

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ХУЗУРИДАГИ
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01
РАҚАМЛИ ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК
ИЛМий КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУЛЛАЕВА ДИЛФУЗА САИДАЗИМОВНА

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ВА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРДА
ИШ ВАҚТИНИ ХУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Докторлик диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской диссертации

Content of the Doctoral Dissertation Abstract

Абдуллаева Дилфуза Саидазимовна Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш.....	3
Абдуллаева Дилфуза Саидазимовна Правовое регулирование рабочего времени в Республике Узбекистан и зарубежных странах.....	23
Abdullaeva Dilfuza Saidazimovna Legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan and foreign countries.....	43
Эълон қилинган ишлар рўйхати Список опубликованных работ List of published works.....	47

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01
РАҚАМЛИ ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК
ИЛМий КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУЛЛАЕВА ДИЛҒУЗА САИДАЗИМОВНА

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ВА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРДА
ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси **Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси** ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.3.PhD/Үн406 рақам билан руйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат юридик университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) ва «ZiyoNET» Ахборот таълим порталида (www.ziyounet.uz) жойлаштирилган

Илмий раҳбар:	Исмоилов Шухратжон Абдусаминович юридик фанлар доктори (DSc)
Расмий оппонентлар:	Холмуминов Жуманазар Тоштемирович юридик фанлар доктори, профессор Зиядуллаев Махмуджон Журакулович юридик фанлар буйича фалсафа доктори (PhD), доцент
Ўтақчи ташкилот:	Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги Юристар малакасини ошириш маркази

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат юридик университети ҳузуридаги DSc.07/30.12.2019.Үн.22.01 рақамли илмий кенгаш асосидаги Бир марталик илмий кенгашнинг 2021 йил 7 октябрь соат 10.00 даги мажлисида бўлиб ўтди (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, Сайилгоҳ кучаси 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

Диссертация билан Тошкент давлат юридик университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (980-рақам билан руйхатга олинган). (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар А.Темур кучаси 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Диссертация автореферати 2021 йил 22 сентябрь куни тарқатилди.

(2021 йил 22 сентябрдаги 10-рақамли реестр баённомаси).



И.Ф. Рустамбеков

И.Ф.Рустамбеков

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш раиси, юридик фанлар доктори, профессор

Д.Ю. Ҳабибуллаев

Д.Ю.Ҳабибуллаев

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш қотиби, юридик фанлар номзоди, профессор

Н.Ф. Имомов

Н.Ф.Имомов

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, юридик фанлар доктори, профессор

Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда иш вақтининг чекланган муддати ва дам олиш ҳуқуқи муносиб меҳнатнинг муҳим таркибий қисми сифатида эътироф этилади. Иш вақти меҳнатнинг шартли сифатида ходимларнинг даромади, фаровонлиги, турмуш шароити яхшиланишига катта таъсир ўтказди. Шу сабабли Халқаро меҳнат ташкилоти тузилган вақтдан бошлаб, унинг фаолиятида иш вақти мавзуси марказий ўринни эгаллаб келган. Буни мазкур ташкилот томонидан халқаро меҳнат нормалари ичида биринчи бўлиб, 1919 йилда иш вақтига оид – «Саноат корхоналарида иш вақтини кунига саккиз соат ва ҳафтасига қирқ саккиз соатгача қилиб белгилаш тўғрисида»ги Конвенцияни қабул қилганлигида ҳам кўриш мумкин. Ушбу халқаро стандарт бутун дунёда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишни ислоҳ қилишда асос сифатида хизмат қилди.

Таъкидлаш лозимки, ҳозирги вақтда иш вақтининг юқори давомийлиги ходимларнинг соғлиғига, меҳнат вазифаларини хавфсиз бажаришига, шунингдек яшаш шароитларига салбий таъсир кўрсатмоқда. Масалан, Жанубий Корея (йилига 2069 соат), Мексика (йилига 2225 соат), Коста-Рика (йилига 2212 соат) каби хорижий мамлакатларда узоқ вақт ишлаш ҳануз долзарб муаммолигича қолмоқда. Шунингдек, айрим мамлакатларда (АҚШ, Ҳиндистон, Покистон, Шри-Ланка) иш ҳафтасининг давомийлигини чеклаш бўйича қонунчилик мавжуд эмас¹.

Жаҳонда сўнги йилларда бир қатор омиллар иш вақти ва меҳнатни ташкил қилиш соҳасида янги тенденцияларни вужудга келтирди. Глобаллашиш ва унинг оқибати сифатида рақобатнинг кескинлашуви, ахборот ва коммуникация технологияларининг ривожланиши, иш ва шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни таъминлаш бўйича хавотирнинг ортиши, товар ва хизматларнинг истеъмол талабига нисбатан янги моделларнинг пайдо бўлиши ишни ташкил қилишнинг мослашувчан усуллари, хусусан, анъанавий иш кунидан фарқ қиладиган мослашувчан иш кунини, тўлиқсиз бандлик, иш вақтини ҳисобга олишни мақбуллаштириш ва масофавий ишни қўллашнинг кенгайишига олиб келди. Пандемия сабабли келиб чиққан иқтисодий ва молиявий инқироз иш вақтига кучли таъсир ўтказди. Хусусан, иш жойларини сақлаб қолиш мақсадида ишнинг ҳажми камайишига мувофиқ тарзда бутун дунёда иш соатлари камайтирилди, ходимларнинг сезиларли қисми масофавий иш режимига ўтказилди².

Республикамизда ҳам иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ бир қатор назарий ва амалий муаммолар мавжуд. Хусусан, иш вақти тушунчасининг ҳажмини белгилаб олиш, иш вақтининг турларини қонунчиликда белгилаш, иш вақтининг муддатини чеклаш, иш вақтини марказий тартибга солишни шартномавий тартибга солиш билан

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-eneva/sro.moscow/documents/publication/wcms_344672.pdf

² https://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS_305938/lang-en/index.htm

алмаштириш, иш вақти режимининг мослашувчан турларини татбиқ этиш, иш вақтидан ташқари ишлашни чеклаш каби масалаларни ҳал қилиш вазифаси турибди. Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган қонунчиликни модернизация қилишда ушбу жиҳатларга алоҳида урғу берилган.

Хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида бир қатор илғор қоидалар амал қилмоқда. Хусусан, иш соатларини йил бўйича мослаб тақсимот қилиш, иш вақтини модуляциялаш, иш вақтини тўхтатиб туриш, индивидуал иш вақти, иш вақтининг нолли муддати билан тузиладиган меҳнат шартномалари шулар жумласидандир (Буюк Британия, Франция). Мазкур қоидаларни миллий қонунчиликда акс эттириш имкониятларини кўриб чиқиш ҳам тадқиқот ишининг долзарблигини кўрсатиб беради.

Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш, бир томондан, ишлаб чиқариш вазифаларини бажаришни таъминлайди (ходим томонидан меҳнат нормаларининг бажарилиши), бошқа томондан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида кафолатланган ходимларнинг дам олиш ҳуқуқини амалга оширади. Шунингдек, иш вақтининг ҳуқуқ ва мажбуриятлар йиғиндиси эканлиги уни ҳуқуқий категория сифатида тадқиқ этишни ҳам тақозо этади.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислоҳотлар меҳнат қонунчилигини бозор иқтисодиёти шартларига мослаштириши, уни анча мослашувчан қилиши, меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ муносабатларини жамоа-шартномавий ва индивидуал-шартномавий тартибга солишни сезиларли кенгайтириши, ходимлар ва иш берувчилар манфаатлари мувозанатини таъминлаши лозим. Юқоридаги фикрлар иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга ҳам тўла тааллуқлидир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1995 й.), «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги (2020 й.), «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги (2016 й.), «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги (2019 й.), Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги (2017 й.) Фармони, Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг «Қарантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги буйруғи ва соҳага оид бошқа қонун ҳужжатларининг ижросини амалга оширишга ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари» устувор йўналиши бўйича бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Тадқиқот мавзуси махсус монографик тадқиқот предмети бўлмаган. Бироқ айрим ҳуқуқшунос олимлар томонидан мазкур мавзу билан боғлиқ ўқув адабиётлари ёки илмий мақолалар чоп этилган. Хусусан, ҳуқуқшунос олимлар Х.В.Бурханходжаева, М.Ю.Гасанов, Б.Джамбакиев, А.А.Иноятов, Г.К.Саримсакова, Г.Д.Саттарова, Е.А.Соколов, Ў.Турсунов, М.А.Усманова, Ж.Т.Холмўминовлар томонидан чоп этилган ўқув адабиётлари ва илмий мақолаларда тадқиқот мавзуси билан боғлиқ фикр-мулоҳазалар билдирилган.

МДХ давлатларида иш вақтининг айрим жиҳатлари билан боғлиқ комплекс тадқиқотлар З.А.Алиев, И.Я.Белицкая, З.В.Дзугкоева, В.С.Козлов, И.В.Малых, Н.Р.Никитина, А.Я.Петров, Г.В.Хныкин, А.С.Чанышевлар томонидан ўтказилган¹.

Хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш масалалари Hajime Wada (Nagoya University, Japan), John Pencavel (Stanford University, USA), Michelle Anderson (Loyola University New Orleans School of Law, USA), Mary Kelly (The University of Connecticut School of Law, USA), Marion Collewet, Jan Sauermann (Maastricht University, Netherlands), Vilde Hoff Bernstrøm (Oslo Metropolitan University, Norway), Jenny Kodz (The Institute for Employment Studies, Great Britain), Keith Townsend (Griffith University, Australia), Eva Munz (Institute of Social Opportunities Research, Germany), Gerhard Bosch (University of Duisburg-Essen, Germany) A.Werder (University of Zurich, Germany) томонидан ўрганилган.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация мавзуси Тошкент давлат юридик университетининг илмий-тадқиқот ишлари режаси доирасида олиб борилган «Меҳнат қонунчилигини ривожлантириш истиқболларини белгилаш ва меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солишнинг илмий-назарий ва амалий муаммоларини тадқиқ этиш» (2017–2021 йй.), «Ривожланган давлатлар қонунчилик амалиёти ва халқаро меҳнат ҳуқуқи ютуқларини назарий тадқиқ этиш асосида олинган натижаларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалаларини тадқиқ этиш» (2017–2021 йй.) илмий лойиҳалари доирасида амалга оширилган.

Тадқиқотнинг мақсади иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишни комплекс ва қиёсий ўрганиш асосида мавжуд муаммоларни аниқлаш ҳамда уларни ҳал этишга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

иш вақти тушунчаси ва унинг мазмунини кўриб чиқиш ҳамда хорижий мамлакатларда ушбу тушунчага берилган таърифларни таҳлил қилиш;

иш вақтининг турлари ва уларнинг хусусиятларини кўриб чиқиш;

иш вақти режими ва иш вақтини ҳисобга олишга оид хорижий мамлакатларда амал қилувчи моделларни ўрганиш;

нормал иш вақтидан четга чиқишнинг ҳуқуқий оқибатларини таҳлил

¹ Ушбу олимлар асарлари диссертациянинг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида келтирилган.

