



1

ИЖТИМОЙ МУЛОҚОТ

Мундаричас

Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлар	3
Кириш	4
Самарали ижтимоий мулоқот ўрнатиш	5
Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар	6
Уч томонлама ижтимоий мулоқот	6
Икки томонлама ижтимоий мулоқот	9
Иш жойидаги ҳамкорли	11
Икки томонлама мулоқотнинг бошқа шакллари – (тармоқлараро ёки трансмиллий)	12
1-намунавий машғулот: Ижтимоий мулоқотни кўллаб-қувватлаш	14
2-намунавий машғулот: Ижтимоий мулоқот: унинг ишчи ва иш берувчилар учун қандай афзалликлари бор?	16
Қўшимча фойдаланиш учун	18

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. 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 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 асосий халқаро стандартлар

- C144** 1976 йилги “Уч томонлама маслаҳатлашувлар (меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлари) тўғрисида”ги Конвенция
- R152** 1976 йилги 152-сонли “Уч томонлама маслаҳатлашувлар” (Халқаро меҳнат ташкилоти фаолияти) тўғрисида”ги Тавсия
- R113** 1960 йилги “Саноатда (корхоналар миқёсида) ва миллий даражада маслаҳатлашувлар тўғрисида»ги Тавсия
- C098** 1949-йилги 98- сонли “Жамоавий музокараларни ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи тўғрисида»ги Конвенция,
- C154** 1981 йилги 154-сонли “Жамоавий музокаралар тўғрисида”ги Конвенция
- R091** 1951 йилги 91-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Тавсия
- R094** 1952 йилги 94-сонли “Корхоналар даражасида ҳамкорлик тўғрисида”ги Тавсия)

Кириш

ХМТ таърифига кўра, ижтимоий мулоқот *иқтисодий ва ижтимоий сиёсатга доир ўзаро қизиқиш уйғотувчи масалалар бўйича давлат органлари, иш берувчилар ва ишчилар вакиллари ўртасидаги ёки орасидаги музокаралар, маслаҳатлашувлар ва маълумот алмашувининг барча турларини қамраб олади. У уч томонлама жараён* сифатида ҳам намоён бўлиши ва унда давлат мулоқотнинг расмий томони сифатида иштирок этиши мумкин. Шунингдек, ижтимоий мулоқот ишчилар билан раҳбарият (ёки касаба уюшмалари билан иш берувчилар ташкилотлари) ўртасидаги **икки томонлама** жараён бўлиши мумкин ва давлат билвосита иштирок этиши ёки иштирок этмаслиги мумкин. Жамоавий музокаралар - бу икки томонлама ижтимоий мулоқотнинг ўзига хос шакли бўлиб, унда иш берувчилар билан ишчилар ташкилотлари иш шароитлари, шу жумладан иш ҳақи ва иш вақти бўйича музокара олиб боради. Икки томонлама ижтимоий мулоқотнинг бошқа шаклларига меҳнат гигиенаси ва хавфсизлиги, меҳнат унумдорлиги ёки технологик ўзгаришлар билан боғлиқ масалалар бўйича маслаҳатлашув механизмлари киради.

Самарали ижтимоий мулоқот жараёни меҳнат бозоридаги барча иштирокчиларга фойда келтириши мумкин. Ижтимоий мулоқот иқтисодий ёки ижтимоий муаммога дуч келган ҳар қандай гуруҳ қарорлар қабул қилиш жараёнининг иштирокчиси бўлиши керак, негаки айнан шунда у якуний қарор ва натижаларни ҳурмат қилади, деган нуқтаи назарга асосланади. Масалан, самарали ижтимоий мулоқот орқали ишчиларни тизим ва бандликдан сиқиб чиқарадиган эмас, балки уларни ушлаб турадиган инклюзив меҳнат бозорлари яратилиши мумкин. Ижтимоий мулоқот жараёнлари норасмий ёки институционал шаклга эга бўлиши мумкин ва, кўпинча, иккаласининг уйғун бирикмаси ҳисобланади. Ижтимоий мулоқот миллий, ҳудудий ёки корхоналар даражасида амалга оширилиши мумкин. У касблараро, тармоқлараро ёки уларнинг уйғун бирикмаси кўринишида ҳам бўлиши мумкин.

Пухта ишлаб чиқилган меҳнат қонунчилиги самарали ва ўсувчан иқтисодиёт асосини ташкил этади. Шу сабабли барча манфаатдор томонлар **ижтимоий мулоқот** воситасида қонунларнинг ишлаб чиқилиши ва ижросида иштирок этишини таъминлаш жуда муҳим. Барча томонларнинг иштироки нафақат жамиятдаги ижтимоий адолатни таъминлаш, балки иқтисодий ўсиш ва ижтимоий барқарорликка ҳам бевосита ҳисса қўшади.

