

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sherikchilik tushunchasi hamda ijtimoiy sheriklik organlari to'g'risidagi normativ-huquqiy hujjatlarning tahlili va ularning o'zaro uyg'unligi

Jasur Abdug'afforov
abdugaffarovjasur01@gmail.com
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tushunchasi o'zida davlat, ish beruvchilar va xodimlarning bu boradagi hamkorligini ifodalaydi. Ijtimoiy sheriklik mehnat munosabatlarida ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni qonunchilik hujjatlari asosida tartibga solishni, ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish davlatning bosh maqsadlaridan biriga aylanganini o'zida mujassam etadi. So'nggi yillarda amalga oshirilayotgan islohotlar, xususan, yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksining qabul qilinishi va ushbu qonun hujjatida "ijtimoiy sheriklik organlari" deb ataladigan yangi tushunchaning kashf etilishi va amaliyotga tadbiiq etilishi katta yangilik bo'ldi. Bu kabi islohotlar fuqarolik jamiyati institutlari va davlat o'rtasidagi hamkorlikni yanada jadal taraqqiy etishiga hissa qo'shadi. Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik organlarining huquqiy asoslarini tahlil etish asnosida ular faoliyatining keyingi bosqichlari haqida mulohaza yuritishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy sheriklik, Mehnat Kodeksi, fuqarolik jamiyati institutlari, xodimlar, davlat, ijtimoiy sheriklik organlari

Analysis of the concept of social partnership in the field of labor and regulatory legal documents on social partnership bodies and their compatibility

Jasur Abdugaffarov
abdugaffarovjasur01@gmail.com
Tashkent State Law University

Abstract: The concept of social partnership in the field of labor represents the cooperation of the state, employers and employees in this regard. Social partnership embodies the regulation of socio-economic issues in labor relations on the basis of legislation, the development of social partnership has become one of the main goals of the state. The reforms carried out in recent years, in particular, the adoption of the new version of the Labor Code and the discovery and implementation of a new concept

called "social partnership bodies" in this legal document, became a big news. Such reforms contribute to the rapid development of cooperation between civil society institutions and the state. This article is aimed at reflecting on the next stages of their activity while analyzing the legal basis of social partnership bodies in the field of labor in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: social partnership, Labor Code, civil society institutions, employees, state, social partnership bodies

O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy sheriklik va u bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy sheriklik organlarini rivojlantirishga doir bir qancha huquqiy hujjatlar qabul qilingan. Bular qatoriga O'zbekiston Respublikasining "Ijtimoiy sheriklik to'g'risida"gi Qonuni, Mehnat Kodeksining 4-6-boblari, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonun, "Nodavlat-notijorat tashkilotlar to'g'risida"gi Qonun va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarni kiritish mumkin.

"Ijtimoiy sheriklik to'g'risida"gi Qonunning maqsadi ijtimoiy sheriklik sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iboratdir. Mehnat sohasida bo'lgani kabi ijtimoiy sheriklikda ijtimoiy sheriklik munosabatlarning subyektlari quyidagilar hisoblanadi:

- davlat organlari;
- nodavlat notijorat tashkilotlari;
- fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari.

Har ikki sohada ham taraflar ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etish bo'yicha o'zaro hamkorlikka kirishadilar va turli xil me'yoriy hujjatlarni qabul qilib munosabatlarini tartibga soladilar.

Ijtimoiy sheriklik organlari davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadi va ushbu qo'llab-quvvatlash quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

- ish beruvchi va xodimlarning vakillaridan tashkil topgan birlashmalar va boshqa institutlarni mulkiy, axborot, maslahat, tashkiliy va o'quv-uslubiy jihatdan qo'llab-quvvatlash;
- ijtimoiy sheriklik organlarida qatnashayotgan tomonlarning vakillariga mehnat oid faoliyatiga turli kafolatlar berish va boshqa qonunchilikka muvofiq imtiyozlar berish;
- ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatini moliyaviy va huquqiy qo'llab quvvatlash, davlat subsidiyalari, grantlari va ijtimoiy buyurtmalari berish, ijtimoiy ahamiyatga molik loyihalarni moliyalashtirish.

