



II 2

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш

Мундарица

Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлар	3
Кириш	4
Факт ва рақамлар	4
Ишга ёллаш жараёнида гендер муаммолари билан боғлиқ хавф-хатарлар	5
Ишга ёллашда адолатни таъминлашга доир ҳуқуқий ва меъёрий ҳужжатлар	6
Мажбурий меҳнатга оид халқаро меҳнат стандартлари	6
Муҳожир ишчиларга доир халқаро меҳнат стандартлари	6
Бандлик сиёсати ва бандликни қўллаб-қувватлаш бўйича халқаро меҳнат стандартлар	8
Муайян секторга доир халқаро меҳнат стандартлари	9
Ишга ёллашда адолатни таъминлашга доир мажбурий бўлмаган меъёрий ҳужжатлардан олинган кўрсатмалар	10
Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалар ҳамда ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи	10
ХМТнинг Ишга ёллашда адолатни таъминлаш борасидаги умумий тамойилларига қисқача назар	12
Кўрсатмаларни амалга ошириш тамойилларини қуйидаги манзилларда топиш мумкин	15
Infographics: Динаранинг ҳикояси	16
1-намунавий машғулот: Ишга ёллашда адолатни таъминлаш ва муносиб иш шароити	21
2-намунавий машғулот: Манфаатдор томонлар доирасини аниқлаш	23
Қўшимча маълумотлар учун	25

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.ifro.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

- C181** 1997 йилги 181-сонли “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Конвенция
- P029** 1930 йилги P029-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенцияга 2014 йилги Протокол
- R203** 2014 йилги 203-сонли “Мажбурий меҳнатга қарши самарали курашиш бўйича қўшимча чоралар тўғрисида”ги Тавсия
- C097** 1949 йилги 97-сонли “Меҳнат миграцияси тўғрисида”ги Конвенция (таҳрир қилинган)
- R086** 1949 йилги 86-сонли “Меҳнат миграцияси тўғрисида”ги Тавсия (таҳрир қилинган)
- C143** 1975 йилги 143-сонли “Муҳожир ишчилар тўғрисида”ги Конвенция (Қўшимча қоидалар)
- C088** 1948 йилги 88-сонли “Бандлик хизмати тўғрисида”ги Конвенция
- C189** 2011 йилги 189-сонли “Уй ишчилари тўғрисида”ги Конвенция
- MLC, 2006** 2006 йилги “Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида”ги Конвенция

Мажбурий бўлмаган меъёрий ҳужжатлар

-  Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалар ҳамда ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи

Кириш

Бугунги глобаллашган иқтисодиёт шароитида ишчилар муносиб иш ва яхшироқ турмуш шароити илинжида иш имкониятларини ўз ватанидан ташқарида излаш ҳолатлари ўсиб бормоқда. Бундан ташқари, миллионлаб одамлар иш излаб ўз юрти бўйлаб кўчиб юради. Тегишли тарзда тартибга солинган тақдирда давлат ва хусусий бандлик агентликлари мавжуд иш ўринлари учун малакали ишчиларни топиш орқали меҳнат бозорларининг самарали ва адолатли фаолият кўрсатишида муҳим аҳамият касб этади.

Мамлакатлараро ишга ёллаш қисман давлат бандлик хизматлари (вақтинчалик ишчиларни ёллаш дастурларини ўз ичига олган икки томонлама битимлар доирасида) ҳамда ижтимоий ва норасмий тармоқлар орқали амалга оширилса-да, хусусий бандлик агентликлари ва бошқа ишга ёллаш хизматлари мамлакатлараро меҳнатга бўлган талаб ва таклифнинг ўзаро мувофиқ бўлишини таъминлашда тобора муҳим роль ўйнамоқда.

Бугунги кунда ишга ёллаш жараёни тобора мураккаб тус олиб, тартибга солинадиган ва солинмайдиган иштирокчиларнинг кенг доирасини қамраб олмоқда. Дунёда ишга ёллаш чоғида эксплуатация амалиётларидан фойдаланиш, фирибгар бандлик агентликлари, норасмий меҳнат воситачилари ҳамда қонун доирасидан ташқарида фаолият юритувчи бошқа иштирокчиларнинг фаолияти билан боғлиқ ташвиш кучайиб бормоқда. Бу каби фирибгар ишга ёлловчилар, асосан, паст малакали ишчиларни мўлжалга олиб, уларни, кўпинча, одам савдоси ва мажбурий меҳнат жабрланувчисига айлантиради. Ҳам маҳаллий, ҳам муҳожир ишчилар ишга ёллаш жараёнида қонунбузарликларга дуч келиши мумкин.

Факт ва рақамлар

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ҳисоб-китобларига кўра, 2018 йилда дунё бўйича 258 миллион нафар муҳожирнинг 164 миллионини муҳожир ишчилар ташкил этган. Бундан ташқари, дунё бўйлаб 25 миллион киши мажбурий меҳнат ва одам савдоси жабрланувчиси бўлган. Уларнинг 25 фоизи бу ҳолатга ўз мамлакатидан ташқарида дуч келган. ХМТ тадқиқоти шуни кўрсатадики, мажбурий меҳнат жабрланувчисига айланиш хавфи учинчи шахслардан қарз оладиган муҳожир ишчилар орасида айниқса юқори.

