

## MEHNAT SOHASIDAGI IJTIMOY SHERIKLIK MUNOSABATLARINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISHGA DOIR TADQIQOTLARNING O'ZIGA XOS JIHATLARI

Jasur Abdug'afforov

[abdugaffarovjasur078@gmail.com](mailto:abdugaffarovjasur078@gmail.com)

Toshkent davlat yuridik universiteti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15737341>

**Annotatsiya:** Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy tartibga solish masalasi zamonaviy mehnat huquqining dolzarb yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Ushbu tezisda ijtimoiy sheriklik institutining mehnat munosabatlaridagi ahamiyati, uning huquqiy asoslari va takomillashtirish yo'nalishlari sohadagi bir qancha taniqli olimlar nuqtayi nazaridan kelib chiqib tahlil qilinadi. Shuningdek, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning xalqaro tajribasi o'rganilib, O'zbekiston sharoitida samarali mexanizmlarni ishlab chiqish bo'yicha takliflar ilgari suriladi. Tadqiqot natijalari milliy mehnat qonunchiligini rivojlantirishga, ijtimoiy sheriklik tizimini takomillashtirishga xizmat qiladi.

**Kalit so'zlar:** ijtimoiy sheriklik, jamoaviy muzokara, uch tomonlama hamkorlik, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar birlashmalari, jamoa shartnomalari, mehnat nizolari, ijtimoiy sheriklik institutlari.

## SPECIFIC ASPECTS OF RESEARCH ON THE LEGAL REGULATION OF SOCIAL PARTNERSHIP RELATIONS IN THE FIELD OF LABOR

Jasur Abdugaffarov

[abdugaffarovjasur078@gmail.com](mailto:abdugaffarovjasur078@gmail.com)

Tashkent State Law University

**Annotation:** The issue of legal regulation of social partnership relations in the labor sphere is one of the most relevant areas of modern labor law. This thesis analyzes the importance of the Institute of social partnership in Labor Relations, its legal framework and directions of improvement from the point of view of several prominent scientists in the field. Also, the international experience of social partnership in the field of Labor is studied and proposals for the development of effective mechanisms in the conditions of Uzbekistan are put forward. The results of the study serve to develop national labor legislation, improve the system of social partnerships.

**Keywords:** social partnership, collective bargaining, tripartite cooperation, trade unions, employer associations, collective agreements, labor disputes, social partnership institutions.

Dissertant O'zbekistonda so'nggi yillarda mehnat huquqi yo'nalishida dissertatsiyaviy izlanishlar olib borgan bir qator nufuzli olimlarning ilmiy ishlarining muhim jihatlari quyida tahlil qilgan holda, mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik munosabatlarining tadqiq etilish holati haqida ba'zi xulosalarga keldi.

Yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) **Yarashev Bobomurod Chalgashevich** "Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish" mavzusidagi dissertatsiya ishida ish beruvchi lokal huquq ijodkorligining asosiy subyekti hisoblanishini ma'lum qilgan. Shuningdek, olim fikricha ish beruvchi o'z vakolati doirasida lokal normativ hujjatlarni qabul qilishi mumkin bo'lib, mehnat qonunchiligida bevosita ko'zda tutilmagan lokal hujjatlar to'liq ish beruvchi irodasiga bog'liq bo'ladi [1].

B.Yarashevga fikricha lokal huquqiy hujjatlar qabul qilinishi mehnat munosabatlarini tartibga solishga oid qonun hujjatlarining faol ishlashini ta'minlashda ko'maklashadi.

Amaliyotda ko'p hollarda ichki mehnat tartibi qoidalarining belgilangan tarzda rasmiylashtirilmaganligining guvohi bo'lamiz. Korxona rahbarlari ichki mehnat tartibi qoidalarini yakka tartibda tasdiqlagani xolatlari ham uchrab turadi. Mazkur holat lokal normativ hujjatning shunchaki noto'g'ri rasmiylashtirilibgina qolishini anglatmay, kelgusida u bilan bog'liq qarorlarning noqonuniy deb topilishiga asos bo'ladi. Bundan tashqari xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi holatlar o'z-o'zidan haqiqiy sanalmagani singari lokal hujjat sifatida ichki mehnat tartibi qoidalari javobgarlikni belgilash masalasida qonunchilikda o'rnatilgan chegaradan chetga chiqmasligi lozim. Aks holda ichki mehnat tartibi qoidalari o'z normativ ahamiyatini yo'qotadi.

