

**АКАДЕМИЯИ МИЛЛИИ ИЛМҲОИ ТОҶИКИСТОН  
ИНСТИТУТИ ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ**

*Бо ҳуқуқи дастнавис*

**УДК: 349.2**

**ББК: 67.405(2)7 (точик)**

**341.3 (575.3)**

**М – 19**



**МУЗАФАРЗОДА МАРҶОНАИ ШАРИФБЕГ**

**ТАНЗИМИ ҲУҚУҚИИ ШАРИКИИ ИҶТИМОӢ ДАР  
ТОҶИКИСТОН: МАСЪАЛАҲОИ НАЗАРИЯВӢ ВА АМАЛӢ**

**АВТОРЕФЕРАТИ**

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣ номзади илмҳои  
ҳуқуқшиносӣ аз рӯи ихтисоси 5.5.5. - Ҳуқуқи меҳнат; ҳуқуқи таъминоти  
иҷтимоӣ

**ДУШАНБЕ – 2026**

Диссертатсия дар шубъаи ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ иҷро гардида, аз ташхис гузаштааст ва ба ҳимоя тавсия гардидааст.

**Роҳбари илмӣ:** **Маҳмадуллозода Нурулло Раҳматулло** – доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, ходими калони шубъаи ҳуқуқи байналмилалии Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ

**Муқарризи расмӣ:** **Одиназода Рамазон Сафар-** доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, директори Муассисаи давлатии “Маркази барномаҳои байналмилалӣ”  
**Бобокалон Ғоиб Мерган** - номзоди илмҳои ҳуқуқшиносӣ, сардори шубъаи қонунгузорӣ оид ба меҳнат, муҳочират ва иҷтимоии Маркази миллии қонунгузори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон

**Муассисаи пешбар:** Донишгоҳи миллии Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия «2» июли соли 2026, соати 10:00 дар ҷаласаи шурои диссертатсионии 6D.КOA-076 назди Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ (734025, ш. Душанбе, хиёбони Рудаки 15, толори Институти забон ва адабиёти ба номи Абуабдуллоҳи Рӯдакии АМИТ) баргузор мегардад.

Бо мазмуни диссертатсия дар сомонаи Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови АМИТ: [www.ifppanrt.tj/](http://www.ifppanrt.tj/) ва Китобхонаи марказии илмӣ АМИТ ба номи И. Гандӣ дар суроғай: 734025, ш. Душанбе, х. Рудаки 33, метавон шинос шуд.

Автореферат «\_\_\_» \_\_\_\_\_ соли 2026 ирсол шуд.

**Котиби илмӣ**  
**шурои диссертатсионӣ,**  
**доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ**  
Email: [nurullo\\_m@mail.ru](mailto:nurullo_m@mail.ru)



**Маҳмадуллозода Н.Р.**

## **НОМГҶИИ ИХТИСОРАҶО ВА Ё АЛОМАТҶОИ ШАРТӢ**

ҶТ - Ҷумҳурии Тоҷикистон

КМ ҶТ - Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон

СММ - Созмони Милали Мутаҳид

ИДМ - Иттиҳоди Давлатҳои Мустақил

ТБМ - Ташкилоти Байналмилалии Меҳнат

## МУҚАДДИМА

**Мубрамияти мавзӯи таҳқиқот.** Чумхурии Тоҷикистон дар даврони соҳибистиқлолии хеш баҳри ташаккул ва рушди низоми муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ сиёсати пайгирона ва маҷмӯи тадбирҳои сохторӣ, меъёрҷодкунӣ ва ташкилӣ-ҳуқуқиро амалӣ намудааст. Дар натиҷа, муносибатҳои ҳуқуқӣ дар баҳши иҷтимоӣ муҳнатӣ ба сифати яке аз бахшҳои муҳими низоми ҳуқуқӣ ва иҷтимоии давлат рушду тақомул ёфта, нақши дар таъмин намудани суботи иҷтимоӣ, ҳимояи манфиатҳои тарафҳои муносибатҳои меҳнатӣ ва баланд бардоштани самаранокии танзими ҳуқуқӣ сол ба сол меафзояд.

Рушди устувор ва ҳамаҷонибаи ҷомеа, инчунин дурнамои пешрафти давлатдорӣ миллий, ба сатҳи танзими ҳуқуқии муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ вобастагии мустақим дорад. Ташаккули муносибатҳои меҳнатӣ дар давраи муносири рушди Тоҷикистон нишон медиҳад, ки дар заминаи татбиқи сиёсати иҷтимоии давлат ва ислоҳоти пайдарпайи ҳуқуқӣ марҳилаи нави танзими ин муносибатҳо шакл гирифтааст. Дар ин раванд нақши роҳбарикунандаи Асосгузори сулҳу ваҳдати миллий – Пешвои миллат, Президенти Чумхурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон дар муайян намудани самтҳои стратегӣ сиёсати иҷтимоӣ-меҳнатӣ назаррас буда, натиҷаҳои он дар таҳкими заминаҳои конститусионӣ ва рушди низоми санадҳои меъёрии ҳуқуқии танзимкунандаи соҳаи меҳнат таҷассум ёфтаанд.

Дар ин раванд ҳуқуқи меҳнат ба марҳилаи нави рушд ворид гардида, конунгузорӣ оид ба меҳнати мамлакат дар заминаи арзишҳои бунёдии соҳаҳои гуногун, аз ҷумла, соҳаи иқтисодиёт ва иҷтимоӣ-ташаккул ёфта истодааст. Ин арзишҳои бунёдии ҳуқуқи меҳнат баъди қабули Конститутсияи Чумхурии Тоҷикистон [1] дар конунгузорӣ оид ба меҳнат мустақкам гардиданд.

Дар аксарияти давлатҳои пешрафтаи ҷаҳон ва дар марҳилаҳои гуногуни таърихӣ, доир ба рушду инкишофи институти шарикӣ иҷтимоӣ, олимони таҳқиқоту таҳлилҳо гузаронида, назарияҳои маъмулу мухталиф пешниҳод намудаанд. Равандҳои таҳқиқотӣ-илмӣ рушду инкишофи институти шарикӣ иҷтимоӣ дар замони муосир натавонанд аҳамияти хешро ба ҳайси объекти таҳлили илмӣ аз даст надодаанд, баръакс, таваҷҷуҳи олимону муҳаққиқони ватанию хориҷиро бештар ба худ ҷалб намудаанд. Омили асосии таваҷҷуҳи бештар ба рушду инкишоф ва танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ дар ҳама марҳилаҳо дар

он аст, ки иҷтимоиёт чузӣ таркибии ҳаёти инсон буда, ҷомеаи муосирро бе он тасаввур намудан номумкин аст.

Новобаста аз он, ки институти шарикии иҷтимоӣ барои Тоҷикистони пасошӯравӣ падидаи нисбатан нав маҳсуб мешавад, он дар замони соҳибистиклолии кишвар вобаста ба шароиту омилҳои ин марҳила то дараҷае рушд намудааст. Бо назардошти аҳамияти он, айни замон масъалаҳои рушду тавсеаи низоми шарикии иҷтимоӣ ба сифати яке аз бахшҳо ва ҳадафҳои муҳими стратегияву барномаҳои давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз ҷумла, дар «Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030» [17] ва дар «Консепсияи рушди шугли пурмахсули аҳоли дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2040» [18] муайян шудаанд. Дар баробари ин, дар танзими ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ дар мамлакат мушкилоти зиёди хусусияти назариявӣ ва амалидошта ҷой доранд, ки барои рушди бонизом ва самараноки он монеа мегарданд. Аз ҷумла, такмилталаб будани танзими ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ, бахусус номукаммалии дастгоҳи мафҳумии он, то охир қорқард нашудани механизмҳои ҳуқуқии равандҳои шарикии иҷтимоӣ омилҳои асосии қафомонии рушди муносибатҳои шарикии иҷтимоӣ дар шароити муосири гузариш ба бозори нави меҳнат дар кишвари мо мебошад. Ҳанӯз ҳам принсипҳои шарикии иҷтимоӣ дар сатҳи қонунгузорӣ мавқеи пурра нағрифтаанд ва ба таври зарурӣ татбиқ намешаванд. Заминаҳои муносиби ҳуқуқии механизмҳои шарикии иҷтимоӣ – комиссияҳои сетаарафа, дутарафа, мақомоти арбитражӣ, мақомоти созишу оштиқунонӣ ва ё ризоиятӣ пурра таҳия нашудаанд, ҳамзамон дурнамои самтҳои рушди онҳо муайян нестанд, ки дар амалия ин механизмҳо самараи дилхоҳ надоранд. Вазӣ ҷойдошта тақозо мекунад, ки консепсияи муосири илмии танзими ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳия карда шавад, ки он мувофиқ ба равандҳои тағйирпазирии хусусиятҳои муносибатҳои иҷтимоию меҳнатӣ ва ҷавобгӯи манфиатҳои миллии бошад.

Бинобар ин, таҳқиқи маҷмӯӣ ва ҳаматарафаи танзими ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз лиҳози назариявӣ ва амалӣ вазифаи муҳими ҳуқуқи меҳнат арзёбӣ мешавад.

**Дараҷаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ.** Масъалаҳои назариявӣ ва амалии танзими ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ дар илми ҳуқуқи меҳнати ватанӣ то имрӯз мавриди таҳқиқоти алоҳидаи илмии ҳамачониба ва маҷмӯӣ қарор нағрифтаанд. Танҳо дар баъзе маъхазҳои илмӣ, таълимӣ

ва таълимию методӣ паҳлуҳои алоҳидаи институти шарикӣ иҷтимоӣ аз ҷониби олимони ватанӣ Ғ.М. Бобокалон, Э.Б. Буризода, Н. Шонасридинов [34, с. 12-18], Р.Б. Бозоров [112], Н.Р. Маҳмадуллозода ва С. Х. Наботов [24], Ш.М. Мирзозода [38], Д.Қ. Назарзода [36] ва З.З. Нозакзода [37] мавриди таҳқиқ қарор гирифтаанд. Ҳамзамон, муҳаққиқон М.А. Маҳмудзода, Б.Т. Худоёрзода, С. Муқимӣ, Д. Ҳошимзода [25, с. 504-507], инчунин Н. Шонасридинов, Ғ.М. Бобокалон ва Н.Р. Маҳмадуллозода [30, с. 827] тафсири Фасли IV Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистонро пешниҳод намудаанд, ки дар маҷмӯъ меъёрҳои марбут ба шарикӣ иҷтимоӣ дар бар мегирад.

Институти шарикӣ иҷтимоӣ дар маҷмӯъ ва ҷанбаҳои алоҳидаи он ба таври амиқ ва ҳамаҷониба аз ҷониби олимони хориҷӣ Е.М. Ақопова ва С.Н. Еремина [20], Е.Н. Бондаренко [31], С.Ю. Головина [27], Г.П. Зинченко [22], М.В. Лушникова [23], Н.Л. Люттов [32], М.А. Малышев [35], В.А. Михеев [26], Ф.П. Витко [21], И.О. Снигирева [28], А.И. Сайдахмедов [39] С.Ю. Чуча [33, 144] мавриди таҳлил ва таҳқиқ қарор гирифтааст.

Таҳқиқоти М.А. Малышев аз Федератсияи Россия (диссертатсияи номзадӣ дар мавзӯи “Партнерство в системе социально-трудовых отношений, соли 2008) ва таҳқиқоти Сайдахмедов А.И. аз Ҷумҳурии Узбекистон (диссертатсияи номзадӣ дар мавзӯи “Партнерство в Республике Узбекистан, Российской Федерации, Республике Казахстан: сравнительно–правовой анализ, сол 2011)-ро бояд махсус қайд намуд, ки дар ин асарҳо маъбалаҳои шарикӣ иҷтимоӣ мукаммалтар таҳлил шуда, аҳамияти муҳими таҳқиқотӣ доранд.

Таҳқиқоти зикршуда барои омӯзиши мукаммал ва фарогири институти шарикӣ иҷтимоӣ заминаи мусоиди илмӣ фароҳам оварда, ба ташаккули фаҳмиши амиқ ва ҳамаҷонибаи моҳият, сохтор ва механизмҳои амалиявии он мусоидат менамоянд.

### **Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо ва ё мавзӯҳои илмӣ.**

Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар доираи барномаи дурнамои қорҳои илмӣ-таҳқиқотии шӯъбаи ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон «Назария ва амалияи бағанзимдарории ҳуқуқии муносибатҳои хусусӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025» омода шудааст.

## ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

**Мақсади таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ бо мақсади таҳия намудани асосҳои назариявӣ ва коркарди пешниҳоду тавсияҳои илмию амалӣ ҷиҳати такмили механизми танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, анҷом дода мешавад, ки ба баланд бардоштани самаранокии он дар муносибатҳои иҷтимоӣ нигаронида шудааст.

**Вазифаҳои таҳқиқот.** Дар таҳқиқоти диссертатсионӣ иҷрои вазифаҳои зерин муайян шудаанд, ки барои расидан ба мақсадҳои таҳқиқотӣ нигаронида шудаанд:

- омузиши асосҳои назариявӣ-илмӣ мафҳум, мазмун, моҳият ва табиати институти шарикӣ иҷтимоӣ, муайянсозии фаҳмиши классикӣ ва муоисири он;

- таҳлил ва арзёбии пояҳои ҳуқуқии танзимкунандаи шарикӣ иҷтимоӣ бо дарназардошти стандартҳои ҳуқуқии байналмилалӣ ва миллӣ;

- омӯзиш, таҳлил ва тасифи принципҳои ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ, ошкорсозии мазмун ва моҳияти онҳо;

- таҳқиқ ва таҳлили стандартҳои ҳуқуқии байналмиллалӣ, ки муносибатҳоро дар соҳаи шарикӣ иҷтимоӣ танзим мекунад;

- таҳлил ва муайян намудани ҷойгоҳи тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ ва мақоми ҳуқуқии онҳо;

- омузиши таҳаввули нақши субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар шароити рақамикунории соҳаи меҳнат;

- таҳияи хулосаву пешниҳодҳои илмӣ-назариявӣ ва амалӣ ҷиҳати коркарди концепсияи муоисири илмӣ танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ ва такмили қонунгузории амалкунанда.

**Объекти таҳқиқот.** Объекти таҳқиқоти диссертатсиониро маҷмӯи муносибатҳои ҷамъиятии вобаста ба амалӣ намудани шарикӣ иҷтимоӣ ташкил медиҳанд.

**Мавзӯи таҳқиқот.** Мавзӯи таҳқиқоти диссертатсионӣ маҷмуи меъёрҳои ҳуқуқии миллӣ ва байналмилалӣ, ки асосҳои ҳуқуқии танзими масъалаҳои шарикӣ иҷтимоиро ташкил медиҳанд, инчунин назария ва амалияи институти шарикӣ иҷтимоиро дар бар мегирад.

**Марҳила, макон ва давраи таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар шӯъбаи ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи АМИТ анҷом дода шудааст. Кор оид ба таҳқиқоти диссертатсионӣ аз

соли 2020 оғоз гардидааст, ки онро маводи довталаб оид ба ин мавзӯ тасдиқ менамоянд. Мавзуи таҳқиқоти диссертатсионӣ дар чаласаи Шурои олимони Институти фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи АМИТ тасдиқ карда шудааст (протоколи № 10 аз 27.02.2024). Таҳқиқоти диссертатсионӣ ду марҳилаи таърихро фаро мегирад: марҳилаи яқум, аввали асри асри XIX - пайдоиш ва ташаккулёбии институти шарикӣ иҷтимоӣ ва замони Шуравӣ; марҳилаи дуюм, давраи рушди муносири Ҷумҳурии Тоҷикистон, яъне давраи Истиқлоли давлатӣ, ки дар ин давра институти шарикӣ иҷтимоӣ бо вижагиҳои хоси худ ташаккул ёфта, қонунгузории танзимкунандаи он дар шакли хос инкишоф гардида, дар айни замон заминаи ҳуқуқии созгорро ҷиҳати танзими он фароҳам овардааст. Ҳамзамон, дар марҳилаи дуюм институти шарикӣ иҷтимоӣ дар низоми ҳуқуқи меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон ҷойгоҳи хоса дошта, ба сифати танзимкунандаи муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ маҳсуб меёбад, ки барои иҷрои ҳадафҳо ва вазифаҳои давлатии хос аҳамияти маҳсусро доро мебошад.

**Асосҳои назариявии таҳқиқот.** Асосҳои назариявии таҳқиқоти диссертатсиониро маҷмӯи асарҳои илмӣ олимони ватанӣ ва хориҷӣ, аз ҷумла қорҳои илмӣ Бобоқалон Ғ.М., Буризода Э.Б., Бозоров Р.Б., Маҳмудзода М.А., Маҳмадуллозода Н.Р., Худоёрзода Б.Т., Назарзода Д.Қ., Нозакзода З.З., Шарофзода Р.Ш. (Сотиволдиев Р.Ш.) Шонасридинов Н., Ақопова Е.М., Берви-Фреловский В.В., Бондаренко Е.Н., Бунге Н., Витко Ф.П., Головина С.Ю., Еремина С.Н., Зинченко Г.П., Килимова Е.А., Лушникова М.В., Лютов Н.Л., Макиавели Н., Малышев М.А., Михеев В.А., Сафонов В.А., Смит А., Снигирева И.О., Чуча С.Ю. ва дигарон ташкил медиҳад.

**Асосҳои методологии таҳқиқот.** Асосҳои методологии таҳқиқоти диссертатсиониро як қатор усулҳои илмӣ ташкил медиҳанд, ки ба таҳлил ва таҳқиқоти бонизом ва мақсадноки масоили институти шарикӣ иҷтимоӣ равона гардидаанд. Дар раванди таҳияи таҳқиқоти диссертатсионӣ усулҳои умумиилмӣ ба мисли диалектика, индуксия, дедуксия ва синтез ва усулҳои хоси ҳуқуқӣ ба монанди таърихӣ-ҳуқуқӣ, шаклӣ-ҳуқуқӣ, мантиқӣ-ҳуқуқӣ, низомнок ва муқоисавӣ-ҳуқуқӣ ба таври васеъ истифода гардидаанд.

**Заминаҳои эмпирикӣ.** Заминаҳои эмпирикии таҳқиқоти диссертатсиониро муқаррароти санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон, аз қабиле Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, Кодекси

меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқии танзимкунандаи шарикӣ иҷтимоӣ, санадҳои дахлдори байналмилалӣ ва қонунгузории кишварҳои хориҷӣ ташкил медиҳанд.

**Навгонии илмӣ таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ мазкур дар Тоҷикистон нахустин таҳқиқоти мучтамаъи илмие мебошад, ки дар он паҳлуҳои гуногуни масоили шарикӣ иҷтимоӣ мавриди пажӯҳиши ҳамаҷонибаи илмӣ қарор гирифтаанд. Навгонии илмӣ таҳқиқоти диссертатсионӣ дар таҳия ва асоснок намудани концепсияи муқаммалӣ доктриналии танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳамчун институти мустақили ҳуқуқи меҳнат, ки дорои табиати мураккаби меъёрӣ ва функционалӣ мебошад, ифода меёбад. Шарикӣ иҷтимоӣ на танҳо ҳамчун воситаи мувофиқсозии манфиатҳои тарафҳои муносибатҳои меҳнатӣ, балки ҳамчун механизми мустақили байниниҳодии ҳамоҳангсозии манфиатҳои оммавӣ ва хусусӣ, асоснок гардидааст. Мазмуни ҳуқуқии мафҳумҳои «муқоламаи иҷтимоӣ» ва «музокироти коллективӣ» кушода шуда, бори аввал дар илми ватанӣ таснифи мушаххаси назариявӣ ҳуқуқии мафҳуми «шарикӣ иҷтимоӣ» пешниҳод мегардад. Бо назардошти хусусиятҳои миллӣ ва стандартҳои байналмилалӣ, мазмун ва сохтори принципҳои шарикӣ иҷтимоӣ мушаххас ва такмил дода шудаанд. Зарурати таҳқиқи меъёрии принципҳои баробарҳуқуқии тарафҳо, озодии музокироти коллективӣ ва иштироки воқеии қарордод дар идоракунии ташкилот дар сатҳи қонунгузорӣ аз нигоҳи илмӣ асоснок гардидааст.

**Нуктаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда:** Муқаррароти илмӣ зерин, ки натиҷаҳои таҳқиқотро дар бар мегиранд, барои ҳимоя пешниҳод карда мешаванд:

1. Мафҳум ва моҳияти хусусиятҳои шарикӣ иҷтимоӣ ҳамчун институти ҳуқуқи меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз ҷиҳати назариявӣ дақиқ ва ба низом дароварда шуда, имкон дод, ки аломатҳои хоси он бо назардошти низоми ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон муайян ва аз институтҳои ҳуқуқии ҳаммонанд дар соҳаҳои вобастаи ҳуқуқ фарқ карда шавад. Равиши ҳамгиро дар фаҳмиши тавозуни иҷтимоӣ дар муносибатҳои меҳнатӣ аз мавқеи шарикӣ иҷтимоӣ асоснок карда мешавад, ки ҳуқуқ, ӯҳдадорӣ ва масъулияти тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ - давлат, намоёндагони қарордод ва қарордиҳандагон дар бар мегирад. Хусусиятҳои нави рушди шарикӣ иҷтимоӣ дар шароити муносири иқтисодии иҷтимоии Тоҷикистон муайян ва тавсиф гардидаанд,

аз чумла: - таъсири гузариши бозори меҳнат ба шаклҳо ва механизмҳои ҳамкориҳои тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ; - таъйирёбии нақши иттифоқҳои касаба ва иттиҳодияҳои корфармоён дар танзими баҳсҳои меҳнатӣ; - таквият ёфтани иштироқи давлат дар муколамаи иҷтимоӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ ва рақамикунонии иқтисод.

Хусусиятҳои сохтори шарикӣ иҷтимоӣ ошкор карда шуд, ки он маҷмуи мақомот ва ташкилотҳоро дар бар гирифта, аз ҳисоби намояндагони кормандон, корфармоён ва давлат барои танзими муносибатҳои асосан иҷтимоӣ-меҳнатӣ ташаккул ёфта истодааст.

Дар маъхазҳои илмӣ ва таълимии ватанӣ ва хориҷӣ мазмуни ҳақиқии шарикӣ иҷтимоӣ ба таври гуногун ва дар аксар маврид таҳриф шуда, ғалат маънидод мешавад. Бо назардошти ин, зимни таҳқиқ чунин таркибҳои асосии мазмуни мафҳуми мазкур маълум карда шуданд: 1) ҳамкориҳои мутақобилаи иштирокчиёни муносибатҳои иҷтимоӣ ва меҳнатӣ, аз чумла кормандон, корфармоён, мақомоти давлатӣ ва иттифоқҳои касаба; 2) мавзӯи танзими ҳуқуқӣ дар соҳаи шарикӣ иҷтимоӣ маҷмуи муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатиро дар бар мегирад; 3) хусусияти танзими ҳуқуқӣ дар баҳши шарикӣ иҷтимоӣ бо табиати муносибатҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ, меҳнатӣ ва шарикӣ муайян карда мешавад; 4) ҳадафи танзими ҳуқуқии муносибатҳо дар соҳаи шарикӣ иҷтимоӣ таъмини тавозуни иҷтимоӣ тавассути ҳамоҳангсозии манфиатҳои субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ мебошад, ки он аз амалишавии ҳуқуқҳои меҳнатӣ ва ҳифзи манфиатҳои иҷтимоӣ иқтисодии шахрвандон бар асоси кафолатҳои муқаррарнамудаи Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, қонунгузорӣ ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ бармеояд.

Муайян гардид, ки таърифи истилоҳи “шарикӣ иҷтимоӣ”, ки дар банди шастухаштуми қисми 1 моддаи 1 Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон [26] (минбаъд КМ ҶТ) дода шудааст, мазмуни ҳуқуқии ин падидаро пурра ва мукамал ифода намекунад. Бо дарназардошти гуфтаҳои боло, мафҳуми зерини “шарикӣ иҷтимоӣ” пешниҳод гардид, ки ба андешаи мо метавонад дар таҳқиқоти илмӣ ин самт ва инчунин дар амалияи қонунгузорӣ мавриди истифода қарор гирад: “Шарикӣ иҷтимоӣ - низомии муносибатҳои байни кормандон (намояндагони кормандон), корфармоён (намояндагони корфармоён), мақомоти иҷроияи ҳокимияти давлатӣ маҳсуб мешавад, ки ба таъмини ҳамоҳангсозии манфиатҳои кормандон ва корфармоён оид ба

масъалаҳои танзими муносибатҳои меҳнатӣ ва дигар муносибатҳои бевоситаи ба онҳо алоқаманд, дар асоси қонунгузорӣ ва санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ аз ҷониби Ҷумҳурии Тоҷикистон эътирофшуда равона гардидааст”. Ҳамчунин, маълум гардид, ки номгуи принсипҳои асосии шарикӣ иҷтимоӣ, ки дар моддаи 298 КМ ҚТ дарҷ шудааст, пурра ва мукамал нест. Ба назари мо, ба маҷмӯи ин принсипҳо инчунин бояд “принсипи кафолати таъмини ҳуқуқи кормандон ва корфармоён ба муттаҳидшавӣ ҷиҳати ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои худ” ва “принсипи мусоидати давлат ба таҳким ва рушди шарикӣ иҷтимоӣ дар асосҳои демократӣ” илова карда шавад.

