



## The Nature of Social Partnership in the Labor Sector

Jasur ABDUGAFFOROV<sup>1</sup>

Training Institute for Lawyers

### ARTICLE INFO

**Article history:**

Received May 2025

Received in revised form

15 June 2025

Accepted 25 June 2025

Available online

15 July 2025

**Keywords:**

essence of social partnership, labor relations, social dialogue, collective bargaining, subjects and levels of social partnership, International Labor Organization (ILO).

### ABSTRACT

This article elucidates the theoretical and legal essence of social partnership in the labor sphere. Additionally, it analyzes the international institution of "tripartism" the effectiveness of social dialogue, and the significance of the participation of social partnership parties in this process. The article discusses existing inconsistencies in national legislation and gaps emerging in the regulation of social partnership mechanisms. The study aims to enhance the role and effectiveness of social partnership within the national labor system.

2181-1415/© 2025 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol6-iss6/S-pp335-342>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

## Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning mohiyati

**Kalit so'zlar:**

ijtimoiy sheriklik mohiyati, mehnat munosabatlari, ijtimoiy muloqot, jamoaviy muzokaralar, ijtimoiy sheriklik subyektlari va darajalari, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT).

### ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning nazariy-huquqiy mohiyati yoritib berilgan. Shuningdek, xalqaro "tripartizm" instituti, ijtimoiy muloqot samaradorligi va unda ijtimoiy sheriklik taraflari ishtirokining ahamiyati tahlil qilingan. Milliy qonunchilikdagi mavjud nomuvofiqliklar va ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini tartibga solish jarayonida vujudga kelayotgan bo'shliqlar haqida mulohaza yuritilgan. Maqola ijtimoiy sheriklikning milliy mehnat tizimidagi o'rnini va samarasini oshirishga qaratilgan.

<sup>1</sup> Teacher, Training Institute for Lawyers, Doctoral student, Tashkent State University of Law. Tashkent, Uzbekistan. E-mail: [abdugaffarovjasur078@gmail.com](mailto:abdugaffarovjasur078@gmail.com)

## Сущность социального партнерства в сфере труда

### АННОТАЦИЯ

**Ключевые слова:**

сущность социального партнерства, трудовые отношения, социальный диалог, коллективные переговоры, субъекты и уровни социального партнерства, Международная Организация Труда (МОТ).

В данной статье раскрывается теоретико-правовая сущность социального партнерства в сфере труда. Также проанализированы международный институт «трипартизма» эффективность социального диалога и значение участия в нем сторон социального партнерства. Рассмотрены существующие несоответствия в национальном законодательстве и пробелы, возникающие в процессе регулирования механизмов социального партнерства. Статья направлена на повышение роли и эффективности социального партнерства в национальной системе труда.

### KIRISH

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 3-moddasiga ko'ra, yakka tartibdagi mehnat va u bilan bog'liq ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishda tayaniladigan asosiy prinsiplardan biri bu – mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik hisoblanadi [1].

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik mohiyati, uning ahamiyati hamda mehnat va u bilan bog'liq ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy tartibga solish mexanizmlari borasida bir qator o'zbek olimlari, xususan, B. Yarashev – ijtimoiy sheriklik instituti va lokal hujjatlar, G. Sattorova – ijtimoiy sheriklikni jamoaviy shartnomalar bilan tartibga solish, M. Raximov – mehnat munosabatlarida xodimlar huquqlarini himoya qilish [2], I. Tursunov – ijtimoiy muloqot va mehnat nizolarining oldini olish mexanizmlari, D. Karimov, M. Qurbonov, O. Ismoilov, S. Akbarov va boshqalar tomonidan tadqiqot ishlari amalga oshirilgan [3].

