

**MEHNAT SOHASIDAGI IJTIMOYIY SHERIKCHILIK TUSHUNCHASI  
HAMDA U QANDAY AMALGA OSHIRILADI?**

*Otamurotova Gulbadan Baxtiyor qizi*

*Toshkent davlat yuridik universiteti*

*Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik fakultetining*

*1-kurs talabasi*

*E-mail: [gulbadanotamurotova@gmail.com](mailto:gulbadanotamurotova@gmail.com)*

**ANNOTATSIYA**

O`zbekistonning mehnat sohasidagi islohotlar va barqarorlikni ta`minlashda ijtimoiy sheriklik (sotsial hamkorlik) muhim rol o`ynaydi. Bu tushuncha davlat uning organlari, xodimlar va ish beruvchilar o`rtasidagi hamkorlik va birgalikda faoliyat yuritishni anglatuvchi tizimdir. Bu tizim yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni tartibga solish masalasi yuzasidan xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini muvofiqlashtirishga qaratilgan bo`ladi. O`zbekistonda mehnat qonunchiligi ijtimoiy sheriklikni rivojlantirishga qaratilgan bir qator normativ huquqiy hujjatlarni o`z ichiga oladi. Bular qatoriga O`zbekiston Respublikasi “Ijtimoiy sheriklik to`g`risida”gi Qonun, Mehnat kodeksining 4-bobi va boshqa normativ hujjatlarni kiritish mumkin.

**Kalit so`zlar:** Mehnat kodeksi, ijtimoiy sheriklik, fuqarolik jamiyati institutlari, xodimlar, yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar, ish beruvchi, kasaba uyushmasi.

**THE CONCEPT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE FIELD OF  
LABOR AND HOW IT IS IMPLEMENTED?**

Otamurotova Gulbadan Baxtiyor qizi

1<sup>st</sup> year student of the Faculty of international law and corparative

legislation of Tashkent State University of Law

E-mail: [gulbadanotamurotova@gmail.com](mailto:gulbadanotamurotova@gmail.com)

**ANNOTATION**

Social partnership (social cooperation) plays an important role in ensuring stability and reforms in the labor sector of Uzbekistan. This concept is a system that means cooperation and joint activity between the state and its bodies, employees and employers. This system is aimed at coordinating the interests of employees, employers and the state regarding the regulation of individual labor relations. Labor legislation in Uzbekistan includes a number of regulatory legal documents aimed at the development of social partnership. These include the Law of the Republic of

Uzbekistan "On Social Partnership", Chapter 4 of the Labor Code and other regulatory documents.

**Key words:** Labor Code, social partnership, institutions of civil society, employees, individual labor relations, employer, trade union.

## KIRISH

Ijtimoiy sheriklik mehnat sohasida davlat, ish beruvchi va ishchilar o`rtasidagi o`zaro manfaatlarni hisobga olishga qaratilgan. Bu jarayon, ishchilar va ish beruvchilar o`rtasidagi ijtimoiy diolog va kelishuvlarni o`rnatish orqali amalga oshiriladi.

“Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi Qonunning maqsadi ijtimoiy sheriklik sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iboratdir. Mehnat sohasida bo‘lgani kabi ijtimoiy sheriklikda ijtimoiy sheriklik munosabatlarning asosiy prinsiplari quyidagilar hisoblanadi:

- Qonunga boysunish;
- Teng huquqlilik;
- Ochiqlik va shaffoflik;
- Hammaboplik;
- Mustaqillik;
- Xolislik;
- O`zaro hurmat, manfaatlarning inobatga olinishi va mas`uliyat;
- Majburiyatlarni qabul qilinishi ixtiyoriylik.

Mehnat kodeksining 35-moddasiga asosan mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik to`rt darajada amalga oshiriladi:

**Boshlang`ich darajada** (tashkilotda yoki jismoniy shaxs bo`lgan ish beruvchida)gi ijtimoiy sheriklik ikki tomonlama xususiyatga ega. Mehnat jamoasi va ish beruvchi boshlang`ich darajadagi ijtimoiy sheriklik taraflaridir.

