

«БЕКТЕМИН»

Кыргыз Республикасынын Улуттук
илимдер академиясынын мамлекет
жана укук институтунун директору,
ю.и.к. Алтыбаева А.Т.



«11» июль 2024 ж.

Мамлекет жана укук институтунун (Мамлекеттик - укуктук изилдөө жана экспертиза бөлүмү, Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу жана экспертиза бөлүмү, саясий изилдөө жана экспертиза бөлүмү) кеңейтилген жыйынынын «4» «03» 2024- жылынын № 4

Протоколунан көчүрмө

Катышкандар: Жыйындын төрайымы – Мамлекет жана укук институтунун, мамлекеттик-укуктук изилдөөлөр жана экспертиза бөлүмүнүн башчысы, ю.и.к. Калиева Г.У. (12.00.01); КР УИА академиги, ю.и.д., профессор Арабаев Ч.И. (12.00.03); с.и.д., профессор Жоробеков Ж.Ж. (23.00.02); ю.и.д., доцент Хашимова А.К. (12.00.01); ю.и.д., Жылкичиева К.С.(12.00.01) с.и.к., доцент Сыдыкбаев Ч.М.; с.и.д. Мамытов Т.Б (23.00.02) с.и.д.профессор Шаболотов Т.Т (23.00.02).; ю.и.д., профессор Джоробекова А.М. (12.00.01),); ю.и.к. Алтыбаева А.Т. (12.00.02);); ф.и.к. Шаршебаева Т.А.; и.к. Жанышбек у. А.; ю.и.к., Торомырзаев Т.Т. (12.00.01);

Төрайым: ю.и.к. Калиева Г.У.

Окумуштуу катчы: Жусупов Н.Ж .

Издөнүүчү: Карынов Ч. К.

Жалпы катышуучулар: 14

Күн тартиби

12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуу даражасын изденип алуу үчүн жазылган **Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө»** деген темадагы доктордук диссертациясын талкулоо.

Илимий консультант: Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын академиги, ю.и.д., профессор Арабаев Ч.И.

Угулду:

Төрайым, ю.и.к. Калиева Г.У: Урматтуу кесиптештер! Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун Мамлекеттик-укуктук изилдөөлөр жана экспертиза бөлүмүнүн бүгүнкү отуруму Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө» темасындагы доктордук диссертациялык ишин талкуулоо. Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуу даражасын изденип алуу үчүн жазылган «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө» деген темадагы диссертациялык ишти талкуулоого жана коргоого сунуштарды берүүгө багытталган. Автордун диссертациялык иши бизге күн мурунтан берилген. Эгерде сиздер каршы болбосонуздар изденүүчү Карынов Чолпонбай Карыпбаевичке теманын актуалдуулугу боюнча, жактоого коюулуучу жоболор боюнча кыскача баяндама жасоого сөз берели.

Изденүүчү Карынов Ч.К: Саламатсыздарбы? Урматтуу жыйындын катышуучулары! Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун Мамлекеттик-укуктук изилдөөлөр жана экспертиза бөлүмүнүн бүгүнкү – кеңейтилген отурумунда талкуулоого мүмкүнчүлүк бергениңиздерге терең ыраазычылык билдиребиз жана илимий изилдөө ишинин актуалдуулугуна кыскача токтолуп кетүүгө уруксат этиниздер.

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

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

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

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

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

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

Анткени, постсоветтик Кыргызстандын тарыхында таасын көрүнүп тургандай, социалдык-эмгек жаатында субъекттер ортосунда макулдашууга жетишүүнүн эффективдүү механизмдерин (анын ичинде укуктук да)

түзмөйүнчө, экономикалык жана саясий реформаларды жүргүзүүгө мүмкүн эмес, ал эми саясий демократия, рыноктук экономика жана социалдык өнөктөштүк – булар бири-биринен ажырагыс тутумдар экенин белгилеп кетмекчибиз.

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

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

Диссертациялык изилдөөнүн максаты. Социалдык өнөктөштүк институтунун эволюциясына тарыхый-укуктук анализ жасоо менен байланышкан маселелердин комплекстүү теориялык аңдалышы, ошондой эле социалдык-экономикалык жана саясий шарттарда Кыргызстан үчүн жаңы эмгек мыйзамдарынын ченемдерин ишке ашырууну эффективдүү камсыздоо менен байланышкан актуалдуу илимий көйгөйлөрдү чечүү, коомдук мамилелердин системасы катары эмгек жаатында социалдык өнөктөштүктү укуктук жөнгө салуунун концептуалдык негиздерин жана келечегин иштеп чыгуу.

Алдыга коюлган максатка жетишүү төмөнкү милдеттерди ишке ашыруу аркылуу камсыздалат ишке ашырылат:

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

2. Кыргызстандагы социалдык өнөктөштүктүн калыптануу этаптарына талдоо жүргүзүү;

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

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

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

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

7. жамааттык келишимдин укуктук табиятына талдоо жүргүзүү;

8. жамааттык келишимдик ченемдик актылар катары макулдашуулардын укуктук табиятын изилдөө;

9. жамааттык келишимдерди даярдоо жана түзүү үчүн жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн тартибин аныктоо;

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

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

12. социалдык өнөктөштүктүн милдеттенмелерин аткарылышы жана юридикалык жоопкерчиликтин өзгөчөлүктөрүн аныктоо.

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

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

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

1. Социалдык өнөктөштүк идеясы ар кыл доорлордогу көптөгөн ойчулдардын эмгектеринде калыптанган, алардын негизги көңүлүн коомдук чыр-чатактар жана коомдук гармония маселелери, жалданма жумушчулар менен иш берүүчүлөр класстарынын ортосунда келип чыккан социалдык карама-каршылыктарды чечүүнүн жолдору жана формалары болгон.