Ижтимоий мулоқот иш берувчилар ташкилотларига корхоналар янада самарали ва фойдали фаолият юритиши учун уларга йўл-йўриқ кўрсатиш, маслаҳатлар бериш, турли ўқув курслари орқали уларнинг салоҳиятини ошириш каби хизматлар кўрсатиш имкониятини беради. Ишчилар ташкилотлари эса ижтимоий мулоқот орқали ишчиларнинг манфаатларини



ҳимоя қилиши ва илгари суриши мумкин. Бундан ташқари, иш жойларидаги ҳамкорлик ва жамоавий музокаралар орқали ишчилар ва уларнинг ташкилотлари ишчиларнинг иш шароитларини яхшилаши, иш ҳақини ошириш бўйича музокаралар олиб бориши, ўқув курслари орқали ишчилар малакасини ошириши, меҳнат гигиенаси ва хавфсизлиги шароитларини яхшилаш орқали ишчиларни ҳимоя қилиши, шунингдек, уларнинг ижтимоий муҳофазасини таъминлаши мумкин.

Самарали ижтимоий мулоқот ўрнатиш

Халқаро меҳнат конференциясининг ижтимоий мулоқот бўйича 2018 йилги резолюциясида ижтимоий мулоқот олдида турган кўплаб муаммолар эътироф этилиб, тез ўзгарувчан технологиялар, демографик силжишлар ва меҳнат соҳасида ўсиб бораётган беқарорлик шароитида ижтимоий мулоқот механизмларини кучайтириш муҳимлиги таъкидланади. Бироқ бир қатор мамлакатларда иш берувчилар ҳамда ишчилар ҳанузгача уюшмаларга бирлашиш эркинлиги, ижтимоий мулоқот ва жамоавий музокараларда қатнашиш борасидаги ўз ҳуқуқларини амалга ошириш йўлида катта муаммоларга дуч келмоқда. Айрим жойларда ижтимоий мулоқот институтлари йўқ бўлса, бор бўлган жойларда - самарали ишламайди.

Халқаро меҳнат конференциясининг 2002 йилдаги 90-сессиясида уч томонлама муносабатлар ва ижтимоий мулоқот тўғрисида резолюция қабул қилиниб, унда ижтимоий мулоқотнинг самарасини таъминлайдиган қуйидаги шартлар белгилаб берилди:

- ▶ Ижтимоий мулоқотда иштирок этиш учун техник салоҳият ва тегишли маълумотлардан фойдаланиш имкониятига эга бўлган кучли ва мустақил ишчилар ҳамда иш берувчилар ташкилотлари;
- ▶ Барча томонларнинг ижтимоий мулоқотда иштирок этиш борасидаги сиёсий иродаси ва унга тайёрлиги;
- ▶ Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий музокаралар олиб бориш эркинлиги бўйича асосий ҳуқуқларга нисбатан ҳурмат; ва,
- ▶ Қулай ҳуқуқий ва институционал асос.



Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

Уч томонлама ижтимоий мулоқот

- C144** 1976 йилги 144-сонли “Уч томонлама маслаҳатлашувлар (меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлар) тўғрисида»ги Конвенция
- R152** 1976 йилги 152-сонли “Уч томонлама маслаҳатлашувлар” (Халқаро меҳнат ташкилоти фаолияти) тўғрисида” ги Тавсия ва
- R113** 1960 йилги 113-сонли “Саноатда ва миллий даражадаги маслаҳатлашувлар тўғрисида»ги Тавсия

ХМТ таърифига кўра, трипартизм - давлат, иш берувчилар ва ишчиларнинг (ўз вакиллари орқали) тенг ҳуқуқли ва мустақил ҳамкорлар сифатида умумий муаммоларга ечим топиш йўлидаги биргаликда ҳаракат қилишидир. Бунда биргаликда қарор қабул қилиш учун ўтказиладиган маслаҳатлашувлар, музокаралар ва/ёки институтлар, механизм ва жараёнлар тушунилади. Улар махсус ҳолатларда ёки институционал равишда амалга оширилиши мумкин.

144-сонли Конвенция ва 152-сонли Тавсиянинг мақсади ҳар бир аъзо мамлакатда давлат, иш берувчилар ва ишчилар вакиллик ташкилотлари тенг ҳуқуқли ҳамкорлар сифатида, хусусан, “Халқаро меҳнат ташкилоти фаолиятига тааллуқли масалалар”, шу жумладан сўровномалар, ХМТ ҳисоботлари ҳамда конвенцияларни ратификация қилиш ва/ёки кўриб чиқиш бўйича самарали маслаҳатлашувлар ўтказишини таъминлайдиган жараёнларни қўллаб-қувватлашдир.

