

## **Диссертациялык Кеңештин эксперттинин КОРУТУНДУСУ**

Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун, Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин; Ош мамлекеттик университетинин алдындагы Д 12.24.695. диссертациялык кеңешинин эксперттик комиссиясынын мүчөсү Токтобаев Болот Токтомышевич (ю.и.д., профессор (12.00.01)) 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган изденүүчү Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый-укуктук изилдөө» темасындагы диссертациясын карап чыгып төмөнкүдөй жыйынтыкка келдим:

### **1. Диссертациялык кеңешке диссертацияны коргоого кабыл алуу укугу берилген адистиктин ишинин туура келүүсү**

Сунушталган докторлук диссертация диссертациялык кеңештин профилине туура келет. Иште жалпы укук теориясы позициясынан социалдык өнөктөштүк институту түшүнүгү, маңызы жана мааниси сыяктуу маселелерге; социалдык өнөктөштүк жана анын социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуудагы механизмдери; Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптары; укуктун жалпы теориясы позициясынан социалдык өнөктөштүк институту түшүнүгүн, маңызын жана маанисин ачып берүү; изилдөөнүн методологиялык негиздери жана эмгек жаатында социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрү; социалдык өнөктөштүк тараптардын укуктук абалы; социалдык өнөктөштүктүн формалары жана системасы; жамааттык келишимдин юридикалык табияты; жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды иштеп чыгуу жана корутундулоо тартиби; социалдык жаңжал катары эмгектик талаш-тартыштын өзгөчөлүктөрү; жеке эмгектик талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн катышуусу сыяктуу маселелер иликтөөгө алынган, бул 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистигинин 1.2., 1.3., 1.4., 1.7., 1.8., 1.9., 1.10., 1.11., 1.13., 1.30., 2.1. пункттарынын (Кыргыз Республикасынын УАК Президиумунун 2016-ж. 27-декабрындагы №235 токтомуна карата 1-тиркеме) паспортуна толук кандуу жооп берет.

**2. Аталган диссертациялык изилдөөнүн максаты социалдык өнөктөштүк институтунун эволюциясына тарыхый-укуктук анализ жасоо менен байланышкан маселелердин комплекстүү теориялык аңдалышы,**

ошондой эле социалдык-экономикалык жана саясий шарттарда Кыргызстан үчүн жаңы эмгек мыйзамдарынын ченемдерин ишке ашырууну эффективдүү камсыздоо менен байланышкан актуалдуу илимий көйгөйлөрдү чечүү, коомдук мамилелердин системасы катары эмгек жаатында социалдык өнөктөштүктү укуктук жөнгө салуунун концептуалдык негиздерин жана келечегин иштеп чыгуу.

Алдыга коюлган максатка жетишүү төмөнкү милдеттерди ишке ашыруу аркылуу камсыздалат:

1. Укуктун жалпы теориясы позициясынан социалдык өнөктөштүк институту түшүнүгүн, маңызын жана маанисин ачып берүү;

2. Социалдык өнөктөштүк жана социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуудагы анын механизмдери тууралуу түшүнүктү өнүктүрүүнүн тарыхый генезисин изилдөө;

3. Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптарын изилдөө;

4. Социалдык өнөктөштүктүн негизги башталыштарын бекемдөөчү эл аралык укуктук ченемдерди изилдөө жана алардын Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында кантип ишке ашырылуусун көрсөтүү;

5. Изилдөөнүн методологиялык негиздерин жана эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчөлүктөрүн талдоо;

6. Социалдык өнөктөштүк тараптардын укуктук абалын аныктоо;

7. Социалдык өнөктөштүктүн формаларын жана системасын изилдөө;

8. Жамааттык келишимдин юридикалык табиятына анализ жүргүзүү;

9. Жамааттык келишимдин юридикалык табиятын изилдөө;

10. Жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды иштеп чыгуу жана корутундулоо тартибин карап чыгуу;

11. Социалдык жаңжал катары эмгектик талаш-тартыштын өзгөчөлүктөрүн изилдөө;

12. Жеке эмгектик талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн катышуу маселесин изилдөө;

13. Жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө социалдык өнөктөшүүчү тараптардын катышуусунун өзгөчөлүктөрүн изилдоо.

Алдыга коюлган милдеттерге ылайык диссертация толук кандуу максатына жете алган.

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

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

**Изилдөө методдору** диссертациянын милдеттерине туура келет.

**Диссертациялык изилдөөнүн методологиялык негизин** жалпы диалектикалык илимий таанып билүү методунун негизги жоболору, изилдөөнүн жалпы илимий методдору – формалдык-логикалык жана анын түрлөрү (анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия ж.б.) түздү. Изилдөөнүн алкагында айрым илимий методдорду – тарыхый-укуктук (эмгек жаатындагы социалдык-өнөктөштүк мамилелердин пайда болуусунун жана өнүгүүсүнүн өзгөчөлүктөрү, мыйзамдар жана социалдык өнөктөштүктүн калыптануусунун заманбап модели), формалдуу-юридикалык, салыштырма-укуктук, системдүү-укуктук (социалдык өнөктөштүк түшүнүгүн жана маңызын формулировкалоого; катышуучу тараптардын статусун аныктоо аркылуу социалдык өнөктөштүк системасынын функцияларынын укуктук өзгөчөлүктөрүн кароого), ошондой эле статистикалык анализ методдорун пайдалануунун мааниси чоң.

12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча изилдөөгө карата талаптар туура келет.

#### **Диссертациянын темасынын актуалдуулугу**

Сунушталган диссертациялык изилдөөнүн темасы чынында эле актуалдуу болуп эсептелет. Теманын актуалдуулугу эмгек мамилелери демократиялык мамлекетти куруудагы эң башкы негиздердин бири болуусу менен аныкталат. Ата мекендик эмгек мыйзамдарынын, атап айтканда, эң башкы институттарынын бири болгон социалдык өнөктөштүктүн келип чыгуусун изилдөө, ага тарыхый-укуктук анализ жасоо социалдык өнөктөштүктүн заманбап моделин калыптандыруудагы кыргыз мамлекетинин ролун аныктоого өбөлгө түзмөкчү. Аталган эмгек укугу институтун изилдөө зарылдыгы тарыхтын өзүндө тамырлап жаткан мыйзам-ченемдүүлүктөр, анын жаңы муундун кабылдоосунда интерпертацияланышы жана бул тажрыйбаны изилдөөнүн, ага тийиштүү баа берүүнүн негизинде алынган билимдердин колдонулушу менен шартталган.

Андыктан, 2018-2040-жылдар аралыгындагы Кыргыз Республикасынын Туруктуу өнүгүү стратегиясы долбооруна ылайык, социалдык өнүгүүнүн негиздеринин эң башкы маанилүү милдеттеринин бири: эмгек рыногун активдештирүү, формалдуу эмгек рыногуна, өзгөчө жаштарды, аялдарды тартуу, татыктуу эмгек акы ж.б. болуп эсептелет жана булар Кыргыз Республикасынын социалдык-экономикалык өнүгүүсүнүн негизги шарттарынын бири экендиги анык.

