MEHNAT NIZOLARI TUSHUNCHASI VA ULARNI HAL ETISH YO‘LLARI

Jong‘aboyeva Durdona Akbar qizi

Jizzax davlat pedagogika universiteti, ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi, 2-bosqich talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat nizolarining tushunchasi, kelib chiqish sabablari, turlari hamda ularni hal etish yo‘llari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari asosida tahlil etiladi. Yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolarining o‘ziga xos xususiyatlari, nizolarni sudgacha hal etish mexanizmlari, vositachilik (mediatsiya), sud tartibida ko‘rib chiqish va xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklash kafolatlari yoritiladi. Shuningdek, nizolarning oldini olish, ijtimoiy hamkorlikni rivojlantirish va mehnat nizolarini hal etish tizimini takomillashtirishga doir takliflar bayon etiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat nizolari, yakka tartibdagi mehnat nizosi, jamoaviy mehnat nizosi, mehnat nizolari bo‘yicha komissiya, vositachilik, mediatsiya, sud himoyasi, ishga tiklash, ijtimoiy hamkorlik, huquqiy kafolatlar.

Kirish

Mehnat munosabatlarining har qanday ishtirokchisi o‘z huquq va manfaatlarini ro‘yobga chiqarish jarayonida boshqa taraf bilan kelishmovchilikka duch kelishi mumkin. Xodim va ish beruvchining manfaatlari doimo ham mos kelavermaydi: biri yuqoriroq ish haqi va qulay sharoit talab qilsa, ikkinchisi ishlab chiqarish samaradorligi va xarajatlarni kamaytirishni ko‘zlaydi. Bunday qarama-qarshiliklar qonunda belgilangan tartibda hal etilmasa, mehnat nizosiga aylanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi har kimga o‘z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish kafolatini beradi. Mehnat kodeksi esa nizolarni ko‘rib chiqishning aniq tartibini, vakolatli organlarni va muddatlarni belgilab, mehnat sohasidagi adolatni ta’minlashga xizmat qiladi. Shu bois mehnat

nizolarining tushunchasi, turlari va ularni hal etish yo‘llarini o‘rganish nazariy jihatdan ham, amaliy jihatdan ham dolzarbdir.

Mehnat nizolari tushunchasi va sabablari

Mehnat nizosi – mehnat qonunchiligini qo‘llash, mehnat shartnomasi yoki kollektiv shartnoma shartlarini belgilash va o‘zgartirish yuzasidan taraflar o‘rtasida kelib chiqqan, o‘zaro kelishuv bilan hal etilmagan va vakolatli organ tomonidan ko‘rib chiqilishi lozim bo‘lgan kelishmovchilikdir. Bu ta’rifdan ko‘rinadiki, har bir kelishmovchilik nizo hisoblanmaydi: u taraflar o‘z fikrida qolib, uni mustaqil hal eta olmagan va ko‘rib chiqish uchun belgilangan tartibda murojaat qilingan taqdirdagina nizo maqomini oladi.

Mehnat nizolarining kelib chiqishiga bir qancha omillar sabab bo‘ladi. Eng ko‘p uchraydigan sabablar quyidagilardir:

ish beruvchi tomonidan mehnat qonunchiligi normalarining buzilishi, jumladan, xodimni ishdan bo‘shatish tartibiga rioya qilmaslik;

ish haqining kechiktirilishi yoki to‘liq to‘lanmasligi;

ish vaqti, dam olish vaqti va mehnat ta’tillari bo‘yicha qoidalarning buzilishi;

mehnat shartnomasining shartlari yoki ularni o‘zgartirish bo‘yicha kelishmovchiliklar;

intizomiy javobgarlikka tortish, moddiy zarar undirish bilan bog‘liq masalalar;

taraflarning qonunchilikni turlicha talqin qilishi va huquqiy savodxonlikning yetarli emasligi.

Mehnat nizolarining turlari

Mehnat nizolari subyektlari va predmetiga ko‘ra yakka tartibdagi hamda jamoaviy nizolarga bo‘linadi. Yakka tartibdagi mehnat nizosi alohida xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat qonunchiligi, mehnat shartnomasi shartlarini qo‘llash yuzasidan yuzaga keladi. Masalan, ishdan noqonuniy bo‘shatish, boshqa ishga o‘tkazish, ish haqi undirish yoki intizomiy jazo qo‘llanilishidan norozilik shunday nizolar jumlasiga kiradi.

Jamoaviy mehnat nizosi esa xodimlar jamoasi (yoki ularning vakillari) va ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartlarini belgilash va o‘zgartirish, kollektiv shartnoma yoki bitimlarni tuzish, o‘zgartirish va ularga rioya qilish yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklardir. Bunday nizolar ko‘plab xodimlarning manfaatiga daxldor bo‘lgani uchun ularni hal etish tartibi yanada murakkab bo‘lib, ijtimoiy hamkorlik tamoyillariga asoslanadi.

