ORCID: 0009-0004-1738-7317

XODIMLARNING IJTIMOIY SHERIKLIKDAGI VAKILLIGI

Jasur To‘lqin o‘g‘li ABDUG‘AFFOROV
tayanch doktorant
Toshkent davlat yuridik universiteti
Toshkent, O‘zbekiston
e-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

Annotatsiya

Maqolada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tizimida xodimlar manfaatlarini ifoda etuvchi vakillik organlarining o‘rni, huquqiy asoslari va rivojlanish yo‘nalishlari tahlil qilingan. Shuningdek davlat organlari va xususiy sektorda xodimlar vakilligining ahamiyatini kuchaytirish orqali mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy-huquqiy tavsiyalar ilgari surilgan.

Tayanch so‘zlar: ijtimoiy sheriklik, vakillik organi, kasaba uyushmasi qo‘mitasi, mehnat jamoasi, mehnat nizolari, jamoaviy muzokaralar, ish tashlash huquqi.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО СОТРУДНИКОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЁРСТВЕ

Жасур Тулкин угли АБДУГАФФОРОВ
базовый докторант
Ташкентский государственный юридический университет
Ташкент, Узбекистан
e-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

Аннотация

В статье анализируется роль, правовые основы и направления развития представительных органов, представляющих интересы работников в системе социального партнерства в сфере труда. В статье содержатся научно-правовые рекомендации, направленные на повышение эффективности социального партнерства в сфере труда путем усиления роли представительства работников в государственных органах и частном секторе.

Ключевые слова: социальное партнерство, представительный орган, профсоюзный комитет, трудовой коллектив, трудовые споры, коллективные переговоры, право на забастовку.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tizimi xodimlar, ish beruvchilar va davlat o‘rtasidagi manfaatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan bo‘lib, uning samaradorligi ko‘p jihatdan xodimlar vakilligi institutining qay darajada shakllanganligiga bog‘liq. Xodimlarning vakilligi – bu xodimlarning huquq va manfaatlarini ifoda etuvchi va himoya qiluvchi kasaba uyushmalari, xodimlar

kengashlari hamda boshqa vakillik organlari orqali ijtimoiy-mehnat munosabatlarida ishtirok etish imkoniyatidir. Ushbu vakillik organlari jamoaviy muzokaralarni tashkil etish, tashkilotda jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, mehnat nizolarini hal etish, shuningdek xodimlarning mehnat sharoitlari va ijtimoiy himoyasini mustahkamlashga bevosita xizmat qiladi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonun ushbu vakillik institutining huquqiy asoslarini belgilab, xodimlarning vakillari uchun aniq vakolatlar va kafolatlarni nazarda tutadi. Shu bilan birga, xalqaro tajriba shuni ko‘rsatadiki, xodimlar vakillik mexanizmlarining samarali ishlashi ijtimoiy-mehnat munosabatlarida ijtimoiy barqarorlik va taraflar o‘rtasida murosaga erishishning muhim shartlaridan biridir. Shu bois, ushbu mavzuni chuqur o‘rganish mamlakatimizda ijtimoiy sheriklik tizimini mustahkamlash va mehnat huquqida xodimlar vakilligining asosiy jihatlarini rivojlantirishda alohida ahamiyat kasb etadi.

Shuningdek, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan qabul qilingan “Mehnatkashlarning vakillari to‘g‘risida”gi Konvensiyaga muvofiq, korxona (tashkilot)larda mehnatkashlarning vakillari ularning maqomiga, faoliyatiga yoki birlashmalarga a’zoligiga doir sabablar bilan zarar etkazuvchi har qanday xatti-harakatlardan samarali tarzda himoyalanish huquqiga ega bo‘lishlari shart. Bu himoya, xususan, ularni mehnatkashlar vakili sifatidagi maqomiga yoki ushbu vakolatni amalga oshirish bilan bog‘liq faoliyatiga ko‘ra, shuningdek, kasaba uyushmasi yoki boshqa birlashma a’zosi bo‘lganligi yoki ularning faoliyatida ishtirok etganligi sababli ish joyidan bo‘shatishga yo‘l qo‘yilmasligini o‘z ichiga oladi.

