ISH TASHLASH:
jamoat xavfsizligini ta’minlashda muhim jihatlar



“O‘zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasi”da jamoat xavfsizligini ta’minlashga davlat tomonidan jamiyatni tahdidlardan himoya qilish uchun belgilanadigan hamda doimiy ravishda takomillashtirib boriladigan siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy va boshqa kompleks tashkiliy chora-tadbirlarni qamrab oluvchi yaxlit tizim[1] deb ta’rif berilgani fuqarolarning mehnatga oid huquqlarini ro‘yobga chiqarishning ham jamoat xavfsizligini ta’minlashda muhim o‘rni mavjudligini ko‘rsatadi.

[1] O‘zbekiston Prezidentining 2021-yil 29-noyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiqlash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 27-farmoni//www.lex.uz.



Xodimning mehnatga oid huquqlari qanday va qaysi asoslarga koʻra roʻyobga chiqariladi? Mazkur savolga javob oʻrnida dastlab mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishning huquqiy asoslariga toʻxtalib oʻtish joiz.

Bu borada eng avvalo Oʻzbekiston Konstitutsiyasining 42-moddasida “Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq toʻlashning belgilangan eng kam miqdoridan kam boʻlmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanish huquqiga ega”[2] deb belgilanib, fuqarolarning mehnatga oid huquqlari kafolatlangan. Konstitutsiyaning mazkur normasini ishonchli kafolatlash uchun bugungi kunda Mehnat kodeksi va sohaga oid qator qonunchilik hujjatlari joriy etilgan.

[2] Oʻzbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. –T.: Yuridik adabiyotlar publish, 2023.

Xodim va ish beruvchi, qolaversa davlat o‘rtasidagi mehnat bilan bog‘liq ayrim nizoli holatlarning yuzaga kelishi – yuridik adabiyotlarda “mehnat nizolari” deb yuritiladi. Mehnat kodeksining 543-moddasiga asosan yakka tartibdagi nizolarni ko‘rib chiqish tartibi ushbu kodeks bilan belgilanadi[3], sudlarda mehnat nizolari bo‘yicha ishlarni ko‘rish tartibi esa Fuqarolik protsessual kodeksi bilan belgilanadi.



Bu nizolarning yana bir boshqa turi bo‘lgan jamoaviy mehnat nizolarini ko‘rib chiqish o‘ziga xos xususiyatga ega bo‘lib, Mehnat kodeksining 570-moddasiga asosan jamoaviy mehnat nizosini dastlab yarashtirish komissiyasida, unda kelishuvga erishilmaganda esa mehnat arbitrajida, shuningdek taraflarning kelishuviga ko‘ra mediatsiya tartib-taomillarini qo‘llagan holda tadrijiy hal etiladi.

Xorijiy davlatlar qonunchiligiga e’tibor beradigan bo‘lsak, jamoaviy nizolarni hal etishda bizga ma’lum bo‘lgan, ammo bugungi kunda qonunchiligimizda huquq sifatida belgilanmagan ish tashlash tushunchasiga ro‘baro‘ kelishimiz mumkin.

Ish tashlash – mehnat nizolarini hal qilish usullaridan biri bo‘lib, biror tashkilot yoki korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasida jamoaviy mehnat nizosi vujudga kelganda xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy talablarining korxona yoki hukumat darajasida qondirilishiga erishish maqsadida jamoaviy tarzda ishlarni to‘liq yoki qisman to‘xtatishi[4].

Qator xorijiy davlatlarning qonunchiligida fuqarolarning ish tashlash bilan bog‘liq huquqlari konstitutsiya va qonunlarda mustahkamlab qo‘yilgan. Xususan, Belarus Konstitutsiyasining 41-moddasi, Qozog‘iston Konstitutsiyasining 24-moddasi va Rossiya Mehnat kodeksining 409-moddasida[5] ish tashlash fuqarolarning mehnatga oid huquqlarini himoya qilish bilan bog‘liq jamoaviy nizolarni hal etishga doir norma sifatida mustahkamlab qo‘yilgan.