Mehnat nizolarini hal etish yo‘llari

Qonunchilikda mehnat nizolarini hal etishning bir necha yo‘li nazarda tutilgan. Birinchi bosqichda taraflar nizoni o‘zaro muzokaralar orqali, sudgacha bo‘lgan tartibda hal etishga harakat qiladi. Bu eng tez va kam xarajatli usul bo‘lib, mehnat munosabatlarini saqlab qolish imkonini beradi. Xodim o‘z talabini ish beruvchiga yozma shaklda bildirishi, ish beruvchi esa uni belgilangan muddatda ko‘rib chiqib, asosli javob berishi lozim.

Ikkinchi yo‘l – nizolarni sudgacha ko‘rib chiqish organlariga murojaat qilish. Yakka tartibdagi nizolar mehnat nizolari bo‘yicha komissiyada yoki vositachi ishtirokida ko‘rib chiqilishi mumkin. Vositachilik (mediatsiya) betaraf uchinchi shaxsning yordamida taraflarning o‘zi o‘zaro maqbul yechimga kelishini ta’minlaydi. Uning afzalligi shundaki, qaror taraflarning ixtiyoriy kelishuviga asoslanadi, jarayon maxfiy olib boriladi va munosabatlar to‘liq buzilmaydi. Jamoaviy nizolarda esa avval kelishuv komissiyasi, so‘ng vositachi yoki mehnat arbitraji orqali yechim izlanadi.

Uchinchi yo‘l – sud tartibida hal etish. Mehnat nizolarini hal etishning asosiy va yakuniy kafolati sud himoyasi hisoblanadi. Xodim sudga da’vo arizasi bilan murojaat qilib, ishga tiklanishni, majburiy progul davri uchun o‘rtacha ish haqini undirishni, to‘lanmagan ish haqi va boshqa to‘lovlarni to‘lashni, ma’naviy zarar o‘rnini qoplashni hamda noqonuniy buyruqni bekor qilishni talab qilishi mumkin. Sudga murojaat qilish uchun qonunda alohida muddatlar belgilangan, shu sababli xodim o‘z huquqi buzilganini bilgan paytdan e’tiboran vaqtida harakat qilishi zarur. Sud ish beruvchining harakati qonuniyligini, uning asosliligi va tartibga rioya

etilganini tekshiradi, bunda isbotlash yukining katta qismi ish beruvchi zimmasiga tushadi.

Shuningdek, mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan davlat nazorati organlari, xususan, mehnat inspeksiyasi ham xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklashda muhim rol o‘ynaydi. Kasaba uyushmalari esa o‘z a’zolarining manfaatlarini himoya qilib, ularning nizolarda vakili sifatida ishtirok etadi.

Nizolarning oldini olish va tizimni takomillashtirish

Mehnat nizolarini hal etishdan ko‘ra, ularning oldini olish samaraliroqdir. Buning uchun ish beruvchi mehnat qonunchiligi talablariga qat’iy rioya qilishi, mehnat shartnomalarini aniq va tushunarli shartlar bilan yozma rasmiylashtirishi, ichki hujjatlar bilan xodimlarni tanishtirishi lozim. Xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish, ijtimoiy hamkorlikni rivojlantirish, ish beruvchi va xodimlar o‘rtasida ochiq muloqotni yo‘lga qo‘yish ham nizolar sonini kamaytiradi.

Amaliyotda nizolarni sudgacha hal etish mexanizmlaridan, ayniqsa, mediatsiyadan keng foydalanish sud yuklamasini kamaytirishi, nizolarni tezroq va kam xarajat bilan hal etishga imkon berishi mumkin. Shu bilan birga, mehnat nizolarini ko‘rib chiqishning yagona amaliyotini shakllantirish, sud qarorlarining ijrosini ta’minlash va xalqaro mehnat standartlari bilan uyg‘unlikni kuchaytirish dolzarb vazifalardan biri bo‘lib qolmoqda.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, mehnat nizolari mehnat munosabatlarining tabiiy, ammo tartibga solinishi shart bo‘lgan jihati hisoblanadi. Qonunchilik nizolarni yakka tartibdagi va jamoaviy turlarga ajratib, ularni hal etishning bosqichma-bosqich tizimini belgilagan: o‘zaro muzokaralar, sudgacha ko‘rib chiqish organlari va vositachilik, nihoyat, sud himoyasi. Bu tizim xodim va ish beruvchining manfaatlari muvozanatini saqlab, buzilgan huquqlarni tiklash imkonini beradi.

Mehnat nizolarini samarali hal etish uchun qonunchilik normalarini takomillashtirish bilan birga, taraflarning huquqiy madaniyatini yuksaltirish, muqobil nizo hal etish usullarini rivojlantirish hamda huquqni qo‘llash amaliyotini

yagona izga solish zarur. Shundagina mehnat sohasida ijtimoiy barqarorlik va adolat mustahkam bo‘ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (yangi tahrir, 2023-yil 30-aprel kuni referendumda qabul qilingan). – URL: https://lex.uz
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. – URL: https://lex.uz/docs/-6257345
3. O‘zbekiston Respublikasining “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonuni. – URL: https://lex.uz
4. Rasulov A.X. Mehnat huquqi: umumiy qism. – Toshkent: TDYuU nashriyoti, 2023.