

KASABA UYUSHMA TASHKILOTINING HUQUQIY ASOSLARI – DEMOKRATIYA VA OSHKORALIK PRINSIPLARINI SHAKLLANISHI

Ahmedov Abdulhay Toshto'xtayevich

Andijon davlat pedagogika instituti

Annotatsiya: *Ushbu maqolada Kasaba uyushma tizimini isloh qilish jarayonlari va unga g'ov bo'lgan to'siqlarning samarali yechimlarining mazmun-mohiyatini haqida berilgan. Kasaba uyushmalar faoliyatida Demokratiya va oshkoralik prinsiplarini shakllanishi masalalari ochib berilgan.*

Tayach so'z va tushunchalar: *Kasaba uyushma, Prinsip, islohat, Demokratiya va oshkoralik prinsiplari, hamkorlik, ijtimoiy himoya.*

Аннотация: *В данной статье описаны процессы реформирования профсоюзной системы и сущность эффективного решения препятствий, которые являются его источником. Раскрыты вопросы формирования принципов демократии и прозрачности в деятельности профсоюзов.*

Ключний слова: *Профсоюз, Принцип, реформа, Принципы демократии и прозрачности, сотрудничество, социальная защита.*

Abstract *This article describes the processes of reforming the trade union system and the essence of effective solutions to the obstacles that are a source of it. Issues of the formation of the principles of democracy and transparency in the activities of trade unions are revealed.*

Keywords *Trade union, Principle, reform, Principles of democracy and transparency, cooperation, social protection.*

Kirish. Bugungi kunda Respublikamizda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohatlarning mazmun-mohiyati inson manfaatlariga yo'naltirilganligi bilan juda xarakterlidir. Xalqimizning asrlar davomida tinch, osuda va yaxshi hayot kechirish orzusida yashashishi shakllangan ilm sari intilish fazilati yana bir bor namoyon bo'lmoqda. Insonlarni go'zal turmush kechirish, egallagan kasbi bo'yicha doimiy ish

o‘rniga ega bo‘lish, insoniy qadr-qimmatini kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik, qisqacha aytganda, farovon hayot uchun harakat qilyapti va bu jarayonda kasaba uyushmalarning roli beqis ahamiyat kasb etmoqda.

Masalan, mehnat qonunchiligiga ko‘ra kasaba uyushmalari tuzish xodimlarning mehnat huquqi bo‘lib hisoblanishi umumiy qoida sifatida belgilab qo‘yilgan. Har bir xodim kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish huquqiga egadir. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi) lekin boshqa bir qonunda, ya’ni “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonunda xodimning kasaba uyushmalari tuzishga bo‘lgan asosiy mehnat huquqlari to‘g‘risida bir nechta qoidalar belgilab o‘tilgan.

Mavzuning dolzarbligi. Kasaba uyushmalarining korxonalarda xodimlar nomidan vakillik kilishi, ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilish usullari hamda shakllari yuqorida tilga olingan qonun, Mehnat kodeksi va boshqa qonun xujjatlarida belgilab quyiladi.

Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda quyidagi vazifalarni bajarish qo‘yladi:

- Kasaba uyushma tizimini isloh qilish jarayonlari va unga g‘ov bo‘lgan to‘siqlarning samarali yechimlarining mazmun-mohiyatini ochib berish;

-Kasaba uyushmalarning huquqiy asoslarini tayyorlashning yangi mexanizmlarini shakllanishi bo‘yicha amalga oshirilgan chora-tadbirlarini bosqichma-bosqich tahlil qilish va o‘rganish;

- Rivojlangan mamlakatlarning kasaba uyushma faoliyati borasidagi tajribalari asosida yangicha qarashlar jarayonini yoritib berish va bayon qilish;

Tadqiqotning obykti. Kasaba uyushma tizimini isloh qilish jarayonlari va unga g‘ov bo‘lgan to‘siqlarning samarali yechimlarining mazmun-mohiyatini ochib berish.

Tadqiqotning predmeti: tarixiy tajribalar, tizimdagi islohotlar, kabi masalalar tashkil qiladi.

Tadqiqotda tizimlilik, umumiylik, qiyosiy-tahlildan foydalanildi. Tadqiqotning empirik manbaini anketa va so‘rovnomalarning natijalari tashkil etdi.

Maqolaning ilmiy yangiligi.

