“ADOLAT”
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



# Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishda kasaba uyushmalari ishtirokining o‘ziga xos jihatlari

*Umidjon Avezov,*
*O‘zMU Huquqiy fanlar kafedrasi*
*katta o‘qituvchisi, y.f.f.d.(PhD)*
*e-mail: Avezovumidjon@mail.ru*

***Аннотация.*** Mazkur maqolada mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish jarayonida kasaba uyushmalarining ishtiroki, uning huquqiy tabiati hamda xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishdagi o‘rni tahlil qilingan. Tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari, kasaba uyushmalarining vakolatlari va ularning mehnat munosabatlaridagi himoya funksiyalari ilmiy-huquqiy jihatdan o‘rganilgan. Shuningdek, ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishda kasaba uyushmasining roziligi yoki fikrini olish tartibi, ushbu mexanizmning protsessual ahamiyati hamda amaliyotda uchrayotgan muammolar yoritilgan. Maqolada xorijiy davlatlar tajribasi qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinib, xodimlarning mehnat huquqlarini samarali himoya qilishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

***Калит сўзлар.*** kasaba uyushmasi, mehnat shartnomasi, ish beruvchi, mehnat huquqi, mehnat nizolari, xodim huquqlari, ijtimoiy sheriklik, mehnat munosabatlari, mehnat kafolatlari, noqonuniy bo‘shatish, mehnat kodeksi, jamoatchilik nazorati.

***Аннотация.*** В данной статье проанализированы участие профсоюзов в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя, его правовая природа, а также роль профсоюзов в защите трудовых прав работников. В исследовании с научно-правовой точки зрения изучены нормы Трудового кодекса Республики Узбекистан, полномочия профсоюзов и их защитные функции в трудовых отношениях. Кроме того, рассмотрены порядок получения согласия либо мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора работодателем, процессуальное значение данного механизма, а также проблемы, возникающие в правоприменительной практике. В статье проведён сравнительно-правовой анализ опыта зарубежных государств и разработаны предложения и рекомендации, направленные на эффективную защиту трудовых прав работников.

***Ключевые слова.*** профсоюз, трудовой договор, работодатель, трудовое право, трудовые споры, права работников, социальное

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

партнёрство, трудовые отношения, трудовые гарантии, незаконное увольнение, трудовой кодекс, общественный контроль.

***Annotation.*** This article analyzes the participation of trade unions in the process of termination of an employment contract at the initiative of the employer, its legal nature, and the role of trade unions in protecting employees’ labor rights. The study scientifically and legally examines the norms of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, the powers of trade unions, and their protective functions in labor relations. In addition, the procedure for obtaining the consent or opinion of a trade union body when terminating an employment contract by the employer, the procedural significance of this mechanism, and the problems encountered in practice are highlighted. The article also provides a comparative legal analysis of foreign experience and develops proposals and recommendations aimed at ensuring effective protection of employees’ labor rights.

***Keywords.*** trade union, employment contract, employer, labor law, labor disputes, employees’ rights, social partnership, labor relations, labor guarantees, unlawful dismissal, labor code, public control.

**Kirish.** Bugungi globallashuv va iqtisodiy modernizatsiya jarayonlari mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Ayniqsa, mehnat bozorida ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlarning muvozanatini ta’minlash, xodimlarning konstitutsiyaviy mehnat huquqlarini himoya qilish hamda adolatli mehnat sharoitlarini yaratish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Shu nuqtayi nazardan, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish bilan bog‘liq huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish masalasi alohida dolzarblik kasb etadi.

O‘zbekiston kasaba uyushmalari harakatining 120 yilligi munosabati bilan O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tabrigida quyidagilarni alohida ta’kidladi: “biz hozirgi o‘ta muhim taraqqiyot bosqichida yurtimizda mehnat munosabatlarini takomillashtirishda kasaba uyushmalarining davlat idoralari bilan yanada yaqin hamkorlikda ish olib borishlari uchun qo‘shimcha sharoit va imkoniyatlarni yaratib berishga tayyormiz”[1].

