Registered in Germany Europa Revue Journal
ISSN: 1862-6564 Vol. 6 No. 10 (2026) Published October 13, 2026

The role of working in multiple professions and part-time employment contracts in labor law and social security law

Kholkhojayev Azizkhon Avaz o‘g‘li

Abstract

This article analyzes the legal nature, content, implementation mechanisms, and social significance of working in multiple professions and positions, as well as part-time employment contracts, within the systems of labor law and social security law. Under current conditions, the population’s need for additional income, increasing competition in the labor market, and the need to use human resources efficiently have further increased the relevance of these legal institutions. The article examines the concepts of working in multiple professions and positions and part-time employment, their relationship, the specific aspects of concluding employment contracts, working hours and rest periods, remuneration, pension provision, and existing practical challenges. It also puts forward scholarly proposals for improving national legislation and enhancing law enforcement practices.

Keywords

labor law, social security law, working in multiple professions and positions, part-time employment, employment contract, working hours, pension provision, labor guarantees, additional employment.

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

Холхўжаев Азизхон Аваз ўғли

Аннотация

Мазкур мақолада меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи тизимида бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ҳамда ўриндошлик шартномасининг ҳуқуқий табиати, мазмуни, амал қилиш механизми ва ижтимоий аҳамияти таҳлил қилинган. Ҳозирги шароитда аҳолининг қўшимча даромад олишга бўлган эҳтиёжи, меҳнат бозорида рақобатнинг кучайиши, кадрлар салоҳиятидан самарали фойдаланиш зарурати мазкур институтларнинг долзарблигини янада оширмоқда. Мақолада бир неча касбда ишлаш ва лавозимда ишлаш хамда ўриндошлик тушунчалари, уларнинг ўзаро нисбати, меҳнат шартномасини

тузишнинг ўзига хос жиҳатлари, иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, пенсия таъминоти ҳамда амалдаги муаммолар кенг ёритилган. Шунингдек, миллий қонунчиликни такомиллаштириш ва ҳуқуқни қўллаш амалиётини яхшилашга доир илмий таклифлар илгари сурилган.

Калит сўзлар: меҳнат ҳуқуқи, ижтимоий таъминот ҳуқуқи, бир неча касбда ва лавозимда ишлаш, ўриндошлик, меҳнат шартномаси, иш вақти, пенсия таъминоти, меҳнат кафолатлари, қўшимча меҳнат.

Кириш Меҳнат ҳуқуқи ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш ҳуқуқини, муносиб меҳнат шароитида ишлашини ва меҳнат муносабатларидаги қонуний манфаатларини таъминлашга қаратилган ҳуқуқшунослікнинг асосий ҳуқуқ соҳаларидан бири ҳисобланади. Конституциявий кафолатлар асосида фуқароларга меҳнат қилиш, касб танлаш ва ўз меҳнат қобилиятидан эркин фойдаланиш ҳуқуқи берилган. Бу эса меҳнат муносабатларининг турли шаклларда намоён бўлишига ҳуқуқий замин яратади.

Дунёдаги мавжуд замонавий меҳнат бозорида бир вақтнинг ўзида бир нечта иш билан шуғулланиш, қўшимча меҳнат муносабатларига киришиш ёки бир неча лавозим бўйича ишлаш кенг тарқалган ижтимоий-иқтисодий ҳодисага айланмоқда. Бундай ҳолатлар, айниқса, даромад манбааларини ошириш, касбий тажрибани кенгайтириш, қўшимча малака орттириш ва оилавий эҳтиёжларни қоплаш мақсадида юзага келади. Бунинг натижасида бир неча касбда, лавозимда ишлаш ва ўриндошлик институтлари меҳнат ҳуқуқида алоҳида аҳамият касб этмоқда.

Мазкур институтлар меҳнат ҳуқуқи доирасида назарий ва амалий жиҳатдан катта аҳамиятга эга бўлиш билан бир қаторда, ижтимоий таъминот ҳуқуқи билан ҳам чамбарчас боғлиқдир. Чунки ўриндошлик иши бўйича фуқаролар томонидан олинадиган даромадлар меҳнат стажи, иш ҳақи, ижтимоий суғурта ажратмалари, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, пенсия таъминоти каби институтларга бевосита таъсир қилади.

Шу нуқтаи назардан, бир неча касбда ишлаш ва лавозимда ишлаш, ўриндошлик шартномасини комплекс тарзда, яъни меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий

таъминот ҳуқуқи кесишмасида таҳлил қилиш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади. Мазкур мақоланинг мақсади мазкур институтларнинг ҳуқуқий моҳиятини очиб бериш, уларнинг мавжуд ўзаро нисбати ва ҳуқуқий табиатини аниқлаш, амалиётда мавжуд бўлган амалдаги муаммоларни таҳлил қилиш ҳамда қонунчиликни такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тушунчаси ва моҳияти Бир неча касбда ва лавозимда ишлаш деганда шахснинг ўз меҳнат қобилиятидан фойдаланган ҳолда бир вақтнинг ўзида икки ёки ундан ортиқ турдаги меҳнат фаолиятини амалга ошириши тушунилади. Миллий қонунчилигимизга кўра бу турдаги меҳнат фаолияти бир иш берувчида юзага келиши мумкин. Айрим ҳолларда шахс асосий лавозимидан ташқари қўшимча вазифани бажаради.

