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда жумушчулар шайлаган бир дагы мүчө калбай калган кырдаалга кабылабыз. Чыгып калган мүчөлөрдүн ордуна өкүлчүлүктүү орган тарабынан жаңылары дайындалат. Мында алар жыйналыш (конференция) тарабынан бекитилбеши мүмкүн, анткени эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын өкүлдөнгөн мүчөлөрүнүн ыйгарым укуктарын мындай жөнгө салуу мыйзам менен аныкталган эмес.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын дал ушул мүнөздөмөсүнө байланыштуу төмөнкүдөй суроо жаралат: Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-главасында каралган эмгек талаш-тартыштары боюнча Комиссияны түзүүнүн жана анын ишинин чегинен тышкаркы социалдык өнөктөштүктүн изилденүүчү формасын ишке ашыруу мүмкүнбү? Демек ишканада өнөктөштүктүн тараптары ыктыярдуу арбитраж укуктук белгилерине ээ болгон башка органдарды Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-гл. каралгандан башкача тартипте түзө алышат. Аларда жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн укуктук кесепеттери эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда жасалган тиешелүү иш-аракеттерден көп айырмаланбайт.

Социалдык өнөктөштүк органы катары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын негизги белгилери төмөндөгүлөр:

- 1) кызматкерлер жана иш берүүчүлөр менен биргеликте түзүү;
- 2) талаш-тартыш боюнча чечимдерди кабыл алууга социалдык өнөктөштүктүн эки тарабынын катышуусу;
- 3) кызматкердин эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга ыктыярдуу кайрылуусу;
- 4) эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечими менен макул болбогон учурда сотко кайрылуу;
- 5) комиссиянын чечимин ыктыярдуу аткаруу мүмкүнчүлүгү;
- 6) комиссиянын чечимин мажбурлап аткаруу мүмкүнчүлүгү.

Ишкер юридикалык жакты түзбөстөн жана кызматчылар тарабынан паритеттүү негизде (жеке эмгек талаш-тартыштарын чечүү) тиешелүү орган

түзүлгөн учурда, ага эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга мүнөздүү болгон жана жогоруда аталган өзгөчөлүктөрдүн көбү таандык болуп калат. Жеке эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча бул орган кызматкер жана иш берүүчү тарабынан түзүлөт; ар бир талаш-тартыш боюнча чечим эки тараптын өкүлдөрү тарабынан чогуу кабыл алынат; талаш-тартышты чечүү үчүн ага кайрылуу ыктыярдуу болот; чечим менен макул болбогондо, талаш-тартыштын каалаган тарабы бузулган укуктарын коргоо үчүн сотко кайрыла алат; чечим ыктыярдуу аткарылышы мүмкүн.

Алтынчы функцияда гана айырма бар. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын күбөлүгүнө окшош документ берилбейт, ал эми ал берилген учурда сот аткаруучу тарабынан аткарууга кабыл алынышы мүмкүн эмес, анткени мындай аткаруу документи мыйзамда каралбагандыктан, мажбурлап аткарылышы мүмкүн эмес. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечимдерин тиешелүү мамлекеттик органдардын мажбурлап аткаруусу социалдык өнөктөштүккө туура келбейт, бул мамлекеттин өзүнүн функцияларынын бирин ишке ашыруудан турган коомдук мамилелердин анык түрү.

Ошондуктан, бардык уюмдарда жана юридикалык жакты түзбөгөн ишкерлерде эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия сыяктуу жеке эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча паритеттик органдардын кызматкерлери менен биргеликте, бирок Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-главасында каралган талаш-тартыш боюнча чечим кабыл алуу тартиби боюнча комиссияларды түзүү мүмкүнчүлүгү жөнүндө сөз кылууга болот. Мында бул органдар социалдык өнөктөштүк принциптерине көбүрөөк шайкеш келиши мүмкүн. Мисалы, азыр эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия үчүн каралган отурумга катышкан мүчөлөрдүн көпчүлүк добушу менен эмес, тараптардын өкүлдөрү мындай органда макулдашууга жетишкен учурда чечимди кабыл алуу каралышы мүмкүн.

Мыйзамда социалдык өнөктөштөр тарабынан түзүүгө тыюу салынбаган мындай орган толук түрдө легалдуу болот. Анын иш-аракеттери чындыгында

элдештирүүгө, талашып-тартышып жаткан тараптардын ортосунда компромисске жетишүүгө багытталат, анткени чечим мажбурлап аткарылышы мүмкүн эмес, ыктыярдуу гана аткарылат. Бул үчүн белгилүү иш-аракеттерди жүргүзүүгө милдеттүү болгон талаш-тартыштын тарабы өзүнүн талашып-тартышып жатканы туура эмес экендигин толук өлчөмдө сезүүсү жана мыйзамда талап кылынгандарды гана жасоого макулдук бербестен, балким, талаш-тартыштын экинчи тарабынын чегинүүлөрүнө жооп кылып, адилеттүү иштерди жасоого макул болушу талап кылынат. Мындай органдын чечимдерин сунуштама деп атаса туура болмок.

4.3 Жамааттык эмгек талаш-тартыштардагы социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын орду

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин кабыл алуу менен анын 428-беренесинин 1-бөлүгүндө жамааттык эмгек талаш-тартыштары кызматкерлер (алардын өкүлдөрү) менен иш берүүчүлөрдүн (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы эмгек шарттарын белгилөө жана өзгөртүү (эмгек акыны кошо алганда), жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу жагдайлары боюнча, ошондой эле уюмдарда иш берүүчүнүн эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган актыларды макулдашууда жана кабыл алууда жумушчулардын шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эсепке алуудан баш тарткандыгына байланыштуу жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер катары аныкталган. Мындан тышкары, эмгек талаш-тартышынын маңызын мындай түшүнүү жеке талаш-тартыштарга дагы мыйзамдуу түрдө жайылтылган.

Жеке эмгек талаш-тартышынын легалдуу дефинициясына олуттуу дооматтарды коюу менен, биз жамааттык талаш-тартыштардын аныктамасын талкуулабайбыз, анткени бул түшүнүк толук ченемде тармактык түшүнүк жана мыйзамдуу формасын пайдалануу же Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 426-беренесинин текстинен “жөнгө салынбаган” сөздөрүн чыгарып салуу социалдык өнөктөштүктүн тараптарынын, соттордун жана башка субъекттердин реалдуу иш-аракеттерине эч кандай таасир бербейт.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын табиятын туура түшүнүү жана мыйзамдарды колдонуу үчүн алардын объектин [134, 11-б.] жана предметин [233, 340-б.] белгилөө керек. Адабияттарда бул түшүнүктөрдүн мазмуну анча так аныкталган эмес, аралаш берилген учурлар көп кездешет.

Алсак, М.В. Лушникова талаш-тартыштын объекти катары жумушчунун [136, 11-б.] талаптарын түшүнөт. И.О.Снигирева эмгектин шарттарын

белгилөөнү жана өзгөртүүнү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүнү жана өзгөртүүнү, эмгек укуктарын камтыган ченемдик укуктук актыларды кабыл алууда жумушчулардын шайланма органынын пикирин иш берүүчүнүн көңүлгө алуудан баш тартуусун жамааттык эмгек талаш-тартышынын предметин түзгөн топтор деп атаган [233, 482-б.]. К.Н.Гусов жана В.Н.Толкунова жамааттык эмгек талаш-тартышынын предмети катары эмгек жамааттарына биригишкен жумушчулардын мыйзамдуу кызыкчылыктарын жана укуктарын түшүнөт [52, 436-б.]. Мурда И.О.Снигирева талаш-тартыштын предмети деп эмгектин шарттарын белгилөөдө жана өзгөртүүдө, жамааттык келишимдерди түзүүдө жана аткарууда кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосунда пайда болгон укуктарды жана кызыкчылыктарды атаган.

Мында жамааттык эмгек талаш-тартышынын предмети кызматкерлердин ар кандай укуктары жана кызыкчылыктары эмес, жогоруда көрсөтүлгөн, мыйзамда каралган, эки топко бириктирилген укуктар жана кызыкчылыктар болушу мүмкүн [232, 340-б.].

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын объектиси жана предмети – бир эле нерсе эмес.

Тараптардын эрки эмнеге багытталгандыгы талаштын объектиси болуп саналат. Бул – коомдук мамилелер, укуктук мамилелер, өз ара укуктардан жана милдеттерден турган талаш-тартыштын тараптарынын байланыштары.

Ошентип, жамааттык эмгек талаш-тартышынын объектиси болуп кызыкчылыктар жана укуктар гана эмес, эмгек жамааттарына бириккен кызматкерлер, ошондой эле бир жагынан иш берүүчүлөр, экинчи жагынан бул субъекттердин тиешелүү милдеттери саналат. Анткени жамааттык эмгек талаш-тартышынын жүрүшүндө эки тарап тең өздөрүнүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоого, ченемдик укуктук актыларда жана колдонуудагы келишимдерде каралбаган милдеттерди өздөрүнө жүктөп алуудан качууга аракет жасашат.

Белгилей кетчү нерсе, жамааттык эмгек талашынын объектиси мыйзамдуу укуктар жана милдеттер гана болушу мүмкүн, б.а. тиешелүүлүгүнө жараша

мындай милдеттерди алуу жана жүктөө мүмкүнчүлүгү мыйзамда каралган. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын жүрүшүндө мыйзамдуу артыкчылыктарды кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү алышат, мыйзамдуу милдеттер болсо негизинен иш берүүчүгө жүктөлөт (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 5-беренесинин 3-бөлүгү, 8-беренесинин 2-бөлүгү).

Бирок, кызматкерлер тарабынан кошумча укуктарды алуу мүмкүнчүлүгү дагы чектелген, бул – изилденип жаткан маселенин экинчи аспектиси. Иштин баары жаңы эмгектин шарттарын белгилөө жана колдонулган эмгек шарттарын өзгөртүү, жамааттык келишимдер менен макулдашууларды түзүү жана аткаруу, жумуш берүүчү тарабынан эмгек укугунун локалдуу ченемдерин кабыл алууда жумушчулардын өкүлчүлүк органынын пикирин көңүлгө алуу боюнча пайда болгон жамааттык эмгек талаш-тартышынын объектилери гана кызматкерлердин мыйзамдуу укуктары жана кызыкчылыктарына тиешелүү. Кызматкерлердин башка укуктары жана кызыкчылыктары, албетте, алар менен корголушу мүмкүн, бирок жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү жолу менен жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-главасында белгиленген тартипте эмес. Тийиштүү процедуралар башка тармактарга таандык болгон ченемдик укуктук актылар менен белгиленген жана бул иште изилденбейт.

Эмгек талаш-тартышынын, анын ичинен жамааттык эмгек талаш-тартышынын предметине келсек, анда укуктар жана кызыкчылыктар эмес, талаш-тартышты чечүү боюнча органдар карай турган предмет, башкача айтканда, жумушчулардын талаптары каралат. Ошентип, жамааттык эмгек талаш-тартышынын предметин талаптардын төмөнкү үч тобу түзөт:

Биринчиден, бул эмгектин шарттарын белгилөө жана өзгөртүү жөнүндөгү талаптар.

Экинчиден, социалдык-эмгектик мамилелердин маселелери боюнча жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу жөнүндөгү талаптар.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 41-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык, жамааттык келишим – уюмдагы социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салган жана кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн ортосунда жазуу жүзүндө түзүлгөн локалдуу ченемдик акт.

Жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүдө жамааттык эмгек талаш-тартышынын мазмунун социалдык-эмгек мамилелери менен гана чектөө жана мыйзам чыгаруучу ар башка деңгээлдердеги жамааттык келишимдер жана макулдашуулар менен жөнгө салынган мамилелердин алкагынан чыгып кеткен талаш-тартыштар эмгек талаш-тартыштары катары каралбай турганын көрсөткөн.

Социалдык-эмгектик мамилелерге эмгек мамилелери гана эмес, ага тыгыз байланышкан, башкача айтканда, эмгек укугунун предметин түзгөн мамилелер дагы кирет. Бул иште “социалдык-эмгектик мамилелер” термини так ушул мааниде колдонулат.

Үчүнчүдөн, жамааттык эмгек талаш-тартышынын предметин жумушчулардын шайланма өкүлчүлүк органынын пикирин көңүлгө алуу жана мындай пикирди көңүлгө албастан кабыл алынган, эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыны жокко чыгаруу же өзгөртүү талаптары түзөт.

Юридикалык адабияттарда эмгек талаш-тартыштары мазмуну [206, 492-493-б.] же субъекттери [152, 19-20-б.; 226] боюнча жамааттык жана жеке болуп бөлүнөт.

Классификациялоонун биринчи негизи бизге толугу менен туура эместей көрүнөт. Талаштын мазмуну – укуктар жана милдеттер боюнча субъекттеринин пикир келишпестиктери болуп эсептелет. Демек, мындай критерийди жетекчиликке алуу менен эмгектин шарттарын белгилөө жөнүндө жана белгиленген эмгектин шарттарын колдонуу жөнүндө талаш-тартыштарды бөлүп кароо зарыл [232, 315-б.].