Уч томонлама ижтимоий мулоқотни меҳнат бозорини самарали бошқариш воситаси сифатида илгари суришда, ХМТ турли миллий шароитларда бирдек самара берадиган ижтимоий мулоқотнинг муайян шартларини тарғиб қилади. Мазкур шартларга, жумладан, қуйидагилар киради: кучли ва мустақил ижтимоий шерикларга бўлган эҳтиёж, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий музокаралар ўтказиш эркинлиги, меҳнат масалаларига алоқадор ижтимоий мулоқотнинг давлат органлари томонидан институционал даражада қўллаб-қувватланиши, барча томонларда ижтимоий мулоқотда иштирок этиш учун сиёсий ироданинг борлиги ҳамда ўзаро манфаатли ечимга эришиш учун тинглаш ва виждонан иштирок этишга тайёрлик.



Тегишли институционал қўллаб-қувватлаш зарурати 144-сонли Конвенцияда таъкидлаб ўтилган бўлиб, у давлат зиммасига ижтимоий шерикларни тегишли тайёргарликдан ўтказиш бўйича муайян мажбурият юклайди ва бу, айниқса, мураккаб сиёсий қарорлар ва ислоҳотларни амалга оширишда жуда муҳим.

113-сонли Тавсияда “иқтисодиётни ёки унинг айрим тармоқларини ривожлантириш, меҳнат шароитларини яхшилаш ва турмуш даражасини ошириш мақсадида” давлат (давлат ҳокимияти органлари) ҳамда ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари ўртасидаги тармоқ ёки миллий даражадаги маслаҳатлашувлар ва ҳамкорлик тарғиб қилинади. Унда, хусусан, умумий муаммоларни биргаликда кўриб чиқиш ҳамда ишчилар ва иш берувчиларга дахлдор қонунларни тайёрлаш ва амалга ошириш қўллаб-қувватланади. ХМТга аъзо давлатларнинг аксариятида ХМТ фаолияти ҳамда меҳнатга оид сиёсат ва қонунчиликка тааллуқли масалалар билан шуғулланадиган миллий даражадаги уч томонлама институтлар мавжуд. Қарор қабул қилиш жараёни, ушбу институтларнинг тузилма ва жараёнлари ХМТга аъзо давлатларнинг барчасида турлича. Миллий/тармоқ миқёсидаги уч томонлама ижтимоий мулоқот натижасида яратиладиган воситалар ҳам вазиятга қараб фарқ қилади.

Айрим ҳолларда миллий даражадаги уч томонлама мулоқот натижасида ижтимоий келишувлар ва ёки муҳим ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар тўғрисидаги декларациялар юзага келади. Масалан, Тунисда ижтимоий мулоқот демократик ўтиш жараёнининг тинч кечишига хизмат қилди.

Воситалар: Ижтимоий келишув, уч томонлама шартнома ёки декларация, ижтимоий шериклар билан маслаҳатлашувлар асосида қабул қилинган қонун ва қоидалар ҳамда иқтисодий ёки ижтимоий сиёсат чоралари.

Тинч ва демократик ўтиш жараёнига хизмат қилувчи ижтимоий мулоқот

2013 йилда Тунисда авторитар режимга барҳам берган инқилобдан атиги икки йил ўтиб, Тунис умумий касаба уюшмаси, Тунис саноат, савдо ва ҳунармандчилик конфедерацияси, Тунис инсон ҳуқуқлари лигаси ҳамда Тунис юристлар орденидан иборат Тунис миллий мулоқот тўртлиги иштирокида ижтимоий шартнома имзоланди. Тўрт йилдан сўнг, 2017 йилнинг 24 июлида 2017-54-сонли қонун кучга кириб, унга мувофиқ, Ижтимоий мулоқот бўйича миллий кенгаш ташкил қилинди ҳамда унинг ваколат ва вазифалари белгилаб берилди. Бу - мамлакатни халқ иштироки асосида демократлаштириш ва бошқарувнинг ижтимоий мулоқотга асосланган янги моделини яратиш томон қўйилган муҳим қадамлар эди. Ижтимоий шартномани имзолаган тўртлик 2015 йилда “2011 йилдаги Ясмин инқилобидан кейин Тунисда плюралистик демократия қуришга қўшган муҳим ҳиссаси” учун Нобель Тинчлик мукофотига сазовор бўлди.”¹.

