

II 3

Бирлашмалар эркинлиги, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи

Мундарица

Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлари	3
Кириш	4
Бирлашмалар эркинлиги, касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқининг қандай афзалликлари бор?.....	4
Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар	8
1948 йилги 87-сонли “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Конвенция.....	8
1949 йилги 98-сонли “Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи тўғрисида”ги Конвенция.....	11
Жамоавий шартномаларнинг асосий жиҳатларини тушуниш.....	12
1-намунавий машғулот: Бирлашмалар эркинлиги, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи.....	15
2-намунавий машғулот: Роль ўйнаш машғулотлари: Бирлашмалар эркинлиги, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи- амалиётда.....	18
3-муқобил намунавий машғулот: Жамоавий музокараларнинг афзалликлари.....	20
Қўшимча маълумот учун	23



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 стандартлари

- C087** 1948 йилги 87-сонли “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Конвенция
- C098** 1949 йилги 98-сонли “Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи тўғрисида”ги Конвенция
- C135** 1971 йилги 135-сонли «Ишчиларнинг вакиллик ташкилотлари тўғрисида»ги Конвенция
- C141** 1975 йилги 141-сонли “Қишлоқ ишчилари ташкилотлари тўғрисида”ги Конвенция
- C151** 1978 йилги 151-сонли “Меҳнат муносабатлари (Давлат хизмати) тўғрисида”ги Конвенция
- C154** 1981 йилги 154-сонли “Жамоавий музокаралар юритиш тўғрисида”ги Конвенция
- R149** 1975 йилги 149-сонли “Қишлоқ ишчилари ташкилотлари тўғрисида”ги Тавсия
- R143** 1971 йилги 143-сонли «Ишчиларнинг вакиллик ташкилотлари тўғрисида»ги Тавсия
- R163** 1981 йилги 163-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Тавсия
- R091** 1951 йилги 91-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Тавсия
- R159** 1978 йилги 159-сонли “Меҳнат муносабатлари (Давлат хизмати) тўғрисида”ги Тавсия

Кириш

Бирлашмалар эркинлиги ХМТ низоминиг муқаддимасида кўзда тутилган бўлиб, ХМТнинг 1944 йилги Филадельфия декларациясида ташкилот фаолиятининг асосий тамойилларидан бири сифатида тасдиқланган. Шунингдек, Филадельфия декларациясида ХМТнинг жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқини илгари суриш борасидаги масъулияти айтиб ўтилиб, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “дунё мамлакатлари орасида жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқининг амалда тан олинишини таъминлайдиган дастурларни қўллаб-қувватлаш” борасидаги тантанали мажбурияти эътироф этилади. Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро биллда, хусусан, бирлашмалар ва бирлашиш эркинлиги, касаба уюшмаларига кириш ҳуқуқи ва иш ташлаш ҳуқуқи умуминсоний ҳуқуқлар сифатида эътироф этилган¹. Шунингдек, унда ҳар бир инсоннинг муносиб яшаш учун меҳнат қилиш ҳамда камситиш, қуллик ва мажбурий меҳнатдан муҳофаза қилиниш ҳуқуқлари эътироф этилган.

ХМТнинг “Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар тўғрисида”ги декларацияси барча аъзо давлатларга ушбу ҳуқуқларни илгари суриш ва амалга ошириш ҳамда мазкур тамойил ва ҳуқуқларни қамраб олган саккизта “асосий конвенция”га уларни ратификация қилмаган тақдирда ҳам риоя қилиш мажбуриятини юклайди.

ХМТнинг 2008 йилги “Глобаллашув жараёнида ижтимоий адолатни таъминлаш тўғрисида”ги декларациясида (Ижтимоий адолат декларацияси) мазкур ҳуқуқ ва тамойиллар глобаллашув жараёни билан боғлиқ муаммоларни ҳал этиш ва ижтимоий адолатни таъминлашда муҳим аҳамиятга эга экани таъкидланди. Мазкур конвенциялар “бир-бирини ўзаро қўллаб-қувватлайди” ва “уларда акс этган тамойил ва қадриятлар дунё ҳамжамиятининг умумий интилишини намоён этади” деб ҳисобланади².

Бирлашмалар эркинлиги, касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқининг қандай афзалликлари бор?

Бирлашмалар эркинлиги, касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар таъминланиши учун йўл очади. Масалан, бу - *мажбурий меҳнатга*

¹ Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро билль Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт ҳамда Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактни ўз ичига олади.

² “Глобаллашув жараёнига инсонпарварлик руҳини киритиш - Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар”, деб номланган 2012 йилги тадқиқот



қарши конструктив воситалардан фойдаланишга имкон бериб, болалар ва бошқа ижтимоий ҳимояга муҳтож гуруҳларни ҳимоя қилиш жараёнларини кучайтиради. Бу - меҳнат соҳасидаги камситилмаслик ва тенгликни таъминлашнинг асосий воситаси бўлиб, у меҳнат жараёни билан барчанинг иш жойидаги асосий ҳуқуқлар кафолатланиши ўртасидаги уйғунликни келтириб чиқаради³.

Бирлашмалар эркинлиги, касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи, шунингдек, инсон ҳуқуқларини таъминлашга асосланган ва самарали фаолият юритаётган демократиянинг муҳим қисмидир.

