



ISH VAQTI TUSHUNCHASI, TURLARI VA ULARNING HUQUQIY TARTIBGA SOLINISHI

Yusufjonov Xasanjon

Farg'ona davlat universiteti Huquqshunoslik fakulteti

4-kurs 22/80–guruh talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat huquqining markaziy institutlaridan biri hisoblangan ish vaqti tushunchasi, uning turlari va huquqiy tartibga solinish xususiyatlari yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari asosida tahlil qilingan. Tadqiqot davomida ish vaqtining davomiyligi, qisqartirilgan va to'liq bo'lmagan ish vaqtlari o'rtasidagi farqlar hamda xorijiy davlatlar tajribasi qiyosiy o'rganilgan. Maqolada masofaviy mehnat sharoitida ish vaqtini hisobga olishdagi muammolar va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: mehnat huquqi, Mehnat kodeksi, ish vaqti, normal ish vaqti, qisqartirilgan ish vaqti, to'liq bo'lmagan ish vaqti, masofaviy mehnat, ortiqcha ish vaqti.

Аннотация. В данной статье на основе норм новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан анализируются понятие рабочего времени, считающегося одним из центральных институтов трудового права, его виды и особенности правового регулирования. В ходе исследования сравнительно изучены продолжительность рабочего времени, различия между сокращенным и неполным рабочим временем, а также опыт зарубежных стран. В статье выдвинуты предложения по устранению проблем учета рабочего времени в условиях дистанционного труда.

Ключевые слова: трудовое право, Трудовой кодекс, рабочее время, нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время, дистанционный труд, сверхурочная работа.

Abstract. This article analyzes the concept of working time, which is considered one of the central institutions of labor law, its types and features of legal regulation based on the norms of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. In the course of the study, the duration of working time, the differences between reduced and part-time working hours, and the experience of foreign countries were comparatively studied. The article puts forward proposals for eliminating the problems of tracking working hours in conditions of remote work.

Keywords: labor law, Labor Code, working time, normal working hours, reduced working hours, part-time working hours, remote work, overtime work.

KIRISH

Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir shaxsning munosib mehnat qilish, dam olish hamda mehnatni muhofaza qilish huquqlari davlat tomonidan kafolatlanishi qat'iy belgilab qo'yildi. Mazkur huquqlarni amaliyotda ta'minlashning eng

muhim mezonlaridan biri — bu ish vaqtini huquqiy jihatdan to'g'ri me'yorlashtirishdir. Ish vaqti instituti nafaqat xodimning mehnat unumdorligini, balki uning sog'lig'ini tiklashi, ma'naviy-madaniy ehtiyojlarini qondirishi hamda dam olish huquqidan unumli foydalanishini ta'minlovchi asosiy omildir.

O'zbekistonda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining qabul qilinishi va amalga kiritilishi munosabati bilan mehnat munosabatlarida, xususan, ish vaqtini taqsimlash va hisobga olishda mutlaqo yangi huquqiy yondashuvlar joriy etildi. Biroq, bugungi kunda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi, freolans (freelance) va masofaviy (remote) mehnat shakllarining ommalashishi an'anaviy ish vaqti tushunchasi hamda uning nazorat mexanizmlari bilan bog'liq bir qator huquqiy bo'shliqlarni yuzaga keltirmoqda. Ushbu maqolaning maqsadi — amaldagi mehnat qonunchiligida ish vaqti tushunchasi va uning turlarini tahlil qilish, amaliyotdagi muammolarni aniqlash hamda sohani xalqaro standartlar asosida takomillashtirishga qaratilgan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

ASOSIY QISM

Ish vaqti instituti mehnat huquqi fanining fundamental poydevorlaridan biri bo'lib, mahalliy va xorijiy huquqshunos olimlar tomonidan doimiy ravishda tadqiq etib kelingan. Ushbu institutning mazmun-mohiyatini tushunish uchun turli huquqiy maktab vakillarining ilmiy qarashlariga e'tibor qaratish lozim.

Mahalliy olimlardan B.Xodjayeov va F.Abduvohidovlarning fikricha, ish vaqti faqatgina xodimning ish joyida bo'lgan vaqti emas, balki qonun hujjatlariga va ichki mehnat tartib qoidalariga muvofiq, u o'z mehnat vazifalarini bevosita bajarishi shart bo'lgan davrdir. Ular amaldagi qonunchilikda ish vaqtdan tashqari ishlarni rasmiylashtirish va unga haq to'lash tizimida ish beruvchilar tomonidan suiiste'molliklar hamon uchrayotganini ta'kidlaydilar.

Xorijiy huquqshunos olimlardan L.V.Brusnitsin ish vaqtini ijtimoiy-huquqiy kategoriya sifatida baholaydi. Uning fikricha:

"Ish vaqtini huquqiy cheklash — bu nafaqat xodimni ekspluatatsiya qilishdan himoya qilish mexanizmi, balki jamiyatda inson kapitalini asrash va rivojlantirishning davlat tomonidan kafolatlangan usulidir."

G'arb huquqshunoslaridan mehnat munosabatlari bo'yicha ekspert J.Dafan (J.Daffan) AQSh va Yevropa Ittifoqi tajribasiga tayanib, an'anaviy 8 soatlik ish kuni tushunchasi o'z ahamiyatini yo'qotib borayotganini, uning o'rnini xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga asoslangan "moslashuvchan ish vaqti" (flexible working hours) va xodimning tarmoqdan uzilish huquqi (right to disconnect) egallayotganini qayd etadi.

