UO'K: 349.2

KASABA UYUSHMALARI FAOLIYATINING NAZARIY-HUQUQIY ASOSLARI VA ZAMONAVIY TRANSFORMATSIYASI: MILLIY QONUNCHILIK VA XORIJIY TAJRIBA (GERMANIYA, FRANSIYA) QIYOSIY TAHLILI

Turdibayeva Sunbula Bahodir qizi
Toshkent davlat yuridik universiteti, «Huquqiy boshqaruv» yo‘nalishi 1-bosqich magistranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada fuqarolik jamiyatining muhim instituti bo'lgan kasaba uyushmalari faoliyatining nazariy-huquqiy tabiati, birlashish erkinligi konsepsiyasi hamda ijtimoiy sheriklik (tripartizm) mexanizmlari doktrinal jihatdan tahlil qilingan. Tadqiqotda kasaba uyushmalarining ikki tomonlama huquqiy maqomi borasidagi ilmiy munozaralar yoritilib, O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi normalari Germaniya (tarif avtonomiyasi va ishlab chiqarish kengashlari) hamda Fransiya (vakillik mezonlari va tarmoq kelishuvlarini majburiy kengaytirish) tajribasi bilan qiyosiy o‘rganilgan. Maqola yakunida xususiy sektorda kasaba uyushmalari faoliyatini rivojlantirish, raqamli platforma xodimlari huquqlarini himoya qilish va boshlang'ich tashkilotlar mustaqilligini ta'minlashga qaratilgan qonunchilik takliflari ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: *kasaba uyushmalari, birlashish erkinligi, tarif avtonomiyasi, vakillik mezonlari, ijtimoiy sheriklik, jamoa shartnomasi, tripartizm, gig-iqtisodiyot, mehnat huquqi.*

Аннотация. В данной статье проведен доктринальный анализ теоретико-правовой природы деятельности профессиональных союзов, концепции свободы объединения и механизмов социального партнерства (трипартизма). Освещены научные дискуссии о дуалистическом правовом статусе профсоюзов, проведен сравнительно-правовой анализ норм Конституции Республики Узбекистан в новой редакции и Трудового кодекса с опытом Германии (тарифная автономия и производственные советы) и Франции (критерии репрезентативности и распространение действия отраслевых соглашений). По итогам исследования сформулированы законодательные предложения, направленные на развитие деятельности профсоюзов в частном секторе, защиту прав работников цифровых платформ и укрепление гарантий независимости первичных организаций.

Ключевые слова: *профессиональные союзы, свобода объединения, тарифная автономия, критерии репрезентативности, социальное партнерство, коллективный договор, трипартизм, гиг-экономика, трудовое право.*

Abstract. This article provides a doctrinal analysis of the theoretical and legal nature of trade union activities, the concept of freedom of association, and mechanisms of social partnership (tripartism). It examines scholarly debates regarding the dualistic legal status of trade unions and conducts a comparative legal analysis of the revised Constitution and the Labor Code of the Republic of Uzbekistan alongside the experiences of Germany (tariff

autonomy and works councils) and France (representativeness criteria and extension of sectoral agreements). Finally, legislative proposals are formulated to strengthen trade union engagement in the private sector, protect the rights of digital platform workers, and enhance the independence guarantees of primary trade union organizations.

Keywords: *trade unions, freedom of association, tariff autonomy, representativeness criteria, social partnership, collective agreement, tripartism, gig economy, labor law.*

KIRISH (INTRODUCTION)

Bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy davlat tamoyillari kesishgan nuqtada mehnat munosabatlari subyektlari o'rtasidagi iqtisodiy va tashkiliy tengsizlikni yumshatish mehnat huquqi fanining markaziy vazifalaridan biri bo‘lib qolmoqda. Ish beruvchining iqtisodiy ustunligi va tashkiliy-farmoyish berish (direktiv) hokimiyati qarshisida yakka xodimning huquqiy himoyasini ta'minlashning eng samarali institutsional vositasi xodimlarning kasaba uyushmalariga birlashish huquqidir.

O'zbekiston Respublikasida 2023-yilda yangi tahrirdagi Konstitutsiyaning qabul qilinishi [1] hamda 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan yangi Mehnat kodeksining kuchga kirishi [2] kasaba uyushmalari huquqiy maqomini konstitutsiyaviy va kodifikatsiyalashgan darajada mustahkamladi. Biroq iqtisodiyotda xususiy sektor ulushining kengayishi, mehnat bozorining moslashuvchan (atipik) shakllari — masofaviy ish, xodimlarni boshqa ish beruvchiga yuborish (autstaffing) hamda raqamli platformalar orqali bandlik (gig-iqtisodiyot) rivojlanishi an'anaviy kasaba uyushmalari modelining nazariy va huquqiy chegaralarini qayta ko'rib chiqishni talab etmoqda.

