



1

Ушбу Ресурслар Тўплами Ҳақида

Мундарица

Миннатдорчилик	3
Изоҳ	3
Ушбу ресурс тўплами ҳақида	4
Кириш ва таништирув қисми	4
Ушбу ресурс тўпламининг мақсади	5
Ушбу ресурс тўплами ким учун	6
Ушбу ресурс тўпамидан қандай фойдаланиш мумкин	6
Ресурс тўпламининг таркиби ва мазмуни	7



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.



Миннатдорчилик

Ушбу “Меҳнат ҳуқуқлари бўйича ўқитиш фаолиятини ташкил этиш учун рақамли ресурслар тўплами” Халқаро меҳнат ташкилотининг Халқаро ўқув маркази (ИТСИЛО-Турин), “Ўзбекистонда муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини амалга оширишни қўллаб-қувватлаш” лойиҳаси ва ХМТнинг муносиб меҳнатни таъминлаш бўйича техник ёрдам кўрсатиш гуруҳи ва Шарқий Европа ва Марказий Осиё мамлакатлари бўйича ваколатхонаси (DWT/CO-Moscow) ўртасидаги ҳамкорлик натижасидир. Ушбу манбалар тўплами Гизел Миттон, Олена Вазжинска ва Маргарита Лалаян, ИТС Turin, Анастасия Дубова, Антон Хаусен, Валерия Когай ва Мирза Мулескович, Ўзбекистондаги муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастури, ҳамда Лехо Сиббел, DWT/CO-Moscow, кўмагида тайёрланиб, мувофиқлаштирилган. Шу билан бирга, Сильвен Баффи, Вероник Бассо, Алессандро Кьярабини, Орасио Гвидо, Луис Антонио Мачадо, Бенедетта Магри, Светлана Манджиева, Маура Миральо, Ахмет Озирмак, Ясмина Папа, Хосе Мария Рамирес, Карола Саджем, Алистар Сјмит ва Лис Вонг томонидан ҳам ушбу жараёнга муносиб ҳисса қўшилди.

Изоҳ

Ушбу воситага киритилган халқаро меҳнат стандартларини (ХМС) танлаб олишда «Ўзбекистонда муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини амалга оширишни қўллаб-қувватлаш» лойиҳаси томонидан муайян эҳтиёжлар ҳисобга олиниб, замонавий меҳнат ҳуқуқлари бўйича ўқув дастурларини ишлаб чиқишда кўп сонли манфаатдор томонларга ёрдам бериш кўзда тутилган. Ушбу танлов ХМТнинг расмий таснифини ёки устуворлик талабларини акс эттирмайди. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тегишли ҳужжатларига қилинган барча ҳаволалар фақат маълумот олиш ва таълим бериш мақсадлари учун берилган расмий бўлмаган хулосалардир. Танланган конвенцияларнинг расмий матнлари ХМТнинг NORMLEX маълумотлар базасида мавжуд¹. ХМТнинг қўшимча маълумотномалари, материаллари ва нашрларининг тўпламлари мавжуд бўлиб, уларни маълумотномалар тўпламининг 3-ойнасида кўриш мумкин.

¹ NORMLEX ХМТнинг халқаро меҳнат стандартлари бўйича маълумотлар базаси бўлиб, унда асосий ҳужжатлар ва воситаларнинг матнлари, ратификация маълумотлари, ҳисобот талаблари ва ХМТнинг назорат органларининг шарҳлари ўрин олган

Ушбу ресурс тўплами ҳақида

Ушбу манба Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Халқаро Ўқув Маркази томонидан АҚШ Меҳнат Департаментининг молиявий кўмагида «Ўзбекистонда муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини амалга оширишни қўллаб-қувватлаш» лойиҳаси доирасида лойиҳалаштирилиб, ишлаб чиқилган. Лойиҳа давлат секторидаги ташкилотларга (масалан, Меҳнат, Соғлиқни сақлаш, Таълим ва бошқа тегишли вазирликлар) ушбу муассасалар ходимларининг салоҳиятини ошириш бўйича ўқув-машғулоти ўтказиш орқали Меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқларни ва танлаб олинган ХМСни амалга оширишни қўллаб-қувватлашга қаратилган.

Ушбу восита Интернет-ресурс сифатида ишлатилиши ёки Интернетга уланиш имконияти чекланган бўлса, юклаб олиниши ва нусха олиниш мумкин.

Ушбу воситада акс эттирилган мавзуларнинг деярли барчаси ХМТ нашрлари ва ресурс материалларидан олинган. Барча материаллар, шу жумладан конвенциялар, тавсиялар ва баённомалар матнлари, статистик маълумотлар, ҳисоботлар, тарқатма ва бошқа электрон материаллар билан ХМТнинг расмий веб-сайтида эркин танишиш мумкин (<https://www.ilo.org>).

Кириш ва таништирув қисми

ХМТнинг Халқаро меҳнат стандартлари ХМТнинг уч томонлама иштирокчилари (давлат органлари, иш берувчилар ва ишчилар) томонидан ишлаб чиқилган, тасдиқланган ва қабул қилинган ҳуқуқий ҳужжатлардир. Булар юридик жиҳатдан бажарилиши мажбурий бўлган халқаро шартномаларга асосланган Конвенциялар ёки қўшимча кўрсатмалар сифатида хизмат қилувчи тавсиялардир. Ушбу воситалар тамойиллар ва ҳуқуқлардан иборат бўлиб, меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар, иш билан таъминлаш сиёсати ва лавозимни кўтариш, иш ҳақи, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси, касбий йўналтириш ва ўқитиш, кўникмаларни ривожлантириш, меҳнатни соҳасини бошқариш ва назорат қилиш, ижтимоий хавфсизлик, маҳаллий ва қабила аъзолари, муҳожир ишчилар ва бошқа меҳнат соҳасига тегишли бўлган қатор масалаларга қаратилган. Мавзу ва мавқеи бўйича ҳужжатларнинг тўлиқ рўйхати билан танишиш учун қуйидаги электрон мазилга мурожаат қилишингиз мумкин: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:>



Халқаро меҳнат стандартлари, шунингдек, 2030 йилга қадар Барқарор ривожланиш дастурини амалга оширишда ёрдам беради. Паст маҳсулдор бўлган ва кам ҳақ тўланадиган меҳнатни юқори унумдорликка эга бўлган муносиб меҳнатга айлантириш барқарор, инклюзив ва самарадор иқтисодий ўсишнинг асосий омили экани дунё миқёсида тан олинган бўлиб, бу «Барқарор, инклюзив ва самарали иқтисодий ўсишни, тўлиқ ва маҳсулдор бандликни ва барчага муносиб меҳнатни таъминлаш»га қаратилган 8 мақсадда акс эттирилган. Барқарор ривожланиш мақсадларининг барча 17 та мақсади Халқаро меҳнат ташкилотининг турли соҳалардаги фаолияти, жумладан, муносиб меҳнат шароитини таъминлаш ва шунга тегишли халқаро меҳнат стандартларига эришиш учун ХМТ томонидан амалга ошириладиган сиёсат натижалари билан бевосита боғлиқ. ХМТнинг Барқарор ривожланиш учун муносиб меҳнат (DW4SD) платформасидан фойдаланинг: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/theme-by-sdg-targets/WCMS_558153/lang-en/index.htm

1919 йилда ХМТ ташкил этилганидан буён қабул қилинган бир қатор конвенциялар ва тавсияларни ҳисобга олган ҳолда (бугунги кунга қадар 190 та конвенция, 206 та тавсиялар ва 6 та протоколлар қабул қилинган) давлат органлари, иш берувчилар ва ишчилар ташкилотларининг вакиллари, шунингдек меҳнат соҳасидаги масалалар билан шуғулланувчи барча корхона, ташкилот ёки шахслар учун уларнинг меъёрий талаблари, кўлами ва қўлланилиши тўғрисида аниқ тасаввурга эга бўлиш зарур. Бундан ташқари, глобал, минтақавий ва маҳаллий даражадаги ўзгарувчан иқтисодий шароитлар, бандлик тенденциялари ва ижтимоий жараёнлар ҳозирги замон тамойиллари ва стандартларини билишни талаб қилиб, бу эса ўз навбатида, масъул органларнинг бу соҳадаги тегишли вазифаларини бажаришлари ва барчанинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлайдиган доимий тайёргарлигини ва салоҳиятини оширишни талаб қилади.



Ушбу ресурс тўпламининг мақсади

Халқаро меҳнат ташкилоти ва унинг ҳамкорларининг салоҳиятини ошириш бўйича аввалги тажриба шуни кўрсатадики, халқаро меҳнат стандартлари билан қамраб олинган ҳар қандай масалалар бўйича йўналтирилган ва амалий ўқув-машғулотлари манфаатдор томонларнинг уларни қўллаш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш имкониятларини кенгайтиради. Ушбу ресурслар тўплами иш жойларида амалий ўқув-машғулотлари ўтказиш орқали ходимларнинг меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар бўйича (FPRW) хабардорлигини оширишни истаган жамоат ташкилотларини

қўллаб-қувватлаш мақсадида ишлаб чиқилган. У фойдаланувчиларни асосий тўрт тамойиллари ва меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларнинг, шунингдек, танланган бошқа халқаро меҳнат стандартларининг (ХМС) қисқача мазмуни билан таништиради.

Ушбу ресурс тўплами ким учун

Ушбу ресурслар тўплами жамоат ташкилотларининг (масалан, Меҳнат, Соғлиқни сақлаш, Таълим, Қишлоқ хўжалиги вазирликлари) ходимлар билан ишлаш ва муассасалар ходимлари ўртасида меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар ёки халқаро меҳнат стандартларини танлаш бўйича хабардорликни ошириш тадбирларини ишлаб чиқишни таклиф қиладиган раҳбарлар ёки бошқа мансабдор шахслар учун мўлжалланган.

Ушбу ресурс тўпламидан қандай фойдаланиш мумкин

Ушбу ресурслар тўплами 1 ва 2-катакчаларда келтирилган қисқача модуллар тўплами сифатида келтирилган муҳим маълумотларни ўз ичига олиб, бунда фойдаланувчи асосий меҳнат тамойиллари ва ҳуқуқлари ва бошқа меҳнат соҳаси билан боғлиқ танланган мавзулар (ижтимоий таъминот, адолатли ёллаш, ижтимоий мулоқот ва оналикни ҳимоя қилиш ва иш соатлари) бўйича ходимларнинг хабардорлигини ошириш учун ўқув-машғулот тадбирларини ишлаб чиқиш ва ўтказиш учун фойдаланиши мумкин.

Халқаро меҳнат стандартлари ва катталарни ўқитиш бўйича таништирув модуллари, шунингдек қисқа ўқув машғулотларини режалаштириш, тайёрлаш ва ўтказишда фойдаланувчига ёрдам берадиган қўлланмалар берилган. Меҳнат соҳасидаги тўртта асосий ҳуқуқларнинг ҳар бири учун мустақил модуллар ва Ижтимоий мулоқот, адолатли ёллаш, ижтимоий таъминот ва оналикни ҳимоя қилиш ва иш соатлари сингари танланган мавзулардагидек. Ушбу модулларда, шунингдек, ХМС меъёрларининг, ҳамда асосий таърифлар ва концепцияларини амалий қўлланилиши бўйича тушунчани шакллантиришга йўналтирилган ҳамкорликдаги фаолиятнинг намунавий режалари келтирилган. Ушбу режалар кичик



гуруҳларда бошланғич ва янада юқори даражаларда муҳокама қилиш ва мулоҳаза юритиш учун ишлаб чиқилган. Ушбу модулларнинг ҳар бири, фойдаланувчининг билимларини янада чуқурлаштириш имкониятини берувчи қатор муҳим ҳужжатларнинг тавсифи билан яқунланади.

3-катакда фойдаланувчи учун ХМТ томонидан меҳнат соҳасида ўқув-машғулотларини ўтказишда қўлланиладиган бир қатор воситалар акс эттирилган бўлиб, улар иш жойларида хабардорликни оширишга қаратилган машғулотларни ишлаб чиқиш ва режалаштириш учун илҳом манбаи ва қўлланма сифатида ишлатилиши мумкин.

Ва ниҳоят, ресурслар тўплами мослашувчанликни инobatга олган ҳолда ишлаб чиқилган бўлиб, бунда қизиқтирган материални Интернет орқали юклаб олиш ёки излаш орқали мустақил равишда тематик модуллардан фойдаланиш ёки модулларнинг тавсия этилган мантиқий кетма-кетлигини кузатиб бориш ва улардан катталар учун қатор ўқув машғулотларида бирма-бир фойдаланиш имкониятини тақдим этади.

Модуллар бирон бир тартибда келтирилмаган бўлиб, улар мустақил манбалар сифатида фойдаланиш учун мўлжалланган.

Барча материалларни алоҳида ёки тўплам шаклида юклаб олиш имконияти бўлиб, улардан Интернет хизматлари мавжуд бўлмаган ҳолларда фойдаланишингиз мумкин бўлади.



Ресурс тўпламининг таркиби ва мазмуни

Ресурс тўплами учта катакдан иборат:

Иккита таништирув модули бўлган 1-катак

1. Халқаро меҳнат стандартлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар
2. Катта ёшдагиларнинг билимини ошириш

Техник фанлар бўйича 8 модулдан иборат 2-катак:

1. Ижтимоий мулоқот;

2. Адолатли ёллаш;
3. Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий битимлар тузиш эркинлиги;
4. мажбурий меҳнат;
5. болалар меҳнати;
6. тенглик ва камситмаслик;
7. ижтимоий ҳимоя ва оналикни ҳимоя қилиш;
8. иш соатлари.

Ҳар бир модулда барча халқаро меҳнат стандартлари тўғрисидаги муҳим маълумотларни ўз ичига олган қисқача тавсиф мавжуд. «Юзма-юз» услубидан фойдаланган ҳолда хабардорликни ошириш бўйича қисқа (2 соат) ўқув машғулотларини ишлаб чиқиш ва етказиш учун мазмундан фойдаланмоқчи бўлган фойдаланувчилар учун, кичик гуруҳларда иштирок асосидаги машғулотларни ўтказишда фойдаланиш учун иккита бепул намунавий машғулот режалари тақдим этилади. Ушбу машғулот режалари фойдаланувчининг хоҳишига кўра маълум бир гуруҳ ўлчамига ёки билим даражасига мослаштирилиши мумкин. Битта намунавий машғулот режаси модулнинг асосий таркибини ёритишга мўлжалланган бўлса, иккинчи намунавий дарс режаси эса кенг қамровли бўлиб, бунда мавзунинг батафсил кўриб чиқиш имконияти берилади. Иккала ўқув-машғулот режалари ҳам тахминан бир соатга мўлжалланган. Ҳар бир режада иштирок этиш асосидаги ўқув-машғулотларини амалда қандай бажариш бўйича мураббийга кўрсатма ва ёрдам беришга мўлжалланган маслаҳатлар рўйхати мавжуд.

3 каттак

3-катакда ушбу ресурс тўпламидан ўқув-машғулотлари жараёнида қандай фойдаланиш ҳақида қўшимча маълумотлар, тўлиқ маълумотнамалар тўплами, шунингдек ILO HQ, ILO DWT/CO-Moscow ва ITCILO веб-саҳифаларига мурожаат қилиш бўйича босқичма-босқич қўлланма келтирилган (Ушбу ресурс тўпламидан қандай фойдаланишни намоён этиш демо қўлланма ҳам киритилган)

Ушбу ресурс тўпламида келтирилган мавзулар ўқув машғулотларида фойдаланиш мумкин бўлган материалга қулай равишда айлантиришни ҳам кўзда тутилган ҳолда ишлаб чиқилган (масалан, маъруза қайдномалари, поинтерпоинт тақдимотлари, гуруҳ машқлари учун қўлланма, тарқатма материаллар ва ҳк).

Ушбу бўлимга ХМТ томонидан меҳнат соҳасига тегишли ўқув-машғулотлар ўтказиш учун фойдаланиладиган қатор воситалар киритилган.



Фойдаланувчи ҳар бир тематик модулнинг мазмунига асосланган ҳолда, муайян аудитория учун мўлжалланган ўқув машғулотларини режалаштириш ва тайёрлашни истаса, юқорида келтирилган воситалардан илҳом манбаи ва қўлланма сифатида фойдаланиши мумкин.



1 2

Халқаро меҳнат ташкilotи ҳақида кириш сўзи, меҳнат соҳасидаги Халқаро стандартлар ва иш жойидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар

Мундарица

ХАЛҚАРО МЕҲНАТ ТАШКИЛОТИ (ХМТ) НИМА?	3
ИЖТИМОЙ АДОЛАТНИ ТАЪМИНЛАШ, МУНОСИБ МЕҲНАТНИ ТАРҒИБ ҚИЛИШ	4
Меҳнат соҳасидаги асосий таъминотлар ва ҳуқуқлар	5
ХМТНИНГ ФАОЛИЯТИ ҚАНДАЙ АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?	7
ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?	8
ТУРЛАРИ БЎЙИЧА КОНВЕНЦИЯЛАР	10
Асосий конвенциялар	10
Бошқарув конвенциялари	11
Техник Конвенциялар	12
ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИНИ ҚЎЛЛАШ ВА ТАРҒИБ ҚИЛИШ	13
Стандартларнинг мунтазам равишда қўлланишини назорат қилиш тизими	13
Махсус процедуралар	15
Умумий таҳлилий маълумотлар	16
ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИНИНГ ЮЗ ЙИЛЛИГИГА БАҒИШЛАНГАН ТАШАББУС	17
АСОСИЙ МАНБАЛАР ВА ҲУЖЖАТЛАР	18



Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

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

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

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

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

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

ACKNOWLEDGEMENTS

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

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

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

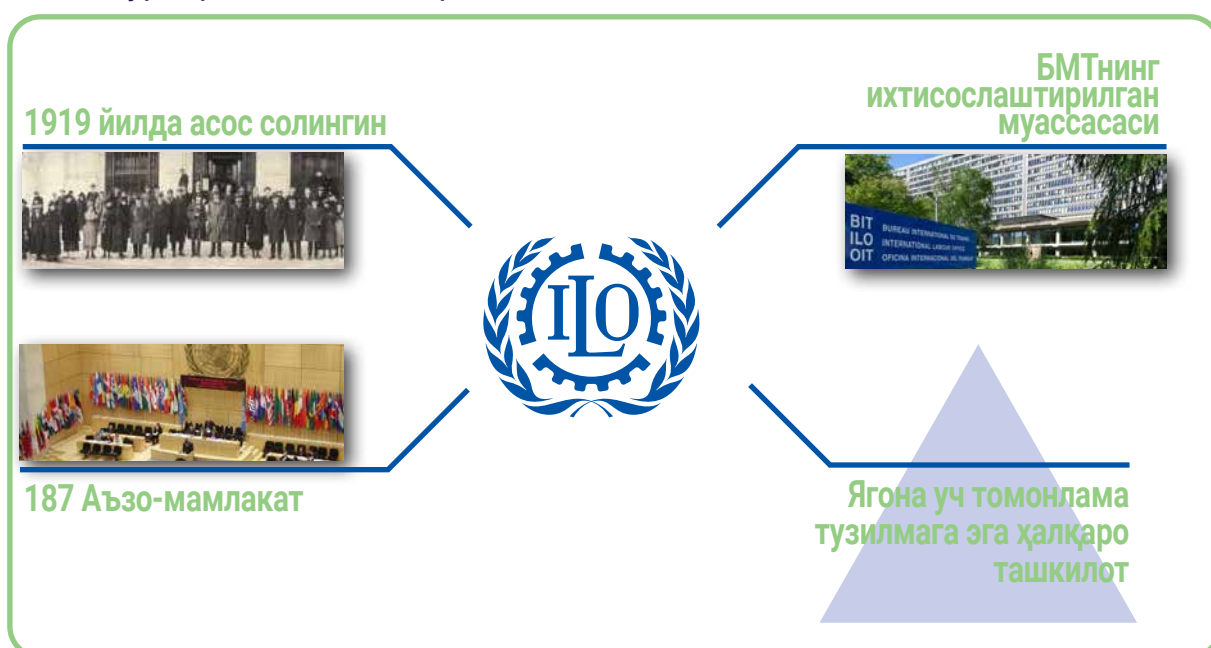
The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

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

▶ ХАЛҚАРО МЕҲНАТ ТАШКИЛОТИ (ХМТ) НИМА?

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) – Бирлашган Миллатлар Ташкилоти тизимининг ихтисослаштирилган муассасаси саналади. 1919 йилда ташкил топган ХМТ ижтимоий адолат тамойилларини, халқаро тан олинган инсон ҳуқуқлари ва меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларни илгари суришни ўз олдига мақсад қилиб қўйган. Халқаро меҳнат ташкилотининг асосчилари иқтисодий тараққиёт барча учун ижтимоий адолат, фаровонлик ва тинчлик олиб келишга қаратилган бўлишини таъминлаш учун жаҳон иқтисодиётида аниқ қонун-қоидалар заруратини англаб етганлар. Ташкилот томонидан дунёнинг турли мамлакатларининг ҳукуматлари, ишчилар ва иш берувчиларнинг вакиллари иштирокида ишлаб чиқилган ва меҳнат соҳасига оид барча масалаларни қамраб олган халқаро конвенциялар (ёки протоколлар) ва тавсияларни ўз ичига олган Меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқларнинг минимал стандартлари қабул қилинди.¹

Бугунги кунда, ХМТ ноёб уч томонлама тузилмага эга бўлиб, бунда иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг бирлашмалари (“ижтимоий шериклар”) ҳукуматларнинг сиёсий йўналиши ва дастурларини шакллантиришда улар билан тенг овозга эгадирлар. Ташкилотнинг уч томонлама тузилмаси барча иштирокчиларнинг қарашлари халқаро меҳнат стандартларида ҳам, сиёсат ва дастурларни шакллантиришда ҳам акс этилишини таъминлайди.



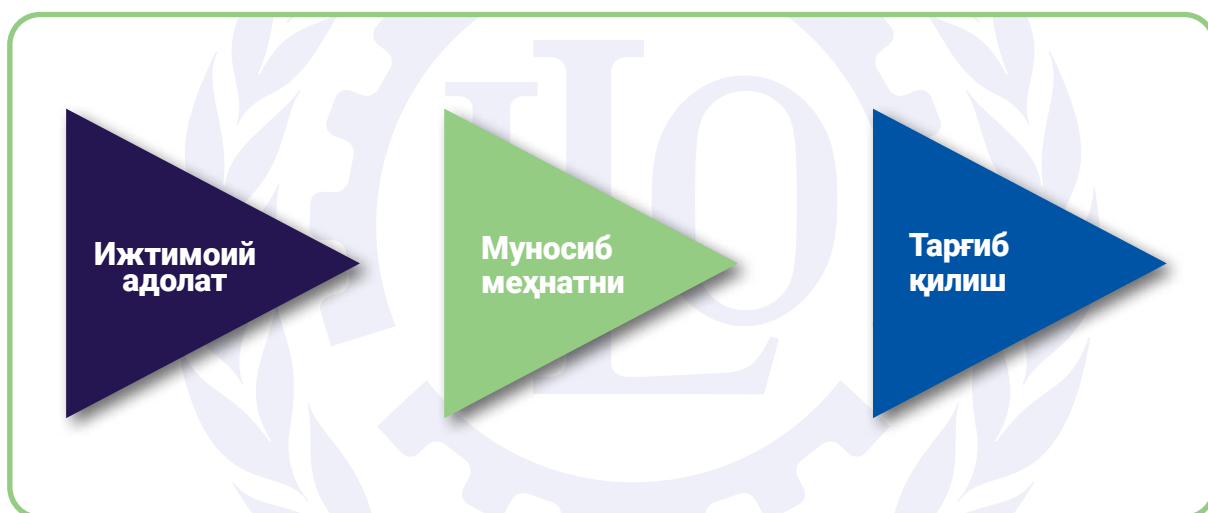
1 ХМТ, Ўйин қоидалари, Юз йилликка бағишланган нашр (2019), 12-саҳифа

▶ ИЖТИМОЙ АДОЛАТНИ ТАЪМИНЛАШ, МУНОСИБ МЕҲНАТНИ ТАРҒИБ ҚИЛИШ

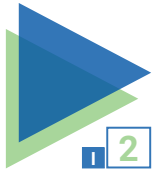
ХМТнинг ҳар бир меҳнат қилувчи эркак ва аёлнинг яратишда ўзлари ёрдам берган бойликларнинг тенг улушини тенг ҳуқуқли имкониятлар асосида талаб қилиш эркинлиги сифатида белгиланувчи ижтимоий адолатга бўлган интилиши бугунги кунда ҳам ХМТ ташкил этилган даврдаги каби долзарбдир.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг таъсис ҳужжатларидан бири бўлган Филадельфия декларациясининг преамбуласида акс эттирилган асосий тамойиллардан бири² - меҳнат товар эмас. Ушбу тамойил одамларга нисбатан ишлаб чиқариш манбаи ёки омили сифатида муносабатда бўлмаслик зарурати қайд этиб ўтилган. Ҳар бир шахс эркинлик, хавфсизлик ва қадр-қимматни таъминловчи шароитда меҳнат қилиш ҳуқуқига эга.

Бугунги кунда, ХМТнинг стратегик мақсади меҳнат ҳуқуқларининг таъминланишини илгари суриш, муносиб бандлик имкониятларини рағбатлантириш, ижтимоий ҳимоя чораларини кенгайтириш ва иш билан боғлиқ масалалар бўйича мулоқотни кучайтиришдан иборат.



2 Версал шартномаси, Халқаро меҳнат ташкилоти, 427-модда - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf ХМТ Конституцияси - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO 1944 йилги Филадельфия декларацияси, Бирлашган Миллатлар Ташкилоти қошида ХМТни қайта тиклаш ва меҳнат товар эмас деган биринчи тамойилни тасдиқлаш - <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>



ХМТнинг муносиб меҳнат дастури ижтимоий мулоқот, ижтимоий ҳимоя ва бандликни таъминлаш, шунингдек халқаро меҳнат меъёрларини ҳурмат қилиш орқали ҳар кимнинг муносиб иш топишга бўлган интилишларини умумлаштиради. Бу жараён самарали ва адолатли даромадни, иш жойидаги хавфсизликни ва оилаларни ижтимоий ҳимоя қилишни, шахсий ривожланиш ва ижтимоий интеграциянинг янада ёрқин истиқболларини, одамлар ўз ташвишларини изҳор этишлари ҳамда улвнинг ҳаётларига таъсир қиладиган қарорларни ташкиллаштириш ва иштирок этиш эркинлиги, имкониятлар тенглиги, барча аёллар ва эркекларга тенг ва адолатли муносабатда бўлишни кўзда тутадиган иш билан таъминлашни ўз ичига олади. Меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқларни амалга ошириш ва уларга риоя қилиш муносиб иш билан таъминлашнинг устунларидан бири саналади.

Муносиб меҳнат универсал мақсадга айланиб, инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги асосий декларациялар, БМТ резолюциялари ва йирик жаҳон конференцияларининг якуний ҳужжатларига киритилди. Шунингдек, у БМТнинг 2030 йилгача бўлган даврни ўз ичига олган Барқарор ривожланиш дастурининг асосида ётади (2015). Шу билан бирга, муносиб меҳнат тамойилларининг омиллари Барқарор ривожланишнинг 16 мақсадларида яққол акс эттирилган.

2008 йил июн ойида ҳукуматлар томонидан қабул қилинган ушбу декларациялардан бири бўлган ХМТнинг адолатли глобаллашув учун ижтимоий адолат тўғрисидаги декларацияси глобаллашув давридаги ХМТнинг замонавий ёндашувини акс этган. Бу бандлик, ижтимоий ҳимоя, ижтимоий мулоқот ва меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқлар “ажралмас, ўзаро боғлиқ ва ўзаро қўллаб-қувватланадиган” эканлигини эътироф этган ҳода, яхлит ва кўп томонлама ёндошиш заруратини таъкидлайди. Шунингдек, унда халқаро меҳнат стандартларининг роли ушбу мақсадларга ҳамда ХМТнинг низомида белгиланган мақсадларга эришиш воситаси сифатида тасдиқланади.

Меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар³

Тарихан ХМТ қуйидаги асосолувчи тамойиллар ва ҳуқуқларга таяниб келган:

1. меҳнаткашлар ва иш берувчиларнинг ташкилотга бирлашиш ҳамда жамоа музокараларини юритиш ҳуқуқи;

³ Ушбу тўрт тоифадаги тамойиллар ва ҳуқуқлар ҳақида 2-Модулда батафсилроқ сўз юритилади

2. мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига барҳам бериш;
3. болалар меҳнатини таъсирчан тақиқлаш;
4. меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишларни бартараф этиш.

1998 йилда, Халқаро меҳнат конференцияси меҳнат соҳасидаги асоссолувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида ва жаҳон бозорларини очишнинг зарарли таъсирини, хусусан, глобаллашувнинг асосий меҳнат стандартларига салбий таъсирига қарши чоралар кўриш тўғрисида декларацияни қабул қилди.

Декларацияда ушбу ҳуқуқлар универсал эканлиги ва улар иқтисодий ривожланиш даражасидан қатъи назар, барча мамлакатларда яшовчи барча инсонларга нисбатан қўлланиши мумкинлиги аниқ кўрсатиб ўтилган. Унда таъкидланишича, ХМТга аъзо давлатлар (улар тегишли Конвенцияларни ратификациялагани ёки йўқлигидан қатъи назар) фақат ХМТга аъзо бўлганликларининг ўзи сабабли ҳам меҳнат соҳасидаги фундаментал принциплар ва ҳуқуқларга “риоя этишлари, уларни қўллашлари ҳамда ҳаётга сидқидилдан татбиқ қилишлари” шарт. Унда, айниқса алоҳида эҳтиёжли гуруҳлар, шу жумладан ишсизлар ва меҳнат муҳожирлари ҳақида сўз юритилиб, кейинчалик иқтисодий ўсишнинг ўзигина тенглик, ижтимоий тараққиётни таъминлаш ва камбағалликни тугатиш учун етарли эмаслиги таъкидланади. .

Бугунги кунда ушбу асоссолувчи инсон ҳуқуқларининг бузилишига қарши чоралар кўриш бўйича халқаро мажбуриятлар сақланиб қолмоқда. Асосий меҳнат стандартларига риоя қилиш ҳам эркин савдо битимларининг ошиб бораётганининг ўзига хос хусусияти саналади.

4 Декларацияда ХМТ Низомида ва Филадельфия декларациясида (1944) белгиланган мақсадлар, вазифалар, тамойиллар ва ваколатларни ёдга солади ва тасдиқлайди ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг меҳнат соҳасидаги асоссолувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги декларацияси (1998) ва ХМТнинг адолатли глобаллашув мақсадида ижтимоий адолат тўғрисидаги декларациясининг аҳамиятига этибор қаратилади (2008)

Меҳнат соҳасининг келажаги

Жаҳон миқёсидаги ўзгаришлар, шу жумладан технологик ўзгариш, меҳнат бозорида аёлларнинг фаол иштироки, савдо-сотиқнинг жадал глобаллашуви, қиймат ўзгаришидаги парчаланишлар, талаб даражасидаги иқтисодиётнинг кенгайиши, янги кўникмаларга талабнинг ошиши ва бошқалар **Меҳнат соҳасининг келажаги масалалари бўйича ХМТнинг юз йиллик ташаббусида** ўз аксини топмоқда. ХМТнинг 2019 йилда Халқаро меҳнат конференциясининг 108-сессиясида қабул қилинган **Меҳнат соҳасининг келажаги масалалари бўйича ХМТнинг юз йиллик ташаббуси** нафақат Халқаро меҳнат ташкилотининг асосий тамойилларини тасдиқлайди, балки тўлақонли, сермаҳсул ва эркин танланган иш ва барчага муносиб меҳнатни таъминловчи инсон манфаатларига йўналтирилган адолатли, инклюзив ва хавфсиз меҳнат соҳасининг келажагини изчил шакллантиришдаги ёндашувни ҳам қўллаб-қувватлайди.

ХМТ ўзининг 100 йиллик тарихи давомида меҳнат дунёсидаги кенг кўламли масалаларни қамраб олувчи ва уларни миллий миқёсда қўллашда барча турдаги муаммоларни бартараф этишга қаратилган назорат механизмларига асосланган халқаро меҳнат стандартлари тизимини ишлаб чиқди. Бугунги кунда бўлгани каби, келажақда ҳам халқаро меҳнат стандартларидан меҳнат дунёсига таъсир кўрсатадиган ўзгаришларга жавоб чоралари сифатида қўлланиш давом эттирилади.

▶ ХМТнинг фаолияти қандай амалга оширилади?

ХМТ ўз мақсадларига эришиш учун

- ▶ кенг қамровли масалаларни ўз ичига олувчи ягона назорат тизимида асосланган халқаро меҳнат стандартларини қабул қилади;
- ▶ асосий инсон ҳуқуқларини илгари суриш, меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаш, иш билан таъминлаш имкониятларини ошириш бўйича халқаро сиёсий чора ва дастурларни ишлаб чиқади;
- ▶ аъзо мамлакатлардаги ўз вакиллари билан ушбу сиёсий чораларни ҳаётга татбиқ этишда кўмак бериш мақсадида ҳамкорлик қилади; ва
- ▶ ўқув-машғулотлар, таълим ва илмий-тадқиқотлар ўтказиш билан боғлиқ фаолиятларни амалга оширади.

Халқаро меҳнат стандартларини қабул қилиш ХМТнинг Низомига кириш қисмида кўрсатиб ўтилган ижтимоий адолатни таъминлашда фойдаланадиган воситалардан биридир⁵.

ХМТ ўз фаолиятини учта асосий орган орқали амалга оширади:

Халқаро меҳнат стандартлари ва ХМТнинг кенг қамровли сиёсатини белгиладиган уч томонлама **Халқаро меҳнат конференцияси**.⁶ Ушбу тадбир ҳар йили Швейцариянинг Женева шаҳрида йиғилади. Уч томон вакиллари ўртасида фикр алмашиш учун имконият яратиш билан биргаликда, Конференция асосий ижтимоий ва меҳнат масалаларини муҳокама қилиш учун форум ролини ҳам амалга оширади.

Бошқарув органи⁷ уч томонлама ижроия кенгашидан иборатдир. Кенгаш йилига уч мартаба Женева шаҳрида йиғилади. У ХМТ сиёсати бўйича қарорлар қабул қилади, дастур ва бюджетни белгилайди, ҳамда уларни қабул қилиш учун Конференция қатнашчилари эътиборига тақдим этади. Бошқарув орган халқаро меҳнат стандартларини қўллаш устидан назорат қилишда ҳам муҳим рол ўйнайди.

Халқаро Меҳнат Бюроси⁸ ушбу ташкилотнинг доимий котибиятидир. У Бошқарув органи назорати остида ва **Бош ижроси директорнинг**⁹ раҳбарлиги остида ишлаб чиқиладиган барча фаолиятларни мувофиқлаштириш марказ ҳисобланади. Женевада жойлашган бюронинг жойлардаги тузилмалари мавжуд: жойлардаги қатор бўлимлари орқали давлат органлари, иш берувчилар ва ишчилар билан бевосита алоқалар ўрнатилади.

5 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

6 <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang-en/index.htm>

7 <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang-en/index.htm>

8 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang-en/index.htm>

9 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang-en/index.htm>



▶ ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Халқаро меҳнат стандартлари (ХМС) давлат органлари, иш берувчилар ва ишчилар ўртасидаги муҳокамалар натижасидир. ХМС меҳнат дунёсидаги муайян бир масалани глобал даражада қандай ҳал қилиш бўйича халқаро келишувни англатади. ХМС ҳам ўз ўрнида, ташкилотнинг жойлардаги вакиллари дунёнинг турли бурчакларидаги фаолиятлари натижасида тўпланадиган билим ва тажрибани акс эттиради.

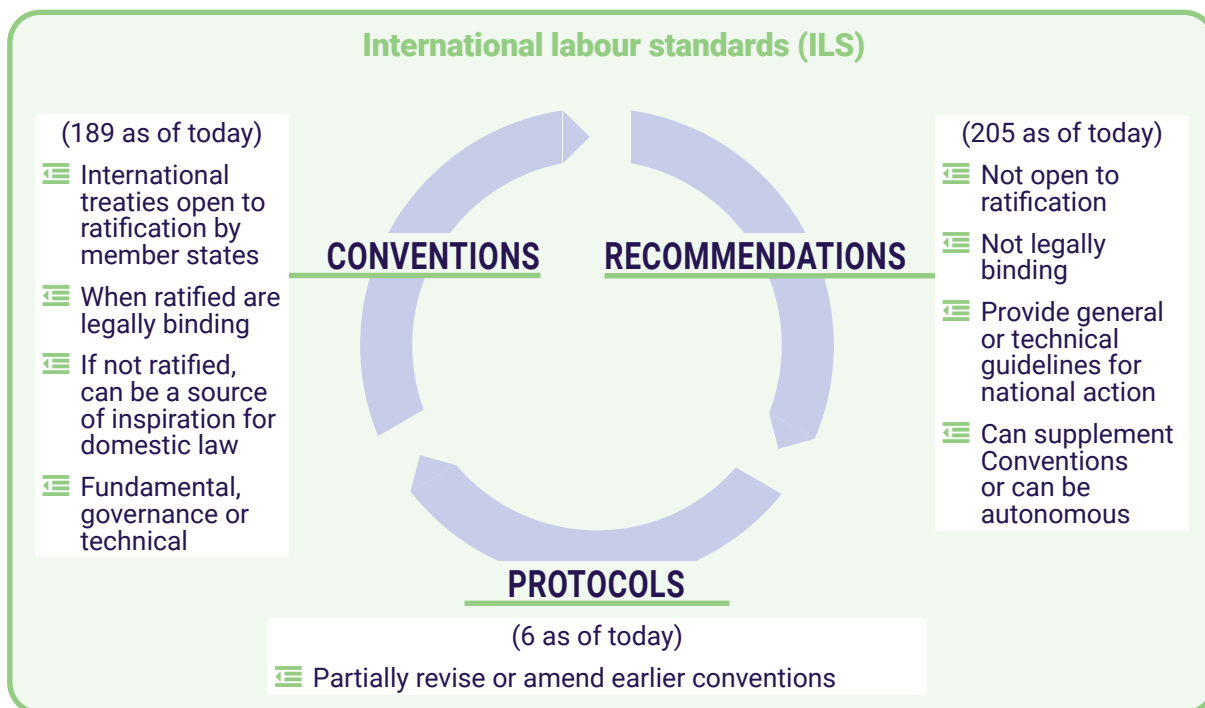
ХМСнинг универсал ва мослашувчан табиати уларни мамлакатларнинг миллий қонунчилик ва бошқарув тизимларининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда миллий қонунларга ва амалиётга тадбиқ қилишга имкон беради. ХМСлар анъанавий равишда ҳукуматлар учун ишлаб чиқилган бўлиб, улар ўзларининг меҳнат соҳасига тегишли қонунлари ва ижтимоий сиёсий чораларни ишлаб чиқишда маъмурий тузилмаларни, шу жумладан меҳнат назорати, меҳнатни бошқариш, бандлик хизматлари ва ижтимоий ҳимо тизимини такомиллаштириш бўйича модел ва мақсад сифатида фойдаланадилар. ИЛС муносиб меҳнатга эришиш учун “синчковлик билан фаолият юритиш” жараёнини қўллаб-қувватлайдиган корпоратив ижтимоий жавобгарлик (КИЖ) ташаббусларига жалб қилинган корхоналарга, меҳнат соҳасидаги низоларни ҳал қилиш бўйича миллий судлар ва трибуналларга ёки жамоавий битимлар бўйича намуналар каби бошқа контекстларда ҳам қимматли кўрсатмалар беради. ХМС уч томонлама бўлиб, иш берувчилар ва ишчилар ташкилотлари уларни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва амалга оширишда муҳим рол ўйнайди.

Халқаро меҳнат стандартлари қуйидагиларни ҳам ўз ичига олиши мумкин:

- ▶ **Конвенциялар**¹⁰, аъзо давлатлар томонидан ратификация қилиниши мумкин бўлган юридик жиҳатдан мажбурий халқаро шартномалар,
- ▶ **Тавсиялар**, мажбурий бўлмаган йўриқномалар, ёки
- ▶ **Протоколлар**, амалдаги конвенцияларни мослаштиришда қўлланилади.

