ISH VAQTI TUSHUNCHASI VA TURLARI

Jizzax davlat pedagogika universiteti tarix fakulteti
Milliy g'oya, manaviyat asoslari va huquq ta'limi
yo'nalishi 2-bosqich talabasi HASANOVA MARJONA
TEL: 998 507444215juraboyevashahzoda@40gmail.com

ANNOTATSIYA : Ushbu maqolada mehnat huquqining muhim institutlaridan biri hisoblangan ish vaqti tushunchasi, uning huquqiy mohiyati, mazmuni, turlari va davomiyligi ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ish vaqtini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari, xodimlarning mehnat qilish va dam olish huquqlarini ta'minlash mexanizmlari, ish vaqtining normal, qisqartirilgan va to'liqsiz davomiyligi, tungi ish hamda ish vaqtidan tashqari mehnat faoliyatining huquqiy asoslari o'rganiladi. Tadqiqotda O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan O'RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksining tegishli normalari, xususan, 181–200-moddalari asosiy huquqiy manba sifatida tahlil qilinadi. Maqolada ish vaqtini oqilona tashkil etish, mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning salomatligini muhofaza qilish va ijtimoiy himoyasini kuchaytirish masalalariga alohida e'tibor qaratiladi.

KALIT SO'ZLAR: Ish vaqti, mehnat huquqi, Mehnat kodeksi, normal ish vaqti, qisqartirilgan ish vaqti, to'liqsiz ish vaqti, ish vaqti rejimi, ish haftasi, ish kuni, smenali ish, tungi ish, ish vaqtidan tashqari ish, mehnat munosabatlari, dam olish vaqti, mehnat unumdorligi, xodim huquqlari, mehnat qonunchiligi.

KIRISH

Mehnat inson hayotining ajralmas qismi bo'lib, jamiyatning iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy rivojlanishida muhim o'rin egallaydi. Har qanday davlatning taraqqiyoti, avvalo, mehnat resurslaridan samarali foydalanish, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish hamda mehnat munosabatlarini qonuniy asosda tashkil etishga bog'liq. Shu jihatdan ish vaqti instituti mehnat huquqining

asosiy tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi.Ish vaqtini huquqiy jihatdan tartibga solish nafaqat xodimning qancha vaqt mehnat qilishi kerakligini belgilaydi, balki uning dam olish huquqi, sog‘lig‘ini saqlash, oilaviy hayotini tashkil etish va mehnat faoliyati bilan shaxsiy manfaatlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashga ham xizmat qiladi.O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsiz va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun adolatli haq olish hamda qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egaligi mustahkamlangan. Shuningdek, Konstitutsiyaning 45-moddasida dam olish huquqi kafolatlangan. Bu normalar ish vaqti va dam olish vaqtining o‘zaro uzviy bog‘liqligini ko‘rsatadi.O‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarini tartibga solish borasida muhim huquqiy islohotlardan biri 2022-yil 28-oktabrda O‘RQ-798-sonli Qonun bilan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining qabul qilinishi bo‘ldi. Mazkur Kodeks 2023-yil 30-apreldan kuchga kirdi. Uning 13-bobi bevosita ish vaqtiga bag‘ishlangan bo‘lib, 181–200-moddalarda ish vaqtining tushunchasi, turlari, davomiyligi, rejimi va hisobga olinishi belgilangan.Mazkur mavzuning dolzarbligi shundaki, bugungi kunda ishlab chiqarish jarayonlarining rivojlanishi, raqamli texnologiyalarning keng qo‘llanilishi, masofaviy mehnat shakllarining ommalashuvi va mehnat bozoridagi o‘zgarishlar ish vaqtini tashkil etishga yangicha yondashuvni talab qilmoqda. Shu sababli ish vaqtining huquqiy mazmunini o‘rganish, uning turlarini farqlash va amaldagi qonunchilik normalarini to‘g‘ri qo‘llash muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.Tadqiqotning maqsadi – ish vaqti tushunchasi va turlarining nazariy-huquqiy asoslarini o‘rganish, O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligidagi normalarni tahlil qilish hamda ish vaqtini samarali tashkil etish bo‘yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Ish vaqti masalasi mehnat huquqi fanining muhim nazariy va amaliy yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ushbu masala milliy qonunchilik, xalqaro