Жамааттык эмгек талаш-тартышы жеке эмгек талаш-тартышынын субъекттеринин ортосундагы айырманы эске алуу менен, келишим түзүүдө

жумушчулардын жамааты же жумушчулардын өкүлү катары кесиптик бирлик биринчи тарап болуп саналарын белгилей кетүү керек.

Бир катар авторлор жогоруда аталгандар менен катар, топтук талаш-тартыштарды дагы өз алдынча категорияга бөлүп карашат [136, 12-14-б.; 195, 10-11-б.]. М.В. Лушникова аларды жамааттык түшүнүктөн айырмалап турган эки белгини сунуштаган:

1) жамааттык эмгек талаш-тартышынын субъекти – ишкананын же бөлүмдүн эмгек жамааты.

2) жумуш берүүчүгө коюлган талаптар кворум болгон учурда жалпы жыйын менен жана добуштардын квалификациялык көпчүлүгү менен бекитилет.

Бул белгилердин жоктугу жеке эмгек талаш-тартышын караган тартипте чечиле турган топтук эмгек талаш-тартышы бар экенин күбөлөндүрүп турат [136, 13-14-б.].

Жамааттык эмгек талаш-тартыштары кеңири мааниде (жалпы талаш-тартыштардын өзгөчө түрү болгон – топтук талаш эмес) – эмгектин шарттарын белгилөө жана өзгөртүү, социалдык-эмгек мамилелери боюнча жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу, бир тарабы эмгек иш-аракеттерин бирге жүзөгө ашырып жаткан кызматкерлер болгон эмгек мыйзамдарын аткаруу боюнча бардык каршы пикирлер (уюмдун бөлүмүнүн, бригаданын жумушчуларынын талаш-тартыштары жана жеке эмгек укуктарын жамааттык коргоого байланыштуу пайда болгон талаш-тартыштары).

Бирок алардын белгилүү категориялары гана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-главасынын предмети болот.

Укуктук жөнгө салуунун алкагынан тышкары калган жогоруда аталган ченемдик актылар үчүн уруксат берүүнүн башка тартиби каралган. Бардык учурларда эмгекчилер аларды бириктирген кесиптик бирликке коргоо үчүн кайрыла алышат, ал кызматкерлердин талаптарын иш берүүчү менен талкуулоого ыйгарым укуктуу болот. Бирок, кызматкерлер талашты чечүү максатында эмгек милдеттерин аткарууну токтотуу, эгерде бул жөнүндө чечим туура эмес субъект тарабынан кабыл алынган болсо, эмгек тартибин бузуу

катары каралышы жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык тартиптик жазаны колдонууга алып келиши мүмкүн экендигин эске алышы керек.

Бул тыянак бир нече жагдайларга негизделген.

Биринчиден, мыйзам чыгаруучу жеке эмгектик укуктарды жамааттык коргоого байланыштуу эмгек талаш-тартыштарын жамааттык талаш-тартыштардын катарына киргизип, аларды чечүүнүн башка тартибин сунуштаган. Бул учурда бизде мыйзамдын тике көрсөтмөсүн четке кагууга негиз жок.

Ушуга байланыштуу «уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктарынын дал келүүсү, жеке эмгек талаш-тартыштарынын жыйындысы, ошондой эле мыйзамда уруксат берилген жамааттык иш-аракеттер (жүрүштөр, митингдер, пикеттер) жөнүндө айтууга болот» деген пикирге макул болуу татаал, бирок мындай каршы пикирлерди жамааттык эмгек талаш-тартышы деп атоого болбойт [157, 54-б.].

Экинчиден, “Жамааттык эмгек талаш-тартышынын” легалдуу аныктамасында уюмдун, филиалдын же өкүлчүлүктүн эмгек жамааты эмес, жумушчулар бир тарабы болгон каршы пикирлер жөнүндө сөз болот.

Ушуга байланыштуу «уюмдун кызматкерлеринин таламдарынын дал келиши жөнүндө, жеке эмгек талаш-тартыштарынын жыйындысы жөнүндө, акырында, мыйзам тарабынан жол берилген жамааттык аракеттердин мүмкүндүгү жөнүндө айтууга болот (жүрүштөр, митингдер, пикеттер)», бирок мындай пикир келишпестиктер жамааттык эмгек талашы катары таанылышы мүмкүн эмес.

Топтук талаш-тартыштар жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын (сөздүн кеңири маанисинде) өзгөчө түрүн түзөт жана алардан субъекттин өзгөчөлүктөрү (акыркыны жекечеге айландырбаган) жана чечүү жол-жоболорунун өзгөчөлүктөрү менен айырмаланып турат.

Топтук талаш-тартыштар үчүн чечүүнүн жол-жобосу каралган эмес деп айтуу туура эмес болуп калат (бул тууралуу жогоруда айтылды), бирок олуттуу өзөртүүгө муктаж.

Кодексте мыйзам чыгаруучу жеке укуктарды коргоого байланышкан жамааттык эмгек талаш-тартыштарын атайын бөлүп караган эмес. Бирок мындан алар жок болуп кетпейт, болгону жеке эмгек укуктарын жамааттык коргоо боюнча талаптарды коюунун натыйжасында келип чыккан талаш-тартыштардын эки категориясына гана «бөлүштүрүлөт» :

- 1) мыйзамдар;
- 2) жамааттык келишимдер, же макулдашуулар.

Талаш-тартыштардын биринчи категориясы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-главасындагы укуктук жөнгө салуунун алкагынан тышкары калууда. Алар мурдагыдай эле жеке талаш-тартыштар үчүн белгиленген тартипте чечилиши керек. Жамааттык келишимдерди аткаруу жөнүндө талаптарга келсек (анын ичинен алар тарабынан берилген жекече эмгек укуктары бөлүгүндө дагы), анда алар Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-главасында бекитилген эрежелер менен каралат.

Ошентип, мыйзам чыгаруучу жеке эмгек укуктарын жамааттык коргоо боюнча талаш-тартыштарды өзгөчө бөлүп көрсөтүүдөн баш тартып, иш жүзүндө алардын предметтерин гана бөлгөн. Мындай талаш-тартыштардын бир бөлүгүн ал Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-главасындагы тартипте чечүүнү, экинчисин Кодекстин 43-главасында белгиленген эрежелерге ылайык чечүүнү тапшырган. Талаш-тартыштардын экинчи тобу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 428-беренесинин 1-бөлүгүндө аныкталган жамааттык эмгектик талаш-тартыштын предметине «сиңип» кеткен, ал эми биринчи тобу мурдагыдай эле Кодекстин 42-главасында бекитилген эрежелерге ылайык чечилүүчү топтук талаш-тартыштын өзгөчө түрүн түзүп турат. Мындай жамааттык эмгектик талаш-тартыштардын предмети тарабынан топтук талаш-тартыштардын бир бөлүгүн сиңирип алуу биздин топтук талаш-тартыштарды

өзүнчө түр катары эмес, жамааттык талаш-тартыштардын курамында бөлүп карап жатканыбыз туура экендигин дагы бир ирет тастыктап турат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-главасын жетекчиликке алуу менен жумушчулар жамааттык келишимдер менен макулдашуулардын, анын ичинен мыйзамдын тике көрсөтмөсүнүн күчүнөн улам аталган актыларда бекитилиши керек болгон түп нуска эрежелерин (эмгек акы төлөнүүчү орун жана мөөнөт – Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 157, 162-беренелери ж.б.у.с.) гана аткарууну талап кылбастан, эгер жетишээрлик так бекитилген болсо, анда «маалыматтык жоболордун» аткарылышын дагы талап кыла алышат. Маселен, эгер жамааттык келишимге эмгек акы ар бир жарым айда төлөнө турганы киргизилсе, анда иш берүүчү бул ченемди аткарбаган учурда эмгекчилер өздөрүнүн жеке укуктарын Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 43-главасында белгиленген тартипте коргой алышат.

Жамааттык келишим шилтеме ченемдерин гана камтыган учурда (мисалы, “эмгек акы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 157-беренесине ылайык төлөнөт» же «мыйзамдарга ылайык»), кызматкерлердин жекече эмгектик укуктарын коргоо мүмкүн болбой калат.

Демек, жамааттык эмгектик талаш-тартыш (кеңири маанисинде) – бул эмгектин шарттарын белгилөө жана өзгөртүү, эмгек жөнүндө колдонуудагы мыйзамдарды, жамааттык келишимдерди, социалдык-эмгектик мамилелер боюнча макулдашууларды жүзөгө ашыруу жана колдонуу маселелери боюнча кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосундагы каршы пикирлер.

Бул изилдөөнүн предмети жамааттык эмгек талашы болуп саналат: кызматкерлер менен иш берүүчүнүн, алардын өкүлдөрүнүн ортосунда эмгек шарттарын түзүү жана өзгөртүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана ишке ашыруу боюнча пикир келишпестик, ошондой эле уюмдарда эмгек укугунун ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууда иш берүүчү жумушчулардын шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан баш тарткандыгына байланыштуу кайчы пикирлер.

Социалдык өнөктөштүктүн укуктук механизми, биз аныктагандай, эки бөлүктөн турат: жөнгө салуучу жана коргоочу [134, 83-б.,145-б.]. Эгер коргоо бөлүгүнүн мазмуну жамааттык эмгектик талаш-тартыштардын бардык категориялары үчүн бирдиктүү жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42-главасында бекитилген болсо, жөнгө салуучу ченемдер «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамында дагы камтылган. Ушуга байланыштуу жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн эки жол-жобосун бөлүп көрсөтүү керек, бирок жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды даярдоо, түзүү жана өзгөртүү, ошондой эле иш берүүчүгө талаптарды коюу боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдү талаш-тартыштарды чечүүнүн стадиясы катары кароого болбойт. Бул стадияда албетте, тараптардын ортосунда кайчы пикирлер жаралышы мүмкүн, бирок жалпы эреже боюнча жамааттык эмгек келишими жамааттык сүйлөшүүлөрдөгү же талаптарды коюудагы жана аларды иш берүүчү тарабынан кароодогу жумушчулар менен иш берүүчүнүн ортосундагы өз ара мамилелердин натыйжасы болот.

Ага карабастан, аталган этаптан өтүү зарыл. Талаптарды коюунун тартибин сактабоо иш таштоону мыйзамсыз деп табууга алып келиши мүмкүн.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жагдайы бир аз башкачараак. Мыйзам чыгаруучу пикир келишпестиктердин протоколуна кол коюуну жамааттык сүйлөшүүлөрдүн акыркы чекити деп эсептейт. Акыркысы жамааттык эмгек талаш-тартышынын башталган учуру болуп саналат, анда элдешүү жол-жоболорун өткөрүү мөөнөттөрү эсептеле баштайт. Аталган протокол түзүлбөсө, элдешүү жол-жоболору мыйзамдуу жүргүзүлбөйт, ал эми акыркысын кыйгап өтүү менен иш таштоону жарыялоо мүмкүн эмес.

Жогоруда айтылгандар жамааттык келишимди жүргүзүүдө, биринчиден, алар пикир келишпестиктердин протоколуна алып келгендиктен, кызматкерлер Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 38-беренесинин талаптарын жетекчиликке алуусу керек деген тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет, ансыз эмгек чөйрөсүндөгү кызыкчылыктарды коргоонун мыйзамда каралган эн

натыйжалуу каражаты – иш таштоо колдонулушу мүмкүн эмес, экинчиден, иш берүүчү жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө дал ушул жол-жоболорду аткарууга милдеттүү, демек, алардын аткарылышынын гаранты мамлекет болуп саналат, анын компетенттүү органдары сүйлөшүүлөргө катышуудан качкандыгы үчүн иш берүүчүнү жоопкерчиликке тарта алат.

Ошентип, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды даярдоо, түзүү, өзгөртүү, жумушчулардын талаптарын алдыга коюу боюнча жамааттык сүйлөшүүлөр талаш-тартыштын келип чыгышына чейинки өзгөчө милдеттүү этап катары каралууга тийиш.

Эмгектин шарттарын белгилөө жана өзгөртүү шылтоосу боюнча талаптарды коюу укугуна жумушчулар жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 29-31-беренелерине ылайык аныкталган алардын өкүлдөрү ээ болушат. Уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка обочо турган түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлери жана (же) кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы койгон талаптар тийиштүү чогулушта (конференциясында) бекитилет. Ошол эле убакта кызматкерлер өздөрүнүн өкүлчүлүктүү органын түзүү менен жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүгө катышуу үчүн ыйгарым укуктуу өкүлдөрүн шайлашат.

