



Features of documents adopted by trade unions in the process of lawmaking

Umidjon AVEZOV ¹

Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 2022

Received in revised form
20 July 2022

Accepted 25 August 2022

Available online

15 September 2022

Keywords:

trade unions, local
normative document,
collective agreement, branch
collective agreement,
internal labor regulations,
lawmaking, normative legal
document, the right of
legislative initiative

ABSTRACT

The article discusses the participation of trade unions in the process of lawmaking, the features of documents adopted by them, their significance in the life of society and the state. In accordance with the legislation of Uzbekistan, trade unions are divided into direct and indirect according to the content of activities related to creation of rights. Scientific development explains that direct lawmaking is revealed through legal documents adopted by trade unions, and indirect lawmaking is showed through participation in draft regulatory legal documents relating to social and economic sphere, rights and interests of employees.

In the article the rights of trade unions in the experience of foreign countries in creation of norms, in particular the right of legislative initiative; the right to participate in preparation of draft regulatory legal documents was also analyzed.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss8/S-pp59-67>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Huquq ijodkorligi jarayonida kasaba uyushmalari tomonidan qabul qilinadigan hujjatlarning o'ziga xos xususiyatlari

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

kasaba uyushmalari, lokal
me'yoriy hujjat, jamoa
shartnomasi, tarmoq jamoa
kelishuvi, ichki mehnat
tartib-qoidalar, huquq
ijodkorligi, normativ-
huquqiy hujjat, qonunchilik
tashabbusi huquqi

Maqolada kasaba uyushmalarining huquq ijodkorligi jarayonidagi ishtiroki va ular tomonidan qabul qilinadigan hujjatlarning o'ziga xos xususiyatlari, ularning jamiyat va davlat hayotidagi ahamiyati o'rganilgan. O'zbekiston qonunchiligiga muvofiq kasaba uyushmalari tomonidan huquq ijodkorligiga oid faoliyat mazmuniga ko'ra bevosita hamda bilvosita turlarga tasniflanib chiqilgan. Ilmiy ishlanmada bevosita huquq ijodkorligi kasaba uyushmalari tomonidan qabul qilinadigan

¹ Independent Researcher of Tashkent State University of Law

huquqiy hujjatlar, bilvosita huquq ijodkorligi esa xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar loyihalaridagi ishtiroki orqali namoyon bo'lishi yoritib berilgan. Shuningdek, maqolada xorijiy davlatlar tajribasida mavjud kasaba uyushmalarining norma ijodkorligiga oid huquqlari, xususan, qonunchilik tashabbusi huquqi; normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini tayyorlashda ishtirok etish huquqi ham tahlil qilingan.

Особенности документов, принимаемых профсоюзами в процессе законотворчества

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

профессиональные союзы, локальный нормативный документ, коллективный договор, отраслевой коллективный договор, порядок внутреннего трудового распорядка, правотворчество, нормативный правовой документ, право законодательной инициативы

В статье рассматривается участие профсоюзов в процессе правотворчества, особенности принимаемых ими документов, их значение в жизни общества и государства. В соответствии с законодательством Узбекистана, деятельность по правотворчеству, осуществляемая профсоюзами, классифицируется по содержанию на непосредственные и опосредованные виды. В научной разработке поясняется, что непосредственное правотворчество проявляется через правовые документы, принимаемые профсоюзами, а опосредованное правотворчество проявляется через участие работников в проектах нормативных правовых документов, касающихся их прав и интересов, социально-экономической сферы. В статье также проанализированы, существующие в практике зарубежных стран, права профсоюзов на нормотворческую деятельность, в частности, право законодательной инициативы, право на участие в подготовке проектов нормативных правовых актов.

Kirish

Dunyo amaliyotida kasaba uyushmalari xodimlarning qonuniy vakili sifatida ish beruvchilar bilan jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish orqali o'zaro munosabatlardagi barqarorlik va tenglik holatlarini ta'minlovchi muhim vosita sifatida maydonga chiqmoqdalar. BMTning Barqaror rivojlanish sohasidagi 8-maqjadi "samarali bandlikni oshirish hamda erkaklar va xotin-qizlarni munosib ish bilan ta'minlash asosida barqaror va umumqamrovli iqtisodiy o'sishga ko'maklashish" hisoblanib, mazkur jarayonlarda kasaba uyushmalarining samarali ishtiroki alohida belgilangan [1].

