Ilmiy tadqiqotlar va ularning yechimlari jurnali
Aoka guvohnoma № 323759 ISSN: 3060-4818

XODIMLAR HUQUQLARINI HIMOYA QILISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO‘LLARI

Jumagul Anvarovna Dadaboyeva
yuridik fanlar nomzodi, dotsent,
Farg‘ona davlat universiteti
Kimsanova Mohinabonu Valijon qizi
yurisprudensiya yo‘nalishi 4-kurs talabasi, Farg‘ona davlat universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat munosabatlarida xodimlarning huquqlarini himoya qilish tizimining dolzarb muammolari va uni takomillashtirish yo‘nalishlari tahlil qilinadi. Amaldagi mehnat qonunchiligi, jamoaviy bitimlar, kasaba uyushmalari faoliyati va mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlarini o‘rganib, himoya tizimidagi asosiy kamchiliklarni aniqlashga qaratilgan. Xususan, xodimlarning adolatli ish haqi, xavfsiz mehnat sharoitlari, kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik va suddan tashqari himoya vositalaridan samarali foydalanish masalalariga alohida e’tibor qaratiladi. Maqolada xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish kabi chora-tadbirlar taklif etiladi. Shuningdek, xorijiy tajriba va xalqaro mehnat standartlari asosida O‘zbekiston sharoitiga mos tavsiyalar ishlab chiqilgan. Maqola mehnat huquqi sohasidagi mutaxassislar, ish beruvchilar, kasaba uyushma faollari va davlat organlari xodimlari uchun mo‘ljallangan.

Kalit so‘zlar: mehnat shartnomasi, mehnat nizolari, ish haqi, jamoa shartnomasi, ish beruvchi, xodim, xodim huquqlari, mehnat kodeksi.

СПОСОБЫ УЛУЧШЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Аннотация. В данной статье анализируются текущие проблемы системы защиты прав работников в трудовых отношениях и направления ее совершенствования. Изучены действующее трудовое законодательство, коллективные договоры, деятельность профсоюзов и механизмы разрешения трудовых споров, выявлены основные недостатки системы защиты. Особое внимание уделено вопросам справедливой оплаты труда работников, безопасных условий труда, недискриминации и эффективного использования внесудебных средств правовой защиты. В статье предложены меры по повышению правовой грамотности работников. Также разработаны рекомендации, адаптированные к условиям Узбекистана, на основе зарубежного опыта и международных трудовых стандартов. Статья предназначена для специалистов в области трудового права, работодателей, профсоюзных активистов и сотрудников государственных органов.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые споры, заработная плата, коллективный договор, работодатель, работник, права работников, трудовой кодекс.

WAYS TO IMPROVE THE EMPLOYEE RIGHTS PROTECTION SYSTEM

Annotation. This article analyzes the current problems of the system of protection of employees' rights in labor relations and directions for its improvement. The current labor legislation, collective agreements, trade union activities and mechanisms for resolving labor disputes are studied, and the main shortcomings in the protection system are identified. In particular, special attention is paid to the issues of fair wages for employees, safe working conditions, non-discrimination and effective use of extrajudicial remedies. The article proposes measures to improve the legal literacy of employees. Also, recommendations suitable for the conditions of Uzbekistan have been developed based on foreign

experience and international labor standards. The article is intended for specialists in the field of labor law, employers, trade union activists and employees of state bodies.

Keywords: employment contract, labor disputes, wages, collective agreement, employer, employee, employee rights, labor code.

KIRISH

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va inson kapitalini rivojlantirishda mehnat munosabatlarining huquqiy jihatdan mustahkam tartibga solinishi alohida ahamiyat kasb etadi. Mehnat munosabatlarining markaziy huquqiy hujjati — bu mehnat shartnomasidir. Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o‘rtasida tuziladigan ikki tomonlama majburiyatli bitim bo‘lib, tomonlarning huquq va majburiyatlarini belgilaydi. Aynan shu mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog’liq munosabatlar hozirgi jamiyatimizda ziddiyatli masalaga aylangan. Shuning uchun ham bu munosabatlarda ham hodimlar ham ish beruvchilar huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan normalar ishlab chiqilmoqda.

ADABIYOTLAR TAHLILI

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. [1]

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’rifi mavjud emas. [2]

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.

---

[1] https://doi.org/10.5281/zenodo.14226035

[2] Mehnat huquqi. Tursunov Y., Usmanova M. 2006. – TSUL

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 unutmaslik 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.Kostyanning nazariyasiga ko‘ra, mehnat nizolari bir tarafdan xodimlar ikinchi tarafdan 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.[3] “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

[3] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahriri) – Qabul qilingan sana: 2022-yil 28-oktabr, kuchga kirgan: 2023-yil 30-aprel. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi nashriyoti, 2023.

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. Xodimlar huquqlarini samarali himoya qilish mehnat munosabatlarining barqarorligini ta’minlash, ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi muvozanatni saqlash hamda ijtimoiy adolatni qaror toptirishda muhim ahamiyatga ega. Hozirgi sharoitda mehnat bozori rivojlanib borayotganligi sababli xodimlar huquqlarini himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish zarur.

Birinchidan, mehnat qonunchiligini yanada takomillashtirish muhim yo‘nalishlardan biridir. Amaldagi qonunlarda xodimlarning mehnat sharoitlari, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to‘lash hamda ijtimoiy himoya masalalariga oid normalarni zamonaviy talablar asosida qayta ko‘rib chiqish zarur. Ayniqsa, masofaviy ish, vaqtinchalik bandlik va yangi ish shakllari bilan bog‘liq huquqiy normalarni rivojlantirish muhim hisoblanadi.