Кўп ҳолатларда, Конвенция ратификация қиладиган давлатлар томонидан амалга ошириладиган асосий тамойилларни ўз ичига олган бир даврда,

¹⁰ ХМТ конвенциялари қуйидагича гуруҳланган: асосий конвенциялар; устуворлик ёки бошқарув конвенциялари; ва техник конвенциялар.



тегишли Тавсиялар ушбу Конвенцияни қандай қўллаш мумкинлиги тўғрисида батафсил маълумотлар беради. Тавсиялар автоном ҳам бўлиши мумкин бўлиб, бу улар бирон бир Конвенцияга боғлиқ эмаслигини англатади.

NORMLEX маълумотлар базаси халқаро меҳнат стандартлари ва уларни қўллаш бўйича тўлиқ маълумотларни тақдим этади. NORMLEX-га мурожаат қилиб, ХМТ ҳақида тўлиқ маълумот билан танишасиз:

- ▶ ХМТ Конвенциялари (бугунги кунда 190 та);
- ▶ ХМТ Тавсиялари (бугунги кунда 206 та);
- ▶ Протоколлар (бугунги кунда 6 та).

▶ ТУРЛАРИ БЎЙИЧА КОНВЕНЦИЯЛАР

- ▶ АСОСИЙ КОНВЕНЦИЯЛАР
- ▶ 4 БОШҚАРУВ (УСТУВОР) КОНВЕНЦИЯЛАР
- ▶ 178 ТЕХНИК КОНВЕНЦИЯЛАР



Асосий конвенциялар

ХМТ Бошқарув Органи томонидан саккизта “фундаментал” конвенциялар белгилаб берилган бўлиб, улар ўз ичига асосий тамойиллар ва меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлар сифатида қараладиган масалаларни қамраб олган:

Уюшмаларга бирлашиш эркинлиги ва жамоавий битим тузиш ҳуқуқини самарали тан олиш

- C087** Уюшиш эркинлиги ва касаба уюшмаларига уюшиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш - Жамоа музокараларини олиб бориш ва бирлашиш ҳуқуқи тўғрисидаги Конвенция, 1948 (No. 87)
- C098** Жамоа музокараларини олиб бориш ва бирлашиш ҳуқуқи тўғрисидаги Конвенция, 1949 (No. 98)

Зўраки ёки мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига барҳам бериш

- C029** Мажбурий меҳнат тўғрисидаги Конвенция, 1930 (No. 29)
- P029** Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сонли Конвенцияга 2014 йилги қўшимча протокол, 1930
- C105** Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги Конвенция, 1957 (No. 105)

Болалар меҳнатига самарали барҳам бериш

- C138** Энг кичик ёш тўғрисидаги Конвенция, 1973 (No. 138)
- C182** Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги Конвенция, 1999 (No. 182)

Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишга барҳам бериш

- C100** Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги Конвенция, 1951 (No. 100)
- C111** Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги Конвенция, 1958 (No. 111)

Бошқарув конвенциялари

ХМТнинг Бошқарув органи яна тўртта Конвенцияни бошқарув (ёки устуворлик) воситаси сифатида белгилаб бериш билан бирга, аъзо давлатларни халқаро меҳнат стандартлари тизимининг фаолияти учун ушбу

Конвенцияларнинг муҳимлигини ҳисобга олган ҳолда уларни ратификация қилишга ундайди:

Бандликни таъминлаш соҳасидаги сиёсат

C122 Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги Конвенция, 1964 (No. 122)

Labour inspection

C081 Меҳнат инспекцияси тўғрисидаги Конвенция, 1947 (No. 81)

C129 Меҳнат инспекцияси (қишлоқ-хўжалиги соҳасидаги) тўғрисидаги Конвенция, 1969 (No. 129)

Tripartite consultation

C144 Уч томонлама маслаҳатлашувлар (халқаро меҳнат стандартлари) тўғрисидаги Конвенция, 1976 (No. 144)

Техник Конвенциялар

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Техник Конвенциялари кўплаб соҳаларни қамраб олади:

Бирлашиш ҳуқуқи ва жамоа музокараларини олиб бориш ва саноат муносабатлари эркинлиги	Касбий йўналтириш ва малакасини ошириш	Оналикни ҳимоя қилиш
Мажбурий меҳнат	Меҳнат соҳасидаги ҳавфсизлик	Мигрант ишчилар
Болалар меҳнатига барҳам бериш ва болалар ва ёшларни ҳимоя қилиш	Ижтимоий сиёсат	Денгизчилар
Тенг имконият ва муносабат	Иш ҳақи	Балиқчилар
Уч томонлама маслаҳатлашув	Иш соатлари	Порт ишчилари
Меҳнат бошқаруви ва инспекцияси	Иш жойидаги меҳнат хавфсизлиги ва гигиена	Маҳаллий ва қабилаларга мансуб халқлар
Иш билан таъминлаш ва мансаб поғоналарида ўсиш сиёсати	Ижтимоий ҳимоя	Ишчиларнинг муайян тоифалари



▶ ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИНИ ҚЎЛЛАШ ВА ТАРҒИБ ҚИЛИШ

ХМТ Низомининг 19-моддасига мувофиқ, халқаро меҳнат стандартлари қабул қилингандан сўнг, аъзо давлатлар тегишли қонунчилик ёки бошқа ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларни қабул қилиш учун уларни ваколатли органларга (масалан, парламентга) топширишлари талаб этилади. Юридик кучга эга бўлган Конвенциялар, кейинчалик ратификация қилиш учун кўриб чиқилиши мумкин. Конвенция уни ратификация қилган мамлакат учун одатда ратификация қилинганидан бир йил ўтгач кучга киради. Айтиш шунинг каби тартиб Протоколлар учун ҳам амал қилади.

Ратификация аъзо-мамлакатларнинг қуйидаги мажбуриятларини англатади

- (i) Конвенция талабларини миллий қонунчилик ва амалиётга жорий қилиш ва
- (ii) вақти-вақти билан унинг қўлланилиши тўғрисида ҳисобот бериш.

Ратификация қилиш жараёнидан кейинги Халқаро меҳнат стандартларини қўлланишини назорат қилиш ХМТга аъзо давлатларга ижтимоий мулоқот ва техник ёрдамнинг турли шакллари орқали яхшилаш мумкин бўлган соҳаларда кўмак бериш имкониятини яратади.

6.1 Стандартларнинг мунтазам равишда қўлланишини назорат қилиш тизими

Конвенцияни ратификация қилгандан сўнг, мамлакат халқаро меҳнат стандартларининг миллий миқёсда қўлланилишини таъминлаш учун жавобгар бўлган доимий назорат тизимига риоя этиши талаб этилади.

Ҳар уч йилда, давлат органлари ўзлари томонидан ратификация қилинган **саккизта асосий ва тўртта бошқарув Конвенцияларнинг** бирини қонунчиликда ва амалда қўллаш бўйича амалга оширилган чоралар ҳақида ҳисобот беришлари шарт.

Ҳар олти йилда, техник Конвенциялар бўйича ҳисоботлар тақдим этилиши белгилаб қўйилган.

Конвенцияларнинг қўлланилиши тўғрисида ҳисобот қисқароқ вақт ичида ҳам талаб қилиниши мумкин. Давлат органларидан ҳисоботларнинг нусхалари иш берувчилар ва ишчиларнинг вакиллик ташкилотларига тақдим этилиши талаб қилинади. Иш берувчилар ва ишчилар ташкилотлари ҳукуматнинг ҳисоботларига шарҳ беришлари ёки ратификация қилинган конвенцияларни қўллаш бўйича ўз фикрларини бевосита Халқаро Меҳнат Бюросига тақдим этишлари мумкин.

Жалб қилинган ХМТнинг икки органи:

- ▶ Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар қўмитаси (CEACR)¹¹
- ▶ Халқаро меҳнат конференциясининг Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича уч томонлама қўмитаси (CAS)¹²

Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар қўмитаси мавжуд бўлган ҳисоботларни ва бошқа маълумотлар ва ҳужжатларни кўриб чиқади ва аъзо давлатларга икки турдаги шарҳлар беради:

Кузатувлар

- ▶ Ўз мажбуриятларини жиддий ёки узоқ давр давомида бажармаслик ҳолатларда қўлланилади.
- ▶ Шунингдек, талаб этилган ҳолларда, муайян масалалар бўйича ютуқларни таъкидлаши мумкин.
- ▶ Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар қўмитасининг йиллик ҳисоботида акс эттирилади.

Бевосита муурожаат қилиш

- ▶ Техник саволларга тегишли бўлганда ёки қўшимча маълумот талаб этилганда.
- ▶ Бирламчи ҳисоботларни текшириш учун ҳам фойдаланилади
- ▶ Улар Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар қўмитасининг йиллик ҳисоботида акс эттирилмай, балки бевосита маъсул давлат органларига, иш берувчилар ва ишчилар ташкилотларига тақдим этилади.

11 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

12 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-en/index.htm>



NORMLEXда интернет орқали кузатиш ва бевосита мурожаат этиш учун имкониятлар мавжуд.¹³

Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар қўмитасининг йиллик ҳисоботи Халқаро меҳнат конференциясининг Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича уч томонлама қўмита эътиборига муҳокама қилиш учун тақдим этилади. Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича уч томонлама қўмита ҳисоботни уч томонлама кўриб чиқади ва кетма-кет муҳокама қилинадиган кузатувларни танлайди (24 алоҳида ҳолат). Ушбу кузатувлар йўналтирилган давлат органларига, одатда давлат органларига муаммони бартараф этиш учун муайян чоралар кўришни ёки турли ҳилдаги миссияларни ёки техник ёрдамни қабул қилишни тавсия қилувчи хулосалар қабул қилувчи Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича уч томонлама қўмитага маълумот тақдим этиш тавсия этилади.

6.2 Махсус процедуралар

ХМТнинг назорат қилиш тизими кўп қиррали саналади. Шунингдек, у давлат органларига қарши қонунбузарликлар ҳақидаги даъволарга асосланган учта махсус процедураларни ўз ичига олади.

- 1. Вакиллик қилиш тартиби¹⁴** (ХМТ Низомининг 24 ва 25-моддалари) иш берувчилар ёки ишчилар ташкилотлари томонидан ҳар қандай аъзо давлат томонидан ратификация қилинган конвенцияга риоя қилмаслик ҳолатида қўлланиши мумкин.
- 2. Шикоятларни кўриб чиқиш тартибидан¹⁵** (ХМТ Низомининг 26-29 ва 30-34-Моддалари) аъзо давлатга нисбатан бошқа аъзо давлат томонидан ратификация қилинган худди шу конвенциянинг талабларини бажармаганлиги учун Халқаро меҳнат конференцияси ёки Бошқарув органининг делегати фойдаланилиши мумкин.
- 3. Уюшмаларга бирлашиш тартиби¹⁶** тегишли конвенциялар ратификация қилинишидан қатъий назар, уюшмалар ва жамоавий битимлар тузиш эркинлигининг бузилганлиги тўғрисидаги шикоятларни Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича

¹³ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

¹⁴ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-en/index.htm>

¹⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-en/index.htm>

¹⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm>

экспертлар қўмитаси(СЕАСР) томонидан кўриб чиқиш имконини беради.

6.3 Умумий таҳлилий маълумотлар

ХМТ Конституциясининг 19-моддаси, Бошқарув органининг талабига кўра, аъзо давлатлардан муайян ратификация қилинмаган конвенциялар ёки тавсияларида акс эттирилган бирон бир меъёрларини амалга ошириш учун қабул қилинган чоралар тўғрисида ҳисобот беришни ва муайян бирор бир Конвенцияни ратификация қилинишига тўсқинлик қилаётган ёки уни кечиктираётган ҳар қандай тўсиқларни кўрсатишни талаб қилади. Иш берувчилар ва ишчилар ташкилотлари ҳам изоҳ бериш ҳуқуқига эгалар.

Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар қўмитаси ҳар йили танланган мавзу бўйича миллий қонунчилик ва амалиётга асосланган кенг қамровли шарҳланган Умумий таҳлилий маълумотларни нашр этади. Умумий таҳлилий маълумотлар халқаро меҳнат стандартларининг таъсирини ўрганиш, давлат органлари томонидан уларни қўллашда юзага келган қийинчиликларни таҳлил қилиш ва тўсиқларни енгиб ўтиш усулларини аниқлаш имкониятини беради.

1985 йилдан бери чоп этиб келинаётган Умумий таҳлилий маълумотларни NORMLEX орқали олиш мумкин.

1985	Меҳнат инспекцияси	1993	Оилавий мажбуриятлари бўлган ишчилар
1986	Тенг иш учун тенг иш ҳақи	1994	Уюшмаларга бирлашиш ва жамоа шартномалари тузиш эркинлиги
1987	Иш жойидаги хавфсизлик	1995	Ассосиз ишдан бўшатишдан ҳимоя қилиш
1988	Меҳнат ва касб соҳасидаги тенглик	1996	Меҳнат ва касб соҳасидаги тенглик
1989	Кекса ёшдаги ижтимоий ҳимоя	1997	Меҳнат соҳасини бошқариш
1990	Савдо кемаларидаги меҳнат стандартлари	1998	Касбий реабилитация қилиш
1991	Инсон ресурсларини ривожлантириш		
1992	Энг кам иш ҳақи		



- 1999 Мигрант ишчилар
- 2000 Уч томонлама маслаҳат
- 2001 Саноат корхоналаридаги аёлларнинг тунги иши
- 2002 Порт меҳнати
- 2003 Иш ҳақини ҳимоя қилиш
- 2004 Бандликка кўмаклашиш
- 2005 Иш соатлари
- 2006 Меҳнат инспекцияси
- 2007 Мажбурий меҳнатга барҳам бериш
- 2008 Давлат шартномалардаги иш бўйича изоҳлар
- 2009 Меҳнат хавфсизлиги ва гигиена талаблари
- 2010 Иш билан таъминлаш воситалари
- 2011 Ижтимоий ҳимоя воситалари
- 2012 Асоссолувчи Конвенциялар
- 2013 Меҳнат муносабатлари (давлат хизмати) ва жамоавий музокаралар
- 2014 Энг кам иш ҳақини белгилаш воситалари
- 2015 Уюшмаларга бирлашиш ҳуқуқи ва қишлоқ хўжалиги корхоналари ишчилари ташкилотлари
- 2016 Мигрант ишчиларни ҳимоя қилувчи воситалар
- 2017 Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини таъминлашга қаритилган воситалар
- 2018 Иш соатларини назорат қилиш воситалари
- 2019 Ижтимоий ҳимоя қилишнинг энг кам талаблари бўйича тавсиялар, 2012 (No. 202)

ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИНИНГ ЮЗ ЙИЛЛИГИГА БАҒИШЛАНГАН ТАШАББУС

ХМТнинг 100 йиллиги арафасида, ХМТ Стандартлар Ташаббусини жорий қилди. Унинг асосий мақсади халқаро меҳнат стандартларининг, айниқса меҳнат дунёсининг ўзгарувчан моделлари шароитида, долзарблигини ошириш ва обрўли назорат тизимидаги уч томонлама маслаҳатлашувнинг ролини мустаҳкамлашдан иборатдир.



АСОСИЙ МАНБАЛАР ВА ҲУЖЖАТЛАР

- ▶ **NORMLEX** - бу халқаро меҳнат стандартлари (ратификациялар тўғрисидаги маълумотлар, ҳисобот талаблари, ХМТ назорати органларининг изоҳлари ва бошқалар), шунингдек, миллий меҳнат ва ижтимоий хавфсизлик қонунчилиги тўғрисидаги маълумотларни бирлаштирган уч тилли (инглиз, француз ва испан) маълумотлар базаси. Ушбу база мавзулар бўйича тўлиқ ва фойдаланишда қулай бўлган маълумотларни тақдим этиш учун яратилган.
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:>
- ▶ **NATLEX** - меҳнат, ижтимоий таъминот ва инсон ҳуқуқларига оид қонунлар бўйича уч тилли маълумотлар базаси (инглиз, француз ва испан тиллари ва жуда кўп матнлар асл тилда ёзилган) саналади. Унда 196 мамлакатдан, 160 дан ортиқ ҳудудлар, вилоятлар ва бошқа тузилмаларидан олинган 90 мингга яқин қонун ҳужжатлари мавжуд.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en
- ▶ **ХМТ НИЗОМИ**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- ▶ **Конвенциялар ва Тавсиялар**
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030::NO::>
- ▶ **Конвенциялар ва Тавсияларни қўллаш бўйича Экспертлар қўмитасининг ҳисоботлари (CEACR)**
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/>
- ▶ **Стандартларни қўллаш бўйича Конференция қўмитасининг маърузалари (CAS)**
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190528/lang-en/index.htm
- ▶ **Ваколатхоналар рўйхати (ХМТ Низомининг 24-моддаси) ва уларни таҳлил қилган қўмиталарнинг ҳисоботлари**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50010::NO:50010:P50010_ARTICLE_NO:24
- ▶ **Текширув ва шикоятларни кўриб чиқиш бўйича комиссиялар рўйхати (ХМТ Низомининг 26-моддаси)**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26



- ▶ Уюшмаларга бирлашиш эркинлиги бўйича қўмитанинг ҳисоботлари (CFA)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/genericdocument/wcms_159872.pdf
- ▶ Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ, 2019, Инг / Рус тилларида) билан таништириш https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_374809/lang-en/index.htm



ИЖТИМОЙ МУЛОҚОТ

Мундаричас

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

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

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

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

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

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

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

ACKNOWLEDGEMENTS

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

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

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

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

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



Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлар

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

Кириш

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

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

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

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



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

Самарали ижтимоий мулоқот ўрнатиш

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

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

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



Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

Уч томонлама ижтимоий мулоқот

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

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

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

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



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

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

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

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

Тинч ва демократик ўтиш жараёнига хизмат қилувчи ижтимоий мулоқот

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

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

Уч томонлама ижтимоий мулоқот: Жанубий Африка минтақаси давлатлардан мисоллар

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

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



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

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

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

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

Икки томонлама ижтимоий мулоқот

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

Жамоавий музокаралар

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

Шунингдек, уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий музокаралар бўйича тегишли моделга қаранг

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

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

Восита: Жамоавий шартнома

Вақтинчалик ишчилар масалаларини тартибга солиш

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

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





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

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

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

Иш жойидаги ҳамкорлик

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

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

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

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

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

Икки томонлама мулоқотнинг бошқа шакллари – (тармоқлараро ёки трансмиллий)

халқаро ҳадли битимлар

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

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

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

ишчининг манфаатларини намоён этувчи хизматлар соҳасидаги касабани уюшмаларининг глобал федерациясидир.

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

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

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



1-намунавий машғулот: Ижтимоий мулоқотни қўллаб- қувватлаш



МАҚСАД

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



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

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



ДАВОМИЙЛИГИ

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



ВАЗИФА

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

қандай ижобий ўзгаришлар корхонага қимматга тушишини таъкидлайди.

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



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

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



2-намунавий машғулот:

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



МАҚСАД

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



МАШЎУЛОТ ТУЗИЛМАСИ

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



ДАВОМИЙЛИГИ

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



ВАЗИФА

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

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



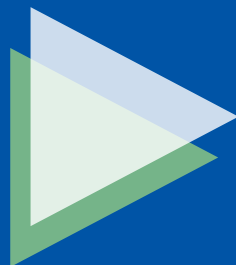
ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

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



Қўшимча фойдаланиш учун

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



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.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

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

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

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

ACKNOWLEDGEMENTS

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

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

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

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


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



Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлар

- 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 шаклларига 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 шаклларига 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

мумкин эмаслиги эътироф этилади. Мазкур кенг қамровли таъриф халқаро меҳнат стандартларига асосланиб, тамойиллар ва кўрсатмалар билан биргаликда тушунилиши керак. Мазкур таъриф 2018 йил ноябрь ойида Женевада бўлиб ўтган Экспертларнинг уч томонлама йиғилишида қабул қилинган.

Тамойил ва кўрсатмалар бир қатор манбалар, хусусан, халқаро меҳнат стандартлари ҳамда ХМТнинг тегишли ҳужжатларига асосланади. Улар барча, шу жумладан, муҳожир ишчиларни бир давлат ҳудудида ёки чет давлатда ишга ёллаш жараёнларига нисбатан амал қилиб, бевосита иш берувчилар ёки воситачилар, шу жумладан, вақтинчалик бандлик агентликлари томонидан ишга ёллаш жараёнларини қамраб олади. Тамойил ва кўрсатмалар иқтисодиётнинг барча тармоқларини қамраб олади.

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш жараёнини ташкил этишга жалб қилинадиган асосий иштирокчилар ким?

Қуйидаги “сўзлар булути”да ишга ёллашда адолатни таъминлаш жараёнини ташкил этишда қатнашадаган иштирокчилар доираси тасвирланган. Иштирокчининг аҳамияти унинг номи нақадар йирик ҳарфларда тасвирлангани билан белгиланади.



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:

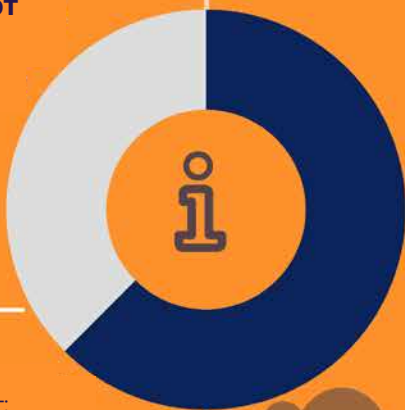
- 097-сонли Конвенция (I илованинг 5-моддаси ва II илованинг 6-моддаси)
- 189-сонли Конвенциянинг 8(1)-моддаси
- 086-сонли Тавсия (Илованинг 22-банди)
- 188-сонли Тавсиянинг 5-банди
- 203-сонли Тавсиянинг 4 (е)-банди

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 ухлашар, 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 Ковенциянинг 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 туртки 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 кўйинг, 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



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 машғулоти: 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

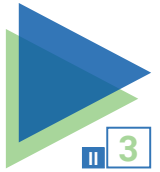
Иорданиянинг кийим-кечак саноати сўнгги ўн йил ичида жадал ривожланди: соҳа ҳиссасига мамлакат умумий экспортининг 17 фоиздан кўпроғи тўғри келади, меҳнаткашлар сони 60 минг нафарга яқин бўлиб, уларнинг аксарияти аёллар ва муҳожир ишчилардир.

- ▶ 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 учун: 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 аралашшининг 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.



МАШЃУЛОТ 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	ЎИРИК 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

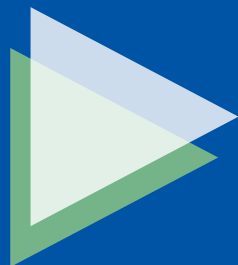
- ✦ Ушбу машғулоти бажариш учун ажратилган вақт қанчалик аҳамиятга эгаллигини инобатга олган ҳолда, ҳар бир иштирокчи яқка тарзда ва гуруҳларда жамоавий ишлашни бошлашдан аввал топшириқни аниқ тушунганига ишонч ҳосил қилинг. Зарур бўлса, меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан олинган тушунча ва атамалардан 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)



Мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шаклларига барҳам бериш

Мундарица

	Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлари	3
	Кириш	4
	Мажбурий меҳнат тушунчаси.....	4
	Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар	7
	ХМТнинг мажбурий меҳнатга оид ҳужжатлари.....	8
	Одам савдоси тушунчаси.....	9
	ХМТнинг мажбурий меҳнат кўрсаткичлари.....	11
	1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ва уни тўлдирувчи протокол ҳамда тавсия.....	13
	Динаранинг ҳикояси	15
	1-намунавий машғулот: Шахсий манфаатни кўзлаб ишга ёллаш ва мажбурий меҳнат – Динаранинг ҳикоясини таҳлил қилиш.....	20
	2-намунавий машғулот: Мажбуриятларни амалда бажариш – Динара ҳикояси бўйича амалий тадқиқот.....	23
	Йўриқчилар учун маслаҳатлар	26

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

- C029** 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция
- P029** 1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколи
- C105** 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенция
- R035** 1930 йилдаги 35-сонли “Мажбурий меҳнат (Билвосита мажбурлаш) тўғрисида”ги Тавсия
- R203** 2014 йилдаги 203-сонли Мажбурий меҳнатга қарши кураш бўйича тавсия (қўшимча чоралар)
-  Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “Одам савдоси, айниқса аёллар ва болалар савдосининг олдини олиш ҳамда унга чек қўйиш ва унинг учун жазолаш тўғрисида”ги протоколи (“Одам савдоси тўғрисида”ги протокол сифатида маълум)
-  Миллатлар Лигасининг 1926 йилдаги «Қул савдоси ва қулликга чек қўйиш тўғрисида»ги Конвенцияси (“Қуллик тўғрисида”ги конвенция)
-  Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “Қулликни, қул савдосини ва қулликка ўхшаш институтлар ва амалиётларни тугатиш тўғрисида”ги қўшимча Конвенцияси

Кириш

ХМТ мажбурий меҳнатга оид тўртта ҳужжат қабул қилган: мажбурий кучга эга ва ратификация қилиш учун очиқ бўлган иккита конвенция (29- ва 105-сонли) ва баённома (29-сонли) ҳамда мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича амалий кўрсатмалар берилган тавсия (203-сонли).

Халқаро меҳнат ташкилотининг энг кўп ратификация қилинган конвенцияларидан бири бўлган 29-сонли Конвенцияда мажбурий меҳнат ихтиёрий бўлмаган равишда ва мажбурлаш остида бажарилган иш сифатида таърифланади. Дунёда миллионлаб эркаклар, аёл ва болалар мажбурий меҳнатга жалб қилиниб, ундан хотин-қизлар айниқса номутаносиб равишда кўпроқ жабр кўрмоқда. Ундан, шунингдек, ҳимояга муҳтож ва яккаланган ишчилар гуруҳлари, хусусан муҳожир ишчилар ёки камситиладиган (масалан, этник келиб чиқиши асосида) шахслар жабр кўради.

Мажбурий меҳнатни келтириб чиқарувчи сабаблар кўп: қашшоқлик, муносиб ва барқарор иш топиш имкониятларининг чеклангани, ишга жойлашиш учун зарур билим ва кўникмаларнинг етишмаслиги, саводсизлик, гендер чекловлари, меҳнат миграцияси ва ҳоказо. Бундан ташқари, мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш қонун устуворлигини таъминлаш тизимининг заифлиги ҳамда коррупция туфайли ҳамда арзон ишчи кучига боғлиқ бўлган тармоқлар, айниқса, тартибга солинмайдиган норасмий иқтисодиётда юзага келади. Мажбурий меҳнат бир қатор тармоқларда мавжуд бўлиб, хусусан, уй ишлари, қурилиш, ишлаб чиқариш, қишлоқ хўжалиги ва балиқчиликда кенг тарқалган.

Мажбурий меҳнат тушунчаси

ТМажбурий меҳнат тушунчаси

ХМТ мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишни “муайян шахс томонидан жазо хавфи остида бажарилган ва у шахс томонидан ихтиёрий равишда таклиф этилмаган ҳар қандай иш ёки хизмат” дея таърифлайди.

Мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш таърифининг бир қатор муҳим жиҳатлари мавжуд бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

Мажбурлаш воситалари ҳамда ихтиёрий розиликка доир жиҳатлар борасидаги қўшимча мисоллар қуйидаги жадвалда келтирилган.

Иш ёки хизмат: Қайси тармоқ, соҳа ёки касбда бўлишдан қатъи назар, иш, хизмат ва бандликнинг барча турлари

Шахс: Миллатидан қатъи назар, барча инсонлар, шу жумладан, катталар ва болалар

Жазо хавфи: Жиноий жавобгарликка тортиш, шунингдек мажбурлашнинг турли шакллари, хусусан, ҳақиқий ёки асосли таҳдидлар, шу билан бирга, зўравонлик, шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни олиб қўйиш, қамаб қўйиш ёки иш ҳақини тўламаслик каби ҳолатлар.

Ихтиёрийлик: Ишчиларнинг ишга кириш учун розилик бериши ва исталган вақтда, миллий қонунчилик ёки жамоавий шартномаларга мувофиқ, тегишли билдиришнома бериш орқали ишдан бўшаш эркинлигини. Айрим ҳолларда ишчилар ишга ихтиёрий тарзда кирган бўлиши мумкин, аммо кейинчалик фирибгарлик, зўравонлик ёки мажбурлаш орқали одам савдоси жабрланувчисига айланган. Бундай ҳолатда шахснинг ихтиёрий тарзда ишга киргани аҳамиятсиз ҳисобланади.

Шахсни ўз хоҳишига қарши равишда муайян иш ёки хизматни бажаришга мажбурлаш йўлида фойдаланиладиган бевосита ёки билвосита воситалар

- ▶ ишчи, унинг оиласи ёки қариндошларига нисбатан жисмоний, руҳий ёки жинсий зўравонлик қилиш;
- ▶ қасос олиш;
- ▶ қамаб қўйиш ёки ҳаракатланишни бошқача усулда чеклаш;
- ▶ молиявий жаримага тортиш;
- ▶ иш ҳақини ёки бошқа ваъда қилинган тўловларни ушлаб қолиш;
- ▶ шахсни тасдиқловчи ҳужжат ёки яшаш учун рухсатнома каби қимматли ҳужжатларни олиб қўйиш;
- ▶ қарз орқали қарам қилиш ёки қарз орқали ўз манфаатлари йўлида фойдаланиш;
- ▶ давлат органларига (ички ишлар ёки иммиграция хизмати каби) хабар бериш ва депортация қилиш;
- ▶ ишлаб турган жойидан бўшатиш;
- ▶ келажакда ишга жойлашиш имкониятидан маҳрум қилиш;
- ▶ жамоадан ва ижтимоий ҳаётдан четлаштириш;
- ▶ ҳуқуқлар ва имтиёзларни (лавозимда кўтарилиш, бошқа ишга ўтиш, янги иш топиш, нафақа олиш каби) бекор қилиш;
- ▶ озиқ-овқат, бошпана ёки бошқа бирламчи эҳтиёж воситаларидан маҳрум қилиш;
- ▶ янада ёмон иш шароитларига ўтказиш; ва
- ▶ ижтимоий мавқеидан маҳрум қилиш.

Ихтиёрсиз меҳнатга олиб келиши мумкин бўлган ҳолатларга қуйидагилар киради:

- ▶ “қул” ёки қарамлик шароитида дунёга келиш ёки шу шароитга тушиб қолиш;
- ▶ мажбуран олиб кетш ёки ўғирлаш;
- ▶ бир шахсни иккинчи шахсга мулк сифатида сотиш;
- ▶ иш жойида, қамоқхонада ёки шахсий қамоқхонада сақлаш;
- ▶ ишлашни буюриш орқали руҳий мажбурлаш ва босимни жарима солиш таҳдиди билан кучайтириш;
- ▶ қарздорликни юзага келтириш (масалан, ҳисоб-китобларни қалбакилаштириш, нархларни ошириш, ишлаб чиқарилган маҳсулотлар ёки хизматлар нарҳини пасайтириш ёки ҳаддан ташқари юқори фоиз тўловларини белгилаш);
- ▶ иш турлари, иш шартлари, фаолият турлари ёки иш берувчилар ҳақида ёлғон маълумот ва ваъдалар бериш;
- ▶ иш ҳақидан ушлаб қолиш ва иш ҳақини тўламаслик;
- ▶ шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни ёки бошқа қимматбаҳо шахсий буюмларни олиб қўйиш; ва
- ▶ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқининг йўқлиги ёки чеклангани.

29-сонли конвенцияда, шунингдек, мажбурий меҳнат таърифига истисно ҳолатлар келтирилган бўлиб, уларга кўра, мажбурий меҳнат қуйидаги беш вазиятда қўлланилиши мумкин:

- ▶ мажбурий ҳарбий хизмат доирасида талаб қилинадиган соф ҳарбий хусусиятга эга ишлар;
- ▶ одатий фуқаролик мажбуриятлари;
- ▶ суд ҳукмига кўра муайян шахс томонидан давлат органи назорати остида бажариладиган иш ёки хизмат;
- ▶ урушлар ёки табиий офатлар каби фавқулодда ҳолатларда талаб қилинадиган ишлар; ва
- ▶ бевосита ўзи истиқомат қиладиган жамоа манфаатлари йўлида амалга ошириладиган кичик коммунал хизматлар (29-сонли Конвенция, 2(2)-модда).

Мазкур истисно ҳолатларнинг ҳар бири доирасида қатъий риоя қилиниши лозим бўлган муайян чекловларни белгилаб берган шартлар мавжуд (истисно ҳолатлари ва улар доирасидаги чекловлар тўғрисидаги тафсилотлар учун ХМТ, 2012а, 273–281 бандларига қаранг).



ХМТнинг 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенцияси уни ратификация қилган ҳар бир аъзо давлатдан Конвенциянинг 1-моддасида кўрсатилган мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишни зудлик билан ва тўлиқ тугатишни таъминлаш бўйича самарали чоралар кўриш мажбуриятини олишни талаб қилади. Бундан ташқари, 105-сонли Конвенция 29-сонли Конвенцияни тўлдирди ва аъзо мамлакатларга қуйидаги бешта ҳолатда мажбурий меҳнатнинг ҳар қандай шаклидан фойдаланишни тақиқлайди:

- ▶ сиёсий мажбурлаш воситаси сифатида ёки сиёсий қарашларини ифода этганлик учун жазо сифатида;
- ▶ иш ташлашларда иштирок этганлик учун жазо сифатида;
- ▶ меҳнат интизомини сақлаш воситаси сифатида;
- ▶ ирқий, ижтимоий, миллий ёки диний камситиш воситаси сифатида; ва
- ▶ иқтисодий ривожланиш мақсадларида ишчи кучини жалб қилиш усули сифатида.

Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

ХМТ томонидан 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенцияда мажбурий меҳнатга берилган таърифга кўра, у қулликка ўхшаш амалиётлар, қарз туфайли қарамликка тушишнинг турли шакллари, одам савдоси каби мажбурий меҳнатнинг анъанавий амалиётларини қамраб олади.

Қуллик, қулликка ўхшаш амалиётлар, қарз туфайли қарамликка тушиш ёки қарамлик ҳуқуқи каби ҳолатлар тўғрисида Миллатлар Лигасининг 1926 йилдаги “Қуллик тўғрисида”ги Конвенцияси ва Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг 1956 йилдаги “Қулликни, қул савдосини ва қулликка ўхшаш институтлар ва амалиётларни тугатиш тўғрисида”ги қўшимча Конвенцияси каби бошқа халқаро ҳужжатларда таъриф берилган.

Мажбурий меҳнат одам савдосининг натижаси бўлиши мумкин ва улар ўзаро тўқнаш келадиган ҳолатлардир. Меҳнат учун одам савдоси ёки тижорий мақсаддаги мажбурий жинсий эксплуатация мажбурий меҳнат шакллари ҳисобланади. Аммо одам савдосининг айрим шакллари (масалан, тана аъзоларини кўчириш мақсадидаги одам савдоси) мажбурий меҳнат ҳисобланмайди, ва, аксинча, мажбурий меҳнатнинг баъзи шакллари одам савдоси эмас (масалан, мерос қилиб олинган қарз мажбурияти туфайли қарамлик, сиёсий мажбурлаш воситаси сифатидаги зўрлаб ишлатиш ва бошқалар).

ХМТнинг мажбурий меҳнатга оид ҳужжатлари

1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция

Конвенция билан мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шакллари тақиқланади. Конвенцияга кўра, мажбурий меҳнат, деганда “муайян шахс томонидан жазо хавфи остида бажарилган ва у шахс томонидан ихтиёрий равишда таклиф этилмаган ҳар қандай иш ёки хизмат” тушунилади ва айрим чекланган ҳолатларда истисноларга йўл қўйилиши назарда тутилади. Шунингдек, ҳужжатда мажбурий меҳнатдан фойдаланиш жиноий ҳуқуқбузарлик сифатида жазоланиши ва қонун билан белгиланадиган тегишли жазолар қатъий қўлланилиши талаб қилинади.

1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатш тўғрисида”ги Конвенция

Ушбу конвенция мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишдан сиёсий мажбурлаш ёки таълим воситаси сифатида, сиёсий қарашлар ёки ўрнатилган сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга ғоявий жиҳатдан қарши бўлган қарашларга эга бўлганлик ёки уларни билдирганлик учун жазо сифатида, иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида меҳнатга сафарбар қилиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида, меҳнат интизомини таъминлаш воситаси сифатида, иш ташлашларда қатнашганлик учун жазо сифатида, ирқий, ижтимоий, миллий ёки диний камситиш воситаси сифатида фойдаланишни тақиқлайди.

1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколи

“Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги протокол мажбурий ҳужжат бўлиб, аъзо давлатлардан мажбурий меҳнатнинг олдини олиш, ундан ҳимоя қилиш ва одил судлов хизматларидан фойдаланиш имкониятини яратиш, шу жумладан компенсация ундириш бўйича самарали чоралар кўриш талаб этилади. Шунингдек, унда мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига, шу жумладан одам савдосига барҳам бериш бўйича саъй-ҳаракатларни кучайтириш талаб қилинади.

2014 йилдаги 203-сонли Мажбурий меҳнатга қарши кураш бўйича тавсия (қўшимча чоралар)

Тавсия мажбурий ҳужжат ҳисобланмайди. У “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги протоколни қандай амалга ошириш бўйича қўшимча йўл-йўриқларни тақдим этади.

1998 йилда қабул қилинган “Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар тўғрисида”ги декларация ва уни тўлдирувчи ҳужжатлар барча аъзо давлатлардан, улар мажбурий меҳнат тўғрисидаги икки асосий конвенцияни ратификация қилгани ёки қилмаганидан қатъи назар, мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шаклларига барҳам бериш бўйича зарур чоралар кўришни талаб этади.



Одам савдоси тушунчаси

Палермо протоколининг 3-моддасида (“Одамлар, айниқса аёллар ва болалар савдосининг олдини олиш, унга қарши курашиш ва жазолаш тўғрисида”ги протокол) **одам савдосига** қуйидагича таъриф берилган:

“одамларни таҳдид, куч ишлатиш ёки мажбурлашнинг бошқа шаклларидан, ўғирлаш, фирибгарлик, алдаш, ҳокимиятни суиистеъмол қилиш ёки ҳимоясизлик ҳолатидан фойдаланиш ёки бир шахс устидан назоратга эга бўлган бошқа шахс розилигини олиш учун маблағ тўлаш ёки олиш орқали эксплуатация қилиш мақсадида ёллаш, ташиш, ўтказиш, жойлаштириш ёки қабул қилиш”.

Эксплуатация шахсдан, хусусан, фоҳишалик ёки жинсий эксплуатациянинг бошқа шакллари, мажбурий меҳнат ёки хизматлар, қуллик ёки қулликка ўхшаш амалиётлар, қарамлик ёки тана аъзоларини кўчириш мақсадларида фойдаланишни ва бошқаларни ўз ичига олади.

Одам савдоси таърифи қуйидаги уч элементни қамраб олади:

- ▶ **Ҳаракатлар:** Одамларни ёллаш, ташиш, ўтказиш, жойлаштириш ёки қабул қилиш.
- ▶ **Воситалар:** Тақиқланган ҳаракатлардан бирини амалга ошириш учун фойдаланиладиган воситалар, хусусан, таҳдид, куч ишлатиш ёки мажбурлашнинг бошқа шаклларидан, ўғирлаш, фирибгарлик, алдаш, ҳокимиятни суиистеъмол қилиш ёки ҳимоясизлик ҳолатидан фойдаланиш, бир шахс устидан назоратга эга бўлган бошқа шахс розилигини олиш учун маблағ тўлаш ёки олиш.
- ▶ **Мақсад:** Юқорида кўрсатилган воситалардан фойдаланган ҳолда қилинган ҳаракат эксплуатация мақсадида амалга оширилганми-йўқми. Одам савдоси тўғрисидаги протоколга кўра, “эксплуатация” “шахсдан камида фоҳишалик ёки жинсий эксплуатациянинг бошқа шакллари, мажбурий меҳнат ёки хизматлар, қуллик ёки қулликка ўхшаш амалиётлар, қарамлик ёки тана аъзоларини кўчириш мақсадларида фойдаланишни” ўз ичига олади (БМТ протоколининг 3(а)-моддаси, 2000 йил).