- mustaqillik davrida O‘zbekistonda kasaba uyushma tizimini isloh qilish jarayonida aniqlangan ayrim muammolar mazkur tizimni tubdan takomillashtirishning asosiy yo‘nalishlarini belgilab bergan islohotlarni ishlab chiqish zarurati paydo bo‘lganligi asoslanadi;

- O‘zbekistonda kasaba uyushma xodimlarining tashabbuskorligi va innovatsion ijtimoiy himoyalarni shakllantirishga xizmat qilishi bilan izohlanadi.

Asosiy qism. Davlat tashkilotlari bilan bir qatorda mamlakatning mehnat qilayotgan aholisi huquqlarini himoya qiluvchi kasaba uyushmalari yurtimizdagi eng ommaviy jamoat birlashmalari hisoblanadi. Bugungi kunda kasaba uyushmalari tashkilotlari davlat boshqaruv organlaridan mustaqildirlar hamda faqat xodimlar va jamoa manfaatlarini uchun faoliyat ko‘rsatadilar.

O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida”gi qonunining 3- moddasida aytilganidek: “Kasaba uyushmasi — fuqarolarning o‘z faoliyati yoki o‘qishi turi bo‘yicha umumiy kasbiy manfaatlarini bilan bog‘liq bo‘lgan, ularning mehnatga oid, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilish maqsadida tuziladigan, o‘z ustavi asosida faoliyat ko‘rsatadigan ixtiyoriy jamoat birlashmasi”¹.

Kasaba uyushmalarining korxonalarda xodimlar nomidan vakillik qilishi, ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilish usullari hamda shakllari yuqorida tilga olingan qonun, Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida belgilab quyiladi. Kasaba uyushmasiga qabul qilinganlarga kasaba uyushmasiga a‘zolikni tasdiqlovchi belgilangan namunadagi a‘zolik guvohnomasi beriladi. Kasaba uyushmasiga a‘zolik kasaba uyushmasiga qabul qilinganlik to‘g‘risidagi qaror qabul qilingan kundan boshlanadi.

¹ O‘zbekiston Respublikasining Qonuni „Kasaba uyushmalari to‘g‘risida” gi O‘zbekiston Respublikasining Qonuni, 06.12.2019 yildagi O‘RQ-588-son. 3-moddasi.

Jamoat nazorati jamiyatda ijtimoiy adolat qaror topishi uchun shaxs, jamiyat va davlat aloqalarida muvozanatini, tenglik, o'zaro mas'uliyat va javobgarlikka xizmat qiluvchi asosiy omil bo'lib kelmoqda. Mazkur institut insonning huquq va erkinliklari nafaqat davlat tomonidan kafolatlangani, balki davlat organlari faoliyatida ustivor ahamiyatga ega ekanligini ta'minlaydi va bunda jamoatchilik nazoratining mavjudligi siyosiy hokimiyatning xalq tomonidan saylab qo'yilgan vakil bo'lmoqda.

Kasaba uyushmalari bo'yicha yanada aniqroq to'htalsak, mehnatkashlarni jinsi, diniy e'tiqodi, irqiy va milliy mansubliklaridan qat'iy nazar ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalarida ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va o'z a'zolari manfaatlarini himoya qilish maqsadida birlashtiruvchi ommaviy jamoat tashkilotlari. XVIII-asr oxirida G'arbiy Yevropa mamlakatlari va AQShda o'zaro yordam jamiyatlari sifatida paydo bo'lgan. Rivojlangan mamlakatlarda XIX-asrda qonuniy tarzda faoliyatini boshlagan. Kasaba uyushmalari xodimlarning mehnat sharoiti, ish haqi, turmush, madaniyat va shu kabi sohalaridagi manfaatlarini himoya qilishga da'vat etilgan. 14 yoshga to'lgan va mehnat (kasb) faoliyati bilan shug'ullanayotgan har bir kishi o'z xohishiga ko'ra, o'z manfaatlarini himoya qilish uchun Kasaba uyushmasini tuzish, ularga kirish, Kasaba uyushmasini faoliyati bilan shug'ullanish va Kasaba uyushmasidan chiqish huquqiga ega. Eng yirik xalqaro Kasaba uyushmasini markazlari: Jahon Kasaba uyushmasini federatsiyasi (1945-yil Parijda tuzilgan, 80 dan ortiq mamlakat milliy kasaba uyushma markazlarini birlashtiradi, kasaba uyushma umumiy a'zolarining soni 20-asrning 90-y.larida 213 mln.dan ortiq bo'lgan), Xalqaro erkin kasaba uyushmalari konfederatsiyasi va Jahon mehnat konfederatsiyasi (1920-yil Vatikan yordamida Xalqaro xristian Kasaba uyushmasini konfederatsiyasi nomi bilan tuzilgan, 14 mln.dan ortiq a'zosi bor, qarorgohi Bryusselda)².