Ushbu kafolatlar, vakillar o‘z faoliyatini amaldagi qonun hujjatlariga, jamoa shartnomalariga yoki taraflar birgalikda kelishgan ichki hujjatlarga muvofiq ravishda olib borilgan taqdirda, yanada mustahkam bo‘ladi. Shu orqali mehnatkashlarning vakillari o‘z vazifalarini erkin, mustaqil va bosimsiz amalga oshirishlari, xodimlar manfaatlarini to‘laqonli himoya qilishlari uchun zarur huquqiy va amaliy sharoitlar yaratiladi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarida “*Xodimlarning vakillari*” – bu mehnatga oid masalalarda xodimlarning huquq va manfaatlarini ifodalaydigan va himoya qiladigan jismoniy yoki yuridik shaxslarning ixtiyoriy birlashmasi bo‘lib, ular qonunchilikda belgilangan tartibda saylanadi va (yoki) shakllantiriladi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda xodimlar nomidan vakillikni amalga oshiradigan dastabki va eng asosiy bo‘g‘in bo‘lgan “mehnat jamoasi”ga mehnat huquqida taniqli olimlar Y.Tursunov, M.Usmanova tomonidan quyidagicha ta’rif berilgan: “Mehnat huquqining subyekti sifatida mehnat jamoasi – bu mehnat shartnomasi tuzilishi asosida korxona mehnat faoliyatida o‘z mehnati bilan ishtirok etayotgan xodimlardan iborat bo‘lgan jamoatchilik birlashmasining bir ko‘rinishi [8].

Mehnat jamoasining mehnat munosabatlarida ishtirok etishining asosiy shakli mehnat jamoalari a’zolari – *umumiy majlisi (konferensiyasi*)ning o‘tkazilishidir”.

Shu o‘rinda, K.Abdurahmonov fikriga ko‘ra, o‘z mehnati bilan korxona faoliyatida mehnat shartnomasi asosida ishtirok etayotgan barcha xodimlar – mehnat jamoasiga ham mehnat munosabatlari subyekti sifatida yondashilishi kerak [2].

O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonuniga asosan “*Kasaba uyushmalari*” xodimlarning eng asosiy va ommaviy vakillik organi hisoblanadi. Agar kasaba uyushmasi tashkilotda mavjud bo‘lsa, ular avtomatik ravishda xodimlar vakili sifatida ish beruvchi tomonidan tan olinishi belgilangan.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 42-moddasiga ko‘ra, tashkilotda yoki jismoniy shaxs bo‘lgan ish beruvchida xodimlarning vakilligi hamda ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilish boshlang‘ich darajada “*kasaba uyushmasi qo‘mitasi”* tomonidan amalga oshiradi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda taraflar vakilligining muhim xususiyati xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini aynan bitta vakillik organi ifoda etishi hamda himoya qilishi mumkin emas.

Ushbu Kodeksning 43-moddasida xodimlar vakillarining qator huquqlari belgilab berilgan. Ushbu huquqlar qatoriga quyidagilar kiradi:

- jamoa muzokaralarini olib borish va jamoa kelishuvlarini tuzish;
- ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish masalalarini hal qilishda ishtirok etish;
- tashkilotning ichki normativ hujjatlarini ishlab chiqishda qatnashish;
- mehnat qonunchiligi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish;
- mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjatlarni tayyorlash bo‘yicha takliflar kiritish;
- ommaviy ishdan ozod etishni to‘xtatish to‘g‘risida takliflar berish;
- zarur axborotlarni olish va ish joylariga moneliksiz tashrif buyurish;
- mehnat nizolarini hal etish organlarida xodimlarning manfaatlarini himoya qilish;
- ish beruvchilarning qarorlari ustidan sudga shikoyat qilish.