¹ 2015 йил учун Нобель Тинчлик мукофоти – Пресс-релиз - <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/2015/press-release/>

Уч томонлама ижтимоий мулоқот: Жанубий Африка минтақаси давлатлардан мисоллар

Меҳнат ва иқтисодий-ижтимоий масалалар кенгаши (ЛЕСКО) Танзаниянинг ижтимоий мулоқот бўйича асосий органи бўлиб, 2004 йилда “Меҳнат муассасалари тўғрисида”ги қонунга мувофиқ тузилган. ЛЕСКО ижтимоий-иқтисодий ҳамда меҳнат бозори сиёсати масалалари бўйича маслаҳат бериш ваколатига эга бўлган уч томонлама–плюс орган ҳисобланади. Шунингдек,

у ХМТга аъзо бўлиш натижасида юзага келадиган мажбуриятлар ҳамда ишсизликнинг олдини олиш ва камайтириш билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилиш ваколатига эга. Айтиш жоизки, барча ижтимоий шериклар ижтимоий мулоқотни қадрлайди. ЛЕСКО йиғилишлари ҳар чоракда ўтказилади. Зарурат туғилганда, йиғилишлар махсус ҳолатларда ҳам ўтказилиши мумкин.



Айни пайтгача кўриб чиқилган асосий сиёсий масалаларга бандлик сиёсати, меҳнат қоидалари ва меъёрлари, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси ҳамда ижтимоий таъминот масалалари киради.

Иқтисодий ривожланиш ва меҳнат масалалари миллий кенгаши (НЕДЛАК) Жанубий Африка Республикасидаги олий даражадаги ижтимоий мулоқот институтидир. У НЕДЛАК тўғрисидаги қонунга мувофиқ ташкил этилган расмий органдир. Ижтимоий мулоқот тартиблари ҳамда унда иштирок этиш масалалари НЕДЛАК низоми ва НЕДЛАК протоколига мувофиқ тартибга солинади. НЕДЛАК ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат сиёсати ҳамда меҳнат қонунчилигининг барча жабҳалари билан шуғулланиш бўйича кенг ваколатларга эга. Меҳнат вазири меҳнат масалаларига оид қонунларни парламентга тақдим этишдан аввал уларни НЕДЛАК билан келишиши шарт. НЕДЛАК – ўз таркибига аёллар, ёшлар ва жамоалар гуруҳларини қамраб олган уч томонлама–плюс институтдир. НЕДЛАК йиллар давомида Жанубий Африка сиёсати ва қонунчилигига, жумладан энг кам иш ҳақи бўйича миллий тизимнинг яратилиши ҳамда бандликни, айниқса, ёшлар ўртасидаги бандликни қўллаб-қувватлашга қаратилган

Иш ўринлари тўғрисидаги ҳадли битим бўйича музокараларга улкан ҳисса қўшди. Шунингдек,

у яқинда Кўшма декларация тузган бўлиб, COVID-19 пандемиясига қарши курашда иштирок этишни режалаштирмоқда.

Икки томонлама ижтимоий мулоқот

Икки томонлама ижтимоий мулоқотда маълумот алмашиш, ўзаро маслаҳатлашув ёки биргаликда музокара олиб боришга келишган икки томон – иш берувчи(лар) ёки иш берувчилар ташкилотлари билан ишчилар ташкилотлари (яъни касаба уюшмалари) иштирок этади. Бу, кўпинча, жамоавий музокаралар ёки иш жойидаги ҳамкорлик орқали амалга оширилади ва унинг натижасида жамоавий шартнома ёки ҳадли битим тузилиши мумкин.

Жамоавий музокаралар

- C98** 1949 йилги 98-сонли “Жамоавий музокараларни ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи тўғрисида»ги Конвенция
- C154** 1981 йилги 154-сонли “Жамоавий музокаралар тўғрисида”ги Конвенция
- C91** 1951 йилги 91-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Тавсия

Шунингдек, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий музокаралар бўйича тегишли моделга қаранг

1981 йилги 154-сонли “Жамоавий музокаралар тўғрисида”ги Конвенцияда шундай таъриф берилган: Жамоавий музокаралар “бир томондан иш берувчи, иш берувчилар гуруҳи ёки бир ёки бир неча иш берувчилар ташкилотлари, иккинчи томондан бир ёки бир неча ишчилар ташкилотлари ўртасида қуйидаги масалалар бўйича бўлиб ўтадиган барча музокаралардир:

- (a) иш шароитлари ва ишга ёллаш шартлари; ва/ёки
- (b) иш берувчилар билан ишчилар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; ва/ёки
- (c) иш берувчилар ёки уларнинг ташкилотлари билан ишчилар ташкилоти ёки ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш”.

Восита: Жамоавий шартнома

Вақтинчалик ишчилар масалаларини тартибга солиш

“Transnet SOC Limited” – Жанубий Африка Республикасидаги юк ташиш ва юк ортиб-тушириш билан шуғулланувчи компания. Унинг бешта шўъба корхонаси бор бўлиб, жумладан “Transnet Port Terminals” ҳамда “Transnet Freight Rail” - уларнинг энг йириги. “Transnet Port Terminals” таркибига кунига 24 соат, ҳафтасига 7 кун ишлайдиган Дурбан контейнер терминали ҳамда Ричардс-Бей портидаги минерал хом ашё маҳсулотлари билан амалга оширилувчи операцияларнинг (импорт ва экспорт) катта қисми киради. Портга кирувчи ва чиқувчи юклар ҳажми тез-тез ўзгариб туриши боис юқоридаги икки корхонанинг ишчи кучига бўлган талаби ҳам сезиларли равишда ўзгариб туради.

