

ISH VAQTINING MOSLASHUVCHAN SHAKLLARI (FLEXTIME, QISQARTIRILGAN ISH KUNI) VA ULARNING HUQUQIY TARTIBI

Dadajonova Begim Shavkatjon qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti, magistr.

e-mail: begimdadajonova1.gmail.com. +998900223878

Kirish. Har qanday mehnat munosabatlarning muhim elementi bu — ish vaqti hisoblanadi. Ish vaqti mehnat qonunchiligi tizimida xodimning mehnat jarayonida sarflaydigan vaqtini belgilovchi asosiy huquqiy kategoriya sifatida e'tirof etiladi. An'anaviy tarzda belgilangan ish kuni va ish haftasi shakllari bugungi kunda jadal rivojlanayotgan raqamli iqtisodiyot, masofaviy ish va bandlikning yangi turlari tufayli o'zgarishga uchramoqda. So'nggi yillarda pandemiya, texnologik taraqqiyot va mehnat bozoridagi raqobat ish vaqtining moslashuvchan shakllarini joriy etish zaruratini yanada kuchaytirdi. Flexitime (erkin grafik asosida ishlash), qisqartirilgan ish kuni yoki qisqartirilgan ish haftasi kabi shakllar xodimga o'z vaqtini mustaqil taqsimlash, ish va shaxsiy hayot muvozanatini saqlash imkonini beradi. Shu bilan birga, bunday shakllarni huquqiy jihatdan to'g'ri tartibga solish, mehnat intizomi va ish beruvchi manfaatlarini himoya qilish bilan uyg'unlashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida ish vaqtining davomiyligi, dam olish vaqti, hamda ayrim toifalar uchun qisqartirilgan ish kuni belgilab qo'yilgan. Biroq moslashuvchan ish grafiklarining huquqiy mexanizmlarini yanada takomillashtirish, xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlashtirish hozirgi davrning dolzarb masalalaridan biridir

Asosiy qism

Ish vaqti mehnat huquqining eng muhim institutlaridan biri bo'lib, xodim mehnat majburiyatlarini bajaradigan vaqt oralig'ini ifodalaydi. U mehnat shartnomasida, mehnat qonunchiligida va ichki mehnat tartib qoidalarida belgilab qo'yiladi. Ish vaqtining to'g'ri tashkil etilishi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, xodimlarning sog'lig'ini saqlash va mehnat unumdorligini ta'minlashda muhim o'rin tutadi. Zamonaviy iqtisodiyotda, xususan, raqamli texnologiyalar rivojlanishi va mehnatning yangi shakllari paydo bo'lishi natijasida an'anaviy ish vaqti tushunchasi o'zgarishga uchramoqda. Shular qatorida "moslashuvchan ish vaqti" yoki "flexitime" deb ataluvchi ish tartibi shakli keng tarqalmoqda. Moslashuvchan ish vaqti deganda, xodim belgilangan umumiy mehnat soatini to'liq bajarish sharti bilan, ishni boshlash va yakunlash vaqtini mustaqil yoki ish beruvchi bilan kelishgan holda tanlashi tushuniladi. Bunday shaklda, masalan, xodim 8 soatlik ishni an'anaviy 8:00 dan 17:00 gacha emas, balki 9:00 dan 18:00 gacha yoki 10:00 dan 19:00 gacha bajarishi mumkin. Moslashuvchan grafikning afzalligi shundaki, u xodimga o'z ishini shaxsiy ehtiyojlari

(9th international scientific and practical conference)