Mehnat kodeksining 12-moddasida mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar sifatida: jamoa kelishuvlari; jamoa shartnomalari; ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilinadigan ichki hujjatlar; ichki hujjatlar, shu jumladan ish beruvchi o'z vakolatlari doirasida yakka o'zi qabul qiladigan yakka tartibdagi huquqiy hujjatlardan iborat ekanligi belgilab qo'yilgan. Biroq, Mehnat kodeksining biror qismida lokal normativ hujjatlar tushunchasiga duch kelmaysiz. Bugungi kunda lokal normativ hujjatlar tushunchasi norasmiy tilda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni anglatadi.

Yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori **Maxamatov Maxmud Maxamataminovich** "O'zbekiston Respublikasining Xalqaro Mehnat Tashkiloti bilan hamkorligining xalqaro-huquqiy asoslari" mavzusidagi dissertatsiyasida yurtimizda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlari va uning taraflari haqida muhim fikrlarni ilgari suradi [2].

Ushbu tadqiqotda olim XMT faoliyati mohiyatini tashkil etuvchi **tripartizm prinsipi** asosida hamkorlik olib boruvchi tuzilmalar: hukumat, xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi XMT amaliyotida ijtimoiy sheriklik termini bilan qo'llanishini ma'lum qiladi.

M.Maxamatov O'zbekiston Respublikasining Xalqaro Mehnat Tashkiloti bilan hamkorligining asosiy shakllari ham rivojlanish bosqichlari kabi bir xilda kechmaganligiga e'tiborni qaratadi. Xususan, O'zbekiston delegatsiyasining 2004-2012-yillarda Xalqaro mehnat konferensiyasida to'liq tarkibda ishtirok etmaganligini XMT Ustavidagi tripartizmni ta'minlash majburiyatining buzilishi sifatida baholaydi.

Tadqiqotchi 2014-yilda qabul qilingan munosib mehnat bo'yicha mamlakat dasturining o'z vaqtida amalga oshirilmaganligining asosiy sababi uning ijro mexanizmi ishlab chiqilmaganligida deb hisoblaydi.

Shuningdek, XMTning tripartizm prinsipiga asoslanganligidan kelib chiqqan holda O'zbekistonda ham mazkur qoida va uning amaliy ifodasi bo'lgan mehnat munosabatlaridagi ijtimoiy sheriklikni to'la joriy etish lozim. Chunki, bugungi kunda yurtimizda **ish beruvchilar vakilligini** ifodalovchi bir necha tuzilmalar faoliyat olib borayotgan bo'lsada, xalqaro maydonda faqatgina **Savdo-sanoat palatasi** ishtirok etib kelmoqda. Biroq ushbu tuzilmaning vazifalari ijtimoiy-mehnat masalalarini qamrab olmagan hisoblanadi. To'laqonli ish beruvchilar tashkilotining tashkil etilishi mehnat munosabatlarida ijtimoiy muloqotni rivojlantirishga xizmat qilib, ularni kasaba uyushmalarining haqiqiy ijtimoiy mehnat munosabatlaridagi sherigiga aylantiradi.

"O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi to'g'risida"gi Qonuni 17-moddasiga asosan, Palataga a'zolik kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari uchun ixtiyoriy,

boshqa tadbirkorlik subyektlari uchun esa majburiy ekanligi belgilangan. Ushbu modda XMTning ixtiyoriylik prinsipiga zid bo'lib, shu sababdan bugungi kunga qadar tashkilotning xalqaro darajada O'zbekiston ish beruvchilar vakili sifatida to'laqonli e'tirof etilmayotganligining asosiy sabablaridan biridir.

M.Maxamatov fikricha, O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi to'g'risidagi Qonun va O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi to'g'risidagi nizomning tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, Palata amalda ish beruvchilarning vakilligini olib borsada, biroq yuqoridagi normativ hujjatlarda Palata ish beruvchilarning vakillik organi bo'lib hisoblanishi masalasi nazarda tutilmagan, qolaversa Palata tadbirkorlik faoliyati sub'ektlarinigina o'zida birlashtiruvchi nodavlat notijorat tashkilotidir.

