

MEHNAT SOHASIDAGI IJTIMOYIY SHERIKLIK ORGANLARI VA ULARNING O'ZARO MUNOSABATLARIGA DOIR XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBASI

Jasur Abdug'afforov

Mehnat huquqi mutaxassisi

Annotatsiya: Ushbu tezisda ijtimoiy sheriklik institutiga doir xorijiy mamlakatlar tajribasi, uning tahlili, ish beruvchilar, xodimlar va davlat manfaatlarining uyg'unligi, xorijiy davlatlar mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik organlarining ahamiyati va o'rni, ularning erkin faoliyat yuritishi va asosiy vazifalari atroflicha tahlil qilinadi. Mehnat sohasida xalqaro darajada ijtimoiy sheriklik prinsiplarining aks etishi va ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatining amaldagi holati o'rganiladi. Ijtimoiy sheriklik institutining xalqaro mehnat sohasidagi ahamiyati va uning qanchalik chuqur ildiz otganini quyida ko'rib chiqamiz.

Kalit so'zlar: Xalqaro Mehnat Tashkiloti, ijtimoiy sheriklik organlari, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar birlashmalari, xodim, tripartizm, ijtimoiy sherikchilik instituti, Germaniya tajribasi.

Аннотация В данной тезис подробно анализируется опыт зарубежных стран относительно института социального партнерства, его анализ, гармонизация интересов работодателей, работников и государства, значение и место органов социального партнерства в сфере труда зарубежных государств, их свободное функционирование и основные задачи. В сфере труда изучается отражение принципов социального партнерства на международном уровне и фактическое состояние деятельности органов социального партнерства. Ниже мы рассмотрим значение института социального партнерства в международной сфере труда и то, насколько глубоко он укоренился.

Ключевые слова: Международная Организация Труда, органы социального партнерства, профсоюзы, ассоциации работодателей, работник, трипартизм, институт социального партнерства, опыт Германии.

Fuqarolarning davlat boshqaruviga keng jalb etilishi, demokratik davlat boshqaruviga g'oyalari, ijtimoiy sherikchilik tushunchasi va uch tomonlama ijtimoiy sheriklik organlari bir qator xorijiy davlatlarning normativ-huquqiy hujjatlarida hamda xalqaro tashkilotlar qabul qilgan shartnomalarda o'z ifodasini topgan. Jumladan, "Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi"da quyidagi qoida e'tirof etilgan: "Har bir inson bevosita yoki erkin saylangan vakillar vositasi orqali o'z mamlakatini boshqarishda qatnashish huquqiga ega. Xalq irodasi hukumat boshqaruvining asosi bo'lishi lozim"[1].

Bundan tashqari, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish bo'yicha jahonda katta tajriba to'plangan bo'lib, bu Yevropa tarixi bilan uzviy bog'liq bo'lgan BMTning ixtisoslashgan tashkiloti – Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) da namoyon bo'ladi. XMT g'arb sotsial-demokratlarining tashabbusi va faol ishtiroki bilan

1919-yildagi Versal tinchlik shartnomasi asosida tashkil etildi. Mehnat bo'yicha Komissiya tomonidan tinchlik konferensiyasida ishlab chiqilgan XMT Nizomi Versal shartnomasining XIII qismini ifodalaydi[2]. XMT Nizomida qayd etilishicha, "Qandaydir mamlakatning xodimlarga insoniy mehnat sharoitlarini taqdim qilmasligi o'z mamlakatida xodimlar ahvolini yaxshilashni xohlovchi boshqa hukumatlar uchun to'siq bo'ladi".

Hozirgi vaqtda XMT tripartizm tamoyili asosida ishlaydi. Bu 193 davlatdan har biri tashkilot a'zolariga uch tomonlama – hukumat vakillari, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillari tomonidan hamkorlikni joriy etish vazifasini belgilab beradi. XMT va O'zbekiston Respublikasi o'rtasidagi hamkorlik barcha darajalarda mazkur tamoyilni hisobga olib tashkil etilgan. Xususan, XMT ham xodimlarning ma'lum huquq va erkinliklarini kafolatlaydigan, xalqaro standartlarni ishlab chiqish uchun me'yoriy ijodkorlik tashkiloti sifatida tuzilgan. XMT tomonidan xalqaro darajada joriy etilgan 40 soatlik ish haftasi; 8 soatlik ish kuni; onalikni muhofazalash; jinsi, irqi, diniy e'tiqodi belgilariga ko'ra, har qanday kamsitishlarni taqiqlash; turli kasaba uyushmalari va birlashmalarni tuzish erkinligi; bolalar mehnatining yomon shakllarini tugatish; teng mehnatga teng haq va boshqa ayrimlarini kafolatlaydigan konvensiyalarni tashkilotning yutuqlariga kiritish mumkin. Oxirgi yillarda ko'plab mamlakatlar tomonidan XMT ning "Munosib mehnat" konsepsiyasi ishlab chiqildi va qabul qilindi. U xodimlarning huquqlarini himoya qilish mumkin bo'lgan ijtimoiy sheriklikning Yevropa tajribasi sifatida mashhurdir[3].