қилиш;

мамлакатимизда ва хорижий мамлакатларда иш вақтини меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида ривожланишининг асосий тенденцияларини аниқлаш;

иш вақтига оид ҳуқуқий нормаларни такомиллаштириш билан боғлиқ муаммоларни аниқлаш ва тадқиқ этиш;

хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг моделларини қиёсий таҳлил қилиш асосида миллий қонунчиликни такомиллаштиришга қаратилган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ ижтимоий-ҳуқуқий муносабатлар тизими ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишни белгиловчи муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва амалиёти ҳамда юридик фанда мавжуд бўлган концепциялар, илмий-назарий қарашлардан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари илмий билишнинг тарихийлик, анализ ва синтез, қиёсий-ҳуқуқий, мантиқий, индукция ва дедукция, статистик маълумотлар таҳлилидан иборат.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

иш вақти ходимнинг нафақат ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт, шунингдек ходимнинг меҳнат вазифаларини бажармаган, лекин меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва локал-норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар ҳам ҳисобланиши асослаб берилган;

меҳнатни ташкил этиш ва ишлаб чиқариш технологияси билан боғлиқ танаффуслар, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар, ходимнинг айбисиз бекор туриб қолиш, дам олиш ва байрам кунларидаги навбатчилик вақтлари, шунингдек тайёргарлик-топшириш ишлари кабилар иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар эканлиги асослаб берилган;

иш жойи ва туридан қатъи назар ходимнинг муайян вақт оралиғида (ҳафталик, кунлик) меҳнат вазифаларини бажарадиган чекланган миқдордаги иш вақти ҳажми нормал иш вақти, шунингдек иш вақтининг нормал муддатидан кам бўлган ҳар қандай муддат унга мутаносиб иш ҳақи тўланганда тўлиқсиз иш вақти эканлиги асослантириб берилган;

иш вақти режимининг мустақил турлари сифатида сменали ишлардаги иш вақти режими, мослашувчан иш вақти режими, иш куни қисмларга бўлинган иш вақти режимининг таърифлари ишлаб чиқилган;

меҳнатдан фойдаланишнинг замонавий шаклларида (масофавий меҳнат, уй хизмати) иш вақти режимини эркин тарзда ташкил қилиш мумкинлигига оид қоидалар ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

муайян кафолат ва имтиёзлар билан иш вақтини жамоавий-шартномавий ва индивидуал-шартномавий тартибга солишни кучайтириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилди;

таҳлиллар асосида ХМТнинг қатор конвенциялари ва тавсияларини Ўзбекистон учун ратификация қилишнинг долзарблиги аниқланди (175-сонли «Тўлиқсиз иш вақти шартида ишлаш тўғрисида»ги Конвенция (1994 й.), 171-сонли «Тунги меҳнат тўғрисида» ги Конвенция, 182-сонли «Тўлиқсиз иш вақти шартида ишлаш тўғрисида»ги Тавсия) ва тегишли нормаларни Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигига киритиш таклиф қилинди;

мослашувчан иш вақти режимини, иш куни қисмларга бўлинган иш вақти режимини иш вақтининг режимининг мустақил тури сифатида қонун билан белгилаш асослантириб берилди;

масофавий ходимлар учун иш вақти режимини мустақил равишда белгилаш ҳақидаги қоидалар ишлаб чиқилди;

бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат қонунчилигининг мослашувчанлигини ошириш зарурати белгиланди, иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишни номарказлаштириш ва индивидуаллаштириш усуллари ишлаб чиқилди.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижалари халқаро ҳуқуқ ва миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, социологик тадқиқотларнинг анкета, интервью ва эксперт баҳолаш шаклларига асосланган, статистик маълумотларни таҳлил қилиш натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари етакчи миллий ва хорижий нашрларда эълон қилинган. Олинган натижалар ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланган ва амалиётга жорий қилинган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқотнинг илмий натижалари меҳнат ҳуқуқининг иш вақти ҳақидаги илмий қарашларни кенгайтиради, иш вақти тушунчаси, иш вақтини нормалаштириш, иш вақтининг режимини белгилаш усуллари каби муҳим назарий масалаларни ҳал қилишда аҳамиятли ҳисобланади.

Тадқиқот ишнинг амалий аҳамияти шундаки, ишлаб чиқилган таклифларни амалга ошириш иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштиришга хизмат қилади, шунингдек ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда иш вақтининг турли режимларини белгилашга имкон беради. Тадқиқот натижаларидан ўқув мақсадлари учун хусусан, ТДЮУда махсус курсларни ўқитиш ёки бошқа юридик олий таълим муассасаларида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга оид тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

иш вақти ходимнинг нафақат ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт, шунингдек меҳнат вазифаларини бажармаган, лекин меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва локал-норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар ҳам

ҳисобланиши ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 190-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари қўмитасининг 2020 йил 11 ноябрдаги 06/1-05/2967-сон далолатномаси). Ушбу таклиф ходим иш берувчининг ихтиёрида бўлган ва ишланмайдиган бошқа вақтларни ҳам иш вақти таркибига киритишга хизмат қилган;

меҳнатни ташкил этиш ва ишлаб чиқариш технологияси билан боғлиқ танаффуслар, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар, ходимнинг айбисиз бекор туриб қолиш, дам олиш ва байрам кунларидаги навбатчилик вақтлари, шунингдек тайёргарлик-топшириш ишлари иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар ҳисобланиши ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳрирдаги лойиҳасининг 190-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари қўмитасининг 2020 йил 11 ноябрдаги 06/1-05/2967-сон далолатномаси). Мазкур таклиф иш вақтига киритиладиган бошқа даврларнинг турларини аниқлаш учун хизмат қилган;

иш вақтининг турлари сифатида нормал иш вақти, қисқартирилган иш вақти, тўлиқсиз иш вақтининг ҳуқуқий таърифлари ва уларнинг хусусиятлари ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳрирдаги лойиҳасининг 191, 192, 195-моддаларида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари қўмитасининг 2020 йил 11 ноябрдаги 06/1-05/2967-сон далолатномаси). Мазкур иш вақтининг турларига берилган ҳуқуқий таърифлар иш вақтига оид қонунчиликни бир хилда қўллаш ва зиддиятларни олдини олишга хизмат қилган;

сменали ишлардаги иш вақти режими, мослашувчан иш вақти режими, иш куни қисмларга бўлинган иш вақти режими иш вақти режимининг мустақил турларини ташкил қилиши ҳақидаги таклифлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳрирдаги лойиҳасининг 201, 202, 203-моддаларида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари қўмитасининг 2020 йил 11 ноябрдаги 06/1-05/2967-сон далолатномаси). Мазкур таклиф орқали сменали иш вақти режими, мослашувчан иш вақти режими, иш куни қисмларга бўлинган иш вақти режими тушунчалари ва мазмуни очиб берилган;

иш вақти режимини эркин тарзда ташкил қилиш мумкинлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг буйруғи билан тасдиқланган «Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисида»ги Низомда ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 13 июлдаги

01/00-04/10-6171-сонли хати билан берилган далолатномаси). Мазкур таклиф масофавий усулда ишлаётган ходимлар, уй хизматчилари каби айрим тоифадаги ходимларга иш вақтини мустақил равишда белгилаш имконини тақдим этган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқотнинг натижалари 2 та халқаро ва 2 та республика илмий-амалий анжуманида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 14 та илмий иш, жумладан, 8 та илмий мақола (3 та хорижий нашрда), 6 та тезис чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, тўртта боб, ўн иккита параграф, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловадан иборат. Диссертациянинг ҳажми 155 бетни ташкил этган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш (диссертация аннотацияси)** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мувофиқлиги, тадқиқ этилаётган муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти, уларнинг жорий қилинганлиги, тадқиқот натижаларининг апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг тузилиши ва ҳажми ёритиб берилган.

Диссертациянинг **«Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда иш вақтининг ҳуқуқий тавсифи»** деб номланган биринчи бобида иш вақти тушунчаси ва унинг ҳуқуқий категория сифатидаги аҳамияти, иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг усуллари ва манбалари, иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган халқаро стандартлар ва уларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалалари ўрганилган.

Мазкур бобда иш вақти тушунчаси ва унинг мазмунини ташкил қилувчи таркибий қисмлар илмий жиҳатдан таҳлил этилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 114-моддасига кўра, ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади. Ушбу моддада фақат ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти сифатида эътироф этилади. Аслида иш вақти ҳуқуқий тушунча сифатида ишланмайдиган бошқа вақтларни ҳам иш вақти таркибига киритади ҳамда ушбу даврлар учун иш ҳақи ҳисобланишини назарда тутаяди. Хусусан, Қозғистон Республикаси Меҳнат кодексининг (2015 й.) 67-моддаси, Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг (2016 й.)

66-моддаси, Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 91-моддасида иш вақтига берилган таърифларда иш вақти тушунчаси мазмунига нафақат меҳнат вазифалари бажариладиган, балки қонун ва бошқа локал ҳужжатларида назарда тутилган бошқа даврлар ҳам киритилишини кўриш мумкин. Европа Иттифоқида «Иш вақтини ташкил этишнинг айрим жиҳатлари тўғрисида»ги Директивага (2003/88/Е, 04.11.2020 йил) кўра иш вақти деганда, ходим миллий қонунчилик ёки амалиётга мувофиқ иш жойида иш берувчининг ихтиёрида бўлган ҳолда ўз фаолиятини ёки ўз функцияларини амалга ошираётган ҳар қандай давр тушунилади. Шу сабабли Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида белгиланган иш вақти тушунчасига янги таъриф таклиф этилмоқда. Унга кўра, иш вақти ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, локал-норматив ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар иш вақти ҳисобланади. Иш вақтига киритиладиган бошқа вақтларга киритиладиган даврлар алоҳида кўрсатиб берилади. Хусусан, уларга тайёргарлик-топшириш ишлари (топшириқлар, ашёлар, материаллар, иш қуролларини қабул қилиб олиш, ҳужжатлар ва техникалар билан танишиш, иш жойини тайёрлаш ва тозалаш, тайёр маҳсулотни топшириш ва бошқалар), меҳнатни ташкил этиш ва ишлаб чиқариш технологияси билан боғлиқ танаффуслар, меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик қоидалари бўйича ўқиш, ходим эркин фойдалана олмайдиган иш жойида бўлиш ва кутиш вақти, дам олиш ва байрам кунларидаги навбатчилик киради. Бундан ташқари иш вақти ҳуқуқий категория сифатида бошқа жиҳатларни ҳам қамраб олади. Жумладан, иш вақти бир вақтнинг ўзида меҳнатнинг ўлчови, меҳнат ҳуқуқининг институти, индивидуал меҳнат муносабатларининг элементи сифатида ҳам эътироф этилади.

Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш меҳнат ҳуқуқининг турли усуллари орқали амалга оширилади. Буларга давлат ва шартномавий тартибга солишнинг уйғунлашган ҳолда қўлланилиши, тартибга солишнинг марказлашган ва локал усулининг уйғунлашган ҳолда қўлланилиши, шунингдек меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг бирлиги ва дифференциацияланганлиги киради. Ҳуқуқий адабиётларда, иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишда меҳнат ҳуқуқининг турли усулларида фойдаланишнинг мазмуни етарли даражада очиб берилмаган. Одатда асосий урғу иш вақти соҳасидаги кафолатларнинг минимал даражаси марказлашган тартибда ўрнатилганлиги ва улар жамоа келишувлари, жамоа шартномалари ва меҳнат шартномаси орқали иш берувчи ҳисобидан кенгайтириш мумкинлигига қаратилади. Шу сабабли мазкур параграфда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишда бирлик ва дифференциация, давлат ва шартномавий, марказий ва локал тартибга солишнинг қандай намоён бўлиши кўрсатиб берилади.

Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишда манбалар ҳам муҳим аҳамият касб этади. Ўзбекистонда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишда меҳнат кодекси марказий ўринни эгаллайди, бундай амалиёт бошқа хорижий

давлатлар (Қозоғистон, Россия, Франция, Канада) учун ҳам хос. Бундан ташқари айрим хорижий мамлакатларда иш вақти махсус қонунлар, тариф келишувлари ва жамоа шартномалари билан ҳуқуқий тартибга солинади. Хусусан, Германияда «Иш вақти тўғрисида»ги Қонун (Arbeitszeitgesetz, 1994 й.), АКШда «Адолатли меҳнат шароитлари тўғрисида»ги Қонун (Fair Labor Standards Act, 1938 й.), Буюк Британияда «Иш вақти тўғрисида»ги Қоидалар (The Working Time Regulations, 1998 й.) иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг манбалари ҳисобланади. Шунингдек, бошқа айрим хорижий давлатларда (Норвегия, Дания, Швеция) иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишда меҳнат шартномаси муҳим ўрин эгаллайди.

Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга оид халқаро нормаларда, хусусан, Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенция ва тавсияларида ҳам муҳим эътибор қаратилган. Хусусан, ХМТнинг 1919 йилда қабул қилинган 1-сонли «Саноатда иш вақти тўғрисида»ги Конвенцияси саккиз соатлик иш куни ва қирқ саккиз соатлик иш ҳафтасини ўрнатган. Ўзбекистон Республикаси ХМТнинг 47-сон (1935 й.) «Иш вақтини ҳафтасига қирқ соатгача қисқартириш тўғрисида»ги конвенциясини ратификация қилган. ХМТнинг 116-сон (1962 й.) Тавсияси бўйича давлатларга иш вақти муддатини даврий равишда қисқартириш бўйича сиёсатни ишлаб чиқиш ва доимий равишда амалга ошириш тавсия қилинган. Шу сабабли Ўзбекистонда ҳам иш вақтини қисқартириш бўйича дунёда кечаётган ўзгаришларни ҳисобга олиш зарур. Бундан ташқари иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга оид миллий қонунчиликни такомиллаштириш бўйича халқаро стандартларни имплементация қилишга эҳтиёж мавжуд. Жумладан, ХМТнинг 171-сон (1990 й.) «Тунги меҳнат тўғрисида»ги, 175-сон (1994 й.) «Тўлиқсиз иш вақтида банд бўлган ходимларнинг ҳимояси тўғрисида»ги конвенцияларда белгиланган илғор қоидаларни миллий қонунчиликда акс эттириш лозим. Шунингдек, халқаро нормаларда айрим соҳаларда ва айрим тоифадаги ходимлар иш вақтини тартибга солишга қаратилган бир қатор махсус нормалар белгиланган. Ўзбекистон миллий меҳнат қонунчилиги аёллар, ўсмирлар, кекса ишчилар, уй хизматчилари, меҳмонхона хизмати ишчилари каби айрим тоифадаги ходимларни иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга оид халқаро стандартларни ҳисобга олган ҳолда такомиллаштирилиши лозим.

