

TO'LOVGA QOBILIYATSIZLIK JARAYONIDA XODIMLAR HUQUQLARI: AQSH VA BUYUK BRITANIYA TAJRIBASI

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti magistranti

Nosirov Sherzod Shermatovich

Zamonaviy bozor iqtisodiyotida kompaniya o'z a'zolari, shu jumladan xodimlar ijtimoiy aloqalar markazi bo'lib xizmat qiladi. Kapital va mehnat kompaniyadagi ikkita asosiy ishlab chiqarish omili sifatida ajralib turadi. Xodimlar kompaniyaning kundalik faoliyati va uning umumiy qiymati uchun zarur bo'lgan mehnat orqali inson kapitaliga hissa qo'shadilar. Binobarin, inson mehnati asosiy boylik bo'lib, ularsiz kompaniya o'z iqtisodiy maqsadlarini amalga oshirish uchun kurash olib borishi mumkin emas.

Aksiyadorlar o'zlarining foyda olishlarini maqsad qilib kompaniyalarga kapital kiritadilar va shu bilan o'zlarining iqtisodiy farovonligini oshiradilar. Xuddi shunday xodimlar daromad manbasini ta'minlash uchun ushbu korxonalarda ish izlaydilar. Bu daromad nafaqat ularning iqtisodiy farovonligini qo'llab-quvvatlaydi, balki munosabatlarini yaxshilaydi va yashash xarajatlarini qoplaydi. Ishdan qoniqish va xavfsizlik hayot sifatini qoniqarli saqlashda muhim ahamiyatga ega.

Biroq ish beruvchi to'lovga qodir bo'lmagan taqdirda, xodimlar nafaqat ish xavfsizligi va daromadlarini yo'qotish xavfiga duch kelishadi, balki ish beruvchi tugatilgan taqdirda ham doimiy ishdan mahrum bo'lish ehtimoliga duch kelishadi. Iqtisodiy ta'sirlardan tashqari, xodimlar oilaviy kelishmovchilik, jinoyatchilik darajasining oshishi va ish joyini yo'qotish bilan bog'liq xatti-harakatlar muammolari kabi oqibatlariga olib keladigan ijtimoiy qiyinchiliklarni boshdan kechirishi mumkin. Shu sababli, mehnat xavfsizligi xodimning iqtisodiy barqarorligining hal qiluvchi jihati hisoblanadi.

2007/2008 yillardagi iqtisodiy tanazzul AQSh va Buyuk Britaniyadagi kompaniyalarga ta'sir ko'rsatganidan so'ng, ko'pchilik firmalar moliyaviy investitsiyalar va ularning unumdorligi yoki moliyaviy barqarorligini xavf ostiga qo'yishi mumkin bo'lgan tadbirkorlik faoliyatiga nisbatan ko'proq xavfda qoldilar. Binobarin, ushbu yurisdiksiyalardagi ko'plab kompaniyalar mahsuldorlikni oshirish yoki moliyaviy barqarorlikni ta'minlash uchun korporativ qayta qurishga murojaat qilishdi. Biroq, bunday qayta qurish ko'pincha ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishni, odatda mehnat xarajatlarini kamaytirish, jumladan, ish joylarini qisqartirish, bandlik shartlarini o'zgartirish yoki nol soatlik shartnomalar kabi yangi ish tartibini qabul qilishni talab qiladi. Ba'zi kompaniyalar ishlab chiqarish obyektlarini

arzonroq mehnat bozoriga ko'chirishgan, bu esa bandlik xavfsizligiga tahdid solishi mumkin. Demak, korporativ to'lovga layoqatsizlik davrida xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini o'rtasida muvozanatni saqlash zarurati tug'iladi.

Agar ish beruvchi yigirma nafar xodimni to'qson kun ichida yoki o'n foizdan kamrogi yoki o'ttiz nafar xodimni o'ttiz kun ichida ishdan bo'shatishni rejalashtirayotgan bo'lsa, ular xodimlarning vakillariga tegishli ma'lumotlarni taqdim etishlari va rejalashtirilgan jamoaviy ishdan bo'shatishning muqobil variantlarini o'rganish yoki ularning sonini kamaytirish bo'yicha maslahatlashuvlar o'tkazishlari shart. Ish beruvchi to'lovga qodir bo'lmagan taqdirda, mehnat shartnomalari va mehnat bilan bog'liq boshqa manfaatlardan kelib chiqadigan to'lanmagan da'volarni to'lashni kafolatlash orqali xodimlarga qo'shimcha himoyani taklif qiladi. A'zo davlatlar ushbu himoyalarni amalga oshirish uchun xodimlarga qulay bo'lgan choralarni qo'llashlari yoki joriy etishlari tavsiya etiladi. Ushbu qoidalar 1986 yildagi to'lovga layoqatsizlik to'g'risidagi qonunda, xususan imtiyozli qarzlarni qamrab oluvchi 6-ilovada keltirilgan.