Жогорудагы көз караштардын синтезинин негизинде 19-20-к.к. социалдык өнөктөштүктү түшүнүү рынок экономикасына мүнөздүү болгон жана ар кандай социалдык катмарлардын жана топтордун кызыкчылыктарын координациялоого жана практикалык интеграциялоого багытталган коомдук жана эмгек мамилелеринин өзгөчө түрү катары калыптанган. Ошону менен бирге коомдук жана эмгектик мамилелерге катышуучулардын ортосунда макулдашууга жана өз ара түшүнүүгө жетишүүнүн негизинде тирешүү жана зордук-зомбулукка жол бербөө позициясы жалпы кабыл алынган.

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

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

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

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

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

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

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

5-этап – 1991-жылдан 2004-жылга чейин – Кыргызстандын рынок экономикасына өтүү, коомдук мамилелердин түп тамырынан өзгөрүү этабы. Аталган этаптын аякташын «Кыргыз Республикасында эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк тууралуу Кыргыз Республикасынын

Мыйзамынын жана 2004-ж. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кабыл алынышы менен байланыштырууга болот.

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

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

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

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

5. Аныкталган, изилдөөнүн алкагында жеке илимий – тарыхый-укуктук методдорду (эмгек жаатында, мыйзамдарда жана социалдык өнөктөштүктүн калыптануусунун заманбап моделинде социалдык-өнөктөштүк мамилелердин пайда болуу жана өнүгүү өзгөчөлүктөрүн кароого), формалдык-юримдикалык, салыштырма-укуктук, системдик-укуктук (социалдык-өнөктөштүк түшүнүгүн жана маңызын формулировкалоо; катышуучу тараптардын статустарын аныктоо аркылуу социалдык

өнөктөштүк системасынын иштөөсүнүн укуктук өзгөчөлүктөрүн кароо), ошондой эле статистикалык анализ методун колдонуу чоң мааниге ээ.

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

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

7. Изилдөөлөрдүн негизинде жамааттык келишимдин жана макулдашуунун укуктук табиятын мүнөздөш үчүн “жамааттык келишимдин ченемдик актысы” деген жалпылоочу түшүнүк киргизилген, ал иш берүүчү (иш берүүчүлөр) менен кызматкерлердин өкүлчүлүктүү уюму (өкүлчүлүк уюмдары) эмгек шарттары жана кызматташуу эрежелери боюнча түзүүчү ченемдик келишим болуп саналат. Жамааттык келишим укуктун булагы катары белгилүү бир уюмга гана тиешелүү болгон жергиликтүү укук ченемдерин белгилейт. Жамааттык келишимде камтылган укуктун локалдык нормалары жалпысынан укук ченемдерине мүнөздүү бардык касиеттерге ээ, атап айтканда: алар милдеттүү болуп саналат.

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

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

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

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

10. Эмгектик талаш-тартыш конфликтологиялык, ошондой эле укуктук да көрүнүш болуп эсептелет. Андыктан, социалдык өнөктөштүктүн коргоо формаларын ишке ашырууда аларды алдын алуу жана жөнгө салуу үчүн юридикалык да, конфликтологиялык да ыкмаларды жана каражаттарды пайдалануу зарыл. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартышты аныктоодо юридикалык мүнөздөмөлөргө караганда конфликтологиялык мүнөздөмөлөр басымдуулук кылат. Эмгек талашы түшүнүгү тармактык алкактан чыгып кеткен шартта дефиниция укуктук процессуалдык мүнөзгө көбүрөөк ээ болушу үчүн мындай дисбаланс жокко чыгарылышы керек.

Окуялардын мына ушундай гана өнүгүүсүндө ал тигил же бул талаштын кайсы ведомствого караштуу экендигин жана аны юрисдикциялык органда чечүү процедурасынын өзгөчөлүктөрүн так аныктоого мүмкүндүк берет.

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

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

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

Иш токтотуу түрүндөгү жоопкерчиликке тартылуучу субъект болуп жумушчулардын коллективи саналат. Иш таштоо дисциплинардык жана финансылык жоопкерчиликтин көпчүлүк түрлөрүндөгүдөй иш берүүчүнүн каалоосу боюнча эмес, мамлекеттик орган – сот тарабынан мыйзамсыз деп таанылат. Жумуш берүүчү укук бузуу болбогондо, бирок эмгектин жаңы шарттарын түзүү боюнча жумушчулардын талаптары аткарылбаган учурда гана жамааттык иш токтотуу түрүндө жоопкерчиликке тартылышы мүмкүн. Бул оз учурунда, жамааттык социалдык өнөктөштүк талаш-тартыштарды чечүүнүн каражаты жана социалдык өнөктөштөрдүн жоопкерчилигинин бир түрү катары иш таштоонун кош мүнөзү менен шартталган. Социалдык өнөктөштүктүн ар кандай жоопкерчилигине тартуу үчүн жоопкерчиликтин башка түрлөрү үчүн белгиленгенге караганда өтө так жана бир топ деталдуу

жол-жоболордон өтүү зарыл, анын укуктук жөнгө салынышы өркүндөтүлүшү керек.

Диссертациянын негизги илимий жыйынтыктары 42 илимий макалада жарыяланды, Кыргыз Республикасынын Президенти алдындагы УАКтын президиумунда бекитилген рецензияланган илимий басылмалардын Тизмесине кирген.

Диссертациянын структурасы изилдөөнүн максатын жана милдеттери менен шартталган жана өзүнө киришүүнү, кортундуну төрт главаны камтыйт, алар 12 бөлүмдөн, колдонулган адабияттардын тизмесинен турат.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Чолпонбай Карыпбаевич, абдан маңыздуу баяндама жасаганыңызга чоң рахмат. Урматтуу кесиптештер, анда эмесе талкууга өтөлү. Диссертациялык иш боюнча суроонуздарды бериниздер. Суроо берүү үчүн сөз с.и.д., профессор Жолборс Жоробековичке берилет.

