

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

1 СОН, 4 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 1, ВЫПУСК 4

LAWYER HERALD

VOLUME 1, ISSUE 4



TOSHKENT-2024

Мундарижа

КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ. МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

1. АЗИЗОВ Бунёд Мавлонович

“МАЪМУРИЙ ТАРТИБ-ТАОМИЛЛАР ТЎҒРИСИДА”ГИ ҚОНУН ҚЎЛЛАНИЛАДИГАН
СОҲАЛАРНИ КЕНГАЙТИРИШ ВА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МАСАЛАЛАРИ.....8

ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

2. ШАДИЕВА Сайёра Арифовна, ЧЕРКАШИНА Ирина Александровна

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОЛЕВОГО ЖИЛИЩНОГО
СТРОИТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН..... 16

3. РАХМОНКУЛОВА Нилуфар Ходжи-Акбаровна

ЧЕТ ЭЛ ЭЛЕМЕНТИ БИЛАН МУРАККАБЛАШГАН НИКОҲЛАРНИ ҚАЙД ЭТИШДА ШАХСИЙ
ҚОНУННИ ҚЎЛЛАШ ОҚИБАТЛАРИ..... 23

4. ИЛЬЯСОВ Улугбек Бахтиярович

ДВУСТОРОННИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ СОГЛАШЕНИЯ: СУЩНОСТЬ И РОЛЬ В
РЕГУЛИРОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ 31

5. БОРОТОВ Алишер Хомидович

ХУСУСИЙ МУЛКНИНГ ҲУҚУҚ ВА КАФОЛАТЛАРИГА ДОИР АЙРИМ МУЛОҲАЗАЛАР 42

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

6. АБДУЛЛАЕВА Дилфуза

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ:
МИЛЛИЙ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА..... 50

7. ХАМРАҚУЛОВ Шавкатжон Салимович

ИШ БЕРУВЧИНИНГ ФУҚАРОЛИК ЖАВОБГАРЛИГИНИ МАЖБУРИЙ СУҒУРТАЛАШ
ШАРТНОМАСИ БЎЙИЧА СУБРОГАЦИЯНИ ҚЎЛЛАШ МАСАЛАЛАРИ..... 58

ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ, КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

8. ПРИМОВ Обиджон Мусирманович

КОРРУПЦИЯ БИЛАН БОҒЛИҚ ЖИНОЯТЛАРГА ҚАРШИ КУРАШИШДА ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ
ВА ТЕРГОВ ОРГАНЛАРИНИНГ ҲАМКОРЛИГИ 66

9. ЭШНАЗАРОВ Меҳриддин Жўраевич

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАР МАХСУС ПРОФИЛАКТИКАСИ
ЧОРА-ТАДБИРЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИШНИНГ ҚОНУНИЙ АСОСЛАРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ..... 72

10. БАРАТОВА Дилноза Одилжон қизи

НОҚОНУНИЙ МИГРАЦИЯНИНГ ИЖТИМОЙ ХАВФЛИЛИГИ ВА УНИНГ УЧУН ЖИНОЙ
ЖАВОБГАРЛИКНИНГ ИЖТИМОЙ ЗАРУРАТИ 78

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

11. УМАРҲОНОВ Азизхон Шарипхонович ҲИМОЯ ҚИЛИНАДИГАН ШАХСЛАРГА НИСБАТАН ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ ИШТИРОКЧИЛАРИНИНГ ХАВФСИЗЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШНИ ҚЎЛЛАШНИНГ САБАБЛАРИ, АСОСЛАРИ ВА МЕЗОНЛАРИ.....	88
--	----