Buyuk Britaniyada xodimlarning to'lanmagan ish haqi va hisoblangan ta'til to'lovlari ish beruvchining to'lovga qodir bo'lmagan taqdirda kompaniya aktivlarini taqsimlash bo'yicha kafolatlanmagan da'volardan oldin, 1986 yildagi "To'lovga layoqatsizlik to'g'risida" gi qonunda ko'rsatilgan qonuniy cheklovlarni hisobga olgan holda birinchi o'ringa qo'yiladi. Milliy sug'urta jamg'armasi ish beruvchining to'lovga layoqatsizligidan zarar ko'rgan xodimlarga ish bilan bog'liq ayrim to'lanmagan qarzlarni uchun kompensatsiya to'lashni belgilagan.⁶ 199622-sonli Mehnat huquqlari to'g'risidagi qonun (ERA) kabi nizomlar Buyuk Britaniyada korporativ to'lovga layoqatsizlik paytida xodim-ish beruvchining nizolarini hal qiladi.

Buyuk Britaniyadagi to'lovga layoqatsizlik qonuni siyosatiga dastlab Kork qo'mitasi ikkita yangi tartibni, kompaniyaning ixtiyoriy kelishuvi (CVA) va Ma'muriyat tartibini joriy qilishni tavsiya qildi. Ushbu tavsiyalar birinchi marta 1985 yildagi To'lovga layoqatsizlik to'g'risidagi qonunga muvofiq kiritilgan bo'lib, keyinchalik 1986 yilgi To'lovga layoqatsizligi to'g'risidagi qonun (IA 1986) sifatida birlashtirilgan bo'lib, u boshqaruv jarayonining ierarxik maqsadlarini, shu jumladan kompaniyani doimiy korxonalar sifatida qutqarish va kreditorlar ulushlarini maksimal darajada oshirishni belgilaydi.

Qo'shma Shtatlarda bankrotlik to'g'risidagi qayta tashkil etish jarayonlarida ijtimoiy bandlikni himoya qilish siyosati asosan federal va shtat qonunchiligidan, shu jumladan 1935 yildagi Milliy mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonundan (NLRA 1935) olingan. NLRA 1935 xodimlarga jamoaviy

⁶ *Insolvency Act 1986 (Prescribed Part) Order 2003 (2003 No. 2097)*

muzokaralar huquqini beradi va ish beruvchilarga ushbu huquqlarni amalga oshiradigan xodimlarni to'xtatishini taqiqlaydi, bankrotlikni qayta tashkil etish paytida adolatli mehnat amaliyotini ta'minlaydi.

Biroq, AQSHdagi korporativ qutqaruv yoki bankrotlikni qayta tashkil etish siyosati AQShda bankrotlikni qayta tashkil etish jarayonlarini tartibga soluvchi AQSh Bankrotlik kodeksi deb nomlanuvchi AQSH kodeksining 11-bobidan kelib chiqadi. AQSH Bankrotlik to'g'risidagi kodeksining siyosat maqsadlari, moliyaviy jihatdan qiyin bo'lgan kompaniyalarni qayta tashkil etish va qutqarish istiqbollari yaxshilashga qaratilgan.