Мажбурий меҳнатга айрим мисоллар

Қарамликдаги меҳнат. Қарз мажбурияти туфайли юзага келган мажбурий меҳнат сифатида ҳам маълум. Бу - ишчининг иш берувчидан ёки ишга ёлловчи воситачидан қарз ёки иш ҳақи бўйича аванс олиши ва қарзни қайтариш учун ўз меҳнاتини ва баъзан оила аъзолари меҳнاتини таклиф қилишидан иборат бўлади. Бу - мажбурий меҳнатнинг энг кенг тарқалган шаклларида бири ҳисобланади. Қарз қарамликнинг асосий сабаби бўлганда, ишчи (ёки унинг оила аъзолари) қарзни қайтаргунга қадар маълум ёки белгиланмаган муддатга маълум бир қарз берувчига қарам бўлиб туради.

Мажбурий меҳнат ишга ёллашнинг шахсий манфаат кўзланган амалиётлари билан боғлиқ: Учинчи шахсдан пул қарз олган муҳожир ишчиларнинг мажбурий меҳнатга дучор бўлиш хавфи юқори. Улар тил билмагани, мамлакатда амалда бўлган бандлик шартларидан бехабарлиги, дўстлари йўқлиги, ҳуқуқлари чеклангани, ўз иш берувчиларига қарамлиги сабабли қонунга зид бўлган ишга ёллаш учун тўлов ундириш амалиётининг қурбонига айланиши мумкин. Айрим ҳолларда муҳожир ишчилар белгиланган мамлакатга етиб келганидан сўнг иш берувчисини ўзгартириш борасидаги имконияти чекланган ёки умуман бўлмаслиги мумкин.

Болалар мажбурий меҳнати ва бола меҳнатининг энг ёмон шакллари: Болалар мажбурий меҳнатига бола (18 ёшдан кичик бўлган ҳар қандай шахс) томонидан бажарилган ишларнинг қуйидаги тоифалари киради:

- i. i. бевосита бола ёки унинг ота-онасига нисбатан жазо қўллаш таҳдиди ёки хавфи остида учинчи шахс (боланинг ўз ота-онасидан ташқари) учун бажарилган иш; ёки
- ii. ii. учинчи шахс томонидан бевосита бола ёки унинг ота-онасига нисбатан жазо қўллаш таҳдиди ёки хавфи остида ота-онаси билан биргаликда ёки уларнинг ўрнига бажарилган иш; ёки
- iii. iii. боланинг ота-онасидан бири ёки ҳар иккаласи мажбурий меҳнат остида бўлган ҳолатда ота-она билан биргаликда ёки уларнинг ўрнига бажарилган иш; ёки
- iv. iv. 1999 йилдаги 182-сонли “Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги Конвенцияда баён этилган болалар меҳнатининг қуйидаги энг ёмон шаклларида бири: (а) қуллик ёки болалар савдоси, қарз мажбурияти ва қарамлик каби қулликка ўхшаш амалиётларнинг барча шакллари, [шунингдек, мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш], шу жумладан, болаларни қуролли можароларда ишлатиш учун мажбурий ёки зўрлаб ёллаш; (б) болани фоҳишалик, порнография маҳсулотлари ишлаб чиқариш ёки порнография томошалари мақсадларида ишлатиш, ёллаш ёки таклиф қилиш; (в) тегишли халқаро шартномаларда белгиланганидек, бола меҳнатидан ноқонуний фаолият, хусусан, гиёҳванд моддаларни ишлаб чиқариш ва сотиш мақсадида фойдаланиш, уни ёллаш ёки таклиф қилиш.





v. (Манба: Мажбурий меҳнатга барҳам бериш - Парламент аъзолари учун 30-сонли қўлланма, 2019 йил https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_723507/lang-en/index.htm)

ХМТнинг мажбурий меҳнат кўрсаткичлари

Мажбурий меҳнат ҳолатларини аниқлашни осонлаштириш мақсадида ХМТ ўзининг 29-сонли конвенциясида келтирилган мажбурий меҳнат тушунчасини 11 та ишчи кўрсаткичга айлантирди. Мазкур кўрсаткичлардан бир ёки бир нечтасининг мавжудлиги муайян ҳолатда мажбурий меҳнатдан фойдаланиш ҳолати борлигини аниқлатмайди. Аммо улар ҳуқуқни муҳофаза қилиш ходимлари, меҳнат инспекторлари, касаба уюшмалари нозирлари,

ННТ ходимлари ёки бошқа манфаатдор томонларга одамлар мажбурий меҳнат тузоғига тушган ҳамда шошилиш ёрдамга муҳтож бўлиб турган эҳтимолий вазиятларни аниқлашда қўл келиши мумкин. Мазкур кўрсаткичлар қуйидаги жадвалда умумлаштириб келтирилган.

МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ	ҲОЛАТ ЁКИ ШАРОИТ ТАВСИФИ
Ҳимоясизлик ҳолатини суиистеъмол қилиш	Ҳуқуқбузарлар ишчиларнинг маҳаллий тил ёки қонунларни билмаслиги, тирикчилик учун пул топиш имкониятларининг камлиги, диний ёки этник озчилик гуруҳига мансублиги, ногиронлиги ёки асосий аҳоли гуруҳидан ажралиб турадиган бошқа хусусиятлари борлиги каби ҳимояга муҳтожлик ҳолатларидан фойдаланиши натижасида юзага келади
Алдов	Ишчига оғзаки ёки ёзма равишда ваъда қилинган нарсаларни бермаслик билан боғлиқ ҳолатлар.
Ҳаракатланишни чеклаш	Ишчи иш жойини ташлаб кетиш имкониятига эга бўлмаслиги. У иш жойидан ёки йўлда қочиб кетишига йўл қўймаслик учун қамаб қўйилиши ёки қўриқланиши мумкин.
Изоляция	Ишчи олис жойларда изоляция қилинади ва ташқи дунё билан алоқадан узилган бўлади
Жисмоний ва жинсий зўравонлик	Ишчилар, уларнинг оила аъзолари ва яқин танишлари жисмоний ва жинсий зўравонликка дуч келиши мумкин бўлган ҳолатлар

МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ	ҲОЛАТ ЁКИ ШАРОИТ ТАВСИФИ
Кўрқитиш ва таҳдид	Ишчиларга нисбатан ишлатиладиган таҳдидларга иммиграция идораларига хабар бериш, иш ҳақи, турар-жой ёки ердан фойдаланиш имкониятини йўқотиш, ишчини ёки унинг оила аъзоларини ишдан бўшатиш, иш шароитларининг ёмонлашуви, имтиёзлардан маҳрум қилиниш кабилар кириши мумкин.
Шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни олиб қўйиш	Ишчиларнинг шахсни тасдиқловчи ҳужжатлари ёки бошқа қимматбаҳо шахсий буюмлари иш берувчи томонидан олиб қўйилиши
Иш ҳақидан ушлаб қолиш	Иш ҳақи тизимли равишда ва қасддан ушлаб турилиши
Қарз туфайли юзага келувчи қарамлик	Ишчининг қарз ёки иш ҳақи бўйича авансни тўлаш учун белгиланмаган муддатга иш берувчига қарамлиги
Оғир меҳнат ва яшаш шароитлари	Таҳқирловчи (хўрловчи ёки ифлос) ёки хавфли (оғир ёки тегишли ҳимоя воситаларисиз) шароитларда, меҳнат қонунчилиги қўпол бузилган ҳолда бажарилган ишлар
Иш вақтидан кейин ҳаддан ташқари кўп ишлаш	Ишчилар тез-тез миллий қонунчилик ёки жамоавий шартномада белгиланган меъёрлардан ортиқ вақт мобайнида ишлашга мажбур қилиниши

Манба: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

Кузатувлар шуни кўрсатадики, мажбурий меҳнат, асосан, иш берувчига қарам бўлиб қолишнинг турли кўринишларида, масалан, ишчи иш берувчига нафақат ўз иш ўрни, балки турар-жой, озиқ-овқат ва ўз қариндошлари ўрнига ишлаб бериши каби ҳолатларда юзага келади. Иш ҳақининг ушлаб қолиниши масаласига келсак, ишчилар шахсий манфаатини кўзлайдиган иш берувчи уларга тўлаши керак бўлган иш ҳақини кутиб, унинг қўлида ишлашда давом этишга мажбур бўлиши мумкин. Иш ҳақининг мунтазам равишда берилмаслиги ёки кечиктирилиши автоматик равишда мажбурий меҳнат ҳолатини англатмайди. Аммо иш ҳақи ишчини қолишга мажбурлаш ва уни иш берувчини ўзгартириш имкониятидан маҳрум қилиш воситаси сифатида тизимли равишда ва қасддан ушлаб қолинса, бу - мажбурий меҳнат мавжудлиги эҳтимолини кўрсатади. Юқорида келтирилган кўрсаткичлардан бири ёки бир нечтаси мавжудлиги туфайли мажбурий меҳнат юзага келиши мумкин бўлган барча ҳолатларда масала тегишли ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари томонидан атрофлича ўрганилиши шарт.



1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ва уни тўлдирувчи протокол ҳамда тавсия

2014 йил июнь ойида ХМТ Халқаро меҳнат конференциясида ҳукуматлар, иш берувчилар ва ишчилар мажбурий меҳнатга, шу жумладан одам савдоси ва қулликка ўхшаш амалиётларга қарши глобал курашга янги туртки беришга қарор қилди.

Мажбурий меҳнатнинг барча шаклларини тугатиш учун кўриладиган самарали чоралар бўйича аниқ кўрсатмалар бериш орқали 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ҳамда мавжуд халқаро ҳужжатларни тўлдирувчи протокол ва тавсия кўпчилик овоз билан қабул қилинди. 1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколи профилактика, муҳофаза ва компенсация чораларини янада такомиллаштиришга, шунингдек, мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига, шу жумладан, одам савдосига барҳам беришга қаратилган саъй-ҳаракатларни кучайтиришга қаратилган.

Қуйида протоколнинг айрим асосий қоидалари келтирилган:

Профилактика 2-модда

- ▶ Ҳимояга аниқса муҳтож ҳисобланадиганлар, иш берувчилар ва жамоатчилик хабардорлигини ошириш
- ▶ Тегишли қонунларнинг қамров доираси ва қўлланишини барча ишчилар ва тармоқлар бўйлаб кенгайтириш
- ▶ Ушбу қонунларнинг амалга оширилиши учун масъул меҳнат инспекцияси ва бошқа хизматлар фаолиятини кучайтириш
- ▶ Ишга ёллаш жараёнида юзага келадиган суиистеъмолчилик ҳолатларидан муҳофаза қилиш
- ▶ Давлат ва хусусий сектор томонидан тегишли текширувлар ўтказилишини қўллаб-қувватлаш
- ▶ Мажбурий меҳнат хавфини оширадиган асосий сабаб ва омилларга қарши курашиш

Муҳофаза 3 ва 4(2)-моддалар

- ▶ Жабрланувчиларни аниқлаш, озод қилиш, ҳимоя қилиш, уларнинг тикланиши ва реабилитацияси бўйича самарали чора-тадбирларни амалга ошириш
- ▶ Жабрланувчиларни бажаришга мажбур қилинган ноқонуний ишлари учун жазоланишдан ҳимоя қилиш

Ҳуқуқий ҳимоя воситалари 4(1)-модда

- ▶ Мамлакатда бўлиб туриш ёки ҳуқуқий мақомидан қатъи назар жабрланувчиларга тегишли ва самарали ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятини яратиш

Самарали чоралар 1(1)-модда

- ▶ Протоколда давлатлардан “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция доирасида мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга барҳам бериш, жабрланувчиларга ҳимоя ҳамда компенсация каби тегишли ва самарали ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятини тақдим этиш ва қонунбузарларни жазолаш бўйича самарали чора-тадбирлар кўриш талаб этилади.

1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколида мажбурий меҳнатнинг олдини олиш, жабрланувчиларни ҳимоя қилиш ва уларга ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятини яратиш бўйича давлатларнинг мажбуриятлари белгиланган ва мажбурий меҳнат билан одам савдоси ўртасидаги боғлиқлик алоҳида таъкидланган. Худди 29-сонли конвенцияга мувофиқ тарзда, протоколда ҳам мажбурий меҳнат айбдорларини жавобгарликка тортиш ва уларнинг жазосиз қолишига барҳам бериш муҳимлиги таъкидланади. 203-сонли тавсияда ушбу мажбуриятларни амалга ошириш бўйича умумий йўналиш ва кўрсатмалар келтирилган.

ХМТнинг мажбурий меҳнат тўғрисидаги ҳужжатлари, жумладан 2014 йилдаги протокол ва 203-сонли тавсия, шунингдек 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ва 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенция биргаликда барча иштирокчиларга замонавий шароитларда мажбурий меҳнатга қарши курашиш бўйича комплекс стратегия ва воситалар тўпламини тақдим этади.



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

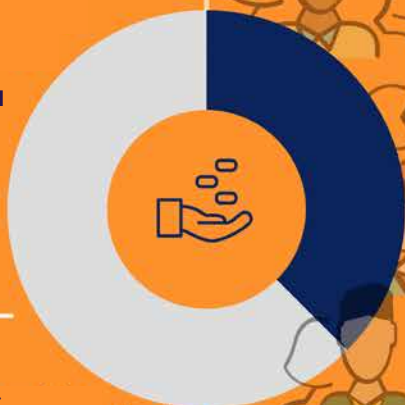
143-сонли Конвенция



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:

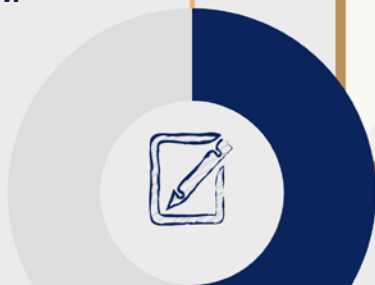
- 097-сонли Конвенциянинг 7(2)-моддаси ва I илованинг 4-моддаси ва II илова
- 2006 йилги “Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 1.4(1)-қоидаси ва A1.4(5)-стандарти
- 181-сонли Конвенциянинг 7-моддаси
- 088-сонли Конвенциянинг 1-моддаси
- 203-сонли Тавсия



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



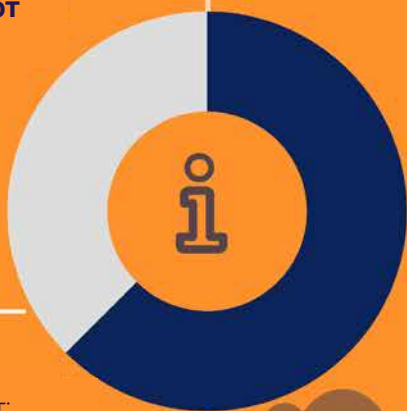
Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 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.

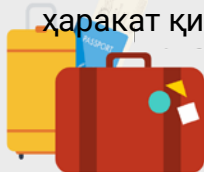
Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ва иш берувчини ўзгартиришга рухсат берилиши Шикоят ва низоларни ҳал этиш механизмларидан фойдаланиш имконияти



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 Ковенциянинг 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

Шахсий манфаатни кўзлаб ишга ёллаш ва мажбурий меҳнат – Динаранинг ҳикоясини таҳлил қилиш



МАҚСАДЛАР

- ✚ Мажбурий меҳнатдан фойдаланилаётгани гумон қилинган ҳолатни аниқлаш учун меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан фойдаланиш
- ✚ ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичлари билан танишиш



МАШҒУЛОТ ТУЗИЛИШИ

- ✚ 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 ёндашишга имконини беради.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✚ Гуруҳларда фикр алмашиш учун 20-30 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

1. Мажбурий меҳнатга оид Халқаро меҳнат стандартларининг асосий қоидалари ҳамда ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичларини эсга олиб, ҳар бир гуруҳга Динаранинг ишини таҳлил қилиш таклиф этилади.



2. Ҳар бир гуруҳдан Динара ишида ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича қайси кўрсаткичларини топиш мумкинлигини аниқлаш, Динара мажбурий меҳнатга дучор бўлиши хавфи бор-йўқлиги масаласини кўриб чиқиш ва қўшимча равишда унинг ишидаги далилларга таяниб, нима учун у мажбурий меҳнатга жалб қилинган бўлиши мумкинлигини намойиш этиш сўралади.
3. Сўнгра муҳокама натижалари умумий йиғилишда тақдим қилинади..



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН КЎРСАТМАЛАР

- ✚ Ҳар бир гуруҳга гуруҳ котиби, муҳокамалар модератори ва умумий йиғилишда натижаларни тақдим этадиган вакилни тайинлаб олишни тавсия қилинг;
- ✚ Гуруҳларда муҳокамани фаоллаштириш ва самарали фикр алмашишни таъминлаш учун муносиб иш тушунчасига аниқлаш киритиш бўйича жамоавий мунозаралар ўтказишни таклиф қилинг. Бу - тайёргарлик машғулотидан самарали иш муносабатларини ўрнатувчи омил сифатида фойдаланиш имкониятини беради.
- ✚ Муҳокамаларни фаоллаштириш учун йўналтирувчи саволлар тайёрлаб қўйинг, масалан:
 1. Динара ишида мажбурий меҳнатга дуч келиш хавфи қай даражада?
 2. Динара ишида мажбурий меҳнатнинг қандай аломатлари мавжуд?
 3. Аломатлар Динарани мажбурий меҳнат қурбони, деб хулоса қилиш учун етарлими?
- ✚ Муҳокамани муайян контекст мисолида кўриб чиқиш учун миллий воқеликни акс эттирувчи ёки муайян тармоқ бўйича олинган мисоллар ҳақида ўйланг.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✚ Ҳар бир иштирокчи яқка тарзда ва гуруҳларда жамоавий ишлашни бошлашдан аввал вазифани аниқ тушунганига ишонч ҳосил қилинг. Зарур бўлса, гуруҳларга топширилган вазифаларни такрорлаш учун уларнинг олдига боринг. Гуруҳларда ишлаш вақти давомида бу ишни бир неча бор қайтаринг.

- 📌 Магнитли доскадан фойдаланган ҳолда мажбурий меҳнат таърифийнинг учта элементини ёдга олинг. Мажбурий меҳнат мавжуд бўлиши учун мазкур уч элемент талаб қилиниши шартлигини таъкидланг;
- 📌 Иштирокчиларга айрим кўрсаткичлар (масалан, ҳаракатланиш эркинлигининг чекланиши) ўта муҳим аҳамият касб этиши ва фақатгина уларнинг мавжудлиги мажбурий меҳнат ҳолати борлигини белгилаши мумкинлигини эслатинг. Ва аксинча, мажбурий меҳнатнинг бир ёки бир неча кўрсаткичлари мавжудлиги мажбурий меҳнат мавжудлиги ҳақида хулоса бериш учун етарли бўлмаслиги мумкин. Мажбурий меҳнат мавжудлиги тахмин қилинган ҳолатларда, иш тегишли ҳуқуқини муҳофаза қилиш органларига қўшимча текширув учун жўнатилиши ва, зарур бўлса, миллий қонунчилик ҳамда мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ чоралар кўрилиши керак;
- 📌 Мажбурий меҳнат, одатда, жабрланувчи иш берувчига кўп жиҳатдан қарам бўлган ҳолатларда юзага келишини таъкидланг. Жабрланувчи иш берувчига озиқ-овқат, турар жой, транспорт, ўз иш ҳақини олиш, ташқи дунё билан алоқа қилиш имконияти ва бошқа масалаларда қарам бўлади.



2-намунавий машғулот

Мажбуриятларни амалда бажариш – Динара ҳикояси бўйича амалий тадқиқот



МАҚСАДЛАР

- ✚ Мажбурий меҳнатдан фойдаланилаётгани гумон қилинган ҳолатни таҳлил қилиш учун меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан фойдаланиш
- ✚ Мажбурий меҳнатга олиб борадиган шахсий манфаат кўзланган ишга ёллаш амалиётларида қўллаш мумкин бўлган чораларни кўриб чиқиш
- ✚ Мажбурий меҳнат бор бўлган муайян ҳолатда (Динаранинг ҳикояси) мажбурий меҳнат бўйича халқаро меҳнат стандартлари вазият ҳал этиш учун қандай йўл тутиш кераклиги юзасидан қандай кўрсатмалар беришини кўриб чиқиш.



ДАВОМИЙЛИГИ

- ✚ Гуруҳларда фикр алмашиш учун 45 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш учун 15 дақиқа.



ВАЗИФА

1. Мажбурий меҳнатга оид Халқаро меҳнат стандартларининг асосий қоидалари ва ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичларини ёдга олиб, ҳар бир гуруҳга Динара ишини таҳлил ва муҳокама қилиш таклиф қилинади.
2. Ҳар бир гуруҳдан Динара мажбурий меҳнатга дучор бўлиши хавфи бор-йўқлиги масаласини кўриб чиқиш ва нима учун унинг ишига доир далилларга мурожаат қилинаётганини тушунтириш ҳамда ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичларидан фойдаланган ҳолда ўз қарашларини қўллаб-қувватлаш сўралади.

3. Сўнгра ҳар бир гуруҳ Динара ишини ХМТнинг мажбурий меҳнатга оид ҳужжатлари қоидаларига мувофиқ ҳал қилиш учун амалга оширилиши керак бўлган аниқ чора-тадбирларни таклиф этади ва Динара ишида тасвирланган ҳолатлар асосида келгусида бундай ҳолатларнинг олдини олиш бўйича таклиф этиладиган чора-тадбирларни кўрсатиб ўтади.
4. Сўнгра муҳокама натижалари умумий йиғилишда тақдим этилади.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН КЎРСАТМАЛАР

- ✚ Ҳар бир гуруҳга гуруҳ котиби, муҳокамалар модератори ва умумий йиғилишда натижаларни тақдим этадиган вакилни тайинлаб олишни тавсия қилинг;
- ✚ Муҳокамаларни фаоллаштириш учун йўналтирувчи саволлар тайёрлаб қўйинг, масалан:
 1. Динара ишида мажбурий меҳнатнинг қандай аломатлари мавжуд?
 2. Динара мажбурий меҳнат қурбоними? Бу фикрни қўллаб-қувватлаш учун далиллар келтиринг
 3. Динаранинг жабрланувчи сифатидаги муаммосини ҳал этиш учун қандай чоралар кўрилиши керак?
 4. Мажбурий меҳнат хавфи бор бўлган бошқа вазиятларда унинг олдини олиш бўйича, шу жумладан, бориш-келиш мамлакатларида ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ҳамда ишга ёллаш учун тўлов ундириш ва у билан боғлиқ бошқа харажатлар тўғрисидаги таърифдан келиб чиқадиган профилактик чораларни қай тарзда қўллаш мумкинлигини кўриб чиқинг.



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✚ Машғулоти бажариш учун ажратилган вақтни инобатга олган ҳолда, ҳар бир иштирокчи яқка тарзда ва гуруҳларда жамоавий ишлашни бошлашдан аввал вазифани аниқ тушунганига ишонч ҳосил қилинг. Зарур бўлса, гуруҳларга топширилган вазифаларни такрорлаш учун уларнинг олдига боринг. Гуруҳларда ишлаш вақти давомида бу ишни бир неча бор қайтаринг.



- ✚ Магнитли доскадан фойдаланган ҳолда мажбурий меҳнат таърифиининг учта элементини ёдга олинг. Мажбурий меҳнат мавжуд бўлиши учун мазкур уч элемент талаб қилиниши шартлигини таъкидланг;
- ✚ Иштирокчиларга мажбурий меҳнатнинг бир ёки бир неча кўрсаткичи борлиги мажбурий меҳнат мавжудлиги ҳақида хулоса бериш учун етарли бўлмаслиги мумкинлигини эслатинг;
- ✚ Мажбурий меҳнат, одатда, жабрланувчи иш берувчига кўп жиҳатдан боғлиқ бўлган ҳолатларда юзага келишини таъкидланг. Жабрланувчи иш берувчига озиқ-овқат, турар жой, транспорт, ўз иш ҳақини олиш, ташқи дунё билан алоқа қилиш имконияти ва бошқа масалаларда боғлиқ бўлади;
- ✚ Агар бирор гуруҳга вақт етишмаётган бўлса, вазифани муайян қисмларга ажратиб, жуфтликларда ишлаши мумкин бўлган гуруҳ аъзолари ўртасида тақсимлашни таклиф қилинг;
- ✚ Гуруҳлардаги муҳокамаларни яқунлаш учун ҳар бир гуруҳдан умумий йиғилишда тақдим қилинадиган хулосани аниқлаб олишни сўранг. Иштирокчилардан муҳокамалар пайтида қандай ғоялар пайдо бўлгани ва қайси бирини энг муҳим, деб ҳисоблашларини сўранг. Умумий йиғилишда такрорланишларга йўл қўймаслик учун ҳар бир гуруҳ унинг ғояси бошқа гуруҳ томонидан тақдим қилинган тақдирда, муқобил ғояни тақдим этишга тайёрлигига ишонч ҳосил қилинг.
- ✚ Умумий муҳокамаларда сиз барча ғояларни визуал тарзда тасаввур қилишингиз ёки уларни доскага ёзишингиз мумкин. ХМТнинг “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги протоколидан олинган асосий сарлавҳалардан фойдаланиб, гуруҳлар томонидан билдирилган ғояларни яхшироқ тасаввур қилиш ва қандай қилиб уларни мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартлари билан мувофиқлаштиришни намоиш этиш учун 2- (профилактика), 3- (муҳофаза) ва 4- моддаларда (ҳуқуқий ҳимоя воситалари) тасвирланган тузилмадан фойдаланиб мунозарани кенгайтиришингиз мумкин;
- ✚ Муқобил равишда сиз ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ва ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифидан олинган муайян қоидалар асосида - https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm- магнитли доска ёки оддий доскада жадвал тайёрлашингиз ва умумий йиғилишдаги тақдимотлар пайтида уни тўлдириб боришингиз мумкин



Қўшимча маълумотлар учун

- ▶ Мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартлари, янги протокол ва тавсияга қисқача назар (ХМТ, 2016 йил)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf
- ▶ Мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартларининг асосий жиҳатлари (ХМТ, 2016 йил)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_534403.pdf
- ▶ “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг протоколи ҳақида қисқача маълумот (ХМТ, 2014 йил)
http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_321414/lang-en/index.htm
- ▶ ХМТнинг 1998 йилдаги “Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар тўғрисида”ги декларацияси ва уни тўлдирувчи ҳужжатлар
https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716629/lang-en/index.htm
- ▶ Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг 1956 йилдаги “Қулликни, қул савдосини ва қулликка ўхшаш институтлар ва амалиётларни тугатиш тўғрисида”ги қўшимча Конвенцияси
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>
- ▶ Миллатлар Лигасининг 1926 йилдаги «Қул савдоси ва қулликга чек қўйиш тўғрисида»ги Конвенцияси (“Қуллик тўғрисида”ги конвенция)
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>
- ▶ Иносн ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқда мажбурий меҳнат ва зўрлаб ишлатиш масалалари (ХМТ, 2015 йил)
http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_342966/lang-en/index.htm
- ▶ 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
- ▶ Мажбурий меҳнат бўйича ХМТ кўрсаткичлари (ХМТ, 2012 йил)
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm
- ▶ 2030 йилгача мажбурий меҳнатга барҳам бериш: Чора ва дастурларнинг қисқача таҳлили (ХМТ, 2017 йил)



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653986.pdf

- ▶ Мажбурий меҳнат, замонавий қуллик ва одам савдоси бўйича глобал маълумотлар (ХМТ, 2017 йил)
<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--en/index.htm>
- ▶ Мажбурий меҳнатни баҳолаш бўйича кўрсатмалар, Ҳалқаро меҳнат статистикаси конференцияси (ХМТ, 2018 йил)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf
- ▶ Глобал таъминот занжирларида бола меҳнати, мажбурий меҳнат ва одам савдосига барҳам бериш (ХМТ, 2019 йил)
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716930/lang--en/index.htm



Болалар меҳнатининг самарали бекор қилиниши

Мундарица

Асосий халқаро меҳнат стандартлари (ХМС)	3
Кириш	4
Халқаро меҳнат стандартларига оид қўлланма	5
Уй-рўзғор шароитида болалар меҳнати ва уй ишчилари тўғрисида конвенция, 2011 йил (№ 189)	9
P204 - Норасмий иқтисодиётдан расмий секторга ўтишга оид Тавсия, 2015 йил (№ 204)	10
1-намунавий сессия: болалар меҳнати бўйича вазият таҳлили	12
2-намунавий сессия: иш муҳитида болалар дуч келиши мумкин бўлган хавфларни аниқлаш	14
Қўшимча адабиёт	18

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

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

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

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

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

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

ACKNOWLEDGEMENTS

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

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

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

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

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



Асосий халқаро меҳнат стандартлари (ХМС)

- C138** Минимал ёш тўғрисидаги конвенция, 1973 (No. 138)
- R146** Минимал ёшга оид Тавсия, 1973 (No. 146)
- C182** Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги Конвенция, 1999 (No. 182)
- R190** болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари бўйича тавсиялар, 1999 (No. 190)
- C189** “Уй ишчилари тўғрисида” конвенция, 2011 (No. 189)
- R201** Уй ишчиларига оид тавсия, 2011 (No. 201)
- R204** Норасмий иқтисодиётдан расмий секторга ўтишга оид Тавсия, 2015 (No. 204)

Кириш

Болалар томонидан бажарилувчи барча ишларни болалар меҳнати деб таснифлаб, барҳам беришга интилиш керак эмас. Болаларнинг ёки ўспиринларнинг соғлиғи ва шахсий ривожланишига салбий таъсир кўрсатмайдиган ёки мактабда ўқишига халақит бермайдиган ишларда қатнашиши умуман ижобий қабул қилинади. Бунга уй-рўзғор ишларида оналарига ёрдам бериш, оилавий бизнесга кўмаклашиш ёки дарс вақтидан ташқари ва мактаб таътиллари пайтида чўнтак пул топиш каби тадбирлар киради. Ушбу турдаги фаолият болаларнинг ривожланиши ва уларнинг оилалари фаровонлигига ҳисса қўшади; уларни кўникма ва тажриба билан таъминлайди ва вояга етгандан сўнг ҳаёти давомида жамиятнинг самарали аъзолари бўлишга тайёрланишга ёрдам беради.

«Болалар меҳнати» атамаси кўпинча болаларни болалигидан, имкониятлар ва қадр-қимматидан маҳрум қиладиган ҳамда жисмоний ва ақлий ривожланишига зарарли бўлган иш деб таърифланади. Бу қуйидаги меҳнат турларидир:

- ▶ ақлий, жисмоний, ижтимоий ёки ахлоқий жиҳатдан хавфли ва болалар учун зарарли; ва / ёки
- ▶ мактабда ўқиш имкониятидан маҳрум қилиш; мактабни муддатидан олдин тарк этишга мажбур қилиш; ёки улардан мактабда ўқиш билан бир қаторда ҳаддан ташқари узоқ ва оғир меҳнатни бажаришларини талаб қилиш каби мактаб таълим халал берувчи;

Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари - бу болаларни қул қилиш, ўз оилаларидан ажратиш, жиддий хавф ва касалликларга дучор қилиш ва / ёки кўпинча жуда эрта ёшда катта шаҳарларнинг кўчаларида ёлғиз яшаш учун ташлаб кетилган болалар.

«Иш» нинг муайян шаклларини «болалар меҳнати» деб аташ мумкинми ёки йўқлиги боланинг ёши, бажариладиган иш турига ва вақти, қандай шароитларда бажарилиши ва айрим мамлакатларнинг мақсадларига боғлиқ. Жавоб мамлакатлар орасида, шунингдек давлатлар ичидаги тармоқлар орасида фарқ қилади

Болалар меҳнати: 1919 йилда ташвиш уйғотган масала

1919 йилдаги биринчи Халқаро меҳнат конференциясида ХМТ болалар меҳнати тўғрисида биринчи халқаро шартномани қабул қилиб: Минимал ёш (саноат) тўғрисидаги конвенция, 1919 йил (-5сон) 14 ёшдан кичик болаларнинг саноат корхоналарида ишлашینی тақиқлади.



Халқаро меҳнат стандартларига оид қўлланма

Халқаро меҳнат ташкилоти 1919 йилда ташкил этилган вақтдан буён болалар меҳнати масаласи ташвиш уйғотиб келган. 1919 йилда ХМТ конституцияси учун асос бўлган Версаль шартномасининг 427-моддасида болалар меҳнатига жуда аниқ ишора қилинган: «болалар меҳнатидан воз кечиш ва ёшларнинг меҳнатига нисбатан бундай чекловлар уларнинг таълим олишینی давом эттиришга имкон беради ва росмана жисмоний ривожланишینی таъминлайди».

1973 йилда ХМТ янада муайян қадам қўйди ва 1973 йилда 138-сонли Ишга қабул қилиш учун минимал ёш тўғрисидаги конвенцияни қабул қилди. Ушбу Конвенция давлатлар минимал ёшни аста-секин ёшларнинг жисмоний ва ақлий ривожланишига мос келадиган даражага кўтариши шартлигини белгилайди. Унда 15 ёш бандлик ёки ишга қабул қилиш учун умумий энг кичик ёш сифатида белгиланган.

138-сонли Конвенцияга кўра бандлик ёки ишга қабул қилиш учун минимал ёш мажбурий таълимни якунлаш ёшдан кам бўлмаслиги керак. Бу шунингдек, болалар таянч маълумотга эга бўлган ҳамда унумли ва самарали меҳнат қилиш учун етарли деб ҳисобланган ёшдир.

Бандлик ёки ишга қабул қилиш учун минимал ёшни белгилаш ратификация қилинган аъзо давлатларнинг асосий мажбуриятидир ва Конвенция бунинг учун учта тоифани белгилайди:

1. Минимал ёш мажбурий мактаб таълимینی якунлаш ёшидан кам бўлмаслиги ва ҳеч қандай ҳолатда ҳам 15 ёшдан кичик бўлмаслиги шарт. Иқтисодиёти ва таълим муассасалари етарлича ривожланмаган мамлакатлар бандлик ёки ишга қабул қилиш ёшینی дастлаб 14 ёш белгилашлари мумкин.

2. Хавфли ишлар, яъни “ўз табиати ёки амалга ошириладиган шароитларига кўра, ёшларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқига хавф солиши мумкин бўлган ҳар қандай турдаги иш” учун каттароқ ёш, яъни камида 18 ёш белгиланади. Бу қайсилари эканлигини белгилаш давлатларнинг ўз ихтиёрида бўлиб, иш берувчилар ва ишчилар ташкилотлари билан маслаҳатлашгандан ҳолда белгиланади. Хавфли ишни белгилашда қўлланилиши зарур бўлган мезонлар бўйича ушбу Тавсия йўриқнома беради.
3. Енгил иш учун энг кичик ёш, яъни болаларнинг соғлиғи ёки ривожланиши учун зарарли бўлмаган ёки уларнинг мактабдаги давоматига тўсқинлик қилмайдиган, ваколатли идора томонидан тасдиқланган касбий йўналтириш ёки ўқув дастурларига қатнашиши учун 13 ёш белгиланиши мумкин. Бошида энг камида 14 ёшни белгиланган давлатда енгил иш учун энг кичик ёш сифатида 12 ёшни белгилаш мумкин.¹

Биринчи икки тоифани белгилаш мажбурий бўлса, енгил ишларга нисбатан учинчи талаб ихтиёрийдир: 7.1-моддада: «Миллий қонунлар ёки қоидалар 13 ёшдан 15 ёшгача бўлган шахсларнинг бандлиги ёки ишлашига рухсат бериши мумкин» дейилган.

Конвенция, болаларнинг иш ҳақи эвазига иш билан таъминланишидан қатъий назар, иқтисодий фаолиятнинг барча соҳаларига тааллуқлидир. Бу изчил яхшиланиш ва энг муҳими, ривожланаётган мамлакатларда (яъни иқтисодиёт ва таълим тизими ҳали тўлиқ ривожланмаган) ишга олиш учун пастроқ ёшни белгилашга имкон берадиган мослашувчан воситадир. Айрим тармоқлар (масалан, ривожланаётган мамлакатларда нотижорат қишлоқ хўжалиги), чекланган иш тоифалари, таълим ва ўқитиш, шунингдек бадий томошалар учун истисноларга йўл қўйилади.

138-сонли Конвенцияда болалар учун тақиқланиши зарур бўлган хавфли ишларнинг таърифи келтирилган.

Болалар учун хавфли меҳнат ёки хавфли иш – бу ўз табиатига кўра ёки уни бажариш шароитида болаларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки маънавиятига зарар етказиши мумкин бўлган ҳар қандай бандлик ёки иш тури.

138-сонли Конвенцияда 18 ёш хавфли ишлар учун энг кам ёш сифатида белгиланган. Бунинг сабаби, халқаро ҳуқуққа кўра 18 ёшга тўлмаган шахснинг ақлий ва жисмоний ривожланиши ҳали ҳам давом этмоқда ва вояга етганларга қараганда иш жойидаги хавф-хатарларга кўпроқ дучор бўлади деб ҳисобланади. Бу уларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқига

¹ Болалар меҳнатига қарши курашиш: Меҳнат инспекторлари учун қўлланма https://www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2619/lang-en/index.htm (яна (рус тилида ҳам мавжуд)



зарар етказиши мумкин бўлган ҳар қандай иш туридан ҳимоялашни талаб қилади. Бунга мисол тунги иш бўлиб, у болаларнинг уйқусига халақит беради ва иш жойида бахтсиз ҳодисалар эҳтимоллиги улар учун юқорироқ бўлиши мумкин. Масалан, тоғ-кон, қурилиш ва тижорат қишлоқ хўжалиги, ўз табиатига кўра хавфли деб ҳисобланиши мумкин бўлган бандлик ёки иш турлари сирасига киради.

Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги 182-сонли Конвенцияга қўшимча бўлган 190-сонли Тавсияда (қуйида қаранг) хавфли деб ҳисобланадиган иш турларини белгилаш, шунингдек, улар мавжуд бўлиши мумкин жойларни аниқлаш бўйича қўшимча кўрсатмалар мавжуд.

138-сонли Конвенцияга илова қилинувчи 146-сонли Тавсия аъзо давлатлар қилиши зарур бўлган саъй-ҳаракатларнинг бир қисми сифатида миллий сиёсатда ва режаларда қуйидагилар кўзда тутилиши кераклиги таъкидланади:

- ▶ камбағалликка қарши кураш ва вояга етганлар учун муносиб иш жойларини тарғиб қилиб, бунда ота-оналар ўз фарзандларининг меҳнатини жалб этиши зарур бўлмаслиги;
- ▶ бепул ва мажбурий таълим ва касбий тайёргарликни таъминлаш;
- ▶ ижтимоий таъминот ва туғилишни рўйхатга олиш тизимини кенгайтириш;
- ▶ болалар ва ишлайдиган ўспиринларни ҳимоя қилиш учун тегишли шароитлар.

146-сонли Тавсияда, шунингдек, болалар меҳнатига барҳам беришига эришиш учун бандлик ёки ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшни белгиловчи қонунчилик ушбу кенг қамровли чораларнинг бир қисми бўлиши лозимлиги таъкидланган.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Минимал ёш тўғрисидаги конвенцияси (138-сон, 1973 йил) ва унга қўшилган Тавсия (№ 146) миллий қонунчиликда бандлик ёки ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшни белгилаш учун асос яратади. Баъзи вазиятларда ҳар қандай болалар меҳнатига самарали равишда барҳам берилиши узоқ муддатли мақсад бўлиб, иқтисодий ва ижтимоий ривожланишсиз унга эришиш қийин.

1999 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги” конвенцияси (№182) ва унга қўшилган Тавсия (№ 190) қабул қилиниб, а дунё миқёсида болалар меҳнатининг айрим шакллари – энг ёмон шаклларига қарши зудлик билан чоралар кўриш зарурлиги тўғрисида консенсус натижаси бўлди.

“Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги 182-сонли Конвенция (1999) “Энг кам (минимал) ёш”га оид 138-сонли Конвенцияни

тўлдириб, болалар меҳнатининг энг ёмон шаклларига нисбатан зудлик билан чоралар кўрилишини белгилайди.

Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари

Болалар меҳнати турли хил шаклларда бўлсада, ХМТнинг -182сонли Конвенциясининг -3моддасида белгиланган болалар меҳнатининг энг ёмон шаклларини зудлик билан барҳам бериш устувор вазифалардан бири ҳисобланади:

- ▶ Кулликнинг барча шакллари ёки кулликка ўхшаш амалиётлар, масалан, болаларни сотиш ва ноқонуний савдо қилиш, қарздорлик бўйинтуруғи ва крепостной қарамлик, куч остида ёки мажбурий меҳнат, шу жумладан болаларни қуролли можарода иштирок учун куч ишлатиб ёки мажбурий сафарбар қилиш;
- ▶ Болани фоҳишалик, порнография маҳсулотларини ишлаб чиқариш ёки порнография томошалари учун ишлатиш, ёллаш ёки таклиф қилиш;
- ▶ тегишли халқаро шартномаларда белгиланганидек, ноқонуний фаолият учун, хусусан, гиёҳванд моддалар ишлаб чиқариш ва ноқонуний савдосида болани ишлатиш, ёллаш ёки таклиф қилиш;
- ▶ ўз табиати ёки амалга ошириладиган шароитлари билан болаларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқига зарар етказиши мумкин бўлган иш.

182-сонли Конвенцияда болалар учун тақиқланиши керак бўлган хавфли ишларни аниқлашга олиб келадиган уч томонлама жараён баён қилинган бўлиб, 190-сонли Тавсияда қуйидагиларга алоҳида эътибор берилиши кераклиги кўрсатилган:

- ▶ *Болаларни жисмоний, руҳий ёки жинсий зўравонликка дучор қиладиган иш;*
- ▶ *Ер остида, сув остида, хавфли баландликларда ва тор жойларда ишлаш;*
- ▶ *Хавфли техника, ускуна ва асбоблар билан ишлаш ёки қўлда ишлов бериш ёки оғир юкларни ташиш;*
- ▶ *носоғлом муҳитда ишлаш, масалан, болаларни соғлиғига зарар етказиши мумкин бўлган зарарли моддалар, элементлар ёки жараёнлар, ҳарорат, шовқин даражаси ёки тебранишларга дучор бўлиши;*
- ▶ *узоқ вақт ёки тун давомида ишлаш ёки асоссиз равишда бола иш берувчининг биноси ичидан чиқолмайдиган ҳолат каби ўта оғир шароитларда ишлаш.*

Болалар меҳнатида фойдаланишнинг энг ёмон шакллари 18 ёшгача бўлган барча болалар учун мутлақ тақиқланади. Конвенция аъзо давлатлар



томонидан шошилиш равишда кўрилиши зарур бўлган турли чораларни белгилаб беради.

Уй-рўзгор шароитида болалар меҳнати ва уй ишчилари тўғрисида конвенция, 2011 йил (№ 189)

ХМТнинг болалар меҳнати тўғрисидаги иккита асосий конвенцияси, шунингдек, уй шароитида болалар меҳнатини тугатиш учун асос яратади.

2011 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилоти Халқаро меҳнат конференцияси томонидан «Уй ишчилари учун муносиб меҳнат» тўғрисида 189-сонли Конвенция ва 201-сонли Тавсияни қабул қилди. Ушбу ҳужжатларнинг қабул қилиниши уй ишчиларининг ишчи сифатида тан олиниши ва бошқа ишчилар каби ҳуқуқларга эга бўлишининг муҳим босқичи бўлди. Бунда уларнинг асосий ҳуқуқлари эътироф этилади, аъзо давлатлардан уй ишчиларини ҳар қандай зўравонлик, шилқимлик ва муштумзўрликдан ҳимоя қилиш учун чораларни кўришни талаб қилинади ва ҳар қандай ёшдаги уй ишчилари учун минимал ҳимоя стандартларини ўрнатади.

ХМТнинг 2011 йилги (189-сон) "Уй ишчилари тўғрисида" конвенцияси, "уйдаги иш"ни бир ёки бир неча уй хўжаликлар учун ёки уй шароитида бажариладиган иш деб белгилайди ва "уй ишчиси" ни иш муносабатлари доирасида уй ишларини бажарувчи ҳар қандай шахс сифатида белгилайди.

"Уйдаги иш" атамаси турли мамлакатларда турлича бўлган ҳар хил вазифалар ва хизматларни қамраб олади ва улар тегишли ишчиларнинг ёши, жинси, этник келиб чиқиши ва миграция мақомига, шунингдек улар ишлаётган маданий ва иқтисодий шароитга қараб фарқ қилиши мумкин. Бу уйдаги иш ва жалб қилинган ишчиларни фақат бажариладиган вазифалар асосида таърифлаш доимо чала бўлиб қолиш хавфини англатади. Бундан фарқли ўлароқ, 189-сонли Конвенция уй ишчилари учинчи томон хусусий уй хўжаликлари томонидан ёлланиши ва уларга хизмат кўрсатишидан иборат умумий ва ўзига хос хусусиятларга асосланади.²

138-сонли ва 182-сонли Конвенциялар каби 189-сонли Конвенция ҳар бир давлатдан уй ишчилари учун минимал ёшни белгилашни талаб қилиб, у қонунга кўра ишчилар учун умумий белгиланган ёшдан паст бўлмаслиги керак. Қонун бўйича меҳнатга лаёқатли ёшдан паст бўлган ишчи болалар

2 Манба: Уй ишларида болалар меҳнатини тугатиш ва ёш ишчиларни ноқулай иш шароитларидан ҳимоя қилиш, ХМТ 2013: Болалар меҳнатини тугатиш ва уй ишларида ёш ишчиларни ҳимоя қилиш бўйича амалий қўлланма, ХМТ, 2018 (Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions, ILO 2013: Practical Guide to Ending Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work, ILO, 2018) https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30476/lang-en/index.htm

бажарувчи уй иши болалар меҳнати ҳисобланади ва бунга барҳам бериш керак

18 ёшдан кичик бўлган, лекин минимал ишга лаёқат ёшидан катта бўлган бола уй ишчиларининг (бу ерда "ёш уй ишчилари" деб юритилади) алоҳида эҳтиёжлари (шу жумладан мажбурий таълим ва касбий ўқиш имкониятлари) эътиборга олиниши ва ҳимоя қилиниши зарур ва Конвенцияга мувофиқ уларга муносиб меҳнат шароитлари таъминланиши керак. 189-сонли Конвенцияда уй меҳнатига ва уй ишчиларига оид кенг таърифлар барча уй ишчилари ўз вазифалари, уларнинг бевосита иш берувчиси ким бўлишидан қатъи назар, иш вақти ва иш берувчилар сонидан қатъий назар "ишчилар" деб тан олиниши ҳамда бошқа ишчилар каби ижтимоий ҳимоя ва меҳнат ҳуқуқларини таъминланади³.

Р204 - Норасмий иқтисодиётдан расмий секторга ўтишга оид Тавсия, 2015 йил (№ 204)

Дунё миқёсида ишчи кучининг ярми ва дунёдаги кичик ва ўрта корхоналарнинг 90 фоиздан кўпроғи норасмий шароитда фаолият юритади ва ишлайди. Норасмийдан расмий иқтисодиётга ўтиш тўғрисида Тавсия (№ 204) - бу норасмий иқтисодиётга тўлиқ ва ҳар томонлама назар ташлаган биринчи халқаро меҳнат стандарти бўлиб, ҳамма учун муносиб меҳнатни таъминлаш ва инклюзив ривожланишга эришиш воситаси сифатида расмий иқтисодиётга ўтиш йўналишини яққол кўрсатади.

Умумжаҳон аҳамиятига эга бўлган 204-сонли Тавсия норасмий вазиятларнинг кенг қамровда хилма-хиллигини, шу жумладан маълум миллий шароитлар ва расмий иқтисодиётга ўтишнинг устувор йўналишларини эътироф этади ва ушбу устувор йўналишлар бўйича амалий кўрсатмаларни беради. Унда норасмий иқтисодиётдаги барча ишчилар ва хўжалик субъектлари, шу жумладан корхоналар, тадбиркорлар ва уй хўжаликларига нисбатан кенг ва батафсил қўлланилиши аниқ белгиланган. Бундай норасмий иш турларини иқтисодиётнинг барча соҳалармда, шунингдек, давлат ва хусусий соҳаларда топиш мумкин.

Ишчилар, айниқса болалар, аёллар, меҳнат муҳожирлари ва тубжой халқлар асосий ҳуқуқларидан маҳрум этилиш эҳтимоллиги юқори бўлган норасмий иқтисодиётда болалар меҳнати хавфи юқорилиги сабабли, ушбу ҳуқуқий ҳужжат муҳим аҳамиятга эга.

3 Манба: Уй ишларида болалар меҳнатини тугатиш ва ёш ишчиларни ноқулай иш шароитларидан ҳимоя қилиш, ХМТ 2013: Болалар меҳнатини тугатиш ва уй ишларида ёш ишчиларни ҳимоя қилиш бўйича амалий қўлланма, ХМТ, 2018 (Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions, ILO, 2013; Practical Guide to Ending Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work, ILO, 2018) https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30476/lang-en/index.htm



204-сонли Тавсияда кўпчилик норасмий иқтисодиётга ўзи ҳоҳлаб эмас, балки расмий иқтисодиётда имкониятларнинг етишмаслиги натижасида кириши эътироф этилади. Расмий иқтисодиётга ўтиш жараёнида мавжуд бўлган тирикчилик манбалари, шунингдек, норасмий иқтисодиётда ишлаётганларнинг тадбиркорлик салоҳиятини, кўникмалари ва ижодкорлигини сақлаб қолиш ва ривожлантириш зарурлигини аниқ белгилаб берилган.

204-сонли Тавсиянинг 16-моддаси аъзо давлатларни норасмий иқтисодиётда ишлайдиганлар учун муносиб меҳнат ва ҳурматни таъминлаш, ва асосий тамойиллар ва ҳуқуқларга риоя қилиш, тарғиб қилиш ва амалга ошириш чораларини кўришга чорлайди, хусусан:

- (a) уюшиш эркинлиги ва жамоавий битим ҳуқуқини самарали тан олиш;
- (b) зўрлаб ёки мажбурий меҳнатнинг барча шакллариغا барҳам бериш;
- (c) болалар меҳнатига самарали равишда барҳам бериш ва
- (d) бандлик ва касб бўйича камситишга барҳам бериш

Норасмий иқтисодиётда болалар меҳнати аксарият ҳолларда оила шароитида кузатилиб, кўп болалар оилавий ишчилар сифатида меҳнат қилишади. Болалар меҳнатига қарши самарали курашиш учун, уларнинг вояга етган оила аъзоларига, яъни меҳнатга лаёқатли ёшдагиларга муқобил (альтернатив) муносиб иш имкониятлари берилиши зарур.

1-намунавий сессия

болалар меҳнати бўйича вазият таҳлили



МАҚСАД:

- ✚ Иштирокчилар ўз мамлакатларида болалар меҳнати сабабларини ўрганиб, уларнинг жинсига кўра, шунингдек, мамлакатдаги тегишли қонунлар ва меъерий ҳужжатларга қараб турлича таъсир кўрсатиши мумкинлигини кўриб чиқишади.



ТАШКИЛЛАШТИРИШ:

- ✚ Иштирокчилар бир нечта гуруҳларга бўлинишади.
- ✚ Ҳар бир гуруҳ қуйидаги саволларни кўриб чиқади.
- ✚ Уларга зарур материаллар (ручкалар, қоғоз, ватман ва бошқалар) берилади.
- ✚ Сўнгги болалар меҳнатига оид жинси бўйича ажратилган глобал ёки миллий баҳолардан баъзи муҳим маълумотларни ҳар бир гуруҳга бериш мумкин.



ВАҚТ:

- ✚ Муҳокама учун жами 40 дақиқа вақт ажратилади. Ҳар бир гуруҳга ўз хулосалари билан ўртоқлашиш, сўнгра муҳокамани яқунлаш ва ялпи мажлисда тақдимот қилиши учун 5 дақиқадан вақт берилади.



ВАЗИФА:

Гуруҳдан қуйидаги саволлар берилади:

1. Мамлакатингиздаги болалар меҳнатининг асосий сабабларини муҳокама қилинг;



2. Қайси сабаблар бир жинсга бошқасига қараганда кўпроқ таъсир қилиши мумкинлиги ва қандай тарздалигини белгиланг;
3. Ушбу сабабларни аҳамиятига кўра энг муҳимидан бошлаб сананг
4. Болалар меҳнати тўғрисида мамлакатингиз қонунчилигида нима дейилган?
5. Мамлакатингизда болалар меҳнатига қарши курашишга қаратилган асосий давлат сиёсати ёки дастурларини аниқланг



ТРЕНЕРЛАР УЧУН ЙЎРИҚНОМА:

- ✚ Барча гуруҳларга котиб, муҳокама учун модератор ва натижаларни ялпи мажлисга тақдим этиш учун вакилни тайинлашни таклиф қилинг;
- ✚ Жинсга асосланган имтиёзлар ва стереотиплар қизлар ва ўғил болалар учун ўқиш ва ишда турлича ҳаётий тажрибаларга олиб келади;
- ✚ Қиз ва ўғил болалар учун белгиланган турли хил ижтимоий ва оилавий роллар уларни турли соҳалар ва касбларга йўналтиради; шунингдек, улар таълим натижаларига турлича таъсир кўрсатиши мумкин;
- ✚ Болалар меҳнатига қарши кураш чораларини белгилашда қиз ва ўғил болаларнинг иш дунёсига кириб боришига таъсир қилиши мумкин бўлган гендер омилларини ҳисобга олиш муҳим;
- ✚ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг болалар меҳнати бўйича сўнгги ҳисоб-китобларига кўра, уй-рўзғор ишлари қизларга номутаносиб таъсир кўрсатади; болалар меҳнати муаммоси ёки ҳамма учун таълимни қўллаб-қувватлаш бўйича мавжуд давлат сиёсати ёки дастурлари буни ҳисобга оладими.

2-намунавий сессия

иш муҳитида болалар дуч келиши мумкин бўлган хавфларни аниқлаш



МАҚСАД

- ✚ Болалар меҳнатига барҳам бериш усуллари ҳақида кўпроқ маълумотга эга бўлиш.



ТАШКИЛЛАШТИРИШ

- ✚ Иштирокчилар, агар одатда вояга етганлар бажарувчи ишлар болаларга буюрилса, дуч келиши мумкин бўлган хатарларни кўриб чиқишга таклиф қилинадилар.
- ✚ Такдим этиладиган материаллар - ҳар бир гуруҳ учун ватман қоғоз, ручка ва қоғоз, маҳаллий иқтисодиёт тармоқларида вояга етганлар бажарувчи одатий ишлар рўйхати ҳамда болалар меҳнати ва хавfli иш тушунчалари.



ВАҚТ

- ✚ 60 дақиқа - берилган мавзулар бўйича гуруҳларда ишлаш учун 30 дақиқа, ҳар бир гуруҳга якуний маҳсулотни такдим этиш учун 10 дақиқа ва кейинги муҳокамалар учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

1. Гуруҳга вояга етганлар бажарадиган ишларнинг рўйхати берилган.
2. Уларнинг вазифаси ушбу рўйхатни кўриб чиқиш ва ушбу турдаги ишлар болалар учун зарарли эканлиги ёки эмаслигини ҳал қилишдир. Ушбу турдаги ишлар болаларга етказадиган жисмоний, ақлий ва ахлоқий зарарни ҳисобга олишлари керак.



3. Одатда вояга етганлар бажарадиган ишлар рўйхати қуйидаги ишлардан иборат бўлиши мумкин.
 - шахталар,
 - қишлоқ хўжалиги,
 - ахлат йиғиш,
 - қурилиш,
 - ишлаб чиқариш (мебел, кийим-кечак, пойабзал ва бошқалар)
 - автоулов устахоналари
 - уй ишлари.
4. Рўйхат бошқа иш турларини ўз ичига олиши ёки маҳаллий иқтисодиёт тармоқларини акс эттириш учун ўзгартирилиши мумкин



ТРЕНЕРЛАР УЧУН ЙЎРИҚНОМА:

- ✚ Барча гуруҳларга котиб, муҳокама учун модератор ва натижаларни ялпи мажлисга тақдим этиш учун вакилни тайинлашни таклиф қилинг;
- ✚ Рўйхатда келтирилган баъзи бир тармоқларда катталар бажарадиган иш турлари билан гуруҳнинг барча аъзолари таниш бўлмаслиги мумкин. Шу сабабли, тренер учун одатда вояга етганлар бажарувчи вазифалар ёки жараёнлар турлари тўғрисида маълумот тўплаш ва болалар учун туғилиши мумкин бўлган хавфлар тўғрисида гуруҳ аъзоларига тушунча бериши зарур бўлиши мумкин.
- ✚ Агар вақт етса, ҳар бир гуруҳдан бошқа соҳалардаги ишларга хос бўлган хавфлар тўғрисида ўйлаб кўришларини илтимос қилинг;
- ✚ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 182-сонли Конвенциясига биноан кўплаб аъзо давлатлар болалар меҳнати муаммосига огоҳ равишда ва тизимли равишда ёндашиш учун ҳукуматлар, ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари томонидан биргаликда тузилган, болалар учун тақиқланган хавфли касблар, вазифалар ва жараёнлар рўйхатини қабул қилганлигини иштирокчиларга эслатиб ўтинг.

Қўшимча адабиёт

- ▶ ХМТнинг № 138 конвенциясига назар (ХМТ, 2018)
<https://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=30215>
- ▶ ХМТнинг -182сонли конвенциясига назар (ХМТ, 2018)
<https://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=30296>
- ▶ Болалар меҳнатининг дунё миқёсида ҳисоб-китоблари: натижалар ва тенденциялар, 2016-2012 (ХМТ, 2017)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf
- ▶ 2025 йилгача болалар меҳнати тугатилиши: меъерий ҳужжатлар ва дастурларнинг шарҳи (ХМТ, 2018)
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_653987/lang-en/index.htm
- ▶ Жаҳон таъминот занжирларида болалар меҳнати, мажбурий меҳнат ва одам савдосига барҳам бериш (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716930/lang-en/index.htm
- ▶ Хавфли ишдаги болалар: биз нимани биламиз, нима қилишимиз керак (2011)
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_156475/lang-en/index.htm
- ▶ Марказий Осиёда болалар меҳнатига барҳам бериш бўйича илғор тажрибалар (ХМТ, 2014) (рус тилида ҳам мавжуд)
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=26545>
- ▶ Хавфли болалар меҳнатини аниқлашнинг уч томонлама жараёни – Тренер (фасилитатор)лар учун қўлланма (ХМТ, 2012) (рус тилида ҳам мавжуд)
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=20435>
- ▶ Болалар меҳнатига қарши курашиш: меҳнат инспекторлари учун қўлланма (ХМТ, 2002) (рус тилида ҳам мавжуд).
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2619/lang-en/index.htm



Тенглик ва камситмаслик

► Мундарица

Асосий халқаро меҳнат стандартлари	3
Кириш	4
Халқаро меҳнат стандартларидан қўлланма	5
С111-Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги Конвенция, 1958 (111-сон).....	5
С100 - Тенг тўлов қилиш конвенцияси, 1951 (№100).....	11
Тегишли воситалар.....	13
Кўргазмали сессия 1: Камситиш асослари	15
Кўргазмали сессияси 2: Бўш иш ўрни ҳақида камситмайдиган реклама	17
Қўшимча адабиётлар	19

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.



Асосий халқаро меҳнат стандартлари

Имконият ва муомала тенглиги тўғрисидаги Фундаментал конвенциялар (ва тегишли тавсиялар)

- C100** Тенг рағбатлантириш тўғрисидаги конвенция, 1951 (№ 100)
- R090** Тенг рағбатлантириш бўйича тавсия, 1951 (№ 90)
- C111** Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги конвенция, 1958 (111-сон)
- R111** Камситиш (бандлик ва касб) бўйича тавсия, 1958 (№111)

Оилавий масъулиятга эга ишчилар

- C156** Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар тўғрисидаги конвенция, 1981 (№156)
- R165** Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар бўйича тавсия, 1981 (№165)

Ишда зўравонлик ва таҳқирлаш

- C190** Зўравонлик ва таҳқирлаш тўғрисидаги конвенция, 2019 (№190)
*нашр этилган вақтда ҳали кучга кирмаган
- R206** Зўравонлик ва таҳқирлашга оид Тавсия, 2019 (№206)



Кириш

Камситишдан холи жамият йўқ. Камситиш ҳолати иш ва бандлик жараёнида юзага келганда, бутун дунё бўйлаб миллионлаб ишчилар тенг иш имкониятлари, адолатли тўлов ёки иш жойида тренингларга қатнашиш каби имкониятлардан уларнинг ирқи, ранги, жинси, дини, сиёсий фикри, миллий мансублиги ва ижтимоий келиб чиқиши ёки бошқа ҳар қандай фарқи, истисно ҳолати ва имтиёзи сабабли маҳрум этилади. Ишчиларнинг иш билан бандлигини эркин танлашларига имкон бериш, нафақат ўз салоҳияти ва маҳоратини тўлиқ ривожлантиришга, балки ишчи кучининг сифат жиҳатдан яхшиланишига ва иқтисодий жиҳатдан янада кенгроқ ривожланишга олиб келади.

Иш билан бандлик ва касбда имкониятлар ҳамда муомала қилиш бўйича тенглик ХМТнинг асосларидан бири бўлиб келган. Мазкур бандлик ва касбга нисбатан камситишни бартараф қилиш ХМТнинг тўрт асосий тамойиллари ва ҳуқуқларидан бири ҳисобланади, айнан шунинг учун ҳам аъзо давлатлар фундаментал конвенцияларни ратификация қилган ёки қилмаганлигидан қатъий назар бу ҳуқуқларни ҳурмат қилиш, ҳаётга тадбиқ қилиш ва тарғиб қилиш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Бу мажбурият ташкилотга аъзоликдан келиб чиқади. Камситмаслик тўғрисидаги ХМТнинг икки асосий Конвенцияси мавжуд: Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги Конвенция, 1958 (№111) ва Тенг маош олиш тўғрисидаги Конвенция, 1951 (№ 100). Ҳар бир Конвенциянинг қўшимча тавсия ва бошқа тегишли воситалари мавжуд.



Халқаро меҳнат стандартларидан қўлланма

C111-Камситиш (бандлик ва касб) тўғрисидаги Конвенция, 1958 (111-сон)

Камситишнинг таърифи

Ирқ, ранг, жинс, дин, сиёсий фикр, миллий мансублик ёки ижтимоий келиб чиқиш асосида хосил бўлган ҳар қандай фарқ, истисно ҳолати ёки имтиёз иш ёки касбда имконият ёки муомала қилишнинг тенглигини бекор қилиш ёки бузиш таъсирига эга.

Таърифда учта қисм мавжуд:

1. *Фактларга асосланган қисм* – ҳар қандай турли муомалани юзага келтирувчи бирор фарқ, истисно ёки имтиёзнинг мавжудлиги;
2. *Бу фарққа асосланган бирор мезон* – камситишга бир замин бўлади; Конвенция бундай мезонларнинг еттитасини рўйхатини келтиради, лекин бу минимал рўйхатни ҳар бир давлат кенгайтириши мумкин;
3. *Бундай фарқли муомаланинг холисона натижаси* – бандлик ва касбда имконият ва муомала тенглигини бузадиган ёки бекор қиладиган салбий таъсир.

Шундай қилиб, бирор шахснинг ирқи ёки жинси ҳамда бу шахснинг таржимаи холи муайян иш талабларига мос келиши ёки мос келмаслигидан қатъи назар шахсий хусусиятларига асосланган муомаладаги фарқига ишда камситиш деб назарда тутилади. Муомаладаги бу фарқ уни камчиликка қўяди ёки жамиятнинг бошқа аъзолари учун мавжуд бўлган фойда ва имкониятлардан фойдаланишини чеклайди.

Конвенцияни ратификация қилган мамлакатлар вакиллик ишчи ва иш берувчи ташкилотлар ҳамда тегишли органлар билан маслаҳатлашгандан сўнг тақиқланган асослар рўйхатини кенгайтириши мумкин. Миллий қонунчиликка киритилган бошқа турли асослар: ёш, ногиронлик, гендер идентификация, генетик диспозиция, ОИВ ҳолати, миграция ҳолати, жисмоний кўриниш, жинсий ориентация, касаб уюшмасига аъзолик (ёки унинг етишмаслиги) ва бошқалар.

Бевосита ва билвосита камситиш

Кенгроқ таъриф имконият ва муомала тенглигига таъсир қилувчи барча камситишни ўз ичига олади, ўз навбатида фарқлар, истиснолар ёки имтиёзларнинг келиб чиқиши қонун ёки амалда бўлиши мумкин.

Қонунда камситишга оид мисоллар

Муайян касбларда хотин-қизлар бандлигини тақиқловчи ҳуқуқий қоидалар

Тарихан, муайян касбларда аёллар бандлигига қарши тақиқлар аёллар саломатлиги учун махсус ҳимоя чораси сифатида қабул қилиниши мўлжалланган эди. Бироқ, амалда бу аёллар учун бандлик имкониятларини камайтиришга олиб келиши мумкин. Эркаклар ва аёллар учун тенг имкониятлар ва соғлиқни сақлаш ҳамда хавфсизликни тенг ҳимоя қилиш кафолатига амал қилинмайди, чунки кўпинча аёлларга тақиқланган касблар рўйхати орқали аёлларни муайян касблардан аниқ ҳимоя чораларига олиб келиши билан изоҳланади.

Бундай чеклашларга кўпинча, масалан, аёллар томонидан қўлда кўтариш ва ҳаракатлантириш учун оғирликдаги вазн чекловлари киради, бундай чекловлар оғир юк машиналари ва булдозерларни бошқаришни ўз ичига олади. Хотин-қизлар бандлиги бўйича ҳимоя чоралари қатъий маънода оналик муҳофазаси билан чекланиб, аёлларнинг касбий қобилияти ва жамиятдаги ва оиладаги ўрни билан боғлиқ стереотипларга асосланмаган.

Амалиётда камситишга оид мисоллар

Аёлларнинг чекланган доирадаги касбларда концентрацияси

Дунёнинг барча мамлакатларида аёллар ва эркаклар муайян иш ва касбларда тўпланган.

Бундай бўлинишлар эркак ёки аёл учун мос иш деб ҳисобланадиган ва одатда “эркаклар иши” ёки “аёллар иши” деб қараладиган сабаб туфайли юзага келади. Жинсга доир бундай иш ажратиш аёллар ва эркаклар учун ҳам касб танлашни чегаралайди ҳамда меҳнат бозорларида самарасизликка олиб келади. Умуман олганда, аёлларда эркакларга нисбатан иш ўринлари ва мавжуд касблар турлари танлови кам. Одатда иш иерархиясининг куйи даражаларида чекланган миқдордаги касбларда аёлларнинг бундай концентрацияси жинсий камситишнинг амалдаги ифодаси ҳисобланади. Масалан, бир қатор мамлакатларда ижтимоий нормалар хотин-қизларнинг тарбияловчи ва эркакларнинг боқувчи ролини мустаҳкамлайди. Бу кўпинча аёлларнинг асосан парваришlash тармоқларида (таълим ва соғлиқни сақлаш ва ижтимоий ишларда) ҳамда маҳаллий ишчи ва парвариш соҳасидаги парваришсиз ишлар каби парвариш хизматларини амалга оширадиган секторларда ишлашига олиб келади. Бу оилада ва жамиятда аёллар ва эркаклар роли ва мажбуриятлари билан боғлиқ чуқур илдиз отган стереотиплар бўлган амалиётлар, урф-одатлар ва патриархал муносабатларнинг айрим шаклларида мустаҳкам ўрнашиб олганининг натижалари, хусусан аёлларни парвариш қилувчи (боқиб-тарбияловчи) сифатида тасвирланиши.

Қонунда камситишга оид мисоллар

Офис ишларида ОИВ мусбат шахсларни иш билан таъминлашни тақиқловчи ҳуқуқий қоидалар.

Бу ОИВ ҳолатига асосланган қонундаги тўғридан-тўғри камситиш намунаси (худди шундай, камситишга доир бошқа асослар иш талабларига боғлиқ бўлмаган ва истисно бир ҳолатни ташкил этувчи ҳуқуқий қоидаларга дуч келиш мумкин). Бундай ҳолда, ОИВ инфекцияси офис ишларида одатий иш жойидаги алоқа орқали юқиши мумкин эмас, шунинг учун ОИВ мусбат шахсларни ушбу турдаги иш жойларидан чеклаб қўйиш учун ҳеч қандай асос йўқ.

Фуқаролик хизмати иш ўринлари учун асоссиз тил талабларини назарда тутувчи юридик ҳужжатлар, бундай қонунчилик натижасида муаян тилда сўзловчи озчиликларга мансуб шахслар тил имтиҳонларидан ўтишда қийинчиликларга дуч келадилар. Лингвистик малака фуқаролик хизматида ишнинг ўзига хос талабини ташкил этиши мумкин бўлса-да, у барча лавозимлар учун умумий қоида эмас. Расмий тил талаби ишнинг ҳақиқий табиий талаби бўлмаса, тил бўйича қўйилган талаблар малакали этник озчилик номзодларга нисбатан камситиш сифатида қаралиши мумкин, чунки улар (этник озчилик)нинг тил кўникмалари расмий тилда сўзлашувчи кўпчиликдан кўра тўлиқсиз бўлиши мумкин. Агар тил талаби мантиқсиз бўлса, унда қонун этник мансубликка асосланган билвосита камситишни ифода этади.

Амалиётда камситишга оид мисоллар

Ўз-ўзини иш билан таъминлаш ва микро-корхоналарда ногиронлиги бўлган шахслар концентрацияси

Ўз-ўзини иш билан таъминлаш ва микро-корхоналарда ногиронларнинг (ёки бошқа махсус ишчилар гуруҳлари) бундай концентрацияси кўпинча бу шахсларнинг бошқа турдаги иш билан таъминланмаганлигини кўрсатади. Шунинг учун амалиётда бу ногиронликка асосланган камситиш белгиси ҳисобланади.

Иш эълонларининг аҳамиятсиз бўй ва вазн талабларини белгилаши. Кўпинча, муайян параметрлар – улар иш учун хос бўлмаганлиги сабабли, ишчиларнинг айрим гуруҳларини истисно қилади. Аёллар ва эркакларнинг ўртача бўйи ва вазни ҳақидаги маълумотлар шуни кўрсатадики, аёлларнинг талабларга мос келиш эҳтимоли анча кам. Шунингдек, бу каби талаблар ўртача бўйи умумий миллий ўртача бўйдан пастроқ бўлган этник озчилик аъзоларини четлатиш таъсирига эга бўлиши мумкин. Агар бўй ва вазн талаби ўзбошимчалик хусусиятига эга бўлса ва ишни бажариш учун зарур бўлмаса, бу амалда билвосита камситишга мисол бўлади.

Муомаладаги фарқ аниқ бир истисно ҳолатдан анча нейтрал амалиётгача фарқ қилиши мумкин. Об'ектив оқибат мезонидан фойдаланиб, Конвенция бевосита ва билвосита камситишни қамраб олади.

Тўғридан-тўғри камситиш – улар муайян гуруҳга тегишли бўлгани учун аниқ чеклаш ҳолатларни намоиш қилиб ёки эътиборсизроқ муомала қилиш. Мисол учун, иш берувчи очикдан очик аёл ёки эркак ходим ишга

олинади деб эълон берилади, бунда жинс ишнинг табиий талаби бўлмайди, масалан аёл менеджер/директор ёрдамчиси каби – бундай иш эркак томонидан ҳам амалга оширилиши мумкин. Бандлик ва касбдаги тўғридан-тўғри камситишга яна бир мисол қилиб ҳомиладорлик ёки ОИВ ҳолатини аниқлаш учун мажбурий тест топширтиришни олса бўлади.

Билвосита камситиш – муайян хусусиятлари билан бирор шахсга адолатсиз муомала қилишга олиб келадиган нейтрал вазиятлар, қоидалар, нормалар ёки амалиётлар. Улар ҳаммага бир хил шароитлар, муомала ёки мезон қўлланганда юзага келади, лекин натижалар муайян хусусиятларга эга ёки маълум бир гуруҳга тегишли айрим шахсларга номутаносиб салбий ёки қаттиқ таъсир кўрсатади. Билвосита камситишга мисол таъриқасида иш жойида ташкил этиладиган бирор тренингни олса бўлади, бундай тренинг қатнашчиларининг кейинчалик лавозими кўтарилиши мумкин, мазкур турдаги тренинг иш вақтидан кейин ўтказилади ва барча ходимлар учун таклиф қилинади, аммо ишдан кейин оиласига масъул ишчилар бундай тренингда қатнашишдан махрум бўлиб қоладилар, натижада, бу уларнинг лавозим нарвонида кўтарилишига тўсиқ бўлади.

111-сонли Конвенция таълим ва касб-ҳунар таълимидан фойдаланиш, ишга жойлашиш ва муайян касбларга кириш, шунингдек, ишга кириш шарт ва шароитларига нисбатан камситишни ўз ичига олади.

Нима камситиш ҳисобланмайди?

Ишнинг табиий талаблари

Шахсий хусусиятларга асосланган барча фарқлар камситувчи ҳисобланмайди. Ишнинг табиий талабларига асосланган турли ҳил муомала адолатли ва самарали деб қабул қилинади. Мисол учун, жисмоний яқин муносабатни назарда тутувчи ёки ижро санъатидаги иш ўринлари учун эркак ёки аёл бўлиш кўпинча қонуний талаб ҳисобланади. Кино ёки театр асарига етакчи аёл роли учун эълон қилинган иш аёлларга қаратилади ва бу талаб ушбу иш учун табиий ажралмас қисм ҳисобланади. Худди шундай, муайян диний муассаса билан боғлиқ баъзи иш ўринлари бошқа диндаги ишчилар учун чекловларни ўз ичига олиши мумкин. Муайян эътиқодга амал қилиш кўпинча диний таълим муассасаларида ўқитиш учун муҳим талаб сифатида қаралса-да, у бошқа бандлик имкониятларини истисно қилмаслиги керак эмас: масалан, бир мусулмон православ насроний мактабида диний ўқитувчи сифатида эмас, балки математика ўқитувчиси сифатида ишга қабул қилиниши мумкин.

Давлат хавфсизлигига зарар етказиши мумкин деб гумон қилинган ёки фаолият билан шуғулланувчи шахсларга таъсир этувчи чора-тадбирлар

- i. Ҳақли равишда гумон қилинган ёки шахснинг муайян гуруҳга аъзолигини бекор қилиш мақсадида судланишига доир фаолияти бўйича кўрилган чора-тадбирлар;
- ii. Давлат хавфсизлигига зарарли деб саналиши мумкин бўлган фаолият, бундай фаолият исботланган ёки йўқми, ёки доимий ва аниқ элементлар бундай фаолиятни шубҳа қилишни оқласа;
- iii. Давлат хавфсизлигини таъминлашга мўлжалланган чора-тадбирлар сиёсий фикр ёки динга асосланган камситишларга айланмаслиги учун етарли даражада яхши белгиланган ва ажратилган бўлиши керак.

Ҳимоя ёки ёрдам учун махсус чора-тадбирлар

- i. Маҳаллий халқлар, ногирон ёки катта ёшдаги шахслар номидан кўриладиган махсус чора-тадбирлар ёки аёлларнинг туғруқ ва соғлиғини муҳофаза қилиш бўйича аниқ чора-тадбирлар ХМТда назарда тутилган чора-тадбирлар ҳисобланади;

Мисол учун, туғишдан олдин ва кейин таътил шаклида оналикни муҳофаза қилиш, шунингдек ишдан бўшатишдан ҳимоя қилиш керак. Амалда эса, масалан, ишга қабул қилиш ва номзодларни кўриб чиқиш жараёнида ёки бандлик муносабатларни тугатиш учун асос сифатида оналик бевосита ёки билвосита бўлсин кўпинча камситиш сабаби бўлиб қолади. Ҳақиқий тенгликка эришиш учун оналик ўзига хос турли хил муомалани талаб қилади. Шундай қилиб, аёллар меҳнат бозорида¹ ажратилмасдан оналик вазифасини бажаришлари учун махсус оналик ҳимоя чоралари зарур бўлади².

- ii. Ёши, ногиронлиги, оилавий масъулияти ёки ижтимоий ва маданий мақоми каби сабабларга кўра одатда миллий даражада муҳим деб эътироф этилган муайян гуруҳнинг белгиланган талабларини қондириш учун мўлжалланган чора-тадбирлар бўлиши керак. Мазкур махсус чора-тадбирлар ва камситишни бартараф этиш умумий сиёсати ўртасида низоларни олдини олиш керак; шунингдек, айрим тоифадаги шахсларнинг вазиятлари хилма-хиллигини ҳисобга олган ҳолда,

1 Махсус ҳимоя чора-тадбирлар ҳақида кўпроқ билиб олиш учун, ХМТ оналик ҳимоя ресурс пакети, Модул 9 га қаранг. Бандликни муҳофаза қилиш ва камситмаслик. 9.4 жадвалида махсус қоидаларга оид мамлакатга доир махсус мисоллар мавжуд. Инглиз тилида: <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m9.pdf>; Рус тилида: <http://mprp.itcilo.org/allegati/ru/m9.pdf>

2 Тенглик ва камситмаслик бўйича ҳуқуқий масалалар ва траекториялар. Қиёсий тавсиф, М. Фасани, ХМТ, 20199

амалда имконият ва муомала тенглигини таъминлаш учун ана шу махсус чора-тадбирлар ишлашига имкон бериш

Бундай чора-тадбирлар доирасидаги мисолларга яқинда кўчиб келган ишчилар учун иш жойида тил дарсларини таъминлаш ва озчиликни ташкил қилувчи диний гуруҳлардан бўлган ишчиларнинг диний мажбуриятларини бажаришга кўмаклашиш учун кийим алмаштириш хоналаридан фойдаланишни ўз ичига олади.

Хотин-қизларни ер ости ишларига ёки тунги ишларга жалб қилишни тақиқловчи қонунлар анъанавий равишда махсус ҳимоя чоралари сифатида кўрилган бўлса-да, бугунги кундаги тушунчалар аёл ишчиларни меҳнат шароитларини яхшилаш ва жинсидан қатъий назар барча ишчилар учун тенг имкониятга эга бўлишни илгари суриш.



Алоҳида эътибор қаратинг! Шунини таъкидлаш керакки, барча ҳолларда умумий қоидадан бундай истиснолар чекланган шароитларда қўлланилиши керак ва махсус муомала учун зарур бўлган аниқ далилларга асосланган бўлиши керак.

Мамлакат контекстига асосланган иш билан бандлик ва касбдаги камситиш, одатда, меҳнат бозорларидаги номутаносиблик ҳамда ижтимоий танглик ва тенгсизликларни таъкидлаш каби кенг ижтимоий ва иқтисодий оқибатларга олиб келади.

Тўловдаги камситиш

Иш ҳақини белгилашда бевосита камситиш

- ▶ Жинс иш ҳақи ставкаларини белгилаш учун бир мезон
- ▶ Бир хил иш, турли унвонлар

Билвосита тўловдаги камситиш

- ▶ Ҳар икки иш ҳам бир хил кўлам (қиёсий кўникмалар / тажриба / масъулият...) га эга бўлса-да, аёл ишчиларга одатда эркак ишчиларга нисбатан паст иш ҳақи тўлашади.



Эркаклар учун иш лавозим	Аёллар учун иш лавозим
Сотувчи	Дўкон ёрдамчиси
Ёрдамчи бошқарувчи	Бошқарувчининг ёрдамчиси
Техник	Оператор
Маълумот бошқарувчиси	Кутубхоначи
Офис бошқарувчи	Ёзув бўйича етакчи
Тиқиш устаси	Тиқувчи
Парвоз кузатувчиси	Парвоз хизматчиси
Шахсий ёрдамчи	Секретарь (котиб)
Администратор	Секретарь (котиб)
Ошпаз	Пиширувчи
Вахтёр	Фаррош

Манба: Тенг тўлов: бошланғич қўлланма, ХМТ, 2013

C100 - Тенг тўлов қилиш конвенцияси, 1951 (№100)

Конвенция мақсади учун, муддатли "тенг қўламли иш учун эркак ва аёл ишчилар учун тенг ҳақ" бевосита ёки билвосита жинс асосида камситишсиз белгиланган ҳақ ставкаларини англатади.