Диссертациянинг иккинчи боби **«Иш вақтининг таснифланиши: миллий ва хорижий тажриба»** деб номланган. Ушбу бобда Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда иш вақтининг таснифланиши, иш вақтининг нормал муддати ва унинг қонунчиликда белгиланиши, иш вақтининг қисқартирилган муддати ва уни белгилаш тартиби, тўлиқсиз иш вақти ва унинг хусусиятлари таҳлил этилган.

Мазкур бобда Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигида иш вақтининг таснифланиши кўриб чиқилган. Хусусан, МДХ давлатлари меҳнат қонунчилигига мувофиқ иш вақтининг учта тури ажратиб кўрсатилган. Булар нормал иш вақти, қисқартирилган иш вақти, тўлиқсиз иш вақти ҳисобланади. Иш вақтининг мазкур турлари бир-

биридан муддати ва белгиланиш тартибига кўра фарқланади. Хорижий мамлакатларнинг кўпчилигида (АҚШ, Буюк Британия, Германия, Япония) иш вақтини учта турга (нормал, қисқартирилган, тўлиқсиз) бўлиниши кузатилмайди. Уларда асосан нормал иш вақти ва тўлиқ бўлмаган иш вақти бир-биридан фарқланади.

Ўзбекистон Республикасида нормал иш вақти муддати Меҳнат кодексига белгиланган бўлиб, қисқартирилган ва тўлиқсиз иш вақти ўрнатилмаган барча ҳолларда татбиқ этилади. Нормал иш вақтининг муддати турли давлатларда турлича белгиланган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 115-моддасига кўра, ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Францияда ушбу муддат 35 соатни ташкил қилса, Германияда ҳафталик нормал иш вақтининг муддати 48 соатни ташкил қилади, бироқ ушбу муддатга иш вақтидан ташқари ишлашнинг муддати ҳам киритилган. Таъкидлаш лозимки, нормал иш вақти ҳафтасига 40 соатгача белгиланган бўлсада, мазкур соатдан кам бўлган муддатни иш вақтининг нормал муддати сифатида белгилаш тартиби ишлаб чиқилмаган.

Қисқартирилган иш вақти мазмуни шундан иборатки, бунда ходим нормал иш вақтидан кам ишласа-да, унинг иш ҳақи қисқартирилмайди. Ўзбекистон Республикасида қисқартирилган иш вақти айрим тоифадаги ходимлар учун ўрнатилган. Қисқартирилган иш вақтининг муддати қонунлар, жамоа келишувлари ва жамоа шартномалари, меҳнат шартномаси билан ўрнатилиши мумкин. Бундан ташқари барча ходимлар учун байрам арафасида иш учун ва тунги вақтда ишлаганда иш вақти қисқартирилади. Иш вақтининг бундай қисқаришини қисқартирилган иш вақти сифатида эътироф этиш мунозарали ҳисобланади. Бу ўринда иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳар доим дифференциация қоидалари билан боғлиқлигини қайд этиш лозим.

Таъкидлаш жоизки, иш вақтининг мазкур тури хорижий мамлакатларда кенг тарқалмаган. Масалан, Францияда иш вақтини қисқартириш моҳият жиҳатидан миллий қонунчилигимизда белгиланган қисқартирилган иш вақтидан бутунлай фарқ қилади. Франция меҳнат қонунчилигида иш вақтини модуляция қилиш тушунчаси мавжуд бўлиб, бунда ходимнинг айби билан боғлиқ ҳолда интизомий жазо сифатида ёки узрли сабаблар мавжуд бўлганда иш вақти қисқартирилиши мумкин. Буюк Британия, АҚШ, Германия, Франция каби давлатлар меҳнат қонунчилигида ходимларнинг айрим тоифалари учун иш вақтини қисқартириш бўйича аниқ ва батафсил нормалар мавжуд эмас. Мазкур давлатларда ходимларнинг бундай тоифаси учун қисқартирилган иш вақтига оид нормалар тармоқ келишувлари ёки тариф шартномаларига киритиш орқали эришилади.

Тўлиқсиз иш вақти нормал ва қисқартирилган иш вақтининг шундай қисмики, унинг муддати иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ аниқланади. Бунда иш ҳақи ишланган вақтга мутаносиб равишда ёки ишбай ишлаганлик учун амалда бажарилган ишнинг баҳоси бўйича тўланади. Шунингдек, тўлиқсиз иш вақти бевосита қонунда назарда тутилган

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, 2000) ишчи кучининг этишмаслиги, юқори харажатлар, рақобатбардошликнинг камайиши, ишлаб чиқариш жараёнига жиддий зарар кабилар тўлиқсиз иш вақтини белгилашни рад этишнинг асослари сифатида мустаҳкамланган. Бундан ташқари, хорижий мамлакатларнинг тўлиқсиз иш вақтидан нормал иш вақтига қайтиш тартиби ва асосларига доир тажрибалари ўрганилди.

Диссертациянинг «**Иш вақти режими ва иш вақтини ҳисобга олишни ҳуқуқий тартибга солиш**» деб номланган учинчи бобида иш вақти режими тушунчаси, уни ўрнатиш тартиби ва турлари, иш вақтини ҳисобга олиш тушунчаси ва унинг турлари кўриб чиқилади.

Корхоналарда иш вақти режимининг тўғри танланиши ва қўлланилиши катта амалий аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 120-моддасига мувофиқ иш вақти режими деганда кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашиниши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби тушунилади. Ушбу модданинг камчилиги шундан иборатки, унда иш ҳафтасининг турлари иш вақти режими таркибига киритилмаган. Бошқа айрим хорижий давлатларда, хусусан, Россия Федерацияси Меҳнат кодекси (100-модда) ва Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси (100-модда)да иш ҳафтасининг турлари иш вақти режими тушунчаси мазмунини ташкил этади. Шунингдек, айрим мамлакатлар меҳнат қонунчилигида (Россия Федерацияси) иш вақти режимининг тушунчасига айрим тоифадаги ходимлар учун нормаланмаган иш кунини ишлаш ҳам киритилган. Шу сабабли ушбу таркибий қисмларни миллий меҳнат қонунчилигида иш вақти режими тушунчаси мазмунига киритиш имкониятлари кўриб чиқилади.

Хорижий мамлакатларда беш кун ишланадиган иш ҳафтаси асосий иш ҳафтаси сифатида тобора кенг қўлланилмоқда. Хусусан, Қозоғистон Республикасининг янги таҳрирда қабул қилинган Меҳнат кодексига (2015 й.) умумий қоидага кўра ходимлар учун беш кун ишланадиган иш ҳафтаси ўрнатилади. Олти кунлик иш ҳафтаси меҳнат шартлари ва ишлаб чиқариш тусига кўра беш кунлик иш ҳафтасини ўрнатиш мумкин бўлмаган тақдирда белгиланади. Мазкур қоида иш вақти режимига оид илғор қоида ҳисобланиб, миллий қонунчилигида ҳам уни мустаҳкамлашга доир тақлифлар ишлаб чиқилган.

Иш вақти режимини белгилаш тартиби бўйича нормалар таҳлили шуни кўрсатадики, улар бир-биридан катта фарқ қилмайди. Хусусан, иш вақти режими ички меҳнат тартиби қоидалари, жамоа келишувлари ва жамоа

шартномалари, шунингдек меҳнат шартномалари орқали белгиланади (Ўзбекистон, Қозоғистон, Тожикистон, Россия Федерацияси).

Хорижий давлатлар қонунчилигида сўнгги ўн йилликлар мобайнида турли хил мобил иш вақти режимлари қонунийлаштирилди, бу нафақат давлатнинг меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича ғамхўрлиги, балки аёллар ва ёшлар орасида ишсизлик муаммоларини ҳал қилишнинг энг муҳим қафолати бўлди. Хусусан, Франция, Германия ва АҚШ каби давлатларда «қисмларга бўлинган иш куни», «мослашувчан иш вақти режими», «қисқартирилган иш ҳафтаси», «чақирув бўйича ишлаш», «вахта усулидаги иш вақти режими», «уй хизматчилари иш вақти режими» каби ностандарт иш вақти режимидан фойдаланиш кенг қўлланилмоқда. Бироқ, миллий меҳнат қонунчилигида иш вақти режимига оид қоидалар лозим даражада ишлаб чиқилмаган. Шу сабабли Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига «сменали ишлардаги иш вақти режими», «мослашувчан иш вақти режими», «иш куни (смена) қисмларга бўлинган иш вақти режими» каби иш вақти режимининг турларини киритиш таклиф этилган. Таъкидлаш лозимки, иш вақти режимининг бундай турлари ҳуқуқ тизимимиз ўхшаш бўлган мамлакатлар (Қозоғистон, Тожикистон) қонунчилигига яқин йиллар ичида белгилаб қўйилди. Шунингдек, иш вақти соҳасидаги глобал тенденциялардан яна бири иш вақти режимини индивидуаллаштириш ва персоналлаштиришдан иборат бўлиб, ушбу амалиётни кенг татбиқ этилиши замонавий ишлаб чиқаришнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Иш вақтини ҳисобга олишни ҳуқуқий тартибга солиш ҳам муҳим ўрин тутуди. Иш вақтини ҳисобга олиш ходим томонидан муайян давр мобайнида ишлаган иш вақтини ҳисобга олиб боришнинг тартибини ўрнатишни англатади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш вақтини ҳисобга олишнинг учта тури мавжуд эканлигини кўриш мумкин. Булар иш вақтини кунлик ҳисобга олиш, ҳафталик иш вақтини ҳисобга олиш, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишдир. Хорижий давлатлар тажрибаси иш вақтини ҳисобга олиш бўйича меҳнат қонунчилигининг айрим нормаларини такомиллаштириш учун асос бўлади. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига (123-модда) иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ҳеч қандай шартларсиз татбиқ этилиши мумкин. Бошқа хорижий давлатларда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ишлаб чиқариш шартларига ёки айрим иш турларини бажаришда (Россия) ёхуд узлуксиз ишлайдиган ташкилотлар ва айрим иш турларида кунлик ва ҳафталик иш вақтига риоя қилиш мумкин бўлмаганда татбиқ этилиши белгиланган. Шунингдек, иш вақтини ҳисобга олиш тартиби ҳақидаги қоидаларни бошқа давлатлар (Қозоғистон, Тожикистон) тажрибасини инобатга олган ҳолда такомиллаштириш талаб этиши ҳақидаги таклифлар илгари сурилади.

Диссертациянинг «Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда нормал меҳнат шароитларидан четга чиқилганда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш» деб номланган тўртинчи бобида мамлакатимизда ва хорижий мамлакатларда иш вақтидан ташқари иш ва уни ҳуқуқий тартибга солиниши, ишланмайдиган байрам кунлари арафасидаги

ишнинг муддати, шунингдек тунги вақтдаги ишнинг муддатига қоидалар ўрганилган.

Иш вақтидан ташқари ишлаш ва унинг муддатига оид қоидалар турли мамлакатларда ўзига хос тарзда шаклланган. Айрим давлатларда иш вақтидан ташқари ишлашга оид махсус қоидалар (Россия, Қозоғистон, Грузия, Латвия) ишлаб чиқилган бўлса, бошқаларида (АҚШ, Буюк Британия) умумий қоидаларни ўрнатиш билан чекланган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 124-моддасига мувофиқ, ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади. Иш вақтидан ташқари ишга берилган мазкур таъриф иш вақтини жамлаб ҳисобга олинмаган турини инобатга олмайди. Шу сабабли иш вақтидан ташқари ишга нафақат кундалик иш муддатидан ташқари иш, балки жамлаб ҳисобга олишнинг нормал муддатидан ташқари ишлаш ҳам киритилиши таклиф этилмоқда. Иш вақтидан ташқари ишга берилган бундай таърифлар бошқа мамлакатлар қонунчилигида (Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 99-моддаси, Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддаси) мустаҳкамлаб қўйилган. Айрим хорижий давлатларда ҳафталик иш вақтидан ортиқ ишлаш (АҚШда ҳафтасига 40 соатдан ортиқ ёки Францияда ҳафтасига 35 соатдан ортиқ) иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 124-моддаси иккинчи қисмига кўра, иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Таъкидлаш ўринлики, жамоа-шартномавий ва локал ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида иш берувчи иш вақтидан ташқари ишга ходимни жалб қилиш ҳуқуқини берадиган истисно ҳолатларни белгилашга ҳақли эмас. Кўриниб турибдики, иш вақтидан ташқари ишга жалб қилиш учун асос сифатида миллий меҳнат қонунчилигида фақат ходимнинг розилиги бўлиши талаб этилади. Шу сабабли кўп мамлакатларда иш вақтидан ташқари ишлаш ихтиёрий ҳисобланади. Аксинча, айрим мамлакатларда қонунда ва бошқа локал ҳужжатларда мустаҳкамланган бўлса иш вақтидан ташқари ишлашга мажбурий жалб қилиш ҳам мумкин. Масалан, Буюк Британияда иш вақтидан ташқари иш жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида назарда тутилса мажбурий ҳисобланади. Бутун дунёда таркиб топган амалиёт иш вақтидан ташқари ишга жалб қилиш ходимнинг розилигини олган ҳолда ёки бундай розиликни олмасдан туриб амалга ошириш мумкинлигини кўрсатди.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида иш вақтидан ташқари иш кимнинг ташаббуси билан амалга оширилиши ҳақида аниқ қоида мавжуд эмас. Россия Федерациясида иш вақтидан ташқари ишга иш берувчининг ташаббуси, Тожикистон Республикасида иш берувчининг ходимлар вакиллик органи билан келишилган тартибда жалб қилинади. АҚШда иш вақтидан ташқари иш ҳам ходимнинг, ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бажарилиши мумкин. Шунингдек, Францияда иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга меҳнат инспекцияси санкцияси ёки касаба уюшмасининг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида иш вақтидан ташқари ишга жалб қилишнинг аниқ асослари кўрсатиб берилади. Хусусан, биринчи гуруҳ асослари ишлаб чиқариш зарурияти билан боғлиқ ҳолда вужудга келиб, унда ходимнинг ёзма розилиги мавжуд бўлган тақдирда бундай ишларга жалб қилиш мумкин бўлади. Иккинчи гуруҳга, фавқулодда ҳолатлар оқибатларини бартараф этиш билан боғлиқ ишлар кириб, унда ходимнинг розилигидан қатъи назар иш вақтидан ташқари ишга жалб қилинишига рухсат берилади. Ва ниҳоят учинчи гуруҳга иш вақтидан ташқари ишга жалб қилиш учун ходимнинг ёзма розилиги олинishi зарур бўлган бошқа барча ҳоллар киради.