Tadqiqotning maqsadi kasaba uyushmalari huquqiy tabiatiga oid doktrinal yondashuvlarni tizimlashtirish, milliy qonunchilikdagi islohotlarni Germaniya va Fransiya mehnat huquqi modellari bilan qiyoslash hamda amaliyotdagi tizimli muammolarni bartaraf etishga qaratilgan ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

METODOLOGIYA (METHODS)

Tadqiqot davomida yuridik fanlarning quyidagi metodlaridan kompleks foydalanildi:

- **Doktrinal-huquqiy tahlil** — kasaba uyushmalarining xususiy-huquqiy va ommaviy-huquqiy tabiati haqidagi nazariy qarashlarni (O. Kan-Froynd, G. Sinshaymer, M.A. Raximov, M.Yu. Gasanov) qiyoslash;
- **Formal-yuridik metod** — O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonun hamda Mehnat kodeksi normalarining yuridik texnikasi va o‘zaro muvofiqligini tahlil qilish;
- **Qiyosiy-huquqiy (komparativistik) metod** — O'zbekiston qonunchiligidagi ijtimoiy sheriklik va vakillik mexanizmlarini Germaniya Federativ Respublikasi

(Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz) hamda Fransiya Respublikasi (Code du travail) tajribasi bilan solishtirish;

- **Tizimli-funksional tahlil** — mehnat bozoridagi real jarayonlar va kasaba uyushmalari vakolatlarining amaliy samaradorligini baholash.

NATIJALAR VA ULARNING TAHLILI (RESULTS AND DISCUSSION)

1. Kasaba uyushmalarining huquqiy tabiati: nazariy munozaralar va dualizm konsepsiyasi

Zamonaviy mehnat huquqi doktrinasida kasaba uyushmalarining huquqiy maqomi borasida uchta asosiy ilmiy konsepsiya o'rtasida bahs-munozara mavjud:

1. Xususiy-huquqiy (korporativ) konsepsiya: Bu yondashuv kasaba uyushmalarini fuqarolik jamiyatining ixtiyoriy a'zolikka asoslangan nodavlat notijorat birlashmasi sifatida talqin qiladi va ularning faoliyatini asosan ichki ustav hamda a'zolik munosabatlari doirasida ko'radi.

2. Ommaviy-huquqiy (ijtimoiy-funksional) konsepsiya: Mazkur nazariya kasaba uyushmalarining jamoa kelishuvlari tuzish, mehnat muhofazasi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish va davlat organlari bilan uch tomonlama komissiyalarda ishtirok etish vakolatlariga urg'u beradi.

3. Dualistik (aralash) konsepsiya: Gugo Sinshaymer va Otto Kan-Froynd [3] tomonidan rivojlantirilgan hamda zamonaviy Yevropa mehnat huquqida keng qo'llaniladigan ushbu yondashuvga ko‘ra, kasaba uyushmasi tashkiliy-huquqiy shakli jihatidan xususiy-huquqiy birlashma bo'lsa-da, amalga oshiradigan funksiyalari va ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati jihatidan ommaviy-ijtimoiy institutdir.

O'zbekiston qonunchiligi ham dualistik yondashuv elementlarini o‘zida mujassam etgan. Xususan, 2019-yil 6-dekabrda qabul qilingan «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi O'RQ-588-son Qonunning 4-moddasida kasaba uyushmalari ixtiyoriy jamoat birlashmasi sifatida belgilansa [4], Mehnat kodeksining jamoa shartnomasi va vakillikka oid normalari ularga tashkilotda jamoaviy manfaatlarni ifodalash va himoya qilish huquqini beradi [2].

Ilmiy polemika: Milliy yuridik adabiyotlarda kasaba uyushmalarining jamoa shartnomasi orqali barcha xodimlar (jumladan, kasaba uyushmasiga a'zo bo'lmaganlar) manfaatlarini qamrab olishi birlashish erkinligi va ixtiyoriylik prinsipiga (Konstitutsiyaning 73-moddasi) zid emasmi, degan savol muhokama qilinadi [1]. Tadqiqot nuqtai nazaridan, jamoa shartnomasining tashkilotdagi barcha xodimlarga tatbiq etilishi (umumiy amal qilish prinsipi) ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi a'zolarini kamsitish yoki a'zolikni sun'iy ravishda cheklash orqali kasaba uyushmasini zaiflashtirishning oldini oluvchi muhim kafolatdir.

