



# Иш вақти

## Мундарица

<b>Меҳнат соҳасидаги танланган асосий халқаро стандартлар</b> .....	<b>3</b>
<b>Кириш</b> .....	<b>4</b>
Аёллар ва иш вақти.....	4
Иқтисодий тенденциялар ва уларнинг иш вақтини ташкиллаштиришга бўлган таъсири.....	5
Янги иш турлари.....	5
<b>Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар</b> .....	<b>6</b>
Иш вақти.....	6
Ҳафталик дам олиш кунлари.....	9
Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили.....	12
Тунги пайтдаги иш.....	15
Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги меҳнат.....	17
<b>1- намунавий машғулот: Иш вақти тартиблари</b> .....	<b>20</b>
<b>2- намунавий машғулот: Тўлиқсиз иш вақти ва ишдан ташқари пайтдаги меҳнат</b> .....	<b>22</b>
<b>Қўшимча маълумотлар учун</b> .....	<b>24</b>

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

*Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights* / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

#### **ACKNOWLEDGEMENTS**

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



## Меҳнат соҳасидаги танланган асосий халқаро стандартлар

### Иш вақти

- C001** 1919 йилдаги 1-сонли “Саноат корхоналарида иш вақти тўғрисида”ги Конвенция
- C030** 1930 йилдаги 30-сонли “Тижорат корхоналари ва муассасаларида иш вақти тўғрисида”ги Конвенция
- C047** 1935 йилдаги 47-сонли “Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги Конвенция
- R116** 1962 йилдаги 116-сонли “Иш вақтини қисқартириш тўғрисида”ги тавсия

### Ҳафталик дам олиш кунлари

- C014** 1921 йилдаги 14-сонли “Саноат корхоналарида ҳафталик дам олиш кунлари тўғрисида”ги Конвенция
- C106** 1957 йилдаги 106-сонли “Тижорат корхоналари ва муассасаларида ҳафталик дам олиш кунлари тўғрисида”ги Конвенция

### Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили

- C132** 1970 йилдаги 132-сонли “Ҳақ тўланадиган меҳнат таътили тўғрисида”ги Конвенция (таҳрир қилинган)

### Тунги пайтдаги иш

- C171** 1990 йилдаги 171-сонли “Тунги пайтдаги иш тўғрисида”ги Конвенция

### Тўлиқсиз иш вақти

- C175** 1994 йилдаги 175-сонли “Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги бандлик тўғрисида”ги Конвенция

## Кириш

Иш вақти меҳнат муносабатларида муҳим аҳамиятга эга. Иш вақти, дам олиш ҳамда меҳнат давомийлиги билан боғлиқ бошқа тартиблар, шу жумладан тўлиқсиз иш вақти ва тунги пайтдаги иш – ходимларнинг кундалик ҳаёти ва корхоналарнинг иш унумдорлиги ҳамда барқарорлигига бевосита таъсир қилади. Ишчи ёки корхоналарнинг муайян манфаатлари билан бир қаторда, иш вақти, умуман, миллий иқтисодиётга, маълум бир соҳанинг рақобатбардошлиги ёки давлат хизматлари фаолиятига таъсир ўтказиши мумкин. Муносиб иш вақти, шунингдек, муайян ижтимоий масалаларни, жумладан, ишчиларнинг иш ва ундан ташқаридаги ҳаёти ўртасидаги мувозанат, оилавий мажбуриятларни бажариш ҳамда ишчиларнинг фаровонлигини таъминлаш билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилишда муҳим аҳамият касб этиши мумкин.

### Аёллар ва иш вақти

Аёлларнинг меҳнат бозоридаги иштироки ошиши иш вақтини ташкиллаштиришга сезиларли таъсир ўтказади. Аёллар ҳақ тўланмайдиган уй ишлари ҳамда бола парваришlash билан боғлиқ бўлган вазифаларнинг катта қисмини бажариши ҳисобга олинса, улар эркакларга қараганда камроқ вақт давомида ишлаши ёки тўлиқсиз иш вақти тартибида меҳнат қилишининг эҳтимоли юқорироқ<sup>1</sup>. Натижада, ишчиларга иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни такомиллаштириш имконини берадиган чораларни кўриш зарурати дунё миқёсида тан олинмоқда. Бир қатор мамлакатларда<sup>2</sup> бир муассасадаги ишчиларнинг турли гуруҳлари учун алоҳида иш вақти, иш бошланиши билан тугашининг турлича оралиғи ҳамда иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни таъминлашга хизмат қиладиган қўшимча мослашувчан иш тартиблари жорий этилган.

### Иқтисодий тенденциялар ва уларнинг иш вақтини ташкиллаштиришга бўлган таъсири

Янги иқтисодий тенденциялар иш вақтини ташкиллаштиришнинг диверсификациясига олиб келди. Мижозларнинг талабларига мослашиш ва

1 Ҳозирги глобал тенденциялар тўғрисида кўпроқ маълумот олиш учун ХМТнинг 2019 йилдаги “Гендер тенглиги йўлидаги улкан қадам: Келажакда барча учун муносиб иш” ҳисоботиغا қаранг [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674831/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm)

2 Муайян бир мамлакатга хос мисол ва амалиётлар тўғрисида кўпроқ маълумот олиш учун ХМТнинг 2018 йилдаги “Келажакда муносиб иш вақтини таъминлаш” ҳисоботиغا қаранг [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_618560/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang-en/index.htm)



“24/7” тартибида фаолият юритувчи иқтисодиётга яқинлашиш мақсадида иш вақтини ишчилар орасида кичикроқ сегментларга ажратиб чиқиш янги тенденциялардан бири ҳисобланади. Бошқа томондан, иш вақтининг етишмаслиги туфайли юзага келаётган тўлиқ бўлмаган бандлик замонавий муаммолардан бирига айланиб улгурди. Бунинг натижасида, ишдан айрилиб қолишдан қўрққан ишчилар орасида иш вақтидан кейин қолиб ишлаш ҳолатлари ҳаддан ташқари кўп кузатилмоқда. Айрим соҳалардаги иш вақти ҳаддан ташқари узун бўлиши мумкин эса-да, бир қатор мамлакатларда кун ёки ҳафта давомида аниқ иш соатлари кафолатланмайдиган касбларнинг кўпайиши кузатилмоқда. Булар – буюртмавий ишлар бўлиб, “буюртмавий шартномалар”, деб ҳам номланиши мумкин.<sup>3</sup>