AQSHda bankrotlik to'g'risidagi qayta tashkil etish jarayoni 1978-yilda AQSh Bankrotlik to'g'risidagi kodeksining 11-bobi bilan tartibga solinadi. Bu an'anaviy 11-bob ariza berish jarayonini belgilaydi, bu orqali biznes kelishuvi yoki qayta tashkil etish bo'yicha ish yuritish jarayonida AQShning qarzdor kompaniyasi oldindan paket rejalariga erishishi mumkin.⁷

Shu bilan bir qatorda, qarzdor kompaniya to'lovga qobiliyatsizligini hal qilish uchun biznesni sotishni tanlashi mumkin. Ushbu qoidalar ishonchli boshqaruvchiga yoki qarzdorga xabar berish va muhokama jarayonlaridan so'ng, odatdagi biznes jarayonidan tashqarida qarzdor aktivlaridan foydalanish, sotish yoki ijaraga olish huquqini beradi. Garchi bahs-munozaralarga sabab bo'lsa-da, u ariza berishdan oldingi majburiyatlarni chetlab o'tib, qiyinchilikka uchragan biznesni tezda sotishga yordam beradi.

Biroq biznes savdosidan farqli o'laroq, 11-bobdagi qayta tashkil etish rejasining yakuniy maqsadi moliyaviy qiyinchilikka uchragan kompaniyaga to'lov qobiliyatini tiklash imkoniyatini berishdir. Shuning uchun, xodimlar uchun 11-bobning muvaffaqiyatli qayta tashkil etish rejasi potensial ravishda ish o'rinlarini saqlab qolishi mumkin.

Bankrotlik to'g'risidagi qonun federal yurisdiksiyaga kiradi, ammo bankrotlik to'g'risidagi qayta tashkil etish vaqtida xodimlarni himoya qiladigan mehnat qonuni kabi sohalar shtat qonunlari bilan tartibga solinadi. Natijada, bankrotlik potensial ravishda shtat qonunlari va federal qonunlarning bankrotlikni qayta tashkil etish va federal-shtat qonunchiligi bo'limidan kelib chiqadigan bandlikni himoya qilish bo'yicha siyosat maqsadlari o'rtasida ziddiyatlarni keltirib chiqaradi. Bankrotlik to'g'risidagi kodeks bankrotlik to'g'risidagi ish yuritish jarayonida ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solsa-da, bu munosabatlarni o'rnatmaydi. Davlat darajasidagi bankrotlik to'g'risidagi qonunlar, masalan, mehnat qonunchiligi bu munosabatlarni yaratadi.

⁷ *Bankruptcy Code 1978 (Title 11 of the US Code)*

AQSh Bankrotlik to'g'risidagi kodeksining 11-bandi va Milliy mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonun (1935) kabi bankrotlik to'g'risidagi qayta tashkil etish paytida tartibga soluvchi federal qonunlar kasaba uyushmalari a'zolari va jamoaviy bitimlar ishtirokchisi bo'lgan xodimlarni himoya qilishga ustuvor ahamiyat beradi. Davlat xizmati xodimlari va kasaba uyushmalari xodimlaridan tashqari, xodimlarni ishdan bo'shatishdan qonun bilan himoyalaniş sezilarli darajada cheklangan va o'z xohishiga ko'ra ishga joylashish amaliyoti ustunlik qiladi.

Ish beruvchining xodimni osonlik bilan ishdan bo'shatish qobiliyati AQSh mehnat industriyasida keng qabul qilingan, ammo bu xodimlarni qiyin vaziyatga qo'yadi. Xodimlar o'zlarining hayot kechirishlari uchun ushbu munosabatlarga tayanadilar, lekin ko'pincha shartnoma shartlarini muhokama qilish uchun cheklangan huquqqa egadirlar. Faqat bir nechta iqtidorli yoki malakali xodimlar kasaba uyushmalari a'zosi bo'lgan xodimlar bilan bir qatorda muayyan qoidalarni muhokama qilishlari mumkin.

Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi majburiyatlarning o'zaro bog'liqligiga noto'g'ri urg'u berilib, mehnat munosabatlaridagi tengsizlikni yashiradi. Ushbu tengsizlik ish beruvchilar tomonidan o'zboshimchalik bilan ishdan bo'shatishni rag'batlantiradi, chunki xodimlar istalgan vaqtda ishdan chiqishlari mumkinligi sababli, ish beruvchilar ham xuddi shunday huquqqa ega bo'lishi kerak.

AQShda ish beruvchining kuchi mehnat munosabatlariga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Xususiyl sektor xodimlarini himoya qilish, asosan, jamoaviy muzokaralar, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida tegishli kasaba uyushmalari orqali amalga oshiriladi.