Respublikamizda ijtimoiy sohani rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida aholini ijtimoiy himoya qilish va sog'liqni saqlash tizimini takomillashtirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish maqsadida qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. "Kasaba uyushmalari tomonidan kasbiy manfaatlar bilan bog'liq bo'lgan, ularning mehnatga oid, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini ifodalash hamda

himoya qilish bo'yicha huquqlarini yanada kengaytirish" [2] masalalari ustuvor vazifa etib belgilangan.

Shu o'rinda ushbu ustuvor vazifalarni amalga oshirishda huquq ijodkorligi jarayonida kasaba uyushmalarining ishtiroki alohida ahamiyat kasb etadi.

Material va metodlar

Mazkur ilmiy maqolani tayyorlashda ilmiy bilishning mantiqiy va ilmiy uslublaridan foydalanilgan, xususan, mantiqiy tahlil, tarixiy, qiyosiy-huquqiy kabi uslublar qo'llanilgan. Bundan tashqari, empirik materiallar, xususan, xorijiy davlatlar qonunchiligi va amaliyoti tahlil qilindi.

Tadqiqot natijalari va tahlili

Kasaba uyushmalarining huquq ijodkorligi jarayonidagi ishtiroki va ular tomonidan qabul qilinadigan hujjatlar o'ziga xos xususiyatga hamda jamiyat va davlat hayotida muhim ahamiyatga ega hisoblanadi. Jahonda kasaba uyushmalarining huquq ijodkorligi faoliyatidagi ishtirokini quyidagicha tasniflash mumkin:

kasaba uyushmalarining normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan tegishli huquqlarini amalga oshirish (qonunchilik tashabbusi huquqi; normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini tayyorlashda ishtirok etish huquqi va boshqalar) (Avstriya, Isroil, Hindiston, Singapur, Uganda [3]);

kasaba uyushmalari yoki kasaba uyushmalari vakillari tomonidan tuzilgan siyosiy partiyalarning saylangan davlat organlari a'zolari sifatida normativ-huquqiy hujjatlarni qabul qilish faoliyati;

vakolatli davlat organlari tomonidan normativ-huquqiy hujjatlarni tayyorlash va qabul qilish jarayoniga boshqa usullar bilan, shu jumladan, kasaba uyushmalarining parlament a'zolari bilan hamkorligi orqali ta'sir qilish;

davlat organlarida vakili bo'lgan siyosiy partiyalar bilan hamkorlik qilish (Germaniya, Norvegiya, Yaponiya, Portugaliya, Fransiya, Italiya, Misr, Senegal), professional lobbistlar bilan shartnoma tuzish (faqat AQSh), parlamentga nomzodlar bilan o'zaro munosabat (Armaniston, Ukraina).

O'zbekiston qonunchiligiga muvofiq, kasaba uyushmalari tomonidan huquq ijodkorligiga oid faoliyatini mazmuniga ko'ra bevosita hamda bilvosita kabi turlarga tasniflashimiz mumkin. Bevosita huquq ijodkorligi kasaba uyushmalari tomonidan qabul qilinadigan huquqiy hujjatlar shaklida namoyon bo'lsa, bilvosita huquq ijodkorligi orqali xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etishi hamda xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalari bo'yicha o'z fikrini bildirishi (kelishish)ni keltirishimiz mumkin.

O'zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi Kengashi mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha qonun va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish huquqiga ega. Masalan, kasaba uyushmalari Mehnat kodeksi, "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida", "Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va kafolatlari to'g'risida"gi Qonunlarni ishlab chiqishda ishtirok etdilar. Ular ishtirokida "Ijtimoiy sherikchilik to'g'risida" hamda "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi qonun loyihalari ishlab chiqilgan [4].

Mehnat huquqi normalari tizimida kasaba uyushmalarining lokal norma ijodkorligidagi ahamiyati ilmiy-huquqiy adabiyotlarda bir necha bor qayd etilgan. Lokal normativ-huquqiy hujjatlar markazlashtirilgan munosabatlarga qaraganda vositachilik qilinadigan ijtimoiy munosabatlarga yaqinroq.