"Тенг қўламли иш учун тенг ҳақ тўлаш" тамойили

- ▶ Аёл ва эркаклар нафақат бир хил, тенг ёки ўхшаш иш учун, балки тенг қўламдаги иш учун ҳам тенг ҳақ олишлари керак

"Тенг қўламли иш" таърифи"

- ▶ Еркак ва аёллар турли хил вазифаларни ўз ичига олган, турли хил кўникмалар ёки малакани талаб қиладиган ва турли шароитларда амалга ошириладиган ишларни бажарса, лекин умуман олганда тенг қўламли иш бўлса³.

3 «Тенг қўламли иш учун тенг ҳақ тўлаш» концепциясининг амалий дастурини яхшироқ тушуниш учун турли мамлакатларда (яъни, Швеция, Канада, Буюк Британия, Нидерландия, Швейцария ва Францияда) гендер тўлови бўйича бўшлиқни ёпишга қаратилган асосий масалалар, сиёсат механизмлари ва халқаро далиллар ҳақида кўпроқ билиб олинг. Бунда "Гендер тўлови бўшлиғини ёпиш: масалалар, сиёсат механизмлари ва халқаро далилларни кўриб чиқиш», 2016 ХМТ ҳисоботиغا мурожаат қилинг https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf

- ▶ объектив мезонлар асосида турли ишлар ёки иш ўринлари,
- ▶ тенг иш доирасидан ташқарида (худди шундай ёки шунга ўхшаш иш)
- ▶ бир хил иш берувчи ёки сектор доирасидан ташқарида

Хақ тўлашга нималар киради?

- ▶ Базавий, оддий ёки энг кам иш ҳақи
- ▶ Ҳар қандай бошқа қўшимча даромадлар
 - Иш берувчи томонидан бевосита ёки билвосита тўланган
 - Нақд ёки бошқа турдаги
 - Ишчининг иш билан таъминланишидан келиб чиқадиган

Қўшимча даромадларга фахрий ёшда бўлганлик учун нафақа, уй-жой ёки турар-жой нафақалари, йиллик бонуслар, оила нафақаси, иш берувчи томонидан тақдим қилинадиган ишчи кийим ва ювиш хизматлари. Билвосита қўшимча даромадларга бандликдан келиб чиқадиган, иш берувчилар ёки ишчилар томонидан бошқариладиган умумий фонддан тўланадиган нафақалар бўлиши мумкин, ёки нафақалар нафақат давлат маблағлари томонидан молиялаштирилади, балки ижтимоий хавфсизлик тизимлари остида корхона ёки саноат томонидан ҳам молиялаштирилиши мумкин.

Тўловдаги холислик эркак ва аёллар бир хил даромад топишини таъминлаш ҳақида эмас, на аёлларнинг қилаётган ишларини ўзгартириш ҳам эмас. Тўловдаги холислик хотин-қизлар бажараётган ишнинг қийматини тан олиш ва улар меҳнатининг қиймати ва кўламига кўра адолатли мукофотлашни аниқлатади.

Ишнинг "қийматини" аниқлашда йўл-йўриқ кўрсатиш учун ХМТ ишни объектив баҳолаш усули ёрдамида қадам-бақадом қўлланма ишлаб чиқди: Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide⁴: Холисликни тарғиб қилиш: тенг тўлов учун ишни гендер-нейтрал баҳолаш. Қадам-бақадом қўлланма

4 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf



Тенг тўлов халқаро коалицияси (ЭПИК)

ХМТ, БМТ аёллари, ва Халқаро иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти бошчилигидаги Тенг тўлов халқаро коалицияси (ЭПИК), бугунги кунда халқаро, минтақавий ва миллий даражада гендер тўловидаги бўшлиқни камайтириш учун фаолият олиб бораётган кўп томонлама манфаатдор ҳамкорлик. Коалициянинг мақсади ҳамма жойда аёллар ва эркеклар учун тенг ҳақ тўлашга эришиш. Турли йўналиш ва тажрибага эга бўлган турли хил иштирокчилар тўпламини бирлаштириб, ЭПИК ташкилоти ҳукуматлар, иш берувчилар, ишчилар ва уларнинг ташкилотларини ушбу мақсадга қаратилган аниқ ва мувофиқлаштирилган тараққиётни қўллаб-қувватлайди.

Кўпроқ маълумот олиш учун: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

Тегишли воситалар

ХМТнинг фундаментал Конвенцияларига имконият ва муомала тенглиги бўйича ҳамроҳлик қилувчи иккита тавсиянома мавжуд:

R090 Тенг тўлов бўйича тавсия, 1951 (№ 90)

R111 Камситиш (бандлик ва касб) бўйича тавсия, 1958 (№111)

ХМТнинг бошқа кўплаб инструментлари тенглик ва камситмаслик тамойилини ўз ичига олади. Мисол учун, ОИВ ва ОИТС бўйича тавсия, 2010 (200-сон), инсоннинг ҳақиқий ёки тахмин қилинган ОИВ мақомига асосланган стигматизация ва камситиш универсал мавжудлик, олдини олиш, муомала ва парваришни таъминлашга тўсқинлик қилади.

Оилавий масъулиятга эга ишчилар

C156 Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар тўғрисидаги Конвенция, 1981 (№156))

R165 Оила мажбуриятлари бўлган ишчилар тўғрисидаги тавсия, 1981 (№165)

Конвенцияга аъзо ҳар бир давлат оилавий масъулиятга эга бўлган шахсларни камситишга йўл қўймасдан ва иложи борича уларнинг иш билан бандлиги ва оилавий мажбуриятлари ўртасидаги зиддиятсиз иш билан шуғулланишларига имкон қилиб бериш каби мақсадга эга бўлиши керак.

156 конвенциясида белгиланганидек, **оилавий масъулиятга эга ишчилар** –

бу эркак ва аёллар ишчилари бўлиб, улар ўзларининг ғамхўрликларига ёки қўллаб-қувватлашига муҳтож бўлган бошқа оила аъзоларига нисбатан масъулият юклайди, уларнинг мазкур масъулияти уларни иқтисодий фаолиятга тайёргарлик қўриш, кириш, иштирок этиш ёки ривожланиш имкониятларини чеклайди.

Иш дунёсида зўравонлик ва таҳқирлаш

C190 Зўравонлик ва таҳқирлаш тўғрисидаги Конвенция, 2019 (№ 190)
*нашр қилинган вақтда ҳали кучга кирмаган

R206 Зўравонлик ва таҳқирлашга оид Тавсия, 2019 (№ 206)

Янги қабул қилинган ХМТ Конвенцияси № 190, 2019 меҳнат дунёсида "зўравонлик ва таҳқирлаш" атамаси бир қатор номақбул хатти-ҳаракат, таҳдидлар ва амалиётларни англатади, ёки юзага бир марта чиққан ёки такрор бўлсин, жисмоний, психологик, жинсий ёки иқтисодий зарарни мақсад қилган, бундай натижага эришган ёки эҳтимоли бўлган ҳамда жинсга асосланган зўравонлик ва таҳқирлашни ўз ичига олади.

190-сонли Конвенция ўзининг 206-сонли тавсияси билан бирга, меҳнат дунёсида зўравонлик ва таҳқирлашни бартараф этиш мақсадида инклюзив, интеграциялашган ва жинс масаласини ҳисобга олувчи ёндашувни қабул қилиш ва амалга оширишга чақиради.

Батафсил маълумот олиш учун, меҳнат дунёсида зўравонлик ва таҳқирлашларни бартараф этиш бўйича ХМТ порталига ташриф буюринг:
<https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

Кўргазмали сессия 1

Камситиш асослари



МАҚСАД

- Иш жойида камситишнинг турли асосларини тан олиш;



ТАШКИЛ ҚИЛИШ

- кичик гуруҳларда ишлаш (етти киши энг маъкули, лекин бошқа ўзгаришлар ҳам мумкин); хариталаш ва таҳлил қилиш учун флипчарт/ёзув тахтасидан фойдаланиш.



ДАВОМИЙЛИГИ

- гуруҳларда фикр алмашиш учун 20 дақиқа; натижалар бўйича барча гуруҳлар ялпи фикр алмашиши учун 10 дақиқа; ўрганилган дарсларни чизиш учун 10 дақиқа.



ВАЗИФА

- ҳар бир гуруҳга камситишнинг етти асосидан бирида ишлаш топширилади:
 - ирқи
 - ранги
 - жинси
 - дини
 - сиёсий фикри
 - миллий мансублиги ёки
 - ижтимоий келиб чиқиши
- Ҳар бир гуруҳ иш жойида камситиш бўйича дуч келиши мумкин бўлган мисоллар (белгиланган шартга мувофиқ) ни ақлий хужум қилиш билан бошлаши таклиф этилади. Иштирокчилар ўзлари камситувчи деб ҳисоблаган вазият ёки ҳаракатларни мисоллар билан баён қилиб беришлари керак. Таҳлил қилиш жараёни камситиш ҳолатларини қонунда/ амалиётда ва бевосита/билвосита камситишга тегишли ёки йўқлигини аниқлашга қадар узайтирилиши мумкин. Тақдим

этилган ҳар бир мисолга иштирокчилар мазкур камситилиш ҳолатини бартараф қилиш учун институционал ёки миллий даражаларда кўрилган чора-тадбирлар рўйхатини ёзишлари керак. Бундай чора-тадбирлар бўлмаса, иштирокчиларга ақлий хужум таклиф этилади.

3. Ҳар бир гуруҳдан тайинланган вакил ялпи мажлисдаги муҳокама натижаларини тақдим этиши, бошқа иштирокчилар эса таклиф қилинган чора-тадбирлар бўйича изоҳ берадилар ва таклифларни тўлдирадilar.



ТРЕНЕРЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

- ✚ Камситишнинг барча еттита асосларини флипчарт/доскада ёзинг ва машқ давомида кўриниб туришини таъминланг;
- ✚ Гуруҳларни турли таркибда шакллантириш мумкинлигини ёдда тутинг: гуруҳларнинг ҳар бири камситишнинг икки ёки уч асоси билан ишлаши мақсадида гуруҳлар сонини камайтиринг, бунда гуруҳлар босқичма босқич бир-бирининг камситиш асосларини ҳам муҳокама қилсин; миллий қонунчиликдан ёки муҳокама давомида камситишнинг янги асосларини аниқлашса, унда гуруҳлар сонини ҳам кўпайтиринг;
- ✚ ХМТнинг № 111 Конвенциясига мувофиқ камситиш тушунчасини тушунтириб беринг, бунда таърифда мавжуд уч элементнинг барчаси иштирокчилар тушунарли бўлганига ишонч ҳосил қилинг;
- ✚ ХМТ нашрларидан фойдаланиб камситишга оид мисолларни тайёрланг;
- ✚ Мамлакатингиз 111- Конвенцияни амалда ва қонунчиликда қўллаш бўйича мос келмайдиган ёки муаммоли жойлари бор-йўқлигини билиш мақсадида, конвенциялар ва тавсиялар қўллаш бўйича ХМТнинг экспертлар қўмитасининг изоҳларини ўрганиб чиқинг;
- ✚ Конвенция нафақат камситишга қарши ҳатти-ҳаракатларга чақиради, балки ишда тенг имконият ва муомалани тарғиб қиладиган саъи-ҳаракатларни ҳам талаб қилади.

Кўрғазмали сессия 2

Бўш иш ўрни ҳақида камситмайдиган реклама



МАҚСАД

- Ишга киришда камситишни яхшироқ тушуниш ва у билан курашиш



ТАШКИЛ ҚИЛИШ

- кичик гуруҳларда ёки жуфтликларда ишлаш; қуйидаги тарқатмани намойиш қилинг ёки тарқатинг ; эслатмалар учун канцелярия анжомлари бўлиши керак



ДАВОМИЙЛИГИ

- якка тартибдаги иш учун 10 дақиқа (амалий иш билан танишиш ва эслатмалар тайёрлаш); гуруҳларда/жуфтликларда ишлаш учун 30 дақиқа; ялпи муҳокама учун 20 дақиқа.



ВАЗИФА:

1. Ҳар бир иштирокчи ишга олиш бўйича рекламани ўрганиб чиқади ва унинг фикрича самарали иш учун зарур бўлган ҳамда камситувчи сифатида кўриб чиқилиши мумкин иш мезонлари рўйхатини тузиб чиқинг. Кейин иштирокчилар гуруҳларда фикр алмашадилар, ўхшаш ва хилма-хил фикрларни муҳокама қиладилар ва аниқланган мезонлар рўйхатини келишиб ёзадилар: камситувчи ва камситувчи бўлмаган.
2. Иштирокчилар кейин мазкур камситувчи эълонни камситувчи бўлмаган эълонга ўзгартириб қайта ёзиш талаб қилинади.
3. Ялпи мажлисда иштирокчилар ўзларининг камситмайдиган иш эълонларини кўрсатиб, қайси талаблар иш ўрни учун табиий ажралмас ва қайси бири камситувчи эканлигини аниқлашда ишлатиладиган мезонни муҳокама қилишади.

Иш ҳақида эълон

Фермер хўжалик ногиронлиги бўлмаган яхши жисмоний ҳолатдаги, 35-40 ёшдаги доимий яшаб ишлайдиган эркак ишчини қидирмоқда. Иш вазифасига мавсумий ишчиларни ишга қабул қилиш ва назорат қилиш ҳамда хўжалиқда етиштирилган хосилни йиғиш, экинларни тупроғини тайёрлаш, экиш, суғориш, ўриш ва йиғиб-териб олиш билан боғлиқ вазифаларни бажариш ҳамда фермернинг талабига биноан бажариладиган бошқа вазифалар киради. Б категорияли ҳайдовчилик гувоҳномаси талаб қилинади, камида 6 йиллик хавфсиз ҳайдаш тажрибаси билан. Доимий иш, вақти-вақти билан қўшимча иш соати билан. Номзоднинг тиббий кўрикдан ўтиши талаб қилиниши мумкин. Иш ҳақини келишса бўлади, рафиқаси билан кўчиб келиш имконияти бор.

4. Ялпи мажлисда иштирокчилар ўзларининг камситилмаган иш эълонларини, ишнинг талаблари ўзига мос эканини аниқлаш учун ишлатилган мезонни ва қайси бири камситишга тегишли эканини баҳам кўришади ва муҳокама қилишади.



ТРЕНЕРЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✚ Барча иштирокчилар "ишнинг табиий ажралмас талаби" деган тушунча нимани аниқлашига ишонч ҳосил қилинг;
- ✚ Иш эълонини ёзишда иштирокчилар иш берувчи нимани назарда тутаётганини тушуниши учун муҳокама ўтказинг;
- ✚ Иш учун объектив талаблар ҳақида гап кетганда, муҳокамани кўникма ва қобилият нуқтаи назаридан олиб боринг; бу каби иш турини амалга ошириши мумкин бўлган шахс ҳақида тахминлар қилинг: У бир аёл бўлиши мумкинми? Бу ёш/катта одам бўлиши мумкинми? Ва ҳоказо.
- ✚ Иш мазмуни ва иш шароитлари тавсифи тўлиқ ёки йўқлигини аниқланг; ва у қандай тўлдирилиши мумкин;
- ✚ Ушбу машғулоти адолатли ишга қабул қилиш, муносиб иш шароитлари, иш вақти, адолатли ҳақ, ижтимоий хавфсизлик каби олдинги модулларда ўтилган бошқа мавзулар билан боғлашга имконият бор;
- ✚ Маслаҳатлашинг ва тегишли халқаро меҳнат стандартлари матнларини тайёрланг.



▶ Қўшимча адабиётлар

- ▶ ХМТнинг юз йиллик боблари : 3- Боб. Тенглик ва камситмаслик (ХМТ, 2019) (Инглиз ва рус)
<https://www.ilo.org/100/en/story/equality>
- ▶ ХМТ маълумот тўпламлари: Тўловдаги холислик орқали жинсий камситишни бартараф этиш (ХМТ, 2016)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>
- ▶ ХМТ маълумот ҳикоялари: Бандликда гендер бўшлиқ: Аёлларни нима орқага тортаяпти? (ХМТ, 2018)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>
- ▶ ХМТ маълумот ҳикоялари: Шиша шифтдан оша: нима учун бизнеснинг юқори лавозимларига аёллар керак? (ХМТ, 2019)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>
- ▶ ХМТнинг гендер тўлов бўшлиғи инструменти: Сизнинг давлатингизда гендер тўлов бўшлиғи қанчалик катта? (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm
- ▶ Тенг тўлов – бошланғич қўлланма (ХМТ, 2013) (Инглиз ва рус)
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang-en/index.htm
- ▶ Холисликни тарғибот қилиш: тенг тўлов учун гендер-нейтрал ишни баҳолаш. Қадам бақаддам қўлланма (ХМТ, 2009) (Инглиз ва рус)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang-en/index.htm
- ▶ Гендер тенглиги учун тўсатдан ўсиш: барча учун ишнинг яхшироқ келажаги учун (ХМТ, 2019)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm
- ▶ Ишдаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги ХМТ Декларациясига амал қилиш билан боғлиқ глобал ҳисоботлар:
 - Ишдаги тенглик: давом этаётган қийинчилик - ХМТ Декларациясига амал қилиш бўйича глобал ҳисобот (ХМТ, 2011)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang-en/index.htm
 - Ишдаги тенглик: қийинчиликларни бартараф этиш - ХМТ Декларациясига амал қилиш бўйича глобал ҳисобот (ХМТ, 2011), Бош директорнинг ҳисоботи (ХМТ, 2007)

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082607/lang-en/index.htm

- Ишдаги тенгликка вақт келди: қийинчиликларни бартараф этиш - ХМТ Декларациясига амал қилиш бўйича глобал ҳисобот (ХМТ, 2011), Бош директорнинг ҳисоботи (ХМТ, 2007)
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221128717_EN/lang-en/index.htm



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.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.



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, қарилик 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 эркалар 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 Аналикни 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** Аналикни 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)

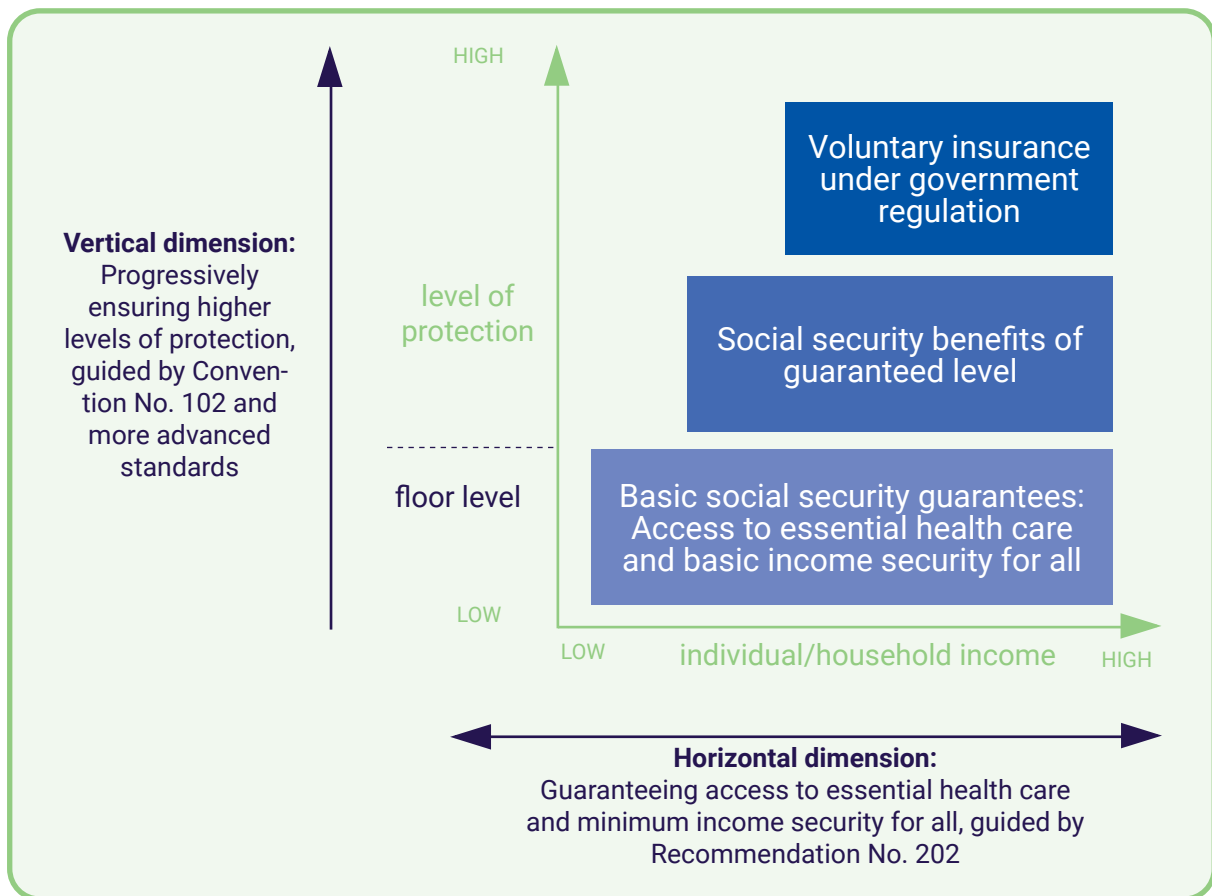
Илғор оналик ҳимоя воситаси

- 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 белгилайдиган 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.

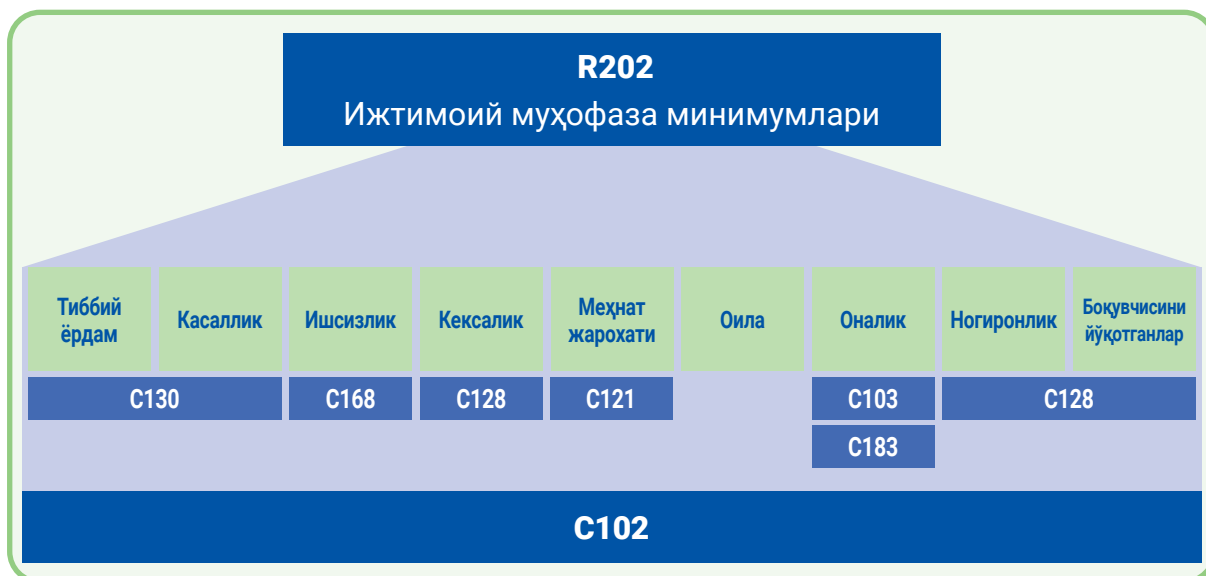
Ижтимоий таъминотнинг тўққизта тармоғи

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.

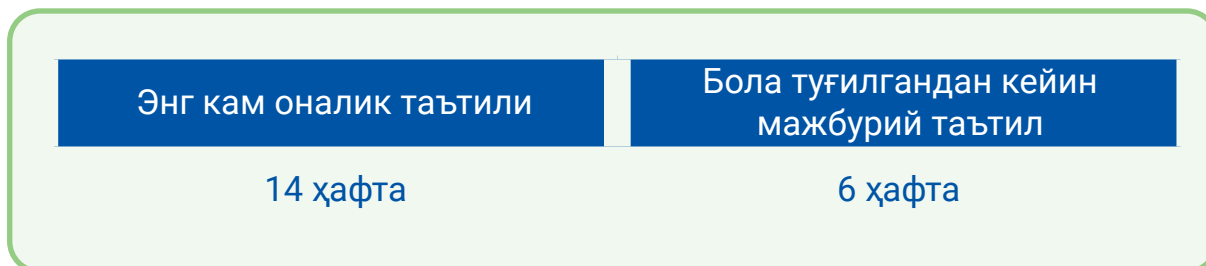
Мазкур ҳужжат ўзининг тўққиз жабҳасидан камида учтасини қабул қилиш ва кейинчалик бошқа жабҳалар бўйича ҳам мажбуриятларни қабул қилиш орқали ратификация қилиш имкониятини тақдир этади.



Аналик 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. Аналик муҳофазаси хотин-қизларнинг даромад хавфсизлиги, бандлик ва ҳар қандай турдаги ишга камситишларсиз тенг ҳуқуқли бўлиши билан ўзаро чамбарчас боғлиқ.

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



² Конвенция №183 оналик муҳофазаси бўйича энг сўнги халқаро меҳнат стандарти, шундай бўлсада айрим мамлакатларда қуйидаги олдинги ҳужжатлар ҳали ҳам амал қилмоқда – Аналик муҳофазаси тўғрисидаги конвенция, 1919 йил (№3) ва Аналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги конвенция (қайта кўриб чиқилган), 1952 йил (№103). Конвенция № 183 эса Аналикни 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 кўша олмади. Питер ижтимоий ёрдамдан фойдаланди.



Ота-она таътили

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.



5

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.

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

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

6

Касаллик

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



Ишсизлик

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.

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.

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



Иш вақти

Мундарица

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



Меҳнат соҳасидаги танланган асосий халқаро стандартлар

Иш вақти

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

Ҳафталик дам олиш кунлари

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

Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили

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

Тунги пайтдаги иш

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

Тўлиқсиз иш вақти

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

Кириш

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

Аёллар ва иш вақти

Аёлларнинг меҳнат бозоридаги иштироки ошиши иш вақтини ташкиллаштиришга сезиларли таъсир ўтказади. Аёллар ҳақ тўланмайдиган уй ишлари ҳамда бола парваришlash билан боғлиқ бўлган вазифаларнинг катта қисмини бажариши ҳисобга олинса, улар эркакларга қараганда камроқ вақт давомида ишлаши ёки тўлиқсиз иш вақти тартибида меҳнат қилишининг эҳтимоли юқорироқ¹. Натижада, ишчиларга иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни такомиллаштириш имконини берадиган чораларни кўриш зарурати дунё миқёсида тан олинмоқда. Бир қатор мамлакатларда² бир муассасадаги ишчиларнинг турли гуруҳлари учун алоҳида иш вақти, иш бошланиши билан тугашининг турлича оралиғи ҳамда иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни таъминлашга хизмат қиладиган қўшимча мослашувчан иш тартиблари жорий этилган.

Иқтисодий тенденциялар ва уларнинг иш вақтини ташкиллаштиришга бўлган таъсири

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

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

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



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

Янги иш турлари

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



Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

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

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

4 Юқоридаги манба

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

Иш вақти

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

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

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

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



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

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

1. Доимий истиснолар:

- ▶ Узилувчан иш⁵ таърифи бирмунча тор бўлиб, ўз табиатига кўра ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган, ишчилар узоқ муддат давомида бекор туриб, жисмоний ва ақлий фаолият билан шуғулланмайдиган, буйруқларни бажариш учунгина ўз иш жойида туриши талаб этиладиган иш турларидир. Улар сирасига масалан, қуйидагилар киради: эшик қоровуллари, кўриқлаш ходимлари, фаррошлар ва ҳоказо.
- ▶ Кўшимча ва тайёргарлик ишлари.⁶ Бунга иш бошланишидан аввал келиши ёки иш тугаганидан кейин қолиши талаб қилинадиган ходимлар томонидан бажариладиган ишлар киради, жумладан, буғ қозонига хизмат кўрсатувчилар, механиклар, вақт назоратчилари, назоратчилар ва ҳоказо.
- ▶ Одатий иш соатларига нисбатан бўлган истиснони доимий равишда татбиқ қилиш мумкин бўлган ҳолат ва чекловларни белгилашни талаб қилувчи жамият манфаатлари⁷;
- ▶ Иш хусусияти / манфаат кўраётган аҳоли сони / банд бўлганлар сонига қараб⁸, савдо, улгуржи ва чакана савдо, ресторан ёки меҳмонхоналар каби тармоқ ва касбларда одатий иш вақтига нисбатан доимий истисноларга рухсат берилиши мумкин.

2. Вақтинчалик истиснолар:

- ▶ Иш ҳажмининг ноодатий тарзда катталиги/назарда тутилмаган кўшимча иш⁹;

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

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

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

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

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

- ▶ Бахтсиз ҳодиса ёки унинг хавфи, форс-мажор ёки шошилиш ишлар¹⁰;
- ▶ Уруш ёки давлатга нисбатан хавф туғилиши туфайли фаолиятнинг вақтинча тўхтатилиши¹¹.

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

Муайян шароитларда одатий иш вақтига нисбатан қўйилган чекловларни бирмунча узайтириш мумкин бўлса-да, бу имконият чексиз эмас. Гарчи 1-сонли Конвенцияда ҳам, 30-сонли Конвенцияда ҳам доимий ва вақтинчалик истисно ҳолатларида одатий иш вақтидан ташқари ишлаш мумкин бўлган қўшимча соатлар сонига нисбатан аниқ чеклов ўрнатилмаган бўлса-да, ҳар икки ҳужжатда ҳам тегишли давлат органи олдида бундай чекловларни ўрнатиш талаби қўйилади¹².

Узоқ вақт давомидаги иш ходимнинг соғлиғига, иш унумдорлигига ҳамда иш билан шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатга таъсир ўтказиши мумкинлигини эътиборга олган ҳолда, ХМТ Экспертлар қўмитаси кунига, ҳафтасига ва йил давомидаги қўшимча иш вақти бўйича аниқ қонуний чекловлар белгиланиши муҳимлигини таъкидлаган¹³. Қўмита, шунингдек, ишчиларнинг соғлиғи ва фаровонлиги ҳамда иш берувчиларнинг меҳнат унумдорлигини таъминлаш борасидаги эҳтиёжларини ҳисобга олган асосли чекловлар доирасида рухсат берилган қўшимча соатлар сонини сақлаб қолиш заруратини таъкидлаган.

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

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

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

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

13 2018 йилдаги умумий тадқиқотнинг 151-банди.

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

Ҳафталик дам олиш кунлари

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

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

14-сонли Конвенция саноатдаги ишларнинг асосий тўртта турини қамрайди¹⁵:

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

106-сонли Конвенция қуйидаги муассасалардаги ходимларга нисбатан амал қилади:

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

15 14-сонли Конвенциянинг 1-моддаси

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

17 106-сонли Конвенциянинг 2 (c)-моддаси

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

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

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

1. *Давомийлиги* – камида 24 соат¹⁹ (бинобарин, 103-сонли тавсия ҳафталик дам олиш вақтини камида 36 соатга узайтиришга даъват қилади²⁰);
2. *Мунтазамлик* – ҳар етти кун оралиғида²¹;
3. *Узлуксизлик* – кетма-кет соатлар²².

18 106-сонли Конвенциянинг 3-моддаси

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

20 103-сонли тавсиянинг 1-банди

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

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



Доимий ва вақтинчалик истисно ҳолатлари

Шуни ёдда тутиш керакки, ҳафталик умумий дам олиш вақтига нисбатан амал қилувчи истисно ҳолатлари иккала конвенцияда турлича кўриб чиқилган. 14-сонли Конвенцияда истисно ҳолатларини жуда умумий маънода тартибга солувчи битта қоида мавжуд бўлса²³, 106-сонли Конвенцияда²⁴ доимий ва вақтинчалик истисно ҳолатларини асословчи ҳолатлар аниқ кўрсатилган.²⁵ Ҳафталик дам олиш вақтини вақтинчалик бекор қилиш ёки қисқартириш ҳолатларида **компенсацион дам олиш вақти бериш масаласига келсак**, 14-сонли Конвенцияда ҳар бир аъзо давлат имкон қадар компенсацион дам олиш вақтини назарда тутиши лозим (14-сонли Конвенциянинг 5-моддаси) деб таъкидланган бўлса, 106-сонли Конвенциянинг 7(2)-моддаси умумий қоидалар татбиқ этилмайдиган ишчиларга ҳам умумий тартиб асосида тақдим этиладиган вақт миқдоридидаги дам олиш берилишини таъминлашга қаратилган. Ишчиларга компенсацион дам олиш вақтини тақдим этиш бўйича қабул қилиниши мумкин бўлган турли усуллар мавжуд²⁶. Масалан:

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

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

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

²⁴ 106-сонли Конвенциянинг 7 ва 8-моддаларига қаранг.

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

²⁶ 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 235-253 бандларига қаранг.

Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили

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

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

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

Йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги

52-сонли Конвенцияда ҳафтасига 6 кунлик иш тартибида бир йиллик узлуксиз меҳнатдан сўнг тақдим этиладиган йиллик меҳнат таътилининг энг кам муддати белгиланган²⁷. Кейинги 101-сонли Конвенцияда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги миллий қонунчилик асосида белгиланиши назарда тутилган бўлса,²⁸ 132-сонли Конвенцияда 52- ва 101-сонли конвенциялар билан ўрнатилган, аммо эскирган стандартлар қайта кўриб чиқилган. 132-сонли Конвенцияда илмий-техникавий ва иқтисодий тараққиёт ҳисобга олиниб, қўлланиш доираси анча кенгайган ва қишлоқ хўжалиги ишчилари ҳам қамраб олинган. Конвенцияда ҳар бир иш йили учун камида уч ҳафтадан иборат ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили тақдим этилиши назарда тутилган.²⁹

²⁷ 52-сонли Конвенциянинг 2 (1)-моддаси

²⁸ 101-сонли Конвенциянинг 3-моддаси

²⁹ 132-сонли Конвенциянинг 3(3)-моддаси



132-сонли Конвенциянинг 6(1)-моддасида³⁰ давлат байрамлари ёки оддий дам олиш кунларини йиллик меҳнат таътили сифатида ҳисоблаш мутлақ таъқиқланиши аниқ белгиланган бўлса-да, Конвенциянинг 6(2)-моддаси³¹ мазкур қондан касаллик ёки жароҳат туфайли ишдаги бошқа танаффусларга нисбатан қўллаш шартларини белгилаш ҳуқуқини ҳар бир давлатнинг ваколатли органи ихтиёрига қолдиради. Таъкидлаш жоизки, муайян таътил турларини ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилининг бир қисми сифатида ҳисобга олишнинг таъқиқланиши фақатгина Конвенция доирасида белгиланган энг кам меҳнат таътили муддатига нисбатан амал қилади.

Иш стажи

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

Меҳнат таътилининг узайтирилиши

Иш стажига қараб

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

Ёшга қараб

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

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

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

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

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

Бошқа омиллар асосида

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

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

Таътил вақти бўлиб-бўлиб тақдим этилса,³⁶ 132-сонли Конвенцияга мувофиқ, агар иш берувчи билан ишчи ўртасидаги амалдаги шартномада бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ҳафтасига олти кунлик иш тартибида таътилни бир қисми камида иккита узлуксиз иш ҳафтаси ёки 12 иш кунидан иборат бўлиши лозим. Шунингдек, **меҳнат таътилининг** кичик қисмини кечиктиришга³⁷ нисбатан чеклов киритиш ҳамда меҳнат таътилининг кечиктирилиши 132-сонли Конвенцияда белгиланган ўртача 18 ойлик муддатдан ошмаслигини таъминлаш муҳим аҳамиятга эга.

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

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

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

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

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

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

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

Тунги пайтдаги иш

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

ХМТ ташкил этилганидан буён тунги пайтдаги иш бўйича бир қатор конвенциялар қабул қилинган. Уларнинг энг аввалчилари - 1919 йилдаги 4-сонли “Аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенция ва 1919 йилдаги 6-сонли “Ёшларнинг саноат корхоналарида тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенция бўлиб, улар тунги пайтдаги иш хавфига дучор бўлган ва эксплуатация қилиниш эҳтимоли юқорироқ бўлган ишчилар гуруҳларини ҳимоя қилишга қаратилган. Кейинчалик мазкур стандартлар ишга жойлашишда эркалар билан аёлларга нисбатан тенг муносабатда бўлиш ва камситишга йўл қўймаслик тамойилини ҳисобга олган ҳолда ҳамда махсус ҳимоя чораларини қўллаш мақсадга мувофиқлиги нуқтаи назаридан қайта кўриб чиқилди. Халқаро миқёсдаги кўп йиллик мунозаралардан сўнг қабул қилинган ва ХМТ стандартларининг сўнгги авлоди бўлган 1990 йилдаги 171-сонли “Тунги пайтдаги иш тўғрисида”ги Конвенция ҳамда 1948 йилдаги 89-сонли “Аёлларнинг тунги пайтда ишлаши тўғрисида”ги Конвенциянинг (таҳрир қилинган) 1990 йилдаги протоколи икки томонлама ёндашув натижаси ҳисобланади³⁹.

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

³⁹ 2018 йилдаги Умумий тадқиқотнинг 400-416- бандларига қаранг.

Тунги пайтдаги иш таърифи

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

Тунги пайида ишлайдиган ишчи таърифи

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

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

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

Тунги пайтдаги иш хусусиятидан келиб чиқиб, бу пайтда ишлайдиганлар учун махсус чоралар⁴² кўрилиши талаб қилинади, жумладан:

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

Ҳомиладорлик ва ундан кейинги муайян вақт оралиғида аёллар учун тунги пайтдаги ишларга муқобил бўлган ишларни таклиф қилиш талаб этилади⁴³.

40 171-сонли Конвенциянинг 1-моддаси

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

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

43 171-сонли Конвенциянинг 7-моддаси

Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги меҳнат

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

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

Тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчи⁴⁴ - бу тўлиқ иш вақти тартибида меҳнат қиладиган ишчига нисбатан камроқ иш вақтига эга бўлган ишчи, яъни у:

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

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

Қисман ишсизликдан жабр кўрган тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар⁴⁵ - бу иқтисодий, техник ёки тузилмавий сабабларга кўра одатий иш вақтининг жамоавий ва вақтинча қисқаришидан жабр кўрган тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчилардир. Қисман ишсизликдан жабр кўрган тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчилар тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар ҳисобланмайди.