Bizning shaxsiy nuqtayi nazarimizcha, O'zbekiston qonunchiligida ish vaqtining turlari aniq klassifikatsiya qilingan bo'lsa-da, amaliyotda masofadan turib ishlovchi xodimlarning ish vaqtini hisobga olish tizimi mukammal emas. Masofaviy xodimlar ko'pincha belgilangan 40 soatlik haftalik muddatdan ortiq, kechki va tungi vaqtlarda ham ish beruvchining topshiriqlarini bajarishga majbur bo'lmoqdalar, bu esa ularning dam olish huquqini buzadi. Shuning uchun qonunchilikda "raqamli ish vaqti" chegaralarini aniq belgilash dolzarb hisoblanadi.

NATIJA VA MUHOKAMA

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksiga ko'ra, ish vaqtining davomiyligi haftasiga 40 soatdan oshmasligi kerak. Qonunchilikda ish vaqti xususiyatlariga ko'ra asosan uchta yirik turga bo'linadi. Birinchisi — normal ish vaqti bo'lib, davomiyligi haftasiga 40 soatdan oshmaydigan, ko'pchilik xodimlar uchun umumiy bo'lgan vaqtni anglatadi. Ikkinchisi — qisqartirilgan ish vaqti bo'lib, ayrim toifadagi xodimlar (18 yoshga to'lmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, noqulay mehnat sharoitida ishlovchilar) uchun qonun bilan belgilangan va ularning mehnatiga haq to'lash kamaytirilmaydigan muddatdir. Uchinchisi — to'liq bo'lmagan ish vaqti bo'lib, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra o'rnatiladigan, kunlik yoki haftalik ish soatlari kamaytirilgan va mehnatiga ishlagan vaqtiga mutanosib haq to'lanadigan rejimdir.

Mavjud mehnat amaliyoti tahlili shuni ko'rsatadiki, ish vaqtini tartibga solishda bir qator tizimli va latent (yashirin) muammolar mavjud. Birinchidan, ko'plab xususiy va xizmat ko'rsatish sohasidagi korxonalarda ish vaqtdan tashqari ishlarni (overtime) yashirish amaliyoti keng tarqalgan. Xodimlar qonunda belgilangan haftalik soatdan ortiq ishlatilsa-da, bu holat tabelda ko'rsatilmaydi va qo'shimcha haq to'lanmaydi.

Ikkinchidan, masofaviy mehnat sharoitida vaqtni nazorat qilish mexanizmlari mutlaqo yo'q. Onlayn xodimlarning ish vaqti chegarasi aniq bo'lmaganligi sababli, ular ish beruvchi tomonidan sutkaning istalgan vaqtida topshiriqlar bilan yuklanadi, bu esa xodimning asab tizimiga va dam olish huquqiga jiddiy zarar yetkazadi. Uchinchidan, ba'zi ish beruvchilar mablag' iqtisod qilish maqsadida xodimlarni o'z xohishsiz majburiy ravishda to'liq bo'lmagan ish vaqtiga (0.5 yoki 0.25 shtatga) o'tkazib qo'yish holatlari sud amaliyotida ko'p uchramoqda.

Ushbu muammolarni bartaraf etish va mehnat qonunchiligi ustuvorligini ta'minlash maqsadida quyidagi choralarni amalga oshirish zarur deb hisoblaymiz. Davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan korxonalarda ish vaqtini hisobga olishning elektron tizimlarini (masalan, biometrik Face-ID yoki login-parol tizimlari orqali xodimning tizimda bo'lgan vaqtini avtomat belgilash) majburiy joriy etish nazoratini kuchaytirish lozim. Shuningdek, Mehnat kodeksiga masofaviy ishlovchi xodimlar uchun xorijiy tajribadagi kabi "Tarmoqdan uzilish huquqi" (Right to disconnect) normasini kiritish zarur.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, ish vaqti tushunchasi va uning turlarini to'g'ri qo'llash xodimlarning konstitutsiyaviy huquqlarini himoya qilishning va korxonalarda sog'lom mehnat muhitini yaratishning eng asosiy vositasidir. Kuchli himoya mexanizmisiz mehnat unumdorligini oshirish va iqtisodiy barqarorlikka erishish imkonsizdir.

O'tkazilgan tadqiqot natijasida quyidagi ilmiy-amaliy xulosalarga kelindi:

1. Amaldagi Mehnat kodeksida ish vaqtdan tashqari ishlarning maksimal muddati belgilangan bo'lsa-da, ushbu normani buzganlik va xodimlarni majburiy ortiqcha ishlatganlik uchun ish beruvchilarning ma'muriy javobgarlik sanksiyalarini yanada qat'iy lashtirish lozim.

2. Korxonalarda jamoat shartnomalari orqali xodimlarga "moslashuvchan ish vaqti grafigi" (flexitime) taqdim etish amaliyotini kengaytirish kerak, bu ayniqsa yosh bolali ayollar va talaba-xodimlar uchun qulay mehnat sharoitini yaratadi.

3. Raqamli makonda ish vaqtini hisobga olish tartibini buzganlik uchun maxsus elektron monitoring tizimini ishlab chiqish hamda bu borada Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) standartlarini milliy qonunchilikka to'liq implementatsiya qilish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2023.
2. Xodjayev B. Mehnat huquqida ish vaqtini huquqiy tartibga solish muammolari // Huquq va burch. – Toshkent, 2023. - №4. – B. 22-26.
3. Abduvohidov F. Ish vaqti va dam olish vaqti mutanosibligi: Xorij tajribasi // O'zbekiston qonunchiligi tahlili. – Toshkent, 2024. - №2. – B. 45-50.
4. Брусницын Л.В. Трудовое право и проблемы нормирования рабочего времени в современных условиях. – Москва: Юрлитинформ, 2020. – 320 с.
5. Daffan J. Working Time Regulations and Digital Challenges in Global Labor Systems // International Journal of Labor Law. – New York, 2022. – Vol. 14, Issue 3. – P. 112-128.