Lokal huquqiy tartibga solish ish beruvchining mustaqil ravishda yoki ishchilarning vakillik organining fikrini inobatga olgan holda faqat korxona, muassasa, tashkilotda amal qiladigan me'yoriy-huquqiy funksiyalarni bajarish bilan bog'liq normativ hujjatni qabul qilishdir [5]. Mehnat kodeksining 21-moddasiga muvofiq, mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo'lish va bu manfaatlarni himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo'yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkin. Korxonada boshqa vakillik organlarining ham bo'lishi kasaba uyushmalarining o'z vazifalarini amalga oshirish borasidagi faoliyatiga to'sqinlik qilmasligi belgilangan. Hozirgacha vaziyat shunday rivojlanganki, ishchilarning boshqa vakillik organlari "yordamchi rol o'ynaydi va an'anaviy kasaba uyushmalari uchun hech qanday raqobat yaratmaydi [6]".

Mehnat kodeksi xodimlarning manfaatlarini ifoda etish holatlariga qarab kasaba uyushmalari va ularning organlarini tasniflashni nazarda tutadi. Kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, bo'linmalari va boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari manfaatlarini ular tomonidan ifoda etilayotgan xodimlar nomidan jamoa muzokaralarini olib borishga, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzishga bo'lgan ustuvor huquqqa egadir.

Birinchi holda, tashkilotlarning kasaba uyushmalari lokal normativ hujjatlarni yaratishda ishtirok etadilar.

Mehnat munosabatlari qonun hujjatlari bilan bir qatorda, korxona, muassasa va tashkilotlarning bevosita o'zlari tomonidan (ish beruvchi tomonidan yoki ish beruvchining xodimlar vakillik organlari bilan kelishuvi (birgalikda) asosida qabul qilingan lokal me'royi hujjatlar bilan ham tartibga solinadi. Bular jumlasiga korxona va tashkilotlarning jamoa shartnomasi, tarmoq jamoa kelishuvi, korxonaning ichki mehnat tartib-qoidalari va hokazolar kiradi [7]. Bunday ichki hujjatlar:

qonun bilan bevosita tartibga solinmagan masalalarni hal etish; ayrim mehnat shartlari va normalariga aniqlik kiritish; xodimlarga qonun hujjatlarida belgilanganidan tashqari qo'shimcha huquq va kafolatlarni taqdim etish imkonini beradi [8].

Agar biz lokal hujjatlarni yaratishda ishtirok etish jarayonini so'zning keng ma'nosida ko'rib chiqsak (nafaqat huquqiy hujjat loyihasini to'g'ridan-to'g'ri tayyorlash, balki lokal normativ hujjatni yaratishga qaratilgan yoki unga hissa qo'shadigan har qanday boshqa harakatlar singari) kasaba uyushmalarining mahalliy hujjatlarni yaratishda ishtirok etishining quyidagi shakllarini ajratish mumkin:

Kasaba uyushmasi saylangan organi tomonidan mehnat qonunchiligi normalarini o'z ichiga olgan mahalliy normativ hujjatlarni qabul qilish to'g'risida ish beruvchi bilan maslahatlashuvlar o'tkazishi (Qonunning 18-moddasiga muvofiq ish beruvchi xodimlarning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilinguniga qadar kasaba uyushmalari bilan maslahatlashuvlar o'tkazishi, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida va normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda esa ularning roziligini olishi).

Mehnat kodeksi, qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda, jamoaviy shartnomada nazarda tutilgan hollarda mehnat sohasidagi mahalliy normativ hujjatlarni qabul qilishda kasaba uyushmasining fikrini hisobga olish; (Qonunning 28-moddasiga

muvofoiq Kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish huquqiga ega);

jamoa shartnomasida, kelishuvlarda nazarda tutilgan bo'lsa, lokal normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini kelishish.

Kasaba uyushmalarining lokal normalarni yaratishda ishtirok etishining turli shakllarini amalga oshirayotganda, kerakli natijaga erishish uchun turli xil ish usullari va vositalari talab qilinadi. Ba'zi hollarda, ish beruvchiga xodimlar uchun va shunga mos ravishda ularning vakillik organi uchun foydali qaror qabul qilish uchun ta'sir o'tkazadi. Boshqa hollarda ish beruvchi tomonidan har qanday turdagi hujjatni qabul qilishiga qarshi dalillar keltirish yoki kun tartibidagi muammoni normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan vositalar orqali hal qilishga ishonchli motivatsiya berish bilan lokal normalar ijodkorligida ta'sir o'tkazadi.