Rossiyada Federatsiyasi XMTning a'zosi bo'lib, mehnat qonunchiligida tripartizm g'oyasini shakllantirgan. Buni mehnat sohasida davlat organi bo'lgan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, xodimlarning Respublika tashkiloti bo'lgan - Rossiya mustaqil kasaba uyushmalari federatsiyasi va Rossiya mehnat Konfederatsiyasi, ish beruvchilar tashkiloti - Rossiya sanoatchilar va tadbirkorlar ittifoqining Rossiya Federatsiyasida ijtimoiy sheriklikning muvaffaqiyatli amalga oshishida hal qiluvchi ahamiyat kasb etishida ko'rishimiz mumkin.

Shu nuqtai nazardan, ijtimoiy sheriklikning huquqiy asoslari haqida ikkita asosiy konseptual yondashuv mavjudligi haqidagi tezis e'tiborga loyiqdir. Birinchisiga ko'ra, ijtimoiy sheriklik Rossiya mehnat qonunchiligida murakkab tuzilishga ega bo'lgan yangi "ijtimoiy sheriklik" instituti sifatida ko'riladi (shu jumladan jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarini tayyorlash). Ushbu talqin asosan Rossiya Federatsiyasi Mehnat Kodeksida maxsus bo'lim yaratgan qonun chiqaruvchilarning pozitsiyasiga asoslanadi. Ijtimoiy sheriklikning huquqiy vositachiligiga ikkinchi yondashuv mehnat qonunchiligining vazifasi va maqsadidan kelib chiqib qaraladigan ijtimoiy sheriklikning kengroq ta'rifiga asoslanadi[4]. V.Lushnikov o'z qarashlarida har ikki yondashuvni tahlil qilib, har bir yondashuvning o'z o'rnini borligini ta'kidlaydi.

Kasaba uyushmasi nima uchun kerakligini aniq tushunish uchun uning asosiy funksiyalarini belgilab olish zarur: mehnat sharoitlari va ish haqi yaxshilanadi; yuqori organlar bilan hamkorlik qiladi; ishchilar manfaatlarini himoya qiladi; rahbar va bo'ysunuvchi o'rtasida qonunga rioya etilishini nazorat qiladi[5].

Xodimni ishdan bo'shatishda kasaba uyushmasining fikri inobatga olinadi va ish beruvchi bilan kelishiladi. Ishdan bo'shatish sabablarini hisobga olgan holda kasaba

uyushmasi xodimning mehnat faoliyatidagi kelajakdagi taqdiriga eng yaxshi ta'sir ko'rsatishi mumkin. Kasaba uyushmasi agar xodim mehnat shartnomasi qoidalarini buzmagani bo'lsa va bu ishdan bo'shatishni o'z ichiga olmasa o'z a'zosining huquqlarini himoya qilishda yaxshi imkoniyatlarga ega. Rossiya Federatsiyasining "Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyati kafolatlari to'g'risida"gi Federal Qonuniga asosan kasaba uyushmalari yer uchastkalari, binolar, sport-sog'lomlashtirish majmualari hamda o'z mulkiga ega bo'lishlari ham mumkin[6].

Germaniyada ijtimoiy sheriklik munosabatlari haqida mulohaza yuritamiz. Germaniya mehnat tizimi yaxshi tashkil etilgan bo'lib, manfaatlarining taraflar tomonidan aniq tan olinishiga asoslangan: kuchli, qat'iyatli ish beruvchilar va ularning uyushmalari o'zlari to'g'ri deb hisoblagan narsalarni talab qilishdan qo'rqmaydilar, shu jumladan ish vaqtini cheklashni, shuningdek ishlab chiqarishni "tejamkor ishlab chiqarish" yo'nalishi bo'yicha qayta tashkil etish. Shu bilan birga kuchli va qat'iy kasaba uyushmalari ham o'zlari to'g'ri deb hisoblagan narsalarni talab qilishdan qo'rqmaydilar, jumladan, ish bilan bog'liq keng ko'nikmalarni o'qitish, yuqori ish haqi, qisqartirilgan ish haftasi va "insonga yo'naltirilgan" mehnat tashkilotlarini yaratish va hokazo. Ajablanarlisi shundaki, bu ikki qudratli kuchlar "ijtimoiy sheriklik" deb ataladigan tizimda muzokaralar natijasida kelishuvga erishadilar. Tripartizmning Germaniya mehnat munosabatlarida vujudga kelishi quyidagi tashkilotlarning samarali hamkorligi natijasidir: Germaniya Federal mehnat vazirligi, Germaniya kasaba uyushmalari Konfederatsiyasi (DGB), Germaniya ish beruvchilar uyushmalari Konfederatsiyasi (BDA).

