KASABA UYUSHMALARINING MEHNAT HUQUQIDAGI ROLI XODIMLARNING MEHNAT HUQUQLARI VA

Jizzax davlat pedagogika universiteti tarix fakulteti
Milliy g'oya, manaviyat asoslari va huquq ta'limi
yo'nalishi 2-bosqich talabasi JURABOYEVA SHAHZODA
TEL: 993480076juraboyevashahzoda@40gmail.com

QONUNIY MANFATLARINI HIMOYA QILISHNING HUQUQIY MEXANIZMLARI

ANNOTATSIYA: Mazkur maqolada kasaba uyushmalarining mehnat huquqi sohasidagi o'rni, ularning xodimlarning mehnat huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishdagi huquqiy maqomi hamda vakolatlari ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonuni

asosida kasaba uyushmalarining jamoaviy muzokaralarda ishtirok etishi, jamoa shartnomalarini tuzish, mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish, mehnat nizolarini hal etishdagi ishtiroki va xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish mexanizmlari yoritiladi. Maqolada milliy qonunchilik normalari xalqaro mehnat standartlari bilan qiyosiy tahlil qilinib, kasaba uyushmalari faoliyatining samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

KALIT SO‘ZLAR: Kasaba uyushmasi, mehnat huquqi, xodim, ish beruvchi, mehnat munosabatlari, jamoa shartnomasi, jamoaviy muzokaralar, mehnat nizolari, ijtimoiy sheriklik, mehnat kafolatlari, xodimlarning qonuniy manfaatlari, jamoatchilik nazorati, Xalqaro mehnat tashkiloti, mehnat qonunchiligi.

KIRISH: Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish, xodimlarning mehnat huquqlarini ta'minlash va ish beruvchi bilan xodim o‘rtasidagi manfaatlar muvozanatini saqlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu jarayonda kasaba uyushmalari xodimlarning vakillik organi sifatida alohida o‘rin egallaydi. Kasaba uyushmalarining asosiy vazifasi nafaqat xodimlarning ish haqi, mehnat sharoitlari va dam olish huquqlarini himoya qilish, balki mehnat munosabatlarida qonuniylik, tenglik va ijtimoiy adolat tamoyillarining ta'minlanishiga ko‘maklashishdan iborat. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsiz va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda ishlash hamda mehnati uchun adolatli haq olish huquqiga egaligi mustahkamlangan.Shuningdek, Konstitutsiyaning 73-moddasida kasaba uyushmalarining xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va manfaatlarini ifoda etishi hamda himoya qilishi belgilangan.Demak, kasaba uyushmalari faoliyati oddiy jamoat tashkiloti doirasidan tashqariga chiqib, konstitutsiyaviy va mehnat-huquqiy kafolatlarni amalga oshirishning muhim instituti hisoblanadi.Maqolaning

maqsadi kasaba uyushmalarining mehnat huquqidagi huquqiy maqomini o‘rganish, ularning vakolatlarini qonunchilik asosida tahlil qilish hamda xodimlar huquqlarini himoya qilish samaradorligini oshirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI: Kasaba uyushmalarining mehnat huquqidagi o‘rnini o‘rganishda milliy qonunchilik, xalqaro huquqiy hujjatlar va mehnat huquqi sohasidagi ilmiy qarashlar muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.Birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kasaba uyushmalari faoliyatining konstitutsiyaviy asoslarini belgilaydi. Xususan, 2023-yil 30-aprelda referendum orqali qabul qilingan yangi tahrirdagi Konstitutsiyaning 73-moddasida kasaba uyushmalari xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va manfaatlarini ifoda etishi hamda himoya qilishi belgilangan. Ushbu norma kasaba uyushmalarining huquqiy maqomini konstitutsiyaviy darajada mustahkamlaydi. Ikkinchidan, 2019-yil 6-dekabrda qabul qilingan O‘RQ-588-sonli «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonun kasaba uyushmalarining tashkil etilishi, faoliyat yuritishi, huquqlari va qonuniy kafolatlarini belgilovchi asosiy maxsus normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi. Mazkur Qonunning 3-moddasida kasaba uyushmasining huquqiy ta'rifi berilgan, 4-moddasida esa fuqarolarning kasaba uyushmalariga ixtiyoriy ravishda birlashish huquqi mustahkamlangan. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksi 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. Kodeksning 37-moddasi xodimlarning birlashish huquqini, 42-moddasi xodimlarning vakilligini, 43-moddasi esa xodimlar vakillarining huquqlarini tartibga soladi. Mazkur normalar kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi vakillik funksiyasini huquqiy jihatdan mustahkamlaydi. xalqaro miqyosda Xalqaro mehnat tashkilotining 1948-yildagi 87-sonli «Uyushish erkinligi va kasaba uyushmalarini tashkil etish huquqini himoya qilish to‘g‘risida»gi konvensiyasi hamda 1949-yildagi 98-sonli «Jamoaviy muzokaralarni tashkil etish va olib borish huquqi to‘g‘risida»gi konvensiyasi kasaba uyushmalarining mustaqilligi va jamoaviy manfaatlarni himoya qilishning

