



## MEHNAT FAOLIYATIDA O'ZARO NIZOLAR VA HODIMLARNING ISHGA BO'LGAN LAYOQATI

**G'ofurov Otabek**

O'zbekiston Milliy universiteti  
Sotsiologiya yo'nalishi talabasi,  
E-mail [otabekgofurov891@gmail.com](mailto:otabekgofurov891@gmail.com)  
tel:94 947 97 99  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8340416>

### ARTICLE INFO

Qabul qilindi:04-September 2023 yil  
Ma'qullandi: 08-September 2023 yil  
Nashr qilindi:13-September 2023 yil

### KEY WORDS

*tamoyil, munosabat, nizo, mezon,  
kollektiv, qonun, shartnoma,  
vakolatli organ, ishtirokchi,  
ijtimoiy, sabab, xodim.*

### ABSTRACT

*Ushbu maqolada mehnat faoliyatini olib borayotgan  
hodimlar o'rtasidagi o'zaro nizolar va ularning ishga  
layoqati va o'zaro nizolarga yechim topish  
protseduralari hususida so'z boradi.*

Avvalambor, mehnat nizolari va ish tashlashlar borasida gapirar ekanmiz uning kelib chiqishi, mazmun mohiyati va oqibatlariga to'xtalib o'tamiz. Mehnat sohasidagi nizolar - bular shaxslar va xodimlar guruhlar o'rtasidagi bevosita ijtimoiy to'qnashuvlar xususiyatiga ega bo'lgan tashkiliy mehnat munosabatlari ziddiyatlaridir. Har qanday tashkiliy mehnat ziddiyatlari ham nizomi vaziyatlarni vujudga keltiravermaydi. Bunday vaziyat quyidagi hollarda paydo bo'ladi, agar:

- ziddiyatlar subyektlarning bir-birini barham toptiruvchi nuqtai nazarlarini aks ettirsa;
- ziddiyatlar darajasi yetarli darajada yuqori bo'lsa;
- ziddiyatlar tushunish uchun qulay bo'lsa, ya'ni shaxs va guruhlar bu ziddiyatlarni anglab yetsa yoki, aksincha, ular tushunarsiz bo'lsa;
- ziddiyatlar darhol, kutilmaganda vujudga kelsa yoki qandaydir ijtimoiy to'qnashuvlar vujudga kelishidan oldin uzoq vaqt mobaynida to'planib qolsa.

Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lishi xususiyati va darajasiga qarab ochiq va yopiq turdagi nizolar bo'ladi. Mazkur turlarga ajratishning asosiy mezonlari quyidagilardir:

- nizoli vaziyatni, uning subyektlari, sabab va istiqbollari anglash darajasi;
- real nizoli muomalaning mavjudligi yoki yo'qligi, uni tartibga solish sohasidagi faollik;
- nizoli vaziyatning atrofdagilar uchun ma'lum, ekanligi va ularning bu vaziyatga ta'sir ko'rsatishi;

Yopiq (pinhoni) nizolar ko'pincha noqulay bo'ladi. Ular ko'pincha tashkilotga va tashkiliy mehnat munosabatlari buzg'unchilik ta'sirini o'tkazadi, ularni hal etish imkoniyatlari juda oz bo'ladi. Yopiq nizolarda faqat shaxslar emas, balki guruhlar ham o'zaro janjal manbai bo'ladilar, salbiy jarayonlarga ta'sir ko'rsatish imkoniga ega bo'lmaydilar. Shaxsdan tashqari, jamoaviy mehnatga oid nizolar ham mavjud.

**Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili (Literature review).** Turli xil adabiyotlarda mehnat nizosi tushunchasining turli xil ta'riflari mavjud. Ba'zi olimlarning fikriga ko'ra, keng ma'noda mehnat nizolari - bu mehnat qonunchiligi, mehnat va jamoa shartnomasi, jamoa kelishuvlarining qo'llanilishi bilan bog'liq yoki mehnat shartnomasi tuzilishi bilan bog'liq holda Yuzaga keladigan, normativhuquqiy hujjatlar bilan tartibga solinmagan, odatda, kasaba uyushmasi (yoki ularning ishtiroki bilan) yoki qonun chiqaruvchi organlar tomonidan belgilanadigan boshqa usul sifatida ko'rib chiqiladigan yangi ish sharoitlarini yaratish bilan bog'liq mehnat munosabatlari subyektlari o'rtasidagi kelishmovchiliklardir. Boshqa bir guruh olimlar yakka mehnat nizosini qonun bilan qabul qilingan mehnat qoidalarini, jamoa shartnomalarini, kelishuvlarini, mehnat shartnomasi (kontrakt) shartlarini qo'llash bo'yicha xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishmovchilikning vakolatli organlar tomonidan ko'rilishi deb tushunishadi. Yana boshqa olimlar mehnat nizolari «xodim va ish beruvchining mehnat va boshqa ijtimoiy qonunchilikning amaldagi me'yorlarini belgilash va qo'llash to'g'risidagi kelishmovchiliklaridir, ular manfaatdor xodimlar (yoki ularning vakillari) tomonidan ish beruvchi bilan to'g'ridan-to'g'ri muzokaralarda hal qilinmagan va nizoga aylangan, mehnat nizolari komissiyasida (MNK) yoki sudda ko'rilgan ish» deb tushunishadi. Amerikalik tadqiqotchilar fikriga ko'ra, insonning mehnat bozoridagi muvaffaqiyatining 85 foizi paydo bo'layotgan muammolarni hal qilishda uning tezkorligi va oldindan ko'ra bilish qobiliyati, 15 foizi esa kasbiy mahoratiga bog'liq ekan. Ish beruvchi va u yollagan xodim manfaatlari har doim ham bir-biriga to'g'ri kelavermaydi, shuning uchun nizolarni keltirib chiqaradigan mehnat munosabatlari rivojlanishi va rivojlanishining har qanday bosqichida ushbu manfaatlarning to'qnashuvi sodir bo'lishi mumkin. Belgilangan me'yorlarga javob bermaydigan mehnat shartlari, xodimlarning - mehnat munosabatlari subyektlarining qonuniy manfaatlari e'tiborsiz qoldiradigan samarasiz boshqaruv - bularning barchasi, qoida tariqasida, mehnat huquqiy munosabatlaridagi tomonlar o'rtasida nizolar keltirib chiqarishi mumkin.