с.и.д., профессор Жоробеков Ж.Ж.: Айтыңызчы Чолпонбай Карыпбаевич, бүгүнкү күндө социалдык-экономикалык жана саясий стабилдүүлүк, туруктуу экономикалык өнүгүү булар биздин өлкөдөгү жарандарды тынчсыздандырган негизги көйгөйлөр болуп саналууда. Ушугу байланыштуу эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн ийгиликтүү мүнөзүн эмнеден көрүүгө болот?

Издөнүүчү Карынов Ч. К.: Рахмат сурооңузга, Жолборс Жоробековичке ! Өнүккөн жана өнүгүп келе жаткан өлкөлөрдүн тажрыйбалары көрсөткөндөй, ар түркүн реформалардын (экономикалык, социалдык ж.б.) натыйжасы накталай иштиктүү баарлашуудан көбүрөөк көз каранды. Ошондой эле бул мамилелерди дайыма өнүктүрүп турууну да акыркы орунга калтырбашыбыз керек. Канчалык социалдык баарлашуунун механизмдери колдоо тапса, туруктуулук жана социалдык негизги стратегиялык тапшырмаларды аткарууга бардык социалдык өнөктөштүктөрдүн күчү ошончолук биригет. Анын үстүнө социалдык өнөктөштүк системасы эмгек мамилелеринин тартиби, социалдык байланыштар боюнча көптөгөн каражаттарга жана мүмкүнчүлүктөргө жол ачат, болгону аларды натыйжалуу колдоно билүү керек. Ошондой эле, коомдогу социалдык стабилдүүлүк жана экономиканын өнүгүшүндөгү өзгөрүүлөр баарынан мурда жумушчулар менен өндүрүчүлөрдүн ээсинин бири-бири менен болгон байланышынын мүнөзүнөн көз каранды деп ойлойбуз.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Рахмат,! Кийинки суроо бериш үчүн сөз с.и.д., Токон Болотбековичке берилет.

с.и.д.: **Мамытов Т.Б:** Изилдөөңүздө учурда эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуу тармагы эл аралык-укуктук ченемдер менен жөнгө салынышына байланышканбы?

Издөнүүчү Карынов Ч.К.: Чоң рахмат. Токон Болотбекович! Албетте, Кыргыз Республикасындагы социалдык өнөктөштүк институтунун негизи эл аралык да, мамлекет ичиндеги да деңгээлдеги ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат. Биздин ички улуттук мыйзам ченемдүүлүктөрүбүздүн мазмунуна эл аралык эмгек уюмунун бир нече конвенциялары жана сунуштары киргизилген.

Ага ылайык эл аралык эмгек уюмунун бардык мүчөлөрү Декларацияда мазмуну көрсөтүлгөн белгилүү конвенцияларды бекитпесе дагы, аларды аткарууга милдеттүү. Эл аралык эмгек уюму, мүчөлөрү, анын ичинде Кыргыз Республикасы аткарууга милдеттүү болгон конвенциялардын ичиндеги жамааттык келишимдердин жыйынтыгы жана макулдашуулар, жамааттык келишимдер менен байланышкан маселелер каралган.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Урматтуу кесиптештер, кимде дагы кандай суроолор бар? Кийинки суроо с.и.д. профессор Тажимамаат Тайгараевичке берилет.

с.и.д. профессор Шаболотов: Т.Т Мамлекет тарабынан социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүгө кандай шарттары бар жана көйгөйлөрү кайсылар деп ойлойсуз?

Издөнүүчү Карынов Ч.К.: Тажимамаат Тайгараевич, кызыктуу сурооңуз үчүн Рахмат! Сиздин сурооңузга кызкача төмөндөгүдөй жооп берет элек. Мамлекет тарабынан социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүүгө мүмкүнчүлүк түзүү менен колдоо көрсөтүү эффективтүү социалдык өнөктөштөрдүн бар болушу коомдук маанилүү маселелерден болуп саналат. Бул көрүнүшкө баарлашуу көйгөй бойдон калууда: жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдөгү тоскоолдуктар, кесиптик бирликтердин кызматкерлердин кызыкчылыгын коргогон ишмердүүлүгү, жамааттык сүйлөшүүлөр жана макулдашуулардын жыйынтыктары ж.б.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Суроо берүү үчүн сөз ю.и.д. Жылкичиева К.Сга берилет.

ю.и.д., Жылкичиева К. С.: Рахмат. Чолпонбай Карыпбаевич! Укуктун теориясында жамааттык келишимдин социалдык - эмгек мамилелерди жонго салуудагы элементтерин жана нормаларын белгилеп бериңизчи?

Издөнүүчү Карынов Ч.К.: Рахмат, Кундуз Сапарбековна! Рынок экономикалык мамилелерине өтүү шартында жамаат келишиминин укуктук маңызы бир түрдүү эмес. Ал эки башталыш менен курулган: автономия идеясы менен, эмгек чөйрөсүндөгү мекеменин башчысы (менчик ээси, ишкер) тарабынан ишке ашырылып жаткан башкаруучу суверендүүлүгү, кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек, социалдык-экономикалык жана кесиптик мамилелерди жөнгө салууда жалданма кызматкерлердин кесиптик жана социалдык кызыкчылыктарын коргоого катышуу. Жамааттык келишим ченемдик макулдашуу, б.а. келишимдик тартипте, бирок ал укук нормаларын камтуучу конкреттүү милдеттенмелер менен катар түзүлгөн акт болуп саналат

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Кийинки суроо берүүгө с.и.к., доцент Сыдыкбаев Ч.М.. сөз берилет.

с.и.к., доцент Сыдыкбаев Ч.М: Белгилүү болгондой, конфликтсиз эмгек мамилелери дээрлик болбойт эмеспи, Ушуга байланыштуу жамааттык эмгектик талаш-тартыш маселелерин чечүүдөгү социалдык-өнөктөштүктүн маанисин кандай деп ойлойсуз?