2. Ҷойгоҳ ва нақши шартномаи коллективӣ дар низоми муносибати шарикӣ иҷтимоӣ муайян карда шуд, ки он ҳамчун санади меъёрӣ ҳуқуқӣ дохилӣ (лоқалӣ) муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатиро дар сатҳи ташкилоти мушаххас ва нисбати гуруҳи муайяни кормандон ва корфармо танзим менамояд. Меъёрҳо ва муқаррароти шартномаи коллективӣ, ки мутобиқи талаботи қонунгузорӣ ба имзо расидаанд, барои ташкилот ҳатмӣ мебошанд, ва ҳамзамон бо ин меъёрҳо вазъу шароити кормандонро нисбат ба меъёрҳои муқаррарнамудаи қонун коста карда наметавонад. Хусусияти меъёри ҳуқуқӣ шартномаи коллективӣ ошкор карда шуд, ки он бо ҷунин аломатҳо ва нишонаҳо исбот карда мешавад: 1) бо меъёрҳои шартномаи коллективӣ нишондодҳо ва меъёрҳои қонунгузорӣ меҳнат ва дигар санадҳои меъёрӣ ҳуқуқӣ дар соҳаи меҳнат мушаххас карда мешаванд; 2) тавассути шартномаи коллективӣ ҳолигиҳои ҷойдошта дар санадҳои меъёрӣ дорои қувваи баландтари ҳуқуқӣ пурра ва возеҳ карда мешаванд; 3) бо шартномаи коллективӣ тарафҳо имкон доранд, то сатҳи ҳуқуқи кафолатҳои меҳнатӣ кормандонро дар ташкилот баланд бардоранд, барои кормандон имтиёзҳои гуногун ва афзалиятҳои иловагиро вобаста ба хусусияти кор ва вазъи иҷтимоӣ онҳо муқаррар наоянд.

Ҷунин тақсимбандии субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ пешниҳод мегарданд: 1) кормандон ва мақомоти намоёндагии онҳо; 2) корфармоён ва иттиҳодияҳои корфармоён; 3) мақомоти ваколатдори давлатӣ дар соҳаи меҳнат амалӣ менамоянд. Тақсимоти мазкур ба модели классикӣ трипартизм, ки бо санадҳои Ташкилоти байналмилалӣ меҳнат муайян шудааст, пурра мувофиқат менамояд. Қайд мегардад, ки ҳамкориҳои тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ - кормандон ва корфармоён бо ёрии намоёндагони ваколатдори онҳо сурат мегирад. Аммо, мақоми ҳуқуқӣ

намояндагон фарқ дошта, онҳо тарафи шарикӣ нестанд ва ваколатдоранд, ки аз номи кормандон ва корфармоён ва танҳо ба манфиати онҳо амал намоянд.

Муайян гардид, ки давлат дар низоми шарикии иҷтимоӣ мавқеи марказӣ ишғол намуда, ҳамзамон дар симои қонунгузор, ҳамоҳангсоз ва қафили таъмини риояи ҳуқуқҳои иҷтимоӣ муҳнатӣ амал мекунад. Давлат бо иҷрои нақши шарикӣ муҳими иҷтимоӣ мавқеи худро «болотар аз ҷомеа» нигоҳ медорад, зеро вазифаи асосии давлат дар танзими муносибатҳои шарикии иҷтимоӣ ин миёнаравӣ, ҳамоҳангсозӣ ва мувофиқасозии манфиатҳо мебошад. Дар номгуи вазифаҳои асосие, ки давлат дар низоми шарикии иҷтимоӣ иҷро мекунад, метавон ҳамоҳангсозии амал ва саъю кӯшиши муштараки шарикони иҷтимоӣ, мусолиҳаи тарафҳо, ҳифзи манфиатҳои ҷамъиятиро махсусан таъкид кард. Табиист, ки чунин вазифаҳоро танҳо шарикӣ махсусе иҷро карда метавонад, ки дар ҷомеа мавқеи бартариятнокро ишғол менамояд.

3. Мақомоти намояндагии кормандон дар низоми шарикии иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нақши муҳим дошта, ҳамчун ниҳоди асосии ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои иҷтимоӣ-муҳнатии кормандони кироя баромад мекунанд. Иштироки онҳо дар музокироги коллективӣ, бастанӣ созишномаҳо ва шартномаҳо, инчунин дар фаъолияти мақомоти сечониба ба мувофиқа расидани манфиатҳои тарафҳо ва пешгирии баҳсҳои иҷтимоӣ-муҳнатӣ мусоидат менамояд. Ин мақомот дар ташкилотҳо аз ҷониби коллективҳои муҳнатӣ интихоб мешаванд, ки дар фаъолиятшон ба корфармо, мақомоти давлатӣ ва дигар созмонҳои ҷамъиятӣ тобеият надоранд, қонунгузорӣ ҳамагуна даҳолат ба фаъолияти онҳоро аз ҷониби мақомоти давлатӣ ҷамъиятӣ манъ намудааст. Ҳамзамон, имконияту иқтидори намояндагони кормандон ба таври пурра истифода намешавад, ки ин ҳолат ба нокифоя будани устувории ташкилӣ, маҳдуд будани захираҳо ва сатҳи пасти огоҳии ҳуқуқии кормандон вобаста аст.

Аломатҳо ва шартҳои қобилияти ҳуқуқдорӣ ва қобилияти амалкунии иттиҳодияҳои корфармоён ҳамчун субъекти шарикии иҷтимоӣ таҳлил ва муайян шудаанд. Вазифаҳои иттиҳодияҳои корфармоён аз муттаҳид намудани корхонаҳо, рушди стратегияи онҳо, густариши заминаи аъзоӣ ва ҳамзамон таҳкими иқтидори худ барои дар баробари ҳукумат ва иттифоқҳои касаба ширкат намудан дар таҳияи сиёсати муҳнатӣ ва иҷтимоӣ иборат аст. Як қатор мушкилоти хусусияти

назариявӣ ва амалидошта дар ин самт ошкор гардидаанд. Исбот гардидааст, ки Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» [15] дар маҷмуъ барои фаъолияти ин иттиҳодияҳо замина гузоштааст, принципҳои умумии ин самтро муқаррар намудааст, аммо механизмҳои самаранокро барои таъмини намояндагии воқеии ин иттиҳодияҳо дар муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ эҷод намекунад. Ин омил ба тавлиди шумораи зиёди иттиҳодияҳои корфармоёни иқтисдорашон паст имкон додааст, ки дар амалия чунин иттиҳодияҳо метавонанд дар шарикӣ иҷтимоӣ ҷониби корфармоёни як соҳаи калонро намояндагӣ намоянд. Чунин иттиҳодияҳо дар асл масъулияти ҷониби корфармоёнро тибқи созишномаҳои шарикӣ иҷтимоӣ иҷро карда наметавонанд. Ба назари мо зарур аст, ки барои интиҳоби намояндаи корфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ дар сатҳи соҳавӣ ва минтақавӣ аз меъёрҳои «иттиҳодияи намояндаи аксарият» қор гирифта шавад. Мувофиқи мақсад доништа мешавад, ки ҳангоми интиҳоби иттиҳодияҳо ба ҳайси намояндаи корфармоён дар низомии шарикӣ иҷтимоӣ як қатор меъёрҳои асоснок ба инобат гирифта шаванд. Аз ҷумла, ба чунин меъёрҳо метавон шумораи умумии қормандони ташкилотҳои аъзои иттиҳодия, сатҳи фарогирии ҳудудӣ, доираи соҳаҳои фаъолият, инчунин таҷрибаи амалии иштирок дар музокиротҳоро мансуб донист. Чунин меъёри миқдорӣ ва сифатӣ намояндагӣ бояд бо Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» муқаррар карда шавад. Ин имкон медиҳад, ки доираи муайяни ташкилотҳое, ки ҳаққи интиҳобии овоздиҳӣ ва имзои созишномаҳоро дар сатҳи миллий, минтақавӣ ва соҳавӣ доранд, муайян карда шавад.

4. Низомии шарикӣ иҷтимоӣ зерӣ таъсири рушди зеҳни сунъӣ ва таъсири он ба соҳаи меҳнат ба мушкilot ва ҷолишҳои нав рӯ ба рӯ аст. Гузариш ба иқтисоди рақамӣ барои низомии шарикӣ иҷтимоӣ мушкilotи нав эҷод мекунад ва тақозо мекунад, ки нақши ҳамаи иштирокчиёни он аз нав дида баромада шавад. Дар ин марҳила вазифаи давлат ҳамчун субъекти шарикӣ иҷтимоӣ аз таҳия ва татбиқи ҷаҳорҷӯбаи стратегияи танзимкунандаи шуғли фосолавлӣ ва платформавӣ, таъмини инфрасохтори рақамӣ ва таҳияи барномаҳои бозомӯзии қормандон иборат аст. Давлат бояд ҷиҳати муқаррар қордани қафолатҳо барои "қормандони рақамӣ" ва усулҳои ҳимояи онҳо муқоламаи сечонибаро тақвият диҳад. Нақши нави иттиҳодияҳои корфармоён таҳияи стандартҳои ахлоқӣ барои истифодаи зеҳни сунъӣ ва идорақунии

алгоритмӣ, лоббигарӣ барои ҳалли мутавозини танзимкунанда ва таблиғи беҳтарин таҷрибаҳо дар истифодаи қори фосилавӣ мебошад. Иттифоқҳои касаба дар ҳифзи ҳуқуқҳои қувваи қори "ноаён" (қормандони фосилавӣ) бо мушкilotи асосӣ мувоҷеҳ буда, вазиғаҳои онҳо таҳияи шаклҳои нави ҷалб ва намояндагӣ барои қормандони платформаҳои рақамӣ, гуфтушунид дар бораи ҳуқуқҳои рақамӣ (ҳуқуқи қатъ қардани робита, ҳуқуқи махфияти рақамӣ) ва назорати ҳатарҳои раванӣ-ичтимоии марбут ба назорати рақамиро дар бар мегиранд. Хулоса мешавад, ки рақамисозӣ моҳият ва рисолати шарикӣ иҷтимоиро аз байн намебарад, балки онро дигаргун мекунад. Муваффақиятҳои ин гузариш ва мутобиқшавӣ ба ин раванд аз қобилияти субъектҳои дахлдор барои гузаштан аз моделҳои анъанавӣ ва яққоя ташаккул додани "санади шарикӣ иҷтимоии рақамӣ"-и нав вобаста хоҳад буд. Дар ин росто, ба роҳ мондани таҳқиқоти илмӣ барои омӯхтани усулу воситаҳои мушаххаси танзимкунанда барои иқтисоди платформаӣ муҳим буда, дар заминаи хулоса ва пешниҳодҳои асосноки илмӣ таҳия намудани созишномаҳо ва шартномаҳои соҳавии электронии озмоишӣ дар бахшҳои, ки бештар аз рақамикунонӣ осебпазиранд, ногузир аст.

Бо назардошти ин, дефинитсияи "шартномаи коллективии электронӣ" пешниҳод қарда мешавад, ки ба назари мо он барои истифода дар таҳқиқоти илмӣ дар ин самт, муҳокима ва баррасии он дар муколамаҳои шарикӣ иҷтимоӣ, инчунин истифодаи он ҳамчун заминаи консептуалии дастгоҳи мафҳумии қонунгузорӣ муҳим аст: «**Шартномаи коллективии электронӣ** - шакли электронии шартномаи коллективӣ мебошад, ки бо истифода аз технологияҳои рақамӣ ва дар асоси қонунгузории меҳнат байни қорфармо ва намояндагони қормандон баста шуда, муносибатҳои иҷтимоию меҳнатӣ, аз ҷумла шароити меҳнат, қаролатҳои иҷтимоӣ-ҳуқуқӣ ва ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои қонунии тарафқоро танзим менамояд».

Бинобар сабаби тақмилталаб будани танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ, баҳусус номуқаммалии дастгоҳи мафҳумии он, то охир қорқард нашудани механизмҳои ҳуқуқии равандҳои шарикӣ иҷтимоӣ ҳануз ҳам дар мамлақат муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ ниҳоят суст инқишоф ёфта истодаанд. Принципҳои он амалӣ намеқарданд, механизмҳои шарикӣ – қомиссияҳои сетарафа, дутарафа, мақомоти арбитражӣ, мақомоти созишу оштиқунонӣ ва ё ризоиятӣ самараи қилҳо қардоранд. Аз ин рӯ, дар таҳқиқоти мақкур бо назардошти дурнамои самтҳо ва

равишҳои рушди муносибатҳои меҳнатию иҷтимоӣ зарурати таҳия ва қабули Консепсияи рушди низоми шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат асоснок карда мешавад.

**Аҳамияти назариявӣ ва амалӣ таҳқиқот.** Натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ, ки дар шакли тавсияҳо, хулосаҳо ва нуктаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда манзур гардидаанд, аҳамияти муҳими назариявӣ ва амалӣ доранд. Онҳоро метавон дар раванди омӯзиш ва пажӯҳиши масоил ва паҳлуҳои гуногуни соҳаҳои мухталифи ҳуқуқ, аз ҷумла ҳуқуқи меҳнат, ҳамчунин дигар илмҳои оммавӣ-ҳуқуқӣ, ба монанди ҳуқуқи конститусионӣ, ҳуқуқи таъминоти иҷтимоӣ ва ғ. истифода намуд. Ба таври мушаххас бошад, натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ ҳамчун сарчашмаи илмӣ имкон дорад, ки дар раванди таълими фани «Ҳуқуқи меҳнати ҶТ» ва курсҳои махсуси «Ҳуқуқи корпоративии ҶТ», ба таври васеъ мавриди истифода қарор гиранд.

Ҳамзамон, хулоса ва тавсияҳои илмӣ дар натиҷаи пажӯҳиши масъалаи институти шарикӣ иҷтимоӣ бадастомадаро метавон дар раванди фаъолияти ҳуқуқэҷодкунӣ, чиҳати такмили қонунгузории кишвар, ҳамзамон амалияи фаъолияти мақомотҳои алоқаманд, аз ҷумла, Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Федератсияи иттифокҳои касбаи мустақили Тоҷикистон, мақомоти назорати риоя ва иҷрои қонунгузории меҳнат, корфармоён, намоёндагони корфармоён, иттифокҳои касбаи ташкилотҳо, нозироти техникаю меҳнати онҳо ва ғайра истифода кард.

**Дарачаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионии мазкур бо услуби хоси илмӣ таҳия гардида, эътимоднокӣ ва асоснокии натиҷаҳои дар он бадастомада дар заминаи таҳқиқ ва таҳлили ҳамачониба ва воқеии назариявӣ ва амалӣ сурат гирифтааст. Махсусан, истифодаи самаранок ва васеи усулҳои мухталифи илмӣ имкон дод, ки сарчашмаҳои боэътимоди илмӣ ватанӣ ва хориҷӣ ба таври васеъ истифода гардида, мафҳумҳо ва хулосаҳои асоснок ва боэътимоди илмӣ вобаста ба вазъи институти шарикӣ иҷтимоӣ таҳия ва манзур гардад. Ҳамзамон, натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ бо назардошти қонунгузории амалкунанда таҳия гардида, дурнамои рушди он дар заминаи таҳқиқи воқеъбинонаи масоили болозикр дар шакли хулосабарорӣ ва тавсияҳои илмӣ муайян гардиданд, ки сатҳи эътимоднокии таҳқиқоти мазкурро инъикос менамояд.

### **Мутобикати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ.**

Таҳқиқоти диссертатсионии мазкур ба шиносномаи ихтисоси 5.5.5. - Ҳуқуқи меҳнат; ҳуқуқи таъминоти иҷтимоӣ, ки аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти ҶТ тасдиқ гардидааст, пурра мутобикат менамояд.

**Саҳми шахсии довталаби дарёфти дараҷаи илмӣ.** Хулоса, тавсияҳо ва навагонҳои илмӣ манзуршуда, ки дар заминаи онҳо мафҳумҳо ва андешаҳои илмӣ муаллифии масоили пажӯҳишгардида таҳия гардидаанд, саҳми шахсии довталаби дарёфти дараҷаи илмиро ташкил медиҳад. Як қатор масъалаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ дар шакли мақолаҳои илмӣ ба таъб расида, ҳамзамон маърузаҳои илмӣ вобаста ба он дар доираи чорабиниҳои илмӣ мухаталиф, ба монанди мизҳои мудаввар, семинарҳои илмӣ ва конференсияҳои илмӣ-амалӣ мавриди муҳокимаронӣ қарор дода шудааст.

### **Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ.**

Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар шӯбаи ҳуқуқи хусусии Институти давлат ва ҳуқуқи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон омода, муҳокима ва ба Ҷимоя тавсия шудааст.

Нуктаҳои асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар конференсияву семинарҳои байналмилалӣ ва ҷумҳуриявӣ зерин дар шакли маърузаҳо манзур шудаанд:

- IV-умин конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ дар мавзӯи «Илми ҳуқуқшиносӣ ва амалияи он» бахшида ба Рӯзи илми тоҷик ва гиромидошти ёди Арбоби шоистаи илми Федератсияи Россия, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, профессор Р.С. Мулукаев (ш. Душанбе, 18 апрели соли 2025);

- семинари байналмилалии илмӣ-назариявӣ дар мавзӯи “Масъалаҳои мубрами ҳуқуқи меҳнат дар давлатҳои ИДМ: ҷолишҳои муосир ва роҳҳои муносибсозӣ”, (ш. Душанбе, 16 октябри соли 2025);

- конференсияи байналмилалии илмию назариявӣ бахшида ба таҷлили Рӯзи байналмилалии ҳуқуқи инсон, 80-умин солгарди таъсисёбии СММ, эълон гардидани солҳои 2025-2030 «Солҳои рушди иқтисоди рақамӣ ва инноватсия» ва қабул гардидани қатъномаи СММ зери унвони «Нақши зеҳни сунъӣ дар фароҳам овардани имконоти навин барои рушди устувор дар Осиёи Марказӣ» (ш. Душанбе, 5 декабри соли 2025);

- VIII-умин конференсия илмӣ-назариявӣ байналмилалӣ дар мавзӯи «Ҳуқуқи инсон ва ҷаҳонишавӣ», баҳшида ба Рӯзи ҳуқуқи инсон. Академияи ВКД Ҷумҳурии Тоҷикистон (ш. Душанбе, 10 декабри соли 2025).

**Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия.** Вобаста ба масъалаҳои мухталифи таҳқиқоти диссертатсионӣ 12 мақолаи илмӣ таҳия гардидааст, ки аз онҳо 6 мақолаи илмӣ дар маҷаллаҳои илмӣ тақризшавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти ҶТ ба таъб расиданд.

**Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ аз муқаддима, 3 боб, 10 зербоб, хулоса, тавсияҳо оид ба истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот ва рӯйхати адабиёти истифодашуда иборат аст. Ҳаҷми умумии таҳқиқот, 201 саҳифаи чопиро ташкил медиҳад.

### **ҚИСМАТҲОИ АСОСИИ ТАҲҚИҚОТ**

Дар муқаддима аҳамияти мавзӯи тадқиқоти диссертатсионӣ асоснок карда шуда, дараҷаи таҳқиқи илмӣ он муайян карда мешавад, ҳадаф ва вазифаҳои қори диссертатсионӣ, объекти ва предмети тадқиқот, ҳамчунин асосҳои методологӣ ва эмпирикии таҳқиқот муайян мегарданд. Илова бар ин, аҳамияти назариявӣ ва амалӣ инъикос ёфта, унсурҳои асосии навоарӣ ва муқаррароте, ки барои ҳимоя пешниҳод мешаванд, нишон дода мешаванд.

Дар боби якум «**Асосҳои назариявӣ ва методологии ташаккули институти шарикӣ иҷтимоӣ дар Тоҷикистон**», ки аз 3 зербоб иборат мебошад, дар он мафҳум, моҳият ва мақомоти шарикӣ иҷтимоӣ, ташаккулёбии институти шарикӣ иҷтимоӣ ва принципҳо ва шаклҳои шарикӣ иҷтимоӣ таҳқиқ шудаанд.

**Зербоби якуми боби якум «Мафҳум, моҳият ва мақомоти шарикӣ иҷтимоӣ»** таҳлили мазмуну мундариҷаи мафҳум, моҳият ва мақомоти шарикӣ иҷтимоиро дар бар мегирад. Муайян шудааст, ки дар адабиёти илмӣ ва дар амалияи қонунгузорӣ шарикӣ иҷтимоӣ ба маъноҳои гуногун шарҳ ёфтааст, масалан, ҳамчун ҳамагуна ҳамкорӣ - хоҳ ҳамкориҳои дохилкорпоративӣ, ё хоҳ ҳамкориҳои иҷтимоӣ бо дигар ташкилотҳо. Дар натиҷа мазмуни ҳақиқии шарикӣ иҷтимоӣ таҳриф, яъне ғалат маънидод мешавад. Таҳлили ташаккули таърихӣ шарикӣ иҷтимоӣ нишон медиҳад, ки дар зери таъсири омилҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ сиёсӣ, ташаббусҳо чиҳати дар ташкилотҳои ғайритиҷоратӣ ва ҳаракатҳои ҷамъиятӣ муттаҳид шудани шаҳрвандон зӯҳур ёфтанд. Билохира, маҳз дар натиҷаи ҷустуҷӯи роҳҳои ҳалли низоъ бо назардошти

ҳамоҳангсозии манфиатҳо ва мавқеи тарафҳои даргир, ба даст овардани созиш ва консенсус, дар чомае шарикии иҷтимоӣ ба миён омад.

Бо назардошти таърифҳои гуногуни мафҳуми шарикии иҷтимоӣ, ки дар маъхазҳои илмӣ ва таълимии ватанӣ ва хориҷӣ дода шудаанд, муаллиф ба ҳулосае меояд, ки мазмуни мафҳуми мазкур аз таркибҳои асосии зайл иборат аст: 1) ҳамкориҳои иштирокчиёни муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ: кормандон, корфармоён, мақомоти давлатӣ ва иттифоқи касаба; 2) предмети танзими муносибатҳои ҷамъиятӣ дар бахши шарикии иҷтимоӣ ин маҷмӯи муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ мебошанд; 3) хусусияти танзими ҳуқуқии муносибатҳо дар бахши шарикии иҷтимоӣ муносибатҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ, меҳнатӣ ва шарикӣ ишғол менамоянд; 4) мақсади танзими ҳуқуқии муносибатҳо дар бахши шарикии иҷтимоӣ ин таъмини мувозинати иҷтимоӣ дар асоси тавозуни манфиатҳои объекти шарикии иҷтимоӣ ташкил медиҳанд, ки аз татбиқи ҳуқуқҳои меҳнатӣ ва ҳифзи манфиатҳои иҷтимоӣ иқтисодии шаҳрвандони мамлакат тибқи кафолатҳои муқарраркардаи Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, қонунгузорӣ ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ бармеоянд.

Дар ин бахши қор мазмуни ҳуқуқии мафҳумҳои «муколамаи иҷтимоӣ», «музокироти коллективӣ» ва «шарикии иҷтимоӣ» қушода шудаанд. Маълум мегардад, ки ҳадафи асосии муколамаи иҷтимоӣ мувофиқа кардани мавқеҳои тарафҳои шарикии иҷтимоӣ, пешгирии низоъҳо ва ҷустуҷӯи қарорҳои ба ҳар ду ҷониб судманд дар соҳаи иҷтимоӣ иқтисодӣ (масалан, оид ба масъалаҳои меҳнат, музди меҳнат ва шароити қор) мебошад. Муколамаи иҷтимоӣ чунин равандро: музокирот, машваратҳо, мубодилаи иттилоот ва бастанӣ созишномаҳо дар бар мегирад. Музокироти коллективӣ бошад, ин раванди муҳокима ва мувофиқа кардани мавқеи тарафҳои шарикии иҷтимоӣ дар сатҳи ташкилот: корфармо (намояндаи корфармо) ва кормандон (намояндагони онҳо, масалан, иттифоқҳои касаба) оид ба бастанӣ шартномаи коллективӣ ва ҳалли дигар масъалаҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ мебошад. Ҳулоса мешавад, ки муколамаи иҷтимоӣ ва музокироти иҷтимоӣ асосан ҳамчун воситаҳои татбиқи муносибатҳои шарикии иҷтимоӣ баромад мекунад.

Дар натиҷаи таҳқиқи масъалаи мазкур бори аввал дар илми ватанӣ таснифи мушаххаси назариявӣ ҳуқуқии мафҳуми «шарикии иҷтимоӣ» пешниҳод мегардад. Аз ҷумла, ошкор шудааст, ки мафҳуми

“шарикии иҷтимоӣ”, ки дар сархати шасту ҳаштуми қисми 1 моддаи 1 КМ ҚТ оварда шудааст, мазмуни ҳуқуқии онро пурра ифода намекунад. Бинобар ин, муаллиф таҳрири мафҳуми “Шарикии иҷтимоӣ”-ро пешниҳод намудааст, ки он аҳаммияти муҳими илмӣ ва амалӣ дорад.