## Янги иш турлари

Бугунги кунда иш вақтини ташкиллаштиришга илмий-техникавий тараққиёт, шубҳасиз, ўз таъсирини ўтказмоқда. “Талабга асосланган иқтисодиёт” сифатида ҳам маълум бўлган қисқа муддатли иш шартномаларига асосланган иқтисодиётга диққат билан назар солинса, ишчилар ўз иш вақтини ташкил этиш ва бошқаришда анча-мунча эркинликка эришаётгани намоён бўлади. Масалан, “краудворкерлар” онлайн платформаларда бажариладиган бир қатор майда вазифаларни танлаб олиб, уларни ўз вақтидан келиб чиққан ҳолда адо этади. Талаб асосида ишлайдиганлар эса транспорт, тозалаш, ҳужжатлар билан ишлаш ёки майда топшириқларни бажариш каби анъанавий фаолият турларини бажаради.<sup>4</sup> Бундай иш турлари билан боғлиқ бир қатор муаммолар мавжуд, масалан, иш вақти давомийлигининг олдиндан маълум эмаслиги, ишдан ташқари вақт билан дам олиш пайтларига риоя қилинмаслиги, шунингдек, меҳнат муносабатлари расмийлаштирилмаган тақдирда - муайян меҳнат ҳуқуқларидан маҳрум бўлиш.



## Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

Иш вақти, азалдан, ХМТни безовта қилувчи асосий муаммоларидан бири бўлиб бўлган. ХМТнинг 1919 йилда қабул қилинган энг биринчи ҳужжати - **1919 йилдаги 1-сонли “Саноат корхоналарида иш вақти тўғрисида”ги**

**3** Муайян бир мамлакатга хос мисол ва амалиётлар тўғрисида кўпроқ маълумот олиш учун ХМТнинг 2018 йилдаги “Келажакда муносиб иш вақтини таъминлаш” ҳисоботида қаранг - [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_618560/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang-en/index.htm)

**4** Юқоридаги манба

**Конвенция бўлиб**, унга мувофиқ, кунлик ва ҳафталик иш вақти бўйича чекловлар белгиланган. Бир неча йиллар давомида ХМТ томонидан иш соатлари, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили, ҳафталик дам олиш кунлари ва тунги пайтдаги иш, тўлиқсиз иш вақти ва бошқа иш вақтини ташкиллаштиришнинг шу каби жиҳатлари қамраб олинган бир қатор меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлар ишлаб чиқилди. Шундай қилиб, иш вақтига оид масалалар комплекс тарзда кўриб чиқилиб, қуйида тор мавзуга ихтисослашган соҳалар бўйича келтирилган ХМТ ҳужжатлари доирасида қамраб олинади:

## Иш вақти

- C001** 1919 йилдаги 1-сонли “Саноат корхоналарида иш вақти тўғрисида”ги Конвенция (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)
- C030** 1930 йилдаги 30-сонли “Тижорат корхоналари ва муассасаларида иш вақти тўғрисида”ги Конвенция (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)
- C047** 1935 йилдаги 47-сонли “Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги Конвенция (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)
- R116** 1962 йилдаги 116-сонли “Иш вақтини қисқартириш тўғрисида”ги тавсия (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)

Ўттизинчи Конвенция нуқтаи назаридан, **иш вақти**, деганда ишга ёлланган шахслар иш берувчи ихтиёрида бўладиган вақт оралиғи тушунилади. Бу вақтга ишга ёлланган шахслар иш берувчининг ихтиёрида бўлмайдиган дам олиш вақти кирмайди.

Дастлабки икки конвенцияда ҳафтасига энг кўпи билан 48 соатлик ва кунига саккиз соатлик иш вақти умумий стандарт сифатида белгиланган. Кейинчалик, 47-сонли Конвенцияга мувофиқ, 40 соатлик иш ҳафтаси ўрнатилган. Иш вақти бўйича амалдаги мақомга эга бўлиб, охириги ва ягона ҳужжат ҳисобланувчи 116-сонли тавсия иш вақтини турли мамлакатлардаги ижтимоий-иқтисодий тафовутларни ҳисобга олган ҳолда босқичма-босқич қисқартириш бўйича амалий кўрсатмалар тақдим этишга қаратилган.

Гарчи мазкур конвенцияларда **дам олиш мақсадидаги танаффуслар** (ишчилар иш куни давомида дам олиш, овқатланиш, ибодат қилиш ёки бошқа муҳим эҳтиёжларни қондириш учун сарфлайдиган вақт) аниқ кўрсатилмаган бўлса-да, бир қатор тармоқ ҳужжатларида мажбурий танаффуслар назарда тутилган, масалан, **1979 йилдаги 153-сонли**



**“Автомобиль транспорти соҳасидаги иш ва дам олиш вақтлари тўғрисида”ги Конвенция ҳамда 1977 йилдаги 157-сонли “Ҳамширалар тўғрисида”ги тавсия.**

Чекланган ва аниқ белгиланган шароитларда **одатдаги иш вақтига нисбатан амал қилувчи истиснолар:**

## 1. Доимий истиснолар:

- ▶ Узилувчан иш<sup>5</sup> таърифи бирмунча тор бўлиб, ўз табиатига кўра ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган, ишчилар узоқ муддат давомида бекор туриб, жисмоний ва ақлий фаолият билан шуғулланмайдиган, буйруқларни бажариш учунгина ўз иш жойида туриши талаб этиладиган иш турларидир. Улар сирасига масалан, қуйидагилар киради: эшик қоровуллари, кўриқлаш ходимлари, фаррошлар ва ҳоказо.
- ▶ Кўшимча ва тайёргарлик ишлари.<sup>6</sup> Бунга иш бошланишидан аввал келиши ёки иш тугаганидан кейин қолиши талаб қилинадиган ходимлар томонидан бажариладиган ишлар киради, жумладан, буғ қозонига хизмат кўрсатувчилар, механиклар, вақт назоратчилари, назоратчилар ва ҳоказо.
- ▶ Одатий иш соатларига нисбатан бўлган истиснони доимий равишда татбиқ қилиш мумкин бўлган ҳолат ва чекловларни белгилашни талаб қилувчи жамият манфаатлари<sup>7</sup>;
- ▶ Иш хусусияти / манфаат кўраётган аҳоли сони / банд бўлганлар сонига қараб<sup>8</sup>, савдо, улгуржи ва чакана савдо, ресторан ёки меҳмонхоналар каби тармоқ ва касбларда одатий иш вақтига нисбатан доимий истисноларга рухсат берилиши мумкин.