1935 yildagi Milliy mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonun (NLRA) xodimlarga ish haqi, ish vaqti va boshqa mehnat shartlari bo'yicha jamoaviy muzokara qilish huquqini beradi. Kollektiv muzokaralar xodimlarning ishtirokini ta'minlaydi, vijdonan maslahatlashish va o'zaro majburiyatlarni ta'kidlaydi. Biroq, Kollektiv shartnomaning (XBA) eng muhim jihati shundan iboratki, u bilan bog'liq bo'lgan xodim faqat "adolatli sabablarga ko'ra" ishdan bo'shatilishi mumkin. Ushbu ishdan bo'shatish ish beruvchilarga qonun hujjatlarida belgilangan talablarni bajarmasdan, masalan, xodimni oldindan ogohlantirmasdan ishdan bo'shatish imkonini beradi. "Adolatli sabablarga ko'ra" ishdan bo'shatish uchun ish beruvchi xodimning mehnat shartnomasini buzganligini yoki mehnat munosabatlariga putur etkazadigan xatti-harakatlarni isbotlashi kerak.

Ish beruvchining tegishli kasaba uyushmalari yoki xodimlar vakillari bilan jamoaviy bitimlarni vijdonan olib bormasligi adolatsiz mehnat amaliyoti

hisoblanadi. Ushbu qoida qarzdor bankrotlikni rad etish yoki o'zgartirishdan oldin bajarishi kerak bo'lgan protsessual va moddiy shartlarni belgilaydi. Qarzdor muzokaralar oldidan ittifoqqa kerakli o'zgartirishlar kiritishni taklif qilishi va barcha kreditorlar, qarzdor va zarar ko'rgan tomonlarga adolatli munosabatda bo'lishini ta'minlashi kerak.

11-bobdagi bankrotlik to'g'risidagi ishning qo'zg'atilishi bankrotlik to'g'risidagi nizomni belgilaydi, undan manfaatdor tomonlarning da'volari, shu jumladan xodimlarning da'volari qonunchilik bergan ustuvorliklarga muvofiq hal qilinadi. Biroq, bankrotlik to'g'risidagi rasmiy qayta tashkil etish bo'yicha ish yuritish asosan qarzdor va kafolatlangan kreditorlar tomonidan nazorat qilinadi.⁸ Xodimlar qayta tashkil etish jarayonida cheklangan ishtirok etadilar, ularning asosiy vakili kasaba uyushmasi a'zolari orqali bo'lib hisoblanadi.

Qo'shma Shtatlardagi kasaba uyushmalariga a'zolik darajasi past bo'lishiga qaramay, Kollektiv bitimlar (CBA) tomonidan qamrab olingan bir nechta xodimlar birinchi navbatda ish xavfsizligi bilan shug'ullanadi. Bu ularning ish beruvchining sud ma'qullagan holda, ijro shartnomalarini, shu jumladan, jamoaviy bitimlarni qabul qilish yoki rad etish qobiliyatiga va ular qarz to'lovlarini olishiga bog'liq. Bankrotlik to'g'risidagi kodeksning 11-bobi qarzdor kompaniyaga o'zgartirishlar kiritish yoki rad etish yo'li bilan ariza berishdan oldingi ijro shartnomalari va majburiyatlaridan ozod qilish huquqini beradi.

Qarzdor ish beruvchi mehnat shartnomalarini qabul qilganda, xodimlar ba'zi himoya choralarini oladi. Ish beruvchi shartnomalarni rasmiy ravishda qabul qilish uchun ariza berishdan oldin yuzaga kelgan noaniqliklarni bartaraf etishi va to'lanmagan zararni to'lashi kerak, bu 11-bobning qayta tashkil etish rejasini tasdiqlash talabi hisoblanadi. Biroq agar mehnat shartnomalari mavjudligi rad etilsa, qarzdor ish beruvchi da'volarni darhol qondirishga majbur emas, ularni umumiy ta'minlanmagan da'volar deb tasniflaydi.⁹

To'lovga layoqatsizlik to'g'risidagi ish yuritish jarayonida xodimlarni himoya qilishga ustuvor ahamiyat berish asoslari bir nechta asoslardan kelib chiqadi. Xatarlarni diversifikatsiya qila oladigan boshqa manfaatdor tomonlardan farqli o'laroq, xodimlar tirikchilik uchun o'z ishlariga bog'liqdirlar. Biroq, xodimlar uchun mavjud bo'lgan himoya vositalaridan, ayniqsa, kasaba uyushmalariga a'zo bo'lmagan xodimlar uchun bir xilda foydalanish mumkin emas. Bu bandlikni himoya qilish va bankrotlikni qayta tashkil etish maqsadlari o'rtasida nomutanosiblikni keltirib chiqaradi.