Кызматкерлердин өкүлдөрү Уставда же өкүлчүлүктүү органды уюштурган чогулуштун (конференциянын) чечиминде белгиленген тартипте талаптарды коюшат. Ошентип, талаптарды жумушчулардын каалаган өкүлдөрүнүн органы кое алат: кесиптик бирлик уюмунун чогулушу же конференциясы, кесиптик бирлик, уставда же чогулуштун (конференциянын) чечиминде өкүл болууга ыйгарым укуктар берилген координациялык кеңеш ж.б.у.с.

Чогулуштар жана конференциялар иш убактысынан тышкары убакта жүргүзүлүшү керек, андай болбосо, аларга катышкандар тарабынан эмгектик милдеттерин аткарууну токтотуу эмгек тартибин бузуу катары каралышы ыктымал.

Талаптар жазуу түрүндө баяндалат жана иш берүүчүгө жиберилет. Дарек ээси ал документти алгандыгын тастыктоо үчүн ага иш берүүчүнүн өкүлүн кол койдуруп, тапшыруу максатка ылайык келет. Кесиптик бирликтердин жана алардын бирикмелеринин талаптары көтөрүлүп, социалдык өнөктөштүктүн тийиштүү тараптарына жиберилет. Жазуу түрүндө таризделген талаптардын көчүрмөсү жамааттык эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу боюнча кызматка жөнөтүлүшү мүмкүн, ал мындай учурда жамааттык эмгек талаш-тартышынын башка тарабы аталган документти алганын текшерүүгө милдеттүү болот.

Иш берүүчүлөр өздөрүнө жиберилген талаптарды кароого, кабыл алууга жана үч иш күндүн ичинде өзүнүн чечими жөнүндө кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органына жазуу түрүндө билдирүүгө милдеттүү болушат.

Иш берүүчүлөрдүн (жумуш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин) өкүлдөрү кесиптик бирликтерге (алардын бирикмелерине) алардын талаптарын кабыл алган күндөн тартып бир айдын ичинде, талаптарды карап чыккандан кийин кабыл алынган чечим тууралуу билдирүүгө милдеттүү болушат. Талаптар толук же жарым-жартылай четке кагылган же көрсөтүлгөн мөөнөттө чечим жөнүндө билдирбей койгон учурда, жамааттык эмгектик талаш-тартышты чечүү боюнча мыйзамдарда каралган иш-чаралар жүзөгө ашырылышы мүмкүн (иш берүүчүнүн жообуна жумушчулар канааттанбаган шартта).

Жамааттык эмгектик талаш-тартыштын башталган учуру тараптардын ортосундагы кайчы пикирлердин формалдуу аныкталышы болот, алар адегенде элдешүү жол-жобосунун жардамы менен жөнгө салынууга тийиш. Элдешүү жол-жобосу жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн биринчи этабы катары чыгат жана аны элдештирүү комиссиясынын, ортомчунун катышуусу менен тараптардын кароосуна коюлат. «Тике акция» деп аталгандан (иш таштоо жана локаут) айырмаланып, тынч, ишти токтотпостон, иш берүүчү менен кызматкерлердин ортосундагы макулдашууга жетүүгө багытталган.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык элдешүү жол-жобосу бир, эки, жана үч этаптуу болушу мүмкүн:

- 1) элдештирүү комиссиясы;

- 2) элдештирүү комиссиясы – ортомчу же элдештирүү комиссиясы;
- 3) элдештирүү комиссиясы – ортомчу. Бир этап тараптар үчүн милдеттүү, эки жана үч этап, эреже катары, алардын макулдугу менен жүргүзүлөт.

Элдештирүү комиссиясы – конкреттүү жамааттык эмгек талаш-тартышын кароо боюнча убактылуу иштеген орган, талаш башталган учурдан тартып үч иш күнгө чейинки мөөнөттө түзүлөт жана иш берүүчүнүн тийиштүү буйругу (тескемеси) жана кызматкерлердин өкүлүнүн чечими менен жүргүзүлөт. Кызматкерлердин өкүлү өкүлчүлүктүү функциялар жүктөлгөн коллегиялык органдын отурумунун протоколунда бекитилиши керек. Элдештирүү комиссиясын түзүү жөнүндө иш берүүчүнүн буйругунда комиссиянын курамына анын курамына кирген адамдардан тышкары уюмдун кызматкерлери - андагы кызматкерлердин таламдарын билдирген комиссиянын мүчөлөрү да көрсөтүлүүгө тийиш. Бул, атап айтканда, талаш-тартыштарды чечүүгө катышууга байланыштуу негизги жумушунан бошотулган мезгилде, алардын орточо эмгек акысын сактоодо техникалык көйгөйлөр болбошу үчүн жасалышы керек.

Айрым кызматкерлер жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароодо элдештирүү комиссияларынын курамына же эмгек ортомчусу катары кайра тартылышы мүмкүн. Мында келишпестиктерди чечүүгө алардын катышуусунун жалпы узактыгы бир жылда үч айдан ашык болбошу керек. Бул жобо элдештирүү комиссияларынын курамында ортомчу катары жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды кароого катышуу кызматтык милдеттерине кирген жумушчуларга жайылтылбайт.

Үч тараптуу макулдашуу түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө талаш пайда болгон учурда мамлекеттик бийликтин органдарынын же жергиликтүү өз алдынча башкаруунун өкүлдөрү – макулдашуунун катышуучулары – элдештирүү комиссиясынын мүчөсү болбошу керек жана анын ишине байкоочу, консультант ж.б.у.с. катары гана катыша алышат.

Элдештирүү комиссиясы тараптардын өкүлдөрүнөн тең укуктуу негизде түзүлөт. Эл аралык Эмгек уюмунун № 92 «Ыктыярдуу элдешүү жана арбитраж

жөнүндө» [33, 20-21-б.] сунуштамасынын 1.2. пунктуна ылайык комиссияны тараптардын бирдей сандагы өкүлдөрүнөн түзүү туура. Ага карабастан, көпчүлүк учурда практикада комиссиянын курамына иш берүүчүнүн өкүлдөрү көп санда кирип калат (мисалы, юрист, башкы адис ж.б.у.с.), бул аларды зарыл болгон сайын отурумга чакырбоо жана пайда болгон маселелерди ыкчам чечүү үчүн жасалат. Мындай учурда тең укуктуулук тараптардын комиссиянын курамындагы өздөрүнүн өкүлдөрүнүн санын өз алдынча аныктоо укугу жана комиссиянын чечими тараптардын макулдугу боюнча кабыл алынганы менен түшүндүрүлөт, башкача айтканда, кызматкерлердин дагы, иш берүүчүнүн дагы комиссиядагы өкүлдөрү жетишилген келишимдерди колдойт. Бул Эл аралык Эмгек уюмунун № 92 «Ыктыярдуу элдешүү жана арбитраж жөнүндө» [33, 20-21-б.] сунуштамасынын 1.2. пунктуна каршы келет, бирок тең укуктуулук принцибине каршы келбейт.

Сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн негизги принциби – тараптардын чечимдерди ыктыярдуу кабыл алышы. Тигил же бул чечим кабыл алынып жатканда элдештирүү комиссиясы тараптарга басым жасабашы зарыл. Анда каршы пикирлерди карап чыгуу, аларды тынч жол менен жөнгө салуу үчүн тараптарга кошумча мүмкүнчүлүк бериши керек. Комиссия ошондой эле сүйлөшүүлөрдүн ийгиликтүү жүрүшүнө жардам берүү үчүн сүйлөшүүлөр процессинин тартиби жана мазмуну боюнча сунуштарды жана альтернативаларды берүүгө даяр болууга тийиш. Комиссиянын мүчөлөрү өздөрүнүн милдеттерин натыйжалуу аткарышы үчүн тараптар алардын компетенттүүлүгүн, объективдүүлүгүн, калыстыгын жана көз карандысыздыгын таануусу зарыл.

Элдештирүү комиссиясынын мүчөлөрү жагдайды талдап чыгууга, өздөрүнүн сунуштарынын жана сунуштамаларынын мүмкүн болуучу натыйжаларын дыкат баалоого жөндөмдүү болушу керек.

Аларга берилген жашыруун маалыматты жеке же башка пайда үчүн жайылтууга жана пайдаланууга жол берилбейт. Сүйлөшүүлөрдөгү ар бир тараптын позициясын, сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө комиссиянын мүчөлөрүнө

айтылган алардын пландарын жана сунуштарын маалыматты берген жактын алдын ала берилген макулдугу жок болсо экинчи тарапка берүүгө болбойт.

Элдештирүү комиссиясынын мүчөлөрү кандай шартта болбосун, өздөрү жүргүзүп жаткан сүйлөшүүлөрдү куру формалдуулукка айландырбашы кажет. Алар чыр-чатактын тараптарын компромисске барууга үндөп, талашты ушул этапта токтотууга аракет кылууга тийиш.

Элдештирүү комиссиясынын мүчөлөрүнүн макамы, практикалык иш тажрыйбасы, ошондой эле жеке сапаттары анын сунуштарына жана сунуштамаларына салмак кошоорун көңүлгө алуу керек. Анын курамына кирген адамдардын аргумент келтирүү, ишендирүү, кеңири маалыматтарды колдонуу, дискуссияны башкаруу, тараптардын маанайынын кескин өзгөрүшүнө реакция жасоо, ынтымакка жетүү үчүн колдонууга боло турган позитивдүү нерселердин баарын аккумуляциялоо жөндөмдөрү бар болушу абзел. Алардын түшүнүшүүгө болгон умтулуусу, кызыкчылыгы, оппонентин угуу жөндөмү, өз убагында тамаша айтуу, чыңалууну алып салуу көндүмдөрү абдан чоң мааниге ээ. Алар эмгек мамилелери жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу маселелери боюнча колдонуудагы мыйзамдарды, ченемдик укуктук актыларды, сүйлөшүү процессин жүргүзүүнүн методдорун жакшы билиши керек. Кесиптик бирлик уюмунун ишинин негизги принциптери, жеке даттанууларды чечүүнүн колдонулган тутуму, кадр саясаты жана ишкананын жашоосунун башка тараптары менен жакшы тааныш болгону оң.

Жамааттык эмгек талаш-тартышын комиссия эгер тараптар каршы пикирлерди узак мөөнөттө карап чыгуу жөнүндө макулдашпаган болсо, комиссияны түзүү жөнүндө буйрук чыгарылган учурдан тартып беш күнгө чейинки мөөнөттө карап чыгат. Мындай макулдашуу протокол менен таризделет.

Элдештирүү комиссиясынын мүчөлөрү тараптардан каршы пикирлеринин маңызы боюнча зарыл болгон документтерди жана маалыматтарды сурап жана алууга укуктуу; каралып жаткан мезгилде, зарыл болгондо, тараптардын биргелешкен же өзүнчө отурумдарын өткөрүүгө; чыр-чатакты чечүүнүн мүмкүн

болгон өздүк варианттарын сунуш кылууга; талашкан тараптар кабыл алган чечимдерге алардын катышуусунда кол коюуга укуктуу.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароонун жүрүшүндө, өзгөчө тараптар макулдашууга жетишпеген учурларда элдештирүү комиссиясы кызматкерлердин талаптарын билдирүүнүн жол-жобосун сактоо зарылдыгына жана тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктарына алардын көңүлүн бурушу керек.

Элдештирүү комиссиясынын чечими тараптардын макулдашуусу менен кабыл алынат, бирок алардын ар биринин эрки макулдашуу боюнча же комиссиядагы тараптардын ар биринин өкүлдөрүнүн көпчүлүк добуштары менен, же, негизинен практикада көп кездешип жүргөндөй, бир добуштан кабыл алынат. Чечим протокол менен таризделет, ага төрага менен катчыдан тышкары тараптардын өкүлдөрү кол коюшат, кызматкерлер жана иш берүүчү үчүн милдеттүү күчкө ээ болот жана анда белгиленген тартипте жана мөөнөттө аткарылат.

Эгер макулдашууга жетишилбесе, анда каршы пикирлердин протоколуна каршы пикирлердин маңызын жана тараптардын позицияларын, ортомчунун катышуусу менен элдешүү процедураларын улантуу ниеттерин так чагылдыруу керек.

Кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнүн макулдашуусу боюнча элдештирүү комиссиясы кайчы пикирлердин протоколун түзгөндөн кийинки үч жумушчу күндүн ичинде талаш-тартышты карап чыгуу үчүн ортомчу чакыртылышы мүмкүн. Эгерде үч жумушчу күндүн ичинде талаштын тараптары ортомчунун талапкерлиги боюнча макулдашууга жетишпесе, алар эмгек арбитражын түзүүгө киришет.

Ортомчунун негизги функциясы – тараптарга конструктивдүү диалогдун негизинде жамааттык эмгек талаш-тартышын жөнгө салуу боюнча өз ара алгылыктуу чечимди табууга көмөк көрсөтүү болуп саналат.