Тенг муносабат тамойили

Тўлиқсиз ва тўлиқ иш вақти тартибида ишлайдиган ишчиларга тенг муносабатда бўлиш тамойили⁴⁶ тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар ҳам қуйидаги масалаларда тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган

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

45 175-сонли Конвенциянинг 1(d)-моддаси, 182-сонли тавсиянинг 2 (d) -банди,

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

ишчиларга тақдим этиладиган муҳофазага эга бўлишга ҳақли эканини англатади:

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

175-сонли Конвенцияда, шунингдек, тўлиқсиз иш вақти тартибида банд бўлган ишчилар қуйидаги масалаларда тўлиқ иш вақти тартибида банд бўлган ишчиларга ҳавола этиладиган шароитларга тенг равишда эга бўлиши⁴⁷ учун зарур чоралар кўрилиши талаб қилинади:

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

Мутаносиблик тамойили

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

Мутаносиблик қондаси қуйидаги масалалар билан боғлиқ пул тўловларига⁴⁹ нисбатан ҳам қўлланади:

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

⁴⁷ 175-сонли Конвенциянинг 6-7-моддалари

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

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



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

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

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



1- намунавий машғулот: Иш вақти тартиблари



МАҚСАДЛАР

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



МАШЎУЛОТ ТУЗИЛИШИ

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



ДАВОМИЙЛИГИ

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



ВАЗИФА

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



ажратади: иш вақти (жумладан одатий иш вақти бўйича истиснолар ва иш вақтидан ташқари бажарилган қўшимча иш), ҳафталик дам олиш вақти, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили, тунги пайтдаги иш ва тўлиқсиз иш вақти. Кейин мисолларнинг ҳар бир гуруҳи ХМТнинг муносиб иш вақтига доир қуйидаги беш ўлчами нуқтаи назаридан таҳлил қилинади¹:

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



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

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

1 ХМТнинг 2019 йилдаги “Мувозанатлаштирилган иш вақти тартибларини ишлаб чиқиш бўйича қўлланма”си муносиб иш вақти бўйича қўшимча қўлланма ҳисобланади - https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm



2- намунавий машғулот

Тўлиқсиз иш вақти ва ишдан ташқари пайтдаги меҳнат



МАҚСАДЛАР

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



МАШЎУЛОТ ТУЗИЛИШИ

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



ДАВОМИЙЛИГИ

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



ВАЗИФА

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

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



ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР:

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

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

Қўшимча маълумотлар учун

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



Ушбу ресурс тўпламидан ўқув-машғулотларига тайёргарлик кўриш даврида фойдаланининг

Мундарица

Катталарга самарали билим бериш бўйича маслаҳатлар	3
Тингловчиларни билиш	3
Ўқув-машғулотларининг эҳтиёжларини аниқлаш	4
Баҳолаш усуллариغا мисоллар	5
Мақсадларни белгилаш	5
Ўқув машғулотларининг турлари	9
Машғулотга тайёргарлик кўришга оид маслаҳатлар	10
Ўқув машғулотларининг мақсадларига мисол	10
Иштрокчилар сони	12
Спикернинг брифинги: баъзи муҳим услубий жиҳатлар	12
Қато фойдали тақдимот ва ёрдамчи маслаҳатлар ва воситаларни кўриб чиқинг!	16
Самарали маърузачи деганда нима тушунилади?	15
Логистика ва бошқа тадбирлар	15
Машғулотлар давомида машғулотларга оид маслаҳатлар	16
Мажбурият ва муносабат	17
Ўқув-машғулотлари ҳақида фикрларни билиш	18
Баҳолаш	20
Машғулот якунида мураббий учун маслаҳатлар	21

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.



Катталарга самарали билим бериш бўйича маслаҳатлар

Ушбу ресурслар тўпламидаги маълумотлар хабардорликни ошириш бўйича ўқув-машғулотларни ишлаб чиқиш ва уларни амалий қўллашда фойдаланиш мумкин бўлган материалга айлантирилиши имкони мавжуд (масалан, маъруза бўйича қайдномалар, power point шаклидаги намойишлар, гуруҳ машқлари учун қўлланма, тарқатма материаллар ва бошқалар).

Ушбу ресурс тўпамининг якуний қисмида, фойдаланувчи ўз истагига кўра ҳар бир тематик модулнинг мазмунига мурожаат қилган ҳолда, муайян аудиторияга мўлжалланган ўқув дастурини ишлаб чиқиш ва тайёрлашда қўл келиши мумкин бўлган материаллар акс эттирилган. Мазкур тўпландаги модуллар алоҳида тартибда тақдим этилмаган бўлиб, улар мустақил манбалар сифатида фойдаланиш учун мўлжалланган.

Қуйида фойдаланувчи учун юзма-юз асосдаги қисқа муддатли ўқув-машғулоти тайёрлаш ва ўтказиш бўйича баъзи амалий қўлланмалар келтирилган.

Тингловчиларни билиш

Мураббийнинг ўқув-машғулоти иштирокчиларининг аввалги тажрибалари ҳақида маълумотга эга бўлиши жуда муҳимдир. Имконият бўлса, ўқув-машғулотидан аввал ёки машғулотларни бошлашдан аввал мураббий тингловчилар ҳақида иложи борида кўпроқ маълумот тўплашга интилиши зарур. Мураббий учун қуйидаги маълумотлар фойдали бўлиши мумкин:

- ▶ Ҳар бир иштирокчининг касби, маълумоти, жорий иши / мажбуриятлари
- ▶ Ушбу соҳадаги тажриба ва аввалги иш жойлари
- ▶ Шу каби ўқув-машғулотларда аввалги иштироки. Бу мураббийга билим бериш даражасини аниқлашга ёрдам беради
- ▶ Тилни билиш даражаси (агар ўқув-машғулотлари англиз тилида ўтказилса)

Мураббий учун иштирокчиларнинг эҳтиёжларини қуйидаги нуқтаи назаридан билиш ҳам бирдай муҳимдир:

- ▶ янги олиниши кутилаётган билимларга бўлган талаблар;
- ▶ янги ахборот / воситаларни қўллаш кўникмалари ва имкониятларини ривожлантириш;

- ▶ ёндашувни ўзгартириш;
- ▶ жавобгарликни кучайтириш.

Иштирокчиларнинг эҳтиёжларини аниқлаш учун, мураббийга қисқа сўров ўтказиш ёки қатнашчиларни ўз билимлари, эҳтиёжлари ва / ёки ўқув-машғулотларидан кутаётган мақсадлари билан ўртоқлашишга ундовчи саволлар бериш фойдали бўлиши мумкин. Бу тадбирни режалаштиришга ва иштирокчиларга уларни қизиқтирган ва ўзлари билишни истаган маълумотлар ва янги билимларни енгиллаштирадиган шаклда етказиш имконини яратади.



▶ Ўқув-машғулотларининг эҳтиёжларини аниқлаш

Ўқув эҳтиёжларини баҳолаш ўқув машғулотларини режалаштиришдан аввал тўпланиши керак бўлган маълумотлар элементларини ўрганишда ўта самарали восита саналади.



Баҳолаш усулларига мисоллар

- Observation:
 - Minimizes interruptions to (work) routine / Requires highly skilled observer with process and content knowledge
- Questionnaires (pre course survey):
 - Can reach a large number of people in a short time / Not suitable for all target audiences (e.g. low literacy, low internet access)
- Individual Interviews:
 - Can reveal interesting, relevant and unexpected data that you may not uncover otherwise / time consuming
- Group discussions:
 - Can elicit very rich data / Can produce data which is difficult to synthesize
- Documentary review: low-cost / Data may not be representative of needs of learner
- What methods have you been exposed to in the past either as a participant or trainer ? What were the advantages/disadvantages



Мақсадларни белгилаш

Ҳар қандай муваффақиятли ўқув-машғулотлари учун, ўқув фаолияти ёки ходимларнинг малакасини ошириш аралашуви бўйича кутилаётган натижалар тўғрисида аниқ тасаввурга эга бўлиш муҳимдир. Ўқув-машғулотларнинг мақсадларини олдиндан муҳокама қилиш, шакллантириш ва келишиб олиш зарур. Бу борада қуйида қатор мисоллар келтирилган:

- ▶ Ушбу ярим кунлик семинарнинг мақсади ташкилот ходимларини ХМТ, халқаро меҳнат меъёрлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар билан таништиришдан иборатдир.
- ▶ Машғулотларнинг асосий мақсади халқаро меҳнат стандартлари билан таништишна йўналтирилган
- ▶ Семинарнинг мақсади ходимларга меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқларни кейинчалик амалда қўллаш имкониятларини кўриб чиқишда ёрдам беришдир.

Ҳар бир тематик модул бўйича муайян ўқув мақсадлари таклиф қилиниши мумкин.

Бундай муайян мақсадлар умумий мақсадларга етишишда ҳисса қўшиши лозим бўлиб, ҳар бир машғулотнинг натижаси сифатида санаб ўтилиши мумкин. Масалан:

Семинар якунида иштирокчилар қуйидаги имкониятларга эга бўладилар:

- ▶ Мажбурий меҳнат таърифи ҳақида тушунчага эга бўлиш; ёки
- ▶ Мажбурий меҳнатнинг асосий белгиларини ажратиш; ёки
- ▶ Ижтимоий мулоқотнинг афзалликларини муҳокама қилиш; ёки
- ▶ Ўз мамлакатлари / меҳнат соҳасида ва ҳоказоларда камситилиш ҳолатларини таққослаш.

Муайян мақсадлар асосий ўқув машғулотларини акс эттириши ва ушбу тадбирларнинг иштирокчиларига тренинг натижалари, улар нимани ўрганишни исташлари ва мураббий томонидан қамраб олиниши кутилаётган масалалар ҳақида маълумотлар берилиши шарт.

How to formulate learning objectives





Тоифа

Мисоллар, калит сўзлар (феъллар) ва ўрганиш усуллари / технологиялари (фаолиятлар)

Ёдда сақлаш:

Аввал ўрганилган маълумотни эсланг ёки қайтаринг.

Мисоллар: сиёсатни ёдга олинг. Харидорга хотирадан нархларни айтинг. Хавфсизлик қоидаларини ўқинг.

Калит сўзлар: иштирокчи аниқлаш, тасвирлаш, белгилаш, билиш, ёрлиқлаш, рўйхат тузиш, таққослаш, номлаш, кўрсатиш, эслаб қолиш, таниб олиш, кўпайтириш, танлаш, тасдиқлаш имкониятига эга бўлади

Усуллар / технологиялар: китобларни белгилаш, карточкалар, такрорлаш, ўқиш ва ҳқз асосида ёдлаб ўрганиш.

Тушуниш:

кўрсатмалар ва муаммоларнинг маъносини, таржимасини, интерполациясини ва талқинини тушуниш. Муаммони ўз сўзлари билан айтиш.

Мисоллар: Ривожланишнинг ўзига хос ёндашувининг тамойилларини қайта ёзинг. Мураккаб вазифани бажариш босқичларини ўз сўзларингиз билан тушунтиринг.

Калит сўзлар: Иштирокчи тушуниши, ўзгартириши, ҳимоя қилиши, фарқ қилиши, тахмин қилиши, тушунтириши, кенгайтириши, умумлаштириши, мисол келтириши, шарҳлаши, сўзма-сўз ёзиши, башорат қилиши, қайта ёзиши, умумлаштириши, таржима қилиши мумкин бўлади.

Усуллар / технологиялар: аналогия яратиш, ҳикой айтиш, Интернет орқали излаш ва ҳқ.

Қўллаш:

янги вазиятда концепциядан фойдаланинг ёки мавҳумликдан мутлақо эркин фойдаланинг. Назарий билимларни иш жойидаги янги вазиятларда қўлланг.

Масалан: Муайян вазифани бажариш учун техник қўлланмадан фойдаланинг. Ўзингизнинг контекстингизга махсус воситани қўлланг.

Калит сўзлар: Иштирокчи қўллаш, ўзгартириш, ҳисоблаш, қуриш, намойиш қилиш, кашф этиш, манипуляция қилиш, ўзгартириш, ишлатиш, башорат қилиш, тайёрлаш, ишлаб чиқариш, боғлаш, кўрсатиш, ҳал қилиш, фойдаланишни ўрганади

Усуллар / технологиялар: ҳамкорликда билим олиш, жараённи яратиш, блог олиб бориш, амалиёт ва бошқалар.

Тоифа	Мисоллар, калит сўзлар (фееъллар) ва ўрганиш усуллари / технологиялари (фаолиятлар)
<p>Таҳлил қилиш: материал ёки тушунчаларни уларнинг ташкилий тузилишини англаш учун таркибий қисмларга ажратади. Фактларни ва хулосаларни фарқлайди.</p>	<p>Мисоллар: мантиқий фикрлаш ёрдамида жиҳознинг бирон қисмидаги носозликни бартараф қилинг. Фикрлашда мантиқий хатоларни тан олинг. Бўлим маълумотларини тўплайди ва машғулотлар учун зарур бўлган вазифаларни танлайди.</p> <p>Калит сўзлар: иштирокчи таҳлил қилиш, бўлиш, таққослаш, қиёслаш, диаграмма тузиш, тафовутларни очиш, кўра билиш, идентификациялаш, тасвирлаш, хулоса чиқариш, режа тузиш, боғлаш, танлаш, ажратиб кўрсатиш имконига эга бўлади</p> <p>Усуллар / технологиялар: очиқ мунозаралар, баҳслашувлар, нима бўлганини сўраш, синов ўтказиш ва ҳк.</p>
<p>Баҳолаш: ғоялар ёки материалларнинг аҳамияти ҳақида хулоса чиқаринг.</p>	<p>Мисоллар: энг самарали ечимни танланг. Энг малакали номзодни ёлланг. Янги бюджетни тушунтиринг ва асосланг.</p> <p>Калит сўзлар: Иштирокчи баҳолаш, таққослаш, хулоса қилиш, қиёслаш, танқид қилиш, изоҳлаш, ҳимоя қилиш, тавсифлаш, тафовутларни очиш, баҳо бериш, тушунтириш, тушунтириш, асослаш, боғлаш, умумлаштириш, кўллаб-қувватлаш имкониятига эга бўлади.</p> <p>Усуллар / технологиялар: сўровлар, блог олиб бориш ва бошқалар.</p>



Тоифа	Мисоллар, калит сўзлар (феъллар) ва ўрганиш усуллари / технологиялари (фаолиятлар)
<p>Яратилиш: Турли хил элементлардан схема ёки шаблон яратади. Қисмларни янги маъно ёки тузилма яратишга урғу билан йиғинг.</p>	<p>Мисоллар: фойдаланиш ёки жараён бўйича қўлланма ёзинг. Муайян вазифани бажариш учун ёндашув ишлаб чиқинг. Муаммони ҳал қилиш учун нечта манбалардаги билимларни бирлаштиринг. Натижани яхшилаш учун таҳлил қилинг ва қайта ишланг.</p> <p>Калит сўзлар: Иштирокчи тоифаларга ажратиш, бирлаштириш, тузиш, тўплаш, яратиш, фикрлаш, лойиҳалаш, тушунтириш, шакллантириш, ўзгартириш, ташкиллаштириш, режалаштириш, жойини ўзгартириш, қайта қуриш, қайта ташкиллаштириш, қайта кўриб чиқиш, қайта ёзиш, умумлаштириш, сўзлаб бериш, ёзиш имкониятига эга бўладилар</p> <p>Усуллар / технологиялар: янги модел, умумий тармоқ яратиш ва бошқалар.</p>

Ўқув машғулотларининг турлари

Семинарға тайёргарлик кўришда эътиборға олиниши керак бўлган турли хил ўқув услублари ва ўқув машғулотларини ўтказишнинг турли маданий жиҳатлари мавжуд. Баъзи бир муайян вазиятларда, маърузалар катталарнинг билимини ошириш учун энг мақбул услуб ҳисобланиши билан бирга, бошқа маданий омиллар катталар учун ўқув дастурлари ўзаро фикр алмашиш ёки ҳамкасабалар ўртасида ўзаро тажриба алмашиш асосида қурилишини талаб этиши мумкин. Ушбу ресурслар тўплами ўзига хос ўқув услубини таклиф қилмай, балки катта ёшдаги иштирокчилар учун йўналтирилган ўқув машғулотларини тайёрлаш ва ўтказиш бўйича оддий қўлланмаларни ўз ичига олади.

Машғулотга тайёргарлик кўришга оид маслаҳатлар

- ▶ Ўқув машғулоти / ҳар бир машғулотнинг вазифаларини аниқ белгилаб олинг;
- ▶ Тингловчиларнинг эҳтиёжларини ўрганинг ва ўқув машғулотларининг натижалари тўпламини тайёрланг; талаб этилса, қисқа сўров ўтказинг;
- ▶ Ўқув ва услубий материалларини тайёрланг, талаб этилса, уларни мослаштириш учун иштирокчиларнинг истакларини таҳлил қилинг;
- ▶ Иштирокчиларнинг диққатни жамлаш давомийлиги одатда жуда қисқа эканлигини ёдда тутинг, ўқув машғулотлари давомида тингловчиларнинг эътиборини жалб қилишга ёрдам берадиган турли хил қизиқарли машқлар ва усуллар ҳақида ўйланг;
- ▶ Ўқув машғулотларнинг мазмуни ва мақсадларига бевосита алоқадор бўлган мавзу бўйича тақдимот ўтказиш учун таклиф қилинган шахс ҳақида маърузачи / меҳмон маърузачисига қисқача маълумот беринг;
- ▶ Блокнотлар, қаламлар, доскалар ва шунга ўхшаш ўқув қуроллари каби ресурслар ва ёрдамчи материалларни олдиндан тайёрланг;
- ▶ Ўқув машғулотлари учун ажратилган жойнинг маърузалар ҳамда гуруҳ фаолияти учун мос келишини текширинг;
- ▶ Микрофонлар, ёритиш ускуналари, компьютерлар, проекторлар каби барча жиҳозларнинг созлигига ишонч ҳосил қилинг;
- ▶ Иштирокчиларга тадбирда қатнашганлиги ҳақидаги сертификатлар топширилиши режалаштирилаётган бўлса, улар тегишли агентлик / муассасанинг ваколатли вакили томонидан имзоланганлигига ишонч ҳосил қилинг;
- ▶ Ўқув машғулотлари батафсил баҳолашни талаб қилса, баҳолаш варағини тайёрланг.



Ўқув машқларининг мақсадларига мисол

Қуйида бутун дунёдаги корхоналар томонидан болалар меҳнати ва мажбурий меҳнат муаммолари қандай ҳал этилишини ўрганиш бўйича катталар учун машғулот режасига мисол келтирилган.

3-сессия

Болалар меҳнати ва мажбурий меҳнат муаммоларига қарши корхоналар томонидан қандай жавоб чоралари кўрилмоқда

14h00-15h00
(1 соат)

Модератор:
[исм(лар)]

Мақсадлар: иштирокчилар болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш бўйича корхоналар томонидан олиб борилаётган турли ташаббуслар ва фаолиятлар билан танишадилар

Мақсадлар:

- ▶ БМТРДда корхоналарнинг (ва ижтимоий шерикларнинг) роли
- ▶ болалар меҳнати ва мажбурий меҳнат муаммолари корхоналар томонидан қандай ҳал қилинмоқда

Бизнеснинг БМТРДдаги ўрни (PPT ва Нестле видеоси) (15 мин)

Болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатга оид бизнес фаолиятларига оид машқлар (35 мин): Иштирокчилар 3x3x3x4 гуруҳларида ишлайдилар ва компютердан фойдаланган ҳолда болалар меҳнатига қарши курашиш бўйича корхоналарнинг турли ташаббусларини ўрганадилар ва ўз ҳамкасабаларига тақдим этадилар

Ресурс материаллари: адолатли ёллаш; самарали амалиётлар; Болалар меҳнати платформаси ва бошқалар

Яқун ясаш (10')

Иштирокчилар сони

Ҳар бир иштирокчининг тажрибасидан келиб чиққан ҳолда, бу машғулот давомида гуруҳнинг фаолият динамикасига қандай таъсир қилиши мумкинлигини эътиборга олиш зарур. Агар тадбир кичик гуруҳга мўлжалланган бўлса, мураббий интерфаол усулларни қўллаб, гуруҳ иштирокчиларига фикр алмашиш учун кўпроқ вақт ажратиши талаб этилиши мумкин. Ҳар бир иштирокчи ўқув-машғулот жараёнига ўз ҳиссасини қўшиши мумкин бўлган хавфсиз ва самимий ўқув муҳитини яратиш имконияти мавжуд. Аммо хавф ҳам мавжуд: кичик гуруҳлар етарлича хилма-хил бўлмаслиги ёки иштирокчилар режалаштирилган машқларга ҳисса қўшиш учун етарли билим ва тажрибага эга бўлмаслиги мумкин. Пухта режалаштириш шу каби муаммоларни бартараф этишга ёрдам беради.

Агар гуруҳнинг ҳажми 15-20 кишидан ошиқ бўлса, барчани ўқиш жараёнига жалб қилиш учун вақтни бошқариш ва фаол иштирокни таъминлашга қўшимча эътибор берилиши лозим. Катта ҳажмли гуруҳда иштирокчиларнинг мунозараларда қатнашишлари учун камроқ имкониятлари бўлади. Тажрибали мураббийлар томонидан қўлланиладиган усуллардан бири катта гуруҳларни кичик гуруҳларга ажратиб, ялпи презентациялар давомида ҳар бир гуруҳга илгари айтиб ўтилган фикрларни такрорламаган ҳолда, муҳокама натижасида олинган хулосалар билан бўлиши имконини яратинг. Бу катта гуруҳдаги муҳокамаларни янада конструктив ва қулай равишда ўтказилишини таъминлайди.

Спикернинг брифинги: баъзи муҳим услубий жиҳатлар.

Қато фойдали такдимот ва ёрдамчи маслаҳатлар ва воситаларни кўриб чиқинг!

- ▶ Death by Powerpoint
<http://itcilo.wordpress.com/2007/10/17/presentations/>
- ▶ ITC-ILO training “Compass”
<https://compass.itcilo.org/>
- ▶ [ITCILO Blog],
<http://itcilo.wordpress.com/home/>



► PresentationZen

<http://www.presentationzen.com/presentationzen/>

PowerPoint тақдимотида фикрингизни қисқа ва аниқ бён этинг; расмлар, графикалар ва жадвалларни акс эттиринг.

Ҳаддан ошиқ маълумот бериш мазмунни «ўлдиради»!

Нотиқлар ҳар бир слайдга ўртача 3 дақиқа ажратадилар: **40 дақиқали тақдимот учун 13 слайд етарли.**

Ҳар бир иштирокчи **баҳоланади.**

Баҳолаш мезонлари ўз ичига қуйидагиларни олади:

- мақсадларга эришиш
- мазмунан долзарблиги
- гендер жихатларини эътиборга олиш
- техник ва педагогик кўникмалар.

Powerpoint шаблонидан фойдаланинг

Машғулотни қандай режалаштириш лозим?

Ўрганиш натижалари: Машғулотдан сўнг қатнашчилар нимани «уйга» олиб кетишларини истайсиз? Машғулотдан сўнг улар нимани тушунишлари, нималар қилишлари ёки бошқача қилишлари лозим?

Маълумот бериш Чуқур техник маълумотларни тақдим этиш.

Воситалар: Иштирокчилар ўз уйларга қайтганларидан сўнг фойдаланишлари мумкин бўлган амалий қўлланмалар билан таништириш (рўйхатлар, қўлланмалар, кўрсатмалар, ...).

Фаолиятлар: Иштирокчиларни жалб қилинг ва фикрлаш, амалиёт ва алмашиш имконини берадиган интерфаол усуллар орқали машғулотларнинг яхлитлигини таъминланг.

Машғулотларингизнинг гендер масалаларига боғлиқлигини ошириш

Биз меҳнат соҳасида эркаклар ва аёллар учун тенг имкониятларни яратишга интиламиз.

- ▶ Гендер масалаларига боғлиқ тил ва амалий қўлланмалардан фойдаланинг
- ▶ Маълумотларни гендер асосида ажратинг
- ▶ Тақдимотингизга гендер масалаларига оид камида битта слайдни киритинг
- ▶ Қуйидаги саволларни беринг:
 - о Бу мавзу эркак ва аёлларга қандай қилиб турлича таъсир кўрсатади?
 - о Нима сабабли бу уларга турлича таъсир кўрсатади?
 - о Бу борада нима қила оламиз?

Мисоллар:

Муайян касблар ёки гуруҳларнинг тамғаланиши ва камситилишига қарши кураш олиб бориладими? Аёлларни тазйиқдан ҳимоя қилиш учун сиёсат ва самарали механизмлар мавжудми? Транспорт таъминланганми? Чора-тадбирлар қачон амалга оширилади? Бола парвариши таъминланганми?

Тажрибангизни баҳам кўришингизни сўраймиз!

ТАРЖИМА ҚИЛИШ ...

... ЎТА МУШКУЛ ИШ!

- ▶ таржимонларга мунтазам танаффуслар талаб этилиб, ўз вақтида тугатиш лозим!
- ▶ Видеоматериални намойиш қилиш истагида бўлсангиз, бизга файлни 4 кун олдин аввал юборинг. Видеоматериалларни кетма-кет таржима қилишнинг иложи йўқ - видеофильмлардаги нутқ ҳақиқий ҳаётдагига кўра тезроқ.
- ▶ Нутқингиз равон бўлиб, жумлалар орасида танаффуслар қилинг, тақдимотларда «шошилмаслик»ни сўраб қоламиз!

ҚИСҚАРТМАЛАР: Имкон қадар камроқ қисқартиришлардан фойдаланишингизни сўраймиз. Иштирокчилар, ёзма ва оғзаки таржимонлар сизнинг фикрингизни илғашга қийналишлари ёки нотўғри тушунишлари мумкин!

Нусха олинган ёки бевосита тақдимотларга жойлаштирилган графиклар таржимонлар учун таҳрирлашга муаммолар туғдириши мумкин. Имкон қадар таҳрирлаш мумкин бўлган графиклардан фойдаланишингизни сўраймиз!



▶ Самарали маърузачи деганда нима тушунилади?

Машғулоти ўтказишда мураббий ҳам ўқитувчи, ҳам фасилитатор ва умуман билим берувчи шахс ҳисобланади. Самарали ўқув-машғулотларини амалга ошириш, билимларни алмашиш ва ўрганишни таъминлаш учун мураббий / фасилитаторга қуйидаги маслаҳатлар фойдали бўлади.

Ушбу ресурс тўпламидаги мавзулар ўта техник мавзулар сирфсига киради. Шу сабабли, мураббий / фасилитатор қуйидаги хусусиятларга эга бўлишлари талаб этилади:

- ▶ Иштирокчиларни қўллаш ва уларни қабул қила олиш қобилиятига эга бўлган самимий ёндашув ;
- ▶ Гуруҳни бирлаштириш ва уни самарали бошқариш учун кучли ижтимоий кўникмалар;
- ▶ Иштирокчиларнинг ғоялари ва кўникмаларини шакллантирадиган ва улардан фойдаланадиган тарзда машғулотларни олиб бориш кўникмалари;
- ▶ Ресурсларни аввалдан шай қилиш ва логистика тадбирларини муаммосиз бошқариш учун ташкилий қобилият;
- ▶ Иштирокчиларнинг муаммоларини кўра билиш ва уларни ҳал қилишда малакага эга бўлиш;
- ▶ Ўқув предметига сидқидилдан содиқлик ва машғулотларни қизиқарли тарзда ўтказиш имконияти.;
- ▶ Иштирокчиларнинг ўзгарувчан эҳтиёжларига жавоб беришда мослашувчан;

Амалий билим олиш бўйича ўқув қўлланмадан олинган, IIED, 1995.

▶ Логистика ва бошқа тадбирлар

Ҳар бир ташкилот / муассасада ўқув фаолиятини ташкил қилишнинг ўз тартиблари мавжуд.

Шу билан бирга, кўриб чиқиш мумкин бўлган қуйидаги каби қатор маслаҳатлар мавжуд:

- ▶ Эгаллик ҳуқуқларини аниқлаштириш ва вазифалар ва мажбуриятларни тақсимлаш;
- ▶ Саналарни белгилаш ва иштирокчиларни олдиндан хабардор қилиш;
- ▶ Тадбир ўтказиш жойини белгилаш ва зарур техник жиҳозлар ва ёрдамчи материаллар билан таъминлаш;
- ▶ Зарур ҳолларда, йироқдан ташриф буюрадиган маърузачи-мутахассислар ва иштирокчиларнинг саёҳат ва турар жой билан боғлиқ масалаларини ҳал қилиш;
- ▶ Ўқув машғулотларидан аввал материалларнинг ёзма таржимасини ва тадбир давомида оғзаки таржимон хизматларини таъминлаш;
- ▶ Мураббийлар гуруҳи ва маърузачи мутахассислар билан боғланиш ва уларга маълумот бериш;
- ▶ Иштирокчиларнинг талаб ва эҳтиёжларига мос келадиган материаллар тайёрлаш ва мослаштириш.

Семинар давомида ялпи мажлислар учун ҳам, гуруҳ ишларида ҳам ўриндиқларни жойлаштириш масаласини кўриб чиқиш ҳам бир хил даражада муҳимдир. Иштирок этиш асосидаги семинарларда ўриндиқлар “ороллар” ёки айлана шаклида жойлаштирилиши ва барча иштирокчилар бир-бирларига юзланган ҳолда ўтиришлари лозим. Шу билан бир қаторда, ўриндиқлар ярим доира шаклида, мураббийлар тақдимотлар ёки намойишлар ўтказиладиган томонга қарата жойлаштирилиши мумкин. Иштирокчиларга қайдномалар қилиш ёки гуруҳ муҳокамаларининг визуал натижалари устида ишлашлари учун столлар керак бўлиши мумкин. Хонани жиҳозлаш масалаларига ҳам машғулотларга тайёргарлик даврида жиддий эътибор қаратиш тавсия этилади.

Машғулотлар давомида машғулотларга оид маслаҳатлар

- ▶ Иштирокчиларни ўзларини таништиришга таклиф қилинг, аммо бу жараёни вақт доираларида сақланг - ўзини таништираётган ҳар бир иштирокчи учун вақт чегарасини ҳамда иштирокчилар ўзлари ҳақида қандай маълумотлар беришлари кераклигини белгиланг (исм-шариф, лавозими, иш жойида қанча вақт ишлаганлиги, у ишлайдиган агентлик номи ва ўқув машғулотларидан кутаётган натижалар); Ўқув машғулотлари натижалари асосида оддий “муз эритиш” машқлари ёки мия бўрони усулидан фойдаланишингиз мумкин;
- ▶ Модул бошида тақдимотчи / меҳмон маърузачини таништинг;
- ▶ Машғулотнинг мақсади ва вазифалари ҳар бир иштирокчи томонидан аниқ тушунилишини таъминланг;
- ▶ Ўқув машғулотлари давомида ҳар бир иштирокчининг фаол иштирок этиши ва гуруҳ олдида сўзлаши учун ўзини қулай ҳис қилишига



шароит яратинг; барчани фаол бўлишга унданг; бошқа иштирокчилар ёки мураббийлар томонидан салбий фикрлар билдирилмаслигини таъминланг;

- ▶ Мунозараларни рағбатлантиринг, аммо улар тегишли мавзуларда эканлигига ишонч ҳосил қилинг;
- ▶ Зарур бўлган ҳолатларда мисоллар келтиринг, ўхшаш контекстдаги самарали амалиётга мурожаат қилинг;
- ▶ Маърузалар / кўрсатмаларни иштирокчилар томонидан мавзу бўйича киритилган маълумотлар билан аралаштиринг;
- ▶ Ҳар бир иштирокчи турли хил техник атамалар ва аниқ ибораларни билиши ва улардан фойдалана олишига ишонч ҳосил қилинг; барча мавзулар тушунарли ва маълумотлар аниқ эканлигига ишонч ҳосил қилинг;
- ▶ Саволлар ва иштирокчиларнинг фикрини билиш учун этарли вақт ажратинг;
- ▶ Агар бирон бир модул бўйича гуруҳ иши режалаштирилган бўлса, қатнашчиларга гуруҳ ишининг ўтказилиши, бошқарилиши ва ташкиллаштирилиши тўғрисида батафсил маълумот бериледи;
- ▶ Машғулот / ўқув - машқлари якунида асосий фикрларни умумлаштиринг;
- ▶ Дастур жадвалига риоя қилинг.

Мажбурият ва муносабат

Ўқув-машғулотнинг барча иштирокчилари охир-оқибатда машғулотлар натижасидан баҳраманд бўлишлари шарт (агар бу хабардорликни ошириш ёки умумий билимлар билан алмашиш билан боғлиқ машқлар бўлмаса). Муносабат ёки ёндашувни ўзгартириш учун иштирокчилар мавзуни очиқ муҳокама қилишга интилишлари ва ўз фикрларини эркин равишда изҳор этишлари лозим. Турли фикрлар, истиқболлар ва ғояларни ҳисобга олиш учун вақт талаб этилади. Дўстона муҳитни яратишнинг яна бир усулларида бири бу нуқтаи назар ёки ғояларнинг “тўғри” ёки “нотўғри” “олтин қоидаси”га риоя қилиш бўлиб, бунда ҳар хил одамлар саволга турлича муносабат билдиришлари ёки вазиятга бошқа нуқтаи назардан қарашлари мумкин. Хилма-хилликни қадрлаш ва ҳурмат қилиш - муваффақиятли билим бериш калитидир.

► Ўқув-машғулоти ҳақида фикрларни билиш

Ўз-ўзини баҳолаш воситаларидан кейинги машқлар давомида викторина ёки сўровнома шаклида, қатнашчиларнинг билим даражасини ва улар томонидан олинган янги маълумотлар кўламини аниқлашда фойдаланиш мумкин.

Турли хил кайфият ўлчовлари ўз-ўзини баҳолашнинг оддий воситаларига мисол бўлиб, улар ўқувчиларнинг умумий таассуротлари ва қониқишларини тезда баҳолашга имкон беради. Қуйида иккита мисол келтирилган: бири Йель университети томонидан ўзини англашни ўлчаш ва ҳиссий заковатни шакллантириш учун ишлаб чиқилган мобил илова. Ўқув фаолиятини ташкил қилишда, матрица мослаштирилиши ва соддаштирилиши мумкин бўлиб, бу иштирокчиларга “тўлиқ қониқиш” ёки “қониқмаганлик” ўртасида танлаш имкониятини беради. Шу билан бир қаторда, иккинчи восита - бу Excel дастуридан фойдаланиб яратилиши мумкин бўлган оддий матрицага мисол. Ушбу восита Рязань университети томонидан ситуацион ташвиш шкаласи ёрдамида инсоннинг ҳолатини баҳолаш учун ишлаб чиқилган.

Enraged	Furious	Frustrated	Shocked	M	Surprised	Upbeat	Motivated	Ecstatic
Livid	Frightened	Nervous	Restless	O	Hyper	Cheerful	Inspired	Elated
Fuming	Apprehensive	Worried	Annoyed	O	Energized	Lively	Optimistic	Thrilled
Repulsed	Troubled	Uneasy	Peeved	D	Pleasant	Joyful	Proud	Blissful
M	O	O	D	M	E	T	E	R
Disgusted	Disappointed	Glum	Ashamed	E	Blessed	At Ease	Content	Fulfilled
Mortified	Alienated	Mopey	Apathetic	T	Humble	Secure	Chill	Grateful
Embarrassed	Excluded	Timid	Drained	E	Calm	Satisfied	Relaxed	Carefree
Alone	Down	Bored	Tired	R	Relieved	Restful	Tranquil	Serene

Манба: Йель университети веб-сайти, The Mood Meter App - <http://ei.yale.edu/mood-meter-app/>



№	Утверждения	Ответ
1	Я спокоен	
2	Мне ничто не угрожает	
3	Я нахожусь в напряжении	
4	Я испытываю сожаление	
5	Я чувствую себя свободно	
6	Я расстроен	
7	Меня волнуют возможные неудачи	Вовсе нет
8	Я чувствую себя отдохнувшим	Пожалуй, так
9	Я встревожен	Верно
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	Совершенно верно
11	Я уверен в себе	
12	Я нервничаю	
13	Я не нахожу себе места	
14	Я взвинчен	
15	Я не чувствую скованности, напряженности	
16	Я доволен	
17	Я озабочен	
18	Я слишком возбужден	
19	Мне радостно	
20	Мне приятно	
ИНДЕКС СИТУАТИВНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ:		50
ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ		

Манба: THE ELEMENTS OF THE TEST COMPUTER SYSTEM FOR THE ASSESSMENT OF THE HUMAN CONDITION Gosteva Y. L., Ryazantseva A. A., Schegolkov R. Y. Ryazan state radio engineering University [ИНСОН ҲОЛАТИНИ БАҲОЛАШ УЧУН КОМПЮТЕР ТЕСТ ТИЗИМИНИНГ ЭЛЕМЕНТЛАРИ Ю.Л. Гостева, А.А. Рязанцева, Р.Ю. Щегольков Рязань давлат радиотехника университети] Россия Федерациясининг Фан ва олий таълим вазирлиги, Биомедтизимлар конференция материалларидан олинган, 2018 йил - https://www.google.ru/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fwww.rsreu.ru%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F11775-sbornik-biomedсистемы-2018&psig=AOvVaw1EbM4bI2cCqNJ6tmlmdy-Z&ust=1585668550918000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKEwjOxfjmwLoAhXFB3cKHQnvDF4Qr4kDegQIARA9

Иштирокчиларнинг ўз фикрларини эркин изҳор этишларини рағбатлантириш ва уларнинг фикрларини тўплаш бир хил даражада муҳимдир. Фикр-мулоҳазаларни олиш усулларида бири машғулоти якуни ёки ўқув-машқларини тугатишнинг бир қисми сифатида қисқа машқ бажаришдир.

Барча иштирокчилар бир-бирларини кузатиш имкониятини яратадиган ярим айлана шаклида жойлаштирилишлари лозим. Навбат билан, иштирокчилар ўз тажрибалари билан ўртоқлашиш ва қуйидаги иборани яқунлашга таклиф қилинадилар: “Мен ёқтирмаган нарса шу бўлдики...”. Ибора сессия ёки кун

давомида содир бўлган барча нарсаларга тааллуқли бўлиши мумкин бўлиб, ҳар бир иштирокчи бу иборани тугатишдан бош тортиши ёки иборани бир марта ёки бир неча бор тугатиши мумкин. Ёдда тутинг: иштирокчилар бошқалар томонидан билдирилган фикрларни қайтармасликлари ёки уларни шарҳламасликлари талаб этилади.

Ҳар ким ўз фикр-мулоҳазаларини билдиргандан сўнг, худди шу жараён такрорланиб, қатнашчилар ўқув машғулотларидан олган билим ва кўникмалар ҳақида фикрларини билдириш учун: “Менга ёққан томон шу бўлдики...” иборасини тугатишлари лозим бўлади.

Шунингдек, иштирокчилардан улар гуруҳга қўшган шахсий ҳиссалари ҳақида сўзлаб беришларини сўраш билан машғулотларни яқунлашингиз мумкин бўлиб, бу ўз-ўзига бўлган ишончни шакллантиришга кўмак беради.

Манба: adapted from Donna Brandes and Howard Phillips (1990) in A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action, IIED, 1995

Баҳолаш

Баҳолаш, жараённинг умумий сифатини, мақсадларга эришилганлигини ва ўқув материаллари ҳамда танланган мавзулар иштирокчиларнинг эҳтиёжлари ва талабларига мос келганлигини ўлчашда самарали восита бўлиши мумкин. Баҳолаш машқлари, айниқса, бир қатор тадбирларни ташкил қилиш ва “олинган билимлар” устида ишлашда қўл келиши мумкин.

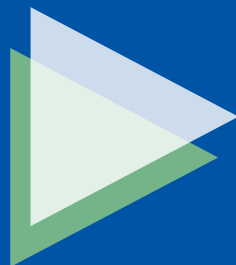


1-жадвал. Ўқув-машғулотлар натижаларини баҳолаш

	Нима	Ким	Қачон	Қандай қилиб	Нима учун
1 Босқич	Реакция: уларга бу ёқдимми?	Иштирокчилар	Машғулотларнинг якунида	Қониқиш даражаси сўрови ёки "Табассум варақаси"	Иштирокчиларнинг қониқиш даражасини аниқланг. Қайта таҳлил қилиш заруратини кўрсатиши мумкин
2 Босқич	Ўрганиш: улар бунини ўрганишдимми?	Иштирокчилар, мураббий	Ўқув машғулотлари давомида, аввал, сўнг	Тестлардан аввал/сўнг; рол ўйинлари, амалий ишлар, машқлар орқали кўникмаларни кўллаш	Мураббийнинг курс мавзуларини етказиб беришда ва дастур мақсадларига эришишдаги ҳаракатлари муваффақиятли бўлганлигини аниқланг
3 Босқич	Қўллаш: Улардан фойдаландиларми?	Иштирокчилар, раҳбарлар, қўл остидаги, касбдошлар	Дастур тугагандан кейин 3 ойдан 6 ойгача	Сўровномалар, интервью, кузатув, иш фаолиятини баҳолаш	Назарий машқлар давомида олган билимларини амалий қўлланганлик даражасини аниқланг
4 Босқич	Натижалар: бу қандайдир ўзгаришларга сабаб бўлдими?	Иштирокчилар, назорат гуруҳи	3-босқични тугатгандан сўнг	Ҳаракатлар ва натижалар таҳлили, кузатув, операция маълумотлар	Натижалар ҳаракатларни оқлаганлик даражасини аниқланг. Дастурнинг ташкилий мақсадларга қўшган ҳиссасини аниқланг.