Ҳамин тариқ, хусусиятҳои фарқкунандаи муносибатҳои ҳуқуқии баҳши шарикии иҷтимоӣ дар соҳаи меҳнат чунин муайян шудаанд: гуногунсубъективӣ будани онҳо; аз тарафи мақомоти тобеиятӣ (юрисдиксионӣ) ҳал намудани танҳо шумораи ками баҳсхое, ки ба миён меоянд; нақши махсуси мақомоти тобеиятии (юрисдиксионии) дар асоси баробарҳуқуқӣ ташкилшуда (паритетӣ -ду ва сетарафа), ки тарафҳои шарикии иҷтимоиро ташкил медиҳанд; танзими муфассали меъёри ҳуқуқии танҳо як қисмати муносибатҳо алоқаманд; ба вучуд омадани онҳо дар сурати мавҷуд будани якчанд фактҳои ҳуқуқӣ – чун қоида, амалиётҳои қонунӣ.

**Дар зербоби дуюми боби якум «Пайдоиш ва таҳаввули назариявӣ ҳуқуқии институти шарикии иҷтимоӣ» хусусиятҳои ташаккули ин институти ҳуқуқи меҳнат ва предмети танзими он баррасӣ шудаанд.**

Қайд мегардад, ки институти шарикии иҷтимоӣ ҳамчун як категорияи калидии ҳуқуқи меҳнати муосир рушду инкишоф ёфтааст, ки шаклгирии он ҳам бо омилҳои таърихӣ ва ҳам бо таҳлилҳои назариявӣ-ҳуқуқӣ муайян мегардад. Пайдоиши он бо эҳтиёҷи танзими муносибатҳои байни корфармоён, кормандон ва давлат дар асоси ҳамкорӣ, иштироқи баробар ва қабули қарорҳои муштарак вобаста аст. Таҳаввули назариявӣ ҳуқуқии институти шарикии иҷтимоӣ дар низомсозии принсипҳои он, муқаррар намудани ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои тарафҳо, инчунин ташаккули механизмҳои музокироти коллективӣ, иштироқи кормандон дар идоракунии ташкилот ва ҳифзи манфиатҳои онҳо таҷассум меёбад.

Таҳқиқот маълум намуд, ки дар замони Ҳукумати Шӯравӣ ва баъд аз истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон институти шарикии иҷтимоӣ рушду такомул ёфта, санадҳои меъёри ҳуқуқии зиёде қабул ва татбиқ шуданд, онҳо дар танзими ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нақши асосӣ ва калидӣ доштаанд. Натиҷаи таҳлили санадҳои қонунгузорию меъёрӣ нишон медиҳад, ки шарикии иҷтимоӣ дар Тоҷикистон таҳти таъсири анъанаҳои миллӣ ва стандартҳои

байналмилалӣ, пеш аз ҳама санадҳои Ташкилоти байналмилалии меҳнат, рушду такомул меёбад.

Муайян мегардад, ки айни замон шарикии иҷтимоӣ ба сифати яке аз бахшҳо ва ҳадафҳои муҳими стратегияву барномаҳои давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон муқаррар гардидаанд [17,18, 19].

Дар охири зербоб хулоса мегардад, ки институти шарикии иҷтимоӣ на танҳо ҳамчун воситаи танзими муносибатҳои меҳнатӣ амал мекунад, балки ҳамчун омили муҳими субот дар низоми иҷтимоӣ-иқтисодӣ, ки мувозинати манфиатҳои давлат, корфармоён ва кормандонро таъмин намуда, инкишофи модели одилона ва муассири ҳамкориҳои иҷтимоиро таъмин мекунад.

Дар **зербоби сеюми боби якум** «Принсипҳои ва шаклҳои шарикии иҷтимоӣ» бо таъки ба адабиётҳои илмӣ ва назари муҳаққиқон хусусиятҳои мазмун ва моҳияти принсипҳои шарикии иҷтимоӣ таҳқиқу баррасӣ шудаанд. Маълум гардид, ки муайян намудани мафҳум, таркиб ва мазмуни принсипҳои соҳавии ҳуқуқи меҳнат, бахусус принсипҳои шарикии иҷтимоӣ дар шароити имруз на танҳо аҳамияти назариявӣ, балки аҳамияти муҳими амалӣ дорад. Ошкор гардид, ки ҳар яке аз ин принсипҳои соҳавии шарикии иҷтимоӣ ё худ принсипҳои танзими муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ дар меъёрҳои ҳуқуқи меҳнат аниқ гашта, бо назардошти хусусиятҳои ҳоси ҳуқуқи уҳдадорихи субъектҳои шарикии иҷтимоӣ мушаххас мегарданд.

Ба назари муаллиф, принсипҳои шарикии иҷтимоӣ бояд ҳамчун принсипҳои асосӣ, ғояҳо ё ин ки нуқтаҳои ибтидоӣ дар меъёру қоидаҳои мутамаддин фаҳмида шаванд, ки иштирокчиёни низоми шарикии иҷтимоӣ бояд дар раванди муқоламаи иҷтимоӣ ва фаъолияти амалии худ онҳоро риоя намоянд. Таваҷҷуҳи асосӣ ба давлат ҳамчун субъекти асосии шарикии иҷтимоӣ дода мешавад, ки зимни амалӣ намудани танзими меъёрии муносибатҳои меҳнатӣ ва муносибатҳои ба он алоқаманд, бояд принсипҳои шарикии иҷтимоиро қатъиян риоя ва ба роҳбарӣ гирад. Яке аз принсипҳои муҳими шарикии иҷтимоӣ ин принсипи ҳатман бастанӣ созишнома ва шартномаҳои коллективӣ дар сурати манфиатдор будани кормандон ва ё корфармо дар симои намояндагони ваколатдор мебошад, ки дар меъёрҳои КМ ҚТ оид ба шарикии иҷтимоии соҳаи меҳнат инъикос ёфтааст. Ин принцип ҳамкориҳои байни шарикони иҷтимоӣ - кормандон ва корфармоёнро (намояндагони онҳоро) дар асоси ҳамкориҳои сетафа ба иштироки

мақомоти давлатӣ, мақомоти иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатро дар бар мегирад.

Ошкор мегардад, ки номгуи принципҳои асосии шарикии иҷтимоӣ, ки дар моддаи 298 КМ ҚТ муайян шудааст, пурра нест. Ба назари муаллиф дар номгуи мазкур ду принципҳои муҳими шарикии иҷтимоӣ, ки метавонанд бевосита барои тавсеа ва рушди шарикии иҷтимоӣ ва таъмини натиҷаҳои самараноки фаъолияти шарикони иҷтимоӣ мусоидат намоянд, ворид нашудаанд, аз ҷумла “принсипи таъмини ҳуқуқи кормандон ва корфармоён ба муттаҳидшавӣ барои ҳифзи ҳуқуқ ва манфиатҳои худ” ва “принсипи мусоидати давлат дар мустаҳкам намудан ва инкишоф додани шарикии иҷтимоӣ дар асоси демократӣ”. Бинобар ин, пешниҳод мегардад, ки ба моддаи 298 КМ ҚТ (Принсипҳои асосии шарикии иҷтимоӣ) сархатҳои ёздаҳум ва дувоздаҳум бо мазмуни зайл илова карда шаванд: “таъмини ҳуқуқи кормандон ва корфармоён ба муттаҳидшавӣ баҳри ҳифзи ҳуқуқ ва манфиатҳои худ”; “мусоидати давлат дар мустаҳкам намудан ва инкишоф додани шарикии иҷтимоӣ дар асоси демократӣ”.

Боби дуюм «**Асосҳои меъёрӣ-ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ**» 3 зербобро дар бар гирифта, ба таҳлили баррасии масъалаҳои шарикии иҷтимоӣ дар санадҳои байналмилалӣ ҳуқуқӣ, санадҳои меъёрии ҳуқуқии миллӣ дар соҳаи шарикии иҷтимоӣ ва шартномаҳои коллективӣ ва моҳияти онҳо дар низоми шарикии иҷтимоӣ дар сатҳи локалӣ бахшида шудааст.

Дар **зербоби якуми боби дуюм** “Санадҳои байналмилалӣ ҳуқуқӣ ҳамчун асоси ҳуқуқии шарикии иҷтимоӣ” қайд мегардад, ки дар низоми санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ аз ҷониби Тоҷикистон эътироф шуда, мавқеи марказиро «Эъломияи умумии ҳуқуқи инсон» [2], «Паймони байналмилалӣ оид ба ҳуқуқҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва фарҳангӣ» [3] ишғол менамоянд. Зикр мегардад, ки санадҳои зикршуда аз зумраи санадҳои байналмилалӣ умдае мебошанд, ки ҳамчун манбаъҳои муҳими танзими муносибатҳои гуногуни ҷамъиятӣ, аз ҷумла муносибатҳои меҳнатӣ хизмат менамоянд. Аз ҷумла, дар Паймони байналмилалӣ оид ба ҳуқуқҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва фарҳангӣ бошад, меъёрҳо оид ба манъи маҳдудсозии ҳуқуқ ба меҳнат ва таъмини шароитҳои мусоиди меҳнат, ҳуқуқ ба истироҳат, ба таъминоти иҷтимоӣ, ба сатҳи кофӣ зиндагӣ, ба мунтазам бехтар намудани шароити меҳнат ва дигар ҳуқуқҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ муқаррар шудаанд.

Дар баробари ин, санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ, Конвенсияҳои хусусияти мавзӯидоштаи ТБМ вучуд доранд [4 -13], ки дар онҳо асосҳои ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ, муқаррар шудаанд.

Дар охири ин зербоб ҳуҷум шудааст, ки натиҷаи эътироф, мутобиқ намудан ва ба амал баровардани санадҳои байналмилалӣ ҳуқуқӣ ҳамчун асоси ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ аз тарафи Тоҷикистон метавонад тағйирот дар қонунгузорӣ ва амалияи давлат бошад, ки чунин ифода меёбад: яқум, бекор кардани меъёрҳои қонунгузории милли, ки хилофи уҳдадорӣҳои давлатҳои аъзо тибқи Оиннома, конвенсияҳои СММ, конвенсияҳо ва тавсияҳои ТБМ мебошад; дуҷум, қатъ намудани чунин сиёсати давлат дар соҳаи меҳнат; сеҷум, таҳия ва қабули қонунҳои нави милли ва дигар санадҳо баҳри таъмини риояи ҳуқуқи инсон дар соҳаи меҳнат; чорҷум, аз тарафи мақомоти ҳокимияти давлатӣ қабул намудани барномаҳои зарурӣ ҷиҳати дар сатҳи милли таъмин, риоя ва татбиқ намудани уҳдадорӣҳои байналмилалӣ, ки ба зимма гирифта шудаанд.

Дар **зербоби дуҷуми боби дуҷум** «Санадҳои меъёрии ҳуқуқии милли дар соҳаи шарикӣ иҷтимоӣ» зарурати таҳлилу таҳқиқи ҳамаҷониба ва тарҳрезии асосҳои ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ матраҳ шудааст. Муайян гардидааст, ки асосҳои меъёрӣ-ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ низоми густурдаи санадҳои меъёрии ҳуқуқии милли ва санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ аз ҷониби Тоҷикистон эътироф шуда ташкил медиҳад. Аз ҷумла, дар Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттифокҳои касаба»[16] заминаҳои ҳуқуқии таъсис ва фаъолияти касабаҳо, ҳуқуқ ва қарорҳои онҳо муайян карда мешаванд, ҳамчунин муносибатҳо бо корфармоён, мақомоти давлатӣ, иттиҳодияҳои касабаҳо (союзо, ассоциациялар), шахсони воқеӣ ва ҳуқуқӣ ва дигар ташкилотҳои ҷамъиятӣ танзим карда мешаванд. Ҳамчунин, тибқи Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи мусоидат ба шуғли аҳоли» [14] меъёрҳои махсус оид ба ҳамкорӣи субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар масъалаҳои шуғли аҳоли пешбинӣ шудаанд.

Аз натиҷаи таҳқиқи баррасии масъалаи мазкур ҳуҷуми зерин матраҳ мешавад:

1. Бинобар сабаби тақсилталаб будани танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ, баҳусус номуқамалии дастгоҳи мафҳумии он, то охир қорқард нашудани механизмҳои ҳуқуқии равандҳои шарикӣ иҷтимоӣ ҳануз ҳам дар мамлакат муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ ниҳоят суст инкишоф

ёфта истодаанд. Принципҳои он амалӣ намегарданд, механизмҳои шарикӣ – комиссияҳои сетарафа, дугарафа, мақомоти арбитражӣ, мақомоти созишу оштиқунонӣ ва ё ризоиятӣ самараи дилхоҳ надоранд, дурнамои самтҳои рушди онҳо муайян нестанд ва заминаҳои муносиби ҳуқуқӣ таҳия нашудаанд. Аз ин рӯ, пешниҳод мегардад, ки бо назардошти самтҳо ва равишҳои рушди муносибатҳои меҳнатӣ иҷтимоӣ Консепсияи рушди низоми шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат таҳия ва қабул карда шавад.

2.Ошкор шудааст, ки номгӯи шартҳои дар қисми 1 моддаи 303 КМ ҚТ сабтшуда нотаом ва номукамал мебошанд. Масалан, чиҳати рушди шарикӣ иҷтимоӣ, аз ҷумла иштироки кормандон дар идорақунии ташкилот. Мутобиқи сархати бистучоруми қисми 1 моддаи 18, ки суҳан дар бораи ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои асосии корманд меравад, «корманд ҳуқуқ ба иштирок намуданро дар идорақунии ташкилот дар шаклҳои пешбининамудаи КМ ҚТ, дигар санадҳои қонунгузории Ҷумҳурии Тоҷикистон, созишнома ва шартномаҳои коллективӣ дорад»[13], ки шартӣ асосӣ ба ҳисоб меравад на шартӣ иловагӣ. Зеро, ӯ хусусияти омирона дошта, ҳамчун шартӣ асосӣ маҳсуб меёбад ва дар созишнома бояд инъикоси худро ёбад. Бинобар ин, пешниҳод мегардад, ки дар қисми 1 моддаи 303 КМ ҚТ сархати ёздаҳум бо мазмуни зайл илова карда шавад: «- чиҳати рушди шарикӣ иҷтимоӣ, аз ҷумла иштироки кормандон дар идорақунии ташкилот».

Дар **зербоби сеюми боби дуюм** “Шартномаҳои коллективӣ ва моҳияти онҳо дар низоми шарикӣ иҷтимоӣ дар сатҳи локалӣ” масъалаҳои вобаста ба низоми ташаккулёфтаи шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон бо тағйироти кулӣ дар муносибатҳои меҳнатӣ, бо эҷоди механизми нави бастанӣ шартномаҳо ва созишномаҳои коллективӣ, истифодаи расмиёти мутамаддини ҳалли баҳсҳо ва муноқишаҳои меҳнатӣ инфиродӣ ва коллективӣ алоқаманд, мавриди таҳқиқ қарор гирифтаанд.

Муайян мегардад, ки шартномаи коллективӣ ҳамчун институти ҳуқуқи меҳнат ва санади меъёрии ҳуқуқӣ дохилӣ (локалӣ) дар силсилаи дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ, мавқеи хоси худро дорад. Меъёру муқаррароти шартномаи коллективӣ мутобиқи қонунгузорӣ басташуда, барои ташкилот ҳатмӣ буда, вазъ ва ҳолати кормандонро дар қиёс бо муқаррароти тибқи қонун пешбинишуда коста карда наметавонад. Бо назардошти таҷрибаи байналмилалӣ қувваи ҳуқуқӣ шартномаҳои

коллективӣ аз рӯи се категорияи асосӣ муайян карда мешавад: 1) таносуб ва фарқияти байни шартномаҳои коллективӣ ва шартномаҳои меҳнатии инфиродӣ; 2) доираи амали шартномаҳои коллективӣ нисбат ба кормандон - аъзои иттифоқи касаба; 3) имконияти татбиқи муқаррароти шартномаҳои коллективӣ тавассути суд.

Ҳамчунин бо назардошти таҷрибаи байналмилалӣ таносуби шартномаи коллективӣ ва шартномаи меҳнатӣ муайян карда мешавад, ки тибқи он:

1) Шартномаи коллективӣ тарафҳоеро, ки онро имзо кардаанд, инчунин шахсоне, ки аз номи онҳо баста шудааст, уҳдадор мекунад ва дар ин ҳолат шартномаҳои меҳнатӣ набояд шартҳоеро дар бар гиранд, ки ба муқаррароти шартномаи коллективӣ мухолифанд;

2) Агар шартҳои шартномаҳои меҳнатӣ ҳилофи шартномаи коллективӣ буда, вазъи кормандро бад гардонанд, онҳо бояд безътибор доништа шуда, бо муқаррароти дахлдори шартномаи коллективӣ иваз карда шаванд.

Ҳамчунин аломатҳо ва нишонаҳои асосии хусусияти меъёрии ҳуқуқӣ доштани шартномаи коллективӣ ҳамчун санади меъёрии дохилӣ (локалӣ) ошкор карда шуданд, ки ба назари муаллиф аз инҳо иборатанд: 1) бо меъёрҳои шартномаи коллективӣ нишондодҳо ва меъёрҳои қонунгузори меҳнат ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ дар соҳаи меҳнат мушаххас карда мешаванд; 2) тавассути шартномаи коллективӣ ҳолигиҳои ҷойдошта дар санадҳои меъёрии дорой қувваи баландтари ҳуқуқӣ пурра ва возеҳ карда мешаванд; 3) сатҳи ҳуқуқи кафолатҳои меҳнатии кормандон дар ташкилот баланд бардошта мешаванд, дар муқоиса бо қонунгузорӣ оид ба меҳнат имтиёзҳо ва афзалиятҳои иловагӣ барои кормандон пешбинӣ мегарданд.

Шартномаи коллективӣ яке аз воситаҳои муҳими танзими муносибатҳо дар бахши шарикӣ иҷтимоӣ маҳсуб мешавад, ки маҳз тавассути он ҳифзи манфиатҳои кормандон дар ташкилотҳо ба даст меояд. Аҳамияти ҳуқуқии шартномаҳои коллективӣ дар он аст, ки шартҳои бо онҳо муқарраршуда, барои корфармоён ҳатмӣ мебошанд, агар ҳилофи қонунгузори амалкунанда набошанд.

Аз ин лиҳоз, ба назари муаллиф дар шароити кунунӣ бастанӣ шартномаҳои коллективӣ ва мутобиқати онҳо ба меъёрҳои конститутсионӣ, санадҳои байналмилалӣ, КМ ҚТ ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ ва татбиқи амалию воқеии онҳо барои танзими

муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ дар сатҳи локалӣ воситаи муҳимтарини муносири ҳуқуқӣ маҳсуб мешавад.

Дар боби сеюм «**Субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон**» масъалаҳои вобаста ба мафҳум, аломатҳои ва таснифи субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ, нақши давлат дар шарикӣ иҷтимоӣ, хусусият ва ҳислати иштироки намоёндогони кормандон ва корфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ ва таҳаввули нақши субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар шароити рақамикунонии соҳаи меҳнат таҳқиқ шудаанд.

Дар зербоби якуми боби сеюм “Мафҳум, аломатҳои ва таснифи субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ” масъалаи мақоми ҳуқуқии тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар заминаи ҳуқуқи меҳнат муҳим арзёбӣ мешаванд, зеро шарикӣ иҷтимоӣ ба натиҷаҳои иқтисодии меҳнат таъсири назаррас мерасонад. Дар адабиёти илмӣ таърифи ягонаи субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ вучуд надорад, аммо аксари муҳаққиқон бар он назаранд, ки зеро ин мафҳум бояд иштирокчиёни муносибатҳои коллективии меҳнатиро фаҳмид, ки тибқи қонунгузорӣ бо ҳуқуқи намоёндогӣ ва ҳифзи манфиатҳои иҷтимоӣ меҳнатии тарафҳои дахлдор таъмин гардидаанд.

Аз ҷониби муаллиф чунин тақсимбандии субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ пешниҳод мегарданд: 1) кормандон ва мақомоти намоёндогӣ онҳо; 2) корфармоён ва иттиҳодияҳои корфармоён; 3) мақомоти давлатӣ, ки ваколатҳои дахлдорро дар соҳаи меҳнат ва ҳифзи иҷтимоиро амалӣ менамоянд. Таснифоти манзуршуда ба модели классикӣ трипартизм, ки бо санадҳои Ташкилоти байналмилалӣ меҳнат муайян шудааст, пурра мувофиқат менамояд. Қайд мегардад, ки ҳамкориҳои тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ - кормандон ва корфармоён бо ёрии намоёндогони ваколатдори онҳо сурат мегирад. Аммо, намоёндогон тарафҳои шарикӣ нестанд. Онҳо танҳо иштирокчиёни шарикӣ буда, аз номи кормандон ва корфармоён ва танҳо ба манфиати онҳо амал мекунанд.

Шарикӣ иҷтимоӣ дар соҳаи меҳнат на танҳо ба кормандон ва корфармоён, балки ба намоёндогони онҳо, инчунин мақомоти иҷроияи марказии ҳокимияти давлатӣ ва мақомоти иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатӣ низ таъсир мерасонад. Ҳар як иштирокчиӣ дар шарикӣ иҷтимоӣ, мавқеъ ва нақши худро дорад, ки вобаста ба доираи ҳуқуқ ва уҳдадорӣҳои он муайян карда мешавад. Иштирокчиёни шарикӣ иҷтимоӣ метавонанд танҳо дар доираи меъёрҳои мавҷуда амал кунанд, муносибатҳои ҳуқуқиро тариқи созиши тарафӣ ҳал намоёнд.

Хулоса мегардад, ки субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ тарафҳои аз лиҳози ҳуқуқӣ ташаккулёфтаи муколамаи иҷтимоӣ буда, дорои ваколатҳои намояндагӣ мебошанд ва фаъолияти худро дар асоси қонунгузори миллӣ ва стандартҳои байналмилалӣ меҳнат ба роҳ мемонанд. Тасниф ва муайянсозии хусусиятҳои ҳуқуқии онҳо барои тақмили механизми танзими шарикӣ иҷтимоӣ, муносибатҳои меҳнатӣ ва мутобикгардонии ҳуқуқи меҳнати миллӣ бо меъёрҳои байналмилалӣ аҳамияти бунёдӣ доранд.

**Дар зербоби дуюми боби сеюм** “Ҷойгоҳи давлат дар низомии шарикӣ иҷтимоӣ” муайян шудааст, ки муқаррарсозии кафолатҳои давлатии ҳуқуқ ба меҳнат ва озодии шахрвандон, фароҳам овардани шароитҳои мусоиди меҳнат, ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои қонунӣ қормандон ва қорфармоён, ҳадафҳои асосии қонунгузорӣ оид ба меҳнат ба ҳисоб мераванд.

Муайян карда мешавад, ки давлат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар низомии шарикӣ иҷтимоӣ нақши калидӣ дошта, ҳамзамон ҳамчун қонунгузор, ҳамоҳангсоз ва қафили риояи ҳуқуқҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ баромад менамояд. Тавассути ташаккули заминаи меъёрии ҳуқуқӣ, иштирок дар комиссияҳои сечониба ва назорат аз иҷрои созишномаҳо давлат мувозинати манфиатҳои қормандон ва қорфармоёнро таъмин месозад. Ҳамзамон, самаранокии шарикӣ иҷтимоӣ аз таҳкими минбаъдаи механизмҳои институтсионалӣ, тақвияти масъулияти тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ ва тавсеаи амалияи танзими шартномавӣ коллективӣ вобаста буда, омилҳои муҳими суботи иҷтимоӣ ва рушди иқтисодии кишвар маҳсуб мешавад.

Аз натиҷаи таҳқиқ ошқор карда мешавад, ки давлат бо иҷрои нақши шарикӣ муҳими иҷтимоӣ мавқеи худро «болотар аз ҷомеа» нигоҳ медорад, зеро вазифаи асосии давлат дар танзими муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ, вазифаи миёнаравӣ, ҳамоҳангсозӣ ва мувофиқасозии манфиатҳо мебошад. Дар номгуӣ вазифаҳои асосие, ки давлат дар низомии шарикӣ иҷтимоӣ иҷро мекунад, метавон ҳамоҳангсозии амал ва саъю кӯшиши муштараки шарикони иҷтимоӣ, мусолиҳаи тарафҳо, ҳифзи манфиатҳои ҷамъиятиро маҳсусан таъкид кард. Табиист, ки чунин вазифаҳоро танҳо шарикӣ маҳсусе иҷро карда метавонад, ки дар ҷомеаи шахрвандӣ мавқеи бартариятнокро ишғол менамояд.

**Зербоби сеюми боби сеюм** “Намояндагони қормандон ва қорфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ” ба масъалаҳои тарафҳои шарикӣ

ичтимоӣ - кормандон ва корфармоён ва иштироки онҳо дар муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ тавассути намоёндагонашон бахшида шудааст.

Қайд мегардад, ки мақомҳои намоёндагии кормандони ташкилот интихобӣ буда, дар ҷаъолияти худ ба ягон мақомоти давлатию хоҷагӣ, дигар созмонҳои сиёсӣю ҷамъиятӣ тобеъ намебошанд. Онҳо баҳри ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои қонунии кормандон созмон дода шуда, ҷаъолияташонро дар асоси муқаррароти қонунҳо ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ, оинномаҳои ба тариқи дахлдор тасдиқшуда, созишнома ва шартномаҳои коллективӣ амалӣ менамоянд. Даҳолати мақомоти давлатӣ ва шахсони мансабдор ба ҷаъолияти иттифоқҳои касаба, ки ҳамчун мақомоти намоёндагии кормандон махсуб мешаванд, бо қонунгузорӣ манъ шудааст.