Азыркы кезде социалдык өнөктөштүктүн укуктук камсыздалышын калыптандыруу эмгек укуктарын өнүктүрүүдөгү негизги багыттардын бири болуп эсептелет деп айтууга толук негиз бар, бул, 2003-жылы Кыргыз Республикасындагы «Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө» атайын Мыйзамынын кабыл алынышы жана учурда колдонулуучу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине «Эмгек жаатында социалдык өнөктөштүк» атайын бөлүмүнүн

(Кыргызстандын эмгек мыйзамдарынын тарыхында биринчи жолу) киргизилиши менен да тастыкталып турат.

Кодекстин аталган бөлүмү эмгек жаатында социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу тууралуу маанилүү жобону камтыйт, алар жамааттык келишимдердин жана макулдашуулардын жардамы менен эмгек мамилелерин жөнгө салуунун негизи болуу менен башка коомдук мамилелер менен катар эле эмгек укугунун предметине кирет (КР ЭК 1 - берене), ошону менен бирге эле, социалдык өнөктөштүк эмгек укугу методуна кирүүчү ыкмалардын бири болуп эсептелет, экинчи жагынан, социалдык өнөктөштүк эмгек жана ага түздөн-түз байланышкан мамилелерди укуктук жөнгө салуу принциптеринин бири (КР ЭК 2- берене<sup>2</sup>), ошондой эле Кыргызстандагы эмгек укуктары системасындагы өз алдынча институт болуп эсептелет.

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

Бүгүнкү күндө, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен социалдык өнөктөштүктүн өнүгүүсү кандайдыр бир чекти басып өткөн кезде тийиштүү коомдук мамилелерди укуктук жөнгө салуу жаңы сапатка – системдүүлүккө ээ болду, мына ушуну эске алуу менен аталган эмгектин актуалдуулугун дагы бир ирет баса балгилеп кетүүгө болот. Анткени, постсоветтик Кыргызстандын тарыхында таасын көрүнүп тургандай, социалдык-эмгек жаатында субъекттер ортосунда макулдашууга жетишүүнүн эффективдүү механизмдерин (анын ичинде укуктук да) түзмөйүнчө, экономикалык жана саясий реформаларды жүргүзүүгө мүмкүн эмес, ал эми саясий демократия, рыноктук экономика жана социалдык өнөктөштүк – булар бири-биринен ажырагыс тутумдар экенин белгилеп кетмекчибиз.

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

### **3. Илимий тыянактар**

Иште төмөнкүдөй жаңы илимий-негиздүү теориялык тыянактар берилген, алардын жыйындысы юридикалык илимдерди өнүктүрүү үчүн олуттуу мааниге ээ:

#### **1-тыянак**

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

Мына ушуга таянуу менен, жалпы укук теориясы көз карашынан алганда, социалдык өнөктөштүктү корпоративдик жана да коомдук-социалдык максаттарды ишке ашыруу үчүн алардын өз ара ыңгайлуу компромисске келүүсүнө көмөк көрсөтүүчү, төлөм жана эмгек шарттары (жумуш берүүчүлөр жана жалданма жумушчулар) тууралуу сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын кызыкчылыктарынын балансын кармап турууга багытталган институттардын, механизмдердин жана процедуралардын системасы катары аныктоого болот.

#### **2-тыянак**

Диссертанттын пикири боюнча, XIX к. аягы – XX к. башында жалданма жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр таптарынын ортосунда келип чыккан социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдоруна жана формаларына карата көз караштардын синтезинин негизинде социалдык өнөктөштүк – ар кандай социалдык катмарлардын жана топтордун макулдашуусуна жана кызыкчылыктарынын интеграциялануусуна багытталган жана рыноктук экономика үчүн мүнөздүү болгон социалдык-эмгектик мамилелердин өзгөчө тиби катары каралган.

XX-XXI кк. аралыгында социалдык-эмгектик чөйрөдөгү өнөктөштүк мамилелерди өнүктүрүүнүн негизги себеби болуп Кыргызстандын жана чет өлкөлүк экономикада рыноктук мамилелерди өнүктүрүүнү калыптандыруу зарылдыгы менен байланыштуу эмгек менен капитал ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый муктаждыктын келип чыгуусу эсептелген.

#### **3-тыянак**

Эмгек мамилелерин укуктук жөнго салуу механизмдинде жамааттык-келишимдик актынын ролу анын көмөкчү жөндөөч катары мүнөздөмөсү менен шартталган. Бул, биринчиден, жамааттык-келишимдик актылар

мамлекеттик жөндөөчтөрдөн көз карандысыз колдонула албай тургандыгы, алар эмгек келишимдерин толук жөнгө салууну камсыздай албай тургандыгы менен аныкталат. Экинчиден, келишимдик актылардын мазмуну статустук укуктун ченемдери менен тыгыз байланышкан, алар ченемдик-укуктук актылардын жоболорун толуктап, конкреттештирип, өнүктүрүү турат.

#### **4-тыянак**

Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүк заманбап моделинин калыптануусу ага чейинки тарыхый өнүгүүлөрдүн жүрүшү менен аныкталган, аны эске алуу менен, революцияга чейин да, совет мезгилинде да социалдык өнөктөштүк субъектилеринин калыптануусу тууралуу сөз кылууга мүмкүн эмес. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу процессин иликтөөгө алуу менен диссертант анын калыптануусун жана өнүгүүсүн төмөнкүдөй этаптарга бөлүп карайт:

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

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

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

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

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

#### **5-тыянак**

Эмгек жаатындагы эл аралык стандарттар эмгек боюнча моделдик актылардын жыйындысын билдирет, ал эмгек укугунун улуттук системасын иштеп чыгуунун жана аны өнүктүрүүнүн зарыл шарты болуп эсептелет. Буга байланыштуу, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган, эмгек жаатындагы эл аралык-укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тийиштүү регламентацияга ээ болбогон тигил же бул маселелерди чечүүдө эл аралык укуктук стандарттарды түздөн-түз колдонууга мүмкүн экендигин автор тастыктайт. Кээ бир ЭАЭУ (МОТ) Конвенцияларын, ошондой эле эмгек жаатында укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актыларды ратификациялоонун жоктугу Кыргызстан мындай актыларда келтирилген конкреттүү мамилелерди жөнгө

салууга карата принципиалдуу мамилелерди карманбашы керек дегенге жатпайт.

#### **6-тыянак**

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

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

#### **7-тыянак**

Жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн укуктук абалы аларга берилүүчү укуктардын жана милдеттердин комплекси менен мүнөздөлөт. Эмгек укугу ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарында жана башка укуктук актыларда бекемделген кесиптик уюмдарга карата колдонулуучу алардын укуктары, атап айтканда: ишке орношууга көмөктөшүү укугу; жамааттык келишимдерди жүргүзүү укугу, келишимдерди, жамааттык келишимдерди түзүү жана алардын аткарылышын көзөмөлдөө; жамааттык эмгек талаштарды жөнгө салууга катышуу укугу; эмгек тууралуу мыйзамдардын аткарылышына кесип бирликтик текшерүүнү ишке ашыруу укугу; эмгекти коргоо жаатындагы укугу; эмгек талаштарды кароо боюнча органдарда жумушчулардын кызыкчылыгын коргоо укугу ж.б. жумушчулардын кызыкчылыгын коргоого жана өкүлчүлүккө болгон алардын негизги укуктарын конкреттештирүү болуп эсептелет жана анын ишке ашырылышын камсыздайт.

