“ADOLAT”
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=367

2026-yil
5-son
may
ISSN 3093-8546



Jamoa kelishuvlarini tuzish va qo‘llash bilan bog‘liq masalalar

Jasur Abdug‘afforov,
Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti o‘qituvchisi
TDYU tayanch doktoranti
e-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

Аннотация. Ushbu maqolada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari, xususan, jamoa kelishuvlarini tuzish va qo‘llash mexanizmlari tahlil qilingan. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi normalari doirasida jamoa kelishuvining huquqiy tabiati, uning jamoa shartnomasidan farqli jihatlari va lokal norma ijodkorligidagi o‘rni yoritib berilgan. Shuningdek, maqolada mamlakatimizda tripartizm (uch tomonlama hamkorlik) modelining rivojlanishi, Bosh jamoa kelishuvini tuzishda shaffoflik va ommaviylikni ta'minlash muammolari xalqaro tajriba misolida ko‘rib chiqilgan. Xalqaro reytinglarda (WJP Rule of Law Index) O‘zbekistonning o‘rni va kasaba uyushmalarining xodimlar huquqlarini himoya qilishdagi roli tahlil qilinib, sohani raqamlashtirish hamda takomillashtirish bo‘yicha taklif va xulosalar bayon etilgan.

Калит сўзлар. Ijtimoiy sheriklik, jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi, lokal normativ hujjat, tripartizm, Bosh kelishuv, Mehnat kodeksi, kasaba uyushmasi, ish beruvchi, Huquq ustuvorligi indeksi.

Аннотация. В данной статье анализируются особенности правового регулирования социального партнерства в сфере труда, в частности, механизмы заключения и применения коллективных соглашений. В рамках норм новой редакции Трудового кодекса освещаются правовая природа коллективного соглашения, его отличия от коллективного договора и роль в локальном нормотворчестве. Также в статье на примере международного опыта рассматриваются развитие модели трипартизма (трехстороннего сотрудничества) в нашей стране, проблемы обеспечения прозрачности и публичности при заключении Генерального коллективного соглашения. На основе анализа позиций Узбекистана в международных рейтингах (WJP Rule of Law Index) и роли профсоюзов в защите прав работников, сформулированы выводы и предложения по цифровизации и совершенствованию данной сферы.

Ключевые слова. Социальное партнерство, коллективное соглашение, коллективный договор, локальный нормативный акт, трипартизм, Генеральное соглашение, Трудовой кодекс, профсоюз, работодатель, Индекс верховенства права.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Annotation. This article analyzes the specific features of the legal regulation of social partnership in the labor sphere, focusing on the mechanisms for concluding and applying collective agreements. Within the framework of the newly revised Labor Code, the legal nature of collective agreements, their distinct features compared to collective contracts, and their role in local rule-making are highlighted. Furthermore, the development of the tripartism (tripartite cooperation) model in Uzbekistan, alongside the challenges of ensuring transparency and public participation in the drafting of the General Collective Agreement, are examined in comparison with international practices (such as Belgium and OECD countries). Based on the analysis of Uzbekistan's standing in international rankings (WJP Rule of Law Index) and the role of trade unions in protecting workers' rights, the paper provides conclusions and recommendations aimed at the digitalization and modernization of the sector.

Keywords. Social partnership, collective agreement, collective contract, local normative act, tripartism, General agreement, Labor Code, trade union, employer, Rule of Law Index.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy tartibga solish o‘z mohiyatiga ko‘ra ikki usulda amalga oshiriladi. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni normativ-huquqiy tartibga solish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va mehnat qonunchiligiga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlar) hamda lokal huquqiy tartibga solish (jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomasi va tashkilotning ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuvga ko‘ra qabul qilingan boshqa ichki hujjatlari). Xususan, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish jarayonida ijtimoiy sheriklikning asosiy lokal normativ hujjatlaridan biri bu jamoa kelishuvlari hisoblanadi.

Xalqaro Mehnat tashkilotining 1951-yilda qabul qilingan 91-sonli “Jamoa kelishuvlari to‘g‘risida”gi tavsiyasida yagona termin – jamoa kelishuvidan foydalanilgan. Unga ko‘ra, jamoa kelishuvlari bir tarafdan ish beruvchi, ish beruvchilar birlashmalari bir tarafdan xodimlar vakillik organlari agar bunday organ bo‘lmasa mamlakat qonunchiligiga ko‘ra vakolat berilgan boshqa organlar o‘rtasida mehnat shartlarini belgilab beruvchi yozma kelishuv sanaladi.