**Tarmoq va hududiy darajadagi ijtimoiy sheriklik** ikki yoki uch tomomlana xususiyatga ega. Xodim va ish beruvchining tegishli birlashmalari tarmoq va hududiy darajadagi ikki tomonlama ijtimoiy sheriklik tarafdoridir. Tarmoq darajadagi uch tomonlama ijtimoiy sheriklikda xodimlarning va ish beruvchilarning tarmoq birlashmalari taklifiga ko`ra tegishli tarmoqdagi davlat boshqaruv organlari ishtirok etadi. O`zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tegishli tarmoqda davlat boshqaruv organlari ish beruvchi sifatida ishtirok etadigan hollarda tarmoq darajadagi uch tomonlama sheriklikda ishtirok etadi.

**Respublika darajadagi ijtimoiy sheriklik** uch tomonlama xususiyatga ega. Xodim va ishchilarning respublika birlashmalari hamda O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, manfaatdor vazirliklar va idoralar respublika darajadagi ijtimoiy sheriklik tarflaridir. Mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari ish beruvchi sifatida ish

yuritadigan hollada ular ijtimoiy sheriklikning ish beruvchiga vakillik qiladigan tarafi bo`ladi.

Ijtimoiy sheriklik ishchilarga o`z huquqlarini himoya qilishda faol ishtirok etish imkoniyatini beradi. Bu ishchlarni ijtimoiy-siyosiy faoliyatini oshiradi.

O`zbekiston Respublikasi "Ijtimoiy sheriklik to`g`risida"gi Qonunining 22-moddasiga binoan ijtimoiy sheriklik sohasidagi tadbirlarni moliyalashtirish quyidagi manbalardan amalga oshiriladi:

- O`zbekiston Respublikasining Davlat budjeti va davlat maqsadli jamg`armalari mablag`lari;

- ijtimoiy sheriklik subyektlarining o`z mablag`lari;

- yuridik va jismoniy shaxslarning homiylik xayriyalari hisobidan amalga oshiriladi;

- ijtimoiy sheriklik sohasidagi tadbirlarni moliyalashtirish qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan ham amalga oshirilishi mumkin.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi va tashkilotning ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo`mitasi bilan kelishuvga ko`ra qabul qilingan boshqa hujjatlardan iborat bo`ladi. Jamoa kelishuvi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog`liq bo`lgan ijtimoiy munosabatlar tartibga soluvchi, xodimlar uchun hududiy, tarmoq va respublika darajasida taraflarning mehnat sharoitlari, bandlik hamda ijtimoiy kafolatlarni belgilashga doir majburiyatlarni o`z ichiga oladi, xodimlar va ish beruvchilarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini kelishib olish maqsadida tuziladigan mehnat to`g`risidagi huquqiy hujjat. Jamoa shartnomasi – korxonada ish beruvchi va xodimlar o`rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soladigan me`yoriy huquqiy hujjat.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish shakllari quyidagilardan iborat:

- ❖ jamoa kelishuvlari;

- ❖ jamoa shartnomalari loyihalari tayyorlash bo`yicha jamoaviy muhokamalar;

- ❖ jamoa kelishuvi jamoa shartnomalarini tuzish;

- ❖ ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo`mitasi bilan kelishilgan holda ichki hujjatlar qabul qilish;

- ❖ ijtimoiy sheriklik taraflar tomonidan ijtimoiy kelishuvlari, ijtimoiy shartnomalari va ijtimoiy sheriklikning boshqa hujjatlari qoidalari ijro etilishi ustidan nazoratni amalga oshirish;

- ❖ xodimlarning o`z vakillari orqali ijtimoiy sheriklik darajasiga muvofiq tashkilotlarni, hududni, tarmoqni, respublikani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish masalalarini ko`rib chiqishda ishtirok etish;

❖ mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va ijtimoiy sheriklik hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda mehnat to'g'risidagi qonunchilik ayrim qoidalarini ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasining dastlabki roziligi bilan qo'llash;

❖ yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish;

❖ xodimlarni mehnat huquqlari kafolatlarini ta'minlash hamda mehnat to'g'risidagi qonunchilikni va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni takomillashtirish masalalari bo'yicha ijtimoiy sheriklik taraflari tomonidan o'zaro maslahatlashuvlar (muzokalar) o'tkazish;

❖ mehnat nizolarini hal etishda (tartibga solishda) xodim va ish beruvchi vakillari ishtirok etishi.

❖ Ijtimoiy sheriklik qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa shakllarda ham amalga oshirish mumkin.

