

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

3 СОН, 3 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 3, ВЫПУСК 3

LAWYER HERALD

VOLUME 3, ISSUE 3



TOSHKENT-2023

Мундарижа

ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ

1. ХОДЖАЕВ Бахшилло Камолович ҲУҚУҚ УСТУВОРЛИГИ ИНДЕКСИДА ЎЗБЕКИСТОННИНГ ЎРНИНИ ЯХШИЛАШ МАСАЛАЛАРИ	8
2. СОДИКОВ Акмал Шавкат ўғли НОРМА ИЖОДҚОРЛИГИ ЖАРАЁНИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ИСТИҚБОЛЛИ ЙЎНАЛИШЛАРИ	13

КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ. МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

3. УМИДУЛЛАЕВ Қаҳрамон Усманович ИЖРО ЭТУВЧИ ҲОКИМИЯТ ОРГАНЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ БАҲОЛАШ БОРАСИДАГИ КАМЧИЛИКЛАР ТАҲЛИЛИ	20
--	----

ҲУҚУҚРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРҚОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

4. ОКЮЛОВ Омонбой, ЮЛДАШЕВ Жаҳонгир Иномович ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ХУСУСИЙ МУЛК ҲУҚУҚИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ БОРАСИДА АМАЛГА ОШИРИЛГАН САМАРАЛИ ИСЛОҲОТЛАР (ҚОНУНЧИЛИК ТАҲЛИЛИ ВА МАВЖУД МУАММОЛАР)	27
5. ТИЛЛАБОЕВ Шохрухбек Мирзатиллаевич, ОСОБЕННОСТИ НАРУШЕНИЙ АВТОРСКИХ ПРАВ НА ОНЛАЙН ПЛАТФОРМАХ.....	39
6. ERKINOV Bekzod THE PROCEDURE FOR REGULATING A FRANCHISE AGREEMENT (COMPLEX BUSINESS LICENSE) IN THE USA AND OTHER COUNTRIES	44

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

7. УМАРХОНОВ Азизхон Шарипхонович РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖ ДАВЛАТЛАРИ ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ ИШТИРОКЧИЛАРИНИНГ ХАВФСИЗЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ БЎЙИЧА ТАЖРИБАСИ	49
8. БАРАКАЕВ Лазизжон Отақулович ТАФТИШ ТАЙИНЛАШ ВА ЎТКАЗИШНИНГ ПРОЦЕССУАЛ ТАРТИБИ ВА УНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МАСАЛАЛАРИ	56
9. ИМОМНАЗАРОВ Алишер Хасанович КЎЗДАН КЕЧИРИШ ТЕРГОВ ҲАРАКАТИНИ ЎТКАЗИШНИНГ ПРОЦЕССУАЛ ЖИҲАТЛАРИ	63

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

10. РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ДОКТРИНАСИДА ЭРКИН ҲАРАКАТЛАНИШ ҲУҚУҚИ ВА ДАВЛАТ СУВЕРЕНИТЕТИ МАСАЛАЛАРИ.....	78
---	----

11. РАХМАНОВ Шухрат Наимович СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ДОГОВОРНЫХ ИСТОЧНИКОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	88
12. ЮНУСОВ Ҳайдарали МУРОЖААТ ҚИЛИШ ҲУҚУҚИНИНГ КОНСТИТУЦИЯВИЙ ВА ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ	95
13. МАҲАМАТОВ Махмуд ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАР ВАКИЛЛИГИНИ ХАЛҚАРО ВА МИЛЛИЙ ДАРАЖАДА ТАРТИБГА СОЛИНИШИ.....	102
14. САИДОВ Олим Чорикулович ЖАЗО ЎТАШНИ ДАВОМ ЭТТИРИШ УЧУН ФУҚАРОСИ БЎЛГАН ДАВЛАТГА МАҲКУМЛАРНИ ТОПШИРИШНИ РАД ЭТИШНИНГ ТАШКИЛИЙ-ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТЛАРИ	109
15. МИРУКТАМОВА Феруза Лутфуллаевна АХБОРОТ АСРИДА БОЛА ҲУҚУҚЛАРИ ВА ХАВФСИЗЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ.....	115
16. VALIJONOV Daler Dilshodovich KORRUPSIYAGA QARSHI KURASHISHDA XALQARO NAMKORLIKNING AYRIM MASALALARI.....	122
17. РАСБЕРГЕНОВА Сарбиназ Алишеровна РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРАВА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ	129
18. СУЛАЙМАНОВ Одилжон Раббимович ЎЗБЕКИСТОНДА ИНСОННИНГ ҲУҚУҚ ВА ЭРКИНЛИКЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ ДАВЛАТНИНГ ОЛИЙ МАҚСАДИДИР	137
19. РАХМАНОВ Абдумухтор Режжаббаевич ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И СТАТУС ЛИЧНОСТИ В ИСЛАМСКОМ ПРАВЕ	145