Мыйзамдарда ортомчунун талапкерлигине кандайдыр бир талаптар коюлган эмес. Бирок, ортомчу кызматкер менен иш берүүчүдөн көз каранды

эмес, аларга карата нейтралдуу, өзүнүн функцияларын аткаруу үчүн зарыл болгон теориялык билимдерге жана практикалык көндүмдөргө ээ болгон учурда гана талаш-тартышты чече алаарын көңүлгө алуу зарыл. Ал талаш-тартыш жүрүп жаткан эл чарбасынын тармагынын өзгөчөлүктөрүн, жеке жана жамааттык психологияны, укукту ж.б.у.с. жакшы билиши керек.

Бул этапта талаш-тартышты карап чыгуунун тартибин тараптардын өкүлдөрү менен макулдашуу аркылуу ортомчу аныктайт. Ал жазуу түрүндө берилген кызматкерлердин талаптарын жана иш берүүчүнүн аларга каршы пикирлерин карайт, талаш-тартыштын пайда болушунун, элдештирүү комиссиясында макулдашууга жетпей калуунун себептери менен шарттарын аныктоо, жумушчуларга талаптарын коюуга, ал эми иш берүүчүгө аларды канааттандырууга тоскоол болгон жагдайларды аныктоо максатында өкүлдөрдү угат. Ортомчу жамааттык эмгек талаш-тартышына байланыштуу зарыл болгон документтерди жана маалыматтарды иш берүүчүдөн сурап алууга укуктуу (иш берүүчү тийиштүү түрдө берүүгө милдеттүү). Ал өзүн кызыктырган маселелер боюнча адистердин пикирин угат, тараптар менен өзүнчө жана бирге консультацияларды өткөрөт.

Карап чыгуу ортомчу чакыртылган учурдан тартып жети календардык күнгө чейин жүргүзүлөт жана талаш-тартыштын тараптарынын жазуу түрүндөгү чечимин кабыл алуу менен (эгер алар талаш маселелерди жөнгө салса), же кайчы пикирлердин протоколун түзүү менен аяктайт.

Протокол менен таризделген чечим же пикир келишпестиктердин протоколу анын чыгарылаган убактысы, орду жана ортомчу, тараптар жана алардын ыйгарым укуктуу өкүлдөрү, талаш-тартыштын маңызы, кызматкерлер жана иш берүүчүлөргө ортомчунун катышуусу менен талаш-тартышты кароонун жүрүшүндө келип түшкөн жеңилдиктер, алар жетишкен макулдашуу (же иш берүүчү четке каккан талаптардын тизмеси) жөнүндө маалыматтарды камтууга тийиш. Протоколго ортомчу жана тараптардын өкүлдөрү кол коюшат.

Диссертациядагы төртүнчү главаны жыйынтыктоо менен, төмөнкүдөй кыскача корутундуларды чыгарууга болот.

1. Эмгек талаш-тартыштарынын бардык эле объекттери баалуулук катары карала бербейт. Ошондуктан чыр-чатактардын бардык объекттерин коомдук жашоонун материалдык жана материалдык эмес объекттерине бөлүү туура болот.

Социалдык мүнөзгө ээ болгон эмгек талаш-тартыштары менен бирге, эмгек чыр-чатагынан субъекттери, келишпестиктердин предмети, аны чечүү ыкмалары боюнча айырмаланып турган башка эмгек чыр-чатактары бөлүнүп көрсөтүлгөн.

Чыр-чатактардын предмети катары тараптар ортосунда пайда болгон карама-каршылык чыгат, алар аны чечүүгө аракет кылышат. Эмгек талаш-тартыштарына карата карама-каршылык кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилелеринин өзүндө түптөлгөнүн айтууга болот, анткени алардын кызыкчылыктары карама-каршы болуп саналат. Бул эмгек мамилелеринин өнүгүү процессиндеги кызыкчылыктардын жалпы карама-каршылыгы конкреттүү карама-каршылыктардын катарына кириши мүмкүн.

Чыр-чатакка каршы аракеттенүүчү эмгек талаш-тартышынын зарыл болгон элементи болуп төмөнкүлөр саналат: объективдүү карама-каршылык, бул карама-каршылыкты чыр-чатактын тараптарынын таанып билиши; бири-бирине каршы багытталган тараптардын аракети.

Жалпы юрисдикциядагы сот тарабынан жеке эмгек талаш-тартыштарын чечүү азыркы учурда социалдык өнөктөштүк принциптерине шайкеш келбейт. Эмгек сотторун түзүү же болбосо эмгек боюнча иштерди кароо учурунда сот курамдарын түзүүнүн тартибин өзгөртүү, кызматкерлер жана иш берүүчүлөрдүн бирикмеси тарабынан жалпы юрисдикциядагы соттордо отурумдардын тизмесин калыптандыруу зарыл. Жарандык процесстик мыйзамга тийиштүү өзгөртүүлөрдү киргизүү менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн эмгек талаш-тартыштарын соттук чечүүгө катышуусу сыяктуу өнөктөштүктүн формасын институционалдаштыруу процесси аяктайт.

КОРУТУНДУ

Диссертацияда эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктү коомдук мамилелердин тутуму катары комплекстүү изилдөө, анын Кыргыз Республикасында орношу жана келечектеги өнүгүүсү, укуктук жөнгө салынышы, ата мекендик эмгек мыйзамдарынын ченемдерин натыйжалуу ишке

ашырууну камсыз кылуу менен байланышкан актуалдуу илимий маселени чечүүгө аракет жасалды.

Изилдөөнүн максатына жетиши, бир катар теориялык корутундуларды, мыйзамды колдонуу жана жакшыртуу боюнча сунуштарды негиздөө автордун алдына койгон милдеттерди аткаруусу менен шартталган.

"Социалдык өнөктөштүк" категориясынын көп пландуулугу чет мамлекеттердеги бул түшүнүктү белгилөө үчүн түзүлгөн ар кандай терминология жана түшүндүрмөлөрдө өз ордун тапкан. Социалдык өнөктөштүктү ар кандай аспектилерде (экономикалык, коомдук-саясий, социологиялык, укуктук, практикалык ж.б.) түшүнүү анын ар түрдүү аныктамаларынын калыптанышына алып келет жана бул анын татаал коомдук көрүнүш экендиги менен байланыштуу. Биз, ошондуктан, социалдык өнөктөштүктүн мазмунун комплекстүү көз караштан алып караганда интегралдык жыйынтык катары: биринчиден, баарлашуу ыкмасы катары, экинчиден, социалдык өз ара аракет кылуу механизми катары, үчүнчүдөн, коомдук мамилелердин көрсөткүчү болуп саналат жана бул көрүнүштөрдүн бардыгында коомчулуктун ишинде жана өнүгүүсүндө социалдык шайкештикке жетүү негизги максаты болуп саналган макулдашуу вектору катары баалаганыбыз туура.

Ушундан улам, социалдык өнөктөштүктү эмгек акы жана эмгек шарттары туурасында сүйлөшүүлөргө катышкан тараптардын (кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн) кызыкчылыктарынын тең салмактуулугун кармоого, корпоративдүү да, жалпы социалдык да максаттарды ишке ашырууда алар үчүн өз ара алгылыктуу компромисске жетишүүгө өбөлгө түзүүгө арналган институттардын, механизмдердин жана процедуралардын тутуму катары аныктоого болот.

Социалдык өнөктөштүк идеясы ар кайсы доордогу көптөгөн ойчулдардын эмгектеринде чагылдырылган, алардын көңүл чордонунда жалданма жумушчулар жана иш берүүчүлөр классынын ортосундагы келип чыккан социалдык чыр-чатактар жана социалдык макулдашуу, социалдык карама-

каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары турду. Жогоруда белгиленген көз караштардын синтезинин негизинде, социалдык өнөктөштүктү XIX-XX кылымдарда социалдык-эмгек мамилелеринин өзгөчө тиби катары түшүнүү туура, ал ар кандай социалдык топтор менен катмарлардын кызыкчылыктарын рынок экономикасына таандык жана практикалык интеграциялоого жана макулдашууга негизделген. Ошону менен бирге эмгек мамилелеринин катышуучуларынын ортосунда макулдашууга жана өз ара түшүнүшүүгө жетишүүнүн негизинде тирешүүдөн жана зомбулуктан баш тартуу позициясы жалпы таанылды.

Эмгек менен капиталдын ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый керектөөнүн өзү социалдык-эмгек жаатындагы өнөктөштүк мамилелердин келип чыгуусунун башкы себеби болуп калды, ал XIX-XX кылымдарда чет өлкөлөрдүн экономикасындагы рынок мамилелеринин андан-ары өнүгүүсүнүн калыптанышына жана зарылдыгына байланыштуу болгон.

Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк тутуму анын тарыхый өнүгүү процессинде (революцияга чейинки мезгилден тартып, азыркы учурга чейин) зарыл болгон өнөктөштүк мамилелерди ишке ашыруунун ыкмалары менен формаларын жаңы шарттарда иштеп чыккан укуктук негизге ээ. Бул изилдөөдө белгиленген этаптардын ар бири өнөктөштүк мамилелердин укуктук базасын өнүктүрүүнүн аныкталган спецификасы менен мүнөздөлөт, ал өз кезегинде, кийинки баскычтагы укуктук жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн аныктап берет.

Социалдык-эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү мыйзамдарды иштеп чыгууда революцияга чейинки мезгил эмгекчилердин социалдык жана эмгектик таламдарын билдирүү жана коргоо жаатындагы абалы менен укуктарын шартсыз дискриминациялоодон, кесиптик бирликтерди түзүү жана санкцияланган иш таштоолорду уюштуруу аркылуу бул таламдарды коргоодо эмгекчилердин укугу алардын социалдык жана эмгектик таламдарын мыйзам тарабынан таанууга чейинки олуттуу эволюцияны башынан өткөрдү.

Советтик мезгилде эмгек тармагында өнөктөштүк мамилени өнүктүрүү үчүн көбүрөөк өбөлгө түзүлдү, бул менчиктин формасын өзгөртүү, эмгекчилердин укук кепилдиктерин орнотуу, кесиптик бирликтерди кеңири жайылтуу менен байланышкан. Аны менен бирге, бул тарыхый этапта өнөктөштүк эмгек мамилелердин тармагындагы мыйзам дагы басымдуулук кылган эмгек мамилелерин мамлекеттик борбордоштурулган жөнгө салуусу артыкчылык кылган учурунда өз өнүгүүсүнүн бир нече циклинен өтөт, бул мезгилди эмгекти борбордоштурулган мамлекеттик жөнгө салуу тармагын кыскартуу жана ишканалардын укуктарын кеңейтүү, ошондой эле эмгек мамилелеринин катышуучуларынын аракет этүү эркиндигин кеңейтүү жана эмгек шарттарын өзгөртүү, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын жана иш таштоо укугун бекитүү менен аяктайт. Көрсөтүлгөн жагдайлар объективдүү түрдө постсоветтик Кыргызстанда социалдык өнөктөштүк тутумун расмий таанууга жана орнотууга алып келди.

Азыркы учурда эмгек чөйрөсүндөгү өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуу тармагы жетиштүү иштелип чыккан. Кыргыз Республикасындагы социалдык өнөктөштүк институтунун негизи эл аралык да, мамлекет ичиндеги да деңгээлдеги укуктук ченемдик актылар аркылуу жөнгө салынат.

Эмгек тармагындагы эл аралык стандарттар эмгек боюнча моделдик актылардын жыйындысын элестетет, ал эмгек укугунун улуттук тутумун иштеп чыгуу жана жакшыртуунун зарыл шарты болуп саналат. Буга байланыштуу, ата мекендик мыйзамдарда жетиштүү регламентацияга ээ болбой калган тигил же бул маселелер, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган эмгек тармагындагы эл аралык-укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган учурларда, эл аралык укук стандарттарды түз колдонуу мүмкүн болуп эсептелет. Эл аралык Эмгек уюмунун конвенциясы менен аныкталган ратификациянын жоктугу, ошондой эле эмгек чөйрөсүндөгү укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актылардын жоктугу, мындай актыларда бекитилген конкреттүү мамилелерди жөнгө салууда Кыргызстан принципалдык көз карашты кармабашы керек дегенди билдирбейт.

Социалдык өнөктөштүктүн укук мамилелеринин төрт деңгээлин бөлүп кароого болот. Биринчи кезекте, көп материалдык эмес укуктук мамилелердин материалдык мамилелерден, эмгектик укуктук мамилелердин жалпы укук мамилелеринен, экинчиден; материалдык эмес мамилелердин эмгектик материалдык мамилелерден, үчүнчүдөн; социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринен эмгектик материалдык эмес мамилелердин айырмачылыктары жөнүндө болууда. Өзгөчөлүктөрдүн жогорудагыдай үч тобу адабияттарда кеңири баяндалат жана мындан тышкары, бул изилдөөнүн алкагына кирбейт. Биздин алдыбызда социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин спецификалык өзгөчөлүктөрүн аныктоо милдети турду, алардын арасына биз төмөнкүлөрдү коштук:

- көп субъективдүүлүк;
- пайда болгон талаш-тартыштардын аз саны гана соттук органдар тарабынан чечилиши;
- социалдык өнөктөштүктүн тараптары түзгөн паритеттүү (эки жана үч тараптуу) органдардын өзгөчө ролу;
- мамилелердин бир бөлүгүн укук ченемдери менен деталдуу жөнгө салуу;
- алардын бир нечесинин юридикалык фактылар, эреже катары, мыйзамдуу аракеттер болгондо келип чыгышы.