2. Xalqaro standartlar va O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi evolyutsiyasi

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning 1948-yildagi 87-sonli Konvensiyasi [5] kasaba uyushmalarining davlat organlaridan mustaqilligi va birlashish erkinligini, 1949-yildagi 98-sonli Konvensiyasi [6] esa kasaba uyushmalarini ish beruvchilarning aralashuvi va nazoratidan himoya qilishni nazarda tutadi.

O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Konstitutsiyasida kasaba uyushmalarining huquqiy maqomi mustahkamlandi [1]:

- 39-modda har kimning kasaba uyushmalariga birlashish huquqini kafolatlaydi;
- 73-modda esa kasaba uyushmalarining xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini ifoda etishi hamda himoya qilishini, shuningdek hech kimning biror-bir kasaba uyushmasiga kirishga yoki undan chiqishga majburlanishi mumkin emasligini belgilaydi.

Yangi Mehnat kodeksi (2022-yilgi O'RQ-798-son Qonun, 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan) [2] ijtimoiy sheriklikning boshlang'ich, hududiy, tarmoq va respublika darajalarini tartibga solib, jamoaviy muzokaralar va kelishuvlarning rolini oshirdi. Shu bilan birga, mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra bekor qilishni kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishish mexanizmi (MKning 164-moddasi) va jamoa shartnomasi qamrovi cheklangan holatlarda xodimlarning himoya kafolatlarini amalda bir xil ta'minlash masalasi qo'shimcha huquqiy takomillashtirishni talab etadi.

3. Xorijiy tajriba: Germaniya va Fransiya modellari qiyosiy tahlili

A. Germaniya modeli: «Tarif avtonomiyasi» va vakillik tizimi. Germaniya Federativ Respublikasi Asosiy qonunining (Grundgesetz) 9-moddasi 3-bandi koalitsiya erkinligi va tarif avtonomiyasi (Tarifautonomie) prinsipini mustahkamlaydi. Unga muvofiq, mehnat haqi va mehnat sharoitlarini tartibga solishda tarmoq kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmalarining shartnomaviy avtonomiyasi ustuvor ahamiyatga ega (Tarifvertragsgesetz) [7]. Shuningdek, korxona darajasida Betriebsverfassungsgesetz asosida saylanadigan ishlab chiqarish kengashlari (Betriebsrat) faoliyat yuritib, muayyan ijtimoiy va kadrlar masalalarida hamkorlikda qaror qabul qilish (Mitbestimmung) mexanizmlarida qatnashadi [7].

B. Fransiya modeli: Vakillik mezonlari va kelishuvlarni kengaytirish mexanizmi. Fransiya Mehnat kodeksida (Code du travail) kasaba uyushmalarining vakillik maqomi (représentativité) muayyan huquqiy mezonlar (mustaqillik, moliyaviy shaffoflik, faoliyat muddati va saylov natijalari) asosida belgilanadi [8]. Bundan tashqari, tarmoq darajasidagi jamoa kelishuvlarini vakolatli davlat organi qarori bilan tegishli tarmoqdagi boshqa ish beruvchilarga ham tatbiq etish (kelishuvni kengaytirish — extension) amaliyoti tarmoq standartlarining kengroq yoyilishiga xizmat qiladi [8].

Qiyosiy mezon	O'zbekiston modeli	Germaniya modeli	Fransiya modeli

Korxona darajasidagi vakillik	Kasaba uyushmasi tashkiloti / xodimlarning boshqa vakillik organi	Kasaba uyushmalari + ishlab chiqarish kengashlari (Betriebsrat) [7]	Vakillik mezonlariga javob beruvchi kasaba uyushmalari [8]
Tarmoq kelishuvlarining ta'siri	Kelishuvga qo'shilgan va vakolatli tomonlar doirasida amal qiladi	Tarif kelishuvlari umumiy majburiy deb e'lon qilinishi mumkin [7]	Mehnat vazirligi qarori bilan tarmoq bo'yicha majburiy kengaytirilishi mumkin [8]
Vakillarning himoya kafolatlari	Qonunchilikda kasaba uyushmasi organlari va vakillari uchun kafolatlar belgilangan [4]	Ishlab chiqarish kengashi a'zolari va kasaba uyushmasi faollari uchun kuchaytirilgan himoya [7]	Saylangan vakillar va kasaba uyushmasi vakillari uchun maxsus ishdan bo'shatish kafolatlari [8]

4. O'zbekiston amaliyotidagi tizimli muammolar va yechimlar

Tahlil natijasida quyidagi ustuvor yo'nalishlar ajratib ko'rsatildi:

1. Xususiy sektorda ijtimoiy sheriklik qamrovini kengaytirish: Kichik biznes va xususiy sektorda boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari va jamoa shartnomalari qamrovini oshirish, shuningdek tarmoq kelishuvlarining amaliy ta'sirini kengaytirish mexanizmlarini takomillashtirish lozim.