Qonunchilikka muvofoiq, kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, bo'linmalari va boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari manfaatlarini ular tomonidan ifoda etilayotgan xodimlar nomidan jamoa muzokaralarini olib borishga, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzishga bo'lgan ustuvor huquqqa egadir.

Ish beruvchining vakili bo'lgan shaxslarning xodimlar nomidan jamoa muzokaralarini olib borishi hamda jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzishi taqiqlanadi.

Ichki mehnat tartibi qoidalari, ta'tillar jadvali va mehnatga haq to'lash to'g'risidagi lokal hujjatlar alohida tartibda qabul qilinadi. Ularni xodimlarning vakillik organi bilan kelishish majburiy. Aksariyat hollarda korxonadagi xodimlarning manfaatlarini kasaba uyushmalari va ular saylagan organlar (kasaba uyushmasi qo'mitasi) himoya qiladi. Lokal hujjat amalga kiritilishi va yuridik kuchga ega bo'lishi uchun ish beruvchi uni tashkilotda faoliyat ko'rsatadigan xodimlarning vakillik organiga kelishish uchun taqdim etishi kerak. Uning roziligi olingandan so'ng lokal hujjatlar ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi va kuchga kiradi.

Mehnat qonunchiligida kasaba uyushmasi bilan lokal hujjatlarni kelishish tartibi, hujjatni kelishganliklari yoki kelishmaganliklari yuzasidan qarorning mazmuni, agar kasaba uyushmasi qo'mitasi ayrim normalar qonunga zid yoki xodimlarning huquqlarini yetarlicha kafolatlamaydi, deb hisoblasa, ish beruvchiga yo'llangan xatda asoslantirilgan tuzatishlar berish tartibi, lokal hujjatlarni tasdiqlash va qo'llashning hech qanday mexanizmini belgilamagan. Ish beruvchi kasaba uyushmasi tomonidan berilgan e'tirozlarni qabul qilish yoki rad etishi singari masalalar qonunchilikda ochiq qoldirilgan. Kasaba uyushmasi qo'mitasi – kollegial organ, uning ko'pchilik ovozi bilan qaror qabul qilinishi qoidasidan kelib chiqib qonunda lokal hujjatlar ijodkorligida kasaba uyushmalarining rolini aniq belgilash maqsadga muvofoiq. Agar tashkilotda ishchilar huquqlarini amalga himoya qilishga qodir kuchli kasaba uyushmasi bo'lsa, ish beruvchi uning fikri bilan hisoblashishga majbur bo'ladi. Shunday qilib, kasaba uyushmasi zamonaviy huquqiy voqelik sharoitida konstruktiv muxolifat sifatida o'z obro'sini qozonishi va mustahkamlashi kerak [9]. Zaif kasaba uyushmalari qo'mitasining borligi, faqat nominal tashkilot sifatida, tegishli kasaba uyushmasi a'zolari sonining kamayishiga olib keladi. Darhaqiqat, kasaba uyushmalari tomonidan lokal normativ-huquqiy hujjatlarni tayyorlash va qabul qilish jarayonida amalga oshiriladigan himoya va vakillik

funksiyalarini amalga oshirish, aslida kasaba uyushmalariga a'zolikni rag'batlantirish masalasini hal qilishda eng muhim omil hisoblanadi. Bu kasaba uyushmalari tashkilotlarining ishchilarning ijtimoiy-mehnat huquqlari vakilligi va himoyasini qanchalik samarali amalga oshirayotganiga, kasaba uyushmasiga a'zo bo'lishni xohlovchilar soniga bog'liq [10].