O'zbekiston Respublikasi "Ijtimoiy sheriklik to'g'risida"gi Qonunining 22-moddasiga binoan ijtimoiy sheriklik sohasidagi tadbirlarni moliyalashtirish quyidagi manbalardan amalga oshiriladi: "O'zbekiston Respublikasining Davlat budjeti va davlat maqsadli jamg'armalari mablag'lari; ijtimoiy sheriklik subyektlarining o'z

mablag‘lari; yuridik va jismoniy shaxslarning homiylik xayriyalari hisobidan amalga oshiriladi. ijtimoiy sheriklik sohasidagi tadbirlarni moliyalashtirish qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan ham amalga oshirilishi mumkin” [1].

Kasaba uyushmalari, kasaba uyushmalari birlashmalari, kasaba uyushmalari Federatsiyasi, ish beruvchilar birlashmalari, ish beruvchilar Konfederatsiyasi mehnat sohasidagi nodavlat-notijorat tashkilotlar bo‘lib, ular mehnatga oid ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatini amalga oshirishda muhim dastak hisoblanadi. Davlat aynan shu kabi tashkilotlarni rivojlantirish, sohani yangi bosqichga olib chiqish uchun davlat budjetidan subsidiyalar, grantlar ajratishi mumkin. “Ijtimoiy sherikchilik to‘g‘risida”gi Qonunda davlat nodavlat-notijorat tashkilotlarini qo‘llab-quvvatlash uchun jamoat fondlarini tashkil etishi mumkinligi va bu fondlarga mablag‘ qonunchilikda taqiqlanmagan manbalardan jalb etishi mumkinligi belgilab qo‘yilgan.

O‘zbekiston Respublikasi “Nodavlat-notijorat tashkilotlar to‘g‘risida”gi Qonunning maqsadi nodavlat notijorat tashkilotlarining O‘zbekiston Respublikasi hududidagi faoliyati bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga solishdan iborat. Ushbu qonunning 2-moddasiga binoan nodavlat notijorat tashkiloti bu - “Jismoniy va (yoki) yuridik shaxslar tomonidan ixtiyoriylik asosida tashkil etilgan, daromad (foйда) olishni o‘z faoliyatining asosiy maqsadi qilib olmagan hamda olingan daromadlarni (foydani) o‘z qatnashchilari (a‘zolari) o‘rtasida taqsimlamaydigan o‘zini o‘zi boshqarish tashkilotidir” deya belgilab qo‘yilgan [2]. Ish beruvchilar va kasaba uyushmalariga doir tashkilotlar nodavlat-notijorat tashkilotlar hisoblanadi va ular faoliyatining huquqiy asoslari ham ushbu qonun hujjati bilan belgilab qo‘yilgan. Davlat organlari nodavlat notijorat tashkilotlarining huquqlari va qonuniy manfaatlariga rioya etilishini ta‘minlaydi, ularga ijtimoiy hayotda ishtirok etish uchun teng va adolatli imkoniyatlar yaratib beradi. Davlat organlari va mansabdor shaxslarning nodavlat notijorat tashkiloti faoliyatiga aralashishiga, xuddi shuningdek nodavlat notijorat tashkilotining davlat organlari hamda ular mansabdor shaxslarining faoliyatiga aralashishiga mutlaqo yo‘l qo‘yilmaydi (qonunchilikda belgilangan holatlar mustasno).nodavlat notijorat tashkiloti yuridik shaxs tashkil etgan holda tuziladi. Nodavlat notijorat tashkiloti, agar uning ta‘sis hujjatlarida boshqacha qoida belgilangan bo‘lmasa, ular faoliyat muddati biror-bir sana bilan cheklanmaydi.

“Nodavlat-notijorat tashkilotlar to‘g‘risida”gi Qonunning 7-moddasiga ko‘ra nodavlat-notijorat tashkilotlarining quyidagi huquqlari mavjud ekan: o‘z ramziy belgilarini ta‘sis etish; o‘z a‘zolari va qatnashchilarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilish; ijtimoiy hayotning turli masalalariga doir tashabbuslar bilan chiqish, davlat hokimiyati va boshqaruv organlariga takliflar kiritish; davlat hokimiyati va boshqaruv organlarining qarorlarini ishlab chiqishda qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda ishtirok etish; ommaviy axborot vositalarini ta‘sis etish hamda belgilangan tartibda noshirlik faoliyatini amalga oshirish; o‘z

faoliyati to'g'risida axborot tarqatish; o'z faoliyatiga taalluqli masalalar yuzasidan yig'ilishlar, konferensiyalar o'tkazish;

