

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.07/30.12.2019.Үн.22.01  
РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК  
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

**РАХИМОВ МИРЁҚУБ АКТАМОВИЧ**

**ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ  
(ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛ)**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси**

**АВТОРЕФЕРАТИ**

**Докторлик диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата докторской диссертации**

**Content of the Doctoral Dissertation Abstract**

**Рахимов Мирёқуб Актамович**

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (қиёсий-ҳуқуқий таҳлил).....3

**Рахимов Мирёқуб Актамович**

Защита трудовых прав работников (сравнительно-правовой анализ).....21

**Rakhimov Miryoqub Aktamovich**

Protection of Labour Rights of Workers (Comparative-Legal Analysis).....39

**Эълон қилинган ишлар рўйхати**

Список опубликованных работ  
List of published works.....43

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.07/30.12.2019.Үн.22.01  
РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК  
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

**РАХИМОВ МИРЁҚУБ АКТАМОВИЧ**

**ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ  
(ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛ)**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси**

**АВТОРЕФЕРАТИ**

**Тошкент – 2021**

Фалсафа доктори (PhD) диссертациясини навбаси Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Мақдаси хузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2018.3.PhD/Уа198 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертациясини Тошкент давлат юридик университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (Ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида ([www.tad.uz/uz-ilmiy-kengashi](http://www.tad.uz/uz-ilmiy-kengashi)) ва «ZiyoNET» Аxbорот таълим порталида ([www.ziyo.net.uz](http://www.ziyo.net.uz)) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Ғасанов Михаил Юсуфович юридик фанлар номзоди, доцент
Расмий оппонентлар:	Аминовна Матлуба Ахмедовна юридик фанлар доктори, доцент Ситтарова Гулнора Джуракуловна юридик фанлар номзоди, доцент
Етабчи танкилот:	Ўзбекистон Республикасининг Судьялар олий кенгаши хузуридаги Судьялар олий мактаби

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат юридик университети хузуридаги DSc.07/30.12.2019.Уа.22.01 рақамли Илмий кенгаш асосидаги Бир марталик илмий кенгашнинг 2021 йил 30 июль соат 10:00 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, Сайёғоҳ кўчаси 35. Тел.: (998971) 233-06-36; факс: (998971) 233-37-48; e-mail: [info@tad.uz](mailto:info@tad.uz)).

Диссертация билан Тошкент давлат юридик университети Аxbорот-ресурс марказида танишмиш мўъожа (969-рақам билан рўйхатга олинган) (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, А.Темур кўчаси 13. Тел.: (998971) 233-06-36).

Диссертация автореферати 2021 йил 16 июль куни тарқатилган.

(2021 йил 16 июлдаги 5-рақамли реестр бўйномаси).



U. Rustambekov  
Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш раиси, юридик фанлар доктори, профессор

D.Yu. Habibullayev  
Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш котиби, юридик фанлар номзоди, профессор

Z.N. Esanova  
Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш қозғалдиги илмий семинар раиси, юридик фанлар доктори, профессор

## Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

**Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати.** Дунёда меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли 5,7 миллиардни ташкил этиб, шундан 3,3 миллиарди бандлиги таъминланганлигининг ўзи бугунги кунда фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш глобал муаммо эканлигини кўрсатади. Бинобарин, Халқаро меҳнат ташкилоти (ХТМ)нинг маълумотларига кўра, жаҳонда ҳозирги кунда 40,3 миллион инсон замонавий куллик; 24,9 миллион одам мажбурий меҳнат; 152 миллион шахс болалар меҳнати (шундан 73 миллиони хавфли ишларда, яъни 5-11 ёшли болалар) қурбони бўлмоқда. Юз миллионлаб инсонлар меҳнат соҳасидаги камситишлардан азият чекмоқда. Айтиб ўтиш керакки, бир турдаги иш учун аёлларга эркекларга нисбатан ўртача 23 фоиз камроқ ҳақ тўланмоқда. Дунё аҳолисининг 40 фоизидан ортиғи бирлашмалар эркинлиги ва жамоа музокаралари тўғрисидаги ХМТ конвенциялари ратификация қилинмаган мамлакатларда яшайди<sup>1</sup>. Бундан ташқари, жаҳон тарихидаги йирик инқироз бўлмиш COVID-19 пандемияси натижасида сўнгги икки йилда 255 миллион иш ўрни йўқотилганлиги билан боғлиқ муаммолар танланган мавзунинг дунё миқёсидаги долзарблигини ифодалайди.

Жаҳонда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимояси халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар, меҳнат стандартлари, шунингдек, махсус дастурлар асосида таъминланади. Хусусан, БМТнинг 2030 йилгача мўлжалланган Барқарор ривожланиш дастури 8-глобал мақсади (Decent Work and Economic Growth), ХМТнинг Муносиб меҳнат соҳасидаги давлат дастурлари (Decent Work Country Programmes), Меҳнатнинг келажаги тўғрисидаги юз йиллик декларацияси (Centenary Declaration for the Future of Work) ҳамда конвенциялари шулар жумласидандир. Бундан ташқари WJP Rule of Law Index, ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection каби нуфузли халқаро рейтинглар ва индекслар дунё давлатларида ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг таъминланганлик даражасини баҳолаб боради. Ўзбекистоннинг ХМТ конвенцияларидаги мажбуриятларини бажариши, халқаро рейтинг ва индексларда мамлакатнинг ўрнини яхшилашда диссертация мавзуси зарур аҳамият касб этади.

Республикада ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари конституциявий даражада ҳимоя қилинади. Хусусан, Ўзбекистон Конституциясининг 22, 34, 37, 38, 44, 59-моддаларида фуқароларнинг ҳуқуқий ҳимояси, касба уюшмаларига уюшиш, меҳнат қилиш, дам олиш, суд орқали ҳимояланиш каби ҳуқуқлари мустаҳкамланган. «Суд, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи ва назорат идоралари фаолиятида фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш кафолатларини таъминлаш»<sup>2</sup>га алоҳида эътибор қаратилаётган сўнгги йилларда меҳнат муносабатларининг кучсиз тарафи бўлмиш ходимларнинг меҳнат

<sup>1</sup> Fundamental Principles and Rights at Work Branch (Fundamentals) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--en/index.htm>

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралда ПФ-4947-сон Фармони билан тасдиқланган 2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегияси. <https://lex.uz/docs/3107036>

ҳуқуқлари ҳимоясини таъминлаш масаласини илмий жиҳатдан тадқиқ этиш долзарб ҳисобланади. Қайд этиш жоизки, мамлакатимизда фуқароларни ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш, меҳнат шартномаси тузмасдан ишлатиш, ўз вақтида иш ҳақини тўламаслик ва йиллик меҳнат таътилини бермаслик, меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда ўзгартириш ёки бекор қилиш каби қонун бузилишлари тез-тез учрамоқда. Меҳнат соҳасидаги камситиш ва мажбурий меҳнат ҳолатлари сақланиб қолмоқда. Нуфузли халқаро рейтинг ташкилоти WJP Rule of Law Index таҳлилларига кўра, 2020 йил ҳуқуқ устуворлиги индексида Ўзбекистон 128 мамлакат орасида 92-ўринни эгаллаб, меҳнат ҳуқуқлари кўрсаткичи ўртадан паст 0,47 баллни ташкил этган<sup>1</sup>. Мамлакатнинг халқаро рейтинглардаги ўрнини яхшилаш, иш берувчилар суиистеъмоллиги ва ўзбошимчалигининг олдини олиш, ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ҳамда ҳуқуқбузарликларга қарши курашиш муаммолари соҳада чуқур ва комплекс тадқиқот ўтказиш заруратини юзага келтирмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1995), «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги (2016), «Медиация тўғрисида»ги (2018), «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги (2019), «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги (2020) қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сон ва 2019 йил 30 июлдаги «Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПФ-5775-сон Фармонлари, 2018 йил 20 августдаги «Меҳнат органлари тузилмасини такомиллаштириш ва фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнатини муҳофаза қилиш тизимини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3913-сон қарорида белгиланган вазифаларни амалга оширишга ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

**Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги.** Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. «Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

**Муаммонинг ўрганилганлик даражаси.** Диссертация Ўзбекистонда ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг қиёсий-ҳуқуқий таҳлилига бағишланган дастлабки комплекс тадқиқот иши ҳисобланади. Мазкур мавзунинг айрим жиҳатларини диссертациявий тадқиқот объекти сифатида М.Ю.Гасанов (меҳнат функциясини ўрнатишнинг шартномавий шакли), Б.Джамбакиев (ишлаб чиқаришдаги шогирдлик) А.А.Иноятов (ходимни маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатиш), М.М.Мамасиддиқов (меҳнат низоларини судда кўриш, меҳнат муносабатларида моддий ва маънавий зарарни ундириш), Г.М.Мурадова

---

<sup>1</sup> The World Justice Project (WJP) Rule of Law Index. 1025 Vermont Avenue, NW, Suite 1200 Washington, DC 20005 USA. <https://worldjusticeproject.org>

(ижтимоий ҳимоя), Г.Д.Саттарова (меҳнат муносабатларини жамоа-шартномавий тартибга солиш), Ю.Турсунов (меҳнат ҳуқуқи, халқаро меҳнат ҳуқуқи), М.А.Усманова (ижтимоий таъминот ва ҳимоя)лар томонидан ўрганилган. Сўнги йилларда олимлардан Д.С.Атажанова аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнати, М.Ж.Зиядуллаев ёшга доир пенсия тизимининг ҳуқуқий асослари, Ш.А.Исмоилов айрим тоифадаги ходимлар меҳнати, М.М.Махаматов Ўзбекистон ва ХМТ ҳамкорлиги, Б.Т.Мусаев меҳнат муносабатларини коллизия-ҳуқуқий тартибга солиш каби мавзуларда докторлик диссертацияларини ҳимоя қилганлар. Шунингдек, ҳуқуқшунос олимлар Х.В.Бурханходжаева, М.М.Каримжонов, Д.Н.Муродуллаев, З.С.Расулов, Л.У.Раҳимқулова, Б.Д.Раҳимбергана, Г.К.Саримсакова, М.Ж.Хожабековлар ўз илмий асарларида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясига доир айрим муаммоларни таҳлил қилганлар.

Шу ўринда тадқиқот мавзуси билан боғлиқ илмий изланишлар МДХ давлатлари олимлари томонидан бевосита ўрганилганлигини таъкидлаш керак. Хусусан, Т.Ю.Барышникова, Г.А.Игдыров, Н.А.Князева, И.А.Костян, Т.А.Нестерова, Б.Ш.Нурашева, А.А.Сапфирова, Е.А.Федорова, А.В.Яковлева ва бошқа олимлар ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, ҳимоя шакли, ҳимоя усули билан боғлиқ алоҳида жиҳатларни комплекс тарзда тадқиқ этган. АҚШ ва Европанинг ривожланган мамлакатларида Katherine V Stone, Lance Compa, Bernd Waas, Philippa M. Collins, Olsen Richard, Ada Antonia Henriette, Rooth Stewart Richard, Kolehmainen Eeva, Jones L. Emma, Carola Maria Frege каби олимлар томонидан ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш муаммолари илмий жиҳатдан тадқиқ қилинган<sup>1</sup>.

**Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим ёки илмий-тадқиқот муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги.** Диссертация мавзуси Тошкент давлат юридик университетининг илмий-тадқиқот ишлари режаси доирасида олиб борилган «Меҳнат қонунчилигини ривожлантириш истиқболларини белгилаш ва меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солишнинг илмий-назарий ва амалий муаммоларини тадқиқ этиш» (2017–2021), «Ривожланган давлатлар қонунчилик амалиёти ва халқаро меҳнат ҳуқуқи ютуқларини назарий тадқиқ этиш асосида олинган натижаларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалаларини тадқиқ этиш» (2017–2021) илмий лойиҳалари доирасида амалга оширилган.

**Тадқиқотнинг мақсади** ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ муаммоларни аниқлаш ҳамда хорижий мамлакатлар тажрибасини қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш орқали мазкур муаммоларни ҳал этишга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

#### **Тадқиқотнинг вазифалари:**

ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тушунчаси, шакллари ва усулларини таҳлил қилиш, уларга муаллифлик таърифини ишлаб чиқиш;

---

<sup>1</sup> Мазкур олимлар асарларининг тўлиқ рўйхати диссертациянинг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида берилган.

