



Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari

*Jasur Abdug'afforov,
Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti o'qituvchisi
TDYU tayanch doktoranti
e-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com*

Аннотация. Mazkur maqolada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsiplarining huquqiy mazmuni, ularning mehnat munosabatlaridagi roli va amaliy ahamiyati tahlil qilinadi. Ijtimoiy sheriklik prinsiplarining huquqiy maqomi haqidagi turli yondashuvlar yoritilib, O'zbekiston mehnat qonunchiligi, bu sohadagi xalqaro tajriba va yuridik fanlar doirasidagi olimlarning fikrlari asosida ilmiy tahlil o'tkaziladi. Maqolada shuningdek, ijtimoiy sheriklik prinsiplarining mehnat nizolarini hal etish, jamoaviy muzokaralarni o'tkazish, jamoatchilik nazoratini tashkil etish, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar ishini tartibga solish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish jarayonlaridagi o'rni va roli o'rganiladi. Muallif ijtimoiy sheriklik prinsiplarining ahamiyatini oshirish bo'yicha qonunchilikka takliflarni ilgari suradi.

Калит сўзлар. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsiplari, huquqiy prinsiplar, tripartizm, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ijtimoiy sheriklik, jamoaviy muzokaralar, XMT.

Аннотация. В данной статье анализируется правовое содержание принципов социального партнерства в трудовой сфере, их роль и практическое значение в трудовых отношениях. Рассматриваются различные подходы к правовому статусу принципов социального партнерства, проводится научный анализ на основе трудового законодательства Узбекистана, международного опыта в этой области и взглядов ученых в рамках юридических наук. В статье также исследуются место и роль принципов социального партнерства в разрешении трудовых споров, проведении коллективных переговоров, организации общественного контроля, регулировании работы комиссий по социально-трудовым вопросам и совершенствовании социально-трудовых отношений. Автор выдвигает предложения по совершенствованию законодательства для повышения значимости принципов социального партнерства.

Ключевые слова. Принципы социального партнерства в сфере труда, правовые принципы, трипартизм, социально-трудовые отношения, социальное партнерство, коллективные переговоры, МОТ.

Annotation. This article analyzes the legal substance of social partnership principles in the labor sphere, their role, and practical significance in labor relations. Various approaches to the legal status of social partnership principles are highlighted and a scientific analysis is conducted based on Uzbek labor legislation, international experience in this field and the views of scholars within the framework of legal sciences. The article also examines the place and role of social partnership principles in resolving labor disputes, conducting collective negotiations, organizing public oversight, regulating the work of commissions on social and labor issues and improving social and labor relations. The author puts forward proposals for legislation to enhance the importance of social partnership principles.

Keywords. Principles of social partnership in the sphere of labor, legal principles, tripartism, social and labor relations, social partnership, collective bargaining, ILO.

Dunyoda huquqiy demokratik davlatlar mehnat munosabatlarini tartibga solishda fuqarolarning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini ta'minlashga alohida e'tibor qaratadi. Bu jarayonda ijtimoiy sheriklik instituti eng muhim huquqiy mexanizmlardan biri sifatida namoyon bo'ladi va ushbu institut subyektlari va ular vakillari o'rtasidagi o'zaro manfaatlar muvozanatini ta'minlovchi tenglik, ixtiyoriylik, kelishuvga asoslanganlik, majburiyatlarni bajarish va boshqa muhim prinsiplarga tayanadi.

Mehnat huquqining asosiy tamoyili sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 3-moddasi va 34-modda 2-qismida ijtimoiy sheriklik prinsipining mazmuni, huquqiy mohiyati va asosiy yo'nalishlari belgilab qo'yilgan[1]. Bu prinsip davlat organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, ish beruvchilar, xodimlar va ular vakillari o'rtasida jamoaviy muzokaralar o'tkazish, kelishuvlar tuzish hamda shartnomalar va boshqa lokal hujjatlari orqali o'zaro majburiyatlar va manfaatlar muvozanatini ta'minlashga xizmat qiladi.

Ushbu maqolada ijtimoiy sheriklik prinsiplarining huquqiy mohiyati, milliy mehnat qonunchiligida ifodalanishi va amaliyotda qo'llanilishi ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Shuningdek, xalqaro tajriba asosida O'zbekiston mehnat huquqi tizimida ijtimoiy sheriklik prinsiplari ishtirokini yanada takomillashtirish yuzasidan ilmiy asoslangan taklif va xulosalar beriladi.

Metodologiya

Ushbu maqolani tayyorlashda tadqiqotchi tomonidan tarixiy, qiyosiy-huquqiy, mantiqiy, induksiya, deduksiya, ilmiy manbalarni har tomonlama o'rganish va statistik ma'lumotlarni tahlil qilish kabi usullardan foydalanildi.