O‘zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan mehnat-huquqiy islohotlar jarayonida xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishning institutsional mexanizmlarini mustahkamlashga katta e’tibor qaratilmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 73-moddasida belgilanishicha, kasaba uyushmalari xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va manfaatlarini ifoda etuvchi hamda himoya qiluvchi muhim fuqarolik jamiyati instituti hisoblanadi. Mazkur moddaga ko‘ra, “Kasaba uyushmalari xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini va manfaatlarini ifoda etadilar va himoya qiladilar.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Kasaba uyushmalariga a'zo bo‘lish ixtiyoriydir [2]”. Ushbu konstitutsiyaviy norma mehnat munosabatlarida xodimlarning huquq va erkinliklarini ta'minlash, ularning manfaatlarini himoya qilish hamda ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini rivojlantirishning huquqiy asosini belgilaydi. Ayniqsa, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish jarayonida kasaba uyushmalarining ishtiroki xodimlarni asossiz ravishda ishdan bo‘shatishning oldini olishda muhim kafolat vazifasini bajaradi.

Bu borada kasaba uyushmalari muhim ijtimoiy institut sifatida namoyon bo‘lib, ular xodimlarning mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy manfaatlarini himoya qilishda bevosita ishtirok etadi. Xususan, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida kasaba uyushmalarining ishtiroki xodimni asossiz ravishda ishdan bo‘shatishning oldini olishga xizmat qiluvchi muhim huquqiy kafolatlardan biri hisoblanadi.

Bugungi kunda kasaba uyushmalari mamlakatimizdagi korxona va tashkilotlarda xodimlar nomidan ish ko‘rib,ularning huquq va manfaatlarini ish beruvchilar,ularning vakillik organlari,markaziy va mahalliy davlat organlarida ifodalayotgan asosiy jamoat birlashmasi hisoblanadi [3].

Mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat munosabatlarining eng murakkab va nizoli bosqichlaridan biri bo‘lib, ushbu jarayonda ish beruvchining iqtisodiy manfaatlari bilan xodimning mehnat qilish huquqi o‘rtasida muvozanatni saqlash talab etiladi. Shu sababli qonunchilikda kasaba uyushmalarining roziligi yoki asoslantirilgan fikrini olish mexanizmlarining joriy etilishi mehnat munosabatlarida ijtimoiy adolat va huquqiy himoyani ta’minlashga xizmat qiladi. Biroq amaliyotda mazkur institut faoliyatiga oid ayrim huquqiy bo‘shliqlar, protsessual noaniqliklar hamda normativ kolliziyalar mavjudligi kuzatilmoqda.

Xususan, kasaba uyushmasining xulosasi majburiy yoki tavsiyaviy xarakterga egaligi, ish beruvchi tomonidan ushbu fikrni inobatga olmaslik oqibatlari, kasaba uyushmalarining mustaqilligi va ularning real himoya mexanizmlaridagi samaradorligi yuzasidan turli ilmiy yondashuvlar mavjud. Bundan tashqari, raqamli iqtisodiyot va yangi mehnat shakllarining rivojlanishi kasaba uyushmalarining an’anaviy funksiyalarini qayta ko‘rib chiqishni taqozo etmoqda.

Mazkur maqolaning maqsadi mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishda kasaba uyushmalarining ishtirokining o‘ziga xos jihatlarini ilmiy-huquqiy tahlil qilish, amaldagi qonunchilik va huquqni qo‘llash amaliyotidagi muammolarni aniqlash hamda ushbu institut faoliyatini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflarni ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot davomida tizimli, qiyosiy-huquqiy, formal-yuridik va tahliliy metodlardan foydalanildi. Shuningdek, xalqaro mehnat standartlari, Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari hamda ayrim xorijiy davlatlar tajribasi o‘rganildi. Mazkur tadqiqot natijalari

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

mehnat qonunchiligini takomillashtirish, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmlarini kuchaytirish hamda kasaba uyushmalari faoliyatining samaradorligini oshirishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Dunyoda Xalqaro kasaba uyushmalari konfederatsiyasining (ITUC) 2023-yilgi ma’lumotlariga ko‘ra, 280 milliondan ortiq ishchilar kasaba uyushmalariga a’zo hisoblanadi1 va boshlang‘ich kasaba uyushmalari tashkilotlari mehnat huquqlarini himoya qilishning eng muhim instituti bo‘lib qolmoqda. Biroq kasaba uyushmalariga a’zolik darajasi tobora pasayib bormoqda: masalan, Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (IHTT) mamlakatlarida u 1975-yildagi 33,9 foizdan 2022-yilda 15,8 foizgacha tushib ketdi, bu ishonch inqirozi va boshlang‘ich kasaba uyushmalari tuzilmalarining zamonaviy muammolarga yetarlicha moslashmaganligidan dalolat beradi [4].