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

12. РАҲМАНОВ Шухрат Наимович МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ «МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ».....	95
13. ГАНИБАЕВА Шахноза ПОВЕСТКА ДНЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ И НАИЛУЧШИХ ИНТЕРЕСОВ ДЕТЕЙ В МИРЕ...	102
14. СОДИКОВ Акмал Шавкат ўғли ИСЛОМ ҲУҚУҚИДА СУНЪИЙ ИНТЕЛЛЕКТГА БЎЛГАН МУНОСАБАТ.....	109
15. МИРУКТАМОВА Феруза Лутфуллаевна ХОРИЖДАГИ ВАТАНДОШЛАР (ДИАСПОРА) БИЛАН АЛОҚАЛАРНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ҲАМКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШГА ДОИР ХАЛҚАРО ВА МИЛЛИЙ АМАЛИЁТ ТАҲЛИЛИ	117
16. ШАРАПОВ Шухрат Шокирович ТАЪЛИМ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ АМАЛГА ОШИРИШНИ КАФОЛАТЛАЙДИГАН ГЛОБАЛ КОНВЕНЦИОНАЛ АСОСЛАР	127
17. ГАФУРОВА Нозимахон Эльдаровна, ТОШМАТОВА Висолахон МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВ ПОЖИЛЫХ.....	135
18. ВАКНРАМОВА Mokhinur Bakhramovna TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF DIGITAL HUMAN RIGHTS	144
19. ТУРСУНОВ Ойбек Батырович КЛАССИФИКАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ВОДНОГО ПРАВА	151

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

АБДУЛЛАЕВА Дилфуза

Тошкент давлат юридик университети доценти,
юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)
E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ: МИЛЛИЙ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

For citation (иқтибос келтириш учун, для цитирования): АБДУЛЛАЕВА Д. Меҳнат муносабатларини тартибга солишда тўлиқсиз иш вақти: миллий ва хорижий тажриба // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 1 (2024) Б. 50-57.



1 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2024-1-1>

АННОТАЦИЯ

Мақола меҳнат қонунчилигида тўлиқсиз иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиниши масалаларини тадқиқ қилишга қаратилган бўлиб, иш вақтининг давомийлиги, тўлиқсиз иш вақтини бошқа хорижий мамлакатлар қонунчилигида тартибга солиш жиҳатлари ўрганилган. Шунингдек, бошқа турдаги иш вақтларидан тўлиқсиз иш вақтининг ўзига хос хусусияти ва уни белгилаш тартиби таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: меҳнат қонунчилиги, меҳнат муносабатлари, ходимлар, иш вақти, иш ҳафтаси, иш вақтининг давомийлиги, тўлиқсиз иш вақти, тўлиқсиз иш ҳафтаси, иш ҳафтаси режими.

ABDULLAEVA Dilfuza

Associate professor at Tashkent State University of Law
Doctor of Philosophy (PhD) in Law
E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru

PART-TIME WORK IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS: NATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCE

ANNOTATION

The article deals with the issues of legal regulation of part-time work in labor legislation, working hours, studied aspects of regulation of part-time work in the legislation of other foreign countries. The features of part-time work from other types of working time and the order of its designation are also analyzed.

Keywords: labor law, labor relations, employees, categories of working time, working week, duration of working time, part-time, part-time working weeks, working week mode.

АБДУЛЛАЕВА Дилфуза
Доцент Ташкентского государственного юридического университета,
доктор философии по юридическим наукам (PhD)
E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования неполного рабочего времени в трудовом законодательстве, продолжительности рабочего времени, изучены аспекты регулирования неполного рабочего времени в законодательстве зарубежных стран. Также анализируются особенности неполного рабочего времени от других видов рабочего времени и порядок его обозначения.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые отношения, работники, категории рабочего времени, рабочая неделя, продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, неполные рабочие недели, режим рабочей недели.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасига асосан тўлиқсиз иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлган ҳолда) белгиланиши мумкин.

Ходимга белгиланган иш режими бир вақтнинг ўзида иш кунининг муддатини ёки ҳафтадаги иш кунларининг сонини камайтиришни назарда тутса, бундай ходимга тўлиқсиз иш вақти белгиланган ҳисобланади. Бунда барча ҳолларда муайян давр учун иш вақти нормалари камайдими, яъни ходим ушбу корхонада иш графиги ёки ички тартиб қоидалар билан белгиланган иш вақтига нисбатан камроқ ишлайди [1]. Масалан, корхонада кунлик саккиз соат иш вақти белгиланган бўлса, ходим саккиз соат ўрнига тўлиқсиз 7,6,5 соат ишлайди ёки корхонада беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган бўлса, ходим бунда фақатгина 4 кун ёки 3 кун ишласа бундай ходимга тўлиқсиз иш вақти белгиланган ҳисобланади.