Шунингдек, иш вақтидан ташқари ишга жалб қилиш муддатлари бўйича ҳам турли хил тажриба мавжуд. Масалан, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати АҚШда чекланмаган бўлса, Францияда 220 соатни, Россияда 120 соатни ташкил қилади. Ўзбекистонда ушбу муддат 120 соатни ташкил қилиб, у ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш имконини беради.

Дам олиш ва байрам кунлари ишлашга жалб қилиш ҳам нормал меҳнат шароитлардан четга чиқиш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 130-моддасига кўра дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Бироқ, иш берувчининг фармойишига кўра айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳолларда, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишиб белгиланган асослар ва тартибда йўл қўйилади. Таъкидлаш лозимки, дам олиш кунлари фавқулодда ҳолат ва ишлаб чиқариш заруратига кўра ходимларни мажбурий равишда ишга чиқишини назарда тутмайди, бу эса иш берувчининг зудлик билан ҳал этиши лозим бўлган айрим вазифаларни бажаришга тўсқинлик қилади. Ваҳоланки, байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб қилишда бундай қоида амал қилади. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 132-моддасини «ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишни чекланиши» деб номланиши мақсадга мувофиқ, сабаби ишланадиган байрам кунлари ҳам мавжуд бўлиб, бу кўпинча турли тушунмовчиликларга сабаб бўлади.

Тунги вақтдаги иш ҳам нормал меҳнат шароитларидан четга чиқиб бажарилади. Одатда тунги вақтдаги иш иқтисодий фаолият ёки ижтимоий зарурат билан асосланиши лозим. Чунки, инсон организми кундузи ҳушёр туриш ва кечаси дам олиш учун мослашган. Таъкидлаш лозимки, айрим хорижий мамлакатларда тунги вақтдаги иш жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса мажбурий ҳисобланади. Хорижий тажрибадан кўриш мумкинки, қонун ва жамоа шартномаларида тунги вақтдаги иш учун кўшимча таътиллар, қисқартирилган иш вақти, айрим ходимларни бундай вақтдаги ишдан озод қилиш каби кафолатлар тақдим этилади. Ўзбекистонда ҳам теле- ва радио эшиттириш, матбуот, алоқа, тиббиёт ходимларининг тунги вақтда ишлашини ҳуқуқий тартибга солувчи дифференциал қоидаларни такомиллаштириш талаб этилади.

ХУЛОСА

Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш мавзусидаги тадқиқот иши натижасида қуйидаги илмий-назарий ва амалий таклифлар ҳамда хулосалар ишлаб чиқилди:

I. Илмий назарий таклиф ва хулосалар:

1. Миллий меҳнат қонунчилигида иш вақтига берилган таъриф унинг мазмунини тўлиқ очиб бермаган. Иш вақти тушунчаси меҳнат ҳуқуқида муҳим аҳамият касб этишини касб этишини ва ушбу тушунчани янги мазмун билан тўлдириш мақсадида муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Унга кўра, «Ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, локал-норматив ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар иш вақти ҳисобланади».

2. Иш вақтининг мустақил тури сифатида нормал иш вақтини ҳуқуқий тадқиқ этиш асосида унинг таърифи, белгилаш тартиби ва хусусиятлари ишлаб чиқилди. Иш жойи ва туридан қатъи назар ходимнинг муайян вақт оралиғида (ҳафталик, кунлик) меҳнат вазифаларини бажарадиган чекланган миқдордаги иш вақти нормал иш вақти ҳисобланади. Иш вақтининг нормал муддати қисқартирилган ёки тўлиқсиз иш вақти белгиланмаган барча ҳолларда қўлланилади. Иш вақтининг нормал муддати меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси орқали ўрнатилиши мумкин. Иш вақтининг нормал муддати локал норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси орқали белгиланганда, ходимлар учун унинг муддати иш ҳақини камайтирмаган ҳолда қисқариши мумкин.

3. Иш вақтининг қисқартирилган муддати деганда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, локал норматив ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмаган ҳолда нормал иш вақтидан кам бўлган иш вақти тушунилади. Иш вақтининг мазкур тури меҳнат шартларининг дифференциациясига асосланади.

4. Тўлиқсиз иш вақти нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг муддатидан кам бўлган иш вақти ҳисобланиб, тарафларнинг ёзма келишуви билан белгиланади ҳамда ишланган вақтга мутаносиб равишда ёки бажарилган ишнинг ҳажмига қараб ҳақ тўланади. Тўлиқсиз иш вақти нафақат тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз ҳафтаси, балки бир вақтнинг ўзида ҳар иккисини ҳам ўз ичига олиши лозим.

5. Сменали ишлардаги иш вақти режими, мослашувчан иш вақти режими, шунингдек иш куни қисмларга бўлинган иш вақти режими ва иш вақти режимининг мустақил турлари ҳисобланади.

6. Иш вақтидан ташқари ишга муаллифлик таърифи берилди. Унга кўра, ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ёки жамлаб ҳисобга олинадиган даврда шундай ҳисобга олишнинг нормал муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

7. Иш вақтидан ишга жалб қилиш учун асослар рўйхати ишлаб чиқилди. Булар ишлаб чиқариш зарурати билан боғлиқ ҳолда жалб қилиш, фавқулодда ҳолат оқибатларини бартараф этиш учун жалб қилиш ва ушбу икки ҳолат билан боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича жалб қилиш. Шунингдек, иш вақтидан ташқари ишга жалб қилиш ходимнинг ташаббуси, иш берувчининг талаби, тарафларнинг келишуви билан амалга ошириш мумкинлиги ҳақидаги таклифлар илгари сурилди.

II. Амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар:

8. Иш вақтининг турларини ҳамда ходим билан ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам иш вақтига киритиладиган бошқа даврларни қонун орқали мустаҳкамлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 114-моддасини қуйидаги мазмундаги биринчи ва иккинчи қисмлар билан тўлдириш таклиф этилади:

«114-модда. Иш вақти

Иш вақти давомийлигига кўра нормал, қисқартирилган ёки тўлиқсиз бўлиши мумкин.

Ходим ҳақиқатда ишламаган қуйидаги даврлар иш вақтига киритилади:

тайёргарлик-топшириш ишлари (топшириқлар, ашёлар, материаллар, иш куруллари қабул қилиб олиш, ҳужжатлар ва техникалар билан танишиш, иш жойини тайёрлаш ва тозалаш, тайёр маҳсулотни топшириш ва бошқалар);

меҳнатни ташкил этиш ва ишлаб чиқариш технологияси билан боғлиқ танаффуслар;

меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик қоидалари бўйича ўқиш;

ходим эркин фойдалана олмайдиган иш жойида бўлиш ва кутиш вақти;

дам олиш ва байрам кунларидаги навбатчилик;

ходимнинг айбисиз бекор туриб қолиш;

ходим давлат ва жамоат, иш берувчи ва меҳнат жамоаси, шунингдек жамият манфаатларига доир вазифаларни бажариши;

болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар.

9. Тўлиқсиз иш вақтига оид нормаларни таҳлил қилиш асосида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 119-моддасини қуйидаги янги таҳрирда қабул қилиш таклиф этилади:

«119-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Тўлиқсиз иш вақти нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг муддатидан кам бўлган иш вақти ҳисобланиб, тарафларнинг ёзма келишуви билан белгиланади ҳамда ишланган вақтга мутаносиб равишда ёки бажарилган ишнинг ҳажмига қараб ҳақ тўланади.

Тўлиқсиз иш вақти иш берувчи ва ходим ўртасидаги ёзма келишувга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиш вақтида, шунингдек меҳнат муносабатлари давомида ҳам ўрнатилиши мумкин.

Тўлиқсиз иш вақти турлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

кунлик иш муддатидан кам бўлган тўлиқсиз иш куни (смена);

иш ҳафтасининг иш кунлари кам бўлган тўлиқсиз иш ҳафтаси;

бир вақтнинг ўзида кунлик иш вақти ва ҳафталик иш кунлари кам бўлган

иш вақти.

Тўлиқсиз иш вақти тарафлар келишувига кўра меҳнат шартномаси амал қилишининг муайян муддатига ёки чекланмаган муддатга ҳам белгиланиши мумкин».

10. Иш вақти режимига оид нормаларни таҳлил қилиш асосида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини 120¹-модда билан тўлдириш таклиф этилади:

«120¹-модда. Иш вақти режими

Иш вақти режими – бу иш вақтининг муайян календарь давр бўйича (иш куни, ҳафтаси, иш вақтини жамлаб ҳисоблашни қўллашда эса – ҳисобот даврининг бир ҳафтасидан ошган даврда) тақсимланиши ҳисобланади.

Иш вақти режими иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси, мослашувчан жадвал бўйича дам олиш кунлари бериладиган иш ҳафтаси, тўлиқсиз иш ҳафтаси), кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, шунингдек тўлиқсиз иш куни (сменаси), ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг алмашилишини белгилайди.

Иш вақтининг режими меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, локал норматив ҳужжатлар, шунингдек умумий қоидалардан фарқ қилувчи иш вақти режими меҳнат шартномаси билан белгиланади».

11. Сменали ишларда иш вақти режимини қонун билан мустаҳкамлаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини 120²-модда билан тўлдириш таклиф этилади:

«120²-модда. Сменали ишларда иш вақти режими

Ишни икки, уч ёки тўрт сменада ташкил қилиш ишлаб чиқариш жараёни кунлик ишнинг муддатидан узоқроқ давом этганида, шунингдек ишлаб чиқариш воситаларидан самарали фойдаланиш, маҳсулотлар ва хизматлар ҳажмини ошириш зарур бўлганда жорий этилади.

Сменали иш сменалар жадвалига мувофиқ ташкил этилади ҳамда у иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Ходимлар иш берувчининг ишни смена асосида ташкил қилиш ҳақидаги қарори билан камида бир ой олдин таништирилиши лозим».

12. Мослашувчан иш вақти режимини қонун билан мустаҳкамлаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини 120³-модда билан тўлдириш таклиф этилади:

«120³-модда. Мослашувчан иш вақти режими

Мослашувчан иш вақти режими – иш вақтидан фойдаланишни ташкил этишининг усули бўлиб, айрим тоифадаги ходимлар ёки ташкилот таркибий бўлинмаларнинг ходимлар гуруҳи учун иш кунининг умумий муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти тартибга солинади. Бундай ҳолатда ҳисобга олинадиган давр мобайнида (иш куни, ҳафтаси, ой ва б.) ходим учун ўрнатилган иш соатларининг умумий миқдори тўлиқ бажарилиши лозим».

13. Қисмларга бўлинган иш вақти режимини қонун билан мустаҳкамлаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини 120⁴-модда билан тўлдириш таклиф этилади:

«120⁴-модда. Иш куни (смена) қисмларга бўлинган иш вақти режими

Бажариладиган ишнинг хусусиятига кўра зарур бўлганда, шунингдек, иш куни (смена) давомида ишнинг жадаллиги бир хил бўлмаган ишларда иш кунини қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Агар иш куни давомида ходимга икки соатдан ортиқ танаффус берилган бўлса, иш куни қисмларга бўлинган деб ҳисобланади.