Shuningdek, “jamoa kelishuvi” deganda mehnat va bandlik shartlariga oid har qanday yozma kelishuv tushuniladi. Bunday kelishuvning o‘ziga xos jihati uning taraflari doimo ish beruvchi (vakillar) yoki u vakolat bergan mansabdor shaxslar va xodimlar jamoasi yoki ularning saylangan vakillari hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 80-moddasi 1-qismiga muvofiq jamoa kelishuvi bu yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi, xodimlar uchun hududiy, tarmoq va respublika darajalarida taraflarning mehnat sharoitlarini, bandlikni hamda ijtimoiy kafolatlarni belgilashga doir majburiyatlarini o‘z ichiga olgan, xodimlar va ish beruvchilarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini kelishib olish maqsadida tuziladigan mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjatdir.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Jamoaviy bitimlar orqali xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi hamkorlik tegishli munosabatlarning ko‘plab ishtirokchilari manfaatlarini muvofiqlashtirishni o‘z ichiga oladi. Bu hodisani mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik deb atash ham mumkin.

Yuridik fanlarda faqat mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning umumiy ta’rifi iqtisodiy va ijtimoiy-siyosiy atama sifatida turli darajadagi xodimlar (kasaba uyushmalari) va ish beruvchilar (tadbirkorlar) o‘rtasidagi o‘zaro maqbul bandlik shartlari, ish haqi va boshqa mehnat sharoitlarini aniqlash bo‘yicha maslahatlashuvlar va hamkorlikni anglatadi. Ijtimoiy sheriklikni kasaba uyushmalari, ish beruvchilar va davlat hokimiyati organlari o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar obyekti sifatida rivojlantirish va tadqiq qilishning dolzarbligi birinchi navbatda amaliyot ehtiyojlari bilan belgilanadi.

Ijtimoiy sheriklik va uning asosiy shakli – mehnat munosabatlarini jamoaviy-shartnomaviy tartibga solish masalasini ko‘rib chiqish kerak. Ijtimoiy sheriklikka ko‘proq davlat idoralari va nodavlat institutlarning inson huquqlari masalalari bo‘yicha hamkorlik nuqtayi nazaridan qaraladi. O‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarida ijtimoiy sheriklikning asosiy shakli jamoaviy bitimlarni (jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuvlari) tartibga solish hisoblanadi. Quyida jamoaviy kelishuvlar orqali ijtimoiy mehnat munosabatlarini samarali tartibga solish haqida so‘z yuritamiz.

Mehnat kodeksining 12-moddasiga ko‘ra mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar qatorida jamoa kelishuvi va jamoa shartnomasidan tashqari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuvga ko‘ra qabul qilinadigan ichki hujjatlar, ichki hujjatlar, shu jumladan ish beruvchi o‘z vakolatlari doirasida yakka o‘zi qabul qiladigan yakka tartibdagi huquqiy hujjatlar ham belgilanganini ko‘rishimiz mumkin.

Jamoa kelishuvi va jamoa shartnomasi esa yuqoridagi boshqa huquqiy hujjatlar orasida qamrovining kengligi va hal etadigan yoki tartibga soladigan masalalari doirasi bilan ajralib turadi.

Jamoa kelishuvlarining jamoa shartnomasiga nisbatan xodimlarni huquqiy himoyaga olish chegarasi birmuncha kengroq bo‘ladi. Shuningdek, jamoa shartnomalari tegishli jamoa kelishuviga zid bo‘lmagan holda tuziladi.

Mamlakatimiz hududida ilk bor jamoa shartnomalari 1923-yil 1-avgustda Turkiston ASSRda 50777 ta ishchi va xizmatchini qamrab olgan 524 ta korxonada tuzilgan. Jamoa kelishuvlari esa 240 tani tashkil etgan.

Ushbu hujjatlar eski tahrirdagi Mehnat kodeksida lokal normativ hujjatlar sifatida qayd qilinganligini inobatga olish lozim. Buning natijasida bugungi kunda amaliyotda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan lokal normativ hujjatlar terminidan foydalanish saqlanib qolmoqda. Muallif fikricha, jamoa shartnomasi va kelishuvlari uchun eng mos ta’rif “lokal normativ hujjatlar” bo‘lishi kerak. Negaki, “lokal” so‘zi o‘zbek tilida o‘zlashgan so‘z hisoblanib, mahalliy (hududiy, tarmoq, tashkilot yoki korxona) darajada qabul qilinadigan huquqiy hujjatlarning mazmunini aniqroq ifodalaydi.

