



ISSN: 2181-9416

2-SON, 2026

YURIST AXBOROTNOMASI

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

HUQUQIY, IJTIMOY, ILMIY-AMALIY JURNAL



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
e LIBRARY.RU

YURIST AXBOROTNOMASI

2-SON

ВЕСТНИК ЮРИСТА

HOMEP 2

LAWYER HERALD

ISSUE 2



ABDUG'AFFOROV Jasur To'liqin o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi
Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish
instituti o'qituvchisi, Toshkent davlat yuridik
universiteti tayanch doktoranti
E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

JAMOAVIY MUZOKARA VA UNING IJTIMOYIY SHERIKLIKDAGI AHAMIYATI

For citation (iqtibos keltirish uchun, для цитирования):
ABDUG'AFFOROV J.T. Jamoaviy muzokara va uning ijtimoiy sheriklikdagi ahamiyati // Yurist axborotnomasi – Вестник юриста – Lawyer herald. № 2 (2026) B. 74-86.

 2 (2026) DOI <http://doi.org/10.34920/2181-9416/2026/2-008>

ANNOTATSIYA

Mazkur ilmiy maqolada mehnat huquqining muhim instituti hisoblangan ijtimoiy sheriklik tizimida jamoaviy muzokaralarning tutgan o'ri va ahamiyati tizimli ilmiy-huquqiy yondashuv asosida tahlil etilgan. Muallif jamoaviy muzokaralarning nazariy-huquqiy asoslarini yoritish bilan birga, ularning shakllanish bosqichlari, xalqaro huquqiy manbalardagi talqini hamda milliy mehnat qonunchiligidagi o'ri va rivojlanish yo'nalishlarini batafsil ochib beradi. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalarida nazarda tutilgan qoidalar asosida jamoaviy muzokaralarning huquqiy mazmuni tahlil qilinib, ularni milliy huquq tizimiga joriy etish zarurati ilmiy jihatdan asoslab berilgan.

Shuningdek, jamoaviy muzokaralarning ijtimoiy muloqot shakli sifatidagi o'ri, mehnat munosabatlarida tomonlar manfaatlarini muvozanatini ta'minlash, ijtimoiy-mehnat nizolarining oldini olish hamda ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashdagi ahamiyati huquqiy nuqtayi nazardan asoslab berilgan. Muallif jamoaviy muzokaralar yakunida tuziladigan jamoa shartnomalari va kelishuvlarning lokal normativ-huquqiy hujjat sifatidagi maqomini, ularning majburiyligi hamda mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solishdagi o'rnini izchil bayon etadi.

Qiyosiy-huquqiy tahlil asosida Germaniya, Fransiya va Buyuk Britaniya kabi davlatlar tajribasi o'rganilib, ularning ilg'or jihatlarini milliy mehnat huquqi tizimiga moslashtirish imkoniyatlari ko'rsatib berilgan. Muallif tomonidan mehnat qonunchiligini takomillashtirish, jamoaviy muzokaralar samaradorligini oshirish, ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini mustahkamlash hamda tomonlar o'rtasida samarali ijtimoiy muloqotni rivojlantirishga qaratilgan ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: jamoaviy muzokaralar, ijtimoiy sheriklik, mehnat huquqi, jamoa shartnomasi, jamoa kelishuvi, mehnat munosabatlari, vakillik, huquqiy tartibga solish, ijtimoiy dialog, muzokara jarayoni, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar.

АБДУГАФФАРОВ Жасур

Преподаватель института переподготовки и
повышения квалификации юридических кадров
при Министерстве юстиции Республики Узбекистан,
базовый докторант Ташкентского государственного
юридического университета
E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

АННОТАЦИЯ

В данной научной статье с позиции научно-правового подхода комплексно и системно анализируются роль и значение коллективных переговоров как важного института социального партнерства в трудовом праве. Автор раскрывает теоретико-правовые основы коллективных переговоров, а также подробно освещает этапы их формирования, отражение в международных правовых источниках и место в национальном трудовом законодательстве. В частности, на основе положений конвенций Международной организации труда анализируется правовое содержание коллективных переговоров и обосновывается необходимость их внедрения в национальную правовую систему.

Также обосновывается роль коллективных переговоров как формы социального диалога, их значение в обеспечении баланса интересов сторон трудовых отношений, предупреждении социально-трудовых споров и укреплении социальной стабильности. Автор последовательно раскрывает правовую природу коллективных договоров и соглашений как локальных нормативно-правовых актов, их обязательную силу и значение в договорном регулировании трудовых отношений.

На основе сравнительно-правового анализа изучен опыт таких государств, как Германия, Франция и Великобритания, и определены возможности адаптации их передовых практик в национальную систему трудового права. В статье также сформулированы научно обоснованные предложения и рекомендации, направленные на совершенствование трудового законодательства, повышение эффективности коллективных переговоров, укрепление механизмов социального партнерства и развитие эффективного социального диалога.

Ключевые слова: коллективные переговоры, социальное партнерство, трудовое право, коллективный договор, коллективное соглашение, трудовые отношения, представительство, правовое регулирование, социальный диалог, переговорный процесс, комиссии по социально-трудовым вопросам.

JASUR Abdugaffarov

Teacher at the Training institute for lawyers
under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan,
basic doctoral student of Tashkent State University
E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

COLLECTIVE BARGAINING AND ITS IMPORTANCE IN SOCIAL PARTNERSHIP

ANNOTATION

This scientific article provides a comprehensive and systematic legal analysis of the role and importance of collective bargaining as a key institution of social partnership in labor law. The author examines the theoretical and legal foundations of collective bargaining, as well as its stages of development, interpretation in international legal sources, and its place within national labor legislation. In particular, based on the

provisions of the International Labour Organization conventions, the legal essence of collective bargaining is analyzed and the necessity of its implementation into the national legal system is substantiated.

The article also justifies the role of collective bargaining as a form of social dialogue, emphasizing its importance in ensuring a balance of interests between the parties to labor relations, preventing labor disputes, and strengthening social stability. The author consistently highlights the legal nature of collective agreements and contracts as local normative legal acts, their binding force, and their role in the contractual regulation of labor relations.

Based on a comparative legal analysis, the experience of countries such as Germany, France, and the United Kingdom is examined, and the possibilities for adapting their advanced practices into the national labor law system are identified. The article concludes with scientifically grounded proposals and recommendations aimed at improving labor legislation, enhancing the effectiveness of collective bargaining, strengthening social partnership mechanisms, and developing effective social dialogue.

Keywords: collective bargaining, social partnership, labor law, collective agreement, labor contract, labor relations, representation, legal regulation, social dialogue, negotiation process, commissions on social and labor issues.