Shuningdek, Kodeksning 44-moddasi xodimlar vakillari tarkibiga saylangan shaxslarga maxsus mehnat kafolatlarini belgilaydi. Bu kafolatlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- vakillik organlari a’zolarini ish beruvchilar tomonidan ta’qib qilinishdan himoyalanish;
- vakillik organi rahbariga nisbatan qo‘shimcha himoya choralari;
- vakillik organlari a’zolariga nisbatan ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo choralarini qo‘llash va ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun tegishli vakillik organining oldindan roziligini olish zaruriyati;
- saylanganlik tufayli ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga vakolatlari tugaganidan keyin avvalgi ishi (lavozimi) yoki boshqa teng ish (lavozim) berish kafolati.

Bundan tashqari, Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan 1971-yilda qabul qilingan “Mehnatkashlarning vakillari to‘g‘risida”gi 135-sonli Konvensiyada xodimlarning vakillariga quyidagicha ta’rif beriladi: “Kasaba uyushmalari vakillari – kasaba uyushmalari yoki ushbu kasaba uyushmalari a’zolari tomonidan

tayinlangan yoki saylangan, shu bilan birga, saylangan vakillar, ya’ni milliy qonun hujjatlari yoki jamoa shartnomalari qoidalariga muvofiq korxona mehnatkashlari tomonidan erkin saylanadigan vakillar hisoblanadi”.

Shuningdek, mazkur Konvensiyaning qabul qilinishidan ko‘zlangan asosiy maqsad va xodimlar vakillariga beriladigan kafolatlar quyidagilardir:

- korxonada mehnatkashlar vakillariga ular o‘z funksiyalarini tez va samarali bajarishiga imkon beradigan kerakli shart-sharoit yaratish;
- shu munosabat bilan, tegishli korxona ehtiyojlari, ko‘lami va imkoniyatlari hamda mamlakat sanoat munosabatlarining xususiyatlarini hisobga olish;
- mehnatkashlar vakillariga bunday imkoniyatlarning berilishi tegishli korxona faoliyatining samaradorligini pasaytirmasligi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 2025-yildagi ma’lumotlariga ko‘ra, jahonning 158 mamlakati XMTning “Uch tomonlama maslahatlashuvlar to‘g‘risida”gi (ILO Tripartite Consultation Convention (No. 144)) 144-son Konvensiyasini ratifikatsiya qilgan hamda a’zo davlatlarning (187 ta a’zo) 87 foizi ijtimoiy sheriklik taraflari o‘rtasida o‘z milliy ijtimoiy muloqot institutlarini joriy qilishga erishgan.

Bundan tashqari, xalqaro tashkilot bergan axborotga ko‘ra, dunyodagi xodimlarning yarmi fundamental mehnat huquqlaridan hisoblanadigan jamoaviy muzokaralar o‘tkazish va uyushmalar tuzish huquqlariga amalda ega bo‘la olmayotganligi xodimlar va ular vakillari huquqlarini ta’minlash sohasida xalqaro miqyosda hamda milliy qonunchiliklarda hali ko‘plab islohotlar va o‘zgarishlar amalga oshirilishi zarurligini ko‘rsatadi [12].

O‘zbekiston Respublikasi tomonidan 2016-yil 25-oktyabrda ratifikatsiya qilingan XMTning “Birlashmalar erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida” 87-sonli Konvensiyasi 2-moddasiga ko‘ra, mehnatkashlar va ish beruvchilar, hech bir cheklashlarsiz, tashkilot ta’sis etish va, faqat ushbu tashkilotning qoidalariga bo‘ysungan holda, o‘zlari tanlagan tashkilotga oldindan ruxsat olmasdan qo‘shilish huquqiga ega hisoblanadi.

Shu bilan birga, G.Sattorova xodimlar va ish beruvchilarning vakillik organlari mehnat subyektlari emas, balki birinchi o‘rinda ijtimoiy sheriklik subyektlari hisoblanishi kerakligini ta’kidlaydi [6].