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik taraflari Mehnat Kodeksiga binoan quyidagilardir: davlat organlari; kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, bo'linmalari va boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari timsolida xodimlar; ish beruvchilar, ularning birlashmalari. Yuqorida ta'kidlaganimizdek, ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatining asosiy mezonini ijtimoiy sheriklik hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi 8-bobi mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikka bag'ishlanadi. Kodeksning 47-moddasida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik va uning asosiy prinsiplari yoritib berilgan. "Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik - kasaba uyushmalari (kasaba uyushmalarining birlashmalari) timsolida xodimlar, ish beruvchilar (ish beruvchilarning birlashmalari (ittifoqlari, uyushmalari), davlat organlari o'rtasida xodimlarning, ish beruvchilarning va davlatning ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalari bo'yicha manfaatlarini kelishib olishni ta'minlashga qaratilgan o'zaro hamkorlikdir".

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik taraflari Mehnat Kodeksi 49-moddaga asosan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tuzadilar. "Mehnat munosabatlari tartibga solinishini ta'minlash, jamoa muzokaralarini, maslahatlashuvlarini olib borish, jamoa shartnomalarining va kelishuvlarining loyihalarini tayyorlash, ularni tuzish, shuningdek ularning bajarilishi ustidan teng huquqlilik asosida nazoratni tashkil etish uchun taraflarning qaroriga binoan zarur vakolatlar berilgan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tuziladi. Respublika darajasida doimiy asosda faoliyat ko'rsatuvchi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha uch tomonlama komissiya tuziladi. Kasaba uyushmalari respublika birlashmalarining, ish beruvchilar respublika birlashmalarining (ittifoqlarining, uyushmalarining), O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining, manfaatdor vazirliklarning va idoralarning vakillari komissiya a'zolari hisoblanadi. Tarmoq darajasida doimiy asosda faoliyat ko'rsatuvchi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tuziladi. Kasaba uyushmalari tarmoq birlashmalarining, ish beruvchilar tarmoq birlashmalarining (ittifoqlarining, uyushmalarining) vakillari, taraflarning taklifi bo'yicha esa - O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining hamda boshqa manfaatdor vazirliklarning va idoralarning vakillari ham komissiyalar a'zolari hisoblanadi. Hududiy darajada doimiy asosda faoliyat ko'rsatuvchi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha uch tomonlama komissiyalar tuziladi. Kasaba uyushmalari hududiy birlashmalarining, ish beruvchilar hududiy birlashmalarining (ittifoqlarining, uyushmalarining) vakillari, shuningdek mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlarining va boshqa manfaatdor davlat organlarining vakillari komissiyalar a'zolari hisoblanadi. Tashkilotlar darajasida jamoa muzokaralarini olib borish uchun boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotining

vakillaridan va ish beruvchining vakillaridan iborat ikki tomonlama komissiyalar tuziladi" [3].

Ijtimoiy sheriklik organlarining bir bo‘lagi sifatida kasaba uyushmalarini “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunni atroflicha tahlil qilish asnosida o‘rganish maqsadga muvofiqdir. Qonunning maqsadi fuqarolarning kasaba uyushmalariga birlashish huquqini amalga oshirish, shuningdek kasaba uyushmalarini tuzish va ularning faoliyatini tashkil etish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat hisoblanadi. Kasaba uyushmalari o‘z faoliyatini jamoat birlashmasi shaklidagi yuridik shaxsni tashkil etgan holda amalga oshiradi. O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari 15 yoshdan boshlab kasaba uyushmalarini tuzish va ularga to‘laqonli a‘zo bo‘lish huquqiga ega [4]. Bu huquqni hech qanday tashkilot, mas’ul rahbar yoki qonunchilik biror-bir yo‘l bilan ta’qiqlay olmaydi. Kasaba uyushmalari o‘z faoliyatini quyidagi bir qancha prinsiplar ustiga quradi hamda adolatli, shaffof jamiyat quyish tarafdori hisoblanadi: teng huquqlilik; qonuniylik; ixtiyoriylik; kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik; o‘zini o‘zi boshqarish; ochiqlik va oshkoralik.