Изденүүчү Карынов Ч.К.: Албетте, ар түрдүү субъектилеринин өз ара аракетин социалдык компромисске гана эмес, ошондой эле карама – каршылыктардын келип чыгышына да жол берет. Мындай шартта жамааттык эмгектик талаш-тартыштарды жөнгө салган укуктук институт рынок экономикасынын шартында тараптардын кызыкчылыктарын коргоо өзгөчөлүктөрүн чагылдырат. Жумушчулардын социалдык-экономикалык жана эмгектик укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоодо социалдык өнөктөштүк системасынын натыйжалуулугу көбүнесе тараптардын биргелешкен аракеттеринен, биримдигинен жана ортоктоштугунан. Түрдүү формадагы жана деңгээлдеги жамааттык келишимдердин жана макулдашуулардын таасирин кеңейтүүдөн, кабыл алынган милдеттердин аткарылышы үчүн макулдашууга катышкандардын баарынын жоопкерчилигин жогорулатуудан көз каранды.

Төрайым ю.и.к. Калиева Г.У: Рахмат! Кийинки суроо берүү үчүн сөз ю.и.к., доцент Торомырзаевге Т.Т берилет.

ю.и.к., доцент Торомырзаев Т.Т: Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн натыйжалуулугун эмнеден белгилейт элеңиз?

Изденүүчү Карынов Ч.К: Рахмат сурооңузга! Эмгек менен капиталдын ортосундагы карама-каршылык эки классикалык жол менен чечилип келген: 1) социалдык чыр-чатак жана 2) социалдык бир пикирге келүү. Так ушул социалдык бир пикирге келүү демократиялуу мамлекетте экономикалык татаал суроолорду чечүүнүн алмаштырылгыс формасы болуп келет. Жалданган эмгек менен капиталдын ортосундагы белгилүү болгон пикир келишпестиктердин жаралышында, кесиптик бирликтер экономикалык жактан алсыз тараптын кызыкчылыктарын – жумушчуну, күчтү тарап болгон жумуш берүүчүлөрдөн коргоого алганын тарыхый тажрыйба көрсөттү. Социалдык өнөктөштүктүн натыйжалуулугу тараптардын бири-бири менен кызматташууга даярдыгына, алардын беделдүүлүгө, алардын өз милдеттерин так аткарышына көз каранды экендиги жана жамааттык келишимдер, макулдашуулар алардын кызыкчылыгы болуп, пайда алып келиши үчүн түзүлсө, социалдык өнөктөштүктүн өнүгүшү шексиз.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Рахмат! Эгерде изденүүчүгө башка сурооңузда жок болсо, анда кийинки сөздү илимий кеңешчисине берели. Соз илимий кеңешчи ю.и.д., профессор, КРнын УИАнын академиги, Кыргыз Республикасына эмгек сиңирген юристи Арабаев Чолпонкул Исаевичке берилет.

Илимий кеңешчи, ю.и.д., профессор Арабаев Ч.И.: Диссертация укук таануу илиминде учурдун эң актуалдуу маселелеринин бири болуп эсептелген Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын, тагыраак айтканда анын негизги институттарынын бири - социалдык өнөктөштүктүн келип чыгышын изилдөө, тарыхый-укуктук талдоо жүргүзгөн алгачкы изилдөө, тунгуч аракет. Буга чейин, ата-мекендик укук таануу илиминде эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн азыркы үлгүсүн мыйзамдары боюнча укуктук өзгөчөлүктөрү, илимий-практикалык маанилүүлүгүнө карабастан, ушул кезге чейин, дээрлик илимий изилдөө иштеринин объектиси катары окумуштуу укук таануучулар тарабынан өтө аз изилденген.

Кыргызстан эгемендүүлүккө жеткен күндөн тартып административдик-командалык экономикабыз чарба жүргүзүүнүн рыноктук ыкмасына негизделген социалдык багыттагы базар экономикасына алмашууга өтү. Буга байланыштуу мамлекеттин коомдук-саясий жана экономикалык турмушунда радикалдуу жылыштар болууда. Жаңыдан калыптана баштаган социалдык жана экономикалык мамилелер жумуш менен камсыз кылууда, социалдык коргоодо, эмгек өндүрүмдүүлүгүндө жана мотивациялоодо жаңы мамилелерди талап кылат.

Ар бир мамлекет коомдун турмуш тиричилигин стабилдүүлүккө жеткизүүгө кызыктар. Экономикалык туруктуулукка жетишүү аркылуу мамлекеттик бийлик органдары жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары калктын социалдык коргоо программасын ишке ашыруу жана социалдык өнүгүү боюнча бардык маселелерди чечүү мүмкүнчүлүктөрү бара бара жогорулоодо.

Бул маселелерди чечүү максатында мамлекет тарабынан эмгек акыны жогорулатууда жеке салым менен жогору киреше алуу үчүн ыңгайлуу шарттарды түзүү, жекече демилге көтөрүү, калкты иш менен камсыз кылуу, жумушчулардын эмгек укуктарын коргоо ж.б. аркылуу реформалаштыруу, кирешелерди колдоо системасын жаратууга багытталган социалдык саясат жүргүзүлөт.

Социалдык өнөктөштүктү калыптандыруу мамлекетте, негизинен коомчулуктагы социалдык эмгек мамилелерин «маданияттуу жол менен жонгө салуу» деген объективдүү муктаждыкты сезген бир катар социалдык күчтөрдүн демилгеси менен ишке ашырылат.

Жогоруда жазылгандардын негизинде диссертант тарабынан укуктук мамилелерди жонго салган мыйзамдарды жакшыртууну талдоо жана сунуштарды киргизүү аракети көрүлдү деген тыянак чыгарууга болот.

Андан сырткары, эмгекте автор бир катар илимий жоболорду, тыянактарды жана сунуштарды коргоого алып чыккан, алар кыйла даражада негиздүү болуп саналат.

