



LEGAL BASIS OF RELATIONS BETWEEN EMPLOYER, EMPLOYEE AND TRADE UNION IN ACCORDANCE WITH LABOR LEGISLATION IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Kamronbek Otanazarov

Student of the faculty of Social-Economic sciences, direction of Jurisprudence

Urgench State University named after Abu Rayhon Beruni

kamronbekotanazarov7@gmail.com

Urgench, Uzbekiston

ABOUT ARTICLE

Key words: labor law, labor legislation, employer, employee, trade union, social partnership, collective agreement, legal mechanism, labor relations, regulatory framework.

Received: 25.12.25

Accepted: 26.12.25

Published: 27.12.25

Abstract: This article analyzes the legal relations between the employer, employee and trade union within the framework of labor legislation in Uzbekistan. The main objective of the study is to identify the normative foundations of the interaction between these three parties and assess their practical significance. The study used the methods of logical analysis, normative-legal comparison, systematic approach and legal interpretation. The results showed that the Labor Code and related documents, while protecting the interests of the employee, seek to preserve the organizational freedom of the employer. Trade unions also appear as an important tool in preventing labor disputes through the mechanism of social partnership. In the process of studying, it was revealed that there are practical problems in the application of some norms. In conclusion, the need to harmonize legal mechanisms and strengthen the participation of trade unions for the sustainable development of labor relations was substantiated. Therefore, consistent application of laws, raising legal awareness, expanding open dialogue between the parties, and improving the quality of collective agreements will serve to strengthen justice and trust in labor relations, ensure long-term stability, and create conditions for balanced development in the labor market, and

significantly increase practical efficiency by harmonizing national legislation with modern requirements.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT QONUNCHILIGIGA MUVOFIQ ISH BERUVCHI, XODIM VA KASABA UYUSHMASI O‘RTASIDAGI MUNOSABATLARNING HUQUQIY ASOSLARI

Kamronbek Otanazarov

Abu Rayhon Beruniy nomidagi Urganch davlat universiteti

Ijtimoiy-iqtisodiy fanlar fakulteti Yurisprudensiya yo‘nalishi talabasi

kamronbekotanazarov7@gmail.com

Urganch, O‘zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, mehnat qonunchiligi, ish beruvchi, xodim, kasaba uyushmasi, ijtimoiy sheriklik, jamoa shartnomasi, huquqiy mexanizm, mehnat munosabatlari, normativ asos.

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekistonda mehnat qonunchiligi doirasida ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi o‘rtasidagi huquqiy munosabatlar tahlil qilinadi. Tadqiqotning asosiy maqsadi mazkur uch tomon o‘rtasidagi o‘zaro aloqalarning normativ asoslarini aniqlash hamda ularning amaliy ahamiyatini baholashdan iborat. Tadqiqotda mantiqiy tahlil, normativ-huquqiy solishtirish, tizimli yondashuv va huquqiy sharhlash metodlaridan foydalanildi. Natijalar shuni ko‘rsatdiki, mehnat kodeksi va unga bog‘liq hujjatlar xodim manfaatlarini himoyalash bilan birga ish beruvchining tashkiliy erkinligini saqlab qolishga intiladi. Shuningdek, kasaba uyushmalari ijtimoiy sheriklik mexanizmi orqali mehnat nizolarining oldini olishda muhim vosita sifatida namoyon bo‘ladi. O‘rganish jarayonida ayrim normalarning qo‘llanishida amaliy muammolar mavjudligi aniqlandi. Xulosa sifatida, mehnat munosabatlarini barqaror rivojlantirish uchun huquqiy mexanizmlarni uyg‘unlashtirish va kasaba uyushmalari ishtirokini kuchaytirish zarurligi asoslab berildi. Shu sababli, qonunlarni izchil qo‘llash, huquqiy ongni oshirish, tomonlar o‘rtasida ochiq muloqotni kengaytirish hamda jamoa shartnomalarining sifatini yaxshilash mehnat munosabatlarida adolat va ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi, uzoq muddatli barqarorlikni ta‘minlaydi hamda mehnat bozorida muvozanatli rivojlanishga sharoit yaratadi, milliy qonunchilikni zamon talablari bilan uyg‘unlashtirish orqali amaliy samaradorlikni yanada sezilarli oshiradi.