ХМТнинг 2012 йилги Умумий тадқиқотида (Асосий конвенцияларга бағишланган), шунингдек, ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари учун қуйидаги ўзига хос афзалликлар аниқланган:

- ▶ Меҳнатни тартибга солиш қоидалари ҳамда ижтимоий-иқтисодий сиёсатни ишлаб чиқишда ишчилар ташкилотлари ва иш берувчиларнинг тенг ҳуқуқли иштирокчилар сифатида қатнашиш имконияти.
- ▶ Ижтимоий шерикларга меҳнат шароитлари, шу жумладан иш ҳақи масалаларида қоидаларни белгилаш, умумий талабларни илгари суриш ва узоқ муддатли ижтимоий-иқтисодий ривожланишга эришиш мақсадада ўз манфаатларини мувофиқлаштириш учун асос бўлади.
- ▶ Ишчилар ташкилотларининг кучли ва мустақил бўлиши ишчиларнинг ҳуқуқий ва иқтисодий жиҳатдан заиф нуқталарини муҳофаза қилишда муҳим аҳамият касб этади.
- ▶ Иш берувчилар ташкилотлари кичик корхоналар манфаатларини ҳимоя қилишда муҳим аҳамият касб этади.

ХМТнинг 1998 йилги “Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар тўғрисида”ги декларациясида қуйидагилар универсал тарзда қўлланади, деб эътироф этилган:

- ▶ бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи.
- ▶ мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шаклларига барҳам бериш
- ▶ болалар меҳнатининг бекор қилиниши
- ▶ бандлик ва касб соҳаларидаги камситишга барҳам бериш

Эркинлик ва иштирок этиш ҳуқуқлари - иқтисодий ўсишни таъминловчи ҳуқуқлар

Дания инсон ҳуқуқлари институти томонидан ўтказилган тадқиқотга кўра, эркинлик ва иштирок этиш ҳуқуқлари иқтисодий ўсишга тўғридан-тўғри ижобий таъсир кўрсатади: ...”инсон ҳуқуқлари, хусусан сўз эркинлиги, бирлашмалар ва бирлашиш эркинлиги ҳамда ўз тақдирини ўзи белгилаш учун овоз бериш ҳуқуқига сармоя киритиш орқали мамлакатнинг иқтисодий тараққиётини жадаллаштириш мумкин”⁴.

Корхоналар нуқтаи назаридан қараганда ҳам, инсон ҳуқуқларини таъминлашда уларнинг аҳамиятига нисбатан бўлган қизиқиш ортиб бормоқда. Корхоналар раҳбарлари инсон ҳуқуқларига риоя қилишнинг ”иқтисодий аҳамияти”ни доим ҳам кўра билмаса-да, сўнгги тадқиқотлар пухта ишлаб чиқилган Ижтимоий масъулият тўғрисидаги корпоратив дастурларига эга бўлган корхоналарнинг молиявий натижалари, одатда, бошқа корхоналарга нисбатан яхшироқ эканини намоён этмоқда⁵.

Иорданиянинг кийим-кечак саноати мисолидаги амалий тадқиқот

Иорданиянинг кийим-кечак саноати сўнгги ўн йил ичида жадал ривожланди: соҳа ҳиссасига мамлакат умумий экспортининг 17 фоиздан кўпроғи тўғри келади, меҳнаткашлар сони 60 минг нафарга яқин бўлиб, уларнинг аксарияти аёллар ва муҳожир ишчилардир.

- ▶ Бирлашмалар эркинлигининг чеклангани ҳамда жамоавий шартномалар борасидаги самарасизлик номақбул амалиётлар (ишга қайта жойлашиш учун бадал тўлаш лозимлиги) ҳамда низоларни (узоқ муддатли иш ташлашлар) келтириб чиқарди. Бу эса, ўз навбатида, соҳадаги унумдорликка салбий таъсир кўрсатди.
- ▶ 2010 йилда муҳожир ишчилар касаба уюшмаларига аъзо бўлиш, касаба уюшмаларининг сайловларида овоз бериш ҳамда корхона даражасидаги қўмиталар фаолиятида иштирок этиш ҳуқуқини қўлга киритди. 2013 йилда Иорданияда кийим-кечак саноати учун мўлжалланган жамоавий шартнома имзоланди. Ҳужжат мазкур соҳада меҳнат қилаётган барча ишчиларни қамраб олиб, муҳожир ва маҳаллий ишчилар, эркак ва аёл ишчилар ўртасида ҳеч қандай фарқ белгиланмади.



4 “Инсон ҳуқуқлари ва иқтисодий ўсиш”, Дания инсон ҳуқуқлари институти, 2017 йил - - https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/research/matters_of_concern_series/final_human_rights_and_economic_growth_-_an_econometric_analysis.pdf

5 “Инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилувчи иқтисодиёт” ҳисоботининг тўлиқ матни, Дания инсон ҳуқуқлари институти, 2016 йил - <https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>



- ▶▶ ▶ Шартномада иш соатлари ва иш ҳақи масалалари тартибга солинди ҳамда меҳнат хавфсизлиги шартлари такомиллаштирилди. Бундан ташқари, барча субпудратчилар автоматик тарзда шартнома томонларига айланиб, барча томонлар ишчилардан меҳнатга ёллаш тўлов олинмаслигини таъминлашга келишиб олди.
- ▶▶ ▶ 2015 йилда ҳукумат, касаба уюшмалари ва кийим-кечак секторидаги иш берувчилар ўртасидаги навбатдаги маслаҳатлашувлардан сўнг, муҳожир ишчилар учун ягона меҳнат шартномаси амалга киритилиб, унда ишга ёллашнинг умумий шартлари белгилаб берилган ва меҳнат рухсатномаларини бериш амалиётини киритиш назарда тутилган.
- ▶▶ ▶ Жамоавий шартнома 2017 йилда иккинчи марта қайта кўриб чиқилди ва муҳожир ишчилар билан иорданиялик ишчилар ўртасида меҳнат ва бандликнинг асосий шартлари, шу жумладан, ижтимоий таъминот нафақалари ҳамда асосий вақтдан ташқари иш учун ҳақ тўлаш шартларини уйғунлаштириш орқали кийим-кечак саноатидаги меҳнат шароитларини белгилашда ихтиёрий жамоавий шартномаларнинг ютуқлари қайд этилди.

