

**2000 йил
УЧУН**

ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ

Тасвия

1

Мехнат муносабатлари ва меҳнат билан боғлик иктиомий-иктисодий муносабатларни тартибга солиша жамоа шартномаларининг аҳамияти тобора ўсиг бормоқда, чунки амалдаги қонунлар бу борада фекат энг кам миқордаги иктиомий зарурит даражасини белгилаб берган.

Ходимлар хуқуқ кафолатларининг қонунчиликда белгиланганидан юкори даражасини ўрнатиш, меҳнат муносабатларини самарали равишда тартибга солиб туриш масаласи корхона, ташкилот, муассасаларини ўзларидан жамоа шартномалари орқали ҳал этилиб, асосан ўз маблаглари хисобидан амалга оширилади. Жамоа шартномалари, мулкчилик шакли, қайси идорага бўйсуниши ва ходимларни сонидан катъний назар, корхоналар ва уларнинг юридик шахс хуқуки берилган таркиби бўлнималаридан тузилади. Мехнат жамоаси мажлиси (конференцияси) маъқуллаған, корхона рахбари ва касаба уюшма кўмитаси раиси (ёки ходимларнинг бошқа ваколатли органи рахбари) имзо чеккан жамоа шартномаси норматив-маъбурий кўнглига бўлади.

Жамоа шартномаси тузилиши олдидан иш берувчи билан касаба уюшма ўтасидан музокаралар олиб борилади, касаба уюшмаси ёлланма ходимлар номидан катнашади, уларнинг мағфатларини инфодайди ва химоя қиласди.

Музокаралар олиб боришидан мақсад, бир томондан, корхонанинг самарали ишларни таъминлашга қарартилган қарорларни ишлаб чиқиши бўлса, иккичи томондан, ходимларнинг турмуш даражасини ошириш, тиббий ва маданий хизмат кўрсатишни яхшилаш, меҳнат қилиши учун соглов ва хавф-хатарсиз шароитни яратиш билан қонуний хуқуқ ва мағфатларини химоя қилишади.

Музокаралар томонларнинг ўзаро хурмат, тенг

хуқуқлилик, ҳақиқий молиявий ва ишлаб чиқариши имкониятларини хисобга олиш, томонларнинг олган мажбуриятларини бажариш учун масъулияти асосида олиб борилади.

Музокаралар давомида ўзаро ва алоҳида мажбуриятлар, жамоа шартномаларини тузиш ва уларни бажариш йўллари, келиб чиқиши мумкин бўлган келишмоччиликларни ҳал этиш тартиби муҳокама қилинади.

Жамоа шартномасини тузиш юзасидан музокаралар иккичи томоннинг келишуви асосида олиб борилади, иш берувчи томонидан музокара раҳбар ёки унинг ваколатли ходими, касаба уюшмаси томонидан - касаба уюшма кўмитасининг раиси катнашади.

Музокаралар олиб бориши учун томонларнинг барабар сонли вакилларидан иборат комиссия ташкил этилади. Вакиллар сони камидан уч баённомаларини таҳтил қилиб чиқишилар керак, бу - музокара жараёнида жамоа фикрига таяниш имконини беради.

Айни пайтада корхонанинг хўжалиги ва молиявий фаoliyati natiqalari tashkil qiliw chiqiliishi lozim.

Касаба уюшма кўмитасининг асосий мақсади - ходимларнинг иктиомий-иктисодий ва хуқуқий химоясининг имкон доирасидаги энг юкори даражасини таъминлайдиган тақлифлар ҳамда мажбуриятларни жамоа шартномасига киритилишига эришишади.

Иш берувчининг мақсади - ишлаб чиқариши сарф-харажатларни, шу жумладан ишчи киши сарфнадиган харажатларни кискартириши эвазига ишлаб чиқариладиган махсулот (ишлар, хизматлар)нинг юкори ракобатбардошлигини таъминлаш, ва пировард натижада кўпроқ фойда олишидир.

Ишлаб чиқаришнинг иктиомий кўрсатичлари ёмонлашганда ходимлар даромадининг юкори да-

ражасини сақлаб қолиш - мантиқа зид бўлиб, хўжалик юритувчи субъектнинг иктиомий ночор ахволга тушши ҳатто банкрот бўлишига олиб келадиган йўлдир. Мулкдор ҳам, ходимлар ҳам бундан манфаатдор эмаслар.

Айни пайтада иш ҳақининг ҳаддан ташқари пастдаражаси мөхнат сифатига путур етказади ва иктиомий танглика олиб келади.

Бундай келиб чиқидики, жамоа шартномаси - фататгина ишчилар хоҳиши ва иш берувчининг имконияти ўртасидаги мувозанати болгилови хўжкат эмас. Музокараларга тўғри ёндошилган тақдирда бу хўжат - иш берувчи ҳам, ходимларнинг ҳам юкори даромад олишларига кўмаклашувчи хўжкат бўлиши мумкин.

Баъзи давлатларда бундай амалиёт муввафакиетли кўлланмоқда.

Чунонки, АҚШда 80-йиллардан бери, иш ҳақининг маъзум қисмими фирманинг рентабеллик даражаси билан боғлаш шарти кўйилган битим ва жамоа шартномаларининг сони кўпайди. Уларда американски иктиомий проф.М.Вейцман тақлиф этган «ходимнинг фойдада пайтакли асосида иштирока этиши таъминланган иш ҳақи тизими» кўлланилади.