Ikkinchidan, xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish katta ahamiyatga ega. Ko‘plab mehnat nizolari xodimlarning o‘z huquqlarini yetarli darajada bilmasligi sababli yuzaga keladi. Shu bois, korxonalarda muntazam ravishda huquqiy seminarlar, treninglar va tushuntirish ishlari tashkil etilishi maqsadga muvofiqdir.

Uchinchidan, kasaba uyushmalari faoliyatini kuchaytirish zarur. Kasaba uyushmalari xodimlarning manfaatlarini himoya qiluvchi asosiy jamoat institutlaridan biri hisoblanadi. Ularning ish beruvchilar bilan muzokaralar olib borish, jamoa shartnomalarini tuzish va mehnat nizolarini hal qilishdagi rolini oshirish xodimlar huquqlarini himoya qilish tizimini mustahkamlaydi.

To‘rtinchidan, mehnat nizolarini hal qilishning samarali mexanizmlarini rivojlantirish muhimdir. Sudgacha bo‘lgan tartibda nizolarni ko‘rib chiqish, mediatsiya usullaridan foydalanish hamda mehnat inspeksiyalari faoliyatini kuchaytirish xodimlarning buzilgan huquqlarini tezkor tiklashga yordam beradi.

Beshinchidan, davlat nazoratini kuchaytirish ham muhim omil hisoblanadi. Mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qiluvchi vakolatli organlarning faoliyatini samarali tashkil etish, tekshiruvlarning shaffofligini ta’minlash va qonun buzilishlariga nisbatan qat’iy choralar ko‘rish orqali xodimlarning huquqlarini ishonchli himoya qilish mumkin.

Xulosa

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasida 2023-yil aprel oyidagi Mehnat kodeksining kuchga kirishi bilan xodimlar huquqlarini himoya qilish tizimining huquqiy asoslar yanada takomillashtirildi. Bu mamlakatning mehnat bozorini modernizatsiya qilish va xalqaro standartlarga moslashishga sodiqligini aks ettiradi. Kodeksning asosiy kuchli tomonlari majburiy va bolalar mehnatining aniq

taqiqlanishi, kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik va tenglikka qaratilgan kuchli e’tibor, ijtimoiy sheriklikning kuchaytirilishi, shuningdek, moslashuvchan va masofaviy ish tartiblarining rasmiylashtirilishidir. Kodeks ayollar va voyaga yetmaganlar kabi zaif guruhlar uchun maxsus imtiyozlar, kafolatlar va zararli ishlardagi cheklovlar orqali mustahkam himoya choralarini joriy etadi. Shartnomani bekor qilish tartibining aniq va asosli ravishda belgilanishi, ayniqsa, ish beruvchining tashabbusi bilan bo‘ladigan holatlarda xodim huquqlarini himoya qiluvchi kafolatlarning mustahkamlanishi — mehnat munosabatlarini demokratlashtirish yo‘lida muhim qadam bo‘ldi.

Bundan tashqari, yangilangan mehnat shartnomasi qoidalari va nizolarni hal qilishning muqobil mexanizmlarining joriy etilishi ish xavfsizligini oshirishga va nizolarni yanada samarali hal qilishga hissa qo‘shadi. Ushbu muhim qonunchilik yaxshilanishlariga qaramay, ayniqsa xususiy va norasmiy sektorlarda yangi qoidalarning to‘liq va izchil ijro etilishi bilan bog‘liq qiyinchiliklar saqlanib qolmoqda. Ijro mexanizmlarini mustahkamlash, qolgan bo‘shliqlarni (masalan, voyaga yetmaganlar uchun yengil ishni belgilash) bartaraf etish va ilg‘or huquqiy baza barcha xodimlar uchun keng qamrovli va adolatli himoyaga aylanishini ta’minlash uchun doimiy sa’yharakatlar zarur. O‘zbekiston tajribasi yanada adolatli va shaffof mehnat muhitiga erishish yo‘lidagi aniq yo‘nalishni ko‘rsatadi, bunda doimiy moslashuv va hushyorlik barqaror muvaffaqiyat uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Yangi Tahrirdagi O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi
2. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahriri) – Qabul qilingan sana: 2022-yil 28-oktabr, kuchga kirgan: 2023-yil 30-aprel. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi nashriyoti, 2023.
3. Mehnat huquqi. Tursunov Y., Usmanova M. 2006. – TSUL
4. O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49-moddasi.
5. Rustamova M. “Mehnat huquqi asoslari”. – Toshkent: “Yangi asr avlodi”, 2021
6. Mullajonov B. “O‘zbekiston mehnat qonunchiligi sharhi”. – Toshkent: “Adolat”, 2020.
7. Tojiboev X.X. “Xodimlarning huquqiy himoyasi: muammo va yechimlar”. – Ilmiy maqolalar to‘plami. – Toshkent davlat yuridik universiteti, 2022.
8. “Mehnat munosabatlari sohasida xalqaro tajriba va milliy qonunchilikning uyg‘unlashuvi”. – Respublika huquqiy axborot markazi, 2023.
9. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi qarorlari va sharhlari. – www.supcourt.uz
10. Normativ-huquqiy hujjatlar axborot tizimi. – www.lex.uz