Натижада:

- ▶▶ ▶ Соҳадаги низолар сони қисқарди ва барқарорлик мустаҳкамланди;
- ▶▶ ▶ Меҳнат шароитларининг яхшиланиши натижасида ишчилар тармоқда узоқроқ вақт мобайнида қолишга интила бошлади, кадрлар алмашинуви пасайди, малакали ишчилар сақлаб қолинди, ишчиларнинг иш берувчига бўлган садоқати ошди, умумий унумдорлик ортиб, иқтисодий ўсиш жадаллашди.

Айни пайтда ҳукумат, ишчилар ва иш берувчилар касбий тайёргарлик, соғлиқни сақлаш, мукофот пуллари ва бошқа шу каби масалалар бўйича музокараларни давом эттирмоқда. Жараён ишчилар қўмиталарини тузиш, етакчиларни сайлаш ҳамда ишчиларга уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бўйича таълим бериш ва маълумот алмашиш билан бир вақтда давом этмоқда.

Қўшимча маълумот учуне: https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_222555/lang-en/index.htm



Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

1948 йилги 87-сонли “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Конвенция

Умумий тамойиллар ва қўлланиш доираси

87-сонли Конвенциянинг асосий тамойили унинг 2-моддасида ифодаланган бўлиб, унда “барча ишчилар ва иш берувчилар, ҳеч қандай истисносиз, **уюшмаларга бирлашиш ҳамда фақатгина тегишли ташкилот қоидаларига бўйсунган ҳолда олдиндан рухсат олмасдан ўзлари истаган ташкилотларга кириш ҳуқуқига эга**” деб белгиланади. Мазкур тамойил барча ишчиларга, шу жумладан, давлат секторидаги ишчилар, давлат хизматчилари, норасмий сектордаги ишчилар ва ўзини-ўзи иш билан таъминлаганларга нисбатан қўлланади.

Конвенциянинг 9-моддаси аъзо давлатларга конвенцияда назарда тутилган кафолатлар қуролли кучлар ва ички ишлар органларига нисбатан қай даражада қўлланишини белгилаш имконини беради. Бундан ташқари, мазкур истиснолар ХМТ назорат органлари кўрсатмаларига мувофиқ тарзда аниқ белгиланган ва чекланган бўлиши шарт⁶.

“Эркинлик”, деганда давлат бирлашиш ҳуқуқидан фойдаланишга аралашининг тақиқланиши тушунилади, яъни ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари эркин ташкил этилиб, давлат ҳокимияти органи томонидан тарқатиб юборилиши ёки фаолияти тўхтатиб қўйилиши мумкин эмас. Улар федерациялар ва конфедерацияларга бирлашиш ва уларга кириш ҳуқуқига эга бўлиши, федерация ва конфедерациялар эса, ўз навбатида, халқаро ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларига аъзо бўлиши мумкин.

⁶ ХМТнинг 1994 йилдаги Бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи бўйича умумий тадқиқотининг 3-боби - [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf) Ҳамда ХМТнинг 2012 йилдаги Асосий конвенциялар қўлланиши бўйича умумий тадқиқоти II қисми, 23-30- бетларига қаранг - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf



Амалга оширилиши

87-сонли Конвенциянинг асосий мақсади ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларининг ташкил этилиши, фаолият юритиши ва тарқатиб юборилишида уларнинг **давлат ҳокимияти органларидан** автономлик ва мустақиллигини ҳимоя қилишдир.

1 ва 11-моддаларга мувофиқ, Конвенция ҳар бир давлат учун мажбурий бўлиб, давлат “унинг қоидаларини амалга ошириш” ҳамда “ишчилар ва иш берувчилар уюшмаларга бирлашиш ҳуқуқини эркин амалга оширишини таъминлаш учун барча зарур ва тегишли чораларни кўриш мажбуриятини олади”.

Шу ўринда айтиш жоизки, 87-сонли Конвенция энг кўп ратификация қилинган конвенциялардан биридир. Гарчи Конвенцияда давлатлар унинг қоидаларини амалга ошириш бўйича қонунлар қабул қилиши талаб этилмаса-да, кўпчилик давлатлар бирлашмалар эркинлиги ва уюшмаларга бирлашиш ҳуқуқига доир махсус қонун ва қоидаларни жорий этган. Баъзи давлатларда бирлашмалар эркинлиги ва уюшмаларга бирлашиш ҳуқуқи конституциявий қонунлар билан ҳам мустаҳкамланган.

ХМТ назорат органлари, хусусан Бирлашмалар эркинлиги қўмитаси ҳамда Конвенциялар ва тавсиялар қўлланишини назорат қилиш бўйича экспертлар қўмитаси конвенциянинг амалга оширилишини мувофиқлаштиришда муҳим аҳамият касб этади. Биринчи қўмита аъзо давлатларга нисбатан шикоятларни кўриб чиқади, иккинчи қўмита эса умумий раҳбарликни амалга оширади ва Конвенцияни амалга ошириш борасидаги чора-тадбирларга ҳуқуқий баҳо беради.