Дар ин баҳши қор мӯйян мешавад, ки маҷлиси умумии кормандон ҳамчун субъекти воқеии коллективии муносибатҳои меҳнатӣ ва дигар муносибатҳои бевосита ба онҳо алоқаманд, имконият медиҳад, ки қафолатҳои асосии давлатӣ, ки ба амалӣ гардондани ҳуқуқҳои кормандон нигаронда шудаанд, дуруст муайян карда шаванд. Ин муҳим аст, зеро он метавонад дараҷаи шуури ҳуқуқии кормандонро баланд бардошта, ба инкишофи шарикӣ иҷтимоӣ дар асоси ҳамкории кормандон ва корфармоён тақони нав бахшад.

Бо назардошти ин, пешниҳод шудааст, ки ба моддаи 1 Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон мафҳуми Шӯрои коллективи меҳнатӣ бо мазмуни зайл илова карда шавад: “Шӯрои коллективи меҳнатӣ - яке аз мақоми ихтиёрии намоёндагии кормандони ташкилот буда, бо мақсади ҳимояи ҳуқуқ ва манфиатҳои кормандон ташкил карда мешавад”.

Ба назари муаллиф бо назардошти меъёрҳои қонунгузорӣ оид ба меҳнат, танҳо мақомоти зерин метавонанд намоёндагони манфиатҳои кормандон дар шарикӣ иҷтимоӣ бошанд:

а) иттифоқҳои касаба, иттиҳодияҳои онҳо ва дигар ташкилотҳои иттифоқҳои касаба, ки дар оинномаҳои иттифоқҳои касабаи умумичумхуриявӣ ва байниминтақавӣ пешбинӣ шудаанд;

б) дигар намоёндаҳое, ки аз ҷониби кормандон дар ҳолатҳои пешбининамудаи ҚМ ҚТ интихоб карда мешаванд.

Ба ҳайси намоёндагони кормандон: иттифоқҳои касаба ва иттиҳодияҳои онҳо, дигар ташкилотҳои иттифоқҳои касаба, ки дар Оинномаи Федератсияи иттифоқҳои касабаи мустақили Тоҷикистон

пешбинӣ шудаанд ё дигар намояндагоне, ки аз ҷониби кормандон дар ҳолатҳои пешбининамудаи КМ ҚТ интиҳоб шудаанд, баромад мекунанд.

Инчунин, хулоса мешавад, ки намояндагони кормандон дар низоми шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нақши муҳим дошта, ҳамчун ниҳоди асосии ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ кормандони кироӣ баромад мекунанд. Иштироки онҳо дар музокироти коллективӣ, бастанӣ созишномаҳо ва шартномаҳо, инчунин дар фаъолияти мақомоти сечониба ба мувофиқа расидани манфиатҳои тарафҳо ва пешгирии баҳсҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ мусоидат менамояд. Ҳамзамон, имконияту иқтисодӣ намояндагони кормандон ба таври пурра истифода намешавад, ки ин ҳолат ба нокифоя будани устувории ташкилӣ, маҳдуд будани захираҳо ва сатҳи пасти огоҳии ҳуқуқӣ кормандон вобаста аст.

Дар ин замина, пешниҳод мегардад, ки мақому манзалати ҳуқуқӣ ва институтсионалии намояндагони кормандон тақвият дода шавад, иштироки онҳо дар равандҳои таҳия ва татбиқи сиёсати иҷтимоӣ-меҳнатӣ густариш ёбад, инчунин дастгирии мунтазами давлатӣ дар самти омӯзиш ва баланд бардоштани таҳассуси кадрҳои иттифоқҳои касаба таъмин карда шавад.

Қайд мегардад, ки намояндагии корфармоёнро иттиҳодияҳои корфармоён ба амал мебароранд. Мутобиқи банди бистучоруми қисми 1 моддаи 1 КМ ҚТ, «иттиҳодияи корфармоён – ташкилоти ғайрииттиҳодатиест, ки корфармоён ихтиёрон ба роӣ намояндагӣ ва ҳифзи манфиатҳои аъзои худ дар доираи шарикӣ иҷтимоӣ таъсис медиҳанд» [13]. Айнан чунин мафҳум дар моддаи 2 Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» [15] пешбинӣ шудааст.

Аломатҳо ва шартҳои қобилияти ҳуқуқдорӣ ва қобилияти амалкунии иттиҳодияҳои корфармоён ҳамчун субъекти шарикӣ иҷтимоӣ таҳлил ва муайян шудаанд. Қайд мегардад, ки вазифаҳои иттиҳодияҳои корфармоён аз мутаҳидсозии корхонаҳо ва аз ҷиҳати стратегӣ тараққӣ додани онҳо, васеъ намудани заминаи аъзогӣ ва ҳамзамон мустаҳкамсозии иқтисодӣ худ барои дар баробари ҳукумат ва иттифоқҳои касаба ширкат намудан дар таҳияи сиёсати меҳнатӣ ва иҷтимоӣ иборат аст. Барои ин, ба онҳо зарур аст, ки сифати хизматрасонии мавҷударо ба аъзоён беҳтар намуда, ба онҳо хизматҳои нав расонанд, иқтисодӣ касбиро аз роӣ доираи васеи масъалаҳои соҳаи муносибатҳои меҳнатӣ ва ҷамъиятӣ баланд бардоранд.

Дар таҳқиқот як қатор мушкилоти хусусияти назариявӣ ва амалидошта дар ин самт ошкор гардидаанд. Аз ҷумла, исбот гардидааст, ки Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» дар мачмуъ барои фаъолияти ин иттиҳодияҳо замина гузоштааст, принципҳои умумии ин самтро муқаррар намудааст, аммо механизмҳои самаранокро барои таъмини намояндагии воқеии ин иттиҳодияҳо дар муносибатҳои ҷамъиятӣ эҷод намекунад. Ин омил ба тавлиди шумораи зиёди иттиҳодияҳои корфармоёни иқтидорашон паст имкон додааст, ки дар амалия чунин иттиҳодияҳо метавонанд дар шарикӣ иҷтимоӣ ҷониби корфармоёни як соҳаи калонро намояндагӣ намоянд. Чунин иттиҳодияҳо дар асл масъулияти ҷониби корфармоёнро тибқи созишномаҳои шарикӣ иҷтимоӣ иҷро карда наметавонанд. Ба назари муаллиф зарур аст, ки барои интиҳоби намояндаи корфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ дар сатҳи соҳавӣ ва минтақавӣ аз меъёрҳои «иттиҳодияи намояндаи аксарият» кор гирифта шавад. Чунин меъёри микдорӣ ва сифатӣ намояндагӣ бояд бо Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон “Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён” муқаррар карда шавад. Ба санадҳои меъёрии ҳуқуқии танзимкунандаи шарикӣ иҷтимоӣ низ зарурати ворид намудани чунин меъёрҳо ногузир аст. Шумораи умумии қорамандони ташкилотҳои аъзои иттиҳодия, фарогирии минтақаҳо, соҳаҳои фаъолият, таҷрибаи иштирок дар музокиротҳо ба сифати меъёрҳои интиҳоби иттиҳодияҳо ҳамчун намояндаи корфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ ба инобат гирифта шаванд. Ин имкон медиҳад, ки доираи муайяни ташкилотҳое, ки ҳаққи интиҳобии овоздиҳӣ ва имзои созишномаҳоро дар сатҳи миллий ва соҳавӣ доранд, муайян карда шавад.

Ба андешаи муаллиф, вақти он фаро расидааст, ки таҳияи лоиҳаҳои санадҳои меъёрии ҳуқуқии соҳаи меҳнат бо таври ҳатмӣ бо корфармоён машварат карда шавад. Чунин шарт бояд мунтазам ва мутаасил бошад. Дар баробари ин, пешниҳод мегардад, ки мақоми институти “созишномаҳои сечонибаи шарикӣ иҷтимоӣ” баланд бардошта шуда, меъёру шартҳои дар онҳо муқарраркарда набояд бо санадҳои сатҳи поёнии шарикӣ иҷтимоӣ: созишномаҳои дуҷониба ва шартномаҳои коллективӣ истисно шаванд. Чунин талабот ва оқибати риоя накардани онро бо Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон бояд муқаррар намуд.

Мушкилоти дигари таҳқиқшуда ин таъмин нашудани шаффофият дар фаъолияти иттиҳодияҳои корфармоён аст. Фаъолияти бисёре аз

иттиҳодияҳо барои аъзоҳояшон ва ҷомеа номаълум аст, ки боварии ба онҳоро кохиш медиҳад. Бинобар ин муаллиф салоҳ мешуморад, ки тавассути қонун иттиҳодияҳоеро, ки намояндагӣ аз аксарияти корфармоёни як соҳа ва ё минтақаро ба зимма доранд, уҳдадор карда шаванд, ки ҳар сол аз натиҷаи фаъолиятшон дар шарикии иҷтимоӣ дар манбаҳои қушод ва дастрас ҳисобот нашр намоянд. Чунин ҳисоботҳо бояд теъдоди корхонаҳои аъзои иттиҳодия ва шумораи қормандони онҳоро дар бар гирад.

Омузиши масъалаи мазкур ошқор намудааст, ки қонунгузориҳои миллии ҳануз ҳам ба принципҳои ва стандартҳои Ташкилоти байналмилалӣ меҳнат аз ҷумла Конвенсияи ТБМ №144, (соли 1976) “Оид ба машваратҳои сечониба барои мусоидат ба татбиқи меъёрҳои байналмилалӣ меҳнат” [5] пурра мутобиқ нашудааст, ки ин ҳолат омузиши меъёрҳои қонунгузориҳои меҳнат ва ворид намудани тағйири иловаҳоро ба он тақозо мекунад. Муаллиф зарур мешуморад, ки масъалаи аз ҷониби Тоҷикистон тасдиқ намудани Конвенсияи Ташкилоти байналмилалӣ меҳнат №154 “Дар бораи мусоидат ба музокироти коллективӣ” [6] баррасӣ карда шавад. Тасдиқи ин Конвенсия чорҷӯбаи иловагии ҳуқуқи байналмилалиро эҷод мекунад, ки субъектҳои шарикии иҷтимоӣ ва мақомоти давлатиро барои инкишофи фаъоли институтҳои шарикии иҷтимоӣ вазифадор менамояд.

Аз натиҷаҳои таҳқиқи мавзӯи мазкур хулоса мегардад, ки корфармоён дар Ҷумҳурии Тоҷикистон яке аз субъектҳои асосии шарикии иҷтимоӣ буда, нақши онҳо дар танзими муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ ҳалқунанда мебошад. Иштироки фаъоли корфармоён дар музокироти иҷтимоӣ ба таъмини тавозуни манфиатҳои тарафҳо ва суботи иҷтимоӣ мусоидат мекунад. Бо вучуди ин, амалияи татбиқи қонунгузорӣ нишон медиҳад, ки иштироки корфармоён дар шарикии иҷтимоӣ ҳанӯз сатҳи кофӣ надорад ва ба тақмили минбаъдаи заминаи ҳуқуқӣ ва институтсионалӣ ниёз дорад.

**Дар зербоби чоруми боби сеюм** “Таҳаввули нақши субъектҳои шарикии иҷтимоӣ дар шароити рақамикунонӣ ва платформаҳои меҳнат” масъалаҳои вобаста ба табдили нақши субъектҳои шарикии иҷтимоӣ дар шароити рақамикунонии соҳаи меҳнат дар сатҳҳои миллии, соҳавӣ, ҳудудӣ ва локалӣ баррасӣ карда мешаванд. Таваҷҷӯҳи махсус ба мушкилоти кунунии марбут ба табдили рақамии соҳаи меҳнат равона карда мешавад. Аз натиҷаи таҳқиқот дар ин бахш хулосаҳо дар бораи

зарурати рафъи номутавозинии институтсионалӣ ва пешниҳод кардани роҳҳои мутобиқ кардани нақшҳои субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ ба шароити нави иқтисодӣ рақамӣ барои таъмини рушди устувор ва суботи иҷтимоӣ ҳулосаҳо бароварда мешаванд.

Муайян мегардад, ки низоми шарикӣ иҷтимоӣ зери таъсири тавсеаи зеҳни сунъӣ ва таъсири он ба соҳаи меҳнат ба мушкilot ва чолишҳои нав рӯ ба рӯ аст. Нақши иштирокчиёни шарикӣ иҷтимоӣ низ дар заминаи рақамикунонии меҳнат таҳавулпазир аст. Зеро, гузариш ба иқтисодӣ рақамӣ барои низоми шарикӣ иҷтимоӣ мушкilotи нав эҷод мекунад ва тақозо мекунад, ки нақши ҳамаи иштирокчиёни он аз нав дида баромада шавад.

Дар ин марҳила вазифаи давлат ҳамчун субъекти шарикӣ иҷтимоӣ аз таҳия ва татбиқи ҷаҳорҷӯбаи стратегияи танзимкунандаи шуғли фосилавӣ ва платформавӣ, таъмини инфрасохтори рақамӣ ва таҳияи барномаҳои бозомӯзии кормандон иборат аст. Давлат бояд ҷиҳати муқаррар кардани кафолатҳо барои "кормандони рақамӣ" ва усулҳои ҷимояи онҳо муқоламаи сечонибаро тақвият диҳад.

Иттиҳодияҳои корфармоён бояд ба марказҳои фаъоли тичорати рақамӣ табдил ёбанд. Нақши нави онҳо таҳияи стандартҳои ахлоқӣ барои истифодаи зеҳни сунъӣ ва идоракунии алгоритмӣ, лоббигарӣ барои ҳалли мутавозинии танзимкунанда ва таблиғи бехтарин таҷрибаҳо дар истифодаи қори фосилавӣ мебошад.

Азбаски иттифоқҳои касаба дар ҳифзи ҳуқуқҳои қувваи қори "ноаён" (кормандони фосилавӣ) бо мушкilotи асосӣ мувоҷеҳ ҳастанд, вазифаҳои онҳо таҳияи шаклҳои нави ҷалб ва намояндагӣ барои кормандони платформаҳои рақамӣ, гуфтушунид дар бораи ҳуқуқҳои рақамӣ (ҳуқуқи қатъ кардани алоқа, ҳуқуқи махфияти рақамӣ) ва назорати хатарҳои равоӣ-иҷтимоии марбут ба назорати рақамиро дар бар мегиранд.

Ҳулоса шудааст, ки рақамисозӣ моҳият ва рисолати шарикӣ иҷтимоиро аз байн намебарад, балки онро дигаргун мекунад. Муваффақиятҳои ин гузариш ва мутобиқшавӣ ба ин раванд аз қобилияти субъектҳои дахлдор барои гузаштан аз моделҳои анъанавӣ ва якҷоя ташаққул додани "шартномаи иҷтимоии рақамӣ"-и нав вобаста хоҳад буд. Танҳо тавассути муқоламаи фаъол ва пурмазмун метавон кафолат дод, ки пешрафти технологӣ ба таъсиси ҷойҳои қори муносиб ва суботи иҷтимоӣ дар асри рақамӣ оварда мерасонад. Дар ин росто, ба роҳ

мондани таҳқиқоти илмӣ барои омӯхтани усулу воситаҳои мушаххаси танзимкунанда барои иқтисоди платформавӣ муҳим буда, дар заминаи хулоса ва пешниҳодҳои асосноки илмӣ таҳия намудани созишномаҳо ва шартномаҳои соҳавии рақамии озмоишӣ дар бахшҳои, ки бештар ба рақамикунонӣ осебпазиранд, ногузир аст.

Бо назардошти ин дар зербоби мазкур дефинитсияи «шартномаи коллективии электронӣ» пешниҳод шудааст, ки барои истифода дар таҳқиқоти илмӣ дар ин самт, муҳокима ва баррасии он дар муколамаҳои шарикӣ иҷтимоӣ, инчунин истифодаи он ҳамчун заминаи концептуалии дастгоҳи мафҳумии қонунгузорӣ муҳим аст: «Шартномаи коллективии электронӣ - шакли электронии шартномаи коллективӣ мебошад, ки бо истифода аз технологияҳои рақамӣ ва дар асоси қонунгузориҳои меҳнат байни корфармо ва намояндагони кормандон баста шуда, муносибатҳои иҷтимоӣ муҳнатӣ, аз ҷумла шароити меҳнат, кафолатҳои иҷтимоӣ-ҳуқуқӣ ва ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои қонунии тарафҳоро танзим менамояд».

## ХУЛОСА

Натиҷаи таҳқиқоти мазкур, ки масъалаҳои назариявӣ ва амалии танзими ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ дар Тоҷикистонро фаро мегирад, барои таҳияи хулосаҳои зерин замина гузошт:

1. Таърихан мафҳуми «институти шарикӣ иҷтимоӣ» бо батартибдорорӣ, шаклгирӣ ва бақолабдорорӣ муносибатҳои иҷтимоӣ муҳнатӣ дар ҷомеа саҳт вобаста мебошад. Дар ҳама марҳилаҳо пайдоиши талаботи муайяни ҷамъиятӣ ва шароит барои қонеъ гардонидани онҳо омили асосии ниҳодикунонӣ мебошад. Институти шарикӣ иҷтимоӣ дар асоси муносибатҳои иҷтимоӣ, муносибати байниҳамдигарии шахсонӣ алоҳида ва гуруҳҳои иҷтимоӣ сурат мегирад. Таърихи ташаккулёбии институти шарикӣ иҷтимоиро дар рушди ғояҳои шарикӣ иҷтимоӣ мушоҳида кардан мумкин аст. Таҳқиқи институти шарикӣ иҷтимоӣ яке аз самтҳои муҳими илми ҳуқуқ, хусусан илми ҳуқуқи меҳнат ба шумор рафта, олимони зиёде атрофи он назарияҳои гуногуни илмӣ хешро изҳор медоранд [2 - М].

2. Муҳимияти шарикӣ иҷтимоӣ дар замони муосир дар он зоҳир мегардад, ки он ҳамчун унсурӣ калидӣ дар амалӣ намудани сиёсати иҷтимоӣ давлатӣ нақши муассир ва муайянро ба зимма дорад. Шарикӣ иҷтимоӣ ҳамчун механизми ҳуқуқӣ ва иҷтимоӣ, ки манфиатҳои

гурӯҳҳои гуногуни иҷтимоиро инъикос менамояд, ба пешгирӣ, пешгӯӣ ва ҳалли ихтилофҳо ва низоҳҳо дар доираи гуногунтарафаи муносибатҳои ҷамъиятӣ, хусусан дар соҳаи меҳнат ва низоми ҷимояи иҷтимоӣ равона карда шудааст. Дар сурати пайдо шудани ихтилофу низоҳ, механизми шарикӣ иҷтимоӣ имкон медиҳад то ризоияти тарафҳои муҳолиф бидуни рӯрварӣ ва ҳусни тафохум ба даст ояд. Хусусиятҳои сохтори шарикӣ иҷтимоӣ ошкор карда шуд, ки он маҷмуи мақомот ва ташкилотҳоро дар бар гирифта, аз ҳисоби намоёндоғони кормандон, корфармоён ва давлат барои танзими муносибатҳои асосан иҷтимоӣ-меҳнатӣ ташаккул ёфта истодааст. Бо назардошти ин пешниҳод мегардад, ки ба КМ ҚТ моддаи 300 (1) дар мавзӯи “Тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ” илова карда шавад [3,8-М].

3. Аз натиҷаи таҳқиқот бармеояд, ки механизми бавучудой ва танзими муносибатҳои меҳнатӣ тавассути муносибатҳои шартномавӣ коллектӣ дар ҳар як давлат дорои чунин хусусият мебошад: яқум, дастаҷамъии меҳнатқашон-кормандон баҳри ҳифзи ҳуқуқҳои худ дар яқҷоягӣ, мустақамии тартиботи ҳуқуқӣ ва дар амал татбиқ намудани меъёрҳои ҳуқуқӣ дар муносибатҳои меҳнатӣ; дуҷум, эътироф намудани аксарияти корфармоён оид ба зарурати дар як шакли муайян даровардани ҳуқуқи муайяни меҳнатқашон дар устувории муносибатҳои меҳнатӣ ва таъмини амниятӣ беҳатарӣ дар раванди истеҳсолот; сеҷум, манфиати давлат дар муносибатҳои соҳаи иҷтимоӣ-меҳнатӣ [7-М].

4. Мутобиқи муқаррароти қисми 2-и моддаи 1-и Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, Тоҷикистон давлати иҷтимоӣ буда, сиёсати пешгирӣ ба он ба фароҳам овардани шароит барои ҳаёти арзандаи инсон, фароҳам овардани инкишофи озодонаи инсон ва рушди инсон равона карда шудааст [12-М]. Ин маънои онро дорад, ки аз як тараф, давлат вазифадор аст, ки ба инсон имкониятҳои ташаккули шахсияти худ, гирифтани маълумот ва касбомӯзӣ, ёфтани ҷои кор ва таъмин намудани зиндагии худ ва оилаашро фароҳам оварад. Аз тарафи дигар, дар ҳолатҳои ба амал омадани мушкilot ё ҳолатҳои фавқуллода, давлат вазифадор аст, ки ҷимояи иҷтимоии шахсро таъмин намуда, воситаҳои заруриро барои ҳаётгузаронии муносиб пешниҳод кунад. Дар давоми 31 соли амалқунӣ Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон ва қонунҳои муқаммал қабулшуда дар танзими ҳуқуқии муносибатҳои рушди шарикӣ иҷтимоӣ нақши қалидӣ дошта, сохтори муносибатҳои нави шарикӣ иҷтимоиро дар ҷомеа ба роҳ мондаанд [9-М].

5. Таҳлили меъёрҳои КМ ҚТ нишон дод, ки таърифи истилоҳи “шарикӣ иҷтимоӣ”, ки дар банди шастухаштуми қисми 1 моддаи 1 КМ ҚТ дода шудааст, мазмуни ҳуқуқии ин падида ро пурра ва мукамал ифода намекунад. Бинобар ин, мафҳуми зерини “шарикӣ иҷтимоӣ” таҳия карда шуд, ки ба назари мо метавонад дар таҳқиқотҳои илмӣ ин самт ва амалияи қонунгузорӣ истифода шавад: “Шарикӣ иҷтимоӣ - низомии муносибатҳои байни кормандон (намоёндагонӣ кормандон), корфармоён (намоёндагонӣ корфармоён), мақомоти иҷроияи ҳокимияти давлатӣ махсуб мешавад, ки ба таъмини ҳамоҳангсозии манфиатҳои кормандон ва корфармоён оид ба масъалаҳои танзими муносибатҳои меҳнатӣ ва дигар муносибатҳои бевоситаи ба онҳо алоқаманд, дар асоси қонунгузорӣ ва санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ аз ҷониби Ҷумҳурии Тоҷикистон эътирофшуда рағна гардидааст” [4-М].

6. Муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар сатҳи локалӣ шаклҳои гуногуни фаъолиятро фаро мегиранд, ки аз ҷумла ба: гузаронидани музокироти коллективӣ ва бастанӣ шартномаҳои коллективӣ бо ҳамзамон назорат аз болои иҷрои онҳо; иштироки фаъолонӣ кормандон дар идоракунии истеҳсолот; муайян ва беҳтар намудани шароити меҳнат; омодагӣ, бозомӯзӣ ва тақмили ихтисосӣ касбии кормандон дар доираи ташкилотҳо; инчунин назорати риоя ва татбиқи қонунгузории меҳнат ва меъёрҳои ҳифзи меҳнат иртибот мегиранд. Ҷунин муносибатҳои ба гурӯҳи муносибатҳои самаранок ва мустақиман вобаста ба муносибатҳои меҳнатӣ мансуб буда, нақши асосӣ дар танзими рағандҳои меҳнатӣ ва ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои иштирокдорони онҳо доранд [5 -М].

7. Таҳқиқот муайян намуд, ки номгуи принципҳои асосии шарикӣ иҷтимоӣ, ки дар моддаи 298 КМ ҚТ муайян шудааст, пурра ва мукамал нест. Ба андешаи мо, ба қатори ин принципҳо бояд ҳамчунин “принсипи таъмини ҳуқуқи кормандон ва корфармоён ба муттаҳидшавӣ барои ҳифзи ҳуқуқ ва манфиатҳои худ” ва “принсипи мусоидати давлат ба таҳким ва рушди шарикӣ иҷтимоӣ дар асосҳои демократӣ” илова карда шавад [1-М].

