



ISSN: 2181-9416

YURIST AXBOROTNOMASI

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

HUQUQIY, IJTIMOIIY, ILMIY-AMALIY JURNAL



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

YURIST AXBOROTNOMASI

6-SON, 8-JILD

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 6, ВЫПУСК 8

LAWYER HERALD

VOLUME 8, ISSUE 6



ABDUG'AFFOROV Jasur To'liqin o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi
Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish
instituti o'qituvchisi, Toshkent davlat yuridik
universiteti tayanch doktoranti
E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

JAMOA SHARTNOMASI – IJTIMOYIY SHERIKLIKNING ASOSIY HUJJATI SIFATIDA

For citation (iqtibos keltirish uchun, для цитирования): ABDUG'AFFOROV J.T.
Jamoa shartnomasi – ijtimoiy sheriklikning asosiy hujjati sifatida // Yurist axborotnomasi
– Вестник юриста – Lawyer herald. № 6 (2025) B. 103–111.



6 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2025-2-15>

ANNOTATSIYA

Maqolada mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy hujjati bo'lgan jamoa shartnomasining huquqiy mohiyati, vazifalari va amaliy ahamiyati chuqur yoritilgan. Unda jamoa shartnomasining lokal normativ manba sifatidagi o'rni, mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solishdagi imkoniyatlari, davlat organlari, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakilligining o'zaro hamkorlik mexanizmlari tahlil qilingan. XMT hujjatlari, O'zbekiston Mehnat kodeksi va xorijiy mamlakatlar tajribasi asosida jamoa shartnomalarining qo'llanish doirasi, mazmuni va ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari baholangan. Muallif jamoa shartnomalarini takomillashtirish zaruriyatini asoslab, ularni mehnat munosabatlarida manfaatlar muvozanatini ta'minlovchi asosiy huquqiy vosita sifatida e'tirof etadi. Jamoa shartnomasi nafaqat huquqiy hujjat, balki tashkilot ichidagi muloqot va ishonch muhitini shakllantiruvchi haqiqiy boshqaruv vositasidir. U xodimlarning ehtiyoj va manfaatlarini bevosita aks ettiradi, ish beruvchini xodimlar manfaati yo'lida qarorlar qabul qilishga undaydi va kundalik mehnat jarayonida kelib chiqadigan kelishmovchiliklarni ochiq muzokaralar orqali hal etishga xizmat qiladi. Shuningdek, jamoa shartnomasi ijtimoiy sheriklik tamoyillarining amaliy ifodasi bo'lib, jamoaviy muzokaralar madaniyatini rivojlantiradi va nizolarni oldindan bartaraf etish imkonini yaratadi. Jamoa shartnomasining samaradorligi kasaba uyushmasi qo'mitasi faolligi, ish beruvchi mas'uliyati va tashkiliy-huquqiy mexanizmlarning puxtaligiga bevosita bog'liq.

Kalit so'zlar: Jamoa shartnomasi, ijtimoiy sheriklik, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, lokal normativ hujjatlar, kasaba uyushmasi qo'mitasi, jamoaviy muzokaralar, ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar, jamoatchilik nazorati, lokal huquqiy tartibga solish.

АБДУГАФФАРОВ Жасур

Преподаватель института переподготовки и
повышения квалификации юридических кадров
при Министерстве юстиции Республики Узбекистан,
базовый докторант Ташкентского государственного
юридического университета
E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – КАК ОСНОВНОЙ ДОКУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

АННОТАЦИЯ

В статье всесторонне раскрываются правовая природа, функции и практическое значение коллективного договора как основного документа социального партнерства в сфере труда.

Анализируется его роль в качестве локального нормативного источника, возможности договорного регулирования трудовых отношений, а также механизмы взаимодействия государственных органов, профсоюзов и представителей работодателей. На основе документов Международной организации труда, Трудового кодекса Республики Узбекистан и зарубежного опыта оцениваются сфера применения, содержание и социально-экономические функции коллективных договоров. Автор обосновывает необходимость совершенствования коллективных договоров, признавая их ключевым правовым инструментом обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений. Коллективный договор рассматривается не только как юридический акт, но и как эффективный управленческий механизм, формирующий атмосферу доверия и диалога внутри организации. Он непосредственно отражает потребности и интересы работников, побуждает работодателя принимать решения в интересах персонала и способствует разрешению повседневных трудовых разногласий путем открытых коллективных переговоров. Кроме того, коллективный договор является практическим воплощением принципов социального партнерства, способствует развитию культуры коллективных переговоров и предупреждению трудовых конфликтов. Его эффективность напрямую зависит от активности профсоюзного комитета, ответственности работодателя и надежности организационно-правовых механизмов.