Bu esa mazkur mamlakatlarda ish tashlashga salbiy ko‘rinishdagi chiqish sifatida qaralmasligini ko‘rsatadi.

[3] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi –T., Adolat. 2023., 543-modda.
[4] A.Salaydinov. Ish tashlash huquqi O‘zbekiston uchun taqiqdami? https://kun.uz/kr/news/2021/03/10/
[5] Правовая библиотека legalns.com.

Dunyoda kechayotgan yangiliklar bilan tanishadigan boʻlsak, albatta, ayrim davlatlarda biron bir soha xodimlari tomonidan ish tashlashlar uyushtirilganiga oid maʼlumotlarga duch kelamiz. Birgina 2024-yida OAVda berilgan maʼlumotlarga koʻra:

• Chili shimolida joylashgan Eskondida mis koni ishchilari "BHP Billiton" kompaniyasi bilan mehnat sharoitlarini yaxshilash boʻyicha muzokaralardan foyda chiqmagach, ish tashlash eʼlon qilishdi. Bu haqda "Emol" internet-portali xabar berdi[6]. Ish tashlovchilar dunyo bozorida mis narxi oʻsib borayotganidan kelib chiqib, maoshlari oshirilishini talab qilib chiqishgan. Maʼlumot oʻrnida aytadigan boʻlsak, Eskondida konida jahondagi misning taxminan 5 foizini qazib chiqariladi. 2017-yilda ushbu kon ishchilarining ish tashlashi 44 kun davom etib, dunyo bozorida ushbu rangli metall qimmatlashib ketishiga sabab boʻlgan;

• iyun oyining boshlarida Janubiy Koreyaning yirik ishlab chiqaruvchilaridan biri – "Samsung Elektronics" xodimlari kompaniyaning 55 yillik tarixida birinchi marta ish tashlashdi. Ular kompaniyaning Seuldagi ofisi oldiga yigʻilib, maʼmuriyatdan ish haqi oshirilishini va yillik taʼtilga qoʻshimcha kun berilishini talab qilganlar[7];

• "Boing" kompaniyasi ish tashlashning oldini olish uchun 33 ming ishchining maoshini rekord darajada oshirishi toʻgʻrisidagi maʼlumotlar tarqaldi[8]. "Boing" kompaniyasi avvalroq Mashinistlar va aerokosmik ishchilar xalqaro assotsiatsiyasining ikkita mahalliy boʻlimi bilan kompaniyaning 33 mingdan ortiq xodimi manfaatlarini ifodalovchi yangi shartnoma shartlarini kelishib oldi va agar ushbu kelishuv amalga oshadigan boʻlsa 3 ta shtatda ishchilar uchun bazaviy ish haqi kompaniya tarixidagi eng yuqori darajada — 25 foizga oshishi koʻzda tutilgan. Mutaxassislar xodimlarning ish tashlashi "Boing"ga taxminan 3 milliard dollar zarar keltirishi mumkinligini bildirishgan. Koʻrinib turibdiki, dunyo tajribasida ish beruvchilar xodimlarning ish tashlash bilan bogʻliq murojaatlarini qanoatlantirgan holatlar ham koʻp.



Ijtimoiy tarmoqlarda shunday ish tashlash koʻrinishidagi namoyishlar 2019-yilning 14-15-avgust kunlari Sariosiyo tumanida joylashgan "Shargʻunkoʻmir" AJda boʻlib oʻtgani, unda qariyb 200 nafar konchi ishtirok etgani haqida maʼlumot tarqalgan edi[9]. Ushbu holat masʼullar tomonidan atroflicha oʻrganib chiqilgan. Korxonaning iqtisodiy-ijtimoiy holati, ishchilar uchun yaratilgan sharoitlarni toʻliq oʻrganish maqsadida guruh tuzilgan. Shuningdek, 2024-yilning 6-martida Asakada "UzAuto Motors" kompaniyasining ayrim xodimlari ish haqi kamligidan noroziliklarini ifodalash maqsadida jamoaviy ish tashlashgan[10].

