

XODIMLARNING MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILISHNING NAZARIY ASOSLARI

Zokirov Jamshid Toshpulatovich

Zokirova Xilola Xasanovna

Jizzax viloyati yuridik texnikum o'quvchilari.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14226035>

Annotatsiya. Ushbu maqolada xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, mehnat nizolari tushunchasi va turlari, yakka mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar, yakka mehnat nizolarini ko'rish va hal etish tartibi, jamoalarga doir mehnat nizolari haqida yoritilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat qilish huquqi, mehnat nizolari, nizo, jamoa shartnomasi, mehnat muhofazasi.

PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

Abstract. This article covers the protection of the labor rights of employees, the concept and types of labor disputes, the bodies that deal with individual labor disputes, the procedure for examining and resolving individual labor disputes, collective labor disputes.

Key words: Right to work, labor disputes, dispute, collective agreement, labor protection.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Аннотация. В данной статье рассматриваются защита трудовых прав работников, понятие и виды трудовых споров, органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, коллективных трудовых споров.

Ключевые слова: Право на труд, трудовые споры, спор, коллективный договор, охрана труда.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 7-bo'limi "Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish. Mehnat nizolarini ko'rib chiqish"ga bag'ishlangan bo'lib, ushbu bobda aynan "mehnat nizolari" tushunchasiga ta'rif berilmagan. Mehnat kodeksida mehnat nizolari ikki turga bo'linib, ya'ni yakka mehnat nizolari va jamoalarga doir mehnat nizolari har ikkalasiga alohida ta'rif berilgan.

Shuni aytish joizki, mehnat huquqi nazariyasida mehnat nizolari tushunchasiga nisbatan olimlar tomonidan turli ta'riflar berilgan bo'lib, bu borada ular o'rtasida turli fikr va mulohazalar mavjud.

Ayrim mualliflarning fikricha, mehnat nizolari deganda ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi hamda mehnatga oid boshqa shartnomalarni qo'llash, shuningdek, yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklar tushuniladi.

Bu berilgan ta'rifni yakka va jamoa nizolariga berilgan ta'riflarning umumlashmasi sifatida qabul qilish mumkin emas.

M.Usmanova va Y.Tursunovlar tomonidan yozilgan darslikda "mehnat nizosi" tushunchasi umumiy jihatdan talqin qilinmagan va ular yakka mehnat nizolari, jamoalarga doir mehnat nizolarini yoritib berganlar. Mehnat kodeksiga berilgan sharxlarda ham "mehnat nizosi" tushunchasining o'ziga xos ta'rif mavjud emas.

Mehnat nizolari tushunchasiga protsessualist olim M.M.Mamasiddiqov tomonidan ham ta'rif berilgan bo'lib, uning fikricha, mehnat nizolari – vakolatli organlar tomonidan hal qilinadigan ish beruvchi bilan xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va mehnatga oid boshqa shartnomalarni qo'llash, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklardir. Ushbu ta'rif mazmunan to'liq berilgan bo'lsada, uni nazariy jihatdan kengaytirish lozim.

Tahlil qilish uchun mehnat huquqi bo'yicha tadqiqot olib borgan xorij olimlari tomonidan berilgan ta'riflarga ham to'xtalib o'tish mumkin.

Rus olimi Yu.P.Orlovskiy tomonidan berilgan ta'rifga e'tibor qaratadigan bo'lsak, uning nazarida mehnat nizolarini mehnat huquqi subyektlari o'rtasida mehnat qonunchiligi, mehnat to'g'risidagi shartnomalar normalarini qo'llashdan va yangi mehnat shartlarini o'rnatish yoki mavjudlarini o'zgartirish natijasida kelib chiqadigan kelishmovchiliklar deb tushunish kerak.

Yu.P.Orlovskiyning ta'rifidan mehnat nizolari mehnat qonunchiligini qo'llash yuzasidan har qanday kelishmovchilikni o'z ichiga qamrab olar ekan degan xulosaga kelish mumkin.

Shuningdek, uning ta'rifida mehnat nizolari mehnat huquqi sub'yektlari o'rtasida yuzaga kelishi aks ettirilgan bo'lib, bunda aynan kimlar nazarda tutilayotganligi mavhumligicha qolmoqda.

Rus olimi A.I.Balashov mehnat huquqi nazariyasida mehnat nizolari tushunchasini mehnat kelishmovchiliklaridan, shuningdek, mehnat huquqbuzarliklaridan farqlash lozim ekanligini ta'kidlab, mehnat nizolari tushunchasiga o'z ta'rifini bergan. Uning fikricha, mehnat nizolari mehnat huquqi sub'yektlari o'rtasida mehnat qonunchiligini qo'llash yoki sherikchilik asosida mehnatning yangi shartlarini o'rnatish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan, hal qilinishi yurisdiksiyaviy organlarga taalluqli bo'lgan kelishmovchiliklarni o'zida aks ettiradi.