Йиллар давомида терминалларда муддатсиз шартномалар асосидаги доимий ишчилар билан бандлик агентликлари орқали ёлланган вақтинчалик ишчилар меҳнат қилиб келган. Бажарадиган иш ҳажми ва тури бир хил бўлишига қарамай, вақтинчалик ишчилар доимий ишчиларга нисбатан камроқ иш ҳақи олган, имтиёзлари камроқ бўлган ва иш ўринлари кафолатланмаган. “Transnet” музокаралар кенгаши муддатли ёлланадиган ишчилар бўйича жамоавий шартнома тузишга келишиб, унга кўра, 2016 йил март ойи охирига қадар “Transnet” Port Terminals” да ишлайдиган 300 нафар ходим ва “Transnet Freight Rail” да ишлайдиган 1472 нафар ходимнинг шартномаларини муддатсиз қилиб расмийлаштириш мажбурияти юкланди. Шартномада “Transnet” корхонаси муддатли ёлланган ишчиларни жамоавий шартномада белгиланган шартлар (шу жумладан иш ҳақи, мукофот пуллари, таътил





пуллари ва бошқа турли устама ва имтиёзлар) асосида бевосита ишга ёллаши кўзда тутилган. Натижада, мазкур ишчилар энди ишга воситачилар орқали ёлланмайди. Ижтимоий мулоқот орқали томонлар меҳнат воситачиларидан фойдаланиш муаммосини ҳал қилди.

Ишлаб чиқариш муносабатларидаги муҳит ишончсизлик ва қарама-қаршиликдан ижобий муносабатларга ўзгарди. “Transnet Port Terminals” да иш ташлашлар туфайли йўқотилган кунлар сони Дурбан контейнер терминали ва Ричардс-бей портида 2010-2011 йиллардаги ўртача 13,5 кундан 2014 йил августига келиб мос равишда 0,5 кун ва 0,35 кунга тушди.

Бу ХМТнинг “Infostories” сериясидан олинган муваффақият баёнидир. Жамоавий музокаралар олиб боришга доир бошқа илғор тажрибалар ҳақидаги қўшимча маълумотлар учун қуйидагилар билан танишиб чиқинг: Жамоавий музокаралар адолатлироқ иқтисодиётни яратиши мумкинми? Музокаралар ҳам корхоналар, ҳам ишчиларга дахлдор бўлган кўплаб масалаларни қамраб олиши мумкин. Муваффақиятли яқун топган амалий мисоллар билан танишиш учун мамлакатни танланг - <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining#bargaining-can-cover>

Иш жойидаги ҳамкорлик

R094 1952 йилги 94-сонли “Корхоналар даражасида ҳамкорлик тўғрисида”ги Тавсия

Иш жойидаги ҳамкорлик, деганда “корхона миқёсида иш берувчилар билан ишчилар ўртасидаги жамоавий музокаралар механизми доирасига кирмайдиган ёки, одатда, бошқа механизмлар томонидан қамраб олинмайдиган меҳнат шартларини белгилаш билан боғлиқ ўзаро қизиқиш уйғотувчи масалалар бўйича маслаҳатлашувлар ва ҳамкорлик” тушунилади. Шундай бўлса-да, бундай маслаҳатлашувлар ва ҳамкорлик учун айнан жамоавий шартномалар асос яратиши мумкин. Бу ихтиёрий ва очиқ мулоқот, маълумот алмашиш ва маслаҳатлашувга асосланган икки томонлама жараёндир.

Кўп мамлакатларда иш жойларида меҳнат гигиенаси ва техника хавфсизлиги масалалари бўйича маслаҳатлашув механизмларини таъминлайдиган тузилмалар мавжуд. Масалан, Жанубий Африка Республикаси меҳнат қонунчилиги вакиллик касаба уюшмаларига бир қатор масалалар, жумладан малака ошириш, иш турларини тоифалаш, меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар ва ихтиёрий мукофот пуллари

бўйича маслаҳатлашувлар ўтказиш учун иш жойларида йиғилишлар ташкил этиш ҳуқуқини беради. Ишчилар ташкилотлари, шунингдек, ўз ваколати доирасига кирувчи масалалар бўйича маълумотларни ошкор қилиш ҳуқуқига эга.