Jamoaviy muzokaralarning kelib chiqishi mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning paydo bo'lishi bilan deyarli bir vaqtda sodir bo'lgan. Yevropada jamiyatning feodalizmdan sanoat inqilobi bosqichiga o'tishi natijasida jamiyat hayotida tub burilish sodir bo'ldi. Aholi endilikda ikki asosiy ijtimoiy qatlam – kapitalistlar (ish beruvchilar) va ishchilar (mehnatkashlar yoki xodimlar) jamoalariga bo'linib ketdi. O'n yillar davom etgan og'ir mehnat sharoitlarida ishchilarni o'z haq-huquqlari uchun kurashishga, pirovardda ish beruvchilarni o'zlari bilan muzokaralar (jamoaviy muzokaralar) o'tkazishlariga erishdilar [1].

Xalqaro Mehnat Tashkilotining (bundan keyin matnda XMT deb yuritiladi) "Jamoaviy muzokaralarni olib borish to'g'risida"gi Konvensiyasi 2-moddasiga ko'ra "jamoaviy muzokaralari" atamasi bir tomondan ish beruvchi, ish beruvchilar guruhi yoki ish beruvchilarning bir yoki bir necha tashkilotlari bilan, ikkinchi tomondan mehnatkashlarning bir yoki bir necha tashkilotlari o'rtasida quyidagi maqsadlarda olib boriladigan barcha muzokaralarni anglatadi: *Birinchi*dan, mehnat sharoitlarini va ish bilan ta'minlanish shartlarini belgilash; *Ikkinchi*dan, ish beruvchilar bilan mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; *Uchinchi*dan, ish beruvchilar yoki ularning tashkilotlari bilan mehnatkashlar tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish [2].

Milliy mehnat qonunchiligimizda "kollektiv muzokaralar" atamasining huquqiy ta'rifining yo'qligi dolzarb muammo sifatida qolmoqda. Ushbu bo'shliqni XMTning 154-sonli Konvensiyasida belgilangan xalqaro standartlarni amaliyotga tatbiq etish orqali to'ldirish, normativ aniqlik va huquqiy prognozlanishni ta'minlashga xizmat qiladi [3].

Shuni qayd etish lozimki, ayrim olimlar fikriga ko'ra XMT hujjatlari va nashrlarida asosan "jamoaviy muzokaralar" (collective bargaining) atamasi ishlatiladi. Biroq amaliy jihatdan "jamoaviy muzokaralar" atamasidan ko'ra "ijtimoiy muloqot" (social dialogue) tushunchasi ko'proq ijtimoiy sheriklikning maqsadi va vazifalariga mos keladi [4].

Bundan tashqari, sohaning mutaxassislaridan biri M.Isayev "ijtimoiy muloqot" tushunchasiga alohida e'tibor berishni ta'kidlab, uni bandlik sohasida va ish o'rinlarida yuzaga keladigan muammolar bo'yicha qarorlar qabul qilish jarayonida xodimlar, ish beruvchilar va hukumatning ishtirokini ta'minlovchi vosita hisoblanadi, deya ta'riflaydi [5].

Shuningdek, K.Abdurahmonov fikricha, "Munosib mehnat dasturi"ning eng muhim tarkibiy qismi – bu xodimlar va ish beruvchilar vakillari tomonidan amalga oshiriladigan "ijtimoiy muloqot" hisoblanadi. Shu o'rinda, olim fikricha, mehnat munosabatlari ijtimoiy xususiyat kasb etganida, ushbu subyektlar qatoriga davlat ham qo'shiladi [6].

Huquq nazariyasiga ko'ra, "ijtimoiy sheriklik" va "ijtimoiy dialog" tushunchalari deyarli bir xil tartibda va amalda hech qanday hamkorlik va o'zaro ta'sirsiz mavjud bo'lmaydi. Shu o'rinda, muallifga ko'ra ijtimoiy sheriklikni demokratik asosda mustahkamlash va rivojlantirishda hukumatning yordami muhim ekanligini ta'kidlashimiz o'rinlidir.

Shuningdek, XMT ta'rifiga ko'ra, "ijtimoiy muloqot o'zaro manfaatli masalalar bo'yicha hukumat vakillari va ijtimoiy sheriklik taraflari o'rtasida har qanday muzokaralar, maslahatlashuvlar va ma'lumot almashishni anglatadi. Ushbu ta'rifdan kelib chiqib, tadqiqotchi "ijtimoiy muloqot" atamasini muayyan muammoni hal qilishda barcha manfaatdor kuchlarning o'zaro ta'siri sifatida yanada kengroq tushunish mumkinligini e'tirof etadi.

Shu bilan birga, bir qator tadqiqotchilar fikricha ijtimoiy sheriklikning maqsadi murosali yechimlarni topish va shaxsiy hamda jamoaviy manfaatlarni muvofiqlashtirishdan iborat bo'lishi kerak. Bu maqsadga ijtimoiy muloqotning asosiy shakllari orqali erishiladi. Bular quyidagilardan iborat:

tomonlarning pozitsiyalarini aniqlash va o'zaro yaqinlashtirish jarayoni;
o'zaro kelishuvlarga erishish;

xodimlar, ish beruvchilar, davlat ijro etuvchi hokimiyati va mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlari vakillari tomonidan kelishilgan qarorlar qabul qilish [7].

Muallif ushbu qatorga ijtimoiy sheriklik subyektlari tomonidan qabul qilingan qarorlar ijrosini jamoatchilik sifatida nazorat qilish shaklini kiritishi mumkin. Aynan jamoatchilik nazoratining ahamiyatini yangi bosqichga olib chiqish va jamoatchilik nazorati subyektlari vakolatlarini kengaytirish orqali jamoaviy muzokaralar ahamiyatini ijtimoiy sheriklik darajalarida oshirishga erishish mumkin, deb hisoblaymiz.

Bundan tashqari, ijtimoiy va fuqarolik muloqotini solishtirganda, odatda ijtimoiy muloqot muzokara shakli sifatida taqdim etiladi, ya'ni manfaatlari va afzalliklari bir-biridan farq qiladigan tomonlar o'rtasidagi to'qnashuv sifatida qaraladi. Har bir tomon boshqalarning hisobiga bo'lsa-da, o'z manfaatlarini maksimal darajada ro'yobga chiqarishga intiladi. Dunlopning tahliliga ko'ra, bu "Sanoat munosabatlari tizimi" (a system of industrial relations) bilan mos tushadi, bu tizimda uchta ijtimoiy kuch — ishchilar vakillari, ish beruvchilar va davlat mavjud. Shunday qilib, shaxslar o'rtasidagi bozor tamoyillariga asoslangan raqobat tizimi o'rniga, davlat hakamligida olib boriladigan Dunlop qarashlaridagi ijtimoiy sinflar o'rtasidagi kurash vujudga keladi.

Bu yerda asosiy muhokama mavzulari ikkita bo'lib, bular ish haqi va ish vaqti hisoblanadi. Ular ko'pincha ishchilar tomonidan o'tkaziladigan ish tashlashlar bilan birga keladigan yoki kelishi mumkin bo'lgan ziddiyatlar bilan kechadi [8].