Иш кунини қисмларга бўлишда иш соатларининг умумий муддати кунлик ишлар учун белгиланган муддатдан ошмаслиги керак».

14. Иш вақтидан ташқари ишга оид нормаларни таҳлил қилиш натижасида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 124-моддасини қуйидаги таҳрирда қабул қилиш таклиф этилмоқда:

«124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ёки жамлаб ҳисобга олинадиган даврда шундай ҳисобга олишнинг нормал муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлашга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади, қуйидаги ҳолатлар бундан истисно ҳисобланади:

а) фавқулодда ҳолатлар, табиий офатлар ёки ишлаб чиқариш талафотлари ёхуд уларнинг оқибатларини бартараф этиш учун;

б) сув, газ, иссиқлик, энергия ва бошқа инсон ҳаёти учун зарур бўлган таъминот турларининг нормал фаолиятини бузилганда уларни тузатиш учун;

в) бажарилаётган ишда танаффусга йўл қўйилмаса, сменачи ишга келмай қолган ҳолларда ишни давом эттириш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи зудлик билан сменачини бошқа ходим билан алмаштириш чораларини кўриши шарт;

г) фуқароларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилганда кечиктириб бўлмайдиган ёрдам кўрсатиш учун.

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун бир кунда икки соатдан, меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда эса бир кунда бир соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш вақтидан ташқари ишлашнинг умумий муддати бир ойда ўн икки соатдан ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ходимнинг иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт».

III. Амалий таклиф ва хулосалар:

15. Ташкилотларда иш вақтини визуал ва видеорегистраторлар (Face контроллерлар ёки Face камералар) орқали автоматлашган ҳолда ҳисобга олишни йўлга қўйиш лозим.

16. Иш вақтидан унумли фойдаланишга оид дастурий таъминотлардан (тайм-трекер) фойдаланиш таклиф этилади. Бундай дастурий таъминотлар ходимларнинг кун давомида турли операциялар учун қанча вақт сарфланганлигини ўлчайди ва иш вақтини оптималлаштиришга ёрдам беради.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЮРИДИЧЕСКОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

АБДУЛЛАЕВА ДИЛФУЗА САИДАЗИМОВНА

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В
РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора философии (Doctor of Philosophy) по юридическим наукам

Ташкент – 2021

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за № В2020.3.PhD/Yu406.

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-странице Научного совета (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) и Портале Информационной образовательной сети «Ziynet» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель:	Исмоилов Шухратжон Абдусаминович доктор юридических наук (DSc)
Официальные оппоненты:	Холмунинов Жуманазар Тоштемирович доктор юридических наук, профессор Зиядуллаев Махмуджон Журакулович доктор философии по юридическим наукам (PhD), доцент
Ведущая организация:	Центр повышения квалификации юристов при Министерстве юстиции Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится 7 октября 2021 года в 10.00 на заседании Разового научного совета на основе Научного совета DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г.Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (998971) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрирована за №980). (Адрес: 100047, г.Ташкент, ул. А.Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан 22 сентября 2021 года

(протокол реестра № 10 от 22 сентября 2021 года).



И.Р.Рустамбеков
Председатель Разового научного совета
по присуждению ученых степеней,
доктор юридических наук, профессор

Д.Ю.Хабидуллаев
Научный секретарь Разового научного
совета по присуждению ученых степеней,
кандидат юридических наук, профессор

Н.Ф.Имомов
Председатель научного семинара при
Разовом научном совете по присуждению
ученых степеней, доктор юридических
наук, профессор

Введение (Аннотация докторской (PhD) диссертации)

Актуальность и необходимость темы диссертации. В мире ограничение рабочего времени и право на отдых признаны важной частью достойного труда. Рабочее время как условие труда оказывает большое влияние на доход, благосостояние, улучшение жизненных условий работников. Поэтому с момента создания Международной организации труда рабочее время занимала центральное место в ее деятельности. Данное явление обосновывается тем, что первая Конвенция принятая данной организацией в 1919 году непосредственно посвящена регулированию рабочего времени и называется Конвенцией «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю». Данный международный стандарт послужил основой для реформ правового регулирования рабочего времени во всем мире.

Следует отметить, что в настоящее время высокая продолжительность рабочего времени негативно влияет на здоровье, безопасное выполнение работниками своих трудовых обязанностей, а также на жизненное условие работников. Например, в таких зарубежных странах как Южная Корея (2069 часов в год), Мексика (2225 часов в год), Коста-Рике (2212 часов в год) длительная работа по-прежнему остается актуальной проблемой. Также некоторые страны не имеют законодательного ограничения продолжительности рабочей недели (США, Индия, Пакистан и Шри-Ланка)¹.

В последние годы ряд факторов в мире создают новые тенденции в сфере рабочего времени и организации труда. Глобализация и связанные с ней усиление конкуренции, развитие информационных и коммуникационных технологий, цифровой экономики растущая озабоченность по поводу обеспечения баланса между работой и личной жизнью, возникновение новых моделей потребительского спроса на товары и услуги, привели к созданию гибких способов организации труда, в частности, гибкого рабочего дня, отличающегося от традиционного рабочего дня, неполной занятости, оптимизации учета рабочего времени и расширения применения дистанционной работы. Экономический и финансовый кризис вызванный пандемией резко повлиял на рабочее время. Так, с целью сохранения рабочих мест соответственно сокращению объема работы были сокращены рабочие часы во всём мире, значительное количество работников перешли на дистанционный режим работы².

В нашей республике существует ряд теоретических и практических проблем, связанных с правовым регулированием рабочего времени. В частности, необходимо определить рамки понятия рабочего времени, определить виды рабочего времени в законодательстве, ограничить продолжительность рабочего времени, заменить централизованное регулирование рабочего времени договорным регулированием, ввести гибкий график работы, решить такие

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-eneva/sro.moscow/documents/publication/wcms_344672.pdf

² https://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS_305938/lang-eh/index.htm

вопросы, как ограничение сверхурочной работы. При модернизации законодательства, направленного на правовое регулирование рабочего времени, этим аспектам уделяется особое внимание.

В зарубежных странах действует ряд передовых правил в области правового регулирования рабочего времени. В частности, к ним относятся распределение рабочих часов в течение года, модуляция рабочего времени, приостановление рабочего времени, индивидуальное рабочее время, трудовые контракты с нулевым рабочим временем (Великобритания, Франция). Рассмотрение возможности отражения этих правил в национальном законодательстве также показывает актуальность исследования.

Правовое регулирование рабочего времени должно с одной стороны обеспечить решение производственных задач (выполнение работником установленных норм труда), с другой стороны реализацию гарантированного ст.38 Конституции Республики Узбекистан права работника на отдых. Также тот факт, что рабочее время представляет собой совокупность прав и обязанностей, обуславливает необходимость его исследования как правовой категории.

Осуществляемые в Узбекистане реформы должны адаптировать трудовое законодательство к условиям рыночной экономики, сделать его более гибким, значительно расширить сферу коллективно договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений, обеспечить баланс интересов работников и работодателей. Сказанное в полной мере относится и к правовому регулированию рабочего времени.

В диссертационном исследовании на основе анализа Трудового кодекса (1995 г.), законов Республики Узбекистан «О занятости населения» (2020 г.), «Об охране труда» (2016 г.), «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (2019 г.), Указе Президента Республики Узбекистан «О Стратегии дальнейшего развития Республики Узбекистан» (2017 г.), приказа министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер» и других актов законодательства, изучения зарубежного опыта, научной литературы по исследуемой теме обоснованы теоритические выводы и практические предложение направленные на совершенствование правового регулирования рабочего времени в Республики Узбекистан.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертация выполнена по приоритетному направлению развития науки и технологии республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Тема исследования не была предметом специального монографического исследования. Некоторыми отечественными

учеными-правоведами опубликованы учебная литература и научные статьи, связанные с этой темой. В частности, в учебной литературе и научных статьях, опубликованных учеными правоведами Х.В.Бурханходжаевой, М.Ю.Гасановым, Б.Джамбакиевым, А.А.Иноятовым, Г.К.Саримсаковой, Г.Д.Саттаровой, Е.А.Соколовым, Ю.Турсуновым, М.А.Усмановой, Ж.Т.Холмуминовым, высказаны идеи, связанные с темой исследования.

В странах СНГ проводились комплексные исследования, связанные с рабочим временем и некоторыми его аспектами такими учеными как З.А.Алиев, И.Я.Белицкая, З.В.Дзугкоева, С.Козлов, И.В.Малых, Н.Р.Никитина, А.Я.Петров, Г.В.Хныкин, А.С.Чанышев.

В зарубежных странах проблемам правового регулирования рабочего времени посвящены работы Hajime Wada (Nagoya University, Japan), John Pencavel (Stanford University, USA), Michelle Anderson (Loyola University New Orleans School of Law, USA), Mary Kelly (The University of Connecticut School of Law, USA), Marion Collewet, Jan Sauermann (Maastricht University, Netherlands), Vilde Hoff Bernstrøm (Oslo Metropolitan University, Norway), Jenny Kodz (The Institute for Employment Studies, Great Britain), Keith Townsend (Griffith University, Australia), Eva Munz (Institute of Social Opportunities Research, Germany), Gerhard Bosch (University of Duisburg-Essen, Germany) A. Werder (University of Zurich, Germany).

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Тема диссертации осуществлена в рамках научных проектов «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научных, теоретических и практических проблем регулирования рынка труда» (2017-2021 гг.), «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных на основе теоретического исследования законодательной практики развитых стран и достижений международного трудового права» (2017–2021 гг.) проведенных в рамках плана научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета.

Цель исследования состоит в выявлении существующих проблем на основе комплексного и сравнительного исследования правового регулирования рабочего времени, а также разработке научно обоснованных предложений и рекомендации, направленных на их решение.

Задачи исследования:

рассмотреть понятие рабочего времени, его содержание и анализ определений данного понятия в зарубежных странах;

ознакомиться с видами рабочего времени и их характеристикой;

изучение действующих в зарубежных странах моделей по режиму рабочего времени и учету рабочего времени;

анализ правовых последствий отклонений от нормального рабочего времени;

выявление основных тенденций развития рабочего времени как института трудового права в нашей стране и за рубежом;

выявление и исследование проблем, связанных с совершенствованием правовых норм о рабочем времени;

разработка предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование национального законодательства на основе сравнительного анализа моделей правового регулирования рабочего времени в зарубежных странах.

Объектом исследования является система общественно-правовых отношений, связанных с правовым регулированием рабочего времени.

Предмет исследования составляют нормативно-правовые акты, определяющие правовое регулирование рабочего времени, правоприменительная практика, законодательство и практика его применения в Республике Узбекистан и в зарубежных странах, существующие в юридической науке концепции, научно-теоретические взгляды.

Методы исследования включают такие методы научного познания, как исторический, анализ и синтез сравнительно-правовой, логический, индукцию и дедукцию, анализ статистических данных.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

обосновано, что в качестве рабочего времени исчисляется не только время, когда работник должен выполнять свои трудовые обязанности, но и другие периоды, когда работник не выполняет свои обязанности, которые в предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами случаях, включаются в рабочее время;

обосновано, что перерывы, связанные с организацией труда и технологией производства, перерывы для кормления ребенка, время простоя сотрудника, не связанные с виной работника, время дежурства в выходные и праздничные дни, а также работы по подготовке и приему-сдаче, являются иными периодами, включаемыми в рабочее время;

обосновано, что нормальная продолжительность рабочего времени является ограниченный объем рабочего времени, в течение которого работник выполняет трудовые обязанности в определенные промежутки времени (еженедельно, ежедневно), независимо от места и вида работы, а также любой период меньше нормального рабочего времени при соответствующей оплате, считается неполным рабочим временем.

в качестве самостоятельных видов режима рабочего времени разработаны определения режима рабочего времени на сменных работах, режима гибкого рабочего времени, режима рабочего времени, разделенного на части рабочего дня;

разработаны положения касательно возможности свободной организации режима рабочего времени при современных формах использования труда (дистанционная работа, домашний труд).

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

сделаны рекомендации об усилении коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени с определенными гарантиями и изъятиями;

на основании анализа определена актуальность ратификации для Узбекистана ряда конвенций и рекомендаций МОТ (№ 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», Конвенции МОТ № 171 (1990 г.) «О ночном труде» рекомендации №182 «О работе на условиях неполного рабочего времени») и предложено включить соответствующие нормы в трудовое законодательство Республики Узбекистан;

разработаны правовые механизмы гибкого режима рабочего времени, режима работы с разделением рабочего дня на части в качестве самостоятельных видов режима рабочего времени;

разработаны правила касательно самостоятельного определения режима рабочего времени для дистанционных работников;

определена необходимость повышения гибкости трудового законодательства в условиях рыночной экономики, разработаны методы децентрализации и индивидуализации правового регулирования рабочего времени.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования основаны на нормах международного права и национального законодательства, опыте развитых государств, правоприменительной практике, социологических исследованиях в виде анкетирования, интервью и экспертного анализа, результатах статистического анализа. Выводы, предложения и рекомендации апробированы, а их результаты опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях. Полученные результаты приняты во внимание компетентными органами и внедрены в практику.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научные результаты исследования расширяют научные взгляды о рабочем времени, имеют значение при решении таких важных теоретических вопросов, как понятие рабочего времени, нормирование рабочего времени, способы определения режима рабочего времени.

