



JAMOA SHARTNOMASI VA UNING MEHNAT HUQUQIDAGI O'RNI

Oripova Dilafro'z Suhrobovna

Miryoqub Raximov Aktamovich

Toshkent davlat yuridik universiteti (TDYU)

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 12-moddasiga muvofiq, jamoa shartnomasi mehnat huquqining mustaqil manbasi sifatida e'tirof etilgan bo'lib, bu institutga yuridik kuch berilishi uning mehnat munosabatlarida normativ-huquqiy tartibga solish vositasi sifatida alohida ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi. Jamoa shartnomasi xodimlarning vakillari va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv asosida tuzilib, mehnat shartlari, ijtimoiy kafolatlar va ishlab chiqarish bilan bog'liq munosabatlarni huquqiy jihatdan mustahkamlaydi. Ushbu shartnoma mehnat qonunchiligini amalda qo'llashning asosiy mexanizmlaridan biri sifatida xodim va ish beruvchi manfaatlarini muvozanatini ta'minlaydi va ijtimoiy barqarorlikka xizmat qiladi.

"Labour Rights Index" ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekiston 2024-yilda jamoaviy muzokaralar va birlashish erkinligi yo'nalishida 5.54 ball bilan baholangan bo'lib, bu ko'rsatkich mazkur sohada amaliy va institutsional jihatdan takomillashtirish zarurligini anglatadi. Bu holat jamoa shartnomasining real mexanizm sifatida samarali ishlashi uchun huquqni qo'llash amaliyotini kuchaytirish, xodimlar vakilligini mustahkamlash va mehnat munosabatlarida ijtimoiy hamkorlik tamoyillarini yanada rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 66-moddasiga muvofiq, jamoa shartnomasini tuzish bo'yicha muzokaralar har ikki taraf tashabbusi bilan boshlanishi mumkinligi mehnat munosabatlarida tenglik va ijtimoiy hamkorlik tamoyillarining konstitutsiyaviy ifodasidir. Mehnat kodeksining 13-moddasi jamoa shartnomasini normativ-huquqiy manba sifatida e'tirof etib, unda xodimlar uchun qonunchilikda belgilanganidan yuqori darajadagi huquq va kafolatlarni belgilash imkonini yaratadi hamda xodimlarning huquqiy holatini yomonlashtiruvchi har qanday shartlarni haqiqiy emas deb topadi (MK 68-moddasi).

Jamoa shartnomasining mazmuni taraflar kelishuvi asosida shakllanib, unda mehnatga haq to'lash shakllari, tarif stavkalari, qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiyalar, bandlik va qayta tayyorlash siyosati, ijtimoiy sug'urta, mehnat muhofazasi hamda ijtimoiy-iqtisodiy imtiyozlarning aniq mezonlari mustahkamlanadi. Masalan, "Olmaliq KMK" AJning 2023–2025-yillar uchun jamoa shartnomasida tarif stavkalariga yuqori koeffitsiyentlar joriy etish, og'ir va zararli mehnat sharoitida ishlovchilarga qo'shimcha ustamalar belgilash hamda yuqori



malakali kadrlarni saqlab qolish maqsadida qonunchilikdagi normalardan ustun shartlarni qo'llash nazarda tutilgan.

Shuningdek, jamoa shartnomalari xodimlarning malakasini oshirish, qayta tayyorlash hamda ta'lim bilan mehnat faoliyatini uyg'unlashtirish bo'yicha kafolatlarni o'z ichiga oladi. Bunda ish joyi va o'rtacha ish haqi saqlab qolinishi, qo'shimcha ta'tillar, qisqartirilgan ish vaqti va o'quv ta'tili kabi ijtimoiy kafolatlar belgilanishi mehnat subyektlari manfaatlarini institutsional himoya qilishning muhim shaklidir.

Umuman, jamoa shartnomasi nafaqat mehnat shartlarini tartibga soluvchi hujjat, balki mehnat bozorida ijtimoiy barqarorlikni ta'minlovchi, xodimlarning iqtisodiy manfaatlarini huquqiy jihatdan mustahkamlovchi mexanizm sifatida namoyon bo'ladi.

Xulosa: O'zbekiston mehnat huquqiy tizimida jamoa shartnomasi institutining mustaqil manba sifatida e'tirof etilishi mehnat munosabatlarini demokratik tamoyillar asosida tartibga solishning muhim mexanizmi ekanini tasdiqlaydi. Amaldagi mehnat qonunchiligi jamoa shartnomasini xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvozanatlashtiruvchi, ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlovchi huquqiy instrument sifatida belgilaydi hamda unda mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan imtiyozli normalar ustuvorligini kafolatlaydi.

“Labour Rights Index” ma'lumotlari jamoaviy muzokaralar tizimida mavjud bo'lgan institutsional kamchiliklarni bartaraf etish, xodimlar vakilligining real ta'sirchanligini oshirish lozimligini ko'rsatmoqda. Shu bois, jamoa shartnomasi nafaqat formal hujjat sifatida, balki mehnat bozorida ijtimoiy hamkorlikni ro'yobga chiqaruvchi, iqtisodiy manfaatlarini himoya qiluvchi hamda inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiluvchi fundamental huquqiy asos sifatida takomillashtirilib borilishi zarur.

Natijada, jamoa shartnomasini amalda samarali tatbiq etish mehnat munosabatlarida huquqiy ishonchni mustahkamlash, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy holatini yaxshilash va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashning ustuvor omili sifatida davlat mehnat siyosatining ajralmas tarkibiy qismi bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2023.
2. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
3. Kollektiv bitimlar bo'yicha tavsiyalar, 1951 (№ 91)
4. [3.https://lex.uz/docs/-2736803](https://lex.uz/docs/-2736803)
5. https://lex.uz/Pages/GetPdf.aspx?file=LexUz_7289102.pdf
6. Labour Rights Index 2024 Report. Freedom of Association and Collective Bargaining Scores. – International Labour Rights Forum, Geneva, 2024.



7. Oripova Dilafro‘z Suhrobovna. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar to‘g‘risida xabar berishning o‘ziga xos jihatlari // O‘zbekistonda mehnat huquqini rivojlantirishning dolzarb masalalari. Xalqaro ilmiy konferensiya materiallari to‘plami. Toshkent davlat yuridik universiteti, 2023. Toshkent – 2023.
8. https://buxdu.uz/media/shartnoma/jamoa_shartnomasi.pdf