

Пазылов Н.А.

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЖАРАНДАРДЫН ЭМГЕК
УКУКТАРЫН КАМСЫЗДООЧУ СОЦИАЛДЫК-ЮРИДИКАЛЫК МЕХАНИЗМДИН
ӨНҮГҮҮСҮ ЖӨНҮНДӨ СУРООЛОРУ**

Пазылов Н.А.

**ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

N.A. Pazylov

**THE ISSUES OF DEVELOPMENT OF SOCIO-LEGAL MECHANISM TO ENSURE THE
LABOR RIGHTS OF CITIZENS OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК:341/76(573)

Бул макалада Кыргыз Республикасынын жарандардын эмгек укуктарынын камсыздоодо социалдык-юридикалык механизмдин өнүгүү анализин жүзөгө ашырылган. КРнын Конституциясы конституциялык укукколдонуу практикасынын бааланышынан соттордун мүдөөсү жана жарандардын даттануулары боюнча мыйзамдарды конституциондуулугун текшерүүсүнө өтүү жүзөгө ашырылды. Ошентип кээ бир башка КМШ өлкөлөрүндө конституциялык сот адилеттиги өркүндөй баштаган.

This article discusses the issues of development of socio-legal mechanism to ensure of the labor rights of citizens of the Kyrgyz Republic.

КРнын Конституциясы укук колдонуу практикасынын конституциялдуулукка баа берүүдөн жарандардын даттануулары соттордун мүдөөлөрүн мыйзамдардын конституциялдуулугун текшерүүгө өтүү жүзөгө ашырылган. Ушул сыяктуу кээбир башка КМШ өлкөлөрүндө конституциялык адилеттүүлүк өнүгүп жатат. [1, с. 48].

Аталган жаңылык бирдейликте кабыл алынган жок. Кээ бир авторлор божомолдойт, жарандардын жана адамдын укуктарын жана эркиндигин коргоодо конституциялык адилеттүүлүктүн мүмкүнчүлүгү өсүү керек, башка авторлор болсо төмөндөгүлөргө таянат, Конституциялык адилеттүүлүктүн укук ченемдери жаңы процедурада кыскартылган, бирок башка соттор менен конкуренция талаасында жоюлган. [3, с. 12]. Ал аралыкта көрсөтүлгөн позициялар Кыргыз Республикасы үчүн жана социалдык-укуктук тууралыкка карама-каршы келбейт. Эмне дегенде бул каралып жаткан маселе натыйжалуу: конституциялык эмес мыйзамды таануу мурунку конституциялык эмес текшерүү процедурасынан айрымасы укук колдонуу практикасында жөнөкөй соттордун конкреттүү ишти кайра кароосу келип чыгат.

Россиянын укуктук адабияттарында белгиленет, конституциялык даттануунун предмети болушу мүмкүн бир гана «мыйзам» деген атына ээ болгон актылар эмес, мыйзамдын предмети болгон мамилелерди жөнгө салган бөлөк деңгээлдеги актылар да эсептелет. Биздин көз карашка, мындай Жогорку Соттун Конституциялык палатасына колдонуучу айтылып жаткан ыйгарым укуктарды кеңири түшүнүүгө аракет кылуу Конституциялык палатасынын

ишмердигине анын кол астындагы нормативдик актыларынын түрлөрүн аныктоо болгон сот органдарына таандык болбогон «өздүк кароо» функциясы берилет, демек саясаттык максатта конституциялык адилеттигин колдонууга мүмкүндүк «ачат».

Н.В.Витруктун ою тураа сунуш кылынат: «Жакшы натыйжалардан сырткары өздүк кароосу боюнча конституциялык соттордун ыйгарым укуктарын кеңири талкуулоо терс моменттер болушу мүмкүн. Бул конституциялык соттордун өздөрү тарабынан конституциялык мыйзамды бузуу жаман натыйжа, өзгөчө өтүү мезгилдеринин өнүгүүсүн өтүп жаткан стабилдүү эмес өлкөлөрдө экономикалык жана саясий кырдаалдарда» [4, с. 156-159].

Конституциялык даттануунун предмети мамлекеттин кайсы болбосун мыйзамы саналат. Көпчүлүк постсоветтик өлкөлөрдө Конституциялык Соттор соттордун мүдөөлөрү боюнча конституциялык мыйзамдардын үстүнөн көзөмөлдү камсыздайт (Беларусия, Россия, Тажикстан), ошондой эле, конкреттүү ишти кароо менен байланышкан бөлөк укуктук актылар (Грузия, Кыргызстан, Литва, Молдова, Эстония). Конституциялык даттанууну кароо процедурасынан айрымалуу аталган ыйгарым укук жарандын жана адамдын конституциялык укуктарынын жана эркиндиктеринин бузулушу менен байланышкан эмес [5].