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 164-moddasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishda kasaba uyushmalarining ishtirokiga oid muhim protsessual kafolatlar belgilangan [5]. Mazkur normaga ko‘ra, agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini bunday roziliksiz bekor qilishga haqli emas. Ushbu qoida xodimlarni asossiz ravishda ishdan bo‘shatishning oldini olishga qaratilgan muhim huquqiy himoya mexanizmi sifatida namoyon bo‘ladi.

MK 540-moddasining uchinchi qismi hamda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 27-moddasiga muvofiq, kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, bo‘linmalari va boshlang‘ich kasaba uyushmalari tashkilotlari xodimlarning manfaatida mehnat huquqlarini himoya qilib, sudga murojaat qilishga haqli ekanligi belgilab qo‘yilgan.

Shu bilan birga, qonunchilikda kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligi talab etilmaydigan ayrim istisno holatlar ham belgilangan. Jumladan, tashkilotning tugatilishi yoki yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatining tugatilishi, shuningdek tashkilot rahbari, uning alohida bo‘linmasi rahbari bilan mehnat munosabatlarini bekor qilishda kasaba uyushmasi roziligini olish majburiy hisoblanmaydi. Bundan tashqari, tashkilot mulkdori o‘zgarganda tashkilot rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter hamda alohida bo‘linma rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishda ham ushbu tartib qo‘llanilmaydi. Mazkur holatlar ish beruvchining boshqaruv vakolatlari va mulkiy manfaatlarini ta’minlash zarurati bilan izohlanadi.

Mehnat kodeksining 164-moddasida kasaba uyushmasi qo‘mitasining qaror qabul qilish muddati ham aniq belgilangan bo‘lib, unga ko‘ra kasaba uyushmasi qo‘mitasi ish beruvchining yozma taqdimnomasi olingan kundan e’tiboran o‘n kun ichida o‘z qarori haqida ish beruvchini xabardor qilishi lozim. Agar mazkur

muddat davomida kasaba uyushmasi tomonidan javob berilmasa, ish beruvchi mehnat shartnomasini kasaba uyushmasining roziligisiz bekor qilish huquqiga ega bo‘ladi. Ushbu qoida mehnat munosabatlarida protsessual aniqlikni ta’minlash va ortiqcha byurokratik to‘siqlarning oldini olishga xizmat qiladi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi qarori qabul qilingan kundan e'tiboran bir oydan kechiktirmay mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida”gi qaroriga ko‘ra ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, mehnat shartnomasini bekor qilishga kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki boshqa (mahalliy mehnat organi va boshqa) organning roziligini olish zarur bo‘lganda bunday rozilik olingandan keyin belgilangan bir oylik muddatning o‘tganligi ish beruvchining xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga bunday rozilikni olish uchun tegishli organga qaytadan murojaat qilish huquqidan mahrum etmaydi [6].

Xodim bilan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligisiz bekor qilingani aniqlansa, sud mehnat shartnomasi bekor qilinganligini noqonuniy deb topadi va xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiradi.

Sudlarning e'tibori xodimni ishdan bo‘shatish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishning tartibiga kirishi sababli, ishga tiklash nizosini ko‘rib chiqishda kasaba uyushmasi qo‘mitasining qarori belgilangan tartibga rioya qilingan holda qabul qilingan-qilinmaganligi holatiga ish yuzasidan barcha dalillar yig‘indisi asosida sud tomonidan baho berilishiga qaratilsin.

Xodim bilan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organining roziligisiz bekor qilingani aniqlansa, sud mehnat shartnomasini bekor qilinganligini noqonuniy deb topadi va xodimni ishga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiradi [7].

Shuningdek, qonunchilikda ish beruvchi uchun ham muayyan protsessual muddat belgilangan bo‘lib, unga ko‘ra ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan rozilik berilgan kundan boshlab bir oy ichida mehnat shartnomasini bekor qilishi kerak. Aks holda, mazkur rozilikning yuridik kuchi yo‘qoladi va masala qayta ko‘rib chiqilishi talab etiladi. Ushbu norma xodimning huquqiy holatini uzoq muddat noaniq holda saqlab qolmaslik hamda mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta’minlashga qaratilganligi bilan ahamiyatlidir.

