

Decrease in workload due to changes in technology, production and organization of labor

(N.K. Maxkamova)

Annotation: The organization of labor - the order and principles of organizing the elements of the work process in the enterprise based on theory and practice. The economic tasks of labor organization include the rational use of human and material resources in the national economy, improving the production and quality of products, sanitary and psycho-physiological functions to protect the health of workers, ensuring compliance with working standards and norms, the content of labor, its creativity. , the development of people's spiritual development, the organization of their social protection, the organizational tasks of ensuring compliance with ergonomic requirements in the organization of each workplace. This article discusses the quality of the reduction in the number of employees due to changes in technology, production and organization of labor.

Keywords: Technology, number of employees, layoffs, production, labor organization, labor law.

Kirish. Korxonalar tugatilganligi sababli MK 100-moddasi birinchi qismining 1 bandi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishi faqat korxonalar haqiqatan ham tugatilgan taqdirdagina asosli deb topiladi. Yuridik shaxsni tugatish tartibi O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 53-57 moddalarida hal etilgan va bir qator boshqa qonun hujjatlarida aniqlik kiritilgan.² To'xtatish korxonalar faoliyatining to'la to'xtatilishini ko'zda tutadi va yuridik shaxslarning yagona davlat reestriga bu to'g'rida qayd qilinganidan keyin yakunlangan hisoblanib, korxonalar esa o'zining mavjudligini to'xtatgan deb topiladi. Korxonalar mulkdorining almashishi, korxonalarining qayta tashkil etilishi, uning idoraviy bo'ysunishi o'zgarganligi yoki nomi o'zgarganligi korxonalarni tugatish deb hisoblanmaydi, binobarin, mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelmaydi. Yuqorida ta'kidlanganidek, korxonalar mulkdorining almashishi, shunga teng tarzda uning qayta tashkil etilishi, MK 100-moddasi ikkinchi qismining 6 bandi bo'yicha korxonalar rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasining bekor qilinishini istisno qilganda, garchi ish beruvchini buning uchun MK 100-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslar mavjud bo'lgan taqdirda xodim bilan mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish huquqidan mahrum etmasa ham, mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos hisoblanmaydi.³

Asosiy qism. Ko'pincha korxonalarining buyruqlarida, gohida esa idoraviy hujjatlarida ham "yo'q qilish" atamasi ishlatilib, bu holda korxonalar tugatilganligini, boshqa holda esa, uning qayta tashkil etilishini anglatmoqchi bo'lishadi. Shuni nazarda tutish kerakki, amaldagi qonun hujjatlarida "tugatish" yoki "qayta tashkil etish" atamalarini o'rniga "yo'q qilish" atamasi nazarda tutilmaydi. Modomiki, korxonalarining tugatilishi bilan uni qayta tashkil etishning huquqiy oqibatlari jiddiy

¹ Tashkent davlat yuridik universiteti mehnat huquqi yo'nalishi 2-bosqich magistranti

² O'zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. Oliy o'quv yurtlari uchun darslik. A.A.Inoyatov. –T. «Iqtisodiyot va huquq dunyosi» 2002 y.

³ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.

farq qilar ekan, bu atamadan foydalanish qonun hujjatlarining noto'g'ri qo'llanilishiga, xodimlarning mehnat huquqlari buzilishiga va tabiiyki, nizoli vaziyatlar hamda arz, shikoyatlar tug'ilishiga olib kelishi mumkin.