Тўлиқсиз иш вақти қисқартирилган ва нормал иш вақтидан фарқ қилувчи иш вақтининг алоҳида тури бўлиб, бундай иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш илмий тадқиқотларнинг объекти бўлган.

Олим А.М. Куреннойнинг фикрига кўра, тўлиқсиз иш вақти нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг бир қисми бўлиб, иш вақти муддатининг таркиби ҳисобланади [2]. Олимлар М.Т. Тургунов, О.А. Камалов, А.Х. Дусмановлар эса тўлиқсиз иш вақтига нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг бир қисми сифатида қарайдилар [3].

Аммо, фикримизча, тўлиқсиз иш вақтининг тўлиқ таърифи М.Ю. Гасанов томонидан берилган бўлиб, унга кўра тўлиқсиз иш вақти – бу нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг бир қисми (иш куни, ҳафта) бўлиб, унинг муддати ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича белгиланади ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда тўлов амалга оширилади [1].

Ушбу ҳолат тўлиқсиз иш вақтини белгилаш тартиби ва бундай иш вақтида ишлаган ходимларга тўловни амалга оширишнинг ўзига хос хусусиятлари каби фарқли жиҳатларни кўрсатиб беради.

Иш вақтининг нормал ёки қисқартирилган турларида ишлаган ходимлар учун ойлик иш ҳақлари тўлиқ миқдорда тўланса, тўлиқсиз иш вақтида банд бўлганларнинг ойлик иш ҳақлари ишланган вақт ёки бажарилган ишга мутаносиб равишда тўланади.

Милий қонунчилигимизда тўлиқсиз иш вақти деб ҳисобланиши учун иш вақти муддатини қанча соат ёки неча кунга қисқартирилиши лозимлиги белгиланмаган.

Шунинг учун, унинг муддати қанчага қисқарганлигидан қатъи назар, бундай иш барча ҳолатларда тўлиқсиз деб ҳисобланади. Шу билан бирга тўлиқсиз иш куни деганда, ходим ҳафтада белгиланган иш кунларини тўлиқ ишлаши, аммо унинг кунлик иш вақти камайтирилганлиги тушунилади. Тўлиқсиз иш ҳафтасида ходим иш кунининг муддатини сақланиб қолиниб иш кунлари сони камаяди.

Бундан ташқари, ходим билан иш берувчи ўртасида ходим фаолияти давомида тўлиқсиз иш вақти ҳам белгиланиши мумкин бўлиб, унга кўра бундай ходимга бир вақтнинг ўзида иш куни ва иш ҳафтаси қисқартирилади. Шунинг учун ходим корхонада белгиланган ички меҳнат тартиби қонунда белгиланган умумий иш вақтларига қараганда камроқ соат ва камроқ иш кунлари ишлайди. Масалан, ходим тўрт кунлик иш ҳафтасида беш соатдан ишлайди.

Тўлиқсиз иш вақтининг муҳим хусусияти шундаки, бундай иш вақти тарафларининг келишувига биноан ҳар қандай муддатга меҳнат шартномаси асосида белгиланади. Шунинг учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасига кўра, ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш вақти белгиланиши мумкин [4]. Бироқ, қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган айрим ҳолларда ходимнинг илтимосига биноан тўлиқсиз иш вақтини белгилаш иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади. Масалан, бундай мажбурият Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 424-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ТМЭКнинг ногиронлиги бўлган шахсларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 398-моддасига асосан иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахснинг илтимосига кўра уларга тиббий хулосага мувофиқ тўлиқсиз иш вақти белгилаши шарт.

Шунингдек, қонунчиликда ходимни фақатгина тўлиқсиз иш вақти асосида ишга қабул қилиш ҳолатлари назарда тутилган. Бундан ташқари, унинг муддати ушбу тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгиланган иш вақтининг ярмидан ошмаслиги керак. Масалан, бундай меҳнат шarti билан ўриндошлар, шунингдек, ўқув йили давомида бўш вақтларида ишлаётган олий ўқув юртларида таҳсил олаётган талабалар ишга қабул қилиниши керак [16, Б.134-138].