8. Таҳлилҳо нишон медиҳанд, ки тақмили минбаъдаи механизми шарикӣ иҷтимоӣ зарур аст. Ба назари мо, ин рағанд бояд ба тавсеа ва таҳкими институти шарикӣ иҷтимоӣ рағна гардад, бо эътибори махсус ба мустаҳкам намудани мақоми ҳуқуқии намоёндагонӣ кормандон ва корфармоён дар сатҳҳои гуногуни шарикӣ иҷтимоӣ, ҳамзамон бо риояи

стандартҳои байналмилалӣ ҳуқуқи меҳнат, таҳкими нуфузи иттифоқҳои касаба дар ташкилотҳо баҳусус дар ташкилотҳои баҳши хусусӣ, корхонаҳои хурду миёна, баланд бардоштани мақоми ҳуқуқӣ ва нақши иштироки намоёндагони корфармоён дар муколамаи иҷтимоӣ равона карда шавад. Бинобар сабаби тақмилталаб будани танзими ҳуқуқи шарикӣ иҷтимоӣ, баҳусус номуқамалии дастгоҳи мафҳумӣ он, то охир қорқард нашудани механизмҳои ҳуқуқи равандҳои шарикӣ иҷтимоӣ ҳануз ҳам дар мамлакат муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ ниҳоят суст инкишоф ёфта истодаанд. Принсипҳои он амалӣ намегарданд, механизмҳои шарикӣ – комиссияҳои сетарафа, дутарафа, мақомоти арбитражӣ, мақомоти созишу оштиқунонӣ ва ё ризоиятӣ самараи дилхоҳ надоранд, дурнамои самтҳои рушди онҳо муайян нестанд ва заминаҳои муносиби ҳуқуқӣ таҳия нашудаанд. Аз ин рӯ, дар таҳқиқоти мазкур бо назардошти самтҳо ва равишҳои рушди муносибатҳои меҳнатӣ иҷтимоӣ зарурати таҳия ва қабули Консепсияи рушди низоми шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат асоснок карда мешавад [1-М].

9. Санадҳои корфармо дар низоми муносибатҳои меҳнатӣ ҳамчун санадҳои локалӣ ва муассир баррасӣ мешаванд, ки аз ҷониби корфармо мустақиман ё дар ҳамоҳангӣ ва мувофиқа бо мақомоти ваколатдори намоёндагии қорқардонӣ ташкилот қабул гардида, амали онҳо маҳдуд ба ҳудуди ташкилот мебошад. Нақши чунин санадҳо дар танзими муносибатҳои меҳнатӣ хеле муҳим мебошад. Аввалан, санадҳои корфармо муқаррароти санадҳои меъёрии ҳуқуқи эътиборӣ баландтарро дар доираи ташкилот татбиқ мекунанд ва амалӣ менамоянд. Дуввум, дар баробари татбиқи нишондодҳои санадҳои ҳуқуқи эътиборӣ баланд, санадҳои меъёрии корфармо вазифаи тафсил ва мушаххасгардонии муқаррароти қонунгузорию бо назардошти шароитҳои ҳоси ташкилот иҷро менамоянд. Сеюм, онҳо метавонанд норасоии ҳуқуқиро пурра намуда, дар ҳолатҳои, ки санадҳои дахлдори мақомоти давлатӣ вучуд надоранд, вазифаи танзими аввалияи ҳуқуқиро ба зимма гиранд. Чорум, санадҳои корфармо имконият доранд, ки қафолатҳои иловагии иҷтимоӣ ва меҳнатиро барои қорқардонӣ ташкилот муайян ва таъмин кунанд, ки ин ба ҳифзи ҳуқуқ ва манфиатҳои аҳли заҳмат мусоидат менамояд. Бо ҳамин, санадҳои корфармо ҳам ҳамчун воситаи татбиқи қонунгузорию меҳнат ва ҳам ҳамчун механизми васеъ намудани қафолатҳои иҷтимоӣ ва самаранокии идорақунии ташкилот хизмат мекунанд [6 -М].

10. Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» дар мачмуъ барои фаъолияти ин иттиҳодияҳо замина гузоштааст, принципҳои умумии ин самтҳо муқаррар намудааст, аммо механизмҳои самаранокро барои таъмини намояндагии воқеии ин иттиҳодияҳо дар муносибатҳои ҷамъиятӣ эҷод намекунад. Ин омил ба тавлиди шумораи зиёди иттиҳодияҳои корфармоёни иқтисодиро паст имкон додааст, ки дар амалия чунин иттиҳодияҳо метавонанд дар шарикӣ иҷтимоӣ ҷониби корфармоёни як соҳаи калонро намояндагӣ намоянд. Чунин иттиҳодияҳо дар асл масъулияти ҷониби корфармоёнро тибқи созишномаҳои шарикӣ иҷтимоӣ иҷро карда наметавонанд. Ба назари мо зарур аст, ки барои интихоби намояндаи корфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ дар сатҳи соҳавӣ ва минтақавӣ аз меъёрҳои «иттиҳодияи намояндаи аксарият» кор гирифта шавад. Чунин меъёри микдорӣ ва сифатӣ намояндагӣ бояд бо Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» муқаррар карда шавад. Ба санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ танзимкунандаи шарикӣ иҷтимоӣ низ зарурати ворид намудани чунин меъёрҳо ногузир аст. Шумораи умумии кормандони ташкилотҳои аъзои иттиҳодия, фарогирии минтақаҳо, соҳаҳои фаъолият, таҷрибаи иштирок дар музокиротҳо ба сифати меъёрҳои интихоби иттиҳодияҳо ҳамчун намояндаи корфармоён дар шарикӣ иҷтимоӣ ба инбат гирифта шаванд. Ин имкон медиҳад, ки доираи муайяни ташкилотҳое, ки ҳаққи интихоби овоздиҳӣ ва имзои созишномаҳоро дар сатҳи миллӣ ва соҳавӣ доранд, муайян карда шавад.

Дар баробари ин, муҳим аст то мақоми институти «созишномаҳои сечонибаи шарикӣ иҷтимоӣ» баланд бардошта шуда, меёру шартҳои дар онҳо муқарраркарда набояд бо санадҳои сатҳи поёнии шарикӣ иҷтимоӣ: созишномаҳои дучониба ва шартномаҳои коллективӣ истисно шаванд. Чунин талабот ва оқибати риоя накардани онро бо Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон бояд муқаррар намуд. Ин метавонад ба санадҳои шарикӣ иҷтимоӣ ва аҳамияти иҷтимоӣ иқтисодии он мақоми воқеӣ бахшад ва масъулияти иштироки иттиҳодияҳои корфармоёнро дар музокиротҳо баланд бардорад [11].

11. Табдили рақамии иқтисоди ҷаҳонӣ муҳити муносибатҳои меҳнатиро ба таври кулӣ тағйир дода, шаклҳои нави ташкили меҳнат ва шугло ба вучуд оварда истодааст. Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки ба рушди устувори иқтисодӣ ва ҳамгирӣ ба занҷираҳои глобалии арзиш саъй дорад, низ таҳти таъсири ин раванд қарор мегирад. Рақамикунонӣ барои

таъсиси ҷойҳои нави корӣ, баланд бардоштани ҳосилнокӣ ва чандирии меҳнат имконият фароҳам меорад, вале ҳамзамон хавфҳои ҷиддии иҷтимоӣ-меҳнатиро ба миён меорад, аз ҷумла: аз доираи танзими ҳукуки берун мондани меҳнат, коҳишёбии сатҳи таъмини кафолатҳои меҳнатӣ ва номуайянии ҳудуди вақти корӣ ва истироҳат. Аллақай аввалин ҷолишҳо аз истифодаи барномаҳои зехни сунӣ дар соҳаи муносибатҳои меҳнатӣ ба назар мерасанд. Дар чунин шароит низоми анъанавии шарикӣ иҷтимоӣ, ки бар модели сечонибаи ҳамкориҳои давлат, иттиҳодияҳои корфармоён ва иттифокҳои касаба асос ёфтааст, бо зарурати мутобиқшавӣ ба шароитҳои нав рӯ ба рӯ мегардад. Бинобар ин, таҷдиди назар намудани вазифаҳои субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ ва мутобиқсозии фаъолиятҳои онҳо ба талаботи нав ногузир аст.

Рақамисозӣ моҳият ва рисолати шарикӣ иҷтимоиро аз байн намебарад, балки онро дигаргун мекунад. Ба даст овардани муваффақиятҳо аз ин гузариш ва мутобиқшавӣ ба ин раванд аз қобилияти субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ барои гузаштан аз моделҳои анъанавӣ ва яқҷоя ташаккул додани "шартномаи иҷтимоии рақамӣ"-и нав вобаста хоҳад буд. Танҳо тавассути муколамаи фаъол ва самаранокӣ шарикони иҷтимоӣ метавон кафолат дод, ки пешрафти технологӣ ба таъсиси ҷойҳои корӣ муносиб ва суботи иҷтимоӣ дар асри рақамӣ мусоидат мекунад. Дар ин росто, ба роҳ мондани таҳқиқоти илмӣ барои омӯхтани усулу воситаҳои мушаххаси танзимкунанда барои иқтисоди платформавӣ муҳим буда, дар заминаи ҳулоса ва пешниҳодҳои асоснокӣ илмӣ таҳия намудани созишномаҳо ва шартномаҳои соҳавӣ рақамӣ озмоишӣ дар бахшҳои, ки бештар ба рақамикунонӣ осебпазиранд, ногузир аст.

Бо назардошти натиҷаҳои таҳқиқоти мазкур дефинитсияи "шартномаи коллективӣ электронӣ" пешниҳод карда мешавад, ки ба назари мо он барои истифода дар таҳқиқоти илмӣ дар ин самт, муҳокима ва баррасии он дар муколамаҳои шарикӣ иҷтимоӣ, инчунин истифодаи он ҳамчун заминаи концептуалии дастгоҳи мафҳумӣ қонунгузорӣ муҳим аст: **"Шартномаи коллективӣ электронӣ** - шакли электронии шартномаи коллективӣ мебошад, ки бо истифода аз технологияҳои рақамӣ ва дар асоси қонунгузории меҳнат байни корфармо ва намояндагони кормандон баста шуда, муносибатҳои иҷтимоӣ муҳнатӣ, аз ҷумла шароити меҳнат, кафолатҳои иҷтимоӣ-ҳуқуқӣ ва ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои қонунӣ тарафҳоро танзим менамояд" [10 -М].

## **ТАВСИЯҲО ОИД БА ИСТИФОДАИ АМАЛИИ НАТИҶАҲОИ ТАҲҚИҚОТ**

Дар асоси муқаррароти илмии аз натиҷаи таҳқиқоти мазкур ҳосилшуда, барои тақмили қонунгузории меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон пешниҳодҳои зерин таҳия гардиданд:

Ба Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон тағйиру иловаҳои зайл ворид карда шаванд:

1. Банди шастухаштуми қисми 1 моддаи 1 дар таҳрири зайл ифода карда шавад: “Шарикии иҷтимоӣ - низоми муносибатҳои байни кормандон (намоёндагони кормандон), корфармоён (намоёндагони корфармоён), мақомоти иҷроияи ҳокимияти давлатӣ маҳсуб мешавад, ки ба таъмини ҳамоҳангсозии манфиатҳои кормандон ва корфармоён оид ба масъалаҳои танзими муносибатҳои меҳнатӣ ва дигар муносибатҳои бевосита ба онҳо алоқаманд, дар асоси қонунгузорӣ ва санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ аз ҷониби Ҷумҳурии Тоҷикистон эътирофшуда, равона карда шудааст;”.

- ба моддаи 1 сархати нав бо мазмуни зайл илова карда шавад: “Шӯрои коллективи меҳнатӣ - яке аз мақоми ихтиёрии намоёндагии кормандони ташкилот буда, бо мақсади ҳимояи ҳуқуқ ва манфиатҳои кормандон ташкил карда мешавад;”.

- ба моддаи 298 (Принсипҳои асосии шарикии иҷтимоӣ) сархатҳои ёздаҳум ва дувоздаҳум бо мазмуни зайл илова карда шаванд:

“- таъмини ҳуқуқи кормандон ва корфармоён ба муттаҳидшавӣ баҳри ҳифзи ҳуқуқ ва манфиатҳои худ;”

“ - мусоидати давлат дар мустаҳкам намудан ва инкишоф додани шарикии иҷтимоӣ дар асоси демократӣ”.

- ба Кодекс моддаи 300 (1) бо мазмуни зайл илова карда шавад:

“Моддаи 300 (1). Тарафҳои шарикии иҷтимоӣ

1. Дар равандҳои шарикии иҷтимоӣ кормандон ва корфармоён ҳамчун тарафҳои фаъол иштирок намуда, тавассути намоёндагони ваколатдор, ки бо тартиби муқарраргардида аз ҷониби онҳо интихоб ва таъйин шудаанд, амал мекунанд.

2. Мақомоти дахлдори иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатӣ дар ҳолатҳои тарафҳои шарикии иҷтимоӣ ба ҳисоб мераванд, ки онҳо ҳамчун корфармо баромад мекунанд ё дар дигар ҳолатҳои, ки дар қонунгузории Ҷумҳурии Тоҷикистон оид ба меҳнат пешбинӣ шудааст”.

- дар номи моддаи 301 калимаҳои “ва иштирокчиёни он” хорич

карда шавад.

- ба қисми 1 моддаи 303 сархати ёздаҳум бо мазмуни зайл илова карда шавад: «- ҷиҳати рушди шарикӣ иҷтимоӣ, аз ҷумла иштироки қормандон дар идоракунии ташкилот.».

2. Консепсияи рушди низомӣ шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи миёнамуҳлат таҳия ва қабул карда шавад.

## **РҶҲАТИ АДАБИЁТИ ИСТИФОДАШУДА**

**I. Санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ ва ҳуҷҷатҳои банақшагирии стратегӣ:**

[1]. Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон бо тағйиру иловаҳо аз 26.09.с.1999, 22. 06. с.2003 ва 22. 05. с.2016 [Матн] (ба забонҳои тоҷикӣ, русӣ ва англисӣ)// Душанбе: «Нашриёти Ганҷ». 2016. – 126 с.

[2]. Эъломияи умумии ҳуқуқи инсон аз 10 декабри соли 1948 [Матн] // Международное право в документах: Сборник международно-правовых актов и внутреннего законодательства Республики Таджикистан. - Душанбе: «Контраст», 2011. - С. 219-223.

[3]. Паймони байналмилалӣ оид ба ҳуқуқҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва фарҳангӣ, ки бо қатъномаи Ассамблеяи Генералии СММ аз 16 декабри соли 1966 қабул шудааст. [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ: URL: <https://www.mfa.tj> (санаи мурочиат: 15.02.2023 с.).

[4]. Конвенция МОТ от 04.08.1950 №87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы». [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ:[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c087\\_ru.htm](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm).

[5]. Конвенция МОТ от 21.08. 1976 №144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм. [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ: <https://base.garant.ru/2540640/> (санаи мурочиат: 03.10.2023 с.).

[6]. Конвенция МОТ от 19.06.1981 № 154 «О содействии коллективным переговорам» [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 51. – С. 7450.

[7]. Конвенция МОТ от 28.06.1930 № 29 «О принудительном или обязательном труде» [Текст] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 197208.

[8]. Конвенция МОТ от 25.06.1957, № 105 «Об упразднении принудительного труда» [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ ба матни русӣ: URL: <https://base.garant.ru/2540466/> (санаи мурочиат: 05.07.2024 с.).

[9]. Конвенция МОТ от 25.06.1958 № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» [Текст] // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.

[10]. Конвенция МОТ от 26.06.1973 №138 «О минимальном возрасте для приема на работу». [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ ба матни русӣ: URL: <https://base.garant.ru/2540542/> (санаи мурочиат: 03.03.2023 с.).

[11]. Конвенция МОТ от 29.06.1951 № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд. [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ ба матни русӣ: URL: <https://base.garant.ru/2540635/> (санаи мурочиат: 21.04.2021 с.).

[12]. Конвенция МОТ от 18.07.1951 №98 “О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров. [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ ба матни русӣ: URL: <https://base.garant.ru/2540635/> (санаи мурочиат: 21.06.2024 с.).

[13]. Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 23 июли соли 2016, № 1329. [Матн] // Ахбори Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон. - 2016. - № 7. - Мод. 604.

[14]. Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи мусоидат ба шӯғли аҳоли» аз 01.08.2003, № 44. // Махзани мутамааркази иттилоотӣ–ҳукукии ҶТ «Адлия». Шакли 7.0. / [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ: URL: <http://www.adlia.tj> (санаи мурочиат: 20.06.2018 с.).

[15]. Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи иттиҳодияҳои корфармоён» аз 17.05.2004, № 32 // Махзани мутамааркази иттилоотӣ–ҳукукии ҶТ «Адлия». Шакли 7.0. / [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ: URL: <http://www.adlia.tj> (санаи мурочиат: 21.11.2023 с.).

[16]. Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон "Дар бораи иттифокҳои касаба" аз 2 августи соли 2011, № 757 [Матн] // Ахбори Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон, соли 2011, №6, мод. 611.

[17]. Қарори Маҷлиси намояндагони Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 1 декабри соли 2016, №636 дар бораи “Стратегияи миллии

рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030” [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ: URL: [https://mmk.tj/system/files/ArticleAttachments/Стратегияи%20миллии%20рушди%20Ҷумҳурии%20Тоҷикистон%20барои%20давраи%20то%20соли%202030\\_1.pdf](https://mmk.tj/system/files/ArticleAttachments/Стратегияи%20миллии%20рушди%20Ҷумҳурии%20Тоҷикистон%20барои%20давраи%20то%20соли%202030_1.pdf) (санаи мурочиат: 10.06.2024 с.).

[18]. Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 28 майи соли 2022, №263 “Дар бораи Консепсияи рушди шугли пурмахсули аҳоли дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2040” [Матн] // Қарорҳои Президент ва Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон. - 2022, май.

[19]. Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 30 июли соли 2020, №430 “Дар бораи Барномаи ҳамкорӣ байни шарикони сетафаи Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Ташкилоти Байналмилалии Меҳнат оид ба меҳнати арзанда барои солҳои 2020-2024 [Матн] // Қарорҳои Президент ва Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон. - 2020, июл.

**II. Монографияҳо, китобҳои дарсӣ, тафсириҳо, васоити таълимӣ, курси лексияҳо**

[20]. Аकोпова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде: Правовое регулирование трудовых отношений [Текст] / Е. М. Аकोпова, С. Н. Еремина. – Ростов н/Д: Феникс, 1995. – 464 с.

[21]. Витко Ф.П. Социальное партнерство: учеб. – метод. Комплекс [Текст] / Ф. П. Витко. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 184 с.

[22]. Зинченко Г.П. Социальное партнерство: Учебник [Текст] / Г. П. Зинченко, И. И. Рогов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Академцентр, 2009. – 222 с.

[23]. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности Юриспруденция [Текст] / М.В. Лушникова, А.М. Лушников; М–во образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Ярославский гос. ун–т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: Ярославский гос. ун–т, 2008. – 426 с.

[24]. Махмадуллозода Н.Р., Наботов С.Х. Ҳуқуқи меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон: Китоби дарсӣ [Матн] / Н.Р.Махмадуллозода, С.Х. Наботов.– Душанбе: ҶДММ “Сомон Принт”, 2021. – 474 с.

[25]. Махмудзода М., Худоёрзода Б., Муқимӣ С., Ҳошимзода Д. Тафсири Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / М.

Маҳмудзода, Б. Худоёрзода, С. Муқимӣ, Д. Ҳошимзода. – Душанбе: «Эр-граф», 2019. – 548 с.

[26]. Михеев В.А. Социальное партнерство: теория, политика, практика [Текст]/ В.А. Михеев; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – Москва, 2003 (ЗАО КноРус). – 549 с.

[27]. Молодцов М.В. Трудовое право России: учеб. для вузов [Текст]/ М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – Москва: НОРМА, 2003. – 640 с.

[28]. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право [Текст] / И. О. Снигирева. – Москва: Юридическая литература, 1983. – 174 с.

[29]. Сотиволдиев Р.Ш. Назарияи умумии ҳуқуқ ва давлат. Китоби дарсӣ барои донишҷӯёни муассисаҳои олии касбии Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки аз рӯи ихтисоси «ҳуқуқшинос» таҳсил мекунанд [Матн]/ Р.Ш. Сотиволдиев. – Душанбе: ДМТ. 2018. – 784 с.

[30]. Шонасридинов Н., Бозоров Р.Б. Ҳуқуқи меҳнатии Ҷумҳурии Тоҷикистон. Китоби дарсӣ. Қисми умумӣ [Матн]/ Муҳаррири масъул, номзади илмҳои ҳуқуқ, дотсент Н. Шонасридинов. – Душанбе, 2006. – 187 с.

### **III. Мақолаҳо ва маърузаҳо:**

[31]. Бондаренко, М.П. Технологии социального партнерства в рамках комплексной программы социально-экономического развития региона / М.П. Бондаренко // Бизнес. Образование. Право. – 2008. – №5. – С. 152–157. [Захираи электронӣ]. Манбаи дастрасӣ: – URL: <https://rucont.ru/efd/512174> (санаи мурочиат 30.09.2024).

[32]. Лютов Н.Л. Коллективные договоры в России: правовые проблемы [Текст] / Н.Л. Лютов // Хозяйство и право. – 2008. – № 1. – С.73–80.

[33]. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации [Текст] / С.Ю. Чуча // Омский юридический вестник. – 2011. – № 19. – С. 237-243.

[34]. Шонасридинов Н., Бобокалон Ғ.М., Буризода Э.Б. Инкишофи қонунгузорӣ оид ба шартномаҳои коллективӣ [Матн] / Н. Шонасридинов, Ғ.М.Бобокалон, Э.Б. Буризода // Қонунгузорӣ. 2019. №1 (33). – С.12–18.

#### **IV. Диссертатсия ва авторефератҳо:**

[35]. Малышев М.А. Партнерство в системе социально-трудовых отношений [Текст]: дисс. ... канд. соц. наук / М.А. Малышев. – М., 2008. – 127 с.

[36]. Назаров Д.Қ. Санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ дар низоми сарчашмаҳои танзими ҳуқуқии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн]: дисс. ... номз. илм. ҳуқуқ / Д.Қ. Назаров. – Душанбе, 2021. – 185 с.

[37]. Нозакзода З.З. Институт профессиональных союзов в Таджикистане (Историко-правовое и сравнительное-правовое исследование) [Текст]: Автореф. дисс... канд.юр. наук / З.З. Нозакзода. – Душанбе, 2023. – 63 с.

[38]. Мирзозода Ш.М. Танзими ҳуқуқӣ-конститутсионӣ ва амалишавии ҳуқуқи шахс ба меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн]: диссер. номз. илм. Ҳуқуқ / Ш.М. Мирзозода. - Душанбе-2025.-191 с.

[39]. Сайдахмедов А.И. Социальное партнерство в Республике Узбекистан, Российской Федерации, Республике Казахстан: сравнительно-правовой анализ [Текст]: дис. канд. юрид. наук / А.И. Сайдахмедов. Москва, 2011. – 208 с.

#### **ИНТИШОРОТ АЗ РҶӢИ МАВЗУИ ДИССЕРТАТСИЯ**

**I. Мақолаҳои, ки дар маҷаллаҳои тақризишавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таърифи расидаанд:**

[1-М]. Музафарзода М.Ш. Принсипҳои асосии шарикӣ ва иҷтимоӣ ва таърифи онҳо дар санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон ва санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Давлатшиносӣ ва ҳуқуқи инсон. – 2023. №4 (32) – С. 171–192. ISSN 2414 9217.

[2-М]. Музафарзода М.Ш. Таърихи ташаккули институти шарикӣ ва иҷтимоӣ дар қонунгузории Тоҷикистон [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2024. – №3 (51) – С. 111–116. . ISSN 2305-0535.

[3-М]. Музафарзода М.Ш. Баъзе аз масъалаҳои тарафҳои шарикӣ ва иҷтимоӣ [Матн] / Н.Р. Маҳмадуллозода, М.Ш. Музафарзода. //Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2024. №4 (52) – С. 86–91. ISSN 2305-0535.

[4-М]. Музафарзода М.Ш. Мафҳум ва хусусиятҳои фарқкунандаи муносибатҳои ҳуқуқии шарикӣ иҷтимоӣ [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Қонунгузорӣ. – 2024. – №3 (55). – С. 109–114. ISSN 2410-2903.

[5-М]. Музафарзода М.Ш. Шартномаи коллективӣ ва аҳамияти он дар низоми санадҳои меъёрии дохилӣ (локалӣ) [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Қонунгузорӣ. – 2024. – №4 (56). – С. 181–189. ISSN 2410-2903.

[6-М]. Музафарзода М.Ш. Нақши санадҳои корфармо ва шартномаи коллективӣ дар танзими муносибатҳои меҳнатӣ [Матн] / Н.Р. Маҳмадуллозода, М.Ш. Музафарзода // Маҷаллаи академии ҳуқуқ. – 2026. №1 (57) – С. 110–113. ISSN 2305-0535.

**II. Мақолаҳои, ки дар маҷмуаҳо ва дигар нашриҳои илмӣ-оммавӣ нашр шудаанд:**

[7-М]. Музафарзода М.Ш. Ташаккул ва инкишофи қонунгузорӣ оид ба созишнома ва шартномаҳои коллективӣ ва таҳкими онҳо дар муносибатҳои меҳнатӣ [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Ҳуқуқи инсон ва мушкилот замони муосир: маводи конференсияи байналмилалӣ илмӣ назариявӣ (5-уми декабри соли 2025). Дар зери таҳрири доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, профессор Мирзозода П.З. ва доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, профессор Миралӣзода И.Қ. – Душанбе: Моҳи-Мунир, 2025. – С. 756-768.

[8-М]. Музафарзода М.Ш. Тарафҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар муносибатҳои ҳуқуқии меҳнатӣ [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Маҷмуаи маводи IV-умин конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ дар мавзӯи «Илми ҳуқуқшиносӣ ва амалияи он» бахшида ба Рӯзи илми тоҷик (ш. Душанбе, 18 апрели соли 2025). Академияи ВКД Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе, 2025. – С. 377-382.