mehnat standartlari hamda mehnat huquqi bo‘yicha ilmiy adabiyotlarda keng yoritilgan. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mehnat va dam olish huquqlarining konstitutsiyaviy asoslarini belgilaydi. Xususan, 42-modda mehnat qilish huquqini, 45-modda esa dam olish huquqini kafolatlaydi. Ushbu normalar ish vaqtini belgilashda inson manfaatlari va ijtimoiy adolat tamoyillariga rioya etish zarurligini ko‘rsatadi. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksi ish vaqtini tartibga soluvchi asosiy normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi. Kodeksning 181-moddasida ish vaqtining tushunchasi va turlari, 182-moddasida normal davomiyligi, 183-moddasida qisqartirilgan davomiyligi, 186-moddasida esa to‘liqsiz ish vaqti belgilangan.Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat vaqtiga oid konvensiyalari ham mazkur masalani o‘rganishda muhim ahamiyatga ega. Xususan, 1919-yildagi 1-sonli “Sanoat korxonalarida ish vaqtini kuniga sakkiz soat va haftasiga qirq sakkiz soat bilan cheklash to‘g‘risida”gi konvensiya hamda 1930-yildagi 30-sonli “Savdo va idoralarda ish vaqtini tartibga solish to‘g‘risida”gi konvensiya ish vaqtini cheklashning xalqaro-huquqiy asoslarini shakllantirishda muhim o‘rin tutadi.Mehnat huquqiga oid ilmiy adabiyotlarda ish vaqti faqat xodimning ish joyida bo‘lish muddati sifatida emas, balki uning mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog‘liq huquqiy davr sifatida izohlanadi. Bunda ish vaqtining chegaralarini aniq belgilash ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi huquqiy munosabatlarning barqarorligini ta’minlovchi muhim omil sifatida qaraladi.Adabiyotlar va normativ-huquqiy manbalarni o‘rganish natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki, ish vaqtini tartibga solishning asosiy maqsadi xodimning mehnat qilish majburiyatlari bilan uning dam olish, sog‘lig‘ini saqlash va shaxsiy hayotga bo‘lgan huquqlari o‘rtasida muvozanatni ta’minlashdan iborat.

ISH VAQTI TUSHUNCHASI VA UNING HUQUQIY MOHIYATI

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasiga muvofiq, xodim ichki mehnat tartib-qoidalariga, smenalarga bo‘linib ishlash jadvallariga,

boshqa ichki hujjatlarga yoki mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi kerak bo‘lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.[3]Mazkur ta’rifdan kelib chiqib, ish vaqtini quyidagicha izohlash mumkin: ish vaqti – bu xodimning mehnat shartnomasi, ichki mehnat tartibi va amaldagi qonunchilik talablariga muvofiq mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo‘lgan qonuniy belgilangan vaqt davridir.Shuni alohida ta’kidlash kerakki, Mehnat kodeksining 181-moddasiga muvofiq ish vaqtiga faqat xodimning bevosita mehnat faoliyatini amalga oshirgan vaqti emas, balki qonunchilikda nazarda tutilgan ayrim boshqa vaqt davrlari ham kiritiladi.

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi

Mehnat kodeksining 183-moddasiga muvofiq, ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog‘lig‘i, mehnat sharoiti va mehnat vazifalarining xususiyatlarini hisobga olgan holda ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.Ushbu ish vaqtining asosiy xususiyati shundaki, xodim normal ish vaqtidan kamroq vaqt ishlaydi, biroq qonunda belgilangan hollarda uning mehnatiga haq to‘lash kamaytirilmaydi.Qisqartirilgan ish vaqti quyidagi xodimlarga majburiy tartibda belgilanadi:18 yoshga to‘lmagan xodimlarga;I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga;noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan xodimlarga;yuqori darajadagi ruhiy, aqliy va asabiy zo‘riqish bilan bog‘liq faoliyatni amalga oshiruvchi ayrim tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqa toifadagi xodimlarga;budjet tashkilotlarida ishlaydigan uch yoshgacha bolasi bor ota-onalardan biriga qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda.Mehnat kodeksining 184-moddasida yuqori darajadagi ruhiy, aqliy va asabiy zo‘riqish bilan bog‘liq ishlarni bajaradigan ayrim xodimlar uchun ish vaqtining davomiyligi haftasiga ko‘pi bilan 36 soat etib belgilangan. Bunday xodimlarning ro‘yxati va aniq ish davomiyligi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

