The Significance of Combining Professions and Positions and Secondary Employment Contracts in Labour Law and Social Security Law

Kholxo‘jayev Azizxon Avaz o‘g‘li

Abstract

This thesis analyzes the legal nature, theoretical foundations, practical significance, and legal regulation of combining professions and positions and secondary employment contracts from the perspective of labour law. In a market economy, factors such as the population’s need for additional income, increasing competition between employers and employees in the labour market, and the need for efficient use of personnel in the workplace are enhancing the importance of these legal institutions and their interrelationship. Currently, combining professions and positions in organizations and enterprises not only expands employees’ right to work but is also directly related to issues such as working hours, remuneration, rest periods, social insurance, and pension provision. This thesis examines the legal characteristics of these employment relationships, the differences between them, their impact on labour law, and potential directions for improving legislation.

Keywords

labour law, social security law, secondary employment, combining professions and positions, employment contract, working hours, social insurance, pension provision, employment guarantees.

Бир неча касбда ишлаш ва ўриндошлик шартномасининг меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқидаги аҳамияти

Холхўжаев Азизхон Аваз ўғли

Аннотация

Мазкур тезисда меҳнат ҳуқуқи нуқтаи назаридан бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ҳамда ўриндошлик шартномасининг ҳуқуқий моҳияти, назарий асослари, амалий аҳамияти ва ҳуқуқий тартибга солиниши таҳлил этилган. Бозор

иқтисодиёти шароитида аҳолининг қўшимча даромадга бўлган эҳтиёжи, меҳнат бозорида иш берувчилар ва ходимлар ўртасида рақобатнинг ортиши, кадрлардан иш жараёнида самарали фойдаланиш зарурати каби омиллар мазкур институтларнинг ўзаро аҳамиятини оширмоқда. Хозирги кунда ташкилот ва корхоналарда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ходимнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини кенгайтириш билан бирга, иш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, дам олиш вақти, ижтимоий суғурта, пенсия таъминоти каби масалалар билан бевосита боғликдир. Ушбу тезисда мазкур муносабатларнинг ҳуқуқий хусусиятлари, ўзаро мавжуд фарқлари, мкхнат ҳуқуқи соҳасига бўлган таъсири ва қонунчиликни такомиллаштириш йўналишлари очиб берилган.

Калит сўзлар:

меҳнат ҳуқуқи, ижтимоий таъминот ҳуқуқи, ўриндошлик, бир неча касбда ва лавозимда ишлаш, меҳнат шартномаси, иш вақти, ижтимоий суғурта, пенсия таъминоти, меҳнат кафолатлари.

Кириш. Ҳозирги даврда бутун дунёда меҳнат муносабатлари шакл ва мазмун жиҳатидан анча мураккаблашиб бормоқда. Ривожланган ва ривожланаётган давлатларда Иқтисодий муносабатларнинг бозор тамойиллари асосида ривожланиши, мехнат бозорида иш берувчи сифатида хусусий сектор улушининг ортиши, аҳолининг қўшимча даромад манбаига эҳтиёжининг кучайиши фуқароларнинг асосий иш жойидан ташқари бошқа ташкилотда ташқи ёки айнан уша ташкилотда ички ўриндошлик иши билан ҳам банд бўлишини кенгайтирмоқда. Бу ҳолат меҳнат ҳуқуқида бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ва ўриндошлик муносабатларининг долзарблигини янада оширади.

Меҳнат ҳуқуқининг асосий вазифаларидан бири фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини таъминлаш, уларнинг меҳнат эркинлигини кафолатлаш ва меҳнат муносабатларини адолатли тартибга солишдан иборатдир. Бир неча касбда

ва лавозимда ишлаш хамда ўриндошлик институти ана шу вазифаларнинг амалий ифодаси ҳисобланади. Чунки мазкур институтлар орқали шахс ўз меҳнат қобилиятидан самарали фойдаланиш, қўшимча даромад олиш ва касбий фаоллигини ошириш имкониятига эга бўлади.

Шу билан бирга, бу муносабатлар фақат меҳнат ҳуқуқи доирасида эмас, балки ижтимоий таъминот ҳуқуқи нуқтаи назаридан ҳам муҳим ҳисобланади. Чунки қўшимча иш билан боғлиқ меҳнат стажи, иш ҳақи, суғурта бадаллари, нафақалар ва пенсия таъминоти каби масалалар ходимнинг ижтимоий ҳимоя даражасига бевосита таъсир кўрсатади. Демак бундан келиб чиқиб шуни айтиш мумкинки мазкур мавзу илмий ва амалий жиҳатдан муҳим аҳамиятга эга.

