



Ижтимоий таъминот ва Оналикни муҳофаза қилиш

Мундарица

Сараланган асосий меҳнат стандартлари	3
Кириш	4
Универсал ҳимоя	6
ХМСдан йўриқнома	8
Умуминсонийлик.....	9
Етарлилик.....	9
Барқарорлик.....	10
Ижтимоий таъминотнинг тўққизта тармоғи.....	11
Оналик ҳимояси.....	12
Инфографика: Питерни кутиб олинг - Ижтимоий муҳофаза ва оналикни муҳофаза қилишни кашф этиш	15
1-намунавий сессия: Ижтимоий таъминот нафақалари	19
2-намунавий сессия: Камчиликларни аниқлаш	21
Қўшимча манбалар	24



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.



Сараланган асосий меҳнат стандартлари:

Кенг қамровли ижтимоий таъминот стандартлари

- C102** Ижтимоий таъминот (минимал стандартлар) тўғрисида конвенция, 1952 (№102)

Ижтимоий ҳимоя поғоналари

- R202** Ижтимоий муҳофаза поғоналари бўйича тавсияси, 2012 (№202)
- R204** Норасмийдан расмий иқтисодиёт тавсиясига ўтиш, 2015 (№ 204)

ХМТнинг ижтимоий таъминот стандартлари

- C118** Муомала тенглиги (ижтимоий таъминот) тўғрисида конвенция, 1962 (118-сон)
- C121** Меҳнат жароҳати нафақаси тўғрисида конвенция, 1964 [1-жадвал 1980 йилда ўзгартирилган] (№ 121)
- C128** Ногиронлик, кексалик ва боқувчисини йўқотганлик тўғрисида конвенция, 1967 (№128)
- C130** Тиббий ёрдам ва касаллик нафақаси тўғрисида конвенция, 1969 (№130)
- C157** Ижтимоий таъминот ҳуқуқларини кафолатларш тўғрисида конвенция, 1982 (№157)
- C168** Бандликка кўмаклашиш ва ишсизликка қарши ҳимоя қилиш тўғрисида конвенция, 1988 (№168)

Оналик муҳофазаси

- C183** Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида конвенция, 2000 (№ 183)

Кириш

Ижтимоий таъминот нафақат эътироф этилган инсон ҳуқуқи, балки ижтимоий ва иқтисодий зарурият ҳам ҳисобланади. Тарихан у ноаниқлик, касаллик ва маҳрумликдан ҳимоя қилишда муҳим рол ўйнади. Аста-секин ишсизлик, касаллик ва бандлик жароҳати, қариллик ва пенсия, ҳомиладорлик ва бола тарбияси каби оила мажбуриятлари ҳамда оила боқувчисини йўқотиш ҳолларида асосий даромад учун тақдим қилинадиган ижтимоий таъминот тизимларига айланди. Соғлиқни сақлаш, даромад хавфсизлиги ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш орқали ижтимоий таъминот хизмати самарадорликни оширади, шахсинг қадр-қиммати ва имкониятларининг тўлиқ рўёбга чиқишига ёрдам беради. Шунинг учун барча аёллар ва эркеклар учун адолатли иқтисодий ўсиш, ижтимоий бирдамлик ва муносиб ишга эришишда қамров бўшлиқларини ёпиш ажралмас ҳисобланади.

Ижтимоий муҳофаза тизимларини ташкил қилиш атрофида бир қатор муаммолар мавжуд, шулардан глобал катта камчиликлардан бири ижтимоий муҳофазани молиялаштириш. Ижтимоий муҳофаза қилиш учун фискал маконни кенгайтириш сиёсати вариантларидан бири ижтимоий суғурта қопламалари ва солиқ даромадларини кўпайтиришдир. Дунёдаги турли мамлакатлар баъзи шаклдаги ҳиссага асосланган ижтимоий суғурта тизими орқали самарали ижтимоий муҳофаза қамровини кенгайтиришни ривожлантирди, бунга кенг кўламли бандлик билан боғлиқ муҳофаза қилиш, яъни ишсизлик ва бандлик жароҳати пайтида ҳимоя қилиш, кексалик ва ногиронлик нафақалари, оила ва болаларни ҳимоя қилиш, соғлиқни сақлаш суғуртаси ва бошқа соҳалар киради. Ижтимоий таъминот қамровини ошириш ва ижтимоий бадалларни йиғиш ижтимоий муҳофазани молиялаштиришнинг ишончли усули бўлиб, муқобил ижтимоий харажатлар учун фискал маконни озод қилади. Бандликка асосланган бадаллар билан боғлиқ ижтимоий ҳимоя имтиёзлари норасмий иқтисодиётни расмийлаштиришни ҳам рағбатлантиради¹.

Стандартларни ишлаб чиқувчи ташкилот сифатида ХМТ аъзо давлатларни кенг қамровли ижтимоий таъминот тизимларини ташкил қилиш ва уларнинг барқарорлиги ва мос тушишини таъминловчи асосий параметрларини тақдим этиш учун халқаро ижтимоий таъминот конвенциялари ва тавсияларини тақдим қилади. Содда қилиб айтганда, ХМТ стандартларининг уч авлоди мавжуд бўлиб, улар универсал ҳимоя

¹ Ижтимоий муҳофазанинг молиялаштирилиши ҳақида яқиндан танишиш учун Ижтимоий муҳофазанинг молиялаштирилиши. Ижтимоий муҳофаза туркумида сифатга асосланган услуб, ХМТ 2004 га қаранг - https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/quantitative-methods/WCMS_SECSOC_8030/lang-en/index.htm



учун кенг қамровли тизимга айланди. Ишсизлик тўғрисида конвенция, 1919 й (№2) ва Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида Конвенция, 1919 й (№3) ташкилотга асос солинган 1919 йили қабул қилинган биринчи стандартлардан эди. Кейинги 20 йил давомида, биринчи авлод стандартлари ижтимоий суғурта тизимини ташкил қилишга қаратилган эди: №12, 17, 18, 19, 24, 25, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 48 сонли конвенциялар.

Иккинчи авлод стандартлари (1944-1964 йиллар даврида қабул қилинган) турли ижтимоий таъминот схемаларини мувофиқлаштиришга қаратилган бўлиб, ижтимоий таъминотга муҳтож ҳар бир кишига қаратилган эди. ХМТнинг тўққизта ижтимоий хавфдан ҳимоя қилувчи кенг қамровли С102 воситаси 1952 йилда қабул қилинди. Конвенция ҳимоя даражаси ва муддати, қамров кўлами, имтиёзларга мувофиқлик шартлари билан боғлиқ минимал стандартларни белгилаб беради, шу билан бирга ижтимоий таъминот бошқаруви ва молиялаштириш манбаларини ҳам қамраб олади. Шу йилнинг ўзида оналикни муҳофаза қилиш стандартлари қайта кўриб чиқилди.