## 2. Вақтинчалик истиснолар:

- ▶ Иш ҳажмининг ноодатий тарзда катталиги/назарда тутилмаган кўшимча иш<sup>9</sup>;

**5** 1-сонли Конвенциянинг 6 (1) (а)- моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 7 (1) (а)- моддаси ва 116-сонли тавсиянинг 14 (а) (i)- банди.

**6** 1-сонли Конвенциянинг 6 (1) (а)- моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 7 (1) (б)- моддаси ва 116-сонли тавсиянинг 14 (а) (iii)- банди.

**7** 116-сонли тавсиянинг 14 (а) (ii)- банди.

**8** 30-сонли Конвенциянинг 7 (1) (с) - моддаси

**9** 1-сонли Конвенциянинг 6(1)(b)-моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 7(2)(b), (с) ва (d) - моддалари.

- ▶ Бахтсиз ҳодиса ёки унинг хавфи, форс-мажор ёки шошилиш ишлар<sup>10</sup>;
- ▶ Уруш ёки давлатга нисбатан хавф туғилиши туфайли фаолиятнинг вақтинча тўхтатилиши<sup>11</sup>.

### Истисноларга нисбатан қўйиладиган чекловлар. Иш вақтидан ташқари бажариладиган қўшимча иш.

Муайян шароитларда одатий иш вақтига нисбатан қўйилган чекловларни бирмунча узайтириш мумкин бўлса-да, бу имконият чексиз эмас. Гарчи 1-сонли Конвенцияда ҳам, 30-сонли Конвенцияда ҳам доимий ва вақтинчалик истисно ҳолатларида одатий иш вақтидан ташқари ишлаш мумкин бўлган қўшимча соатлар сонига нисбатан аниқ чеклов ўрнатилмаган бўлса-да, ҳар икки ҳужжатда ҳам тегишли давлат органи олдида бундай чекловларни ўрнатиш талаби қўйилади<sup>12</sup>.

Узоқ вақт давомидаги иш ходимнинг соғлиғига, иш унумдорлигига ҳамда иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатга таъсир ўтказиши мумкинлигини эътиборга олган ҳолда, ХМТ Экспертлар қўмитаси кунига, ҳафтасига ва йил давомидаги қўшимча иш вақти бўйича аниқ қонуний чекловлар белгиланиши муҳимлигини таъкидлаган<sup>13</sup>. Қўмита, шунингдек, ишчиларнинг соғлиғи ва фаровонлиги ҳамда иш берувчиларнинг меҳнат унумдорлигини таъминлаш борасидаги эҳтиёжларини ҳисобга олган асосли чекловлар доирасида рухсат берилган қўшимча соатлар сонини сақлаб қолиш заруратини таъкидлаган.

Ҳар қандай қўшимча иш соатлари / иш вақтидан ташқари иш учун тўланадиган иш ҳақи одатий иш соатлари учун белгиланган маошдан юқорироқ бўлиши ва ортиқча ишланган вақт учун компенсация сифатида дам олиш куни тақдим этилган тақдирда ҳам тўланиши муҳим аҳамиятга эга.<sup>14</sup>

**10** 1-сонли Конвенциянинг 3-моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 7(2)(а) - моддаси.

**11** 1-сонли Конвенциянинг 14-моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 9- моддаси ва 116-сонли тавсиянинг 14(b)(vi) банди.

**12** 1-сонли Конвенциянинг 6 (2)-моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 7 (3)- моддаси ва 116-сонли тавсиянинг 17-банди.

**13** 2018 йилдаги умумий тадқиқотнинг 151-банди.

**14** 1-сонли Конвенциянинг 6 (2)-моддаси, 30-сонли Конвенциянинг 7 (4)- моддаси.



## Ҳафталик дам олиш кунлари

- C014** 1921 йилдаги 14-сонли “Саноат корхоналарида ҳафталик дам олиш кунлари тўғрисида”ги Конвенция (амалдаги ҳужжат)
- C106** 1957 йилдаги 106-сонли “Тижорат корхоналари ва муассасаларида ҳафталик дам олиш кунлари тўғрисида”ги Конвенция (амалдаги ҳужжат)
- R103** 1957 йилдаги 103-сонли “Тижорат корхоналари ва муассасаларида ҳафталик дам олиш кунлари тўғрисида”ги тавсия (амалдаги ҳужжат)

ХМТнинг 14-сонли ва 106-сонли конвенциялари ХМТнинг 103-сонли тавсияси билан биргаликда иқтисодиётнинг деярли барча тармоқларини (муҳим истиснолардан бири қишлоқ хўжалиги ҳисобланади) қамраб олади:

14-сонли Конвенция саноатдаги ишларнинг асосий тўртта турини қамрайди<sup>15</sup>:

1. Кончилик, карьерлар ва бошқа қазиб олиш тармоқлари;
2. Қайта ишлаш тармоқлари;
3. Қурилиш ва биноларни бузиш;
4. Автомобиль, темир йўл ёки ички сув йўллари орқали ташиш, шу жумладан юкларни докларда, причалларда, пристанларда ёки омборларда тушириб юклаш, қўлда ташиш бундан мустасно.

106-сонли Конвенция қуйидаги муассасалардаги ходимларга нисбатан амал қилади:

1. *Автоматик равишда*<sup>16</sup>:
  - a. Савдо муассасалари;
  - b. Ходимлар, асосан, ҳужжатлар билан ишлайдиган муассасалар, шу жумладан эркин касблар билан шуғулланадиган шахсларнинг идоралари;
2. *Муайян шартлар билан*<sup>17</sup>:

**15** 14-сонли Конвенциянинг 1-моддаси

**16** 106-сонли Конвенциянинг 2 (a) (b)-моддаси

**17** 106-сонли Конвенциянинг 2 (c)-моддаси

- a. Муассасаларнинг савдо бўлимлари;
  - b. Ходимлари, асосан, ҳужжатлар билан ишлайдиган муассасаларнинг бўлимлари;
  - c. Аралаш савдо ва саноат корхоналари;
    - Саноат, кончилик, транспорт ва қишлоқ хўжалигидаги ҳафталик дам олиш кунларига доир миллий ёки бошқа тартибларга бўйсунмаса ва тегишли шахслар қуйидаги муассасаларда ишламаса;
3. *Аъзо давлат томонидан ратификация қилиш пайтида эълон қилинган расмий баёнот натижасида*<sup>18</sup>:
- a. Маиший хизмат кўрсатувчи ташкилотлар, муассасалар ва маъмурий хизматлар;
  - b. Почта ва телекоммуникация хизматлари;
  - c. Газета ишлаб чиқариш корхоналари; ва
  - d. Театрлар ва оммавий дам олиш жойлари.