Qabul qilishda kasaba uyushmasi organining fikrini hisobga olish zarur bo'lgan lokal normativ hujjatlar doirasi muayyan holatlar bilan chegaralanganligi sababli, kasaba uyushma qo'mitasi jamoaviy bitimga muvofiq qabul qilingan hujjatlar sifatida kasaba uyushmasi qo'mitasining fikrini hisobga olish yoki u bilan kelishgan holda, mehnat sohasidagi eng muhim masalalarga ta'sir ko'rsatuvchi xatti-harakatlarni mustahkamlashi kerak. Bu faoliyat kasaba uyushmalari tomonidan lokal hujjatlarni "huquqiy ekspertizadan" o'takzish bilan bog'liq. Bozor munosabatlariga o'tish isohotlari bosqichida kasaba uyushmalarining ekspertilik ahamiyati yanada muhim ahamiyat kasb etadi. Lokal huquqiy hujjatlarni ularning maqbulligi va ijtimoiy ahamiyatliligi bo'yicha tekshirish xodimlarning huquqlari va manfaatlarini buzishi mumkin bo'lgan xatolarga yo'l qo'ymaslik imkonini beradi. Kasaba uyushmalari qo'mitalarining ushbu sohada berilgan huquqlardan faol foydalanishi ish beruvchi tomonidan qabul qilingan lokal hujjatlar sifatining ma'lum darajada yaxshilanishiga imkon beradi, bu, shubhasiz, fuqarolarning huquqiy himoyalanih darajasiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi kerak [11].

Lokal hujjatlar qonun talablariga, ishchilarning manfaatlariga javob berishi, hayot haqiqatini aks ettirishi kerak (masalan, ular mehnat qonunchiligiga qaraganda ishchilarning ahvolini yomonlashtirmasligi kerak), bitim, kelishuvlar, ularni tayyorlash va qabul qilish tashkilot tomonidan belgilangan tartibda amalga oshirilishi kerak, kasaba uyushma qo'mitasi lokal normativ hujjatlarni ushbu talablarning barchasiga muvofiqligini tekshirishi shart. Bundan tashqari, kasaba uyushmalari qo'mitasi yangi qabul qilingan mahalliy hujjatlarda ishchilarning ahvolini yomonlashtiradigan normalar bo'lmasligini ta'minlashi shart. Agar ish beruvchi lokal hujjat matnidagi normalarga bu turdagi o'zgartirshni kiritishni talab qilsa, vakillik organiga bu kabi qaror qabul qilishning iqtisodiy sabablarini yoritib berishi kerak [12].

Shuningdek, kasaba uyushmalarining lokal me'yoriy hujjatlarni yaratish bo'yicha faoliyati davomida kasaba uyushmalarining norma ijodkorlik funksiyasi ham amalga oshiriladi. Kasaba uyushmalarining lokal hujjatlarni tuzish jarayonidagi ishtiroki ularning nafaqat huquqni qo'llash sohasida, shuningdek, norma ijodkorligi – mehnat sub'yektlari va boshqa tegishli munosabatlar o'rtasidagi munosabatlarning me'yoriy-huquqiy bazasini o'rnatish sohasida ham harakat qilayotganini ko'rsatadi.

Ish beruvchilar va ayrim hollarda davlat hokimiyati organlari bilan ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solish bilan ishlash munosabatlarida kasaba uyushmalari organlari normativ-huquqiy hujjatlar yaratish orqali o'zlarining ijtimoiy faolligini namoyish etishlari mumkin.

Xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalari majburiy tartibda tegishli kasaba uyushmasi yoki kasaba uyushmalari birlashmasi bilan kelishib olinishi shartligi belgilangan. Bizningcha, nafaqat hujjatni kelishish bosqichida balki normativ-huquqiy hujjatning konsepsiyasini ishlab chiqish jarayonida ham kasaba uyushmalarining ishtirok etishini ta'minlash kerak.

Kasaba uyushmalarining bevosita o'zlari tomonidan qabul qilinadigan hujjatlar to'g'risida Qonunda aniq tasniflangan bo'lmasa-da, uning 46-moddasiga muvofiq, "kasaba uyushmalari tomonidan jamoatchilik nazoratining natijalari bo'yicha bayonnoma, xulosa, ma'lumotnoma, ko'rsatma, taqdimnoma shaklidagi yohud qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa shakldagi yakuniy hujjat tayyorlanadi" jumlasidan kelib chiqib, bayonnoma, xulosa, ma'lumotnoma, ko'rsatma [13], taqdimnoma hamda qaror kasaba uyushmalarining asosiy hujjati sifatida keltirilishi mumkin.