Кенг қамровли ижтимоий таъминот стандартлари

- C102** Ижтимоий таъминот (минимал стандартлар) тўғрисида конвенция, 1952 (№102)
- R067** Даромад тавфсизлиги бўйича тавсия, 1944 (№ 67)

Мигрант ишчилар учун ижтимоий таъминот

- C118** Муомала тенглиги (ижтимоий таъминот) тўғрисида конвенция, 1962 йил (118-сон)

Оналик ҳимояси

- C103** Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида конвенция (қайта кўрилган), 1952 йил (№103)

102-Конвенция ривожлантириш, учинчи авлод стандартлари юқори даражадаги ҳимоя, қамровни кенгайтириш ва имтиёзлар даражасини оширишни таклиф қилади. Ушбу стандартлар биринчи авлод стандартларини қайта кўриб чиқади.

Илғор ижтимоий таъминот воситалари

- C121** Ишда олинган жароҳат нафақаси тўғрисида конвенция, 1964 йил [1-жадвал 1980 йилда ўзгартирилган] (№ 121)
- C128** Ногиронлик, кексалик ва боқувчисини йўқотганлар нафақаси тўғрисида конвенция, 1967 (№128)
- C130** Тиббий ёрдам ва касаллик учун нафақа тўғрисида конвенция, 1969 (№130)
- C168** Бандликка кўмаклашиш ва ишсизликка қарши ҳимоя тўғрисида конвенция 1988 (№168)

Илғор оналик ҳимоя воситаси

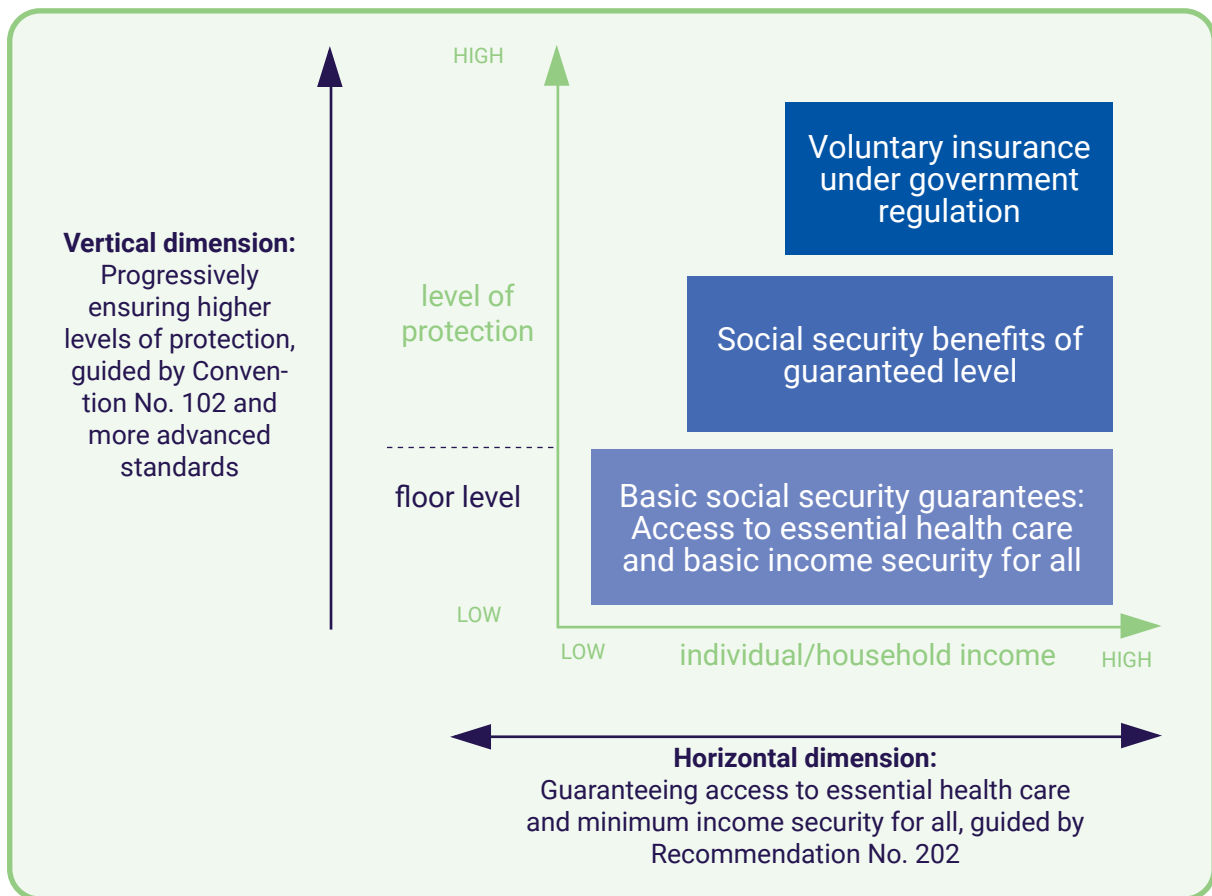
- C183** Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида конвенция, 2000 (№ 183)



Универсал ҳимоя

ХМТ барча аъзо давлатларда ҳар томонлама ижтимоий таъминот қамровини кенгайтириш, рағбатлантириш ва таъминлашга қаратилган саъй-ҳаракатлар доирасида икки ўлчовли стратегияни ишлаб чиқди. Горизонтал ўлчов ижтимоий муҳофаза қаватларни ташкил этиш бўйича глобал ташаббусни акс эттиради, бунда ҳар бир шахс учун тўрт муҳим асосий ижтимоий таъминот кафолатлари мажмуи тақдим этилади: энг муҳим соғлиқни сақлаш хизмати, болалар учун асосий даромад хавфсизлиги; фаол ёшдаги шахслар учун асосий даромад хавфсизлиги; ва катта шахслар учун асосий даромад хавфсизлиги. ХМТнинг кенгайтирилган стратегиясининг вертикал ўлчами қўшимча ижтимоий хавф ва турли тоифадаги шахсларни қамраб олган кенг кўламли имтиёزلарни таъминлашга ва 102-сонли конвенция ҳамда бошқа долзарб ижтимоий таъминот конвенциялари томонидан белгиланган энг кам нафақа ставкалари даражасигача оширишга интилади.