nazariy-huquqiy asoslarini tashkil etadi.Adabiyotlar va normativ-huquqiy hujjatlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, kasaba uyushmalarining faoliyati uchta asosiy yo‘nalishda namoyon bo‘ladi:

xodimlarning mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini himoya qilish, ish beruvchi bilan jamoaviy muzokaralar olib borish va ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish, mehnat qonunchiligi hamda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish.

ILMIY FARAZ VA SNOSKALAR

Mazkur tadqiqot quyidagi ilmiy farazga asoslanadi: kasaba uyushmalarining mustaqilligi, xodimlar tomonidan erkin shakllantirilishi, jamoaviy muzokaralarda faol ishtiroki va qonunchilikda belgilangan vakolatlarining amalda ta'minlanishi mehnat huquqlarining samarali himoya qilinishiga xizmat qiladi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasi — munosib mehnat qilish, xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash va adolatli ish haqi olish huquqi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 73-moddasi — kasaba uyushmalarining xodimlar ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini ifoda etish hamda himoya qilish vakolati. «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunning 4-moddasi — kasaba uyushmalariga birlashish huquqi.Mazkur Qonunning 8-moddasi — kasaba uyushmasiga mansublik yoki mansub emaslik bo‘yicha kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik. Mazkur Qonunning 12-moddasi — kasaba uyushmalari faoliyatiga aralashmaslik kafolatlari. Mazkur Qonunning 15 va 17-moddalari — kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlar uchun qo‘shimcha mehnat kafolatlari. Mazkur Qonunning 37–46-moddalari — jamoatchilik nazorati mexanizmlari. Mehnat kodeksining 42–47-moddalari — xodimlar vakilligi, vakillarning huquqlari va ularning faoliyati kafolatlari.Mazkur normalar kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlaridagi o‘rnini belgilovchi asosiy huquqiy manbalar hisoblanadi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Mazkur tadqiqotda kasaba uyushmalarining mehnat huquqidagi o‘rni va xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilishdagi faoliyatini o‘rganishda normativ-huquqiy, qiyosiy-huquqiy, tizimli, mantiqiy-huquqiy tahlil hamda ilmiy umumlashtirish metodlaridan foydalanildi. Tadqiqot davomida O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42 va 73-moddalari, 2022-yilgi Mehnat kodeksi, 2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-sonli «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonun hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 87 va 98-sonli konvensiyalari o‘rganildi. Ushbu metodlar asosida kasaba uyushmalarining huquqiy maqomi, vakolatlari, jamoaviy muzokaralardagi ishtiroki va xodimlar huquqlarini himoya qilish mexanizmlari tahlil qilinib, tegishli ilmiy xulosa va amaliy takliflar ishlab chiqildi.

KASABA UYUSHMALARINING MEHNAT HUQUQIDAGI ASOSIY VAZIFALARI VA VAKOLATLARI

Kasaba uyushmalarining huquqiy maqomi va mustaqilligi

Kasaba uyushmalarining huquqiy maqomi ularning mehnat munosabatlarida mustaqil vakillik organi sifatida ishtirok etishi bilan belgilanadi. Ular xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini ifodalash, mehnat huquqlarini himoya qilish va ish beruvchilar bilan muzokaralar olib borish vakolatiga ega.2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-sonli «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunning 4-moddasiga muvofiq, xodimlar oldindan ruxsat olmasdan, ixtiyoriy ravishda kasaba uyushmalarini tuzish va ularga a'zo bo‘lish huquqiga ega.Mazkur Qonunning 8-moddasida kasaba uyushmasiga a'zolik yoki a'zo emaslik sababli xodimlarni kamsitish taqiqlangan. Xususan, ishga qabul qilish, lavozimda ko‘tarilish va mehnat shartnomasini bekor qilishni kasaba uyushmasiga a'zolik bilan bog‘lash mumkin emas.Bundan tashqari, Qonunning 12-moddasi kasaba uyushmalari faoliyatiga davlat organlari, mansabdor shaxslar va ish beruvchilar tomonidan asossiz aralashishga yo‘l qo‘ymaslik kafolatlarini belgilaydi.Demak, kasaba

uyushmalarining mustaqilligi xodimlarning manfaatlarini erkin va xolis ifodalashning muhim shartidir.[4]

Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish Kasaba uyushmalarining eng muhim vazifalaridan biri xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishdan iborat, ish haqi o‘z vaqtida va to‘liq to‘lanishini nazorat qilish, xodimlarning qonuniy dam olish huquqlarini himoya qilish, xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini ta'minlashga ko‘maklashish, noqonuniy ishdan bo‘shatish holatlarining oldini olish,mehnat shartnomasi shartlariga rioya etilishini kuzatish,xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklashga ko‘maklashish. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 42-moddasida tashkilotda xodimlarning vakilligini va ularning huquq hamda manfaatlarini himoya qilishni boshlang‘ich darajada kasaba uyushmasi qo‘mitasi amalga oshirishi belgilangan.Kodeksning 43-moddasi esa xodimlar vakillariga jamoa muzokaralarini olib borish, jamoa shartnomalarini tuzish, ularning bajarilishini nazorat qilish, mehnat nizolarida xodimlar manfaatlarini himoya qilish va qonunga zid ish beruvchi qarorlari ustidan sudga shikoyat qilish huquqini beradi.Shunday qilib, kasaba uyushmalari xodimlarning huquqlarini himoya qilishda faqat maslahat beruvchi emas, balki qonunchilik bilan belgilangan vakolatlarga ega bo‘lgan vakillik subyekti sifatida ishtirok etadi.

Jamoa shartnomalarini tuzish va jamoaviy muzokaralardagi ishtiroki.Kasaba uyushmalarining muhim vazifalaridan biri ish beruvchi va xodimlar o‘rtasida jamoaviy muzokaralar olib borish hamda jamoa shartnomalarini tuzishda ishtirok etishdan iborat. Jamoa shartnomasi tashkilotdagi mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy hujjat hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 48–50-moddalarida ijtimoiy sheriklik va jamoaviy muzokaralar, 65–70-moddalarida jamoa shartnomasini tuzish, 71–72-moddalarida uning amal qilish tartibi, 78-moddasida esa xodimlarni shartnoma bilan tanishtirish

masalalari belgilangan. Kodeksning 71-moddasiga ko‘ra, jamoa shartnomasi ko‘pi bilan uch yil muddatga tuziladi. Unda ish haqi, mehnat va dam olish vaqti, mehnat xavfsizligi, qo‘shimcha ta'tillar, ijtimoiy imtiyozlar hamda xodimlarni qo‘llab-quvvatlash masalalari aks ettiriladi. Jamoa shartnomasi xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish va ular uchun qonunchilikda belgilanganidan qulayroq mehnat sharoitlarini yaratishga xizmat qiladi. Mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratiKasaba uyushmalarining muhim vazifalaridan yana biri mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirishdir. 2019-yilgi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunning 37–46-moddalarida ushbu nazoratni amalga oshirish tartibi belgilangan. Jumladan, kasaba uyushmalari murojaat va so‘rovlar yuborish, jamoatchilik muhokamasi va eshituvlarini tashkil etish, monitoring hamda ekspertiza o‘tkazish huquqiga ega. Shuningdek, Qonunning 44–45-moddalariga muvofiq, kasaba uyushmalari inspeksiyalari tashkil etilishi va ularning inspektorlari faoliyat yuritishi mumkin. Bu mexanizmlar ish beruvchilar tomonidan mehnat qonunchiligiga rioya etilishini kuzatish, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etishga ko‘maklashish hamda xodimlarning mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini himoya qilishga xizmat qiladi.

Mehnat nizolarini hal etishda kasaba uyushmalarining ishtiroki

Mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim o‘rtasida ish haqi, mehnat shartnomasi, ish vaqti, dam olish vaqti yoki ishdan bo‘shatish masalalari yuzasidan nizolar kelib chiqishi mumkin.Bunday vaziyatlarda kasaba uyushmalari xodimlarning qonuniy manfaatlarini ifodalash va himoya qilishda muhim o‘rin tutadi.«Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunning 35-moddasida kasaba uyushmalarining jamoaviy mehnat nizolarini tartibga solishda ishtirok etish huquqi belgilangan. Shuningdek, kasaba uyushmalari xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini himoya qilish uchun yuridik va boshqa xizmatlarni tashkil etishi

mumkin.Mazkur moddaning yana bir muhim jihati shundaki, kasaba uyushmalari mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiquvchi talablar bo‘yicha sudlarga murojaat qilganda, qonunda belgilangan tartibda davlat bojini to‘lashdan ozod etiladi.