Иш жойидаги ҳамкорлик ташқаридан ҳам қўллаб-қувватланиши мумкин. Масалан, Австралияда Иш жараёнида адолатни таъминлаш масалалари бўйича комиссия иш жойларидаги жамоавий музокаралар ўтказиш билан боғлиқ низоларни ҳал қилиш учун масъул тузилмадир. Бир неча йил муқаддам Комиссия томонидан низо эмас, ҳамкорликка асосланган меҳнат муносабатларини қўллаб-қувватлашга қаратилган “Янгича ёндашувлар” дастури қабул қилинди. Ҳужжат касаба уюшмалари билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни яхшилаб, кўплаб иш ўринларини, айниқса, ишлаб чиқариш секторидаги иш ўринларини сақлаб қолишга хизмат қилди. “Яхшироқ иш” дастури ва Халқаро молия корпорацияси ҳам иш жойларида ҳамкорликни ривожлантириш масалаларини илгари суриб, иш самарадорлигини ошириш мақсадида иш жойларида ишчилар билан мулоқот ва маслаҳатлашувларни яхшилаш бўйича механизмларни яратишни тавсия қилади¹.

Икки томонлама мулоқотнинг бошқа шакллари – (тармоқлараро ёки трансмиллий)

халқаро ҳадли битимлар

UNI глобал иттифоқи билан “Carrefour” компанияси ўртасида тузилган “Озиқ-овқат маҳсулотлари чакана савдоси занжирида меҳнат ҳуқуқларини мустаҳкамлаш тўғрисида”ги халқаро ҳадли битим

Озиқ-овқат маҳсулотлари чакана савдоси тизимида фаолият кўрсатувчи олтига компания UNI глобал иттифоқи билан халқаро ҳадли битимларни имзолаган. Булар – “Carrefour SA” (халқаро ҳадли битим 2001 йилда имзоланган, 2015 йилда янгиланган), “Takashimaya Co., Ltd.” (2018 йил), “Shoprite International Ltd.” (2010 йил), “Metro Group” (2013 йил), “Aeon Co., Ltd.” (2014 йил) ҳамда “Auchan Retail” (2017 йил). UNI глобал иттифоқи дунёнинг 150 дан зиёд мамлакатларидаги 20 миллион

¹ “Яхшироқ иш” дастури ХМТ ва Халқаро молия корпорациясининг қўшма дастури бўлиб, тикувчилик ва қурилиш каби оғир меҳнат талаб қиладиган соҳаларда меҳнат стандартларини ва глобал таъминот занжирларидаги рақобатбардошликни оширишга қаратилган.

ишчининг манфаатларини намоён этувчи хизматлар соҳасидаги касба уюшмаларининг глобал федерациясидир.

2001 йилда “Carrefour” компанияси билан UNI глобал иттифоқи чакана савдо секторидаги илк халқаро ҳадли битимни тузишга эришди. “Carrefour” - Франциядаги трансмиллий озиқ-овқат маҳсулотлари чакана савдоси тармоғи бўлиб, айти пайтда 30 дан зиёд мамлакатдаги 11935 та дўкон ва электрон тижорат сайтларини бошқаради. Компаниянинг дунё бўйича тармоғида 384 000 нафар, шу жумладан 12 200 нафар имконияти чекланган шахслар ишлайди. Хужжатда ХМТнинг саноатда низолар олдини олиш ва ижтимоий ҳамжиҳатликни таъминлашга қаратилган асосий конвенциялари, хусусан, 1948 йилги 87-сонли “Бирлашмалар эркинлиги ва уюшмаларга бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Конвенция, 1949 йилги 98-сонли “Жамоавий музокараларни ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи тўғрисида”ги Конвенция ва 1971 йилги 135-сонли “Ишчилар вакиллари тўғрисида”ги Конвенция тамойилларига риоя этилишини назорат қилиш борасидаги умумий мақсад баён этилган. Унда компания иш жойларидаги асосий тамойил ва ҳуқуқларни ҳурмат қилиши, бола меҳнати, қуллик ва мажбурий меҳнатдан фойдаланишни қоралаш таъкидланган. Айти пайтда, компания мазкур тамойилларни таъминотчиларига нисбатан қўйиладиган талаблар сирасига киритиши лозимлиги кўрсатилган.