Ключевые слова: Коллективный договор, социальное партнёрство, социально-трудовые отношения, локальные нормативные акты, профсоюзный комитет, коллективные переговоры, социально-экономические гарантии, общественный контроль, локальное правовое регулирование.

JASUR Abdugaffarov

Teacher at the Training institute for lawyers
under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan,
basic doctoral student of Tashkent State University
E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

THE COLLECTIVE AGREEMENT AS THE KEY DOCUMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP

ANNOTATION

The article provides an in-depth analysis of the legal nature, functions, and practical significance of the collective agreement as the core document of social partnership in the field of labor. It examines the role of the collective agreement as a local normative source, its potential in contractual regulation of labor relations, and the mechanisms of interaction among state authorities, trade unions, and employers' representatives. Based on the documents of the International Labour Organization, the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, and international experience, the scope of application, content, and socio-economic functions of collective agreements are assessed. The author substantiates the need to improve collective agreements, recognizing them as a key legal instrument for ensuring a balance of interests in labor relations. The collective agreement is viewed not only as a legal document but also as an effective management tool that fosters trust and constructive dialogue within an organization. It directly reflects the needs and interests of employees, encourages employers to make decisions in favor of workers, and facilitates the resolution of everyday labor disputes through open collective negotiations. Furthermore, the collective agreement represents a practical implementation of the principles of social partnership, promotes the development of a culture of collective bargaining, and helps prevent labor conflicts. Its effectiveness directly depends on the activity of trade union committees, the responsibility of employers, and the robustness of organizational and legal mechanisms.

Keywords: Collective agreement, social partnership, social and labor relations, local normative acts, trade union committee, collective bargaining, socio-economic guarantees, public control, local legal regulation.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini huquqiy tartibga solish o'z mohiyatiga ko'ra ikki usulda amalga oshiriladi. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni normativ-huquqiy tartibga solish (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va mehnat qonunchiligiga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlar) hamda lokal huquqiy tartibga solish (jamo'a kelishuvlari, jamoa shartnomasi va tashkilotning ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilingan boshqa ichki hujjatlari). Xususan, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish jarayonida ijtimoiy sheriklikning asosiy lokal normativ hujjati – bu boshlang'ich darajadagi tashkilotlarda tuziladigan jamoa shartnomasi hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 65-moddasi 1-qismiga muvofiq jamoa shartnomasi – bu tashkilotda yoki yakka tartibdagi tadbirkorda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi hamda xodimlar tomonidan o'z vakillari orqali va ish beruvchi tomonidan tuziladigan mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjatdir [1].

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1951-yildagi 91-sonli tavsiyasiga ko'ra “jamo'a shartnomasi” deganda mehnat va bandlik shartlariga oid har qanday yozma kelishuv tushuniladi. Bunday kelishuvning o'ziga xos jihati uning taraflari doimo ish beruvchi (vakillar) yoki u vakolat bergan mansabdor shaxslar va xodimlar jamoasi yoki ularning saylangan vakillari hisoblanadi [2].

Shu o'rinda, Skandinaviya davlatlaridagi (Daniya, Shvetsiya, Norvegiya va Finlandiya) birlamchi kasaba uyushmalari faoliyatining asosiy tamoyili o'zini o'zi boshqaruvchi ijtimoiy sheriklikdir. Bu modelda mehnat sharoitlari va ish haqi miqdorini belgilashda qonun hujjatlaridan ko'ra jamoa shartnomalari hal qiluvchi rol o'ynaydi [3]. Bu tajribani O'zbekiston amaliyotiga joriy etish tashkilotlarda xodimlar va ish beruvchi o'rtasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini mustahkamlashga xizmat qilishi mumkin.

Ko'pgina tadqiqotchilarning fikricha, jamoa shartnomasi mazmuni va mohiyatiga ko'ra xodimlarni ekspluatatsiya qilish emas, balki o'zaro ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish sanaladi [4].

Shu jumladan, G.Sattorova “ijtimoiy sheriklik” va “jamo'a shartnomasi bilan tartibga solish” tushunchalari sinonim ekanligini e'tirof etadi. Bir qator nashrlarda ijtimoiy sheriklik davlat ijtimoiy siyosatining eng dolzarb yo'nalishlaridan biri sifatida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish nuqtayi nazaridan ko'rib chiqiladi. Olim jamoaviy shartnoma orqali ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solishni ijtimoiy sheriklikning yetakchi, belgilovchi shakli sifatida tavsiflaydi [5].

Muallif ham ushbu fikrga qo'shilgan holda, jamoa shartnomasini mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning amaldagi yozma ko'rinishi sifatida e'tirof etishimiz mumkin.