Shuni ta'kidlash kerakki, Palataga a'zolikning majburiyligi "Nodavlat-notijorat tashkilotlari to'g'risida"gi Qonunning 2-moddasida belgilangan "Nodavlat notijorat tashkiloti — jismoniy va (yoki) yuridik shaxslar tomonidan **ixtiyoriylik asosida** tashkil etilgan, daromad (foyda) olishni o'z faoliyatining asosiy maqsadi qilib olmagan hamda olingan daromadlarni (foydani) o'z qatnashchilari (a'zolari) o'rtasida taqsimlamaydigan o'zini o'zi boshqarish tashkilotidir" degan qoidaga zid kelayotganligi qonunchilikni qo'llash amaliyotida tushunmovchiliklarga sabab bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 19-moddasiga muvofiq, mulkchilik shaklidan va idoraviy mansubligidan qat'iy nazar, tashkilotlar va ularning filiallari, bo'linmalari va vakolatxonalari ish beruvchilar sifatida faoliyat yuritishi mumkin bo'lib, Savdo-sanoat palatasining asosiy maqsadi Qonunning 3-moddasida tadbirkorlik subyektlarining samarali faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashi ekani aytiladi. Ya'ni mehnat qonunchiligiga ko'ra ish beruvchilar birlashmalari tushunchasi faqat xususiy subyektlarni emas, aksincha, davlat ulushi mavjud bo'lgan tashkilotlardagi ish beruvchilarni ham qamrab olishi lozim.

Ushbu masalada tadqiqotchi rivojlangan xorijiy mamlakatlardan Janubiy Koreya Respublikasi tajribasini o'rgangan holda Savdo-sanoat palatasi tomonidan ish beruvchilarning vakilligini yanada samarali amalga oshirish maqsadida bir qancha muhim takliflarni ilgari suradi.

Yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) **Raximov Miryoqub Aktamovich** "Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish (qiyosiy-huquqiy tahlil)" mavzusidagi dissertatsiyasida ijtimoiy sheriklikda xodimlar huquqlarini himoya qilish bo'yicha bir qancha muhim fikrlarni bildirib o'tadi [3].

M.Raximovga ko'ra, mehnat huquqlari va qonuniy manfaatlarni ta'minlashda mehnat huquqlarini sud orqali himoya qilish eng ko'p tarqalgan turi bo'lib, hozirgi vaqtda yurtimizda mediatsiya va mehnat arbitraji kabi xodimlarni himoya qilish shakllari yetarlicha ommalashmagan. Vaholanki, O'zbekiston Respublikasining 2023-yil 30-aprelda kuchga kirgan Mehnat kodeksi VII bo'lim, 34-bob, 6-paragrafi "Jamoaviy mehnat nizolari" deb nomlanib, jamoaviy mehnat nizolarini sudgacha hal etish tartibini belgilab beradi. Ushbu paragraf qoidalarining amaliyotga yanada kengroq joriy etilishi xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga ko'proq hissa qo'shadi.

Bundan tashqari olim M.Raximov O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 270-moddasini quyidagi «Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimlarni ilgari ishiga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha sud o'z tashabbusi bilan xodimlarning vakillik organini

ishda ishtirok etish uchun jalb qilishi shart» mazmundagi normani kiritish taklifini ilgari suradi.

Biroq o'rganish davomida O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksiga yuqoridagi taklif asosida o'zgartirish kiritilmaganligi ma'lum bo'ldi. Taklifning qabul qilinishi mehnat nizolarini ko'rib chiqish jarayonida kasaba uyushmalarining majburiy jalb etilishi ijtimoiy sheriklik prinsiplarining amaliyotga joriy etilishida muhim jihat bo'lib xizmat qilgan bo'lar edi.

Shuningdek, olim O'zbekiston Respublikasining ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection kabi xodimlar mehnat huquqlari himoyasining ta'minlanganlik darajasini tahlil qiluvchi nufuzli xalqaro reyting va indekslarda ishtirokini ta'minlashni taklif qilgan. Biroq dissertant tomonidan o'rganish davomida O'zbekiston faqat The Labour Rights Index platformasida ishtirok etadi, xolos.