Японияда бундай ёндошув бундан ҳам аввал жорий этилган бўлиб «мөхнат маслаҳатлари тизими», деб номланган ва «мөхнат унумдорлиги учун ҳаракатнинг 3 тамойилини ўз ичига олади, янъи:

1. Бандикни кўллаб-куватлаш ва кенгайтириш;

2. Ишчилар билан маъмуриятнинг мөхнат соҳасида бамаслаҳатлиги ва ҳамкорлиги;

3. Маъмурият, ишчилар ва истеъмолчилар ўртасида мөхнат натижаларини адолатли расамад қилиш.

Бошқача айтганда, юкори даромад, иктиомий кафолатлар ва имтиёзларни ишчилар ҳам, маъмурият

чаум «ишлаб топишлари» лозим.

«Мөхнат маслаҳатлари тизими»нинг бальзи жиҳатларини кўллаган ҳолда жамоавий музокараларни йўлга кўйиш ва жамоа шартномаси мазмунига бу тараддиги «маҳмумавий» ёндошувни жорий этиш учун корхона фоалиятининг пировард натижаларига эришишадан мөхнат жамоасининг хиссасини холис баҳолаш имконини берувчи мезонни танлаб олиш кечак бўлади. Бундай мезон сифатига турли кўрсатичлар, масалан, маҳсулот (ишлар, хизматлар) жамоасининг ошиши, ялпи ёки соф фойданинг кўтайдиши, рентабеллик ёки ишлаб чиқариши унумдорлигининг юксалиши, ашёларни тежаш, маҳсулот сифатига рекламациялар йўқлиги, товар айланмасининг ўсиши ва бошқа кўрсатичлар қабул килиниши мумкин.

Айни пайтада, ушбу кўрсатичларнинг бирорини саҳам барча ҳолларга мөс келадиган умумий кўрсатич бўлиб ҳизмат қила олмайди ва мөхнат жамоаси хиссасидан ташқари бошқа омилларга ҳам боғлиқдир. Масалан, ишлаб чиқариши ҳажми ва мөхнат унумдорлиги нафқат ходимларга, балки корхонанинг ҳам аёв ва бошқа ашёлар билан ўз вақтида таъминланган иш ҳақи тизими» кўлланилади.

Демак, «мөхнат жамоасининг хиссаси» мезонни ҳар бир хўжалик юритувчи субъектнинг мөхнат жамоаси сидасидан қатъий назар, маҳсулотнинг харидориги эмаслиги, бошқарудвади хотапар, талаб ва тақлиф ўзгариши, кутилмаган ходисалар ва бошқа сабабларга кўра соф фойда камайиши мумкин. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сермехнат жараёнларга асосланган бўлса, ашёлар тежалишининг пировард натижага сезилари тасвирни бўлмайди.

Демак, «мөхнат жамоасининг хиссаси» мезонни ҳар бир хўжалик юритувчи субъектнинг мөхнат жамоаси сидасидан қатъий назар, маҳсулотнинг харидориги эмаслиги, бошқарудвади хотапар, талаб ва тақлиф ўзгариши, кутилмаган ходисалар ва бошқа сабабларга кўра соф фойда камайиши мумкин. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сермехнат жараёнларга асосланган бўлса, ашёлар тежалишининг пировард натижага сезилари тасвирни бўлмайди.

Демак, «мөхнат жамоасининг хиссаси» мезонни ҳар бир хўжалик юритувчи субъектнинг мөхнат жамоаси сидасидан қатъий назар, маҳсулотнинг харидориги эмаслиги, бошқарудвади хотапар, талаб ва тақлиф ўзгариши, кутилмаган ходисалар ва бошқа сабабларга кўра соф фойда камайиши мумкин. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сермехнат жараёнларга асосланган бўлса, ашёлар тежалишининг пировард натижага сезилари тасвирни бўлмайди.

3

«мөхнат интизоми бузилишлари сони» ҳам хизмат қилиши мумкин.

Шу билан бир қаторда ишлаб чиқариши таъминлашга киришни иш ҳақининг тарифи қисми ва мөхнат шартномаси таъмилини таъминлашади. Бу масалалар - тақлиф, талаб, ўзаро мажбуриятлар шаклида, эҳтимол жамоа шартномасининг мукобил варианти шаклида ҳам расмийлаштириши лозим.

Муҳокама этилаётган масалалар юзасидан иккичи томон билан фикрга келганидан кейин комиссия жамоа шартномаси лойиҳасини ишлаб чиқишига киришишади.

Жамоа шартномаси лойиҳаси корхонанинг таркибий бўлнималарида муҳокама килинади ва тушган таъкидий фикр-мулоҳазалар ҳамда тақлифлар хисобга олиниб, мөхнат жамоасининг умумий мажлиси (конференцияси) муҳокамасига қўйилади. Жамоа шартномасига томонлар унинг лойиҳаси умумий мажлисида маъқулланганидан кейин учни ичада имзо килиши.

Жамоа шартномасида кўйидаги бўллимларнинг акс этирилиши мақсадга мувофиқдир.

I. Умумий қоидалар

1. Жамоа шартномаси томонлари.
2. Жамоа шартномасининг кучга кириш вақти ва амал қилиш муддати.

3. Жамоа шартномасининг кучга кириш вақти ва амал қилиш муддати.

4. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

5. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

6. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

7. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

8. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

9. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

10. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

11. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

12. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

13. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

14. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

15. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

16. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

17. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

18. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

19. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

20. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

21. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

22. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

23. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

24. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

25. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

26. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

27. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

28. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

29. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

30. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

31. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

32. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

33. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

34. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

35. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

36. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

37. Жамоа шартномаси таъмилини таъминлашади.