Fikrimizcha, shu kabi ziddiyatlarning oldini olish maqsadida jamoaviy muzokaralar barcha ijtimoiy sheriklik darajalarida tashkil etilishi zarur.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni ijtimoiy totuvlikning mutlaq shakli sifatida tushunish to'g'ri emas. Uning mohiyati ijtimoiy-mehnat munosabatlarida kelib chiqadigan nizolarni oldini olish va hal qilish, tomonlarning o'zaro murosaga kelishini ta'minlashdir. Umuman mehnat munosabatlarini nizolarsiz tasavvur etib bo'lmaydi, chunki ular har qanday rivojlanishning harakatlantiruvchi kuchidir. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni huquqiy tartibga solishdan ko'zlangan asosiy maqsadlardan biri aynan jamoaviy mehnat nizolarini sudgacha hal etish va bu tizimni yangicha yondashuvlarni joriy etishdan iborat.

Xorij tajribasidan kelib chiqqan holda aytishimiz mumkinki, jamoaviy muzokaralardan ko'zlangan asosiy maqsad bu ijtimoiy-mehnat nizolarining oldini olish, ya'ni bunday nizolar yuzaga kelishidan oldin samarali muloqot o'tkazish vositasida ijtimoiy sheriklik taraflari o'rtasidagi munosabatlarni yangi bosqichlarga olib chiqish hisoblanadi. M.Lushnikova bunday nizolarni hal qilish mexanizmini ikki guruh vositalar orqali amalga oshirish lozimligini ta'kidlaydi [9]:

moddiy-huquqiy vositalar (o'zini-o'zi himoya qilish, sudgacha hal qilish);
protsessual vositalar (vakolatli organlar orqali).

*Birinchi*dan, moddiy-huquqiy vositalar bu — nizolarni davlat yoki vositachilik orqali hal etuvchi organlarga murojaat qilmasdan, o'zaro kelishuv (yarashtiruv komissiyasi, mediatsiya, mehnat arbitraji) asosida sudgacha bartaraf etish shakllari sanaladi.

*Ikkinchi*dan, protsessual vositalar esa vakolatli organlar tomonidan nizoni ko'rib chiqish orqali qo'llaniladi va ular moddiy vositalar orqali murosaga erishishning imkoni bo'lmaganda ishga tushadi.

Muallifning fikriga ko'ra, bugungi kunda O'zbekiston mehnat qonunchiligining maqsadi ham nizolarni sudgacha hal qilish mexanizmlari va vositalarini yanada rivojlantirish hamda sohani yangicha ko'rinishga keltirish hisoblanadi. Misol uchun, O'zbekiston Respublikasining 2025-yil 20-oktabrdagi O'RQ-1089-sonli Qonuniga asosan "Mediatsiya to'g'risida"gi O'RQ-482-sonli Qonuniga kiritilgan o'zgartirishlar fikrimizni isbotlaydi [10].

Shu bilan birga, A.Zaytsev fikriga ko'ra ijtimoiy-mehnat nizolariga xos bo'lgan quyidagi zaruriy belgi va xususiyatlar mavjud: kamida ikki tomonning nizoda ishtiroki, ishtirokchilarning qarama-qarshi pozitsiyalari, resurslar tanqisligi, foyda olish uchun harakat, tanqis bo'lgan resursga kuch bilan egalik qilishga intilish [11].

Jamoaviy mehnat nizosi esa barcha yuqoridagi belgilarni o'zida mujassam etgan: ikkita tomon ishtirok etadi (xodimlar jamoasi va ish beruvchi); qarama-qarshi pozitsiyalar mavjud (xodimlar maoshni oshirishni xohlaydi, ish beruvchi esa foydani ko'paytirishga intiladi); talablar cheklangan resurslar, ayniqsa, foyda ustidan nizoni keltirib chiqaradi, chunki bu foyda hamma uchun yetarli bo'lishi kerak; tomonlar bir-biriga qarama-qarshi harakatlar qiladi; xodimlar ishni to'xtatish orqali, ya'ni kuch vositasida, ushbu tanqis resurs ustidan nazoratga erishishga urinadi.

Bundan tashqari, K.Georg fikricha jamoaviy muzokaralar erkin o'tkazilsagina samarali natija ko'rsatishi mumkin. Bu quyidagilarni nazarda tutadi:

- a) kelishuvga erishish uchun harakat qilish;
- b) haqiqiy va konstruktiv muzokaralar olib borish;
- c) asossiz kechikishlarning oldini olish;
- d) tuzilgan shartnomalarni hurmat qilish va ularni vijdonan qo'llash;
- e) tomonlar muhokama qilishlari va jamoaviy kelishuvga erishishlari uchun yetarli vaqt berish

[12].

Ayrim tadqiqotchilarga ko'ra, so'nggi 40 yil davomida jamoaviy muzokaralar o'tkazish tizimi zaiflashdi [13]. Kasaba uyushmalariga a'zolik darajasining barqaror ravishda pasayishi, mehnat munosabatlarining tobora shaxsiy tus olishi, va jamoaviy muzokaralarning markazlashgan shaklidan voz kechishga qaratilgan siyosiy islohotlar mavjud tizimni jiddiy sinovdan o'tkazdi.

Shaxsiy muzokaralar jamoaviy muzokaralarga haqiqiy alternativ bo'la olmaydi, chunki faqatgina oz sonli xodimlar (yuqori malakaga ega bo'lgan) o'z mehnat shartlarini ish beruvchi bilan mustaqil muzokara qilishga qodir. Jamoaviy muzokaralar yetarlicha ishlamayotgan sharoitda mamlakatlar ikki yo'l orasida tanlovga duch keladilar:

*Birinchi*dan, umuman muzokara mexanizmlarining yo'qligi (ayniqsa, ayrim ish beruvchilarda monopoliya kuchi mavjud bo'lsa, bu xavfli holatga aylanishi mumkin);

*Ikkinchi*dan, davlat tomonidan qat'iy (ma'muriy buyruqbozlik yo'li bilan) tartibga solish (bu esa manfaatlar xilma-xilligini to'liq hisobga olmagan bo'lishi mumkin).

Shunga qaramay, an'anaviy mehnat munosabatlari institutlariga bosim ortib borayotgan bir paytda, xodimlar va ish beruvchilar manfaatlari o'rtasidagi nizolarni bartaraf etish va muvozanatga erishish uchun jamoaviy muzokaralar kabi samarali mexanizmlarga ehtiyoj kamaymaydi.

Xususan, xodimlar nuqtayi nazaridan, jamoaviy muzokaralar quyidagi asosiy maqsadlarga xizmat qiladi:

inklyuziv funksiya – ta'lim, texnologiya va ishlab chiqarishdagi o'sishdan kelib chiqadigan foydalarni adolatli taqsimlashni ta'minlash;

nizolarni boshqarish funksiyasi – ijtimoiy barqarorlikni, ya'ni mehnat intizomini saqlash;

himoya funksiyasi – mehnat shart-sharoitlarini yetarli darajada kafolatlash.