va qulay vaqtiga moslab tashkil etish imkonini beradi. Bu esa mehnat unumdorligini oshiradi, stressni kamaytiradi va ishchi bilan ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro ishonchni kuchaytiradi. Shu bilan birga, bunday ish tartibida mehnat intizomi va ish sifati masalalari muhim o'rinda bo'lib, ularni nazorat qilish uchun zamonaviy raqamli nazorat vositalaridan foydalanish talab etiladi. Qisqartirilgan ish kuni va qisqartirilgan ish haftasi ham moslashuvchan ish shakllariga kiradi. Ular odatdagi 40 soatlik ish haftasidan kamroq vaqtni nazarda tutadi. Bunday tartib, asosan, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, og'ir va zararli mehnat sharoitida ishlovchilar, shuningdek, oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar uchun qo'llaniladi. Qisqartirilgan ish vaqti xodimning mehnat haqiga ta'sir qilishi yoki qilmasligi taraflar kelishuviga bog'liq bo'ladi. Masofaviy ish bilan moslashuvchan ish vaqti o'rtasida muayyan o'xshashliklar mavjud bo'lsa-da, ularning mazmuni turlicha. Masofaviy ishda xodim o'z vazifasini ish beruvchi joyida emas, balki boshqa joyda bajaradi. Moslashuvchan ish vaqtida esa xodim ish joyida faoliyat yuritadi, faqat ishni bajarish vaqti erkin belgilanadi. Shu sababli bu ikki shaklni huquqiy jihatdan aniq ajratish zarur. Umuman olganda, ish vaqtining moslashuvchan shakllari zamonaviy mehnat bozorida xodimlarning individual ehtiyojlarini inobatga olgan holda ishlab chiqarish jarayonini samarali tashkil etish imkonini beradi. Shu bilan birga, ularni joriy etish mehnat qonunchiligida aniq huquqiy mexanizmlar bilan mustahkamlab borish bugungi kunning dolzarb masalalaridan biridir. O'zbekiston Respublikasining 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ish vaqtining davomiyliigi, qisqartirilgan ish kuni, smenali va moslashuvchan ish grafiklari hamda dam olish vaqtlarini aniq tartibga solib berdi. Kodeksning "Ish va dam olish vaqti" bobida ish vaqtining turlari, me'yorlari va huquqiy kafolatlari batafsil ko'rsatilgan. O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida ish vaqtining normal, qisqartirilgan, to'liqsiz va moslashuvchan shakllarining huquqiy asoslari belgilanganligi — mehnat qonunchiligini xalqaro mehnat standartlariga yaqinlashtirish yo'lidagi muhim qadam bo'ldi. Xususan, 185-moddada "moslashuvchan ish vaqti"ning alohida huquqiy institut sifatida mustahkamlanishi mehnat bozorining raqamli va gibril sharoitlariga moslashuvchan mexanizmlarni yaratdi. Moslashuvchan ish vaqti xodimlarga ish va shaxsiy hayot muvozanatini ta'minlash, stressni kamaytirish va samaradorlikni oshirish imkonini beradi. Shu bilan birga, bu tizim ish beruvchilarga ham malakali kadrlarni ushlab qolish, ishlab chiqarishni moslashuvchan rejalashtirish va natijadorlikka yo'naltirilgan yondashuvni joriy etish imkonini beradi. Biroq bu shakllarni to'liq joriy etishda ayrim muammolar ham mavjud: masalan, mehnat intizomini nazorat qilish, ish unumdorligini baholash, ortiqcha yuklanish va dam olish huquqlarini kafolatlash kabi masalalar. Shu sababli kelgusida mehnat qonunchiligi va amaliyot o'rtasida uzviy bog'liqlikni ta'minlash, raqamli nazorat tizimlarini takomillashtirish hamda xodimlarning huquqiy savodxonligini

(9th international scientific and practical conference)

oshirish dolzarb vazifalardan biri bo‘lib qolmoqda.iii iky Li Umuman olganda, ish vaqtining moslashuvchan shakllarini huquqiy jihatdan to‘g‘ri tartibga solish O‘zbekiston mehnat tizimini yanada insonparvar, adolatli va zamonaviy qilishga xizmat qiladi.Yangi kodeksning 181-moddasida ish vaqtining tushunchasi va turlari belgilangan. Unga ko‘ra, ish vaqti — bu xodim mehnat shartnomasiga muvofiq o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi lozim bo‘lgan vaqt hisoblanadi. Kodeks ish vaqtining bir necha turini ko‘rsatadi: normal, qisqartirilgan, to‘liqsiz ish vaqti, moslashuvchan ish vaqti, smenali ish vaqti, navbatchilik asosida ish vaqti va boshqalar. Bu tasnif mehnat jarayonini turli sharoitlarda moslashuvchan tashkil etish imkonini beradi.182-modda ish vaqtining normal davomiyligini belgilaydi — u haftasiga 40 soatdan ortiq bo‘lmasligi kerak. Ish haftasi besh kunlik yoki olti kunlik tartibda belgilanadi, kunlik ish vaqti esa mehnat jadvaliga muvofiq taqsimlanadi. Ish beruvchi xodimlarning dam olish huquqini buzmasligi, ish vaqtining hisobini yuritishi va ortiqcha ishlashga faqat qonuniy hollarda yo‘l qo‘yishi shart.