**Tahlil va natijalar (Analysis and results).** Kollektiv mehnat nizosi tomonlarining kelishuvi yozma shaklda tuziladi va tomonlar uchun majburiydir. Agar yarashuv to'g'risidagi ishlar jamoaviy mehnat nizosini hal qilishga olib kelmasa, xodimlar yoki ularning vakillari ish tashlashni tashkil etishga kirishishlari mumkin. San'at qoidalariga muvofiq. Rossiya Federatsiyasi Konstitutsiyasining 37-moddasi ishchilarning ish tashlash huquqini jamoaviy mehnat nizosini hal qilish usuli sifatida tan oladi. Ishchilar ish tashlashda qatnashishi ixtiyoriydir. Hech kim majburan ish tashlashda yoki qatnashishda ishtirok etishga majbur qilinmasligi kerak. Ish beruvchining vakillari ish tashlashni tashkil etishga va unda qatnashishga haqli emas. Rossiya Federatsiyasining amaldagi Mehnat kodeksi ish tashlash huquqini, uni e'lon qilish tartibini, boshqaruv organini, tomonlarning majburiyatlarini, noqonuniy ish tashlashlarni taqiqlashni, shuningdek ishchilar bilan bog'liq ishchilarning kafolatlari va huquqiy holatini va noqonuniy ish tashlashlarda qatnashganlik uchun javobgarligini belgilaydi.

Mehnat nizolari o'z mazmuniga ko'ra, jamoaga doir va shaxsga doir mehnat nizolariga bo'linadi. Shaxsga doir nizolar muayyan xodim bilan ma'muriyat o'rtasidagi nizolar bo'lib, ular, odatda, xodimlarning mehnat munosabatlarini tartibga solib turuvchi me'yoriy hujjatlarni qo'llash borasida yuzaga keladi. Jamoaga doir nizolar barcha xodimlarga taalluqli bo'lgan, yangi mehnat sharoitlarini joriy qilish yoki mavjud mehnat sharoitlarini o'zgartirish,

shuningdek, ma'muriyatning butun jamoaga nisbatan olgan o'z majburiyatlarini bajarishi borasida yuzaga keladigan nizolardir. Mehnat nizolari o'z xususiyatiga ko'ra, da'vo xarakteridagi nizolar va da'vo xarakteriga ega bo'lmagan nizolarga bo'linadi. Da'vo xarakteridagi nizolar mehnat to'g'risidagi me'yoriy aktlarni qo'llash bilan bog'liq holda yuzaga keladi. Bunday nizo davomida xodim da'vo ariza berish yo'li bilan o'z huquqlarining tiklanishiga harakat qiladi. Ular hamma vaqt shaxsiy xarakterga ega bo'ladi. Da'vo xarakteriga ega bo'lmagan nizolarga amaldagi mehnat sharoitlarini o'zgartirish yoxud yangi mehnat sharoitlarini joriy qilish bilan bog'liq holda yuzaga keladigan kelishmovchiliklar kiradi. Ular shaxsiy xarakterga, shuningdek, jamoa xarakteriga va ham ega bo'lishi mumkin. Nizo bevosita va bilvosita munosabatda bo'luvchi shaxslar va guruhlar uning subyektlari hisoblanadilar. Ular quyidagi toifalarga bo'linishlari mumkin: birlamchi agentlar, qo'shiluvchi ishtirokchilar, muhit.