Shuningdek, B.Yarashev fikricha, bugungi kunda korxonalarda qabul qilinayotgan hujjatlar ahamiyatining ortib borishi, ijtimoiy sheriklik munosabatlarining takomillashuvi samarasi sifatida mehnat munosabatlarini shartnomalar orqali tartibga solishning dolzarbligi oshib bormoqda [6].

Doktorant fikricha, shartnoma ikki tomon o'rtasidagi kelishuvga asoslanganligi uchun mehnat munosabatlarini ham o'zaro kelishuvlar vositasida tartibga solish taraflar uchun eng qulay usul hisoblanadi va ijtimoiy sheriklik taraflar zimmasiga ijtimoiy-iqtisodiy majburiyatlar yuklaydi.

Ushbu majburiyatni professor M.A.Usmanova quyidagicha tushuntiradi, “boshqa huquq sohalaridan farqli ravishda lokal me'yoriy hujjatlar – ish beruvchilar va xodimlar vakillik organlari tomonidan ishlab chiqilgan va bevosita korxona, muassasa, tashkilotlarda joriy qilingan turli normativ hujjatlar (jamo'a shartnoma va kelishuvlari, ichki mehnat tartibi qoidalari, turli-tuman nizom hamda ustavlar va boshqalar) ham mehnat huquqining manbalari qatoriga kiradi” [7].

Rossiyalik taniqli mehnat huquqi olimi A.M.Lushnikov mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlari bo'yicha chuqur ilmiy izlanishlar olib borgan. Uning fikricha, ijtimoiy sheriklik bu mehnat munosabatlarini tartibga solishning shartnomaviy mexanizmi bo'lib, xodim va ish beruvchilar

o'rtasida manfaatlar muvozanatini ta'minlashga xizmat qiladi [8]. Ya'ni olim tushuntiradiki, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga solish taraflar o'rtasida ixtiyoriy ravishda tuziladigan shartnomalar (jamoa shartnomasi va kelishuvi)ga bog'liq bo'lib, bunday shartnomaviy tartibga solish mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Jamoa shartnomasini tuzish uchun boshlang'ich darajadagi ijtimoiy sheriklik taraflaridan biri jamoa shartnomasini tuzish uchun jamoaviy muzokaralar o'tkazilishi kerakligi haqida boshqa tarafga taklif bilan chiqadi. Ushbu taklif sheriklik tarafi tomonidan qabul qilingan taqdirda tashkilotda ikki tomonlama muzokaralar subyektlarining teng miqdordagi vakillaridan shakllantiriladigan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya tuziladi.

Ushbu komissiya tomonidan tayyorlangan jamoa shartnomasining loyihasi tashkilotning bo'linmalarida xodimlar tomonidan muhokama qilinishi lozim hamda kelib tushgan takliflar va mulohazalar hisobga olingan holda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya tomonidan maromiga yetkaziladi. Ta'kidlash joizki, jamoa shartnomasi Mehnat kodeksiga ko'ra jamoaviy muzokaralar orqali ishlab chiqiladigan va tasdiqlanishi zarur bo'lgan lokal hujjatlardan biri hisoblanadi (MK 60-64-moddalar). Mehnat kodeksi 36-moddasiga ko'ra mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi xodimlarning mehnat jamoasi manfaatlarini ifodalash vakolati berilgan vakillik organini belgilaydi. Ushbu vakillik organi kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bo'lishi mumkin. Kasaba uyushmasi qo'mitasi (boshqa vakillik organi) xodimlar nomidan ijtimoiy sheriklikni amalga oshirgan taqdirda boshlang'ich tashkilotdagi ijtimoiy sheriklik taraflari jamoaviy muzokaralar o'tkazadi. Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi esa jamoa shartnomasini ma'qullash yoki ma'qullamaslik to'g'risida qaror qabul qiladi [9].

Jamoa shartnomasi har qanday tashkilotda, uning alohida bo'linmalarida va YaTTlarda ham tuzilishi mumkin. Bu borada, M.A. Usmanova jamoa shartnomasi ijtimoiy sherikchilikka oid mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi normativ hujjat sifatida mulkchilik shakli, xo'jalik yuritish usuli, qaysi tarmoqqa mansubligidan qat'iy nazar, barcha tashkilotlarda tuzilishi mumkin ekanligini tasdiqlaydi [10].

Muallif fikricha, alohida bo'linmalarda jamoa shartnomasi tuzilganda ish beruvchi o'z vakilini tayinlashi maqsadga muvofiq va bu ijtimoiy sheriklik qoidalariga mos keladi.