Шуни таъкидлаш жоизки, иш берувчи жамоа келишувлари, жамоа шартномалари ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ходимни тўлиқсиз иш вақти режимига ўтказиш ҳақидаги аниқ ҳолатлар (қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолатлардан ташқари) белгилаб қўйилган бўлса, бундай ҳолатларда иш берувчи ходимга тўлиқсиз иш вақтини белгилашга мажбур бўлади [1].

Ходимга тўлиқсиз иш вақти белгиланганда унинг муддати ходим учун кўзланган мақсадларни таъминлаши лозим (болани ёки касал оила аъзосини парвариш қилиш, ногиронлар соғлиғини муҳофаза қилиш ва ҳ.к.). Тўлиқсиз иш вақти қисқартирилган иш вақтидан маълум ўхшашликлар ва фарқларга эга. Ушбу турдаги иш вақтлари учун умумий бўлган нарса, иш вақтининг муддати қонун ҳужжатларида белгиланган иш вақтининг нормал муддатидан камроқ бўлади.

Бошқа турдаги иш вақтларидан тўлиқсиз иш вақтининг ўзига хос хусусияти уни белгилаш тартиби билан боғлиқдир. Шундай қилиб, ходимларнинг бир қатор тоифалари учун иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш асосан қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлиб, иш берувчи уни (шу жумладан, ходимнинг розилиги билан) иш вақтининг нормал муддати доирасигача оширишга ҳақли эмас. Юқорида айтиб ўтилганидек қисқартирилган иш вақти жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёки иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда қабул қилинган бошқа локал ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ҳам белгиланиши мумкин [1].

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда шуни такидлаш лозимки, тўлиқсиз иш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Масалан, ходим қисқартирилган иш вақтини сўраб иш берувчига мурожат қилса, аммо иш берувчи бунга рози бўлмаса, ходим буни иш берувчидан талаб қилиш ҳуқуқига эга эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасига кўра, тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаш ходимлар учун ҳар йилги асосий меҳнат таътили давомийлигининг, меҳнат стажини ҳисоблаб чиқаришнинг ва бошқа меҳнат ҳуқуқларининг бирор-бир чекланишларига сабаб бўлмайди [4].

Ҳуқуқшунос олимлар М.Ю.Гасанов ҳақли равишда таъкидлаганидек, иш берувчининг буйруғи билан ёки ходим учун белгиланган иш вақти муддатидан ортиқ ишланган иш вақти ишдан ташқари иш деб ҳисобланади ва камида икки баробар миқдорда ҳақ тўланиши керак ёки ходимнинг илтимосига кўра бошқа дам олиш кунига алмаштирилиши лозим [1].

Америкалик олим Michael K. Lettau фикрича, лавозими ва иш жойи бир хил бўлсада, тўлиқсиз иш вақтида ишлайдиган ходимга тўланадиган 1 соат учун ижтимоий тўловлар (меҳнатда майиб бўлиши, масалан, ишда соғлиғига зарар етганлиги, соғлигини йўқотганлиги) тўлиқ иш штатида ишловчи ходимга тўланадиган ижтимоий тўлов миқдоридан сезиларли даражада пастдир. Унинг фикрича, бу ҳолат ходимнинг ижтимоий даражасига салбий таъсир қилади [5, Б.101-106]. Фикримизча, ҳар иккала олимнинг фикрини қисман асосли дейиш мумкин.

Хорижий мамлакатларнинг меҳнат қонунчилиги Ўзбекистон Республикасида тўлиқсиз иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишдан фарқли равишда муайян ўхшашликларга эга.

Масалан, Финляндия ҳақида шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, тўлиқсиз иш вақтига меҳнат фаолияти давомида нормал меҳнат шароитидан мажбурий равишда ўтказилган давр сифатида қаралади [6].