ХМТнинг ҳафталик дам олиш кунлари тўғрисидаги ҳужжатлари иш вақти бўйича стандартларни бевосита тўлдириб, хусусан ҳафталик иш соатлари ҳажми борасидаги чекловлар билан ҳамоҳангдир.

Юқоридаги икки конвенцияга мувофиқ ўрнатилган умумий стандартга кўра, ишчилар ҳар етти кунда узлуксиз равишда камида 24 соат **дам олиши** керак. Бунда қуйидаги уч асосий жиҳат мавжуд:

1. *Давомийлиги* – камида 24 соат<sup>19</sup> (бинобарин, 103-сонли тавсия ҳафталик дам олиш вақтини камида 36 соатга узайтиришга даъват қилади<sup>20</sup>);
2. *Мунтазамлик* – ҳар етти кун оралиғида<sup>21</sup>;
3. *Узлуксизлик* – кетма-кет соатлар<sup>22</sup>.

**18** 106- сонли Конвенциянинг 3- моддаси

**19** 106-сонли Конвенциянинг 6-моддаси, шунингдек 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 194-200 бандларига қаранг

**20** 103-сонли тавсиянинг 1-банди

**21** 14-сонли Конвенциянинг 2(1)-моддаси, 106-сонли Конвенциянинг 6-моддаси 6 (1) моддаси ва 103-сонли тавсиянинг 1- ва 4(1)-бандлари

**22** 14-сонли Конвенциянинг 2(1)-моддаси, 106-сонли Конвенциянинг 6-моддаси 6 (1) моддаси ва 103-сонли тавсиянинг 1- ва 4(1)-бандлари



## Доимий ва вақтинчалик истисно ҳолатлари

Шуни ёдда тутиш керакки, ҳафталик умумий дам олиш вақтига нисбатан амал қилувчи истисно ҳолатлари иккала конвенцияда турлича кўриб чиқилган. 14-сонли Конвенцияда истисно ҳолатларини жуда умумий маънода тартибга солувчи битта қоида мавжуд бўлса<sup>23</sup>, 106-сонли Конвенцияда<sup>24</sup> доимий ва вақтинчалик истисно ҳолатларини асословчи ҳолатлар аниқ кўрсатилган.<sup>25</sup> Ҳафталик дам олиш вақтини вақтинчалик бекор қилиш ёки қисқартириш ҳолатларида **компенсацион дам олиш вақти бериш масаласига келсак**, 14-сонли Конвенцияда ҳар бир аъзо давлат имкон қадар компенсацион дам олиш вақтини назарда тутиши лозим (14-сонли Конвенциянинг 5-моддаси) деб таъкидланган бўлса, 106-сонли Конвенциянинг 7(2)-моддаси умумий қоидалар татбиқ этилмайдиган ишчиларга ҳам умумий тартиб асосида тақдим этиладиган вақт миқдоридидаги дам олиш берилишини таъминлашга қаратилган. Ишчиларга компенсацион дам олиш вақтини тақдим этиш бўйича қабул қилиниши мумкин бўлган турли усуллар мавжуд<sup>26</sup>. Масалан:

- a. *ротация тизими*: ишлаб чиқариш жараёнида узилишларга йўл қўйиб бўлмайдиган муассасаларда бу тизим ички ҳафталик ротация асосида ходимларнинг тўлиқ ёки бир қисмига ҳафталик дам олиш вақтини беришдан иборат;
- b. *дам олиш кунини ҳафтанинг бошқа кунига ўтказиш*: дам олиш вақтини барча ходимлар учун одатий дам олиш кунидан бошқа кунга ўтказиш (масалан, якшанба кунидан ҳафтанинг бошқа кунига) ёки дам олиш вақтининг ярмини дам олиш кунига, қолган ярмини кейинги кунга ёки бошқа муддатга вақтинча қолдириш (масалан, якшанба куни туш вақтидан душанба кунининг туш вақтигача)

Ишчи ҳафталик дам олиш кунига бирон сабабга кўра ишлаши зарур бўлган ҳолатларда, ишчининг соғлиғи ва фаровонлигини таъминлаш учун камида унга 24 соатлик компенсацион дам олиш вақтининг берилиши муҳим аҳамият касб этади.

<sup>23</sup> 14-сонли Конвенциянинг 6-моддасига қаранг: “Ҳар бир аъзо давлат истисно ҳолатлари рўйхатини ишлаб чиқади...”. Конвенцияда тоифалар ёки ҳолатларга мурожаат қилинмайди.

<sup>24</sup> 106-сонли Конвенциянинг 7 ва 8-моддаларига қаранг.

<sup>25</sup> 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 207-234 бандларига қаранг. Шуни эслатиш лозимки, 14-сонли Конвенция - кўп давлатлар томонидан ратификация қилинган ҳужжат (120 та ратификация, 106-сонли Конвенцияни эса 63 давлат ратификация қилган, холос)

<sup>26</sup> 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 235-253 бандларига қаранг.

## Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили

- C052** 1936 йилдаги 52-сонли “Ҳақ тўланадиган меҳнат таътили тўғрисида”ги Конвенция (ўз кучини йўқотган ҳужжат)
- C101** 1952 йилдаги 101-сонли “Қишлоқ хўжалиги соҳасида ҳақ тўланадиган меҳнат таътили тўғрисида”ги Конвенция (ўз кучини йўқотган ҳужжат)
- C132** 1970 йилдаги 132-сонли “Ҳақ тўланадиган меҳнат таътили тўғрисида”ги Конвенция (таҳрир қилинган) (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)
- R098** 1954 йилдаги 98-сонли “Ҳақ тўланадиган меҳнат таътили тўғрисида”ги тавсия (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)

Ишчилар ўз жисмоний ва руҳий саломатлигини асраш учун ҳар йили дам олиш ва тикланиш вақтидан амалий фойда олиши лозим.

**Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили** - бу ишчиларга ишдан холи бўлиш учун берилган муддат бўлиб, улар бу вақт давомида ҳам даромад олиш ва ижтимоий муҳофаза ҳуқуқидан фойдаланишда давом этади.

### Йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги

52-сонли Конвенцияда ҳафтасига 6 кунлик иш тартибида бир йиллик узлуксиз меҳнатдан сўнг тақдим этиладиган йиллик меҳнат таътилининг энг кам муддати белгиланган<sup>27</sup>. Кейинги 101-сонли Конвенцияда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги миллий қонунчилик асосида белгиланиши назарда тутилган бўлса,<sup>28</sup> 132-сонли Конвенцияда 52- ва 101-сонли конвенциялар билан ўрнатилган, аммо эскирган стандартлар қайта кўриб чиқилган. 132-сонли Конвенцияда илмий-техникавий ва иқтисодий тараққиёт ҳисобга олиниб, қўлланиш доираси анча кенгайган ва қишлоқ хўжалиги ишчилари ҳам қамраб олинган. Конвенцияда ҳар бир иш йили учун камида уч ҳафтадан иборат ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили тақдим этилиши назарда тутилган.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> 52-сонли Конвенциянинг 2 (1)-моддаси

<sup>28</sup> 101-сонли Конвенциянинг 3-моддаси

<sup>29</sup> 132-сонли Конвенциянинг 3(3)-моддаси



132-сонли Конвенциянинг 6(1)-моддасида<sup>30</sup> давлат байрамлари ёки оддий дам олиш кунларини йиллик меҳнат таътили сифатида ҳисоблаш мутлақ таъқиқланиши аниқ белгиланган бўлса-да, Конвенциянинг 6(2)-моддаси<sup>31</sup> мазкур қондан касаллик ёки жароҳат туфайли ишдаги бошқа танаффусларга нисбатан қўллаш шартларини белгилаш ҳуқуқини ҳар бир давлатнинг ваколатли органи ихтиёрига қолдиради. Таъкидлаш жоизки, муайян таътил турларини ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилининг бир қисми сифатида ҳисобга олишнинг таъқиқланиши фақатгина Конвенция доирасида белгиланган энг кам меҳнат таътили муддатига нисбатан амал қилади.

## Иш стажи

132-сонли Конвенциянинг 5(4)-моддасида ҳар бир мамлакатдаги ваколатли орган ёки тегишли тартибга кўра белгиланадиган шартларга мувофиқ, ходим нафақат иш жойидаги бахтсиз ҳодиса ва касаллик туфайли ишга чиқмаган кунлари, балки касаллик, жароҳат ёки ҳомиладорлик каби ходимнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган сабаблар туфайли ишга чиқмаган кунлари ҳам иш стажининг бир қисми сифатида ҳисобга олиниши лозимлиги назарда тутилган.

## Меҳнат таътилининг узайтирилиши

### Иш стажига қараб

- ▶ 98-сонли тавсияда ҳар бир мамлакатдаги тегишли органга ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили давомийлигини иш стажи ёки бошқа омиллардан келиб чиққан ҳолда узайтириш лозим ёки йўқлигини аниқлаш тавсия қилинади.<sup>32</sup> Бир қатор давлатларда йиллик меҳнат таътили давомийлигини иш стажига қараб ошириш назарда тутилган.

### Ёшга қараб

- ▶ Шунингдек, тавсияда 18 ёшга тўлмаган ишчиларнинг ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили давомийлиги кўзда тутилган энг кам таътил

**30** “Давлат байрамлари билан оддий дам олиш кунлари, улар йиллик меҳнат таътили вақтига тўғри келиши ёки келмаслигидан қатъи назар, ҳақ тўланадиган энг кам йиллик меҳнат таътилининг бир қисми сифатида ҳисобга олиниши мумкин эмас...”.

**31** Ҳар бир мамлакатдаги ваколатли орган ёки тегишли тартибга кўра белгиланадиган шартларга мувофиқ, касаллик ёки жароҳат туфайли меҳнатга лаёқатсизлик даври ҳақ тўланадиган энг кам йиллик меҳнат таътилининг бир қисми сифатида ҳисобга олиниши мумкин эмас”.

**32** 98-сонли тавсиянинг 6-банди, 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 323-324- бандларига қаранг.

муддатидан кўпроқ бўлиши лозимлиги назарда тутилган.<sup>33</sup> Дунёнинг турли мамлакатларида ёш ишчиларга ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилига қўшимча кунлар тақдим этилади.

### **Бошқа омиллар асосида**

- ▶ Бундан ташқари, айрим давлатлар зарарли ва хатарли ишларда, ноодатий иш шароитларида ёки муайян иқлим шароитида ишлайдиган ишчиларга узоқроқ муддатли йиллик меҳнат таътили тақдим этишга қарор қилади.<sup>34</sup>

Йиллик меҳнат таътилига чиқаётган ҳар бир ходимга камида одатий ёки ўртача иш ҳақи миқдоридаги таътил пули, шу жумладан, натура шаклидаги ҳар қандай мукофотнинг нақд пулдаги эквиваленти берилиши таъминланиши ва, агар иш берувчи билан ишчи ўртасидаги амалдаги шартномада бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, тегишли суммалар таътилга чиқиш олдидан тўланиши бўйича зарур чоралар кўрилиши лозим.<sup>35</sup>

**Таътил вақти бўлиб-бўлиб** тақдим этилса,<sup>36</sup> 132-сонли Конвенцияга мувофиқ, агар иш берувчи билан ишчи ўртасидаги амалдаги шартномада бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ҳафтасига олти кунлик иш тартибида таътилни бир қисми камида иккита узлуксиз иш ҳафтаси ёки 12 иш кунидан иборат бўлиши лозим. Шунингдек, **меҳнат таътилининг** кичик қисмини кечиктиришга<sup>37</sup> нисбатан чеклов киритиш ҳамда меҳнат таътилининг кечиктирилиши 132-сонли Конвенцияда белгиланган ўртача 18 ойлик муддатдан ошмаслигини таъминлаш муҳим аҳамиятга эга.

Конвенцияда, шунингдек, меҳнат муносабатлари тўхтатилган асослардан қатъи назар, меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, ишчи меҳнат таътилига оид ҳуқуқлардан фойдаланиши ва уларни сақлаб қолишини кафолатлаш талаб қилинади.<sup>38</sup>

**33** 98-сонли тавсиянинг 10-банди, 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 325- бандига қаранг.

**34** 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 326-328- бандларига қаранг.

**35** 132-сонли Конвенциянинг 7-моддаси, 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 329-330- бандларига қаранг.

**36** 132-сонли Конвенциянинг 8-моддаси, 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 348-354- бандларига қаранг.

**37** 132-сонли Конвенциянинг 9-моддаси, 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 355-359- бандларига қаранг.