Mutaxassislar fikricha, ko'p hollarda jamoaviy muzokaralar asosan ish haqi darajasini belgilovchi institut sifatida ko'riladi. Ammo, bu muzokaralar mehnat sharoitining boshqa jihatlarini belgilashda ham muhim rol o'ynaydi: masalan, ish joyida xavfsizlik va sog'liqni saqlash, ish vaqti tartibi, ish bilan ta'minlanish barqarorligi, malaka oshirish imkoniyatlari kabi [14].

Shu bilan birga, jamoaviy muzokaralar ish haqi tengsizligi va daromadlar tafovutiga ham ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bunda, nafaqat ish bilan ta'minlanishga, balki korxonada miqyosida rahbariyatning ish haqi siyosatiga ham, butun mamlakat darajasida soliqlar va ijtimoiy to'lovlar tizimida ham aks etishi mumkin.

Yana bir muhim jihat shundaki, jamoaviy muzokaralar xodim va ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro munosabatlar sifatini oshirishi mumkin. Bu o'zaro o'zini-o'zi tartibga solish vositasi bo'lib, mehnat munosabatlarida barqarorlik, resurslardan samarali foydalanish, xodimlarning yuqori motivatsiyasi va oxir-oqibat mehnat unumdorligi oshishiga olib keladi.

Bundan tashqari, jamoaviy muzokaralar shuningdek bozorni nazorat qilish vositasi bo'lishi mumkin. Jamoaviy muzokaralar ba'zi hollarda bozordagi muvaffaqiyatsizliklarni yaxshilashga ham yordam beradi.

Mazkur nazariy yondashuvni to'liq tasdiqlovchi empirik dalillar yetarli darajada shakllanmagan. Xususan, Kanadada olib borilgan ilmiy tadqiqotlar natijalari kasaba uyushmalariga a'zolikning ish haqi darajasiga ta'siri turli ijtimoiy-demografik guruhlar kesimida differensial xarakterga ega ekanligini ko'rsatadi. Jumladan, kasaba uyushmalariga xos bo'lgan "ish haqi ustunligi" fenomeni ayollar, tub aholi vakillari, nostandart bandlik shaklida faoliyat yurituvchi xodimlar, yoshlar hamda yangi muhojirlar uchun nisbatan yuqori darajada namoyon bo'ladi.

Shu bilan birga, oxirgi yigirma yil davomida umumiy ish haqi ustunligining pasayish tendensiyasi kuzatilgan bo'lsa-da, aynan yuqorida qayd etilgan ijtimoiy guruhlar uchun ushbu ustunlikning saqlanib qolishi va hatto ortib borishi qayd etilgan. Mazkur holat kasaba uyushmalarining jamoaviy muzokaralar yoki umumiy qilib aytganda ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish orqali jamiyatdagi ijtimoiy tengsizlikni yumshatishda muhim institutsional ahamiyatga ega ekanligini tasdiqlaydi [15].

XMT ushbu tashabbuslarni qo'llab-quvvatlashda faol ishtirok etmoqda. Ba'zi mamlakatlarda XMT milliy ijtimoiy sheriklik siyosati va dasturlarini ishlab chiqishda yordam beradi, hukumatlarga ishchilar xavfsizligini yaxshilashga qaratilgan sa'y-harakatlarni muvofiqlashtirishda ko'mak beradi. Boshqa mamlakatlarda esa XMT hukumatlar bilan yaqindan hamkorlik qilib, milliy uch tomonlama maslahat organlarini yaratishga yordam berib kelmoqda, bu esa barcha tegishli manfaatdor tomonlarga kasbiy salomatlik va xavfsizlikka doir muammolarni muhokama qilish imkonini yaratadi [16].

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. Jahon tajribasida davlat boshqaruv hokimiyati ushbu muzokaralarni tashkil qilish va mavzular tanlashda ko'maklashadi. Shuningdek, XMT 144-sonli Konvensiyasiga muvofiq vakolatli davlat hokimiyat organi bunday muzokaralarni ma'muriy jihatdan tartibga soladi.

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.

Aslini olganda, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda davlat mehnat shartnomasi va jamoa shartnomasining taraflari o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga solib turuvchi subyekt hisoblanib, ular o'rtasida nizo yuzaga kelgan taqdirda hakamlik vazifasini bajaradi.

Shuni 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*".

Shuningdek, Konvensiyaning 5-moddasida bunday muzokaralarni barcha darajalarda, jumladan korxonada darajasida ham o'tkazish mumkinligi qayd etiladi. Shu o'rinda, G.Rzayeva fikricha ushbu hujjatda joylarda faoliyat yuritadigan kasaba uyushmalari, ya'ni boshlang'ich kasaba uyushma tashkilotlarining mavjud bo'lishi nazarda tutiladi [17]. Boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotining mavjud bo'lishi jamoaviy muzokaralar o'tkazishning eng muhim elementi hisoblanadi. Bugungi kunda xususiy sektorda kasaba uyushmalarining tashkil etilmasligi tashkilot (korxonada) darajasidagi jamoaviy muzokaralar o'tkazilmasdan qolib ketishiga olib kelmoqda [18].

Bundan tashqari, jamoaviy muzokaralar boshlang'ich darajada samarali tashkil etilishi uchun kasaba uyushmalarining faolligi talab etiladi. Biroq, bugungi kunda yurtimizda boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotlaridan bunday tashabbus kuzatilmayapti. Natijada ijtimoiy sheriklik taraflari tarmoq va respublika darajasida o'tkaziladigan jamoaviy muzokaralarning natijalariga tayanishmoqda.

Amaldagi Mehnat kodeksining 60-moddasi birinchi qismiga ko'ra ijtimoiy sheriklikning har qanday tarafi jamoaviy muzokaralar tashabbuskori bo'lishi mumkin. Bilamizki, ijtimoiy sheriklik to'rt darajada (boshlang'ich, hududiy, tarmoq va respublika) amalga oshiriladi. Davlat, mehnat jamoasi (xodimlar vakillari) va ish beruvchi (ular vakillari) ijtimoiy sheriklikning taraflari hisoblanadi. Jamoaviy muzokaralar boshlang'ich, hududiy va tarmoq darajasida ikki tomonlama o'tkazilishi majburiy talab (MK 49-51-moddalar) bo'lib, uch tomonlama jamoaviy muzokaralar o'tkazilishi taraflar ixtiyorida va shart-sharoitdan kelib chiqib belgilanadi.

Jamoaviy muzokaralar o'tkazishdan ko'zlangan asosiy maqsad bu jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini tuzish hisoblanadi. Shu o'rinda, jamoa kelishuvlari hududiy, tarmoq va respublika darajalarida tuzilishini inobatga oladigan bo'lsak, hududiy va tarmoq darajalarida davlat organlari (mahalliy davlat hokimiyati organlari (hokimliklar) va Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi) jamoaviy muzokaralarning tashabbuskori bo'la olmaydi. Bunga sabab ushbu davlat organlari uch tomonlama muzokaralarga faqat ish beruvchilar va xodimlarning birlashmalari taklifi asosida jalb etilishi hisoblanadi.