To‘liqsiz ish vaqti

Mehnat kodeksining 186-moddasiga ko‘ra, mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga asosan xodimga ishga qabul qilish vaqtida yoki keyinchalik to‘liqsiz ish vaqti belgilanishi mumkin..Masalan, xodim odatdagi 8 soat o‘rniga kuniga 4 yoki 6 soat ishlashi mumkin. Yoki haftaning besh kuni o‘rniga uch yoki to‘rt kun ishlash tartibi belgilanishi mumkin.To‘liqsiz ish vaqti qisqartirilgan ish vaqtidan farq qiladi. Chunki qisqartirilgan ish vaqti ayrim xodimlar uchun qonun bilan belgilangan mehnat kafolati bo‘lsa, to‘liqsiz ish vaqti, odatda, xodim va ish beruvchining o‘zaro kelishuviga asoslanadi.Mehnat kodeksining 186-moddasiga muvofiq, to‘liqsiz ish vaqti sharoitida mehnatga haq to‘lash ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda yoki bajarilgan ish hajmiga qarab amalga oshiriladi.Shu bilan birga, to‘liqsiz ish vaqtida ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta’tili davomiyligini, mehnat stajini hisoblashni va boshqa mehnat huquqlarini cheklashga sabab bo‘lmaydi.

ISH VAQTINING ALOHIDA SHAKLLARI VA REJIMLARI

Ish vaqtining uchta asosiy turidan tashqari, mehnat qonunchiligida ishni tashkil etishning turli rejimlari va alohida holatlari ham mavjud.Tungi vaqtdagi ish. Mehnat kodeksining 188-moddasida tungi vaqtdagi ishning davomiyligi tartibga solingan. Tungi vaqt soat 22:00 dan 06:00 gacha bo‘lgan davrni qamrab oladi. Tungi ishni tashkil etishda qonunchilikda nazarda tutilgan cheklovlarga rioya etilishi va bunday mehnat uchun belgilangan tartibda haq to‘lanishi lozim.Ish vaqtidan tashqari ish. Mehnat kodeksining 189-moddasiga ko‘ra, ish beruvchi tomonidan xodimni uning uchun belgilangan ish vaqti davomiyligidan tashqari ishlashga jalb etish ish vaqtidan tashqari ish hisoblanadi.Bunday ishga jalb etish, umumiy qoida tariqasida, xodimning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi. Qonunda ko‘rsatilgan favqulodda va boshqa alohida holatlar bundan mustasno.Mehnat kodeksining 190-moddasida ish vaqtidan tashqari ishning eng ko‘p davomiyligi belgilangan. Xususan, 2025-yil 11-noyabrdagi O‘RQ-1095-sonli Qonun bilan ushbu moddaning birinchi qismiga o‘zgartirish kiritilgan. Amaldagi