O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiyasi ma'lumotlariga ko'ra korxona va tashkilotlarda 118 mingdan ortiq shartnomalar tuzilgan bo'lib, jumladan, bitta Bosh kelishuv, 105 ta tarmoq va 14 ta hududiy kelishuvlar mavjud. Biroq davlat va xususiy sektor o'rtasida jamoa shartnomalarining tuzilishida jiddiy nomutanosiblik kuzatiladi: 2023 yilda davlat tashkilotlarida 25 111 ta, tijorat (xususiy) tashkilotlarda esa atigi 4 207 ta jamoa shartnomalari tuzilgan [11].

Fikrimizcha, jamoa shartnomalarining xususiy sektordagi ahamiyatini oshirish uchun bunday shartnomalarni tuzgan tijorat tashkilotlariga davlat tomonidan iqtisodiy qo'llab quvvatlash orqali ijobiy turtki berilishi maqsadga muvofiq.

Jamoa shartnomasining mazmuni va tuzilishini uning taraflari belgilaydi. Jamoa shartnomasiga ish beruvchining va xodimlarning Mehnat kodeksining 67-moddasi 2-qismida belgilangan masalalar bo'yicha o'zaro majburiyatlari kiritilishi ham mumkin. Bundan tashqari, tashkilotning iqtisodiy imkoniyatlari hisobga olingan holda, jamoa shartnomasida boshqa shartlar ham bo'lishi mumkin. Ushbu normani K.Abdurahmonov ham qo'llab quvvatlagan holda shunday deydi, "Korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy munosabatlar jamoa shartnomasi orqali tartibga solinadi [12]".

Jamoa shartnomasida xodimlarga qo'shimcha kafolatlar va huquqlar deyarli har doim nafaqat o'zaro muzokaralar natijalariga, ish beruvchi yoki xodimlar vakillarining faoliyatiga, balki korxona yoki muassasaning moliyaviy ahvoriga ham bog'liq.

Shuningdek, L.Yu.Bugrova, G.S.Goncharova, A.F.Nurtdinova fikricha, tashkilotda jamoa shartnomasining tuzilishiga "ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solish usuli" sifatida yondashish lozim [13]. Xodimlar jamoasi aynan jamoa shartnomasi orqali tashkilotdagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini, shu bilan birga, tashkilotning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatini nazorat qilish va tartibga solishda ishtirok etishi mumkin.

Taniqli rus olimi professor O.S.Ioffe jamoa shartnomasini mehnat huquqining markaziy elementi sifatida ko'rib, uning shaklini va mazmunini doimiy ravishda takomillashtirish zarurligini aytadi. U jamoa shartnomasining rivojlanishini yangi mehnat shartlari va iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish zarurligi haqida yozadi [14].

Muallif fikricha, ish beruvchilar o'z iqtisodiy imkoniyatlarini hisobga olmasdan shoshma-shosharlik bilan tuzgan jamoa shartnomalarining shartlari keyinchalik ularning javobgarligiga sabab bo'lishi mumkin. Shuning uchun ham iqtisodiy shartlarni belgilashda ish beruvchilar ehtiyotkor yondashishlari lozim.

Ayrim olimlar esa jamoa shartnomasini normativ kelishuvning bir shakli bo'lib, korxonaning ichki tartibini mustaqil ravishda yaratish usullaridan biri sifatida, qonundan tashqari qonun ijodkorligi shakllaridan biridir, u korxonaning xususiy huquqiy tartibi manbalaridan birini tashkil etadi" degan g'oyani ilgari surganlar [15]. Mehnat huquqining manbayi sifatida jamoa shartnomasining maqsadi nafaqat xodimga, balki ish beruvchiga ham foyda keltiradigan jamoaviy mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishga yordam berishdir. Shunday qilib, ijtimoiy muloqot manfaatlarni uyg'unlashtirish, ijtimoiy-mehnat muammolarini yengish va iqtisodiy taraqqiyotga ko'maklashishning samarali usuli hisoblanadi.

Shuningdek, jamoa shartnomasining maromiga yetkazilgan loyihasi mehnat jamoasining umumiy yig'ilishiga (konferensiyasiga) ko'rib chiqish uchun kiritiladi. Agar mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida (konferensiyasida) hozir bo'lganlarning ellik foizidan ko'prog'i uni yoqlab ovoz bergan bo'lsa, ma'qullangan hisoblanadi. Shu o'rinda, G.Sattarovaning fikriga ko'ra keng ma'noda, jamoa shartnomalari xodimlarning vakillik organi bilan kelishilgan korxonaning lokal hujjatlarini ham qamrab oladi. Ushbu hujjatlarni faqat rahbar tomonidan, xodimlarning vakillik organi bilan kelishilmagan holda qabul qilish mumkin emas. Bunday kelishuv jarayonida xodimlarning ham, ish beruvchining ham manfaatlariga mos keladigan murosali yechimlar topiladi [16].