Бир неча касбда ишлашнинг ҳуқуқий асоси меҳнат эркинлиги принципида намоён бўлади. Фуқаро ўз меҳнат қобилиятидан қонуний тарзда фойдаланиш, исталган меҳнат фаолиятини танлаш ва қўшимча иш билан шуғулланиш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқ меҳнат бозорининг эркинлиги, иқтисодий фаолликнинг ўсиши ва аҳолининг турмуш даражасини яхшилаш мақсадлари билан ҳам уйғунлашади.

Шу билан бирга, бир неча касбда ва лавозимда ишлаш мутлақ эркинлик сифатида қаралмаслиги лозим. Меҳнат муносабатлари инсон саломатлиги, хавфсизлик қоидалари, дам олиш ҳуқуқи ва ижтимоий адолат тамойиллари асосида амал қилиши керак. Агар қўшимча меҳнат ходимнинг чарчаб қолишига, саломатлиги ёмонлашишига ёки асосий иш сифати пасайишига сабаб бўлса, бу меҳнат ҳуқуқининг мақсадларига зид бўлади.

Ўриндошлик бир неча касбда ишлашнинг ҳуқуқий жиҳатдан алоҳида шакли ҳисобланади. У ходимнинг асосий иш жойидан ташқари бўш вақтида бошқа ишни мунтазам равишда, ҳақ эвазига бажаришини англатади. Ўриндошликда асосий белгилардан бири - ходимда асосий иш жойи мавжудлиги ва қўшимча ишнинг айнан асосий иш вақтидан ташқарида бажарилишидир.

Ўриндошликнинг ҳуқуқий табиати уни меҳнат шартномасининг махсус тури сифатида баҳолашга асос бўлади. Унда ходим билан иш берувчи ўртасида алоҳида ҳуқуқий муносабат юзага келади. Бу муносабат умумий меҳнат ҳуқуқий

қоидаларига бўйсунган ҳолда, айрим махсус хусусиятларга ҳам эга бўлади. Масалан, иш вақтининг чекланганлиги, дам олиш ҳуқуқининг қўшимча муҳофазаси, меҳнат юкламасининг мақбуллигини таъминлаш каби масалалар шулар жумласидандир.

Ўриндошлик ички ва ташқи шаклларга бўлинади. Ички ўриндошлик бир ташкилотнинг ўзида қўшимча лавозимни бажаришни англатса, ташқи ўриндошлик бошқа ташкилотда ишлашни англатади. Бу икки шаклнинг ҳуқуқий аҳамияти бир хил бўлса-да, амалиётда уларни расмийлаштириш ва ҳисобга олиш механизмида муайян фарқлар бўлиши мумкин.

Илмий ва амалий жиҳатдан мазкур икки тушунчани аниқ фарқлаш муҳим аҳамиятга эга. Бир неча касбда ишлаш - кенг мазмунли тушунча бўлиб, у турли кўринишдаги қўшимча меҳнат фаолиятини қамраб олади. Ўриндошлик эса шу муносабатларнинг ҳуқуқий жиҳатдан махсус тартибга солинадиган туридир.

Ўриндошлик шартномаси меҳнат шартномасининг алоҳида кўриниши бўлиб, ходимнинг қўшимча меҳнат фаолиятини тартибга солади. Унда меҳнат ҳуқуқига хос барча асосий белгилар сақланади: ходим муайян меҳнат вазифасини бажаради, иш берувчи меҳнат шароити яратиб беради, меҳнатга ҳақ тўлайди, томонлар ўртасида ҳуқуқ ва мажбуриятлар вужудга келади.

Бироқ ўриндошлик шартномасининг ўзига хос жиҳати шундаки, у асосий ишдан ташқари қўшимча ишни ҳуқуқий жиҳатдан расмийлаштиради. Шу боис мазкур шартномада иш вақти, меҳнат режими, вазифа доираси, ҳақ тўлаш шартлари ва дам олиш ҳуқуқига оид масалалар алоҳида аҳамият касб этади.

Ўриндошлик шартномаси меҳнат ҳуқуқида меҳнат эркинлиги принципининг амалий ифодаси сифатида намоён бўлади. Шу билан бирга, у ижтимоий адолат тамойилига ҳам хизмат қилади, чунки қўшимча меҳнат муносабатларини расмийлаштириш орқали ходимнинг ижтимоий кафолатлари таъминланади.

Ўриндошлик бўйича ишга қабул қилишда умумий меҳнат шартномасини тузиш қоидалари қўлланилади. Ходимнинг шахсини тасдиқловчи ҳужжатлар, касбий малакаси ва тегишли ишни бажариш имконияти муҳим аҳамиятга эга. Шу билан бирга, иш берувчи ходимнинг асосий иш жойи мавжудлигини ва қўшимча

иш унинг асосий меҳнат вазифаларига халақит бермаслигини ҳисобга олиши керак.