Ижтимоий муҳофазани кенгайтириш бўйича ХМТ стратегиясини қўллаб-қувватловчи восита **Ижтимоий муҳофаза поғоналари бўйича тавсия, 2012 (№202)** ҳисобланади. Ижтимоий таъминот поғоналарини жорий этиш ёки сақлаш ва ижтимоий муҳофаза поғоналарини имкон қадар кўпроқ



одамларга ижтимоий таъминотнинг юқори даражаларини кенгайтириш стратегияларининг бир қисми сифатида ижтимоий таъминот билан боғлиқ халқаро меҳнат стандартларида белгиланган кўрсатмаларга мувофиқ амалга ошириш бўйича йўл-йўриқлар беради.

Ижтимоий муҳофаза поғоналари

R202 Ижтимоий муҳофаза поғоналари бўйича тавсияси, 2012 (№202)

Ижтимоий таъминот тизимлари ичида миллий ижтимоий муҳофаза қаватларини ташкил этиш ва сақлаб қолишда ХМТга аъзо ҳар бир давлат норасмий иқтисодиётдаги кишилар ва уларнинг оилаларидаги эҳтиёж ва ҳолатларга алоҳида эътибор беришга даъват этилади. ХМТнинг **Норасмийдан расмий иқтисодиёт тавсиясига ўтиш, 2015 йил (№204)** хужжати норасмий иқтисодиётда барча ишчилар учун ҳам қонунда ҳам амалда шиддат билан узайтириш зарурлигини тан олади: хусусан, ижтимоий таъминот, ижтимоий суғурта қамровини кенгайтириш, оналикни муҳофаза қилиш, муносиб иш шароитлари ва энг кам иш ҳақи.

Буни амалга оширишда, давлатлар ишчиларнинг эҳтиёжлари, яшаш харажатлари ва иш ҳақининг умумий миллий даражаси каби бошқа тегишли омилларни ҳисобга олишлари керак.

R204 Норасмийдан расмий иқтисодий тавсиясига ўтиш, 2015 (№ 204)

▶ ХМСдан йўриқнома

ХМТ халқаро меҳнат стандартлари мамлакатларга ижтимоий таъминот ҳуқуқини амалга ошириш ва ҳар томонлама, барқарор ва етарли ижтимоий таъминот тизимларини яратиш билан олдинга силжишга ёрдам беради. Ижтимоий ҳимоя сиёсатини муваффақиятли амалга ошириш адолатли молиялаштириш механизмларини кенгроқ ижтимоий-иқтисодий ривожланиш сиёсатига киритиб, мос келадиган, тахмин қилса бўладиган ва фойдаланувчиларга йўналтирилган ижтимоий муҳофаза тизимларининг асосий элементи сифатида белгиладиган ҳуқуқий нормаларни талаб қилади.

ХМТ СТАНДАРТЛАРИДА МУЖАССАМЛАНГАН АСОСИЙ ТАМОЙИЛЛАР





Умуминсонийлик

202-тавсия билан белгиланганидек, **ҳимоя қилишнинг умуминсонийлик тамойиллари** тегишли жорий қилиш механизмлари ва ижтимоий кафолатлар билан ҳимояланган шахсларнинг ҳуқуқлари ва қадр-қимматини ҳурмат қилишни таъминлайдиган ҳуқуқий асослар билан бирга ҳуқуқий кафолатларга асосланади. Ҳимоянинг умуминсонийлигини таъминлашда, асосий ижтимоий таъминот кафолати миллий қонун ва қоидаларда белгиланганидек энг камида барча аҳолига, жумладан барча болаларга қўлланилиши керак ва мавжуд халқаро мажбуриятларга бўйсунуши лозим.

Ижтимоий ҳамжиҳатлик умуминсоний ижтимоий ҳимоянинг шартидир. Ижтимоий ҳамжиҳатлик, унинг молиявий жиҳатлари билан бирга ижтимоий бирдамлик ва ижтимоий тинчликни мустаҳкамлайди. Бу эса қашшоқлик ва тенгсизликка қарши кучли қурол бўлиб, жамиятларни янада тенг ва адолатли қилиш учун самарали восита ҳисобланади.

Жамоавий молиялаштириш молиявий барқарорлик учун энг яхши кафолатларни таклиф этади, айниқса, молиявий мустаҳкамлаш даврида. Молиялаштиришда ижтимоий бирдамлик ва ҳамжиҳатликни кенгайтириш ижтимоий хавфсизликнинг прогрессив универсаллашувига ёрдам беради ҳамда ижтимоий бирдамлик, раҳм-шафқат, заиф ва энг заиф кишиларга ғамхўрлик қилишнинг жамоавий ва инсоний қадриятларини акс эттиради.

Етарлилик

Ижтимоий таъминот тизимлари ўз мақсадларига фақат керак бўлган эҳтиёжларга нисбатан етарли бўлган нафақаларни тақдим этиш орқали эҳтиёжларнинг қондирилиши ва тахмин қилинишига эришиш мумкин. Мабодо мана шундай нафақа олиш вазиятига тушиб қолсалар, нафақага даъвогар шахслар қандай турдаги ва поғонадаги нафақа олишлари мумкинлигини билишлари учун.

Имтиёзларнинг етарлилигини таъминлаш умуминсонийлик тамойили билан ҳамфикр ҳисобланади. Ҳимояланмаган қолганларга асосий ҳимояни кучайтириш устуворлигига параллел равишда, барча мамлакатлар имкон қадар кўпроқ одамларга иложи борича тезроқ ҳимоя қилиш даражасини таъминлашга ҳаракат қилишлари керак, бунда Ижтимоий хавфсизлик (минимал стандартлар) тўғрисида конвенция, 1952 (№102) ва кенг қамровли миллий ижтимоий таъминот тизимларини ривожлантириш учун юқори ҳимоя даражасини белгиловчи стандартларга асосланиш лозим. ХМТга аъзо давлатларнинг ўсиб бораётган кўпчилиги бу стандартларни ратификация қилиш ёки ижтимоий муҳофаза сиёсатини ишлаб чиқиш, қайта-кўриб чиқиш ёки қонунчилик ва тизимлар, йўл харитаси ўрнатиш ва стандартларни белгилаш учун афзаллигини тан олмақдалар.