Ma'lumki, kasaba uyushmalari faoliyati xodimlar mehnat shartnomasini bekor qilishda muhim ahamiyat kas etadi. Chunonchi, amaldagi Mehnat kodeksining 101 – moddasiga ko'ra, basharti jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat

² https://uz.wikipedia.org/wiki/Kasaba_uyushmalari

shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, shartnomani bunday rozilikni olmay turib bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat shartnomasi:

korxonaga tugatilishi munosabati bilan;

korxonaga rahbari bilan tuzilgan shartnomani ushbu Kodeks 100-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslardan biriga ko‘ra;

ushbu Kodeks 100-moddasi ikkinchi qismining 6-bandiga ko‘ra ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan taqdirda kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining roziligini olish talab etilmaydi.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish masalasi bo‘yicha qabul qilgan qarori haqida ish beruvchiga yozma ravishda xabar berishi kerak, bunday xabar mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan boshlab o‘n kunlik muddat ichida ma‘lum qilinadi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi qarori qabul qilingan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

Mehnat intizomini buzganlik uchun (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari) mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan bekor qilishga intizomiy jazolarni qo‘llanish uchun belgilangan muddatlar (182-modda) o‘tib ketgandan keyin yo‘l qo‘yilmaydi.

O‘zbekiston Respublikasida “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyati kafolatlari to‘g‘risida”gi qonunning 11 moddasining 2 qismida belgilanganidek, kasaba uyushmalari mehnatkashlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, da’vo ariza bilan sudga murojaat qilishga haqlidir. Shu maqsadda kasaba

uyushmalari huquqiy yordam xizmatlari va boshqa zarur idoralarga ega bo'lishi mumkin.

Fuqarolik jamiyati institutlari faoliyatini demokratlashtirish va erkinlashtirish, ularning ijtimoiy-siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish jarayonidagi keng ishtirokini ta'minlash yuzasidan ham salmoqli ishlar amalga oshirildi. Xususan, ushbu institutlar faoliyatining huquqiy asoslarini yaratishga alohida e'tibor qaratildi.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining XIII bobi "Fuqarolik jamiyati institutlari" deb nomlanib, bunda jamoat birlashmalari faoliyatining konstitutsiyaviy asoslariga bag'ishlangan bo'lib, unda ushbu tashkilotlarning turlari, faoliyat ko'rsatish tartibi, ularning davlat hokimiyati organlari va mansabdor shaxslardan mustaqilligi kabi tamoyillar mustahkamlab qo'yildi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 70-moddasida "O'zbekiston Respublikasida qonunda belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tkazilgan kasaba uyushmalari, siyosiy partiyalar, olimlarning jamiyatlari, xotin-qizlar, faxriylar va yoshlar tashkilotlari, ijodiy uyushmalar, ommaviy harakatlar va fuqarolarning boshqa uyushmalari jamoat birlashmalari sifatida e'tirof etiladi", deb belgilab qo'yildi.

Shuningdek, Konstitutsiyamizning boshqa moddalarida ham fuqarolik jamiyati institutlari faoliyatiga oid bo'lgan konstitutsiyaviy tamoyil va qoidalar mustahkamlab qo'yilgan. Xususan, Asosiy Qonunimizning 39-moddasi O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining kasaba uyushmalariga, siyosiy partiyalarga va boshqa jamoat birlashmalariga uyushish, ommaviy harakatlarda ishtirok etish huquqiga ega ekanligini e'tirof etish bilan birga, siyosiy partiyalarda, jamoat birlashmalarida, ommaviy harakatlarda, shuningdek hokimiyatning vakillik organlarida ozchilikni tashkil etuvchi muxolifatchi shaxslarning huquqlari, erkinliklari va qadr-qimmatini hech kim kamsitishi mumkin emasligini belgilab qo'ygan.