Bundan tashqari, Y.Tursunov, M.Usmanova mehnat huquqida xodim va ish beruvchilarning vakillar orqali o‘zaro ijtimoiy-mehnat munosabatlariga kirishishlarini “*bilvosita munosabat”* deb hisoblaydilar [8].

Shu o‘rinda, E.Sokolov fikricha, xodimlarning vakillik organi o‘z vakolatlari doirasida xodimlar huquqlarini yetarlicha himoya qila olmagan taqdirda ularni istagancha qayta saylash xodimlarning mutlaq huquqi ekanligi tushuntirilishi zarur [7].

XMT 135-sonli Konvensiyasi qoidalaridan kelib chiqib, tashkilotda mehnatkashlarning ikki xil vakillik organlari tashkil etilganida (kasaba uyushmasi qo‘mitasi, saylangan vakillar) ularning faoliyatini muvofiqlashtirish va rag‘batlantirish zarurligi e’tirof etiladi. Bunda, G.Sattorova esa “*Xodimlarning yagona vakillik organi*”ni tashkil etish tartibini belgilash zarurligini qayd etadi.

Shuningdek, L.Rahimqulovaga ko‘ra, mehnat nizolari taraflari, asosan xodimlar va ular vakillari huquqlarini himoya qilish maqsadida sudga murojaat qiluvchi mansabdor shaxslar va maxsus vakolatlarga ega tashkilotlar, birlashmalar (*kasaba uyushmalari*, davlat mehnat inspeksiyalar, prokuror) mavjud. Ular mehnat nizolarining subyektlari sifatida tan olinmaydi, balki mehnat nizolarini ko‘rib chiqish va hal etishda ko‘mak beruvchi, fuqarolik ishini qo‘zg‘atuvchi shaxslar deb e’tirof etiladi [4].

Ya’ni ijtimoiy sheriklik organlarida taraflar hisoblanadigan – ish beruvchilar birlashmalari, kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari va tegishli sohadagi davlat organlarini mehnat nizolarining subyektlari emas, balki “*ishga ko‘maklashuvchi tomon*” sifatida qayd etish o‘rinli, deydi olima.

Muallif fikricha, mehnat huquqlari buzilgan xodimlar toifasi bevosita o‘z tarmoq sohasida bo‘lgan kasaba uyushmalari birlashmalari mehnat nizosining bilvosita tarafi sifatida e’tirof etilishi va agar kerak bo‘lsa, ishga jalb etilishi maqsadga muvofiq. Chunki aynan shu kabi xodimlar vakillik organlarining

bevosita ijtimoiy sheriklikdagi huquq va erkinliklari buzilmasada, o‘z a’zolari bo‘lgan kasaba uyushmalari bilan manfaatlari doimo mushtarakdir.

Xodimlar vakillik organlarini moliyalashtirish masalasiga to‘xtaladigan bo‘lsak, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 375-moddasiga muvofiq, asosiy ishidan ajralgan kasaba uyushmasi tashkiloti a’zosini moliyaviy jihatdan ta’minlash Butunrossiya (mintaqalararo) kasaba uyushmasi tomonidan amalga oshiriladi va xodim saylab qo‘yiladigan lavozimdan ozod qilingan taqdirda unga avvalgi ishi berilishi kafolatlanadi [9].

Xususan, O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonuni 16-moddasida, xodimlarning vakillik organiga saylangan xodim vakolat muddati tamom bo‘lganidan so‘ng unga avvalgi ishi berilishi yoki unga teng boshqa lavozimdagi ish taqdim etilishi nazarda tutilgan, xolos.

Biroq, bugungi kunda milliy mehnat qonunchiligimizda kasaba uyushmalari a’zolarining ishdan ajralgan holda saylab qo‘yilishi tartibi, ularning moliyalashtirilishi va mustaqil vakillik organlarining ish beruvchilar bilan o‘zaro munosabatlariga doir masalalar tartibga solinmagan.