Озиқ-овқат маҳсулотлари чакана савдоси тармоғи, кийим-кечак ва кимё саноатларидаги халқаро ҳадли битимларнинг бошқа мисоллари билан танишиб чиқинг: ХМТнинг “Озиқ-овқат маҳсулотлари чакана савдоси тармоғи, кийим-кечак ва кимё саноатларидаги халқаро ҳадли битимлар: мавзуга доир уч тадқиқотдан олинган сабоқлар” ишчи ҳужжати, 2018 йил - https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang-en/index.htm

Ижтимоий мулоқот аҳамияти ва унинг афзалликлари тўғрисида кўпроқ маълумот олиш учун ХМТнинг 2013 йилги Бошқарувни такомиллаштириш бўйича қўлланмаси билан танишиб чиқинг - https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm



1-намунавий машғулот: Ижтимоий мулоқотни қўллаб- қувватлаш



МАҚСАД

- ✦ Меҳнат муносабатлари билан боғлиқ масалаларда самарали ижтимоий мулоқот жараёни ва шартлари билан танишиш



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- ✦ Иштирокчилар кичик гуруҳларга ажратиб чиқилиб, ҳар бир гуруҳ иш берувчилар ва ишчилардан таркиб топган бўлиши керак.
- ✦ Ҳар бир гуруҳ машғулот доирасида битта маърузачини танлайди.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ гуруҳлардаги муҳокамалар учун 20 дақиқа, ҳар бир гуруҳ тақдироти учун 5 дақиқа ва мулоқотни мазмунли/муваффақиятли ташкил этиш мақсадида муаммолар муҳокамаси учун 15 дақиқа



ВАЗИФА

1. Бир гуруҳ хаёлий иш жойида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида ижобий ўзгаришларни амалга ошириш бўйича музокаралар олиб боради. Улар қайси иш жойи ёки тармоқни танлаш масаласида биргаликда қарор қилади. Муҳокама ва музокаралар меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси билан боғлиқ бўлгани сабабли танланган иш жойи ва унда бажариладиган иш ўз табиатига кўра хавфли ҳисобланади. Ишчилар вакиллари иш жойидаги хавф омилларини тушунтиради, содир бўлган бахтсиз ҳодисалардан мисоллар келтиради ва хавфларни бартараф этиш учун қилиниши лозим бўлган ўзгаришларни илгари суради. Иш берувчилар сўнгги пайтларда иш шароитлари сезиларли дараржада яхшилангани сабабли иш жойида гигиена ва хавфсизлик билан боғлиқ муаммолар йўқлигини таъкидлайди. Улар, шунингдек, келгусидаги ҳар

қандай ижобий ўзгаришлар корхонага қимматга тушишини таъкидлайди.

2. Бошқа гуруҳ барча ишчиларнинг иш ҳақи оширилиши бўйича музокаралар олиб боради. Ишчилар ўз талабини яшаш харажатлари ошгани билан асослаши лозим. Улар транспорт нархининг ошгани, иш кийимлари ва бошқа зарур буюмларни сотиб олиш имконияти чекланганлигини ва ж қилиб келтириши мумкин. Иш берувчилар эса ишлаб чиқариш харажатлари ортгани ва корхонанинг рентабеллиги минимум даражага тушиб қолгани боис иш ҳақини оширишнинг имкони йўқлигини уқтиради.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✚ Доскада, тарқатма материалда ёки экранда ижтимоий мулоқотнинг асосий таърифини келтиринг
- ✚ Иштирокчиларнинг мавзу бўйича бошланғич билим даражасини белгиланг
- ✚ ХМТнинг икки асосий конвенцияси - 144-сонли Конвенция ва 154-сонли Конвенция (зарур бўлганда, уларнинг тегишли тавсиялари) ҳақида маълумот беринг
- ✚ Гуруҳлардаги иш жараёни ва кутилаётган натижани тушунтиринг
- ✚ Гуруҳлар тақдимотларидан кейин қуйидаги саволлар орқали навбатдаги муҳокамаларга тўртки беринг:
 1. *о Бирон келишувга эришилдимиз?*
 2. *о Музокаралар натижаси томонлар учун қониқарли бўлдимиз, агар қониқарли бўлмаган бўлса, нима сабабдан?*
 3. *о Агар музокаралар қутилган натижани бермаса, вазиятга қандай ёндашган бўлар эдингиз?*
- ✚ Машғулоти иштирокчиларнинг фикр-мулоҳазаларини билиш ва ҳар бир гуруҳнинг натижаларини таҳлил қилиш орқали баҳоланг.



2-намунавий машғулот:

Ижтимоий мулоқот: унинг ишчи ва иш берувчилар учун қандай афзалликлари бор?



МАҚСАД

- ✦ Ижтимоий мулоқот жараёнида иштирок этадиган томонлар учун унинг афзалликлари нималардан иборат эканини яхшироқ тушуниш ва қадрлаш;
- ✦ Ижтимоий мулоқот жараёнига тайёргарлик кўриш ва унда иштирок этиш бўйича зарур кўникмаларга эга бўлиш.



МАШЎУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- ✦ Иккита гуруҳ тузилади: биринчиси - иш берувчилар, иккинчиси – ишчилардан иборат бўлади.
- ✦ Ўз муҳокамаларининг асосий жиҳатларини қайд этиб бориш учун уларга доска, ручка ва маркерлар берилади.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ Гуруҳларда фикр ва ғоялар алмашиш учун 20 дақиқа, натижаларни умумий йиғилишда тақдим қилиш учун ҳар бир гуруҳга 5 дақиқа, умумий йиғилишдаги муҳокамалар учун 15 дақиқа



ВАЗИФА

1. Ишчилар гуруҳи ижтимоий мулоқотнинг ўз аъзолари учун аҳамияти ва афзалликларини муҳокама қилади. Улар қандай қилиб иш шароитларини яхшилаш мумкинлигини, иш ҳақини ошириш бўйича музокаралар ўтказиш, малака ошириш, ижтимоий таъминот ва ижтимоий мулоқот жараёни орқали ҳал этиш мумкин, деб ҳисоблаган бошқа масалаларни муҳокама қилади. Улар, шунингдек, ишчилар орасида ижтимоий мулоқотни тарғиб қилиш йўлларини муҳокама қилади.

2. Иш берувчилар гуруҳи ишчиларга иш жойида хавфсизликни таъминлаш бўйича кўрсатма ва маслаҳатлар бериш усуллари, малака оширишнинг афзалликлари, ишни самаралироқ ташкил қилиш каби масалалар бўйича маслаҳатлар, ўз аъзолари манфаатларини намоён этишнинг янада самарали йўллари ва низоларни бартараф этиш мақсадида ишчилар билан ҳамкорлик қилиш масалаларини муҳокама қилади.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✦ Гуруҳларда ишлашдан мақсад ҳамда ишни қандай ташкил этишни тушунтиринг
- ✦ Муҳокамалар учун фойдали манба бўладиган тегишли конвенциялар, ҳисоботлар ва бошқа ҳужжатларнинг нусхалари каби босма материалларни олиб келинг
- ✦ Ҳар бир гуруҳга гуруҳдаги муҳокамаларни олиб борувчи аъзо, гуруҳда муҳокама қилинган фикрларни тақдим қилиш учун маърузачи ва асосий фикрларни қайд этиб борадиган котибни тайинлаб олишини тавсия қилинг
- ✦ Гуруҳлардаги иш бошланмасдан аввал бир нечта назорат саволларини тайёрлаб қўйинг, масалан:
 1. Гуруҳингиз ўзи вакиллик қилаётган гуруҳ (ишчилар ва иш берувчилар) ижтимоий мулоқотдан имкон қадар кўпроқ фойда олаётганига ишонч ҳосил қилиш учун нима қилиш лозим? Ижтимоий мулоқот жараёнида гуруҳингиз қандай ташкил этилиши ва намоён этилиши керак?
 2. Муҳокамаларда иштирок этаётган аъзолар сони кўп бўлишининг афзалликлари ва камчиликлари нимада?
 3. Низоларни ёки қийин вазиятларни енгиб ўтиш учун гуруҳингиз қандай стратегиялардан фойдалана олади?
 4. Гуруҳ аъзоларидан орасида илгари ҳақиқий ижтимоий мулоқот жараёнида иштирок этганлар борми. Агар бор бўлса, бу тажрибадан улар қандай сабоқ чиқарган?
 5. ХМТ конвенциялари ва тавсиялари мамлакатингиздаги ижтимоий мулоқот жараёнида қандай ёрдам берган (ёки бериши мумкин)? Агар ХМТ механизмлари ёрдам бермаган бўлса, бунинг сабаблари нима деб ўйлайсиз?
- ✦ Гуруҳлардан машғулотни ўз иш жойи ёки бошқа меҳнат жамоасида мавжуд бўлган воқеликдаги муаммолар асосида ташкил этишни сўранг.



Қўшимча фойдаланиш учун

- ▶ “Жамоавий музокаралар адолатли иқтисодиётни яратиши мумкинми?”
ХМТ Infostory, 2019 йил
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining#bargaining-can-cover>
- ▶ “Ўзгарувчан иш дунёсида ишончни мустаҳкамлаш” (ХМТ/ ЕҲТТ, 2018 йил)
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_629764.pdf
- ▶ “Ижтимоий мулоқотнинг гендер тенглигига қўшган ҳиссаси” (ХМТ/ ЕҲТТ, 2018 йил)
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679957.pdf
- ▶ “Миллий даражадаги уч томонлама ижтимоий мулоқот”: ХМТнинг бошқарувни такомиллаштириш бўйича қўлланмаси (ХМТ, 2013 йил)
https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm
- ▶ “Озиқ-овқат маҳсулотлари чакана савдоси, кийим-кечак ва кимё саноатларида халқаро ҳадли битимлар: мавзуга доир уч амалий тадқиқотдан олинган сабоқлар” (ХМТ, 2018 йил)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang-en/index.htm
- ▶ “Ижтимоий мулоқот, умумий тил топиш” (ХМТ, 2012 йил)
<https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>