[9-М]. Музафарзода М.Ш. Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳамчун асоси танзими ҳуқуқии муносибатҳои шарикӣ иҷтимоӣ [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Маводди VIII-умин конференсияи илмӣ-назариявӣ байналмилалӣ «Ҳуқуқи инсон ва ҷаҳонишавӣ» бахшида ба Рӯзи ҳуқуқи инсон (10.12.2025). Зери назари умумии н.и.х., дотсент П.А. Насуриён, д.и.х., дотсент Р.Р. Раҳмадҷонзода. – Душанбе: Нашриёти ВКД Ҷумҳурии Тоҷикистон, 2026. – С. 331-335.

[10-М]. Субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: таҳаввули нақши онҳо дар шароити рақамикунӣ соҳаи меҳнат [Матн] / М.Ш. Музафарзода // Маводи семинари байналмилалӣ илмӣ-назариявӣ:

“Масъалаҳои мубрами ҳуқуқи меҳнат дар давлатҳои ИДМ: ҷолишҳои муосир ва роҳҳои муносибсозӣ” (16 октябри соли 2025). – Душанбе, 2026. – С. 99-105.

[11-М]. Музафарзода М.Ш. Нақши корфармоён ҳамчун субъекти шарики иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / Н.Р. Маҳмадуллозода, М.Ш. Музафарзода // Маҷаллаи илмӣ «Бозори меҳнат» - Нашриёти Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли. 2025. №4 (67). - С.20-25.

[12-М]. Музафарзода М.Ш. Асоси танзими ҳуқуқи муносибатҳои шарики иҷтимоӣ /М.Ш. Музафарзода //Маърифати омӯзгор. 2024. № 11. – С.15-16.

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК ТАДЖИКИСТАНА  
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА**

*на правах рукописи*

УДК: 349.2

ББК: 67.405(2)7 (тадж.)

341.3 (575.3)

М – 19



**МУЗАФАРЗОДА МАРДЖОНАИ ШАРИФБЕГ**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА  
В ТАДЖИКИСТАНЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ  
ПРОБЛЕМЫ**

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание учёной степени кандидата юридических наук  
по специальности 5.5.5. - Трудовое право; право социального  
обеспечения

**ДУШАНБЕ – 2026**

Диссертация выполнена в отделе частного права Института государства и права Национальной академии наук Таджикистана, прошла экспертизу и рекомендована к защите.

**Научный руководитель:** **Махмадуллозода Нурулло Рахматулло** – доктор юридических наук, старший научный сотрудник отдела международного права Института государства и права НАНТ

**Официальные оппоненты:** **Одиназода Рамазон Сафар** – доктор юридических наук, директор Государственного учреждения «Центр международных программ»

**Бобокалон Гоиб Мерган** – кандидат юридических наук, заведующий отделом законодательства о труде, миграции и социальной защите Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан

**Ведущая организация:** Таджикский национальный университет

Защита диссертации «2» июля 2026 года, в 10:00 часов, состоится на заседании диссертационного совета 6D.KOA-076 при Институте государства и права Национальной академии наук Таджикистана (734025, г. Душанбе, проспект Рудаки, 15, зал Института языка и литературы имени Абуабдулло Рудаки НАНТ).

С содержанием диссертации можно ознакомиться на сайте Института философии и политологии имени А.Баховаддинова НАНТ: [www.ifppanrt.tj/](http://www.ifppanrt.tj/), а также в Центральной научной библиотеке НАНТ имени И. Ганди по адресу: 734025, г. Душанбе, проспект Рудаки, 33.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 года.

**Учёный секретарь**  
**диссертационного совета,**  
**доктор юридических наук**  
**Email: [nurullo\\_m@mail.ru](mailto:nurullo_m@mail.ru)**



**Махмадуллозода Н.Р.**

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Республика Таджикистан в период своей независимости осуществила последовательную политику и комплекс структурных, нормотворческих и организационно-правовых мер, направленных на формирование и развитие системы социально-трудовых отношений. В результате социально-трудовые отношения как одна из ключевых сфер правовой и социальной системы государства последовательно развиваются, а их значение для обеспечения социальной стабильности, защиты интересов сторон трудовых отношений и повышения эффективности правового регулирования из года в год возрастает.

Устойчивое и всестороннее развитие общества, а также перспективы становления и укрепления национальной государственности на прямую многое зависит от качественного уровня правового регулирования социально-трудовых отношений в стране. Изменения трудовых отношений, происходящие в результате эволюции данной сферы на современном этапе развития Таджикистана свидетельствует о том, что на основе реализации государственной социальной политики и последовательных правовых реформ сформировался новый этап регулирования данных отношений. В данном процессе значительную роль сыграла руководящая деятельность Основателя мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона, по определению стратегических направлений социально-трудовой политики, результаты которой нашли отражение в укреплении конституционных основ и развитии системы нормативных правовых актов, регулирующих сферу труда.

В данном процессе трудовое право вступило в новый этап своего развития, а законодательство о труде страны формируется на основе фундаментальных ценностей различных сфер, в том числе экономики и социальной сферы. Указанные базовые ценности трудового права были закреплены в трудовом законодательстве после принятия Конституции Республики Таджикистан.

В большинстве развитых стран мира, а также на различных исторических этапах, вопросам развития и становления института социального партнёрства посвящались научные исследования и аналитические труды, в рамках которых предлагались различные

теоретические подходы. Проблемы формирования и развития института социального партнёрства в нынешнем периоде остаются актуальными для научного исследования. Более того, они вызывают всё большую заинтересованность как у отечественных, так и у зарубежных учёных. Ключевым фактором, обуславливающим повышенный интерес к развитию и правовому регулированию социального партнёрства, на всех этапах является то обстоятельство, что социальная сфера представляет собой неотъемлемую часть жизни человека, и современное общество невозможно представить без неё.

Несмотря на то, что институт социального партнёрства считается относительно новым явлением для постсоветского Таджикистана, в период государственной независимости страны с учётом условий и факторов данного этапа, он развивался в удовлетворительной степени. С учётом его значимости в настоящее время вопросы развития и расширения системы социального партнёрства признаны одним из ключевых приоритетов и целей государственных стратегий и программ Республики Таджикистан, в том числе «Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» [17], а также в «Концепции развития продуктивной занятости населения в Республике Таджикистан на период до 2040 года» [18]. Вместе с тем, в правовом регулировании социального партнёрства в Таджикистане существует множество теоретических и практических проблем, которые препятствуют его системному и эффективному развитию, и механизмов его реализации, в частности несовершенство его понятийного аппарата, неполная разработанность правовых механизмов процессов социального партнёрства являются основными причинами отсталости развития отношений социального партнёрства в современных условиях перехода к новому рынку труда в нашей стране. На законодательном уровне до настоящего времени не все принципы социального партнёрства получили надлежащее закрепление, вследствие чего они не реализуются на практике в полной мере. Действующие правовые механизмы социального партнёрства - трехсторонние и двухсторонние комиссии, арбитражные органы, органы согласования, примирения или согласия - полностью не разработаны, а перспективы направлений их развития не определены, что на практике делает эти механизмы малоэффективными. Данное положение требует разработки современной научной концепции правового регулирования социального партнёрства с учетом

изменчивости характеристик социально-трудовых отношений и в интересах национальных потребностей.

Таким образом, проведение комплексное теоретическое и практическое исследование правового регулирования социального партнёрства в Республике Таджикистан является весьма актуальной задачей науки трудового права.

#### **Степень научной разработанности темы исследования.**

Теоретические и практические вопросы правового регулирования социального партнёрства в отечественной науке трудового права до настоящего времени не стали предметом самостоятельного, всестороннего и комплексного научного исследования. Лишь в отдельных научных, учебных и учебно-методических источниках отдельные аспекты института социального партнёрства были рассмотрены отечественными учёными Г.М. Бобокалом, Э.Б. Буризода, Н. Шонасридиновым [34, с. 12–18], Р.Б. Бозоровым, Н.Р. Махмадуллозода и С. Наботовым [24], Ш.М. Мирзозода [38], Д.К. Назарзода [36], З.З. Нозакзода [37].

Кроме того, исследователи М.А. Махмудзода, Б.Т. Худоёрзода, С. Мукими, Д. Ҳошимзода [25, с. 504–507], Н. Шонасридинов, Г.М. Бобокалон, Н.Р. Махмадуллозода [30, с. 827] дали комментарии к главе IV Трудового кодекса Республики Таджикистан, содержащей нормы, регулирующие социальное партнёрство в целом.

Институт социального партнёрства в целом и его отдельные аспекты были глубоко и всесторонне исследованы зарубежными учёными, в частности Е.М. Акоповой и С.Н. Ереминой [20], Е.Н. Бондаренко [31], С.Ю. Головиной [27], Г.П. Зинченко [22], М.В. Лушниковой [23], Н.Л. Лютовым [32], М.А. Мальшевым [35], В.А. Михеевым [26], Ф.П. Витко [21], И.О. Снигиревой [28], А.И. Сайдахмедов [39], С.Ю. Чучей [33, 142].

Следует особо отметить исследования М.А. Мальшева из Российской Федерации (кандидатская диссертация на тему «Партнерство в системе социально-трудовых отношений», 2008 г.) и А.И. Сайдахмедова из Республики Узбекистан (кандидатская диссертация на тему «Партнерство в Республике Узбекистан, Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительно-правовой анализ», 2011 г.), в которых вопросы социального партнёрства проанализированы более полно и имеют важное научное значение.

Указанные исследования создают благоприятную научную основу для всестороннего и комплексного изучения института социального партнёрства, способствуют формированию глубокого и системного понимания его сущности, структуры и механизмов реализации.

### **Связь исследования с научными программами.**

Диссертационное исследование выполнено в рамках перспективного плана научно-исследовательских работ отдела частного права Института государства и права Национальной академии наук Таджикистана на тему «Теория и практика правового регулирования частных отношений в Республике Таджикистан на 2021–2025 годы».

### **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Цель исследования.** Диссертационное исследование проводится с целью разработки теоретических основ и выработки практических рекомендаций по совершенствованию механизма правового регулирования социального партнёрства в Республике Таджикистан, с направлением на повышение его эффективности в сфере социально-трудовых отношений.

**Задачи исследования.** В диссертационном исследовании поставлены следующие задачи, направленные на достижение обозначенных целей:

- проведение теоретико-научного исследования понятия социального партнёрства, раскрытие его содержания, сущностных характеристик и правовой природы, а также уточнение классического и современного подходов к пониманию данного института;

- проведение анализа нормативно-правовой базы социального партнёрства с учётом международных и национальных правовых норм;

- изучение правовых принципов социального партнёрства с их характеристикой и раскрытием содержания и ключевых особенностей;

- исследование и всесторонний анализ международных правовых норм, регулирующих общественные отношения в области социального партнёрства;

- анализ ролей участников социального партнёрства и определение их правового статуса;

- исследование трансформации роли субъектов социального партнёрства в условиях цифровизации сферы труда;

- разработка научно-теоретических и практических выводов и предложений по формированию современной научной концепции правового регулирования социального партнёрства и совершенствованию действующего законодательства.

**Объект исследования.** Объектом диссертационного исследования является совокупность общественных отношений, возникающих в процессе реализации социального партнёрства.

**Предмет исследования.** Предметом диссертационного исследования являются национальные и международные правовые нормы, образующие правовую основу регулирования социального партнёрства, а также теория и практика функционирования института социального партнёрства.

**Этап, место и период исследования.** Диссертационное исследование выполнено в отделе частного права Института государства и права Академии наук Республики Таджикистан (НАНТ). Работа над диссертационным исследованием начата в 2020 году, что подтверждается материалами соискателя по данной теме. Тема диссертационного исследования была утверждена на заседании Учёного совета Института философии, политологии и права НАНТ (протокол № 10 от 27.02.2024). Диссертационное исследование охватывает два исторических этапа: первый этап - начало XIX века, возникновение и формирование института социального партнёрства и период Советской власти; второй этап - современный этап развития Республики Таджикистан, то есть период государственной независимости, когда институт социального партнёрства сформировался с присущими ему особенностями, законодательство, регулирующее его, развивалось в особой форме, одновременно создавая правовую основу для его регулирования. Одновременно на втором этапе институт социального партнёрства занимает особое место в системе трудового права Республики Таджикистан и рассматривается как регулятор отношений социального партнёрства, имеющий особое значение для выполнения специфических государственных целей и задач.

**Теоретические основы исследования.** Теоретическую основу диссертационного исследования составляют научные труды отечественных и зарубежных учёных, включая труды Бобокалона Г.М., Буризода Э.Б., Бозорова Р.Б., Махмудзода М.А., Махмадуллозода Н.Р., Худоёрзода Б.Т., Назарзода Д.К., Нозакзода З.З., Шарофзода Р.Ш.

(Сотиволдиева Р.Ш.), Шонасридинова Н., Акопову Е.М., Берви-Фреловского В.В., Бондаренко Е.Н., Бунге Н., Витко Ф.П., Головину С.Ю., Еремину С.Н., Зинченко Г.П., Килимову Е.А., Лушникову М.В., Лютова Н.Л., Макиавелли Н., Малышева М.А., Михеева В.А., Сафонова В.А., Смига А., Снигиреву И.О., Чучу С.Ю. и других.

**Методологическая основа исследования.** Методологическую основу диссертационного исследования составляют общенаучные методы (диалектика, индукция, дедукция, анализ и синтез), а также специальные юридические методы, включая историко-правовой, формально-юридический, логико-юридический, системный и сравнительно-правовой, широко применяемые в ходе исследования.

**Эмпирические основы исследования.** Эмпирическую базу исследования образуют нормы Конституции Республики Таджикистан [1], Трудового кодекса Республики Таджикистан [13], других нормативных правовых актов, регулирующих социальное партнёрство, соответствующие международные правовые акты, а также законодательство зарубежных государств.

**Научная новизна исследования.** В настоящем диссертационном исследовании всесторонне изучены различные аспекты социального партнёрства; оно является первым комплексным научным исследованием в Республике Таджикистан. К научной новизне диссертационного исследования относятся разработка и обоснование комплексной доктринальной концепции правового регулирования социального партнёрства в Республике Таджикистан как самостоятельного института трудового права, характеризующегося сложной нормативной структурой и многоаспектной функциональностью. Социальное партнерство обосновано не только как средство согласования интересов сторон трудовых отношений, но и как самостоятельный межведомственный механизм координации общественных и частных интересов. Впервые предложена конкретная теоретико-правовая классификация понятий «социальный диалог», «коллективные переговоры», «социальное партнерство». С учётом национальных особенностей и международных стандартов уточнены правовое содержание и структурные признаки принципов социального партнёрства. Научно обоснована потребность в усилении законодательного закрепления принципов равноправия сторон, свободы коллективных переговоров и реального участия работников в управлении организацией.

**Положения, выносимые на защиту:** Следующие научные положения, содержащие результаты исследования, выносятся на защиту:

1. Понятие и сущность характеристики социального партнёрства как института трудового права Республики Таджикистан были теоретически уточнены и систематизированы, что позволило определить его отличительные признаки с учётом национальной правовой системы и разграничить данный институт от смежных правовых институтов в родственных отраслях права. Обоснован комплексный подход к осмыслению социального баланса в сфере трудовых отношений через призму социального партнёрства, предусматривающий взаимосвязанное рассмотрение прав, обязанностей и ответственности всех его сторон - государства, представителей работников и работодателей. Выявлены характерные новые тенденции и особенности эволюции социального партнёрства в современных социально-экономических условиях Республики Таджикистан, в частности: - последствия влияния рыночной экономики на изменение содержания и механизмов сотрудничества сторон социального партнёрства; - изменение места и повышение роли профсоюзов и объединений работодателей в решении трудовых споров; - влияние глобализации и цифровизации экономики на усиление участия государства в социальном диалоге в обществе.

Выявлены особенности структуры социального партнёрства как совокупности органов и организаций, формируемых из числа представителей работников, работодателей и государства для регулирования преимущественно социально-трудовых отношений.

В национальной и зарубежной научной литературе содержание социальное партнёрство трактуется в различных значениях, в большинстве случаев подлинное содержание социального партнёрства искажается, ин неверно интерпретируется. С учётом этого, в процессе исследования определены следующие основные составы понятия социального партнёрства: 1) сотрудничество участников социально-трудовых отношений: работников, работодателей, государственных органов и профсоюзов; 2) предмет правового регулирования в сфере социального партнёрства составляет совокупность общественных отношений социально-трудового характера; 3) специфика правового регулирования социального партнёрства обусловлена содержанием социально-экономических, трудовых и партнёрских связей, формирующих его основу; 4) цель правового регулирования в данной

сфере заключается в достижении и поддержании социальной стабильности посредством сбалансированного учёта интересов субъектов социального партнёрства, в процессе реализации социальных и трудовых прав, а также защиты социально-экономических интересов граждан в соответствии с установленными Конституцией Республики Таджикистан, действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами гарантиями.

Установлено, что определение термина «социальное партнёрство», содержащееся в пункте шестьдесят восьмом части 1 статьи 1 Трудового кодекса Республики Таджикистан [26] (далее - ТК РТ), не в полной мере и не всесторонне отражает юридическое содержание данного явления. С учётом этого нами подготовлено определение «социального партнёрства», которое, на наш взгляд, целесообразно использовать в научных исследованиях в данной сфере, а также в правотворческой деятельности: «Социальное партнёрство в сфере труда - это система отношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами исполнительной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно нормативным правовыми актами Республики Таджикистан и признанными международными правовыми актами». Были обнаружены пробелы и недостатки в перечне основных принципов социального партнёрства, предусмотренном в статье 298 ТК РТ. Полагаем, что в данный перечень необходимо добавить «принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и законных интересов» и «принцип содействия государства укреплению и развитию социального партнёрства на демократических началах».

2. Определено место и роль коллективного договора в современной системе социального партнерства, который выступает как локальный нормативно-правовой акт регулирующие социально-трудовые отношения внутри конкретных организаций, а также между определённой группой работников и работодателями. Нормы коллективных договоров, заключённых в соответствии с нормами законодательства, являются обязательными для организаций, и не допускается посредством этих норм снижать гарантии для работников по сравнению с законодательством. Кроме этого, выявлены следующие

основные признаки и характеристики, которые свидетельствуют о наличии характера коллективного договора как внутреннего (локального) нормативно – правового документа: 1) посредством норм коллективного договора обеспечиваются конкретизация и развитие положений законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда; 2) посредством коллективного договора устраняются пробелы и неопределённости в актах более высокой юридической силы, а также уточняются отдельные аспекты правового регулирования; 3) с помощью коллективного договора стороны имеют возможность повышать уровень трудовых прав и гарантий работников в организации, устанавливать для работников различные льготы и дополнительные преимущества с учётом характера работы и их социального положения.

Предлагается следующая классификация субъектов социального партнёрства: 1) коллектив работников и представительные органы работников; 2) работодатели и объединения работодателей; 3) уполномоченные государственные органы в сфере труда. Такая классификация согласуется с концепцией трипартизма, заложенной в актах Международной организации труда. Полагается, что участники социального партнёрства - работники и работодатели взаимодействуют посредством своих уполномоченных представителей. Вместе с тем такие представители не обладают статусом самостоятельных сторон партнёрства, а выступают его участниками, действуя от имени соответствующих субъектов и исключительно в их интересах.

Установлено, что государство занимает центральное место в системе социального партнёрства, реализуя функции нормотворца, координатора взаимодействия сторон и гаранта обеспечения и защиты социально-трудовых прав. Выявляется, что государство, выполняя роль важного социального партнёра, сохраняет своё положение «над обществом», поскольку его основной функцией в регулировании отношений социального партнёрства является посредничество, координация и согласование интересов. К числу ключевых функций государства в системе социального партнёрства относятся координация действий и совместных усилий всех социальных партнёров направлена на достижение примирения сторон и, соответственно, защиту интересов общества. Естественно, такие функции может реализовать только

партнёр, который имеет приоритетное положение и особый статус в гражданском обществе.

3. Основным институтом защиты социально-трудовых прав и интересов наёмных работников в Республике Таджикистан, играющим важную роль в системе социального партнёрства, являются представительные органы работников. Участие представительных органов работников в процессе переговоров, подготовки и заключения соглашений и договоров, а также в деятельности трёхсторонних комиссий является основным фактором достижения согласия сторон и предотвращения конфликтов по социально-трудовым вопросам. Такие органы избираются самими трудовыми коллективами организаций и в своей деятельности не подчиняются работодателю, государственным органам или другим общественным организациям; законодательство запрещает любое вмешательство государственных и общественных органов в их деятельность. В то же время возможности и потенциал представителей работников используются не полностью, что связано с недостаточной организационной устойчивостью, ограниченностью ресурсов и низким уровнем правовой осведомленности работников.

Проанализированы и определены признаки и условия правоспособности и дееспособности объединений работодателей как субъектов социального партнёрства. Функции объединений работодателей заключаются в объединении предприятий и их стратегическом развитии, расширении членской базы и одновременно укреплении собственного потенциала для участия вместе с правительством и профсоюзами в разработке трудовой и социальной политики. Выявлены ряд проблем как теоретического, так и практического характера в этой области. Доказано, что Закон Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей» [15] в целом создал правовую основу для деятельности этих объединений и закрепил общие принципы в данной сфере, однако не обеспечивает эффективные механизмы для реального представительства этих объединений в общественных отношениях. Этот фактор привёл к появлению большого числа объединений работодателей с низким потенциалом, которые на практике могут представлять интересы работодателей целой крупной отрасли. Такие объединения фактически не способны выполнять обязанности стороны работодателей в соответствии с соглашениями социального партнёрства. По нашему мнению, необходимо, чтобы для

выбора представителя работодателей в социальном партнёрстве на отраслевом и региональном уровнях применялись критерии «объединение, представляющее большинство». По нашему мнению, необходимо учитывать ряд критериев при выборе объединений в качестве представителей работодателей в системе социального партнёрства. Особо важными критериями являются, в частности, общая численность работников организаций - членов объединения, уровень территориального охвата, спектр сфер деятельности, а также практический опыт участия в переговорах. Такие количественные и качественные критерии представительства должны быть закреплены в Законе Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей». Это позволит определить круг организаций, имеющих право на участие в голосовании и подписании соглашений на национальном и отраслевом уровнях.

4. Система социального партнёрства испытывает новые вызовы и трудности под воздействием развития искусственного интеллекта и его влияния на сферу труда. Переход к цифровой экономике ставит перед системой социального партнёрства новые задачи и требует пересмотра ролей всех её участников. На данном этапе функция государства как субъекта социального партнёрства заключается в разработке и реализации стратегической регуляторной базы для дистанционной и платформенной занятости, обеспечении цифровой инфраструктуры и создании программ переподготовки работников. Государству необходимо активизировать трёхсторонний диалог с целью установления гарантий для «цифровых работников» и механизмов их защиты. Новая роль объединения работодателей заключается в разработке этических стандартов применения искусственного интеллекта и алгоритмического управления, лоббировании сбалансированных регуляторных решений и распространении лучших практик использования дистанционного труда. Профессиональные союзы сталкиваются с серьёзными трудностями в защите прав «невидимой» рабочей силы (дистанционных работников), их задачи включают разработку новых форм вовлечения и представительства работников цифровых платформ, ведение переговоров по вопросам цифровых прав (право на отключение, право на цифровую конфиденциальность), а также контроль психосоциальных рисков, связанных с цифровым мониторингом труда. Сделан вывод о том, что цифровизация не устраняет сущность и миссию социального

партнёрства, а трансформирует их. Успешность данного перехода и адаптации будет зависеть от способности субъектов отказаться от традиционных моделей и совместно сформировать новый «цифровой социальный контракт». В этой связи особое значение приобретает развитие научных исследований, направленных на выработку конкретных регуляторных механизмов для платформенной экономики, а также разработка экспериментальных цифровых отраслевых соглашений и коллективных договоров в наиболее уязвимых к цифровизации секторах.

С учётом этого, предложена дефиниция «электронный коллективный договор», которая, по нашему мнению, имеет существенное значение для использования в научных исследованиях в данной сфере, ее обсуждения и рассмотрения в социальных диалогов, а также использование в качестве концептуальной основы понятийного аппарата законодательства: «Электронный коллективный договор - электронная форма коллективного договора, которая заключается с использованием цифровых технологий между работодателем и представителями работников в соответствии с трудовым законодательством и регулирует социально-трудовые отношения, включая условия труда, социально-правовые гарантии, а также защиту прав и законных интересов сторон».

По причине необходимости дальнейшего совершенствования правового регулирования социального партнёрства, в частности из-за неполноты его понятийного аппарата и недостаточной разработанности правовых механизмов реализации процессов социального партнёрства, отношения социального партнёрства в стране до настоящего времени развиваются крайне слабо. Его принципы не реализуются в полной мере, а партнёрские механизмы - трёхсторонние и двусторонние комиссии, арбитражные органы, примирительно-посреднические и согласительные органы - не дают ожидаемых результатов; перспективы их развития не определены, а надлежащая правовая база не сформирована. В связи с этим в исследовании, с учётом направлений и перспектив формирования и развития социально-трудовой сферы, обосновывается необходимость разработки и утверждения Концепции развития системы социального партнёрства в Республике Таджикистан на среднесрочный период.