Shulardan kelib chiqqan holda, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunga alohida bob sifatida “*Kasaba uyushmalari a’zolarining ishdan ajralgan holda saylab qo‘yilishi tartibi, faoliyatining moliyalashtirilishi va ularning ish beruvchilar bilan o‘zaro munosabatlari*” bobini kiritish va yuqoridagi muhim jihatlarni qonunchilikda belgilab qo‘yish taklif etiladi.

Bundan tashqari, O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunining 9-moddasi va RF “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi federal qonunining 5-moddasida kasaba uyushmalari ijro etuvchi hokimiyat organlari, mahalliy o‘zini o‘zi boshqarish organlari, ish beruvchilar, siyosiy partiyalar va boshqa jamoat birlashmalaridan mustaqil bo‘lib, ular oldida javobgar emasligi va nazorat qilinmasligi belgilangan [10].

Shuningdek, Qirg‘iziston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunida “*Kasaba uyushmalari ijtimoiy sheriklik jarayonida ijtimoiy mustaqil partiyalar sifatida harakat qiladi*” deb belgilangan [11].

Buyuk Britaniya misolida ushbu jihatga e’tibor qaratadigan bo‘lsak, tashkilotlardagi kasaba uyushmalari mutlaqo “*mustaqil*” deb tan olinishi uchun maxsus sertifikat olishlari zarur bo‘lib, bu ularga mustaqil faoliyat yuritish huquqini beradi [13]. Ushbu mustaqillik qonunda belgilangan nomigagina mustaqillik emas, balki vakolatli organ tomonidan taqdim etiladigan imkoniyatdir. “*Mustaqillik sertifikati*”ga ega kasaba uyushmalari o‘z faoliyatini tashkilotda to‘liq ish beruvchidan alohida olib boradi va uning nazorati ostida bo‘lmaydi.

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunning 12-moddasiga ko‘ra, kasaba uyushmasi davlat ro‘yxatidan o‘tgach, avtomatik ravishda huquq va majburiyatlarga ega bo‘ladi.

Muallif fikriga ko‘ra, mamlakatimiz “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunida ingliz qonunchiligidagi kabi kasaba uyushmalari uchun haqiqiy mustaqillik va erkinlik taqdim eta oladigan maxsus normalar qabul qilinishi zarur. Shundagina yurtimizda haqiqiy xodimlar manfaatini ifodalovchi, moliyaviy mustaqil hamda faqat qonunga bo‘ysunadigan kasaba uyushmalari tashkilotlari tashkil etilishiga erishilishi mumkin.

Mehnat huquqi sohasidagi taniqli olim M.Rahimovga ko‘ra, olim kasaba uyushmalariga berilishi lozim bo‘lgan kafolatlar va majburiyatlarni sanab o‘tar ekan, ularning huquqiy maqomi quyidagilarni o‘z ichiga olishi kerak deb hisoblagan:

- *mustaqil faoliyat yuritish huquqi*;
- *vakolat muddati davomida xodimlar nomidan muzokaralar olib borish*;
- *ijtimoiy sheriklik doirasida shartnomalar tuzish*;
- *ish beruvchidan ma'lumot so‘rash va ijtimoiy sheriklikka doir hujjatlarni ko‘rish*;
- *sudda xodimlar manfaatlarini himoya qilish [5]*.

Ushbu to‘la mustaqillik huquqi nega zarurligini misollar orqali kengroq yoritadigan bo‘lsak, xodimlarning ommaviy ish tashlash huquqidan foydalanishida yaqqol namoyon bo‘ladi. O‘zbekistonning rasman qo‘shilganiga 25 yil bo‘lgan “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risida”gi Xalqaro paktning 8-

moddasi “d” bandiga koʻra, Paktda ishtirok etuvchi davlatlar oʻzlarining qonunlariga muvofiq amalga oshiriladigan xodimlarning “*Ish tashlash huquqini ta’minlash majburiyati*”ni olgan boʻlsa-da, Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa mehnat huquqiga oid maxsus qonun hujjatlarida “*Ish tashlash huquqi*” tushunchasining nazariy-huquqiy asoslari hanuz belgilanmagan.