ходимлар меҳнат ҳуқуқларини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш орқали ҳимоя қилиш тартибини тадқиқ этиш;

якка меҳнат низоларини кўриш орқали ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг ўзига хос хусусиятларини ўрганиш;

ходимларнинг жамоаларга доир меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ мавжуд муаммоларни тадқиқ этиш;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ хорижий тажрибани таҳлил қилиш орқали миллий қонунчиликни такомиллаштиришга қаратилган таклифлар ишлаб чиқиш.

**Тадқиқотнинг объекти** мамлакатимизда ва хорижда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ ижтимоий муносабатлар тизими ҳисобланади.

**Тадқиқотнинг предмети**ни ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш асосларини тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва тажрибаси, юридик фанда мавжуд концептуал ёндашувлар, илмий-назарий қарашлар ташкил этади.

**Тадқиқотнинг усуллари.** Тадқиқот олиб бориш жараёнида қиёсий-ҳуқуқий тадқиқот, манتيкий, функционал, тузилмавий, таҳлилий, тарихий, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, социологик, эмпирик тадқиқот, статистик маълумотлар таҳлили каби усуллардан фойдаланилди.

**Тадқиқотнинг илмий янгилиги** қуйидагилардан иборат:

иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги меҳнат муносабатларини, шу жумладан меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек бекор қилиш тартиб-таомилларини «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексида электрон рўйхатдан ўтказишнинг зарурати асослаб берилган;

иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқининг касаба уюшмаларига берилиши зарурлиги асосланган;

иш берувчи томонидан ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш ҳақида камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмасига ахборот тақдим этиш, шунингдек, ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказишни қонунчиликда белгилаш таклиф этилган;

рақамли иқтисодиёт шароитида электрон меҳнат дафтарчаларида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ҳамда бекор қилишга доир маълумотларни шакллантириш ва юритиш, «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексида ходимларнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш зарурати асосланган.

**Тадқиқотнинг амалий натижалари** қуйидагилардан иборат:

ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection халқаро рейтинглар ва индексларда Ўзбекистон Республикасининг иштирокини таъминлаш зарурати асосланган;

«Рақамли Ўзбекистон – 2030» стратегияси ва Жамиятда ҳуқуқий маданиятни юксалтириш концепцияси доирасида умумфойдаланиш имконияти мавжуд бўлган «Менинг меҳнат ҳуқуқим» номли ақлли мобил илова (iPad, Web, iOS, Android) ишлаб чиқиш зарурати асосланган;

«Учинчи томон мониторинги» тавсиялари асосида Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Судлар томонидан мажбурий меҳнатни тақиқлашни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорини ишлаб чиқиш зарурати асослаб берилган;

меҳнат низоларига оид муносабатларга медиацияни қўллашни оммалаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди ҳамкорлигида «Меҳнат медиацияси» маркази ва унинг ҳудудий бўлинмаларини ташкил этишнинг зарурати асосланган;

меҳнат низоларини кўриш жараёнида ходимлар ҳуқуқлари ҳимоясини таъминлаш, меҳнат соҳасидаги бошқарувни мувофиқлаштириш масалаларига бағишланган ХМТнинг 92, 130, 143, 158, 163-сонли Тавсияларини миллий қонунчиликка жорий этиш зарурати асослаб берилган;

касб касалликлари ва бахтсиз ҳодисалар, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار, меҳнат муҳофазаси, оналикни муҳофаза қилиш, шартномани иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш, меҳнат статистикаси ҳамда уй хизматчилари тўғрисидаги ХМТнинг 121, 132, 150, 155, 158, 183, 189-сонли Конвенцияларини ратификация қилиш зарурати асосланган.

**Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги.** Тадқиқот натижалари миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, сўровнома, эксперт баҳолаш шаклларига асосланган. Статистик маълумотларнинг таҳлили натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари етакчи миллий ва хорижий наشرларда эълон қилинган. Олинган натижалар ваколатли ташкилотлар томонидан маъқулланган ва амалиётга жорий қилинган.

**Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.** Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти миллий меҳнат ҳуқуқи фани назариясини ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, ҳуқуқни ҳимоя қилиш шакли, ҳуқуқни ҳимоя қилиш усули каби янги тушунчалар билан бойитилишида намоён бўлади. Таклиф ва тавсиялар келгусида қиёсий-ҳуқуқий тадқиқот ишларини ташкил этиш, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, жамоа шартномалари ва келишувларини ишлаб чиқиш, қонунчилик нормаларига шарҳлар тайёрлашда ҳисобга олиниши мумкин.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти Меҳнат ҳуқуқи, Меҳнат низоларини ҳал этиш, Қиёсий меҳнат ҳуқуқи модулларини ўқитиш, иш берувчилар, ходимлар ҳамда касаба уюшмалари учун амалий қўлланмалар тайёрлаш, Олий суд Пленуми қарорларини ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

**Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши.** Тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги меҳнат муносабатларини, шу жумладан меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек бекор қилиш тартиб-таомилларини «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексида электрон рўйхатдан ўтказишнинг зарурати асослаб берилган таклиф Ўзбекистон Республикасининг «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Қонунининг 13 ва 114-моддаларида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 27 декабрдаги 04/3-06-100-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг ҳисобга олиниши меҳнат муносабатларини рақамлаштириш орқали ходимлар ҳуқуқлари ҳимоясини таъминлашга хизмат қилган;

иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқининг касаба уюшмаларига берилиши зарурлиги асосланган таклиф Ўзбекистон Республикасининг «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Қонунининг 13, 18-моддаларида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 27 декабрдаги 04/3-06-100-сон маълумотномаси). Мазкур таклиф оммавий равишда ишдан бўшатиш жараёнида ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишда касаба уюшмаларининг ролини оширишга хизмат қилган;

иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш ҳақида камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмасига ахборот тақдим этиши, шунингдек, касаба уюшмаси билан ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказиши лозимлиги асослаб берилган таклиф Ўзбекистон Республикасининг «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Қонунининг 17-моддасида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 27 декабрдаги 04/3-06-100-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши оммавий равишда ишдан бўшатиш жараёнида ходимларнинг ҳуқуқлари ҳимоясини таъминлаш ва касаба уюшмалари ваколатларининг кенгайтирилишига хизмат қилган;

рақамли иқтисодиёт шароитида электрон меҳнат дафтарчаларида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ҳамда бекор қилишга доир маълумотларни шакллантириш ва юритиш, «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексида ходимларнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш зарурати асосланган таклиф Ўзбекистон Республикасининг «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Қонунининг 114, 115, 116-моддаларида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 27 декабрдаги 04/3-06-100-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши рақамли иқтисодиёт шароитида ходимларнинг шахсга доир маълумотлари ҳимоясини таъминлашга хизмат қилган.

**Тадқиқот натижаларининг апробацияси.** Мазкур тадқиқот натижалари 7 та илмий анжуманда, жумладан 2 та халқаро, 5 та республика илмий-амалий конференцияларида муҳокамадан ўтказилган.

**Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги.** Диссертация мавзуси бўйича жами 30 дан ортиқ илмий иш, жумладан, 1 та монография, 12 та илмий мақола (2 таси хорижий нашрларда) чоп этилган.

**Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми.** Диссертация таркиби кириш, тўрт боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 157 бетни ташкил этади.

## ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш (диссертация аннотацияси)** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, унинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига боғлиқлиги, мавзу бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, мавзунинг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари билан алоқаси, унинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, илмий ва амалий аҳамияти, жорий қилиниши, апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг ҳажми ва тузилиши ҳақида маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **«Ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг назарий-ҳуқуқий жиҳатлари»** деб номланган биринчи бобида ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тушунчаси, унинг моҳияти ҳамда бугунги кундаги зарурати таҳлил қилинган, шунингдек, соҳага тегишли халқаро ҳуқуқий стандартлар, миллий қонунчилик тизими, хорижий мамлакатлар тажрибаси ўрганилган, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усули, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш шакли ҳамда улар ўртасидаги ўзаро фарқли жиҳатлари очиб берилган.

Диссертант меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш тушунчаси, моҳияти, усули ҳамда шаклини таҳлил қилишда олимларнинг (М.Гасанов, Ю.Турсунов, А.Иноятов, Г.Саттарова, Ш.Исмоилов, И.Костян, В.Толкунова, Ю.Орловский, К.Stone, L.Compa, R.Zahn, B.Waas) фикр ва қарашларини таҳлил қилган, улар билан мунозарага киришган.

Тадқиқотчи ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ хорижий тажрибани куйидаги уч гуруҳга ажратади: 1) ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси юқори, ҳуқуқ устуворлиги ўрнатилган, мослашувчан меҳнат қонунчилиги (Германия, Буюк Британия, Америка Қўшма Штатлари); 2) ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси ўрта, ҳуқуқ устуворлиги кучсиз, ходимлар ҳимояси мўътадил ёки юқори даражадаги меҳнат қонунчилиги (Сербия, Қозоғистон, Қирғизистон); 3) ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси паст, ҳуқуқ устуворлиги кучсиз, ходимлар ҳимояси паст даражадаги меҳнат қонунчилиги (Ҳиндистон, Танзания, Бангладеш).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 8, 16, 21, 58, 219-моддаларида ходимларнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари, тегишли кафолатлар,

меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш тартиби ҳам соҳадаги ваколатли органлар фаолиятининг асослари мустаҳкамланган. Бироқ давлат томонидан тадбиркорликка кенг имконият берилаётган ҳозирги шароитда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясини таъминлаш янада долзарб аҳамият касб этиб бормоқда. Диссертант меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тушунчасининг кенг ва тор маъноларини таҳлил қилади. Муаллифнинг фикрича, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш – ходимнинг бузилган меҳнат ҳуқуқини тиклаш, ҳуқуқни амалга ошириш жараёнидаги тўсиқларни бартараф этиш, ҳуқуқ бузилиши натижасида етказилган зарар ўрнини қоплаш, айбдорларни жавобгарликка тортиш, меҳнат ҳуқуқлари бузилишининг олдини олишга қаратилган юридик хатти-ҳаракатлар мажмуи.

Тадқиқотчининг фикрича, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш усули – ходимларнинг бузилган меҳнат ҳуқуқларини тиклаш, уларнинг қонуний манфаатларини таъминлаш, ҳуқуқни амалга ошириш жараёнидаги тўсиқларни бартараф этиш, айбдорларни жавобгарликка тортиш мақсадида ваколатли субъектлар томонидан қўлланиладиган, қонун билан мустаҳкамланган ёки қонунга зид бўлмаган муайян хатти-ҳаракат. Моҳиятан, ҳуқуқни ҳимоя қилиш усули ҳуқуқбузарликка қарши курашиш ва унга муносиб жавоб қайтариш мақсадида қўлланиладиган таъсир чорасидир. Муаллиф ҳуқуқни тан олиш; ҳуқуқ бузилишидан олдинги ҳолатни тиклаш; ҳуқуқни бузадиган ёки унинг бузилиши хавфини юзага келтирадиган ҳаракатларнинг олдини олиш; давлат органининг ҳужжатини ҳақиқий эмас деб топиш; меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг конституцияга мослигини текшириш ва унинг оқибатларини қўллаш, мажбуриятни асл ҳолида бажаришга мажбур қилиш; зарарни тўлаш; неустойка ундириш; ҳуқуқий муносабатни ўрнатиш, бекор қилиш ёки ўзгартириш; иш берувчининг ҳужжати, меҳнат шартномаси, жамоа шартномаси, жамоа келишуви ва локал норматив ҳужжатлари шартларини қисман ёки тўлиқ ҳақиқий эмас деб топиш ва уларнинг ҳақиқий эмаслиги оқибатларини қўллаш каби ҳуқуқни ҳимоя қилиш усуллари таҳлил қилади.