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МАХАМАТОВ Махмуд

Тошкент давлат юридик университети Халқаро ҳуқуқ ва инсон ҳуқуқлари
кафедраси доценти, юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)

E-mail: mmahmud34@mail.ru

ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАР ВАКИЛЛИГИНИ ХАЛҚАРО ВА МИЛЛИЙ ДАРАЖАДА ТАРТИБГА СОЛИНИШИ

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): МАХАМАТОВ М. Ходимлар ва иш берувчилар вакиллигини халқаро ва миллий даражада тартибга солиниши // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 3 (2023) Б. 102-108.

 3 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-3-13>

АННОТАЦИЯ

Мақола меҳнатга оид муносабатларда асосий ўрин тутувчи ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги, ижтимоий шериклик масалаларига бағишланган бўлиб, вакиллик ва ижтимоий шерикликни тартибга солувчи халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар, хорижий мамлакатлар тажрибаси, қонунчилиги таҳлил қилинган. Ижтимоий шериклик бўйича шаклланган моделларнинг ҳуқуқий мазмуни ёритиб ўтилган. Вакиллик масалаларини тартибга солишда Европа Иттифоқига аъзо бўлган давлатлар миллий қонунчилиги ҳам бир хил эмаслигига эътибор қаратилган. Ижтимоий шериклик масаласини тартибга солишда Ўзбекистон Республикаси миллий қонунчилигига киритилган ўзгартиришлар ёритиб ўтилган.

Калит сўзлар: вакиллик, ижтимоий шериклик, касаба уюшмаси, конвенция, хорижий тажриба.

МАХАМАТОВ Махмуд

Доцент кафедры Международного права и прав человека
Ташкентского государственного юридического университета, доктор
философии по юридическим наукам (PhD)

E-mail: mmahmud34@mail.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена вопросам представительств работников и работодателей, играющих ключевую роль в трудовых отношениях, социального партнерства, анализируются международно-правовые документы, регулирующие представительство и социальное партнерство, опыт зарубежных стран, а также их законодательство. Раскрыто правовое содержание формируемых моделей социального партнерства. Обращается внимание на то, что национальное законодательство государств-членов ЕС неодинаково в регулировании вопросов представительств. Освещены изменения,

внесенные в национальное законодательство Республики Узбекистан в регулировании вопроса социального партнерства.

Ключевые слова: представительство, социальное партнерство, профсоюз, конвенция, зарубежный опыт.

МАКХАМАТОВ Makhmud

Associate Professor of the Department of International Law and Human Rights,
Tashkent State University of Law, Doctor of Philosophy (PhD) in Law

E-mail: mmahmud34@mail.ru

REGULATION OF THE REPRESENTATION OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS AT THE INTERNATIONAL AND NATIONAL LEVEL

ANNOTATION

The present paper addresses the issues of representation of employees and employers which are a key actors of labor relations and social partnership and analyzes international legal acts regulating representation and social partnership, experience of foreign countries and their legislation. The legal content of the models formed on social partnership is discussed. The regulation of Representative Issues focuses on the fact that the national legislation of the member states of the European Union is also not the same. Amendments to the national legislation of the Republic of Uzbekistan have been covered in the regulation of the issue of social partnership.

Keywords: representation, social partnership, trade union, convention, foreign experience.