#### **8-тыянак**

Социалдык өнөктөштүк системасында мамлекет элдик бийликтин алып жүрүүчүсү катары жана ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин катышуучусу катары каралат деп белгилейт автор. Мамлекеттин негизги ролу болуп социалдык өнөктөштүк тууралуу мыйзамдардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүүчү социалдык өнөктөштөр ортосунда пайда болуучу пикир келишпестиктерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу формасында ишке ашырылуучу кепилдик эсептелет. Эмгек мамилелеринин жөнгө салынышында айрым укуктук башатты өнүктүрүү менен катар эле, мамлекеттин социалдык-өнөктөштүк мамилелерге, өзгөчө жумуш берүүчүлөрдүн өкүлү катары түздөн-түз

катышуусу социалдык өнөктөштүк мамилелеринин укуктук жөнгө салынышында анын ролун күчөтүү менен кыскарат.

#### **9-тыянак**

Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк системасына жасалган анализдин негизинде диссертант айрым маселелерди аныктай алды. Биринчиден, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25- беренесинде берилген социалдык өнөктөштүк системасынын ар бир деңгээли мурунку жана кийинки деңгээлдер менен императивдик мүнөздөгү укуктук ченемдер менен байланышкан эмес. Мыйзамда социалдык өнөктөштүн субъектилерин жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жана мында социалдык өнөктөштүктүн тийиштүү деңгээлинде кабыл алынган макулдашууга камтылган жоболорду чагылдыруу менен жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүгө милдеттендирбейт. Экинчиден, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде кесиптик деңгээлде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана кесиптик (аталган конкреттүү кесиптин өзгөчөлүктөрүн эске алуучу) келишимдерди түзүүгө мүмкүндүк берүүчү статьялар жок.

#### **10-тыянак**

Жамааттык келишим – бул уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзгөчөлөнгөн түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлери тарабынан, ошондой эле жумуш берүүчү жеке жактар, жумуш берүүчүлөрдө иштеген кызматкерлер менен жазуу түрүндө түзүлүүчү, социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу мөөнөттүү локалдык, ченемдик акт деп эсептейт автор. Бул аныктаманы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 41- беренеси бекемдеп турат, анткени, жеке жумуш берүүчүлөрдө иштеген жумушчуларга да жумуш берүүчүлөр менен жамааттык келишим түзүү укугу берилиши керек.

Жамааттык келишимде конкреттүү субъектилерди – жамааттык келишим боюнча аткаруучуну көрсөтүү зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42- беренесинде белгиленгендей, жамааттык келишимде конкреттүү субъектилерди – жамааттык келишим боюнча милдеттемелерди аткаруучуну көрсөтүүнү тараптарды милдеттендирген укук ченемин бекемдөө зарыл.

Жамааттык келишимдердин юридикалык күчүнө мүнөздөмө берүүдө алардын мамлекеттик катталуусу тууралуу маселе бир аз обочороок турат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык алар эмгек боюнча мамлекеттик органдарда милдеттүү катталуудан өткөрүлбөйт. Ушуга байланыштуу, аталган жерди толуктоо үчүн Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 50 - беренесине ылайык «Макулдашуу жана жамааттык келишимди каттоо» деп атап, аны экинчи абзац менен төмөнкүчө толуктоо керек: «Кол коюлгандан тартып жети күн аралыгында жамааттык келишим жумуш берүүчүлөргө (жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнө) эмгек жаатында ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга каттоо үчүн жөнөтүлөт. Жамааттык келишимдин күчүнө кириши алардын кабарлоочу каттоосуна көз каранды эмес».



### **11-тыянак**

Автор макулдашуунун төмөнкүдөй маңыздуу жана керектүү белгилерин бөлүп кароону сунуштайт: биринчиден, макулдашуу ченемдик акты болуп эсептелет, экинчиден, алар атайын субъекттик курамга ээ, үчүнчүдөн, жамааттык сүйлөшүүлөр аркылуу берилүүчү макулдашууларды түзүүнүн белгилүү бир тартиби болот, төртүнчүдөн, макулдашуунун ар бир классы макулдашуу түзүүчү деңгээлге ээ, бешинчиден, макулдашууну жөнгө салуунун өзгөчө предмети же алардын мазмунун аныктап турган коомдук мамилелердин чөйрөсү бар. Мындай ой жүгүртүүлөр буга чейин бул маселе боюнча адабияттарда айтылган пикирлерден айырмаланып турат.

Эмгек жана башка аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө салуучу ченемдик актылар катары макулдашуунун, социалдык коргоо боюнча мамилелердин, ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин тийиштүү деңгээлинде, биринчи жагынан, жумуш берүүчүлөр жана жумуш берүүчүлөрдүн бирикмесинин, экинчи жагынан, мамлекеттик (жергиликтүү өз алдынча башкаруу) бийлик органдарынын катышуусу менен эмгек менен байланышкан экономикалык мамилелердин автордук аныктамасы түзүлдү.

### **12-тыянак**

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

### **13-тыянак**

Эмгектик талаш-тартыш конфликтологиялык, ошондой эле укуктук да көрүнүш болуп эсептелет, дейт автор. Андыктан, социалдык өнөктөштүктүн коргоо формаларын ишке ашырууда аларды алдын алуу жана жөнгө салуу

үчүн юридикалык да, конфликтологиялык да ыкмаларды жана каражаттарды пайдалануу зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде камтылган эмгектик талаштартыштын легалдуу дефинициясында укуктукка караганда конфликтологиялык мүнөздөмө басымдуулук кылат. Эмгек талашы түшүнүгү тармактык алкактан чыгып кеткен шартта дефиниция укуктук процессуалдык мүнөзгө көбүрөөк ээ болушу үчүн мындай дисбаланс жокко чыгарылышы керек. Окуялардын мына ушундай гана өнүгүүсүндө ал тигил же бул талаштын кайсы ведомствого караштуу экендигин жана аны юрисдикциялык органда чечүү процедурасынын өзгөчөлүктөрүн так аныктоого мүмкүндүк берет.

### **3.1. Заманбап юридикалык илимдер алкагында алынган жыйынтыктар илимий жаңычылдыгы менен мүнөздөлөт, алар төмөнкүдөй:**

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

#### **1-тыянак**

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

Мына ушуга негизделүү менен, жалпы укук теориясы көз карашынан алганда, социалдык өнөктөштүктү корпоративдик жана да коомдук-социалдык максаттарды ишке ашыруу үчүн алардын өз ара ыңгайлуу компромисске келүүсүнө көмөк көрсөтүүчү, төлөм жана эмгек шарттары (жумуш берүүчүлөр жана жалданма жумушчулар) тууралуу сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын кызыкчылыктарынын тең салмагын кармап турууга багытталган институттардын, механизмдердин жана процедуралардын системасы катары аныктоого болот.