Тадқиқотчининг таърифига кўра, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш шакли – бузилган ҳуқуқни тиклаш, ҳуқуқни амалга ошириш жараёнидаги тўсиқларни бартараф этиш, ҳуқуқбузарлик натижасида етказилган зарар ўрнини қоплаш мақсадида ваколатли давлат органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари, айрим институтлар, шунингдек, манфаатдор шахснинг ўзи томонидан амалга ошириладиган қонунда белгиланган фаолият тартиби. Муаллиф жаҳон тажрибасида қуйидаги ҳимоя шакллари мавжудлигини таъкидлайди: нодавлат процедуралар (non-state procedures), маъмурий меҳнат тизимлари (labour administration systems), суд механизмлари (judicial mechanisms) ва инсон ҳуқуқлари/тенглик институтлари (human rights/equality institutions). Диссертантнинг фикрича, меҳнат ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларни ходимнинг ўзи ҳимоя қилиши; музокаралар; меҳнат низолари комиссиялари; медиация; воситачилик; меҳнат арбитражи, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш; меҳнат ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиш; меҳнат ҳуқуқларини қасаба уюшмалари орқали ҳимоя қилиш; жамоатчилик назорати кабилар ҳимоя шакллари дир.

Диссертациянинг «**Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг шакли сифатида**» деб номланган иккинчи бобида меҳнат қонунчилигига риоя этилишини текшириш ва назорат қилишга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари, прокуратура, касаба уюшмалари ҳамда бошқа ваколатли тузилмаларнинг ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасидаги фаолияти асослари қиёсий таҳлил қилинади.

Муаллифнинг фикрича, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилишини текшириш – ваколатли органлар (ташкилотлар) томонидан иш берувчилар фаолиятида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қандай бажарилаётганлигини назорат қилиш, содир этилган ҳуқуқбузарликларни аниқлаш мақсадида зарур маълумотларни олиш, қилмишни ҳуқуқий малакалаш, ҳуқуқбузарларга нисбатан тегишли таъсир чораларини қўллашга йўналтирилган фаолият. Мазкур ҳимоя шаклининг ўзига хос хусусияти шундаки, у даврий ёки бир марталик бўлади; махсус ваколатли ва билимга эга мутахассислар томонидан ўтказилади; нафақат бир ходим, балки корхонадаги бошқа ходимларнинг ҳам бузилган ҳуқуқлари тикланади; айбдорларнинг жавобгарлиги таъминланади, келгусида бундай ҳаракатлар содир этилишининг олди олинади.

Муаллиф меҳнат инспекцияларининг фаолият йўналиши ва ваколат доирасига кўра, уларни қуйидагича таснифлайди: 1) Буюк Британия, Дания ва Швециядаги бир (моно); 2) Германия, Нидерландия ва Болтиқбўйи мамлакатларидаги икки (дуал); 3) Франция ва Испания давлатларидаги кўп (мульти) функцияли инспекциялар. Ўзбекистон Республикаси Давлат меҳнат инспекциясини кўп функцияли орган сифатида эътироф этади. Муаллифнинг фикрича, инспекция ваколатининг ўзига хослиги шундаки, у иш берувчилар фаолиятини камерал назорат қилади; режадан ташқари текширишлар ўтказилади; маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқади ва жазо қўллади; иш берувчининг қонунга зид ҳужжатларини тўхтатиб туриш ёки бекор қилишга доир кўрсатмалар беради; ходимлар манфаатлари юзасидан судга даъво аризаси киритади; мажбурий меҳнатга қарши курашишда асосий ваколатли орган ҳисобланади.

ХМТ 2006 йилдан бошлаб меҳнат инспекциялари фаолиятини «модернизациялаш ва қайта тиклаш» глобал дастурини қўллаб-қувватламоқда. Шундан келиб чиқиб, муаллиф 2020 йил Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган 81, 129-сонли ХМТ Конвенциялари асосида меҳнат инспекциясини ҳуқуқатдаги ҳар қандай ўзгариш ёки номақбул ташқи таъсирлардан мустақил орган сифатида эътироф этиш, унинг ҳуқуқий мақомини янги таҳрирдаги Меҳнат кодексида мустаҳкамлаш, инспекциянинг штат бирлигидаги инспекторлари сонини халқаро стандартлар асосида қайта кўриб чиқиш, текшириш ўтказиш учун объектларига монеликсиз кириш ҳуқуқини таъминлашга оид норматив базани такомиллаштириш таклиф этилади. ХМТнинг 1978 йилдаги «Меҳнат масалаларини тартибга солиш тўғрисидаги»ги 150-сонли Конвенциясини ратификация қилиш лозимлиги тўғрисидаги хулосага келинган.

Шунингдек, мазкур бобда меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан прокурорлик назоратини олиб бориш тартиби ва асослари тадқиқ этилган. Муаллифнинг фикрича, мазкур ҳимоя шакли ходимларнинг мурожаатларини кўриб чиқиш; прокурорнинг судга даъвоси; ходим ҳуқуқлари ҳамда эркинликларига риоя этилиши устидан назорат ҳамда қонунлар ижросини текшириш орқали таъминланади. Прокуратура меҳнат қилиш ҳуқуқини бузиш, вояга етмаган шахслар меҳнати, меҳнатга маъмурий тарзда мажбурлаш каби жиноятларни тергов қилади. Хорижда хусусан, Россия, Қозоғистон, Тожикистон каби МДҲ мамлакатларида прокуратура органлари Ўзбекистонда бўлгани каби меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ижросини назорат қилади. Бироқ Ғарб давлатларида прокуратура меҳнат соҳасидаги ваколатли орган ҳисобланмайди. Масалан, АҚШ прокуратураси (United States Attorney) қонунчиликка кўра (28 U.S. Code §547) жиноят ишларини юритади, фуқаролик ишларида давлат манфаатларини ҳимоя қилади, федерал ҳукумат қарзларини ундиради. Британияда прокуратура (The Crown Prosecution Service) қонунга мувофиқ (Prosecution of Offences Act 1985) жиноят ишлари юзасидан полиция ва тергов органларига ҳуқуқий маслаҳатлар беради, гумонланувчини айбланувчи сифатида эътироф этади, магистрат ва киролик судларида жиний айбловни қўллаб-қувватлайди.

Мазкур бобда меҳнат қонунчилиги ижроси устидан жамоатчилик назорати асослари таҳлил қилинади. Муаллифнинг фикрича, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасидаги энг оммабоп нодавлат ташкилот бу касаба уюшмаларидир. Зеро, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ўзида 6,1 миллиондан ортиқ аъзони бирлаштиради. Диссертантнинг фикрича, касаба уюшмаси бошқа жамоат ташкилотидан фарқли равишда ходимларнинг оммавий вакиллик органи ҳисобланади, фуқароларнинг бирлашиш ҳуқуқини таъминлайди, ижтимоий шерикликнинг зарурий иштирокчиси ҳисобланади, бевосита корхонада фаолият олиб боради, фақатгина жисмоний шахслар (ходимлар) томонидан тузилади. Муаллиф қонунчиликка тегишли ўзгартиш киритиш орқали касаба уюшмаларининг иш берувчилардан мустақиллигини таъминлаш лозимлигига эътибор қаратади.

Диссертациянинг учинчи боби «**Якка меҳнат низоларини кўриш жараёнида ходимлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши**» деб номланиб, унда меҳнат низолари комиссиялари, медиация ҳамда судлар томонидан ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш асослари ва ўзига хос хусусиятлари қиёсий таҳлил қилинган.

Муаллиф соҳа олимлари (М.Мамасиддиқов, З.Эсанова, Д.Ҳабибуллаев, Г.Галиакбарова, А.Куренной, А.Черкашина, А.Васина, Н.Dribbusch, S.Cooney, S.Bernstein)нинг илмий асарларини таҳлил қилиб, муайян хулосага келган. Диссертантнинг фикрича, якка меҳнат низоларини кўриш ҳуқуқни ҳимоя қилишнинг энг самарали ва таъсирчан шакли саналади. Зеро, мазкур жараёнда: а) низо тарафлар иштирокида кўрилади; б) гувоҳлар чақиртирилади; в) далиллар тўпланади; г) бажарилиши мажбурий бўлган қарор қабул қилинади; д) ишларни кўришнинг процессуал тартиб қонун билан белгиланади.

Муаллиф ушбу бобда бошқа ҳуқуқ соҳаларида учрамайдиган, фақатгина меҳнат ҳуқуқига хос бўлган институт меҳнат низолари комиссияларининг ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасидаги ваколатларини таҳлил қилади. Ўзбекистон ва аксарият МДХ давлатлари амалиётида мавжуд меҳнат низолари комиссиялари фаолиятининг дастлабки ҳуқуқий асоси 1971 йилдаги Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодексидир. Диссертант ушбу ҳимоя шаклининг ўзига хос жиҳатларини қуйидагича баён қилади: комиссия тарафларнинг тенглиги асосида тузилади; низо корxonанинг ўзида кўриб чиқилади; келишмовчилик учинчи шахсларнинг аралашувисиз ҳал қилинади; комиссия томонидан бериладиган гувоҳнома ижро варақаси кучига эга бўлади. Статистик маълумотларга кўра, мамлакатимизда 52 084 та меҳнат низолари комиссиялари фаолият юритади. Улар томонидан 2020 йилда 13 765 та низо кўриб чиқилиб, шундан 12 698 таси ҳал қилинган. Муаллифнинг таҳлилларига кўра АҚШ, Германия, Буюк Британияда айнан меҳнат низолари комиссиялари деб номланувчи тузилма мавжуд эмас. Бироқ жаҳон тажрибасидаги шикоят қилиш тартиблари (grievance procedures) функциявий жиҳатидан меҳнат низолари комиссияларига ўхшашдир. Муаллиф меҳнат низоларини кўриш бўйича ХМТнинг 92-сонли ҳамда 130-сонли Тавсияларини қабул қилиш таклифини илгари суради.

Уч минг йиллик тарихга эга Авестода назарда тутилган низоларни тинч йўл билан ҳал этиш (maida) тартиби – медиация жаҳонда ўтган асрнинг иккинчи ярмидан оммалаша бошлади. Кейинчалик масалан, 2010 йил Россия, 2011 йил Қозоғистон, 2012 йил Германия ва 2018 йил Ўзбекистонда қабул қилинган медиация тўғрисидаги қонунлар асосида яқка меҳнат низолари учинчи мустақил шахс медиатор ёрдамида ҳал қилиниши мумкин бўлди. Халқаро тажрибада медиациянинг settlement mediation, facilitative mediation, evaluative mediation, therapeutic mediation каби турлари мавжуд. Муаллифнинг фикрича, меҳнат низоларига нисбатан медиацияни қўллашда қуйидагиларга эътибор қаратиш лозим: а) медиатив келишувнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартларининг ҳақиқий эмаслигини белгилаш; б) меҳнат низоларига нисбатан қўллаб бўлмайдиган медиация шартларини аниқлаштириш; в) меҳнат низоларини ҳакамлик судида кўрилмаслигини ҳисобга олиш; г) Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ва «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунга медиация билан боғлиқ янги нормаларни киритиш.

Тадқиқотчининг фикрича, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини судлар орқали ҳимоя қилиш энг ишончли ва қулай шаклдир. Судга бевосита мурожаат қилиш ҳуқуқининг кафолатланганлиги, судлар мустақиллигининг таъминланганлиги, малакали судьялар корпусининг шакллантирилганлиги; суд ҳужжатлари бажарилишининг мажбурийлиги; низони кўриш бўйича махсус процессуал қонунлар мавжудлиги кабилар бунинг исботидир. Диссертант хориж тажрибасини таҳлил қилиш орқали меҳнат судловини қуйидаги гуруҳларга ажратади: 1) Германия, Буюк Британия, Франциядаги ихтисослаштирилган меҳнат судлари (трибуналлар); 2) Америка Қўшма Штатлари, Япония, Канаданинг айрим провинцияларидаги меҳнат судлови функциясини амалга

оширувчи ихтисослаштирилган маъмурий органлар; 3) Россия, Қозоғистон, Тожикистондаги меҳнат низоларини кўришда ваколатли фуқаролик ишлари бўйича судлар.