183-moddada esa ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilangan. U quyidagi toifadagi xodimlarga nisbatan qo‘llanadi:

- 18 yoshga to‘lmaganlar;
- nogironligi bo‘lgan shaxslar;
- og‘ir, zararli yoki xavfli mehnat sharoitida ishlovchilar;
- o‘qish bilan bir vaqtda ishlovchi shaxslar.

Bu holatda xodimning mehnat huquqlari cheklanmaydi, ya‘ni u qisqartirilgan ish vaqtida ham to‘liq huquqli xodim hisoblanadi.

184-modda to‘liqsiz ish vaqti haqida so‘z yuritadi. To‘liqsiz ish kuni yoki ish haftasi taraflarning kelishuvi asosida belgilanadi. Bu, asosan, ayollar, voyaga yetmaganlar, homilador yoki yosh bolali xodimlar uchun qo‘llaniladi.Shuningdek, 185-moddada moslashuvchan ish vaqti tushunchasi ilk bor alohida modda sifatida kiritilgan. Unga ko‘ra, xodim va ish beruvchi o‘zaro kelishuv asosida ish vaqtining boshlanishi, tugashi yoki tanaffus vaqtlarini erkin belgilashi mumkin. Bunda xodim umumiy ish soatini to‘liq bajarishi sharti saqlanadi. Bu norma raqamli iqtisodiyot, masofaviy ish va gibril ish shakllari uchun qulay huquqiy mexanizm yaratadi.Yangi tahrirdagi kodeks ish vaqtining hisobini yuritish, dam olish vaqti, smenali ish tartibi hamda ortiqcha ish uchun haq to‘lash masalalarini ham aniq tartibga solgan. Masalan, 187-moddada ortiqcha ish uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to‘lanishi belgilangan.Umuman olganda, yangi Mehnat kodeksi ish vaqtining huquqiy tartibini xalqaro standartlarga, xususan, Xalqaro mehnat tashkilotining 47-va 171-sonli konvensiyalariga muvofiqlashtirdi. Moslashuvchan va qisqartirilgan ish vaqti institutining qonuniy e‘tirof etilishi mehnat munosabatlarini zamonaviylashtirish, xodimlarning shaxsiy hayoti va ish o‘rtasidagi muvozanatni ta‘minlash yo‘lida muhim qadamlardan biri bo‘ldi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, ish vaqtining moslashuvchan shakllari zamonaviy mehnat munosabatlarining ajralmas qismiga aylanmoqda. Bugungi kunda texnologik rivojlanish, masofaviy ishning kengayishi, shuningdek, inson omiliga asoslangan boshqaruv tizimining kuchayishi tufayli xodimlarga ish vaqtini erkin rejalashtirish imkoniyatini berish zarurati tobora ortib bormoqda.

Adabiyotlar ro‘yxati

1. Mehnat kodeksi (O‘zbekiston Respublikasi, 2022 yilgi tahrir) — ish va vaqti, mehnat munosabatlari huquqiy tartibi.
2. “Legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan” — B.H. Mamasharifovich maqolasi, jurnal «IJLC»da.
3. “Key Legal Aspects of Labor Migration in the Republic of Uzbekistan” — huquqiy tahlil.
4. “Employment law in Uzbekistan” — blog/muhokama maqola.
5. “Legal regulation of remote working in the Republic of Uzbekistan” — masofaviy ish huquqiy jihatlari.
6. “Labor and employment legislation” — Lex.uz sahifasi.
7. “LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN (of October 28, 2022)” — rasmiy fayl.
8. “Labour law reforms” — huquqiy yangilanishlar tahlili.
9. “Legal regulation of the salary of workers in the public sphere in the Republic of Uzbekistan” — R.N. Abdullaeva maqolasi.
10. “Child Labor in Uzbekistan: Findings from the U.S. Department of Labor” — hisobot.
11. “Uzbekistan’s Labour Law & Employment Regulations – BIPO” — huquqiy qo‘llanma.
12. “Employee Rights in Uzbekistan” — onlayn huquqiy qo‘llanma.
13. “What is forced labor under Uzbekistan’s labor law?” — blog tahlil.
14. “Understanding Employment Laws in Uzbekistan | Guide – Multiplier” — qo‘llanma.
15. “LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN 30.04.2023 ...” — yangilangan kodex bo‘yicha ma‘lumot.
16. “Labor Compliance in Uzbekistan – Global People Strategist” — amaliy huquqiy qo‘llanma.
17. “Legal and other regulations about work in Uzbekistan” — huquqiy katalog (работа, mehnat).
18. “LABOR CODE ... (1995 version)” — tarixiy manba sifatida.

(9th international scientific and practical conference)