⁸ *Bankruptcy Code 1978 (Title 11 of the US Code)*

⁹ *D R Korobkin, 'Employee Interests in Bankruptcy' (1996).*

Buyuk Britaniyadagi to'lovga qodir bo'lmaslik holatlaridan tashqari, xodimlar odatda ish beruvchining adolatsiz ishdan bo'shatish yoki mehnat shartlarini o'zgartirish kabi adolatsiz amaliyotlaridan himoyalangan. 1996 yildagi Mehnat huquqlari to'g'risidagi qonun (ERA) xodimlarni nohaq ishdan bo'shatishdan, ishdan bo'shatilganlik uchun kompensatsiyadan himoya qiladi va biznesni o'tkazish paytida ish bilan ta'minlashning uzluksizligini ta'minlaydi. Qo'shimcha himoyalar Korxonalarni sotish to'g'risidagi nizom (2006 yil) va jamoaviy ishdan bo'shatish va korxonalarni o'tkazish to'g'risidagi nizom (2014 yil) bilan ta'minlanadi.

Biroq, to'lovga layoqatsizlik to'g'risidagi rasmiy va kvaz-rasmiy jarayonlarda xodimlarni himoya qilish darajalari korporativ qutqaruv jarayonining protsessual va huquqiy asoslariga qarab farqlanadi.

Buyuk Britaniyadagi rasmiy korporativ qutqaruv jarayonlari ma'muriy tartibni va kompaniyaning ixtiyoriy kelishuvini (CVA) o'z ichiga oladi. Buyuk Britaniyada 1986 yildagi "To'lovga layoqatsizlik to'g'risida" gi qonun bilan o'rnatilgan va 2002 yilgi Korxonalar to'g'risidagi qonun bilan tartibga solingan ma'muriyat tartibi moliyaviy jihatdan qiynalayotgan, ammo barqaror kompaniyalar tomonidan qo'llaniladigan korporativ qutqaruv jarayonidir. U qonun bilan belgilangan moratoriy himoyasi ostida kompaniyani qayta tashkil etish yoki uning aktivlarini realizatsiya qilish imkonini beradi. Ushbu moratoriy kreditorlarning ijro harakatlarini muzlatib qo'yadi va kompaniyaga biznesni saqlab qolish uchun kreditorlar bilan muzokaralar olib borish uchun vaqt berib, tugatish to'g'risidagi arizalarni oldini oladi.

Odatda o'n ikki oygacha davom etadigan sanatsiya vaqtida boshqaruvchi uchta ierarxik maqsadga erishishni maqsad qiladi. Asosiy maqsad kompaniyani davomli korxonaga sifatida qutqarish, so'ngra kompaniyaning kreditorlari uchun u tugatilganidan ko'ra yaxshiroq natijaga erishish va nihoyat, garov yoki imtiyozli kreditorlarga taqsimlash uchun mulkni sotishdir. Biroq, kompaniyani davomli korxonaga sifatida qutqarish bo'yicha birinchi maqsadga erishish ko'pincha qiyin va amalga oshirilmasligi mumkin.

Boshqaruvchining mehnatni muhofaza qilishga ta'siri katta. Boshqaruvchining tayinlanishi, agar biznesni o'tkazish yoki ish beruvchida o'zgarishlar bo'lmasa, mehnat shartnomalarini avtomatik ravishda bekor qilmaydi yoki majburiyatlarni topshirish qoidalari (TUPE) majburiyatlarini ishga tushirmaydi. Xodimlar boshqaruv davomida to'lovga layoqatsiz, ammo yashovchan kompaniyada ishlaydi.¹⁰

Agar mehnat shartnomalari qabul qilingan bo'lsa, to'lanmagan ish haqi va ta'til to'lovlari kabi hisoblangan summalarga ustunlik maqomi beriladi va

¹⁰ *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 (SI 2014/ 16)*

boshqaruvda xarajatlar sifatida hisobga olinadi. Biroq, agar ma'mur shartnomalarni qabul qilmaslikka qaror qilsa, zarar ko'rgan xodimlar bilan ishdan bo'shatish bo'yicha maslahatlashuvlar boshlanishi mumkin.