Ишга ёллаш жараёнининг барча босқичларида юзага келиши мумкин бўлган таҳқирлаш ва эксплуатациянинг кенг тарқалган шаклларида қуйидагилар киради:

- ▶ Ишга ёллаш учун тўлов ундириш;



- ▶ Таҳдид ва қўрқитиш, шу жумладан оғзаки ва руҳий таҳқирлаш;
- ▶ Меҳнат шартномаси, иш ва яшаш шароитлари борасида алдаш, шунингдек маълумотларни ошкор қилмаслик;
- ▶ Ҳаракатланиш эркинлигини чеклаш;
- ▶ Иш қидираётганларни назорат қилиш мақсадида уларнинг шахсни тасдиқловчи ҳужжатларини олиб қўйиш;
- ▶ Жисмоний ва жинсий зўравонлик;
- ▶ Меҳнатга лаёқатлилиқ ёшига етмаганларни ишга ёллаш;
- ▶ Хатарли ва хавфсиз бўлмаган ишларга ёллаш.

Агар ишга ёллаш жараёнининг якуний натижаси эксплуатацияга олиб келса, ишга ёллашнинг бундай фирибгарлик ва таҳқирловчи амалиётларга асосланган қоришмаси мажбурий меҳнат ва одам савдоси жиноятларини юзага келтириши мумкин.

Ишга ёллаш жараёнида гендер муаммолари билан боғлиқ хавф-хатарлар

Аёллар, хусусан, муҳожир аёлларнинг ишга ёлланиш ва жойлашиш жараёнида таҳқирланиш ва ёмон муносабатга дуч келиш хавфи анча юқори. Улар молиявий, жисмоний, жинсий ёки руҳий таҳқирланиш ва зўравонликка дучор бўлиши мумкин. Ишга ёлловчи агентлар фирибгарлик йўли билан тўлов ундириши мумкин бўлиб, бу – молиявий имкониятлари эркекларга нисбатан пастроқ бўлган аёллар жиддий молиявий қийинчиликларга дуч келиши мумкинлигини англатади. Жумладан, агар аёл ўз қариндошлари, дўстлари ёки судхўрлардан қарз олишга мажбур бўлса, унинг қарамлик ботқоғига тушиш хавфи ортади. Шунингдек, аёллар жинси, ирқи ёки миллий келиб чиқишига кўра камситилиши ёки эксплуатациянинг турли шаклларида дуч келиши мумкин. Айрим соҳаларда, айниқса, қишлоқ хўжалиги ёки мавсумий ишларда улар меҳнат шартларини белгилайдиган расмий шартномаларни олишда қийинчиликларга дуч келиши мумкин. Шартноманинг йўқлиги туфайли улар иш вақтидан кейинги меҳнат учун қўшимча ҳақ олмасдан ишлашга мажбур қилиниши мумкин.



Ишга ёллашда адолатни таъминлашга доир ҳуқуқий ва меъёрий ҳужжатлар¹

Мажбурий меҳнатга оид халқаро меҳнат стандартлари

1930 йилги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенцияга 2014 йилги Протокол

“Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенцияга 2014 йилги Протокол ҳамда 203-сонли Тавсия мажбурий меҳнатнинг барча шаклларида, шу жумладан одам савдосига барҳам бериш учун профилактика, ҳимоя ва компенсация чораларини такомиллаштириш, шунингдек, саъй-ҳаракатларни кучайтиришга қаратилган. Протокол мамлакат ҳудудида бўлиб туриш мақоми ёки ҳуқуқий мақомидан қатъи назар мажбурий меҳнатнинг барча жабрланувчилари учун компенсация ва одил судлов каби ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имконияти яратилишини илгари суради.

Протоколга кўра, ишчиларнинг тобора катта қисми хусусий секторда мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишга жалб қилинаётган бўлиб, иқтисодиётнинг айрим секторларида эса мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш хавфи айниқса юқори даражага кўтарилган ва айрим ишчи гуруҳлари, хусусан, муҳожирларнинг мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш жабрланувчисига айланиб қолиш хавфи юқориликча қолмоқда.

Муҳожир ишчиларга доир халқаро меҳнат стандартлари

1949 йилги 97-сонли “Меҳнат миграцияси тўғрисида”ги Конвенция (таҳрир қилинган)

Меҳнат муҳожир – бу иш топиш мақсадида бир мамлакат ҳудудидан бошқа мамлакат ҳудудига ўз ҳисобидан кўчиб ўтган шахс. Мазкур атама – меҳнат муҳожир сифатида мунтазам равишда қабул қилинадиган ҳар қандай шахсни ўз ичига олади.

¹ Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича халқаро стандартларнинг тўлиқ рўйхатини “Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалар ҳамда ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи” рисоласидан топишингиз мумкин - https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm



Конвенция унга қўшилган ҳар бир давлат муҳожир ишчиларга ёрдам бериш учун тегишли хизматлар кўрсатилишини таъминлаши шартлигини назарда тутди. Давлат эмиграция ва иммиграция масалаларига доир ҳаққоний маълумотлар тақдим этилиши ва ёлғон ташвиқотга қарши курашиш юзасидан тегишли чоралар кўриши шарт. У муҳожир ишчиларнинг жўнаб кетиши, ҳаракатланиши ва қабул қилинишини енгиллаштиришга қаратилган чоралар кўриши шарт. Бундан ташқари, давлат ўз бандлик агентликлари томонидан муҳожир ишчиларга кўрсатиладиган хизматлар бепул бўлишини таъминлаши шарт.

Икки давлат ўртасида мигрантлар оқими юқори бўлган тақдирда, уларнинг ҳукуматлари, зарур бўлса, Конвенция қўлланиши билан боғлиқ умумий муаммоларни тартибга соладиган битимлар тузиши шарт ёки мақсадга мувофиқ.

86-сонли Тавсияда ишга ёллаш бўйича қўшимча кўрсатмалар ҳамда вақтинчалик ва доимий миграция бўйича намунавий механизмлар келтирилган.