Tahlillar shuni koʻrsatadiki, ish tashlashlarning asosiy sabablaridan biri mehnat munosabatlari bilan bogʻliq boʻlgan nizoli holatlar boʻlib, oʻz vaqtida qonuniy hal etilmasligi jamoat xavfsizligiga xavf solishi mumkin.

Bu kabi voqealardan soʻng milliy qonunchiligimizda ish tashlash bilan bogʻliq ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solish, boʻshliqlarni bartaraf qilish lozimligi koʻzga tashlanadi.

Yuqoridagi tahlillardan koʻrishimiz mumkinki, ish tashlashning mohiyati va ijtimoiy ahamiyati ish beruvchi va xodimlar oʻrtasidagi mehnat

[3] 06https://www.xabar.uz/xorij/dunyodagi-eng-yirik-mis-konida-ish-ta.
[7] https://kun.uz/news/2024/06/17/ dunyodagi eng yirik ish tashlas'halar.
[8] https://daryo.uz/2024/09/10/boeing-ish-tashlashni-oldini-olish-uchun-33-ming-ishchining-maoshini-rekord-darajada-oshiradi.
[9] https://xabar.uz/jamiyat/shargunkomirdagi-ish-tashlashdan-song.
[10] https://kun.uz/kr/news/2021/03/10/ish-tashlash-huquqi-ozbekiston-uchun.

Ijtimoiy tarmoqlarda shunday ish tashlash koʻrinishidagi namoyishlar 2019-yilning 14-15-avgust kunlari Sariosiyo tumanida joylashgan "Shargʻunkoʻmir" AJda boʻlib oʻtgani, unda qariyb 200 nafar konchi ishtirok etgani haqida maʼlumot tarqalgan edi. Ushbu holat masʼullar tomonidan atroflicha oʻrganib chiqilgan. Korxonaning iqtisodiy-ijtimoiy holati, ishchilar uchun yaratilgan sharoitlarni toʻliq oʻrganish maqsadida guruh tuzilgan. Shuningdek, 2024-yilning 6-martida Asakada "UzAuto Motors" kompaniyasining ayrim xodimlari ish haqi kamligidan noroziliklarini ifodalash maqsadida jamoaviy ish tashlashgan.

sharoitlarini yaxshilash, ish haqi oshirilishini talab etishdan iborat. Bu sabablar esa fuqarolarning turmushini yaxshilash, farovonligini taʼminlash, konstitutsiyaviy huquqlarini roʻyobga chiqarishiga xizmat qiladi. Fuqarolarning yuqorida keltirilgan huquqlari toʻla kafolatlanadigan boʻlsa va ish bilan band boʻlgan aholi qatlami salmogʻi koʻp boʻlsa jamoat xavfsizligiga tahdid soluvchi huquqbuzarliklar va jinoyatlarning kamayishiga ham erishiladi.

Shu oʻrinda ish tashlashni nafaqat jamoaviy mehnat nizolarini hal etishning muhim vositasi, balki fuqarolar ijtimoiy faolligining bir shakli sifatidagi ahamiyatini oshirish hamda uni Konstitutsiyamizning 38-moddasida huquqiy mustahkamlash vaqti kelmadimikin? Binobarin, Asosiy qonunimizning 38-moddasida belgilanganidek, fuqarolar oʻz ijtimoiy faolliklarini Oʻzbekiston Respublikasi qonunlariga muvofiq mitinglar, yigʻilishlar va namoyishlar shaklida amalga oshirish huquqiga ega. Hokimiyat organlari faqat xavfsizlik nuqtayi nazaridangina bunday tadbirlar oʻtkazilishini toʻxtatish yoki taqiqlash huquqiga ega[11].