Ijtimoiy sheriklik barcha taraflarning o'zaro mehnat munosabatlaridagi manfaatlarini hisobga olish, mehnat jarayonida ijtimoiy adolat tamoyillarini joriy etish, mehnat nizolarini oldindan hal etish orqali mehnatga oid munosabatlarda barqarorlikni ta'minlashning muhim amaliy-huquqiy vositasidir. Ushbu maqolada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning xalqaro huquqdagi ahamiyati, uning mamlakatimiz qonunchiligidagi ifodasi va amaldagi huquqiy holati tahlil qilingan. Maqolaning dolzarbligi shundaki, unda nafaqat ijtimoiy sheriklikning mohiyati nazariy jihatdan yoritiladi, balki qiyosiy-huquqiy tadqiqotlar orqali mavjud muammolar aniqlanadi va ularni hal etish bo'yicha aniq takliflar ishlab chiqiladi.

### USULLAR

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

Tadqiqot obyekti sifatida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga soluvchi munosabatlar tizimi olingan.

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

## МУНОКАМА

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tushunchasi o'zi nima va uning mohiyati qanday degan savolga bir qator yurtimiz va xorijlik olimlar o'z tadqiqotlari asosida javob berishga harakat qilishgan.

Shuningdek, I. Snigreva, o'tgan asrning to'qsoninchi yillari boshlaridayoq mehnat sohasida Rossiya ijtimoiy sheriklik tizimining yaxlit konsepsiyasini birinchi bo'lib ishlab chiqqan mahalliy olim sifatida, ijtimoiy sheriklikni quyidagicha ta'riflaydi: "Mehnat va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishda muzokaralar, o'zaro maqbul yechimlarni izlashga asoslangan ish beruvchilar, davlat organlari va yollanma xodimlar vakillari o'rtasidagi munosabatlar tizimi" [4].

Shu o'rinda M.A. Usmanovaga ko'ra, ijtimoiy sheriklik – bu xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik bo'lib, u korxonani birgalikda boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, xodimlar va ularning oilalarini ijtimoiy himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va xavfsizlikni ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlarni birgalikda amalga oshirishni nazarda tutadi [5].

Ayrim mutaxassislar ijtimoiy sheriklikni asosan mehnat munosabatlarining ikki asosiy subyektlari (ish beruvchilar va xodimlar vakillari) o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solish sifatida e'tirof etadilar.

Muallif fikricha, ijtimoiy sheriklik turli xil ijtimoiy guruhlar vakillarining birgalikda taqsimlangan faoliyati bo'lib, ularning natijasi ushbu faoliyatning barcha ishtirokchilari tomonidan qabul qilingan qoidalardir. Shu bilan birga, ushbu faoliyat doimiy va vaziyatga qarab, ijtimoiy sheriklik doirasida maxsus rejalashtirilgan harakatlar (maslahatlashuvlar, muzokaralar) orqali amalga oshirilishi mumkin.

Bu borada S.Yu. Chucha fikricha, ijtimoiy sheriklik – bu yakka tartibdagi emas, balki jamoaviy-huquqiy munosabatlar tizimidir. Individual mehnat shartnomasi tomonlar o'rtasidagi kelishuv bo'lsa-da, ijtimoiy sheriklik hujjati hisoblanmaydi, balki uning natijalaridan foydalanadi, xolos. Olim har qanday kelishuvni ijtimoiy sheriklik deb hisoblab bo'lmasligini, aks holda fuqarolik huquqi eng rivojlangan ijtimoiy sheriklik sohasi bo'lardi, bu esa noto'g'ri, deya qayd etadi [6].

Tadqiqotchi fikricha, mehnat munosabatlarida xodim manfaatlarini samarali himoya qilish nafaqat jamoaviy vositalar, balki ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan boshqa ichki hujjatlar yoki mehnat shartnomasi orqali ham amalga oshirilishi mumkin.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning mohiyatini tushunish uchun uning paydo bo'lish tarixiga yuzlansak. Mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikning rasmiy ravishda shakllana boshlagan nuqtasi deb Xalqaro Mehnat Tashkilotining tashkil topish vaqtini aytishimiz mumkin [7]. Mazkur tashkilot o'z faoliyatini "tripartizm" prinsiplari asosida olib boradi.