Shu oʻrinda, xorijiy tajribaga yuzlanadigan boʻlsak, Buyuk Britaniya “Kasaba uyushmalari va mehnat munosabatlari toʻgʻrisida”gi qonunining 226–237-moddalarida quyidagicha qoida oʻrnatilgan: Ish tashlashdan oldin majburiy ovoz berish oʻtkazilishi shart. Ovoz berish tartibi qat’iy nazorat qilinadi, agar qonuniy talablar bajarilmasa, ommaviy ish tashlash taqiqlanishi mumkin [14].

Shuningdek, xodimlar va ular vakillari tomonidan qanday tartibda ish tashlash mumkin ekanligiga doir normalar mehnat qonunchiligi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilanmaganligiga qaramasdan, Oʻzbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi 218-moddasida *“Taqiqlangan ish tashlashga rahbarlik qilish*” tarzidagi jinoiy qilmishga nisbatan jinoiy javobgarlik chorasi belgilanganligi mehnat sohasida huquqni qoʻllash borasida ayrim mavhumliklarni keltirib chiqarayotganligi sir emas.

Ushbu modda xodimlarning ish tashlash huquqini bevosita taqiqlamasa-da, taqiqlangan ish tashlashga rahbarlik qilish yoki favqulodda holat sharoitida ishga toʻsqinlik qilishni jinoyat sifatida belgilaydi. Biroq qonunchiligimizda ta’qiqlangan ish tashlash qanday koʻrinishga ega boʻlishi toʻgʻrisidagi tushunchalar mavjud emas.

Shu oʻrinda, mehnat huquqi sohasida taniqli olimlardan biri Sh.Ismoilov mehnat huquqining asosiy prinsiplarini amalga oshirishda muammolar ham mavjudligini qayd etadi. Xususan, Asakada 2021-yilda “UzAutoMotors” kompaniyasining ayrim xodimlari ish haqi kamligi yuzasidan noroziliklarini ifodalash maqsadida jamoaviy ish tashlash e’lon qiladilar. Ushbu voqea ortidan mehnat qonunchiligidagi biz yuqorida ta’kidlayotgan kamchilik koʻzga tashlanib qoldi. Ushbu boʻshliq yoki kamchilik xodimlarning ish tashlash huquqining qonunchilikda belgilanmaganligi bilan bogʻliq.

Olimga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirda qabul qilinishi mo‘ljallangan Mehnat kodeksi loyihasiga xodimlarning ish tashlash huquqi kiritilgan edi. Biroq, keyinchalik Mehnat kodeksi qabul qilingan vaqtda ushbu norma olib tashlanganligi ma’lum bo‘lgan. Sh.Ismoilov fikricha, ish tashlash huquqini tan olish bo‘yicha hukumat ijobiy qarorga kelishi kerak. Buning sabablaridan biri O‘zbekiston o‘zi a’zo bo‘lgan “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risida”gi Xalqaro Paktga ko‘ra, unda ishtirok etuvchi davlatlar ish tashlash huquqini ta’minlash majburiyatini olishi ko‘rsatilgan [3].

Shulardan kelib chiqqan holda, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida “*Ish tashlash huquqi va uni tashkil qilish asoslari*” nomli alohida bob ishlab chiqish va “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunda xodimlar vakillarining ish tashlash huquqini e’tirof etish va ish tashlash tushunchasiga quyidagicha ta’rif berish taklif etiladi: *Ish tashlash – bu xodimlar (ular vakillari)ning mehnat shartlarini yaxshilash, jamoaviy mehnat nizolarini hal qilish, adolatli ish haqi va munosib mehnat sharoitlarini ta’minlanishiga erishish maqsadida mehnat faoliyatini vaqtincha to‘xtatish huquqidir. Ushbu huquq xodimlarning asosiy konstitutsiyaviy mehnat huquqlaridan biri bo‘lib, faqat qonuniy ravishda o‘tkazilgan yarashtiruv tartib-taomillari samara bermagan taqdirda amalga oshirilishi mumkin.*