Айрим касблар ва лавозимлар бўйича ўриндошлик чекланиши мумкин. Бу, асосан, меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик, давлат манфаатлари, хизмат интизоми ёки юқори масъулият талаб этиладиган соҳаларда намоён бўлади. Демак, ўриндошлик эркинлиги мавжуд бўлса-да, у қонунчилик билан белгиланган доирада амал қилиши керак.

Ўриндошлик муносабатларида иш вақти ҳуқуқий тартибга солишнинг марказий масалаларидан бири ҳисобланади. Чунки қўшимча иш асосий ишдан бўш вақтда бажарилади ва ходимнинг умумий меҳнат юкламаси ортиб кетиши мумкин. Агар меҳнат юкламаси меъёрдан ошиб кетса, бу нафақат ходимнинг соғлиғига, балки иш сифатига, меҳнат унумдорлигига ва хавфсизликка ҳам салбий таъсир кўрсатади.

Шу сабабли иш вақтининг қонунчилик билан чекланиши меҳнат ҳуқуқининг муҳофаза функциясидан келиб чиқади. Бунда дам олиш вақти, байрам кунлари, меҳнат таътили ва бошқа кафолатлар ҳам ҳисобга олиниши шарт.

Ўриндошлик бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш ходим томонидан бажарилган иш ҳажми, сифати ва вазифанинг мураккаблигига қараб амалга оширилади. Бу муносабатда тенглик принципига амал қилиниши муҳим. Қўшимча иш “иккинчи даражали” сифатида баҳоланиб, меҳнатга ҳақ тўлаш асоссиз камайтирилмаслиги лозим.

Пенсия таъминоти учун меҳнат стажи ва иш ҳақи муҳим аҳамиятга эга. Шу боис қўшимча ишдан олинган даромад ва ишланган даврлар расмий ҳисобга олиниши керак. Агар ўриндошликдаги иш расмийлаштирилмаса ёки суғурта ажратмалари тўлиқ амалга оширилмаса, бу ходимнинг пенсия ҳуқуқига салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Шу нуқтаи назардан, ўриндошлик муносабатларини шаффоф юритиш ва суғурта тўловларини тўлиқ амалга ошириш ижтимоий таъминот ҳуқуқини таъминлашнинг муҳим шартидир

Қонунчиликдаги айрим бўшлиқлар Ўриндошлик ва бир неча касбда ишлаш муносабатларини тартибга солишда айрим қонунчилик муаммолари сақланиб қолмоқда.

Хусусан, Амалиётда баъзан қўшимча иш муносабатлари расмийлаштирилмайди, меҳнат ҳақи тўлиқ кўрсатилмайди ёки иш вақти аниқ ҳисобга олинмайди. Бу эса ходимнинг ҳам меҳнат ҳуқуқларини чеклайди. Суд амалиётида эса меҳнат муносабатларининг асл мазмунини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга.

Қонунчиликни такомиллаштириш учун қуйидагилар мақсадга мувофиқ:

бир неча касбда ишлаш ва ўриндошлик тушунчаларини янада аниқ белгилаш;

ўриндошлик шартномасининг намунавий шаклини жорий этиш;

меҳнат ҳуқуқлари бузилишининг олдини олиш учун назорат механизмларини кучайтириш.

Хулоса

Хулоса қилиб айтганда, бир неча касбда ишлаш ва ўриндошлик шартномаси меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқининг муҳим кесишув нуқтасини ташкил этади. Мазкур институтлар ходимнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш, қўшимча даромад топиш ва ижтимоий муҳофазасини кучайтиришга хизмат қилади. Шу билан бирга, бу муносабатларнинг қонуний ва шаффоф тартибга солиниши, меҳнат ҳуқуқий ва ижтимоий кафолатларнинг ишончли таъминланиши, пенсия ва суғурта ҳуқуқларининг тўлиқ амал қилиши учун муҳим аҳамиятга эга.

Шу сабабли мазкур соҳани такомиллаштириш, қонунчиликни аниқлаштириш, ҳуқуқни қўллаш амалиётини бир хиллаштириш ва рақамли бошқарув воситаларини жорий қилиш долзарб вазифа ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонуни.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни.

5. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни.

6. Меҳнат ҳуқуқи: дарслик. - Тошкент: TDYU, 2022.

7. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи: дарслик. - Тошкент: TDYU, 2021.

8. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат ҳуқуқининг долзарб муаммолари. - Тошкент: Фан, 2019.

9. Холмўминов Ж.Т. Меҳнат шартномасининг назарий ва амалий масалалари. – Тошкент: TDYU, 2020.

10. Каримова Д.М. Меҳнат ҳуқуқида иш вақти ва дам олиш вақти институти. – Тошкент: TDYU, 2022.

11. Турсунов Ш.Э. Меҳнат ҳуқуқида қўшимча иш ва ўриндошлик муносабатлари. – Тошкент: Ilm ziyo, 2022.

12. International Labour Organization. Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

13. International Labour Organization. Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).

14. International Labour Organization. Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

15. www.lex.uz