Давлатнинг аҳамияти нимада:

Давлатдан уюшмаларга бирлашиш ҳуқуқини таъминлаш учун зарур бўлган чораларни кўриш талаб этилади. Улар, жумладан, махсус қонун ва қоидаларни қабул қилишдан иборат бўлиши мумкин. Ўз ваколатларини амалга ошириш ва тегишли чораларни кўришда давлат қуйидагиларни таъминлаши шарт:

- ▶ бирлашмалар эркинлиги амалга оширилишига аралашишдан тийилиш;
- ▶ мамлакат қонунлари бирлашмалар эркинлигини амалга оширишга тўсқинлик қилмаслигини таъминлаши (конвенцияда назарда тутилган ҳуқуқларни амалга оширишда ишчилар ва иш берувчилар ҳамда уларнинг тегишли ташкилотлари давлат қонунларини ҳурмат қилиши лозим. Ўз навбатида, давлат қонунлари ҳам уларга нисбатан шундай муносабатда бўлиши ва конвенцияда назарда тутилган кафолатларга путур етказадиган тарзда қўлланилмаслиги лозим);
- ▶ ишчилар ўз касаба уюшмаларига қарши қаратилган камситиш ҳаракатларидан тегишлича ҳимоя қилинишини таъминлаш;

- ▶ ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари ташкил этилиши, фаолият юритиши ёки бошқарилишида ўзаро аралашувдан тегишлича ҳимоя қилинишини таъминлаши.

Ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларининг вазифалари ва уларга бериладиган кафолатлар:

- ▶ Ташкил этилиши ва аъзолик:
 - ўзи хоҳлаган ташкилотларни тузиш;
 - ушбу ташкилотларга эркин тарзда қўшилиш (тегишли ташкилотларнинг қоидаларига риоя қилган ҳолда);
 - ушбу ҳуқуқларни олдиндан рухсат олмасдан амалга ошириш.

- ▶ Тузилиши ва бошқаруви:
Ташкилотлар тўлиқ эркинлик асосида ва олдиндан рухсат олмасдан ташкил этилганидан сўнг эркин фаолият кўрсатиш имкониятига эга бўлиши лозим. Бунда улар:

- ўз низоми ва қоидаларини ишлаб чиқади;
- ўз вакилларини тўлиқ эркинлик билан сайлайди;
- ўз маъмурияти ва фаолиятини ташкил этади;
- ўз дастурларини ишлаб чиқади.

Бундан ташқари, бошқа ташкилотлар билан муносабатларида бирлашмалар эркинлиги тамойиллари қуйидагиларни қамраб олади:

- ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларининг федерациялар ва конфедерацияларни тузиш ва уларга аъзо бўлиш ҳуқуқи; шунингдек, федерация ва конфедерациялар сингари халқаро ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларига аъзо бўлиш ҳуқуқига эга;
- ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари аъзоларининг ўз тузилмалари халқаро фаолиятида ўзи истаган тарзда ва вақтда иштирок этиш ҳуқуқи;
- ишчилар ва иш берувчиларнинг миллий миқёсдаги ташкилотларни тузишда халқаро ташкилотлардан ёрдам ва кўмак олиш ҳуқуқи, бунда халқаро ташкилотнинг сиёсий ва мафкуравий қарашлари инобатга олинмайди.

- ▶ Тарқатиб юборилиши ва фаолиятининг тўхтатиб қўйилиши:

- Ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари, федерациялари ва конфедерациялари томонидан юридик шахс мақомининг олиниши юқорида санаб ўтилган ҳуқуқларни чеклайдиган шартлар асосида амалга оширилиши мумкин эмас. Бундан ташқари, улар ҳокимият органи томонидан тарқатиб юборилиши ёки фаолияти тўхтатиб қўйилиши мумкин эмас.



- Агар ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларининг тарқатиб юборилиши ва фаолияти тўхтатиб қўйилиши барча зарурий кафолатлар берилмасдан амалга оширилса, бу ҳокимият органлари уларнинг фаолиятига энг кескин ва ашаддий тарзда аралашганини билдиради. Зарурий кафолатлар фақатгина суд жараёни орқали таъминланиши мумкин бўлиб, бунда ижрони тўхтатиб туриш кўзда тутилиши лозим.

1949 йилги 98-сонли “Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи тўғрисида”ги Конвенция

Умумий тамойиллар ва қўлланиш доираси

Мазкур Конвенция бирлашмалар эркинлиги билан жамоавий шартномалар тузиш ўртасидаги кўприк ҳисобланади. У қуйидаги уч асосий мақсадга йўналтирилган, хусусан:

- (i) Ишга кириш, иш фаолияти ҳамда меҳнат муносабатлари тўхтатилганда ҳам касаба уюшмаларига аъзолиги сабабли камситилишдан ҳимоя қилиш;
 - (ii) Ишчилар билан иш берувчилар ташкилотларининг ички ишларига аралашишга қаратилган ҳаракатлардан ҳимоя қилиш; ва
 - (iii) Жамоавий шартномалар тузилишини илгари суриш.
- ▶ Касаба уюшмаларига аъзолиги сабабли камситилиш
Ишчилар касаба уюшмаларига аъзолиги сабабли камситилишдан, хусусан, қуйидаги ҳаракатлардан ҳимоя қилиниши шарт:
- Ишга ёллашда уларга касаба уюшмаларига аъзо бўлмаслик ёки аъзоликдан чиқиш шартини қўйиш;
 - Ишчини касаба уюшмасига аъзолиги, иш вақтидан ташқари ёки иш берувчининг розилиги билан иш вақтида касаба уюшмаси фаолиятида иштирок этгани сабабли ишдан бўшатиш ёки унга бошқача қандайдир зарар етказиш.
- ▶ Аралашиш ҳолатлари
- Ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари ўзаро аралашувдан тенг равишда ҳимояланиши, хусусан, ишчилар ташкилотлари иш берувчилар ёки иш берувчилар ташкилотларининг ҳукмронлик қилиш, молиялаштириш ёки назорат қилишга қаратилган ҳаракатларидан тегишлича ҳимояланиши шарт.