Шунингдек, Россия Федерацияси Меҳнат кодексига биноан ҳар қандай ходимга иш берувчи билан тузилган шартнома бўйича, шунингдек, ишга қабул қилиш вақтида ва ундан кейин тўлиқсиз иш вақтини белгиланиши мумкин. Ходим ва иш берувчининг ўртасида тўлиқсиз иш вақти тўғрисидаги шартнома иш вақтини ҳар қандай вақт ёки иш куни учун ҳеч қандай чекловларсиз камайтиришни назарда тутиши мумкин. Давлат томонидан фақат иш берувчиларнинг айрим тоифалари (ҳомиладор аёллар, ота-оналардан бири (васий, ҳомий), 14 ёшгача боласи бор (18 ёшгача ногирон бола), шунингдек тиббий хулосага кўра оиланинг касал аъзосига ғамхўрлик қилаётган шахслар учун тўлиқсиз иш вақти белгиланиши тартибга солади.

Россия меҳнат қонунчилигида иш берувчининг ташаббуси билан тўлиқсиз иш вақти белгиланиши мумкин, унга мувофиқ иш берувчининг ташаббуси билан ташкилий ёки технологик иш шароитлари ўзгариши билан боғлиқ сабаблар ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатишга олиб келиши мумкин бўлганда, иш берувчи иш ўринларини сақлаб қолиш учун бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг фикрини ҳисобга олган ҳолда, олти ойгача тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси режимини (Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 74-моддаси) киритиш ҳуқуқига эга.

Ҳуқуқшунос олим А.М.Лушников таъкидлаганидек, бундай ташаббус ходимларнинг оммавий равишда ишдан бўшатилишига олиб келиши мумкин бўлган ташкилий ёки технологик иш шароитидаги ўзгаришлар билан боғлиқ сабабларга кўра бўлиши керак. Фақат шу асосда иш берувчи иш ўринларини сақлаб қолиш учун 6 ойгача бўлган муддатга тўлиқсиз иш вақти режимини киритиш ҳуқуқига эга [7]. Таъкидлаш жоизки, иш берувчининг ташаббуси билан тўлиқсиз иш вақтини киритиш асосларини Ўзбекистонда ҳам ишлаб чиқиш (жорий этиш) мумкин.

Германияда эса тўлиқсиз иш вақти 2001 йил 1 январдан кучга кирган 2000 йил 21 декабрдаги BGGI сонли “Тўлиқсиз иш вақти билан боғлиқ чекловлар тўғрисида”ги қонуни билан тартибга солинади [8]. Ушбу қонунга мувофиқ, тўлиқсиз иш вақтини ташкил этиш ҳар қандай малакага эга бўлган ходимлар учун кенг тарқалган. Корхонада олти ойдан

ортиқ вақт ишлаган ходимлар тўлиқсиз иш вақтини белгилашни талаб қилишлари мумкин. Иш берувчи, ўз навбатида, ишлаб чиқаришга зарар етказмаса, ходимнинг ушбу талабини қондиришга мажбурдир. Ушбу Қонун 15 дан ортиқ ходимлари бўлган барча корхоналарга ва барча тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланилади.

Иш берувчи қуйдаги тўртта сабаб билан бундай талабни қондиришни рад этиши мумкин:

корхонада захира ходим кучининг етишмаслиги ёки тегишли малакага эга қўшимча ходим кучини ёллаш имкониятининг йўқлиги;

юқори харажатлар;

корхонанинг рақобатбардошлигини камайтириш ва унинг мавжудлигига таҳдид яратиш;

ташкilot ёки ишлаб чиқариш жараёнига жиддий зарар [9].

Германиянинг “Тўлиқсиз иш вақти билан боғлиқ чекловлар тўғрисида”ги қонунига мувофиқ ходим хоҳласа шартнома бўйича иш вақтини ҳар қандай ҳажмга қисқартириши мумкин. Шу билан бирга, агар ходим тўлиқ бўлмаган иш вақтига ўтиш тўғрисида қарор қабул қилса, у иш берувчидан тўлиқ иш вақтига ўтишни талаб қила олмайди. Ходим чекланган муддатга тўлиқ иш вақтига фақат иш берувчининг розилиги билан ўтказилиши мумкин [8].

