

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 Чикеева Зура Чимырбаевна (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 Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый-укуктук изилдөө» темасындагы докторлук диссертация 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 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору (кандидаты) окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн диссертациялык кеңештин профилине толук кандуу жооп берет жана аталган адистигдин 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 туура келет.

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:

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

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

– Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптарын изилдөө;

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

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

– социалдык өнөктөштүк тараптардын укуктук абалын аныктоо;

– социалдык өнөктөштүктүн формаларын жана системасын изилдөө;

– жамааттык келишимдин юридикалык табиятына анализ жүргүзүү;

– жамааттык келишимдин юридикалык табиятын изилдөө;

– жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды иштеп чыгуу жана корутундулоо тартибин карап чыгуу;

– социалдык жаңжал катары эмгектик талаш-тартыштын өзгөчөлүктөрүн изилдөө;

– жеке эмгектик талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө жумушчулардын өкүлдөрүнүн жана жумуш берүүчүлөрдүн катышуу маселесин изилдөө;

– жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды кароодо жана чечүүдө социалдык өнөктөшүүчү тараптардын катышуусунун өзгөчөлүктөрүн изилдөө.

Изилдөө объектиси болуп эмгек жаатында, алардын тарыхый өнүгүүсүндөгү социалдык өнөктөштүк боюнча ишмердүүлүктү жүргүзүү процессинде пайда болуучу коомдук мамилелер изилдөөгө алынган.

Изилдөө предмети болуп 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).

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

Социалдык өнөктөштүк жумуш берүүчү, жумушчу жана мамлекет ортосундагы кызматташууга негизделген эмгек мамилелерин жөнгө салуунун маанилүү механизми болуп эсептелет. Мындай мамиле акыйкат эмгек шарттарын камсыздоо, жамааттык маселелерди чечүү жана социалдык кепилдикти жакшыртуу максатында эмгек процессинин бардык катышуучулары ортосунда конструктивдүү диалогду жана өз ара мамилелерди орнотууга багытталган.

Социалдык өнөктөштүктүн негизги өзгөчөлүктөрүнүн бири болуп анын бардык тараптардын жөндөмдүүлүктөрүн жана кызыкчылыктарын эске алуу

жөндөмдүүлүгү эсептелет. Жумушчулар өздөрүнүн кесиптик бирликтери же өкүлчүлүк органдары аркылуу өз сунуштарын жана талаптарын киргизе алышат, ал эми жумуш берүүчүлөр, өз кезегинде, бул кызыкчылыктарды эске алуучу чечимдерди иштеп чыгышы мүмкүн. Мындай диалог акыйкаттуу эмгек шарттарын түзүүгө жана жумушчу орундарындагы жаңжалдарды чечүүгө өбөлгө түзөт.

Социалдык өнөктөштүк жумушчулардын социалдык камсыздалуусу жана укуктарын коргоо маселелерин да камтыйт. Бул өзүндө айлык маянанын көлөмүн талкуулоону жана аныктоону, эмгекке орноштуруу шарттарын, өргүү мөөнөтүн жана шарттарын, ошондой эле жумуштан чыгарылганда жана ооруп калган учурларда социалдык колдоо көрсөтүү боюнча чараларды камтышы мүмкүн.

Социалдык өнөктөштүктүн дагы бир аспектиси болуп эмгек мамилелерине тиешелүү болгон мыйзамдарды жана ченемдик актыларды иштеп чыгууга жана ишке ашырууга катышуу болуп эсептелет. Жумушчулардын жана жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү закондорду түзүүгө активдүү катыша алат, бул конкреттүү керектөөлөрдү жана эмгектин реалдуу шарттарын эске алууга көмөк көрсөтөт.

Ошентип, эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүк акыйкат жана туруктуу эмгек мамилелерин камсыздоодо маанилүү роль ойнойт. Ал жумушчулар, жумуш берүүчүлөр жана мамлекет ортосундагы диалогго жана кызматташууга өбөлгө түзөт, натыйжада, эмгектин жагымдуу шарттарын түзүүгө, социалдык камсыздоону жогорулатууга жана жумушчу орунда жаңжалдардын болуусун төмөндөтүүгө алып келет.

Дагы бир маанилүү аспектиси – эмгек жаңжалдарын жана талаш-тартыштарын чечүүгө болгон жөндөмдүүлүгү. Жумушчулар менен жумуш берүүчүлөр ортосунда кайчы пикирлер жаралганда, социалдык өнөктөштүк диалог жана сүйлөшүүлөр аркылуу аларды чечүү үчүн механизмдерин сунуштайт. Бул узакка созулган көп каражатты талап кылган сот процесстеринен качып, эки тараптын тең кызыкчылыктарын эске алып, компромисске барууга мүмкүндүк берет.

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. Чет өлкөлөрдө ар кыл терминологияда жана түшүндүрмөлөрдө калыптанып калган «социалдык өнөктөштүк» категориясынын чагылдырылышынын көп пландуулугу негизделди.

2-тыянак. 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.

3-тыянак. Автордун пикиринче, эмгек мамилелерин укуктук жөнгө 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 автор анын калыптануусун жана өнүгүүсүн этаптарга бөлүп караган.