Uch tomonlama jamoaviy muzokaralar esa faqatgina Respublika darajasida o'tkaziladi (ikki tomonlama jamoaviy muzokaralar o'tkazilishi mumkin emas). Ushbu vaziyatda Vazirlar Mahkamasi uch tomonlama muzokaralarning ishtirok etishi shart bo'lgan tarafi bo'lganligi uchun jamoaviy muzokaralar va Bosh jamoa kelishuvini tuzish tashabbuskori bo'lishi mumkin (MK 84-modda).

Shundan kelib chiqib Mehnat Kodeksining 48-moddasiga quyidagi tushunchani uchinchi qism sifatida kiritish o'rinli bo'ladi: *Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha hududiy va tarmoq komissiyalarini tashkil qilishda mahalliy davlat hokimiyati va davlat boshqaruv organlaridan vakillarni jamoaviy muzokaralarga jalb etish tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, ushbu darajalarda erishilgan ikki tomonlama komissiyalarning qarorlari "uch tomonlama maslahatlashuv" tamoyiliga zid hisoblanmaydi*.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 61-moddasiga ko'ra jamoaviy muzokaralar boshlanishi to'g'risida bildirishnoma olgan ijtimoiy sheriklik tarafi yetti kunlik muddatda tashabbuskorga jamoaviy muzokaralar o'tkazilishi haqida javob yuborgan holda jamoaviy muzokaralarga kirishishi

shart, degan qoida belgilab qo'yilgan. Ushbu norma ba'zi tushunmovchiliklarni keltirib chiqaradi. Jumladan, uch tomonlama jamoaviy muzokarlarda (hududiy va tarmoq darajasida) davlat organi hisoblanadigan mahalliy davlat hokimiyati organi yoki Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi taklif asosida ishtirok etayotgan taraf bo'lganligi uchun ularning jamoaviy muzokaralarga belgilangan muddat qatnashishi majburiy shart bo'lmashligi kerak. Bundan tashqari, hududiy darajada ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish jarayonida yuzaga keluvchi yana bir to'siq bu - ish beruvchilarning hududiy birlashmalari vakillarini muzokaralarga jalb etish hisoblanadi [19]. Bunday darajadagi tegishli vakillik organining mavjud emasligi jamoaviy muzokaralarning to'laqonli o'tkazilishiga to'siq bo'lmoqda.

Bundan tashqari, E.Sokolov kasaba uyushmalari faoliyatiga faqat tashkilot darajasida emas, balki sohaviy va hududiy darajada amalga oshirgan ishlariga qarab baho berish maqsadga muvofiq deb hisoblaydi. Chunki aynan shu darajada qabul qilingan barcha normativ-huquqiy va boshqa lokal hujjatlar barcha tashkilot va korxonalariga, hatto kasaba uyushmalari tashkil qilinmagan korxonalariga nisbatan ham tatbiq qilinadi. Olim mehnat jarayonida ish beruvchi xodimlarning mehnatga oid huquq, kafolatlar va boshqa manfaatlariga u yoki bu darajada taalluqli masalalarni bir o'zi hal qila olmasligi kerak, degan xulosaga keladi [20].

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, Mehnat kodeksining 61-moddasiga ikkinchi qism sifatida quyidagi qo'shimcha kiritilishi lozim: *Jamoaviy muzokaralar hududiy va tarmoq darajalarida uch tomonlama o'tkazilishi haqida qaror qabul qilingan hollarda, mahalliy davlat hokimiyati organi yoki Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ushbu modda birinchi qismida belgilangan muddatda ijtimoiy sheriklikning boshqa taraflariga xabar bermasligi jamoaviy muzokaralarni boshlash uchun to'sqinlik qilmaydi. Tegishli davlat boshqaruv organi ijtimoiy sheriklikning boshqa taraf (lar)i tomonidan yuborilgan taklifini belgilangan muddatdan keyin qabul qilishi jamoaviy muzokaralar o'tkazilishini boshidan boshlash uchun asos bo'lmaydi.*

Shu tariqa, ixtiyoriy jamoaviy muzokaralar prinsipi nafaqat qonun hujjatlarida mustahkamlansin, balki uning amalda to'liq ro'yobga chiqishi uchun kuchli va mustaqil boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotlarining rivojlanishi, muzokara jarayonida tomonlarning tengligini ta'minlash, shuningdek mehnat nizolarini samarali hal etish mexanizmlarining mavjudligi kiradi. Faqat ana shu shartlar bajarilgandagina jamoaviy muzokaralar mehnat munosabatlarini tartibga solishning ta'sirchan vositasiga aylanishi, ijtimoiy adolatga erishish hamda barqaror rivojlanishga ko'maklashishi mumkin.

Shuni ta'kidlash kerakki, jamoa muzokaralari xodimlar vakillik organining fikrini hisobga olishdan ko'ra ko'proq darajada xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilishga imkon beradi [21]. Muallif fikricha ham O'zbekistonning amaldagi mehnat qonunchiligiga e'tibor qaratiladigan bo'lsa, xodimlar va mehnat jamoalari manfaatlariga ko'proq e'tibor qaratilganligini ko'rishimiz mumkin. Masalan, xodimlar birlashmalari faoliyatini kafolatlovchi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonun mavjud, biroq ish beruvchilar birlashmalari va ular huquqlarini kafolatlash haqidagi qonunchilik hujjatlari mavjud emas. Shu bilan birga Mehnat kodeksida ham xodimlar vakilligiga bag'ishlangan moddalar soni beshtani (MK 42,43,44,45,47-moddalar), ish beruvchilar vakilligini tartibga soluvchi ikkita modda mavjudligini ko'rishimiz mumkin.

Shu bilan birga, ilmiy adabiyotlarda va mehnat huquqi amaliyotida birlamchi kasaba uyushmasining jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi, odatda, ijobiy baholanadi hamda yo'llanma xodimlar manfaatlarini himoya qilishning samarali mexanizmi sifatida qaraladi. Shu bilan birga, ushbu huquqni amalga oshirishning ayrim jihatlari bo'yicha muhokamalar ham davom etmoqda.

Shunday bahsli masalalardan biri bu kasaba uyushmalarining reprezentativligi, ya'ni ular barcha xodimlarning yagona vakili sifatida jamoaviy muzokarlarda ishtirok etishga qanchalik haqli ekanligidir. Ayrim tadqiqotchilar fikricha, kasaba uyushmasiga a'zolik darajasi past bo'lgan

sharoitda uning “barcha xodimlar nomidan muzokara yuritish legitimligi” shubha ostiga olinishi mumkin [22].