1975 йилги 143-сонли “Муҳожир ишчилар тўғрисида”ги Конвенция (Қўшимча қоидалар)

Конвенция иккита мақсадга йўналтирилган: таҳқирловчи шартларга асосланган миграцияга қарши курашиш ҳамда муҳожир ишчилар учун тенг имкониятлар ва тенг муносабатни таъминлаш. Ишга ёллаш пайтидаги суиистеъмол одам савдоси хавфини ошириши сабабли иккала мақсад ҳам ишга ёллашда адолатни таъминлаш жараёнларини ташкил этиш билан боғлиқ.

Конвенцияга аъзо бўлган ҳар бир давлат ўз ҳудудида ноқонуний равишда ишлаётган муҳожир ишчилар бор-йўқлигини, унинг ҳудудидан чиқиб кетаётган, ҳудудини кесиб ўтаётган ёки ҳудудига қайтиб келаётган муҳожир ишчилар халқаро ёки миллий қонунчилик ҳамда тартиб-қоидаларга зид бўлган шароитларга дуч келаётгани ёки йўқлигини аниқлаш учун тизимли равишда ҳаракат қилиши шарт. Давлат бу каби суиистеъмол ҳолатларининг олдини олиш ва уларга барҳам бериш, шу жумладан, қайси давлатда ҳаракат қилаётганидан қатъи назар, одам савдоси билан шуғулланувчиларни жавобгарликка тортиш бўйича зарур чораларни кўриши шарт.

Бандлик сиёсати ва бандликни қўллаб-қувватлаш бўйича халқаро меҳнат стандартлари

1997 йилги 181-сонли “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Конвенция

Хусусий бандлик агентлиги давлат органларидан мустақил бўлган, меҳнат бозорида қуйидаги хизматлардан бирини ёки бир нечтасини тақдим этадиган ҳар қандай жисмоний ёки юридик шахсдир:

- ▶ иш тўғрисидаги таклифлар билан ишга талабгорларни ўзаро боғлаш билан боғлиқ хизматлар. Бунда хусусий бандлик агентлиги кейинчалик юзага келиши мумкин бўлган меҳнат муносабатларида манфаатдор томон сифатида қатнашмайди;
- ▶ ишчиларни учинчи томонга таклиф этиш учун ёллашдан иборат хизматлар. Бунда учинчи томон (кейинги ўринларда “фойдаланувчи корхона”) жисмоний ёки юридик шахс мақомига эга бўлиб, муайян топшириқларни беради ва уларнинг бажарилишини назорат қилади;
- ▶ иш қидириш билан боғлиқ бошқа хизматлар. Бундай хизматлар рўйхати ваколатли орган томонидан энг йирик иш берувчи ва ишчилар ташкилотлари билан маслаҳатлашувлар натижасида белгиланиб, иш тўғрисидаги таклифлар билан ишга талабгорларни ўзаро боғлашга мўлжалланмаган маълумотларни тақдим этишдан иборат бўлиши мумкин.

Конвенция хусусий бандлик агентликлари тегишли даражада тартибга солинган меҳнат бозорида касб этиши мумкин бўлган муҳим аҳамиятни тан олиш ҳамда ишчиларни суиистеъмол ва таҳқирланиш хавфидан ҳимоя қилиш заруриятига асосланган.

Ҳар бир давлат хусусий бандлик агентликлари фаолиятини тартибга соладиган шартларни белгилаши шарт бўлиб, давлат:

- ▶ ишчиларга ирқи, ранги, жинси, дини, сиёсий қарашлари, миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши нуқтаи назаридан камситишга йўлга қўйилмаган тарзда муомала қилинишини таъминлаши;
- ▶ хусусий бандлик агентликлари томонидан давлат ҳудудида ишга ёлланадиган ёки жойлаштириладиган муҳожир ишчилар муносиб ҳимоя қилиниши ва уларга нисбатан суиистеъмол ва таҳқирлашнинг олдини олиш учун барча зарур чораларни кўриши;
- ▶ хусусий бандлик агентликлари томонидан болалар меҳнатидан фойдаланилмаслиги ёки болалар меҳнати таклиф этилмаслигини таъминлаш учун зарур чоралар кўриши;
- ▶ ☒ хусусий бандлик агентликлари устидан қилинган шикоятларни ва улар томонидан амалга оширилган, деб тахмин қилинаётган



суиистеъмол ҳолатлари ва фирибгарлик амалиётларини ўрганиш ва тергов қилиш учун тегишли тартиблар мавжудлигини таъминлаши шарт.

Хусусий бандлик агентликлари, ўз навбатида, ишчиларга оид маълумотлар билан ишлаганда уларнинг шахсий маълумотларини ҳурмат қилиши шарт ва айрим истисно ҳолатларидан ташқари, ишчилардан йиғим ёки харажатлар учун тўлов олиши тақиқланади.

Конвенцияда хусусий ва давлат бандлик агентликлари ўртасидаги ҳамкорлик, иш қидирувчиларни ахлоқ қоидаларига зид ёки номақбул амалиётлардан ҳимоя қилишнинг умумий тамойиллари белгилаб берилган бўлиб, пудрат шартномаларига мувофиқ ҳамда чет элдан ёлланган ишчилар ҳимоя қилиниши назарда тутилади.

1948 йилги 88-сонли “Бандлик хизмати тўғрисида”ги Конвенция

Конвенцияда самарали ишга ёллаш ва жойлаштиришни таъминлаш бўйича бандлик агентликлари томонидан кўрилиши лозим бўлган чоралар батафсил баён қилинган ва давлат бандлик хизматларини ташкил этиш бўйича кўрсатмалар берилган.