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 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. Автордун ырастоосу - изилдөөнүн усулдук негиздери талдоо менен 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 договорлорду 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; 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. 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, КР Эмгек кодексинин 25-статьяда 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. Автордун пикири боюнча, 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 КР Эмгек кодексинин 41-

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

11-тыянак. Макулдашуунун маңыздуу жана керектүү белгилерин автор төмөнкүчө 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.

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. 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.

3.1. 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 байланышкан тарыхый-теориялык жана практикалык маселелерди изилдөө маселесине арналган ата мекендик юридика илиминдеги алгачкы комплекстүү изилдөө болуп эсептелет. Диссертациялык изилдөө укук тарыхы жана теориясы, эмгек укугу жаатындагы акыркы иштеп чыгууларга таянуу менен өлкөбүздөгү социалдык өнөктөштүк институтунун өнүгүү тенденцияларын, мыйзам-ченемдүүлүктөрүн жана уламалуулугун аныктайт.

1-тыянак. Жаңы гипотеза. 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, автордун пикири боюнча, социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдоруна жана формаларына буга чейинки көз караштардын синтезинин негизинде социалдык өнөктөштүктү ар кандай социалдык катмарлардын жана топтордун макулдашуусуна жана кызыкчылыктарынын практикалык интеграциялануусуна багытталган жана рыноктук экономика үчүн мүнөздүү болгон социалдык-эмгектик мамилелердин өзгөчө тиби катары түшүнүк негизделген.

3-тыянак. Жаңы көрүнүш, мында эмгек мамилелерин укуктук жөнгө 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. 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.

5-тыянак. Жаңы көрүнүш, 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 принципалдуу мамилелерди карманбашы керек дегенге жатпайт.

6-тыянак. Жаңы көрүнүш, мында изилдөөнүн усулдук негиздери талдоо менен 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.

8-тыянак. Жаңы гипотеза, 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, КР Эмгек кодексинин 25-беренесинде берилген социалдык өнөктөштүк системасынын ар бир деңгээли мурунку жана кийинки деңгээлдер менен императивдик мүнөздөгү укуктук ченемдер менен байланышкан эмес. Экинчиден, КР Эмгек кодексинде кесиптик деңгээлде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана кесиптик (аталган конкреттүү кесиптин өзгөчөлүктөрүн эске алуучу) келишимдерди түзүүгө мүмкүндүк берүүчү статьялар жок.

10-тыянак. Жаңы түшүнүк, 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. Жаңы түшүнүк, 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 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.

12-тыянак. Жаңы гипотеза, мында Ата мекендик эмгек мыйзамдарынын, аяктоо критерийинин практикалык максатка ылайыктуулук принцибинин анализине негизделүү менен жамааттык-келишим процессинин стадияларын аныктоого болот.

13-тыянак. Жаңы көрүнүш, КР Эмгек кодексинде камтылган эмгектик талаштаргыштын 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.

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 «социалдык өнөктөштүк» категориясынын коп пландуулугу ар кыл терминологияда жана түшүндүрмөдө чагылдырылган

2-тыянак. Туура жана негизделди, 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.

3-тыянак

Туура жана негизделди, мында эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуу механизмде 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. Туура жана негизделди, 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.

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 методикалык негиздери талдоо менен эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин озгочө белгилери болуп көп субъекттүүлүк; юрисдикциялык органдар тарабынан айрым гана пикир келишпестиктердин чечилиши; социалдык өнөктөштүк тараптарынан түзүлгөн паритеттик (эки жана үч тараптуу) органдын озгочө 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.

8-тыянак. Негизделди, мамлекеттин негизги ролу болуп социалдык өнөктөштүк тууралуу майзамдардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүүчү социалдык өнөктөштөр ортосунда пайда болуучу пикир келишпестиктерди чечүүгө катышуу, социалдык өнөктөштүк боюнча мамилелерди укуктук жонго салуу формасында ишке ашырылуучу кепилдик эсептелет..

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. 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 жонго салуучу мөөнөттүү локалдык ченемдик акт.

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 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.

12-тыянак. Негизделди, жамааттык-келишим процессинин негизги стадиялары: биринчи (даярдоочу); экинчи (жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия түзүү); үчүнчү (жамааттык келишимдерди жүргүзүү); төртүнчү (жамааттык келишимдин долбоорун уюмдун жумушчуларынын жалпы жыйынында кароо).

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.

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. Изилдөө 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 Чикеева Зура Чимырбаевна, 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. Көрсөтмөлөр

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

9. Корутунду

Издөнүүчү 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 иште эмгек жаатындагы социалдык өнөктөштүктүн тараптарын кеңири деталдуу каралса болмок. Кемчиликтердин арасында айрым редакциялык каталарды белгилөө менен, алардын иштин негизги мазмунуна кедергиси тийбей тургандыгын белгилеп кетмекчимин.

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 коргологон «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 Чикеева Зура Чимырбаевна берилген документтерди карап чыгып, Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун, Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин; Ош мамлекеттик университетинин алдындагы Д. 12.24.695. 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 изилдоо»** темасындагы диссертациясын коргоого кабыл алууну сунуштайт.

Эксперттик комиссиянын мүчөсү:

**Юридика илимдеринин доктору,
профессор.**



З.Ч.Чикеева

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
ОК ГОУВПО КРСУ
ИНН 01512199310054

29.05.2024 г.
[Signature]