Shu o'rinda ijtimoiy sheriklikni xalqaro darajada anglatuvchi yagona tushunchalar tahliliga to'xtalamiz. Agar hamkorlik uch tomon: xodimlar va ish beruvchilar vakilligi hamda davlat hokimiyati organlari ishtirokida amalga oshirilsa, u "tripartizm" deb ataladi [8]. Tripartizmning (lot. "tripartitus" – "uch qismdan iborat") lug'aviy ma'nosi ham ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish jarayonida yollanma xodimlar va ish beruvchilar (ular vakillarining) hamda hukumatning ijtimoiy sherikligi tizimini anglatadi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti davlat, ish beruvchilar va xodimlar (ularning vakillari) o'rtasidagi ijtimoiy sheriklikni tartibga solish bo'yicha qator konvensiyalar va tavsiyalar qabul qilgan. Bulardan 1976-yilgi "Uch tomonlama maslahatlashuvlar to'g'risida"gi 144-son

konvensiya, 1981-yilgi “Jamoaviy muzokaralar to‘g‘risida”gi 154-son konvensiya, Xalqaro mehnat konferensiyasi tomonidan 2002-yil 18-iyunda qabul qilingan “Tripartizm va ijtimoiy mulohaza to‘g‘risidagi rezolyutsiya” shular jumlasidandir [9]. Ushbu konvensiyalarning, ayniqsa 144-son konvensiyaning O‘zbekiston Respublikasi tomonidan nisbatan ancha kech (2019-yil) ratifikatsiya qilinishi ushbu rasmiy hujjat bilan birga tartibga solinishi mumkin bo‘lgan ijtimoiy-huquqiy jarayonlarni ham ortga surganligi sir emas.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan 25 ta Konvensiya va 1 ta protokoldan 22 tasi amalda bo‘lib, hech bir Konvensiya mamlakat tomonidan denonsatsiya qilinmagan hamda o‘tgan 12 oy ichida 4 ta konvensiya ratifikatsiya qilinganligi yurtimizda mehnat va ijtimoiy munosabatlarning rivojiga alohida e‘tibor qaratilayotganligi hamda soha rivojlanayotganligini anglatadi [10].

Dunyo tajribasida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni tartibga soluvchi bir nechta milliy modellardan foydalaniladi [11]. “Yevropa modeli” (kontinental) tarmoq kelishuvlariga asoslanib, davlat va kasaba uyushmalari o‘rtasida faol muzokaralarni nazarda tutadi (Skandinaviya). “Anglosakson modeli”da (liberal) davlatning roli cheklangan bo‘lib, sheriklik asosan ish beruvchi va kasaba uyushmasi o‘rtasida shakllanadi (AQSh, Buyuk Britaniya). “Sharq modeli” (korporativ-paternalistik) esa korxonada darajasida, iyerarxik tuzilma va an’anaviy qadriyatga asoslanadi (Yaponiya). “Skandinav modeli” kuchli kasaba uyushmalari va ijtimoiy sheriklikni barcha ijtimoiy-iqtisodiy qarorlar asosiga qo‘yadi. “Byurokratik-tripartizm” (davlat – markaz) modelida davlat tashabbuskor, kasaba uyushmalari esa mustaqil emas (Rossiya, MDH). “Korporativ model”da kasaba uyushmalari siyosiy partiyalar bilan bog‘liq bo‘lib, sheriklik siyosiy vosita sifatida qo‘llaniladi (Lotin Amerikasi) [12]. Har bir model milliy xususiyatlarga mos bo‘lishi kerak, hamma uchun yagona universal yondashuv mavjud emas.

O‘zbekiston sharoitida yuqoridagi tajribalardan foydalangan holda, mehnat munosabatlarini jamoaviy tarzda tartibga solish institutlarini takomillashtirish, xodimlarning vakillik huquqlarini mustahkamlash, sohaviy jamoa kelishuvlarini joriy qilish va nizolarni hal qilishning alternativ mexanizmlarini qonunchilikka va amaliyotga joriy etish zarur deb hisoblanadi.