Тадқиқотчининг фикрича, Ўзбекистон ходимлар учун энг қулай суд ҳимоясини таклиф этадиган мамлакатлардан биридир. Хусусан, қонунчиликка кўра, меҳнат низоси бўйича судга мурожаат қилган даъвогар барча турдаги суд харажатларини тўлашдан озод этилган. Таққослайдиган бўлсак, судга мурожаат қилган ходим АҚШда 350 доллар, Швецияда 280 евро, Германияда 25 евродан 2,806 еврогача бўлган миқдорда бож тўлаши талаб этилади. Ўзбекистонда меҳнат низолари судлар томонидан қискартирилган муддатларда (20 кун ичида) кўриб чиқилади. АҚШ федерал судларида бу муддат 709 кун, штат судларида эса 818 кун, камситишга доир ишларда икки йилгача чўзилиши мумкин. Ўзбекистонда ходимнинг соғлиғига етказилган зарар тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддатлари белгиланмаган, айблилик презумпцияси иш берувчига юклатилади; айрим суд қарорлари дарҳол ижро этилади. Муаллиф Грузия ва Қозоғистон тажрибаси асосида меҳнат низолари юзасидан судга мурожаат қилиш муддатларини узайтириш; Германия тажрибаси асосида фуқаролик суди процессида вакиллик органлари иштирокини таъминлаш; янги таҳрирда қабул қилиниши кутилаётган Меҳнат кодекси нормаларини қўллаш бўйича Олий суд Пленуми қарорини ишлаб чиқиш; мажбурий меҳнатнинг олдини олишда судларнинг ролини кучайтириш тўғрисидаги таклифларни илгари суради.

Диссертациянинг «**Жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриш жараёнида ходимларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш муаммолари**» деб номланган тўртинчи бобда мамлакатимизда жамоаларга доир меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш муаммолари, ҳуқуқни ҳимоя қилишнинг музокаралар, шикоят қилиш тартиблари, яраштириш, меҳнат арбитражи, мед-арб, иш ташлаш каби шакллари таҳлил қилинади.

Муаллифнинг фикрича, Ўзбекистон қонунчилигида жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриш, ходимлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш асослари етарлича тартибга солинмаган. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида битта 218-модда жамоаларга доир меҳнат низоларига бағишланган бўлиб, унда низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгиланиши ва суд тартибида кўриб чиқилиши назарда тутилган. Бироқ ҳозирги кунга қадар ушбу нормада назарда тутилган қонун қабул қилинмаган. Статистик маълумотларга кўра, Ўзбекистон судлари томонидан 2015-2020 йилларда 25,247 та меҳнатга оид низо кўрилган. Бироқ жамоаларга доир меҳнат низолари тўғрисидаги суд ишлари ҳақида аниқ маълумот мавжуд эмас. Россия, Қозоғистон ва Тожикистон давлатларининг Меҳнат кодекслари, АҚШнинг «Миллий меҳнат муносабатлари тўғрисида»ги Германиянинг «Қорхонада ходимларнинг вакиллик органлари тўғрисида»ги, Буюк Британиянинг «Меҳнат ҳуқуқлари тўғрисида»ги қонунларида жамоаларга доир низоларни кўриш тартиби мустаҳкамланган. Диссертантнинг таърифича, ходимларнинг жамоаларга доир меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш – меҳнатнинг янги шартларини белгилаш, мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатларни

тузиш, ўзгартириш, уларнинг шартларини бажариш, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормаларини қўллаш жараёнида ҳуқуқлар ҳамда қонуний манфаатларни таъминлаш билан боғлиқ фаолият. Муаллиф янги таҳрирда қабул қилинаётган Меҳнат кодексида жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриш тартибини ХМТнинг 92, 143, 158, 163-сонли Тавсиялари асосида ишлаб чиқишни таклиф қилади.

## ХУЛОСА

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (қиёсий-ҳуқуқий таҳлил) мавзусидаги тадқиқот иши натижасида қуйидаги илмий-назарий ва амалий таклифлар ҳамда хулосалар ишлаб чиқилди:

### **I. Илмий-назарий таклиф ва хулосалар:**

1. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш – ходимнинг бузилган меҳнат ҳуқуқини тиклаш, ҳуқуқни амалга ошириш жараёнидаги тўсиқларни бартараф этиш, ҳуқуқ бузилиши натижасида етказилган зарар ўрнини қоплаш, айбдорларни жавобгарликка тортиш, меҳнат ҳуқуқлари бузилишининг олдини олишга қаратилган юридик хатти-ҳаракатлар мажмуи.

2. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш усули – ходимларнинг бузилган ҳуқуқларини тиклаш, уларнинг қонуний манфаатларини таъминлаш, ҳуқуқни амалга ошириш жараёнидаги тўсиқларни бартараф этиш, айбдорларни жавобгарликка тортиш мақсадида ваколатли субъектлар томонидан қўлланиладиган, қонун билан мустаҳкамланган ёки қонунга зид бўлмаган муайян хатти-ҳаракат.

3. Ҳуқуқни тан олиш; ҳуқуқ бузилишидан олдинги ҳолатни тиклаш; ҳуқуқни бузадиган ёки унинг бузилиши хавфини юзага келтирадиган ҳаракатларнинг олдини олиш; давлат органининг ҳужжатини ҳақиқий эмас деб топиш; меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг конституцияга мослигини текшириш ва унинг оқибатларини қўллаш, мажбуриятни асл ҳолида бажаришга мажбур қилиш; зарарни тўлаш; неустойка ундириш; ҳуқуқий муносабатни ўрнатиш, бекор қилиш ёки ўзгартириш; иш берувчининг ҳужжати, меҳнат шартномаси, жамоа шартномаси, жамоа келишуви ва локал норматив ҳужжатлари шартларини қисман ёки тўлиқ ҳақиқий эмас деб топиш ва уларнинг ҳақиқий эмаслиги оқибатларини қўллаш ҳуқуқни ҳимоя қилиш усуллари дир.

4. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш шакли – бузилган ҳуқуқни тиклаш, ҳуқуқни амалга ошириш жараёнидаги тўсиқларни бартараф этиш, ҳуқуқбузарлик натижасида етказилган зарар ўрнини қоплаш мақсадида ваколатли давлат органлари, нодавлат нотажорат ташкилотлари, айрим институтлар, шунингдек, манфаатдор шахснинг ўзи томонидан амалга ошириладиган қонунда белгиланган фаолият тартиби.

5. Меҳнат ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларни ходимнинг ўзи ҳимоя қилиши; музокаралар; меҳнат низолари комиссиялари; медиация; воситачилик; меҳнат арбитражи, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш; меҳнат ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиш;

меҳнат ҳуқуқларини касаба уюшмалари орқали ҳимоя қилиш; жамоатчилик назорати кабилар ҳимоя шакллари дир.

## **II. Амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар:**

6. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини «Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш» деб номланган боб билан тўлдириш, унда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг қуйидаги: ходимларнинг ўз ҳуқуқларини ўзлари томонидан ҳимоя қилиш, касаба уюшмалари ва бошқа вакиллик органлари томонидан ҳимоя қилиш, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бажарилишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар томонидан ҳимоя қилиш, якка ва жамоаларга доир низоларни кўрувчи органлар томонидан ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш шакллари фаолият тартибини белгилаш таклиф этилади.

7. Ўзбекистон Республикасининг «Маъмурий жавобгарлик тўғрисида»ги кодексининг 49-моддаси биринчи бандини қуйидаги «Иш берувчи томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш» мазмундаги норма билан ўзгартириш таклиф этилади. Мазкур таклифнинг амалда жорий этилиши нафақат мансабдор шахслар, балки қонун билан жавобгарлик масаласи очик қолган иш-берувчи жисмоний шахслар, якка тартибдаги тадбиркорлар, хусусий корхоналар мулкдорларнинг маъмурий жавобгарлигининг белгиланишини таъминлайди.

8. Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 9-моддасини қуйидаги «касаба уюшмалари ўз фаолиятида, иш берувчилардан мустақилдир, улар олдида ҳисобдор эмас ҳамда улар томонидан назорат қилинмайди» мазмундаги норма билан тўлдириш таклиф қилинади. Мазкур таклифнинг ҳисобга олинishi касаба уюшмаларининг ўз фаолиятида иш берувчидан тўлиқ мустақиллигини таъминлайди.

9. Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 16-моддасини «медиация жараёнида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида иштирок этиш» деб номланган норма билан тўлдириш таклиф этилади. Мазкур таклифнинг ҳисобга олинishi якка меҳнат низоларини медиацияда кўриш жараёнида ходимлар ҳуқуқлари ҳимоясининг таъминланишига хизмат қилади.

10. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 270-моддасини қуйидаги «Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб уч ой;

бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб беш ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар низони кўришга ваколатли органлар томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди» таҳрирда баён қилиш таклиф этилади. Мазкур таклифнинг амалиётга жорий қилиниши ходимларнинг суд орқали ҳимояланиш ҳуқуқлари кафолатини мустаҳкамлайди.

11. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодексининг 270-моддасини қуйидаги «Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимларни илгариги ишига тиклаш тўғрисидаги ишлар бўйича суд ўз ташаббуси билан ходимларнинг вакиллик органини ишда иштирок этиш учун жалб қилиши шарт» мазмундаги нормани киритиш таклифини илгари сурилади. Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида судларда меҳнат низоларини кўришнинг самарадорлиги ошади, вакиллик органлари жумладан, касаба уюшмаларининг роли кучаяди.

12. Ўзбекистон Республикасининг «Медиация тўғрисида»ги Қонунининг 15-моддаси учинчи қисмини қуйидаги «бундан якка меҳнат низолари мустасно» мазмундаги норма билан тўлдириш таклиф этилади. Мазкур таклифнинг ҳисобга олиниши қонун нормаларини тўғри қўлланилишига хизмат қилади.

13. Ўзбекистон Республикасининг «Медиация тўғрисида»ги Қонунининг 29-моддаси иккинчи қисмини қуйидаги «Якка меҳнат низолари юзасидан тарафлар ўртасида тузилган ёзма шаклдаги медиатив келишувнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас» мазмундаги норма билан тўлдириш таклиф этилади. Мазкур таклифнинг ҳисобга олиниши ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражасини таъминлашга хизмат қилади.

14. Халқаро меҳнат ташкилотининг якка ва жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқишга бағишланган 92-сонли «Ихтиёрий яраштириш ва арбитраж тўғрисида»ги, 130-сонли «Корхонадаги шикоятларни ҳал қилиш мақсадида кўриб чиқиш тўғрисида»ги, 143-сонли «Корхоналарда ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги, 158-сонли «Меҳнат масалаларини тартибга солиш тўғрисидаги»ги, 163-сонли «Жамоа музокаралари тўғрисида»ги Тавсияларини миллий қонунчиликка жорий қилиш таклифи илгари сурилади. Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида меҳнат низоларини кўриш жараёнида ходимлар ҳуқуқлари ҳимояси таъминланади, меҳнат соҳасини бошқарув фаолияти такомиллашади.

15. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Ҳақ тўланадиган таътиллар тўғрисида»ги 132-сонли, 1978 йилдаги «Меҳнат масалаларини тартибга солиш тўғрисидаги»ги 150-сонли, 1982 йилдаги «Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат муносабатларини тугатиш тўғрисида»ги 158-сонли, 1985 йилдаги «Меҳнат статистикаси тўғрисида»ги 160-сонли ҳамда 2011 йилдаги «Уй хизматчиларнинг муносиб меҳнати тўғрисида»ги 189-сонли конвенцияларини ратификация қилиш таклифи илгари сурилади. Мазкур таклифнинг ҳисобга олиниши меҳнат соҳасини маъмурий тарзда бошқариш, меҳнат шартномасини бекор қилиш, уй хизматчилари ҳуқуқлари ҳимояси, миллий меҳнат

статистикасининг халқаро стандартларга интеграциялашуви билан боғлиқ муносабатларнинг такомиллашувига хизмат қилади.

16. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига янги боб киритиш орқали Давлат меҳнат инспекциясининг барча турдаги ижро органларидан мустақиллигини таъминлаш, уни Ўзбекистон Республикасининг Ҳукуматига бўйсунувчи орган сифатида эътироф этиш таклифи илгари сурилади. Таклифнинг амалиётга жорий этилиши Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган ХМТнинг «Қишлоқ хўжалигида меҳнат инспекцияси тўғрисида»ги 129-сонли ҳамда «Саноат ва савдода меҳнат инспекцияси тўғрисида»ги 81-сонли Конвенциялари асосий шартларининг имплементация қилинишини таъминлайди.