Qolaversa, huquqshunos Abbos Salaydinov taʼkidlaganidek, Oʻzbekiston rasman qoʻshilganiga 25 yil boʻlgan "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar toʻgʻrisida"gi xalqaro paktning 8-moddasi "d" bandiga koʻra, ishtirokchi davlatlar oʻz qonunchiligida ish tashlash huquqini huquqiy taʼminlash majburiyatini zimmasiga oladi[12].

Bu boradagi milliy qonunchiligimiz normalari tahlili shuni koʻrsatadiki, ish tashlash huquqi, unga oid biron bir masala mehnat qonunchiligimizda mustahkamlanmagan. Biroq Jinoyat kodeksining 218-moddasida "Taqiqlangan ish tashlashga rahbarlik qilish yoki favqulodda holat sharoitida korxona, muassasa yoxud tashkilotlar ishiga toʻsqinlik qilish"[13] uchun jinoiy javobgarlik belgilangan. Amaldagi jinoyat qonunchiligida taqiqlangan ish tashlash uchun javobgarlik mavjud ekan, demak, taqiqlanmagan, qonuniy ish tashlash masalalarini qonunchilik hujjatlari bilan aniq belgilash maqsadga muvofiq. Zero, qonuniy ish tashlash tushunchasi boʻlmay turib, noqonuniy ish tashlash uchun javobgarlik belgilanishi mantiqqa ziddir.

Oʻzbekiston Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi 158-farmoni bilan tasdiqlangan "Oʻzbekiston – 2030" strategiyasining "Konstitutsiya va qonunlarning ustuvorligini taʼminlash, inson huquq va erkinliklarining ishonchli himoya qilinishini taʼminlashni sud-huquq islohotlarining bosh mezoniga aylantirish" deb nomlangan 84-maqsadiga koʻra Mehnat kodeksiga oʻzgartish va qoʻshimchalar kiritish jaroyonida ish tashlash huquqi ham mustahkamlanishi maqsadga muvofiqdir. Bu esa yuqorida keltirilgan "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar toʻgʻrisida"gi xalqaro paktda koʻrsatilgan normalarga ham mos kelar edi.

Bir qator MDH davlatlarining mehnat kodekslarida (Qozogʻiston Mehnat kodeksi 171-178-moddalari, Rossiya Mehnat kodeksi 409-418-moddalari) ish tashlash huquqi, ish tashlashni eʼlon qilish tartibi, ish tashlash davrida xodimlarga berilgan kafolatlar mustahkamlab qoʻyilgan[14].

Shu oʻrinda taʼkidlash kerakki, ish tashlash oʻziga xos murakkab jarayon boʻlib, uning muayyan tartib-qoidalari bor. Buni Qozogʻiston Mehnat kodeksi misolida koʻrib chiqilganda, ish tashlashgacha bir qator bosqichlar bosib oʻtilishi lozim.

[11] Oʻzbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. –T.: Yuridik adabiyotlar publish, 2023. 38-modda.
[12] https://kun.uz/news/2021/03/10/ish-tashlash-huquqi-ozbekiston-uchun.
[13] Oʻzbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. https://www.lex.uz/acts/111453.
[14] M.Karimjonov. Xodim ish tashlash huquqiga egami? Qonunchilikdagi paradoks haqida. https://m.kun.uz/news/2019/09/21/

Ya’ni, ish tashlash birdaniga amalga oshirilmaydi, yarashtirish tartibida jamoaviy mehnat nizosini hal qilishning imkoni bo‘lmaganda, shuningdek, ish beruvchi yarashtirish tartib-qoidalarini bajarishdan bosh tortgan yoki jamoaviy mehnat nizosini hal qilish jarayonida erishilgan kelishuvga rioya qilmagan taqdirdagina xodimlar ish tashlash o‘tkazishga qaror qilishlari mumkin.