tahrirga muvofiq, ish vaqtidan tashqari ishning davomiyligi surunkasiga ikki kun davomida to‘rt soatdan, noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda esa bir kunda ikki soatdan oshmasligi kerak.[8]Ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun haq to‘lash Mehnat kodeksining 262-moddasi bilan tartibga solinadi. 2025-yilgi o‘zgartirishlardan keyingi amaldagi tahrirga ko‘ra, bir kundagi dastlabki ikki soat uchun kamida bir yarim hissa, ikki soatdan ortiq qismi uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi. Noqulay mehnat sharoitlarida esa har bir soat uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi.[9]Smenali ish rejimi. Mehnat kodeksining 192-moddasiga ko‘ra, ikki yoki undan ortiq smenada tashkil etiladigan ish smenali ish hisoblanadi. Bunday ish tartibi ishlab chiqarish jarayoni uzluksizligini ta’minlash yoki ishlab chiqarish quvvatlaridan samarali foydalanish maqsadida joriy etiladi.Moslashuvchan ish vaqti rejimi. Mehnat kodeksining 193-moddasida moslashuvchan ish vaqti tartibga solingan. Ushbu rejimda xodim ish kunining boshlanishi va tugash vaqtini belgilangan moslashuvchan chegaralar doirasida mustaqil tanlashi mumkin. Bunda xodim uchun belgilangan ish vaqti normasining bajarilishi shart.Ish kunini qismlarga bo‘lish. Mehnat kodeksining 194-moddasiga muvofiq, ayrim ishlarning xususiyatidan kelib chiqib, ish kuni qismlarga bo‘linishi mumkin. Bunda ish kuni davomida ikki soatdan ortiq tanaffus nazarda tutilgan bo‘lsa, u qismlarga bo‘lingan ish kuni hisoblanadi. Biroq ish vaqtining umumiy davomiyligi belgilangan kunlik me’yordan oshmasligi lozim.

ISH VAQTINI HISOBGA OLISH VA UNING HUQUQIY AHAMIYATI

Ish vaqtini to‘g‘ri hisobga olish mehnat munosabatlarida qonuniylikni ta’minlashning muhim vositasidir. Chunki xodimning qancha vaqt ishlagani, qancha vaqt ortiqcha mehnat qilgani va qancha vaqt ishda bo‘lmagani ish haqi hisoblash hamda mehnat huquqlarini ta’minlashda muhim ahamiyatga ega.Mehnat kodeksining 198-moddasiga muvofiq, ish vaqtini hisobga olish xodim tomonidan haqiqatda ishlab berilgan vaqtni aniqlash va belgilangan ish vaqti normasining bajarilishini nazorat qilishga qaratilgan.Mehnat kodeksining 199-moddasiga

muvofiq, ish vaqtini jamlab hisobga olishda hisobga olish davri 12 oydan, kunlik ishning (smenaning) davomiyligi esa 12 soatdan oshmasligi kerak.200-modda esa ish beruvchining xodimlarning ishga kelishi va ishdan ketishini hisobga olish majburiyatini belgilaydi. Bunda ish vaqtini hisobga olish tabel, boshqa hujjatlar yoki maxsus elektron vositalar orqali amalga oshirilishi mumkin.

TADQIQOT NATIJALARI VA MUHOKAMA

Tadqiqot natijasida ish vaqti mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi muhim huquqiy institut ekanligi aniqlandi. Uning asosiy vazifasi xodimning mehnat majburiyatlarini bajarish muddati va ish beruvchining mehnat jarayonini tashkil etish vakolatlarini qonuniy chegaralar doirasida belgilashdan iborat.O‘rganishlar natijasida quyidagi ilmiy-amaliy natijalarga erishildi. Ish vaqtining huquqiy mazmuni faqat xodimning bevosita ishlagan vaqti bilan cheklanmasligi aniqlandi. Mehnat kodeksining 181-moddasiga muvofiq, qonunchilikda nazarda tutilgan ayrim tanaffuslar, bekor turib qolish va tayyorgarlik-yakuniy ishlar vaqti ham ish vaqtiga kiritilishi mumkin. Ish vaqtining normal, qisqartirilgan va to‘liqsiz turlari o‘rtasida muhim huquqiy farqlar mavjudligi asoslandi. Ayniqsa, qisqartirilgan ish vaqti xodimlarning ayrim toifalari uchun ijtimoiy-huquqiy kafolat sifatida belgilanishi, to‘liqsiz ish vaqti esa mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga asoslanishi bilan ajralib turadi.Ish vaqtini moslashuvchan tashkil etishning ahamiyati aniqlandi. Mehnat kodeksining 193-moddasida belgilangan moslashuvchan ish vaqti rejimi xodimga ish vaqti chegaralarini qonuniy tartibda muvofiqlashtirish imkoniyatini beradi. Ish vaqtidan tashqari ishlarni huquqiy jihatdan tartibga solish xodimlarni ortiqcha mehnat yuklamasidan himoya qilishning muhim mexanizmi ekanligi aniqlandi. 2025-yil 11-noyabrdagi O‘RQ-1095-sonli Qonun bilan Mehnat kodeksining 190 va 262-moddalariga kiritilgan o‘zgartirishlar ortiqcha ishning davomiyligi va unga haq to‘lash masalalarini yanada aniq tartibga soldi. Ish vaqtini hisobga olish ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi mehnat munosabatlarida shaffoflikni ta’minlovchi