Taraflar jamoa shartnomasi loyihasini ko'rib chiqish chog'ida hal qila olmagan ixtiloflarni hal etish bo'yicha nizolar jamoaviy mehnat nizolarini hal etish (tartibga solish) uchun belgilangan tartibda ko'rib chiqiladi. Jamoaviy mehnat nizolarini hal etish (tartibga solish) tartib-taomillari yarashtirish komissiyasi, mediator va arbitrajni o'z ichiga oladi. Ijtimoiy sheriklik taraflari o'rtasida jamoa shartnomasini tuzish chog'ida kelib chiqqan jamoaviy mehnat nizolari ijtimoiy sheriklikning barcha darajalarida yuzaga kelishi mumkin va yarashtiruv tartib-taomillari nizoni hal etishda ish bermagan taqdirda sudga murojaat qilishlari mumkin [17].

Aynan qanday jamoaviy mehnat nizolari bevosita sudga ko'rib chiqilishi qonunchilikda belgilab qo'yilmagan. Shuning uchun taraflar nizolarni hal qilishning istalgan usulini mustaqil tanlaydilar. Biz taklif qilamizki, Mehnat kodeksida qanday ko'rinishdagi jamoaviy mehnat nizolari bo'yicha bevosita sudga murojaat qilish mumkin ekanligini aniq belgilab qo'yish lozim.

Jamoa shartnomasining bajarilishi ustidan nazorat shartnoma taraflarining vakillari, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya, mehnat jamoasi, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining tegishli organlari hamda boshqa vakolatli organlar tomonidan amalga oshiriladi. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning istalgan tarafi jamoa shartnomasida belgilab qo'yilgan qoidalarni ijrosini ta'minlamagan taqdirda Davlat mehnat inspeksiyasining mehnat inspektorlari bunda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarni O'zbekiston

Respublikasi "Ma'muriy javobgarlik to'g'risida"gi Kodeksning 49-moddasiga muvofiq ma'muriy javobgarlikka tortish vakolatiga ega hisoblanadi [18].

Mehnat munosabatlarini tartibga solish maqsadida tuzilgan jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvlariga eng avvalo tartibga solish vazifasi yuklatilgan, shuningdek bu vazifa ish beruvchi va xodimlar o'rtasida bevosita tuziladigan mehnat shartnomalariga yuklangan. Shuni e'tiborga olishimiz zarurki, jamoa shartnomalari va kelishuvlari "normativ shartnomalar" ham deb ataladi.

Jamoa shartnomasi, albatta, o'ziga xos normativ bitim bo'lib, u "umumiy majburiy qoidalar"ni o'z ichiga oladi, davlat tomonidan o'rnatilgan yoki tan olingan, davlat majburlash imkoniyati bilan ta'minlangan mehnat jamoasi munosabatlarini tartibga soladi [19]. Shunday qilib, davlat jamoa shartnomasining bir qator qoidalarini majburiy qilib, o'zining ijtimoiy sheriklikdagi tartibga solish funksiyasini amalga oshiradi, shu bilan shartnomaning me'yoriyligini mustahkamlaydi.

Bundan tashqari, mehnat qonunchiligi sohasidagi mutaxassislarning qarashlari deyarli bir xil bo'lib, ular kasaba uyushmalarining jamoa shartnomalaridan kelib chiqadigan majburiyatlari, aslida, qonuniy emas, balki axloqiy degan fikrni ilgari surgan [20]. Sababi jamoa shartnomasi taraflarning qonunchilikda belgilanmagan manfaatlarini o'zida ifodalaydi hamda taraflar uchun ixtiyoriy qabul qilingan mas'uliyatni yuzaga keltiradi.

Xususan, XMTning 98-sonli Konvensiyasining 4-moddasiga muvofiq, ishtirokchi davlatlar "ish beruvchilar yoki ish beruvchilar tashkilotlari bilan xodimlar tashkilotlari o'rtasida mehnat sharoitlarini jamoa shartnomalari orqali tartibga solish maqsadida ixtiyoriy muzokaralar protseduralarini to'liq rivojlantirish va ularni qo'llashni rag'batlantirish hamda qo'llab-quvvatlash uchun, mamlakat sharoitiga mos choralarni ko'rish majburiyatini oladi" [21].

Shu bilan birga, A.F.Nurtdinova jamoa shartnomasi haqidagi ilmiy g'oyalarni umumlashtirib, "jamoa shartnomasi, shubhasiz, normativ xarakterga ega [22]. Bundan tashqari, lokal hujjatlar bevosita korxona, muassasa, tashkilotlarda belgilanadigan mehnat shart-sharoitlarini tartibga soladi. Ularga ish beruvchi, kasaba uyushmalari qo'mitasi yoki xodimlarning vakillik organi bilan birgalikda yoxud u bilan kelishib qabul qilingan normativ hujjatlar kiradi. Jamoa shartnomasi va kelishuvi bunga misol bo'la oladi [23].

