

ECONOMIC BASIS OF REGULATION OF SOCIAL LABOR RELATIONS IN AGRICULTURE ON THE BASIS OF COMMUNITY AGREEMENT

Olimova Bahora Shuhratovna

Researcher Muhammad al-Khorezmi”Karshi branch of
TUIT named after Independent

Annotation

The article develops a methodological framework for the management of social labor relations in agricultural organizations and farms through collective bargaining.

Keywords: collective bargaining, collective bargaining, trade union, employees, wages, tariff system, labor efficiency.

Қишлоқ хўжалиги ташкилотлари ва фермер хўжаликлари маъмурияти корхонанинг ўз Уставига эга эканлигини, унга биноан унинг аъзолари корхона бошқарувида иштирок этиш ҳуқуқидан фойдаланаётганлигига ишора қилиб, жамоавий шартномалар тузишни истамаслигини билдиришлари одатий ҳолга айланиб бормоқда. Албатта, корхона Уставида умумий қоидалар мавжуд, аммо бу жамоавий битим бўлган ижтимоий ва меҳнат муносабатларини тартибга солиш соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжат эмас.

Тадқиқотлар таҳлили шуни кўрсатадики, мамлакат аграр меҳнат бозорида ҳозирги вақтда меҳнат муносабатларини бир томонлама тартибга солиш тенденцияси амал қилмоқда, бу меҳнат муносабатларини бошқаришда иш берувчилар томонидан ишчилар жамоаси вакилларининг иштирокини бутунлай истисно қилишга уринишларида намоён бўлмоқда. Шу билан бирга, касаба уюшмалари ташкилотларининг роли ва аҳамияти сезиларли даражада заифлашмоқда. Шу билан бирга, ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти тўлиқ шаклланган мамлакатларда, аксинча, меҳнат муносабатларини жамоавий-шартномавий тартибга солиш институтлари ўз ҳаётийлигини йўқотмаган. Бунга меҳнат муносабатларини тартибга солувчи миллий институтлар ва корхона даражасидаги тузилмалар ўртасидаги мустаҳкам алоқалар мавжудлиги ёрдам бермоқда. Бундан ташқари, миллий даражада жамоа шартнома муносабатларини самарали шаклланишини нафақат касаба уюшмалари, балки кўп жиҳатдан бизнес вакиллари ҳам таъминлайдилар, уларнинг тушунишларича корхона даражасида ишчилар билан ҳамкорлик қилиш самарали ишлаб чиқариш стратегиясини амалга оширишни таъминлайди.

Дарҳақиқат, бозор муносабатлари шароитида корхона ва унинг меҳнат жамоасини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш режаларини ишлаб чиқиш, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ва шаклларини такомиллаштириш ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев Олий Мажлисга Мурожаатномасида “...камбағалликни қисқартириш ва қишлоқ аҳолиси даромадларини кўпайтиришда энг тез натижа берадиган омил бу – қишлоқ хўжалигида ҳосилдорлик ва самарадорликни кескин оширишдир” [1]деб қайд этди.

Бозор иқтисодиёти шароитида қишлоқ хўжалиги ташкилотлари ва фермер хўжаликларида иш ҳақини тартибга солишда давлатнинг роли жуда чекланган бўлади. Бугунги кунда қишлоқ хўжалиги ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлашни кафолатлайдиган тариф тизимини тартибга солиш тизими аграр тармоқни бошқаришнинг миллий, ҳудудий ва жамоавий тарифлари бўйича келишувлар орқали амалга оширилади. Корхона даражасидаги шартномалар иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат шартномалари ҳисобланади. Ушбу норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлаш ва тадбиқ этиш касаба уюшма кўмиталари ва товар ишлаб чиқарувчилар уюшмалари томонидан амалга оширилади. Қишлоқ хўжалиги корхонасида ходимларни тўғридан-тўғри ижтимоий ҳимоя қилиш кафолати сифатида тариф шартномалари ва меҳнат қонунчилигига таянадиган жамоавий шартноманинг роли жуда катта.

Ўзбекистон Меҳнат кодексининг 29-моддасида “жамоа шартномаси — корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи, жамоа келишуви эса — муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжат” [1] эканлиги деб қайд этилган.

Шу билан бирга жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилиши белгилаб қўйилган.

Ҳар бир ташкилотда жамоавий шартномани қабул қилиш масаласи мустақил равишда ҳал этилади, агар уларнинг бирортаси жамоавий битим тузиш ташаббуси билан чиқмаган бўлса томонлар жамоавий битим тузишга мажбур эмас.

Тузилган жамоавий шартномадан келиб чиқадиган мажбуриятлар, қоида тарикасида, иқтисодий муносабатларнинг субъекти сифатида иш берувчининг маълум ваколатлари билан боғлиқ. Ушбу мажбуриятлар молиявий характерга эга бўлиб, уларнинг бажарилиши мажбуриятни ўз зиммасига олган тарафнинг фуқаролик ҳуқуқий лаёқатига боғлиқ.

Жамоа шартномаси - бу норматив битим, яъни шартнома асосида тузилган, лекин ўзига хос мажбуриятлар билан бир қаторда қонун нормаларини ўз ичига олган актдир. Унинг асосий вазифаси ижтимоий ва меҳнат муносабатларини тартибга солишдир.

Меҳнатни ташкил қилиш ва бошқариш иш берувчига ходимларни ишга жойлаштириш, касбий тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш каби функцияларни юклайди.