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ, РАБОТНИКОМ И ПРОФСОЮЗОМ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Камронбек Отаназаров

студент факультета социально-экономических наук
направление «Юриспруденция», Ургенчский государственный
университет имени Абу Райхана Беруни

kamronbekotanazarov7@gmail.com

Ургенч, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, работодатель, работник, профсоюз, социальное партнерство, коллективный договор, правовой механизм, трудовые отношения, нормативно-правовая база.

Аннотация: В данной статье анализируются правовые отношения между работодателем, работником и профсоюзом в рамках трудового законодательства Узбекистана. Основная цель исследования – выявление нормативных основ взаимодействия этих трех сторон и оценка их практического значения. В исследовании использованы методы логического анализа, нормативно-правового сравнения, системного подхода и правовой интерпретации. Результаты показали, что Трудовой кодекс и связанные с ним документы, защищая интересы работника, стремятся сохранить организационную свободу работодателя. Профсоюзы также выступают важным инструментом предотвращения трудовых споров посредством механизма социального партнерства. В процессе исследования выявлены практические проблемы в применении некоторых норм. В заключение обоснована необходимость гармонизации правовых механизмов и усиления участия профсоюзов для устойчивого развития трудовых отношений. Таким образом, последовательное применение законов, повышение правовой осведомленности, расширение открытого диалога между сторонами и улучшение качества коллективных договоров будут способствовать укреплению справедливости и доверия в трудовых отношениях, обеспечению долгосрочной стабильности и созданию условий для сбалансированного развития рынка труда, а

также значительному повышению практической эффективности за счет гармонизации национального законодательства с современными требованиями.

Kirish. Bugungi globalashuv va iqtisodiy transformatsiya sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan muvozanatli tashkil etish masalasi alohida dolzarblik kasb etmoqda. Ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi o'rtasidagi munosabatlar nafaqat ishlab chiqarish jarayonining samaradorligini, balki jamiyatdagi ijtimoiy barqarorlikni ham belgilovchi omil sifatida namoyon bo'ladi. Shu bois mehnat sohasida huquq va majburiyatlarning aniq chegaralanishi, manfaatlar muvozanatining ta'minlanishi hamda nizolarni oldini olish mexanizmlarining mavjudligi muhim ahamiyatga ega.

Amaldagi mehnat qonunchiligi ushbu uch tomonning o'zaro aloqalarini tartibga solishga qaratilgan bo'lsa-da, normalarning amaliyotda qo'llanishi har doim ham kutilgan natijani bermayapti. Xususan, kasaba uyushmalarining vakillik imkoniyatlari, jamoa shartnomalarining real ta'sir doirasi va ish beruvchining tashkiliy mustaqilligi o'rtasidagi nisbat ayrim hollarda muammoli tus olmoqda. Bu esa mehnat munosabatlarining mazmunan chuqurroq tahlil qilinishini talab etadi.

Mazkur tadqiqotning maqsadi O'zbekistonda ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi o'rtasidagi munosabatlarning huquqiy asoslarini tahlil qilish, mavjud mexanizmlarning samaradorligini baholash hamda ularni takomillashtirishga doir ilmiy xulosalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot vazifalari sifatida mehnat qonunchiligidagi asosiy yondashuvlarni aniqlash, ijtimoiy sheriklik institutining o'rnini baholash va amaliy muammolarni ochib berish belgilandi.