Амалга оширилиши

Аъзо давлатлардан “зарур ҳолларда, меҳнат шартларини **жамоавий шартномалар** ёрдамида тартибга солиш мақсадида иш берувчилар ёки иш берувчилар ташкилотлари билан ишчилар ташкилотлари ўртасидаги ихтиёрий музокаралар механизмларини ҳар томонлама ривожлантириш ва улардан фойдаланишни тарғиб қилиш ҳамда қўллаб-қувватлаш мақсадида миллий шароитларга мос келадиган чора-тадбирларни кўриш” талаб этилади (4-модда).

Томонларнинг мустақил ва автономлиги ҳамда эркин ва ихтиёрий музокаралар юритиш тамойилига келсак:

- ▶ музокара юритишнинг турли тизимлари контекстида икки томонлама музокараларда давлат ҳокимияти органлари аралашувини имкон қадар қисқартириш учун қилинган саъй-ҳаракатлар; ва,
- ▶ иш берувчилар ва уларнинг ташкилотлари билан касаба уюшмаларига музокара томонлари сифатида устуворлик берилиши.

Жамоавий шартномаларнинг асосий жиҳатларини тушуниш

1981 йилги 154-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Конвенцияда жамоавий шартномаларга қуйидагича таъриф берилган:

*Бир томондан иш берувчи, иш берувчилар гуруҳи ёки бир ёки бир нечта иш берувчилар ташкилотлари ва бошқа томондан бир ёки бир нечта ишчилар ташкилотлари ўртасида қуйидаги мақсадларда бўлиб ўтадиган **музокаралар**:*

(а) меҳнат шароитлари ва бандлик шартларини белгилаш; ва/ёки

(б) иш берувчилар билан ишчилар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; ва/ёки

(в) иш берувчилар ёки уларнинг ташкилотлари билан ишчилар ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш.”

Ишчилар ташкилотлари билан иш берувчилар ёки уларнинг ташкилотларига иш билан боғлиқ масалалар юзасидан келишувга эришиш имконини берадиган жамоавий шартномалар тамойили ишчиларга иш берувчилар билан меҳнат шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, имтиёзлар, иш вақти, таътил олиш ҳуқуқи, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси ҳамда бошқа тегишли меҳнат шартлари бўйича келишувга эришиш имконини беради. Шартномаларда, одатда, ишга ёллаш шартлари ва мезонлари, меҳнат шароитлари ва лавозимларнинг кўтарилиши, меҳнат интизоми ва ишдан бўшатиш масалалари ҳамда нафақа дастурлари қамраб олинади.



Жамоавий музокаралар жараёни, одатда, жамоавий шартноманинг тузилишига олиб келиб, унга 1951 йилги 91-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Тавсияда қуйидагича таъриф берилган: “Бир тарафдан иш берувчи, иш берувчилар гуруҳи ёки бир ёки бир нечта иш берувчилар ташкилоти ва бошқа тарафдан ишчиларнинг бир ёки бир нечта вакиллик ташкилоти ёки, бундай ташкилотлар бўлмаган тақдирда, ишчилар томонидан миллий қонун ва қоидаларга мувофиқ тегишли равишда сайланган ҳамда ваколатга эга бўлган вакиллар ўртасида тузилган меҳнат шароитлари ва бандлик шартлари билан боғлиқ барча ёзма шартномалар”.

135-сонли Конвенцияда белгиланганидек, муайян шартларда, касаба уюшмалари мақоми бўлмаган ишчилар вакиллари билан ўтказиладиган музокаралар ҳам жамоавий музокаралар ҳисобланади:

Ишчилар вакиллари қуйидаги шахслардан қай бири бўлишидан қатъи назар, миллий қонунчилик ёки амалиётга мувофиқ ишчилар вакили, деб тан олинган шахслар:

- ▶ Касаба уюшмалари вакиллари, яъни касаба уюшмалари томонидан ёки уларнинг аъзолари томонидан тайинланган ёки сайланган вакиллар; ёки
- ▶ Сайланган вакиллар, миллий қонун ёки меъёрлар қоидалари ёки жамоавий шартномаларга мувофиқ корхоналар ишчилари томонидан эркин сайланадиган ҳамда вазифалари тегишли давлатдаги касаба уюшмаларининг ваколатлари сифатида тан олинган фаолият турларини қамраб олмайдиган вакиллар.

Музокара олиб бориладиган даражалар

1981 йилги 163-сонли “Жамоавий шартномалар тўғрисида”ги Тавсияда “зарур бўлса, жамоавий музокаралар юритиш имконини ҳар қандай, шу жумладан муассаса, корхона, фаолият соҳаси, тармоқ, ҳудуд ёки миллий даражада таъминлайдиган ва миллий шароитларга мослаштирилган чоралар кўрилиши лозим” деб белгиланган.

Жамоавий шартномаларни танланган даражада тузиш учун жамоавий музокаралар куйидаги даражаларда ўтказилиши мумкин:





1-намунавий машғулот: Бирлашмалар эркинлиги, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи



МАҚСАДЛАР

- ✚ Иштирокчилар бирлашмалар эркинлиги, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқининг асосий тамойилларини тушуниб етади ва амалда қўллайди
- ✚ Иштирокчилар жамоавий шартномалар ва жамоавий музокараларнинг амалиётда қўлланишидан кўзланадиган мақсадни тушуниб етади.



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- ✚ иккита гуруҳ тузилади, уларнинг ҳар бирига юқоридаги мақсадлардан бири бўйича топшириқ берилади



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✚ иккала гуруҳга топширилган мавзуни муҳокама қилиш учун 40 дақиқа берилади. Асосий фикр ва хулосаларни тақдим этиш учун ҳар бир гуруҳга 10 дақиқа берилади.