## **NATIJALAR**

Hozirgi kunda ijtimoiy sheriklikning mohiyati mehnat munosabatlari subyektlari: davlat organlari, tijorat korxonalari va notijorat-tashkilotlari o‘rtasidagi konstruktiv aloqadorlik sifatida anglashiladi. N.Djuraevga ko‘ra, ijtimoiy sheriklik ushbu uch sektor vakillari o‘rtasida hamkorlik paydo bo‘lganda va hamkorlik uch guruh va jamiyat uchun manfaatli ekani anglashilganda vujudga keladi [13].

Bizning fikrimizcha, ijtimoiy sheriklik nafaqat subyektlarning mehnat munosabatlarida huquqlarini himoya qilish, balki ijtimoiy hayotda jamiyat qo‘llab-quvvatlashini qo‘lga kiritish usuli ham hisoblanadi.

Shuningdek, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 23-moddasida keltirilgan ijtimoiy sheriklik ta‘rifiga ko‘ra ijtimoiy sheriklik xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini muvofiqlashtirishga emas, balki bunday manfaatlarni “*muvofiqlashtirishni ta‘minlashga*” qaratilganligi bilan xarakterlidir [14].

Ushbu munosabatlarda davlatning roli va o‘rni qanday bo‘lishi kerak degan savolga XMTning “Uch tomonlama maslahatlashuvlar to‘g‘risida”gi 144-sonli Konvensiyasi 4-moddasi 1-bandida quyidagicha tavsiya beriladi: “Vakolatli hokimiyat organi” mazkur Konvensiyada ko‘zda tutilgan tartiblarni ma‘muriy jihatdan ta‘minlash uchun mas‘ul bo‘ladi [15].

Xorijiy davlatlar tajribasiga yuzlanadigan bo'lsak, RF Mehnat kodeksi 25-moddasida ijtimoiy sheriklik tomonlari sifatida xodimlar, ish beruvchilar vakillari, davlat hokimiyati organlari va mahalliy davlat hokimiyati organlari ko'rsatilgan. Buyuk Britaniyada esa ijtimoiy sheriklik taraflari sifatida kasaba uyushmalari, ish beruvchilar, ularning birlashmalari, davlat organlari, ijtimoiy sheriklik kengashlari, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha uch tomonlama maslahatlashuv organlari qabul qilingan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 39-moddasida ijtimoiy sheriklik taraflari sifatida mehnat jamoasi, ish beruvchi, xodimlar va ularning tegishli birlashmalari, shuningdek tegishli darajadagi davlat organlari o'rin olishi belgilab qo'yilgan.

Aksariyat tadqiqotchilar fikrini o'rgangan holda aytishimiz mumkinki, "Ijtimoiy sheriklik – bu yuqorida ko'rsatilgan subyektlar o'rtasidagi munosabatlar va aloqalar tizimi bo'lib, u sinfiy kurash o'rnini egallagan va mohiyatan unga zid hisoblanadi" [16].

Shu bilan birga, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik: *boshlang'ich darajada; hududiy darajada; tarmoq darajasida; respublika darajasida* amalga oshiriladi. Hududiy darajada ijtimoiy sheriklikni amalga oshirishning o'ziga xos jihati mahalliy davlat hokimiyati organlarining ishtirok etishi mumkinligi hisoblanadi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 34-moddasiga quyidagi tahrirda o'zgartirish kiritish taklif etiladi: *Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik – o'z vakillari ishtirokida xodimlar, ish beruvchilar, ularning vakillari, davlat organlari va mahalliy davlat hokimiyati organlari o'rtasidagi mehnat munosabatlari va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solish masalalari bo'yicha xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashtirishga qaratilgan, institutsional tarzda shakllanadigan hamkorlik munosabatlari tizimidir.*

Xususan, M. Ibragimova ijtimoiy sheriklikka – mehnat munosabatlari va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa munosabatlarni tartibga solish bo'yicha xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga qaratilgan xodimlar (ularning vakillari), ish beruvchilar (ularning vakillari), davlat hokimiyati va mahalliy hokimiyat boshqaruv organlari o'rtasidagi munosabatlar tizimi hisoblanadi" deya ta'rif berib, yuqoridagi fikrimizni qo'llab quvvatlaydi [17].