Ushbu keskinlikni bartaraf etish uchun korporativ qayta qurish uchun zarur bo'lgan moslashuvchanlik va xodimlarga taqdim etiladigan himoya o'rtasidagi muvozanatni saqlash juda muhimdir. Ushbu muvozanatga erishish uchun yondashuvlardan biri qonunchilikka o'zgartirishlar kiritishdir. Ushbu o'zgarishlar ishdan bo'shatish bilan bog'liq ayrim cheklovlarni olib tashlash orqali ish beruvchining moslashuvchanligi doirasini kengaytirdi va biznes transferlari bilan bog'liq shartnoma o'zgarishlarini tartibga soladi.

Biroq ushbu tuzatishlarga qaramay, korporativ qutqaruv va bandlikni himoya qilish o'rtasidagi keskinlik muvozanatsizligicha qolmoqda. To'lovga layoqatsizlik to'g'risidagi qonunlar va bandlik to'g'risidagi qonunlarning xilma-xil maqsadlari, shuningdek, izohlash muammolari bu nomutanosiblikni yanada chigallashtirmoqda. Shu sababli, ikkala siyosat maqsadining adolatli ifodalanishiga erishish uchun ham ish beruvchilar, ham xodimlar manfaatlarini hisobga olgan holda murosaga kelish kerak.

Ushbu murosaga erishish yo'llaridan biri talqin qilish, xususan, professor Ronald Dvorkin asarida taklif qilganidek, konstruktivlik va yaxlitlik tamoyillariga asoslangan yangi izohli yondashuvni qabul qilishdir. Ushbu yondashuv qonunlarni ikkala manfaatlar to'plamini muvozanatlashtiradigan tarzda talqin qilish orqali korporativ qutqaruv va bandlikni himoya qilishning qarama-qarshi maqsadlarini muvofiqlashtirishga intiladi.

Xulosa qilib aytganda, korporativ qutqaruv va bandlikni himoya qilish o'rtasidagi muvozanatga erishish barcha manfaatdor tomonlarning manfaatlarini diqqat bilan ko'rib chiqishni talab qiladi. Qonunchilikka o'zgartirishlar va sharhlovchi yondashuvlar keskinlikni bartaraf etishga yordam beradi va ikkala siyosat maqsadi bir vaqtning o'zida u yoki bu birini nohaq ravishda buzmasdan amalga oshirilishini ta'minlaydi. O'zbekiston qonunchiligida ham ushbu vaziyatda xodimlarni ishdan bo'shatish yoki mehnat shartlarini o'zgartirish orqali kompaniya faoliyatini muvozanatlashtirishga harakat qilinadi. Ammo bunda ahamiyatli jihat korxonalar faoliyatini xodimlarning yoppasiga bo'shatilishi o'rniga ish o'rinlarini saqlab qolgan holda uzoqroq davom etadigan bo'lsada, boshqa moliyaviy va shartnomaviy usullardan foydalanish o'rinli bo'lar edi. Korporativ qutqarish va bandlikni himoya qilish o'rtasidagi keskinlik ish beruvchilarning ish joylarini qurbon qilish yoki kompaniyaning hayotiyligini oshirish uchun mehnat shartlarini o'zgartirish bilan bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan biznes qarorlarini qabul qilish zaruratidan kelib chiqadi, shu bilan birga xodimlarning

huquqlarini himoya qilish uchun bunday harakatlarni cheklovchi bandlikni himoya qilish qonunlariga rioya qilish kerak. Ushbu keskinlik ko'pincha korporativ qutqaruv maqsadlariga erishish bandlikni himoya qilish maqsadlariga zid bo'lishi mumkin bo'lgan dilemmaga olib keladi. Bu kabi dilemmalar xodimlar hayotini va davlatdagi ijtimoiy muvozanatni buzib yuborishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
2. Companies Act 2006 c. 46
3. Employment Protection Consolidation Act 1978 c. 44
4. Insolvency Act 1986 (Prescribed Part) Order 2003 (2003 No. 2097)
5. Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 (SI 2014/ 16)
6. Bankruptcy Code 1978 (Title 11 of the US Code)
7. Government Organization and Employees Act 1979 (Pub. L. 89 – 554, 93 Stat. 381)
8. D R Korobkin, 'Employee Interests in Bankruptcy' (1996).