**Metodlar.** Mazkur ilmiy tadqiqotni amalga oshirish jarayonida umumilmiy va maxsus yuridik metodlardan kompleks tarzda

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

foydalanildi. Tadqiqotning metodologik asosini dialektik yondashuv tashkil etib, u mehnat munosabatlarida ish beruvchi hamda xodim manfaatlari o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik va qarama-qarshiliklarni tizimli ravishda tahlil qilish imkonini berdi.

Tadqiqot davomida formal-yuridik metod yordamida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonun hamda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi boshqa normativ-huquqiy hujjatlar tahlil qilindi. Mazkur metod orqali mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishda kasaba uyushmalarining vakolatlari, protsessual ishtiroki hamda ularning huquqiy maqomi yuridik jihatdan yoritildi.

Qiyosiy-huquqiy metod asosida ayrim xorijiy davlatlarning mehnat qonunchiligi, xususan, kasaba uyushmalarining xodimlarni ishdan bo‘shatish jarayonidagi ishtiroki bilan bog‘liq tajribasi o‘rganildi va milliy qonunchilik bilan taqqoslandi. Ushbu metod mehnat huquqlarini himoya qilishning samarali mexanizmlarini aniqlash hamda milliy qonunchilikni takomillashtirishga oid ilmiy xulosalar ishlab chiqish imkonini berdi.

Tizimli-tahliliy metod yordamida kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi himoya funksiyalari, ijtimoiy sheriklik tizimidagi o‘rni hamda ularning mehnat nizolarining oldini olishdagi ahamiyati kompleks ravishda tahlil qilindi. Shuningdek, mantiqiy-huquqiy tahlil asosida mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida yuzaga keladigan huquqiy bo‘shliqlar, kolliziyalar va amaliy muammolar aniqlanib, ularni bartaraf etishga qaratilgan takliflar ishlab chiqildi.

Tadqiqot jarayonida ilmiy adabiyotlar, statistik ma’lumotlar, sud amaliyoti materiallari hamda xalqaro mehnat standartlari, jumladan Xalqaro mehnat tashkilotining tegishli konvensiyalari va tavsiyalaridan ham foydalanildi. Mazkur metodlar majmui tadqiqot mavzusining nazariy va amaliy jihatlarini chuqur hamda obyektiv yoritish imkonini berdi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish jarayonida kasaba uyushmalarining ishtiroki xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning muhim huquqiy kafolatlaridan biri hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 164-moddasida nazarda tutilgan kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish tartibi ish beruvchining vakolatlarini muayyan darajada cheklash orqali xodimni asossiz ravishda ishdan bo‘shatish xavfini kamaytirishga xizmat qilishi aniqlandi.

Tahlillar natijasida mehnat shartnomasini bekor qilishda kasaba uyushmasining ishtiroki mehnat munosabatlarida ijtimoiy sheriklik prinsipining amaliy ifodasi ekanligi asoslandi. Xususan, kasaba uyushmasi ish beruvchi tomonidan qabul qilinayotgan qarorlarning qonuniyligi va asoslanganligini baholash orqali xodim manfaatlarini himoya qiluvchi jamoatchilik nazorati institutini amalga oshiradi.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Shuningdek, tadqiqot davomida amaldagi qonunchilikda ayrim protsessual noaniqliklar mavjudligi aniqlandi. Jumladan, kasaba uyushmasi qo‘mitasi xulosasining huquqiy kuchi, uning majburiy yoki tavsiyaviy xarakterga egaligi, ish beruvchi tomonidan ushbu xulosani inobatga olmaslik oqibatlari amaliyotda turlicha talqin qilinmoqda. Bu esa ayrim hollarda mehnat nizolarining kelib chiqishiga sabab bo‘lmoqda.

Qiyosiy-huquqiy tahlil natijalari xorijiy davlatlarda kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi ishtiroki yanada kuchli institutsional mexanizmlar orqali ta’minlanishini ko‘rsatdi. Ayrim davlatlarda kasaba uyushmalarining roziligisiz xodimni ishdan bo‘shatish mutlaqo mumkin emasligi yoki bunday qaror sud tomonidan haqiqiy emas deb topilishi mehnat huquqlarini himoya qilishning samarali vositasi sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Tadqiqot natijasida mehnat qonunchiligini takomillashtirish yuzasidan bir qator ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqildi. Xususan:

kasaba uyushmasi qo‘mitasi xulosasining huquqiy maqomini aniq belgilash;

mehnat shartnomasini bekor qilishda elektron kelishuv va raqamli murojaat tizimlarini joriy etish;

kasaba uyushmalarining mustaqilligini kuchaytirish;

ish beruvchi tomonidan protsessual talablarni buzganlik uchun javobgarlik choralarini kuchaytirish;

mehnat nizolarini sudgacha hal etishda kasaba uyushmalarining vositachilik vakolatlarini kengaytirish maqsadga muvofiq ekanligi asoslab berildi.