Kasaba uyushmalariga saylangan va ularga rahbarlik qiluvchi shaxslarga ushbu qonunda bir qator kafolat va imtiyozlar beriladi. Xususan, kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishdan ozod etilmagan shaxslar bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya etishdan tashqari, ular a‘zo bo‘lgan kasaba uyushmasi organining roziligi oldindan olingan holda yo‘l qo‘yiladi, tashkilot kasaba uyushmasi organining raisi bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga esa bundan tashqari tegishli kasaba uyushmalari birlashmasining shunday roziligi olingan taqdirda yo‘l qo‘yiladi. Bunda mustasno holatlar Mehnat Kodeksida sanab o‘tilgan. Boshqa barcha holatlarda kasaba uyushmalari a‘zolari va raisini ish beruvchi tashabbusi bilan ishdan bo‘shatishda tegishli kasaba uyushmasining roziligi shart.

Kasaba uyushmalari quyida Qonun belgilab qo‘ygan qoidalar asosida o‘z faoliyatini tashkil etadi:

- kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, shuningdek yuridik shaxs bo‘lgan bo‘linmalari hamda boshlang‘ich kasaba uyushmalari tashkilotlari davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan paytdan e’tiboran tashkil etilgan hisoblanadi.

- kasaba uyushmalari o‘z faoliyatini jamoat birlashmasi shaklida yuridik shaxs tashkil etgan holda amalga oshiradi, kasaba uyushmalari bir yoki bir nechta tashkilot xodimlarining tashabbusiga ko‘ra tashkil etiladi.

- kasaba uyushmalarining bo‘linmalari, boshlang‘ich kasaba uyushmalari tashkilotlari yuridik shaxs maqomi bilan yoki yuridik shaxs maqomisiz tashkil etilishi mumkin.

- davlat organlari, ularning mansabdor shaxslari, ish beruvchilar kasaba uyushmalarini, ularning birlashmalarini tashkil etish tashabbuskorlari, shuningdek ularning rahbar organlari a'zolari bo'lishi mumkin emas.

- kasaba uyushmasini, kasaba uyushmalari birlashmasini tashkil etish tashabbuskorlari qurultoyi (konferensiyani) yoki umumiy yig'ilishni chaqiradi, unda ustav qabul qilinadi, shuningdek rahbar organlar tuziladi.

- kasaba uyushmalari o'z boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlarining, shu jumladan yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlarining hisobini yuritadi.

Kasaba uyushmasi hamda kasaba uyushmalari birlashmasining ustavida quyidagilar belgilab qo'yiladi: nomi, maqsad va vazifalari; tashkiliy-huquqiy shakli, faoliyat qaysi hudud doirasida amalga oshirilsa, o'sha hudud; birlashayotgan xodimlarning toifalari va kasbiy guruhlari; kasaba uyushmasi, kasaba uyushmalari birlashmasi a'ziligiga qabul qilish va undan chiqish (chiqarish) shartlari; a'zolik badallarini to'lash tartibi va ularning miqdorlari; a'zolarining huquq va majburiyatlari; tuzilmasi va rahbar organlari, zarur bo'lgan taqdirda nazorat-taftish organlari; kasaba uyushmalari organlarining vakolati va ularni shakllantirish tartibi, ularning vakolatlari muddatlari, doimiy asosda faoliyat ko'rsatuvchi rahbar organining joylashgan eri; pul mablag'larini va boshqa mol-mulkni shakllantirish manbalari, shuningdek ularni boshqarish tartibi; a'zolar oldida hisobot berish tartibi va muddatlari; qayta tashkil etish va tugatish tartibi; ustavga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish tartibi.

Ish beruvchilar birlashmalari yoki ish beruvchilar Konfederatsiyasi to'g'risida hozirgacha biror bir qonun yoki qonunosti hujjat qabul qilinmagan. O'zbekiston ish beruvchilar Konfederatsiyasi faqat o'z ustavi asosida faoliyat yuritadi. Shuning uchun ushbu ustav asosida ish beruvchilar birlashmalarini tahlil qilishga harakat qilamiz. Konfederatsiya O'zbekiston hududida ish beruvchilar, birlashmalari, ish beruvchilar(tadbirkorlar) va boshqa jamoat tashkilotlarining iqtisodiy, ijtimoiy va mehnat sohasidagi manfaatlarini himoya qiladi. Konfederatsiya o'z a'zolarining huquq va manfaatlarini ifoda etadi, qo'llab quvvatlaydi va tenglik tamoyili asosida faoliyat yuritadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining ish beruvchilar manfaatini himoya qilish bo'yicha konvensiyalariga takliflar kiritadi. O'zbekiston ish beruvchilar Konfederatsiyasi yuridik shaxs bo'lib, faoliyatini cheklanmagan muddat davomida amalga oshiradi va uning bosh organi - Konfederatsiya ta'rischilarining umumiy yig'ilishi hisoblanadi. Umumiy Yig'ilish har 3 yilda kamida bir marta chaqirilishi shart. Yig'ilishlar orasida Konfederatsiya ishini Konfederatsiya Ijro etuvchi qo'mitasi amalga oshiradi va unga rais boshchilik qiladi. Hozirda Ilhom Haydarov uning raisi hisoblanadi. Bu tashkilot hali yangi bo'lgani va u bilan bog'liq tushunmovchiliklarni asoslovchi qonun hujjatlari bo'lmagani uchun bugungi kunda Konfederatsiya amaliyotda cheklangan miqdorda faoliyat olib boradi. Mehnat Kodeksida belgilab