Bunga javoban bir qator takliflar ilgari surilmoqda. Jumladan, ayrim davlatlar tajribasiga o'xshash minimal representativlik mezonlarini joriy etish taklif etiladi. Masalan, Fransiyada jamoaviy muzokaralar faqat xodimlar o'rtasidagi saylovlarda kamida 10 % ovoz olgan kasaba uyushmalari tomonidan amalga oshiriladi.

Shuningdek, Fransiyada (Code du travail, L.2242-1 va keyingi moddalar) jamoaviy muzokaralar tashkilotda vakillik huquqiga ega kasaba uyushmasi mavjud bo'lganda majburiy hisoblanadi. Bu fransuz modelining xususiyatidir. U yuqori darajada formallashtirilgan va kasaba uyushmalari ishtiroki korporativ boshqaruv tizimiga institutsional ravishda integratsiya qilingan [23].

Mazkur mexanizmlar jamoaviy muzokaralar jarayonida kasaba uyushmalarining vakillik maqomini kuchaytirish, mehnat jamoalarida qaror qabul qilishning demokratikligini oshirish hamda jamoaviy shartnomalarning xodimlar manfaatlariga muvofiqligini ta'minlashga qaratilgan usul hisoblanadi.

Boshqa tadqiqotchilar fikricha, birlamchi kasaba uyushma tashkilotining xodimlar huquqlarini sud orqali himoya qilishdagi haddan tashqari faolligi samarasiz va hatto aks ta'sir ko'rsatishi mumkin. Chunki, kasaba uyushmalari sud jarayonlarida faol ishtirok etishga intilar ekan, ular o'zlarining asosiy funksiyasi hisoblanmish xodimlar manfaatlarini kollektiv muzokaralar va ijtimoiy sheriklik orqali himoya qilish vazifasidan chalg'ib qolish ehtimoli ham mavjud ekanligini tan olish zarur [24].

XMT 154-sonli Konvensiyasining (“Jamoaviy muzokaralar to'g'risida”, 1981-yil) 5-moddasi ikkinchi qismi e kichik bandida aytilishicha: Mehnat nizolarini hal etish bo'yicha organlar va tartib-qoidalar jamoa muzokaralari olib borishga ko'maklashishini ko'zlagan holda ta'sis etilgan bo'lishi zarur [25].

Shu o'rinda jamoaviy muzokaralarni o'tkazishning asosiy maqsadi mehnat nizolarini hal etish bo'lishi kerak [26].

Yuqoridagi fikrni qo'llab-quvvatlagan holda, Konvensiyaning 4-moddasiga ko'ra, ishtirokchi davlatlar “mamlakat sharoitlariga muvofiq choralar ko'rib, ish beruvchilar yoki ish beruvchilar tashkilotlari bilan xodimlar tashkilotlari o'rtasida ixtiyoriy muzokaralar tartib-taomillarini to'liq rivojlantirish va qo'llashni rag'batlantirish hamda qo'llab-quvvatlash” majburiyatini oladi. Bunda mehnat sharoitlarini kollektiv (jamoaviy) shartnomalar orqali tartibga solish asosiy maqsad sifatida belgilangan.

Har bir mamlakatning qonun chiqaruvchi organi mehnat qonunchiligida imperativ normalarni belgilab qo'yish orqali ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi minimal va maksimal mehnat sharoitlarini ta'minlashga intiladi. Mustaqil mehnat qilish huquqini beruvchi yosh, eng kam ish haqi, og'ir mehnat sharoitlaridagi ish vaqtining cheklanishi, majburiy mehnatning taqiqlanishi va boshqa shu kabi masalalar hukumat tomonidan o'rnatiladi va ularni o'zgartirish yoki bekor qilish faqat tegishli organ vakolatida hisoblanadi. Shu bilan birga qonun chiqaruvchi organ mehnat munosabatlarining subyektlariga qonunchilik hujjatlarida o'zlari kelishuvga ko'ra hal etishi mumkin bo'lgan masalalar va sohalarni belgilab beradi. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subyektlari esa ushbu huquqdan foydalanishlari uchun jamoaviy muzokaralar o'tkazmoqlari zarur hisoblanadi. Chunki, dispozitiv normalar mazmunidan taraflar o'rtasidagi kelishuv yuzaga kelishi uchun, albatta, muayyan protsesslar (muzokara, maslahatlashuv, ijtimoiy muloqot va h.k.)dan o'tish talab etilishi anglashiladi.

Xodimlarning mehnat huquqlarini aniqlashtirish, mehnat qonunchiligi bilan nazarda tutilgan huquqlarning eng kam darajasidan afzalroq mehnat huquqlarini belgilash vakolati, korxonalar va tashkilotlarning bevosita o'zlariga berilgan bo'lib, bu huquqlar korxonalar xodimlar jamoasi va ish beruvchi o'rtasidagi muzokaralar asosidagi kelishuvlar yo'li bilan belgilanadi.

Bu borada, G.Sattarova fikricha, “ijtimoiy sheriklik tizimi” tushunchasining mazmuni quyidagilarni o‘z ichiga oladi: “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 (respublika, tarmoqlar, hududlar va boshlang‘ich) o‘zaro hamkorlik qiluvchi ikki yoki uch tomonlama organlar” sifatida qaraladi [27]. Muallif fikricha ham ikki va uch tomonlama komissiyalar mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosi hisoblanmish jamoaviy muzokaralar o‘tkazishning eng muhim sharti hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 62-moddasiga ko‘ra jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomasi loyihalarini, ularga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risidagi loyihalarni, jamoa kelishuvlarini va jamoa shartnomasini bajarish haqidagi qarorlar loyihalarini, shuningdek jamoaviy muzokaralar predmeti bo‘lgan boshqa qarorlar loyihalarini tayyorlash uchun jamoaviy muzokaralar o‘tkaziladi. Jamoaviy muzokaralar odatda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar (MK 12-modda) – jamoaviy kelishuv yoki jamoaviy shartnoma tuzilishi bilan yakunlanadi. Bu kabi lokal normativ hujjatlar ikki tomon uchun ham ma‘lum muddat davomida majburiy huquqiy kuchga ega bo‘ladi.

Shu bilan birga, yodda tutish kerakki, jamoaviy muzokaralar o‘tkazishdan ko‘zlangan asosiy maqsad bu jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini tuzish hisoblanadi. L.Rahimqulovaga ko‘ra, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini qabul qilish jarayoni, ya‘ni muzokaralar davomida yuz bergan konfliktlarni hal etish yuzasidan murojaat qilish tartibi aniq belgilab qo‘yilmaganligini ta‘kidlaydi [28]. Biroq, bizning fikrimizcha ushbu tartib Mehnat kodeksining 63-moddasida (*Taraflar jamoaviy muzokaralarni qayta tiklash chog‘ida hal qila olmagan ixtiloflarni hal etishga (tartibga solishga) doir nizolar ushbu Kodeksda jamoaviy mehnat nizolarini hal etish uchun belgilangan tartibda ko‘rib chiqiladi.*) ushbu Kodeksning 34-bobi 6-paragrafiga havola qilgan holda aniq tartib-qoidalar belgilab qo‘yilmoqda.

