

С.С. Ҳамроев
Юридик фанлар доктори

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ МИЛЛИЙ ҲУҚУҚ НОРМАЛАРИ БИЛАН ТАРТИБГА СОЛИНИШИ

Чет эл элементи иштирокидаги меҳнат муносабатлари, халқаро ҳуқуқ нормаларидан ташқари давлатнинг ички қонунчилиги билан ҳам тартибга солинади. Агарда меҳнаткаш мигрант кўчиб келган шахс ёки чет эл фуқароси бўлса, меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг асосий услуби сифатида маълум бир ҳуқуқ тизими тамойилларига асосланувчи коллизия усул қўлланилади.

1. Меҳнат жойига мамлакат ҳуқуқини қўллашнинг коллизия принципи (*LEX loci laboris*). 1980 йилги Европа Конвенциясида¹, шунингдек, меҳнат муносабатлари соҳасидаги коллизия нормаларни умумий тартибга солиш тўғрисидаги ЕИҲ (Европада иқтисодий ҳамкорлик) Конвенциясининг лойиҳасида ўз аксини топган. Ушбу тамойил Австрия, Венгрия, Испаниянинг меҳнат қонунчилигида, Нидерландия ва Бразилиянинг суд амалиётида ҳам ўз аксини топганлигини қайд этиш мумкин.

2. "Контракт билан яқин боғлиқлик" (*LEX loci laboris*) тамойили. Меҳнат жойига мамлакат қонунини қўллаш тамойили етарли даражада универсал эмас, яъни меҳнат муносабатлари элементларининг барча жабҳаларини ва халқаро меҳнатнинг барча ҳолатларини қамраб олмайдди. Масалан, Чехиянинг халқаро хусусий ҳуқуқи *LEX loci laboris* билан бир қаторда Ёловчининг тадбиркорлик фаолияти жойи ҳақидаги қонунни қўллаш қўшимча коллизия боғловчи (привязка) сифатида қўлланилади. Кўп ҳолларда тарафлар ўз келишувларини қандай ҳуқуқ асосида тартибга солиниши ҳақида келиша олмайдилар. Бу ҳолларда кўп давлатлар "Контракт билан яқин боғлиқликда" ("Близкой связи с контрактом") тамойилидан келиб чиқиб кўп низоли масалаларни ечишга ҳаракат қиладилар.

3. "Субъектив назария" тамойили. Ушбу тамойил ишга жойлаштириш муносабатларини контрактда белгиланган мажбуриятлар ёрдамида тартибга солишдаги ҳуқуқни белгилашга ёрдам беради. Масалан, тарафлар низоли маълум бир мамлакат судига ҳал қилиш учун топширишга рози бўлишлари ишни қайси юрисдикцияга топширишга қарор қилган мамлакат ҳуқуқининг қўлланишини исташларини кўрсатади.

2-*LEX loci laboris* тамойилини иш берувчида ёки минтақада ёхуд бир мамлакатда ишлаётган ишчиларни камситилишини олдини олишга қаратилган бўлиб, ҳар йили ушбу тамойил давлатларнинг қонун ижодкорлигида ўз аксини топмоқда.

Алоҳида ҳолларда, агар иш бир неча мамлакатларда бажарилган тақдирда, уларга нисбатан қўшимча коллизия норманинг боғловчи қисми (привязка) тадбиқ этилади. Масалан, Австралиянинг халқаро хусусий ҳуқуқ тўғрисидаги қонунида агар ишчи ўз ишини бир неча мамлакат ҳудудида амалга оширсин ёки унинг фаолияти амалга ошириладиган мамлакат ҳисобидаги қонуни қўлланилади. Агар ходим (ишчи) бошқа мамлакатга хизмат сафарига ёки меҳнат топшириқларини бажариш учун юборилганда, ходимни хизмат сафарига юборган ташкилот мамлакатини қонуни қўлланилади (*LEX loci delegations*).

Халқаро транспорт (ҳаво, автомобил, темир йўл, денгиз) ходимларининг меҳнат контрактларига нисбатан бошқа коллизия мезон қўлланилади:

- денгиз транспортда – байроқ қонуни (Италия, Франция, Венгрия ва Ҳ.К.);
- сув ва ҳаво транспортда кемани рўйхатга олиш жойидаги қонун (Албания);
- темир йўл ва автомобил транспортда – ташув-

чининг қонуни (Венгрия) ва Ҳ.К.

Меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг муҳим томонларидан яна бири шуки, кейинги йилларда "Меҳнаткаш мигрантлар" фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш муаммоси муҳим аҳамиятга эга бўлмоқда.

Халқаро меҳнат бозорининг шаклланишида меҳнаткаш-мигрантлар ҳам алоҳида ўрин тутди. Ушбу тоифадаги шахсларга 1975 йилги Халқаро меҳнат ташкилотининг "Меҳнаткаш-мигрантлар тўғрисида"ги Конвенцияси² қуйидагиларни киритади (1990 йилги меҳнаткаш-мигрантлар ва уларнинг оила аъзоларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги конвенцияда³ "Меҳнаткаш-мигрант бу бошқа давлат фуқароси бўлмай, ҳақ тўланадиган фаолият билан шуғулланадиган, шуғулланаётган ёки шуғулланган шахсдир" дейилади. 1994 йил имзоланган МДҲ доирасида меҳнат миграцияси ва меҳнаткаш-мигрантлар, ижтимоий таъминот соҳасидаги ҳамкорлик тўғрисидаги келишувда, меҳнаткаш-мигрант (ишчи) – бу чиқиб кетиш тарафидан чиқиб келган мамлакатда доимий яшовчи ва қонуний асосларда кириб келиш (сторона выезда) тарафи мамлакатда ҳақ тўланадиган фаолият билан шуғулланувчи шахслар дейилади): Бир мамлакатдан иккинчисига ҳар қандай иш топиш мақсадида эмиграция қилинган шахс чиқиш билан боғлиқ харажатларни ўз ҳисобидан қоплайди.

Мамлакатга қонуний асосларда меҳнат қилиш мақсадида кирган шахсга меҳнаткаш-мигрант деб тан олиниши мумкин.

Бу ҳолат қуйидаги шахсларга нисбатан қўлланилмайди:

- чегара райондаги меҳнаткашларга;
- мамлакатга маълум бир муддатга кирган артистлар ва озод касб эгаларига;
- денгизчиларга;
- таълим олиш ёки тайёрланиш мақсадида келганларга;
- маълум бир мамлакат ҳудудида махсус бир вазифа ёки топшириқни бажариш учун киритилган корхона ва муассаса ходимларига ва Ҳ.К.

Шундай қилиб, "меҳнаткаш-мигрант" термини:

- а) бошқа мамлакат ҳудудида яшаётган шахслар;
- б) қонуний асосларда яшаётган шахслар;
- в) шу мамлакат ҳудудида меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган шахслар;
- г) ушбу давлатнинг фуқароси бўлмаган шахсларга нисбатан қўлланилади.

Кейинги йилларда саноати ривожланган, ўз ҳудудида меҳнаткаш-мигрантларни кўп кўламда қабул қиладиган мамлакатларнинг қонунчилик амалиётида чет эл фуқароларининг ишлашларига рухсат берадиган қоидалар тизими кучайтирилди. Масалан, Германияда:

- давлат ҳудудида 5 йил истиқомат қилгандан сўнггина истаган турдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланиш мумкин бўлади;
- маълум бир районларга чет эл меҳнаткашларини кириши ва шу билан бирга уларнинг у ерда ишлашлари ман этилади;
- чет эллар тўғрисидаги қонунга асосан Европа иқтисодий ҳамкорлик доирасига кирмайдиган мамлакатларнинг меҳнаткаш-мигрантлари, ишларни шартномада кўрсатилган муддат давомида ҳамда тадбиркорлар ва ҳокимият органларининг рухсатисиз алмаштиришлари мумкин эмас;
- хотинига (эрига) Германияда 4 йил яшагандан сўнг ишлашга рухсатнома берилади, болаларига эса 2 йилдан кейин.