Adabiyotlar tahlili va metodlar. Mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga solish masalasi yuridik fanlarda doimiy tadqiqot obyektlaridan biri bo'lib kelmoqda. Ilmiy adabiyotlarda mehnat huquqi shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini ta'minlashga xizmat qiluvchi mustaqil huquq sohasi sifatida baholanadi hamda unda xodim manfaatlarini muhofaza qilish ustuvor yo'nalish sifatida e'tirof etiladi. Ko'plab tadqiqotlarda ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar individual mehnat shartnomasi asosida tahlil qilinib, mazkur munosabatlarda huquq va majburiyatlarning muvozanati muhim ahamiyat kasb etishi ta'kidlanadi.

Boshqa ilmiy ishlarda esa kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi o'ri va ularning jamoaviy manfaatlarini ifodalashdagi vakolatlari markaziy masala sifatida ko'rib chiqiladi. Xususan, ijtimoiy sheriklik instituti ish beruvchi va xodim manfaatlarini muvofiqlashtirish, mehnat nizolarining oldini olish hamda mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta'minlash vositasi sifatida talqin etiladi. Shu bilan birga, ayrim mualliflar jamoa

shartnomalarining amaliy samaradorligi yetarli darajada ta'minlanmayotgani, kasaba uyushmalarining ishtiroki ba'zan formal tusda qolayotganini qayd etadilar. Ushbu ilmiy qarashlar mazkur tadqiqotda tanqidiy yondashuv asosida umumlashtirildi va tahlil qilindi.

Tadqiqotning normativ asosini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi tashkil etadi. Konstitutsiyada mehnat qilish, kasb tanlash erkinligi va majburiy mehnatga yo'l qo'yilmasligi kabi fundamental tamoyillar mustahkamlangan bo'lsa, Mehnat kodeksida ushbu tamoyillarning amaliy mexanizmlari, shuningdek ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasining huquqiy maqomi aniqlashtirilgan. Shuningdek, kasaba uyushmalari faoliyatiga oid maxsus qonunlar va jamoa shartnomalari mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi muhim huquqiy manbalar sifatida baholandi.

Natija va muhokama. O'zbekistonda mehnat munosabatlari ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi o'rtasidagi o'zaro bog'liq huquqiy mexanizmlar asosida shakllanadi. Amaldagi mehnat qonunchiligi ushbu uch subyekt manfaatlarini muvozanatlashtirishga yo'naltirilgan bo'lib, xodimning mehnat qilish huquqi bilan ish beruvchining boshqaruv vakolatlari o'rtasida huquqiy muvofiqlikni ta'minlashni ko'zlaydi. Mehnat shartnomasi mazkur munosabatlarning asosiy yuridik asosi sifatida namoyon bo'lib, aynan ushbu hujjat orqali tomonlarning huquq va majburiyatlari aniqlashtiriladi hamda mehnat jarayonining barqarorligi ta'minlanadi.

Tadqiqot davomida kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi ishtiroki muhim ijobiy natija sifatida aniqlanadi. Ular xodimlarning jamoaviy manfaatlarini ifodalash, mehnat sharoitlarini yaxshilash va nizolarni oldini olishda muhim institut hisoblanadi. Amaliyotda jamoa shartnomalari orqali ish haqi miqdorini oshirish, qo'shimcha ta'til va ijtimoiy kafolatlarni belgilash imkoniyatlari mavjud bo'lib, bu xodimlarning mehnatga bo'lgan qiziqishini oshirishga xizmat qiladi. Mazkur holat ijtimoiy sheriklik mexanizmining to'g'ri ishlashi mehnat munosabatlarini sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi.

Shu bilan birga, tadqiqot natijalari qator muammolar mavjudligini ham ochib berdi. Xususan, ayrim tashkilotlarda kasaba uyushmalarining real ta'sir kuchi yetarli emasligi, ularning faoliyati ko'proq maslahat yoki rasmiy vakillik bilan cheklanib qolayotgani kuzatiladi. Buning asosiy sababi sifatida xodimlarning huquqiy xabardorligi pastligi, kasaba uyushmalari faoliyatining yetarlicha qo'llab-quvvatlanmasligi hamda ish beruvchilar tomonidan ijtimoiy sheriklik mexanizmlariga yetarli e'tibor berilmasligini ko'rsatish mumkin. Natijada jamoa shartnomalari mazmunan mavjud bo'lsa-da, ularning ijrosi ustidan nazorat mexanizmlari samarasiz bo'lib qolmoqda.