Tadqiqotchi fikricha ijtimoiy sheriklik mehnat sohasida davlat hokimiyati organlari, ish beruvchilar hamda xodimlar vakillari o'rtasidagi mehnatga aloqador barcha munosabatlarni muvofiqlashtiruvchi asosiy va eng samarador muloqot vositasi hisoblanadi.

Bundan tashqari, bugungi kunda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda o'zaro muzokaralar va komissiyalarni tashkil qilishda Mehnat kodeksining ijtimoiy sheriklikka bag'ishlangan normalari noto'g'ri talqin qilingan holda, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar ishida davlat hokimiyat organlaridan vakillar ishtiroki shart ekan, deb tushunishmoqda.

XMTning "Uch tomonlama maslahatlashuvlar to'g'risida"gi 144-sonli Konvensiyasi 1-moddasiga muvofiq *"vakolatli tashkilotlar"* atamasi birlashish erkinligi huquqidan foydalanadigan ish beruvchilar va mehnatkashlarning eng vakolatli tashkilotlarini anglatadi.

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi, 45-moddasiga asosan "Kollektiv muzokaralarda ishtirok etuvchi tomonlarning kelishuviga ko'ra bitimlar ikki tomonlama yoki uch tomonlama bo'lishi mumkin".

Yuqoridagilarni e'tiborga olgan holda, Mehnat Kodeksining 62-moddasi birinchi qismiga quyidagi tahrirda o'zgartirish kiritish taklif etiladi: *“Birlamchi, hududiy, tarmoq va respublika darajasida tegishli ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tomonidan jamoaviy muzokaralar unda ishtirok etuvchi tomonlarning kelishuviga ko'ra ikki tomonlama yoki uch tomonlama olib boriladi”*.

G. Sattarova fikricha ham, “Doimiy va vaqtinchalik faoliyat yurituvchi xodimlar, ish beruvchilar, ijro etuvchi hokimiyat vakillari tomonidan tuziladigan va ular o'rtasida ijtimoiy-mehnat va unga bog'liq bo'lgan munosabatlarni tartibga solishning turli darajalarida o'zaro hamkorlik qiluvchi ikki yoki uch tomonlama organlar” sifatida qaraladi [18].

O'zbekiston Respublikasining “Ijtimoiy sheriklik to'g'risida”gi Qonuniga asosan, davlat organlari, nodavlat notijorat tashkilotlari hamda fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari ijtimoiy sheriklik subyektlari hisoblanadi [19]. Ish beruvchilar birlashmalari nodavlat notijorat tashkiloti va kasaba uyushmalari esa jamoat birlashmasi shaklida tuziladi hamda mehnat munosabatlarning asosiy taraflari hisoblanadi. Bular yuqoridagi qonun tartibga soladigan munosabatlar subyektlaridir.

Shu o'rinda, G. Sattarova XMTning bir qator konvensiyalari hamda tirpartizm tamoyilidan kelib chiqqan holda ijtimoiy sheriklik avvalo mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan jarayon ekanligi va ushbu munosabatlarda uch tomon (xodimlar, ish beruvchilar va davlat) ishtiroki sheriklikning o'ziga xos jihati ekanligini ta'kidlagan.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda O'zbekiston Respublikasining “Ijtimoiy sheriklik to'g'risida”gi Qonuni 5-moddasi 1-qismiga quyidagi bandni kiritish taklif etiladi: *mehnat va u bilan bog'liq ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish va ushbu sohani takomillashtirish*.