Даврий қайта кўриб чиқиш ижтимоий таъминот стандартларининг етарлилигини таъминлашда муҳим қадамдир. Давлатлар миллий хусусиятлари, жумладан, иқтисодий, демографик ва географик ҳолатларини ҳисобга олган ҳолда нафақа даражаларини белгилаш ва ҳисоблаш учун турли хил мезон ва маълумотномалардан фойдаланадилар. Энг кам нафақа даражасини белгилаш учун минимал истеъмол саватча, минимал иш ҳақи ва миллий турмуш тарзи ёки қашшоқлик чегаралари ишлатилади. Асосий даромад хавфсизлигининг етарлилиги манфаатдор шахслар ва уларнинг оилалари учун даромад хавфсизлигига ҳисса қўшадиган ижтимоий муҳофаза чора-тадбирлари мажмуасини ва уларнинг самарали бажарилишини ҳисобга олган ҳолда баҳоланиши керак.

Барқарорлик

Ижтимоий адолат ва холислик нуқтаи назаридан ХМТ стандартлари "ижтимоий муҳофаза поғоналари миллий ижтимоий хавфсизлик тизимларининг асосий элементи сифатида" ташкил этиш ва сақлаш учун барқарор молиялаштиришни таъминлаш ва ушбу тизимларнинг молиявий, фискал ва иқтисодий барқарорлигини кафолатлаш учун давлатнинг умумий ва асосий масъулиятини тан олади (Тавсия № 202, параграфлар 1(а) ва 3(к)).

Миллий ижтимоий муҳофаза сиёсати ва стратегиялари "молиявий талаблар ва ресурслар, шунингдек, мақсадларга прогрессив эришиш учун вақт оралиғи ва тартиблари" (14(Е) параграфи)ни кўрсатиши керак. Шунинг учун, Тавсияда қуйидагича номланадиган "шаффоф, маъсулиятли ва соғлом молиявий бошқарув ва иш юритиш" механизмлари (параграф 3(ж))нинг тузилиши, иш ва иш билан бандлик, меҳнат бозори бузилиши, юқори ишсизлик ва қашшоқлик хавфи, шунингдек, кўплаб жамиятлар дуч келаётган демографик муаммолар шароитида жуда муҳимдир.

Шаффоф ва иштирок этувчи бошқарув тамойили, шунингдек, ижтимоий муҳофаза, шу жумладан молиявий бошқарувни назорат қилиш яхши бошқарув ва самарадорлик учун муҳим аҳамиятга эга. Бу тамойил халқаро ижтимоий таъминот қонунчилигида, хусусан, 102-Конвенцияда анча олдин белгиланган, жумладан 72-модда (1): "маъмурият давлат органлари томонидан тартибга солинадиган муассасага ёки қонунчиликка масъул давлат департаментига топширилмаган бўлса, ҳимояланган шахсларнинг вакиллари бошқарувда иштирок этадилар ёки улар билан маслаҳатлашадилар, белгиланган шароитларда; иш берувчилар ва давлат органлари вакилларининг иштирок этиш ёки иштирок этмаслигини миллий қонунлар ёки қоидалар қарор қабул қилиши мумкин".

Тавсия № 202, параграф 3 (Р) бу тамойилни тасдиқлаб, янада бойитади: "иш берувчилар ва ишчилар вакиллик ташкилотлари билан уч томонлама иштирок этиш, шунингдек манфаатдор шахсларнинг бошқа тегишли ва вакиллик ташкилотлари билан маслаҳат асосида".



Ижтимоий таъминот схемаларининг шаффоф, масъулиятли ва иштирок этувчи бошқаруви давлат зиммасидаги молиялаштиришда ҳамжиҳатлик билан биргаликда ижтимоий таъминотнинг молиявий ҳаётийлиги ва барқарор ривожланишининг энг яхши кафолатларини тақдир этади. Салмоқли тараққиётга эришиш барча мавжуд ҳаракат воситаларини, шу жумладан, молиявий ва фискал воситаларни сафарбар қилишни талаб қилади. Шу муносабат билан, ижтимоий ҳимоя доирасини аниқлаш, амалга ошириш ва мониторинг қилишда барча тегишли манфаатдор томонларни жалб қилиш яхши натижа беради. Бунга қисман самарали ижтимоий мулоқот ва иштирок натижасида кенг жамоатчиликнинг қабул қилиши ва қўллаб-қувватлаш сабаб бўлади.

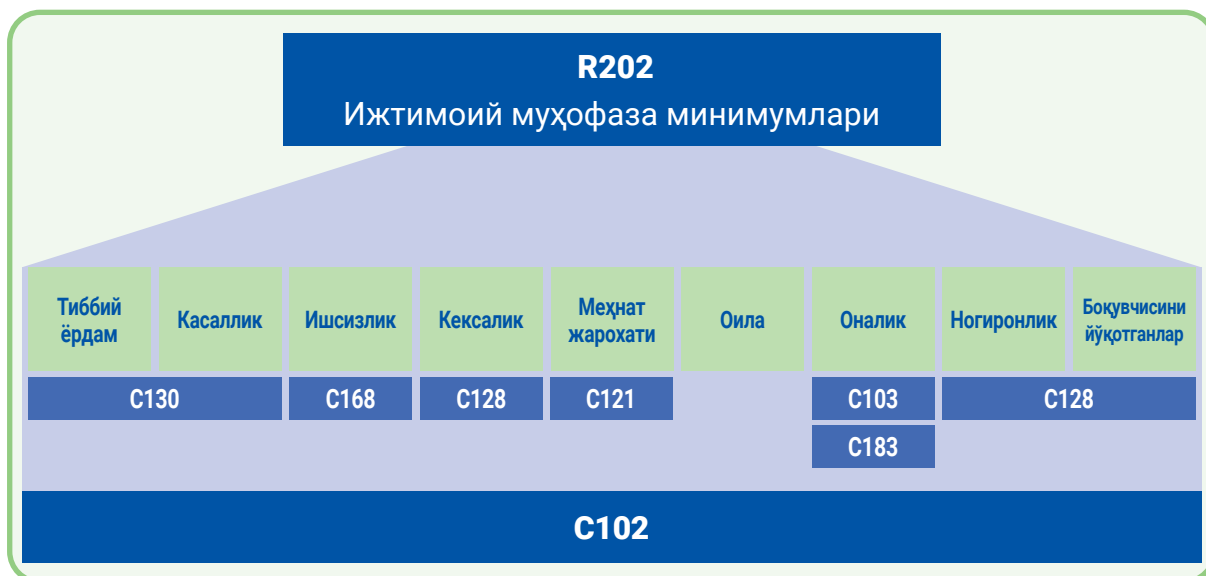
Ижтимоий таъминотнинг тўққизта тармоғи

Тўққизта йирик ижтимоий хавф-хатардан ҳимояланиш даражасини етарли савияда таъминлаш мақсадида техник воситалар мажмуи қабул қилинган..