Практическая значимость работы состоит в том, что реализация сформулированных в исследовании предложений будут способствовать совершенствованию правового регулирования рабочего времени, позволит с учётом интересов как работников, так и работодателей устанавливать различные режимы рабочего времени. Результаты исследования также могут быть использованы в учебных целях, в частности при преподавании специальных курсов в ТГЮУ или в юридических вузах.

Внедрение результатов исследования состоит в следующем:

Научные результаты, полученные в ходе исследования касательно правового регулирования рабочего времени в Республике Узбекистан и зарубежных странах использованы в следующем:

предложение о том, что в качестве рабочего времени исчисляется не только время, когда работник должен выполнять свои трудовые обязанности, но и другие периоды, когда работник не выполняет свои обязанности, которые в предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами случаях, включаются в рабочее время, нашли свое отражение в статье 190 проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции

(акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 11 ноября 2020 года №06/1-05/2967). Данное предложение служит включению иных периодов, в течении которых работник не работал, но находился в распоряжении работодателя в состав рабочего времени;

предложение о том, что перерывы, связанные с организацией труда и технологией производства, перерывы для кормления ребенка, время простоя сотрудника, не связанные с виной работника, время дежурства в выходные и праздничные дни, а также работы по подготовке и приему-сдаче, являются иными периодами, включаемыми в рабочее время нашли свое отражение в статье 190 проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 11 ноября 2020 года №06/1-05/2967). Это предложение послужило уточнению видов иных периодов, которые включаются в рабочее время;

предложение касательно правовых определений нормального рабочего времени, сокращенного рабочего времени, неполного рабочего времени в качестве видов рабочего времени и их характеристиках, нашли свое отражение в статьях 191, 192, 195 проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 11 ноября 2020 года №06/1-05/2967). Правовые определения данных видов рабочего времени послужили обеспечению единообразного применения законодательства о рабочем времени и предупреждению коллизий;

предложения о том, что сменный режим рабочего времени, гибкий режим рабочего времени, режим рабочего дня разделенного на части составляют самостоятельные виды режима рабочего времени, нашли свое отражение в статьях 201, 202, 203 проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 11 ноября 2020 года №06/1-05/2967). Посредством данного предложения раскрыты понятия и содержание сменного режима рабочего времени, гибкого режима рабочего времени, режима рабочего дня разделенного на части;

предложение касательно возможности свободной организации рабочего времени нашло свое отражение в Положении о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер, утвержденного приказом Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (акт, представленный письмом Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 13 июля 2020 года №01/00-04/10-6171). Данное предложение предоставило возможность отдельным категориям работников, в том числе работающим дистанционным способом, домашним работникам, самостоятельно устанавливать рабочее время.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были обсуждены на 2 международных и 2 республиканской научно-практической

конференции.

Опубликование результатов исследования. По теме диссертации всего опубликовано 14 научных работ, в том числе 8 научных статей (3 в зарубежных изданиях), 6 тезиса.

Структура и объем диссертации. Структура диссертации состоит из введения, трех глав, десяти параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составил 155 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении диссертации (аннотации диссертации)** освещены актуальность и необходимость темы диссертации, связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и техники республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация, цель и задачи, объект и предмет, методы исследования, научная новизна и практический результат исследования, достоверность результатов исследования, теоретическое и практическое значение результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, опубликование результатов исследования, а также объем и структура диссертации.

В первой главе диссертации, озаглавленной **«Правовая характеристика рабочего времени в Республики Узбекистан и зарубежных странах»** исследуются понятие рабочего времени и его значение в качестве правовой категории, методы и источники правового регулирования рабочего времени, международные стандарты правового регулирования рабочего времени и вопросы их имплементации в национальное законодательство.

В данной главе в научном аспекте проанализированы понятие рабочего времени и его структурные части, составляющие его содержание. Согласно статье 114 Трудового кодекса Республики Узбекистан, рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности. В данной статье рабочим временем признается только время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности. На деле, рабочее время как правовое понятие включает в свой состав и другое нерабочее время, при этом предусматривает начисление заработной платы за это время. Так, в определениях рабочего времени, данных в статье 67 Трудового кодекса Республики Казахстан (2015 г.), статье 66 Трудового кодекса Республики Таджикистан (2016 г.), статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации можно заметить, что в понятие рабочего времени включены не только время исполнения трудовых обязанностей, но и другие периоды, предусмотренные законом и другими локальными актами. Согласно Директиве Европейского совета “О некоторых аспектах организации рабочего времени” (2003/88/Е, 04.11.2020) под «рабочим временем» понимается любой период, в течение которого работник согласно национальному законодательству и/или практике

находится на рабочем месте в распоряжении работодателя и при осуществлении своей деятельности или своих функций. Поэтому в трудовое законодательство Республики Узбекистан предлагается вести новое определение рабочего времени. В соответствии с ним, рабочее время – это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые обязанности, а также другие периоды, включенные в рабочее время в случаях, предусмотренных законодательными актами о труде, локальными нормативными актами и трудовым договором. Периоды, включаемые в иное рабочее время, показываются отдельно. В частности, к ним относятся работы по приему-передаче (прием поручений, вещей, материалов, рабочих инструментов, ознакомление с документацией и техникой, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывы, связанные с организацией труда и технологией производства, обучение правилам охраны труда и техники безопасности, время нахождения и ожидания на рабочем месте, которым работник не может свободно распоряжаться, дежурство в выходные и праздничные дни. Кроме того, рабочее время как правовая категория охватывает и другие аспекты. В частности, рабочее время одновременно признается мерой труда, институтом трудового права, элементом индивидуальных трудовых отношений.

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется различными методами трудового права. К ним относятся применение в сочетании государственного и договорного регулирования, централизованного и локального метода регулирования, а также единство и дифференциация правового регулирования труда. В юридической литературе содержание использования различных методов трудового права при правовом регулировании рабочего времени раскрыто недостаточно. Обычно основное внимание обращено на то, что минимальный уровень гарантий в сфере рабочего времени устанавливается централизованно и может быть расширен за счет работодателя посредством коллективных соглашений, коллективных договоров и трудового договора. Так, в данном параграфе указывается, каким образом проявляется в правовом регулировании рабочего времени единство и дифференциация, государственное и договорное, центральное и локальное регулирование.

Важное значение в правовом регулировании рабочего времени имеют и источники. В правовом регулировании рабочего времени в Узбекистане центральное место занимает Трудовой кодекс, подобная практика характерна и для других зарубежных стран (Казахстан, Россия, Франция, Канада). Кроме того, в некоторых зарубежных странах рабочее время регулируется специальными законами, тарифными соглашениями и коллективными договорами. В частности, в Германии Закон «О рабочем времени» (Arbeitszeitgesetz, 1994 г.), в США Закон «О справедливых условиях труда» (Fair Labor Standards Act, 1938 г.) и в Великобритании Положением «О рабочем времени» (The Working Time Regulations, 1998 г.) являются источниками правового регулирования рабочего времени. Также в правовом регулировании рабочего времени в некоторых других зарубежных странах (Норвегия, Дания, Швеция) важную роль играет трудовой договор.

Правовому регулированию рабочего времени уделяется значительное

внимание также в международных нормах, в частности, конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. Так, Конвенция МОТ № 1 «О рабочем времени в промышленности», принятая в 1919 году, предусматривает восьмичасовой рабочий день и сорока восьми часовую рабочую неделю. Республика Узбекистан ратифицировала Конвенцию МОТ №47 (1935 г.) «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». В соответствии с Рекомендацией МОТ № 116 (1962 г.) государствам рекомендовано разработать и постоянно реализовывать политику постепенного сокращения рабочего времени. Поэтому в Узбекистане необходимо учитывать происходящие в мире изменения по сокращению рабочего времени. Кроме того, существует необходимость имплементации международных стандартов по совершенствованию национального законодательства касательно правового регулирования рабочего времени. Так, в национальном законодательстве следует отразить прогрессивные положения, изложенные в Конвенциях МОТ № 171 (1990 г.) «О ночном труде» и № 175 (1994 г.) «О работе на условиях неполного рабочего времени». Международные нормы также устанавливают ряд специальных правил, направленных на регулирование рабочего времени в определенных отраслях и определенных категорий работников. Национальное трудовое законодательство должно быть усовершенствовано с учетом международных стандартов касательно правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников, в том числе женщин, подростков, пожилых работников, домашних работников, рабочих гостиничного сервиса.

Вторая глава диссертации озаглавлена **«Классификация рабочего времени: национальный и зарубежный опыт»**. В этой главе проанализированы классификация рабочего времени в Республике Узбекистан и зарубежных странах, нормальное рабочее время и его определение в законодательстве, сокращенное рабочее время и порядок его определения, неполное рабочее время и его особенности.

В данной главе рассмотрена классификация рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Узбекистан и зарубежных стран. В частности, в соответствии с трудовым законодательством стран СНГ выделены три вида рабочего времени. Это нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время. Данные виды рабочего времени отличаются друг от друга по продолжительности и порядку установления. В большинстве зарубежных стран (США, Великобритания, Германия, Япония) деления рабочего времени на три вида (нормальное, сокращенное, неполное) не наблюдается. У них в основном различают нормальное рабочее время и неполное рабочее время.

В Республике Узбекистан продолжительность нормального рабочего времени установлено в Трудовом кодексе и применяется во всех случаях, когда не установлено сокращенное или неполное рабочее время. Продолжительность нормального рабочего времени в разных странах установлена различным образом. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Республики Узбекистан нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю. Во Франции этот период составляет

35 часов, в Германии продолжительность нормального еженедельного рабочего времени составляет 48 часов, включая сверхурочных работ. Следует отметить, что нормальная продолжительность рабочего времени установлена до 40 часов в неделю, но не разработан порядок установления продолжительности меньше этих часов в качестве нормальной продолжительности рабочего времени.

Смысл сокращенного рабочего времени заключается в том, что даже если работник работает меньше нормального рабочего времени, его заработная плата выплачивается в полном объеме. В Республике Узбекистан сокращенное рабочее время установлено для отдельных категорий работников. Продолжительность сокращенного рабочего времени может быть установлена законодательством, коллективными договорами, коллективными соглашениями и трудовым договором. Кроме того, рабочее время сокращаются на один час для всех работников на кануне предпраздничных дней и при работе в ночное время. Признание такого сокращения рабочего времени, сокращенным рабочим временем является спорным. Здесь следует отметить, что сокращенная продолжительность рабочего времени всегда связана с правилами дифференциации.

Следует отметить, что этот вид рабочего времени не получил широкого распространения в зарубежных странах. Например, сокращение рабочего времени во Франции по сути, практически полностью отличается от сокращенного рабочего времени в нашем национальном законодательстве. В трудовом законодательстве Франции существует понятие модуляции рабочего времени, при этом рабочее время может быть сокращено в качестве дисциплинарного взыскания в случаях виновного действия работника или при наличии уважительных причин. В трудовом законодательстве таких государств, как Великобритания, США, Германия, Франция, не имеется четких и подробных норм по сокращению рабочего времени отдельных категорий работников. В данных государствах сокращение рабочего времени для данных категорий работников достигается за счет включения в отраслевые соглашения или тарифные соглашения норм касательно сокращенного рабочего времени.

Неполное рабочее время является частью нормального или сокращенного рабочего времени, его продолжительность определяется соглашением между работодателем и работником. Заработная плата при работе на условиях неполного рабочего времени выплачивается пропорционально отработанному времени или из расчета стоимости фактически выполненной работы при сдельной работе. Также неполное рабочее время устанавливается в случаях, непосредственно предусмотренных в законах. Существуют разные подходы к установлению минимальной или максимальной продолжительности неполного рабочего времени. Кроме того, своеобразным признается и опыт зарубежных стран по возможности определения оснований отказа в установлении неполного рабочего времени. Так, в Законе Германии «О неполной занятости и ограничениях рабочего времени» (№ BGB1, 2000 г.) такие основания, как нехватка рабочей силы, высокие затраты, снижение конкурентоспособности и серьезный ущерб производственному процессу рассматриваются в качестве оснований отказа в установлении неполного рабочего времени. Кроме того,

изучены порядка и оснований возврата с неполного рабочего времени к нормальному рабочему времени в зарубежных странах.