Германияда кекса ходимларнинг тўлиқсиз иш вақти жуда ноанъанавий тарзда тартибга солинади. Бу мослашувчан тўлиқсиз иш вақти махсус модель бўлиб, кекса ёшдаги ходимларга пенсия олиш учун муаммосиз ўтишга имкон беради.

Айрим олимларнинг ёзишича, пенсия ёшидаги ходимлар учун тўлиқсиз иш вақтини жорий этишда қонун чиқарувчилар ёшларни, шу жумладан ўқувчиларни корхонага жалб қилиш, катта ёшдаги ходимларнинг тажрибасини ёшларга етказиш орқали меҳнатни қайта тақсимлаш имкониятини кўришади. Ушбу модель доирасида 55 ёшга тўлган ходимлар иш соатларини 50% га қисқартирадilar, аммо уларнинг иш ҳақи барча солиқларни ҳисобга олмаганда, фақат аввалги ҳажмнинг 70% гача камаяди. Шундай қилиб, иш берувчи ойлик тўлов миқдорини 20% га оширади, аммо ортиб бораётган харажатлар иш билан шуғулланадиган федерал орган томонидан қопланади [10].

Ёшга доир тўлиқсиз иш вақтига ўтиш ҳуқуқи тармоқ тариф келишувларида ёки корхоналарда тузилган жамоа шартномаларида назарда тутилади. Ҳозирги вақтда Германияда тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланиш деярли 850 та тармоқ тариф келишувларида ва тахминан 9 минг та жамоа шартномасида қайд этилган [9].

Франция меҳнат қонунчилиги (Code du travail)да тўлиқсиз иш вақти масаласи мавжуд. Тўлиқсиз иш вақти қонун ёки жамоа шартнома билан белгиланган нормал иш вақтидан камроқ бўлган иш вақти ҳисобланади.

Олим В.С.Козловнинг фикрига кўра, Францияда тўлиқсиз иш вақти, тегишли фаолият ёки корхоналар учун қонун ёки шартномада белгиланган иш вақтининг камида 1/5 қисмига қисқарган иш вақти ҳисобланади [11].

Жамоа шартномасида ёки бошқа қонуний асосларда назарда тутилган ҳолларда ходим иш берувчидан унга тўлиқсиз иш куни (масалан, оилавий мажбуриятларини бажариш учун) белгилашни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигидан фарқли ўлароқ, Франция қонунчилиги тўлиқсиз иш вақти билан банд бўлган ходимлар учун кенг кафолатларни назарда тутди. Ўтказилган таҳлиллардан шуни кўришимиз мумкинки, Францияда тўлиқсиз иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилган ҳолатдан фарқ қилади ва қуйидаги қоидалар асосида қисқартирилган иш вақтини Қонунчиликка мос келиши мумкин. Шартнома бўйича тўлиқсиз иш куни билан банд бўлган ходим ҳафтасига 24 соат ёки ойига 104 соатни ташкил этади. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган шартнома асосида ходим иш вақтига жалб этилиши мумкин ва ҳар бир қўшимча ишлаган вақти учун 10% миқдорида устама олиш ҳуқуқига эга бўлади [12].

Буюк Британияда тўлиқсиз иш вақти “Тўлиқсиз иш вақтда ишлайдиган шахсларга имтиёздан чекланган тарзда фойдаланиш тўғрисида”ги қоидалар билан тартибга солинади. (Part-time Workers Prevention of Less Favorable Treatment Regulations 2000) [13]. Ушбу қоидалар қисман банд бўлган ходимларнинг иш берувчи томонидан тўлиқ ишга ёлланган ходимларга нисбатан ҳуқуқларини суистеъмол қилишнинг олдини олиш учун асос бўлиб хизмат қилади. Хусусан, бу улар учун қулай меҳнат шароитларини (масалан, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари, иш берувчининг пенсия схемаларига кириш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малака ошириш, йиллик ҳақ тўланадиган таътил бериш ва ҳ.к.) ташкил этишни чеклашни тақиқлашда акс этади. Истисно ҳолатлар меҳнат шартномасининг камроқ қулай шартларини белгилаш ёки қисман иш билан банд бўлган ходимларнинг бошқа ёмонлашуви объектив табиатнинг сабаблари билан боғлиқ бўлган ҳолатлардир.