Белгиленген деталдуу аныктамадан алып караганда, кызматкерлер, иш берүүчүлөр, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана мамлекеттик бийлик органдары социалдык өнөктөштүктүн субъекттери болуп саналат. Бирок, мында сөз социалдык өнөктөштүктүн өзү туурасында болуп жатат, тагыраак айтканда, мыйзам чыгаруучудан кийин - өнөктөштүктүн тараптары чыгат. Субъекттердин арасында биз социалдык өнөктөштүктүн мазмунун түзгөн бардык мамилелердин катышуучуларын – тараптардын өкүлдөрүн, паритеттик органдарды кошобуз, алардын укуктук статусуна талдоо ушул изилдөөнүн экинчи жана андан кийинки главаларында жүргүзүлөт.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-беренесинде жана Кыргыз Республикасынын «Кыргыз Республикасынын эмгек мамилелери

чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүгү жөнүндө» Мыйзамынын 7-беренесинде, түзүлгөн жамааттык келишимдердин жана жамааттык макулдашуулардын тиби (түрлөрү) боюнча социалдык өнөктөштүктүн деңгээлин конкреттештирип, төмөнкү деңгээлди бөлүп көрсөткөн:

- Кыргыз Республикасындагы социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун негиздерин караган республикалык деңгээл;

- эмгек чөйрөсүндө социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин караган тармактык деңгээл;

- административдик-аймактык бирдиктердин чегинде эмгек чөйрөсүндөгү социалдык-эмгек мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин караган аймактык (шаардык, областтык, райондук) деңгээл;

- иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы эмгек жаатындагы өз ара конкреттүү милдеттерди орнотуучу мекеменин деңгээли.

Аталган деңгээлдеги тараптардын өз ара аракети социалдык өнөктөштүктүн бир бүтүн тутумун түзөт, ал коомчулуктагы социалдык тынчтыкты камсыз кылууга жөндөмдүү.

Жамааттык келишимдин мазмунун жана укуктук табиятынын өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен, жамааттык келишимдин: «Жамааттык келишим – бул уюмдун (өкүлчүлүктүн, филиалдын, башка обочолонгон курамдык бөлүктүн) жумушчулары, о.э. жеке адамдар - уюмда иштеген кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ортосунда жаралган социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу мөөнөттүү локалдык ченемдик макулдашуу», - деген аныктама негиздүү болуп көрүнөт.

Социалдык-эмгектик мамилелердин жаралуусуна жамааттык келишимди негиз катары кароо зарыл.

Эмгек жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка коомдук мамилелерди, аны менен бирге уюмдун каражаттарынын эсебинен пенсионерлерди жана кызматкерлерди социалдык камсыз кылуу мамилелерин социалдык-эмгектик мамилелер деп түшүнүү керек.

Өз алдынча да, татаал укуктук түзүлүштө да жамааттык келишим юридикалык факт катары социалдык-эмгек мамилелеринин өзгөрүшү же пайда болушу үчүн негиз боло алат.

Жамааттын макулдашуунун кийинки олуттуу жана зарыл болгон төмөнкүдөй белгилерин бөлүп көрсөтүү сунушталат: биринчиден, жамааттык макулдашуу атайын укуктук акт болуп эсептелет, экинчиден, ал субъективдүү курамга ээ, үчүнчүдөн, жамааттык келишимдерди түзүүнүн белгиленген тартиби бар, ал жамааттык келишимдерде аныкталат, төртүнчүдөн, жамааттык келишимдердин ар бир классы жамааттык келишимдерди түзүү мүмкүнчүлүгүнө ээ, бешинчиден, жамааттык макулдашууларды жөнгө салуунун өзгөчө предмети бар, же болбосо алардын мазмунун аныктай турган коомдук мамилелердин чөйрөсүнө ээ. Мындай пикирлер мурда бул маселелер боюнча адабияттарда айтылгандардан олуттуу айырмаланат.

Жамааттык сүйлөшүүлөргө болгон укук - эмгек мыйзамындагы жамааттык укуктун бир түрү. Анын алып жүрүүчүсү болуп өз алдынча укуктук статуска ээ болгон жамааттык субъекттер саналат.

Жамааттык келишимдердин укуктук субъекттери болуп жамааттык келишимдерди түзүү деңгээлинде алардын өкүлдөрү тарабынан көрсөтүлгөн кесиптик бирликтер жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелери эсептелет. "Өкүлчүлүктүү" кесиптик бирликтер жана жумуш берүүчүлөрдүн бирикмелери гана ушундай роль ойношот. Жамааттык макулдашуулардын бардык деңгээлдериндеги өкүлчүлүк критерийлери мыйзам менен белгилениши керек.

Филиалдын, уюмдун, жалпы эле өкүлчүлүктүн кызматкерлеринин жамааты жамааттык келишимдерге болгон укуктун алып жүрүүчүсү болуп саналат. Жалпы уюмдагы кызматкерлердин жамааты жамааттык келишимди түзүү демилгеси менен чыга алат жана өз өкүлүнө жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө ыйгарым укук берет. Бул бирден-бир жалгыз өкүл болушу керек.

Жамааттык сүйлөшүүлөргө болгон укук бир катар ыйгарым укуктарды бириктирген татаал түзүлүшкө ээ, алардын ар бири экинчи тараптан тиешелүү юридикалык милдеттенмелер менен коштолууга тийиш. Мында жамааттык

сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө талкуулана турган шарттардын милдеттүү минимумун ченемдик тартипте белгилөө максатка ылайыктуу. Бул жамааттык келишимдин шарттарын тандоодо социалдык өнөктөштөрдүн эркиндигин чектебейт, бирок жамааттык келишимдин социалдык багытын социалдык- эмгек укуктарын коргоонун жамааттык каражаты катары камсыз кылат.

Эмгек талаш-тартыштарынын бардык эле объекттери баалуулук катары карала бербейт. Ошондуктан, чыр – чатактардын бардык объекттерин коомдук жашоонун материалдык жана материалдык эмес объекттерине бөлүү туура болот деп эсептейбиз.

Социалдык чыр-чатак болгон эмгек талаш-тартыштары менен катар субъекттер, пикир келишпестиктердин предмети, аларды чечүү ыкмасы боюнча эмгек талаш-тартыштарынан айырмаланган башка эмгек чыр-чатактары да бөлүнүп көрсөтүлгөн.

Ар бир социалдык конфликттин өзөгүндө карама-каршылык бар. Эмгек талаш-тартыштарынан улам жаралган карама-каршылыктар иш берүүчү менен кызматкерлердин ортосундагы эмгек мамилелеринде түптөлгөнүн белгилөөгө болот, анткени алардын кызыкчылыктары карама-каршы болуп эсептелет. Эмгек мамилелеринин өнүгүү процессиндеги мындай кызыкчылыктардын жалпы карама-каршылыгы кайсы бир конкреттүү карама-каршылыктардын катарына кириши ыктымал.

Конфликтке каршы аракеттенүү катары эмгек талашынын зарыл элементтери болуп төмөнкүлөр саналат: объективдүү карама-каршылык; чыр-чатактын катышуучуларына бул карама-каршылыктын маалым болушу; тараптардын бири-бирине каршы багытталган аракеттери.

Жеке эмгек талаш-тартыштарын жалпы юрисдикциясы боюнча сот тарабынан чечүү азыркы учурда социалдык өнөктөштүктүн принциптерине дал келбейт. Эмгек сотторун түзүү же эмгек иштерин кароодо сот курамдарын түзүү тартибин өзгөртүү менен иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин бирикмелери тарабынан жалпы юрисдикциядагы соттордо сот арачыларынын тизмесин түзүү максатка ылайыктуу. Жарандык процесстик мыйзамдарга

тиешелүү өзгөртүүлөрдү киргизүү менен эмгек талаш-тартыштарын сот тартибинде чечүүгө иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин өкүлдөрүнүн катышуусу сыяктуу өнөктөштүктүн формасын институтташтыруу процесси аяктайт.

ПАЙДАЛАНЫЛГАН АДАБИЯТТАРДЫН ТИЗМЕСИ

1. **Александров, Н.Г.** Законность и правоотношения в советском обществе [Текст]. – М., 1955. – 176 б.
2. **Алексеев, С.С.** Общая теория социалистического права [Текст]. – Свердловск, 1964. – 226 б.

3. **Алексеев, С.С.** Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права [Текст]. Курс лекций в 2-х томах. Том 1. Науч. ред.: Русинов Р.К.; Отв. за вып.: Семенов В.М. – Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – 396 б.
4. **Алексеев, С.С.** Теория права [Текст]. – М.: Изд. БЕК, 1995. – 320 б.
5. **Андашев, У.Т.** Становление и развитие трудового права Кыргызской Республики [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; 12.00.05 / У.Т. Андашев. – Бишкек, 2016, – 171 б.
6. **Анисимов, А.Л.** Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение [Текст] // Труд, право. 2003.№1. – 243 б.
7. **Анисимов, А.Л.** Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства [Текст] // Трудовое право. 2007. № 5. – 221 б.
8. **Антонова, Л.И.** Локальное правовое регулирование [Текст]. – Ленинград, 1985. – 152 б.
9. **Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И.** Конфликтология [Текст]: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 б.
10. **Арбузов, С.С.** Правовое регулирование трудовых отношений субъектами Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.С. Арбузов. – Омск, 1999. – 205 б.
11. **Аристотель,** Сочинения [Текст]: В 4-х тт. / пер. с древнегреч.; общ. ред. А. И. Доватура. – М., 1983. – Т.4 – 830 б.
12. **Архипова, Б.А.** Коллективный договор и правовые вопросы укрепления трудовой дисциплины на государственных социалистических предприятиях [Текст]. – М., 1972. – 161 б.
13. **Архипова, Б.А., Писарева, Л.Н.** Коллективный договор и профком [Текст]: [пособие] / Б.А. Архипова, Л.Н. Писарева. – М.: Профиздат, 1988. – 175 б.
14. **Бабосов, Е.М.** Конфликтология [Текст]: учебное пособие. – Минск, 2000. – 464 б.

15. **Бегичев, Б.К.** Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Б.К. Бегичев. – М., 1974. – 386 б.
16. **Бегичев, Б.К.** Трудовая правоспособность советских граждан [Текст]. – М., 1972. – 248 б.
17. **Бернштейн, Э.** Социальные проблемы [Текст]. – М.: т-во тип. А.И. Мамонтова, 1901. – 312 б.
18. **Бизюков, П.** Трудовые отношения в ракурсе приватизации [Текст] // Человек и труд. 1997. № 6. – 143 б.
19. **Божьев, В.П.** Уголовно-процессуальные правоотношения [Текст]. – М., Юридическая литература, 1975. – 176 б.
20. **Большаков, А.Г., Несмелова, М.Ю.** Конфликтология организаций [Текст]: Учебное пособие. – М.: МЗ Пресс, 2001. – 182 б.
21. **Бондаренко, Э.Н.** О субъектах коллективного договора и правоотношения по установлению условий труда // Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений [Текст]. – Барнаул, 1986. – 256 б.
22. **Бородкин, Ф.М., Коряк, Н.М.** Внимание: конфликт! – Новосибирск, 1983. – 139 б.
23. **Бугров, Л.Ю.** Проблемы свободы труда в трудовом праве России [Текст]. – Пермь, 1992. – 236 б.
24. **Бугров, Л.Ю., Васильева, Ю.В., Шахаев, М.В.** Коллективные соглашения как класс источников трудового права и права социального обеспечения [Текст] // Вестник пермского университета. Юридические науки. Вып. 2. 2001. – 241 б.
25. Россия Федерациясынын Жогорку Сотунун Бюллетени, №12, 1994-ж.
26. Эмгек чөйрөсүндө сиздин үнүңүз. Эл аралык эмгек конференциясынын 88-сессиясында Эл аралык Эмгек уюмунун генералдык директорунун доклады. Женева. 2000-ж.
27. РСФСР Жогорку Советинин Ведомосттору. 1988. № 6. 168-б.