Germaniya tajribasini o'rganish: xorijiy tajribani mutloq o'rganish qiyin bo'lsa-da, Germaniya mehnat munosabatlari tarixidan olinadigan birinchi saboq ijtimoiy sheriklik hisoblanadi. Ijtimoiy sheriklikning qisqacha ta'rifi quyidagicha bo'ladi: birinchidan, manfaatlar aniqlab olinadi; ikkinchidan, muloqot, muzokaralar olib borish va axborot almashish uchun huquqiy jihatdan belgilangan tuzilmalar mavjud bo'lishi lozim; uchinchidan, bu tuzilmalar hamkorlikni rag'batlantirishi zarur. Hozirda nemis ish beruvchilari shunday jumalarni tez-tez qo'llashadi: "Bizning xodimlarimiz bizning eng muhim boyligimizdir. Biz nihoyat buni angladik va endi yondashuvimizni o'zgartirmoqdamiz". O'z navbatida, kasaba uyushmalari mutasaddilari ko'pincha shunday deyishadi: "Xo'sh, biz rahbariyatga qarshi emas, ular bilan ishlash kerakligini angladik. Biz ilgari bunday deb o'ylamagan edik, lekin oxir-oqibat o'zgarmas ekanmiz, hammamiz cho'kib ketishimizni angladik". "Shunday qilib, Germaniyaning ijtimoiy hamkorligidan ikkita umumiy saboq olish mumkin. Yangi munosabatlar va tarkibiy islohotlar zarur va shart"[7].

Yevropada Anna Voroshilov va Nikolay Novoseltsevlar ijtimoiy sheriklikning olti turdagi modelini aniqladilar. Uchta model muzokaralar darajasiga, qolgan uchta esa ijtimoiy sheriklikda o'z manfaatlarini ifodalashda xodimlarning ishtiroki darajasiga bog'liq. Bulardan uchinchi model Markaziy Yevropa (Germaniya, Avstriya va boshqalar) uchun xosdir. Bu birinchi va ikkinchi modellar o'rtasida oraliq model sifatida qaralishi mumkin. Uchinchi modelda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy yo'nalishi uning tarmoq darajasiga qaratilgan. Butun mamlakat darajasida jamoa kelishuvi uch tomonlama qabul

qilinmaydi, u maslahatlashuv o'tkazish bilan cheklanadi va umuman olganda tomonlar uchun majburiy emas. Ushbu model uchun asosiy jamoaviy muzokaralar jarayoni tarmoq kengashlarida sodir bo'ladi. Tashkilotlar uchun jamoa kelishuvlarini tuzish zarurati yo'q[8]. Jamoa kelishuvlari o'rniga "Collective agreements" ya'ni jamoa shartnomalari tavsiya qilinadi. Germaniya mehnat sohasidagi barcha masalalarni iloji boricha tarmoq darajasida hal qilishga e'tiborni qaratadi.

Nemis mehnat munosabatlari tizimining asosiy xususiyati shundaki, u faqat maxsus qonunchilikka asoslangan emas, balki asosiy subyektlar: ish beruvchilar uyushmalari, kasaba uyushmalari va xodim kengashlari o'rtasidagi shartnomalar va o'zaro kelishuvlarda belgilab qo'yiladi. Ijtimoiy sheriklik tashkilotlarini tashkil etish erkinligi, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar uyushmalari va alohida kompaniyalarning jamoa shartnomalarini tuzish huquqi kabilar Germaniya mehnat munosabatlarining muhim qismidir. Erkin jamoaviy muzokaralar Asosiy qonunning 9-moddasi 3-qismida belgilangan uyushmalar erkinligidan kelib chiqadi. Bu barcha shaxslar va kasb-hunar egalari o'zlarining iqtisodiy va mehnat sharoitlarini himoya qilish va rag'batlantirish uchun koalitsiyalar tuzish huquqiga ega bo'lishini ta'minlaydi. Ijtimoiy sheriklar hech qanday davlat ta'sirisiz jamoaviy bitimlar tuzishlari mumkin bo'ladi. Soha miqyosidagi bunday jamoa shartnomalari jamoaviy bitimlar doirasidagi xodimlarning qariyb 90 foiziga, qolgan 10 foizi esa yakka tartibdagi ish beruvchi bilan tuzilgan shartnomalarga taalluqlidir[9]. Taniqli olimlardan H.Lesch, S.Vogel, P.Hellmichlar fikricha ham Germaniyada mehnat munosabatlarini tartibga solishda qonunchilikka nisbatan ijtimoiy sheriklik tomonlari o'rtasida tuziladigan shartnomalar va kelishuvlar muhim rol o'ynaydi.