Demak, mehnat huquqlarini himoya qilish va taraflar o'rtasida muvozanatni saqlashda ijtimoiy sheriklik muhim ahamiyat kasb etadi. Bu jarayon xodimlarning vakillari orqali kelishuvlarni ishlab chiqish, nazorat qilish va ularni bajarishni ta'minlashni o'z ichiga oladi. Shuningdek, ijtimoiy sheriklik mehnat nizolarini hal etish va qonunchilikni takomillashtirishda yordam beradi. Bundan tashqari mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik samarali va barqaror mehnat munosabatlarini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega bo'lib, mehnat jamoasi va ish beruvchi o'rtasida adolatli va o'zaro manfaatli hamkorlikni rivojlantirish uchun asosiy vosita hisoblanadi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda jamoa kelishuvlarni, jamoa shartnomalarini tayyorlash, bu bo'yicha dasturlar ishlab chiqish, ularni bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish, loyihalarni kiritish uchun tahlil qilish va umumlashtirish va bu borada takliflar ishlab chiqish hamda kiritish va boshqa bir qator vazifalarni amalga oshirish uchun maxsus organlar tashkil etilgan.

Bularga boshlang'ich, hududiy, tarmoq va respublika darajada tuzilgan ijtimoiy – mehnat masalalari bo'yicha kommissiyalar kiradi.

Ijtimoiy sheriklik organlari davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadi va ushbu qo'llab-quvvatlash quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

▪ ish beruvchi va xodimlarning vakillaridan tashkil topgan birlashmalar va boshqa institutlarni mulkiy, axborot, maslahat, tashkiliy va o'quv-uslubiy jihatdan qo'llab-quvvatlash;

▪ ijtimoiy sheriklik organlarida qatnashayotgan tomonlarning vakillariga mehnatga oid faoliyatiga turli kafolatlar berish va boshqa qonunchilikka muvofiq imtiyozlar berish;

▪ ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatini moliyaviy va huquqiy qo'llab-quvvatlash, davlat subsidiyalari, grantlari va ijtimoiy buyurtmalari berish, ijtimoiy ahamiyatga molik loyihalarni moliyalashtirish.

Mulkiy yordam ko'rsatish deganda, davlat mulkini tekinga va imtiyozli shartlarda vaqtincha foydalanishga berish tushuniladi. Axborot, malahat, tashkiliy va o'quv-uslubiy qo'llab-quvvatlash, axborotdan erkin foydalanish, bu sohaga doir materiallar bilan tanishish, ishlab chiqish hamda nashr etish, shuningdek, ilmiy-amaliy seminarlar va konfrensiyalar o'tkazishga ko'maklashish demakdir. Davlat subsidiyasi moddiy-texnikaviy bazani mustahkamlash va ijtimoiy foydali maqsadlarda nodavlat notijorat tashkilotlarni va fuqarolik jamiyatini boshqa intitutlarini qo'llab-quvvatlash uchun beriladigan moddiy ko'makdir. Bularning barchasi mehnat sohasida ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, xodim, ish beruvchi va davlat manfaatlari muvozanati tizimini rivojlantirish va hamkorlikda hamjihat ishlashga ko'maklashishdan iborat.

**Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik organlari tizimini** boshlang'ich, hududiy, tarmoq va respublika darajalarida tuziladigan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tashkil etadi.

Xodimlar va (yoki) ish beruvchilar tomonidan vakolat berilgan bir necha vakillar mavjud bo'lgan taqdirda, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tarkibi mutanosib vakillik prinsipi asosida, taqdim etilayotgan xodimlar va ish beruvchilarning soniga qarab shakllantiriladi.

Mehnat kodeksining 55-moddasiga ko'ra Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalarning vakolatlari quyidagilardan iborat:

- zarur bo'lgan taqdirda, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasini ishlab chiqish, qabul qilish va ijro etish hamda ularga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish bilan bog'liq masalalar bo'yicha davlat organlari bilan maslahatlashuvlar o'tkazadi;
- jamoa kelishuvlarining va jamoa shartnomasining loyihalarini ishlab chiqadi;
- ish beruvchilardan, ularning birlashmalaridan, kasaba uyushmalaridan yoki xodimlarning boshqa birlashmalaridan jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasi bajarilishining borishi to'g'risidagi axborotni so'rab oladi;
- ish beruvchilardan, ularning vakillaridan, xodimlarning vakillaridan, davlat organlaridan komissiya faoliyatini amalga oshirish, muzokaralar olib borish, tegishli jamoa kelishuvining yoki jamoa shartnomasining loyihalarini tayyorlash hamda ularning bajarilishi ustidan nazoratni tashkil etish uchun zarur bo'lgan axborot va materiallarni oladi;
- kelib tushgan takliflarni keyinchalik jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasi loyihalariga kiritish uchun tahlil qiladi va umumlashtiradi;