28. РСФСР Жогорку Советинин Ведомосттору, 1976, № 17 (1831), 291-б.
29. РСФСР Жогорку Советинин Ведомосттору. 1983. № 25. 382-б.
30. СССР Жогорку Советинин Ведомосттору, 19.12.1990, № 51, 1107-б.
31. **Власов, А.А.** Гражданское процессуальное право [Текст]: Учебник. – М., 2003. – 432 б.
32. **Войтинский, И.С.** Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор) [Текст]. – М., 1917. – 142 б.
33. Бүткүл дүйнөлүк профсоюз кыймылы [Текст]. 1991. № 5. – 153 б.
34. Бүткүл Россиялык педагогдордун эскертүү иш таштоосу [Текст] // Профсоюзное обозрение. 1995. №9. 9-11 б.
35. **Вышеславова, Т.Ф.** Проблемы становления и развития института коллективных трудовых споров: историко-правовой аспект [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Т.А. Вышеславова – Ставрополь, 2002. – 24 б.
36. **Гарапшин, К.М.** Правоотношения и их роль в реализации права [Текст]: Учеб. пособие / [К.М. Гарапшин и др.]. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1993. – 104,[2] б.
37. **Гейц, И.В.** Коллективный и индивидуальный трудовые договора [Текст]: Учеб.-метод. пособие / И.В. Гейц. – Москва: Дело и сервис, 2003. – 287 б.
38. **Гинцбург, Л.Я.** Социалистическое трудовое правоотношение [Текст] / Л.Я. Гинцбург; АН СССР, Ин-т государства и права. – М.: Наука, 1977. – 310 б.
39. **Гинцбург, Л.Я.** Трудовой стаж рабочих и служащих [Текст]. – М., 1958. – 203 б.
40. **Головина, С.Ю.** Понятийный аппарат трудового права [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 1998, – 438 б.
41. **Голощанов, С.А.** Понятие, виды, причины и подведомственность трудовых споров [Текст]. – М.: Изд. ВЮЗИ, 1980. – 88 б.
42. **Гонцов, Н.И.** Причины трудовых споров в Российской Федерации [Текст] // Вестник Пермского университета., юрид. науки. 1999. Вып. 2. – 258 б.

43. **Гонцов, Н.И.** Рецензия на работу А.Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых соглашений в современной России» [Текст]. М., 1998. // Вестник Перм. ун-та. Вып.2. Юрид. науки. – Пермь. 1999. – 390 б.
44. **Горшенев, В.М.** Методологические проблемы теории юридического процесса в условиях развитого социализма [Текст] // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. – Ярославль, 1976. – 96 б.
45. **Горшенев, В.М., Недбайло, П.Е.** и др. Юридическая процессуальная форма: теория и практика [Текст]. – М., «Юрид. лит. », 1976. – 280 б.
46. **Горяева, Г.С.** Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.С. Горяева. – М., 2000. – 203 б.
47. Кыргыз Республикасынын Жарандык кодекси 8-Май, 1996-жыл, Бардыгы болуп 15 [Текст]: (Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын редакциясында. Өкүл. 8-июнь, 2017-жыл, 100) / / Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин ведомосту. Өкүл. 1996, 6 эквивалент, 80-берене.
48. **Гревцов, Ю.И.** Правовое отношение: основы взаимосвязи [Текст] // Сов. государство и право. 1985. № 1. – 172 б.
49. **Гринберг, Р.С., Чубарова, Т.В.** Социальное партнерство: Мировой опыт и российская специфика [Электрондук ресурс]. Кирүү режими: <http://alji.ru/books/64-grinberg-rs-chubarova-tv-socialnoe-partnerstvo.html>.
50. **Громова, О.Н.** Конфликтология [Текст]. Курс лекций. – Москва: Гуманитарный изд центр ВЛАДОС, 2001. – 176 б.
51. **Гумерова, Э.Ф.** Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Э.Ф. Гумеров. – Казнь, 2005. – 201 б.
52. **Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н.** Трудовое право России [Текст]: Учеб. – М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 б.

53. **Даниленко, Г.М.** Применение международного права во внутренней правовой системе России [Текст]: практика Конституционного Суда // Государство и право. 1995. №11. – 179 б.
54. **Дарендорф, Р.** Элементы теории социального конфликта [Текст] // Социологические исследования. – 1994. – №5. – 243 б.
55. Эл аралык эмгек уюмунун "Эл аралык Эмгек Уюмунун максаттары жана милдеттери жөнүндө" декларациясы (Филадельфия шаарында 10.05.1944 ЭАЭУнун Башкы конференциясынын 26-сессиясында кабыл алынган) //эл аралык эмгек уюмунун уставы жана эл аралык эмгек конференциясынын Регламенти. - Женева: эл аралык эмгек бюросу, 1996-жыл. - 23-25-б.
56. **Дивеева, Н.И.** Договорные основы трудового права России [Текст]: Монография. – Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 1999. – 156 б.
57. **Дмитриев, А.В.** Конфликт на российском распутье [Текст] // Социологические исследования. 1993. № 9. – 143 б.
58. Эл аралык Эмгек бюросунун башкы директорунун баяндамасы (Эл аралык Эмгек бюросунун Москва бөлүмү) [Текст]. - М., 1994.
59. **Дорожкин, Ю.Н., Сунарчина, М.М.** Участие российских профсоюзов в становлении механизма социального партнерства [18.02.04] [Электрондук ресурс]. Кирүү режими: http://www.ogbus.ru/authors/Dorozhkin/Dorozhkin_1.pdf.
60. **Дудин, А.П.** Диалектика правоотношения [Текст]. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1983. – 121 б.
61. **Дюркгейм, Э.** О разделении общественного труда. Метод социологии [Текст]. – М.: Наука, 1991. – 575 б.
62. **Елисейкин, П.Ф.** Гражданские процессуальные правоотношения [Текст]: учебное пособие. – Ярославль: Ярославский государственный ун-т, 1975. – 93 б.
63. **Елисейкин, П.Ф.** Природа доюрисдикционного урегулирования разногласий // Вопросы развития и защиты прав граждан [Текст]. – Калинин, 1975. – 156 б.

64. **Жарков, Б.Н., Смолярчук, В.И.** Коллективно-договорное регулирование труда в развивающихся странах Азии и Африки [Текст]. – М., 1972. – 241 б.
65. **Желтухин, А.И.** Социологическая концепция конфликта [Текст] // Социологические исследования. 1994. №4. – 241 б.
66. **Зайцев, А.К.** Социальный конфликт [Текст]. – М., 2001. – 464 с.
67. Европа социалдык хартиясынын көз карандысыз эксперттер комитетинин корутундусу. 135-б.
68. **Здравомыслов, А.Г.** Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса [Текст]: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. – 2-е изд., доп. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 317 б.
69. **Зеркин, Д.П.** Основы конфликтологии [Текст]: курс лекций. – Ростов-на/Д., 1998. – 480 б.
70. **Зивс, С.Л.** Источники права [Текст]. М., 1981. – 241 б.
71. **Зинченко, Г.П.** Социальное партнерство [Текст]: Учебник / Г.П. Зинченко, И.И. Рогов – М.: Дашков и К; Академ-центр, 2010. – 448 б.
72. **Иванов, С.А.** Социальное партнерство как феномен цивилизации [Текст] // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2005. – Т. VIII. – №3. – 189 б.
73. **Иванов, С.А.** Трудовое право и рыночная экономика [Текст] // Вестник Московского университета. Сер.2. Право. 1992. № 4. – 126 б.
74. **Иванов, С.А., Лившиц, Р.З., Орловский, Ю.П.** Советское трудовое право: вопросы теории [Текст]. Отв. ред.: Иванов С.А. – М.: Наука, 1978. – 368 бс.
75. **Иванян, Э.А.** Белый дом: президенты и политика [Текст]. – М., 1976. – 432 б.
76. Известия. 19 февраль 1947 -ж.
77. **Исаков, В.Б.** Фактический состав в механизме правового регулирования [Текст]. Монография. – Саратов: Издательство Саратовского университета, 1980. – 78 б.

78. **Исаков, В.Б.** Юридические факты в советском праве [Текст]. – М.: Юридическая литература, 1984. – 144 б.

79. Кыргызстандын тоо-кен тармагында профсоюздук кыймылдын түзүлүшүнүн жана өнүгүшүнүн тарыхы. <http://www.gmpk.kg/index.php/about-as/80-2016-05-13-08-44-19>

80. Жер астындагы иш таштоо аркылуу шахтаны жабуу [Текст]// Профсоюзное обозрение. 1995. №9-10. 32-38-б.

81. **Калашников, Д.В.** Социально-управленческий анализ конфликтов на организационном уровне [Текст] // Социальное согласие в современном мире. – М., 2000. – 201 б.

82. **Каминская, П.Д.** Советское трудовое право [Текст]. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к КЗоТ. – М.: Гострудиздат, 1929. – 514 б.

83. **Кант, И.** Собрание сочинений: В 8 т./ И. Кант: под ред. А.В. Гулыги. Т.6. – М., 1994. http://platona.net/load/knigi_po_filosofii/istorija_nemeckaja_klassicheskaja/kant_im_manuil_sobranie_sochinenij_v_8_mi_tomakh_t_1_8/12-1-0-743

84. **Кант, И.** Сочинения в шести томах [Текст]. Том 4, часть 1. – М., 1965, – 544 б.

85. **Карасева, М.В.** Финансовое правоотношение [Текст]. – М., 2001. – 288 б.

86. **Карева М.П., Айзенберг, А.М.** Правовые нормы и правоотношения [Текст]: [Пособие для студентов-заочников] / проф. М.П. Карева и доц. А.М. Айзенберг; Под ред. проф. К.А. Мокичева; Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. Кафедра теории и истории государства и права. – Москва: тип. изд-ва "Моск. большевик", 1949. – 59 б.

87. **Карпушин, М.П.** Социалистическое трудовое правоотношение [Текст]. – М., 1958. – 173 б.

88. **Качкын кызы Гульназ.** Кыргызская Республика как субъект международно-правового регулирования труда [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; 12.00.05 / Качкын кызы Гульназ. – Бишкек, 2016, – 191 б.

89. **Кейнс, Дж. М.** Общая теория занятости, процента и денег [Текст] / под ред. Л.П. Куракова. – М., 1999. – 352 б.

90. **Кечекьян, С.Ф.** Правоотношения в социалистическом обществе [Текст]. – М., 1958. – 185 ..

91. КЗоТ РСФСР 1922 г. И.Я. Киселевдин "Трудовое право России" окуу китебинен тиркеме (Москва, 2001).
http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm

92. **Киселев, И.Я.** Неоконсерваторы против рабочего класса [Текст]. – М., 1988. – 162 б.

93. **Киселев, И.Я.** Современный капитализм и трудовое законодательство [Текст]. – М., 1971. – 294 б.

94. **Киселев, И.Я.** Сравнительное и международное трудовое право [Текст]. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 б.

95. **Киселев, И.Я.** Трудовое право России. Историко-правовое исследование [Текст]. Учебное пособие. – М., 2001. – 384 б.

96. **Киселев, И.Я., Леонов, А.С.** Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]. – М., 2003. – 654 б.

97. **Кливер, Е.П.** Право на забастовку в Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.П. Кливер. – Омск, 2000, – 199 б.

98. 23-май 1972-жыл. Кыргыз ССРинин эмгек жөнүндө мыйзам кодекси [Текст]. // Кыргыз ССРинин Жогорку Советинин ведомосту, 1972-ж., 7-тиркемеси №71 4-октябрь 1997-жылы Кыргыз Республикасынын Мыйзамына ылайык күчүн жоготту.

99. **Козер, Л.А.** Функции социального конфликта [Текст] / Пер. с англ. О.А. Назаровой; Под общ. ред. Л.Г. Ионина. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. – 205 б.

100. **Козырев, Г.И.** Введение в конфликтологию [Текст]. – М., 1999. – 176 б.
101. **Колосов, В.К.** Трудовые права рабочих и служащих [Текст]. – М., 1987. – 96 б.
102. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации [Текст] / О.В. Смирновдун ред. астында. – М., 1997. – 1650 б.
103. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине Комментарий [Текст]. Жооптуу редактор - юрид. илимдер. канд. Раманкулов К.С. – Б.: 2011. - 1046 б.
104. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / Жооптуу редактор юридика илимдеринин доктору, профессор Ю. П. Орловский. – М., 2002. – 1500 б.
105. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / жоопт. ред. Е.Н. Сидоренко. – оңдолуп, толукталып 2-басылышы, – М.: Юрайт-Издат, 2005. – 850 б.
106. **Кондратьев, Р.И.** Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование [Текст]. / Науч. ред.: Сокуренок В.Г. – Львов: Вища шк. Изд-во при Львов. ун-те, 1973. – 160 б.
107. Кыргыз Республикасынын Конституциясы [Текст]: 2021-жылдын 11-апрелинде Референдумда (бүткүл элдик добуш берүүдө) кабыл алынган (Кыргыз Республикасынын 2021- жылдын 5 майындагы Мыйзамы менен кабыл алынган) Кирүү режими: <https://cbd.minjust.gov.kg/1-2/edition/1202952/kg>
108. Конфликтология [Текст]. – Ростов-на/Д., 2000. – 49 б.
109. Конфликтология [Текст]: учебник для вузов / под ред. В.П. Ратникова. – М., 2015. – 543 б.
110. **Коршунов, Ю.** Коллективный договор в условиях рыночной экономики [Текст] // Хозяйство и право.1992. №2. – 168 б.
111. **Коршунов, Ю.Н., Коршунова, Т.Ю., Кучма, М.И., Шеломов, Б.А.** Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]. – М.,2002. – 1879 б.