Asosiy Qonunimizning 12-moddasida O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy hayot siyosiy institutlar, mafkuralar va fikrlarning xilma-xilligi asosida rivojlanishi

hamda hech qaysi mafkura davlat mafkurasi sifatida o'rnatilishi mumkin emasligi to'g'risidagi konstitutsiyaviy tamoyil o'z ifodasini topgan.

Iqtisodiy islohotlar va bozor munosabatlari sharoitida Kasaba uyushmalarni tashkiliy jihatdan mustahkamlash, kuch va mablag'larni birlashtirishga ehtiyoj kuchaydi. Endilikda O'zbekiston Kasaba uyushmalar federatsiyasi o'z faoliyatini ijtimoiy sherikchilik asosiga qurmoqda va hukumat, vazirliklar, idoralar, viloyat hokimliklari bilan ikki tomonlama hududiy va tarmoq bitimlari tuza boshladi. Mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikning oldini olish, mehnatkashlarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish, mehnatkashlar va ularning oila a'zolarini sog'lomlashtirish masalalari bilan shug'ullanish Kasaba uyushmalar faoliyatining eng muhim yo'nalishlari bo'lib qoldi.

Xulosalar. Bugungi kunda Mehnatga oid munosabatlar ishtirokchilari sifatida Xodimlar va ish beruvchilarning vakillik idoralari: kasaba uyushmalari va ularning korxonalaridagi saylab qo'yiladigan idoralari ham kiritishimiz mumkin.

Mamlakatimizda ijtimoiy sherikchilikni yaxshi yo'lga qo'yish uchun kerakli huquqiy baza barpo qilingan bo'lsada, ammo, bozor munosabatlarning chuqurlashib borayotganligi, mamlakatimizda fuqarolik jamiyati yaratish ishlari ko'lamining kengayib borayotgani, jamiyatni erkinlashtirish yuzasidan yuritilayotgan izchil siyosat bu sohadagi ishlar miqyosini kengaytirishlikni taqoza qilmoqda. Bunda xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi ijtimoiy sherikchilik tushunchasiga legal tarif beruvchi hamda uning maqsad – mohiyati, amalga oshirilish prinsiplari va shakllarini nazarda tutuvchi normalar Mehnat kodeksiga kiritilishi lozim. Mehnat kodeksiga muvofiq tarzda 21-moddasida ko'rsatilgandek, mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari, ularning saylab qo'yiladigan idoralari (kasaba uyushmasi qo'mitalari) mehnat nizolari komissiyalari hamda tuman va shahar sudlari amalga oshirishi mumkin. Korxonada xodimlar manfaatlarini ifoda etayotgan tashkilotlar faoliyati faqat ularni saylagan xodimlarning qaroriga binoan, shuningdek, amaldagi qonunlarga zid harakatlar amalga oshirilganida — sud tomonidan tugatilishi mumkin. Bozor

munosabatlari rivojlanishi sharoitida mehnat shartnomasini tuzayotgan tarafarning har biri korxonada faoliyatini yaxshilashdan manfaatdor, chunki bunda har bir xodimning farovonligi ham oshadi. Shu bilan birga mehnat faoliyati jarayonida mehnat huquqining alohida norma(me'yor)larini qo'llash sababiga ko'ra kelishmovchilik va nizolar kelib chiqishi mumkin. Bunda muammolarni oldini olishga va bartaraf qilishga ham ko'p jihatdan kasaba uyushmasi qo'mitalariga katta mas'uliyat yuklaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. SH.M.Mirziyoyev– O'zbekiston kasaba uyushmalariga tabrigidan. Xalq so'zi gazetasi. 11- Noyabr 2021 y
2. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi. 24.07.2018 y
3. O'zbekiston Respublikasi mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun. O'zbekiston Respublikasi Qonuni, 22.09.2016 yildagi O'RQ-410-son.
4. Mehnat huquqi. Toshkent-2006.
5. Kasaba uyushmalari to'g'risidagi qonun. O'RQ–588-son 06.12.2019. (www.lex.uz).
6. O'zbekiston kasaba uyushmalari federatsiyasi – Vikipediya (wikipedia.org).O'zbekiston Kasaba Uyushmalari Federatsiyasining Portali (kasaba.uz)