Bugungi kunda mehnat huquqida tashkilotda yoki jismoniy shaxs bo‘lgan ish beruvchida xodimlarning vakilligini hamda ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilishni boshlang‘ich darajada *“kasaba uyushmasi qo‘mitasi”* amalga oshirishi belgilab qo‘yilgan. Biroq, na Mehnat kodeksida, na xodimlar vakilligini tartibga soluvchi asosiy qonun hujjati bo‘lgan O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunida *“kasaba uyushmasi qo‘mitasi”* atamasiga ta’rif berilmaganligi sohada turli tushunmovchiliklarni keltirib chiqarmoqda.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 15-moddasi, 5-qismiga ko‘ra, tashkilotda kasaba uyushmasi qo‘mitasi tashkil etilmagan hollarda ish beruvchidan tegishli axborotni olgan mehnat jamoasi ikki hafta ichida mehnat jamoasining

boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkilotini yoki xodimlarning boshqa vakillik organini tashkil etish to‘g‘risida qaror qabul qilishi zarur.

Boshqa vakillik organi tushunchasiga esa ushbu Kodeks 6-modda, 2-qism, 4-bandida quyidagicha ta’rif beriladi: Ish beruvchi boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkilotining saylab qo‘yiladigan organi yoki *xodimlarning boshqa vakillik organi* (ya’ni *kasaba uyushmasi qo‘mitasi* deb yuritiladi) bilan kelishgan holda qanday ichki hujjatlar (jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartib-qoidalari va boshqa lokal normativ hujjatlar) qabul qilishi mumkin.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida “*xodimlarning bir nechta vakillik organi”* va *“birlashgan vakillik organi”* kabi tushunchalar chiqarib tashlanganligiga qaramasdan, kasaba uyushmasi tashkiloti, kasaba uyushmasi qo‘mitasi hamda xodimlarning boshqa vakillik organi tushunchalariga maxsus qonunchilik hujjatlarida aniqlik kiritilib ketilishi ijtimoiy sheriklikni huquqiy ta’minlash jarayonlarida maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonuni 3-moddasi birinchi qismiga 3- va 4-xatboshi sifatida quyidagi tahrirda tushunchalarga ta’rif berish taklif etiladi:

3-xatboshi: *Kasaba uyushmasi qo‘mitasi – bu tashkilot (korxona) dagi kasaba uyushmasi a’zolarining umumiy yig‘ilishida saylanuvchi, tashkilot (korxona) yoki uning tarkibiy qismlari (bo‘limlari) miqyosida faoliyat yurituvchi, xodimlarning mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qiluvchi kollegial organ;*

4-xatboshi: *Kasaba uyushmasi tashkiloti – bu xodimlar tomonidan ixtiyoriylik, tenglik va o‘zini o‘zi boshqarish tamoyillariga asoslangan holda tuzilgan, ularning mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va qonuniy manfaatlarini ifoda etuvchi va himoya qiluvchi jamoat birlashmasining quyi bo‘g‘ini (birligi) bo‘lib, u korxona, muassasa, tashkilot yoki ularning tarkibiy bo‘linmalari miqyosida faoliyat yuritadi.*

Bundan tashqari, hozirgi vaqtda xodimlar vakillari o‘zlarining mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish jarayonida kafolatlanadigan

mehnatga doir huquqlaridan to‘la foydalanishlarida ijtimoiy sheriklik organlari katta ahamiyatga ega. Ushbu organlar ishida ishtirok etish orqali xodimlar ijtimoiy sheriklikda o‘z vakilligini keng miqyosda amalga oshirishlari mumkin.