Shu xususda, rivojlangan davlatlardan Germaniya FR davlati tajribasiga ko‘ra tarmoq darajasida qabul qilingan lokal normativ hujjatlar (tarmoq kelishuvlari) hukumat darajasida qabul qilinadigan normativ-huquqiy hujjatlar uchun asos bo‘lib xizmat qiladi. Jamoaviy muzokaralar “Ishlab chiqarishni tashkil etish to‘g‘risida”gi Qonun va “Tarif shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonun bilan tartibga solinadi. Asosiy kelishuvlar tarmoq kasaba uyushmalari hamda ish beruvchilar uyushmalari o‘rtasida tuziladi, korxonada darajasida esa xodimlar manfaatlarini ishlab chiqarish kengashi (Betriebsrat) himoya qiladi [29].

Xususan, nemis ijtimoiy sheriklik tizimi tartibga solish darajalari (tarmoq va mahalliy)ning aniq chegaralanganligi, kasaba uyushmalarining yuqori darajada markazlashuvi va huquqiy himoyaning mustahkamligi bilan ajralib turadi.

Buyuk Britaniyada esa, aksincha, so‘nggi yillarda mehnat jamoalarining jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinishining kamayishi tendensiyasi kuzatilmoqda. Masalan, agar 1984-yilda xodimlarning 71 foizi jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olingan bo‘lsa, 2020-yilga kelib bu ko‘rsatkich 25 foizga tushgan [30]. Muallifning fikricha, buning sababi so‘nggi chorakda mehnat qonunchiligining liberallashtuvi, jamoaviy muzokaralarning mamlakat miqyosida umumiy o‘tkazilishi va kasaba uyushmalarining ta‘sir doirasining qisqarib borishidir.

Bundan tashqari, Shvetsiya mamlakatida uch tomonlama jamoaviy muzokara, ya‘ni, tripartizmning mafkuraviy asosini o‘z mamlakatlarida har bir fuqaro teng huquqlar va teng imkoniyatlarga ega bo‘ladigan “umumiy farovonlik davlati”ni barpo etish tashkil etadi (“Saltsjöbaden Agreement”) [31]. 1938-yilda tuzilgan mazkur kelishuv ijtimoiy sheriklikning muhim tarixiy bosqichi bo‘lib, unda ish beruvchilar va kasaba uyushmalari o‘rtasidagi munosabatlar jamoaviy muzokaralar orqali tartibga solinishi belgilangan. Skandinaviy davlatlaridagi ijtimoiy sheriklik modeli ham o‘ziga xos bo‘lib, bu haqida boshqa bir maqolamizda qayd etganmiz [32].

Shu o'rinda, V.Goroxova fikricha haddan ziyod markazlashuv mehnat munosabatlarini tartibga solishda moslashuvchanlik yetishmasligiga ham sabab bo'lishi mumkin, chunki ayrim korxonalar o'zining ishlab chiqarish, texnologik yoki iqtisodiy xususiyatlari bilan ajralib turadi. Shu sababli ilmiy adabiyotlarda "muvofiqlashtirilgan desentralizatsiya" modeli taklif etiladi: bunda umumiy qoidalar milliy yoki tarmoq darajasida belgilanadi, lekin ularni batafsil ishlab chiqish korxonada darajasida, uning o'ziga xos sharoitlari hisobga olingan holda amalga oshiriladi [33]. Yuqoridagi fikrga qo'shimcha qilgan holda, muayyan tarmoq yoki butun mamlakat miqyosida qabul qilinayotgan lokal normativ hujjatlar yuzasidan takliflar qabul qilish va keng jamoatchilik muhokamasidan o'tkazish jamoaviy muzokaralarning ahamiyati va salmog'ini oshirgan bo'lar edi.

Shu bilan birga, Ukrainada mehnat sohasidagi islohotlar yo'nalishini ish beruvchilar va kasaba uyushmalari ishtirokidagi ijtimoiy sheriklik mexanizmlaridan maksimal darajada foydalangan holda qonunchilik darajasidan shartnomaviy tartibga solish darajasiga, ayniqsa jamoaviy muzokaralarga o'tkazishni o'z ichiga oladi [34]. Mehnat qonunchiligidagi ayrim masalalarni, masalan, ish vaqti, ish haqi, ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar va boshqa taraflar kelishuvi bilan amalga oshirish mumkin bo'lgan qoidalarni jamoaviy muzokaralar orqali shartnomaviy tartibga solish yaxshi samara beradi.

Bunday shartnomaviy tartibga solish vaqtida jamoaviy mehnat nizolari yuzaga kelishi tabiiy holat. L.Rahimqulova bir qator mamlakatlar (Vetnam, Armaniston, Qirg'iziston, Rossiya Federatsiyasi va b.)ning mehnat qonunchiligini o'rgangan holda jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida mehnat nizolarini hal etish tartibi belgilab qo'yilishi lozim ekanligini qayd etadi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 67-moddasini quyidagi mazmun bilan to'ldirishni taklif etadi: "jamoa shartnomasida mehnat nizolarini oldini olish va samarali hal etish mexanizmi belgilab qo'yilishi lozim" [35]. Muallifning fikricha, ushbu qo'shimcha mazkur modda mazmunini yanada to'ldirishga xizmat qiladi.

Xalqaro tajribani tahlil qilgan holda xulosa qilib aytish mumkinki, bugungi kunda samarali jamoaviy muzokaralar o'tkazilishiga erishish uchun ijtimoiy sheriklik taraflari bir-biridan mustaqil bo'lishi, har ikki tarafning o'z pozitsiyasi mavjud bo'lishi, jamoaviy muzokaralar vaqtida "yo'q" deya olish huquqi haqiqatda mavjud bo'lishi va jamoaviy muzokaralar o'tkazish vaqtida taraflarning huquqlari va majburiyatlari qonunchilik va shartnomada aniq belgilab qo'yilishi hamda bir taraf ikkinchi tarafga ta'sir ko'rsatishga uringanida samarali tiyib turuvchi huquqiy mexanizmlar ishlashi zarur, deb hisoblaymiz.

Umumiy qilib aytganda, jamoaviy muzokaralarning iqtisodiy natijalarga ta'siri har bir mamlakatdagi tizimning o'ziga xos xususiyatlariga, mehnat bozoridagi boshqa institutlar bilan (masalan, bandlikni ta'minlash ("Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonun) yoki eng kam ish haqini belgilash (MK 245-modda birinchi qismi)) qanday o'zaro ta'sirda bo'lishiga, shuningdek makroiqtisodiy sharoit va ijtimoiy siyosatga bog'liq bo'ladi.

Jamoaviy muzokaralar inklyuzivlik (hammani qamrab olish) va moslashuvchanlik o'rtasidagi muvozanatni inobatga olgan holda va asosiy mehnat huquqlari hamda muzokaradagi kuchlar tengligi kafolatlangan muhitda olib borilsa, demografik va texnologik o'zgarishlarga moslashishda kelgusida tashkilot va korxonalar yordam beradi.