### **III. Амалий таклиф ва хулосалар**

17. ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection каби ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясининг таъминланганлик даражасини таҳлил қилувчи нуфузли халқаро рейтинг ва индексларда Ўзбекистон Республикасининг иштирокини таъминлаш таклиф этилади. Мазкур таклифнинг ҳисобга олиниши мамлакатимизда ходим ҳуқуқлари ҳимоясининг таъминланишини глобал даражага олиб чиқади.

18. «Рақамли Ўзбекистон — 2030» стратегияси ва Жамиятда ҳуқуқий маданиятни юксалтириш концепцияси устувор йўналишларидан келиб чиқиб, ходимларнинг ҳуқуқий онги ва маданиятини юксалтириш мақсадида умумфойдаланиш имконияти мавжуд бўлган «Менинг меҳнат ҳуқуқим» номли ақлли мобил иловани (iPad, Web, iOS, Android) ишлаб чиқиш, уни Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги веб сайтига (<https://mehnat.uz>) интеграция қилиш таклиф этилади. Мазкур дастур ёрдамида ходимлар ўзига нисбатан содир этилган иш берувчининг хатти-ҳаракатларини мустақил равишда баҳолаб боради.

19. Меҳнат низоларига оид муносабатларга медиацияни қўллашни оммалаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди ҳамкорлигида «Меҳнат медиацияси» маркази ва унинг ҳудудий бўлинмаларини ташкил этиш таклифи илгари сурилади. Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши медиацияни оммалаштиради, касаба уюшмаларининг ҳудудий тузилмалари қошидаги Марказлар меҳнат низоларини судга қадар бўлган босқичда ҳал қилиш фаолияти билан шуғулланади.

20. «Учинчи томон мониторинги» тавсиялари асосида мажбурий меҳнатга қарши курашиш соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Судлар томонидан мажбурий меҳнатни тақиқлашни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорини қабул қилиш таклиф этилади. Таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида судьяларнинг мажбурий меҳнатни олдини олишдаги таъсири оширилади.

21. Жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш соҳасидаги суд амалиётини умумлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий суди

Пленумининг «Жамоаларга доир меҳнат низоларини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорини қабул қилиш таклиф этилади. Таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида бугунги кунда кўплаб учраётган жамоаларга доир низоларни ҳал қилиш масаласи тартибга солинади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА  
ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА DSc.07/30.12.2019.Уч.22.01 ПО  
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ ЮРИДИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

---

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**РАХИМОВ МИРЁКУБ АКТАМОВИЧ**

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ  
(СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ)**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

**Ташкент – 2021**

**Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за № В2018.3.PhD/Yu198.**

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме) на веб-странице Научного совета ([www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash](http://www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash)) и Портале Информационной образовательной сети «Ziyonet» ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

<b>Научный руководитель:</b>	<b>Гасанов Михаил Юсупович</b> кандидат юридических наук, доцент
<b>Официальные оппоненты:</b>	<b>Аминжонова Матлуба Ахмедовна</b> доктор юридических наук, доцент <b>Саттарова Гулноза Джуракуловна</b> кандидат юридических наук, доцент
<b>Ведущая организация:</b>	<b>Высшая школа судей при Высшем судейском совете Республики Узбекистан</b>

Защита диссертации состоится 30 июля 2021 года в 10:00 часов на заседании Разового научного совета на основе научного совета DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г. Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (998971) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за № 969) (Адрес: 100047, г.Ташкент, ул. А.Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан 16 июля 2021 года.

(протокол реестра № 5 от 16 июля 2021 года).

**И.Р.Рустамбеков**

Председатель Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

**Д.Ю.Хабибуллаев**

Научный секретарь Разового научного совета по присуждению ученых степеней, кандидат юридических наук, профессор

**З.Н.Эсонова**

Председатель научного семинара при Разовом научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

## Введение (Аннотация докторской (PhD) диссертации)

**Актуальность и необходимость темы диссертации.** Тот факт, что население мира в трудоспособном возрасте составляет 5,7 миллиарда человек, из которых 3,3 миллиарда заняты, показывает, что сегодня защита трудовых прав граждан является глобальной проблемой. Так, по данным Международной организации труда (МОТ), в настоящее время 40,3 миллиона людей в мире являются жертвами современного рабства; 24,9 миллиона лиц принудительного труда; 152 миллиона человек детского труда (73 миллиона из которых заняты на опасных работах; почти половина всех детей находятся в возрасте 5-11 лет). Сотни миллионов людей страдают от дискриминации в сфере труда. За один и тот же вид работы женщинам платят в среднем на 23 процента меньше, чем мужчинам. Более 40 процентов населения мира проживает в странах, которые не ратифицировали ни одну из Конвенций МОТ о свободе объединения и ведение коллективных переговоров<sup>1</sup>. Кроме того, проблемы, связанные с потерей 255 миллионов рабочих мест за последние два года в результате пандемии COVID 19, которая стала крупным кризисом в мировой истории, отражают актуальность выбранной темы в глобальном масштабе.

Защита трудовых прав работников по всему миру обеспечивается на основе международно-правовых актов, трудовых стандартов, а также специальных программ. В частности, 8-я глобальная цель Программы устойчивого развития ООН (Decent work and economic growth) до 2030 года, Государственные программы в сфере достойного труда ООН (Decent Work Country Programmes), Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда (Centenary Declaration for the Future of Work) и конвенций МОТ. Кроме того, престижные международные рейтинги и индексы, такие как WJP Rule of Law Index, ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection оценивают уровень обеспечения трудовых прав работников в странах по всему миру. Тема диссертации имеет важное значение для выполнения обязательств Узбекистана в конвенциях МОТ, улучшения позиций страны в международных рейтингах и индексах.

В республике трудовые права граждан защищены на конституционном уровне. В частности, статьи 22, 34, 37, 38, 44, 59 Конституции Узбекистана закрепляют права граждан на правовую защиту, на объединение в профсоюзы, на труд, на отдых, на судебную защиту. В последние годы, которых особое внимание уделяется «обеспечению гарантий надежной защиты прав и свобод граждан в деятельности судебных, правоохранительных и контролирующих органов»<sup>2</sup>, считается актуальной изучение вопросов обеспечения защиты прав слабой стороны трудовых отношений – работников. Необходимо отметить, что не редко встречаются

---

<sup>1</sup> Fundamental Principles and Rights at Work Branch (Fundamentals) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--en/index.htm>

<sup>2</sup> Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». <https://lex.uz/docs/3107036>

такие нарушения законов, как незаконный отказ в приеме на работу, наём на работу без трудового договора, несвоевременная выплата заработной платы и предоставление отпусков, незаконное изменение и прекращение трудового договора и др. Не изжиты случаи принудительного труда, дискриминации в сфере. Согласно анализу одной из ведущих международных рейтинговых организаций WJP Rule of Law Index, Узбекистан занимает 92-е место из 128 стран в рейтинге верховенства закона 2020 года, показатель трудовых прав составил ниже среднего значения 0,47 балла<sup>1</sup>. Проблемы улучшения позиций страны в международных рейтингах, предупреждения злоупотреблений и произвола работодателей и усиление защиты трудовых прав работников, борьбы с указанными правонарушениями – вопросы, требующие глубокого, комплексного исследования.

Данное диссертационное исследование в определенной мере послужит реализации задач, определенных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан (1995), законах «Об охране труда» (2016), «О медиации» (2018), «О профессиональных союзах» (2019), «О занятости населения» (2020), в Указах Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП–4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» и от 30 июля 2019 года № УП–5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду», Постановлении от 20 августа 2018 года № ПП – 3913 «О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан».

**Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики.** Диссертация выполнена по приоритетному направлению развития науки и техники республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

**Степень изученности проблемы.** Диссертация является первой комплексной исследовательской работой, посвященной сравнительно-правовому анализу защиты трудовых прав работников в Узбекистане. Некоторые аспекты данной темы в качестве объекта диссертационного исследования были освещены М.Ю.Гасановым (договорная форма установления трудовой функции), Б. Джамбакиевым (ученичество на производстве), А.А.Иноятовым (увольнение работника по инициативе администрации), М.М.Мамасиддиковым (рассмотрение трудовых споров в суде, взыскания материального и морального ущерба в трудовых отношениях), Г.М.Мурадовой (социальная защита), Г.Д.Саттаровой (коллективно-договорное регулирование трудовых отношений), Ю.Турсуновым (трудовое право, международное трудовое право),

---

<sup>1</sup> The World Justice Project (WJP) Rule of Law Index. 1025 Vermont Avenue, NW, Suite 1200 Washington, DC 20005 USA. <https://worldjusticeproject.org>

М.А.Усмановой (социальное обеспечение и защита). В последние годы из ученых Д.С.Атаджановой защищена докторская диссертация по теме касательно труда женщин и работников, выполняющих семейные обязанности, М.Ж.Зиядуллаевым правовые основы пенсионной системы по старости, Ш.А.Исмоиловым труд отдельных категорий работников, М.М.Махаматовым сотрудничество Узбекистана и МОТ, Б.Т.Мусаевым коллизивно-правовое регулирование трудовых отношений. Также ученые-правоведы Х.В.Бурханходжаева, М.М.Каримжанов, Д.Н.Муродуллаев, З.С.Расулов, Л.У.Рахимкулова, Б.Д.Рахимберганова, Г.К.Саримсакова, М.Ж.Ходжабеков в своих научных трудах анализировали некоторые проблемы защиты трудовых прав работников.

Следует отметить, что научные исследования, связанные с темой исследования, были непосредственно изучены учеными стран СНГ. В частности, Т.Ю.Барышникова, Г.А. Игдыров, Н.А.Князева, И.А.Костян, Т.А.Нестерова, Б.Ш.Нурашева, А.А.Сапфирова, Е.А.Федорова, А.В.Яковлева и другие ученые комплексно изучили отдельные аспекты, связанные с защитой трудовых прав работников, формой защиты, способами защиты. Проблемы защиты прав работников США и развитых стран Европы с научной точки зрения исследовались такими учеными, как Katherine V Stone, Lance Compa, Bernd Waas, Philippa M. Collins, Olsen Richard, Ada Antonia Henriette, Rooth Stewart Richard, Kolehmainen Eeva, Jones L. Emma, Carola Maria Frege<sup>1</sup>.

**Связь темы диссертации основными направлениями научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация.** Тема диссертации выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета в рамках приоритетных направлений «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научно-теоретических и практических проблем правового регулирования рынка труда» (2017 – 2021), «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных на основе теоретического изучения практики законодательства развитых государств и достижений международного трудового права» (2017 – 2021).

**Целью исследования** являются выявление проблем, связанных с защитой трудовых прав работников, и разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по решению этих вопросов посредством сравнительно-правового анализа опыта зарубежных стран.

**Задачи исследования:**

анализ понятия, форм и способов защиты трудовых прав работников, а также разработка их авторских определений;

изучение порядка защиты трудовых прав работников посредством надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

исследование особенностей защиты трудовых прав работников путем

---

<sup>1</sup> Полный список работ этих ученых приведен в списке использованной в диссертации.

рассмотрения индивидуальных трудовых споров;

изучение проблем, связанных с защитой коллективных трудовых прав работников;

разработка предложений, направленных на совершенствование национального законодательства путем анализа зарубежного опыта, связанного с защитой трудовых прав работников.

**Объектом исследования** является система общественных отношений, связанных с защитой трудовых прав работников в стране и за рубежом.

**Предмет исследования** образуют нормативно-правовые акты, регулирующие основы защиты трудовых прав работников, правоприменительная практика, законодательство и опыт зарубежных стран, существующие в юридической науке концептуальные подходы, научно-теоретические воззрения.

**Методы исследования.** В ходе проведения исследования использованы такие методы, как сравнительно-правовое изучение, логический, функциональный, структурный, аналитический, исторический, контекстное право, общие основания, комплексное изучение научных источников, социологический, эмпирическое исследование, анализ статистических данных.

**Научная новизна исследования:**

обоснована необходимость электронной регистрации в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» трудовых отношений между работником и работодателем, включая процедуры заключения трудовых договоров, внесения изменений и дополнений, а также их прекращения;

обоснована необходимость предоставления профсоюзам права вносить в органы государственной власти на местах на рассмотрение предложение работодателя о приостановлении принятия решения о массовом высвобождении работников на срок до шести месяцев;

предложено установить в законодательстве предоставления работодателем не менее чем за два месяца соответствующему профессиональному союзу, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проведении консультации, направленных на смягчение последствий высвобождения;

обоснована необходимость в условиях цифровой экономики формирования и введения сведений о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров в электронных трудовых книжках, защиты персональных данных работников в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда».