Boshqa shu kabi indeks va saytlarda faol ishtirok etish mamlakatimiz mehnat qonunchiligida sodir bo'layotgan o'zgarishlar hamda ularning mehnat munosabatlariga ijobiy ta'siri xalqaro maydonda aniq va yaqqol namoyon bo'ladi.

Tadqiqotchi tomonidan jamoalarga doir mehnat nizolarini ko'rib chiqish sohasidagi sud amaliyotini umumlashtirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining «Jamoalarga doir mehnat nizolarini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida»gi qarorini qabul qilish taklifi hanuzgacha amaliyotga tadbiiq etilmaganligi ma'lum bo'ldi.

Yuridik fanlar doktori (DSc) **Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich** tomonidan 2020-yil himoya qilingan "Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari" mavzusidagi dissertatsiyasi asosan ayrim toifadagi xodimlarning yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan bo'lib, ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga solish, jamoaviy mehnat nizolari masalalariga asosiy e'tibor qaratilmagan [4].

Bundan tashqari, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) **Rahimqulova Lola Ulug'muradovna** tomonidan o'rganilgan "Yakka mehnat nizolarini ko'rib hal qilish tartibi" mavzusidagi dissertatsiyasida xodimlar tomonidan o'z mehnat huquqlarini himoya qilishga bo'lgan intilishning ortishi, xodimlarni jamoa shartnomalari bilan qamrab olish darajasining sezilarli pasayishi, shuningdek ish beruvchilar tomonidan mehnat shartnomalarini bekor qilish xavfining yuqoriligi qayd etiladi [5].

Olim tomonidan tadqiqot ishida "Mehnat nizolari komissiyasi to'g'risidagi namunaviy Nizom"ni ishlab chiqish va unda mehnat nizolari komissiyasi faoliyatiga oid barcha protsessual qoidalar o'rin egallashi lozimligi asoslab beriladi.

Ma'lum bo'ldiki ushbu taklif bugungi kunda qonunchilikda aks etmagan. Dissertant fikricha esa bu kabi Nizomni ishlab chiqish uchun hozirda zaruriyat mavjud emas. Chunki yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi 34-bobining tegishli paragraflarida bu kabi komissiyalarni tashkil etish va qaror qabul qilish tartib-taomillari to'liq aks ettirilgan. Buning o'rniga jamoaviy mehnat nizolarini to'liq tartibga soluvchi "Jamoaviy mehnat nizolarini hal etish to'g'risidagi Nizom" loyihasini ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Shuningdek, umumiy yurisdiksiya sudlarida mehnat nizolarini ko'rib hal etishga oid mehnat qonunchiligining sud amaliyotida to'g'ri va bir xilda talqin etilishi hamda qo'llanilishini ta'minlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining «Mehnat nizolarini sudlar tomonidan ko'rib hal etishda qonunchilikni qo'llash to'g'risida»gi qarorini

ishlab chiqish taklif etilgan. Biroq ushbu taklifdan qonunchilik amaliyotida hali foydalanilmaganligi o'rganildi.

Shuningdek, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) **Rasulov Jurabek Abdusamievich** tomonidan himoya qilingan "Majburiy mehnatni tugatish bo'yicha xalqaro standartlarni O'zbekiston Respublikasining qonunchiligiga implementatsiya qilish masalalari" mavzusidagi dissertatsiyaviy tadqiqot ishida berilgan takliflarning inobatga olinishi natijasida amaldagi Mehnat kodeksining 5-moddasida majburiy mehnat sifatida baholanmaydigan ishlar ro'yxati to'liq ko'rsatib o'tilgan [6].

Olim hashar tushunchasiga quyidagi ta'rifni beradi: "Hashar – obodonlashtirish, ko'kalamzorlashtirish, ish o'rinlarini tartibga keltirish maqsadida jamoa a'zolarining o'zlari mansub bo'lgan jamoaning, shu jumladan mehnat jamoasining ehtiyojlari uchun zarur bo'lgan ishni bajarishda mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi qoidalariga qat'iy rioya qilingan holda beg'araz va ixtiyoriy tarzda ishtiroki". Lokal normativ hujjatlarga ushbu tushunchaning kiritilishi kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolarning oldini oladi.