Shunday qilib xulosa qilish mumkinki, jamoa shartnomasi ham normativ (tartibga soluvchi), ham axloqiy (mas'uliyat) xususiyatlarni o'zida jamlaydi.

Shuningdek, jamoa shartnomalari orqali mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solish ijtimoiy muloqot imkoniyatlaridan biridir. Jamoa shartnomasida (kollektiv bitimda) tomonlar qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan yoki ularga zid bo'lmagan va xodimlarning ahvolini yomonlashtirmaydigan shartlarni kelishib oladilar. Jamoa shartnomasida belgilangan majburiyatlar, qoidalar yoki shartlar xodimlarning ahvolini mehnat shartnomalari va qonunlarda nazarda tutilganiga nisbatan yomonlashtira olmaydi. Xodimning mavqeyini yomonlashtiradigan bunday shartlar haqiqiy emas.

Shu o'rinda rus olimi V.Gritsenko "Mehnat huquqi" asarida jamoa shartnomasining mehnat huquqidagi markaziy o'ringa ega ekanligini ta'kidlaydi. U jamoa shartnomasining asosiy vazifasi ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga solish ekanligini qayd etadi. Jamoa shartnomasi, uning fikriga ko'ra, ishchilarni mehnatni amalga oshirishda himoya qilish va xavfsizligini ta'minlash uchun muhim vosita hisoblanadi [24].

Shuningdek, amal qilish doirasiga ko'ra lokal hujjatlar umumiy va maxsus hujjatlarga bo'linadi va ularning aksariyati, masalan, jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ko'rsatmalar, mehnatga haq to'lash qoidalari tashkilotning barcha xodimlariga tegishlidir. Qolganlari esa – ayrim toifa xodimlariga taalluqli yoki mehnatga oid huquqiy munosabatlarning qaysidir qismini tartibga soladi. Xodim kasaba uyushmasiga a'zo

bo'ladimi, yo'qmi buning ahamiyati yo'q. Jamoa shartnomasi ushbu tashkilotning butun mehnat jamoasiga birdek amal qiladi. Shuningdek, hozir ushbu shartnomani tuzgan va kelgusida tashkilotga ishga qabul qilinadigan xodimlar uchun shartnomaning amal qilish doirasi bir xil bo'lib, bunda ushbu shartnomani tuzishda ishtirok etganlik taraflarga biror-bir qo'shimcha imtiyozlarni nazarda tutmasligi kerak.

Jamoa shartnomasining aniq muddat davomida amal qilishi uning mazmunini doimiy ravishda takomillashtirib turish zaruriyati mavjud ekanligini anglatadi. Masalan, Singapurda o'tgan asr 80-yillarida kasaba uyushmalari jamoa shartnomalari orqali ish beruvchilarni ishchilarni o'qitishga sarmoya kiritishga undagan. Bu ijtimoiy sheriklikning har ikki tarafi uchun manfaatli bo'lib chiqdi hamda erishilgan natijalar ushbu amaliyotning mamlakat bo'ylab keng tarqalishiga olib keldi [25].

Jamoa shartnomasi boshqa lokal huquqiy hujjatlardan farqli o'laroq, quyidagi o'ziga xos xususiyatlari bilan ajralib turadi:

- birinchidan, taraflarning ijtimoiy sherikligini amalga oshirishning muhim shaklidir;
- ikkinchidan, normativ-huquqiy hujjatlarda qoldirilgan bo'shliqni to'ldiradi va ayni paytda mehnat huquqiga oid me'yoriy hujjatlarni aniqlashtiradi;
- uchinchidan, qonunlarda belgilangan normalarini o'zida qamrab oladi;
- to'rtinchidan, taraflarning huquqlari va manfaatlari moslashtiradi;
- beshinchidan, bordi-yu shartnomada ba'zi masalalar o'z aksini topmagan bo'lsa u bir tarafning ixtiyoriga asosan o'zgartirilishi yoki bekor qilinishi mumkin emas.

Jamoa shartnomasining boshqa lokal va ichki hujjatlardan asosiy farqi ish beruvchi jamoa shartnomasini tuzib, uni kasaba uyushmasi qo'mitasining o'zi bilan kelishgan holda qabul qilolmaydi. Mehnat kodeksining 69-modda 1-qismiga ko'ra jamoa shartnomasining loyihasi tashkilotning bo'linmalarida xodimlar (mehnat jamoasi) tomonidan muhokama qilinishi lozim, deya belgilab qo'yilgan [26].