ВАЗИФА

1. иккала гуруҳ ҳам ўз котиби ва модератори/раҳбарини танлаши лозим. Гуруҳлардаги иш якунида ҳар бир гуруҳ вакили муҳокамалардан қилинган асосий хулосаларни тақдим этади.
2. Биринчи гуруҳга бирлашмалар эркинлигига доир масалаларни муҳокама қилиш топширилади: бу нимани англатади, ишчилар ва иш берувчилар ташкилотларининг қандай турлари бор, бу тамойил қайси шароитларда қўлланади ва бу - иштирокчи томонларга қандай афзалликлар тақдим этади. Шунингдек, гуруҳ давлат органларининг вазифа ва мажбуриятлари ҳамда

иш берувчи ва ишчилар ташкилотларининг мажбуриятларини муҳокама қилади.

3. Иккинчи гуруҳнинг вазифаси жамоавий музокаралар нима эканини муҳокама қилиш ва сўнгра намунавий жамоавий шартнома тузишдан иборат бўлади. Ушбу машғулоти бажаришда гуруҳ жамоавий шартномаларнинг муҳим жиҳатларини ёдда тутиши лозим бўлади. Буларга иш вақти, иш ҳақи ва асосий вақтдан ташқари иш учун ҳақ тўланиши, мукофот пуллари ва бошқа имтиёзлар, таътил олиш ҳуқуқи ва, албатта, меҳнат шароитлари киради.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✚ Иштирокчиларга бирлашмаларни ташкил этиш ёки тузишнинг асосий мезонлари тўплами ва бирлашмалар турларининг рўйхатини ўз ичига олган тарқатма материалларни бериш фойдали бўлади. Уларни гуруҳлардаги ишдан сўнг тарқатиш мумкин.
- ✚ “Музокаралар нега муваффақиятсиз тугайди” кабилидаги савол гуруҳга жамоавий шартномани ишлаб чиқиш пайтида хавфларнинг олдини олишда қўл келиши мумкин.
- ✚ Машғулоти гуруҳ аъзолари учун имкон қадар фойдали бўлишини таъминлаш, уларни йўналтириш ва муҳим фикрларни аниқлаштириш учун гуруҳ олдига бориш ва муҳокамаларни тинглаш мақсадга мувофиқ.
- ✚ Бир гуруҳ ўз хулосаларини тақдим қилгандан сўнг бошқа гуруҳ аъзоларига ўз фикрларини билдиришни ва саволлар беришни таклиф қилинг.
- ✚ Гуруҳларда ишлаш учун ажратилган вақтга қатъий риоя қилиш шарт эмас, аммо бир гуруҳга кўпроқ вақт берилиши сабабли бошқа гуруҳнинг имкониятлари пасайиб кетмаслигини таъминланг.
- ✚ Агар лозим бўлса, гуруҳлардаги иш бошланишидан аввал ХМТнинг бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи тўғрисидаги таърифи ёки асосий жиҳатлар/ фикрлар билан таништиринг.
- ✚ ХМТнинг тегишли конвенциялари ва манбаларининг нусхаларини тақдим этинг.



Тарқатма материалга мисол: Жамоавий шартномаларнинг намунавий мазмуни (Жанубий Африка)

МУЗОКАРАЛАР БЎЙИЧА БЎЛИМ	КИЧИК КОРХОНАЛАР УЧУН МЎЛЖАЛЛАНГАН ЖАМОАВИЙ ШАРТНОМАЛАР	ЙИРИК КОРХОНАЛАР УЧУН МЎЛЖАЛЛАНГАН ЖАМОАВИЙ ШАРТНОМАЛАР
Тушунча ва атамалар	Муқаддима Шартнома предмети	Муқаддима Шартнома предмети
Шартнома муддати	Одатда, бир йиллик	Одатда, кўп йиллик
Иш ҳақи	<p>Иш ҳақининг оширилиши фоизларда кўрсатилади. Одатда, барча ходимларга нисбатан амал қилади</p> <p>Иш ҳақининг оширилиши кам ҳолларда инфляцияга боғланган бўлади</p> <p>Асосий иш ҳақи нисбатан кенг қўлланади</p>	<p>Иш ҳақининг оширилиши фоизларда кўрсатилади. Одатда, барча ходимларга нисбатан амал қилади, аммо келишилган иш ҳақи жадвалига мувофиқ кенг тоифаларга (куйи, ўрта ва юқори синфлар) нисбатан қўлланадиган дифференциаллашган тарзда оширилиш ҳолатлари ҳам мавжуд.</p> <p>Иш ҳақининг оширилиши, одатда, 1 фоиздан 2 фоизгача бўлган ўсиш коэффициентини назарда тутиши мумкин бўлган формула орқали истеъмол нархлари индексига боғланган бўлади</p> <p>Кўпчилик шартномаларда турли тоифалар учун асосий иш ҳақи киритилади. Муайян тоифаларни йўқ қилиш, асосий иш ҳақини ошириш ва бўшлиқларни ёпиш тенденциялари кузатилмоқда</p>
Бандликнинг бошқа шартлари	“Статус кво” – бу атама нимани англатишига изоҳ бермаган ҳолда бандликнинг бошқа шартларига ишора қилинади	<p>Тўлиқ бўлмаган иш вақтига доир бандлар, асосан, 2009 йилдан кейин киритилган</p> <p>Ҳомиладорлик ва фарзанд кўриш таътили</p> <p>Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси</p> <p>Касаллик туфайли олинган меҳнат таътили</p> <p>Меҳнат брокерлари (вақтинчалик агентлик фаолияти) ҳамда вақтинчалик ишчиларга доир бандлар</p> <p>Оилавий мажбуриятларни бажариш учун меҳнат таътили</p> <p>Оилавий сабабларга кўра таътил</p> <p>Жамғарма фонди</p> <p>Тиббий ёрдам кўрсатиш</p>
Меҳнат муносабатлари	x	Касаба уюшмаси ташкилоти вакили учун таътил Тўлиқ ва якуний ҳисоб-китоб Муросага келиш шартлари