Mazkur fikrni to‘ldirgan holda mehnat munosabatlari sohasidagi “lokal normativ hujjatlar” haqida quyidagi ta’rifni berish mumkin: “Xodimlar va ish beruvchilar, ularning vakillari tomonidan tuziladigan yoki ish beruvchining qonun chiqaruvchi organi tomonidan o‘z vakolatlari doirasida yakka tartibda, birgalikda fikrlarni hisobga olgan holda yoki kelishuv asosida ma’lum shaklda xodimlarning vakillik organi bilan va muayyan tashkilotning vazifalari va

shartlariga nisbatan mehnat qonunchiligidagi bo‘shliqlarni aniqlashtirish, to‘ldirish yoki qo‘shimchalar kiritish uchun qabul qilinadigan yozma rasmiy hujjatlardir”.

B. Yarashev fikricha, ish beruvchi lokal huquq ijodkorligining asosiy subyekti hisoblanadi. Shuningdek, ish beruvchi o‘z vakolati doirasida ma’lum turdagi lokal normativ hujjatlarni qabul qilishi mumkin bo‘lib, mehnat qonunchiligida bevosita ko‘zda tutilmagan lokal hujjatlar to‘liq ish beruvchi irodasiga bog‘liq bo‘ladi.

Ish beruvchi mehnat qonunchiligida nazarda tutilmagan lokal hujjatlarni kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuvga ko‘ra qabul qilishi (tasdiqlashi) belgilab qo‘yilgan (Mehnat kodeksiga ko‘ra 26 ta holatda).

Hozirda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar yoki lokal normativ hujjatlar deganda birinchi o‘rinda ko‘z oldimizda jamoa shartnomasi keladi t. Bunga sabab jamoa shartnomalarining tashkilot darajasida tuzilib, keng tarqalganligi va jamoa kelishuvlarining xodimlar manfaatiga to‘g‘ridan to‘g‘ri ta’sir ko‘rsatmasligi hisoblanadi. Vaholanki, jahon tajribasida jamoa shartnomalaridan ko‘ra jamoaviy kelishuvlarning ahamiyati va o‘rni muhimroq. Tarmoq darajasida tuziladigan bitimlar xodimlar uchun ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlarni yaxshiroq belgilab beradi.

Masalan, Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkilotga a’zo mamlakatlarda taxminan 82 million xodim kasaba uyushmalarining a’zosi hisoblanadi va taxminan 160 million xodim jamoaviy kelishuvlar bilan qamrab olingan. Bu kelishuvlar milliy, mintaqaviy, sohaviy, kasbiy yoki korxona darajasida tuzilgan bo‘lishi mumkin.

Tashkilotga a’zo mamlakatlarda xodimlar va ish beruvchilar o‘z manfaatlari va muammolarini ifoda etish, ish sharoitlari va mehnat haqidagi shartlarni muzokaralar vositasida o‘zgartirish maqsadida birlashadilar.

Ijtimoiy sheriklik institutining asosiy g‘oyasi, avvalo, jamoaviy bitimlarning taraflari tomonidan o‘zaro kelishuv asosida mehnat munosabatlarini tartibga solish orqali amalga oshiriladi. Ushbu jarayonda jamiyatdagi turli ijtimoiy guruhlar, xususan, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida manfaatlar muvozanatini ta’minlashga qaratilgan barqaror kelishuv shakllanadi. Natijada mehnat munosabatlarini tartibga solishda davlatning bevosita aralashuviga bo‘lgan ehtiyoj sezilarli darajada kamayadi.

Mazkur yondashuv, ayniqsa, korxona darajasidagi nizolar yuzaga kelgan holatlarda yoki majburiy arbitraj mexanizmlarini qo‘llash zarurati paydo bo‘lganda yaqqol namoyon bo‘ladi. Bunda taraflarning o‘zaro muzokaralar orqali nizoni mustaqil ravishda hal etishga intilishi ustuvor ahamiyat kasb etadi. Shu tariqa ijtimoiy sheriklik mexanizmi mehnat sohasida o‘zini o‘zi tartibga solish tamoyiliga asoslanib, davlatning tartibga soluvchi funksiyasini subsidiar darajaga tushiradi.