Shuningdek, ushbu kodeks 6-7-bob qoidalari (6-bob. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik organlari; 7-bob. Jamoaviy muzokaralar) hamda 70-moddasiga muvofiq, jamoa shartnomasi mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida (konferensiyasida) ma'qullanganidan keyin taraflarning vakillari (xodimlarning kasaba uyushmasi qo'mitasiga saylangan vakillari, agar kasaba uyushmasi qo'mitasi mavjud bo'lmasa mehnat jamoasi vakolat bergan boshqa (vaqtincha yoki doimiy) vakillik organi) uch kun ichida jamoa shartnomasini imzolaydi [27].

Jamoa shartnomasining kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilib bo'lmaydigan boshqa huquqiy hujjat ekanligiga yana bir dalil – bu Kodeksdagi jamoa shartnomasiga bag'ishlangan 65-79-moddalarda biror marta "kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra" tushunchasi ishlatilmagan.

Yuqoridagi qoidalaridan ko'rinib turibdiki, jamoa shartnomasi tashkilotda faqat xodimlar bilan muhokama qilinadi, agar hammasi to'g'ri bo'lsa xodimlar vakillari tomonidan imzolanadi.

"Tashkilotda jamoa shartnomasi tuzilishi majburiymi?", degan savol paydo bo'lishi mumkin.

Mehnat kodeksining 25-moddasiga ko'ra, ish beruvchi ushbu Kodeksda belgilangan tartibda jamoa muzokaralarini olib borishi, shuningdek jamoa shartnomasini tuzishi shart hisoblanadi. Bu ish beruvchining majburiyatlaridan biri sanaladi.

Ayrimlar mana shu moddani noto'g'ri talqin qilib, ish beruvchi jamoa shartnomasini tuzishi shart deb xato o'ylashadi. Aslida, e'tibor bersangiz ish beruvchi ushbu Kodeksda belgilangan tartibda jamoa muzokaralarini olib borishi, shuningdek, jamoa shartnomasini tuzishi shartligi ta'kidlanmoqda.

Ya'ni, Mehnat kodeksining 61-moddasiga muvofiq, jamoaviy muzokaralar boshlanishi to'g'risida bildirishnoma olgan ijtimoiy sheriklik tarafi 7 kunlik muddatda tashabbuskorga jamoaviy muzokaralar o'tkazilishi haqida javob yuborgan holda jamoaviy muzokaralarga kirishishi shart.

Kodeksning 66-moddasiga muvofiq, jamoa shartnomasini tuzish zarurligi to'g'risidagi qaror va uni tuzish masalasi bo'yicha jamoaviy muzokaralarni boshlash to'g'risidagi taklif istalgan tarafdin berilishi mumkin. Har qaysi taraf (xodimlar va ish beruvchi yoki ularning vakillari) jamoa shartnomasi yuzasidan muzokaralar olib borish tashabbusi bilan chiqishga haqli deyilmoqda.

Ya'ni, qachonki, mehnat sohasidagi boshlang'ich darajadagi ijtimoiy sheriklik taraflaridan biri jamoa shartnomasi tuzish tashabbusi bilan chiqsa, ana o'shandagina tegishli yozma xabar olgan taraf 7 kunlik muhlat ichida muzokaralarga kirishishi shart. Taraflardan hech biri tashabbus bilan chiqmasa, demak jamoa shartnomasi tuzish shart emas.

Jamoa shartnomasi tuzish majburiy emasligini quyidagi misol bilan isbotlaymiz. Mehnat kodeksining 188-moddasi 4-qismiga ko'ra mehnat sharoitlariga ko'ra zarur bo'lgan hollarda, shuningdek olti kunlik ish haftasidagi smenali ishlarda tungi vaqtdagi ishning davomiyligi kunduzgi vaqtdagi ishning davomiyligi bilan tenglashtiriladi. Mazkur ishlar ro'yxati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanishi mumkin. Demak, bu misoldan ko'rinib turibdiki, tashkilotda jamoa shartnomasi tuzish shart emas. Agar tuzish shart bo'lganda edi, "agar u tuzilmagan bo'lsa" jumlasini ishlatilmas edi. Mehnat kodeksida 11 ta o'rinda bunday qoidalarga duch kelamiz (145, 188, 209, 323, 330, 353, 407, 481, 547 (3 ta o'rinda)-moddalar) [28].