## **2-тыянак**

**Жаңы көрүнүш,** XIX к. аягы – XX к. башында жалданма жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр таптарынын ортосунда келип чыккан социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдоруна жана формаларына карата коз караштардын синтезинин негизинде, диссертанттын пикири боюнча, социалдык өнөктөштүк – ар кандай социалдык катмарлардын жана топтордун макулдашуусуна жана кызыкчылыктарынын интеграциялануусуна багытталган жана рыноктук экономика үчүн мүнөздүү болгон социалдык-эмгектик мамилелердин өзгөчө тиби катары каралган.

XX-XXI кк. аралыгында социалдык-эмгектик чөйрөдөгү өнөктөштүк мамилелерди өнүктүрүүнүн негизги себеби болуп Кыргызстандын жана чет өлкөлүк экономикада рыноктук мамилелерди өнүктүрүүнү калыптандыруу зарылдыгы менен байланыштуу эмгек менен капитал ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый муктаждыктын келип чыгуусу эсептелет.

## **3-тыянак**

**Жаңы көрүнүш,** мында эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуу механизмдеринде жамааттык-келишимдик актынын ролу анын көмөкчү жөндөөч катары мүнөздөмөсү менен шартталган. Бул, биринчиден, жамааттык-келишимдик актылар мамлекеттик жөндөөчтөрдөн көз карандысыз колдонула албай тургандыгы, алар эмгек келишимдерин толук жөнгө салууну камсыздай албай тургандыгы менен аныкталат. Экинчиден, келишимдик актылардын мазмуну статустук укуктун ченемдери менен тыгыз байланышкан, алар ченемдик-укуктук актылардын жоболорун толуктап, конкреттештирип, өнүктүрүү турат.

## **4-тыянак**

**Жаңы көз караш,** мында Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүк заманбап моделинин калыптануусу ага чейинки тарыхый өнүгүүлөрдүн жүрүшү менен аныкталган, аны эске алуу менен, революцияга чейин да, совет мезгилинде дасоциалдык өнөктөштүк субъектилеринин калыптануусу тууралуу сөз кылууга мүмкүн эмес. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу процессин иликтөөгө алуу менен диссертант анын калыптануусун жана өнүгүүсүн төмөнкүдөй этаптарга бөлүп карайт:

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

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

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

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

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

#### **5-тыянак**

**Жаңы көрүнүш**, мында эмгек жаатындагы эл аралык стандарттар эмгек боюнча моделдик актылардын жыйындысын билдирет, ал эмгек укугунун улуттук системасын иштеп чыгуунун жана аны өнүктүрүүнүн зарыл шарты болуп эсептелет. Буга байланыштуу, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган, эмгек жаатындагы эл аралык-укуктук актылардын жоболору менен жөнгө салынган Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тийиштүү регламентацияга ээ болбогон тигил же бул маселелерди чечүүдө эл аралык укуктук стандарттарды түздөн-түз колдонуу мүмкүн. Кээ бир ЭАЭУ Конвенцияларын, ошондой эле эмгек жаатында укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актыларды ратификациялоонун жоктугу Кыргызстан мындай актыларда келтирилген конкреттүү мамилелерди жөнгө салууга карата принципиалдуу мамилелерди карманбашы керек дегенге жатпайт

#### **6-тыянак**

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

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

#### **7-тыянак**

**Жаңы түшүнүк**, мында жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн укуктук абалы аларга берилүүчү укуктардын жана милдеттердин комплекси менен мүнөздөлөт. Эмгек укугу ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарында жана башка укуктук актыларда бекемделген кесиптик уюмдарга карата колдонулуучу алардын укуктары, атап айтканда:

ишке орношууга көмөктөшүү укугу; жамааттык келишимдерди жүргүзүү укугу, келишимдерди, жамааттык договорлорду түзүү жана алардын аткарылышын көзөмөлдөө; жамааттык эмгек талаштарды жөнгө салууга катышуу укугу; эмгек тууралуу мыйзамдардын аткарылышына профсоюздук текшерүүнү ишке ашыруу укугу; эмгекти коргоо жаатындагы укугу; мамлекеттик жана муниципалдык мүлктү менчиктештирүүгө катышуу укугу; эмгек талаштарды кароо боюнча органдарда жумушчулардын кызыкчылыгын коргоо укугу ж.б. жумушчулардын кызыкчылыгын коргоого жана өкүлчүлүккө болгон алардын негизги укуктарын конкреттештирүү болуп эсептелет жана анын ишке ашырылышын камсыздайт.

#### **8-тыянак**

**Жаңы гипотеза,** мында социалдык өнөктөштүк системасында мамлекет элдик бийликтин алып жүрүүчүсү катары жана ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин катышуучусу катары каралат. Мамлекеттин негизги ролу болуп социалдык өнөктөштүк тууралуу мыйзамдардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүүчү социалдык өнөктөштөр ортосунда пайда болуучу пикир келишпестиктерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу формасында ишке ашырылуучу кепилдик эсептелет. Эмгек мамилелеринин жөнгө салынышында айрым укуктук башатты өнүктүрүү менен катар эле, мамлекеттин социалдык-өнөктөштүк мамилелерге, өзгөчө жумуш берүүчүлөрдүн өкүлү катары түздөн-түз катышуусу социалдык өнөктөштүк мамилелеринин укуктук жөнгө салынышында анын ролун күчөтүү менен кыскарат.

#### **9-тыянак**

**Жаңы гипотеза,** мында Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк системасына жасалган анализдин негизинде диссертант айрым маселелерди аныктай алды. Биринчиден, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 25-беренесинде берилген социалдык өнөктөштүк системасынын ар бир деңгээли мурунку жана кийинки деңгээлдер менен императивдик мүнөздөгү укуктук ченемдер менен байланышкан эмес. Мыйзамда социалдык өнөктөштүн субъектилерин жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жана мында социалдык өнөктөштүктүн тийиштүү деңгээлинде кабыл алынган макулдашууга камтылган жоболорду чагылдыруу менен жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүгө милдеттендирбейт. Экинчиден, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде кесиптик деңгээлде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана кесиптик (аталган конкреттүү кесиптин өзгөчөлүктөрүн эске алуучу) келишимдерди түзүүгө мүмкүндүк берүүчү статьялар жок.

#### **10-тыянак**

**Жаңы түшүнүк,** мында Жамааттык келишим – бул уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзгөчөлөөгө түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлери тарабынан, ошондой эле жумуш берүүчү жеке жактар, жумуш берүүчүлөрдө иштеген кызматкерлер менен жазуу түрүндө түзүлүүчү, социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу мөөнөттүү локалдык ченемдик акт. Бул аныктаманы Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 41 - беренеси

бекемдеп турат, анткени, жеке жумуш берүүчүлөрдө иштеген жумушчуларга да жумуш берүүчүлөр менен жамааттык келишим түзүү укугу берилиши керек.