112. **Костян, И., Пискарев, И., Шеломов, Б.** Защита трудовых прав работников [Текст] // Человек и труд. 2003. № 8. – 151 б.
113. **Костян, И., Пискарев, И., Шеломов, Б.** О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ [Текст] // Хозяйство и право. 2003. № 8. – 172 б.
114. **Красавчиков, О.А.** Юридические факты в советском гражданском праве [Текст]. – М.: Госюриздат, 1958. – 182 б.
115. **Краснов, Н.И., Иконницкая, И.А.** Процессуальные вопросы советского земельного права [Текст]. – М., 1975. – 152 б.
116. Краткая история США. – М., 1993.
<http://i.booksgid.com/web/pdf/read/sv/12082015/kratkaya-istoriya-ssha.pdf>
117. **Крылов, К.Д.** Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда. Дисс... в форме научного доклада на соискание уч. степени докт. юрид. наук: 12.00.05 / К.Д. Крылов. – М., 2002. – 438 б.
118. **Кудрявцев, В.Н.** Проблемы конфликтологии [Текст] // Социологические исследования. 1993. №9. – 152 б.
119. **Куренной, А.М.** Трудовое право: на пути к рынку [Текст]. – М., 1997. – 364 б.
120. **Курилов, В.И.** Личность. Труд. Право [Текст]. – М., Юридическая литература, 1989. – 336 б.
121. Курс российского трудового права [Текст]. В 3-х томах. Т.1. Общая часть. Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. 1996. – 573 б.
122. **Лада, С.А.** Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05 / С.А. Лада. – Владивосток, 2003. – 225 б.
123. **Лебедев, В.М.** Лекции по трудовому праву России [Текст]. – Томск, 2001. <http://window.edu.ru/resource/591/24591/files/1142100.pdf>
124. **Лебедев, В.М.** Трудовое право: Проблемы общей части [Текст]. – Томск, 1998. – 85 б.

125. **Лепехин, В.А.** «Лоббизм» [Текст]. – М.: Российский Юридический Издательский Дом, 1995. – 246 б.
126. **Лившиц, Р.З.** ФЗКМ и трудовое правоотношение в условиях хозяйственной реформы [Текст] // Хозяйственная реформа и трудовое право. – М., 1969. – 97 б.
127. **Ликсон, Ч.** Конфликт [Текст]. – СПб., 1997. – 240 б.
128. **Локк, Д.** Избранные философские произведения в двух томах [Текст]. – М., 1960. – Т.2. – 532 б.
129. **Луганцев, В.М.** Производственное объединение – субъект советского трудового права [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.М. Луганцев. – Воронеж, 1983. – 313 б.
130. **Лукашева, Е.А.** Право, мораль, личность [Текст]. Монография. – М.: Наука, 1986. – 263 б.
131. **Лутохина, Э.Л.** Социальное партнерство в зарубежных странах (опыт и уроки) [Текст] // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2003. – № 1. – 231 б.
132. **Лучин, О.В.** Процессуальные нормы в советском государственном праве [Текст]. – М.: Юрид, лит., 1976. – 123 б.
133. **Лушников, А.М., Лушникова, М.В.** Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право [Текст]: учеб. – М., Статут, 2003, – 448 б.
134. **Лушникова, М.В.** Государство, работодатели, работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) [Текст]. – Ярославль: Подати, 1997. 224 – б.
135. **Лушникова, М.В.** Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: сравнительное правовое исследование [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / М.В. Лушникова. – Москва, 1997, – 363 б.

136. **Лушникова, М.В.** Трудовые споры в СССР [Текст]: учеб. пособие / М.В. Лушникова. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1991. – 84 б.
137. **Лушникова, М.В., Лушников, А.М., Тарусина, Н.Н.** Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование) [Текст]. Ярославль, 2001. – 347 б.
138. **Малько, А.В., Субочев, В.В.** Лоббизм: проблемы правового регулирования [Текст]. – Пятигорск. 2003г. – 198 б.
139. **Малько, А.В.** Стимулы и ограничения в праве [Текст]. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. – 250 б.
140. **Маркс, К., Энгельс, Ф.** Немецкая идеология. Соч. в 30-ти тт. – Т.3. – М., 1955. <https://www.marxists.org/russkij/marx/cw/t03.pdf>
141. **Маршалл, А.** Принципы экономической науки [Текст]. Т.3: Пер. с англ. / Ред. О.Г. Радынова. – М.: Изд. группа "Прогресс": "Универс", 1993. – 352б.
142. Материалисты древней Греции: Собрание текстов Гераклита, Демокрита и Эпикура [Текст]. – М., 1955. – 240 б.
143. **Мацюк, А.Р.** Система трудовых правоотношений развитого социалистического общества [Текст]: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / А.Р. Мацюк. – М., 1985. – 46 б.
144. **Мацюк, А.Р.** Трудовые правоотношения развитого социалистического общества [Текст]. – Киев, 1984 – 78 б.
145. **Милль Дж.** О свободе / Пер. с англ. А. Фридмана // Наука и жизнь. – 1993. №11. – 10-15 б; №12. – 21-26 б.
<http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z00000853/index.shtml>
146. **Михайленко, Н.Т., Михайленко, В.Н.** Трудовое право Кыргызской Республики [Текст]: Учебник. – Б.: Просвещение, 2005, – 718 б.
147. **Михайлова, Л.М.** Проблемы социального партнерства. Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты [Текст]. Отв. ред. А.М. Кацва, Л.М. Кудюкин, С.В. Патрушев. – М., 1999. – 294 б.

148. **Михеев, В.А.** Основы социального партнерства: теория и политика [Текст]: Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 б.
149. **Мишин, А.К.** Социальное партнерство в российском обществе [Текст]: теоретико-прикладной аспект. – Барнаул, 1998. – 125 б.
150. **Нерсесянц, В.С.** Общая теория права и государства [Текст]. Учебник для юридических вузов и факультетов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА • М, 1999. – 552 б.
151. **Нечитайло, М.А.** Нормативный договор как источник права [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / М.А. Нечитайло. – М., 2002. – 26 б.
152. **Николаева, Л.А.** Защита трудовых прав советских граждан [Текст]. – Алма-Ата: «Наука», 1971. – 280 б.
153. Новые перспективы трипартизма в Европе [Текст]: Документ коллоквиума МОТ, март 1992 г. // Вестник профсоюзов. 1992. № 7. – 94 б.
154. **Нуртдинова, А.** Реформа трудового законодательства: основные направления [Текст] // Российская юстиция. 1996. № 2. – 123 б.
155. **Нуртдинова, А.Ф.** Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.Ф. Нуртдинова. – Москва, 1998, – 346 б.
156. **Нуртдинова, А.Ф.** Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации [Текст] / А.Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2002. – № 4. – 171 б.
157. **Нуртдинова, А.Ф., Окуньков, Л.А., Френкель, Э.Б.** Комментарий к законодательству о социальном партнерстве [Текст]. – М., 1996. – 498 б.
158. Чакан ишкердикти мамлекеттик колдоо жөнүндө [Текст]: Кыргыз Республикасынын Мыйзамы. 25-май, 2007-жыл № 73 // Жогорку Кеңештин Ведомосттору Кырг. Респ, 2007-жыл, № 5, 464-б.
159. Жамааттык келишимдер жөнүндө [Текст]: Кыргыз Республикасынын мыйзамдары. 2004-жылдын 2-августундагы № 164 // Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Ведомосттору. 2005-ж., №1, 214-б.

160. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жөнүндө [Текст]: Кыргыз Республикасынын 2011-жылдын 15-июлундагы № 101 мыйзамы. // Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Ведомосттору. 2011, № 7, 1004-б.

161. 2013-2017-жылдарга Кыргыз Республикасын туруктуу өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы жөнүндө [Электрондук ресурс]: Кыргыз Республикасынын Президентинин 2013-жылдын 21-январындагы № 11 Жарлыгы. // "ТОКТОМ Mamleket Pro" маалымат-укуктук системасы. – Кирүү режими: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1.

162. Профсоюздар жөнүндө [Текст]: Кыргыз Респ. 1998-жылдын 16-октябрындагы № 130 мыйзамы. // Кыргыз. Респ. Жогорку Кеңешинин 1998-жыл, № 12 Ведомосттору, 529-б.

163. Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө [Текст]: Кыргыз Республикасынын 2003-жылдын 25-июлундагы № 154 Мыйзамы. // Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Ведомосттору. 2003-ж., № 11, 537-б.

164. Акционердик коомдор жөнүндө [Текст]: Кыргыз Республикасынын 27-март 2003-ж. № 64 Мыйзамы. // Кыргыз. Респ. Жогорку Кеңешинин Ведомосттору, 2003-ж., № 6, 240-б.

165. Иш берүүчүлөрдүн бирикмелери жөнүндө [Текст]: Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 22-майындагы № 66 Мыйзамы. // «Эркинтоо» газетасынын 2004-жылдын 1-июнундагы № 41-42 жарыяланды.

166. **Парсонс, Т.** О структуре социального действия [Текст]. – М., 2000. – 880 б.

167. **Пашков, А.С.** Договоры о труде в условиях многоукладной экономики [Текст]. Государство и право. 1993. №6. – 160 б.

168. **Петров, Г.И.** Советские административно-правовые отношения [Текст]. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – 157 б.

169. **Платон**, Сочинения в четырех томах [Текст]. Т. 3. Ч. 1 / Под общ. ред. А.Ф. Лосева и В.Ф. Асмуса; Пер. с древнегреч. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та; «Изд-во Олега Абышко», 2007. – 752 б.

170. **Подвысоцкий, П.Т.** Коллективный договор как локальный источник трудового права [Текст] // В сб. Право и государство на рубеже тысячелетий / Под ред. К.Н. Гусова. — М.: «Проспект», 2001. — 221 б.

171. **Попов, В.И.** Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права [Текст]: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / В.И. Попов. — Екатеринбург, 2000. — 45 б.

172. КМШГа мүчө мамлекеттердин Парламенттер аралык ассамблеясынын 1994-жылдын 29-октябрындагы Токтому.

173. Право и политика в современной России [Текст]. — М., 1996. — 143 б.

174. Правовой режим предприятий. Обзор законодательств по труду и социальному обеспечению [Текст]. Вып. 4. — М., 1995. — 109 б.

175. **Пригожин, А.И.** Современная социология организаций [Текст]. Учебник. — М., 1995. — 296 б.

176. **Прокопенко, В.И.** О субъектах правовых отношений комитета профсоюза и администрации предприятия [Текст] // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — 127 б.

177. Профсоюз угольщиков объявил предзабастовочное состояние [Текст] // Профсоюзное обозрение. 1995. №9-10. — 8-9 б.

178. **Процевский, А.И.** Предмет советского трудового права [Текст]. — М.: Юридлит, 1979. — 244 б.

179. Процессуальные нормы и отношения в советском праве (в "непроцессуальных" отраслях) [Текст] / под ред. И.А. Галагана. — Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1985. — 208 б.

180. Эмгекте тең укуктуулук — замандын талабы. ЭАЭУнун негизги принциптери жана эмгек укуктары боюнча Декларациясын ишке ашыруу механизминде ылайык сунушталган ЭАЭУнун Генералдык директорунун глобалдык баяндамасы. Эл аралык эмгек конференциясынын 91-сессиясы, 2003-ж, Женева, 119-бет.

181. **Раманкулов, К.С.** Кыргыз Республикасынын эмгек укугу [Текст]. Окуу китеби. II бас., кошумча, оңдолгон. — Б.: Турар, 2008. — 456-б.

182. Эл аралык эмгек уюмунун "Ишканада администрация менен жумушчулардын ортосундагы мамилелер жөнүндө" № 129 сунушу (1967-жылдын 28-июнунда Женевада ЭЭУнун Генералдык конференциясынын 51-сессиясында кабыл алынган) // Эл аралык эмгек уюму тарабынан кабыл алынган Конвенциялар жана рекомендациялар Конференция. 1957 - 1990. II том. - Женева: Эл аралык эмгек бюросу, 1991. 1521 – 1524-б.

183. **Роик, В.Д.** Эволюция систем социального страхования в Западных странах [Текст] // Труд за рубежом. 1994. № 3. – 176 б.

184. **Румянцев, Б.Г.** Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики [Текст]: дис. ... докт. экон. наук. / Б.Г. Румянцев. – М., 1998. – 456 б.

185. **Руссо, Ж.-Ж.** Об общественном договоре или принципы политического права [Текст] / Руссо Ж.-Ж.; АН СССР, Ин-т философии. – Москва: Соц.-эконом. изд-во, 1938. – 123 б.

186. **Рыженков, А.Я.** Трудовое право России [Текст]: учебник / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. А.Я. Рыженкова. – М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. – 426 б.

187. **Сабо, И.** Основы теории права [Текст]. Монография. – М.: Прогресс, 1974. – 270 б.

188. **Савич, В.И.** Управление трудом и трудовое право [Текст]. – Томск, 1986. – 224 б.