Korxonada mulkdori almashganligi yoki korxonaning qayta tashkil etilishi mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'la olmaydi. MKning 98-moddasi korxonada mulkdori almashganda, xuddi shuningdek korxonada qayta tashkil etilganda mehnatga oid munosabatlar xodimning roziligi bilan davom etaverishini nazarda tutishi bejiz emas. Biroq bu ish beruvchini qonun xujjatlarida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish imkoniyatidan mahrum qilmaydi. Masalan, ikki korxonaning qo'shilishi natijasida yangidan tashkil etilgan korxonada yagona kadrlar bo'limi, buxgalteriya, devonxonasi va shunga ko'ra tashkil etiladi. Tabiiyki, bu bo'linmalarda ikki korxonada ular qo'shilgunigacha ishlagan miqdordagi xodimlarni saqlab qolish ehtimoldan uzoq. Shuni hisobga olib, yangidan tashkil etilgan korxonada xodimlarning qanchadir miqdorini qisqartirishga to'g'ri keladi. Bu holda mazkur xodimlar bilan mehnat shartnomasi xodimlarning soni (shtati) o'zgarishi sababli mazkur asos bo'yicha mehnatga oid munosabatlarni bekor qilishning belgilangan tartibiga rioya qilingan holda bekor qilinishi mumkin.⁴ Yangi mulkdorning mazkur korxonada xodimlarning miqdorini qisqartirish haqidagi qarori ham shunday oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Qayta tashkil etilganidan yoki korxonada mulkdori almashganidan keyin xodimlarning miqdor tarkibi avvalgidek qolgan, lekin korxonada ish turini o'zgartirgan vaziyat ham yuz berishi mumkin. Ma'lumki, buning natijasida tegishli mutaxassislik va malaka yetishmasligi tufayli xodimlarning bir qismi yangi ish xususiyati o'zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. Shunga alohida e'tiborni qaratmoq kerakki, O'zbekiston Respublikasining "Davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish to'g'risida"gi Qonunining 19-moddasiga binoan davlat mulki ob'ektlarini tasarruf etuvchi bilan yangi mulkdor o'rtasida o'zaro majburiyatlar va xususiylashtirilgan ob'ektning muayyan muddatdagi faoliyati shartlari to'g'risida kelishuv tuzilishi mumkin. Bunday kelishuv, xususan, yangi mulkdorning korxonada ish turini, ishlab chiqarish hajmini, ish joylari mulkdorini muayyan muddat mobaynida saqlab turish majburiyatini nazarda tutishi mumkin.

Yana shuni ham nazarda tutish kerakki, jamoa kelishuvida va jamoa shartnomasida korxonani xususiylashtirish chog'ida xodimlarga qo'shicha kafolatlar nazarda tutilishi mumkin. Xususan, jamoa shartnomasida ish beruvchining korxonada xususiylashtirilishi chog'ida xodimlarning avvalgi sonini saqlab qolish to'g'risidagi majburiyati aks etishi mumkin. Hamonki MKning 44-moddasiga binoan korxonada mol-mulkining egasi o'z g'ariganida jamoa shartnomasi o'z kuchini olti oy mobaynida saqlab qolarkan, ko'rsatilgan muddat tugagunigacha ish beruvchi xodimlarning avvalgi sonini saqlab qolishga majbur.⁵ Olti oylik muddat tugaganidan keyin bu majburiyatning bajarilishi to'g'risidagi masala yangi mehnat shartnomasini tuzish yoki amaldagi jamoa shartnomasini saqlab qolish, o'zgartirish yoxud unga qo'shimchalar kiritish to'g'risidagi muzokaralar jarayonida hal qilinishi mumkin. Binobarin, xodimlarning soni (shtati) yoki ishning xususiyati o'zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligi to'g'risidagi masalani hal qilish chog'ida davlat mulki ob'ektlarini tasarruf etuvchi bilan yangi mulkdor o'rtasida tegishli shartnoma tuzilganzuzilmaganligini aniqlash zarur. Bundan tashqari, jamoa shartnomasi ish beruvchining korxonada mulkdori o'z g'arigan holda ham bajarilishi kerak bo'lgan majburiyatlarini nazarda tutgan-tutmaganligini ham aniqlash kerak.

Adabiyotlar tahlili. Shuni ta'kidlash lozimki, korxonada mulkdori almashgan yoxud korxonada qayta tashkil etilganligi korxonada tugatilganligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilish uchun bahona hisoblanishi mumkin emas, zero, bu

⁴ Rabinovich P.R. Huquq va vakolatlarining huquqiy nazariyasi asoslari. - K., 1994.