Жамааттык келишимде конкреттүү субъектилерди – жамааттык келишим боюнча аткаруучуну көрсөтүү зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 42 - беренесинде белгиленгендей, жамааттык келишимде конкреттүү субъектилерди – жамааттык келишим боюнча милдеттемелерди аткаруучуну көрсөтүүнү тараптарды милдеттендирген укук ченемин бекемдөө зарыл.

Жамааттык келишимдердин юридикалык күчүнө мүнөздөмө берүүдө алардын мамлекеттик катталуусу тууралуу маселе бир аз обочороок турат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык алар эмгек боюнча мамлекеттик органдарда милдеттүү катталуудан өткөрүлбөйт. Ушуга байланыштуу, аталган жерди толуктоо үчүн Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 50 – беренесине ылайык «Макулдашуу жана жамааттык келишимди каттоо» деп атап, аны экинчи абзац менен төмөнкүчө толуктоо керек: «Кол коюлгандан тартып жети күн аралыгында жамааттык келишим жумуш берүүчүлөргө (жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнө) эмгек жаатында ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга каттоо үчүн жөнөтүлөт. Жамааттык келишимдин күчүнө кириши алардын кабарлоочу каттоосуна коз каранды эмес».

### **11-тыянак**

**Жаңы түшүнүк,** мында макулдашуунун төмөнкүдөй маңыздуу жана керектүү белгилерин бөлүп кароо сунушталат: биринчиден, макулдашуу ченемдик акты болуп эсептелет, экинчиден, алар атайын субъекттик курамга ээ, үчүнчүдөн, жамааттык сүйлөшүүлөр аркылуу берилүүчү макулдашууларды түзүүнүн белгилүү бир тартиби болот, төртүнчүдөн, макулдашуунун ар бир классы макулдашуу түзүүчү деңгээлге ээ, бешинчиден, макулдашууну жонго салуунун өзгөчө предмети же алардын мазмунун аныктап турган коомдук мамилелердин чөйрөсү бар. Мындай ой жүгүртүүлөр буга чейин бул маселе боюнча адабияттарда айтылган пикирлерден айырмаланып турат.

Эмгек жана башка аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жөнгө салуучу ченемдик актылар катары макулдашуунун, социалдык коргоо боюнча мамилелердин, ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин тийиштүү деңгээлинде, биринчи жагынан, жумуш берүүчүлөр жана жумуш берүүчүлөрдүн бирикмесинин, экинчи жагынан, мамлекеттик (жергиликтүү өз алдынча башкаруу) бийлик органдарынын катышуусу менен эмгек менен байланышкан экономикалык мамилелердин автордук аныктамасы түзүлдү.

### **12-тыянак**

**Жаңы гипотеза,** мында Ата мекендик эмгек мыйзамдарынын, аяктоо критерийинин практикалык максатка ылайыктуулук принцибинин анализине негизделүү менен жамааттык-келишим процессинин төмөнкүдөй стадияларын бөлүп кароого болот: биринчи (*даярдоочу*) тараптардын жамааттык келишим түзүү идеясынан башталып, экинчи тараптын өкүлдөрүнө жамааттык

келишимдин башталышы тууралуу жазуу түрүндөгү сунушту жиберүүсү менен аяктайт; экинчи (*жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия түзүү*) экинчи тараптын жамааттык сүйлөшүүлөрдүн башталышы тууралуу жазуу түрүндөгү сунушту алуудан башталып, жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү тууралуу тийиштүү өкүлчүлүк орган менен макулдашылган буйруктунуучу тарабынан чыгарылышы менен аяктайт; үчүнчү (*жамааттык келишимдерди жүргүзүү*) – жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссияны түзүү тууралуу жумуш берүүчүнүн жумушчулардын тийиштүү өкүлчүлүк органы менен макулдашылган буйругу чыккан кезден башталып (*бул жамааттык келишимдердин башталышы болуп эсептелет*) жана уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында бекитүүгө берилген жамааттык келишимдин бирдиктүү долбоорун түзүү менен аяктайт; төртүнчү (жамааттык келишимдин долбоорун уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында кароо) – уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында жамааттык келишимдин долбоорун алуудан башталып, аны уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында бекитүү жана тараптардын өкүлдөрү тарабынан кол коюу менен аяктайт.

### **13-тыянак**

**Жаңы түшүнүк,** мында эмгектик талаш-тартыш конфликтологиялык, ошондой эле укуктук да көрүнүш болуп эсептелет. Андыктан, социалдык өнөктөштүктүн коргоо формаларын ишке ашырууда аларды алдын алуу жана жонго салуу үчүн юридикалык да, конфликтологиялык да ыкмаларды жана каражаттарды пайдалануу зарыл. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде камтылган эмгектик талаштартыштын легалдуу дефинициясында укуктукка караганда конфликтологиялык мүнөздөмө басымдуулук кылат. Эмгек талашы түшүнүгү тармактык алкактан чыгып кеткен шартта дефиниция укуктук процессуалдык мүнөзгө көбүрөөк ээ болушу үчүн мындай дисбаланс жокко чыгарылышы керек. Окуялардын мына ушундай гана өнүгүүсүндө ал тигил же бул талаштын кайсы ведомствого караштуу экендигин жана аны юрисдикциялык органда чечүү процедурасынын өзгөчөлүктөрүн так аныктоого мүмкүндүк берет.

### **3.2. Илимий тыянактардын тууралыгынын негизделиши**

Диссертациялык иште түзүлгөн тыянактар жана корутундулар жетиштүү деңгээлде негизделүүсү жана тууралыгы методологиялык аппаратты пайдалануу менен аныкталат.

#### **1-тыянак**

**Туура жана негизделди,** мында чет өлкөлөрдө аталган түшүнүктү белгилөө үчүн түзүлгөн ар кыл терминологияда жана түшүндүрмөдө чагылдырылган «социалдык өнөктөштүк» категориясынын коп пландуулугу негизделгенин билдирет. Бул социалдык өнөктөштүк – татаал коомдук көрүнүш, аны ар кыл аспектилерде (коомдук-саясий, экономикалык, укуктук, социологиялык, практикалык ж.б.) түшүнүү анын ар түрдүү аныктамаларын түзүүгө алып келүүчү факты менен байланышкан. Андыктан, социалдык

өнөктөштүктүн маңызын комплекстүү мамиле позициясынан коомдук өнүгүүнүн интегралдук жыйынтыгы катары кароо негиздүү деп эсептейбиз: биринчиден, баарлашуу ыкмасы катары; экинчиден, социалдык карым-катышуу механизми; үчүнчүдөн, социалдык мамилелер индикатору катары, арийне, коомдун жашоосунда жана өсүп-өнүгүүсүндө социалдык шайкештикке жетишүүнү негизги максат деп эсептеген макулдук вектору буларды тепчип өткөндүгү көрүнүп туруу керек.