АҚШнинг муҳожирлар, кўчиб келган ва фуқаролик берилган шахслар билан ишлаш хизмати ҳам бошқа мамлакатлар фуқароларига америкалик иш берувчиларда ишлашга рухсатнома беради. Ишлашга рухсат-

¹ <http://www.coe.ru/08zagl.htm>

² http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_33371.html

³ <http://www.un.org/russian/documen/convents/migrant.htm>

нома, лекин маълум бир чеклашлар билан 1-94 турдаги виза шаклида ишга ёллаш бўйича шартномаларга асосан 2 йилдан 6 йилгача, соатига 8 дан 12 доллар миқдорида иш ҳақи тўлаш талаби билан берилган.

Жанубий Африка Республикасида эса ишга қабул қилиш, шунингдек, иммиграция қилишда маълум ёшгача бўлган шахслар (45 ёшгача), яхши соғлиқ, мамлакат учун керакли мутахассис бўлиши, юқори малака, тартибли келтирилган оила шароити (никоҳда бўлиш, ажралган бўлиш) каби мезонлар белгиланган.

Швейцарияда чет элга бериладиган рухсатномада шахс бажара оладиган иш тури ҳам кўрсатилиши керак. Агар чет эллик иш фаолиятини ўзгартирса ёки ўриндошлик асосида ишга кирса, мамлакатда яшаши учун янги рухсатнома олиши шарт.

Швейцарияда бир неча йиллар мобайнида чет элликларга иш фаолиятини ва иш жойини ўзгартириш ман этилади.

Шуни эътироф этиш лозимки, ишга қабул қилишда тенглик асосида бўлиши, иш жойини эркин танлаш ва ўзгартириш имконияти берилса-да, чет элликлар бу имкониятлардан маҳрумлар.

Баъзи мамлакатлар амалиётида чет элликлар меҳнатига бевосита ва билвосита чеклашлар қўйиш сиёсати олиб борилади. Тўғри чеклашлар орасида чет эллик корхонада ёки маълум бир ёлловчида маълум бир лавозимда ишлаш учун берилган рухсатнома (work permit) талаб этилади (Филлипин, Бельгия, Финляндия, ГФР, Люксембург ва бошқалар). Чет элликларга ишлашга рухсат бериш, яъни ёлловчиларга корхоналарда чет эллик ёки белгиланган пропорцияда миллий ишчиларни ёллашга рухсатнома бериш (employment authorization) орқали ҳам чекланиши мумкин (Австрия, Нидерландия, Панама). Баъзи давлатлар қонунчилиги (Бельгия) бир вақтнинг ўзида ҳам ишчидан (work permit), ҳам ёлловчидан (employment authorization) махсус рухсатномаларга эга бўлишни талаб қилади.

Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатларга алоҳида турдаги ишларга чеклашлар белгилаб қўйилган. Бу давлат манфаатларини кўзлаб ёки бошқа фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига тегишли бўлган ҳоллардагина амалга оширилиши мумкин. Халқаро меҳнаткашлар миграцияси соҳасидаги сиёсат, ишчи кучи билан таъминловчи мамлакатларнинг иқтисодий ва ижтимоий эҳтиёжларига тўғри келиши керак.

Меҳнаткаш-мигрантларнинг асосий ҳуқуқ ва ижтимоий кафолатлари тартибга солинган бўлиб, халқаро нормаларда меҳнаткаш мигрантларнинг мазкур мамлакатдаги иш жойи ва иш шароити, шунингдек, ишга жойлашиш имкониятлари ҳақида маълумот олиш ҳуқуқлари берилган. Бу маълумот уларга жўнаб кетишдан олдин берилиши керак. Халқаро меҳнат ташкилотининг 86-Тақдимномасида кўрсатилишича, мигрантларнинг маълумот олишлари бепул амалга оширилади.

Халқаро меҳнат ташкилотининг тақдимномалари барча маълумотлар сингари, меҳнаткаш-мигрантларнинг соғлиғини ҳимоя қилиш билан боғлиқ аниқ маълумотларни ҳам ўз ичига олади. Ишчи ва унинг оила аъзоларини чет элга юборишдан олдин, чет элда яшаш вақтида ҳамда ватанига қайтганида тиббий кўрикдан ўтиши зарурлиги кўзда тутилади. Яқка тартибда ишловчи меҳнаткаш-мигрантларга, биринчидан, ватанида давлатнинг валютали тиббий суғуртасини олиш имконияти, иккинчидан, давлат ёки нодавлат суғурта институтларининг бирини танлаш ҳуқуқлари кафолатланган бўлиши керак.