Меҳнат муносабатларини такомиллаштириш, демократлаштириш, ижтимоий мулоқот ва ҳамкорликни ривожлантиришнинг тарихий жараёнлари меҳнат муносабатлари иштирокчилари вакиллиги ҳамда улар ўртасидаги ижтимоий шериклининг ҳуқуқий асослари шаклланишига олиб келди.

Ўзбекистон Республикаси бугунги кунда аҳолининг кенг қатлами томонидан қўллаб-қувватланадиган, ривожланган мустақил, барқарор фуқаролик институтлари тизимини ўз ичига олувчи ҳуқуқий демократик давлат, эркин фуқаролик жамияти қуриш йўлида илдамламоқда. Ўз навбатида меҳнат муносабатларини тартибга солиш, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини ҳимоя қилишда самарали механизмларни жорий этишга ҳукумат даражасида эътибор қаратилмоқда. Хусусан, 2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини “Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили” да амалга оширишга оид давлат дастурининг 37-бандида “Давлат фуқаролик хизматида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид самарали механизмларни ишлаб чиқиш” белгиланган [15]. Бу эса ходимларнинг вакиллик органлари фаолиятини такомиллаштириш, хорижий мамлакатлар тажрибасини ўрганиш эҳтиёжини юзага келтиради.

Мамлакатимизда фуқаролик институтлари, шунингдек нодавлат ва ноижорат ташкилотларининг инсон ҳуқуқ, эркинлик ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишдаги ҳуқуқ ва ваколатларини кенгайтиришни назарда тутувчи “Кучли давлатдан кучли фуқаролик жамияти сари” принципи фаол амалга оширилмоқда. Мазкур жараёнлар давлат ва жамият ҳаётига тааллуқли масалаларни ҳал этишда ҳукумат ва нодавлат ташкилотлар ўртасидаги ўзаро мулоқот ва шерикликни ривожлантириш, унинг ҳуқуқий асосларини такомиллаштиришни талаб этади. Бунда Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) томонидан ижтимоий шериклик ва мулоқот соҳасида қабул қилинган конвенция ва тавсиялар қоидаларини инобатга олиш муҳимдир.

ХМТ сўнги йилликда меҳнат соҳаси қатор ўзгаришларга учраётганлиги қайд этган ҳолда, унинг йирик омилларни санаб ўтади [1]. Уларнинг тўрттаси бевосита

меҳнат муносабатлари ва ўз навбатида ижтимоий шерикликка сезиларли таъсир этиши таъкидланади. Булар технологик инқилоблар, демографик жараёнлар, иқлим ўзгариши ва глобаллашув [12]. Мазкур ҳолатлар бугунги кунда меҳнат муносабатларини ижтимоий шерикликни қўллагандан самарали тартибга солиш мураккаблигидан далолат беради.

Ижтимоий шерикликнинг асосий вазифаси музокаралар жараёни ва келишув тартиб-қоидаларининг афзалликларидан фойдаланган ҳолда ходимлар, иш берувчилар ва бутун жамиятнинг манфаатларини ҳурмат қилиш асосида ижтимоий ва меҳнат муносабатларини жамоавий шартномавий тартибга солиш механизмини шакллантиришдан иборат.

Ижтимоий мулоқот ўз ичига ҳукумат, иш берувчилар ва ходимлар вакиллари ўртасида умумий манфаатларни ифода этувчи, ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид музокаралар, масалаҳатлашувлар ва ахборот билан алмашинувларни қамраб олади. Ўз навбатида ижтимоий мулоқот – ХМТ фаолиятининг ўзагини ташкил этади ва у ХМТнинг барча конвенция, тавсияларида ҳамда Муносиб меҳнат дастурида мустақамлаб қўйилган. Конвенция ва тавсияларнинг аксарият қоидалари тўғридан тўғри ижтимоий шериклар билан масалаҳатлашув ўтказишни талаб этади.

Ўзбекистон Республикаси ва ХМТ ўртасида қабул қилинган Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурининг биринчи устувор йўналиши “Меҳнат соҳасида асосий тамойилларни амалга ошириш мақсадида Ўзбекистонда ижтимоий шерикликни мустақамлаш” деб номланганлигининг ўзиёқ мазкур жараённинг аҳамиятни кўрсатади.