A.I.Balashov tomonidan ilgari surilgan ushbu ta'rif ham alohida e'tiborga loyiq bo'lsada "mehnat nizolari" tushunchasini keng miqyosda yoritmaydi. Shuningdek, u mehnat nizolarini hal qilish yurisdiksiyaviy organlarga taalluqli ekanligini nazarda tutgan. Ammo, biz bilamizki, mehnat nizolarini faqat yurisdiksiyaviy organlar emas, balki noyurisdiksiyaviy organlar ham ko'rishi mumkin. Bunda mehnat nizolari komissiyasi ham noyurisdiksiyaviy organ hisoblanishini unutmazlik lozim.

Yu.P.Orlovskiy va A.I.Balashovdan farqli o'laroq, rus olimi I.Ya.Kiselev ham mehnat nizolari tushunchasiga o'zining qisqa ta'rifini bergan. Ya'ni, mehnat nizosi – bu mehnat huquqiy munosabatlari subyektlari o'rtasidagi tartibga solinmagan (hal etilmagan) kelishmovchiliklardir.

I.Ya.Kiselev tomonidan berilgan ushbu ta'rifning mohiyatidan mehnat nizosi tushunchasini anglab yetish juda qiyin bo'lsada, har bir ilmiy tadqiqotchi ushbu ta'rifni kengaytirish imkoniga ega.

I.A.Kostyaning nazariyasiga ko'ra, mehnat nizolari bir tarafdin xodimlar ikkinchi tarafdin ish beruvchilar o'rtasida mehnat shartlarini o'rnatish, o'zgartirish, shuningdek mehnat huquqi normalarini o'z ichiga qamrab olgan qonunlarni va boshqa normativ huquqiy aktlarni, jamoa kelishuvlari va shartnomalarini qo'llash jarayonida paydo bo'ladigan tartibga solinmagan kelishmovchiliklardir.

Yuqorida keltirilgan I.A.Kostyan tomonidan berilgan ta'rifni I.Ya.Kiselev ilgari surgan ta'rifga nisbatan mazmunga boyligini e'tiborga olib uning qarashlarini to'g'ri deb qabul qilish mumkin.

Boshqa mualliflar esa, mehnat nizolari deganda, faqatgina mehnat qonunchiligi bilan belgilab qo'yilgan mehnat shartlarini o'rnatish va qo'llash yuzasidan hodim yoki uning vakillik organlari bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishmovchiliklarni tushunadilar.

Ammo, bilamizki mehnat nizolari faqatgina mehnat shartlarini o'rnatish va uni qo'llash yuzasidan kelib chiqmasdan, balki biror bir shaxsning ish beruvchi bilan mehnat munosabatlariga kirishmasdan avvalroq ham vujudga kelishi mumkin. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 78-moddasiga ko'ra, ish beruvchi tomonidan xodimning ishga qabul qilish haqidagi talabi rad etilgan taqdirda ham kelishmovchiliklar yuzaga kelishi mumkin.

Bu holda xodim ishga qabul qilish rad etilganligi haqidagi ariza bilan sudga da'vo qilishi mumkin. Mehnat kodeksining 269-moddasiga ko'ra, bu nizo ham bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari jumlasiga kiradi.

"Mehnat nizolari" tushunchasiga nafaqat mehnat huquqining nazariyotchi olimlari tomonidan ta'riflar berilgan, shuningdek bir qancha yuridik lug'atlar va ensiklopediyalarda ham ushbu tushunchani mazmun va mohiyati bilan tanishishimiz mumkin.

A.B.Barixin tomonidan tuzilgan yuridik ensiklopediyada esa "mehnat nizosi"ga quyidagicha ta'rif berilgan:

"Mehnat nizosi – xodimlar va korxona, muassasa, tashkilot ma'muriyati (ish beruvchilar) o'rtasida mehnat haqidagi qonunchilik va boshqa normativ hujjatlarini, jamoa kelishuvlarini va boshqa mehnat haqidagi shartnomalarni, shuningdek mehnat shartnomasi (kontrakti) shartlarini qo'llash masalasida yuzaga keladigan hal qilinmagan kelishmovchiliklardir."

Ushbu yuridik ensiklopediyada berilgan ta'rif ham o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bu yerda mehnat shartlarini qo'llashdan emas, aksincha mehnat shartnomasi shartlarini qo'llash yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklarni nazarda tutgan.