qo'yilgani singari ijtimoiy sheriklikning tarmoq va hududiy darajalarida ish beruvchilar Konfederatsiyasining tarkibiy qismi bo'lgan tarmoq va hududiy birlashmalar mavjud emas. Tarmoq birlashmalari nomidan Konfederatsiya ta'sischisi bo'lgan "O'zeltexsanoat" AK ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha tarmoq komissiyalarida qatnashadi, xolos [5]. Quyi darajalardagi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalarda ijtimoiy sheriklikning boshqa taraflari ushbu tizimdagi ish beruvchilarning vakillarini o'zlari chaqirishga majbur bo'lishadi. Ish beruvchilarga doir qonunchilik isloh qilish va yangiliklar kiritishga juda muhtoj.

XULOSA

Amaldagi qonunchiligimizda "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonun mavjud, lekin ish beruvchilar birlashmalari va ularning huquqi hamda majburiyatlarini qonun darajasida tartibga soluvchi biror bir qonun yoki qonunchilik hujjatlari mavjud emas. Ish beruvchilar birlashmalari va ish beruvchilar Konfederatsiyasi haqida o'rganganimda, quyidagilarni aniqladim:

O'zbekistonda "O'zbekiston ish beruvchilari Konfederatsiyasi" mavjud va uning faoliyati umumiy tartibdagi mehnat qonunchiligi ham ta'sis hujjatlari bilan tartibga solinadi. Buning oqibatida ish beruvchilarning hududiy va tarmoq birlashmalarining shakllanishi oxiriga yetmay qolgan. Ijtimoiy-mehnat komissiyalarining hudud va tarmoq darajasidagi tashkilotlari amalda yo'q desa ham bo'ladi. Bu haqda ish beruvchilar Konfederatsiyasi vakillari bilan uchrashuvimda aniqladim. Shuning uchun ish beruvchilar birlashmalarining huquqiy asoslari to'g'risidagi normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish dolzarb vazifa hisoblanadi. Bundan tashqari ish beruvchilar Konfederatsiyasining huquqiy maqomi to'liq tan olinmagan. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi vakillari bilan suhbatimda Federatsiya ish beruvchilarning respublika darajasidagi organini to'liq tan olmasligini aniqladim. Uchinchi masala ish beruvchilar Konfederatsiyasi Savdo-sanoat palatasidan ajralib chiqqani uchun faqat tadbirkor-ish beruvchilarning huquqlarini himoya qiladimi yoki davlat tashkilotlaridagi ish beruvchilarning huquqi himoyasi ham Konfederatsiya tomonidan ta'minlanadimi? Bu savol ham ochiq qolmoqda va bu, albatta, qonunchilikdagi bo'shliqlar oqibati.

O'zbekistondagi oliy ta'lim muassasalarida ijtimoiy-gumanitar yo'nalishlar mavjud va ularda ijtimoiy sheriklik munosabatlarining asoslarini o'rganuvchi mutaxassislar tayyorlanadi. Lekin biz uchun yangi tushuncha bo'lgan "ijtimoiy sheriklik organlari" faoliyatini o'rganuvchi maxsus mutaxassislar universitetlarda tayyorlanmaydi. Chunki ushbu yo'nalish hali yangi bo'lib, qonunchilikka ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatini tadqiq qiluvchi mutaxassislar maqomi to'g'risidagi tushunchalarni kiritish va ularni o'qitishni boshlash lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi Qonuni.
2. O‘zbekiston Respublikasining “Nodavlat-notijorat tashkilotlar to‘g‘risida”gi Qonuni.
3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi.
4. O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni.
5. <https://emassn.uz/en>. Association of employers of Uzbekistan