ХМТ доирасида трипартизм принципи асосида ҳамкорлик олиб борувчи тузилмалар ҳукумат, иш берувчилар ва ходимларнинг вакиллиги ХМТ амалиётида *ижтимоий шериклик* термини билан қўлланади. “Трипартизм” тушунчаси ХМТ доирасида шундай изоҳланади: “умумий манфаатни ифода этувчи масалаларни ҳал этишда тенг ва мустақил шериклар сифатида ҳукумат, иш берувчилар ва ходимларнинг (ўз вакиллари орқали) ўзаро ҳамкорлиги” [11].

Ижтимоий шерикчилик тушунчаси ХМТ ҳужжатларида илк марта Ўзбекистон иштирокчиси бўлган ХМТнинг 1949 йилги “Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги” 98-конвенциясида келтирилган.

Адабиётларда “ижтимоий шериклик” тушунчасига асосан икки хил ёндошувни кўриш мумкин. Уларнинг биринчиси низоли ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш усули сифатида тушунтирса, иккинчиси мураккаб кўп қиррали ижтимоий жараён деб баҳолайди [2].

Бизнингча, ижтимоий шериклик қандай шарҳланишидан қатъий назар икки муҳим жиҳатни ўзида қамраб олиши лозим: биринчиси – муносабатнинг уч асосий субъекти: давлат, ходим ва иш берувчи вакили мавжуд бўлиши, иккинчиси – муносабатлар объекти одатда меҳнат шартларига қаратилган бўлиши лозим.

2014 йил 25 сентябрда қабул қилинган Ижтимоий шериклик тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси қонунига кўра – Ижтимоий шериклик давлат органларининг нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурларини, шу жумладан тармоқ, ҳудудий дастурларни, шунингдек норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига дахлдор бўлган бошқа қарорларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш борасидаги ҳамкорлигидир [3].

Бироқ, ХМТ билан ҳамкорлик доирасида қўлланиладиган уч томонлама ижтимоий шериклик тушунчаси ҳукумат, иш берувчилар ва касаба уюшмаларини қамраб олишига эътибор берадиган бўлсак, ушбу тушунча юқоридаги қонунда кенг изоҳланган бўлиб, меҳнат масалалари ушбу тушунчада алоҳида қайд этилмаган.

Хорижий мамлакатлар тажрибасига эътибор бериладиган бўлса, меҳнат муносабатлари соҳасидаги қўлланиладиган ижтимоий шериклик тушунчаси бевосита меҳнат кодексига киритилган [4]. Бундан ташқари, иқтисодий ривожланган давлатларда ижтимоий шерикликнинг қуйидаги моделлари ишлаб чиқилганлигини учратишимиз мумкин.

Америка моделига кўра, ходимлар ташкилот бошқарувида иштирок эта олади. Бунда ходим ўзи ишлаётган корхонани бошқаришда ҳам, унга эгалик қилишда ҳам қатнашиши назарда тутилади. Иштирок турли шаклларда: муаммоларни ҳал этиш бўйича гуруҳни ташкил этишдан бошлаб то ходимларни директорлар кенгашига сайлаб олгунга қадар амалга оширилиши мумкин. Америка моделида ишлаб чиқариш кенгашлари кенг тарқалган бўлиб, уларга барча ходимларнинг вакиллари: оддий ишчилардан тортиб топ-менежерларгача киради. Уларнинг мақсади корхонада барча гуруҳларнинг манфаатларини иложи борича ҳисобга олувчи қарорларни биргаликда ишлаб чиқиш ва қабул қилишдан иборат.

Ижтимоий шерикликнинг немис модели миллий ва корпоратив ҳамжиҳатлик тизимига асосланган бўлиб, у тегишли молиявий механизмларни (масалан, ижтимоий суғурта) шакллантириш орқали қўллаб-қувватланади. Ижтимоий фондларда иштирок этиш иш берувчи учун ҳам, ходим учун мажбурийдир ҳамда буларнинг барчаси давлат томонидан тартибга солинади. Германия модели ходимлар ва иш берувчиларнинг ўзаро мажбуриятларига асосланган бўлиб, кўпроқ ишлайдиган, кўпроқ пул топадиган ва ижтимоий бадаллар тўлайдиган киши яхши таъминланган ҳисобланади. Давлат ходимларни иш билан таъминлашнинг барча асосий шартларини белгилайди.