O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi xodimlarning mehnat huquqlarini yanada yaxshiroq himoya qilish yo'lida yana bir xalqaro tashkilot "Xalqaro kasaba uyushmalari Konfederatsiyasi"ga 2015-yil 11-oktabrda a'zolikka qabul qilindi. Oradan bir yil o'tib 2016-yil iyun oyida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Xalqaro kasaba uyushmalari Konfederatsiyasi o'rtasidagi hamkorlikni yanada rivojlantirish, bandlikka ko'maklashish, mehnat muhofazasi, mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish kabi yo'nalishlardagi o'zaro aloqalarni ko'zda tutuvchi Memorandum imzolangan[10]. Ushbu memorandum asosida yurtimizda xodimlarning munosib mehnatini himoya qilish yo'lida bir nechta qonun va qarorlar qabul qilingan. "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunning qabul qilinishi yuqoridagi harakatlarning amaliy ifodasi bo'ldi.

XULOSA

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik instituti xorijiy mamlakatlar tajribasida mavzusini har tomonlama o'rganish natijasida quyidagi xulosalarga kelindi. Tezida demokratik boshqaruv va xodimlar huquqlarini himoya qilish uchun asos bo'lgan mehnat munosabatlaridagi ijtimoiy sheriklik va tripartizmning muhim roli ta'kidlangan. Bunda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT), hukumatlar, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida insonparvar mehnat sharoitlarini o'rnatishni ta'minlaydigan uch tomonlama hamkorlikni qanday tashkil etilganiga e'tibor qaratiladi. Ushbu tizim XMTning asosiy standartlari, shu jumladan 40 soatlik ish haftasi, 8 soatlik ish kuni, kamsitish va bolalar mehnatini taqiqlash, adolatli ish haqi, ish vaqti kabi mehnat masalalarini hal qilishda hamkorlikni rivojlantiradi.

Rossiya va Germaniya kabi davlatlar ushbu tamoyillarni o'zlarining huquqiy asoslariga muvaffaqiyatli kiritdilar. Rossiyada tripartizm modeli mehnat qonunchiligida mustahkamlangan bo'lib, mehnat vazirligi, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar birlashmalari o'rtasida ishchilar huquqlarini himoya qilish va nizolarga vositachilik qilish bo'yicha hamkorlikni osonlashtiradi. Germaniyada kuchli kasaba uyushmalari va ish beruvchi tashkilotlar jamoaviy shartnomalar bo'yicha muzokaralar olib boradilar, mehnat masalalarini hal qilish va ish joylarida ijtimoiy uyg'unlikni rivojlantirish uchun muvozanatli tizimni yaratadilar.

Xulosa qilib aytganda, tezis ijtimoiy sheriklik va tripartizm orqali mehnat huquqlarini mustahkamlashga qaratilgan global harakatlarni ta'kidlaydi. XMT va xalqaro mehnat standartlari ko'plab mamlakatlar uchun mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishchilar huquqlarini himoya qilish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Ushbu tamoyillarni qabul qilgan holda, O'zbekiston kabi davlatlar yanada adolatli va demokratik mehnat amaliyotiga o'tmoqdalar, hukumatlar, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi hamkorlik ushbu sa'y-harakatlarning boshida turibdi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights.
2. Устав Международной организации труда принят. в 1919 г. (изменен в Монреале в октябре 1946г.).
3. Каргалова М.В. От социальной идеи к социальной интеграции. Становление социальной политики Европейского Союза: М., 1999.
4. Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: сравнительное правовое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 5–7.
5. Howard Calhoun. Why are trade unions needed and what is their role: 2023, <https://techconfronts.com/17185505-why-are-trade-unions-needed-and-what-is-their-role>.
6. Российская Федерация Федеральный Закон. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 N10-ФЗ.
7. Lowell Turner. "Social Partnership in Germany: Lessons for U.S. Labor and Management". Cornell University. lrt4@cornell.edu. 1993.
8. Anna E. Voroshilova, Nikolai R. Novoseltsev. Studying foreign experience of the development of social partnership forms in employment (in case of Germany): Economics: Yesterday, Today, Tomorrow. 2016. Ch-2. <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2016-8/16-voroshilova-novoseltsev.pdf>.
9. Hagen Lesch, Sandra Vogel, Paula Hellmich. The state and social partners working together: Germany's response to the global financial and economic crisis: International Labour Office. Geneva. March. 2017. Ch-21.
10. <https://www.kasaba.uz>.