**38** 132-сонли Конвенциянинг 11-моддаси, 98-сонли тавсиянинг 4(3)-банди, шунингдек, 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 361-365- бандларига қаранг.

## Тунги пайтдаги иш

- C089** 1948 йилдаги 89-сонли “Аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенция (таҳрир қилинган) (вақтинчалик мақомга эга ҳужжат)
- P089** 1948 йилдаги 89-сонли “Аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенциянинг (таҳрир қилинган) 1990 йилдаги протоколи (амалдаги ҳужжат)
- C171** 1990 йилдаги 171-сонли “Тунги пайтдаги иш тўғрисида”ги Конвенция” (амалдаги ҳужжат)
- R013** 1921 йилдаги 13-сонли “Қишлоқ хўжалиги соҳасида аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги тавсия (маълумот учун сўров берилган)
- R178** 1990 йилдаги 178-сонли “Тунги пайтдаги иш тўғрисида”ги тавсия (амалдаги ҳужжат)

ХМТ ташкил этилганидан буён тунги пайтдаги иш бўйича бир қатор конвенциялар қабул қилинган. Уларнинг энг аввалгилари - 1919 йилдаги 4-сонли “Аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенция ва 1919 йилдаги 6-сонли “Ёшларнинг саноат корхоналарида тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенция бўлиб, улар тунги пайтдаги иш хавфига дучор бўлган ва эксплуатация қилиниш эҳтимоли юқорироқ бўлган ишчилар гуруҳларини ҳимоя қилишга қаратилган. Кейинчалик мазкур стандартлар ишга жойлашишда эркалар билан аёлларга нисбатан тенг муносабатда бўлиш ва камситишга йўл қўймаслик тамойилини ҳисобга олган ҳолда ҳамда махсус ҳимоя чораларини қўллаш мақсадга мувофиқлиги нуқтаи назаридан қайта кўриб чиқилди. Халқаро миқёсдаги кўп йиллик мунозаралардан сўнг қабул қилинган ва ХМТ стандартларининг сўнгги авлоди бўлган 1990 йилдаги 171-сонли “Тунги пайтдаги иш тўғрисида”ги Конвенция ҳамда 1948 йилдаги 89-сонли “Аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенциянинг (таҳрир қилинган) 1990 йилдаги протоколи икки томонлама ёндашув натижаси ҳисобланади<sup>39</sup>.

1990 йилдаги 171-сонли “Тунги пайтдаги иш тўғрисида”ги Конвенция энг сўнгги ҳужжат ҳисобланади. У тунги пайтда ишлайдиган барча ишчилар ва деярли барча касбларга нисбатан амал қилади.

<sup>39</sup> 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 400-416- бандларига қаранг.

## Тунги пайтдаги иш таърифи

Ярим тундан то эрталабки соат 5 гача бўлган вақт оралиғини ўз ичига оладиган кетма-кет етти соатдан кам бўлмаган вақт давомида бажарилган барча иш турлари.

## Тунги пайида ишлайдиган ишчи таърифи

Хизмат фаолияти ўрнатилган чекловлардан ташқарига чиқиб, тун пайтидаги муайян соатлар давомида меҳнат қилиши талаб этиладиган ишчи.

171-сонли Конвенциядаги таърифга кўра, “тунги пайтидаги иш” атамасининг икки жиҳати мавжуд:

1. *Тунги пайт, деб белгиланган муддатнинг умумий давомийлиги* <sup>40</sup> – камида етти соат. Бу – аввалги конвенциялардаги муддатдан кам, аммо иш берувчи билан ишчилар вакилларининг маслаҳатлашувлари асосида етти соатдан оширилиши мумкин;
2. *Вақт оралиғи ёки асосий муддат* <sup>41</sup> – ярим тундан эрталабки соат 5 гача бўлган вақт тун ҳукмронлик қилувчи қисм ҳисобланиб, бу вақт оралиғидаги ҳар қандай иш тунги пайтдаги иш, деб баҳоланади.

Тунги пайтдаги иш хусусиятидан келиб чиқиб, бу пайтда ишлайдиганлар учун махсус чоралар<sup>42</sup> кўрилиши талаб қилинади, жумладан:

- ▶ Соғлиғини сақлаш;
- ▶ Оилавий ва ижтимоий мажбуриятларини бажаришга кўмаклашиш;
- ▶ Касбий ривожланиш учун имконият яратиш;
- ▶ Тегишли даражада компенсация тўлаш;
- ▶ Хавфсизликни таъминлаш;
- ▶ Оналикни ҳимоя қилиш.

Ҳомиладорлик ва ундан кейинги муайян вақт оралиғида аёллар учун тунги пайтдаги ишларга муқобил бўлган ишларни таклиф қилиш талаб этилади<sup>43</sup>.

**40** 171-сонли Конвенциянинг 1-моддаси

**41** ХМТ: 30-сонли йиғилиш баённомаси, Тунги пайтдаги иш масалалари қўмитаси ҳисоботи, Халқаро меҳнат конференцияси, 76-сессия, Женева, 1989 йил, 30/8-бандга қаранг.

**42** 171-сонли Конвенциянинг 3-моддаси, шунингдек 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 441-541 - бандларига қаранг.

**43** 171-сонли Конвенциянинг 7-моддаси



## Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги меҳнат

**C175** 1994 йилдаги 175-сонли “Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги бандлик тўғрисида”ги Конвенция (амалдаги ҳужжат)

**R182** 1994 йилдаги 182-сонли “Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги бандлик тўғрисида”ги тавсия (амалдаги ҳужжат)

**Тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчи**<sup>44</sup> - бу тўлиқ иш вақти тартибида меҳнат қиладиган ишчига нисбатан камроқ иш вақтига эга бўлган ишчи, яъни у:

- ▶ Бир хил турдаги меҳнат муносабатларига эга;
- ▶ Бир хил ёки ўхшаш иш ёки касб тури билан шуғулланади; ва
- ▶ Бир хил муассасада ишлайди ёки у билан таққослаш мумкин бўлмаган тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ходим бўлмаса, худди шу корхонада ёки фаолият соҳасида ишлайди.

Давлатларда тўлиқ иш ҳафтаси тўғрисидаги тушунчалар турлича бўлганлиги сабабли, қиёсий статистика мақсадларида тўлиқсиз иш вақти тартибидаги иш деганда, одатда, ҳафтасига 35 соатдан камроқ вақт давомида ҳақ тўланадиган ишда банд бўлиш тушунилади.