Ижтимоий шерикликнинг англо-саксон модели бизнес, биринчи навбатда, ўзининг иқтисодий ва молиявий манфаатларини, компания фойдасини кўзлашини ва ходимларнинг ижтимоий муаммоларини ҳал қилиш қонунчилиги асосида эмас, балки компания ва бизнес уюшмаларининг кодексларига мувофиқ бўлишини назарда тутди. Ижтимоий шериклик ва ходимларнинг ижтимоий муаммоларини ҳал этиш бизнес ҳамжамиятидаги анъаналарга, иш берувчиларнинг ахлоқий тамойилларига боғлиқ ҳисобланади [5].

Юқоридагилардан келиб чиқилса, “ижтимоий шериклик” иборасининг маъноси меҳнат муносабатлари субъектларининг биргаликдаги фаолиятни амалга оширилишини назарда тутди. Кенгроқ эътибор берилса, мазкур атама корхонадаги турли даражадаги ходимлар ва иш берувчилар ўртасида бандлик ва ҳақ тўлашнинг ўзаро мақбул шартларини белгилаш бўйича маслаҳат ва ҳамкорликни назарда тутди.

Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикликнинг субъектлари ходимлар, иш берувчилар ва давлатдир. Бу уч тузилманинг ўзаро муносабатлари “трипартизм” деб аталган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ижтимоий шериклик тушунчаси келтирилган бўлиб, унга кўра меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик ўз вакиллари тимсолида ходимлар, иш берувчилар, уларнинг вакиллари, давлат органлари ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими бўлиб, бу тизим яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ҳамда улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш масалалари юзасидан ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларини мувофиқлаштиришни таъминлашга қаратилган бўлади [6].

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг даражаларини белгилаб берган бўлиб, унга кўра бошланғич, худудий, тармоқ, республика даражаси ажратилади.

Бошланғич даражадаги ижтимоий шериклик икки томонлама хусусиятга эга. Бунда меҳнат жамоаси ва иш берувчи бошланғич даражадаги ижтимоий шериклик тарафларидир. Айнан ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллари турли даражадаги ижтимоий шерикликнинг турли шаклларида иштирок этадилар ва уларнинг ҳаракатлари ходимлар ва иш берувчилар учун ҳуқуқий оқибатларга олиб келади. Шу муносабат билан ижтимоий шериклик муносабатларида ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги, уларнинг ваколатларини ташкилий-ҳуқуқий расмийлаштириш, вакилларнинг ҳуқуқий мақомини тартибга солиш билан боғлиқ масалаларни ўрганиш ижтимоий шерикликнинг тегишли ҳуқуқий механизмни шакллантиришда, ижтимоий мулоқот самарадорлигида муҳим аҳамият касб этади.

Юқоридагидан кўриш мумкинки, ижтимоий шериклик икки томонламалик

(бипатризм) асосида ҳам амалга оширилиши мумкин бўлиб, бунда ходим ва иш берувчи мазкур муносабатнинг асосий иштирокчилари сифатида қатнашади.

Мазкур мавзу ўйича тадқиқот олиб борган олимлар ижтимоий шериклик доирасида юзага келадиган муносабатлар ўз тавсифига кўра ҳуқуқий муносабатлар бўлиб ҳисобланади, шу боис мазкур муносабатлар томонлари ва уларнинг вакилларига нисбатан “субъект” тоифасини қўллаш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайди [7].

Ижтимоий шерикликни амалга оширишда давлатнинг ролини алоҳида қайд этиш лозим. Чунки давлат оммавий ҳокимиятга эга бўлиш билан бирга, ижтимоий шериклик муносабатларининг иштирокчиси ҳам ҳисобланади. Бунда давлат, бир томондан, ижтимоий шериклик муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш, ижтимоий шериклик субъектлари ўртасида юзага келадиган келишмовчиликларни ҳал қилишда иштирок этиш, ижтимоий шерикликка оид нормаларга риоя этилишини назорат қилиш орқали кафилликни амалга оширади. Бошқа томондан, давлат ижтимоий шерикликни такомиллаштириш ва ривожлантиришнинг истиқболларини, унинг томонларининг вакиллигини белгилайди.