Автор жүргүзгөн изилдөөлөр юридикалык илимде иштеп чыккан концепциялык жоболорго негизделет, илимий иштеп чыгууларды терең талдоолор менен алынган натыйжалардын илимий жаңычылдыгы юридикалык материалдарды кеңири талдоо, ошондой эле аларга теориялык

маани берүү менен камсыз кылынат.

Диссертацияда баяндалган тыянактар, рекомендациялар жана сунуштар Кыргыз Республикасынын колдонуудагы мыйзамдарынын ченемдерин талдоодон жана жалпылоодон алынган анык булактарга, ошондой эле адабий булактардын кеңири чөйрөсүнө, бири биринен ажыратылып массалык түрдө талданган архивдик жана практикалык материалдарга негизделген.

Диссертациялык изилдөө туура ой жүгүртүлүүсү жана ыраатуулугу менен айырмаланат. Изилдөөнүн ички биримдиги иштин негизги максаттарын жалпылай аныктоо жана коюлган максаттарды ыраттуу чечүү.

Диссертация өзүнүн түзүлүшү жана мазмуну боюнча 12.00.01 - укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистигине толук ылайык келет.

Жалпысынан алганда Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин “Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө” темасындагы докторлук диссертациясы коюлган баардык талаптарга жооп берет, ал эми анын автору 12.00.01- укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридикалык илимдеринин доктору деген окумуштуулук даражаны ыйгарууга арзыйт.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Чолпонкул Исаевич абдан маңыздуу баяндама жасаганыңызга чоң рахмат! Урматтуу кесиптештер диссертациялык иш боюнча өз оюңарды билдирип койсоңуздар.

ю.и.д., профессор Джоробекова А. М.: Урматтуу кесиптештер! Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин диссертациялык илимий изилдөөсүнүн ички биримдиги иштин башкы максатын компетенттүү жана сабаттуу аныктоо менен камсыз кылынган. Сунуш кылынган иш теориялык жактан да, практикалык жактан да зор мааниге ээ болуп, мазмунунун алгылыктуу түзүлгөндүгү менен айырмаланат. Ошондой эле, коюлуп жаткан натыйжалар менен жоболордун жаңычылдык даражасы, эң оболу, иште автор тарабынан Кыргыз Республикасынын укуктун теориясындагы социалдык өнөктөштүктүн негизги маселелер жана көйгөйлөрүн ар тараптан каралгандыгы менен аныкталат.

Сунуш кылынган ишти толук аяктаган, практикалык мааниси бар, юридикалык илимди андан ары өнүктүрүүгө көмөк көрсөтүүчү иш катары мүнөздөөгө болот. Бул эмгек илимде бар тажырыйбаны гана жалпылоо болуп эсептелбестен, анын негизинде турган күчүндөгү мыйзамдар турган, толук кандуу өз алдынча изилдөө болуп эсептелет. Автор аракеттенген илимий талдоосундагы түзүмдүүлүк, тутумдуулук жана комплекстүүлүк принциптери ирээти менен жүзөгө ашырылышы жана жемиштүү айкалышы Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн көйгөйлөрүн Кыргыз Республикасында илимий жактан дээрлик толук жана алгачкылардан болуп актуалдаштырганга алып келди. Жактоого коюлган

жоболор диссертанттын жеке өзү тарабынан иштелип чыгып, бул темадагы изилдөө биринчилерден жана мамлекеттик тилде жазылган тунгуч эмгектердин катарына киргендигин белгилеп кетүү керек. Жалпысынан алганда иш докторлук диссертацияга коюлган талаптарга жооп берет деп эсептем. Айтылган пикирлерди, сунуштарды автор эсине алат деген тилегим менен илимий ишин коргоого сунуштаймын. Диссертантка кийинки ийгиликтерди каалайм

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Арзыгуль Мамаюнусовна , Сизге чоң рахмат! Урматтуу кесиптештер диссертациялык иш боюнча дагы кимде пикирлер бар.

ю.и.к., доцент Торомырзаев Т.Т: Автор тарабынан көрсөтүлгөн диссертациялык иш жалпысынан алганда бүткөрүлгөн жана каралып жаткан көйгөйлөрдүн маанилүүлүгүнүн кеңдиги, ички логикалык биримдүүлүгү, көтөрүлгөн көптөгөн маселелердин илимий жана практикалык маанилүүлүгү менен айырмаланган өз алдынча изилдөө деп баалоого татыктуу.

Автор өзүнүн диссертациясында изилдөөдө алынган кээ бир натыйжалардын талашсыз экендигине талап койбостон, жогорку талаптарга туура келген далилденип, жетишээрлик даражада концепциялдуу негизделип, логикалык жактан байланышкан жана ырааттуу жазылган илимий формулировкаланган тыянактарды, сунуштарды, көрсөткөн.

Кыскача корутунду катарында айтаарым, изденүүчүнүн диссертациялык иши юридика илимине чоң салым кошкон натыйжасы бар бүткөрүлгөн өз алдынча изилдөө болуп эсептелет. Авторду 12.00.01-укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистигине ылайык келет деп жана юридикалык илимдеринин доктору окумуштуулук даражасына сунуштоого болот.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У: Чоң рахмат! Кийинки сөз Сизде Айнура Тойчиевна ю.и.к.,!

ю.и.к. Алтыбаева А.Т: Чолпонбай Карыпбаевичтин диссертациялык иши боюнча өз оюмду айтууга уруксат бериңиздер. Көрсөтүлгөн темадагы изилдөө Кыргыз Республикасынын ЖАКтын докторлук иштерге көрсөтүлгөн бардык талаптарына жооп берет. Изилдөөнүн темасынын актуалдуулугунда шек жок, бул иш илимий жаңылыктын жана практикалык маңыздуулуктун жетишээрлик жогорку деңгээлин өзүнө камтыйт. Автор тарабынан Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк тармагындагы негизги багыттары терең изилденген жана мыйзамдарды жакшыртуу боюнча өзүнүн сунуштары киргизилген.