Ижтимоий таъминот (минимал стандартлар) тўғрисидаги конвенция, 1952 (102-сон) ижтимоий таъминот нафақаларининг даражаси учун минимал стандартни ва улар қандай шартлар асосида берилишини белгилайди. Ижтимоий таъминотнинг тўққизта асосий жабҳасини қамраб олади, яъни

- ▶ тиббий ёрдам;
- ▶ касаллик нафақаси;
- ▶ ишсизлик нафақаси;
- ▶ кексалик нафақаси;
- ▶ меҳнат жароҳати нафақаси;
- ▶ оила нафақаси;
- ▶ оналик нафақаси;
- ▶ ногиронлик нафақаси ва
- ▶ боқувчисини йўқотганлар нафақаси.

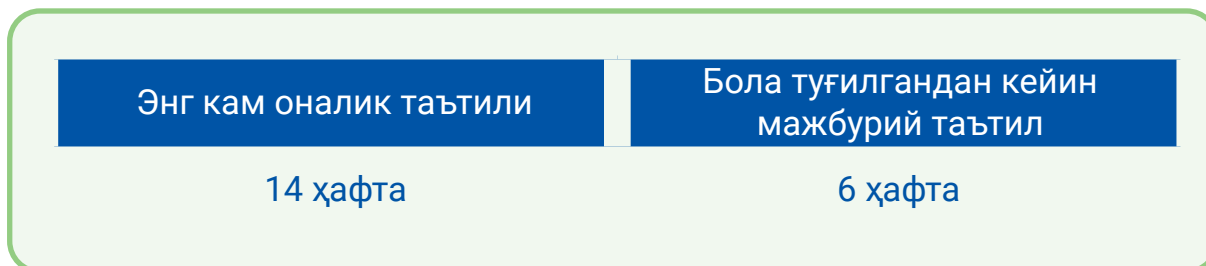
Мазкур ҳужжат ўзининг тўққиз жабҳасидан камида учтасини қабул қилиш ва кейинчалик бошқа жабҳалар бўйича ҳам мажбуриятларни қабул қилиш орқали ратификация қилиш имкониятини тақдир этади.



Оналик ҳимояси

Ишлаётган аёллар ва уларнинг оилалари учун ҳомиладорлик ва оналик даври айниқса нозик давр бўлиб, у бўлажак она ёки чақалоқларининг соғлиғига зарар етказмаслик учун махсус ҳимоя чораларини талаб қилади. Шунингдек, ишлайдиган аёлларга болани дунёга келтириш, ундан кейин соғлигини тиклаш, эмизиш ва болаларини боқиш учун етарли вақт керак бўлганидек, ҳудди шу тарзда ҳомиладорлик ёки оналик таътили туфайли аёллар ўз ишидан айрилмаслигини таъминлаш учун ҳимоя қилинишларини талаб қиладилар. Оналик муҳофазаси хотин-қизларнинг даромад хавфсизлиги, бандлик ва ҳар қандай турдаги ишга камситишларсиз тенг ҳуқуқли бўлиши билан ўзаро чамбарчас боғлиқ.

Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида конвенция, 2000 (№183)²



² Конвенция №183 оналик муҳофазаси бўйича энг сўнгги халқаро меҳнат стандарти, шундай бўлсада айрим мамлакатларда қуйидаги олдинги ҳужжатлар ҳали ҳам амал қилмоқда – Оналик муҳофазаси тўғрисидаги конвенция, 1919 йил (№3) ва Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги конвенция (қайта кўриб чиқилган), 1952 йил (№103). Конвенция № 183 эса Оналикни муҳофаза қилиш бўйича тавсия, 2000 йил (№191) билан бирга хавола қилинади.



Оналик таътили

Барча аёллар **камида 14 ҳафта оналик таътилига** чиқиш ҳуқуқига эга бўлиши керак.

Ушбу таътил туғруқдан кейинги олти ҳафталик мажбурий таътилни ўз ичига олиши керак,

модомики ҳукумат ва иш берувчилар ва ишчиларнинг вакиллик ташкилотлари томонидан миллий даражада бошқача келишилган бўлмаса.

Оналик таътилининг пренатал қисми олдиндан белгиланган сана ва туғилишнинг ҳақиқий санаси ўртасида ҳар қандай давр узунлиги билан узайтирилиши керак.

Ҳомиладорлик ёки туғишдан келиб чиқадиган касаллик, асоратлар ёки хавф бўлса, қўшимча таътил берилиши керак.

Таътилнинг тегишли турлари

191-тавсиянома³ таътилнинг бошқа турларини ҳам назарда тутди:

- ▶ фарзанд туғилгандан кейинги таътилнинг тугашидан олдин онанинг ўлими, касаллиги ёки касалхонага ётқизилиши сабабидан, отага таътил берилади;
- ▶ оналик таътили тугаганидан кейинги даврда ота-она таътили;
- ▶ бола асраб олиш пайтидаги таътил

Овқатлантириш/парвариш танаффуслари

183-Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир давлат эмизикли фарзанди бор оналарнинг бир кунда бир ёки бир неча бор танаффус олишларига ёки кундалик иш соатларининг қисқаришига бўлган ҳуқуқини ўрнатиши керак.

Ушбу танаффуслар ёки иш соатларини камайтирилиши иш вақти деб ҳисобланади ва шунга мувофиқ равишда тўланади.

191- тавсиясига мувофиқ иш берувчи ва манфаатдор аёл келишилган ҳолда кундалик парвариш танаффуслари учун ажратилган вақтни кўпайтириши мумкин.

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO

Соғлиқни сақлаш

183-Конвенция ҳар бир давлат ҳомиладор ёки эмизикли аёллар она ёки боланинг соғлиғига зарар етказиши мумкин бўлган ишларни бажаришга мажбур эмасликлари учун чоралар кўриши керак.

191-тавсияси ҳар қандай иш жойидаги ҳомиладор ёки эмизикли аёл ва унинг боласининг хавфсизлиги ва соғлиғи билан боғлиқ хавфларни баҳолашни таъминлаш бўйича чора-тадбирларни қабул қилишни назарда тутди.

Камситмаслик

183-Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир Давлат оналик ҳуқуқига эга шахслар бандлик ёки ишга кириш пайтида камситиш манбаи бўлиб қолмаслигини таъминлаш учун чора-тадбирлар қабул қилиши керак.