Tadqiqot obyekti sifatida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsiplari tushunchasi va mohiyatini nazariy va amaliy tadqiq etish masalalari olingan.

Tadqiqot predmetini O'zbekiston Respublikasida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsiplarini huquqiy jihatdan tartibga solishga oid normativ-huquqiy hujjatlar, mehnat huquqiy nazariyasi, huquqni qo'llash amaliyoti, rivojlangan xorijiy davlatlar qonunchiligi hamda ilmiy-nazariy konseptual yondashuvlar va huquqiy kategoriyalar tashkil etadi. Ushbu tadqiqot ishi ijtimoiy sheriklik prinsiplari mohiyatini huquqiy tarafdin anglash va uning mehnat sohasidagi samaradorligini oshirishga xizmat qilishi mumkin.

Muhokama va natijalar

Yuridik fanlarda huquqshunoslar prinsiplarning huquqiy kuchini turlicha baholaydilar. Ayrimlar ularni faqat huquqiy ongning tarkibiy qismi deb hisoblasa, boshqalar prinsiplar huquqiy me'yorlardan tubdan farqlanadi, degan fikrni ilgari suradilar. Bu yondashuvda prinsiplar yuridik kuchga ega emas, ular faqat ideallashtirilgan maqsadlar, huquqiy qadriyatlarining ifodasi sifatida tushuniladi[2].

Prinsiplarning shakllanishiga oid yondashuvlar xilma-xil bo'lishiga qaramay, deyarli barcha huquqshunoslar huquq prinsiplarini har qanday huquq tarmog'i va butun huquqiy tizim asosida yotuvchi boshlang'ich, yo'l ko'rsatuvchi, asosiy g'oyalari sifatida e'tirof etadilar. Xatto, Rim davrida shunday ibora mavjud edi: *"Principium est potissima pars cuiusque rei"* ya'ni "Prinsip har qanday narsaning eng muhim qismidir"[3].

Shu o'rinda, Ukraina va Rossiya huquqshunos olimlari prinsiplar mohiyatini tavsiflashga doir juda foydali xulosalarga kelgan holda, umumiy huquq nazariyasida rasmiylashtirilgan *"huquq"* (law), *"huquqiy institut"* (legal institution), *"huquqiy prinsiplar"* (principles of law), *"huquqiy tartibga solish mexanizmi"* (legal regulation mechanism) kabi yuridik kategoriyalardan foydalanib mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni *"huquqiy prinsip"* sifatida quyidagicha tavsiflashgan: *"Ijtimoiy sheriklik subyektlari manfaatlarini muvofiqlashtirish qonuniyatlarini aks ettiruvchi yo'l ko'rsatuvchi g'oya"*[4].

Bularning barchasi shuni anglatadiki, prinsiplar nafaqat normativ asosga ega, balki ular huquqni qo'llash amaliyotida, qonunlarni sharhlashda va huquqiy bo'shliqlarni to'ldirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat sohasida taniqli olimlardan A.Inoyatov mehnat huquqining asosiy tamoyillarini quyidagi guruhlarga bo'ladi:

mehnat bozorini va aholini ish bilan ta'minlashni huquqiy jihatdan tartibga solish sohasidagi davlat siyosatini ifodalovchi ta'moyillar;

mehnatning shartlarini belgilash sohasida boshqaruv asosini o'z ichiga olgan tamoyillar;

xodimlar mehnatini qo'llashni tartibga solishni belgilovchi tamoyillar;

xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ifoda etuvchi tamoyillar[5].

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning mazmunini uning subyektlari o'rtasidagi munosabatlar tashkil etadi, bu munosabatlar o'zaro maslahatlashuvlar, muzokaralar va murosaga keltiruvchi tartib-qoidalar shaklida amalga oshiriladi. Ushbu qoidalar quyidagi prinsiplar ustiga quriladi: *birlashish erkinligi; tripartizm (uch tomonlama hamkorlik); ko'p bosqichli hamkorlik; ixtiyoriylik va teng huquqlilik asosidagi sheriklik; kelishuvlarni majburiy bajarish; nizolarni yarashtirish va hakamlik orqali hal etish tartib-taomillari*[6].

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 3-moddasiga asosan, yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy prinsiplaridan biri – bu mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik hisoblanadi[7].

"Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsipi" keng qamrovga ega ekanligi va mehnat huquqini tashkilotda jamoaviy tarzda amalga oshirish jarayonida hamkorlik aloqlarini mustahkamlashi bilan ajralib turadi. Shu o'rinda, A.Nuritdinova ijtimoiy sheriklik prinsipi mehnat munosabatlarini huquqiy

tartibga solishning butun mexanizmini qamrab olishini ta’kidlaydi[8].