Дастлаб тўлиқ ишга жойлашиш шарти билан ишга қабул қилинган ходимга тўлиқсиз иш вақти режимини белгилаш фақат тегишли шартномани ёзма равишда тузиб, уни меҳнат инспекциясига рўйхатдан ўтказгандан сўнг амалга оширилиши мумкин [14].

Шунингдек, Буюк Британия қонунчилиги ушбу тоифадаги ходимларни ҳимоя қилишга қаратилган бир қатор қўшимча чораларни ўз ичига олади. Хусусан, у қисман ишлайдиган ходимлар учун меҳнат шартномасининг ёзма шаклини ва иш вақти режими тўғрисидаги шартларни киритиш мажбуриятини белгилайди [13]. Ёзма шаклга риоя қилмаслик шартнома тузилмаган ҳолда автоматик равишда тан олинишига олиб келмайди. Бироқ, агар низо юзага келса ва ходим томонидан даъво аризаси берилса, суд уни тўлиқ иш билан банд бўлган ҳолда ишга ёлланган деб тан олиш ҳуқуқига эга.

Яна бир жиҳати шундаки, қисман ишлайдиган ходимларнинг айрим тоифалари, хусусан, давлат томонидан махсус ҳимояга муҳтож бўлган талабалар; ўн уч ёшга тўлмаган болалари бўлган шахслар; турмуш ўртоғи, ота-онаси ёки боласи онкологик касалликдан чалинган шахслар; ногирон кишилар тоифасига кирадиган оила аъзолари дастлаб келишилган иш вақтига қайтиш ҳуқуқига эга [14].

Бундан ташқари, иш берувчи бўш иш ўринларини тўлдирганда, тўлиқ бандлик шароитида иш ўринларини тақдим этиш ҳуқуқи биринчи навбатда қисман банд бўлган ходимларга берилади. Шу билан бирга, олдиндан тўлиқ режимдан тўлиқсиз иш вақти режимга кўчирилган ходимларга устуворлик берилади.

Буюк Британияда тўлиқсиз иш вақтини жорий этишнинг махсус шакли яқинда кенг тарқалган бирдамлик шартномаларни тузиш ҳисобланади. Энг умумий шаклда, бирдамлик шартномаси локал ижтимоий шериклик даражасида тузилган, тўлиқ иш билан таъминланган ходимларга тўлиқсиз иш вақти режимини ўрнатиш тўғрисидаги битим сифатида тушунилади.

Кўйилган мақсадларига қараб, унинг иккита тури мавжуд:

- 1) иш ўринларини оммавий қисқартиришнинг олдини олишга қаратилган бирдамлик шартномаси (Россия Федерацияси қонунчилигига ўхшаш);
- 2) янги ходимларни ёллаш учун захираларни яратиш мақсадида бирдамлик шартномаси.

Биринчи турдаги бирдамлик шартномаларининг ўзига хос хусусияти ходимларга иш вақти меъёрининг камайиши натижасида йўқотилган иш ҳақи учун давлат томонидан кафолатланган қисман компенсация ҳисобланади. Умумий қоидага кўра компенсация миқдори йўқолган даромаднинг 60% гача тенг [13]. Шартноманинг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади, аммо 24 ойдан ошмаслиги керак. Шунингдек, улар битимнинг амал қилиш муддатини 24 ойдан ортиқ бўлмаган муддатга бир марта узайтириш ҳуқуқига эга. Иккинчи турдаги бирдамлик шартномаларининг тузилиши ишсизликка қарши кураш чораларидан бири сифатида қабул қилинади.

Хорижий қонунчиликни таҳлил қилишда хорижий давлатларнинг тажрибасини ҳисобга олган ҳолда Меҳнат кодексига фавқулодда форс-мажор ҳолатлар юз берганда тўлиқсиз иш вақтига ўтишга бағишланган алоҳида модда киритиш тўғрисидаги таклифни шакллантириш имконини беради [15, Б.150-154].