Шунингдек, иш берувчилар ҳомиладорлик ёки таътил пайтида, оналик таътили тугагандан сўнг ходимни ишдан бўшатишлари таъқиқланади. Ҳомиладорлик ёки боланинг туғилиши ва унинг оқибатлари ёки парвариш/эмизишга боғлиқ бўлмаган асослар бундан мустасно. Бундай муносабатларнинг йўқлигини исботлаш иш берувчига юклатилади.



Алоҳида эътибор беринг!

Алоҳида эътибор беринг! Бу модул ХМТ стандартларида белгиланган асосий талабларнинг тафсилотига кирмайди. Агар сиз нафақа кимларга берилиши, нафақа даражаси, муддати ва шартлари ҳақида кўпроқ билиб олишни истасангиз, унда марҳамат ХМТ платформасининг шу мавзуга бағишланган қуйидаги саҳифасига мурожаат қилинг: **ХМТнинг ижтимоий хавфсизлик стандартларида минимал талаблар.**¹ Кексалик, боқувчисини йўқотганлик, ногиронлик, касаллик, оналик, бандлик жароҳати ва ишсизлик каби кенг кўламли хатарларни ўз ичига олган ва баҳолаш бўйича янада илғор техник материаллар учун: **Ижтимоий таъминот соҳасининг иш жараёнидаги амалиёти** га қаранг.²

¹ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55516>

² <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=776>

Инфографика: Питерни кутиб олинг, Ижтимоий муҳофаза ва оналикни муҳофаза қилишни кашф этиш



Ижтимоий муҳофаза ва оналикни муҳофаза
қилишни кашф этиш

Питерни

кутиб олинг

Питер уз ҳаётининг турли босқичларида ижтимоий
муҳофазанинг ҳар хил шаклларида қандай манфаатдор
бўлганини кашф қилишингиз учун сизни сафарга олиб
чиқади.

Бола туғилиши

Питер туғилганда, унинг
онаси оналик таътилида
эди ва оналик нафақасини
олаётган эди.



1

Пренатал, оналик ва пост-натал
давридаги ёрдам тиббий ёрдам
нафақасига киритилган;
Пул нафақаси она ва болани соғлом ва
муносиб ҳаёт шароитларда яшашига
етиши керак.

Ҳомиладорлик, оналик ва оналик томонидан талаб
қилинадиган тиббий ёрдам ҳақида кўпроқ билиш
учун ХМТнинг С102, С103, С183 ва Р191 га қаранг.

C102

C103

C183

R191

2

Аёллар кундалик тўланадиган танаффуслар ёки эмизиш учун камайтирилган иш соати ҳуқуқига эга.

Тегишли ХМТ инструментлари ҳақида билиб олинг:

C183

R191

Бола парваришlash ва эмизиш

Питернинг биринчи ойларида онаси кунига икки марта ишда эмизиш ҳуқуқига эга эди.



3

Боқувчини йўқотиш

Ўсмирлик чоғида Питер оиласининг боқувчи бўлган отасидан айрилди. У ва унинг онаси боқувчисини йўқотганлик нафақасини олишни бошлади.

Бева ёки болалар боқувчисининг вафоти тақдирида кўрсатиладиган кўмак боқувчисини йўқотганлик нафақаси билан алмаштирилиши керак, ва бу нафақа энг минимал ҳаёт даражасини таъминлаши лозим.

Боқувчисини йўқотганлик нафақаси болалар фаол ёшга етгунга қадар берилиши керак; бева аёллар учун чекловлар бўлиши мумкин:

C102

C128

R131

4

Ижтимоий ёрдам

Ижтимоий муҳофаза поғоналари мамлакат бўйлаб асосий ижтимоий таъминот кафолатлари деб белгиланган. Улар камида ҳаёт цикли давомида муҳтож барча кишилар умумиймиллий даражада зарур деб белгиланган товарлар ва хизматлар учун энг муҳим соғлиқни сақлаш ва даромад хавфсизлигига эга бўлишини самарали таъминлаши керак

R202

Питер ўқишни битириб, ишлай бошлади. Унда барқарор иш йўқ эди ва вақти-вақти билан ишлаш имкониятлари унга етарли даромад топиш иложисини бермади, ижтимоий суғуртага ҳам ҳисса қўша олмади. Питер ижтимоий ёрдамдан фойдаланди.



Ота-она таътили

5

Питернинг иши барқарорлашди, натижада у ва унинг иш берувчиси мунтазам ижтимоий сугурта бадалларини амалга ошириш имконига эга бўлди. Охир-оқибат унинг лавозими оширилди ва у уйланди. Кўп ўтмай, унинг қизи туғилди ва у ота-она таътили, бола ва оила нафақалари ҳуқуқига эга бўлди.

Иш билан банд бўлган она ёки боланинг иш билан банд бўлган отаси оналик таътили тугаганидан кейинги даврда ота-оналик таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлиши керак.

Болаларни парвариш қилиш учун жавобгарлик оила / бола нафақалари каби ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқини беради

C102

R191

R165

Касаллик нафақаси каби қисқа муддатли нафақа ишга яроқли бўлмай касаллик натижасида даромад тўхтаб қолиш ҳолларида кўмак ва асосий даромад хавфсизлигини таъминлайди.

6

Касаллик

Тиббий ёрдам ва соғлиқни сақлаш шахснинг ҳаёти давомида барча учун таъминланиши лозим.

а Питер ора-сира грип
бўлиб қолади ва касаллик
таътилига чиқади.

Тиббий ёрдам инсоннинг аҳволидан келиб чиқиб таъминланиши керак, бунда шахс соғлиғининг тикланиши ёки яхшиланиши, ишлаши қобилияти ва шахсий эҳтиёжларига бора олиш, жумладан, энг камида: терапевт хизмати, шифохоналарда алоҳида мутахассислик хизмати, турли ғамхўрлик хизматлари ва нафақалар, муҳим тиббий таъминот, зарур бўлганда шифохонага ётқизиш, тиш даволаш ва тиббий реабилитация.

C102

C130

R134

Ишсизлик

7

Мос иш топа олмаётгани туфайли даромадларни йўқотишдан ҳимоялаш қисман ишсизлик, иш вақтинча тўхтаб қолганлиги туфайли қисман ишсизлик, ўриндошлик ишидан доимий ишга ўтиш учун иш қидириш оқибатида даромаднинг тўхтаб қолиши ёки даромадларнинг камайиши ҳам киритилиши керак.

Баъзи бошқарув сабаблар туфайли Питер ишлайдиган ташкилот ходимлар сонини қисқартирди ва у ўз ишини йўқотди. Питер янги иш жойини қидираётган бир пайтда, ишсизлик нафақасини олишни бошлади.