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 34-modda 2-qismiga ko‘ra quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

ta’raflar va ularning vakillari tomonidan mehnat to’g’risidagi qonunchilikka hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga rioya etish;

ta’raflar vakillarining vakolatliligi;

ta’raflarning teng huquqliligi;

mehnat va mashg‘ulot sohasiga kiradigan masalalarni tanlash hamda muhokama qilish erkinligi;

ta’raflar tomonidan majburiyatlarni o‘z zimmasiga olishning ixtiyoriyligi;

ta’raflar o‘z zimmasiga olayotgan majburiyatlarning haqiqiyiligi va ularni bajarishning majburiyligi;

qabul qilingan jamoa kelishuvlarining, jamoa shartnomasining, shuningdek ijtimoiy sheriklikning boshqa hujjatlarida ko‘rsatilgan qoidalarining bajarilishi ustidan nazorat;

ta’raflarning, ular vakillarining o‘z aybi bilan jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasi bajarilmaganligi uchun javobgarligi va h.k[9].

Sh.Ismoilov fikricha, yuqorida keltirib o‘tilgan prinsiplar XMT tomonidan 1998-yil 18-iyunda qabul qilingan Deklaratsiyada nazarda tutilgan mehnat sohasidagi asosiy huquqlar va prinsiplarga deyarli mos keladi[10].

Shuningdek, P.Pilipenkoning fikricha, ijtimoiy sheriklik prinsiplarining maqsadi bu - har bir sherikning vazifalarini aniq belgilash bo‘lib, bu har bir ishtirokchiga o‘z mehnati evaziga munosib daromad topishga imkon yaratadi. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklar, avvalo, yaratilgan iqtisodiy qiymatni adolatli taqsimlash prinsipini himoya qilish uchun kurashishlari lozim[11].

Umuman olganda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari va tamoyillari Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiyalari va takliflari asosida ishlab chiqilgan. Bu prinsiplar ko‘plab mamlakatlar konstitutsiyalari va milliy qonunchiligida mustahkamlangan bo‘lib, bugungi kunda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan doimiy ravishda faol targ‘ib qilib kelinmoqda[12].

Shu o‘rinda, J.Matkarimova hozirgi vaqtda xalqaro darajada amal qiluvchi *“tripartizm tamoyili va prinsiplari”* Yevropa ittifoqi va unga a‘zo davlatlar tomonidan ishlab chiqilib, amaliyotga joriy etilgan deb hisoblaydi[13]. Daniyada bo‘lib o‘tgan 1998-yilgi XMT xalqaro konferensiyasining asosiy maqsadi ijtimoiy sheriklik prinsiplariga hukumatlar tomonidan amal qilinishini ta‘minlash va xodimlar uchun ijtimoiy himoya choralarini kuchaytirish bo‘lgan.

Dunyoda ijtimoiy yo‘naltirilgan iqtisodiyotga ega xorijiy mamlakatlar tajribasi shuni ko‘rsatadiki, jamiyatning ijtimoiy silkinishlar va inqirozlarsiz rivojlanishi ko‘p jihatdan davlat, xodimlar va ish beruvchilarning ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi ko‘p darajali hamkorligiga bog‘liq [14].

Bundan tashqari, tripartizm va u bilan bog‘liq muhim tushunchalar O‘zbekiston kabi nisbatan rivojlanayotgan davlatlar huquqiy va ijtimoiy tizimi uchun yangi tushuncha bo‘lib, uning qoidalarini amaliyotga joriy etish hali-hanuz kechikmoqda.

Shuningdek, XMT Munosib mehnat Dasturining tarkibiy qismlaridan biri mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikni ta'minlash hamda uni mustahkamlash hisoblanadi [15]. Ushbu xalqaro darajadagi hujjatda davlat, ish beruvchilar va xodimlar (ularning vakillari) o'rtasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari belgilab qo'yilgan [16]:

- *tomonlarning teng huquqligi prinsipi;*
- *tomonlarning manfaatlarini hurmat qilish va hisobga olish;*
- *majburiyatlarni qabul qilishning ixtiyoriyligi;*
- *jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilishining shartligi;*
- *jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilishining nazorat qilinishi;*
- *jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilmasligi uchun javobgarlik va h.k.*

Shu o'rinda, E.lankova mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tadqiq qilib, ular ichida quyidagi asosiy turlarini ajratib ko'rsatadi: *avtonomlik, murosaga asoslangan yondashuv; vakillik va legitimlik; davomiylik va institutsionallik; transparensiya (shaffoflik)* va b [17].

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning eng muhim tomoni bo'lgan kasaba uyushmalari tashkilotlarining faoliyati O'zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to'g'risida”gi O'RQ-588-son qonuniga muvofiq, *teng huquqlilik; qonuniylik; ixtiyoriylik; kamsitishga yo'l qo'ymaslik; o'zini o'zi boshqarish; ochiqlik va oshkoralik* prinsiplari ustiga quriladi hamda ular adolatli, shaffof va erkin fuqarolik jamiyati tarafdori hisoblanadi [18].