⁵ O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 y

hollarda korxonada o'z faoliyatini tugatmaydi. MK 100-moddasi ikkinchi qismining 1-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish tartibiga rioya qilinishi ish beruvchi tomonidan quyidagi vazifalarning bajarilishini ko'zda tutadi:⁶

1. har bir xodimning bo'shatilishi to'g'risidagi axborotni kamida ikki oy oldin mahalliy mehnat organi e'tiboriga yetkazish;
2. ommaviy bo'shatib yuborish chog'ida xodimlarning vakillik organiga tegishli axborot berish va u bilan bo'shatib yuborish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlarni o'tkazish;
3. kamida ikki oy oldin o'zining mehnat shartnomasini bekor qilish niyati borligi xususida xodimni yozma ravishda (imzo chektirib) ogohlantirib qo'yish yoki buning o'rniga xodimga belgilangan tartibda teng miqdordagi pullik kompensatsiya to'lash;
4. MK 103-moddasining ishda qoldirilish uchun imtiyozli huquqni belgilash tartibiga qo'yiladigan talablarga rioya etish;
5. bo'shab qolayotgan xodimni uning roziligi bilan shu korxonaning o'zidagi boshqa ishga o'tkazish choralarini ko'rish;
6. ogohlantirish muddatida bo'shatib yuborilayotgan har bir xodimga o'rtacha oylik ish haqini saqlagan holda boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir bo'sh kun berish;
7. agar mehnat shartnomasini bekor qilish uchun xodimlarning vakillik organi roziligini oldindan olish jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, shunday rozilikni olish, xodimlarning ayrim toifalari bilan mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida esa, bundan tashqari, mahalliy mehnat organi roziligini ham olish;
8. mehnat shartnomasini bekor qilish vaqtida xodimga o'rtacha bir oylik maoshdan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash, u bilan to'la hisob-kitob qilish, unga mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasini berish;
9. ishga joylashish davrida xodimning o'rtacha ish haqini mehnat shartnomasi bekor qilingan vaqtdan boshlab mahalliy mehnat organi ma'lumotnomasi bo'yicha esa, uchinchi oy uchun ham saqlab turish;
10. qonunda belgilangan: xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizligi davrida yoki mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lganida, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi xususidagi boshqa talablarga rioya qilish.

Xulosa qilib aytganda, na korxonada mulkdorining almashishi, na korxonaning qayta tashkil etilishi hech qanday holatlarda korxonada tugatilganligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilish uchun bahona bo'la olmaydi. Yana shunga ham e'tiborni qaratmoq lozimki, korxonaning ajralib chiqmagan tarkibi bo'linmalarining tugatilganligi umuman korxonaning faoliyatini to'xtatib qo'ymaydi, shuning uchun korxonada tugatilganligi munosabati bilan mehnatga oid munosabatlarini bekor qilish uchun asos bo'lib xizmat qila olmaydi. Bunday bo'linmalarining xodimlari bilan mehnat shartnomasi xodimlar soni (shtati) o'zgarishi munosabati bilan shu asos bo'yicha mehnatga oid munosabatlarni bekor qilishning belgilangan tartibiga rioya qilingan holda bekor qilinishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 y.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. Oliy o'quv yurtlari uchun darslik. A.A.Inoyatov. –T. «Iqtisodiyot va huquq dunyosi» 2002 y.
4. Tursunov Y. «Mehnat huquqi» o'quv qo'llanmasi. T. «Moliya» 1999 y.

⁶ Tursunov Y. «Mehnat huquqi» o'quv qo'llanmasi. T. «Moliya» 1999 y.

5. Tursunov Y.T. , Usmonova M.A. «Mehnat huquqi» o`quv qo`llanma. T. «Moliya» 2001
6. Tursunov Y.T. «Mehnat huquqi». Darslik. T. «Moliya» 2002 y.
7. Rabinovich P.R. Huquq va vakolatlarning huquqiy nazariyasi asoslari. - K., 1994.