Nufuzli xalqaro reyting tashkiloti WJP Rule of Law Index tahlillariga koʻra, 2020-yil huquq ustuvorligi indeksida Oʻzbekiston 128 mamlakat orasida 92-oʻrinni egallab, mehnat huquqlari koʻrsatkichi oʻrtadan past 0,47 ballni tashkil etgan Mamlakatning xalqaro reytinglardagi oʻrnini yaxshilash, ish beruvchilar suiste'moli va oʻzboshimchaligining oldini olish, xodimlar mehnat huquqlarini himoya qilish hamda huquqbuzarliklarga qarshi kurashish muammolari sohada chuqur va kompleks o‘zgarishlar amalga oshirish zaruratini yuzaga keltirgan.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Barcha huquq sohalaridagi islohotlar, xususan, mehnat qonunchiligida 2022-yilda yangi tahrirda Mehnat kodeksining qabul qilinishi natijasida xodimlarning eng asosiy mehnat huquqlari yanada yaxshiroq ta’minlanishiga erishildi deb aytish mumkin.

Shu jumladan, Mehnat kodeksida kasaba uyushmalari huquqlarining mustahkamlab qo‘yilishi, ularga ko‘proq vakolatlar taqdim etilishi, lokal normativ hujjatlarga rioya etilishi yuzasidan davlat va jamoat nazoratining o‘rnatilishi oqibatida bir qator muhim yutuqlarga erishildi, deb aytish mumkin. Masalan, keyingi yillarda 500 mingga yaqin xodimning qonuniy huquqlari kasaba uyushmalari tomonidan himoya qilindi, ularning foydasiga 267 milliard so‘m undirib berildi. Shuningdek, ishdagi baxtsiz hodisalar tufayli jabrlangan 1 ming nafar xodimga 35 milliard so‘m tovon puli to‘lab berilgan. Bundan tashqari, nohaq bo‘shatilgan 13 ming xodim ishga tiklangan.

Bundan tashqari, 2025-yilning mos davrida WJP Rule of Law Indexida O‘zbekiston 0,50 ball bilan 143 mamlakat ichida 81-o‘rinni egallab, 2020-yilga nisbatan 11 pog‘onaga ko‘tarilmoqda.

Hozir mehnat sohasida ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalarni tuzishdan ko‘zlangan asosiy maqsad ham aslida mehnat sohasida ko‘pincha adolatsizlikka uchraydigan xodimlarning mehnat huquqlarini kasaba uyushmalari orqali himoya qilish va bu himoya uchun uch tomonlama kafolatlarni qo‘lga kiritishdir.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga solish mamlakatimizda dunyoning ko‘p mamlakatlarida bo‘lgani singari bipartizm (ikki tomonlama, masalan, ish beruvchilar va xodimlar) shaklidan tripartizm (uch tomonlama, masalan, ish beruvchilar, xodimlar hamda davlat hokimiyati organlari yoki ularning vakillari ishtirokida) shakliga o‘tkazib borilmoqda.

Mamlakatimizda ijroiya hokimiyati (Vazirlar Mahkamasi), ish beruvchilar vakillari (Ish beruvchilar Konfederatsiyasi) hamda xodimlar (Kasaba uyushmalari Federatsiyasi) tomonidan imzolangan “Bosh kelishuv” tripartizm shaklida amalga oshirilgan hamkorlik va muzokaralarning huquqiy natijasi hisoblanadi.

Bundan tashqari, B. Hamroqulovga ko‘ra ijtimoiy sheriklik organlarining turli darajalarida qabul qilinadigan hujjatlar normativ-huquqiy hujjat kuchiga ega bo‘lishi mumkin ekanligi aytiladi. Normativ-huquqiy hujjat kuchiga teng bo‘lgan lokal normativ hujjat, shunchaki qabul qilinmasligi, ijtimoiy sheriklik taraflarining batafsil uch tomonlama muhokama va munozaralari natijasida ishlab chiqilishi zarur.

Muallifga ko‘ra ushbu organlarda tuziladigan va qabul qilinadigan hujjatlardan Bosh jamoa kelishuvi normativ-huquqiy xarakterga ega bo‘lishi mumkin. Ijtimoiy sheriklikning quyi darajalarida tuziladigan hujjatlar butun mamlakat hududida barcha uchun birdek amal qilmaydi va shuning uchun ham normativ tartibga solish xususiyatiga ega emas hisoblanadi.