Диссертант тарабынан темага тиешелүү болгон маселелердин үстүнөн терең иш жүргүзүлгөн. Бирок, бул иште менин көз карашым боюнча

биринчиден, көп функционалдуулук, функциялар боюнча түзүмдөштүрүү зарыл; экинчиден, иштеп чыгуунун даражасы абдан көлөмдүү, андыктан конкреттештирүү (кыскартуу) зарыл.

Көрсөтүлгөн эскертүүлөр сунуш катарында мүнөздөлөт жана диссертациянын жогоруда саналып өткөн баркын түшүрбөйт. Менин оюм боюнча диссертацияны коргоого, ал эми анын авторун юридикалык илимдеринин доктору окумуштуулук даражасына сунуштоого болот.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к. Калиева Г.У.: Чоң рахмат Кийинки баяндамачы ю.и.к., доцент Хашимова А.К.да

ю.и.д., доцент Хашимова А.К.: Изилдөөнүн темасынын актуалдуулугу талашсыз. Бул иште илимий жаңылыктын жана практикалык маанилүүлүктүн жогорку даражасы бар. Изилдөөнүн максаттары жана милдеттери логикалык жактан так, даана аныкталган. Бул иште изденүүчү тарабынан коюлган милдеттер Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк комплекстүү теориялык-укуктук талдоодогу максаттарга жетүүгө жана бул негизде бул тармактагы маселелерди чечүү жана жакшыртуу боюнча практикалык сунуштарды иштеп чыгууга жооп берет.

Диссертациялык изилдөөнүн шексиз жетишкендиктеринин ичине бул диссертациянын бул тармакты бирдиктүү изилдөөгө арналган жана юридикалык илимде мамлекеттик тилде жазылган илимий иштердин биринчилеринен болгондугун белгилеп кетүү зарыл.

Диссертациянын бөлүктөрүнүн мазмуну алдыга коюлган максаттардын жана милдеттердин кеңейтилишине багытталган. Ар бир бөлүктө коюлган көйгөйлөр боюнча автордун көз карашы илимий далилденген, бул автордун теориялык жана методологиялык ойлонуусунун, бөлүктөгү материалдарды тыянак чыгарууда синтездөөсүнүн мүмкүнчүлүгү жөнүндө кабар берет.

Бирок, ар бир жазылган иште кемчиликтер болбой койбойт. Изденүүчүгө каалоо иретинде сунуштарымды айта кетсем. Жактоого коюлган диссертанттын негизги жоболорунун биринчисинде, "Социалдык өнөктөштүк" түшүнүктүн чечмелинишине илимде бир катар алкактан мамиле жасалат. Алсак, ага карата философиялык, идеологиялык, социологиялык, экономикалык, саясий мамилелерди атасак болот. Ал эми укук теориясында, «социалдык өнөктөштүк» жана «социалдык баарлашуу» деген сөздөр кеңири аспектиде каралса болмокчу.

Экинчиден, диссертациядагы он экинчи жободо “социалдык өнөктөштүктүн коргоочу формаларын ишке ашыруу” боюнча сунушу жакты, бул тармактагы маселелерди чечүү жана жакшыртуу боюнча практикалык сунуштарды иштеп чыгууга жооп берет.

Үчүнчүдөн, Ата мекендик окумуштуулардын эмгектери аз колдонулган.

Төртүнчүдөн, диссертацияда техникалык каталар бар. Эгерде бул каталарды жойсо, анда диссертациялык иш мындан дагы көркүнө чыкмак.

Көрсөтүлгөн ой толгоолор сунуш катарында мүнөздөлөт жана диссертациянын жалпы оң баасына таасирин тийгизбейт.

Жогоруда айтылгандардын негизинде Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин “Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө” темасындагы диссертациялык иши өзүнүн түзүлүшү жана мазмуну боюнча, изилдөөнүн жүрүшүндө алынган натыйжалардын жаңылыктары, алардын Кыргыз Республикасынын юридикалык илими үчүн маанилүүлүгү боюнча Кыргыз Республикасынын Жогорку аттестациялык комиссиясынын «Окмуштуулук даражаларды ыйгаруунун тартиби жөнүндө» жобонун талаптарына жооп берет жана 12.00.01- укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистигине ылайык келет.

Жалпысынан алганда, изилдөөнүн багыты боюнча аталган Диссертация, диссертациялык кенеште жакталышына сунушталсын деген тыянак чыгарууга болот.

Отурумдун төрайымы – ю.и.к., Калиева Г.У: Рахмат Айнура Кутдузовна! Дагы ким оз оюн билдиргиси келет? Кесиптештер тарабынан айтылган эскертүүлөр сунуштоо мүнөзүндө айтылат, теориялык мааниге ээ болгон диссертациянын жалпы оң баасына таасирин тийгизбейт. Сиздердин сунуштооңуздарды эске алуу менен диссертациялык ишти жалпы коргоого көрсөтүүгө болот.

Төрайым, ю.и.к. Калиева Г.У: Башка каалоочулар барбы? Жок болсо, изденүүчү Ч.К.Карыновго сөз берилет.

Изденүүчү Ч.К.Карынов: Урматтуу талкуунун катышуучулары! Мен сиздерге биринчи кезекте бүгүнкү талкуулоону уюштуруп бергениңиздер үчүн, диссертациялык изилдөөмдү жакшыртуу үчүн баалуу сын-пикирлер менен сунуштарды бергендигиңиздер үчүн жана ошондой эле мага көрсөткөн колдооңуздар үчүн терең ыраазычылык билдирем. Барыңыздарга чоң рахмат!

Төрайым, ю.и.к. Калиева Г.У: Сизге дагы чоң рахмат! Урматтуу талкуунун катышуучулары, эгер диссертациялык иш боюнча өз оюн айта тургандар жок болсо, анда талкуунун жүрүшүндө Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө» темасындагы докторлук диссертациялык иши «диссертация коргоого сунуш кылынсын» деген сунуш түштү. Бул сунушту добушка коемун. Башка сунуштар жокпу? Жок. Эгерде сиздерде каршы пикирлер же башка сунуштар жок болсо, анда добуш берүүгө өтөлү. Урматтуу катышуучулар, добуш берүүңүздөрдү өтүнөм.