Jamoa shartnomasini tuzish majburiy emas, qachonki taraflardan biri uni tuzish taklifi bilan chiqsa, ana o'shandagina Mehnat kodeksiga muvofiq jamoa shartnomalari tuziladi. Agar korxonada jamoa shartnomasi yo'q bo'lsa, tegishli nazorat qiluvchi organlar tomonidan tashkilotni jarimaga tortish mutlaqo g'ayriqonuniy hisoblanadi. Biroq, shuni alohida ta'kidlab o'tish kerakki, jamoa shartnomasini tuzish ish beruvchi uchun ham, mehnat jamoasi uchun ham maqsadga muvofiq, chunki u qonunchilikda aks ettirilmagan bir qator muhim masalalarni ikki tomon uchun manfaatli tarzda tartibga solish imkonini beradi.

Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqqan holda, Mehnat kodeksi 65-moddasiga 2-qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Jamoa shartnomasi umuman tashkilotda, uning alohida bo'linmalarida tuzilishi yoki umuman tuzilmasligi ham mumkin. Boshlang'ich darajadagi ijtimoiy sheriklik taraflaridan jamoa shartnomasini tuzish haqidagi taklif kelib tushmagan taqdirda, ish beruvchi tashkilotda jamoa shartnomasi mavjud emasligi uchun javobgar bo'lmaydi".

Iqtiboslar/Snoski/References:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/uz/docs/-6257288#-6263024>
2. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1951-yildagi 91-sonli tavsiyasi. <https://www.ilo.org/>
3. Рзаева Гузалья Тургунбаевна. «Совершенствование деятельности первичных профессиональных союзов в организациях». Диссертация. Ташкент: – 2024 г. С-29;
4. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: Dissertatsiya...y.f.f.d. – T. 2022. B–25.
5. Саттарова Г.Д. Социальное партнерство в форме коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Республики Узбекистан. Т., ТДЮИ. 2010. С-30.
6. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: Avtoreferat...dis..yur.fan.bo'y.fal.dok. – T. 2022. B–12.
7. M.A.Usmanova. Mehnat huquqi. T., ЎзР.МГ.ХТИ. 2019. 11-6.
8. A.M.Lushnikov, M.V.Lushnikova. Mehnat huquqi kursi. 2 jild. Darslik. T.2. M.: "Statut" nashriyoti. - 2009 yil. 162-b.
9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ilmiy-amaliy sharh. 3 jildlik. 1-jild. (Mualliflar jamoasi). O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, "Adolat" milliy huquqiy axborot markazi. Toshkent, 2025 y. – 201 b.
10. Mualliflar jamoasi, .M.A.Usmanova y.f.d., prof. – I-V boblar. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYU nashriyoti, 2018. -76-bet.
11. <https://kasaba.uz/>.

12. Kalandar Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019. 496-b.
13. A.F.Nurtdinova. "Some Aspects of Becoming a Social Partnership in Russia". P-37.
14. ŠARŪNĖ, P., DALIA, P., & GIEDRĖ, A. (2024). COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT AS A RESULT OF SOCIAL DIALOGUE IN FAVOREM PRINCIPLE CONTEXT: CASE OF LITHUANIA. Humanities Studies, 20(98).
15. Иванова Н.А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности. Автореферат дисс.докт.экон.наук. – Саратов.: 2013 г. С-5.
16. Саттарова Г.Д. Социальное партнерство в форме коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Республики Узбекистан. Т., ТДЮИ. 2010. С-21.
17. Mualliflar jamoasi, .M.A.Usmanova y.f.d., prof. – I-V boblar. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYU nashriyoti, 2018. -76-bet.
18. O'zbekiston Respublikasining "Ma'muriy javobgarlik to'g'risida"gi Kodeksiю
19. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. 3-е изд. - М.: «Юриспруденция», 2000. С-220.
20. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: Dissertatsiya...y.f.f.d. – T. 2022. B–25.
21. Рзаева Гузалья Тургунбаевна. «Совершенствование деятельности первичных профессиональных союзов в организатсиях». Диссертация. Ташкент – 2024 г. С-46.
22. А.Ф.Нуртдинова. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. -М.,1998. С-138.
23. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: Dissertatsiya...y.f.f.d. – T. 2022. B–24.
24. Гриценко В.И. Трудовое право. — Москва: Юрайт, 2019. С-352.
25. Partnership of trade unions in national development programmes and in promotion of labour mobility in Singapore. Evelyn S. Wong. International Institute for Labour Studies Geneva. Singapore NTUC. 2000. P-9.
26. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 69-moddasi.
27. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ilmiy-amaliy sharh. 3 jildlik. 1-jild. (Mualliflar jamoasi). O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, "Adolat" milliy huquqiy axborot markazi. Toshkent, 2025 y. – 203 b.
28. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288#-6261646>.

YURIST AXBOROTNOMASI

6-SON, 8-JILD

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 6, ВЫПУСК 8

LAWYER HERALD

VOLUME 8, ISSUE 6

ISSN 2181-9416

DOI JURNAL: 10.26739/2181-9416