Bundan tashqari, XMTning “Jamoaviy muzokaralarini olib borish to'g'risida”gi Konvensiyasi 2-moddasiga ko'ra jamoaviy muzokaralar ish beruvchilar hamda mehnatkashlar tashkilotlari o'rtasida olib borilishi belgilangan [20]. Davlat hokimiyati organlari esa ushbu muzokaralarni tashkil qilish va mavzular tanlashda ko'maklashadi. Shuningdek, XMT 144-sonli Konvensiyasiga muvofiq vakolatli hokimiyat organi bunday muzokaralarni ma'muriy jihatdan tartibga soladi.

Shundan kelib chiqib, Mehnat kodeksining 48-moddasiga quyidagi qoidani uchinchi qism sifatida kiritish taklif qilinadi: *Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalarni tashkil qilishda davlat boshqaruv organlaridan vakillarni jamoaviy muzokaralarga jalb etish tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, ikki tomonlama komissiyalarning qarorlari “uch tomonlama maslahatlashuv” tamoyiliga zid hisoblanmaydi*.

Mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik munosabatlarning samarali tashkil etilishida ushbu sheriklik tashkil etiladigan darajalar muhim o'rin tutadi. Germaniya va Angliyada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik 3 darajada (tashkilot, korxonalar, respublika) tashkil qilingan bo'lsa, Rossiya tajribasida esa 6 darajada (korxonalar, hududiy, tarmoq, mintaqaviy, mintaqalararo, federal) tashkil qilinadi [21]. O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligiga muvofiq ijtimoiy sheriklikning to'rtta (boshlang'ich, hududiy, tarmoq, respublika) darajasi ajratib ko'rsatiladi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha uch tomonlama komissiyalar to'g'risida”gi Qarori 2019-yilda XMTning 144-sonli Konvensiyasini ratifikatsiya qilish haqidagi O'zbekiston Respublikasi Qonunining ijrosini ta'minlash maqsadida qabul qilingan [22]. Biroq, dissertant fikricha, respublikamizda

mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga solishi kerak bo'lgan ushbu normativ-huquqiy hujjat amaliy jihatdan sohani to'liq qamrab olmagan hamda mehnat huquqiga doir boshqa qonun hujjatlari bilan o'zaro uyg'unlashmagan.

Shu sababli, "Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha uch tomonlama komissiyalar to'g'risida"gi nizomga quyidagi boblarni kiritish taklif etiladi: 3 bob. *Tarmoq komissiyasining vazifalari, funksiyalari va huquqlari*; 5 bob. *Boshlang'ich komissiyasining vazifalari, funksiyalari va huquqlari*.

Bundan tashqari, Buyuk Britaniyada "Social Partnership and Public Procurement (Wales) Act" deb ataluvchi huquqiy hujjat asosida tashkil etilgan "Social Partnership Council for Wales" (Uels Ijtimoiy sheriklik kengashi) nomli tashkilot mavjud bo'lib, ushbu tashkilot Uels hukumati, ish beruvchilar va xodimlar vakillari (har bir tarafdin 9 tadan vakillar) o'rtasida ijtimoiy sheriklikni mustahkamlash maqsadida tashkil etilgan doimiy faoliyat olib boruvchi organ hisoblanadi [23]. Ushbu Kengash mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik masalalariga doir ma'lumotlar va huquqiy hujjatlarni o'zining ijtimoiy tarmoqlarida va yagona veb saytida doimiy ravishda joylab boradi [24].

Shunday ekan, O'zbekistonda ijtimoiy sheriklik subyektlari o'rtasida samarali, tezkor muloqotni o'rnatish hamda ijtimoiy sheriklikka doir axborotning erkin va shaffof almashinuvi uchun sharoit yaratish maqsadida "*Ijtimoiy sheriklik masalalari bo'yicha respublika Komissiyasi*" interaktiv-axborot platformasini loyihasini yaratish taklif etiladi.