Хорижий давлатлар тажрибасига эътибор қаратилса, меҳнат муносабатларини тартибга солишда хусусий ҳуқуқий тамойилларнинг ривожланиши натижасида давлатнинг ижтимоий шериклик муносабатлардаги бевосита иштироки қисқаради, ўз навбатида ижтимоий шериклик муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишдаги роли кучаяди.

Германияда ижтимоий шериклар давлатни меҳнат шароитларини тартибга солишдан озод қиладилар, чунки у муайян бир корхонадаги меҳнат жараёнининг барча хусусиятларини ҳисобга олишга қодир эмас деб ҳисобланади. Давлатга меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишда минимал стандартларни белгилаш ҳамда уни ҳимоя қилиш вазифаси юкланади, ижтимоий шериклар эса ўз муносабатларини мана шу стандартлар асосида амалга оширадилар [8].

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики Европада иш жойидаги вакиллик аралаш ҳарактерга эга, ўз навбатида вакиллик баъзи жойларда касаба уюшмалари, ишчи кенгашлар, баъзиларида ҳар иккала органларнинг биргаликда мавжуд бўлиши билан белгиланади. Бироқ кўп давлатларда касаба уюшмалари сон жиҳатдан устунликка эга ҳисобланади [9].

Ижтимоий шерикликнинг ҳуқуқий механизмида миллий қонунчилик билан ўзаро муносабатда бўлган ҳолда ижтимоий шерикларнинг янада самарали фаолиятига ёрдам берадиган халқаро нормалар муҳим ўрин тутаяди. Бугунги кунда меҳнат масалалари бўйича бир қатор халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинган бўлиб, уларнинг қоидалари миллий қонунчилик учун намуна, стандарт бўлиб хизмат қилади. Бундай қоидалар БМТ, ХМТ, минтақавий ташкилотлар томонидан қабул қилинган ҳужжатларда, шунингдек, давлатларнинг икки томонлама шартномаларида ҳам мавжуд.

Ижтимоий шерикликка тааллуқли халқаро нормаларнинг аҳамияти, авваламбор, уларда ижтимоий шерикликнинг асосий тамойиллари белгилаб берилганлигидан иборат бўлиб, улар ушбу соҳадаги муносабатларни қонунчилик билан тартибга солишнинг ҳам, ижтимоий шерикликни турли шаклларда амалга оширишда ҳам ҳуқуқий асос бўлиб ҳисобланади. Мазкур ҳолат, шуни англатадики меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда халқаро-ҳуқуқий стандартларни, шу билан бирга ХМТ конвенцияларида белгиланган нормаларни, ратификация қилинмаган фундаментал конвенцияларни қоидаларини ҳам кенг қўллаш лозим.

Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнатни халқаро ҳуқуқий тартибга солиш соҳасидаги фаолияти ўзаро маслаҳатлашув, шунингдек, давлат органлари ва асосий манфаатдор томонлар – ишчилар ва иш берувчилар ўртасидаги ҳамкорликдан иборат [13].

ХМТнинг Жамоа музокараларини олиб бориш ва бирлашиш ҳуқуқи тўғрисидаги 1949 йилги 98-Конвенция касаба уюшма аъзоларини касаба уюшмаларига қарши

дискриминатсиядан ҳимоя қилишни, иш берувчилар ва ишчилар ташкилотларини ўзаро аралашувлардан ҳимоя қилишни ва жамоавий музокараларга кўмаклашиш бўйича чоратadbирларни белгилайди.

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат муносабатларини тугатиш тўғрисидаги 1982 йилдаги 158-сонли конвенцияда касаба уюшмасига аъзолик, ишдан ташқари вақтда касаба уюшмаси фаолиятида қатнашиш ёки иш вақтида (иш берувчининг розилиги билан), ходимларнинг вакилиги бўлиш истагини билдириш, ходимлар вакиллари функцияларини бажариш қонун бўйича меҳнат муносабатларини тугатишга асос бўлмайди.