Машғулот якунида мураббий учун маслаҳатлар

- ▶ Кейинги билим олишни давом эттириш учун қўшимча материаллар ва маълумотномаларни олиш имконияти бўлган манбаларни кўрсатинг (Интернет, ХМТ манбалари, вазирликлар нашрлари ва бошқалар);
- ▶ Иштирокчилардан машғулотлар ҳақида фикр билдиришларини сўранг;
- ▶ Машғулотларнинг асосий натижалари ва олинган билимларни иштирокчилар кундалик фаолиятларида қандай қўллашлари ёки бу муассасанинг / ташкилотнинг мақсадларига эришишда қандай ҳисса қўшиши мумкинлиги ҳақида қисқача маълумот беринг;
- ▶ Кўзда тутилган бўлса, тугатганлик тўғрисидаги сертификатларни тақдим этинг;
- ▶ Иштирокчиларни баҳолаш варағини тўлдиришга таклиф қилинг ва уларни қайта йиғиб олинг;
- ▶ Барчага уларнинг машғулотлардаги эътиборлилиги, иштироклари ва қўшган ҳиссалари учун миннатдорчилик билдиринг.



Салоҳиятни бошқариш

Мундаричас

Сўз боши	3
Ўқув-машғулоти ва билим олиш инсон ресурсларини ривожлантиришнинг ажралмас қисми сифатида	4
Бу жараён нимадан иборат?	4
Бу жараён ким учун мўлжалланган?	5
Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолият турлари.....	6
Штатдаги ходимлар учун тренинглари ва ўқув тадбирлари турлари.....	7
Ўқув жараёнини бошқариш цикли	8
Ўқув-машғулоти ва билим беришдаги аралашувлар типологияси	9
Катта ёшдагилар янги билимларни қандай ўзлаштирадilar	9
1. Тажриба.....	11
2. Рефлексив кузатиш (қайта ишлаш).....	11
3. Абстракт концептуализациялаш (умумлаштириш).....	11
4. Амалий тажриба (қўллаш).....	12

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.



Сўз боши

ХМТнинг салоҳиятни ошириш, унинг муносиб меҳнат ва келгусида ижтимоий адолатга эришиш йўлидаги асосий воситаларидан биридир¹. ХМТ салоҳиятни ривожлантиришни “шахслар, ташкилотлар ва жамиятлар вақт ўтиши билан ўзларининг ривожланиш мақсадларини белгилаш ва уларга эришиш салоҳиятини ошириш имкониятларини яратадиган, кучайтирадиган ва ривожлантирадиган жараён” деб таърифлайди². ХМТ учун институционал салоҳиятни ривожлантириш эндоген жараён саналиб, унда жараён иштирокчиларининг касбий кўникмалари даражаси ва институционал эҳтиёжлари устувор аҳамиятга эга бўлиб, тўла қўллаб-қувватланади.

Ушбу қўлланма ХМТнинг ваколатлари ва ташкилот / муассасанинг стратегияси ва мақсадлари доирасига кирадиган салоҳиятни ривожлантиришга инновацион ёндашувларни рағбатлантириш ва ходимларнинг касбий малакасини ошириш бўйича фаолиятни амалга ошириш учун ички институционал салоҳиятни шакллантириш мақсадида ишлаб чиқилган. Инсон ресурсларини ривожлантиришнинг ажралмас қисми сифатида катталарнинг касбий салоҳиятини ва билимларини ошириш соҳасида қуйида кўрсатиб ўтилган ўзига хос жиҳатлари мавжуд. Мазкур Модулда келтирилган қўлланма, институционал стратегияни режалаштиришда ва / ёки касбий тайёргарлик соҳасидаги эҳтиёжларини шакллантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқишда муҳим рол ўйнайдиган инсон ресурсларини бошқариш бўйича раҳбарлар, асосий мутахассислар ва мансабдор шахслар учун ўқув-машғулотлари жараёнини бошқариш усулларини яхшироқ тушуниш ва улардан самаралироқ фойдаланиш имкониятларини яратади.

1 ХМТнинг институционал салоҳиятини ривожлантириш стратегияси, GB.335/INS/9 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673016

2 GB.317/POL/6. Ушбу таъриф кўп жиҳатдан Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти (Тараққиётга кўмаклашиш қўмитаси (ТКҚ), 2006) томонидан белгиланган ва БМТнинг Тараққиёт тизими томонидан қўлланиладиган (Юқори даражадаги баҳолаш, 2018) концепциясига мос келади. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_204751.pdf

▶ Ўқув-машғулоти ва билим олиш инсон ресурсларини ривожлантиришнинг ажралмас қисми сифатида

Ўқув-машғулоти ва билим олиш ҳар қандай муассаса ёки корхонада инсон ресурсларини ривожлантириш фаолиятининг асосий қисмини ташкил этади. Истеъдодларни бошқариш тизимининг асосий таркибий қисмларидан бири сифатида, ўқув-машғулоти ва билим олиш инсонларга иш топиш ва уни сақлаб қолиш салоҳиятини ошириб, иш берувчиларга малакали ишчиларни ёллашда кўмак беради.

Кенг маънода, инсон ресурсларини ривожлантириш тизими нафақат ишчиларнинг малакасини ривожлантириш, балки инсонларга меҳнат ва фуқаролик ҳаётида тўлиқ иштирок этишларида кўмаклашиш орқали жамиятда ўз ўринларини топиш имкониятини яратади.

Ўқув-машғулоти ва билим олиш, инсон ресурсларини ривожлантириш дастурларидан кенг фойдаланиш камситишлардан холи бўлиши шарт. Дарҳақиқат, инсон ресурсларини ривожлантириш аҳолининг энг заиф гуруҳларига имконият яратиш орқали, камситишга қарши кураш воситаси сифатида қўлланиши талаб этилади.

Инсон ресурсларини ривожлантириш:

- ▶ Иш топиш ва уни сақлаб қолишда кўмак беради
- ▶ Иш берувчиларни ишчиларни ёллашда қўллаб-қувватлайди
- ▶ Жамиятда ўз жойларини топишга ёрдам беради
- ▶ Камситишлардан холи бўлиши шарт
- ▶ Барча ундан фойдаланиш имкониятига эга бўлиши лозим

▶ Бу жараён нимадан иборат?

Ўқув-машғулоти ва билим олиш жараёни асосан инсон ресурсларини ривожлантиришнинг техник жиҳатларига қаратилган бўлсада, фаолият жараёни шунингдек, жамоада ишлаш ва касаба уюшма етакчилиги каби юмшоқ кўникмалар, фуқаронинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари тўғрисидаги маълумот, шунингдек одамларга онгли равишда танлаш ва меҳнат дунёсида қарор қабул қилишга кўмак берадиган кўплаб шу каби бошқа масалаларни ҳам қамраб олиши шарт.

Малака, билим ва муносабат каби техник жиҳатлардан ташқари, ўқув-машғулоти ва билим олиш жараёни ходимлардан кутилаётган



институционал маданият ва хулқ-атворни шакллантиришга кўмак бериши талаб этилади. Кўп ҳолатларда, улар корхоналарда аввалдан қабул қилинган ва кўпчилик ходимлар, шу жумладан раҳбарлар томонидан намойиш этиладиган қадриятлар ва ҳақиқий муносабатларга асосланади.

Ташкилотнинг ўқув-машғулотлар стратегияси меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларни ҳурмат қилиш, камситмаслик, аёллар ва эркакларга (шу жумладан ёшларга) нисбатан тенг имкониятлар ва муносабат, самарали бошқарув, шаффофлик ва жавобгарлик масалаларини ўз ичига олиши шарт. Бундай стратегияни муваффақиятли амалга ошириш барча манфаатдор томонларнинг (шу жумладан давлат органлари, иш берувчилар, ишчилар ва бошқалар) иродаси ва жонкуярлигига боғлиқ бўлганлиги сабабли, бунда уч томонлама ижтимоий мулоқот муҳим рол ўйнайди.

Ўқув-машғулотлари ва билим олиш қуйидагиларни ўз ичига олиши шарт:

- ▶ Техник жиҳатлар ва операцион муаммолар
- ▶ Юмшоқ кўникмалар
- ▶ Қонун ва қоидалар
- ▶ Ҳуқуқ ва мажбуриятлар тўғрисида маълумот
- ▶ Институционал маданиятни ривожлантириш ва қўллаб-қувватлаш

Буларнинг барчасини ҳар қандай босқичда ўқув-машғулотлари ва билим олиш жараёнининг кенг имкониятларидан фойдаланганда ҳолда ривожлантириш мумкин



Бу жараён ким учун мўлжалланган?

Инсон ресурсларини ривожлантириш тизимидан барчанинг фойдаланиш имкониятини яратиш учун потенциал манфаатдор томонларнинг эҳтиёжларини қондиришга қаратилган оқилона саъй-ҳаракатлар амалга оширилиши талаб этилади. Инсон ресурсларини ривожлантириш тизимлари ҳам мослашувчан бўлиши талаб этилиб, улар тўлиқ иш куни ишлайдиган ишчилар, ёш болали ота-оналар, аёллар, ногиронлар ва бошқа алоҳида гуруҳлар каби ўқув-машғулотларида иштирок этаётган инсонларнинг эҳтиёжларини қондириши лозим.

Ўқув-машғулотлари ва билим олиш жараёни янги қабул қилинган ва штатдаги ходимларга зарур кўникмалар бўйича билим бериши талаб этилиб, бунда ходимларнинг барча гуруҳлари, шу жумладан бошқарув ва қўллаб-қувватлаш соҳаси ходимларини ҳам қамраб олиши шарт.

Янги ходимларни муассаса, ундаги маданият ва фаолият юритиш усуллари билан таништириш лозим. Бу янги ходимларга ташкилотга тез ва самарали фойда келтиришга имкон беради.

Штатдаги ходимлар ҳам шахсий ва жамоавий салоҳиятни оширишга ҳисса қўшиши мумкин бўлган кўникмалар, билим ва мажбуриятларни қўшиш орқали ўз касбий маҳоратларини ривожлантиришлари талаб этилади.

Дарҳақиқат, ходимларнинг малакасини оширишга қаратилган чора-тадбирлар ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро мулоқот давомида доимий равишда кузатиладиган жараён саналади.

Кўп ҳолатларда, муассасалар ва корхоналар ўзларининг бенефициарлари ва мижозлари учун ҳам ўқув-машғулоти ва билим ошириш хизматларини ҳам таклиф қиладилар.

Ўқув-машғулоти ва билим олиш жараёни қуйидагилар учун ташкиллаштирилади:

- ▶ Янги ёлланган ва штатдаги ходимлар
- ▶ Ходимларнинг барча гуруҳлари, шу жумладан бошқарув ва қўллаб-қувватлаш соҳаси ходимлари
- ▶ Кўпинча мижозлар ёки бенефициарларга

Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолият турлари

Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолияти қуйидаги типологияларни ўз ичига олиб, шу билан чекланмайди:

- ▶ Синфдаги машғулоти босқичи: янги ёлланган ходимлар ўз иштирокларини кенгроқ қамровда тасаввур қилишлари учун, институционал қадриятларнинг асослари ва ўзларининг келгуси фаолиятларининг назарий жиҳатлари билан танишиш учун ташкилот истиқболлари ҳақида умумий маълумот оладилар.
- ▶ Иш жойидаги амалий машғулоти: янги ёлланган ходимлар ўзлари танлаган ишларнинг техник жиҳатлари ва ўзига ҳос хусусиятларини тажрибали ходимлардан ва иш жараёнида ўрганиб, амалий кўникмаларни самарали эгаллаш имкониятига эга бўладилар. Мазкур босқич юқори малакали ходим иштирокидаги шогирдларни тайёрлаш тизими орқали такомиллаштирилиши мумкин.

Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш жараёни:

- ▶ Синфлардаги ўқув-машғулоти
- ▶ Иш жойидаги амалий машғулоти (шогирдлик ёки мураббийлик асосида ёки усиз)

Иккиси ҳам техник ва операцион жиҳатларни, шунингдек институционал маданиятни, юмшоқ кўникмаларни, ҳуқуқ ва мажбуриятлар, қонун ва қоидалар тўғрисидаги маълумотларни узатишда ёрдам бериши мумкин.



Штатдаги ходимлар учун тренинглари ва ўқув тадбирлари турлари

Штатдаги ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолияти қуйидаги шакллари ўз ичига олиб, шу билан чекланмайди:

- ▶ Бажарилаётган ишнинг турли босқичларида янги технологиялар ёки янги хизматларни ёки маҳсулотларни ўрганиш жараёнида касбий жиҳатдан ривожланаётган ходимларнинг эҳтиёжларини ва талабларини қондиришга қаратилган касбий тайёргарлик.
- ▶ Хизмат поғонасидан юқорилиш билан боғлиқ ўқув-машғулоти ходимни юқорироқ даражадаги масъулият ёки бошқарув ваколатига тайёрлайди
- ▶ Комплекс ўқув-машғули турли хил вазифаларни ёки топшириқларни бажаришга асосланган бўлиб, бунда ходимнинг бир вақтнинг ўзида қатор вазифаларни бажариш қобилияти ривожлантирилиб, унинг мосланувчанлик имкониятлари ортади
- ▶ Қатор лавозимларда қўлланилиши мумкин бўлган кўникмаларни ўрганиш имкониятини берадиган асосий кўникмаларни ривожлантиришга қаратилган ўқув-машғулоти
- ▶ Институционал маданиятни мустаҳкамлайдиган, жамоада ишлашни тарғиб қиладиган ва ходимларни рағбатлантирадиган, ҳамкорликни яхшилайдиган, алоқаларни ривожлантирадиган ва яхши кайфиятни шакллантиришга кўмак берадиган маданий семинарлар.
- ▶ Ходимларни ротация қилиш ва уларнинг мобиллигини сақлаш жараёни, ходимларнинг ўзаро тажриба алмашишлари ва улар учун истиқболда янада кенгроқ имкониятлар яратишни кўзда туттади.

Штатдаги ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш жараёни:

- ▶ Махсус касбий машғулоти
- ▶ Хизмат поғонасидан юқorigа кўтарилишга қаратилган машғулоти
- ▶ Тажриба алмашиш машғулоти
- ▶ Асосий кўникмалар
- ▶ Маданий семинарлар
- ▶ Ходимларни ротация қилиш ва уларнинг мобиллигини таъминлаш

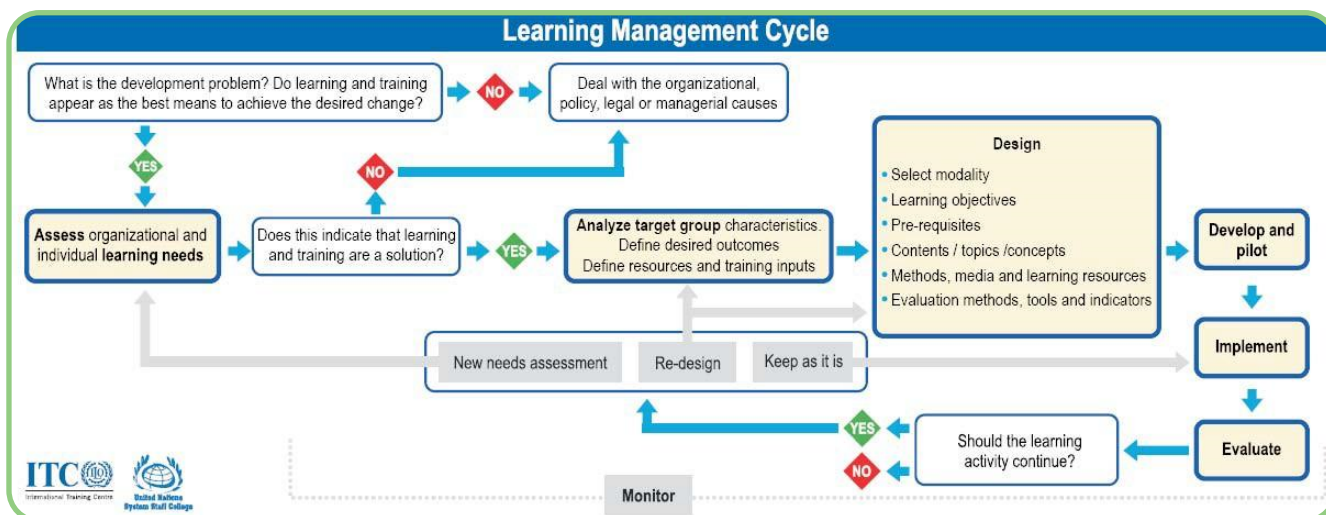
Буларнинг барчаси техник ва операцион жиҳатларни, шунингдек институционал маданиятни, юмшоқ кўникмаларни, ҳуқуқ ва мажбуриятлар, қонун ва қоидалар тўғрисидаги маълумотларни узатишда ёрдам бериши мумкин.

▶ Ўқув жараёнини бошқариш ЦИКЛИ

Структураланган жараён, яъни Ўқиш жараёнини бошқариш цикли, ўқув машғулотларини режалаштириш ва амалга оширишда ёрдам беришга қаратилган фаолиятдир. Ўқув жараёнини бошқариш циклининг босқичлари ўқув-машғулотлар аралашувларини шакллантиришда самарали қўлланма ҳисобланади. Ўқув жараёнини бошқариш цикли қуйидаги кенгроқ қамровли саволларга жавоб топиш имкониятини туғдиради:

- ▶ Иштирокчилар кимлар? Мақсадли гуруҳ профилини яратиш
- ▶ Уларнинг эҳтиёжлари нимада? Ўқув-машғулотларига бўлган эҳтиёжларни баҳолаш
- ▶ Улар ушбу мақсадларга (билим, кўникма ва муносабат) эришиш учун қандай маълумотларга эга бўлишлари ва нима қилишлари зарур? Ўқув-машғулотларининг мақсадларини ишлаб чиқиш
- ▶ Улар учун билим, кўникма ва муносабатларни (БКМ) ўрганиш учун энг самарали усул нима? Методология ва технология стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш
- ▶ Стратегия самаралими ёки уни ўзгартириш зарурми? Баҳолаш ва қайта кўриб чиқиш

Қуйида келтирилган Ўқув жараёнини бошқариш циклида баҳолаш тушунчаси барча бўлимларга киритилган бўлиб, бу ерда мониторинг ва баҳолаш ўқув жараёнини бошқариш цикли давомида доимий равишда такрорланадиган жараён бўлганлиги сабабли, алоҳида жараён сифатида кўриб чиқилмайди. Бундан ташқари, гендер ва кўп маданиятли мавзулар ўзаро боғлиқ мавзулар сирасига киради.



► Ўқув-машғулоти ва билим беришдаги аралашувлар типологияси

Салоҳиятни оширишда қўллаш мумкин бўлган кўплаб усуллар мавжуд. Булардан энг оммавийси ўқув-машғулоти бўлсада, аммо шу билан бирга қўшимча машғулоти, коучинг, амалий сафарлар, ташрифлар, экспертлар таҳлили, амалий машқлар тўпламлари, вебинарлар, онлайн курслар, конференциялар, ўқиш, видеоматериаллар ва ривожлантириш лойиҳалари каби бошқа усуллар ҳам мавжуд. Уларнинг ҳар бири турлича имкониятлар тақдим этиб, бизга аралашув орқали нимага эришмоқчи эканлигимизни тушунишимизга ёрдам беради. Биз муносабатимизни ўзгартиришга ҳаракат қиляпмизми? Янги кўникмаларни ривожлантириш зарурми ёки қўшимча маълумот ва билим беришми? – каби аралашувга оид берилган саволлар биз эришмоқчи бўлган мақсадларга тегишли бўлиши мумкин

Ўқув-машғулоти ва билим бериш жараёнига оид мисоллар:

- Давомийлиги турлича бўлган ўқув- машғулоти
- Қўшимча семинарлар
- Коучинг
- Ўқув сафарлари ва ташрифлар
- Хизмат сафарига юбориш
- Экспертлар таҳлили
- Online курслар
- Вебинарлар
- Амалий машғулоти ва лойиҳалар
- Конференциялар
- Ўқиш, видео ва Интернет материаллари ёрдамида билим олиш

► Катта ёшдагилар янги билимларни қандай ўзлаштирадилар

Девид Колб катталар ўзларининг тажрибаларини билим олиш жараёнига олиб келишлари ҳақидаги ғояни илгари сурди ва унинг изланишлари натижасида Экспериментал таълим цикли яратилди (1975). Колб таълим олишни жараён сифатида тушуниб, билим олиш учун бутун жараёндан ўтиш зарурлигини таъкидлайди. Бошланғич нуқтанинг аҳамияти унчалик ҳам муҳим бўлмасада, аммо катта ёшдагилар кўп ҳолларда ўз тажрибаларини ўзлари билан олиб келишлари туфайли, ўзларининг билим олиш имкониятларини кенгайтирадилар. Ўқув циклини ўқув-машғулотлардан

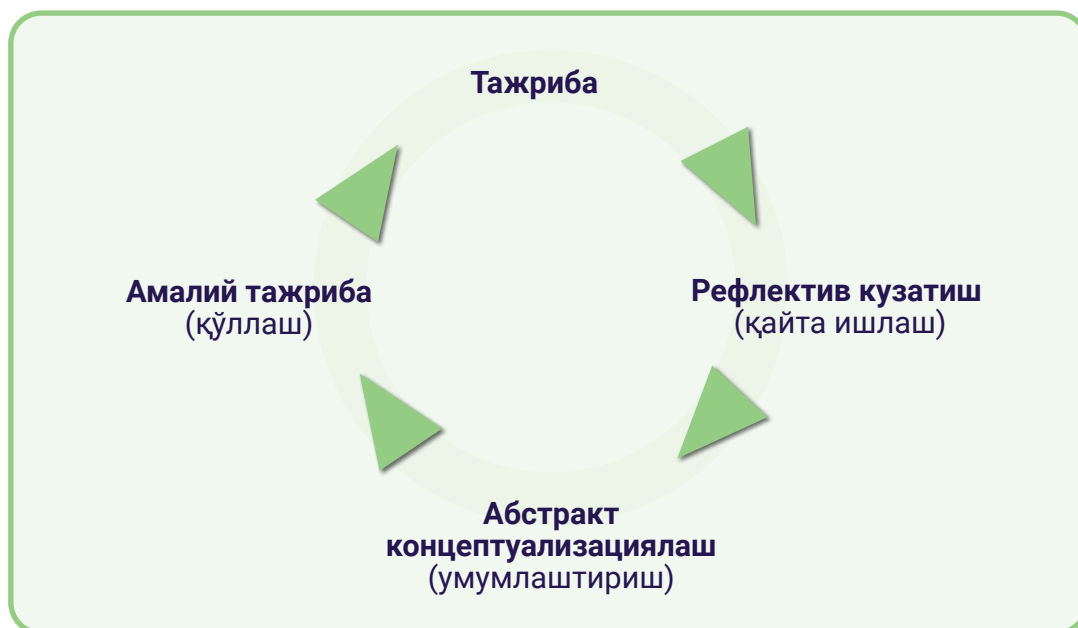
тортиб то амалий сафарларгача бўлган ҳар қандай ўқув аралашуви ёки фаолиятига мослаштириш мумкин.

Девид Колб катталар ўзларининг тажрибаларини билим олиш жараёнига олиб келишлари ҳақидаги ғояни илгари сурди ва унинг изланишлари натижасида Экспериментал таълим цикли яратилди (1975). Колб таълим олишни жараён сифатида тушуниб, билим олиш учун бутун жараёндан ўтиш зарурлигини таъкидлайди. Бошланғич нуқтанинг аҳамияти унчалик ҳам муҳим бўлмасда, аммо катта ёшдагилар кўп ҳолларда ўз тажрибаларини ўзлари билан олиб келишлари туфайли, ўзларининг билим олиш имкониятларини кенгайтирадilar. Ўқув циклини ўқув-машғулотлардан тортиб то амалий сафарларгача бўлган ҳар қандай ўқув аралашуви ёки фаолиятига мослаштириш мумкин.

Экспериментал таълим олиш жараёни, ўз номига монанд равишда - тажриба асосида билим олишни англатади. Экспериментал таълим олиш циклининг (ЭТЦ) барча босқичлари билим олиш ва уни кенгайтириш жараёнида бир хил даражада муҳимдир.

Ҳар бир босқич ўзига хос бўлиб, аниқ мақсадга йўналтирилган ва барча босқичлардан ўтиш муваффақиятга эришиш имкониятларини оширади.

Ўқув-машғулотлари ва билим олиш жараёнларини лойиҳалаштириш ва амалга ошириш босқичида, мазкур циклдан қуйидаги тартибда фойдаланиш тавсия этилади:





1. Тажриба

- ▶ Ўқув-машғулоти қатнашчилари тажрибага эга бўлишлари ёки тренинг мақсадларига мос келадиган ўтмиш тажрибасини эсга олишга кўмаклашадиган фаолият
- ▶ Бу иштирокчилар тренинг сўнггида олишлари ва таҳлил қилишлари мумкин бўлган маълумотлар яратиш бўйича фаолиятдир.
- ▶ Ҳақиқий ҳаётини муаммони ёки масалани симуляция қилиш имконияти
- ▶ Рол ўйинлари, амалий машғулоти, ўз-ўзини диагностика қилиш воситалари, ўйинлар, машқлар, ҳисоб-китоблар ва бошқалардан иборат бўлган оммавий “тажрибалар”.

2. Рефлексив кузатиш (қайта ишлаш)

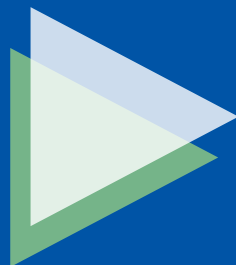
- ▶ Иштирокчилар тажриба давомида нима содир бўлганлигини тасвирлаб беришади ва унга бўлган муносабатлари билан бўлишадилар
- ▶ Гуруҳ нима бўлганини таҳлил қилиб, воқеани қайта тиклашга уринади
- ▶ Мураббий, самарали сўров ўтказиш орқали маълумотларга ишлов беришни бошқаради ва йўналтиради:
 - Тадбир давомида нима содир бўлди? Сиз нима қилдингиз?
 - Тажриба давомида қандай ҳиссиётларни бошдан кечирдингиз?
 - Сиз нимани кузатдингиз? Сиз нима ҳақида ўйладингиз?

3. Абстракт концептуализациялаш (умумлаштириш)

- ▶ Иштирокчилар тажриба ва кузатиш босқичларида вужудга келган моделлар кундалик ҳаёт тажрибаси билан боғлиқлик даражасини аниқлайдилар
- ▶ Иштирокчилар ўз олган билимларини қисқа баёнлар ёки умумлаштириш шаклига ўгирадилар
- ▶ Олинган хулосалар назарий модел ёки тизим шаклида акс эттирилиши мумкин
- ▶ Мураббий гуруҳ иштирокчиларига турли хил натижаларни солиштириш ва фарқлаш орқали улар мавжуд бўлган моделларни белгилаш ва зиддиятларнинг асосларини аниқлашга ёрдам беради.

4. Амалий тажриба (қўллаш)

- ▶ Иштирокчилар янги тажрибаларини кундалик ҳаётда қўллашни қандай режалаштираётганликларини аниқлаб оладилар ва бошқалар билан бўлишадилар
- ▶ Мураббий олинган назарий билимларни қўллаш бўйича мунозарани олиб боради ёки режалаштириш жараёнини осонлаштириш учун ёзма топшириқ беради:
 - Келажакда сиз нимани ўзгартиришни истайсиз?
 - Олган билимларингизни амалда қўллаш учун қандай чоралар кўришингиз мумкин?
- ▶ Ушбу чоралар иштирокчиларнинг ўқув-машғулоти муҳитини тайёргарлик ҳолатида тарқ этишлари ва олган янги билим, кўникма ва ёндашувларни амалий қўллашларида жуда муҳимдир
- ▶ Ҳаракатлар режалари, қўшимча билим олиш эҳтиёжларини аниқлаш, машғулот хонасига қайтишдан аввал бирон бир нарсани синаб кўриш учун ҳақиқий иш муҳитига вақтинча қайтиш ва ҳоказоларни ўз ичига олиши мумкин.



3

Халқаро меҳнат стандартлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар (FPRW) бўйича қўшимча маълумотлар тўплами

Мундарица

Кириш сўзи	3
Халқаро меҳнат стандартлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамайиллар ва ҳуқуқлар бўйича қўшимча маълумотларнинг рўйхати	3
1. Ижтимоий мулоқот.....	5
2. Адолатли ишга ёллаш.....	6
3. Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий битимлар тузиш эркинлиги.....	7
4. Мажбурий меҳнат.....	7
5. Болалар меҳнати.....	8
6. Тенглик ва камситмаслик.....	9
7. Ижтимоий хавфсизлик ва оналикни ҳимоя қилиш.....	11
8. Иш соатлари.....	11



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.



Кириш сўзи

Ушбу тўплам мазкур манбалар тўпламининг ҳар бир модулида асосий ҳаволалар сифатида эслатиб ўтилганлардан ташқари қўшимча воситалар, қўлланмалар ва бошқа нашрлар билан тўлдирилган. Бу тўплам фойдаланувчиларга халқаро меҳнат стандартлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги билимларини кенгайтиришга, муайян мавзувий йўналишларни тадқиқ қилишга ва қўшимча маълумотларни излашга мўлжалланган.

Қуйида келтирилган рўйхат тўлиқ бўлмай, тўплам чоп этилаётган даврда мавжуд бўлган маълумотномадан иборат. Фойдаланувчилар учун ХМТнинг сўнгги нашрларини, воситаларини ва бошқа манбаларини излаш имкониятларини кенгайтириш учун ILO HQ, ILO DWT/CO-Moscow ва ITCILO веб-саҳифаларидан фойдаланиш бўйича босқичма-босқич қўлланмадан фойдаланишлари тавсия этилади.

Халқаро меҳнат стандартлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар бўйича қўшимча маълумотларнинг рўйхати

- ▶ NORMLEX (EN) – Халқаро меҳнат стандартлари ва миллий қонунчилик бўйича ХМТнинг маълумотлар базаси
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

- ▶ ХМТ: Ижтимоий адолат асосларини яратиш (Инг),
Ахборотнома
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/The-ILO/Laying-the-Foundations-of-Social-Justice#laying-the-foundations-fo-socia-justice>
- ▶ Ёрқин келажак учун меҳнат қилиш (Инг), интерактив ҳисобот
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission>
(Рус)
<https://www.ilo.org/infostories/ru-RU/Campaigns/future-work/global-commission>
- ▶ ХМС (Инг) бўйича қўлланма, 2014
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_246944/lang-en/index.htm
- ▶ ХМС (Рус) бўйича қўлланма, 2018
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_701341/lang-en/index.htm
- ▶ Ўйин қоидалари (Инг), 2019
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672549/lang-en/index.htm
- ▶ Ўйин қоидалари (Рус), 2014
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_525542/lang-en/index.htm
- ▶ Халқаро меҳнат стандартлари ва меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар (Инг), 2003 https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087424/lang-en/index.htm
- ▶ Глобаллашувга инсон қиёфасида, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг адолатли глобаллашув учун Ижтимоий адолат тўғрисидаги декларацияси асосида меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларга оид фундаментал конвенциялар бўйича Умумий тадқиқотлар III ҳисобот (1В қисми), 2012 (Инг)
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang-en/index.htm
- ▶ ХМТнинг меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги брошюра, 2004 йил (Инг)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_095894/lang-en/index.htm
- ▶ ХМТнинг меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги декларациясининг таҳлили, 2004 (Инг)



- ▶ IXMT100 – Ижтимоий адолат тўғрисидаги қонун
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/law-for-social-justice/WCMS_730958/lang-en/index.htm
- ▶ XMTнинг 100 йиллиги, бизнинг ҳикоямиз, сизнинг ҳикоянгиз, 2-боб - Ҳуқуқлар ва меҳнат стандартлари (бўлимнинг сўнги саҳифаси - мамлакатлар томонидан асосий конвенцияларини ратификация қилиниши):
Инг - <https://www.ilo.org/100/en/story/rights>
Рус - <https://www.ilo.org/100/ru/story/rights>
- ▶ Видео: XMT фаолияти
Инг - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>
- ▶ Видео: XMT ва Ижтимоий адолатга эришиш
Инг - <https://www.youtube.com/watch?v=UnN1eejMtVk>
- ▶ Видео: XMTнинг 100 йиллик декларацияси
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/events-coverage/WCMS_714846/lang-en/index.htm
- ▶ Хронология: XMT тарихи
Инг - <https://www.tiki-toki.com/timeline/entry/23965/ILO-Century-Project/>
- ▶ Видео: Меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқларини илгари суриш - 2018 йилга назар
Инг - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/WCMS_654717/lang-en/index.htm
- ▶ Видеолар: Халқаро майдондаги меҳнат соҳасидаги тамойиллар ва ҳуқуқларини мустаҳкамлаш бўйича юқори даражадаги мунозара, 2017 йил Июнь
Инг - https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/committees/rights-at-work/WCMS_556129/lang-en/index.htm

1. Ижтимоий мулоқот

- ▶ XMTнинг 100 йиллик тарихи, бизнинг ҳикоямиз, сизнинг ҳикоянгиз: 1-боб - Трипартизм ва ижтимоий мулоқот
Инг - <https://www.ilo.org/100/en/story/tripartism>
Рус - <https://www.ilo.org/100/ru/story/tripartism>
- ▶ Давлат хизматини ислоҳ қилиш соҳасида ижтимоий мулоқотни кучайтириш бўйича амалий қўлланма (Инг) - <https://>

www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_161205/lang-en/index.htm

- ▶ Ижтимоий мулоқотнинг гендерлараро тенглигини таъминлашда қўшган ҳиссаси, 2019 (Инг)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679957/lang-en/index.htm
- ▶ Ўзгарувчан меҳнат дунёсига ишончни шакллантириш, 2018 (Инг)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_629764/lang-en/index.htm
- ▶ Таълим соҳасидаги ижтимоий мулоқот: умумий таҳлил, 2007 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_160805/lang-en/index.htm
- ▶ Педагоглар ўртасида кадрлар малакасини ошириш бўйича амалий қўлланма – 7 Модуль, 2012 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Тиббий хизматлар кўрсатиш соҳасида бандликни таъминлаш ва меҳнат шароитларини яхшилаш - 5.1. Ижтимоий мулоқот, 2017 (Инг)
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm
- ▶ Соғлиқни сақлаш соҳасида меҳнатнинг келажаги, 2019 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_669363/lang-en/index.htm

2. Адолатли ишга ёллаш

- ▶ Мажбурий меҳнат ва адолатли ёллаш тўғрисида ҳисобот: ХМТнинг журналистлар учун қўлланмаси
<https://readymag.com/ITCILO/1292461/>
- ▶ Педагоглар ўртасида кадрлар малакасини ошириш бўйича амалий қўлланма – 1 Модуль, 2012 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Ёлғон ёллаш ва мажбурлаб ушлаб туриш (Инг)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Forced-Labour/Deceptive-Recruitment-and-Coercion>



3. Уюшмаларга бирлашиш ва жамоавий битимлар тузиш эркинлиги

- ▶ Уюшмаларга бирлашиш эркинлиги: фойдаланувчи қўлланмаси - Халқаро меҳнат ташкилотининг стандартлари, тамойиллари ва процедуралари, 2000 (Инг/Рус)
- ▶ Инг https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087990.pdf
Рус - https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_307205/lang--ru/index.htm
- ▶ Уюшмаларга бирлашиш эркинлиги ва ходимларнинг олий таълим соҳасидаги қарорларини қабул қилишдаги иштироки: Таҳлил, 2007 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_160795/lang--en/index.htm
- ▶ Давлат бошқарувида жамоавий музокаралар кўлами, 2019 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_727338/lang--en/index.htm
- ▶ Уюшмаларга бирлашиш эркинлиги бўйича қўмитанинг қарорини ишлаб чиқиш, 2018, Инг <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70001:::NO>
Рус, 2016 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_455269.pdf
- ▶ Жамоавий битимлар тузиш адолатлироқ иқтисодиётни шакллантириш мумкинми?
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining>
- ▶ Видео: Уюшма эркинлиги ва жамоавий битим ҳуқуқини самарали тан олиш: муносиб иш пойдевори Инг <https://ilo.cetc.stream/2019/06/13/freedom-of-association-and-the-effective-recognition-of-the-right-to-collective-bargaining-a-foundation-of-decent-work/>

4. Мажбурий меҳнат

- ▶ Болалар меҳнатининг энг ёмон шаклларида барҳам бериш: ХМТнинг 182-сонли амалий қўлланмаси - № 3 парламент

аъзолари учун қўлланма, 2002

https://www.ilo.org/pardev/partnerships/civil-society/parliamentarians/WCMS_172685/lang-en/index.htm

- ▶ Видео: Ишга алдов йўли билан ёллаш, мажбурий меҳнат тузоғига тушиш
Инг - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_235344/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Вагнер Моура замонавий қулнинг ҳаётини воқеасини ҳикоя қилади, видео
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_416993/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Робин Райт ҳақиқий ҳаётда содир бўлган даҳшатли воқеани ҳикоя қилади
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_416997/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Девид Оелово замонавий қулнинг ҳаётини воқеасини ҳикоя қилади
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_416999/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Хоакин Ферриэль замонавий қулнинг ҳаётини воқеасини ҳикоя қилади
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_495566/lang-en/index.htm

5. Болалар меҳнати

- ▶ Болалар меҳнатига қарши кураш: 100 йиллик кураш, 2019 (Инг)
https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/all-publications/WCMS_709665/lang-en/index.htm
- ▶ “Марказий Осиёда болалар меҳнати ва одам савдосига қарши кураш - Тожикистонда мажбурият кучга кирмоқда” лойиҳасида қўлланилган энг самарали тажрибалар, 2019 (Инг)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/publication/wcms_717019.pdf
- ▶ Европа ва Марказий Осиёдаги болалар меҳнати бўйича минтақавий қисқача маълумот, 2017 (Инг)



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipeec/documents/publication/wcms_597874.pdf

- ▶ Бизнес ва болалар меҳнати бўйича савол-жавоблар, 2003 (Инг)
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_FAQ_EN/lang-en/index.htm
- ▶ Қишлоқ хўжалигидаги болалар меҳнати, Ахборотнома, Инг
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Child-Labour/Child-Labour-In-Agriculture>
- ▶ Видео: Европа ва Марказий Осиёда муносиб меҳнатни қандай келажак кутмоқда
Инг/Рус - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_578689/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: болалар меҳнати бўйича глобал ҳисоб-китоблар, Инг
<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>
- ▶ Видео: Болалар меҳнати болаликни барбод қилмоқда (Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Исломободдаги бўлими томонидан молиялаштирилган ва болалар меҳнатига қарши видео танлов учун Покистоннинг Синд университети талабалари томонидан тайёрланган анимация), Инг
<https://www.youtube.com/watch?v=hCzI0JICV34>

6. Тенглик ва камситмаслик

- ▶ ХМТнинг 100 йиллик тарихи, бизнинг ҳикоямиз, сизнинг ҳикоянгиз: 3-боб - Тенглик ва камситмаслик:
Инг - <https://www.ilo.org/100/en/story/equality>
Рус - <https://www.ilo.org/100/ru/story/equality>
- ▶ Дунёдаги бандлик кўрсаткичлари ва ижтимоий истиқболлар: аёллар бўйича 2018 йилги тенденциялар, 2018 (Инг)
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619577/lang-en/index.htm
- ▶ Педагоглар ўртасида кадрлар малакасини ошириш бўйича амалий қўлланма – 2 Модуль, 2012 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm

- ▶ Тиббий хизмат соҳасида бандлик ва меҳнат шароитларини яхшилаш - 2.4. Гендер масалалари, 2017 (Инг)
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm
- ▶ Меҳнат устидаги аёллар: 2016 йил тенденциялари, 2016 йил
Инг - https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm
Рус - https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_624850/lang-ru/index.htm
- ▶ Техник изоҳлаш эслатмаси: камситишни криминаллаштириш, 2016 (Инг)
https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_498921.pdf
- ▶ Муносиб меҳнат келажаги учун ғамхўрлик хизматлари ва парваришлаш бўйича меҳнат турлари, 2018
Инг - https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm
Рус (якуний хулоса) https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645801/lang-en/index.htm
- ▶ Бизнес ва менежментдаги аёллар: Ўзгаришларнинг иқтисодий асослари, 2019 (Инг)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm
- ▶ Иш билан таъминлашдаги гендер тафовут: Аёлларга тўсқинлик қилаётган сабаб нима? Ахборотнома, Инг
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- ▶ Тенг иш ҳақи тўлаш орқали гендер камситишга қарши кураш, Ахборотнома, Инг
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>
- ▶ Видео: Бир аёл иш ҳақи ўртасидаги фарқни аниқлади, Инг
<https://www.youtube.com/watch?v=bm3YfMtgEdI>
- ▶ Видео: Тенг тўловлар учун кураш кампанияси, «пойафзал тозаловчилар» Инг
https://www.youtube.com/watch?v=tUDGK_wLi1w
- ▶ Гендер тенгсизлиги тасвирларда: Норвегия касаба уюшмаларининг тажрибалари, Инг
<https://www.independent.co.uk/news/world/international-womens-day->



norway-children-video-gender-pay-gap-boys-girls-finansforbundet-trade-union-a8245841.html

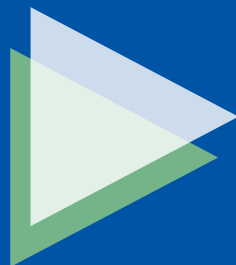
7. Ижтимоий хавфсизлик ва оналикни ҳимоя қилиш

- ▶ ХМТнинг юз йиллик тарихи, бизнинг ҳикоямиз, сизнинг ҳикоянгиз: Боб - Ижтимоий ҳимоя
Инг - <https://www.ilo.org/100/en/story/protection>
Рус - <https://www.ilo.org/100/ru/story/protection/>
- ▶ ХМТнинг ижтимоий ҳимоя платформаси
<https://www.social-protection.org/gimi/ShowMainPage.action>
- ▶ 2017-2019 йилги дунё бўйича ижтимоий ҳимоя тўғрисидаги ҳисобот
Инг - <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54887>
- ▶ Норасмий иқтисодиётда ишчиларни ижтимоий ҳимоя қилиш: халқаро тажрибадан сабоқлар; Инг
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55728>
- ▶ Ижтимоий ҳимояни таъминлаш учун молиявий имкониятлар. Молиялаштириш имкониятларини баҳолаш бўйича қўлланма, Инг
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55694>
- ▶ Педагоглар ўртасида кадрлар малакасини ошириш бўйича амалий қўлланма – 6 Модуль, 2012 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Тиббий хизматда соҳасида бандликни таъминлаш ва меҳнат шароитларини яхшилаш - 4.3. Ижтимоий ҳимоя, 2017 (Инг)
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm

8. Иш соатлари

- ▶ ХМТнинг юз йиллик тарихи, бизнинг ҳикоямиз, сизнинг ҳикоянгиз: Боб - Иш шароитлари
Инг - <https://www.ilo.org/100/en/story/conditions/>
Рус - <https://www.ilo.org/100/ru/story/conditions/>

- ▶ Педагоглар ўртасида кадрлар малакасини ошириш бўйича амалий қўлланма – 4 Модуль, 2012 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Тиббий хизмат соҳасида бандлик ва меҳнат шароитларини яхшилаш - 4.1. Иш вақтини ташкил этиш, 2017 йил (Инг)
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm
- ▶ Ҳамширалар учун муносиб иш вақти: ишчининг фаровонлиги ва унга сифатли ғамхўрлик қилиш учун жуда муҳим, 2018 (Инг)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_655277/lang-en/index.htm
- ▶ 21-аср Телефаолият, Эволюциянинг истиқболи, ХМТнинг келажакдаги фаолияти туркуми
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>
- ▶ Мувозанатланган иш вақти тартибини ишлаб чиқиш бўйича қўлланма
https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm



ILO/HQ-Geneva, DWT/CO-Moscow ва ITC ILO-Turin манбалари бўйича босқичма-босқич қўлланма.