2. Boshlang'ich tashkilotlar va ularning rahbarlari mustaqilligini kuchaytirish: Asosiy ishidan ozod etilmagan kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlarning (xususan, boshlang'ich tashkilot raislari va a'zolarining) ish beruvchiga iqtisodiy va ma'muriy qaramligini kamaytirish, ularni mehnat shartnomasini bekor qilish va intizomiy javobgarlikka tortishdan himoya qilish kafolatlarini kuchaytirish zarur [4].

3. Gig-iqtisodiyot va raqamli platformalar orqali bandlik: Raqamli platformalar, kuryerlik va xizmat ko'rsatish sohalarida shaxsiy mehnati bilan daromad topuvchi shaxslarning birlashish va jamoaviy manfaatlarini himoya qilish huquqlarini qonunchilikda aniqroq tartibga solish dolzarbdir.

XULOSA VA TAKLIFLAR (CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS)

1. Nazariy xulosa: Kasaba uyushmalari xususiy-huquqiy ixtiyoriy birlashma va ijtimoiy-huquqiy vakillik funksiyalarini birlashtiruvchi murakkab institut bo‘lib, zamonaviy mehnat munosabatlari sharoitida ularning huquqiy kafolatlarini mehnatning yangi shakllariga moslashtirish muhim ilmiy-amaliy vazifadir.

2. Kasaba uyushmasi organlari vakillari kafolatlarini takomillashtirish: «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunning 15-moddasi va Mehnat kodeksining tegishli kafolat normalarini qayta ko'rib chiqib, kasaba uyushmalari organlariga saylangan xodimlarga nisbatan ish beruvchi tashabbusi bilan qo'llaniladigan choralarda qo‘shimcha protsessual kafolatlar (yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organi va vakolatli davlat mehnat organi bilan kelishuv/xulosa tartibi)ni mustahkamlash maqsadga muvofiq.

3. Tarmoq kelishuvlari ta'sir doirasini kengaytirish mexanizmi: Mehnat kodeksining jamoa kelishuvlariga bag'ishlangan normalarida tarmoq darajasidagi kelishuvlarni muayyan shartlar asosida (tarmoqda vakillik ulushi yetarli bo‘lganda) tegishli sohadagi boshqa ish beruvchilarga ham tatbiq etish tartibini nazarda tutish taklif etiladi.

4. Raqamli platformalar orqali band bo‘lgan shaxslarning huquqlarini tartibga solish: «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunda raqamli platformalar orqali mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarning kasaba uyushmalariga birlashish va jamoaviy muzokaralar olib borish imkoniyatlarini huquqiy jihatdan aniq belgilash zarur.

5. Huquqbuzarliklar uchun javobgarlikni aniqlashtirish: Kasaba uyushmalarini tuzish yoki ularning qonuniy faoliyatiga to'sqinlik qilish, shuningdek kasaba uyushmasiga a'zolik asosida kamsitish holatlari yuzasidan qonunchilikdagi javobgarlik normalarini amaliyotga mos ravishda aniqlashtirish tavsiya etiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI (REFERENCES)

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (Yangi tahrir). Toshkent: «O‘zbekiston», 2023. B. 24, 41.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi (lex.uz), 29.10.2022-y., 03/22/798/0972-son.
3. Kahn-Freund O. Labour and the Law. 3rd ed. / Edited by P. Davies and M. Freedland. London: Stevens & Sons, 1983. 319 p.
4. O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonuni. 2019-yil 6-dekabr, O‘RQ-588-son // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi (lex.uz), 07.12.2019-y., 03/19/588/4115-son.
5. Xalqaro mehnat tashkilotining «Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida»gi 87-sonli Konvensiyasi (San-Fransisko, 1948-yil 9-iyul).
6. Xalqaro mehnat tashkilotining «Birlashish huquqi va jamoa muzokaralari olib borish tamoyillarini qo'llash to'g'risida»gi 98-sonli Konvensiyasi (Jeneva, 1949-yil 1-iyul).
7. Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. 4th ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2008. 256 p.

8. Pélissier J., Supiot A., Jeammaud A. Droit du travail. 26e éd. Paris: Dalloz, 2012. 1420 p.
9. Raximov M.A. Mehnat huquqi: Darslik. - Toshkent: TDYU nashriyoti, 2023. - 412 b.
10. Gasanov M.Yu., Sokolova E.A. O‘zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksiga ilmiy-amaliy sharh. - Toshkent: «Adolat», 2024. - 680 b.