Қайд этиб ўтилган конвенциялар давлат органларига мазкур ҳуқуқни чекламаслик ёки уни амалга оширишга тўсқинлик қилмаслик кераклигини мустақкамлаган. Шу билан бирга, бирлашиш эркинлиги, касаба уюшмаларини камситишдан, иш берувчилар ва ходимлар ташкилотларининг ўзаро бир бирига аралашувларидан ҳимоя қилиш, шунингдек касаба уюшмалари мустақиллигига иш берувчилар ва уларни бирлашмалари томонидан назорат қилиниши ва аралашувидан ҳимоя қилиш масалалари муҳим аҳамият касб этмоқда.

ХМТ ҳам трипартизм принципини миллий даражада амалга оширишда давлат органлари конвенция қоидаларини амалга оширишга қаратилган қонунчиликни қўллаш ёки миллий сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича иш берувчилар ва меҳнаткашлар ташкилотлари ўртасида ҳамкорликка кўмаклашиш мажбурияти мавжудлигини қайд этади [10].

Юқоридагидан келиб чиққан ҳолда, шуни айтиш мумкинки иш берувчилар ва ходимларнинг вакиллиги ижтимоий шерикликни амалга оширишда асосий иштирокчилар бўлиб ҳисоблади. Ижтимоий шериклик меҳнат муносабатларини тартибга солиш, иш берувчилар ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда муҳим ўрин тутди. Хорижий мамлакатлар, Европа иттифоқига аъзо давлатларнинг ижтимоий шериклик, вакиллик масаласини тартибга солиш борасидаги тажрибаси ҳам бир хил эмас. Шу маънода вакиллик масалаларини тартибга солувчи халқаро-ҳуқуқий нормалар миллий қонунчиликка миллий хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда тўла тadbик этилиши мақсадга мувофиқ. Вакиллик ва ижтимоий шериклик масалаларини тартибга солишни такомиллаштириш Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган ХМТнинг Уч томонлама маслаҳатлашувлар тўғрисидаги 144-конвенцияси қоидаларини амалга ошириш жараёнини ҳуқуқий жиҳатдан янада мустақкамлашга хизмат қилади.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Социальный диалог и трипартизм. МБТ. 2018. – С. 5-6.
2. Лутохина Э. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) //Белорусский журнал международного права и международных отношений. №1/2003. // URL: <http://evolutio.info/content/view/616/54/>.
3. Ижтимоий шериклик тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Қонуни. 25.09.2014 йилдаги ЎРҚ-376-сон // URL: <https://lex.uz/docs/2468214>.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации, 23-статья. // URL: <http://www.trudkod.ru/chast-2/razdel-2/glava-3/st-23-tk-rf>.
5. Колесникова Н.А., Нестеров Ю.А. Социальное партнерство в современной России // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2018. №1. – С. 122.
6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси // URL: <https://lex.uz/docs/6257288>.
7. Шестаков Г.И. Представительство работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации. 12.00.05 —трудовое право; право социального обеспечения. Автореферат на соис. уч. степ. к.ю.н. – М., 2004. – С. 13.
8. Штелер-Май Александр. Введение в трудовое право ФРГ. – М., 1999 г. – С. 35;
9. Oesingmann K. Workplace Representation in Europe: Works Councils and Their Economic Effects on Firms. CESifo DICE Report 4/2015. – P. 63.

10. Трехсторонние консультации: международные нормы труда. МБТ, Женева. 2000. – С. 6.

11. Makhamatov, M. (2022). Features of the labor law of the european union. The American Journal of Political Science Law and Criminology, 4(01), 80-85.

12. Рахманов Ш.Н. Европа Иттифоқида миграциявий жараёнларни тартибга солишнинг шартномавий-ҳуқуқий масалалари // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 2 (2022) Б. 119-125 // URL: <https://yuristjournal.uz/index.php/lawyer-herald/article/view/347/310>.

13. Sulaymanov, O., & Rasulov, J. (2021). Abolition Of Forced Labour: Case Of Uzbekistan. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12(4), 1078-1089.

14. “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-60-сон Фармони. 28.01.2022й. // URL: <https://lex.uz/uz/docs/5841063>.