Муайян секторга доир халқаро меҳнат стандартлари

2011 йилги 189-сонли “Уй ишчилари тўғрисида”ги Конвенция

Уй ишчиларини ёллаш масаласига келсак, Конвенцияга мувофиқ, унга аъзо давлатлар уй ишчиларига уларнинг меҳнат шароити тўғрисида маълумот берилишини таъминлаш бўйича зарур чоралар кўриши шарт. Конвенцияда тақдим этилиши шарт бўлган ишга оид маълумотларнинг аниқ рўйхати келтирилган бўлиб, уларга иш жойи, иш ҳақи, иш соатлари ҳамда кунлик ва ҳафталик дам олиш вақтлари кабилар киради. Бу маълумотлар уй ишчисига танишиш учун қулай, текшириш мумкин бўлган ва осон тушуниладиган тарзда, энг яхшиси, ёзма шартнома шаклида етказилиши шарт.

Конвенция барча уй ишчилари, шу жумладан, муҳожир уй ишчиларини ҳам қамраб олади.

Конвенцияга аъзо давлатлар уй ишчилари шикоят қилиш механизмларидан фойдаланиш имкониятларига эга бўлишини таъминлаши ҳамда уларни суиистеъмол ва таҳқирланиш ҳолатларидан тегишлича ҳимоя қилиш чораларини кўриш орқали хусусий бандлик агентликлари фаолиятини тартибга солиши шарт.

2006 йилги “Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида”ги Конвенция

Конвенция бир ҳужжат доирасида денгизчиларнинг муносиб иш шароитига эга бўлиш ҳуқуқини белгилаб, уларнинг меҳнат ва яшаш шароитлари билан боғлиқ деярли барча жиҳатларни қамраб олади.

Ишга ёллаш ва жойлаштириш нуқтаи назаридан қараганда, Конвенцияда меҳнат шартномаларини адолатли тарзда тузиш, улар аниқ ва ижро учун мажбурий бўлиши ва, керак бўлганда, ўз ичига жамоавий битимларни ҳам қамраб олишининг батафсил шартлари белгилаб берилган. Шунингдек, унда денгиз ишчиларини етказиб берадиган бандлик агентликлари Конвенция қоидаларига амал қилишини таъминлаш мақсадида давлатлар уларни текшириб туриши лозимлиги назарда тутилган. Конвенцияда денгиз ишлари бўйича давлат органлари номидан кемачилик секторида текшириш ва сертификатлаш фаолиятини амалга оширувчи хусусий ташкилотлар (“тан олинган ташкилотлар”) аниқ белгилаб берилган. Конвенцияда ҳукумат бундай ташкилотларга ўз номидан меҳнат муносабатларини текшириш ва сертификатлаш фаолиятини амалга оширишга рухсат бергунга қадар улар қандай тажриба ва мустақиллик даражасига эга бўлиши борасидаги мажбурий стандартлар белгилаб берилган.



Ишга ёллашда адолатни таъминлашга доир мажбурий бўлмаган меъёрий ҳужжатлардан олинган кўрсатмалар

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалар ҳамда ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи

ХМТнинг 2016 йилги Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ишга ёллашда адолатни таъминлаш билан боғлиқ асосий тамойилларни бирлаштиради ва ишга ёллаш жараёнида қатнашадиган турли иштирокчиларнинг мажбуриятларини белгилаб беради.

Ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифида ишчилардан уларни ишга ёллаш учун тўлов ёки ишга ёллаш билан боғлиқ харажатлар тўлиқ ёки қисман, бевосита ёки билвосита тарзда ундирилиши

ХМТнинг Ишга ёллашда адолатни таъминлаш борасидаги умумий тамойилларига қисқача назар

1. Инсон ва меҳнат ҳуқуқларини ҳурмат қилиш

Ишга ёллаш халқаро эътироф этилган инсон ҳуқуқлари, шу жумладан халқаро меҳнат стандартларида ифода этилган ҳуқуқлар, жумладан, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий битимлар тузиш эркинлигини ҳурмат қилиш, ҳимоя қилиш ва амалга ошириш ҳамда мажбурий меҳнат, болалар меҳнати ҳамда меҳнат ва касб масалаларида камситишнинг олдини олиш ва уларга барҳам беришга йўналтирилган тарзда амалга оширилиши лозим.

2. Меҳнат бозорида мавжуд эҳтиёжларни қондириш ва муносиб иш билан таъминлашни илгари суриш

Ишга ёллаш жараёни меҳнат бозоридаги эҳтиёжларни қондиришга қаратилиши лозим.

У мавжуд иш ўринларини кўчириш ёки қисқартириш, меҳнат стандартларининг даражасини тушириш, иш ҳақи миқдорини камайтириш, меҳнат шароитларини ёмонлаштириш ёки муносиб иш жараёнига қандайдир бошқа йўллар билан путур етказиш воситаси бўлмаслиги керак.

3. Барчага алоқадор бўлган ишга ёллаш тўғрисидаги қонун ва тамойиллар

Бандлик ва ишга ёллаш масалаларига доир тегишли қонун ва тамойиллар барча ишчилар, ишга ёлловчилар ва иш берувчиларга нисбатан амал қилади.

4. Самарадорлик, шаффофлик ва ишчилар муҳофазаси

Ишга ёллаш жараёнида ишчиларнинг қобилияти ва малакасини ўзаро тан олиш каби самарадорлик, ошкоралик ва ишчилар муҳофазасини таъминлайдиган тамойил ва амалиётлар инobatга олиниши лозим.

5. Меҳнат текширувларини ўтказиш орқали ишга ёллаш қоидаларига риоя қилинишини таъминлаш

Бандлик ва ишга ёллаш фаолиятини тартибга солиш қоидалари аниқ ва шаффоф бўлиши ҳамда самарали тарзда қўлланиши лозим. Меҳнат инспекциясининг вазифаси ҳамда стандартлаштирилган рўйхатга олиш, лицензиялаш ёки сертификатлаш тизимларидан фойдаланиш тамойиллари аниқ кўрсатилиши керак. Ваколатли органлар ишга ёллашнинг суиистеъмол



ва фирибгарликка асосланган усулларига, шу жумладан, мажбурий меҳнат ёки одам савдосига олиб келадиган усулларига қарши аниқ чоралар кўриши лозим.