Yuqoridagi normativ-huquqiy hujjatlar va olimlarning tadqiqotlarini tahlil qilish asnosida, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 34-moddasi 2-qismidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari qatoriga *“tafklar vakilligining legitimligi”* va *“tafklar vakilligini amalga oshirishdagi shaffoflikning ta'minlanishi”* prinsiplarini kiritish taklif etiladi.

Ushbu prinsiplarning Mehnat kodeksiga kiritilishi orqali, ijtimoiy sheriklikdagi tafklar vakilligining samaradorligi sezilarli darajada oshadi. Avvalo, vakillarning tafklar tomonidan tan olinishi jamoaviy muzokaralar o'tkazishda haqiqiy manfaatdor bo'lgan tomonlar istaklarining adolatli tarzda ifodalanishini ta'minlaydi. Shaffoflik esa tomonlar o'rtasidagi ishonchni mustahkamlab, korrupsiya xavfini kamaytiradi, qarorlar qabul qilishda jamoatchilik va xodimlar manfaatlarini ochiq tarzda aks ettirish imkonini yaratadi. Bu prinsiplar orqali ijtimoiy sheriklikning institut sifatidagi roli kuchayadi, mehnat nizolarining oldini olish va barqaror ijtimoiy-mehnat munosabatlarini shakllantirishda muhim kafolatlar yuzaga keladi.

Xulosa

Umuman olganda ijtimoiy sheriklik va ushbu sheriklikda tafklar faoliyatini tashkil qilish quyidagi umumiy prinsiplarga muvofiq shakllantiriladi. Bular: *teng huquqlilik; ochiqlik va shaffoflik; qonunga bo'ysunish; majburiyatlan qabul qilishning ixtiyoriyligi; hammaboplik; xolislik; mustaqillik; o'zaro hurmat, manfaatlarining inobatga olinishi va mas'uliyat hamda b*[19].

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatmoqdaki, mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik prinsiplarini to'laqonli joriy etish va amaliyotda qo'llash mamlakatda barqaror ijtimoiy-mehnat muhitini shakllantirish, mehnat nizolarining oldini olish va fuqarolarning mehnat huquqlarini ta'minlashga xizmat qiladi. Shuningdek, xalqaro tajriba va yuridik fanlar sohasidagi olimlarning fikrlari asosida xulosa qilish mumkinki, ijtimoiy sheriklik prinsiplari faqat deklarativ normalar emas, balki real mehnat jarayonida amal qiluvchi huquqiy

kategoriyalar sifatida qaralishi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 3,34-moddalari;

Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 105; Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. С. 195–197; Чарданцев А.Ф. Теория государства и права. М., 2000. С. 11 и др;

T. N. Mikhaliova, Belarusian, International law commission’s efforts in identifying general principles of law: regional perspectives, State University, 4 Niezaliezhnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus b People’s Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, 6 Miklukho-Maklaya Street, Moscow 117198, Russia;

S.M. Prilipka, O.M. Yaroshenko, N.M. Klymenchuk kabi olimlarning fikrlariga qo‘shilamiz. Social partnership acts as a legal form for implementing the results of social dialogue. Viktor Protsevsky Faculty of Law, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University 29, Alchevskiyh (Artema) Str., Kharkiv, Ukraine;

A.A.Inoyatov. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. Toshkent -2002. 20-bet;

Подробно о принципах социального партнерства см.: Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники. С.44-50;

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 3-moddasi;

Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996;

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 34-modda 2-qism;

Sh.A.Ismoilov. Mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilish – ijtimoiy davlat qurish va ijtimoiy taraqqiyot asosi. Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. 2025. B: 40-49;

Social partnership acts as a legal form for implementing the results of social dialogue. Viktor Protsevsky Faculty of Law, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University 29, Alchevskiyh (Artema) Str., Kharkiv, Ukraine, p. 52-61;

;

Matkarimova J. (2022). Social partnership models and basic principles. Norwegian Journal of Development of the International Science, (86), 48-52;

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 490 с;

Kalandar Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qayta ishlangan va to‘ldirilgan 3-nashri. T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019.-463 b;

Decent Work Country Programme for the Republic of Uzbekistan 2021-25,;

Iankova, Elena. (2007). Europeanisation of social partnership in EU-acceding countries. Journal for East European Management Studies. 12. 297-297. 10.5771/0949-6181-2007-4-297;

O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘RQ-588-son Qonuni. ;

O‘zbekiston Respublikasining 25.09.2014 yildagi “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi O‘RQ-376-son qonuni.