Natijalar shuni ko‘rsatadiki, kasaba uyushmalarining mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonidagi samarali ishtiroki mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta’minlash, xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirish hamda ijtimoiy adolat prinsiplarini qaror toptirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko'ra bekor qilish paytida kasaba uyushmasi (xodimlarning boshqa vakillik organi), mahalliy mehnat organi, hokimiyat organidan oldindan olingan rozilik 1 oy davomida kuchga ega bo‘lib, bu muddat o‘tgach, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin emas. Ammo, bunday hol boshqa turdagi muddatlar o‘tib ketmagan bo‘lsa ish beruvchi ana shunday rozilik berilishini so‘rab tegishli organga takroran murojaat qilish huquqidan mahrum etmaydi [8].

MK 166-moddasiga ko’ra ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasiga yoxud kasaba uyushmalari tegishli birlashmasiga xodimlarning ehtimol tutilgan ishdan bo‘shatilishi to‘g‘risidagi axborotni o‘z vaqtida, kamida ikki oy oldin taqdim etadi va ishdan bo‘shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o‘tkazadi.

**Muhokama.** Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish jarayonida kasaba uyushmalarining ishtiroki mehnat huquqining eng muhim himoya institutlaridan

biri sifatida namoyon bo‘ladi. Mazkur institutning asosiy maqsadi xodimlarni asossiz ravishda ishdan bo‘shatishning oldini olish, mehnat munosabatlarida manfaatlar muvozanatini ta’minlash hamda ijtimoiy adolat prinsiplarini qaror toptirishdan iboratdir. Shu sababli kasaba uyushmalarining ushbu jarayondagi ishtiroki nafaqat mehnat-huquqiy, balki ma’muriy-huquqiy va ijtimoiy ahamiyatga ham ega hisoblanadi.

Tadqiqot davomida aniqlanganidek, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 164-moddasi mehnat shartnomasini bekor qilishda kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish mexanizmini nazarda tutgan bo‘lsa-da, amaliyotda ushbu norma bir xil qo‘llanilmayapti. Ayrim hollarda ish beruvchilar kasaba uyushmasi xulosasini formal tartib-taomil sifatida baholab, uning mazmunini yetarlicha inobatga olmayotgani kuzatiladi. Bu esa kasaba uyushmalarining real himoya funksiyasini susaytiruvchi omillardan biri hisoblanadi.

Shuningdek, qonunchilikda kasaba uyushmasi qo‘mitasi qarorining huquqiy tabiati to‘liq aniqlashtirilmaganligi ham muhim muammolardan biridir. Xususan, kasaba uyushmasining rad javobi ish beruvchi uchun mutlaq majburiy kuchga egami yoki tavsiyaviy xarakterdami degan masalada amaliyotda turli yondashuvlar mavjud. Natijada ayrim mehnat nizolari sud tartibida ko‘rib chiqilayotganda ushbu masala turlicha talqin qilinmoqda.

Muhokama jarayonida xorijiy tajriba tahlili ham muhim ahamiyat kasb etdi. Xususan, Germaniya, Fransiya va Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligida kasaba uyushmalarining xodimlarni ishdan bo‘shatishdagi ishtiroki ancha kuchli himoya mexanizmlari bilan mustahkamlangan. Ayrim davlatlarda kasaba uyushmasining roziligisiz qabul qilingan qaror haqiqiy emas deb topilishi yoki xodimni qayta ishga tiklash uchun asos bo‘lishi belgilangan. Bu esa mehnat munosabatlarida ijtimoiy sheriklik institutining yuqori darajada rivojlanganligini ko‘rsatadi.

Bundan tashqari, zamonaviy mehnat munosabatlarining raqamlashtirilishi ham kasaba uyushmalari faoliyatiga yangi talablarni yuzaga keltirmoqda. Elektron hujjat aylanishi, masofaviy mehnat va platformaviy bandlik shakllarining kengayishi an’anaviy kasaba uyushma mexanizmlarini qayta ko‘rib chiqishni talab etadi. Shu sababli kasaba uyushmalarining elektron murojaatlar bilan ishlash, masofaviy xodimlar manfaatlarini himoya qilish va raqamli nazorat mexanizmlarini joriy etish bo‘yicha vakolatlarini kengaytirish zarurati mavjud.