Бир неча касбда ва лавозимда ишлаш деганда шахснинг бир вақтнинг ўзида икки ёки ундан ортиқ меҳнат вазифаларини бажариши, тушунилади. Бу ҳолат замонавий меҳнат бозорида кенг тарқалган бўлиб, турли сабабларга кўра юзага келади. Жумладан, қўшимча даромад топиш истаги, мутахассислик бўйича ўз малакасини сақлаш, бошқа соҳаларда ҳам тажриба орттириш, оилавий эҳтиёжларни қоплаш шулар жумласидандир.

Бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ҳар доим ҳам бир хил ҳуқуқий шаклга эга бўлмайди. Унинг айрим ҳолатлари бир ташкилот доирасида қўшимча вазифа бажариш тарзида, бошқа ҳолатлари эса алоҳида иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида намоён бўлади. Шу боис ушбу тушунча кенг маънода қўлланилади ва меҳнат муносабатларининг бир нечта турини қамраб олади.

Мазкур институтнинг ҳуқуқий аҳамияти шундаки, у фуқаронинг меҳнат эркинлиги ҳуқуқини амалга оширишга хизмат қилади. Инсон ўз меҳнат қобилиятини тарзда амалга ошириши, ўз имконияти ва малакаси доирасида татбиқ этиш ҳуқуқига эгадир. Бироқ бу ҳуқуқ мутлақ эмас, чунки ходимнинг

саломатлиги, дам олиш ҳуқуқи, меҳнат муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги билан боғлиқ талаблар ҳам ҳисобга олиниши керак.

Ўриндошлик - бу ходимнинг асосий иш жойидан ташқарида ва асосий иш жойида бўш вақтида бошқа ишни мунтазам равишда ҳақ эвазига алоҳида шартнома асосида бажаришидир. Ўриндошликда ходимнинг асосий иш жойи сақланади ва қўшимча иш алоҳида меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади. Шу нуқтаи назардан ўриндошлик меҳнат муносабатларининг махсус ҳуқуқий шакли сифатида намоён бўлади.

Ўриндошликнинг асосий белгилари қуйидагилардан иборат:

ходимнинг асосий иш жойи мавжуд бўлади;

қўшимча иш асосий ишдан бўш вақтда бажарилади;

меҳнат муносабати алоҳида шартнома билан расмийлаштирилади;

меҳнатга ҳақ тўлаш мустақил амалга оширилади;

иш вақти муайян чекловлар доирасида бўлади.

Ўриндошлик ички ва ташқи шаклларда амал қилиши мумкин. Ички ўриндошликда ходим шу ташкилотнинг ўзида қўшимча лавозим ёки вазифани бажаради. Ташқи ўриндошликда эса бошқа ташкилот билан шартома асосида меҳнат муносабатига киришади. Ҳар икки ҳолатда ҳам ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий кафолатлари қонун асосида ҳимоя қилиниши лозим.

Бир неча касбда ишлаш ва ўриндошликнинг ўзаро фарқи Амалий жиҳатдан мазкур икки тушунча бир-бирига яқин бўлса-да, уларнинг ҳуқуқий табиатида муайян фарқлар мавжуд. Бир неча касбда ишлаш кенг тушунча бўлиб, у шахснинг бир нечта меҳнат вазифаларини бажаришининг турли кўринишларини англатади. Ўриндошлик эса шу муносабатларнинг аниқ ҳуқуқий шакли бўлиб, асосий иш жойидан ташқарида ёки бўш вақтда қўшимча меҳнат қилишни англатади.

Ўриндошлик шартномаси меҳнат шартномасининг мустақил тури сифатида ҳуқуқий аҳамиятга эга. Унда одатий меҳнат шартномасига хос барча элементлар - меҳнат вазифаси, иш ҳақи, иш берувчининг мажбуриятлари, меҳнат шароити, томонларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари мавжуд бўлади. Бироқ унинг ўзига хос жиҳати шундаки, мазкур шартнома қўшимча меҳнат фаолиятини тартибга солади.

Ўриндошлик шартномаси ходимнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини кенгайтиришга хизмат қилади. Айни пайтда у иш берувчи учун ҳам муайян афзалликлар яратади. Хусусан, муайян соҳа ёки лавозим бўйича тўлиқ штат бирлигини жорий этмасдан туриб, мутахассисни жалб қилиш имконини беради. Бу, айниқса, таълим, тиббиёт, маданият, хизмат кўрсатиш ва бошқа соҳаларда муҳим аҳамиятга эга.