Mehnat kodeksining 6-bobi ijtimoiy sheriklik organlarini tartibga soladi. Ijtimoiy sheriklik organlari tizimini mazkur Kodeksning 48-moddasiga muvofiq, to‘rt darajada, ya’ni boshlang‘ich, hududiy, tarmoq va respublika darajalarida tuziladigan ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar tashkil etadi [1].

– Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalarning vakolatlari quyidagilar:

– jamoa kelishuvlari va shartnomalarini ishlab chiqish, qabul qilish va ijro etish;

– zarur axborot va materiallarni olish;

– mutaxassislar va ekspertlarni taklif etish;

– jamoa kelishuvlari va shartnomalar bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshirish;

– jamoa kelishuvlariga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish;

– qonunchilik hujjatlari loyihalarini muhokama qilishda ishtirok etish;

– xalqaro mehnat standartlarini qo‘llashga ko‘maklashish;

– kelishmovchiliklarni hal qilishga ko‘maklashish.

Ushbu ijtimoiy-mehnat munosabatlariga doir vakolat va huquqlardan xodimlar va ish beruvchilarning vakillari, vakillik organlari birdek foydalanadilar hamda ijtimoiy sheriklikning samarali tashkil etilishiga hissa qo‘shadilar.

Shu o‘rinda, xodimlar va ish beruvchilarning birlashish erkinligini ta’minlash, ijtimoiy sheriklikda vakillikni samarali amalga oshirish uchun quyidagi shartlar zarur:

1) xodimlar va ish beruvchilarning nodavlat birlashmalari ixtiyoriy ravishda tashkilotlar shaklida tashkil etilishi;

2) xodimlar birlashmalari va ish beruvchilar birlashmalarining bir-biridan, davlatdan mustaqilligi, har qanday ijtimoiy guruhlar va siyosiy partiyalarda ishtirok etishining cheklanganligi;

3) xodimlar birlashmalarining asosiy maqsadi mehnatni muhofaza qilish, mehnat va iqtisodiy sharoitlarni yaxshilash bo‘lishi.

Xulosa o‘rnida aytish joizki, tadqiqotchilarning fikricha, so‘nggi yigirma yil ichida Sobiq Sovet davlatlarida kasaba uyushmalari o‘z rivojlanishida juda qiyin davrni boshdan kechirdi. Biroq, barcha qiyinchiliklar va kamchiliklarga qaramay, bugungi kunda ham kasaba uyushmalari xodimlar vakilligini amalga oshirish orqali hali ham ijtimoiy va siyosiy tizimning ajralmas qismi bo‘lib kelmoqda [15].

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Lex.uz
2. Абдураҳмонов К. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. – Тошкент: Фан, 2019. – 544 б.
3. Ismoilov Sh.A. Mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilish – ijtimoiy davlat qurish va ijtimoiy taraqqiyot asosi //*Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2025, 5 (2), p. 47.
4. Rahimqulova L.U. Yakka mehnat nizolarini ko‘rib hal qilish tartibi. – Toshkent, 2021.
5. Raximov M.A. Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish (qiyosiy-huquqiy tahlil): avtoref.dis.yur.fan.bo‘y.fal.dok. – Toshkent, 2021.
6. Саттарова Г.Ж. Коллективно-договорное регулирование трудових отношений в Республике Узбекистан. – Ташкент, 2009.
7. Sokolov Y., Rahmobekov J. Mehnat va huquq. – Toshkent, 2018.
8. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. Toshkent, 2006.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. Lex.uz
10. Федералний закон О профессионалних союзах, их правах и гарантиях деятелности. Lex.uz

11. Qirg‘iziston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni. Available at: https://base.oshsu.kg/resurs/document/PDF-20250324041654-Fjc.pdf

12. International Labour Organization. Social dialogue and tripartism. Available at: https://www.ilo.org/data-and-statistics.

13. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Section 6. Available at: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents

14. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Sections 226–237. Available at: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents

15. Hilary A. Voucher privatisation in Russia: Structural consequences and mass response in the second period of reform. *Europe-Asia Studies*, 1997, vol. 49, no. 8, p. 1445.