Мына ушуга негизделүү менен, жалпы укук теориясы көз карашынан алганда, социалдык өнөктөштүктү корпоративдик жана да коомдук-социалдык максаттарды ишке ашыруу үчүн алардын өз ара ыңгайлуу компромисске келүүсүнө көмөк көрсөтүүчү, төлөм жана эмгек шарттары (жумуш берүүчүлөр жана жалданма жумушчулар) тууралуу сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын кызыкчылыктарынын тең салмагын кармап турууга багытталган институттардын, механизмдердин жана процедуралардын системасы катары аныктоого болот.

### **2-тыянак**

**Туура жана негизделди**, мында XIX к. аягы – XX к. башында жалданма жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр таптарынын ортосунда келип чыккан социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдоруна жана формаларына карата көз караштардын синтезинин негизинде, диссертанттын пикири боюнча, социалдык өнөктөштүк – ар кандай социалдык катмарлардын жана топтордун макулдашуусуна жаңа кызыкчылыктарынын интеграциялануусуна багытталган жана рыноктук экономика үчүн мүнөздүү болгон социалдык-эмгектик мамилелердин өзгөчө тиби катары каралган.

XX-XXI кк. аралыгында социалдык-эмгектик чөйрөдөгү өнөктөштүк мамилелерди өнүктүрүүнүн негизги себеби болуп Кыргызстандын жана чет өлкөлүк экономикада рыноктук мамилелерди өнүктүрүүнү калыптандыруу зарылдыгы менен байланыштуу эмгек менен капитал ортосундагы жаңы социалдык-экономикалык жана саясий мамилелерге болгон объективдүү тарыхый муктаждыктын келип чыгуусу эсептелет.

### **3-тыянак**

**Туура жана негизделди**, мында эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуу механизмдеринде жамааттык-келишимдик актынын ролу анын көмөкчү жөндөөчү катары мүнөздөмөсү менен шартталган. Бул, биринчиден, жамааттык-келишимдик актылар мамлекеттик жөндөөчтөрдөн көз карандысыз колдонула албай тургандыгы, алар эмгек келишимдерин толук жөнгө салууну камсыздай албай тургандыгы менен аныкталат. Экинчиден, келишимдик актылардын мазмуну статустук укуктун ченемдери менен тыгыз байланышкан, алар ченемдик-укуктук актылардын жоболорун толуктап, конкреттештирип, өнүктүрүү турат.

### **4-тыянак**

**Туура жана негизделди**, мында Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүк заманбап моделинин калыптанышуусу ага чейинки тарыхый өнүгүүлөрдүн жүрүшү менен аныкталган, аны эске алуу менен, революцияга чейин да, совет мезгилинде дасоциалдык өнөктөштүк субъектилеринин



калыптануусу тууралуу сөз кылууга мүмкүн эмес. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн калыптануу процессин иликтөөгө алуу менен диссертант анын калыптануусун жана өнүгүүсүн төмөнкүдөй этаптарга бөлүп карайт:

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

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

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

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

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

#### **5-тыянак**

**Туура жана негизделди,** мында эмгек жаатындагы эл аралык стандарттар эмгек боюнча моделдик актылардын жыйындысын билдирет, ал эмгек укугунун улуттук системасын иштеп чыгуунун жана аны өнүктүрүүнүн зарыл шарты болуп эсептелет. Буга байланыштуу, Кыргыз Республикасында ратификацияланбаган, эмгек жаатындагы эл аралык-укуктук актылардын жоболору менен жонгө салынган Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тийиштүү регламентацияга ээ болбогон тигил же бул маселелерди чечүүдө эл аралык укуктук стандарттарды түздөн-түз колдонуу мүмкүн. Кээ бир ЭАЭУ Конвенцияларын, ошондой эле эмгек жаатында укуктук стандарттарды камтыган башка эл аралык укуктук актыларды ратификациялоонун жоктугу Кыргызстан мындай актыларда келтирилген конкреттүү мамилелерди жонгө салууга карата принципалдуу мамилелерди карманбашы керек дегенге жатпайт.

#### **6-тыянак**

**Туура жана негизделди,** мында изилдөөнүн алкагында жеке илимий – тарыхый-укуктук методдорду формалдык-юримдикалык, салыштырма-укуктук, системдик-укуктук, ошондой эле статистикалык анализ методун колдонуу чоң мааниге ээ.

изилдөөнүн усулдук негиздери жана эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин өзгөчө белгилери болуп көп субъекттүүлүк; юрисдикциялык органдар тарабынан айрым гана пикир келишпестиктердин чечилиши; социалдык өнөктөштүк тараптарынан түзүлгөн паритеттик (эки жана үч тараптуу) органдын өзгөчө ролу;

мамилелердин айрым гана бөлүгүнүн укуктарынын ченемдерин деталдуу регламенттөө; бир нече юридикалык фактылардын – эреже катары, укуктук аракеттердин негизинде пайда болуусу эсептелет.

#### **7-тыянак**

**Негизделди,** мында жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн укуктук абалы аларга берилүүчү укуктардын жана милдеттердин комплекси менен мүнөздөлөт. Эмгек укугу ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарында жана башка укуктук актыларда бекемделген кесиптик уюмдарга карата колдонулуучу алардын укуктары, атап айтканда: ишке орношууга көмөктөшүү укугу; жамааттык келишимдерди жүргүзүү укугу, келишимдерди, жамааттык договорлорду түзүү жана алардын аткарылышын көзөмөлдөө; жамааттык эмгек талаштарды жөнгө салууга катышуу укугу; эмгек тууралуу мыйзамдардын аткарылышына профсоюздук текшерүүнү ишке ашыруу укугу; эмгекти коргоо жаатындагы укугу; мамлекеттик жана муниципалдык мүлктү менчиктештирүүгө катышуу укугу; эмгек талаштарды кароо боюнча органдарда жумушчулардын кызыкчылыгын коргоо укугу ж.б. жумушчулардын кызыкчылыгын коргоого жана өкүлчүлүккө болгон алардын негизги укуктарын конкреттештирүү болуп эсептелет жана анын ишке ашырылышын камсыздайт.

#### **8-тыянак**

**Негизделди,** мында социалдык өнөктөштүк системасында мамлекет элдик бийликтин алып жүрүүчүсү катары жана ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин катышуучусу катары каралат. Мамлекеттин негизги ролу болуп социалдык өнөктөштүк тууралуу мыйзамдардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүүчү социалдык өнөктөштөр ортосунда пайда болуучу пикир келишпестиктерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жөнгө салуу формасында ишке ашырылуучу кепилдик эсептелет. Эмгек мамилелеринин жөнгө салынышында айрым укуктук башатты өнүктүрүү менен катар эле, мамлекеттин социалдык-өнөктөштүк мамилелерге, өзгөчө жумуш берүүчүлөрдүн өкүлү катары түздөн-түз катышуусу социалдык өнөктөштүк мамилелеринин укуктук жөнгө салынышында анын ролун күчөтүү менен кыскарат.