Жамоа шартномаси қуйидаги масалалар бўйича ходимлар ва иш берувчининг ўзаро мажбуриятларини ўз ичига олиши мумкин:

- иш ҳақи шакллари, тизимлари ва миқдори;
- нафақалар, компенсациялар тўлаш;
- нархларнинг кўтарилишини, инфляция даражасини, жамоавий шартномада белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақини тартибга солиш механизми;
- ходимларни иш билан таъминлаш, қайта тайёрлаш, ходимларни ишдан озод қилиш шартлари;
- таътил бериш ва давомийлиги масалаларини ўз ичига олган иш вақти ва дам олиш вақти;
- ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва ёшларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат хавфсизлигини яхшилаш;
- ташкилотни, идоравий уй-жойни хусусийлаштириш пайтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;
- иш жойидаги ходимларнинг экологик хавфсизлиги ва соғлиғини муҳофаза қилиш;
- ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимлар учун кафолатлар ва имтиёзлар бериш;
- ходимлар ва уларнинг оилаларини соғломлаштириш ва дам олишларини таъминлаш;
- жамоавий шартноманинг бажарилишини, унга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тартибини, томонларнинг жавобгарлигини, ходимларнинг вакиллари фаолияти учун нормал шароитларни таъминлашни назорат қилиш;

- жамоавий шартноманинг тегишли шартлари бажарилган тақдирда иш ташлашни тарк этиш;

- тарафлар томонидан белгиланган бошқа масалалар.

Иш берувчининг молиявий-иқтисодий ҳолатини ҳисобга олган ҳолда, жамоа шартномасида ходимлар учун имтиёзлар ва приференциялар бериш, қонунларларда ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳамда меҳнат шартномаларига кўзда тутилгани билан таққослаганда янада қулай меҳнат шароитлари белгиланиши мумкин.

Томонлар жамоавий шартномага киритилган масалалар доирасини кенгайтириш ҳуқуқига эга. Асосийси, бу мажбуриятлар тарафлар томонидан ихтиёрий равишда ва ижтимоий шерикликнинг асосий тамойилларини ҳисобга олган ҳолда қабул қилинади. Шу сабабли, иш берувчининг иқтисодий ва молиявий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, шартнома таркибига қўшимча мажбуриятларни киритиш мақсадга мувофиқдир. Жамоа шартномасида тарафлар қонун ижроси билан бир қаторда мажбуриятларни ҳам бажариш ҳуқуқига эга.

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини томонлар мустақил равишда, бошқа шахслар ва органларнинг аралашувисиз белгилайдилар. Бироқ, жамоавий битимнинг мазмунини белгилашда иш берувчининг ваколатларидан келиб чиқиш керак ва унинг ваколатига кирмайдиган шартларни қўшиш мумкин эмас.

Жамоавий битим ишлаб чиқилгандан кейин унинг айрим масалалари бўйича уч ой ичида келишувга эришилмаса, тарафлар келишилган шартлар бўйича жамоавий битимни имзолашлари шарт. Шу билан бирга, келишувга эришилмаган шартлар бўйича келишмовчиликлар баённомаси тузилади ва унда томонлар келиша олмаган қоидалар киритилади.

Жамоа шартномаси иш берувчининг барча ходимларига нисбатан қўлланилади, шунингдек, янги ишга кирган ходимларга нисбатан ҳам қўлланилади.

Жамоа шартномаси - бу шошилиш чоралар акти, томонларнинг қарорига биноан, у уч йилдан ортиқ бўлмаган ҳар қандай муддатга тузилиши мумкин. Томонлар жамоавий шартноманинг амал қилиш муддатини уч йилдан ортиқ бўлмаган муддатда узайтиришга ҳақлидирлар.

Жамоа шартномаси имзоланган кундан бошлаб етти кун ичида иш берувчининг вакили томонидан рўйхатдан ўтказиш учун тегишли меҳнат органига юборилади.

Рўйхатдан ўтиш хабардорлик хусусиятига эга бўлиб, ходимларнинг қонунчиликка нисбатан ҳолатини, меҳнат шароитлари ҳолатини аниқлаш мақсадида амалга оширилади

Агар меҳнат органи ходимларнинг аҳволини ёмонлаштирадиган шароитларни аниқласа, у (меҳнат органи) шартнома тарафларини, шунингдек давлат меҳнат инспекциясини хабардор қилади ва тарафлар жамоавий шартномага тегишли равишда ўзгартириш киритишлари мумкин.

Жамоа шартномасининг бажарилишини назорат қилиш тарафлар ва тегишли меҳнат органлари томонидан амалга оширилади.

Хулоса қилиб айтганда, қишлоқ хўжалиги ташкилотлари ва фермер хўжаликлариди ижтимоий меҳнат муносабатларини жамоавий шартномалар асосида тартибга солиш, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатдорлигини ва меҳнат самарадорлигини таъминлайди. Корхонада кадрлар кўнимсизлиги барҳам топади, қишлоқ аҳолисининг меҳнат ва яшаш шароитлари яхшиланади.

Фойдаланилган адабиётлар

[1]. Ўзбекистон, Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев Олий Мажлисга Мурожаатномаси 2020 йил 29-декабрь. <https://review.uz/oz/post/poslanie-prezidenta-uzbekistana-shavkata-mirziyoyeva-oliy-majlisu>.

[2]. Ўзбекистон, Республикасининг Меҳнат кодекси <https://lex.uz/docs/142859>.