Kasaba uyushmasi faollarining mehnat-huquqiy kafolatlari

Kasaba uyushmalari faoliyatining samaradorligi ularning vakillariga berilgan huquqiy kafolatlar bilan chambarchas bog‘liq.«Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunning 15–17-moddalarida kasaba uyushmalari organlariga saylangan xodimlarning mehnat faoliyati bilan bog‘liq qo‘shimcha kafolatlar belgilangan.Bundan tashqari, 2022-yilgi Mehnat kodeksining 44-moddasida xodimlarning vakillik organlariga saylangan shaxslarni ularning vakillik faoliyati munosabati bilan ish beruvchi tomonidan ta'qib qilishdan himoya qilish kafolati mustahkamlangan.Ushbu moddaning mazmuniga ko‘ra, vakillik organlariga saylangan xodimlar bilan mehnat munosabatlarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishda, qonunda belgilangan hollarda, tegishli vakillik organining oldindan roziligi olinishi kerak. Mazkur kafolat saylov vakolatlari tugaganidan keyingi ikki yil davomida ham tegishli shartlarda amal qiladi.Bu mexanizm kasaba uyushmasi vakillarining mustaqil faoliyat yuritishi va xodimlar manfaatlarini bosimlarsiz himoya qilishiga xizmat qiladi.

XULOSA

O‘tkazilgan ilmiy-huquqiy tadqiqot natijalari kasaba uyushmalari mehnat huquqi tizimida xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qiluvchi muhim institutsional subyekt ekanligini ko‘rsatadi.O‘zbekiston Respublikasining 2023-yilgi yangi tahrirdagi Konstitutsiyasi, 2022-yilgi Mehnat kodeksi va 2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-sonli «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuni kasaba uyushmalari faoliyatining mustahkam huquqiy asoslarini shakllantirgan.Xususan, Konstitutsiyaning 73-moddasi kasaba uyushmalarining konstitutsiyaviy maqomini belgilasa, Mehnat

kodeksining 42–47-moddalari ularning xodimlar vakilligi va faoliyat kafolatlariga oid munosabatlarni tartibga soladi. «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunning 37–46-moddalari esa jamoatchilik nazoratining huquqiy mexanizmlarini mustahkamlaydi.Tadqiqot asosida quyidagi yakuniy xulosalarga kelindi:Birinchidan, kasaba uyushmalari xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishda jamoaviy vakillikning muhim shakli hisoblanadi.Ikkinchidan, jamoa shartnomalari va jamoaviy muzokaralar mehnat munosabatlarida xodimlar hamda ish beruvchilar manfaatlari muvozanatini ta'minlashning samarali huquqiy vositasidir.Uchinchidan, kasaba uyushmalarining jamoatchilik nazorati, inspeksiya faoliyati va mehnat nizolarida ishtirok etish vakolatlari xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytiradi.To‘rtinchidan, kasaba uyushmalari faoliyatining samaradorligi faqat qonunchilikda belgilangan vakolatlarga emas, balki ushbu vakolatlarning amalda qay darajada bajarilishiga ham bog‘liq.Beshinchidan, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar o‘rtasida ochiq muloqot, ijtimoiy sheriklik va o‘zaro mas'uliyat tamoyillarini rivojlantirish zarur.Umuman olganda, kasaba uyushmalari mehnat huquqlarini ta'minlash, ijtimoiy adolatni qaror toptirish va mehnat munosabatlarida qonuniylikni mustahkamlashning muhim huquqiy institutidir. Ularning mustaqilligi va qonuniy vakolatlarini amaliy jihatdan ta'minlash munosib mehnat sharoitlarini yaratish hamda xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirishning muhim sharti hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR VA NORMATIV-HUQUQIY MANBALAR

I. Normativ-huquqiy hujjatlar

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel. Yangi tahrir. 42, 72, 73-moddalar. LexUZ — O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi .

O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuni. 2019-yil 6-dekabr, O‘RQ-588-son. 1–4, 8, 12, 15–17, 35, 37–46-moddalar. LexUZ — Kasaba uyushmalari to‘g‘risida .

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. 2–4, 37, 42–47, 48–50, 65–78-moddalar. LexUZ — Mehnat kodeksi .

O‘zbekiston Respublikasining «Jamoatchilik nazorati to‘g‘risida»gi Qonuni. 2018-yil 12-aprel, O‘RQ-474-son.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1948-yildagi 87-sonli «Uyushish erkinligi va kasaba uyushmalarini tashkil etish huquqini himoya qilish to‘g‘risida»gi konvensiyasi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1949-yildagi 98-sonli «Tashkilotchilik huquqi va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to‘g‘risida»gi konvensiyasi.

Saidov A.X. Inson huquqlari bo‘yicha xalqaro huquq. – Toshkent: Konrad Adenauer jamg‘armasi nashrlari.

Odilqoriyev X.T. Davlat va huquq nazariyasi. – Toshkent.

Mehnat huquqi faniga oid darsliklar va o‘quv qo‘llanmalar. – Toshkent.

Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat munosabatlari, uyushish erkinligi va ijtimoiy sheriklikka oid materiallari.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi — LexUZ .

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi — LexUZ .

«Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonun — LexUZ .

Xalqaro mehnat tashkiloti rasmiy sayti .