6. Миллий қонунлар ва жамоавий битимларга нисбатан ҳурмат ва уларга риоя қилинишини таъминлаш

Халқаро миқёсда ишга ёллашда чиқиш, транзит ва бориш давлатларида амалда бўлган миллий қонунлар, меъёрий ҳужжатлар, меҳнат шартномалари ва амалдаги жамоавий битимлар ҳамда халқаро эътироф этилган инсон ҳуқуқлари, шу жумладан иш жойидаги асосий меҳнат тамойиллари ва ҳуқуқлари ҳамда тегишли халқаро меҳнат стандартларига риоя қилиниши лозим. Мазкур қонун ва стандартлар самарали тарзда амалга оширилиши керак.

7. Ишчилардан ишга ёллаш учун тўлов ва харажатлар ундириш мумкин эмаслиги

Иш берувчилар, уларнинг шўъба корхоналари, ишга ёллаш хизматлари ёки тегишли хизматлар тақдим этадиган бошқа учинчи шахслар томонидан ишчилардан ишга ёллаш учун тўлов ёки

у билан боғлиқ харажатлар ундирилиши мумкин эмас. Шунингдек, тўлов ёки тегишли харажатларни бевосита ёки иш ҳақи ва нафақалардан ушлаб қолиш каби билвосита усулларда ундиришга ҳам йўл қўйилмайди.

8. Меҳнат шартномаларининг аниқ ва шаффофлиги

Ишчини ишга ёллаш шартлари тегишли тарзда, текшириш мумкин бўлган ва осон тушуниладиган кўринишда ва, энг яхшиси, миллий қонунчилик, меъёрий ҳужжатлар, меҳнат шартномалари

ва амалдаги жамоавий битимларга мувофиқ келадиган ёзма шартномаларда белгилаб берилиши лозим. Шартномалар аниқ ва шаффоф тарзда тузилиши лозим бўлиб, уларда иш жойининг манзили, ишчига қўйиладиган талаб ва вазифалар тўғрисидаги маълумотлар акс эттирилган бўлиши керак. Муҳожир ишчиларга келсак, улар учун тузилган ёзма шартномалар ишчи тушунадиган тилда бўлиши, у йўлга чиқишидан аввал тақдим этилиши, шартнома алмаштириб қўйилишининг олдини олиш чоралари кўрилган бўлиши ва шартнома ижро этилиши таъминланиши лозим.

9. Ишчиларга нисбатан товламачилик ва мажбурлаш чораларини қўллаш мумкин эмаслиги

Ишчи ишга ёллаш ва бандлик шартларини ихтиёрий тарзда қабул қилиши лозим. Унга нисбатан товламачилик ёки мажбурлаш чораларини қўллаш мумкин эмас.

10. Бепул, тўлиқ ва аниқ ахборот олиш имконияти

Ишчилар ўз ҳуқуқлари, ишга ёллаш ва ишга қабул қилиш шартлари тўғрисида бепул, тўлиқ ва аниқ ахборот олиш имкониятига эга бўлиши лозим.

11. Ҳаракатланиш эркинлиги ва шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни олиб қўйиш мумкин эмаслиги

Ишчиларнинг мамлакат ҳудуди бўйлаб ҳаракатланиш ёки уни тарк этиш эркинлиги таъминланиши лозим. Ишчиларнинг шахсни тасдиқловчи ҳужжатлари ва шартномалари мусодара қилиниши, йўқ қилиниши ёки ушлаб турилиши мумкин эмас.

12. Шартномани бекор қилиш, иш берувчини ўзгартириш ва хавфсиз қайтиш эркинлиги

Ишчилар меҳнат шартномасини бекор қилиш эркинлигига, муҳожир ишчилар эса ўз ватанига қайтиш эркинлигига эга бўлиши лозим. Муҳожир ишчилар иш берувчисини ўзгартириш учун иш берувчи ёки ишга ёлловчидан рухсат сўраши талаб қилиниши мумкин эмас.

13. Низоларни ҳал қилиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан бепул фойдаланиш имконияти

Мамлакатда бўлиб туриш ёки ҳуқуқий мақомидан қатъи назар, ишчилар ишга ёллаш жараёнида ўз ҳуқуқлари поймол қилинган, деб ҳисобласа, бепул ёки арзон нархдаги шикоят ва низоларни ҳал қилиш механизмларидан фойдаланиш имкониятига эга бўлиши лозим. Ҳуқуқни поймол этиш ҳолати содир бўлган тақдирда, жабрланувчиларга самарали ҳуқуқий ҳимоя воситалари тақдим этилиши лозим.



Кўрсатмаларни амалга ошириш тамойилларини қуйидаги манзилларда топиш мумкин

- ▶ **Ҳукуматлар учун**
<https://www.ilo.org/webcommon/charts/migrant-fair-recruitment/doc/governments.pdf>
- ▶ **Иш берувчилар учун**
<https://www.ilo.org/webcommon/charts/migrant-fair-recruitment/doc/employers.pdf>
- ▶ **Ишга ёловчилар учун**
<https://www.ilo.org/webcommon/charts/migrant-fair-recruitment/doc/recruiters.pdf>
- ▶ **Ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи**
Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалар ҳамда ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи” рисоласининг 28-бетига қаранг - https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm

▶ Infographics:
Динаранинг ҳикояси

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш



Динаранинг ҲИКОЯСИ

Болалар меҳнати хавфи

Мажбурий меҳнат хавфи



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 138-сонли Конвенциянинг 1, 2 (3) ва 3-моддалари
- 182-сонли Конвенциянинг 2-3-моддалари
- 029-сонли Конвенциянинг 2-моддаси
- 105-сонли Конвенциянинг 1-моддаси
- 181-сонли Конвенциянинг 9-моддаси

Йигирма ёшли Динара ўз оила аъзолари билан Травлиленд қишлоғида яшайди. Унинг мактаб ёшидаги беш нафар ука ва сингиллари бор. Қишлоқда иш кўп бўлмагани сабабли унинг ота-онаси, асосан, қишлоқ хўжалигидаги мавсумий ишларда меҳнат қилади.