**Практический результат исследования** состоит в следующем:

обоснована необходимость обеспечения участия Республики Узбекистан в международных рейтингах и индексах ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection;

на основе стратегии «Цифровой Узбекистан - 2030» и Концепции повышения правовой культуры в обществе, обоснована необходимость

разработки публично доступного умного мобильного приложения (iPad, Web, iOS, Android) под названием «Мои трудовые права»;

на основании рекомендаций «мониторинга третьей стороны» обоснована необходимость разработки постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательных актов, регулирующих запрещение принудительного труда»;

обоснована необходимость создания центра «Трудовая медиация» и его местных отделений совместно с Верховным судом Республики Узбекистан и Федерацией профсоюзов Узбекистан с целью популяризации применения медиации в отношении трудовых споров;

обоснована необходимость имплементации в национальное законодательство Рекомендаций МОТ №92, 130, 143, 158, 163 по защите прав работников в процессе рассмотрения трудовых споров, координации управления в сфере труда;

обоснована необходимость ратификации Конвенций МОТ №121, 132, 150, 155, 158, 183, 189 о профессиональных заболеваниях и несчастных случаях, об оплачиваемом ежегодном отпуске, об охране труда, об охране материнства, о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя, о статистике труда и о домашних работниках.

**Достоверность результатов исследования.** Результаты исследования основаны на анализе норм национального законодательства, опыта развитых стран, правоприменительной практики, опросах, формах экспертной оценки. Результаты анализа статистических данных обобщены и соответствующим образом документированы. Выводы, предложения и рекомендации прошли апробацию, а их результаты опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях. Полученные результаты были одобрены компетентными структурами и внедрены в практику.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования отражается в обогащении теории национального трудового права новыми понятиями, такими как защита трудовых прав работников, форма защиты права, способ защиты права. Предложения и рекомендации могут быть учтены при организации дальнейших сравнительно-правовых исследований, при разработке нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений, при подготовке комментариев к нормам законодательства.

Практическая значимость результатов исследования определяется тем, что их можно использовать для преподавания модулей Трудовое право, Разрешение трудовых споров, Сравнительное трудовое право, при разработке практических пособий для работодателей, работников и профсоюзов, при подготовке постановлений Пленума Верховного Суда.

**Внедрение результатов исследования.** Полученные научные результаты исследования были использованы в следующем:

обоснованное предложение о необходимости электронной регистрации в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» трудовых отношений между работником и

работодателем, включая процедуры заключения трудовых договоров, внесения изменений и дополнений, а также их прекращения нашло свое отражение в статьях 13 и 114 закона Республики Узбекистан «О занятости населения» (справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 27 декабря 2019 года №04/3-06-100). Данное предложение послужило обеспечению защиты трудовых прав работников путем цифровизации трудовых отношений;

обоснованное предложение о необходимости предоставления профсоюзам права вносить в органы государственной власти на местах на рассмотрение предложение работодателя о приостановлении принятия решения о массовом высвобождении работников на срок до шести месяцев нашло свое отражение в статьях 13, 18 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» (Справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан № 04 / 3-06-100 от 27 декабря 2019 г.). Данное предложение послужило повышению роли профсоюзов защите трудовых прав работников в процессе массовых высвобождений;

обоснованное предложение о необходимости предоставления работодателем не менее чем за два месяца соответствующему профессиональному союзу, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проведении консультации, направленных на смягчение последствий высвобождения нашло свое отражение в статье 17 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» (Справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан № 04 / 3-06-100 от 27 декабря 2019 г.). Реализация этого предложения послужила обеспечению защиты прав работников в процессе массовых высвобождений и расширения полномочий профсоюзов;

обоснованное предложение о необходимости в условиях цифровой экономики формирования и введения сведений о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров в электронных трудовых книжках, защиты персональных данных работников в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда», нашло свое отражение в статьях 114, 115, 116 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» (Справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан № 04 / 3-06-100 от 27 декабря 2019 г.). Реализация этого предложения послужила обеспечению защиты персональных данных работников в условиях цифровой экономики.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования прошли обсуждение на 7 научных форумах, в том числе 2 международных и 5 республиканских научно-практических конференциях.

**Опубликование результатов исследования.** По теме диссертации опубликовано свыше 30 научных работ, в том числе 1 монография,

12 научных статей (из них 2 – в зарубежных изданиях).

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации 157 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении диссертации (аннотации диссертации)** освещены актуальность и востребованность темы диссертации, соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и техники республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы с основными направлениями научных исследований высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация, цель и задачи, объект и предмет, методы исследования, научная новизна и практический результат, достоверность результатов, научная и практическая значимость результатов исследования, их внедрение, апробация и опубликование результатов исследования, а также объем и структура диссертации.

В первой главе диссертации именуемой **«Теоретико-правовые аспекты защиты трудовых прав работников»** анализируются понятие защиты трудовых прав работников, ее сущность и ее необходимость на сегодняшний день, также изучаются соответствующие отраслевые международно-правовые стандарты, система национального законодательства, опыт зарубежных стран, способы защиты трудовых прав, формы защиты трудовых прав и раскрыты их отличительные черты.

Диссертант при анализе понятия, сущности, способа и формы защиты трудовых прав анализирует мнения и подходы ученых (М. Гасанов, Ю. Турсунов, А. Иноят, Г. Саттарова, Ш. Исмоилов, И. Костян, В. Толкунова, Ю. Орловский, K.Stone, L.Compa, R.Zahn, B.Waas), вступает с ними в полемику.

Исследователь подразделяет зарубежный опыт защиты трудовых прав на три группы: 1) высокий уровень социально-экономического развития, верховенство закона, гибкое трудовое законодательство (Германия, Великобритания, США); 2) средний уровень социально-экономического развития, слабое верховенство закона, законодательство со средним или высоким уровне защиты работников (Сербия, Казахстан, Кыргызстан); 3) низкий уровень социально-экономического развития, слабое верховенство закона, трудовое законодательство с низким уровнем защиты работников (Индия, Танзания, Бангладеш).

Статьи 8, 16, 21, 58, 219 Трудового кодекса Республики Узбекистан закреплены также усилены основные трудовые права работников, соответствующие гарантии, порядок защиты трудовых прав, основа деятельности компетентных органов. Однако в нынешней ситуации, когда государство предоставляет широкие возможности для предпринимательства, защита трудовых прав работников становится все более важной. Диссертант

анализирует понятие «защиты трудовых прав» в широком и узком смыслах. По мнению автора, защита трудовых прав работников – это совокупность юридических действий, направленных на восстановление нарушенных трудовых прав работника, устранение препятствий в процессе реализации права, возмещение вреда, причиненного в результате правонарушения, привлечение виновных к ответственности, предупреждение нарушений трудовых прав.

По мнению исследователя, способ защиты трудовых прав работников – это конкретное действие, закрепленное законом или не противоречащее закону, используемое компетентными органами для восстановления нарушенных прав работников, обеспечения их законных интересов, устранения препятствий в процессе реализации права, привлечения виновных к ответственности. По сути, способ правоприменения – это мера воздействия, применяемая для борьбы с правонарушением и соответствующего реагирования на него. Автор анализирует такие способы защиты прав, как признание права; восстановление в прежнем состоянии; предотвращение действий, нарушающих или угрожающих нарушением закона; признание недействительным акта государственного органа; проверка конституционности трудового законодательства и других нормативных актов и применение их последствий, принуждение к исполнению обязательства в первоначальной форме; возмещение убытков; неустойка; установление, прекращение или изменение правоотношений; признание условий документа работодателя, трудового договора, коллективного договора, коллективного соглашения и локальных нормативных актов частично или полностью недействительными, и применение последствий их недействительности.

По мнению исследователя, форма защиты трудовых прав работников – это установленная законом деятельность, реализуемая компетентными государственными органами, общественными организациями, отдельными учреждениями, а также самим заинтересованным лицом с целью восстановления нарушенного права, устранения препятствий для реализации права, возмещение вреда причиненного вследствие правонарушения. Автор отмечает, что в мировой практике существуют следующие формы защиты: негосударственные процедуры (non-state procedures), системы администрирования труда (labour administration systems), судебные механизмы (judicial mechanisms) и институты прав человека/ равенства (human rights/equality institutions). Согласно мнения диссертанта, самозащита трудовых прав и законных интересов; переговоры; защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам; медиацией; посредничеством; трудовым арбитражем, проверка и контроль соблюдения трудового законодательства; судебная защита трудовых прав; защита трудовых прав через профсоюзы; общественный контроль являются формами защиты.

Во второй главе диссертации, озаглавленной **«Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как форма защиты трудовых прав работников»**, проведен сравнительный анализ основ деятельности в

области защиты прав работников специально уполномоченных проверять и контролировать соблюдение трудового законодательства государственных органов и их инспекций, прокуратуры, профсоюзов и других компетентных органов.

По мнению автора, проверка соблюдения трудового законодательства – это деятельность уполномоченных органов (организаций), направленная на контроль выполнения работодателями трудового законодательства и других нормативных актов в деятельности работодателей, получение необходимой информации для выявления нарушений, юридическая квалификация деяния, принятие соответствующих мер реагирования в отношении нарушителей. Особенность этой формы защиты в том, что она бывает периодическая или разовая; проводится специально уполномоченными и компетентными специалистами; восстанавливаются нарушенные права не только одного работника, но и других работников предприятия; обеспечивается ответственность виновных, предупреждается совершение в будущем подобных действий.

Автор классифицирует инспекции труда по сфере деятельности и кругу полномочий следующим образом: 1) одна (моно) в Великобритании, Дании и Швеции; 2) двух (дуаль) в Германии, Нидерландах и странах Балтии; 3) мультифункциональные инспекции во Франции и Испании. Государственная инспекция труда Республики Узбекистан признается многофункциональным. По мнению автора, особенность инспекции состоит в том, что он проводит камеральный контроль деятельности работодателей; проводит внеплановые проверки; рассматривает дела об административных правонарушениях и налагает штрафы; дает указания о приостановлении или прекращении незаконных актов работодателя; подает исковое заявление в суд в интересах работников; является главным компетентным органом по борьбе с принудительным трудом.

С 2006 года МОТ поддерживает глобальную программу модернизации и восстановления работы органов инспекции труда. С учетом изложенного, автор предлагает на основании Конвенций МОТ 81, 129, ратифицированных Узбекистаном в 2020 году, признать Инспекцию труда органом, являющимся независимым от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния, усилить ее правовой статус в новом Трудовом кодексе, пересмотреть число штатных единиц инспекторов на основе международных стандартов, усовершенствовать нормативную базу для обеспечения беспрепятственного доступа к объектам проверки. Сделан вывод о необходимости ратификации Конвенции МОТ №150 «Конвенция о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» от 1978 года.

В этой главе также исследуются процедура и основы прокурорского надзора за четким и единообразным исполнением трудового законодательства. По мнению автора, такая форма защиты обеспечивается путем рассмотрения обращений работников; иска прокурора в суд; надзора за соблюдением прав и свобод работников и проверки исполнения законов. Прокуратура расследует такие преступления, как нарушение права на труд,

труд несовершеннолетних и административное принуждение к труду. За рубежом, в частности в таких странах СНГ, как Россия, Казахстан и Таджикистан, прокуратура, как и в Узбекистане, осуществляет надзор за исполнением трудового законодательства. Однако в западных странах прокуратура не является компетентным органом в сфере труда. Например, прокуратура США (United States Attorney) ведет уголовные дела в соответствии с законом (28 U.S. Code §547), защищает интересы государства в гражданских делах и взыскивает долги федерального правительства. В Великобритании прокуратура (The Crown Prosecution Service) в соответствии с Законом о судебном преследовании правонарушений (Prosecution of Offences Act 1985) предоставляет юридические консультации полиции и следователям по уголовным делам, признает подозреваемого обвиняемым и поддерживает уголовное преследование в магистратах и королевских судах.