ХМТнинг тегишли инструментлари ҳақида кўпроқ маълумот олинг:

C102

C168

R176

Миллий шароит ва имкониятларга мос келадиган аниқ чора-тадбирлар амалга оширилиши керак:

- оилавий маъсулиятга эга бўлган ишчиларни касб-ҳунарга ўргатиш ва эркин иш танлаш ҳуқуқини таъминлаш;
- бандлик ва ижтимоий таъминот шароитида уларнинг ўз эҳтиёжларини ҳисобга олиш;
- бола парвариши, оилавий ва бошқа жамият хизматларини рағбатлантириш, бу хизматлар ўз эҳтиёжларига жавоб берадиган шахсий бўлсин ё халқники бўлишидан қатъий назар.

Оилавий нафақалар болаларни парваришлаш учун жавобгарликни инобатга олиш сифатида берилади.

га қаранг.

C156

R165

C102

8

Оила мажбуриятлари

Питер янги ишидаги мослашувчан иш соатларини қадрлайди, чунки у мактабдан қизини олиб кетиши керак. Унинг янги иш берувчиси унинг оилавий маъсулиятини инобатга олди.



Меҳнат жароҳати олганда ҳимоя

Питернинг иш жойида нохуш ҳолат содир бўлди ва у жароҳат олди. Шунинг учун у тиббий ёрдам ва турли нафақалар олди, натижада тикланиши тезлашди. Питернинг бахтига у тез орада ишга қайтиб келишга муваффақ бўлди ва унинг иш жароҳати доимий ногиронлик бўлиб қолмасдан, фақат вақтинчалик ишга лаёқатсизлик эди.



9

а Меҳнат жароҳати олган ҳолларда ишчиларга тиббий ёрдам ва турли нафақалар белгиланади: терапевт хизмати, шифохоналарда алоҳида мутахассислик хизмати, турли ғамхўрлик хизматлари ва нафақалар, муҳим тиббий таъминот, зарур бўлганда шифохонага ётқизиш, тиш даволаш ва тиббий реабилитация. Иш билан боғлиқ ҳодиса ёки касаллик туфайли касалликдан ёки меҳнатга лаёқатсизликдан келиб чиқадиган даромадларнинг тўхтатилиши нақд пул нафақалари (даврий тўловлар ёки бир марталик катта миқдордаги тўлов) билан қопланиши керак.

ХМТнинг тегишли инструментлари ҳақида кўпроқ маълумот олинг

C102

C121

R121

10

Кексалиқда даромад хавфсизлиги

Карьерасининг чўққисига чиққан бир пайтда Питер истеъфога чикди ва кексалик нафақасини ола бошлади.



Жисмоний шахс икки хил схемалар асосида кексалик ёшидаги пенсияни олиш ҳуқуқига эга: 30 йиллик ҳисса қўшиш ёки иш фаолияти (ҳисса қўшадиган схемалар учун) ёки 20 йил яшаш (ҳисса қўшмайдиган схемалар учун). Камайтирилган кексалик нафақаси 15 йиллик меҳнат фаолияти орқали ёки ҳисса қўшгани тайинланиши керак.

Пенсия билан боғлиқ ХМТ стандартлари ҳақида батафсил маълумот:

C102

C128

R131



▶ 1-намунавий сессия: Ижтимоий таъминот нафақалари



МАҚСАДЛАР

- ✚ Ижтимоий таъминот ва оналикни муҳофаза қилиш билан боғлиқ халқаро меҳнат стандартлари билан танишиш;
- ✚ Ижтимоий таъминот тизимларининг афзалликларини аниқлаш.



ТАШКИЛ ҚИЛИШ

- ✚ гуруҳларда ёки жуфтликда ишлаш; ақлий хужум учун қалам ва қоғозга эга бўлиш ва натижаларни тақдим этиш учун флипчарт/плакат/ёзув тахтасининг мавжудлиги.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✚ гуруҳларда фикр алмашиш учун 30 дақиқа; ялпи натижаларни тақдим этиш учун 5 дақиқа; ялпи мажлисда муҳокама қилиш учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

1. Питернинг ишини таҳлил қилиш, иштирокчилар мисолларда келтирилган бу нафақаларнинг ҳар бирини муҳокама қиладилар, агар Питер бу нафақаларнинг бирортасига эга бўлмаганда, унда қандай турли натижалар юзага келарди, бу ҳам муҳокама қилинади.
2. Питерга ижтимоий таъминот схемаларидаги нафақалар берилмаганда, унда воқеалар қандай кечган бўлар эди, ҳар бир гуруҳ флипчартга ўз сценарийсини ёзади.
3. Иштирокчилар кейин ХМСнинг тегишли хужжатларидан фойдаланиб, ижтимоий таъминот (ва оналикни ҳимоя қилиш) афзалликлари ҳақида муҳокама қилиш учун таклиф этилади.

4. Муҳокама охирида, ҳар бир гуруҳ модератор бор бўлган ялпи муҳокамада ўз фикрларини тақдим этади.



ТРЕНЕРЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✦ Ялпи натижаларини тақдим қилиш учун ҳар бир гуруҳдан бир вакилни таклиф қилинг.
- ✦ Иштирокчилар учун ХТСнинг тегишли матнлари мавжудлигига ишонч ҳосил қилинг;
- ✦ Гуруҳлар ҳажми ва мавзунини қанчалик билиш савиясига қараб, аста-секин жорий қилиниши учун вазифаларни бир неча машғулотларга ажратиш мумкин:
- ✦ Иштирокчилар Питернинг ҳикояси тафсилотлари билан танишиши учун етарли вақт бериш;
- ✦ Питер барча нафақалардан баҳраманд бўлмаганда, қандай натижалар юзага келар эди, бунга доир ғоялар тўплаш ва фаол муҳокама ташкил қилиш учун ақлий хужум ўтказиш;
- ✦ Турли ижтимоий таъминот стандартлари нафақасини муҳокама қилишни кўмаклашиш, бунда ХМС матнлари асосида олдиндан тайёрланган саволлар ёрдамида.
- ✦ Тегишли ХМТ материаллари, воситалари ва нашрларидан фойдаланиб ижтимоий таъминотнинг турли тармоқлари остида тақдим этилаётган ҳимоя ҳақида қўшимча маълумот олиш учун тайёр бўлинг.