Bugungi kunda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning bosh hujjati bo‘lgan Bosh jamoa kelishuvini tuzish va qabul qilish jarayonida ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplariga amal qilinmayapti degan xulosaga keldik. 2026-2028-yillarga mo‘ljallangan Bosh jamoa kelishuvi tuzilganligi haqidagi rasmiy ijtimoiy tarmoqlar orqali taqdim etilgan xabar 2025-yil 1-noyabrga tegishli edi. Ammo, butun mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy hayotiga taalluqli hujjat tuzilishidan oldin jamoaviy muzokaralar ommaviy axborot vositalari orqali keng

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

yoritilib, xodimlar va ish beruvchilarning fikr-mulohazalari to‘planmadi. Shu jihatdan aytish mumkinki, Bosh kelishuv faqatgina yuqori doiradagi vakillarning ijod mahsuli bo‘lmasligi kerak va uning loyihasini ishlab chiqish hamda qabul qilish jarayonlariga oddiy xodimlar va ishchilar ham faol ravishda jalb etilishi maqsadga muvofiq.

Misol uchun, Belgiyada milliy darajadagi (bosh) jamoaviy kelishuvlar (“intersectoral agreements”) uch tomonlama muzokaralar asosida shakllanadi va keng ijtimoiy muhokamalar orqali qabul qilinadi. Milliy Mehnat Kengashi (National Labour Council) ushbu jarayonning asosiy instituti hisoblanadi.

Mamlakatimizda uzoq yillar davomida davlat asosiy norma ijodkorligi subyekti sifatida tan olingan. Biroq so‘nggi yillarda kuzatilayotgan islohotlar samarasi barcha sohalarga ta’sir ko‘rsatmoqda.

Endilikda lokal norma ijodkorligi, ya’ni jamoaviy kelishuvlarini ishlab chiqishning asosiy subyekti sifatida xodimlar va ish beruvchilar vakillarining e’tirof etilishi mamlakatimizda mehnat huquqi rivoji uchun muhim turtki hisoblanadi.

Mamlakatimizda mehnat huquqlarining ta’minlanishida juda muhim lokal normativ hujjat hisoblanadigan Bosh jamoa kelishuvi qabul qilinishi jarayonida, nafaqat, ijtimoiy sheriklik taraflarining respublika darajasidagi vakillari, balki, xodimlar va ish beruvchilardan iborat keng jamoatchilik fikri, mulohazalari va takliflari elektron ravishda to‘planib, shundan so‘ng tegishli kelishuv loyihasi ishlab chiqilishi mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari g‘oyasiga mos keladi.

Shu bilan birga, B. Yarashev fikricha bugungi kunda tashkilot va korxonalarda qabul qilinayotgan hujjatlar ahamiyatining ortib borishi, ijtimoiy sheriklik munosabatlarining takomillashuvi samarasi sifatida mehnat munosabatlarini shartnomalar orqali tartibga solishning dolzarbligi oshmoqda. Shuningdek, yollanma mehnat sohasida subyektlarning xatti-harakatlarini tegishli tartibga solish zarurati mavjud. Lokal me’yoriy-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish va qabul qilish orqali tomonlar muayyan tashkilotda majburiy xulq-atvor qoidalarini o‘rnatadilar.

Biroq lokal norma ijodkorligining ushbu xususiyatlari hali to‘liq emas va zamonaviy sharoitlarga to‘liq mos kelmaydi. Sobiq ittifoq bilan taqqoslaganda hozirgi paytda davlatning lokal normalarni belgilashga oid faoliyatiga ta’siri sezilarli darajada o‘zgargan.

Lokal norma ijodkorligi subyektlari o‘zlarining huquqiy normalarini shakllantirish va amalga oshirishda keng erkinlikka ega bo‘ldilar. Shuning uchun lokal norma ijodkorligi - bu mehnat qonunchiligi va ijtimoiy sheriklik hujjatlari bilan belgilangan, lokal normativ hujjatlarni qabul qilish va amalga oshirishga qaratilgan, uning maqsadi lokal mehnat qonunchiligi normalari tizimini shakllantirishdan iborat bo‘lgan qoidalarni ishlab chiqishdir.