**Қисман ишсизликдан жабр кўрган тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар**<sup>45</sup> - бу иқтисодий, техник ёки тузилмавий сабабларга кўра одатий иш вақтининг жамоавий ва вақтинча қисқаришидан жабр кўрган тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчилардир. Қисман ишсизликдан жабр кўрган тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчилар тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар ҳисобланмайди.

### Тенг муносабат тамойили

Тўлиқсиз ва тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчиларга тенг муносабатда бўлиш тамойили<sup>46</sup> тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар ҳам қуйидаги масалаларда тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган

<sup>44</sup> 175-сонли Конвенциянинг 1(а)-моддаси, 182-сонли тавсиянинг 2(а)-банди, шунингдек 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 566-567- бандларига қаранг.

<sup>45</sup> 175-сонли Конвенциянинг 1(d)-моддаси, 182-сонли тавсиянинг 2 (d) -банди,

<sup>46</sup> 175-сонли Конвенциянинг 4-моддаси, шунингдек 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 568-569 ва 591-598 - бандларига қаранг.

ишчиларга тақдим этиладиган муҳофазага эга бўлишга ҳақли эканини англатади:

- ▶ Уюшмаларга бирлашиш, жамоавий шартномалар тузиш ва ишчилар вакиллари сифатида ҳаракат қилиш;
- ▶ Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси;
- ▶ Меҳнат ва касбий фаолият соҳасида камситилиш.

175-сонли Конвенцияда, шунингдек, тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар қуйидаги масалаларда тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган ишчиларга ҳавола этиладиган шароитларга тенг равишда эга бўлиши<sup>47</sup> учун зарур чоралар кўрилиши талаб қилинади:

- ▶ Оналикни ҳимоя қилиш;
- ▶ Меҳнат шартномасини бекор қилиш;
- ▶ Бошқа ҳуқуқлар, масалан, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили, ҳақ тўланадиган давлат байрамлари, касаллик таътили ва, имкон қадар, меҳнат таътилининг бошқа барча шакллари, хусусан, ҳақ тўланадиган таълим олиш таътили, бола парвариши учун олинадиган таътил ва ишчининг боласи ёки бошқа оила аъзоси касал бўлиб қолган ҳолатларда олинадиган таътил.

### Мутаносиблик тамойили

Мутаносиблик тамойили тўлиқсиз иш вақти тартибида ишлайдиган ишчига тўлов ёки компенсациялар ишланган соатларга мутаносиб равишда амалдаги бандлик ёки ижтимоий муҳофаза тизими асосида тўланиши мумкинлигини назарда тутаяди. Тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчининг соатбай, ишбай ёки донабай асосда ҳисобланган маоши у тўлиқ иш вақти тартибида ишламагани учунгина тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган ишчининг маошига нисбатан камроқ бўлиши мумкин эмас.<sup>48</sup>

Мутаносиблик қондаси қуйидаги масалалар билан боғлиқ пул тўловларига<sup>49</sup> нисбатан ҳам қўлланади:

- ▶ Ҳомиладорлик ва туғиш таътили;
- ▶ Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши;

<sup>47</sup> 175-сонли Конвенциянинг 6-7-моддалари

<sup>48</sup> 175-сонли Конвенциянинг 5-моддаси, шунингдек 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 568-569 ва 614-618 - бандларига қаранг. 568-569, 614-618

<sup>49</sup> 175-сонли Конвенциянинг 7-моддаси, шунингдек 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 570 ва 599-613 - бандларига қаранг.



- ▶ Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ва ҳақ тўланадиган давлат байрамлари;
- ▶ Касаллик таътили.

182-сонли тавсияда тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар оладиган асосий иш ҳақиға қўшимча равишда тўланадиган молиявий компенсациялардан тенг равишда <sup>50</sup> фойдаланиши лозимлиги таъкидланади.

---

**50** 182-сонли тавсиянинг 10, 11 ва 13-бандлари



# 1- намунавий машғулот: Иш вақти тартиблари



## МАҚСАДЛАР

- ✦ Турли хилдаги иш вақти тартибларини аниқлаш ва таҳлил қилиш;
- ✦ Турли хилдаги иш вақти тартибларини муносиб иш стандартларига мувофиқ тарзда тузиш.



## МАШЎУЛОТ ТУЗИЛИШИ

- ✦ Мунозара ва фикр алмашиш учун 1-2-3-4 форматидан фойдаланилади. Иштирокчилар ҳаракатланиши учун етарли жой ажратиш талаб қилинади.
- ✦ Иштирокчилар кичик гуруҳларда ишлайди ва натижаларни хариталаш ҳамда таҳлил қилиш учун стикерлар ва / ёки магнитли доска / ёзув доскасидан фойдаланади.



## ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ 1-2-4-Барча форматда фикр алмашиш учун 20 дақиқа; гуруҳлардаги мунозаралар учун 20 дақиқа; умумий йиғилишда натижаларни тақдим этиш ва якуний хулосалар учун 10 дақиқа.



## ВАЗИФА

1. Якка тартибдаги иш доирасида иштирокчиларга ўз иш жойида амалда бўлган иш вақти тартибларининг рўйхатини тузиш таклиф қилинади.
2. Якка тартибдаги ишдан сўнг иштирокчилар ўз натижаларини қўшниси билан ўртоқлашган ҳолда ишни жуфтлик таркибида давом эттиради, сўнгра мунозаралар тўрт кишилик гуруҳларда ўтади. Ҳар бир мунозара 5 дақиқадан ошмаслиги керак.
3. Иштирокчилар гуруҳларга бўлинган ҳолда барча тўпланган мисоллар рўйхатини тузади ва уларни қуйидаги гуруҳларга



ажратади: иш вақти (жумладан одатий иш вақти бўйича истиснолар ва иш вақтидан ташқари бажарилган қўшимча иш), ҳафталик дам олиш вақти, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили, тунги пайтдаги иш ва тўлиқсиз иш вақти. Кейин мисолларнинг ҳар бир гуруҳи ХМТнинг муносиб иш вақтига доир қуйидаги беш ўлчами нуқтаи назаридан таҳлил қилинади<sup>1</sup>:

1. Гигиена ва хавфсизликни таъминлаш;
  2. Корхоналар иш унумдорлиги ва барқарорлигини ошириш;
  3. Оилага нисбатан дўстона руҳда бўлиш ва иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни яхшилаш;
  4. Гендер тенглигини таъминлаш; ва
  5. Ишчиларга муайян даражада ўз иш вақтини танлаш ва унга таъсир ўтказиш имкониятини бериш.
6. Сўнгра ҳар бир гуруҳ натижалари умумий йиғилишда барча иштирокчиларга тақдим қилинади ва муҳокама қилинади {.....}



### ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✚ Ушбу машғулотда вақтни бошқариш жуда муҳим. Машғулотнинг ҳар бир босқичи 5 дақиқадан ошмаслигини таъминланг;
- ✚ Санаб ўтилган иш вақти тартиблари борасидаги маълумотларни дастлабки ўртоқлашиш пайтида сиз иштирокчиларга уларнинг иш жойида мавжуд бўлган амалиётлар асосидаги аниқ мисолларни тақдим этишни таклиф қилишингиз мумкин;
- ✚ Гуруҳ муҳокамалирида фойдаланиш учун меҳнат соҳасидаги тегишли халқаро стандартлар матнларини тақдим қилинг;
- ✚ ХМТнинг “Мувозанатлаштирилган иш вақти тартибларини ишлаб чиқиш бўйича қўлланмаси”га мурожаат қилинг.

<sup>1</sup> ХМТнинг 2019 йилдаги “Мувозанатлаштирилган иш вақти тартибларини ишлаб чиқиш бўйича қўлланма”си муносиб иш вақти бўйича қўшимча қўлланма ҳисобланади - [https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_706159/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm)



## 2- намунавий машғулот

### Тўлиқсиз иш вақти ва ишдан ташқари пайтдаги меҳнат



#### МАҚСАДЛАР

- ✦ Тўлиқсиз иш вақти тартибида ишлайдиган ишчиларга тўланадиган компенсация тўловларини ўрганиш ва таҳлил қилиш.



#### МАШЎУЛОТ ТУЗИЛИШИ

- ✦ Иштирокчилар кичик гуруҳларда ишлайди ва амалий тадқиқотларни таҳлил қилиш учун тарқатма материаллардан фойдаланади.



#### ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ Гуруҳларда амалий тадқиқотларни таҳлил қилиш ва фикр алмашиш учун 30 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш ва хулосалар учун 20 дақиқа; якуний хулосалар учун 10 дақиқа.



#### ВАЗИФА

1. Иштирокчилар гуруҳларда қуйидаги амалий тадқиқотни таҳлил ва муҳокама қилади:

*[xxxxx] дан бўлган ишчилар гуруҳи келиб, уларнинг корхонасида иш вақти тартибларидаги камчиликлар ҳамда маош тўлашдаги камситилиш ҳолатларидан шикоят қилади. Уларнинг барчаси тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар бўлиб, сўнгги пайтда иш юкмаси ортгани туфайли ишда кўпроқ қолишга мажбур бўлаётганидан норози. Ишчилар одатий иш кунларида иш вақтидан ташқари бажарилган қўшимча иш учун 150 фоиз, ҳафталик дам олиш кунлари ва давлат байрамлари пайтида бажарилган қўшимча иш учун 200 фоиз миқдорида ҳақи тўланиши назарада тутилган жамоавий шартномага мурожаат қилмоқда. Шу билан бирга, иш вақтидан ташқари бажарилган қўшимча иш - доимий иш пайтидан ташқари бажарилган иш сифатида таърифланган. Ушбу вазиятни қандай ҳал қилган бўлардингиз?*



## ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✚ Мунозарани жонлантириш учун йўналтирувчи саволлар тайёрлаб қўйинг, масалан:

  1. Тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчилар каби иш вақтидан ташқари бажарилган қўшимча иш учун компенсация олиш ҳуқуқига эгами? Миллий қонунчиликда нима назарда тутилган? Меҳнат соҳасига оид халқаро стандартларда нима назарда тутилган?
  2. Тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар учун асосий иш ҳақи ва компенсация тўловлари қандай ҳисобланади?
  3. Тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар фойдаланиш имкониятига эга бўлган қандай имтиёзлар мавжуд?
- ✚ Иштирокчилар тенглик ва камситилмаслик масалалари бўйича модулини тамомлаши керакми ёки уларнинг билим ва тажрибаси мунозараларни чуқурроқ даражада ўтказиш имконини берадими: иштирокчиларнинг мазкур вазиятда иш ҳақи бўйича камситилишнинг бирон кўрсаткичини илғаётгани ёки йўқлигини ўрганинг. Мунозарани жинсий ёки бошқа асосдаги (масалан, этник келиб чиқиши, соғлиғи ва ҳоказо) билвосита камситилиш билан боғланг. Кўриб чиқилаётган ишда билвосита камситиш эҳтимолини аниқлаш учун тўлиқ ва тўлиқсиз иш вақти тартибида меҳнат қиладиган ишчилар гуруҳлари таркибларини чуқурроқ таҳлил қилиш лозим. Агар тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган банд бўлганларнинг аксарияти эркаклар бўлиб (жамиятдаги асосий этник гуруҳга тегишли бўлса ёки шаҳар аҳоли бўлса) тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлганлар аёллар бўлса (этник озчилик гуруҳига тегишли бўлса ёки қишлоқ жойлардан келган муҳожир ишчилар бўлса) бу, катта эҳтимол билан, жинс (ёки этник келиб чиқиш ёки ижтимоий келиб чиқиш) бўйича билвосита камситиш ҳолати ҳисобланади.
- ✚ Тўлиқсиз иш вақти тартибида бан бўлган ишчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича аниқ ҳаракатга йўналтирилган мунозараларни киритиш орқали машқ доирасини кенгайтириш мумкин. Барча ишчилар учун муносиб иш вақти қандай таъминланиши мумкин? Иш вақтини ташкиллаштириш борасидаги янги ёки ноанъанавий ёндашувлар қай йўсинда татбиқ этилиш мумкин? Одатда, иш вақтидан ташқари бажарилган қўшимча иш масаласи (нафақат тўлиқсиз иш вақти тартибидаги иш, балки оилавий мажбуриятлар, иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанат, дам олиш вақти ва ҳоказо масалалар бўйича) қандай ҳал этилади?

## Қўшимча маълумотлар учун

- ▶ ХМТнинг 2018 йилдаги Иш вақти тўғрисидаги умумий тадқиқоти  
[https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_618560/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang--en/index.htm)
- ▶ - ХМТнинг 2019 йилдаги Мувозанатлаштирилган иш вақти тартибларини ишлаб чиқиш бўйича қўлланмаси  
[https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_706159/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang--en/index.htm)