Бу йил ҳосил яхши бўлмагани сабаб унинг ука ва сингиллари ҳам далада ишлашга мажбур. Оиласига ёрдам бериш мақсадида Динара чет элга ишга кетишга ва у ердан пул жўнатиб туришга қарор қилади. Шу тариқа унинг ука ва сингиллари даладаги меҳнат ўрнига мактабдаги ўқишини давом эттириши мумкин бўлади.



Хусусий бандлик агентликлари

Чет давлатларда ишга жойлаштириш



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 181-сонли Конвенциянинг 1 ва 8-моддалари
- 88-сонли Конвенциянинг 6-моддаси, (b)(ii) банди
- 097-сонли Конвенция
- 143-сонли Конвенция

У иш ҳақи Травалилендга қараганда анча юқори бўлган қўшни давлатлардан бири - Лейбористан ёки Ворксилванияга кетишга қарор қилади. Динара маҳалланинг ҳурматли аёлларидан бири Қария хонимга маслаҳат сўраб мурожаат қилади. Қария хоним унга шаҳардаги “Кенг имкониятлар” бандлик агентлигига боришни айтиб, у ерда ишлайдиган таниши Турсунбекнинг телефон рақамини беради. Қария хонимнинг ёрдами учун миннатдорлик сифатида Динара унга совғалар ҳадя қилади.



Ишчилардан тўлов ва харажатлар ундириш тақиқланиши



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

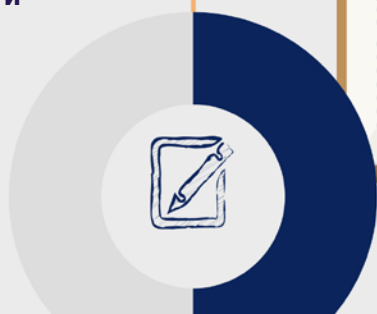
- 097-сонли Конвенциянинг 7(2)-моддаси ва I илованинг 4-моддаси ва II илова
- 2006 йилги “Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 1.4(1)-қоидаси ва A1.4(5)-стандарти
- 181-сонли Конвенциянинг 7-моддаси
- 088-сонли Конвенциянинг 1-моддаси
- 203-сонли Тавсия



Шаҳарга келиб, Динара “Кенг имкониятлар” бандлик агентлигига боради ва Турсунбек билан учрашади. Чет элга ишга кетиш ниятида бўлган аризачиларнинг сони кўп бўлгани сабабли Турсунбек унинг аризаси навбатсиз қабул қилинишига ёрдам беради. Динаранинг билишича, агентликка келган аризачиларнинг аксарияти Лейбористан ёки Ворксилванияга ишга кетмоқчи бўлганлар экан. Аризаси кўриб чиқилиши учун Динара тегишли тўловни амалга ошириши керак эди. Лейбористанда иш ҳақи бироз юқори бўлгани учун у ерга бориш учун топширилган аризаларни кўриб чиқиш нархи 1000 АҚШ доллари, Ворксилванияники эса 800 АҚШ долларига тенг эди. Динаранинг пули фақат Турсунбекнинг хизмати ҳақини тўлаш учун етар эди. У йиққан пулларида 200 АҚШ долларини Турсунбекка тўлади.

Турсунбек Динара учун қилинган харажатларни қоплаш учун унинг маошидан 40% ушлаб қолиниши назарда тутилган шартнома тузишга муваффақ бўлади. Динаранинг билишича, у, шунингдек, виза учун 80 АҚШ доллари, ҳомиладор эмаслигини тасдиқловчи тиббий кўрик учун 100 АҚШ доллари ва авиачипта учун яна 400 АҚШ доллари тўлаши керак эди. Унинг бошқа пули йўқлиги, қариндош ёки дўстларида ҳам бунча пул чиқмаслиги туфайли у етишмаётган пулни Қария хонимдан 20 фоизлик устама билан қарзга сўрайди.

Шартномаларнинг аниқ ва шаффофлиги



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

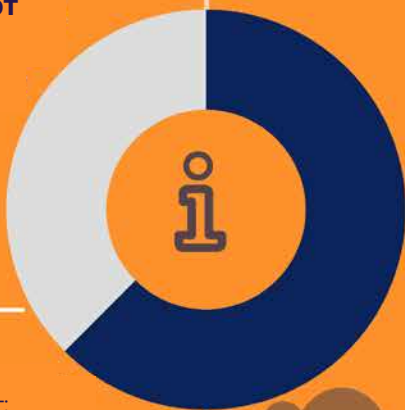
- 097-сонли Конвенция (I илованинг 5-моддаси ва II илованинг 6-моддаси)
- 189-сонли Конвенциянинг 8(1)-моддаси
- 086-сонли Тавсия (Илованинг 22-банди)
- 188-сонли Тавсиянинг 5-банди
- 203-сонли Тавсиянинг 4 (e)-банди

Бир ҳафтадан сўнг Турсунбек унга қўнғироқ қилиб, агентликка келишни айтади. Динара шартномасини олса-да, у Лейбористон тилида бўлгани сабабли ҳужжат шартларни тушунмайди. Турсунбек унга бу - стандарт шартнома экани ва агар ҳужжатни бугун имзоламаса, сарфлаган пулларига куйиб қолиши мумкинлигин айтади. Унинг сўзларига кўра, шартнома бир йиллик бўлиб, Динаранинг ойлик иш ҳақи 1200 АҚШ долларига тенг, иш берувчи эса турар-жой билан таъминлаши назарда тутилган. Динара шартномани имзолаб, кўп ўтмай Лейбористанга жўнаб кетади.