IQTIBOSLAR/ЧОККИ/REFERENCES:

1. Shaw O. The Role of Labor Unions in Shaping Industrial Economies in the 19th Century. – *Historia Magna*, 2025. <https://books.apple.com/fr/book/the-role-of-labor-unions-in-shaping-industrial/id6744837769>
2. XMTning "Jamoa muzokaralarini olib borish to'g'risida"gi Konvensiyasi. <https://lex.uz/docs/-2686227>.
3. Рзаева Гузалья Тургунбаевна. «Совершенствование деятельности первичных профессиональных союзов в организациях». Диссертация. Ташкент: – 2025 г. С-127.

4. Viktor Protsevsky. "Social partnership acts as a legal form for implementing the results of social dialogue". Faculty of Law, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University 29, Alchevskiyh (Artema) Str., Kharkiv, Ukraine, e-mail: muza.ok@ukr.net. P-54. https://fmv.euba.sk/www_write/files/dokumenty/vedavyskum/almanach/almanach_4_2018.pdf?utm_source=chatgpt.com.
5. Isayev M.N. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi mehnatkashlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish bo'limi mudiri, texnika fanlari nomzodi. "Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik asoslari". "Zarvaraq" nashriyoti. Toshkent. 2021. <https://kasaba.uz/>.
6. Kalandar Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "Fan" nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019.-469 b.
7. ТИХОМИРОВ, Ю. А. - РАФАЛЮК, Е. Е. - КЛУДЕНЕВА, Н. И. (2015): Legal models and reality, p. 18 32, 85-98.
8. Didry, Claude & Jobert, Annette. (2011). Social Dialogue and Deliberation: a New Dimension in European Industrial Relations. https://shs.hal.science/halshs-00601846/file/Didry_et_Jobert_Social_dialogue_and_deliberation-final-1.pdf
9. Лушникова М. Государство, работодатели и работники. С. 145.
10. O'zbekiston Respublikasining 2025-yil 20-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartishlar kiritish to'g'risida" O'RQ-1089-sonli Qonuni. <https://lex.uz/ru/docs/-7775310>.
11. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: формирование и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Диссертация. - Омск, 2004. <https://www.dissercat.com/content/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-truda-stanovlenie-i-perspektivy-razvitiya-pravovogo-regulirov>
12. K.Georg. "The Labour Principles." (2016). <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/International%20Journal%20of%20Labour%20Research%202025%20Full%20report.pdf>
13. KISELEV, I. YA. (1995): International legal regulation of labor (international labor standards), p. 76.
14. <https://www.oecd.org/en/topics/collective-bargaining-and-social-dialogue.html> .
15. OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
16. Takala, Jukka & G, Albracht & P, Baichoo & I, Christensen & Caborn, Joannah & I, Fedotov & V, Forastieri & M, Gifford & Gold, David & Husberg, Wiking & T, Kawakami & W, Kim & A, Lopez-Valcarcel & M, Machida & Muchiri, Franci & M, Nahmias & S, Niu & A, Rice & B, Treichel & Watfa, Nawras. (2005). ILO Introductory Report: Decent Work - Safe Work.
17. Рзаева Гузалья Тургунбаевна. «Совершенствование деятельности первичных профессиональных союзов в организациях». Диссертация. Ташкент: – 2025 г. С-25.
18. ABDUG'AFFOROV J. (2025). JAMOA SHARTNOMASI – IJTIMOY SHERIKLIKNING ASOSIY HUJJATI SIFATIDA. YURIST AXBOROTNOMASI, 8(6), 103–111. Retrieved from <https://yuristjournal.uz/index.php/lawyer-herald/article/view/1166>.
19. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining mehnatkashlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish bo'limi mudiri M.Isayev bilan o'tkazilgan intervyu stenogrammasi. 2025-yil.
20. E.A.Sokolov. Mehnat va huquqi yoki korxonalar xodimlari o'z mehnat huquqi va kafolatlarini qanday himoya qilishi kerak: Aholi uchun yuridik qo'llanma/ -T.: "Turon-Iqbol", 2009.-455-bet.
21. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: Dissertatsiya...y.f.f.d. – T. 2022. B–57.
22. Рзаева Гузалья Тургунбаевна. «Совершенствование деятельности первичных профессиональных союзов в организациях». Диссертация. Ташкент: – 2025 г. С-77.
23. Fransiya Mehnat kodeksi (Code du travail) <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
24. Рзаева Гузалья Тургунбаевна. «Совершенствование деятельности первичных профессиональных союзов в организациях». Диссертация. Ташкент: – 2025 г. С-61.
25. Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Jamoaviy muzokaralar to'g'risida"gi 1981-yildagi 154-sonli Konvensiyasi. . <https://lex.uz/docs/-2736522>.
26. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: Dissertatsiya...y.f.f.d. – T. 2022. B–45.
27. Г.Ж.Саттарова.. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в Республике Узбекистан: автореф...дис...юр.фан.бўй.фал.док. – Т. 2009. <https://labourlaw.uz/wp-content/uploads/2023/07/Sattarova-avtorf-2-26.pdf>
28. L.Rahimqulova. "Jamoaviy mehnat nizolarini ko'rib chiqish va hal etishni huquqiy tartibga solish". Dissertatsiya. Toshkent. 2026 yil. 230-b.
29. <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvlg/>.
30. Collective Bargaining in the UK: The Key to 'Levelling Up' https://unions21.org/ideas/all-ideas/collective-bargaining-in-the-uk-the-key-to-levelling-up?utm_source=chatgpt.com .

31. Elvander N. The Swedish Bargaining System // European Journal of Industrial Relations. – 2002. – Vol. 8, No. 2. – P. 197–216.
32. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning mohiyati. (2025). Jamiyat va innovatsiyalar, 6 (6 / S), 335-342. <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol6-iss6/S-pp335-342>.
33. Горохова Виктория Борисовна (2019). Регулирование социально-трудовых отношений в Швеции. Экономика труда, 6 (1), 59.
34. Melnychuk, N. O., Kulachok-Titova, L. V., Sevryukov, D. H., Ostapenko, Y. O., & Shkoda, V. M. (2022). Conceptual principles of international cooperation in labour relations. Work Organisation, Labour & Globalisation, 16(2), 158–172. <https://www.jstor.org/stable/48691519>.
35. L.Rahimqulova. “Jamoaviy mehnat nizolarini ko’rib chiqish va hal etishni huquqiy tartibga solish”. Dissertatsiya. Toshkent. 2026 yil. 230-b.

YURIST AXBOROTNOMASI

2-SON

ВЕСТНИК ЮРИСТА

HOMEP 2

LAWYER HERALD

ISSUE 2

ISSN 2181-9416

DOI JURNAL: 10.34920/2181-9416/2026/2

2026-YIL