Tadqiqot natijalari asosida aytish mumkinki, kasaba uyushmalarining mehnat shartnomasini bekor qilishdagi ishtiroki faqat protsessual bosqich bilan cheklanib qolmasligi kerak. Ularning mehnat nizolarining oldini olish, mediatsiya institutini rivojlantirish, ish beruvchi va xodim o‘rtasida murosaga erishish kabi funksiyalarini ham kuchaytirish maqsadga muvofiqdir. Bu esa mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta’minlash hamda xodimlarning huquqiy himoyasini yanada mustahkamlashga

xizmat qiladi.

**Xulosa.** Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishda kasaba uyushmalarining ishtiroki mehnat huquqida xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga xizmat qiluvchi muhim huquqiy institutlardan biri hisoblanadi. Mazkur institut mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim manfaatlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash, noqonuniy bo‘shatishlarning oldini olish hamda ijtimoiy adolat prinsiplarini amalga oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot davomida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 164-moddasida belgilangan protsessual mexanizmlar mehnat munosabatlarida xodimlarni qo‘shimcha huquqiy himoya bilan ta’minlashi asoslab berildi. Xususan, kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish tartibi ish beruvchi tomonidan bir tomonlama qaror qabul qilinishini cheklovchi muhim kafolat sifatida namoyon bo‘ladi.

Shu bilan birga, amaldagi qonunchilik va huquqni qo‘llash amaliyotida ayrim muammolar mavjudligi aniqlandi. Jumladan, kasaba uyushmasi xulosasining huquqiy kuchi, uning majburiy yoki tavsiyaviy xarakteri, protsessual muddatlarga rioya etish hamda ish beruvchining javobgarligi bilan bog‘liq masalalar qo‘shimcha normativ aniqlashtirishni talab etadi. Bundan tashqari, ayrim hollarda kasaba uyushmalarining real mustaqilligi va ularning himoya funksiyasi yetarli darajada samarali amalga oshirilmayotgani kuzatilmoqda.

Qiyosiy-huquqiy tahlil natijalari xorijiy davlatlarda kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi roli yanada kuchli institutsional mexanizmlar bilan ta’minlanganligini ko‘rsatdi. Ushbu tajribalar milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirishda muhim nazariy va amaliy manba bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

Shuningdek, raqamli iqtisodiyot va zamonaviy bandlik shakllarining rivojlanishi kasaba uyushmalarining faoliyatini modernizatsiya qilish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Shu sababli elektron kelishuv mexanizmlarini joriy etish, masofaviy mehnat munosabatlarida kasaba uyushmalarining vakolatlarini kengaytirish hamda mehnat nizolarini sudgacha hal etishdagi vositachilik funksiyalarini kuchaytirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Kasaba uyushmalarining mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish jarayonidagi samarali ishtiroki xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta’minlash va ijtimoiy sheriklik institutini rivojlantirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Shu bois ushbu institutning huquqiy asoslarini yanada takomillashtirish zamonaviy mehnat huquqining ustuvor yo‘nalishlaridan biri bo‘lib qoladi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti. O‘zbekiston kasaba uyushmalari faollari va a’zolariga // 10.11.2025

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

https://president.uz/oz/lists/view/8643

2. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son.
https://lex.uz/docs/-6445145

3. Солиева Ҳ. М. “Меҳнат муносабатларида ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишда вакиллик органларининг ўрни ва иштирок этиш асослари”. Central Asian Academic Journal of Scientific Research, vol. 2, no. 1, 2022, pp. 309-316.

4. G.T. Rzaeva. Tashkilotlarda boshlang‘ich kasaba uyushmalari faoliyatini takomillashtirish// Yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati. Toshkent, 2025. TDYU. 5 bet.

5. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son// https://lex.uz/ru/docs/-6257288

6. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida”gi qarori// https://lex.uz/ru/docs/-6684613

7. Y. Tursunov. M.A. Usmanova. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYI nashriyoti. 2006. 112-b.

8. Y. Tursunov. M.A. Usmanova. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYI nashriyoti. 2006. 112-b.