Казахстанда тизмеден сырткары түзүлгөн, сот Конституциялык Кеңешке мүдөө менен кайрылат, эгде мыйзам же бөлөк колдонууга жаткан нормативдик акт негизиги мыйзам менен бекитилген жарандын жана адамдын укуктары жана эркиндиктери чектелгендигин туура көрсө (Казахстан Республикасынын Конституциясы 78 берене) [6, с. 21].

КМШ өлкөлөрүнүн мыйзамында конституциялык сотко даттануу менен кайрылуусуна байланышкан соттордун иреттүүлүк аракеттеринин бир нече варианттары каралат. Мисалга, Беларусияда, Эстонияда, эгерде конкреттүү ишти кароодо сот конституцияга нормативдик актысы туура келбегендиги жөнүндө тыянакка келсе, ал анын негизинде чечим чыгарат, андан соң бекитилген эреже менен ошол нормативдик актысын конституциялык эместигин таануу жөнүндө суроону коет [2, с. 45]. Казахстанда, Грузияда, Литвада, Молдовада, Украинада, Тажикстанда, сот конституцияга ошол

же башка нормативдик актысын туура келбегендиги жөнүндө негизди карап, ишти кароону токтотот жана өлкөдө каралган процедура ылайык конституциялык сотко мүдөө менен кайрылат. Россияда эки ченемди таңдоо бар: сот конкреттүү ишти колдонууга жаткан мыйзам менен карабай Конституциянын негизинде карайт, же болбосо конкреттүү иш боюнча колдонулган мыйзам Конституцияга туура келиши жөнүндө суроо аныкталбаган шартта анны токтотот жана Конституциялык Сотко кайрылат [2, с. 52-55].

Таандык, эмгек мамилелерин КРнын Эмгек кодекси жөнгө салат, ошол учурда жарандык мыйзамынын чөйрөсү башкача – жарандык оборотунун катышуучуларынын укуктук абалы, башка буюмдук укутары жана менчик укугунун пайда болушу жана жүзөгө ашыруу тартиби, келишимдик жана бөлөк милдеттенме, ошондой эле мүлктүк жана анны менен жеке мүлктүк эмес мамилелер, теңдүүлүккө негизделген, катышуучулардын алардын мүлктүк өз алдынчалык жана экринин автономиясы (КРнын ГК). Бирок бүгүнкү этапта жарандык мыйзамы менен эмгек мамилелерди жөнгө салуу тенденциясы көрүлүүдө. Анын көрүнүү формалары көп түрдө. Эмгек мамилелеринин бөлөк тараптары КРнын ГКнын түздөн түз жөнгө салат. КРнын ГК кызматкерлерге эмгек келишимге каршы кызматтык же коммерциялык сырды айткандарга, келтирилген зянды толугу менен ордун толтуруу милдети жүктөлөт. Башка учурларда эмгек мыйзамынын нормалары жарандык нормалары менен алмаштырууга подзакондук актылары менен каралат.

Эмгек чөйрөсүнүн ретроспективдик анализи көрсөтүп турат демек акыркы күндөрү ишке орноштуруу *толукка, жарым-жартылайга, убактылуу жана мезгилдикке* ар түрдүү болуп жатат. Өндүрүштө жашырын жумушсуздуктун бир далай көлөмү сакталууда. Аны менен бирге, мыйзамсыз экономика чөйрөсүндө (салык салууга жеткиликтүү эмес) жумуш күчүнө колдонуу талаптары жайылууда, башкача айтканда жарандарды жашырын ишке орноштуруу реалдуу түрдө көбөйүп жатат. Анын мүнөзүнө, көрүнүү формасына жана көлөмүнө экономиканын либерализациясы, жеке сектордун өнүгүүсү, жеке демилгелердин активдештирилүүсү таасир берүүдө. Бул көрүнүч закон ченемдүү жана жумушсуздук шартта аргасыз. Бул учурда азыркы формалдуу эмес экономиканын сегментти укуктук талаадан сырткары болууда, эмгек укугунун нормасынын таасиринин сыртында. Буга ылайыктуу, иштеген жарандардын категориясына акы төлөө, социалдык камсыздоо жана ишке орношуу кепилдиктери таратылбайт, эмгекти коргоо жана мыйзамсыз жумуштан бошотуулардан коргоо камсыздалбайт [6, с. 92].