Mehnat sohasidagi nizolarning birlamchi agentlari sifatida ayrim xodimlar, mehnat guruhlari, tashkilotlarning jamoalari ayrimlari maydonga chiqadi, mehnat jarayonida va taqsimlash munosabatlarida ularning manfaatlari to'qnash keladi. Nizolar ikkilamchi qatnashchilarning kelib qo'shilishi yo ixtiyoriy ravishda, ongli tarzda sodir bo'ladi yohud dastlabki agentlar tobora ko'proq qatnashchilarni jalb etadilar. Bunday qo'shilish ko'pgina sabablarga ko'ra sodir bo'ladi. Nizolar ijtimoiy bazasi kengayganda nizo hosil qiluvchi muammoning o'zi murakkablashib, yanada chalkash tus olishi mumkin. Bu esa nizolarni hal etish uchun yaxshiroq shart-sharoit yaratishga qodir bo'ladi. Nizolar muhiti qandaydir shaxslar yoki guruhning nizomi vaziyatga betaraf bo'lib qarab turishi yoki uni bo'shashtirish uchun aralashishdan o'zini saqlash yoxud nizoli vaziyatning davom etishdan manfaatdor bo'lishi va kutib turish yo'lini tutishi tufayli yuzaga keladi. Mehnat nizolarining o'zi ijobiy tomonga barham topadi. Mehnat nizolarining sabablari bu mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini tadqiq etish ularni hal etish imkoniyatlari va tamoyillarini belgilash imkonini beradi.

**Xulosa va takliflar (Conclusion and recommendations).** Mehnat faoliyatini yuritayotgan har bir hodim o'z harakteriga ega bo'ladi. Mehnat qonunchiligi sohasida yuzaga kelgan ziddiyatlarni hal qilishning eng samarali vositasi bu ijtimoiy sherikchilikdir. Aynan tripartizm tamoyiliga asoslangan ijtimoiy sherikchilik munosabatlarining ishtirokchilari mehnat munosabatlarida qonuniylik rejimini yaratuvchi hisoblanadi. Ammo mamlakatimizda ijtimoiy sherikchilik rivojlanishi sust darajada, shuning uchun tomonlar kelishuv jarayonlari yordamida hal qilinishi mumkin bo'lgan ko'plab kelishmovchiliklar davlat hokimiyati organlari - sudlarda ko'rib chiqish uchun topshiriladi. Ish tashlash jamoaga doir mehnat nizosini hal etishning songgi chorasidir. Ish tashlash odamlarning hayoti va sogligini xavf ostida qoldirishi mumkin bolgan hollarda, shuningdek, temir yol va shahar jamoat transporti, shu jumladan metro, fuqaro aviatsiyasi, aloqa, energetika, mudofaa tarmoqlari korxonalarida, davlat organlarida, Respublikaning mudofaa qobiliyatini, huquq-tartiboti va xavfsizligini taminlash vazifalarini bajarish zimmasiga yuklangan korxonalar va tashkilotlarda, toxtatib qolishi ogir va xavfli oqibatlarga olib kelishi mumkin bolgan uzluksiz ishlaydigan ishlab chiqarishlarda ish tashlashga yol qoyilmaydi. Ish tashlashda qatnashuvchi xodimning umumiy va uzlunsiz ish staji, davlat ijtimoiy sugurtasi boyicha taminot olish huquqi saqlanib qoladi, mann etilmagan ish tashlashlarda qatnashuvchi xodimlarning esa ish joyi ham saqlanib qoladi. Ish tashlashda qatnashuvchi xodimlarning ish haqi saqlanmaydi. Ish tashlashda

qatnashmagan, ammo ish tashlash tufayli oz ishini bajarish imkoniga ega bolmagan xodimlarga korxonada, muassasa, tashkilot xodimning aybsiz bekor turilgan vaqt uchun to'lanadigan ish haqini saqlab qolish shart. Xulosa o'rnida shuni aytib o'tishimiz joizki, mehnat sohasidagi nizolar va ishchi hodimning moddiy va moliyaviy ehtiyoji talab darajasida bo'lmasa aynan o'sha jamiyatda ish tashlashlar avj oladi va bu mamlakatning ishchi kuchiga talabini oshiribgina qolmay asta sekin tanazzuliga sabab bo'ladi. Ish tashlashlar va mehnat nizolarining oldini olishda hodimning yuqorida keltirib o'tilgan ehtiyojlari to'laligicha qoplanishi va hodimga qo'shimcha rag'batlantirishlar qisman berib borilsa, hodimning mehnatga bo'lgan istagi yanada ortib boradi desak mubolag'a bo'lmaydi.

**Adabiyotlar:**

1. Xodimlarga ish haqi va mukofotlar to'g'risidagi nizom // Iqtisodiyot va mehnat hisobi.
2. Proka N. I. Qishloq xo'jaligi korxonalarida mehnatni me'yorlash bo'yicha seminar. Qo'llanma. - Burgut: OrelGAU nashriyoti, 2001. - 109 p.
3. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi bo'yicha me'yoriy-huquqiy hujjatlar toplami. Toshkent: «O'zbekiston»-2006 yil.