2-намунавий сессия Камчиликларни аниқлаш



МАҚСАДЛАР

- ✦ Ташкилот/муассаса даражасида ижтимоий хавфсизликка кириш бўйича бўшлиқларни аниқлаш ва таҳлил қилиш;
- ✦ Қайси қадамларни кучайтириш, муносабатни ўзгартириш ёки иш муҳитини ва самарадорликни яхшилаш зарурлигини муҳокама қилиш;



ТАШКИЛ ҚИЛИШ

- ✦ аудитория ҳажмига қараб, иштирокчиларни 4-5 шахслардан иборат кичик гуруҳларга ажратиш. Ҳар бир гуруҳга муҳокама учун етарли жой ва керакли анжомлар мавжудлигига ишонч ҳосил қилинг: қалам, натижаларни тақдим этиш учун флипчарт ёки қоғоз.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✦ гуруҳларда фикр алмашиш учун 60 дақиқа; ялпи натижаларни тақдим этиш учун 20 дақиқа; ялпи мажлисда муҳокама қилиш учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

1. Кичик гуруҳларда иштирокчилар мамлакатдаги ижтимоий таъминот бўйича имтиёзларни ва уларнинг иш ҳаётидаги мувозанатга ва ташкилотнинг/муассасанинг мақсадларига эришиш учун қандай ҳисса қўшишини муҳокама қилиш учун таклиф этилади.
2. Кейин ҳар бир гуруҳ миллий контекстни, шунингдек, улар танишиб чиққан халқаро стандартларни ҳисобга олиб, иш жойида ижтимоий таъминот стандартларини қўллаш бўйича камчиликларни аниқлайдилар.

3. Муҳокама охирида, ҳар бир гуруҳ модератор бор бўлган ялпи муҳокамада ўз фикрларини тақдим этади.



ТРЕНЕРЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✦ Бу машқлар 1-намунавий сессиясининг давоми сифатида ўтказилиши мумкин; бу ҳолда, иштирокчилар аллақачон асосий ХМТ воситалар матнлари билан таниш бўлади, аммо, бу тушунчаларни миллий даражада қўллаш учун улар етарли савияда тушуниб, ўз иш жойларида уларни қўллаш учун амалий мисоллар бериш орқали уларга йўл кўрсатиш керак;
- ✦ Ҳар бир гуруҳ фикрларни ёзиб олувчи бир шахс, муҳокама учун модератор ва ялпи натижаларни тақдим этиш учун вакил тайинлашини таклиф қилинг.
- ✦ Муҳокамани қизитиш учун олдиндан саволлар тайёрланг. Тингловчиларнинг даражаси ва сессияга бағишланган вақтга асосланиб, сиз икки хил савол беришингиз мумкин: ташкилот/муассаса учун бевосита аҳамиятга эга бўлган муаммолар ва мавзунини янада чуқурроқ ўрганиш учун қўшимча саволлар. Йўналтирувчи саволларга мисоллар:
 1. Оилавий масъулиятга эга бўлган ишчилар учун мослашувчан соатлар борми? Ташкилот/муассасада бунга қандай қаралади/қабул қилинади?
 2. Ногирон ишчилар жамоага яхши киришиб кетганми? Улар қандай махсус эҳтиёжларга эга? Ташкилот / муассаса ушбу эҳтиёжларга қандай жавоб беради?
 3. Аёл ишчилар оналик таътилини олиш ҳуқуқидан баҳраманд бўлишадими? Бу бериладиган таътил, оналик нафақаси ёки бола/оила нафақалари қанча муддатга берилади? Аёллар оналик таътилидан сўнг ишга қайтиб келганда қандай қийинчиликларга дуч келишади? Агар мавжуд бўлса, улар қандай ҳал қилинади, масалан, жамоага реинтеграция, касбий тайёргарлик, кўникмаларни ривожлантириш ва ҳоказо.?
 4. Оталарнинг оталик таътилини олиш эҳтимоли борми?
 5. Эмизикли боласи бор ходимлар учун боласини эмизиш учун танаффуслар ёки эмизиш хоналари назарда тутилганми?
 6. Ишчиларнинг муайян гуруҳлари орасида муомала қилишда фарқлар борми? Мисол учун: пенсия ёшига яқин ишчилар доно ва билимдон сифатида қаралиб, бошқа ишчилар улардан маслаҳат олишади; ёш аёллар / оналарда оила



вазифалари борлиги учун эркакларга нисбатан самараси камроқ сифатида қаралади; сўнги пайтларда ишсизлик нафақасини олиб юрган янги ходимларнинг жамоага интеграция (киришиб кетиши) бўлишида қийинчиликлар мавжуд ва ҳоказо.

7. Ишчи/жамоаларнинг иш/ғайрат-шижоатларини рағбатлантириш бўйича бонуслар тизими борми? Ишчилар учун эҳтиёжларга асосланган нафақалар борми? ва ҳоказо.

📌 Гуруҳларда умумий фикрлар билдирилишини олдини олиш учун иштирокчиларни аниқ мисоллар беришга чақиринг.

Қўшимча манбалар

- ▶ ХМТнинг Ижтимоий муҳофаза бўйича платформа
<https://www.social-protection.org/gimi/ShowMainPage.action>
- ▶ ХМТнинг Ижтимоий таъминот стандартлари бўйича қўлланмаси (ХМТ, 2020) -
<https://www.social-protection.org/gimi/ILO100Ratification.action>
- ▶ Maternity Protection Resource Package (EN/RU) -
<http://mprp.ilo.org>
Рус тилидаги версиясига ўтиш учун ҳавола -
<http://mprp.ilo.org/pages/ru/index.html>
- ▶ Ижтимоий муҳофаза тизимларини шакллантириш: Халқаро стандартлар ва инсон ҳуқуқлари инструментлари (ХМТ, 2017)
https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_651219/lang--en/index.htm
- ▶ Ижтимоий муҳофазанинг 100 йили. Ижтимоий муҳофаза тизимлари ва поғоналари сари йўл (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_669790/lang--en/index.htm
- ▶ Жаҳон ижтимоий муҳофазаси бўйича ҳисобот 2017-2019 (ХМТ, 2019)
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54887>
Рус тилидаги версиясига ўтиш учун ҳавола -
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55203>
- ▶ Ижтимоий муҳофаза поғоналари бўйича тавсияга доир Умумий сўровнома 2012 йил (№ 202), Инсон қадр-қиммати, ижтимоий адолат ва барқарор ривожланиш бўйича универсал ижтимоий муҳофаза (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673680/lang--en/index.htm
- ▶ Адолатли глобаллашув учун ижтимоий адолат тўғрисидаги 2008-йилги Декларацияси асосида ижтимоий таъминот воситаларига оид умумий тадқиқот (ХМТ, 2011)
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_152602/lang--en/index.htm