Muallifning fikricha, ijtimoiy-mehnat munosabatlari sharoitida jamoa kelishuvi lokal norma ijodkorligining eng muhim va samarali natijalaridan biri sifatida namoyon bo‘la oladi. Chunki aynan jamoa kelishuvlari orqali ijtimoiy sheriklik subyektlari muayyan tashkilot, tarmoq yoki hudud doirasida mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi majburiy xulq-atvor qoidalarini mustaqil ravishda shakllantirish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Davlatning mehnat munosabatlarini markazlashgan tarzda tartibga solishdagi roli nisbatan qisqarib borayotgan hozirgi sharoitda lokal normativ

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

tartibga solishning ahamiyati yanada ortmoqda. Shu jihatdan jamoa kelishuvlari nafaqat ijtimoiy sheriklikning asosiy huquqiy hujjati, balki lokal mehnat huquqi qoidalarini shakllantiruvchi muhim normativ-huquqiy mexanizm sifatida ham e’tirof etilishi mumkin. Zero, jamoa kelishuvi taraflarning o‘zaro manfaatlari va ehtiyojlarini inobatga olgan holda mehnat sharoitlarini moslashuvchan tartibga solish, xodimlar huquqlari va manfaatlarini qo‘shimcha kafolatlash hamda tashkilot doirasida barqaror ijtimoiy-huquqiy muhitni shakllantirishda xizmat qiladi.

Mehnat sohasida jamoa kelishuvlarining samarali ishlashi ijtimoiy sheriklik tizimining barqaror rivojlanishini ta’minlovchi muhim huquqiy omillardan biri hisoblanadi. Zamonaviy ijtimoiy-mehnat munosabatlarida jamoa kelishuvlari nafaqat taraflarning o‘zaro majburiyatlarini belgilovchi hujjat, balki mehnat munosabatlarini demokratik asosda tartibga solish mexanizmi sifatida ham muhim ahamiyat kasb etmoqda. Shu jihatdan mazkur institutning huquqiy asoslarini takomillashtirish hamda uning amaliy samaradorligini oshirish mehnat qonunchiligini rivojlantirishning dolzarb yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi.

Qayd etish kerakki, jamoa kelishuvlarining samaradorligi, avvalo, ijtimoiy sheriklik subyektlari o‘rtasidagi huquqiy tenglik, o‘zaro ishonch va konstruktiv muloqot darajasiga bog‘liq hisoblanadi. Ayniqsa, xodimlar vakilligining mustaqilligini ta’minlash, jamoaviy muzokaralar madaniyatini rivojlantirish hamda jamoa kelishuvlari ijrosi ustidan ta’sirchan nazorat mexanizmlarini joriy etish ushbu institutning real huquqiy ta’sirini kuchaytiradi.

Shuningdek, xalqaro tajriba jamoa kelishuvlari mehnat munosabatlarini moslashuvchan tartibga solishning samarali vositasi ekanligini ko‘rsatmoqda. Shu sababli milliy qonunchiligimizda jamoa kelishuvlarining tashkiliy-huquqiy asoslarini xalqaro standartlar bilan uyg‘unlashtirish, ularni qo‘llash amaliyotini soddalashtirish hamda muzokaralarni raqamlashtirish mexanizmlarini keng joriy etish zarur hisoblanadi. Natijada mehnat huquqlarini himoya qilishning samaradorligi oshib, ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash uchun huquqiy asos yaratiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1.R091 - Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91) // .

2.O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.

3.Саттарова Г.Ж. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в Республике Узбекистан. Диссертация - Ташкент, 2009.

4.Mualliflar jamoasi, .M.A.Usmanova y.f.d., prof. – I-V boblar. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYU nashriyoti, 2018. 75-b.

5.Сагдуллаев Т. Основные этапы развития Советского трудового права в Узбекистане. Т.:1983.

6.O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 1-moddasi. 01.04.1996. .

7.OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, .

8.Kalandar Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qayta ishlangan va to‘ldirilgan 3-nashri. T.: 0 ‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019. 463-467-b.

10. Shavkat Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak:

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoevning 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma’ruzasi”. O‘zbekiston. Toshkent. 15.01.2017. 10-b.

11.B.Ch. Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish. Dissertatsiya. –Toshkent.: 2022. 56-58-b.

12.O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 533-sonli “Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha respublika uch tomonlama komissiyalari to‘g‘risida Nizom”i. 03.07.2019.

13.Raximov. M.A. Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish (qiyosiy-huquqiy tahlil): avtoref...dis...yur.fan.bo‘y.fal.dok. – T. 2021.

14.“Huquq ijodkorligi”, “norma ijodkorligi”, “qonun ijodkorligi” tushunchalarining ma’nosini bilasizmi? A.Xujanazarov., .

15.B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish. Dissertatsiya. –Toshkent.: 2022. 75-b.