В третьей главе диссертации, озаглавленной **«Правовое регулирование режима и учета рабочего времени»**, рассматриваются понятие режима рабочего времени, порядок и виды его установления, понятие и виды учета рабочего времени.

Правильный выбор и применение режима рабочего времени на предприятиях имеет большое практическое значение. Согласно статье 120 Трудового кодекса Республики Узбекистан под режимом рабочего времени понимается продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену. Недостатком данной статьи является то, что в ней виды рабочей недели не включены в состав режима рабочего времени. В некоторых других зарубежных государствах, в частности, в Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 100) и Трудовом кодексе Республики Казахстан (статья 100) виды рабочей недели составляют содержание понятия режима рабочего времени. Также в трудовом законодательстве некоторых стран (Российская Федерация) в понятие режима рабочего времени включена работа отдельных категорий работников в условиях ненормированного рабочего дня. Поэтому рассматривается возможность в национальном трудовом законодательстве включения этих составных частей в понятие режима рабочего времени.

В зарубежных странах в качестве основной рабочей недели все шире применяется пятидневная рабочая неделя. Так, в новой редакции Трудового кодекса Республики Казахстан (2016 г.) для работников установлена пятидневная рабочая неделя. Шестидневная рабочая неделя устанавливается только в случаях, когда по характеру производства и условиям работы невозможно введение данной рабочей недели. Данное положение является прогрессивным правилом касательно режима рабочего времени, разработаны предложения по его определению в национальном законодательстве.

Анализ норм по порядку установления режима рабочего времени показывает, что они мало чем отличаются друг от друга. В частности, режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами (Узбекистан, Казахстан, Таджикистан, Российская Федерация).

В законодательстве зарубежных стран за последние десятилетия введены в законодательство различные виды мобильного режима работы, это говорит не только о заботе государства по улучшению условий труда, но и является важнейшей гарантией решения проблем безработицы среди женщин и молодежи. В частности, в таких государствах, как Франция, Германия и США, широко распространено использование таких нестандартных режимов рабочего времени, как «разделение рабочего дня на части», «гибкий режим рабочего времени», «сокращенная рабочая неделя», «работа по вызову», «вахтовый режим рабочего времени», «режим рабочего времени домашних работников». Однако в национальном трудовом законодательстве нормы, касающиеся режима рабочего

времени, не разработаны в необходимой степени. Поэтому предлагается включить в Трудовой кодекс Республики Узбекистан такие виды режима рабочего времени, как «режим сменного рабочего времени», «режим гибкого рабочего времени», «разделение рабочего дня на части». Следует отметить, что такие виды режима рабочего времени в последние годы были установлены в законодательстве стран со схожими нашей правовыми системами (Казахстан, Таджикистан). Также одна из глобальных тенденций в сфере рабочего времени состоит в индивидуализации и персонализации режима рабочего времени, широкое применение этой практики в отношении работников является важным условием современного производства.

Правовое регулирование учета рабочего времени также играет важную роль. Учет рабочего времени означает установление порядка учета рабочего времени, отработанного работником в течении определенного периода. В трудовом законодательстве можно увидеть три вида учета рабочего времени. Это ежедневный учет рабочего времени, еженедельный учет рабочего времени, суммированный учет рабочего времени. Опыт зарубежных стран является основой для совершенствования некоторых норм трудового законодательства касательно учета рабочего времени. Так, в Трудовом кодексе Республики Узбекистан (статья 123) суммированный учет рабочего времени может применяться без каких-либо условий. В других зарубежных странах определено применение суммированного учета рабочего времени лишь исходя из условий производства или при выполнении определенных видов работ (Россия) или в организациях или видах работ, которые осуществляются без перерывов, где не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Также выдвинуты предложения о требовании усовершенствования правил учета рабочего времени с учетом опыта других стран (Казахстан, Таджикистан).

В четвертой главе диссертации, озаглавленной **«Правовое регулирование рабочего времени при отклонениях от нормальных условий труда в Республике Узбекистан и зарубежных странах»** изучены сверхурочная работа и ее правовое регулирование в нашей стране и зарубежных странах, положения касательно продолжительности работы в предпраздничные дни, работы в ночное время.

Правила сверхурочной работы и ее продолжительности в разных странах формируются различным образом. В некоторых государствах разработаны правила касательно сверхурочной работы (Россия, Казахстан, Таджикистан, Грузия, Латвия), а в других (США, Великобритания) ограничены установкой общих правил.

В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Республики Узбекистан, сверхурочной считается время сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены). Данное определение сверхурочной работы не принимает во внимание вид рабочего времени с суммированным учетом. Поэтому в определении сверхурочной работы предлагается включить не только работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника

продолжительности ежедневной работы (смены) но также при суммированном учёте рабочего времени работу сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Такие определения сверхурочной работы закреплены в законодательстве других стран (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 79 Трудового кодекса Республики Таджикистан). В некоторых зарубежных странах работа свыше рабочей недели (более 40 часов в неделю в США или более 35 часов в неделю во Франции) считается сверхурочной работой.

Согласно части второй статьи 124 Трудового кодекса Республики Узбекистан, сверхурочные работы могут применяться с согласия работника. Стоит отметить, что в коллективных-договорных и локальных актах, а также в трудовом договоре работодатель не вправе определять исключительные обстоятельства, дающие право привлекать работника к сверхурочной работе. Видно, что национальное трудовое законодательство требует в качестве основания для привлечения к сверхурочной работе лишь «согласия работника». По этой причине во многих странах сверхурочная работа является добровольной. С другой стороны, в некоторых странах также возможно принудительное привлечение к сверхурочной работе, если это закреплено в законе и других локальных актах. В Великобритании, например, сверхурочная работа является обязательной, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором. Практика, сложившаяся во всем мире показывает, что привлечение к сверхурочной работе может осуществляться как с согласия работника, так и без получения его согласия.

В трудовом законодательстве Республики Узбекистан не имеется четкого правила, по чьей инициативе осуществляется сверхурочная работа. В Российской Федерации привлекается к сверхурочной работе по инициативе работодателя, в Республике Таджикистан – инициативе работодателя, в порядке, согласованном с представительным органом работников. В США сверхурочная работа может выполняться по инициативе как работника, так и работодателя. Во Франции сверхурочная работа также допускается с разрешения трудовой инспекции или с согласия профсоюза.

В целях защиты прав работников указываются конкретные основания привлечения к сверхурочной работе. В частности, основания первой группы возникают в связи с производственной необходимостью, при этом привлечение к таким работам возможно с письменного согласия работника. Ко второй группе относятся работы, связанные с устранением последствий чрезвычайных ситуаций, при этом привлечение работника к сверхурочной работе допускается независимо от его согласия. Наконец, в третью группу входят все остальные случаи, когда для привлечения к сверхурочной работе требуется письменное согласие работника.

Существует также различный опыт касательно сроков привлечения к сверхурочным работам. Например, если в США сроки сверхурочной работы не ограничены, то в во Франции составляет 220 часов, в России 120 часов. В Узбекистане этот срок составляет 120 часов, это позволяет охранять труд работников.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни также является отклонением от нормальных условий труда. Согласно статье 130 Трудового кодекса Республики Узбекистан, работа в выходные дни запрещается. Однако, привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен определяемом работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. Следует отметить, что праздничные дни не предусматривают обязательный выход работников на работу в связи с чрезвычайной и производственной необходимостью, что препятствует работодателю выполнять определенные задачи, подлежащие незамедлительному решению. Вместе с тем при привлечении к работе в праздничные (нерабочие дни) это правило действует. Кроме того, статью 132 Трудового кодекса Республики Узбекистан целесообразно озаглавить «Ограничение привлечения к работе в нерабочие праздничные дни», потому что есть существует и рабочие праздничные дни, что часто приводит к различным недоразумениям.

Ночная работа также выполняется вне нормальных условий труда. Обычно работа в ночное время должна быть обусловлена экономической деятельностью или социальной необходимостью. Поскольку человеческий организм приспособлен бодрствовать днем и отдыхать ночью. Следует отметить, что в некоторых зарубежных странах работа в ночное время является обязательной, только если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором. Из зарубежного опыта можно увидеть, что в законах и коллективных договорах за работу в ночное время представлены такие гарантии, как дополнительный отпуск, сокращенное рабочее время, освобождение некоторых работников от работы в такое время. Также в Узбекистане существует потребность в совершенствовании правового регулирования работы в ночное время работников телерадиовещания, прессы, связи, медицинских работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования правового регулирования рабочего времени в Республике Узбекистан и зарубежных странах были разработаны следующие научно-теоретические и практически рекомендации и выводы:

I. Научно-теоретические предложения и рекомендации:

1. Определение рабочего времени в национальном трудовом законодательстве не полностью раскрывает его содержание. Было разработано авторское определение рабочего времени для того, чтобы понятие рабочего времени играло важную роль в трудовом законодательстве и дополнить это понятие новым содержанием. Так, «рабочее время – это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые обязанности, а также другие периоды, включенные в рабочее время в случаях, предусмотренных законодательными актами о труде, локальными нормативными актами и трудовым договором».

2. На основе правового исследования нормального рабочего времени как самостоятельного вида рабочего времени разработаны его определение, порядок и особенности. Вне зависимости от места и вида работ нормальным рабочим временем считается ограниченное количество часов, при котором работник выполняет трудовые обязанности в течение определенного периода времени (еженедельно, ежедневно). Нормальная продолжительность рабочего времени применяется во всех случаях, когда сокращенная или неполная продолжительность рабочего времени не установлена. Нормальное рабочее время может быть установлено трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективными договорами и другими местными нормативными актами, а также трудовым договором. Если нормальная продолжительность рабочего времени определяется локальными нормативными актами или трудовым договором, его продолжительность для сотрудников может быть сокращена без снижения заработной платы.

3. Сокращенное рабочее время определяется как рабочее время, которое меньше нормального рабочего времени без снижения заработной платы для определенных категорий работников в трудовом законодательстве, локальных нормативных актах и трудовых договорах. Данный вид рабочего времени основан на дифференциации условий труда.

4. Под неполным рабочим временем считается рабочее время меньше его нормальной продолжительности или сокращенного рабочего времени, определяемое письменным соглашением сторон и оплачиваемое пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы. Неполное рабочее время должно включать не только неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, но и то, и другое одновременно.

5. Сменный режим рабочего времени, гибкий режим рабочего времени и режим разделения рабочего дня на части является независимыми видами режима рабочего времени.

6. Было разработано авторское определение сверхурочной работе, согласно которому сверхурочной работой считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) или работа сверх суммированного учета рабочего времени.

7. Разработан перечень основания для привлечения работника к сверхурочным работам. Связанные с производственной необходимостью, для предотвращения последствий чрезвычайных ситуаций и привлечение по случаю не связанным с этими двумя обстоятельствами. Также были выдвинуты предложения о том, что привлечение к сверхурочной работе возможно по инициативе работника, по требованию работодателя, по соглашению сторон.

II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства:

8. В целях законодательного закрепления видов рабочего времени и других периодов, включаемых в рабочее время, в течение которых работник фактически не работал, предлагается дополнить статью 114 Трудового кодекса

Республики Узбекистан частями первой и второй в следующей редакции:

«Статья 114. Рабочее время

Рабочее время может быть нормальным, сокращенным или неполным в зависимости от продолжительности.

В рабочее время включаются следующие периоды, в течение которых сотрудник фактически не работал:

подготовительные работы (задания, предметы, материалы, прием инструментов, ознакомление с документами и техникой, подготовка и уборка рабочего места, доставка готовой продукции и др.);

перерывы, связанные с организацией труда и технологией производства;

обучение правилам охраны труда и техники безопасности;

время нахождения и ожидания на рабочем месте, к которому работник не имеет свободного доступа;

дежурство в выходные и праздничные дни;

бездействие не по вине работника;

работник выполняет обязанности в интересах государства и общества, работодателя и трудового сообщества, а также общества;

перерывы для кормления ребенка».

9. На основе анализа норм о неполном рабочем времени предлагается статью 119 Трудового кодекса Республики Узбекистан о неполном рабочем времени изложить следующей редакции:

«Статья 119. Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем является рабочее время, продолжительность которого менее нормальной или сокращенной его продолжительности, устанавливаемые по соглашению сторон трудового договора, а в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами или иными локальными актами – по требованию работника, и оплачиваемые пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы.

По письменному соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора, а также в процессе работы может устанавливаться неполное рабочее время.

Видами неполного рабочего времени являются:

неполный рабочий день меньшей продолжительности ежедневной работы (смена);

неполная рабочая неделя с сокращенным числом рабочих дней в рабочей неделе;

рабочее время с одновременным уменьшением продолжительности ежедневных рабочих дней и сокращенным числом рабочих дней в рабочей неделе.

Неполное рабочее время может быть определено соглашением сторон на определенный срок действия трудового договора или на неопределенный срок».