Эмгек мамилелеринин чөйрөсүндөгү башка аспектидеги көйгөйлөрдү анализдейбиз – юридикалык негиздер. КРнын ГКда союздук республикалардын жана ССР Союзунун граждандык мыйзамынын негиздериндеги эмгек мыйзамы менен ал мамилелер жөнгө салынбаган учурларда, теңдүүлүк башында курулуучу жана мүлктүк мүнөзгө ээ болгон

эмгек мамилелерине колдонууга ага уруксат берүү нормалар жок. Ошондуктан, КРнын ГКси өз таасир этүү чөйрөсүн анда тизмедеги мамилелерден чектелет. Демек ой жүгүртүүгө негиз бар, КРнын ГКсы эмгек мыйзамы менен жөнгө салынган ушул мамилелерге басым жасап чектелген. Ошондуктан, граждандык мыйзамдын нормаларынын эмгек мамилесине жайылуусу мыйзамдын ушул тармагы менен жөнгө салынган мамилелерден сырткары чыгуусун билдирет.

Колдонулуп жаткан мыйзам жарандык мыйзамынын нормалары менен эмгек мамилелерин жөнгө салуучу эмгек жөнүндө мыйзам нормаларын алмаштырууга эч кандай негиз бере албайт.

Бул ракурста уюмдун жетекчисинин укуктук статусун граждандык-укуктук багытта өзгөртүүгө активдүү аракеттер байкалат. Анын абалы базар экономикасынын шартында ишмердүүлүк ыйгарым укуктарды жүзөгө ашыруусу менен байланышкан өзгөртүүлөргө дуушар болууда. Ишмердүүлүк аракети үчүн өздүк мүлкүн пайдалануу мүмкүнчүлүгү - кайсы болбосун менчик ээсинин бирден-бир негизги укуктуулугу. Мындай ишаракетти менчик ээсинин өзү жана ишеним башкарууга менчик ээси менен берилген мүлктү аны башкарган субъект да жүзөгө ашырса болот.

Юридикалык белгиленбеген формасы кеңири тандалбайт, ал азыркы күндөгү болуп жаткан мамилеге туура келиши керек. Чарбачылык коомдун аткаруучу жетекчиси (же анны аткарган орган – мыйзам терминологиясы боюнча акционердик коом жана жоопкерчилиги чектелген коомдор жөнүндө), башка кызматкердей белгилүү бир эмгек функциясын аткарат; ылайыктуу кызматта иштейт (башка тарапка бүткөн материалдык натыйжа берилбейт, бул граждандык-укуктук келишимдерге подряд, тапшырма жана кызмат көрсөтүүлөргө мүнөздүү). Ал иш берүүчү бийлигине баш иет - бул ички эмгек тартибинин эрежелери (өзүнүн коркунучуна жана тобокелдигине жумушту аткарабайт) жана андан эмгек үчүн төлөм акы алат (анын акыркы натыйжасы үчүн эмес). Башкача айтканда, иш берүүчү жана аны шайлаган коомдун ортосундагы мамилелер өздүк признагы боюнча эмгектик болуп саналат жана граждандык нормалар эмес эмгек мыйзамы менен жөнгө салынуусу керек. Жана мындан ары, жеке аткаруу органдын укуктук статусун (кызматкер) уюмду башкаруу статусуна (юридикалык жак) теңдештирүүгө болбойт. Ошондой эле, алардын эмгек укуктарына кепилдик берген жөнөкөй эмгек келишимин алардын шайлангандан кийин акционердик коомдун аткаруучу жетекчилери жана жоопкерчилиги чектелген коомдор менен түзүү юридикалык туура болот жана келишимдин өзүндө иш берүүчү менен мыйзамга ылайык алардын эмгек функцияларынын спецификасын чагылдырган келишимди токтотуунун өзгөчө негиздерин аныктоо жолдору жоопкерчиликти жогорулатууга мүмкүн болот [7, с. 34].

Кыргызстанда, борборлоштурулган эмгек мамилелерин жөнгө салуудан баш тартууга байланыштуу

жана келишимдик жөнгө салуунун чөйрөсү жана көлөмү кеңейтилгени менен эркин келишимдер жана катышуучулардын тендигине негизделген граждандык мыйзамынын инструментарийсин колдонууга көйгөйлөр жаралган. Мындай колдонуу даражасы адабиятта төмөндөгүчө каралат:

- эмгек укугу спецификалык граждандык-укуктук жөнгө салуу ыкмаларды кабыл алуу менен жана аларды өзүнүн методуна трансформацияланышы эки мыйзам тармагынын өз ара байлануусунан;

- келечекте эмгек укугу граждандык менен толук биригүүсүнө чейин [8, с. 24].