Бепул, тўлиқ ва аниқ ахборот



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 088-сонли Конвенция
- 097-сонли Конвенциянинг 2 ва 3-моддалари
- 181-сонли Конвенция
- 189-сонли Конвенциянинг 7-моддаси
- 201-сонли тавсия
- 086-сонли тавсиянинг 5-банди
- 151-сонли тавсиянинг 7 (1) ва 24-бандлари
- 203-сонли тавсиянинг 4 (е)-банди

Динара чекка бир ҳудуддаги фермер хўжалигида ишлай бошлайди. Уни ҳар куни далага олиб кетишар ва у ерга бориб-келиш учун камида икки соат вақт кетарди. У кунига 14 соатлаб дам олиш кунларисиз ишлайди. Унга тил курсига қатнаши ваъда қилинган эди, аммо шаҳарга дарсга қатнаш учун жамоат транспорти йўқ. Иш берувчи эса уни машинада олиб бориб келмаслиги аниқ. Бир ойдан сўнг Динаранинг Лейбористан тилини ўрганишга бўлган иштиёқи йўқолди, негаки унда бошқа машғулотлар тугул, ҳатто дам олиш учун ҳам етарли вақт йўқ эди. У ўн нафар бошқа ишчи билан бир хонада яшар, ишчилар ерда ухлар, шахсий буюмлар учун умумий жой ажратилган эди. Ҳовлида биттагина душ бўлиб, унда ҳам иссиқ сув йўқ эди. Барча ишчилар тушликни ўзи билан бирга олиб кетса-да, далада на қўл ювиш хонаси, на ошхона ва на овқатни сақлаш учун совуқхона бор эди. Бир неча ишчи овқатдан заҳарланди, аммо касалхонага олиб борилмади. Бу ишга рози бўлишдан аввал у шароит бунчалик бўлишини кутмаган ва унга бу тўғрисида маълум қилишмаган.

Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ва иш берувчини ўзгартиришга рухсат берилиши Шикоят ва низоларни ҳал этиш механизмларидан фойдаланиш имконияти



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 143-сонли Конвенциянинг 5, 6 ва 9 (2)-моддалари
- 097-сонли Конвенция (I илованинг 8-моддаси ва II илованинг 13-моддаси)
- 151-сонли Тавсиянинг 32-34 бандлари
- 181-сонли Конвенциянинг 10 ва 14-моддалари
- 188-сонли Тавсиянинг 15 (с)-банди
- 029-сонли Протоколнинг 4-моддаси
- 2006 йилги "Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида"ги Конвенциянинг A1.4 (7) стандарти
- 189-сонли Конвенциянинг 15 (b, c), 16-17 моддалари
- 203-сонли Тавсиянинг 8, 11-13 бандлари

Динаранинг биринчи маоши атиги 320 АҚШ долларига тенг бўлди. Унга агентлик, турар-жой ва озиқ-овқат харажатларини қоплаш учун қўшимча 40% ушлаб қолинишини маълум қилишди. Динара шу яқин атрофда қулайроқ шартларни таклиф қиладиган бошқа иш берувчилар борлигини аниқлади. Аммо агентлик харажатлари тўланмагунча иш берувчи уни қўйиб юбормайди. Паспорти ҳам иш берувчининг қўлида бўлгани сабабли шартнома муддати тугамагунча у Травалилендга қайтиб кета олмайди. Бундан ташқари, Динара Қария хонимдан олган қарзини ҳам қайтариши керак. Шикоят қилиш ёки маслаҳат олиш мумкин бўлган таниши ҳам йўқ бу ерда. У қарзларни узиш ва ука-сингилларининг мактабга бориши учун уйга пул юбориб туриш учун қўлидан келганича ҳаракат қилади.





Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича
ХМТ томонидан таклиф қилинган кўрсатмалар
тўғрисида кўпроқ маълумот олинг

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича
ХМТ томонидан таклиф қилинган кўрсатмалар
тўғрисида кўпроқ маълумот олинг

1-намунавий машғулот

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш ва муносиб иш шароити



МАҚСАДЛАР

- ✦ ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари билан танишиб чиқиш
- ✦ Ишга ёллаш жараёнининг турли босқичларида мазкур тамойилларни қўллаш имкониятини таҳлил қилиш



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- ✦ Иштирокчиларни тўрт-беш кишидан иборат кичик гуруҳларга ажратинг.
- ✦ Бунда гуруҳнинг бир аъзоси турли соҳалардаги тажриба ва билимга эга бўлишини таъминланг. Бу – гуруҳдаги муҳокамаларни фаол ташкиллаштириш ва масалага турли нуқтаи назарлардан ёндашиш имконини беради.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ Гуруҳдаги муҳокамалар учун 20-30 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

1. ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари билан яқиндан танишиб чиққач, ҳар бир гуруҳ қайси етакчи тамойиллар муносиб иш шароитлари билан таъминлаш имконини яратишини таҳлил қилиши ва муҳокама қилиши лозим бўлади.
2. Сўнгра муҳокама натижалари умумий йиғилишда тақдим этилади.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✦ Ҳар бир гуруҳга гуруҳ котиби, муҳокамалар модератори ва умумий йиғилишда натижаларни тақдим этувчи вакилни тайинлаб олишни тавсия қилинг;
- ✦ Гуруҳлардаги муҳокамаларга тўртки бериш ва ўзаро самарали фикр алмашишни таъминлаш мақсадида муносиб иш шароитларининг таърифи бўйича жамоавий мунозаралар ўтказишни ўйлаб кўринг; бундай тайёргарлик машғулотида, шунингдек, жамоадаги жипсликни кучайтириш мақсадида фойдаланиш мумкин;
- ✦ Гуруҳлардаги муҳокамаларни жонлантириш учун йўналтирувчи саволлар тайёрлаб кўринг, масалан:
 1. *Ишга ёллаш чоғидаги адолатсизлик белгилари нималардан иборат?*
 2. *Асосий хавфлар нималар ва улар ишга ёллашнинг қайси босқичларида намоён бўлади?*
 3. *Етакчи тамойилларни бирма-бир таҳлил қилгандан сўнг, уларнинг қай бири муносиб иш шароити билан таъминлашга қандай ҳисса қўшади, деб ўйлайсиз ва ҳоказо.*
- ✦ Ўз мамлакатингиздаги воқеъликни акс эттирадиган ёки мунозарани йўналтириш учун муайян тармоқ билан боғлиқ мисоллар тўғрисида ўйлаб кўринг.

2- намунавий машғулот

Манфаатдор томонлар доирасини аниқлаш



МАҚСАДЛАР:

- ✦ Ишга ёллаш жараёнида қатнашадиган иштирокчилар доирасини аниқлаш, уларнинг турли босқичлардаги вазифа ҳамда мажбуриятларини аниқлаш;
- ✦ Турли иштирокчилар бир-бирини ўзаро тўлдириши ва ишга ёллаш жараёнида адолатни таъминлашга кўмаклашиш йўлида қандай қилиб бирга ишлаши мумкинлигини тушуниш;



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- ✦ Иштирокчиларни тўрт-беш кишидан иборат кичик гуруҳларга ажратинг.
- ✦ Бунда гуруҳнинг бир аъзоси турли соҳалардаги тажриба ва билимга эга бўлишини таъминланг. Бу – гуруҳдаги муҳокамаларни фаол ташкиллаштириш ва масалага турли нуқтаи назарлардан ёндашиш имконини беради.



ДАВОМИЙЛИГИ:

- ✦ Гуруҳлардаги муҳокамалар учун 30-60 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш учун 30 дақиқа.



ВАЗИФА:

1. Ишга ёллаш жараёнида бевосита ёки билвосита иштирок этадиган барча иштирокчиларни аниқланг.
2. Жамоавий мунозаралар ва, пировардида, манфаатдор томонлар доирасини аниқлаш учун қайдлар қилиб боринг.
3. Ишга ёллаш жараёнида ҳар бир иштирокчи бажарадиган турли вазифалар ҳамда иштирокчилар ўртасидаги муносабатлар/ ўзаро муносабатларни кўрсатинг.

4. ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ҳамда Халқаро меҳнат стандартларидан фойдаланган ҳолда, қайси иштирокчилар Халқаро меҳнат стандартлари ва махсус етакчи тамойилларга мувофиқ тарзда ишга ёллаш чоғида адолат тамойиллариги роя қилинишини таъминлашда муҳим аҳамият касб этишини муҳокама қилинг.
5. Аниқ мисоллар ва кенг тарқалган амалиётларни кўриб чиқинг.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✦ Ҳар бир гуруҳга гуруҳ котиби, муҳокамалар модератори ва вакилни тайинлаб олишни тавсия қилинг;
- ✦ Гуруҳларда ижобий фаолликни таъминлаш мақсадида вазифаларни босқичма-босқич беринг: дастлаб асосий иштирокчилар тўғрисида жамоавий мунозаралар ўтказишни, сўнгра манфаатдор томонлар доирасини белгилашни сўранг ва ҳар бир иштирокчининг вазифасини муҳокама қилиш учун етарлича вақт ажратинг;
- ✦ Кўргазмани қўлланма сифатида манфаатдор томонлар хариталари намуналарини тайёрланг;
- ✦ Ҳар бир гуруҳ ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ҳамда тегишли Халқаро меҳнат стандартларидан фойдаланаётганига ишонч ҳосил қилинг; керак бўлса, матнлар нусхаларини тақдим этинг;
- ✦ Муҳокамалар пайтида халқаро меҳнат миграцияси билан ишга ёллаш бўйича миллий амалиётлар ўртасидаги мутаносибликни таъминланг. Бунда, масалан, мамлакат иқтисодиётининг инвестициялар кириб келаётган ва тез ривожланаётган тармоқларига малакали ишчиларни жалб қилиш жараёнини кўриб чиқиш мумкин.

▶ Қўшимча маълумотлар учун

- ▶ ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича портали
<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-en/index.htm>
- ▶ “Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалар ҳамда ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифи” рисоласи, ХМТ, 2019 йил
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-en/index.htm
- ▶ Ишга ёллашда адолатни таъминлаш жараёнини ташкил этиш бўйича ўқув қўлланма, ХМТ/ ХМТнинг Халқаро ўқув маркази, 2018 йил
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_682737/lang-en/index.htm
- ▶ Интерфаол восита: Ишга ёллашда адолатни таъминлаш жараёнларини ташкил этиш, ХМТ/ ХМТнинг Халқаро ўқув маркази, 2019 йил
<https://readymag.com/ITCILO/1131618/>
- ▶ Замонавий қуллик кўринишлари бўлган мажбурий меҳнат ва мажбурий никоҳ бўйича глобал маълумотлар, ХМТ, 2017 йил
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang-en/index.htm
- ▶ Халқаро муҳожир ишчилар бўйича глобал маълумотлар, ХМТ, 2018 йил
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang-en/index.htm