10. На основе анализа норм касательно режима рабочего времени предлагается дополнить статью 120¹ Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей новой редакции:

«Статья 120¹. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени – это время распределения рабочего времени в течении определенного календарного периода (рабочего дня, недели, а при применении суммарного учета рабочего времени – в течение превышающего неделю учетного периода).

Режим рабочего времени определяет продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с гибким графиком выходных дней, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневного рабочего времени (смены), а также неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Вид рабочего режима устанавливаются трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами, кроме того режим рабочего времени, отличающегося от общих положений – трудовым договором».

11. В целях законодательного закрепления сменного режима рабочего времени предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 120²:

«Статья 120². Режим рабочего времени при сменной работе

Организация работы в две, три или четыре смены устанавливается в случаях, когда длительность производственного процесса превышает продолжительность ежедневной работы, а также при необходимости эффективного использования средств производства, увеличения объемов продукции и услуг.

Сменная работа организуется в соответствии с графиком сменности и утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников.

Работники должны быть ознакомлены с решением работодателя об организации сменной работы не менее чем за месяц до его принятия».

12. В целях законодательного закрепления гибкого режима рабочего времени предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 120³:

«Статья 120³. Режим гибкого рабочего времени

Режим гибкого рабочего времени – способ организации рабочего времени, при котором для отдельных работников или групп работников структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного для работника суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.)».

13. В целях законодательного закрепления режим разделения рабочего дня (смены) на части предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 120⁴:

“Статья 120⁴. Режим разделения рабочего дня (смены) на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части. Если в течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв более двух часов, рабочий день считается разделенным на части.

При разделении рабочего дня на части, общая продолжительность рабочего времени не может превышать установленной продолжительности ежедневной работы».

14. По результатам анализа норм касательно сверхурочной работы предлагается принять статью 124 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Статья 124. Сверхурочная работа

Сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) либо работа свыше пределов нормального учета суммированного рабочего времени.

Сверхурочные работы допускаются с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

а) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо устранения их последствий;

б) для восстановления нарушений нормального функционирования водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;

в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В таких случаях работодатель обязан немедленно принять меры к замене другим работником;

г) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника два часа в день (смену), а на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда - один час.

Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет времени сверхурочной работы, отработанной работником».

III. Практические предложения и выводы:

15. Необходимо наладить автоматизированный учет рабочего времени в организациях с помощью визуальной формы и видеорегистраторов (Face-контроллеры или Face-камеры).

16. Использование программного обеспечения (тайм-трекер) для учета рабочего времени с целью эффективного использования рабочего времени. Такое программное обеспечение измеряет, сколько времени сотрудники тратят на различные операции в течение дня, и помогает оптимизировать рабочее время.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE
SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 AT**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW

ABDULLAEVA DILFUZA SAIDAZIMOVNA

**LEGAL REGULATION OF WORKING HOURS IN THE REPUBLIC
OF UZBEKISTAN AND FOREIGN COUNTRIES**

12.00.05 – Labour law. Social security law

**DOCTORAL (PhD) DISSERTATION ABSTRACT
ON LEGAL SCIENCES**

Tashkent – 2021

The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2020.3.PhD/Yu406.

The doctoral dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian and english (summary)) on the website of Scientific council (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) and Information educational portal «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Supervisor: **Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich**
Doctor of Science in Law

Official opponents: **Kholmuminov Djumanazar Toshtemirovich**
Doctor of Science in Law, Professor

Ziyadullayev Makhmudjon Djurakulovich
Doctor of Philosophy, Associate Professor

The leading organization: **Lawyers' Training Center under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan**

The defence of the dissertation will be held on October 7, 2021 at 10.00 at the Session of One-time scientific council on the basis of the scientific council DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 at Tashkent State University Of Law (Address: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; fax: (99871) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

The doctoral dissertation (PhD) is available at the Information-Resource Center of Tashkent State University Of Law (registered under No.980), (Address: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation submitted on September 22, 2021.

(Registry protocol № 10 on September 22, 2021).



I. R. Rustambekov

I.R. Rustambekov
Chairman of one-time Scientific Council for awarding Scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

D. Y. Khabibullaev

D.Y. Khabibullaev
Acting Secretary of one-time Scientific Council for awarding scientific degrees, Candidate of Science in Law, Professor

N. F. Imomov

N.F. Imomov
Chairman of Scientific Seminar under one-time Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research is to identify existing problems on the basis of a comprehensive and comparative study of the legal regulation of working time, as well as the development of scientifically substantiated proposals and recommendations aimed at solving them.

The object of the study is the system of social and legal relations associated with the legal regulation of working hours.

The scientific novelty of the research is as follows:

it has been substantiated that not only the time when the employee must perform his labor duties is calculated as working time, but also other periods when the employee does not fulfill his duties, which, in the cases provided for by labor legislation and local regulatory enactments, are included in working hours;

it has been substantiated that breaks associated with the organization of labor and production technology, breaks for feeding a child, downtime of an employee not related to the fault of the employee, on-duty time on weekends and holidays, as well as work on preparation and acceptance-delivery, are considered other periods, included in working hours;

it has been substantiated that the normal duration of working time is a limited amount of working time during which the employee performs labor duties at certain intervals of time (weekly, daily), regardless of the place and type of work, as well as any period less than normal working hours with appropriate pay, is considered part-time work;

as independent types of working hours, definitions of working hours for shift jobs, flexible working hours, working hours divided into parts of the working day have been developed;

provisions have been developed regarding the possibility of free organization of the working time regime in modern forms of labor use (teleworking, domestic work).

The implementation of the research results is as follows:

Scientific results obtained in the course of the study regarding the legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan and foreign countries are used in the following:

the proposal that not only the time when the employee must perform his labor duties is calculated as working time, but also other periods when the employee does not fulfill his duties, which, in the cases provided for by labor legislation and local regulations, are included in working hours, found their reflection in Article 190 of the draft Labor Code of the Republic of Uzbekistan in the new edition (act of the Committee on Combating Corruption and Judicial and Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 11, 2020 No. 06 / 1-05 / 2967). This proposal serves to include other periods during which the employee did not work, but was at the disposal of the employer as part of the working time;

the proposal that breaks related to the organization of work and production technology, breaks for feeding a child, employee downtime not related to the

employee's fault, duty hours on weekends and holidays, as well as preparation and acceptance work, are considered different periods included in working hours which are reflected in article 190 of the draft Labor Code of the Republic of Uzbekistan in the new edition (act of the Committee on Combating Corruption and Judicial and Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 11, 2020 No. 06 / 1-05 / 2967). This proposal serves to clarify the types of other periods that are included in working hours;

the proposal regarding legal definitions of normal working hours, reduced working hours, part-time working hours as types of working hours and their characteristics were reflected in Articles 191, 192, 195 of the draft Labor Code of the Republic of Uzbekistan in the new edition (act of the Committee on Combating Corruption and Judicial legal issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 11, 2020 No. 06 / 1-05 / 2967). The legal definitions of these types of working time have served to ensure the uniform application of legislation on working hours and to prevent conflicts;

the proposals that the shift mode of working hours, flexible working hours, the working day divided into parts constitute independent types of working hours which are reflected in Articles 201, 202, 203 of the draft Labor Code of the Republic of Uzbekistan in the new edition (act of the Committee on anti-corruption and judicial and legal issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 11, 2020 No. 06 / 1-05 / 2967). By means of this proposal, the concepts and content of shift working hours, flexible working hours, working hours divided into parts are disclosed;

the proposal regarding the possibility of free organization of working time was reflected in the Regulations on the temporary procedure for transferring workers to work in a remote mode of work, on a flexible work schedule or at home during the period of quarantine measures, approved by order of the Minister of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan (act submitted by letter of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan dated July 13, 2020 No. 01 / 00-04 / 10-6171). This proposal provided an opportunity for certain categories of workers, including those working remotely, domestic workers, to independently set their working hours.

The structure and volume of the dissertation. The structure of the thesis consists of an introduction, four chapters, twelve paragraphs, conclusion, bibliography and appendices. The volume of the thesis is 155 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Абдуллаева Д. Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамалакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг айрим масалалари // Ҳуқуқий тадқиқотлар журнали – Журнал правовых исследований – Journal of law research. – Тошкент. ISSN 2181-9130. <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2020-SI-11>. 2020. – №SI-2. Б. 83-93. (12.00.00; №19)

2. Abdullaeva D. Working time regime: national and foreign experience // The American Journal Of Social Science and education innovations // ISSN (e): 2689-100X Doi - <https://doi.org/10.37547/tajssei/Volume 02 Issue 06-07>. June 2020. – P. 46-52. (Impact Factor SJIF 2020: 5.525; Crossref Doi 10.37547/tajssei).

3. Абдуллаева Д. Меҳнат қонунчилигида иш вақтининг турлари: назарий ва амалий таҳлил // Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences. – Тошкент. 2020. – №2. Б. 80-84. (12.00.00; №20)

4. Абдуллаева Д. Айрим тоифадаги ходимлар иш вақтининг хусусиятлари // Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси академияси ахборотномаси. – Тошкент. – № 3 (43) 2020. Б.88-94. (12.00.00; №11)

5. Abdullaeva D. Part-Time Work: Its Concept, Types And Conditions // The American Journal of Political Science Law and Criminology // (ISSN –2693-0803) <https://usajournalshub.com/index.php/tajpslc/article/view/978/926>. 2020. Doi: <https://doi.org/10.37547/tajpslc/Volume 02 Issue 09-06>. – P. 26-34. (Impact Factor SJIF 2020: 5.453; Crossref Doi 10.37547).

6. Abdullaeva D. Legal regulation of night work and overtime work: comparative analysis // Жамият ва инновациялар – Общество и инновации – Society and innovations. Tashkent. – Special issue -1, No 01 (2020) / ISSN 2181-1415. P. 361-370. <https://doi.org/10.47689/10.47689/2181-1415-vol1-iss1/s-2020>. (Impact Factor 5.1).

7. Абдуллаева Д. Иш вақти режими ва ҳисоби ҳамда уни ташкил этиш тартиби // Жамият ва инновациялар – Общество и инновации – Society and innovations. Tashkent. – Special Issue – 6 (2021) / ISSN 2181-1415, P. 226-234. <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol2-iss6/S-pp225-234>. (Impact Factor 5.1).

8. Abdullaeva D. Legal regulation of working hours in some foreign countries // 10th International Conference “Science and practice: a new level of integration in the modern world”. April 25, 2020, Sheffield, UK. P. 167-171. DOI: http://doi.org/10.15350/UK_6/10/21.

9. Abdullaeva D. Regime of work time: shift work // International Multidisciplinary Conference “Scientific research results in pandemic conditions (COVID-19)”. June, 2020, Shawnee, USA. – P. 753-757.

10. Абдуллаева Д. Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга оид халқаро стандартлар // Ўзбекистонда илмий-амалий тадқиқотлар. Республика 21-кўп тармоқли илмий масофавий онлайн конференция материаллари тўплами. – Тошкент. Tadqiqot, 2020. – Б. 14-16.

11. Абдуллаева Д. Меҳнат қонунчилигида қисқартирилган иш вақтининг юридик табиати ва ҳуқуқий асослари // Фуқаролик ҳуқуқи қонунчилигини тизимлаштириш: назария ва амалиёт муаммолари. Республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Тошкент: Тошкент давлат юридик университетининг Ихтисослаштирилган филиали, 2020. – Б. 39-43.

II Бўлим (II часть; II part)

12. Abdullaeva D. Some issues of legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan // Бюллетень науки и практики / Bulletin of Science and Practice. <https://www.bulletennauki.com> <https://doi.org/10.33619/2414-2948/54/53> -Т. 6. №5. 2020. – P. 403-408.

13. Abdullaeva D. Features of the working time of the remote employee// International Conference Science and Education/uluslararası konferans bilim ve eğitim. Халқаро илмий-амалий конференцияси мақолалар тўплами. – Туркия. Анталия, 2021. – Б. 145-146.

14. Абдуллаева Д. Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг усуллари ва манбалари. International Scientific-Practical Conference “Contemporary private law: current issues, achievements and innovation” номли халқаро илмий-амалий конференцияси мақолалар тўплами. 2021. – Б. 15-19.

15. Абдуллаева Д. Некоторые вопросы порядка заключения трудового договора и приема на работу // Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences. – Тошкент. 2020. – №4. Б. 162-167. (12.00.00; №20).

16. Абдуллаева Д. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш // Ҳуқуқ ва бурч. – Тошкент. ISSN 2010-5436. №3-2020. Б.24-28.(12.00.00; №2).

Автореферат «ТДЮУ Юридик фанлар Ахборотномаси» журнали тахририятида тахрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Босишга рухсат этилди: 21.09.2021
Бичими: 60x84 1/8 «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табоғи 3. Адади: 100. Буюртма: № 52

100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.
Тел.: +998909722279, www.tiraj.uz

«TOP IMAGE MEDIA»
босмаҳонасида чоп этилди.