Yuridik adabiyotlarda kasaba uyushmalarining o'z a'zolari bilan munosabatlari huquqiy xarakterga ega emas, degan fikrlar bildiradi. V.M.Dogadov, I.O.Snigireva va boshqa olimlar bu kabi munosabatlarni ichki (nohuquqiy) va tashqi (huquqiy) munosabatlar singari turlarga tasniflaydi [14]. Adabiyotda qayd etilganidek, ichki munosabatlar nizom va uyushma tarkibidagi boshqa normalar bilan tartibga solinadi [15]. Kasaba uyushmalari o'z a'zolari oldidagi huquq va majburiyatlarning bajarilishi uchun javobgar emas. Fuqarolik kodeksining 77-moddasiga muvofiq, uyushma (ittifoq) va o'zga birlashmalar o'z a'zolarining majburiyatlari bo'yicha javob bermaydi [16]. Shu bilan birga, adabiyotlarda kasaba uyushmasining xodimning vakilligiga oid faoliyati yuzasidan sudga shikoyat qilishning imkoni yo'qligi kasaba uyushmasining o'ziga salbiy ta'sir qiladi, degan fikr ham bildirilgan [17].

Kasaba uyushmasida ichki munosabatlarning huquqiy tartibga solinmasligi o'z ustavlari va ma'muriy qoidalarini ishlab chiqish, o'z vakillarini erkin tanlash, o'z apparati va faoliyatini tashkil etish va ularning harakat dasturini tuzish huquqini o'z ichiga olgan uyushish erkinligi prinsipiga mos keladi, bu XMTning 1948-yil 9-iyuldagi 87-sonli Xalqaro mehnat tashkilotining birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi konvensiyasi ham nazarda tutilgan.

Mehnat kodeksida nazarda tutilgan bir qator hollarda kasaba uyushma organlarining qarorlari huquqiy oqibatlarga olib keladi. Kasaba uyushmalari ishchilar huquqlarini amalga oshirishda ishtirok etadilar. Kasaba uyushma organlarining xatti-harakatlari (harakatsizligi) ustidan har qanday masala yuzasidan emas, faqat qonunda nazarda tutilgan hollarda shikoyat qilish mumkin [18]. Amaliyotda kasaba uyushmalari tarkibidagi ichki nizolarni hal qilish masalalari qonunda ochiq qoldirilgan. Garchand, kasaba uyushmalarining mustaqillik prinsipiga muvofiq, Kasaba uyushmalari mustaqil ravishda o'z ustavlarini ishlab chiqadi va tasdiqlaydi, tashkiliy tuzilmasini belgilaydi, kasaba uyushmasi organlarini saylaydi, o'z faoliyatini tashkil etadi, yig'ilishlar, shuningdek, boshqa tadbirlar o'tkazishi belgilangan bo'lsa-da, kasaba uyushmalari tarkibidagi ichki nizolarni hal qilish uchun qonunda aniq javobgarlik choralari belgilash lozim, deb hisoblaymiz.

Kasaba uyushmalari a'zolarining ijtimoiy va mehnat huquqlari va manfaatlarini himoya qilish, ularning turmush darajasini yaxshilash, ularning har birini ish bilan ta'minlash bo'yicha asosiy vazifalarni, himoya funksiyasini yetarli darajada samarali amalga oshirmaganligi uchun javobgarlik belgilanishi lozim.

Kasaba uyushmasi organi o'z vazifasini samarali amalga oshirmasa, uning javobgarligi unga ishonch bildirmaslik va yangi muddatga saylanmaslik shaklida bo'ladi. Kasaba uyushmalari oldida turgan vazifalar soni va murakkabligi har doim ham kasaba uyushmasi rahbari yoki kasaba uyushma tashkilotining a'zolarining saylangan muddati tugashini kutishga va kasaba uyushmalari yig'ilishlarini muddatidan oldin o'tkazishga imkon bermaydi. Bu kabi masalalar AQSh korxonalarida, kasaba uyushmasi tashkiloti

faoliyati ishchilarni qoniqtirmasa, kasaba uyushmalari tarqatish haqida ovoz berishlari mumkin. Agar ko'pchilik tarqatish uchun ovoz bersa, kasaba uyushmasi rahbariyat bilan muzokaralardan chetlatiladi. 70-yillarning o'rtalaridan boshlab tarqatish ovozlari ikki baravar ko'paydi va kasaba uyushmalari faoliyatini tan olish va baholash bo'yicha barcha ovozlarning 20 foizigacha to'g'ri keladi [19].