Добуш берүүнүн жыйынтыктары:

«Макул» - жыйындын катышкандардын бардыгы;

«Каршы» - жок;

«Калыс» - жок.

КОРУТУНДУ:

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

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

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

2. Биздин оюбузча, социалдык өнөктөштүк жаатындагы ички мыйзамдардын тарыхый генезисин үч негизги мезгилге: революцияга чейинки, советтик жана постсоветтик (азыркы) мезгилге бөлүү максатка ылайыктуу. Бул этаптардын ар бири өнөктөштүк мамилелердин укуктук негиздерин өнүктүрүүнүн белгилүү бир өзгөчөлүктөрү менен мүнөздөлөт, ал өз кезегинде кийинки этаптын укуктук жөнгө салуунун өнүгүү өзгөчөлүктөрүн алдын ала аныктайт. Кыргызстанда социалдык өнөктөштүктүн заманбап моделинин калыптанышы мурдагы тарыхый өнүгүү

менен алдын ала аныкталган, муну эске алуу менен революцияга чейинки мезгилде да, советтик мезгилде да социалдык өнөктөштүктүн субъекттеринин толук калыптанышы жөнүндө сөз кылуу мүмкүн эмес болчу. Ошентип, революцияга чейинки Кыргызстанда жумушчулардын бирикмелери 1905-жылы гана мыйзамдаштырылган, ал эми мамлекеттин коомдук-эмгек мамилелерине катышуусу минималдуу болгон. Советтик мезгилде Кыргызстанда профсоюздар социалдык-эмгек чөйрөсүнүн активдүү катышуучулары болгон жана эмгек мамилелерин жөнгө салуучу административдик бийлик органдары менен бирдикте иш алып барышкан, бирок, мындайча айтканда, үчүнчү субъект – социалисттик башкаруунун үстөмдүгүнө ээ болгон иш берүүчүлөрдүн бирикмелери болгон эмес. өндүрүш каражаттарына менчик, ошол эле учурда жумушчулар менен мамлекеттик коммунизмди куруунун ортосунда эч кандай карама-каршылык болушу мүмкүн эмес деп эсептелген

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

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

түзгөн мамлекеттин бул системадан чыгарылышы анын аракетсиздигине алып келет. Социалдык өнөктөштүктө мамлекеттин аныктоочу ролу жана анын жумушчулар менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы эки тараптуу мамилелерге тийгизген таасири жакынкы келечекте дагы уланат деп аныктоого болот.

5. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелери укуктук ченемдер менен жөнгө салынуучу кызматкерлердин ортосундагы байланыштар системасы катары аныкталышы мүмкүн (уюмдардын эмгек жамааттары, филиалдардын, өкүлчүлүктөрдүн, башка бөлүмдөрдүн жана кесиптик бирликтердин кызматкерлеринин жамааттары), бир жагынан, иш берүүчүлөр - экинчи жагынан, ошондой эле мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары - үчүнчүдөн, алардын өкүлдөрү жана биргелешип түзүлгө органдары. Бул байланыштар социалдык-экономикалык саясаттын маселелери боюнча оз ара консультациялардан, сүйлөшүүлөрдөн жана келишимдерди түзүүдөн, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды даярдоодон жана түзүүдөн турат уюмдарды башкарууга жумушчулардын жана алардын өкүлдөрүнүн катышуусу, жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн катышуусу менен эмгек талаш-тартыштарын сотко чейинки жана соттон тышкаркы чечүү.

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

7. Жамааттык келишимдер жана макулдашуулар бирдиктүү укуктук мүнөзгө ээ жана түзүлүү деңгээли жана аракетинин көлөмү боюнча гана айырмаланат, бул «жамааттык келишимдин ченемдик актысы» түшүнүгүн

киргизүүгө мүмкүндүк берет, алардын бирдиктүү маңызын жана юридикалык маанисин баса белгилейт. Жамааттык келишимдин ченемдик актысы ченемдик келишим болуп саналат. Анын укуктук табиятын изилдөөдө мындай актыны кабыл алуунун келишимдик тартиби менен анын ченемдик мазмунун айырмалоо зарыл. Жамааттык келишимдин ченемдик актысы жамааттык сүйлөшүүлөрдөн кийин түзүлөт, б.а. тараптардын таламдарын айкалыштыруунун татаал процесси. Социалдык өнөктөштүктүн жамааттык келишимдик актылары, аларга биз ар кандай деңгээлдеги жана түрдөгү келишимдерди, жамааттык келишимдерди, социалдык өнөктөштүк мамилелерди жөнгө салуучу, аны кабыл алууда кызматкерлердин же алардын өкүлдөрүнүн пикири эске алынат, социалдык өнөктөштүк мамилелерди укуктук жөнгө салуунун бардык деңгээлинде чоң мааниге ээ. Башка тармактык же жалпы булактардан айырмаланып, социалдык өнөктөштүктүн көнкреттүү актысынын артыкчылыктуулугу укуктук жөнгө салуунун деңгээли менен эмес, кызматкерлердин укуктарына тийгизген таасири менен аныкталат, андыктан чыр-чатактар келип чыкса, ал үчүн жагымдуу шарттарды камтыган акт түзүлүп, жумушчулар колдонулат.