Бул жалпы аныктамага кирген конкреттүү мазмун принципалдуу ар түрдүү болушу мүмкүн.

Кыргызстанда Кыргыз Республикасынын Социалдык коргоо жана эмгек министрлигинин специалистери тарабынан эмгек чөйрөсүндөгү бир нече мыйзам долбоорлорун иштеп чыгууда граждандык укук жана эмгек нормаларын жакындатуу жолдору менен барышкан. Бирок, мыйзам долбоорлорунун анализи көрсөткөндөй милдеттенме укугу бар катышуучулары уюмдарда эмгек мамилесин жөнгө салууда, тараптар үчүн эч кандай милдеттенмесиз каалаган убакытта аны токтотуу жана жеке эмгек келишимди каалаган мөөнөткө түзүүнү уруксат берүү божомолдонот. Мындан сырткары, мыйзамда каралган негиздерден иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишиди токтотуу, граждандык мыйзамынын нормасы боюнча кызматкерге материалдык жоопкерчиликти бекитүү, башкача айтканда алынбаган кирешени кошкондо келтирилген зыянды толугу менен ордун толтуруулардан ж.б. баш тартуу.

Мындай эмгектик жана граждандык укуктун жакындашы аябай кыйын натыйжага алып келүүсү мүмкүн. Бул жерде мүлктүк мамилени жөнгө салган граждандык укукта кызматкерлердин укуктарынын кепилдиктери жок. Ушул эле учурда эмгек укугунун башкы белгилөөсү боюнча – эмгектик укук мамилесиндеги алсыз тарабы болгон кызматкердин укугун өзгөчө коргоо. Ошол үчүн эмгек мамилелерди граждандык-укуктук жөнгө салууга өтүү конституциялык-укуктук илимдин көз карашы боюнча болбойт, эмне дегенде ал Кыргыз Республикасынын мыйзамынын бардык системасына карама-каршы жана эмгек жөнүндө мыйзамда каралган кызматкерлер үчүн кепилдиктерден баш тартууга алып келет.

Карынова Ч.К. ою боюнча, «эң эффективдүү социалдык саясатты жана анын ар түрдүү кепилдиктерди жүзөгө ашыруу ыкмасы болуп укуктун өзү, эмгек укугу – өзгөчөлүгүндөгү саналат». Белгилөө керек, укуктук нормаларда мамлекеттик жана коомдук жашоонун негиздери гана камтылбай, ал максаттарга жетүүгө конкреттүү формалар жана усулдар да бекитилет, коомдор, уюмдар, инсандын деңгээлинде социалдык өнүгүүнүн шарттары жана жолдору аныкталат. [8, с. 15].

Иш берүүчүлөрдүн мыйзамсыз аракеттерин чектөөгө багытталган социалдык коргоо мыйзамы катары эмгек мыйзамы өз укутары үчүн күрөшүүдө дифференцияланган. Азыркы шартта, анда бекитил-

ген кепилдиктерден баш тартуу экономиканын оор абалынын натыйжаларын кызматкерлерге шылтап коюу аракети катары түшүндүрүлөт. Ал түздөн-түз конституциялык жоболорго карама-каршы келет, демек Кыргыз Республикасы адамдын эркин өнүгүүсүнүн жана бакубат жашоонун шарттарын түзүүгө багытталган саясатты колдогон, социалдык мамлекет болуп эсептелет.

Мындан улам, эмгектин укуктук жөнгө салуу механизми эмгек укуктан да кеңири түшүнүк катары чыгат, эмне дегенде, биринчиден, объективдик (субъективдик) укукту да жана анын жүзөгө ашыруу чөйрөсүн өзүнө камтыйт; экинчиден, башка тармактардын укукту жүзөгө ашыруу нормаларын жана ылайыктуу укуктук мамилени өзүнө камтыйт. Эмгектин укуктук жөнгө салуу механизми бекем жана чоң көлөмдүү өнүгүү үчүн шарттарды түзүүгө, экономикалык жана социалдык саясатты өз ара күчөтүүнү көмөктөшүүгө түзүлгөн.