В этой главе анализируются основы общественного контроля за исполнением трудового законодательства. По мнению автора, наиболее популярной негосударственной организацией в области защиты трудовых прав работников являются профсоюзы. Федерация профсоюзов Узбекистана объединяет более 6,1 миллиона членов. Согласно мнения диссертанта, профсоюз, в отличие от других общественных организаций, является органом публичного представительства работников, обеспечивает право граждан на объединение, является необходимым участником социального партнерства, действует непосредственно на предприятии, формируется только физическими лицами (работниками). Автор подчеркивает необходимость обеспечения независимости профсоюзов от работодателей путем внесения изменений в действующее законодательство.

В третьей главе диссертации, именуемой «**Защита прав работников при рассмотрении индивидуальных трудовых споров**», проведен сравнительный анализ основ и особенностей защиты трудовых прав работников в комиссиях по трудовым спорам, медиации и судебной защиты.

Автор анализирует научные труды ученых (М. Мамасиддигов, З.Эсанова, Д. Габибуллаев, Г. Галиакбарова, А. Куренной, А. Черкашина, А. Васина, Х. Дриббуш, С. Куни, С. Бернштейн) излагает соответствующие выводы. Согласно мнения диссертанта, индивидуальные трудовые споры являются наиболее эффективной и действенной формой защиты права. Потому что в этом процессе: а) спор рассматривается с участием сторон; б) вызываются свидетели; в) собираются доказательства; г) принимается решение, которое является обязательным для исполнения; д) процессуальный порядок рассмотрения дел определяется законом.

В данной главе автор анализирует полномочия института комиссий по трудовым спорам в области защиты трудовых прав работников, которые не встречаются в других отраслях права, и характерны только для трудового права. Первоначальная правовая основа для существования комиссий по трудовым спорам в практике Узбекистана и большинства стран СНГ определяется Кодексом законов о труде 1971 года. Диссертант определяет следующие особенности данной формы защиты: комиссия формируется на

паритетных началах; спор рассматривается на самом предприятии; спор разрешается без вмешательства третьих лиц; выданное комиссией удостоверение имеет силу исполнительного листа. По статистическим данным, в стране действует 52 084 комиссий по трудовым спорам. В 2020 году они рассмотрели 13 765 споров, из которых 12 698 были разрешены. Согласно анализу автора, в США, Германии и Великобритании отсутствуют структуры, называемые комиссией по трудовым спорам. Однако в мировой практике процедуры рассмотрения жалоб (grievance procedures) функционально аналогичны комиссиям по трудовым спорам. Автор предлагает принять Рекомендации МОТ №92 и 130 по рассмотрению трудовых споров.

Порядок мирного разрешения споров – медиация (“maidya”), предусмотренная еще в трехтысячелетней Авесте, набирает популярность в мире со второй половины прошлого века. Позже, в соответствии с законами о медиации, например принятыми в России в 2010 году, Казахстане в 2011 году, Германии в 2012 году и Узбекистане в 2018 году, индивидуальные трудовые споры могут быть разрешены с помощью третьего лица, независимого медиатора. В международной практике существуют такие виды медиации, как settlement mediation, facilitative mediation, evaluative mediation, therapeutic mediation. По мнению автора, при применении медиации в трудовых спорах следует обращать внимание на: а) недействительность условий медиативного соглашения, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами; б) определение условий медиации, не применимых к трудовым спорам; в) учет того, что трудовые споры не рассматриваются в арбитраже; г) ввести новые нормы, связанные с медиацией, в Трудовой кодекс и Закон о профессиональных союзах Республики Узбекистан.

По мнению исследователя, судебная защита трудовых прав работников – это наиболее надежная и удобная форма защиты. Это доказывается тем, что гарантируется право на непосредственное обращение в суд, обеспечение независимости судебной власти, формирование квалифицированного корпуса судей; обязательность исполнения судебных актов; наличие специальных процессуальных норм о рассмотрении спора. На основе анализа зарубежного опыта диссертант разделяет трудовое судопроизводство на следующие группы: 1) специализированные трудовые суды (трибуналы) в Германии, Великобритании, Франции; 2) специализированные административные органы, выполняющие функции судов по трудовым спорам в США, Японии, некоторых провинциях Канады; 3) гражданские суды России, Казахстана, Таджикистана, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

По мнению исследователя, Узбекистан – одна из стран, предлагающих наиболее удобную судебную защиту для работников. В частности, по закону истец, подавший иск по трудовому спору, освобождается от уплаты всех видов судебных издержек. Для сравнения: работник, обращающийся в суд, должен заплатить пошлину в размере 350 долларов в США, 280 евро в Швеции и от 25 до 2806 евро в Германии. В Узбекистане трудовые споры

рассматриваются судами в более короткие сроки (до 20 дней). В федеральных судах США этот период может быть продлен до 709 дней, в судах штатов - до 818 дней, а по делам о дискриминации - до двух лет. В Узбекистане отсутствуют сроки подачи иска по спорам о причинении вреда здоровью работника, презумпция невиновности возлагается на работодателя; некоторые судебные решения исполняются немедленно. Основываясь на опыте Грузии и Казахстана, автор выдвигает предложения касательно продления сроков подачи исков по трудовым спорам; на основе опыта Германии - обеспечения участия представительных органов в гражданском судопроизводстве; разработки постановления Пленума Верховного суда о применении положений Трудового кодекса, ожидаемого к принятию в новой редакции; об усилении роли судов в предупреждении принудительного труда.

В четвертой главе диссертации, именуемой **«Проблемы защиты прав и интересов работников при рассмотрении коллективных трудовых споров»** анализируются проблемы защиты коллективных трудовых прав в нашей стране, такие формы защиты прав, как переговоры, процедуры рассмотрения жалоб, примирение, трудовой арбитраж, мед-арб, забастовки.

По мнению автора, законодательство Узбекистана недостаточно регулирует основания рассмотрения коллективных трудовых споров, защиты прав и интересов работников. В Трудовом кодексе Республики Узбекистан только статья 218 посвящена коллективным трудовым спорам, в ней предусмотрено, что порядок разрешения коллективных трудовых споров определяется законом и рассматривается в судебном порядке. Однако до сегодняшнего времени предусмотренный нормой закон не принят. По статистике, в 2015-2020 годах суды Узбекистана рассмотрели 25 247 трудовых споров. Однако конкретной информации о судебных разбирательствах по коллективным трудовым спорам не имеется. Трудовые кодексы России, Казахстана и Таджикистана, Национальный Закон США «О трудовых отношениях», закон Германии «О представительных органах рабочих на предприятии», закон Великобритании «О трудовых правах» закрепляют рассмотрение коллективных трудовых споров. Согласно мнению диссертанта, защита коллективных трудовых прав работников – это деятельность, связанная с установлением новых и изменением существующих условий труда, заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений, соблюдением их условий, а также обеспечение прав и законных интересов при применении норм трудового законодательства. Автор на основе Рекомендаций МОТ №92, 143, 158, 163 предлагает разработать в новой редакции Трудового кодекса порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате исследования защиты трудовых прав работников (сравнительно-правовой анализ) были разработаны следующие научно-теоретические и практические рекомендации и выводы.

## **I. Научно-теоретические предложения и рекомендации**

1. Защита трудовых прав работников – это совокупность юридических действий, направленных на восстановление нарушенных трудовых прав работника, устранение препятствий в процессе реализации права, возмещение вреда, причиненного в результате правонарушения, привлечение виновных к ответственности, предупреждение нарушений трудовых прав.

2. Способ защиты трудовых прав работников – это конкретное действие, закрепленное законом или не противоречащее закону, используемое компетентными органами для восстановления нарушенных прав работников, обеспечения их законных интересов, устранения препятствий в процессе реализации права, привлечения виновных к ответственности.

3. Способы защиты прав, как признание права; восстановление в прежнем состоянии; предотвращение действий, нарушающих или угрожающих нарушением закона; признание недействительным документа государственного органа; проверка конституционности трудового законодательства и других нормативных актов и применение их последствий, принуждение к исполнению обязательства в первоначальной форме; возмещение убытков; неустойка; установление, прекращение или изменение правоотношений; признание недействительными, и применение последствий их недействительности условий документа работодателя, трудового договора, коллективного договора, коллективного соглашения и локальных нормативных актов частично или полностью.

4. Форма защиты трудовых прав работников – это установленная законом деятельность, реализуемая компетентными государственными органами, общественными организациями, отдельными учреждениями, а также самим заинтересованным лицом с целью восстановления нарушенного права, устранения препятствий для реализации права, возмещение вреда причиненного вследствие правонарушения.

5. Самозащита трудовых прав и законных интересов; переговоры; защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам; медиацией; посредничеством; трудовым арбитражем, проверка и контроль соблюдения трудового законодательства; судебная защита трудовых прав; защита трудовых прав через профсоюзы; общественный контроль являются формами защиты.

## **II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства.**

6. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан главой «Защита трудовых прав работников», в которой следует определить такие формы защиты трудовых прав работников как: самозащита работниками своих прав, защита со стороны профсоюзов и других представительных органов, защита со стороны контролирурующих органов,

защита прав работников органами, рассматривающими индивидуальные и коллективные споры.

7. Абзац первый статьи 49 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности предлагается дополнить следующей нормой «Нарушение работодателем законодательства о труде и об охране труда». Реализация данного предложения обеспечит установление административной ответственности не только должностных лиц, но и физических лиц, работодателей, индивидуальных предпринимателей, собственников частных предприятий, вопрос ответственности которых в законе остается открытым.

8. Предлагается дополнить статью 9 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» следующей нормой: «Профсоюзы в своей деятельности независимы от работодателей, не подотчетны и неподконтрольны им». Принятие во внимание этого предложения обеспечит полную независимость профсоюзов от работодателя в своей деятельности.

9. Предлагается дополнить статью 16 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» положением «Участие в процессе медиации для защиты интересов работников». Учет данного предложения послужит обеспечению защиты прав работников в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров посредством медиации.

10. Статью 270 Трудового кодекса Республики Узбекистан изложить в следующей редакции: «Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе — три месяца со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

по другим трудовым спорам — пять месяцев с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается. Реализация этого предложения усилит гарантии права работников на судебную защиту».

11. Предлагается внести в статью 270 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан следующую норму «в случаях восстановления на работе работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен или работника, незаконно переведенного на другую работу, суд должен привлекать представительный орган работника к участию в деле по собственной инициативе». В результате реализации данного предложения повысится эффективность рассмотрения трудовых споров в судах, усилить роль представительных органов, в том числе профсоюзов.

12. Часть третью статьи 15 Закона Республики Узбекистан «О медиации» предлагается дополнить следующей нормой «за исключением индивидуальных трудовых споров». Учет этого предложения послужит правильному применению норм закона.

13. Часть вторую статьи 29 Закона Республики Узбекистан «О медиации» предлагается дополнить следующей нормой: «Условия письменного соглашения сторон о медиации по индивидуальным трудовым спорам, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны». Учет данного предложения послужит обеспечению минимального уровня трудовых прав и гарантий для работников.

14. Выдвигается предложение об имплементации в национальное законодательство рекомендаций МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения», № 143 ««О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», № 158 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», № 163 «О коллективных переговорах». В результате реализации данного предложения будет обеспечена защита прав работников в процессе разрешения трудовых споров, а также улучшится деятельность управления в сфере труда.

15. Выдвигается предложение об имплементации в национальное законодательство Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г., №150 «Конвенция о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» 1978 г., № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» 1982 г., № 160 «О статистике труда» 1985 г., № 189 «О достойном труде домашних работников» 2011 года. Учет этого предложения послужит совершенствованию отношений, связанных с административному управлению сектором труда, прекращению трудовых договоров, защите прав домашних работников, интеграции национальной статистики труда в международные стандарты.

16. Предлагается обеспечить независимость Государственной инспекции труда от всех видов исполнительных органов путем внесения новой главы в Трудовой кодекс Республики Узбекистан, признав ее органом, подчиненным Правительству Республики Узбекистан. Реализация предложения обеспечит выполнение основных положений ратифицированных Узбекистаном Конвенций МОТ № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» и № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле».

### **III. Практические предложения и рекомендации:**

17. Предлагается обеспечить участие Республики Узбекистан в престижных международных рейтингах и индексах, анализирующих уровень защиты трудовых прав работников, таких как ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection. Учет этого предложения выведет защиту прав трудящихся в нашей стране на глобальный уровень.