Манба: “Жамоавий музокаралар бўйича дастурий қўлланма”, ХМТ, 2015 йил https://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_425004/lang-en/index.htm



2-намунавий машғулот: Роль ўйнаш машғулоти: Бирлашмалар эркинлиги, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи- амалиётда



МАҚСАД

- ✦ Иштирокчилар 087- ва 098-сонли конвенцияларнинг мақсад ва тамойилларини амалиётга татбиқ қилиш ва бирлашмалар эркинлиги ҳамда жамоавий музокараларни юритиш бўйича амалий мисолларни келтира олишини таъминлаш. Иштирокчилар асосий муаммоларни аниқлай олишини таъминлаш.



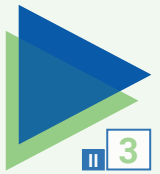
МАШЎУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- ✦ Иккита гуруҳ тузилади. Бир гуруҳ иш берувчи иш ҳақини оширишдан қатъий бош тортиб турган бир шароитда иш ҳақини ошириш лозимлигини асослайдиган нутқ тайёрлайди. Гуруҳ таркибидаги машғулот барча аъзоларни иш ҳақини ошириш учун жиддий асосларни ишлаб чиқишга ундашдан иборат. Иккинчи гуруҳнинг вазифаси муҳожир ва қочоқлар бирлашмалар эркинлиги борасидаги ўз ҳуқуқларини амалга оширишда дуч келадиган муаммоларни муҳокама қилиш ва улар ҳақида хабар беришдан иборат.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ Ҳар бир гуруҳга топширилган вазифа устида ишлаш учун 60-40 дақиқа, ҳар бир гуруҳ асосий хулосаларини тақдим этиши учун 5 дақиқа ва ҳар бир мавзу бўйича муҳокамалар учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

1. Биринчи гуруҳ қайси тармоқда ишлаши, бажарадиган иш турлари, меҳнат шароитлари ва бошқа тегишли масалалар юзасидан қарор қабул қилади. Сўнгра иш ҳақи оширилишини талаб қилиш учун далил ва асосларни ишлаб чиқади. Далиллар - ҳам иш жойи, ҳам жамоадаги/оиладаги ҳақиқий вазиятга асосланиши керак. Гуруҳ иш берувчининг иш ҳақини оширмаслик борасидаги сабабларига қарши далилларни ишлаб чиқиши лозим.
2. Иккинчи гуруҳ, аввало, бирлашмалар эркинлиги амалда жорий этилган ва муҳожирлар ҳамда қочоқлар ишлайдиган давлатдаги вазиятни баҳолайди. Кейин улар муҳожир ишчилар ҳам, қочоқлар ҳам бу ҳуқуқдан фойдаланишига тўсқинлик қилаётган муаммо ва омилларни аниқлайди. Муаммолар аниқланганидан сўнг гуруҳ муҳожирлар номидан ушбу муаммоларни бартараф этиш йўллари таклиф қилади.



TIPS FOR TRAINERS:

- ✚ Гуруҳлар машғулотга киришаётганда, улардан қуйидаги саволлар устида чуқур мулоҳаза қилишни сўранг:
 1. *Иш ҳақининг оширилиши сизга нима учун керак?*
 2. *Оширилган иш ҳақидан қандай қилиб/нима мақсадда фойдаланасиз?*
 3. *Талабингизни илгари сурган иш берувчи қандай муносабат билдириши мумкинлигини ўйлаб кўринг*
 4. *Иш ҳақини ошириш бўйича талаби қондирилмаса, ишчиларнинг муносабати қандай бўлади?*
- ✚ Гуруҳ аъзоларига иш ҳақининг оширилиши бўйича музокаралар жуда нозик жараён экани ва у дўстона руҳда амалга оширилиши кераклигини эслатинг
- ✚ Агар иштирокчиларнинг давлатида муҳожир ва қочоқ ишчилар билан ишлаш бўйича етарли тажриба бўлмаса ёки уларнинг сони кам бўлса, сценарий олдиндан тайёрланиши ҳамда муҳожир ва қочоқ ишчилар муаммолари билан шуғулланадиган гуруҳга тақдим этилиши мумкин
- ✚ Муҳожир ишчилар муаммолари билан шуғулланадиган гуруҳга улар нафақат иш берувчилар, балки вазирликлар каби муассасалар билан муносабатларда ҳам муаммоларга дуч келиши мумкинлигини эслатинг.



3-муқобил намунавий машғулот: Жамоавий музокараларнинг афзалликлари



МАҚСАД

- Жамоавий музокара юритишнинг афзалликлари тўғрисида фикр юритиш ва муҳокама қилиш.



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

- Машғулотда иштирок этиши мумкин бўлган гуруҳлар сони чекланмаган.
- 1-2-4-барча услубидан фойдаланган ҳолда, иштирокчилар дастлаб якка тарзда фикр юритади, сўнгра жуфтликларда ва, ниҳоят, тўрт кишилик гуруҳларда юзма-юз биргаликда ишлайди.
- Стул ва стулларни жойлаштиришнинг алоҳида тартиби йўқ.
- Кузатувлар ва тушунчаларни қайд этиш учун қайд дафтарлари керак бўлади.