- komissiya ishida ishtirok etish uchun manfaatdor davlat hokimiyati organlari vakillarini, shuningdek olimlarni, ekspertlarni, mutaxassislarni taklif etadi;

- jamo'a kelishuvlari, jamo'a shartnomasi va tegishli ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya tomonidan qabul qilingan qarorlar bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshiradi;

- jamo'a kelishuvlariga va (yoki) jamo'a shartnomasiga o'zgartish va qo'shimchalar kiritishga doir takliflar ishlab chiqadi hamda kiritadi;

- zarur bo'lgan taqdirda, jamo'a kelishuvlarining, jamo'a shartnomasining loyihalarini tayyorlash va ular bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun vaqtinchalik ishchi guruhlarini tashkil etadi;

- ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolarini, shuningdek komissiyaning qarori bilan tashkil etilgan ishchi guruhlar a'zolarini mehnat to'g'risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning ijro etilishi holatini o'rganish uchun tashkilotlarga yuboradi;

- qonunchilik hujjatlari va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar loyihalarini muhokama qilishda ishtirok etadi, ularni takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritadi;

- komissiya majlisida jamo'a kelishuvlarining va jamo'a shartnomasining bajarilishini ta'minlamayotgan tashkilotlar rahbarlarini eshitadi;

- xalqaro mehnat standartlarini qo'llashga ko'maklashish uchun maslahatlashuvlar o'tkazishda ishtirok etadi;

- jamo'a kelishuvlarini va jamo'a shartnomasini tuzish hamda amalga oshirish jarayonidagi kelishmovchiliklarni hal qilishga ko'maklashadi;

- qonunchilikka muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

- Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha tarmoq va hududiy komissiyalar tashkilotlarda jamo'a kelishuvlarini hamda jamo'a shartnomasini tuzishda amaliy va uslubiy yordam ko'rsatadi

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni xalqaro miqyosda olib qaraydigan bo'lsak, xalqaro miqyosda turli davlatlarning iqtisodiy, ijtimoiy, va mehnat munosabatlardan kelib chiqib, o'ziga hos shakllarda amalga oshiriladi. Bunga misol qilib, Germaniyada kollektiv muzokalar avtonomiyasini (Tarifautonomie) muhim vositadir. AQShda kasaba uyushmalarining roli yildan-yilga kamayib borayotgan bo'lsada, ko'pgina sektorlarda, xususan, avtomobilsozlik va aviatsiya sanoatida jamo'a shartnomalari va kelishuvlari asosiy ahamiyat kasb etadi.

## **XULOSA**

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sherikchilik o'zining qabul qilgan jamo'a kelishuvlari, jamo'a shartnomasi va tashkilotning ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilingan boshqa huquqiy hujjatlari



qoidalarining ijro etilishi ustidan nazoratni ta'minlashda, xodimning mehnat huquqlari kafolatlarini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Demak, mehnat huquqlarini himoya qilish va taraflar o'rtasida muvozanatni saqlashda ijtimoiy sheriklikning muhim ahamiyatini ko'rishimiz mumkin. Bu jarayon xodimlarning vakillari orqali kelishuvlarni ishlab chiqish, nazorat qilish va ularni bajarishni ta'minlashni o'z ichiga oladi. Shuningdek, ijtimoiy sheriklik mehnat nizolarini hal etish va qonunchilikni takomillashtirishda yordam beradi. Bundan tashqari mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik samarali va barqaror mehnat munosabatlarini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega bo'lib, mehnat jamoasi va ish beruvchi o'rtasida adolatli va o'zaro manfaatli hamkorlikni rivojlantirish uchun asosiy vosita hisoblanadi. Shuningdek, mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish o'zining "xodimlarning o'z vakillari orqali ijtimoiy sheriklik darajasiga muvofiq tashkilotni, hududni, tarmoqni, respublikani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish masalalarini ko'rib-chiqishda ishtirok etishi" kabi muhim shakliga ega.

#### **REFERENCES**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi  
28.10.2022. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
2. O'zbekiston Respublikasining "Ijtimoiy sherikchilik to'g'risida" gi 2014-yil 25-sentabrda qabul qilingan O'RQ-376-sonli Qonuni
3. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>