Ingliz olimi Xyug Kollins mehnat nizolarini ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasida, ularning mehnat munosabatlari doirasida ish vaqtida va ish joyida vujudga keladigan har qanday nizoni tavsiflaydi. Bunday nizolar tarkibiga mehnat shartnomasi tuzmasdan mehnat munosabatlariga kirishayotgan xodim va ish beruvchi o'rtasidagi nizolarni ham kiritish kerakligini ta'kidlaydi.

Ingliz olimi Simon Gannibal esa, mehnat nizolarini umuman o'zgacha tasavvur qiladi.

Uning qarashlariga ko'ra, yollanib ishlovchining mehnati bilan bog'liq kelishmovchiliklar har doim ham mehnat nizosi bo'lavermaydi. Yollanib ishlovchi shaxs o'zining huquq va manfaatlarini himoya qilish maqsadida nizoni hal qiluvchi biror organga murojaat qilgandagina mehnat nizosi vujudga keladi. Bundan ko'rinib turibdiki, biror bir kelishmovchilik mehnat nizosi bo'lishi uchun tegishli organda ko'rilishi kerak ekan.

Ingliz olimi Devid Levisning fikricha, ish beruvchi shaxs va yollanib ishlovchi shaxslar o'rtasida vujudga kelgan va ular o'zaro hal qilishi mumkin bo'lgan kelishmovchiliklar hech qachon nizo bo'la olmaydi.

D.Levisning fikriga qo'shilib bo'lmaydi, chunki xodim va ish beruvchi o'rtasida yuzaga kelgan, xodimning mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lgan kelishmovchiliklar nizo darajasiga ko'tarilishi uchun u o'zaro hal qilinmagan bo'lishi kerak degan qoida mavjud emas.

Shunday qilib, yuqoridagi ta'riflarni tahlil qilgan holda, "mehnat nizolari" tushunchasini quyidagicha tavsiflash va uni yuridik adabiyotlarda qo'llash mumkin degan xulosaga kelindi:

Mehnat nizolari – bu xodimlar yoki ularning vakillik organlari yoxud mehnat jamoasi bilan ish beruvchilar yoki ularning birlashmalari o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini, jamoa shartnomalari va shu kabi boshqa shartnomalarni qo'llash yuzasidan kelib chiqqan va o'zaro muzokaralar o'tkazish asosida yoki muayyan vakolatli organ tomonidan hal qilinishi qonunlarda nazarda tutilgan kelishmovchiliklardir.

Mehnat nizolari va ularni ko'rib hal etilishi bilan bog'liq bo'lgan munosabatlar mehnat munosabatlari jarayonida, balki xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat shartlarini belgilash, o'zgartirish hamda bekor qilishdagi kelishmovchiliklar bo'lib, mehnat-huquqiy aloqalarning kelgusida davom ettirilishi yoki ettirilmasligiga bevosita ta'sir etadigan jarayon hisoblanadi.

Mehnat nizolari yuzaga kelishi o'ziga xos ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-ishlab chiqarishdagi o'zgarishlar, innovatsion yangiliklar hamda mehnat taqsimotidagi yuzaga keladigan o'zgartirishlar hamda bo'shliqlarga bog'liq bo'ladi.

Ayni paytda, xodim va ish beruvchi vakili bo'lgan mansabdor shaxslar huquqiy ongi va huquqiy bilimlari yetarli darajada emasligi, ular tomonidan o'z mehnat huquqlarini suiiste'mol qilinishi holatlari (huquqiy negilizm) ham mehnat nizolari vujudga kelishida muhim o'rin tutishi mumkin.

Xulosa qilib aytganda, bunday holatning sabablari sifatida joylarda huquqiy targ'ibot va tashviqot ishlarining qoniqarsiz va samarasiz ekanligi, yuridik xizmat organlari faoliyatida uchrab turgan kamchilik va nuqsonlar (ushbu xizmatning malakali mutaxassis kadrlar bilan yetarli ta'minlanmaganligi, ular faoliyatining sustligi, xodimlar bilan ishlashning yaxshi yo'lga qo'yilmagani, mehnat qonunchiligi normalaridan yetarlicha xabardor bo'lmaslik yoki umuman bexabarlik va hokazolar)dan iborat ekanligini ko'rsatib o'tish mumkin.

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 7-bo'limi.
2. O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksining 49-moddasi.
3. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi.
4. O'zbekiston Respublikasining "Sudlar to'g'risida"gi Qonuni.
5. O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni.
6. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. –T.: TDYuU nashriyoti, 2019. – 521 bet.