Dissertatsiya ishida olim O'zbekiston Respublikasida amalda bo'lgan majburiy mehnatga qarshi kurashish va uni oldini olish bo'yicha institutsional mexanizmlarni uch turga bo'lish mumkinligi ta'kidlaydi. Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika uch tomonlama komissiyasi, kasaba uyushmalari va boshqa jamoat tashkilotlari bular ichida asosiy institutlar sifatida e'tirof etiladi.

Jahon tajribasida ham uch tomonlama hamkorlik yaxshi tashkil etilgan mamlakatlarda majburiy mehnatga jalb etish holatlari deyarli uchramaydi.

Tadqiqotchi O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga qarshi kurashda milliy monitoring tizimi, xususan, XMTning mutaxassislar va huquq himoyachilari tomonidan olib boriladigan "uchinchi tomon monitoringi" va fuqarolik jamiyati institutlari tomonidan amalga oshiriladigan jamoatchilik monitoring faoliyatini yanada kengaytirish zaruriyatini asoslab beradi.

## **XULOSA**

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy tartibga solish dolzarb masalalardan biri bo'lib, u davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalari o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni muvozanatli holda yo'lga qo'yishga xizmat qiladi.

O'zbekiston qonunchiligida bu borada muayyan asosiy me'yorlar mavjud bo'lsa-da, amaliyotda hali ham ayrim muammolar uchraydi. Jumladan: ijtimoiy sheriklik tizimi rivojlangan bo'lsa-da, uning samaradorligini oshirish uchun yangi yondashuvlarga ehtiyojning mavjudligi; ish beruvchilar va kasaba uyushmalari o'rtasidagi kelishmovchiliklarni bartaraf etishning samarali mexanizmlari yetarli emasligi; xodimlar huquqlarini himoya qilish va ularning manfaatlarini ilgari surish tizimi ba'zan davlat aralashuvisiz yetarli darajada foyda bermasligi.

Ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga solishda quyidagi usullar va vositalarni joriy etish maqsadga muvofiq:

1. Ijtimoiy sheriklik bo'yicha mustaqil monitoring tizimini yaratish - ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi kelishmovchiliklarni oldindan aniqlash va bartaraf etish uchun mustaqil muassasalar (masalan, Ijtimoiy sheriklikni tahlil qilish markazi) tashkil etish;
2. Raqamli texnologiyalarni keng joriy etish - ishchi va ish beruvchilar o'rtasidagi kelishmovchiliklarni hal etish uchun onlayn platformalar yaratish;

3. Mehnat nizolarini oldini olish va hal qilish mexanizmlarini takomillashtirish - kasaba uyushmalari va ish beruvchilar o'rtasida doimiy maslahatlashuv mexanizmlarini kuchaytirish;
4. Kasaba uyushmalarining rolini oshirish – raqobatchi Respublika kasaba uyushmalari tashkilotlarining tashkil etilishiga imkoniyat yaratish;
5. Huquqiy asoslarni yanada mustahkamlash - ijtimoiy sheriklik bo'yicha qonunchilik bazasini xalqaro standartlarga moslashtirish.

Yuqoridagi takliflarni amalga oshirish mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini samarali tartibga solish, mehnat nizolarining oldini olish va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga yordam beradi.

### References:

#### Используемая литература:

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. B.CH.Yarashev - yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD). "Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish". JXU. Toshkent. 2022.
2. M.M.Maxamatov - yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD). "O'zbekiston Respublikasining Xalqaro Mehnat Tashkiloti bilan hamkorligining xalqaro-huquqiy asoslari". Toshkent. 2019;
3. M.A.Raximov - yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD). "Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish (qiyosiy-huquqiy tahlil)". Toshkent. 2021;
4. Sh.A.Ismoilov - yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori, professor (DSc) "Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari" Toshkent. 2020;
5. L.U.Rahimqulova - yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD). "Yakka mehnat nizolarini ko'rib hal qilish tartibi". Toshkent. 2021;
6. J.A.Rasulov - yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD). "Majburiy mehnatni tugatish bo'yicha xalqaro standartlarni O'zbekiston Respublikasining qonunchiligiga implementatsiya qilish masalalari". Toshkent. 2021.