К.С.Раманкуловдун туура ой-пикири боюнча: «Системада анын механизминин керектүү бир бөлүгү болгон эмгектин укуктук жөнгө салуу механизмин түзүү эмгектин укуктук жөнгө салуу максаттарына жетүүгө аны багыттоого шыгы бар. Далай ирет бул категория эмгекти укуктук жөнгө салуу чөйрөсүндө конкреттүү максаттарга жетүү көйгөйлөрүнөн алыс теоретикалык аспектилеринде каралат. Бирок, бүгүнкү шарттар социалдык-эмгектик мамиле чөйрөсүнүн өнүгүүсүндө эмгектин укуктук жөнгө салуу механизминин бардык стадияларда иштөөсү анын практикалык манилүүгүн белгилөөдө» [9, с. 24].

Эмгектин укуктук жөнгө салуу механизминин ушул элементи ишке орноштуруу жана эмгек чөйрөсүндө мамлекеттик саясатты жүзөгө ашырууга багытталган укуктук документтерде белгилениши бекерден эмес: «...акниеттүү башкаруу жетишкендиктер, ачык айкын укуктук жана жөнгө салуучу чөйрөнүн бары, мыйзам чыгаруу жана сот системасынын адилеттүү жана калыстык иштөөсү иш менен камсыз кылуунун деңгээли көтөрүү үчүн максималдуу мүмкүнчүлүктү пайда кылуусу мүмкүн. Ал экономиканын жакшы абалынын көтөрүлүшү жана иш менен камсыз кылуу мүмкүнчүлүгүн жараткан ишмердик катары каралышы керек».

Социалдык-экономикалык аспектиде иш менен камсыздоо саясатынын өзгөчө активдүү жана пассивдүү иш чараларынын комплексин жашоого узатуу, колдонулуп жаткан иш менен камсыздоо механизмдин усулдарын пайдаланууну активдештирүү зарылдыгы төмөндөгүчө:

- дүйнөлүк стандарттарга жакын, жаңы жумуш орундарын түзүү жана сактоо жолдору менен акы төлөнүүчү жумушка калктын талаптарын толук канаттандыруу кызыкчылыктарында анын сунуштарынын жана жумуш күчүнө болгон талаптардын ортосунда өз ара ылайыкташууга жетүү үчүн шарттарды түзүү;

- бар жумуш орундарын инвентаризацияны жана сертификацияны өткөрүү керек;

- жумуш орундарынын системасынын динамикалык өнүгүү негизинде кесиптер жана тармактар

боюнча иш менен камсыздалгандардын жана жумуш күчүнүн тармактар, кесиптер жана региондор боюнча эркин бири-бирине өтүүсүнүн түзүмүнүн өзгөрүүсүн камсыздоо;

- жумуш күчүнүн көп мүнөздүү сунушуна жана экономикалык активдүү калктын түзүмүнө так максаттуу таасир этүү; кесиптик билим тутумун жогорулатуу негизинде жумуш күчүнүн тең атаңдаштыкты жогорулатуу;

- эмгек базарында өзгөрүүлөрдү азайтуу (жашыруун жумушсуздукту, мыйзамсыз ишке орношууларды, акы төлөмүн кечиктүүсүн жана башкалар);

- көпкө созулган жумушсуздукту алдыен алуу жана иш издөө мезгилин кыскартуу;

- эмгек базарындагы калктын топторунун тең атандаштык жөндөмсүздөрдү социалдык коргоосун жогорулатуу;

- өзүнүн жеке бизнеси же жаңы жумуш ордуларын түзүү үчүн көпчүлүк батыш өлкөлөрдүн тажрыйбасы боюнча жактарды каражаттоону жүзөгө ашыруу жана ушул максаттарга «өтмө пособиесин» практикалоо;

- экономикалык тирилүү байкалган тармактар үчүн (кайра иштеп чыгаруучу жана азык-түлүк өнөр жайлары, айылдык чарба, компьютердик технология ж.б.) жана калктын өз ишке орношууну камыздаган, кесиптер боюнча кадрларды даярдоого артыкчылык берилген, конкреттүү базар экономикасынын талаптарына баштапкы, орто жана жогорку кесиптик билим берүү окуу жайларынын ийкемдүү таасир этүү камсыздоо;

- Билим берүү жана илим министрлигине ЖОЖдун жана колледждердин, кесиптик лицейлердин бүтүрүүчүөөрүнө эмгек базарында талап кылынуучуну билүүгө мониторинг жүргүзүү абзел;

- билим берүү кызматынын базарын эффективдүү иштөөсүн жогорулатуу үчүн маркетинг изилдөөсүн жеке менчигинин түзүлүшүнө карабай окуу жайлардын практикасына киргизүү.