Иш вақти ва дам олиш вақти масаласи Ўриндошлик муносабатларида иш вақти энг муҳим ҳуқуқий масалалардан биридир. Чунки қўшимча иш ходимнинг асосий ишидан кейинги бўш вақтида бажарилади, бу эса ўриндошлик асосида ишлашнинг асосий шартидир.

Шунингдек, ўриндошликда ишловчи шахсга нисбатан меҳнат ҳуқуқининг умумий кафолатлари қўлланилиши керак. Жумладан, меҳнат шароити хавфсиз бўлиши, камситишга йўл қўйилмаслиги, меҳнат учун ҳақ ўз вақтида тўланиши, меҳнат низолари вужудга келган тақдирда уларни қонун асосида ҳал қилиш имкони яратилиши шарт.

Ўриндошлик институти ижтимоий таъминот ҳуқуқи билан узвий боғлиқ. Чунки қўшимча иш жойидаги меҳнат муносабатлари ходимнинг ижтимоий муҳофазасига бевосита таъсир қилади. Ижтимоий суғурта тўловлари, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар, ҳомиладорлик ва туғиш билан боғлиқ тўловлар, пенсия таъминоти каби масалаларда қўшимча иш жойидаги даромад ва стаж катта аҳамият касб этади.

Агар ўриндошлик қонуний ва расмий тарзда юритилса, бу ходимнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтиради.

Амалдаги муаммолар Амалий фаолиятда ўриндошлик муносабатларида қатор муаммолар учраб туради.

Биринчидан, айрим ҳолатларда меҳнат муносабатининг асл ҳуқуқий табиати нотўғри белгиланади.

Иккинчидан, иш вақти ҳисобини юритишда ноаниқликлар кузатилади. Учинчидан, меҳнатга ҳақ тўлашда ёки ижтимоий суғурта ажратмаларини тўлашда камчиликлар бўлиши мумкин.

Тўртинчидан, пенсия таъминоти учун қўшимча ишдан олинган даромадларни ҳисобга олишда амалиётда айрим мураккабликлар юзага келиши эҳтимолдан холи эмас.

Бу муаммоларнинг асосий сабаби - қонунчилик нормаларини амалда бир хил қўллашнинг етарли эмаслиги, ва айрим иш берувчилар томонидан меҳнат муносабатларини норасмий юритишга уринишлар мавжудлигидир.

Таклиф ва тавсиялар

Мазкур соҳани такомиллаштириш мақсадида қуйидаги таклифларни илгари суриш мумкин:

1. Бир неча касбда ишлаш ва ўриндошлик тушунчаларини қонунчиликда янада аниқ белгилаш, мавжуд норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга тегишли қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш.
2. Қўшимча меҳнат муносабатларида ходим ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича назоратни кучайтириш.
3. Суд ва ҳуқуқни қўллаш амалиёти учун тегишли тушунтиришлар ишлаб чиқиш.

Хулоса

Хулоса қилиб айтганда, бир неча касбда ишлаш ва ўриндошлик шартномаси меҳнат ҳуқуқи ҳамда ижтимоий таъминот ҳуқуқининг ўзаро боғлиқ муҳим институтларидан бири ҳисобланади. Мазкур институтлар ходимнинг меҳнат эркинлигини амалга ошириш, қўшимча даромад олиш, касбий фаоллигини ошириш ва ижтимоий ҳимоясини мустаҳкамлашга хизмат қилади.

Шу билан бирга, ушбу муносабатларнинг қонуний ва аниқ тартибга солиниши ўта муҳимдир. Акс ҳолда иш вақти меъёрларининг бузилиши, меҳнатга ҳақ тўлашда адолатсизлик, каби муаммолар келиб чиқиши мумкин. Шу боис мазкур институтларни янада такомиллаштириш, амалиётни бир хиллаштириш ва ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқларини ишончли ҳимоя қилиш ҳуқуқий сиёсатнинг муҳим йўналишларидан бири бўлиб қолмоқда.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
3. Ўзбекистон Республикасининг пенсия таъминотига оид қонун ҳужжатлари.
4. Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий суғурта ва ижтимоий ҳимоя соҳасига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари.
5. Меҳнат ҳуқуқи бўйича дарсликлар ва ўқув қўлланмалар.
6. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи бўйича дарсликлар ва илмий адабиётлар.
7. Халқаро меҳнат ташкилоти материаллари.
8. Қўшимча меҳнат ва ўриндошлик масалаларига бағишланган илмий мақолалар.