#### **9-тыянак**

**Негизделди,** мында Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүк системасына жасалган анализдин негизинде диссертант айрым маселелерди аныктай алды. Биринчиден, КР Эмгек кодексинин 25-беренесинде берилген социалдык өнөктөштүк системасынын ар бир деңгээли мурунку жана кийинки деңгээлдер менен императивдик мүнөздөгү укуктук ченемдер менен байланышкан эмес. Мыйзамда социалдык өнөктөштүн субъектилерин жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жана мында социалдык өнөктөштүктүн тийиштүү деңгээлинде кабыл алынган макулдашууга камтылган жоболорду чагылдыруу менен жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүгө милдеттендирбейт. Экинчиден, КР Эмгек кодексинде кесиптик деңгээлде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана кесиптик

(аталган конкреттүү кесиптин өзгөчөлүктөрүн эске алуучу) келишимдерди түзүүгө мүмкүндүк берүүчү статьялар жок.

### **10-тыянак**

**Негизделди**, мында Жамааттык келишим – бул уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзгөчөлөнгөн түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлери тарабынан, ошондой эле жумуш берүүчү жеке жактар, жумуш берүүчүлөрдө иштеген кызматкерлер менен жазуу түрүндө түзүлүүчү, социалдык-эмгектик мамилелерди жонгө салуучу мөөнөттүү локалдык ченемдик акт. Бул аныктаманы КР Эмгек кодексинин 41-статьясы бекемдеп турат, анткени, жеке жумуш берүүчүлөрдө иштеген жумушчуларга да жумуш берүүчүлөр менен жамааттык келишим түзүү укугу берилиши керек.

Жамааттык келишимде конкреттүү субъектилерди – жамааттык келишим боюнча аткаруучуну көрсөтүү зарыл. КР Эмгек кодексинин 42-статьясында белгиленгендей, жамааттык келишимде конкреттүү субъектилерди – жамааттык келишим боюнча милдеттемелерди аткаруучуну көрсөтүүнү тараптарды милдеттендирген укук ченемин бекемдөө зарыл.

Жамааттык келишимдердин юридикалык күчүнө мүнөздөмө берүүдө алардын мамлекеттик катталуусу тууралуу маселе бир аз обочороок турат. КР Эмгек кодексине ылайык алар эмгек боюнча мамлекеттик органдарда милдеттүү катталуудан өткөрүлбөйт. Ушуга байланыштуу, аталган жерди толуктоо үчүн КР Эмгек кодексинин 50- статьясына ылайык «Макулдашуу жана жамааттык келишимди каттоо» деп атап, аны экинчи абзац менен төмөнкүчө толуктоо керек: «Кол коюлгандан тартып жети күн аралыгында жамааттык келишим жумуш берүүчүлөргө (жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнө) эмгек жаатында ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга каттоо үчүн жөнөтүлөт. Жамааттык келишимдин күчүнө кириши алардын кабарлоочу каттоосуна көз каранды эмес».

### **11-тыянак**

**Негизделди**, мында макулдашуунун төмөнкүдөй маңыздуу жана керектүү белгилерин бөлүп кароо сунушталат: биринчиден, макулдашуу ченемдик акты болуп эсептелет, экинчиден, алар атайын субъекттик курамга ээ, үчүнчүдөн, жамааттык сүйлөшүүлөр аркылуу берилүүчү макулдашууларды түзүүнүн белгилүү бир тартиби болот, төртүнчүдөн, макулдашуунун ар бир классы макулдашуу түзүүчү деңгээлге ээ, бешинчиден, макулдашууну жонгө салуунун өзгөчө предмети же алардын мазмунун аныктап турган коомдук мамилелердин чөйрөсү бар. Мындай ой жүгүртүүлөр буга чейин бул маселе боюнча адабияттарда айтылган пикирлерден айырмаланып турат.

Эмгек жана башка аны менен түздөн-түз байланышкан мамилелерди жонгө салуучу ченемдик актылар катары макулдашуунун, социалдык коргоо боюнча мамилелердин, ошондой эле социалдык-өнөктөштүк мамилелердин тийиштүү деңгээлинде, биринчи жагынан, жумуш берүүчүлөр жана жумуш берүүчүлөрдүн бирикмесинин, экинчи жагынан, мамлекеттик (жергиликтүү өз алдынча башкаруу) бийлик органдарынын катышуусу менен эмгек менен байланышкан экономикалык мамилелердин автордук аныктамасы түзүлдү.

## **12-тыянак**

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

## **13-тыянак**

**Негизделди,** мында эмгектик талаш-тартыш конфликтологиялык, ошондой эле укуктук да көрүнүш болуп эсептелет. Андыктан, социалдык өнөктөштүктүн коргоо формаларын ишке ашырууда аларды алдын алуу жана жөнгө салуу үчүн юридикалык да, конфликтологиялык да ыкмаларды жана каражаттарды пайдалануу зарыл. КР Эмгек кодексинде камтылган эмгектик талаштартыштын легалдуу дефинициясында укуктукка караганда конфликтологиялык мүнөздөмө басымдуулук кылат. Эмгек талашы түшүнүгү тармактык алкактан чыгып кеткен шартта дефиниция укуктук процессуалдык мүнөзгө көбүрөөк ээ болушу үчүн мындай дисбаланс жокко чыгарылышы керек. Окуялардын мына ушундай гана өнүгүүсүндө ал тигил же бул талаштын кайсы ведомствого караштуу экендигин жана аны юрисдикциялык органда чечүү процедурасынын өзгөчөлүктөрүн так аныктоого мүмкүндүк берет.

### **3.3. Иштин теориялык мааниси**

Диссертант тарабынан жарыяланган эмгектерде тарыхый-укуктук изилдөөнүн контекстинде эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктүн укуктук табияты ачылып берилген. Бул өзгөрүп туруучу социалдык-экономикалык мазмундун укуктук формалары аркылуу түшүндүрүүдө жетилген муктаждыкка жооп берген оригиналдуу жана маанилүү багыт болуп эсептелет. Изилдоо тармактар аралык мүнөзгө ээ болуу менен мамлекет жана

укук теориясы менен эмгек укугунун кесилишкен жеринде жүргүзүлдү. Укуктун ар кыл тармактарынын кесилишинде эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк маселесин чечүү менен диссертант социалдык өнөктөштүк тууралуу билимдерди тереңдетүү боюнча белгилүү салымын кошууга аракет кылган.

Иште берилген корутундулар жана жалпылоолор жалпы эле эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк маселесин, анын маңызын, мазмунун, ошондой эле анын эффективдүүлүгүн жогорулатуу жана камсыздоо механизмдерин андан ары изилдөө үчүн негиз боло алат.

### **3.4. Квалификациялык белгилерге туура келүүсү**

Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин илимдин доктору окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертациясы жаңы илимий багыттын иштелип чыгуусу же актуалдуу илимий багыттардын биринин концептуалдык өнүгүүсү катары жана принципалдуу жаңы тыянактарды камтыган, алардын жыйындысы илимдин тийиштүү тармагында ири жетишкендик болуп эсептелгендиктен, мындагы корутундулар, практикалык сунуштар жана көрсөтмөлөр Кыргыз Республикасындагы социалдык өнөктөштүк институтун өнүктүрүү үчүн колдонулушу мүмкүн, андыктан диссертациялык иш мындай квалификациялык белгиге жооп берет.