#### **XULOSA**

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik – bu xodimlar, ish beruvchilar va davlat organlari o'rtasida mehnatga oid munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan hamkorlik tizimi bo'lib, u tripartizm tamoyillariga asoslanadi. Ushbu sheriklikning samaradorligi huquqiy asoslarning aniqligi, jamoaviy muzokaralar institutining faoliyati va taraflarning teng huquqliligiga bog'liq. Turli xorijiy modellarning o'ziga xos jihatlarni tahlil qilish asosida, O'zbekiston sharoitida institutsional va normativ-huquqiy bo'shliqlarni bartaraf etish, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalarning maqomini oshirish, vakillik organlarining mustaqilligini ta'minlash hamda nizolarni hal etishda ijtimoiy muloqotga asoslangan mexanizmlarni joriy etish zarur ekani aniqlandi. Shu orqali mehnat munosabatlarida taraflar o'rtasida barqarorlik, adolat va ijtimoiy muvozanatga erishish mumkin bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning maqsadi – xodimlar, ish beruvchilar va jamiyatning mehnat bilan bog'liq huquq va manfaatlarini himoya qilishdan iborat.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi;
2. <https://labourlaw.uz/>;
3. [https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=2007&q=ijtimoiy+shariklik&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=2007&q=ijtimoiy+shariklik&btnG=);
4. Именно этот подход концептуально закреплен в легальном определении социального партнерства в ТК РФ. См.: Снигирева И.О. О социальном партнерстве // Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях: практический комментарий. М., 1992. С.49.;
5. Mualliflar jamoasi, .M.A.Usmanova y.f.d., prof. – I-V boblar. Mehnat huquqi.

Darslik. -Т.: TDYU nashriyoti, 2018. -77-bet;

6. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: формирование и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Диссертация. – Омск, 2004;

7. <https://www.ilo.org/>;

8. <https://en.wikipedia.org/wiki/Tripartism>;

9. <https://www.ilo.org/partnering-development>;

10. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103538](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103538). Ratifications for Uzbekistan;

11. Rakovskaya V. S., Ionikan N. V., Solovieva N. N. NATIONAL MODELS OF LABOR RELATION SYSTEM. National Research Tomsk Polytechnic University, Russia, Tomsk. 3-4-PP. <https://science-education.ru/>

12. Ilyicheva L.E., Parshina E.V. Institutional Models of Social Partnership Policy: Foreign Experience, Russian Practice. Sociopolitical Sciences. 2023. Vol. 13. No. 6. Pp. 42–52. (In Rus.) DOI: 10.33693/2223-0092-2023-13-6-42-52. EDN: AGFDKP;

13. N. Djuraev. O‘zbekistonda davlat boshqaruvi funksiyalarini amalga oshirishda fuqarolik jamiyati institutlarining ishtiroki //Acta NUUZ. – 2024. – Т. 1. – №. 1.3. 1. – В – 2.

14. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

15. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1976-yil 21-iyundagi “Uch tomonlama maslahatlashuvlar to‘g‘risida”gi 144-sonli Konvensiyasi. <https://lex.uz/docs/-4556133>;

16. Михайлова Л.М. На пути к социальному партнерству // Социальные проблемы, трудовые конфликты и рабочие организации в СНГ. М., 1994. С. 5;

17. М.Р.Ибрагимова. Mehnat huquqi. Darslik. – Т.: TDYU nashriyoti, 2021. 60-bet;

18. Г.Ж.Саттарова. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в Республике Узбекистан: автореф.дис.юр.фан.бўй.фал.док. – Т. 2009;

19. O‘zbekiston Respublikasi O‘RQ-376-sonli “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi Qonuni 3-bob. 25.09.2014;

20. XMT “Jamoа muzokaralarni olib borish to‘g‘risida”gi Konvensiyasi. <https://lex.uz/ru/docs/-2686227>;

21. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025);

22. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 03.07.2019 yildagi “Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha uch tomonlama komissiyalar to‘g‘risida”gi 553-son Qarori;

23. Social Partnership and Public Procurement (Wales) Act 2023 (Commencement No. 3) Order 2025. <https://www.legislation.gov.uk/wsi/2025/338/contents/made>