muhim vosita ekanligi asoslandi. Ayniqsa, elektron hisobga olish tizimlaridan foydalanish ish vaqtining aniq qayd etilishiga xizmat qiladi.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, ish vaqti mehnat huquqining eng muhim institutlaridan biri bo‘lib, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solishda alohida ahamiyat kasb etadi. Ish vaqtining to‘g‘ri belgilanishi mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning salomatligini saqlash, mehnat intizomini mustahkamlash va dam olish huquqini ta’minlashning asosiy shartlaridan biridir.O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181–200-moddalari ish vaqtining huquqiy asoslarini, uning turlarini, davomiyligini, rejimini va hisobga olish tartibini belgilab beradi. Xususan, 182-moddada haftalik normal ish vaqtining 40 soatdan oshmasligi, 183-moddada ayrim xodimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti, 186-moddada esa to‘liqsiz ish vaqtini belgilash tartibi mustahkamlangan.Tadqiqot davomida aniqlanishicha, ish vaqtining normal, qisqartirilgan va to‘liqsiz turlari bir-biridan huquqiy asoslari, belgilanish tartibi va haq to‘lash xususiyatlari bilan farqlanadi. Ushbu farqlarni to‘g‘ri anglash xodimlar hamda ish beruvchilarning mehnat qonunchiligida belgilangan huquq va majburiyatlarini to‘g‘ri amalga oshirishiga yordam beradi.

Shuningdek, ish vaqtini moslashuvchan tashkil etish, masofaviy mehnat shakllarini rivojlantirish va elektron hisobga olish tizimlaridan foydalanish bugungi mehnat bozorining muhim talablaridan biri hisoblanadi.Muallifning fikricha, ish vaqtini huquqiy jihatdan takomillashtirishda eng muhim masala faqat ish soatlarini belgilash emas, balki xodimning mehnat faoliyati va shaxsiy hayoti o‘rtasida muvozanat yaratishdan iboratdir. Chunki mehnat munosabatlarining samaradorligi xodimning qancha vaqt ishlashi bilan birga, uning qanday sharoitda va qanday huquqiy kafolatlar asosida ishlashiga ham bog‘liq.Demak, ish vaqtini qonuniy va oqilona tashkil etish davlatning ijtimoiy siyosati, mehnat huquqlarini

himoya qilish hamda iqtisodiy taraqqiyotni ta’minlashning muhim omillaridan biridir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – 2023-yil 30-aprelda referendum orqali qabul qilingan. – 42, 45-moddalar.

O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to‘g‘risida.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. – 181–200-moddalar.

O‘zbekiston Respublikasining 2025-yil 11-noyabrdagi O‘RQ-1095-sonli Qonuni. Mehnat kodeksining 190 va 262-moddalariga kiritilgan o‘zgartirishlar.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1919-yildagi 1-sonli “Sanoat korxonalarida ish vaqtini kuniga sakkiz soat va haftasiga qirq sakkiz soat bilan cheklash to‘g‘risida”gi konvensiyasi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1930-yildagi 30-sonli “Savdo va idoralarda ish vaqtini tartibga solish to‘g‘risida”gi konvensiyasi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga ilmiy-amaliy sharhlar va mehnat huquqiga oid o‘quv qo‘llanmalar.

Mehnat huquqi. Oliy ta’lim muassasalari uchun o‘quv adabiyotlari.

Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat va dam olish vaqtiga oid xalqaro standartlari va materiallari.

O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi – Mehnat kodeksi, Lex.uz.

O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi – Rasmiy veb-sayt.

Xalqaro mehnat tashkiloti – ILO rasmiy veb-sayti.