18. Исходя из приоритетов стратегии «Цифровой Узбекистан - 2030» и концепции повышения правовой культуры в обществе, предлагается разработать умное мобильное приложение «Мои трудовые права» (iPad, Web,

iOS, Android), с возможностью общего доступа в целях повышения правовой грамотности и культуры работников, интегрировать программу на сайт Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (<https://mehnat.uz>). С помощью этой программы работники будут самостоятельно оценивать действия работодателя по отношению к ним.

19. Выдвинуто предложение о создании центра «Трудовая медиация» и его местных отделений совместно Верховным судом Республики Узбекистан и Федерацией профсоюзов Узбекистан с целью популяризации применения медиации в отношении трудовых споров.

20. В целях защиты прав работников в борьбе с принудительным трудом на основании рекомендаций «Мониторинга третьей стороны» предлагается принять постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательных актов, регулирующих запрещение принудительного труда». Реализация предложения усилит влияние судей в предотвращении принудительного труда.

21. В целях обобщения судебной практики в области коллективных трудовых споров предлагается принять постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении законов, регулирующих коллективные трудовые споры». В результате реализации предложения будет урегулирован вопрос разрешения встречающихся сегодня многочисленных коллективных трудовых споров.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE SCIENTIFIC  
COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES  
DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**  

---

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

**RAXIMOV MIRYOQUB AKTAMOVICH**

**PROTECTION OF LABOUR RIGHTS OF WORKERS  
(COMPARATIVE-LEGAL ANALYSIS)**

12.00.05 – Labour law. Social security law

**DOCTORAL (PhD) DISSERTATION ABSTRACT  
ON LEGAL SCIENCES**

**Tashkent – 2021**

**The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2018.3.PhD/Yu198.**

The doctoral dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian and english (summary)) on the website of Scientific council ([www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash](http://www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash)) and Information educational portal «Ziyonet» ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Supervisor:**

**Gasanov Mixail Yusupovich**  
Doctor of Philosophy in Law, Docent

**Official opponents:**

**Aminjonova Matluba Akhmedovna**  
Doctor of Science in Law

**Sattarova Gulnoza Djurakulovna**  
Doctor of Philosophy in Law, Docent

**The leading organization:**

**Supreme school of judges under the  
Supreme judicial council of the Republic of  
Uzbekistan**

The defence of the dissertation will be held on July 30, 2021 at 10:00 at the Session of One-time scientific council on the basis of the scientific council DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 At Tashkent State University Of Law (Adress: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; fax: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

The doctoral dissertation is available at the Information-Resource Center of Tashkent State University Of Law (registered under No.969), (Adress: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation submitted on July 16, 2021.

(Registry protocol № 5 on July 16, 2021).

**I.R.Rustambekov**

Chairman of one-time Scientific Council for awarding  
Scientific degrees, Doctor of Science in Law,  
Professor

**D.Y.Khabibullayev**

Acting Secretary of one-time Scientific Council for awarding  
scientific degrees, Doctor of Philosophy in Law,  
Professor

**Z.N.Esonova**

Chairman of Scientific Seminar under one-time Scientific Council  
for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

## INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

**The aim of the research** is to identify problems related to the protection of workers' labor rights and development of scientifically based proposals and recommendations to address these issues through a comparative legal analysis of the experience of foreign countries.

**The object of the study** is a system of public relations related to the protection of the labor rights of employees in the country and abroad.

**Scientific novelty of the research work** consists in the followings:

it is justified the necessity of electronic registration in the interdepartmental hardware and software complex "Unified National Labor System" of labor relations between an employee and an employer, including the procedures for concluding labor contracts, making changes and additions, as well as their termination;

it is justified the necessity of granting trade unions the right to submit to local government bodies for consideration the employer's proposal to suspend the decision on mass dismissal of employees for up to six months is justified;

it is justified that the employer must provide the relevant trade union with information about the possible mass release of employees and conduct consultations aimed at mitigating the consequences of the release at least two months in advance;

it is justified need for the formation and introduction of information on the drafting, changing and termination of employment contracts in electronic workbooks, the protection of personal data of employees in the interdepartmental hardware and software complex "Unified National Labor System" in the conditions of the digital economy.

**Implementation of the research results.** Based on the scientific results of the study of the issues of protection of labor rights of employees, the proposals are justified:

the reasoned proposal on the need for electronic registration of labor relations between an employee and an employer, including the conclusion, introduction of amendments and additions, as well as the procedure for termination of labor contracts in the interdepartmental hardware and software complex "Unified National Labor System" is expressed in articles 13 and 114 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Employment of the Population" (Reference of the Committee on Labor and Social Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan No. 04 / 3-06-100 of December 27, 2019). This proposal served to ensure the protection of workers' labor rights by digitalizing labor relations;

the reasoned proposal on the need to grant trade unions the right to submit to local government bodies for consideration an employer's proposal to suspend the decision on mass dismissal of employees for up to six months was reflected in articles 13, 18 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Employment of the Population" (Reference of the Committee on Labor and Social Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan No. 04 / 3-

06-100 of December 27, 2019). This proposal served to increase the role of trade unions in the process of mass dismissals;

the reasoned suggestion that the employer should provide the relevant trade union with information about the possible mass release of employees and conduct consultations aimed at mitigating the consequences of the release is reflected in article 17 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Employment of the Population" (Reference of the Committee on Labor and Social Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan No. 04 / 3-06-100 of December 27, 2019). The implementation of this proposal served to protect the rights of workers in the process of mass layoffs and expand the powers of trade unions;

the reasoned proposal on the need to form and introduce information on the conclusion, amendment and termination of employment contracts in electronic workbooks, the protection of personal data of employees in the interdepartmental hardware and software complex "Unified National Labor System" in a digital economy is reflected in articles 114, 115, 116 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Employment of the Population" (Reference of the Committee on Labor and Social Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan No. 04 / 3-06-100 of December 27, 2019). The implementation of this proposal served to ensure the protection of personal data of employees in the digital economy.

**The structure and volume of the dissertation.** The thesis consists of an introduction, four chapters, conclusion, bibliography and annex. The volume of the thesis is 157 pages.

**ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ**  
**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**  
**LIST OF PUBLISHED WORKS**

**I бўлим (I часть; I part)**

1. Рахимов М.А. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (қиёсий-ҳуқуқий таҳлил). Монография. – Тошкент: ТДЮУ, 2020. – 140 б.
2. Рахимов М.А. Меҳнат муносабатларида ходим ҳуқуқлари // *Huquq va burch.* – Тошкент, 2017. – № 8. – Б. 34-37. (12.00.00; №2).
3. Raximov M.A. Comparative overview of ways to protect workers' labor rights in Uzbekistan, Germany and the United States of America // *Демократлаштириш ва инсон ҳуқуқлари.* – Тошкент, 2017. – №4. – Б. 59-65. (12.00.00; №20).
4. Рахимов М.А. Германия меҳнат судлари ходим ҳуқуқлари ҳимоясининг кафолати // *Huquq va burch.* – Тошкент, 2019. – № 1. – Б. 44-49. (12.00.00; №2).
5. Raximov M.A. New institute: resolving labour disputes through mediation // *Юридик фанлар ахборотномаси.* – Тошкент, 2019. – №1. – Б. 50-55. (12.00.00; №20).
6. Рахимов М.А. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходим олдиндан огоҳлантириладими? // *Huquq va burch.* – Тошкент, 2019. – № 3. – Б. 32-38. (12.00.00; №2).
7. Рахимов М.А. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш: АҚШ тажрибаси // *Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили.* – Тошкент, 2019. – №1. – Б. 62-65. (12.00.00; №9).
8. Рахимов М.А. Ўзини ўзи банд қилган фуқаро ҳуқуқи // *Huquq va burch.* – Тошкент, 2019. – № 8. – Б. 16-19. (12.00.00; №2).
9. Рахимов М.А. Пандемия: меҳнат қонунчилиги ислохотларга мухтожми? // *Юридик фанлар ахборотномаси.* – Тошкент, 2020. – №1. – Б. 50-55. (12.00.00; №20).
10. Рахимов М.А. Меҳнат ҳуқуқларининг судлар томонидан ҳимоя қилиниши Америка Қўшма Штатлари мисолида // *Одиллик мезони.* – Тошкент, 2020. – №6. – Б. 14-16. (12.00.00; №21).
11. Рахимов М.А. АҚШда меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий жиҳатлари // *Huquq va burch.* – Тошкент, 2020. – № 10. – Б. 40-44. (12.00.00; №2).
12. Raximov M.A. Overview Of Legislation Of Uzbekistan On The Protection Of Employees' Rights. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 2(11), 65-71. <https://doi.org/10.37547/tajpslc/Volume02Issue11-12>. (Impact Factor 5.453).
13. Raximov M.A. Protection of labor rights of employees by the state Labor inspection in Uzbekistan. *JournalNX - A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*, CISEIMR-2020, ISSN : 2581-4230, 2020. Page No. 553-558. (Impact Factor 7.223).

14. Рахимов М.А. Меҳнат муносабатларида оналик ва болаликни ҳимоя қилиш кафолатлари: халқаро ва миллий тажриба // Аёл, оила ва жамият: қонун ҳужжатлари ва уларни янада такомиллаштиришнинг устувор йўналишлари. Республика илмий-амалий конференция материаллар тўплами. – Тошкент: Akademnashr, 2017. – Б. 198-203.

15. Рахимов М.А. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тушунчаси юзасидан мулоҳазалар // “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: муаммо ва ечимлар” мавзусидаги ёш олимлар ва талабалар республика онлайн конференцияси материаллари тўплами – Тошкент: ТДЮУ, 2020. – Б. 71-77.

16. Raximov M.A. Resolving labour disputes through mediation in Uzbekistan // Эффективные исследования современности. Сборник научных работ 56й Международной научной конференции Евразийского Научного Объединения (г. Москва, октябрь 2019). – Москва: ЕНО, 2019. — С. 32-35.

17. Raximov M.A. The methods of protecting labor rights of employees in Uzbekistan // Верховенство права: Международный и национальный аспект: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Челябинск, 14 ноября 2020 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2020. С. 3-7.

## **II Бўлим (II часть; II part)**

18. Рахимов М.А. Фермер хўжаликларида меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари // Фермер хўжалиқларининг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш муаммолари. Илмий-амалий давра суҳбати материаллари. – Тошкент: ТДЮУ, 2016. – Б. 162-166.

19. Рахимов М.А. Protection of workers' labor rights // Тил билганга кенг дунё. Илмий мақолалар тўплами. – Тошкент: ТДЮУ, 2018. – № 8. – Б. 24-29.

20. Рахимов М.А. Соҳадаги ўзгаришлар кўзланган мақсадларга элтади // Ниқуқ ва бurch. – Тошкент, 2018. – № 4. – Б. 26-30. (12.00.00; №2).

21. Рахимов М.А. Миграция сиёсатини амалга оширишда масофавий меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш истиқболлари // Ўзбекистон Республикасида миграция сиёсатини таъминлаш муаммолари ва ечимлар. Республика илмий-назарий конференция материаллари тўплами. – Тошкент: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2019. – Б. 91-95.

22. Рахимов М.А. АҚШ тажрибаси: ходим ҳуқуқлари билан боғлиқ қонунчиликнинг ривожланиш босқичлари // Ўзбекистон Республикасида меҳнат соҳасидаги уч томонлама ижтимоий шерикликнинг ҳолати ва ривожланиш истиқболлари. Республика илмий-назарий конференция материаллари тўплами. – Тошкент: ТДЮУ, 2019. – Б. 92-98.

Автореферат «ТДЮУ Юридик фанлар Ахборотномаси» журнали тахририятида тахрирдан ўтказилиб, ўзбек, инглиз ва рус тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Босишга рухсат этилди: 15.07.2021  
Бичими: 60x84 1/8 «Times New Roman»  
гарнитурда рақамли босма усулда босилди.  
Шартли босма табағи 3. Адади: 100. Буюртма: № 42

100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.  
Тел.: +998 90 9722279, [www.tiraj.uz](http://www.tiraj.uz)

«TOP IMAGE MEDIA»  
босмаҳонасида чоп этилди.