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

9. Жамааттык сүйлөшүүлөргө укук социалдык өнөктөштүктүн катышуучуларынын жамааттык укуктарынын бир түрү болуп саналат. Анын алып жүрүүчүлөрү өз алдынча юридикалык статуска ээ жамааттык субъектилер болуп саналат. Келишимдерди түзүү деңгээлинде жамааттык сүйлөшүүлөргө укуктун субъекттери болуп алардын өкүлдөрү өкүлчүлүгүнө ээ болгон кесиптик бирликтер жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелери эсептелет. «Өкүлчүлүк» кесиптик бирликтер жана иш берүүчүлөр союздары гана ушундай болуп аныкталат. Келишимдердин бардык деңгээлдеринде (башкы, тармактык (тармактар аралык), аймактык жана башкалар) өкүлчүлүктүн критерийлери мыйзам менен белгиленүүгө тийиш. Жамааттык

келишимдердин деңгээлинде уюмдун, филиалдын же бүтүндөй өкүлчүлүктүн кызматкерлеринин жамааты жамааттык келишимдерге укуктун ээси болуп саналат. Эмгек жамааты жалпы чогулушта (конференцияда) жамааттык келишим түзүү демилгесин көтөрөт жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө өзүнүн өкүлүнө ыйгарым укук берет. Бул жалгыз жана жалгыз өкүл болушу керек.

10. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштардын социалдык чыр-чатактар катары келип чыгышы түздөн-түз себептерден (укуктук мамилелердин катышуучуларынын укуктарынын реалдуу же ойдон чыгарылган бузулушу) келип чыгат, ошондой эле өз ара байланышкан жыйындысы (укуктук мамилелердин катышуучуларынын укуктарынын чыныгы же ойдон чыгарылган бузулушу) менен шартталган (системасы) себептерди пайда кылат, ал эми акыркысы аркылуу талаш-тартыштарды өздөрү жаратат. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндө талаш-тартыштардын келип чыгышына шарт түзгөн шарттарды объективдүү (жалпы жана тике) жана субъективдүү (жалпы жана тике) деп бөлүүгө болот. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштын айырмалоочу белгилери анын түзүмүндө жана чечүүнүн конкреттүү ыкмаларында чагылдырылат. Социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштардын структуралык мүнөздөмөлөрү алардын тараптарын, предметин, объективдүү жана субъективдүү жактарын талдоону талап кылат. Бул талаш-тартыштарды чечүү ыкмаларынын эң маанилүү мүнөздөмөсү, өз кезегинде, алардын эксклюзивдүүлүгү болуп саналат, анткени алар эмгек дүйнөсүндөгү башка социалдык конфликттерди чечүүдө колдонулбайт. Жалпысынан алганда, бул белгилер социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндөгү талаш-тартыштарды көптөгөн түрдүү социалдык конфликттердин арасынан так аныктоого жана аны натыйжалуу чечүүнүн эң адекваттуу ыкмасын тандоого мүмкүндүк берет.

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

жергиликтүү эмгек тартибин кабыл алууда жумушчулардын шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан иш берүүчү баш тарткандыгы боюнча талаш-тартыштар камтылууга тийиш. Экинчиден, социалдык өнөктөштүк чөйрөсүндө жамааттык келишимдик жөнгө салууну ишке ашырууга байланышкан укуктук мамилелерден келип чыккан жамааттык социалдык өнөктөштүк талаштары. Бул топко жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана ишке ашыруу боюнча талаштар кирет.

12. «Юридикалык жоопкерчилик» түшүнүгү көп кырдуу, анткени ал биринчи кезекте укуктук мамилелерге, укук бузууга, мыйзамдуулукка, мамлекеттин мажбурлоосуна, мыйзамдуу жүрүм-турумдун талабына байланыштуу. Социалдык өнөктөштүктүн милдеттенмелерин бузгандык үчүн юридикалык жоопкерчилик - бул укуктук мамилелердин катышуучуларынын субъективдүү укуктарын жана милдеттерин ишке ашырууну камсыз кылуучу, социалдык өнөктөштүктүн субъекттерин юридикалык жактан мажбурлоо. Эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүктүн укуктук мамилелеринин субъекттеринин тараптардын жана бүтүндөй коомдун алдындагы милдеттенмелерин аткаруунун кепилдиги (укуктук нормалардын талаптарын сактоо) жоопкерчиликтин төмөнкү түрлөрүн белгилөө болуп саналат: жазык Кыргыз Республикасынын Кылмыш-жаза кодексинин (203- берене), жарандык мыйзамдар (мисалы, иш таштоону мыйзамсыз деп тааныган жана аны токтотпогон кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан иш берүүчүгө келтирилген зыяндын ордун толтуруу - Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 444-беренесинин 2-бөлүгү), (административдик) жоопкерчилик укук бузууларды жасагандыгы үчүн (Кыргыз Республикасынын Укук бузуулар кодексинин 87, 88, 89, 90, 91, 92-статьялары) эмгек мыйзамдары (мисалы, дисциплинардык жоопкерчиликке тартуу, ишти токтотуу, иш таштоону мыйзамсыз деп табуу).

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

Жогоруда баяндалгандардын негизинде Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун Мамлекеттик-укуктук изилдөөлөр жана экспертиза бөлүмү

ТОКТОМ КЫЛЫТ:

1.12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуу даражасын изденип алуу үчүн Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө» деген темадагы доктордук диссертациясын талкулоо боюнча Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын Мамлекет жана укук институтунун Мамлекеттик-укуктук изилдөөлөр жана экспертиза бөлүмүнүн корутундусу бекитилсин.

2. Айтылган сын-пикирлерди жана сунуштарды эске алуу менен Карынов Чолпонбай Карыпбаевичтин «Кыргыз Республикасындагы эмгек чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк: тарыхый – укуктук изилдөө» 12.00.01 – укуктун жана мамлекеттин теориясы жана тарыхы, укук жана мамлекет жөнүндө окуулардын тарыхы адистиги боюнча юридика илимдеринин доктору окумуштуу даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертациялык иши коргоого сунушталсын.

Жыйындын төрайымы
ю.и.к.

Калиева Г.У.

Окумуштуу катчы:

Жусупов Н.Ж

Г.У.Калиеванын кол тамгасын тастыктайм
Кадрлар бөлүмүнүн инспектору



Муканбетова. Н.К