Алоҳида гуруҳни, мигрантларнинг меҳнат шароити, унга ҳақ тўлаш билан боғлиқ бўлган халқаро нормалар ташкил қилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида халқаро қонунчиликка кўра мигрант мамлакат туб фуқаролари ҳам тенг ҳуқуқлидирлар, шунингдек, бу қоида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорида ҳам тааллуқлидир. Халқаро нормаларга асосан меҳнатга ҳақ тўлаш ўз вақтида ва нақд пул бирлигида тўланиши керак.

Мигрантлар ва у келган мамлакат туб фуқароларининг тенглик тамойили, меҳнат шароитига оид бошқа муносабатларда ҳам, иш куни давомийлиги, дам олиш вақти, нафақа олиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, шунингдек, мансаб бўйича кўтарилиш каби муносабатларда ҳам тўла амал қилади.

Мигрантларнинг ижтимоий таъминотини тартибга солувчи халқаро нормалар тўлиқ ва батафсил ишлаб чиқилиб, уларда хусусан, мигрант билан маҳаллий ишчиларнинг меҳнат фаолияти давомида жароҳатланганда, ҳомиладорлик, бола туғилиши, касаллик, қарилик, шунингдек, ишсизликда ва бошқа ҳолларда нафақа олиш ҳуқуқларининг тенглиги ҳам кўзда тутилган.

Миграцияга оид халқаро конвенция ва тақдимномаларда меҳнаткаш-мигрантларнинг фуқаролик ва ижтимоий ҳуқуқларини регламентловчи нормалар гуруҳи алоҳида ўрин тутди, булар:

- келган мамлакат ичида эркин ҳаракатда бўлиш;
- ўша мамлакат маданий ҳаётида иштирок этиши ҳамда ўз маданияти, дини ва миллий одатларини сақлаш ҳуқуқи;
- мамлакат фуқаролари билан тенг асосларда таълим олишга йўл қўйиш.

Мигрантларнинг ижтимоий кафолатлари доирасига давлат-резидент фуқаролари билан тенглик асосида ижтимоий меҳнатга оид низоларни ҳал қилиш учун судларга ёки маъмурий органларга мурожаат қилиш ҳуқуқларини киритиш мумкин.

Халқаро конвенцияларга кўра, ўз келиб чиқиш мамлакатининг фуқаролигини сақлаб қолган мигрантлар ватанига қайтганларидан сўнг давлатдан турли хил моддий ва маънавий ёрдам олиш ҳуқуқига эгадирлар (ишсизлик нафақасини олиш, иш қидиришда кўмаклашиш) ва ҳ.к.

Меҳнаткаш-мигрантларнинг манфаатларини ҳуқуқий ҳимоя қилишнинг асосини шакллантириш учун уларнинг ҳуқуқларини амалиётда тадбиқ этилишини таъминлаш зарурдир. Бу фуқароларнинг ҳақиқатдан ҳам, ҳимояланиши, ушбу масалани ечишга жавобгар бўлган давлат органлари ишининг қандай ташкил этилишига ҳам боғлиқдир. Меҳнаткаш-мигрантларни ижтимоий ҳимоя қилишда, уларни максимал даражада ҳуқуқи ва имкониятларини чет эллик иш берувчилар томонидан бузилиши билан боғлиқ масалалар юзасидан мавжуд маълумотлар билан таништириш ва уларга зарур маълумот бериш, қонунчилик ҳужжатларини тайёрлаш босқичида муҳим аҳамиятга эгадир.

Резюме

В вводной части статьи автор указывает на то, что в разных странах трудовые отношения урегулированы их национальным законодательством по-разному.

В основной части статьи рассматриваются вопросы урегулирования трудовых отношений по национальному законодательству некоторых стран мира.

В заключении автор приходит к выводу, что следует развивать национальное законодательство нашей страны в рассматриваемой сфере, изучая зарубежный опыт.

Abstract

In the introductory part of the article the author specifies that in different countries labour relations are settled by national legislation differently.

In the basic part of the article the questions of settlement of labour relations under national legislation of certain countries are considered.

In the conclusion the author comes to opinion, that it is necessary to develop national legislation of Uzbekistan in considered sphere, implementing foreign experience.