Ish tashlashni o‘tkazish to‘g‘risidagi qaror xodimlar (ularning vakillari)ning yig‘ilishi (konferensiyasi)da qabul qilinadi. Bunda xodimlarning yig‘ilishida tashkilot xodimlari umumiy sonining yarmidan ko‘pi ishtirok etgan bo‘lsa, vakolatli hisoblanadi. Xodimlarning konferensiyasi xodimlar tomonidan saylangan delegatlarning kamida uchdan ikki qismi qatnashgan bo‘lsa, vakolatli hisoblanadi. Xodimlarning yig‘ilishi qarorlari qatnashchilarning ko‘pchilik ovozi bilan qabul qilinadi. Agar xodimlar yig‘ilishini o‘tkazishning iloji bo‘lmasa, xodimlarning vakillik organi o‘z qarorini xodimlarning yarmidan ko‘pidan ish tashlashni qo‘llab-quvvatlash uchun imzo to‘plash orqali tasdiqlash huquqiga ega. Ish tashlashga xodimlar vakolat bergan organ (ish tashlash qo‘mitasi) rahbarlik qiladi. Bir xil talablarga ega bo‘lgan bir nechta ish beruvchining xodimlari ish tashlashganda, unga ushbu xodimlarning teng sonli vakillaridan tashkil topgan qo‘shma organ rahbarlik qilishi mumkin.

Ish beruvchi (ularning vakillari) xodimlar vakillik organi tomonidan ish tashlashning boshlanishi va davomiyligi to‘g‘risida ish tashlash e’lon qilinadigan kundan besh ish kunidan kechiktirmay yozma ravishda xabardor qilinishi kerak[15].

Aytish mumkinki, mamlakatimizda barcha islohotlar “Inson – jamiyat – davlat” paradigmasi asosida amalga oshirilayotgan bir paytda fuqarolarning mehnatga oid huquqlarini ishonchli himoya qilish, ularning mehnatga haq olish va munosib mehnat sharoitida ishlashini ta’minlash muhim masala sanaladi. Mehnat munosabatlarida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan jamoaga doir nizolarning yechimlaridan biri bo‘lgan ish tashlash huquqi mehnat qonunchiligimizda o‘z aksini topsa ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham manfaatli bo‘ladi.

XULOSA O‘RNIDA QUYIDAGILARNI TAKLIF ETAMIZ:

- Konstitutsiyaning 42-moddasini quyidagi 4-qism bilan to‘ldirish: “fuqarolar o‘zining iqtisodiy va ijtimoiy huquqlarini kasaba uyushmalarga birlashish, jamoaviy shartnomalar tuzish va ish tashlash huquqi orqali himoya qilish huquqiga ega”;
- Mehnat kodeksiga ish tashlash, taqiqlangan ish tashlash tushunchalari, ish tashlash davrida taraflarning huquq va majburiyatlari, ish tashlashni o‘tkazish tartibi bilan bog‘liq normalarni kiritish;
- “Ish tashlash to‘g‘risida”gi yoki miting, yig‘ilish, namoyish va ish tashlashlarni o‘zida qamrab oluvchi “Tinch yig‘inlar to‘g‘risida”gi qonunni qabul qilish.

Ushbu qoidalar xalqaro mehnat munosabatlariga oid hujjatlarda keltirilgan normalarning ijrosini ta'minlaydi. Bu tartib fuqarolarning mehnat haqlarining adolatli bo‘lishi, mehnat huquqlarining buzilishini bartaraf etish va ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyani ta'minlash imkonini beradi. Shuningdek, jamoat xavfsizligiga tahdid soluvchi ijtimoiy xavflarning oldi olinadi.

Bobomurod YARASHEV,
Jamoat xavfsizligi universiteti
kafedra boshlig‘ining o‘rinbosari,
PhD, dotsent

[15] Qozog‘iston Respublikasining Mehnat kodeksi 171–172-moddalari. https: //online. zakon.kz/ Document/?doc.