189. Биригүү эркиндиги жана жамааттык сүйлөшүүлөр [Текст]. - Женева. ЭАЭБ. 1995. - 113-бет.

190. Свод законов Российской империи [Текст]. Т. XI ч. 2 СПб, 1913. – 388 б.

191. **Семигин, Г.Ю.** Социальное партнерство в современном мире [Текст]. – М., 1996, – 208 б.

192. **Силин, А.А.** Локаут в системе трудовых отношений [Текст] // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – 188 б.

193. **Силин, А.А.** Предпринимательские организации: основные задачи, функции, структура [Текст] // Труд за рубежом. 1994. № 4. – 166 б.
194. **Скобелкин, В.Н.** Доработка закона необходима (к годовщине принятия Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях») [Текст] // Российский юридический журнал. – 1993. – № 1. – 175 б.
195. **Скобелкин, В.Н.** Индивидуальные трудовые споры [Текст]. – Омск, 2002. – 351 б.
196. **Скобелкин, В.Н.** Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих [Текст]: Нормы и правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Юрид. лит., 1982. – 167 б.
197. **Скобелкин, В.Н.** Трудовые правоотношения [Текст]. – М., 1999. – 372 б.
198. **Скобелкин, В.Н., Передерни, С.В., Чуча, С.Ю., Семенюта, Н.Н.** Трудовое процедурно-процессуальное право [Текст]: учебное пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002. – 504 б.
199. **Смирнов, О.В.** Законодательство о труде и коллективный договор: перспективы взаимодействия [Текст] // Вестн. Моск. ун-та. 1992. № 4. – 167 б.
200. **Смирнов, О.В.** Основные принципы советского трудового права [Текст]. – М.: Юрид. лит., 1977. – 216 б.
201. **Смолярчук, В.И.** Законодательство о трудовых спорах [Текст]. – М., 1966. – 228 б.
202. **Смолярчук, В.И.** Источники советского трудового права [Текст]. – М. 1978. – 168 б.
203. Собрание законодательства РФ от 08.01.2001 г. № 2. 163 б.
204. Собрание Узаконений РСФСР. 1922 г. № 54. 683 б.
205. Советское гражданское право [Текст]: Учебник / Под ред. В.А. Рясенцева. – М., 1986. – 560 б.
206. Советское трудовое право [Текст] / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М., 1988. – 605 б.

207. Советское трудовое право [Текст]: Учебник. Б.К. Бегичев, А.Д. Зайкин. – М. 1985. – 358 б.
208. Советское трудовое право [Текст]: Учебник/под ред. Александрова Н.Г. и Генкина Д.М. – М., 1946. – 381 б.
209. **Сорокин, В.Д.** Административно-процессуальные отношения [Текст]. – Л, 1968. – 160 б.
210. **Сорокин, П.А.** Общедоступный учебник социологии. – М., 1994. – 560 б.
211. Социальное партнерство в России [Текст]. Обзор 2005. – М., 2005. – 304 б.
212. Социальное страхование в ФРГ [Текст] // Человек и труд. 1994. № 12. – 187 б.
213. **Сошникова, Т.** Коллективный договор [Текст] // Советские профсоюзы 1991. №4. – 224 б.
214. **Спасов, Б.Н.** Закон и его толкование [Текст]. – М.: Наука, 1986. – 246 б.
215. Статус государства как полноценной стороны социального партнерства оспаривают [Текст]: Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика // Вестник Московского университета. Сер.2. Право. 1992. № 4. – 94 б.
216. **Степаненкова, В.М.** Понятие социального конфликта в теории Р. Дарендорфа [Текст] // Социологические исследования. 1994. № 5. – 242 б.
217. **Субботенко, В.К.** Право на пенсию и процедурные правоотношения [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.К. Субботенко. – М.: МГУ, 1975. – 21 б.
218. **Таль, Л.С.** Очерки промышленного рабочего права [Текст] / Проф. Л.С. Таль. – Изд. 2-е, знач. доп. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 б.
219. **Таль, Л.С.** Положительное право и неурегулированные договоры [Текст] // Юридические записки Демидовского юридического лица. – Ярославль, 1912. Вып. 3(13). – 634 б.

220. **Таль, Л.С.** Трудовой договор [Текст]. Цивилистическое исследование. Ч. 1. – Ярославль. 1913. – 632 б.
221. Тарифный (коллективный) договор по германскому праву. Тарифное право [Текст]: Перевод с немецкого / Гюк А.; Под ред.: Стопани А.; Пер.: Рабинович-Захарин С. – М., 1924. – 104 б.
222. Теория государства и права [Текст]: курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Зерцало, 1997. – 475 б.
223. **Тихомиров, Ю.А., Котелевская, И.В.** Правовые акты [Текст]. Учебно-практическое и справочное пособие. – М., 1999. – 381 б.
224. **Ткаченко, Ю.Г.** Методологические вопросы теории правоотношений [Текст]. – М.: Юрид. лит., 1980. – 176 б.
225. **Толбухина, Н.** Коллективный договор в вопросах и ответах [Текст] // Кадровое дело. – 2004. – № 10. – 129 б.
226. **Толкунова, В.Н.** Трудовое право России [Текст]: учеб. пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. – М.: Юристъ, 1995. – 448 б.
227. **Толкунова, В.Н.** Трудовые споры и порядок их разрешения [Текст]. – М., 1996. – 207 б.
228. **Толстой, Ю.К.** Еще раз о правоотношении [Текст] // Правоведение. 1969. № 1. – 181 б.
229. **Толстой, Ю.К.** К теории правоотношения [Текст]. – Л., 1959. – 88 б.
230. Труд за рубежом № 3, 2000, 121-158 б. М.
231. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование [Текст] / Под ред. Френкель Э.Б. – М., 2002. – 687 б.
232. Трудовое право [Текст]. Под ред. О.В. Смирнова. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. – М.: «ПРОСПЕКТ», 1998, – 448 б.
233. Трудовое право [Текст]. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова-М., 2003. – 600 б.
234. Трудовое право [Текст]. Учебник /Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 2001. – 368 б.

235. Трудовое право России [Текст] / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2003. – 228 б.
236. Трудовое право России [Текст]. Учебник / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М., 1998. – 456 б.
237. Трудовое право России [Текст]. Учебник. / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Изд-во СПб-го ун-та, 1993. – 371 б.
238. Трудовое право России [Текст]: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА, 2007. – 656 б.
239. Трудовое право России: Учеб. для вузов / Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 480 б.
240. Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 4-августундагы № 106 Эмгек кодекси [Текст]: // Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Ведомосттору. 2006, № 4, 392-б.)
241. Кыргыз Республикасынын 1997-жылдын 4-октябрындагы № 70 Эмгек кодекси [Электрондук ресурс]. Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 4-августундагы № 107 Мыйзамына ылайык 2004-жылдын 1-июлунан тартып күчүн жоготту. // "ТОКТОМ Мамлекет Про" маалымат-укуктук системасы. – Кирүү режими: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1.
242. Трудовой кодекс Российской Федерации (официальный текст на 1 октября 2002 года) [Текст]. Постатейный, научно-практический комментарий. – М., 2002. – 1568 б.
243. **Усенин, В.И.** Социальное партнерство или классовая борьба? [Текст]. – М., 1968. – 269 б.
244. **Уткин, А.И.** Теодор Рузвельт: Политический портрет [Текст]. – Свердловск. 1989. – 192 б.
245. **Ушков, Б.И.** О причинах возникновения трудовых споров в СССР [Текст] // Вестник Ленинградского университета. Серия экономики, философии и права. 1965. № 23. – 189 б.
246. **Федорова, М.Ю.** Социальная защита населения в Российской Федерации: Курс лекций. – Омск: Омский ун-тет, 1999. – 272 б.

247. **Федорова, М.Ю.** Субъекты трудовых правоотношений [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.Ю. Федорова. – Омск, 1991, – 198 б.
248. **Флеровский, В.В.** Положение рабочего класса в России [Текст] / Н. Флеровский (В.В. Берви). – М.: Соцэкгиз, 1938. – XXIV, – 464 б.
249. **Френкель, Э.Б.** Коллективно-договорное регулирование труда в зарубежных странах // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике [Текст]: Труды. – М., 1995. №60. – 216 б.
250. **Халфина, Р.О.** Общее учение о правоотношении [Текст]. – М.: Юридическая литература, 1974. – 352 б.
251. **Хныкин, Г.В.** Коллективный договор [Текст] // Законодательство. 2005. № 11. – 189 б.
252. **Цепин, А.И., Пятаков, А.В.** Трудовое право и трудовой коллектив [Текст]. – М., 1986. – 344 б.
253. **Чернышева, И.В.** Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И.В. Чернышева. – Томск, 2000, – 197 б.
254. **Чернышева, И.В.** Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05 / И.В. Чернышева, – Томск, 2000. – 24 б.
255. **Черняк, Е.Г.** Формирование теории социального партнёрства в аспекте экономического развития российских регионов // Новые российские гуманитарные исследования. – 2008. – 10 октября [Электрондук ресурс]. Кируу режими: http://wvwww.nrgumis.ru/articles/article_full.php?aid=83.
256. **Чечина, Н.А.** Гражданские процессуальные отношения [Текст]. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1962. – 68 б.
257. **Чуча, С.Ю.** Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / С.Ю. Чуча. – Омск, 2004, – 376 б.
258. **Шаленко, В.Н.** Конфликты в трудовых коллективах [Текст]: Спецкурс. – М., 1992. – 80 б.

259. **Шахаев, М.В.** Юридическая сущность коллективных соглашений [Текст]. автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.В. Шахаев. – Пермь, 2004. – 25 с.
260. **Шахаев, М.В.** Юридическая сущность коллективных соглашений [Текст]. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.В. Шахаев. – Пермь, 2004. – 161 б.
261. **Шахов, В.Д.** Механизм самоуправления трудового коллектива. Организационно-правовые проблемы [Текст] / Шахов В.Д. – Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1990. – 215 б.
262. **Шахов, В.Д.** Совет трудового коллектива – орган его самоуправления. – Свердловск, 1988. – 156 б.
263. **Шебанова, А.И.** От тарифного соглашения по КЗоТ РСФСР 1918 г. до системы социального партнерства в современный период [Текст] // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. – М., 2000. – 219 б.
264. **Шлезингер-младший, А.М.** Циклы американской истории [Текст]. – М., 1992. – 688 б.
265. **Шмидт, Г.** Партнерство в условиях социальной рыночной экономики [Текст] // Социалистический труд. 1990. №9. – 154 б.
266. **Шулус, А.Л.** Социальное партнерство – российская модель // Социальное партнерство. – 2007. – №2. [Электрондук ресурс]. Кируу режим: <http://www.oilru.com/sp/15/644/>
267. **Щеглов, В.Н.** Гражданское процессуальное отношение как правоотношение [Текст] // Тр. Том. гос. ун-та. Т. 194. Сер. юридическая. Вопросы гражданского, трудового и гражданского процессуального права. – Томск, 1969. – 145 б.
268. **Щербаков, А.В.** Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / А.В. Щербаков. – Чебоксары, 2010, – 180 б.
269. Юридическая конфликтология [Текст] / под ред. В.Н. Кудрявцева. – М., 1995. – 338 б.

270. **Яблокова, И.А.** Коллективный договор в Англии [Текст]. автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И.А. Яблокова. – М., 1995. – 26 б.
271. **Явич, Л.С.** Право и общественные отношения [Текст]: [основные аспекты содержания и формы советского права] / Л.С. Явич. – М.: Юрид. лит., 1971. – 152 б.
272. **Явич, Л.С.** Сущность права [Текст]. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1985. – 207 б.
273. **Яковлев, А.М.** Право и объективные социальные нормы [Текст] // Труды ВНИИСЗ. – М., 1974. – 126 б.
274. **Ясперс, К.** Смысл и назначение истории [Текст]. – М., 1991. – 527 б.
275. <http://www.gov.kg/?p=90636&lang=ru>
276. http://www.president.kg/files/docs/Files/proekt_strategii_final_russ.pdf
277. https://www.knu.kg/ru/images/stories/2017/03_2017/10/profkom/koldog_itog.docx
278. ILO: Minutes of the 121st Session of the Governing Body, 1953, Geneva, p. 39.
279. ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: General report and observations concerning particular countries, Report LU (Part 1A), ILC 86th Session, 1998, Geneva, pp/ 16-17, § 56-58.
280. ILO: World Labour Report: Industrial Relations, democracy and social stability, 1997-98, (Geneva, ILO, 1997).
281. M. Rueda-Catry, J. Sepulva-Malbran y M. Vega-Ruiz: Tendencias y contenidos de la negociacion colectiva: Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los paises andinos, Documento de trabajo No.88, (Lima, ILO, 1998).
282. Otto Kahn Freund On uses and misuses of comparative law", The Modern Law Review, London, Vol. 37, 1974, № 1.
283. Ratifications for Kyrgyzstan [Электрондук ресурс]. Кирүү режими: www.ilo.org/publns.