Диссертацияда берилген маалыматтар менен бирге эле жогорку окуу жайларда теориялык жана тармактык юридикалык дисциплиналарды окутууда, атап айтканда, «Мамлекет жана укук теориясы»; «Эмгек укугу» ж.б. курстар боюнча билим берүү программаларын ишке ашырууда жаңы мамилелер үчүн материалдар камтылган.

### **4. Алынган тыянактардын практикалык мааниси**

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

### **5. Авторефераттын диссертациянын мазмунуна дал келүүсү**

Автореферат диссертациянын мазмунуна, мында коюлган максаттарга жана изилдөө милдеттерине толугу менен дал келет. Авторефератта бири-бирине дал келүүчү кыргыз, орус, англис тилдеринде резюме бар.

## 6. Сунуштар

Диссертациялык кеңештин эксперттик комиссиясынын мүчөсү, ю.и.д., профессор Токтобаев Б.Т, Ч.К.Карыновдун докторлук диссертация боюча төмөнкүлөрдү дайындоону сунуштайт;

**-Жетектөөчү уюм катары:** Кыргызстан Эл аралык университетинин «Юриспруденция жана эл аралык укук» кафедрасын. Дареги: 72000, Бишкек ш. Л.Толстой пр.17А/1:

- юридика илимдеринин доктору, профессор **Жумабаева Турдукан Абдыкеримовнаы** (12.00.01) **биринчи расмий оппоненти**, авторефераттагы адистиги боюнча изилдөөнүн маселелерине жакын илимий эмгектери;

- Адам укуктарын өнүктүрүүдө укуктун жана эл аралык уюмдардын ролу. Известия ВУЗов Кыргызстана № 1, 2017. 136 - 143 – б.

- Мамлекет институттук түзүлүш катары эл аралык адам укуктары чөйрөсүндөгү социалдык саясат. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана № 7, 2016. 207 – 213 – б.

- Кыргыз Республикасында адам укуктарын камсыз кылуунун мамлекеттик – укуктук механизми. Монография Бишкек, 2015. 240.б.:

- юридика илимдеринин докторун, профессор **Ботоева Чынара Кычийевнаны** (12.00.01 Автореферат боюнча) **экинчи расмий оппоненти**, авторефераттагы адистиги боюнча изилдөөнүн маселелерине жакын илимий эмгектери бар:

1. К вопросу о защите детей от жестокого обращения с ними // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. №9. 2022. – С. 204-207.

2. Цифровизация трудовых отношений в Кыргызской Республике // Вестник АГУП КР. 2024.

3. Труд как социально-правовое явление // МЦНП "Новая наука". Международная научно-практическая конференция на тему: Фундаментальная и прикладная наука: состояние и тенденции развития. Россия, г. Петрозаводск. 2024.

- юридика илимдеринин докторун, профессор **Адамбекова Айлен Доктурбекованы** (12.00.01) **үчүнчү расмий оппоненти катары дайындоону сунуштайт**. Авторефераттагы адистиги боюнча изилдөөнүн маселелерине жакын илимий эмгектери:

1. Правовой идеал государства Учеб.пособие. Бишкек, 2011

2. Социально - правовые аспекты государства Статья. Научные труды «Эдилет», №3, 2011. Стр.31-35.

3. Государственное регулирование миграционных процессов в Кыргызской Республике. Статья. Modern science. № 9, 2018. Москва. Стр. 63-66.

## 8. Сунуштар

Аталган тема боюнча эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктүн теориялык маселелери багытында мындан ары илимий изилдөөлөрдү жүргүзүү сунушталат.

## 9. Корутунду

Изденүүчү Карынов Чолпонбай Карыпбаевич тарабынан алынган тыянактар изилденүүчү маселенин алкагында ички биримдик жана байланыштын болуусу менен мүнөздөлөт.

Диссертацияда түзүлгөн илимий жоболор, корутундулар жана практикалык сунуштар ынанымдуу булактарга, ата мекендик жана чет элдик мыйзамдардын анализине, ошондой эле укуктук колдонулуучу практикага негизделген.

Диссертациялык иштин түзүлүшү илимий изилдөөнүн логикасына туура келет жана анын максаты жана милдеттери менен аныкталат. Главалардын мазмуну бир бүтүн ички биримдик менен мүнөздөлүп турат. Диссертациялык иште материалдын берилиши логикалык ырааттуулугу жана бүткөндүгү менен мүнөздөлөт.

Диссертация ички биримдикке ээ бир катар илимий тыянактарды жана жоболорду камтыйт, бул автордун юридика илимине кошкон жеке салымы тууралуу кабар берип турат. Көйгөйлөрдү чечүүнүн сунушталган жаңы ыкмалары жетишерлик деңгээлде аргументтештирилген жана аларга сынчыл баа берилген.

Диссертациялык илимий изилдөө ишинде эл аралык практикалык материалдардын азыраак колдонулганы байкалган.

Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк тармагында мамлекеттик башкаруу органдарынын ыйгарым укуктары кененирээк каралса болмок.

Илимий изилдөө ишинде техникалык жана стилистик мүнөздөгү каталар бар.

Бирок, бул сын-пикирлер диссертациялык изилдөөнүн жогорку деңгээлине жана аброюна таасир тийгизбейт, ал эми иштин өзү жогорку илимий мааниге ээ.

Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый-укуктук изилдөө» темадагы диссертациясына анын 2009-жылдын 25-декабрында корголгон «Мамлекеттин социалдык саясаты жана эмгек укуктары: теориялык - укуктук аспектиси» аталыштагы 12.00.01 – укук жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы; укук жана мамлекет тууралуу

окуулардын тарыхы; 12.00.05 – эмгек укугу; социалдык камсыздоо укугу адистиктери боюнча юридика илимдеринин кандидаты илимий даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертациясынан алынган материалдар киргизилген эмес.

Диссертациялык кеңешке берилген диссертациянын электрондук варианты диссертациянын кол жазмасы менен дал келет.

#### 10. Жетектөөчү уюмду, расмий оппоненттерди дайындоо тууралуу сунуштардын негиздүүлүгү

Диссертациялык кеңештин эксперттик комиссиясынын мүчөсү, ю.и.д., профессор Токтобаев Болот Токтомышевич берилген документтерди карап чыгып, Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун, Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин; Ош мамлекеттик университетинин алдындагы Д. 12.14.695. диссертациялык кеңешке 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин юридика илимдеринин доктору окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый-укуктук изилдөө» темасындагы диссертациясын коргоого кабыл алууну сунуштайт.

#### Эксперттик комиссиянын мүчөсү:

Юридика илимдеринин доктору, профессор,  
Ж. Баласагын атындагы  
Кыргыз Улуттук университетинин  
мамлекет жана укук теориясы жана  
тарыхы кафедрасынын башчысы

*Мөөнөз*

Б.Т.Токтобаев



*Б.Т.Токтобаев*  
*29.05.2024*