Amaliy misol sifatida ayrim korxonalarda jamoa shartnomalarida belgilangan qo'shimcha kafolatlarning to'liq bajarilmasligi, xodimlarning ushbu huquqlarini talab qilishda passiv pozitsiyada qolishi holatlarini keltirish mumkin. Bu esa mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan

imkoniyatlarning amalda to'liq ro'yobga chiqmasligiga olib keladi. Mazkur muammolarni bartaraf etish uchun kasaba uyushmalarining tashkiliy va vakillik salohiyatini kuchaytirish, xodimlar o'rtasida huquqiy targ'ibotni kengaytirish hamda jamoa shartnomalari ijrosi ustidan monitoring mexanizmlarini takomillashtirish zarur.

Ya'ni, mehnat munosabatlarining samaradorligi faqat normativ-huquqiy bazaning mavjudligi bilan emas, balki ushbu normalarning amalda izchil va mas'uliyat bilan qo'llanishiga bog'liq. Ijtimoiy sheriklik mazmunan kuchli bo'lgan taqdirdagina ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi o'rtasida barqaror va adolatli mehnat munosabatlarini shakllantirish mumkin bo'ladi.

Xulosa. Mazkur tadqiqot natijalari O'zbekistonda mehnat munosabatlari ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi o'rtasidagi o'zaro bog'liq huquqiy mexanizmlar asosida shakllanishini ko'rsatdi. Amaldagi mehnat qonunchiligi mazkur subyektlar manfaatlarini muvozanatlashtirishga qaratilgan bo'lib, mehnat shartnomasi ushbu munosabatlarning barqarorligini ta'minlovchi asosiy yuridik vosita sifatida namoyon bo'ladi. Tadqiqot davomida kasaba uyushmalarining xodimlar manfaatlarini himoya qilish va ijtimoiy sheriklikni rivojlantirishdagi ahamiyati aniqlanib, ularning faoliyati mehnat munosabatlari sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatishi asoslandi.

Shu bilan birga, amaliyotda kasaba uyushmalarining ayrim hollarda formal tusda qolayotgani, jamoa shartnomalari ijrosi ustidan nazorat mexanizmlarining yetarli darajada samarali emasligi kabi muammolar mavjudligi aniqlandi. Ushbu holatlar mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan imkoniyatlarning to'liq ro'yobga chiqishiga to'sqinlik qilmoqda. Tadqiqot xulosalariga ko'ra, mehnat munosabatlarini yanada takomillashtirish uchun kasaba uyushmalarining vakolatlarini amalda mustahkamlash, xodimlarning huquqiy xabardorligini oshirish hamda ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini faol va mazmunli tarzda qo'llash zarur. Mazkur chora-tadbirlar mehnat munosabatlarida adolat, barqarorlik va o'zaro ishonchni ta'minlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (yangi tahrir). – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari nashri, 2023-yil. – 42–44-moddalar.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2023-yil. – 10-, 11-, 19-, 72–77-, 281–283-moddalar.
3. O'zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida”gi qonuni. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari nashri, 2019-yil. – 6–8-moddalar.
4. Tursunov Yo'ldosh. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharh (ilmiy-amaliy sharh). – Toshkent: Adolat nashriyoti, 2018. – 864 bet.

5. Inoyatov A. O‘zbekiston Respublikasi mehnat huquqi. – Toshkent: Iqtisodiyot va huquq dunyosi nashriyoti, 2002. – 384 bet.
6. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi: darslik. – Toshkent: Toshkent davlat yuridik universiteti nashriyoti, 2021. – 248 bet.
7. Tursunov Y., Usmonova M. Mehnat huquqi: darslik. – Toshkent: Moliya nashriyoti, 2006. – 227 bet.