**Теоретическое и практическое значение исследования.** Результаты диссертационного исследования, представленные в виде

рекомендаций, выводов и положений, выносимых на защиту, имеют важное теоретическое и практическое значение. Их можно использовать при изучении и исследовании различных вопросов и аспектов разных отраслей права, включая трудовое право, а также других отраслей общественно-правовой науки, таких как конституционное право, право социального обеспечения и др. В частности, результаты диссертационного исследования могут служить научной базой для преподавания курса «Трудовое право Республики Таджикистан» и специальных курсов «Корпоративное право Республики Таджикистан».

В то же время выводы и научные рекомендации, полученные в ходе изучения института социального партнёрства, могут применяться в процессе законотворческой деятельности для совершенствования законодательства страны, а также в практической деятельности соответствующих органов, включая Министерство труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан, Федерацию независимых профсоюзов Таджикистана, органы контроля за соблюдением трудового законодательства, работодателей, их представителей, профсоюзы, органы технического надзора и охраны труда и другие.

**Достоверность результатов исследования.** Диссертационное исследование подготовлено в характерной для науки форме, достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечена на основе всестороннего и реалистичного теоретического и практического анализа. Эффективное и широкое применение различных научных методов позволило использовать надёжные отечественные и зарубежные научные источники, сформулировать обоснованные научные концепции и выводы относительно состояния института социального партнёрства, подготовленных с научной достоверностью в области юридической науки. В то же время результаты диссертационного исследования подготовлены с учётом действующего законодательства, а перспективы их развития определены на основе реалистичного изучения вышеуказанных вопросов в форме выводов и научных рекомендаций, что отражает уровень достоверности проведённого исследования.

**Соответствие диссертации научной специальности.** Диссертационное исследование полностью соответствует специальности 5.5.5. - «Трудовое право; право социального обеспечения», утверждённой Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан.

**Личный вклад соискателя.** Выводы, рекомендации и научные новшества, на основе которых разработаны авторские научные концепции и идеи по изучаемым вопросам, составляют личный вклад соискателя в получение учёной степени. Ряд вопросов диссертационного исследования опубликован в форме научных статей, а также представлен на научных мероприятиях, таких как круглые столы, научные семинары и международные и республиканские конференции.

**Утверждение и внедрение результатов диссертационного исследования.** Диссертационное исследование подготовлено, обсуждено и выдвинуто на защиту в отделе частного права Института государства и права Академии национальных наук Таджикистана.

Основные положения диссертации были представлены на следующих международных и республиканских конференциях в форме докладов:

-IV Международная научно-практическая конференция по теме «Юридическая наука и её практика», посвящённая Дню таджикской науки и памяти выдающегося учёного Российской Федерации, доктора юридических наук, профессора Р.С. Мулукоева (г. Душанбе, 18 апреля 2025 года);

-Международный научно-теоретический семинар «Актуальные вопросы трудового права в странах СНГ: современные вызовы и пути регулирования» (г. Душанбе, 16 октября 2025 года);

-Международная научно-теоретическая конференция, посвящённая Международному дню прав человека, 80-летию создания ООН, провозглашению 2025–2030 годов «Годы цифровой экономики и инноваций» и принятию резолюции ООН «Роль искусственного интеллекта в создании новых возможностей для устойчивого развития в Центральной Азии» (г. Душанбе, 5 декабря 2025 года);

-VIII Международная научно-теоретическая конференция «Права человека и глобализация», посвящённая Дню прав человека, Академия МВД Республики Таджикистан (г. Душанбе, 10 декабря 2025 года).

**Публикации по теме диссертации.** По различным вопросам диссертационного исследования подготовлено 12 научных статей, из которых 6 опубликованы в рецензируемых журналах Высшей аттестационной комиссии при Президенте РТ.

**Структура и объём диссертации.** Диссертационное исследование состоит из введения, 3 глав, 10 подразделов, заключения,

рекомендаций по практическому использованию результатов исследования и списка использованной литературы. Общий объём работы составляет 201 печатные страницы.

## **ОСНОВНЫЕ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Во введении диссертации обоснована актуальность и значимость темы исследования, выявлена степень научной разработанности темы, поставлены цель и задачи исследования, определены объект и предмет исследования, а также методологическая и эмпирическая базы исследования. Также описана теоретическая и практическая значимость работы, предложены основные элементы новизны и положения, выносимые на защиту.

Первая глава **«Теоретические и методологические основы формирования института социального партнёрства в Таджикистане»** состоит из трёх параграфов, в ней исследуются содержание и понятие, сущность и органы социального партнёрства, характеристика процесса формирования и развития института социального партнёрства, а также раскрывается содержание принципов и форм социального партнёрства.

В первом параграфе первой главы «Понятие, сущность и органы социального партнёрства» рассматривается содержания понятия, сущности и органов социального партнёрства. Выявлено, что в настоящее время в имеющейся научной литературе и в законодательных актах даются различные значения понятия «социальное партнёрство», например, как любая форма сотрудничества - как внутрикорпоративного, так и социального сотрудничества с другими организациями. В результате подлинное содержание социального партнёрства искажается, то есть неверно интерпретируется. Анализ исторического формирования социального партнёрства показывает, что под воздействием экономических и социально-политических факторов возникли инициативы по объединению граждан в некоммерческие организации и общественные движения. В итоге, именно в результате выявления и разработки способов урегулирования конфликтов с учётом балансирования интересов и позиций участвующих сторон, а также достижения соглашения и консенсуса, в обществе сформировалось социальное партнёрство.

С учётом различных определений понятия социального партнёрства, содержащихся в отечественных и зарубежных научных и

учебных источниках, автор приходит к выводу, что содержание данного понятия включает следующие основные элементы: 1) сотрудничество участников социально-трудовых отношений: работников, работодателей, государственных органов и профсоюзов; 2) предмет правового регулирования в сфере социального партнёрства составляет совокупность общественных отношений социально-трудового характера; 3) специфика правового регулирования социального партнёрства обусловлена содержанием социально-экономических, трудовых и партнёрских связей, формирующих его основу; 4) цель правового регулирования в данной сфере заключается в достижении и поддержании социальной стабильности посредством сбалансированного учёта интересов субъектов социального партнёрства, в процессе реализации социальных и трудовых прав, а также защиты социально-экономических интересов граждан в соответствии с установленными Конституцией Республики Таджикистан, действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами гарантиями.

В этой части диссертации изучается правовое содержание понятий «социальный диалог», «коллективные переговоры» и «социальное партнёрство». Делается вывод о том, что роль социального диалога в данном процессе проявляется в достижении согласования позиций сторон социального партнёрства и предотвращении конфликтов и поиск взаимовыгодных решений в социально-экономической сфере (например, по вопросам труда, заработной платы и условий работы). Социальный диалог включает такие процессы, как переговоры, консультации, обмен информацией и заключение соглашений. Коллективные переговоры, в свою очередь, представляют собой процесс обсуждения и согласования позиций сторон социального партнёрства на уровне организации: работодателя (или его представителя) и работников (их представителей, например, профсоюзов) по вопросам заключения коллективного договора и решения других социально-трудовых вопросов. Автор приходит к выводу что в процессе взаимодействия сторон социальный диалог и коллективные переговоры используются в качестве инструмента практической реализации отношений в сфере социального партнёрства.

По итогам исследования с теоретико-правовой позиции впервые в отечественной науке сформулирована точная классификация понятия «социальное партнёрство». Выявлено, что определение понятие

«социальное партнёрство» в пункте шестьдесят восьмом части 1 статьи 1 ТК РТ, не в полной мере и не всесторонне отражает юридическое содержание данного явления. В этой связи автор предлагает новую редакцию понятия «социальное партнёрство в сфере труда», имеющую важное научное и практическое значение.

Таким образом, выделены следующие характерные черты правовых отношений в сфере социального партнёрства: многообразие субъектного состава; разрешение лишь ограниченного числа возникающих споров подведомственными (юрисдикционными) органами; особая роль паритетных подведомственных (юрисдикционных) органов, формируемых на основе равноправия (двух- и трёхсторонних), образующих стороны социального партнёрства; детализированное нормативно-правовое регулирование лишь части соответствующих отношений; возникновение таких отношений при наличии совокупности юридических фактов, как правило - правомерных действий.

**Во втором параграфе первой главы «Возникновение и теоретико-правовое эволюция института социального партнёрства»** рассматриваются особенности становления данного института трудового права и предмет его регулирования. Отмечается, что институт социального партнёрства сформировался и развивается как ключевая категория современного трудового права, становление которой определяется как историческими факторами, так и теоретико-правовыми исследованиями. Его возникновение связано с необходимостью регулирования отношений между работодателями, работниками и государством на основе сотрудничества, равного участия и принятия совместных решений. Теоретико-правовое развитие института социального партнёрства проявляется в систематизации его принципов, закреплении прав и обязанностей сторон, а также в формировании механизмов коллективных переговоров, участия работников в управлении организацией и защиты их интересов.

Исследование показало, что во времена Советской власти и после обретения государственной независимости Республики Таджикистан институт социального партнёрства развивался и совершенствовался, было принято и внедрено множество нормативно-правовых актов, которые сыграли основную и ключевую роль в правовом регулировании социального партнёрства в Республике Таджикистан. Результаты анализа

законодательных и нормативных актов показывают, что социальное партнёрство в Таджикистане развивается под влиянием национальных традиций и международных стандартов, прежде всего актов Международной организации труда.

Установлено, что в настоящее время социальное партнёрство закреплено как одно из приоритетных направлений и целей государственных стратегий и программ Республики Таджикистан [17,18,19].

По итогам рассмотрения данного вопроса автор приходит к выводу, что институт социального партнёрства выполняет функции не только инструмента регулирования социально-трудовых отношений, но и является важным фактором обеспечения стабильности в социально-экономической сфере, обеспечивая соблюдение баланса интересов государства, работодателей и работников, а также выступая моделью справедливого и эффективного социального взаимодействия в обществе.

**Третий параграф первой главы «Принципы и формы социального партнёрства»** посвящён изучению научной литературы и мнений исследователей относительно особенностей, характерных черт, правового содержания и сущности принципов социального партнёрства. Отмечая важность данного вопроса, автор определяет, что в отечественном современном трудовом праве концепция, структура и содержание принципов социального партнёрства имеют теоретическое и практическое значение. Определено, что каждый из этих принципов регулирования социально-трудовых отношений реализуется посредством норм трудового права и конкретизируется в особенностях прав и обязанностей субъектов социального партнёрства.

Автор считает необходимым рассмотреть принцип социального партнёрства в качестве ключевых принципов, идеи или исходные положения цивилизованных норм и правил, которым участники системы социального партнёрства должны соблюдать в процессе социального диалога и в практическую работу. В основном внимание уделяется положению государства в данной системе как главного участника, которому необходимо обеспечить соблюдение принципов социального партнёрства в регулировании трудовых и социальных отношений. Среди указанных принципов принцип обязательного заключения коллективных договоров и соглашений является ключевым, особенно в случаях, когда этого требуют уполномоченные представители работники или

работодатели посредством своих. Данный принцип закреплено в нормах Трудового кодекса Республики Таджикистан по вопросу социального партнёрства в сфере труда. Данный принцип требует от социальных партнёров - работников и работодателей (или их представителей) взаимодействия на основе трипартизма и при участии государственных органов.

Определено, что в перечне основных принципов социального партнёрства, предусмотренных статьёй 298 Трудового кодекса Республики Таджикистан, отражены не все принципы в полном объёме. По мнению автора, в данный перечень не включены два важных принципа, которые могли бы способствовать развитию социального партнёрства и обеспечению эффективной работы его участников: «принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов» и «принцип содействия государства укреплению и развитию социального партнёрства на демократической основе». В этой связи предлагается дополнить статью 298 Трудового кодекса Республики Таджикистан (Основные принципы социального партнёрства) одиннадцатым и двенадцатым абзацами следующего содержания: «обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов»; «содействие государства укреплению и развитию социального партнёрства основанных на принципах демократии».

Во втором главе **«Нормативно-правовые основы социального партнёрства»** которая включает три параграфа, проводится анализ и рассмотрение вопросов социального партнёрства в соответствии с международными стандартами, нормативными актами Республики Таджикистан, регулирующими социальное партнёрство, а также исследуются коллективные договоры и их место в системе социального партнёрства.

**В первом параграфе второй главы «Международные правовые акты как правовая основа социального партнёрства»** отмечается, что в системе международных правовых актов, признанных Республикой Таджикистан, центральное место занимают «Всеобщая декларация прав человека» [2] и «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» [3]. Отмечается, что данные акты являются основными международными документами и важнейшими источниками права, регулирующими общественные трудовые отношения. Среди них

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах запрещает ограничение права человека на труд, требует обеспечения работникам благоприятных условий труда, отдыха, социального обеспечения, достаточного уровня жизни, постоянного улучшения условий труда, а также других социальных и трудовых прав.

Наряду с этим существуют международные правовые акты-тематические Конвенции Международной организации труда (МОТ) [4–13], в которых закреплены правовые основы социального партнёрства.

В завершение параграфа делается вывод, что признание, адаптация и внедрение международных правовых актов в качестве основы социального партнёрства со стороны Республики Таджикистан могут приводить к изменениям в национальном законодательстве и практике государства, которые проявляются следующим образом: первое, совершенствовать нормы национального законодательства, которые противоречат конвенциям и рекомендациям МОТ, для выполнения обязательств государства по этим конвенциям; второе, разработать и принять новые законы и иные нормативные акты для защиты трудовых прав человека; третье, внедрение органами государственной власти соответствующих программ, обеспечивающих выполнение и соблюдение международных трудовых обязательств на национальном уровне.

Во **втором параграфе второй** главы «Национальные нормативные правовые акты в сфере социального партнёрства» обосновывается необходимость всестороннего анализа, исследования и формирования правовых основ социального партнёрства. Отмечается, что правовую основу регулирования социального партнёрства в Таджикистане составляют комплекс нормативных правовых актов и международных правовых актов, которые признаны Республикой Таджикистан. Среди них Закон Республики Таджикистан «О профсоюзах» [16] является ключевым актом, в котором установлены основные нормы по созданию и функционированию профсоюзов, конкретизированы права и гарантии профсоюзов, а также механизмы регулирования взаимодействия с работодателями, государственными органами, объединениями профсоюзов, физическими и юридическими лицами и другими государственными и общественными организациями. Также Законом Республики Таджикистан «О содействии занятости

населения» [14] предусмотрены специальные нормы по взаимодействию субъектов социального партнёрства по вопросам занятости населения.

По результатам исследования и анализа указанной проблемы сформулирован следующий вывод:

1. В связи с необходимостью дальнейшего совершенствования правового регулирования социального партнёрства, в особенности вследствие неполноты его понятийного аппарата и недостаточной разработанности правовых механизмов процессов социального партнёрства, социально-партнёрские отношения в стране до настоящего времени развиваются крайне слабо. Его принципы не реализуются, партнёрские механизмы — трёхсторонние и двусторонние комиссии, арбитражные органы, органы примирения и согласования - не дают желаемого эффекта, перспективы направлений их развития не определены, а соответствующие правовые основы не разработаны. В этой связи предлагается с учётом направлений и тенденций развития социально-трудовых отношений разработать и принять Концепцию развития системы социального партнёрства в Республике Таджикистан на среднесрочный период.

2. Установлено, что перечень условий, закреплённый в части 1 статьи 303 Трудового кодекса Республики Таджикистан, является неполным и недостаточно проработанным. Так, для реального функционирования социального партнёрства особое значение имеет фактическое участие работников в управлении организацией. В соответствии с пунктом двадцать четвёртым части 1 статьи 18 ТК РТ, определяющей основные права и обязанности работника, «работник имеет право участвовать в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Таджикистан, иными актами законодательства, соглашениями и коллективными договорами»[13], что является основным, а не дополнительным условием. Данное право носит императивный характер и должно быть отражено в соглашениях. В связи с этим предлагается дополнить часть 1 статьи 303 ТК РТ одиннадцатым абзацем следующего содержания: «- содействие развитию социального партнёрства, в том числе участием работников в управлении организацией».

**В третьем параграфе второй главы «Коллективные договоры и их сущность в системе социального партнёрства на локальном уровне» исследуются вопросы формирования системы социального партнёрства в**

Республике Таджикистан, серьёзные изменения в трудовой сфере обуславливают необходимость создания и применения на практике современных методов заключения коллективных договоров и соглашений, а также использования передовых инструментов по регулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Определено, что среди нормативных правовых документов в сфере социального партнёрства коллективный договор занимает ключевое место и является самостоятельным институтом трудового права. Положения и нормы коллективного договора заключаются в рамках и процедурах, определённых законодательством, и носят обязательный характер для организации и не могут ухудшить условия труда работников по сравнению с теми, которые предусмотрены законодательством. С учётом международной практики юридическая сила коллективных договоров определяется по трём ключевым критериям: различия и взаимосвязь между коллективными и индивидуальными трудовыми договорами; сфера охвата коллективных договоров включает работников, которые состоят в членстве профсоюзов; а также возможность защиты прав, предусмотренных коллективными договорами, в суде.

Предложена интерпретация взаимосвязи коллективного и трудового договоров следующим образом:

1. Коллективные договоры обязывают не только стороны, которые подписали их, но и лиц, от имени которых заключены договоры; именно поэтому не допускается противоречие норм коллективных договоров условиями индивидуальных трудовых договоров.

2. При наличии противоречия между условиями трудовых договоров и коллективных договоров, которые предусматривают для работников менее выгодные условия, такие нормы трудовых договоров являются недействительными, и применяются соответствующие положения коллективных договоров.

Также определяются основные признаки и особенности, которые служат доказательством нормативно-правового характера коллективного договора, как внутреннего (локального) нормативного акта, которые, по мнению автора, заключаются в следующем: 1) нормы коллективного договора обеспечивают конкретизацию и развитие положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих сферу труда; 2) посредством коллективного договора устраняются

пробелы и неопределённости в актах более высокой юридической силы, а также уточняются отдельные аспекты правового регулирования; 3) коллективный договор способствует повышению уровня трудовых прав и гарантий работников в организации, закрепляя дополнительные льготы, компенсации и преимущества по сравнению с минимальными стандартами, установленными трудовым законодательством.

Коллективный договор представляет собой одно из ключевых средств регулирования отношений в рамках социального партнёрства, обеспечивая защиту интересов работников в организациях. Его юридическая значимость заключается в том, что установленные в нём условия обязательны для работодателей, при условии их соответствия действующему законодательству.

Учитывая вышеизложенное, считаем, что в современных условиях заключение коллективных договоров и их реальное исполнение является важнейшим правовым механизмом регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне.

Третья глава **«Субъекты социального партнёрства в Республике Таджикистан»** посвящена исследованию понятий, характеристик и классификации субъектов социального партнёрства, роли государства в этой системе, а также особенностей и форм участия представителей работников и работодателей в социальном партнёрстве, а также трансформации роли его субъектов в условиях цифровизации трудовой сферы.

**В первом параграфе третьей главы «Понятие, признаки и классификация субъектов социального партнёрства»** подчёркивается важность правового статуса сторонах социального партнёрства в контексте трудового права, поскольку социальное партнёрство оказывает существенное влияние на экономические результаты труда. В научной литературе отсутствует единое определение субъектов социального партнёрства, однако большинство исследователей считают, что под данным понятием следует понимать участников коллективных трудовых отношений, которые в соответствии с законодательством наделены правом представительства и защиты социально-трудовых интересов соответствующих сторон.

Со стороны автора предлагается следующая классификация субъектов социального партнёрства: 1) коллектив работников и представительные органы работников; 2) работодатели и объединения

работодателей; 3) уполномоченные государственные органы в сфере труда. Такая классификация согласуется с концепцией трипартизма, заложенной в актах Международной организации труда. Полагается, что участники социального партнёрства - работники и работодатели взаимодействуют посредством своих уполномоченных представителей. Вместе с тем такие представители не обладают статусом самостоятельных сторон партнёрства, а выступают его участниками, действуя от имени соответствующих субъектов и исключительно в их интересах.

Социальное партнёрство в сфере труда оказывает влияние не только на основные субъекты данной системы - работников и работодателей, оно оказывает влияние и на их представителей, а также на центральные и местные государственные органы исполнительной власти. Каждый участник в этом процессе выполняет определённые функции, посредством которых определяется объём его прав и обязанностей. Участники социального партнёрства функционируют исключительно в рамках действующих норм и разрешать правовые отношения посредством взаимного согласия сторон.

Делается вывод о том, что субъекты социального партнёрства являются сторонами юридически оформленного социального диалога, наделены полномочиями представительства и осуществляют свою деятельность на основе национального законодательства и международных трудовых стандартов. Классификация и определение их правовых характеристик имеют фундаментальное значение для совершенствования механизмов социального партнёрства и регулирования социально-трудовых отношений, а также систематизации национального трудового законодательства в соответствие с международными стандартами.

Во **втором параграфе третьей главы** определяется «Роль государства в социальные партнёрства», где установление государственных гарантий права на труд и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и законных интересов работников и работодателей рассматриваются в качестве основных целей трудового законодательства.

Определяется, что государство в Республике Таджикистан играет ключевую роль в системе социального партнёрства, одновременно выступая как законодатель, координатор и гарант соблюдения

социально-трудовых прав. Посредством формирования нормативной правовой базы, участия в трёхсторонних комиссиях и контроля за выполнением соглашений государство обеспечивает баланс интересов работников и работодателей. В то же время эффективность социального партнёрства зависит от дальнейшего укрепления институциональных механизмов, повышения ответственности сторон социального партнёрства и расширения практики договорного и коллективного регулирования, являясь важным фактором социальной стабильности и экономического развития страны.

В результате исследования выявляется, что государство, выполняя роль важного социального партнёра, сохраняет своё положение «над обществом», поскольку его основной функцией в регулировании отношений социального партнёрства является посредничество, координация и согласование интересов. К числу ключевых функций государства в системе социального партнёрства относятся координация действий и совместных усилий социальных партнёров, примирение сторон, а также защита общественных интересов. Очевидно, что реализация таких функций возможна лишь со стороны особого партнёра, занимающего приоритетное положение в гражданском обществе.

**Третий параграф третьей главы** рассматривает вопросы участия сторон социального партнёрства - работников и работодателей в этих отношениях через своих представителей.

Отмечается, что представительные органы работников создаются и избираются самим коллективом работников, они не находятся в подчинении у государственных, хозяйственных, политических или общественных организаций в своей деятельности. Целью создания этих органов является защита прав и законных интересов работников, и в своей деятельности они руководствуются положениями законов и иных нормативных правовых актов, утверждёнными уставами, соглашениями и коллективными договорами. Законодательство запрещает в деятельности профессиональных союзов, как и других представительных органов работников, вмешательство со стороны государственных органов и должностных лиц.

В данной части работы также рассматривается общее собрание работников, которое как коллективный субъект трудовых отношений должно иметь чётко и ясно установленный на законодательном уровне нормативно-правовой статус. Это необходимо для того, чтобы работники

и работодатели могли в максимальной степени и более эффективно вести диалог и переговоры по социальным вопросам.

С учётом изложенного предлагается дополнить статью 1 Трудового кодекса Республики Таджикистан понятием «Совет трудового коллектива» следующего содержания: «Совет трудового коллектива - один из добровольных представительных органов работников организации, создаваемый в целях защиты прав и интересов работников».

Автор считает, что исходя из нормы предусмотренные трудовым законодательством, представители работники в социальном партнёрстве могут выступать исключительно следующие субъекты:

а) профессиональные союзы, их объединения и иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общереспубликанских и межрегиональных профсоюзных объединений;

б) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Таджикистан.

Представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные Уставом Федерации независимых профсоюзов Таджикистана, либо иные представители, избранные работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Таджикистан.

Также делается вывод, что представители работников в системе социального партнёрства Республики Таджикистан выполняют ключевую функцию как основной институт защиты социально-трудовых прав и интересов наёмных работников. Участие представители работников в коллективных переговорах, в заключения соглашения и контрактов, а также в деятельности трёхсторонних органов способствует урегулированию интересов сторон и предотвращению конфликтов в сфере социально-трудовых отношений. Однако, в практике имеющие возможности и потенциал представителей работников неиспользуются в полной мере, что связано с недостаточной организационной устойчивостью, ограниченностью ресурсов и низким уровнем правовой осведомлённости работников.

В этой связи предлагается усилить правовой и институциональный статус представителей работников, расширить их участие в процессах разработки и реализации социально-трудовой политики, а также обеспечить систематическую государственную

поддержку в области обучения и повышения квалификации кадров профсоюзов.

Отмечается, что представительство работодателей осуществляется объединениями работодателей. В соответствии с пунктом 24 части 1 статьи 1 ТК РТ, «объединение работодателей - это некоммерческая организация, создаваемая работодателями добровольно для представительства и защиты интересов своих членов в рамках социального партнёрства» [13]. Такая же формулировка имеется в статье 2 Закона Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей» [15].

Проведен анализ и определены признаки и условия правовой способности и дееспособности объединений работодателей в Республике Таджикистан как субъектов социального партнёрства. Отмечается, что функции объединений работодателей заключаются в объединении предприятий и их стратегическом развитии, расширении членской базы и одновременно укреплении собственного потенциала для участия вместе с правительством и профсоюзами в разработке трудовой и социальной политики. Для этого им необходимо улучшать качество предоставляемых услуг для членов, предлагать новые услуги и повышать профессиональные возможности в широком спектре вопросов трудовых и общественных отношений.