Ушбу моддада, иш берувчи форс-мажор ҳолатлар (эпидемиялар, эпизоотия, пандемия ёки бутун аҳоли ёки унинг бир қисмининг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган бошқа ҳолатлар) ёки вазиятни жорий этиш билан боғлиқ бўлган иш (хизматлар) ҳажмининг камайиши муносабати билан ходимни икки ҳафтадан кечиктирмасдан корхонада тўлиқсиз иш вақтини белгилаш ҳақида огоҳлантириши мумкин.

Тўлиқсиз иш вақти нормал ва қисқартирилган иш вақтининг шундай қисмики, унинг муддати иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ аниқланади, иш ҳақи ишланган вақтга мутаносиб равишда ёки ишбай ишлаганлик учун амалда бажарилган ишнинг баҳоси бўйича тўланади. Шунингдек, тўлиқсиз иш вақти қонунда бевосита кўрсатилган ҳолларда ҳам ўрнатилади. Тўлиқсиз иш вақтини минимал ёки максимал муддатларини белгилаш бўйича турли ёндашувлар мавжуд.

Хусусан, Ўзбекистонда тўлиқсиз иш вақти учун минимал ва максимал муддат белгиланмаган. Бундан ташқари, хорижий мамлакатларда тўлиқсиз иш вақти белгилашни рад этишнинг асослари ишлаб чиқилган. Германиянинг “Тўлиқсиз бандлик ва иш вақтига оид чекловлар тўғрисида”ги Қонунида (BGB1-сон, 2000 й.) ходим кучининг етишмаслиги, юқори харажатлар, рақобатбардошликнинг камайиши, ишлаб чиқариш жараёнига жиддий зарар кабилар тўлиқсиз иш вақтини белгилашни рад этишнинг асослари сифатида мустаҳкамланган. Шунингдек, хорижий мамлакатларда тўлиқсиз иш вақтидан нормал иш вақтига қайтиш тартиби ва асослари ҳам ишлаб чиқилган бўлиб, ушбу тажрибани миллий қонунчиликда акс эттиришга оид фикр-мулоҳазалар таҳлил этилган.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш вақтининг турлари сифатида нормал иш вақти, қисқартирилган иш вақти, тўлиқсиз иш вақтини амалиётда мустаҳкамлаш ижобий натижа беради деб ҳисоблаймиз. Бу, аввало, иш вақтининг аниқ таснифланиши кўрсатиб берса, иккинчидан унинг ҳар бир тури бўйича махсус нормаларни белгилаш имконини яратади ҳамда бандлик масалаларида ҳам тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланиш ижобий натижа беради.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: «Lesson Press», 2016. – С.71.
2. Трудовое право России. 3 – е издание. Под редакции доктора юридических наук А.М. Куренного. Коллектив авторов, 2015. –М.: «Проспект», 2015. – С. 306.
3. Трудовое право: Курс лекций. – Т.: Академия МВД Республики Узбекистан, 2009. – С. 92.
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси // URL: <https://lex.uz/docs/6257288>.
5. Economics Letters. Volume 56, Issue 1, 26 September 1997, Pages 101-106.
6. Чанышев А.С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии. Монография. –М.: Проспект, 2015. –С.150.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 467.
8. Закон от 21.12.2000. №BGBI. «О неполной занятости и ограничениях, связанных с рабочим временем». // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/index.html>.
9. Трудовое право зарубежных стран. Германия: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. – М.: Юрайт, 2019. – С. 114.
10. Нордова С.М. Правовое регулирование рабочего времени по законодательству Российской Федерации и отдельных стран Европейского Союза (сравнительно-правовой анализ). Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – М.: 2019. – С. 33.
11. Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – М.: 2007. – С. 132.

12. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции // Трудовое право, 2005. № 1. – С. 74.

13. Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 // The Official Home of UK Legislation. // URL: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551>.

14. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право. Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – С. 60.

15. Abdullaeva D. PROBLEMATIC ASPECTS OF WORKING TIME IN FOREIGN COUNTRIES // Academic research in modern science. – 2022. – Т. 1. – №. 10.