Ишке орношуу көйгөйлөрүн чечүүнү башкаруусун өркүндөтүү аспектиде сунушталат:

- формалдуу эмес ишке орношууну жана методологиялык аракеттерди иштеп чыгуу үчүн, аны легалдаштырууга болгон комплекстүү чараларды кабыл алуу үчүн уюштуруу иштерине кызыкдар болгон ведомстволордун аракеттерин макулдаштыруу;

- эмгек базарын жана ишке орношуу көйгөйлөрүн чечүү үчүн коомдо жана социалдык өнөктөштүктө кызыкдар тараптардын социалдык аракеттенүүсүн көтөрүү;

- *финансылык каражаттарынын ачык-айкын кыймылын камсыздоо жана ишке орноштуруу кызматынын иш чараларын эффективдүү каржылануусуна жетишүү үчүн Кыргыз Республикасынын Социалдык фондунан ишке орноштурууга көмөк көрсөтүү Фондду ажыратып алуу;*

- «бирдей терезе» принциби боюнча ресурстарды бир жерге топтоо максаты менен социалдык коргоо башкармалыгын жана ишке орноштуруу

кызматын кошуп, кайра уюштурууну өткөрүү [10, с. 23].

Жумуш менен камсыз кылуу саясатынын маселесин фундаменттик чечими адамзаттын бекем өнүгүүсүнүн Улуттук концепциясынын жүзөгө ашыруусу болушу керек. Каралып жаткан чөйрөдө маселени ийгиликтүү чечүү өлкөнүн экономикалык системасынын кийинки учурда трансформацияланышынын шартындагы калкты иш менен камсыз кылууга көмөктөшүүгө багытталган жүзөгө ашырылуучу чараларга республикалык, областтык жана шаардык иш менен камсыз кылуу кызматынын биргелешкен жоопкерчиликти бекитүүнү жана камсыздоону укуктук өркүндөтүүнөн көз каранды.

Адабияттар:

1. Конституция Кыргызской Республики. Принята референдумом Кыргызской Республики 27 июня 2010 г. (Введена в действие Законом КР от 27 июня 2010 г.). – Бишкек, Изд-во Академия, 2010.

2. Ковешников, Е.М. Конституционное право стран Содружества Независимых Государств [Текст] / Е.М. Ковешников, М.Н. Марченко, Л.А.Стешенко. – М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА, 1999. – 446 с. – С.217.

3. Нурмагамбетов А.М. Комментарий к Закону Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» [Текст] / А.М. Нурмагамбетов. – Алматы: ТОО «Баспа», 2000. – 33 с.

4. Витрук, Н.В. Конституционное правосудие [Текст] / Н.В. Витрук. – М., 1998. – С. 156.

5. Жуйков, В.М. Правовые критерии разграничения и предметной компетенции между судами общей юрисдикции и Конституционным судом РФ [Текст] / В.М. Жуйков // Юрид. мир. – 1997. – № 11. – С. 27.

6. Госорганы вне Конституции? О нарушениях прав человека в сфере трудовых отношений [Текст] / Резолюция конференции НПО ПФО «Права человека: достижения, проблемы и пути их разрешения» // seu.info@seu.ru.

7. Сыроватская, Л.А. Трудовое право [Текст] / Л.А. Сыроватская. – М., 1995. – С. 10.

8. Карынов, Ч.К. Социальная политика государства и трудовое право: теоретико-правовой аспект [Текст] / Ч.К. Карынов: Автореф. дис. ... к.ю.н. - Бишкек, 2009. С.13. <http://www.dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-yuridicheskie/a416.php>

9. Раманкулов К.С. Проблемы совершенствования механизма правового регулирования труда в Кыргызской Республике [Текст] / К.С. Раманкулов: Автореф. дисс... к.ю.н. http://www.juristlib.ru/book_9558.html

10. Савина, С. Е. Проблемы занятости населения в переходный период и их особенности в крупных городах (на материалах Кыргызской Республики) [Текст] / С.Е. Савина - Бишкек, 2003. Электронный ресурс: Научная библиотека диссертаций и авторефератов disser Cat <http://www.dissercat.com/content/problemu-zanyatosti-naseleniya-v-perekhodnyi-period-i-ikh-osobennosti-v-krupnykh-gorodakhna-#ixzz3715G8MRa>

Рецензент: к.ю.н. Кармышаков М.