ДАВОМИЙЛИГИ

- Жами 30 дақиқа: якка тарзда ишлаш учун 1-2 дақиқа, иштирокчилар жуфтликларда фикр алмашиши учун 5 дақиқа, тўрт кишилик гуруҳларда фикр алмашиши учун 5 дақиқа, гуруҳларда тақдирот тайёрлаш учун 5 дақиқа, умумий йиғилишдаги муҳокамалар учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

- Иштирокчиларга “Жамоавий музокараларнинг афзалликлари нимада?” деган савол берилади. Улар савол ҳақида ўйлаб 1-2 дақиқа ичида фикр юритади ва барча афзалликларни қайд дафтарига ёзади.



2. Сўнгра иштирокчиларга ўз фикрларини ривожлантириш ва тўлдириш учун 5 дақиқа давомида жуфтликларда фикр алмашиш таклиф қилинади.
3. Тўрт кишилик гуруҳларга ўтгандан сўнг иштирокчилар барча фикрларни муҳокама қилади ҳамда ўхшашлик ва фарқларга эътибор қаратади. Кейинги 5 дақиқа давомида ҳар бир гуруҳ маърузачини тайинлайди ва умумий йиғилишда тақдим қилинадиган фикр бўйича якуний қарорга келади.
4. Турли гуруҳларнинг фикрлари такрорланмаслигига ишонч ҳосил қилган ҳолда, ҳар бир гуруҳ энг муҳим фикрни умумий йиғилишда тақдим этади.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✦ Ушбу машғулоти бажариш учун ажратилган вақт қанчалик аҳамиятга эгаллигини инобатга олган ҳолда, ҳар бир иштирокчи яқка тарзда ва гуруҳларда жамоавий ишлашни бошлашдан аввал топшириқни аниқ тушунганига ишонч ҳосил қилинг. Зарур бўлса, меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан олинган тушунча ва атамалардан фойдаланишингиз мумкин;
- ✦ Жуфтликларда ишлаш пайтида иштирокчилар янги ғоялар излашда давом этиши, тўрт кишилик гуруҳ таркибидаги иш пайтида эса эътиборни муҳокамаларга қаратишига ишонч ҳосил қилинг. Ҳар бир гуруҳга фарқ ва ўхшашликларни муҳокама қилиш мақсадга мувофиқ эканини эслатиб қўйишингиз мумкин.
- ✦ Гуруҳлардаги муҳокамаларни яқунлаш учун ҳар бир гуруҳдан умумий йиғилишда тақдим қилинадиган ғояни аниқлаб олишни сўранг. Иштирокчилардан муҳокамалар пайтида қандай ғоялар пайдо бўлгани ва уларнинг қайси бирини энг муҳим, деб ҳисоблашларини сўранг. Умумий йиғилишда такрорланишларга йўл қўймаслик учун ҳар бир гуруҳнинг ғояси бошқа гуруҳ томонидан тақдим қилинган тақдирда, бошқа бир ғояни тақдим этишга тайёрлигига ишонч ҳосил қилинг.
- ✦ Умумий муҳокамаларда сиз барча ғояларни визуал тарзда тасаввур қилиш ёки уларни доскага ёзишни хоҳлашингиз мумкин. ХМТнинг 2015 йилдаги жамоавий музокаралар юритиш бўйича дастурий қўлланмасидан фойдаланиб, 1.1. жадвалда тасвирланган тузилмадан фойдаланиб, барча билдирилган ғояларни қуйидаги 6 тоифага боғлаган ҳолда

муҳокама доирасини кенгайтиришингиз мумкин: иш сифати, адолат, касбий тайёрлаш, меҳнат муносабатлари, корхона фаолияти самарадорлиги, макроиқтисодиёт. Ушбу олтита мавзу асосида магнитли доска ёки оддий доскада жадвал тайёрлашингиз ва умумий йиғилишдаги тақдимотлар пайтида уни тўлдириб боришингиз мумкин.



▶ Қўшимча маълумот учун

- ▶ ХМТнинг бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқининг таъминланишига бағишланган веб-саҳифаси
<https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-en/index.htm>
- ▶ ХМТнинг бирлашмалар эркинлигига доир халқаро меҳнат стандартлари бўйича веб-саҳифаси
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association>
- ▶ Бирлашмалар эркинлиги бўйича кўрсатмалар (ЕХХТнинг Демократик институтлар ва инсон ҳуқуқлари бўйича бюроси, 2015 йил)
<https://www.osce.org/odihr/132371?download=true>
- ▶ Ҳаракатланиш эркинлиги: муҳожир ишчилар ва қочоқларнинг фуқаролик ҳудуди (“CIVICUS” ташкилоти, 2019 йил)
https://www.civicus.org/documents/reports-and-publications/freedoms-on-the-move/freedoms-on-the-move-report_oct2019.pdf
- ▶ Жамоавий музокаралар бўйича дастурий қўлланма (ХМТ, 2015 йил)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf
- ▶ Инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилувчи иқтисодиёт (Дания инсон ҳуқуқлари институти, 2016 йил)
<https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>
- ▶ Инсон ҳуқуқлари ва иқтисодий ўсиш (Дания инсон ҳуқуқлари институти, 2017 йил)
<https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-economic-growth>
- ▶ Глобаллашув жараёнига инсонпарварлик руҳини киритиш - ХМТнинг Асосий конвенция бўйича 2012 йилги умумий тадқиқоти (ХМТ, 2012 йил)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf
- ▶ Бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий ҳуқуқи, ХМТнинг 1994 йилги умумий тадқиқоти (ХМТ, 1994 йил) музокаралар
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)