Установлено, что в Таджикистане в последние несколько лет, благодаря расширению социального партнёрства, сформировалась позитивная тенденция снижения социальной напряжённости, что заслуживает особого внимания.

Несмотря на данные позитивные сдвиги, в исследовании выявлен ряд проблем как теоретического, так и практического характера в этой области. В частности, установлено, что Закон Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей» в целом создал правовую основу для деятельности этих объединений и закрепил общие принципы в данной сфере, однако не обеспечивает эффективные механизмы для реального представительства этих объединений в общественных отношениях. Этот фактор привёл к появлению большого числа объединений работодателей с низким потенциалом, которые на практике могут представлять интересы работодателей целой крупной отрасли. Такие объединения фактически не способны выполнять обязанности стороны работодателей в соответствии с соглашениями социального партнёрства. По мнению

автора, необходимо, чтобы для выбора представителя работодателей в социальном партнёрстве на отраслевом и региональном уровнях применялись критерии «объединение, представляющее большинство». Такие количественные и качественные критерии представительства должны быть закреплены в Законе Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей». Необходимо также включение этих критериев в нормативно-правовые акты, регулирующие социальное партнёрство. При этом должны учитываться общая численность сотрудников организаций - членов объединений, охват регионов, сферы деятельности и опыт участия в переговорах в качестве критериев для выбора объединений как представитель работодателя в социальном партнёрстве. Таким образом, необходимо установить механизм определения круга организаций, которые приобретают право на участие в голосовании и подписании соглашений на национальном и отраслевом уровнях партнёрства.

По мнению автора, пришло время, разработка проектов нормативно-правовых актов в сфере труда осуществлялась при обязательном проведении консультаций с работодателями. Этот механизм должен иметь системный и непрерывный характер. В то же время предлагается повысить статус института «трёхсторонних соглашений», при этом положения и условия, закреплённые в них, не должны отменяться или игнорироваться документами нижестоящего уровня социального партнёрства - двусторонними соглашениями и коллективными договорами. Такое требование и последствия его несоблюдения должны быть закреплены в ТК РТ.

Ещё одной проблемой, выявленной в исследовании, является отсутствие прозрачности в деятельности объединений работодателей. Деятельность многих объединений остаётся неизвестной для их членов и общества, что снижает доверие к ним. Поэтому автор считает целесообразным, чтобы законом было предусмотрено обязательство для объединений, представляющих большинство работодателей одной отрасли или региона, ежегодно публиковать открытые и доступные отчёты о результатах своей деятельности в рамках социального партнёрства. Такие отчёты должны включать количество предприятий - членов объединения и численность их работников.

Анализ показал, что национальное законодательство Республики Таджикистан по-прежнему не полностью соответствует принципам и

стандартам Международной организации труда, в том числе Конвенции МОТ № 144 (1976 г.) «О трёхсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» [5], что необходимо пересмотреть нормы трудового законодательства и внести соответствующие изменения. А также целесообразным является рассмотрение вопроса о ратификации Таджикистаном Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» [6]. Ратификация этой Конвенции создаст дополнительную международно-правовую основу, обязывающую субъектов данной сферы и органы государственной власти участвовать в активном развитии института социального партнёрства.

По итогам исследования делается вывод о том, что работодатели в Республике Таджикистан являются одними из ключевых субъектов социального партнёрства, а их роль в регулировании социально-трудовых отношений носит определяющий характер. Активное участие работодателей в социальном диалоге способствует обеспечению баланса интересов сторон и социальной стабильности. Вместе с тем практика применения законодательства свидетельствует о том, что участие работодателей в системе социального партнёрства пока остаётся недостаточным и требует дальнейшего совершенствования правовой и институциональной базы.

**В четвёртом параграфе третьей главы «Эволюция роли субъектов социального партнёрства в условиях цифровизации и трудовых платформ» рассматриваются вопросы трансформации роли субъектов социального партнёрства в условиях цифровизации сферы труда на национальном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях. Особое внимание уделяется актуальным проблемам, связанным с цифровой трансформацией трудовой сферы. По результатам исследования в этом разделе делаются выводы о необходимости устранения институциональной диспропорции и предлагаются пути адаптации ролей субъектов социального партнёрства к новым условиям цифровой экономики для обеспечения устойчивого развития и социальной стабильности.**

Установлено, что система социального партнёрства испытывает новые вызовы и трудности под воздействием развития искусственного интеллекта и его влияния на сферу труда. Роль участников социального партнёрства в условиях цифровизации труда также претерпевает трансформацию, поскольку переход к цифровой экономике ставит перед

системой социального партнёрства новые задачи и требует пересмотра ролей всех её участников.

На данном этапе функция государства как субъекта социального партнёрства заключается в разработке и реализации стратегической регуляторной базы для дистанционной и платформенной занятости, обеспечении цифровой инфраструктуры и создании программ переподготовки работников. Государству необходимо активизировать трёхсторонний диалог с целью установления гарантий для «цифровых работников» и механизмов их защиты.

Объединения работодателей должны трансформироваться в активные центры цифрового бизнеса. Их новая роль заключается в разработке этических стандартов применения искусственного интеллекта и алгоритмического управления, лоббировании сбалансированных регуляторных решений и распространении лучших практик использования дистанционного труда.

Поскольку профессиональные союзы сталкиваются с серьёзными трудностями в защите прав «невидимой» рабочей силы (дистанционных работников), их задачи включают разработку новых форм вовлечения и представительства работников цифровых платформ, ведение переговоров по вопросам цифровых прав (право на отключение, право на цифровую конфиденциальность), а также контроль психосоциальных рисков, связанных с цифровым мониторингом труда.

Сделан вывод о том, что цифровизация не устраняет сущность и миссию социального партнёрства, а трансформирует их. Успешность данного перехода и адаптации будет зависеть от способности субъектов отказаться от традиционных моделей и совместно сформировать новый «цифровой социальный контракт». Только через активный и содержательный социальный диалог можно гарантировать, что технологический прогресс приведёт к созданию достойных рабочих мест и обеспечению социальной стабильности в цифровую эпоху. В этой связи особое значение приобретает развитие научных исследований, направленных на выработку конкретных регуляторных механизмов для платформенной экономики, а также разработка экспериментальных цифровых отраслевых соглашений и коллективных договоров в наиболее уязвимых к цифровизации секторах.

С учётом изложенного в данном параграфе предлагается дефиниция понятия «электронный коллективный договор», имеющая

значение для научных исследований, рассмотренного в рамках социального диалога и использования в качестве концептуальной основы понятийного аппарата законодательства: «Электронный коллективный договор - электронная форма коллективного договора, которая заключается с использованием цифровых технологий между работодателем и представителями работников в соответствии с трудовым законодательством и регулирует социально-трудовые отношения, включая условия труда, социально-правовые гарантии, а также защиту прав и законных интересов сторон».

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Результаты проведенного исследования, которые отражают теоретические и практические аспекты правового регулирования социального партнёрства в Республике Таджикистан стали основой для формирования следующих выводов:

1. Понятие «социальное партнёрство» на протяжении истории связано с формированием, регулированием, управления социально-трудовыми отношениями в обществе. На все этапы истории, появление определённых общественных потребностей и условий для их удовлетворения общества является основным фактором институционализации социального партнёрства. Институт социального партнёрства сформировано на основе социальных отношений, взаимодействия отдельных лиц и социальных групп. Историю становления института социального партнёрства можно проследить через развитие идей социального партнёрства. Исследование института социального партнёрства является одним из важных направлений юридической науки, в особенности науки трудового права, в рамках которого многие учёные высказывают различные научные теории [2-А].

2. Значимость социального партнёрства в современных условиях выражается в том, что оно занимает одно из ключевых мест в реализации социальной политики государства. Социальное партнёрство понимается как инструмент и механизм учёта интересов различных социальных групп, а также прогнозирования и урегулирования противоречий и конфликтов в различных сферах общественной жизни, прежде всего в трудовой и социальной сферах. В качестве системы отношений между работодателями и работниками, представляющими разные социальные интересы, социальное партнёрство обеспечивает поддержание

социального равновесия и справедливое удовлетворение ключевых социально-трудовых интересов. В случае возникновения конфликтов механизм социального партнёрства позволяет достигать согласия между противоборствующими сторонами без применения насилия, на основе взаимопонимания. Выявлены особенности структуры социального партнёрства, включающей ряд органов и организаций, формируемых из числа представителей работников, работодателей и государства для регулирования социально-трудовых отношений. В этой связи предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Таджикистан статьёй 300 (1) по вопросам «Стороны социального партнёрства» [3, 8-А].

3. Из результатов исследования следует, что механизмы формирования и регулирования трудовых отношений посредством индивидуальных и коллективных договоров в большинстве государств мира имеют следующие особенности: во-первых, коллективы работников создаются для защиты своих прав, поддержания правового порядка и реализация норм трудового законодательства на практике; во-вторых, признаётся большинством работодателей необходимость закрепления определённых прав работников в установленной форме для обеспечения устойчивости трудовых отношений и безопасности в процессе производства; в-третьих, государственные интересы проявляются в сфере социально-трудовых отношений [7-А].

4. В соответствии с положениями части 2 статьи 1 Конституции Республики Таджикистан, Таджикистан является социальным государством, политика которого направлена на создание условий для достойной жизни человека, его свободного развития и развития человеческого потенциала [12-А]. С одной стороны, государство должно содействовать человеку в формировании личности, получении образования, профессиональной подготовки, трудоустройстве и обеспечении себя и своей семьи; с другой стороны, при возникновении трудностей государство обязано обеспечивать социальную защиту и предоставлять минимальные средства к существованию. За 31 год действия Конституции Республики Таджикистан были приняты и введены в действие комплексные законы, сыгравшие важную роль в правовом регулировании развивающих отношений социального партнёрства, заложили современные формы социального партнёрства [9-А].

5. Анализ норм Трудового кодекса Республики Таджикистан выявил, что определение понятия «социальное партнёрство», предусмотренное пунктом шестьдесят восьмым части 1 статьи 1 ТК РТ, не полностью отражает юридическое содержание данного явления. Исходя из изложенного, сформулировано следующее определение «социального партнёрства», которое, на наш взгляд, может быть использовано как в научных исследованиях данной проблематики, так и в правотворческой деятельности: «Социальное партнёрство в сфере труда - это система отношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами исполнительной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с законодательством и международными правовыми актам, признанными Республикой Таджикистан» [4-А].

6. Отношения социального партнёрства на локальном уровне охватывают: проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, а также контроль за их выполнением; участие работников в управлении производственными процессами; установление условий труда; организацию подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников; а также контроль за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда. Эти вопросы относятся к категории производных и отношения связанных с трудовыми отношениями [5-А].

7. Исследование показало, что перечень основных принципов социального партнёрства, закреплённых в статье 298 ТК РТ, является неполным. По нашему мнению, его следует дополнить такими принципами, как «принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов» и «принцип содействия государства укреплению и развитию социального партнёрства на демократических основах» [1-А].

8. Проведённый анализ свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования механизма социального партнёрства, которое должно быть направлено на развитие и укрепление института социального партнёрства, усиление правового статуса представителей работников и работодателей на различных уровнях социального партнёрства с учётом международных трудовых стандартов, повышение

роли профессиональных союзов, особенно в частном секторе и на предприятиях малого и среднего бизнеса, а также на усиление правового статуса и роли представителей работодателей в социальном диалоге. Ввиду недостаточной разработанности понятийного аппарата и несовершенства правовых механизмов социального партнёрства его развитие в стране остаётся крайне слабым: принципы социального партнёрства не реализуются в полной мере, а такие институты, как трёхсторонние и двусторонние комиссии, арбитражные и примирительные органы, не достигают ожидаемой эффективности. В этой связи обоснована необходимость разработки и принятия Концепции развития системы социального партнёрства в Республике Таджикистан на среднесрочную перспективу [1-А].

9. Акты работодателя относятся к числу локальных нормативных актов, принимаемых работодателем в пределах его компетенции самостоятельно либо совместно или по согласованию с представительными органами работников, действие которых ограничено рамками организации. Их роль в регулировании трудовых отношений чрезвычайно важна. Во-первых, они обеспечивают реализацию норм актов более высокой юридической силы на уровне организации. Во-вторых, конкретизируют и детализируют положения законодательства с учётом условий деятельности организации. В-третьих, они способны восполнять пробелы в праве и выполнять функцию первичного правового регулирования при отсутствии соответствующих государственных нормативных актов. В-четвёртых, акты работодателя могут устанавливать дополнительные социально-трудовые гарантии для работников организации [6-А].

10. Законом Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей» в целом заложены правовые основы функционирования таких объединений и закрепил общие принципы, однако не создал эффективных механизмов обеспечения их реального представительства в общественных отношениях. Это обусловило появление большого числа объединений работодателей с низким потенциалом, которые на практике не способны представлять интересы работодателей крупных отраслей и исполнять обязательства стороны работодателей в соглашениях социального партнёрства. В этой связи представляется целесообразным для выбора представителя работодателей в социальном партнёрстве на отраслевом и региональном уровнях применяться критерии

«объединение, представляющее большинство». Такие количественные и качественные критерии представительства должны быть закреплены в Законе Республики Таджикистан «Об объединениях работодателей». В качестве таких критериев следует учитывать численность работников организаций - членов объединения, территориальный охват, отрасли деятельности и опыт участия в переговорах. Это позволит определить круг организаций, обладающих правом решающего голоса и подписания соглашений на национальном и отраслевом уровнях.

Одновременно важно повысить статус института трёхсторонних соглашений социального партнёрства, установив, что нормы и условия, закреплённые в них, не могут быть исключены актами более низкого уровня социального партнёрства - двусторонними соглашениями и коллективными договорами. Данное требование и последствия его несоблюдения целесообразно закрепить в Трудовом кодексе Республики Таджикистан. Это позволит придать актам социального партнёрства реальное социально-экономическое значение и повысить ответственность объединений работодателей за участие в переговорном процессе [11-А].

11. Цифровая трансформация мировой экономики коренным образом изменяет среду трудовых отношений, формируя новые формы организации труда и занятости. Республика Таджикистан, стремящаяся к устойчивому экономическому развитию и интеграции в глобальные цепочки добавленной стоимости, также испытывает влияние данных процессов. Цифровизация создаёт возможности для формирования новых рабочих мест, повышения производительности и гибкости труда, но одновременно порождает серьёзные социально-трудовые риски, включая выход трудовых отношений за пределы правового регулирования, снижение уровня трудовых гарантий, неопределённость рабочего времени и времени отдыха. Уже сегодня наблюдаются первые вызовы, связанные с применением программ искусственного интеллекта в сфере труда. В этих условиях традиционная система социального партнёрства, основанная на трёхсторонней модели взаимодействия государства, объединений работодателей и профессиональных союзов, нуждается в адаптации к новым реалиям, что требует пересмотра функций субъектов социального партнёрства и трансформации их деятельности.

Цифровизация не устраняет сущность и миссию социального партнёрства, а трансформирует их. Успех данного перехода и адаптации

будет зависеть от способности субъектов социального партнёрства выйти за рамки традиционных моделей и совместно сформировать новый «цифровой социальный контракт». Только через активный и эффективный социальный диалог можно гарантировать, что технологический прогресс будет способствовать созданию достойных рабочих мест и социальной стабильности в цифровую эпоху. В этой связи особое значение приобретает развитие научных исследований, направленных на выработку конкретных регуляторных механизмов для платформенной экономики, а также разработка экспериментальных цифровых отраслевых соглашений и коллективных договоров в наиболее уязвимых к цифровизации секторах.

С учётом результатов проведённого исследования предлагается дефиниция понятия «**электронный коллективный договор**», которая, по нашему мнению, имеет значение для научных исследований, рассмотрения в рамках диалога социального партнёрства и использования как концептуальной основы понятийного аппарата законодательства: «Электронный коллективный договор - электронная форма коллективного договора, которая заключается с использованием цифровых технологий между работодателем и представителями работников в соответствии с трудовым законодательством и регулирует социально-трудовые отношения, включая условия труда, социально-правовые гарантии, а также защиту прав и законных интересов сторон» [10-А].

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ**

На основе научных положений, полученных по результатам настоящего исследования, разработаны следующие предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Таджикистан:

1. В Трудовой кодекс Республики Таджикистан предлагается внести следующие изменения и дополнения:

-пункт шестьдесят восьмой части 1 статьи 1 изложить в следующей редакции: «Социальное партнёрство в сфере труда - это система отношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами исполнительной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников

и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с законодательством и международными правовыми актами, признанными Республикой Таджикистан».

-статью 1 дополнить новым абзацем следующего содержания: «Совет трудового коллектива - один из добровольных органов представительства работников организации, создаваемый в целях защиты прав и интересов работников».

-статью 298 (Основные принципы социального партнёрства) дополнить одиннадцатым и двенадцатым абзацами следующего содержания:

«обеспечение права работников и работодателей на объединение в целях защиты своих прав и интересов»; «- содействие государства укреплению и развитию социального партнёрства на демократической основе».

-Трудовой кодекс дополнить статьёй 300 (1) следующего содержания:

**«Статья 300(1). Стороны социального партнёрства**

1. Стороны социального партнёрства являются работники и работодатели в лице их представителей уполномоченные в установленном порядке.

2. Местные органы исполнительной власти являются сторонами социального партнёрства в случаях, когда они выступают в качестве работодателя, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством».

-из наименования статьи 301 исключить слова «и его участники».

-часть 1 статьи 303 дополнить одиннадцатым абзацем следующего содержания:

«в целях развития социального партнёрства, в том числе участия работников в управлении организацией».

2. Разработать и принять Концепцию развития системы социального партнёрства в Республике Таджикистан на среднесрочный период.

## АННОТАТСИЯ

ба диссертатсияи Музафарзода Марҷонаи Шарифбег дар мавзӯи “Танзими ҳуқуқи шарикӣ иҷтимоӣ дар Тоҷикистон: масъалаҳои назариявӣ ва амалӣ” барои дарёфти дараҷаи илмӣ номзади илмҳои ҳуқуқшиносӣ аз рӯи ихтисоси 5.5.5. - Ҳуқуқи меҳнат; ҳуқуқи таъминоти иҷтимоӣ

**Калидвожаҳо:** шарикӣ иҷтимоӣ, ҳуқуқи меҳнат, шартномаи коллективӣ, созишнома, муколамаи иҷтимоӣ, иттифокҳои касаба, корфармо, санадҳои локалӣ, бозори меҳнат, Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Мақсади таҳқиқот аз таҳияи асосҳои назариявӣ ва пешниҳоди тавсияҳои амалӣ баҳри такмили механизми танзими ҳуқуқи шарикӣ иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, иборат мебошад, ки ба баланд бардоштани самаранокии он дар муносибатҳои иҷтимоӣ нигаронида шудааст. Дар раванди таҳияи таҳқиқоти диссертатсионӣ усулҳои умумиилмӣ ба мисли диалектика, индуксия, дедуксия ва синтез ва усулҳои хоси ҳуқуқӣ ба монанди таърихӣ-ҳуқуқӣ, шаклӣ-ҳуқуқӣ, мантиқӣ-ҳуқуқӣ, низомнок ва муқоисавӣ-ҳуқуқӣ ба таври васеъ истифода гардидаанд, ки ба таҳлил ва таҳқиқоти бонизом ва мақсадноки масоили институти шарикӣ иҷтимоӣ равона гардидаанд.

Дар қори илмӣ шарикӣ иҷтимоӣ ҳамчун механизми ҳуқуқӣ, сиёсӣ ва иҷтимоӣ мувофиқаи манфиатҳои қормандон, корфармоён ва давлат дар шароити иқтисоди бозорӣ мавриди таҳлили амиқ қарор гирифтааст. Муаллиф нишон медиҳад, ки шарикӣ иҷтимоӣ яке аз пояҳои асосии танзими муносибатҳои меҳнатӣ дар ҷомеаи муосир буда, он ба таъмини суботи иҷтимоӣ, пешгирии низоъҳои меҳнатӣ ва ҳифзи ҳуқуқи манфиатҳои қонунии тарафҳои муносибатҳои меҳнатӣ мусоидат менамояд. Муаллиф моҳияти ҳуқуқи шартномаҳои коллективӣ, хусусиятҳои онҳо, тартиби таҳия, қабул ва татбиқи онҳоро омӯхта, нақши онҳоро дар танзими локалии муносибатҳои меҳнатӣ нишон медиҳад.

Дар диссертатсия фаъолияти субъектҳои шарикӣ иҷтимоӣ, аз ҷумла иттифокҳои касаба, корфармоён, иттиҳодияҳои онҳо ва мақомоти давлатӣ таҳлил гардида, камбудӣҳо ва мушкилоти амалисозии муколамаи иҷтимоӣ дар Тоҷикистон ошкор карда шудаанд. Муаллиф инчунин таъсири рақамикунони иқтисодӣ ва тағйирёбии бозори меҳнатро ба механизмҳои шарикӣ иҷтимоӣ арзёбӣ намуда, зарурати мутобиксозии қонунгузорӣ ва амалияи ҳуқуқиро ба шароити нави иқтисодӣ асоснок мекунад.

Дар натиҷа, пешниҳодҳои илмӣ ва амалӣ оид ба такмили қонунгузории меҳнат, таҳқими нақши шартномаҳои коллективӣ, баланд бардоштани мавқеи иттифокҳои касаба ва рушди муколамаи иҷтимоӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳия шудаанд.

## АННОТАЦИЯ

на диссертацию Музафарзода Марджонаи Шарифбег на тему «Правовое регулирование социального партнерства в Таджикистане: теоретические и практические вопросы» на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.5.5. -Трудовое право; право социального обеспечения.

**Ключевые слова:** социальное партнёрство, трудовое право, коллективный договор, соглашение, социальный диалог, профсоюзы, работодатель, локальные нормативные акты, рынок труда, Республика Таджикистан.

Цель исследования заключается в разработке теоретических основ и выработке практических предложений и рекомендаций по совершенствованию механизма правового регулирования социального партнёрства в Республике Таджикистан, направленных на повышение его эффективности в общественных отношениях. В процессе подготовки диссертационного исследования широко использовались общенаучные методы, такие как диалектика, индукция, дедукция и синтез, а также специальные юридические методы - историко-правовой, формально-правовой, логико-правовой, системный и сравнительно-правовой, которые были направлены на всесторонний и целенаправленный анализ и исследование вопросов института социального партнёрства.

В научной работе социальное партнёрство рассматривается как правовой, политический и социальный механизм согласования интересов работников, работодателей и государства в условиях рыночной экономики и подвергается глубокому анализу. Автор показывает, что социальное партнёрство является одной из основных основ регулирования трудовых отношений в современном обществе и способствует обеспечению социальной стабильности, предотвращению трудовых конфликтов и защите прав и законных интересов сторон трудовых отношений. Автор исследует правовую сущность коллективных договоров, их особенности, порядок разработки, принятия и применения, а также раскрывает их роль в локальном регулировании трудовых отношений.

В диссертации проанализирована деятельность субъектов социального партнёрства, включая профсоюзы, работодателей, их объединения и государственные органы, а также выявлены недостатки и проблемы реализации социального диалога в Таджикистане. Автор также оценивает влияние цифровизации экономики и изменений на рынке труда на механизмы социального партнёрства, обосновывая необходимость адаптации законодательства и правоприменительной практики к новым экономическим условиям.

В результате разработаны научные и практические предложения по совершенствованию трудового законодательства, укреплению роли коллективных договоров, повышению статуса профсоюзов и развитию социального диалога в Республике Таджикистан.

## ANNOTATION

for the dissertation by Muzafarzoda Marjona Sharifbeg entitled “Legal Regulation of Social Partnership in Tajikistan: Theoretical and Practical Issues” submitted for the degree of Candidate of Legal Sciences in specialty 5.5.5 – Labor Law; Social Security Law

**Keywords:** social partnership, labor law, collective agreement, agreement, social dialogue, trade unions, employer, local normative acts, labor market, Republic of Tajikistan.

The purpose of the study is to develop theoretical foundations and to formulate practical proposals and recommendations for improving the mechanism of legal regulation of social partnership in the Republic of Tajikistan, aimed at increasing its effectiveness in social relations. In the course of preparing the dissertation research, general scientific methods such as dialectics, induction, deduction, and synthesis were widely used, as well as special legal methods—historical-legal, formal-legal, logical-legal, systemic, and comparative-legal—which were aimed at a comprehensive and purposeful analysis and study of the issues of the institution of social partnership.

In the scientific work, social partnership is considered as a legal, political, and social mechanism for coordinating the interests of employees, employers, and the state in a market economy and is subjected to in-depth analysis. The author shows that social partnership is one of the fundamental bases for regulating labor relations in modern society and contributes to ensuring social stability, preventing labor conflicts, and protecting the rights and legitimate interests of the parties to labor relations.

The author examines the legal nature of collective agreements, their features, the procedure for their development, adoption, and application, and also reveals their role in the local regulation of labor relations.

The dissertation analyzes the activities of the subjects of social partnership, including trade unions, employers, their associations, and state bodies, and also identifies shortcomings and problems in the implementation of social dialogue in Tajikistan. The author also assesses the impact of the digitalization of the economy and changes in the labor market on the mechanisms of social partnership, substantiating the need to adapt legislation and law enforcement practice to new economic conditions.

As a result, scientific and practical proposals have been developed to improve labor legislation, strengthen the role of collective agreements, enhance the status of trade unions, and develop social dialogue in the Republic of Tajikistan.