Xulosalar

Kasaba uyushmalarining huquq ijodkorligi va boshqa yuridik hujjatlarga oid faoliyatini mazmuniga ko'ra "bevosita" hamda "bilvosita" turlariga bo'lgan holda tasniflash mumkin.

Bunda kasaba uyushmalari tomonidan bevosita qabul qilinadigan huquqiy hujjatlar shaklida namoyon bo'lsa, bilvosita huquq ijodkorligi orqali xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etishi hamda xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalari bo'yicha o'z fikrini bildirishi (kelishish)ni keltirishimiz mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. <https://sdgs.un.org/ru/goals/goal8>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 4-martdagi "2021 – 2025-yillarda fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-6181-sonli Farmoni // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 04.03.2021 y., 06/21/6181/0182-son.
3. Profsoyuzi i parlamenti: zarubejniy opit / Mejdunar. otd. ispolkoma VKP [B. m. i.], 1996.
4. Moxovikova M. deyatenost profsozov Uzbekistana i organov samoupravleniya grajdan v sfere zanyatosti ohrani trudovix prav. Vlast №3. 2013. – S. 161-163.
5. Skobelkin V.N., Perederin S.V., Chucha S.Yu., Semenyuta N.N. Trudovoe protsedurnoprotsessualnoe pravo / Pod red. V.N. Skobelkina. Voronej: Izd-vo Voronej. gos. un-ta, 2002. – S. 212 - 213.
6. Korshunova T.Yu. Sotsialnoe partnerstvo: novie podxodi // Chelovek i trud. 2002. № 6. S. 62.
7. Y.Tursunov. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. (ilmiy-amaliy, moddalar bo'yicha sharhlar) T.:Adolat 2015. – B. 8.
8. https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/korhonaning_lokal_hujjatlari_tugri_rasmiylashtiramiz.
9. I.L. Pastuxova. Uchastie profsoyuznix komitetov organizatsiy v sozdanii lokalnix normativnix aktov. Vestnik Omskogo universiteta, 2003. №2. S. 116–119.
10. Korshunova T.Yu. Kommentariy k Federalnomu zakonu «O professionalnix soyuzax, ix pravax i garantiyax deyatelnosti». M.: ZAO «Yuridicheskiy Dom» Yustitsinform», 2002. S. 49.
11. Korshunova T.Yu. Kommentariy k Federalnomu zakonu «O professionalnix soyuzax, ix pravax i garantiyax deyatelnosti». M.: ZAO «Yuridicheskiy Dom» Yustitsinform», 2002. – S. 52.
12. Korshunova T.Yu. Uchastie rabotnikov v upravlenii organizatsiey // Chelovek i trud. 2002. № 7.

– S. 39.

13. <https://kasaba.uz/hodimlar-murozhaati-urganib-chiqildi/>

14. Lyutov N. L. Sotsial'nye i trudovye otnosheniya v usloviyakh krizisa: soblyudenie balansa interesov // Zhurnal rossiyskogo prava. — 2016. — № 1. — S. 30—38. 8. Malyuk S. N. Problemy primeneniya norm trudovogo zakonodatelstva i zakonodatelstva o profsoyuzax // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Pravo». — 2009. — № 3 (20). — S. 102—105.

15. Zayseva O. B. Osobennosti pravosub'yektnosti professionalnix soyuzov kak sub'yektov trudovogo prava // Lex Russica. 2007. T. LXVI. № 1. S. 136 ; Snigireva I. O. Pravovoy status rossiyskix profsoyuzov v sfere truda. Obshaya xarakteristika // Trud i sotsialnie otnosheniya. 2013. № 7. – S. 104.

16. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021 y., 03/21/683/0375-son.

17. Lyutov N. L. Kollektivnie dogovorii v Rossii: pravovie problemi // Xozyaystvo i pravo. 2008. № 1. – S. 77-78.

18. L.I.Filyushenko. Nekotorie problemi pravovogo regulirovaniya otnosheniy s uchastiem profsoyuzov. Aktualnie problemi Rossiyskogo prava. 2016. № 11 (72) noyabr.

19. Vaskov V.S. Problemi pravovogo regulirovaniya otvetstvennosti profsoyuzov // Sport: ekonomika, pravo, upravlenie. 2008. N 1. – S. 3.