Мундарица

NORMLEX маълумотлар базаси	3
Texts of ILS.....	4
ХМСнинг рус тилидаги матни.....	6
Секторлар бўйича ХМТ ресурслари	9
Таълим сетори.....	9
Тбий хизматлар.....	11
Давлат хизматлари.....	13
ХМТнинг муносиб меҳнатни таъминлаш гуруҳи ва Шарқий Европа ва Марказий Осиё мамлакатлари ваколатхонаси	15
ХМТ Халқаро ўқув маркази фаолияти	17
Сизни қизиқтирган мавзуларни топинг.....	17
Бўлажак тадбирларни изланг.....	18
Танланган воситаларга ҳаволалар	19



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 County 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 County 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.

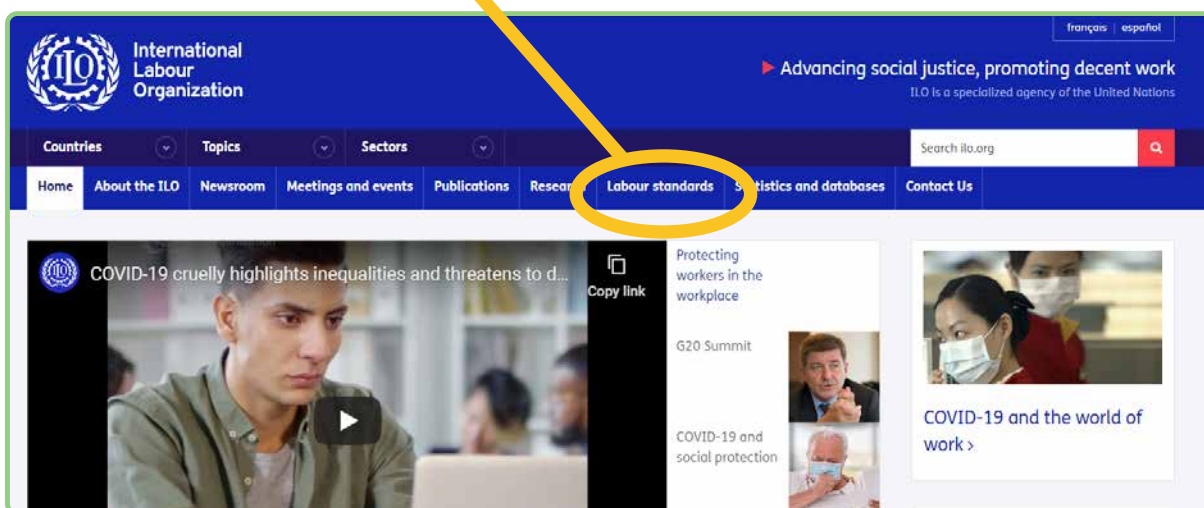
The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

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.

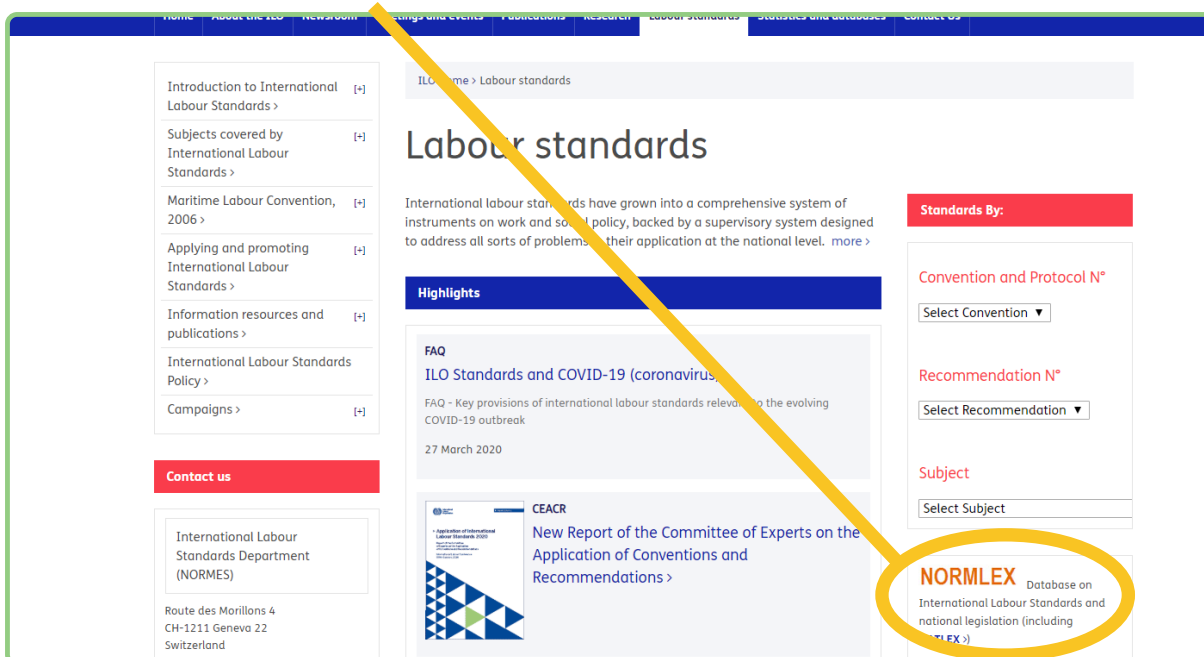
NORMLEX маълумотлар базаси

NORMLEX меҳнат ва ижтимоий таъминот тўғрисидаги миллий қонунлар, шунингдек, ХМС (ратификация маълумотлари, ҳисобот талаблари, ХМТ назорат органларининг изоҳлари ва бошқалар) ҳақидаги маълумотларни бирлаштирувчи ахборотлар базаси саналади. У шунингдек, ХМС бўйича мамлакат таҳлилини ҳам ўз ичига олади.

- ▶ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг www.ilo.org веб-сайтига кириш
- ▶ Горизонтал меню сатридаги "Меҳнат стандартлари" ни босиш



- ▶ Click on "NORMLEX" on the right side of the screen.



Texts of ILS



ХМТ Конвенциялари

- ▶ Экраннинг чап томонидаги "**Воситалар**" ни босинг.
- ▶ Маттни намойиш қилиш учун сизни қизиқтирган конвенцияни танланг.

ХМТ Протоколлари

- ▶ Экраннинг чап томонидаги "**Воситалар**" ни босинг.
- ▶ Кўрсатиладиган рўйхатдан "**Протоколлар**" ни танланг.
- ▶ Маттни намойиш қилиш учун ўзингизга керакли протоколни танланг.

ХМТ Тавсиялари

- ▶ Экраннинг чап томонидаги "**Воситалар**" ни босинг.
- ▶ Кўрсатиладиган рўйхатдан "**Тавсиялар**" ни танланг.
- ▶ Маттни намойиш қилиш учун ўзингизга керакли Тавсияни танланг.

Муайян мавзу бўйича ХМС

- ▶ Экраннинг чап томонидаги "**Воситалар**" ни босинг.
- ▶ "Мавзу ва мақом бўйича Конвенциялар ва Тавсиялар" ни босинг.
- ▶ Ўзингизни қизиқтирган мавзунингизча топгунингизча изланг.



- ▶ Матни намоиш қилиш учун сиз қизиқадиган мавзудаги ҳар бир восита номини танланг.

ХМСнинг рус тилидаги матни

- ▶ Экраннинг чап томонидаги "Воситалар" ни босинг.
- ▶ Кўрсатиладиган рўйхатдан ўзингизни қизиқтирган Конвенцияни танланг.
- ▶ Горизонтал меню сатрида "Рус тили" ни танланг

International Labour Organization
Promoting jobs, protecting people

About the ILO | Topics | Regions | Meetings and events | Programmes and projects | Publications | **Labour standards** | Statistics and databases

NORMLEX Information System on International Labour Standards

Co29 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Convention concerning Forced or Compulsory Labour (Entry into force: 01 May 1932)
Adoption: Geneva, 14th ILC session (28 Jun 1930) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention).
Convention may be denounced: 01 May 2022 - 01 May 2023

Display in: French - Spanish - Arabic - German - Portuguese - **Russian** - Vietnamese - Chinese

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#) [29](#) [30](#) [31](#) [32](#) [33](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fourteenth Session on 10 June 1930, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to forced or compulsory labour, which is included in the first item on the agenda of the Session, and

ХМСнинг рус тилидаги матни

Мамлакатингиз томонидан ратификация қилинган конвенциялар.

- ▶ Экраннинг чап ёки ўнг томонидаги "**Мамлакат профилини**"ни босинг.
- ▶ Мамлакатингизнинг номини топгунга қадар пастга тушинг ва уни танланг.
- ▶ Ратификация қилинган Конвенциялар рўйхатини кўрсатиш учун "**Ратификациялар**" остидаги "**Барча Ратификациялар рўйхати**" ни босинг.

The screenshot shows the ILO NORMLEX website interface. The main content area is titled "Uzbekistan" and includes the text "ILO Member: Member since 13.07.1992 - ILO Region: Europe - Correspondence language for the ILO: English". Under the "Ratifications" section, there is a list of "Latest ratifications" with three entries: C087, C138, and C182. A yellow circle highlights the link "List all ratifications" below this list. The left sidebar contains various navigation options like "Instruments", "Key documents", "Country profiles", and "LEGOSH".



Мамлакатингизга тегишли ратификация қилинган конвенцияларнинг қўлланилиши бўйича Экспертлар қўмитасининг шарҳлари рўйхати.

- ▶ Эcranнинг чап ёки ўнг томонидаги "**Мамлакат профилини**"ни босинг ва мамлакатингизни танланг.
- ▶ "Ҳисобот мажбуриятлари бўйича мамлакатнинг ҳолати - CEACR томонидан қабул қилинган шарҳлар" остида "**Сўнги шарҳлар**" ни топгунча пастга тушинг.

The screenshot shows the ILO NORMLEX website for Uzbekistan. The page title is "Uzbekistan" and it indicates the country is an ILO Member since 13.07.1992, in the Europe region, with English as the correspondence language. The page is divided into several sections: National labour law, Ratifications, Country situation on reporting obligations, and General survey reporting. A yellow arrow points from the "Latest comments" link under the "Comments adopted by CEACR" section to the text in the second bullet point of the list above.

- ▶ Юқоридаги "Рўйхатни кўрсатиш" ойнасидаги "Восита" ни танланг.

The screenshot shows the ILO NORMLEX website interface. The main heading is 'Comments adopted by the CEACR: Uzbekistan'. Below this, there is a filter section with the text 'Display the list by:' followed by three radio buttons: 'Year' (which is selected and circled in yellow), 'Instrument', and 'Comment type'. Below the filter, there are two tables of data. The first table is titled 'Adopted by the CEACR in 2017' and contains one entry: Convention C122 with the comment 'Direct Request 2017'. The second table is titled 'Adopted by the CEACR in 2016' and contains six entries: C029 (Direct Request 2016), C098 (Observation 2016), C105 (Direct Request 2016), C105 (Observation 2016), C138 (Direct Request 2016), and C182 (Observation 2016). A third entry, C182 (Direct Request 2016), is partially visible at the bottom of the table.

- ▶ Матни намойиш қилиш учун ўзингизни қизиқтирган Конвенция остида келтирилган шарҳни ("Кузатиш" ёки "Бевосита муурожаат») босинг.

Экспертлар қўмитасининг таркиби, ваколати ва фаолияти

1926 йилда ташкил этилган ва 20 нафар мустақил аъзолардан иборат бўлган Конвенциялар ва тавсияларни қўллаш бўйича Экспертлар Қўмитаси (СЕАСР) аъзо мамлакатларнинг Конвенциялар ва Тавсияларга мувофиқлигини текшириш учун масъул орган ҳисобланади. Экспертиза даврий равишда ҳукуматлар томонидан тақдим этиладиган ҳисоботлар ва ижтимоий шерикларнинг кузатувлари асосида ўтказилади. СЕАСР йилига бир марта Женевада йиғилади.

Ўз ишини яқунлаганидан сўнг, СЕАСР ўз ҳисоботини Халқаро Меҳнат Конференциясига тақдим этади: биринчи жилдда унинг умумий ҳисоботи ва муайян мамлакатларга тегишли кузатишлари акс эттирилган (III Ҳисобот (А қисми)); иккинчи жилд бир ёки бир нечта Конвенция ва Тавсиялар билан қамраб олинган муайян мавзу бўйича умумий сўровномадан иборат (III Ҳисобот (В Қисми)).

Экспертлар қўмитасининг кузатувлари ва бевосита муурожаатлари

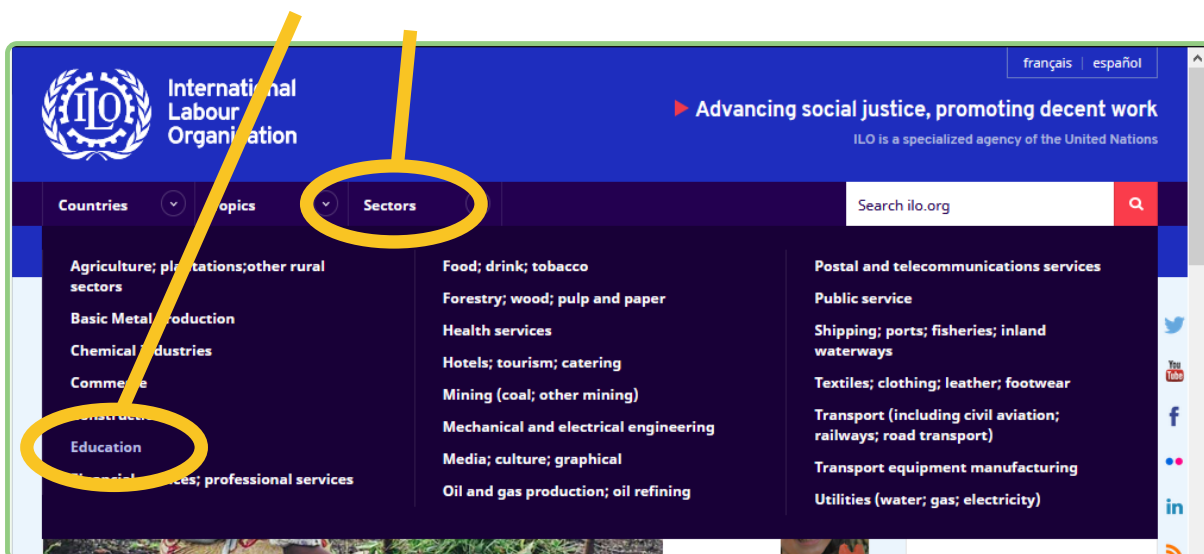
Ўз кузатувлари билан CEACR ХМТга аъзо давлатларда қонунларда ва амалиётда ратификация қилинган конвенцияларнинг қай даражада қўлланилишини баҳолайди. Шунга қўра, CEACR кузатувлари мамлакатнинг миллий қонунлари ва амалиёти ратификация қилинган Конвенцияга мос келмайдиган жойларни аниқлайди ва мамлакат ўзининг халқаро мажбуриятларини тўлиқ бажариши учун тавсиялар ишлаб чиқади. Ўз кузатувларида, CEACR, шунингдек, ратификация қилинган Конвенцияни амалга ошириш бўйича мамлакат томонидан қўрилаётган чораларга нисбатан ўз мамнунлигини / қизиқишини билдириши мумкин.

Тўғридан-тўғри тегишли мамлакат ҳукуматига йўналтирилган бевосита муурожаатлар кўпроқ техник саволлар сирасига киради. Улар миллий қонунчилик ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ равишда амалга оширилаётган чоралар тўғрисида қўшимча маълумот ёки ҳукумат ҳисоботларида қайд этилган масалалар бўйича тушунтиришларни олишга қаратилган.

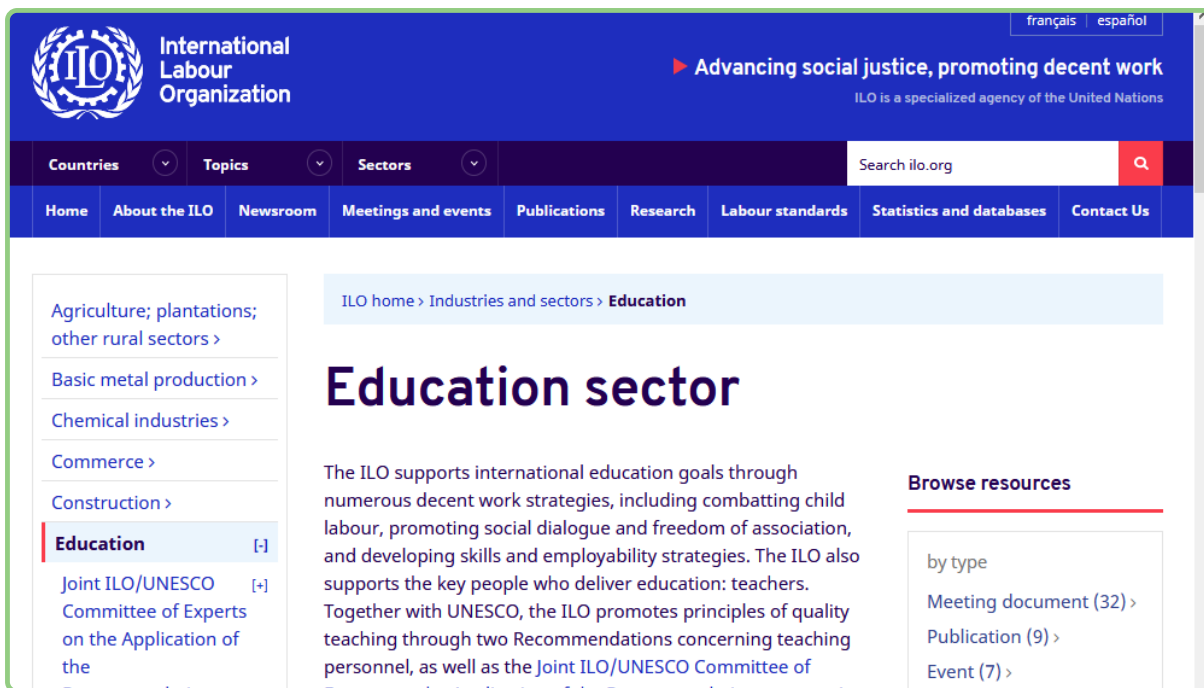
Секторлар бўйича ХМТ ресурслари

Таълим сетори

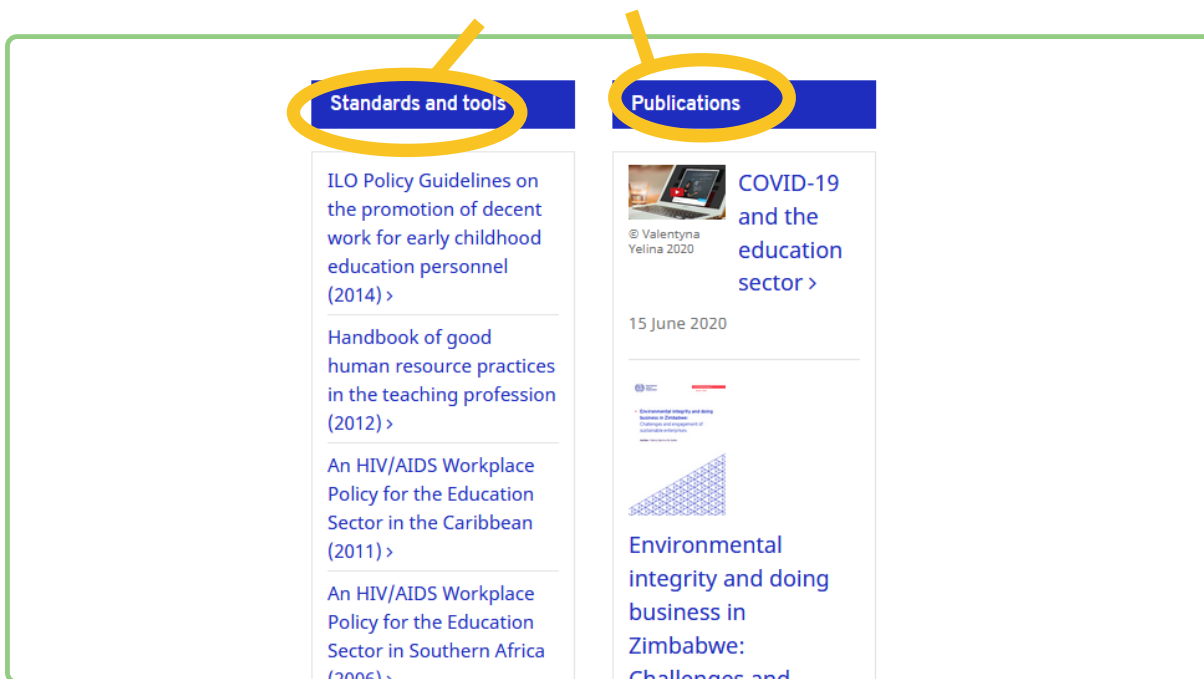
- ▶ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг www.ilo.org веб-сайтига кириш
- ▶ Горизонтал меню сатридаги "**Секторлар**" ни танланг
- ▶ Кенгайтирилган менюда "**Таълим**" ни танланг



► "Нашр" бўлимидаги манбаларни кўриш учун саҳифани пастга туширинг



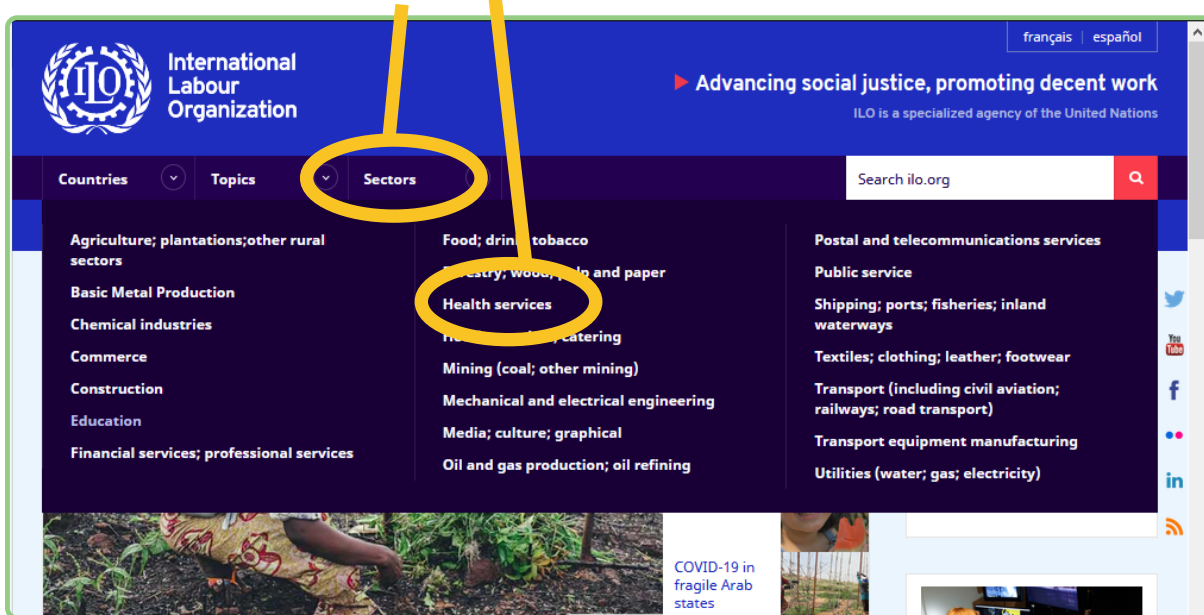
► "Нашр" бўлими остидаги манбаларни кўриб чиқинг ва "Стандартлар ва воситалар" бўлими бўйича муайян стандартларга тегишли материалларга мурожаат қилинг.





Тбий хизматлар

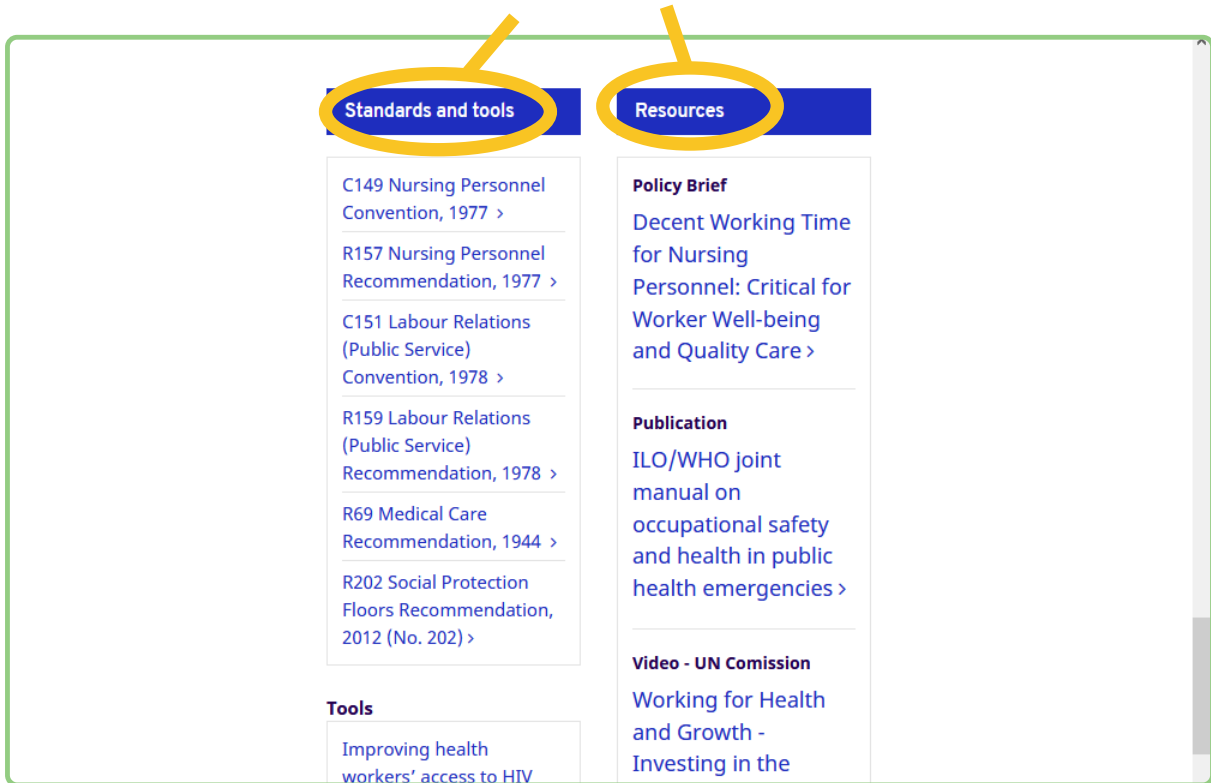
- ▶ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг www.ilo.org веб-сайтига киринг
- ▶ Горизонтал меню сатридаги "Секторлар" ни танланг
- ▶ Кенгайтирилган менюда "Тиббий хизматлар" ни танланг



- ▶ Наҳр" бўлимидаги манбаларни кўриш учун саҳифани пастга туширинг

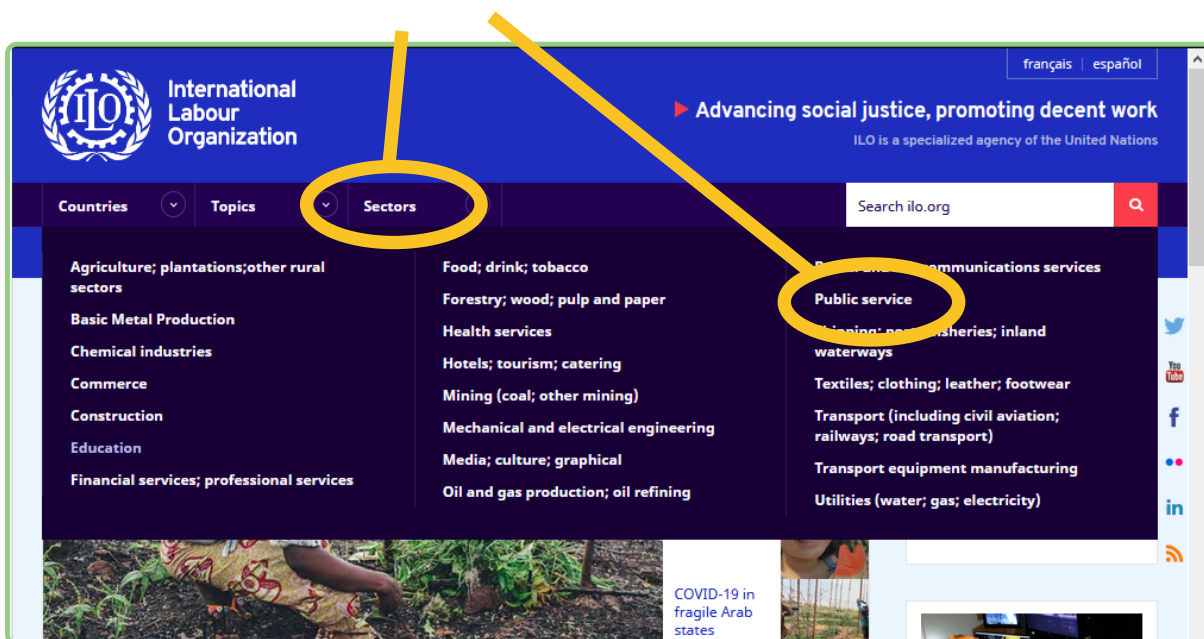


- ▶ "Нашр" бўлими остидаги манбаларни кўриб чиқинг ва "Стандартлар ва воситалар" бўлими бўйича муайян стандартларга тегишли материалларга мурожаат қилинг.



Давлат хизматлари

- ▶ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг www.ilo.org веб-сайтига кириш
- ▶ Горизонтал меню сатридаги "Секторлар" ни танланг
- ▶ Кенгайтирилган менюда "Давлат хизматлар" ни танланг



- ▶ Scroll down the page to browse resources under "Publication" section

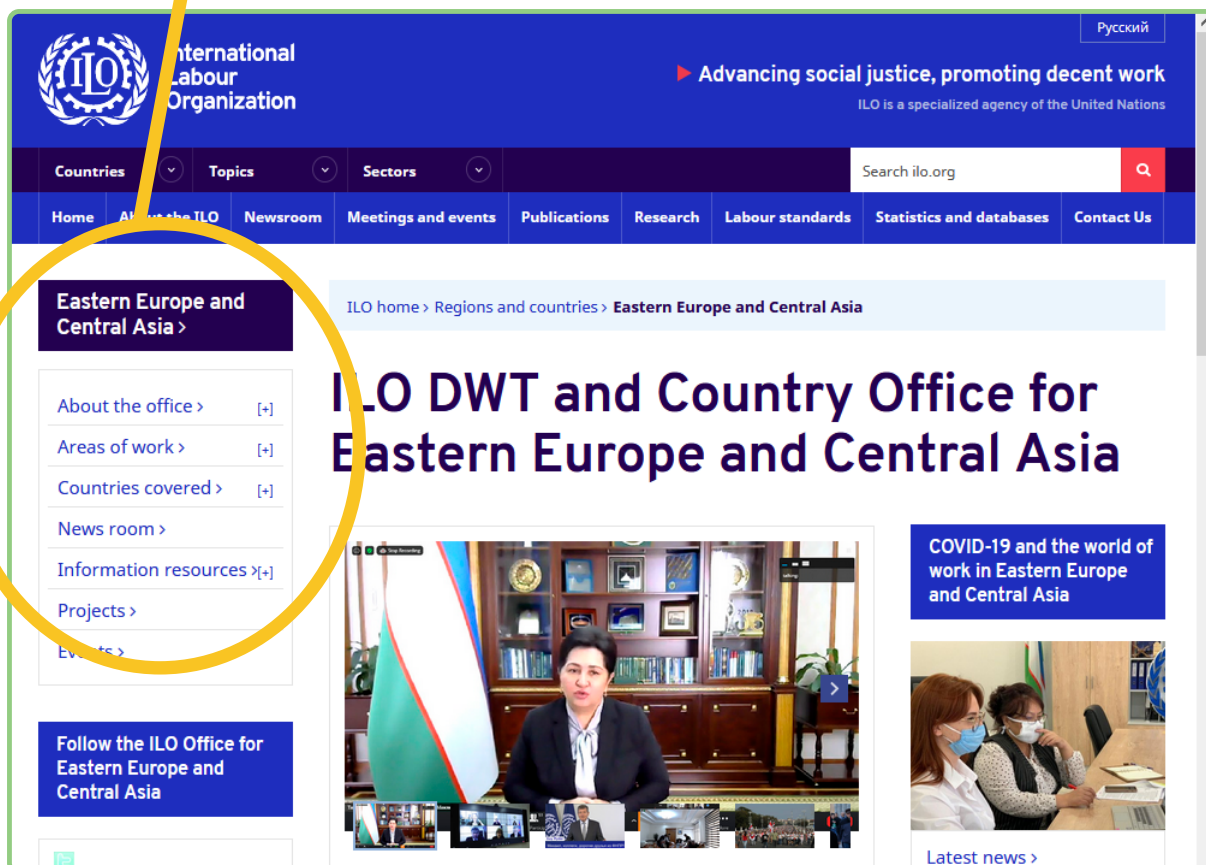


- "Нашр" бўлими остидаги манбаларни кўриб чиқинг ва "Стандартлар" бўлими бўйича муайян стандартларга тегишли материалларга мурожаат қилинг



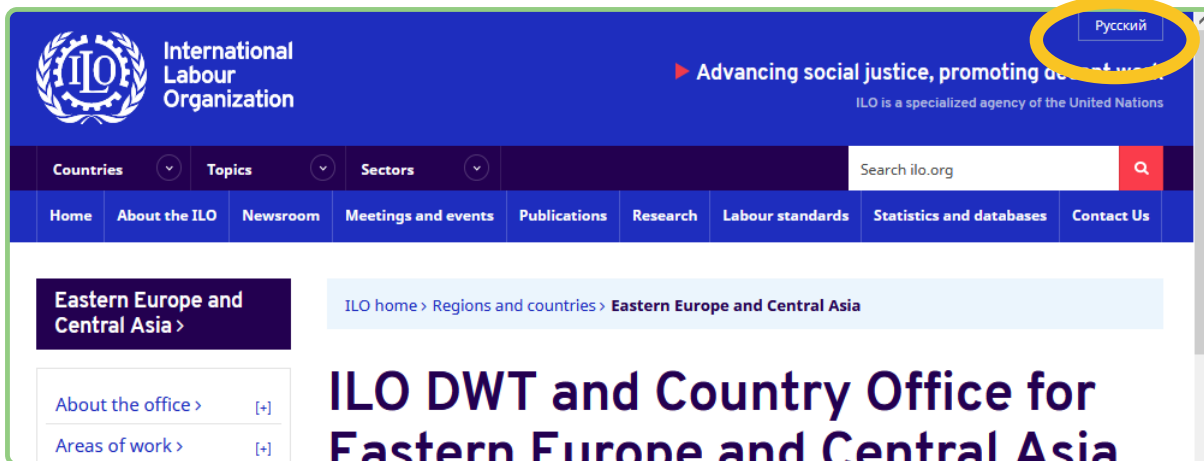
▶ ХМТнинг муносиб меҳнатни таъминлаш гуруҳи ва Шарқий Европа ва Марказий Осиё мамлакатлари ваколатхонаси

- ▶ ILO DWT/CO-Moscow веб-саҳифага www.ilo.ru музожаат қилинг
- ▶ Муқобил равишда ХМТнинг www.ilo.org электрон манзилига кириш ва горизонтал меню сатридаги "Европа ва Марказий Осиё"ни босинг.
- ▶ Чап томондаги сатрда кўрсатилган тоифалар бўйича кўриб чиқинг: *ваколатхоналар, фаолият кўлами (бандлик, корхоналарни ривожлантириш, гендер тенглиги, халқаро меҳнат стандартлари, меҳнат хавфсизлиги ва соғлиқни сақлаш, ижтимоий ҳимоя, ишчилар ва иш берувчилар ташкилотлари), қамраб олинган давлатлар, маълумотлар маркази, ахборот манбалари, лойиҳалар, тадбирлар тўғрисида маълумот олинг.*



The screenshot shows the ILO website interface. At the top, the ILO logo and name are visible, along with the tagline "Advancing social justice, promoting decent work". Below the header, there are navigation menus for "Countries", "Topics", and "Sectors", and a search bar. The main content area features a breadcrumb trail: "ILO home > Regions and countries > Eastern Europe and Central Asia". The title of the page is "ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia". On the left, a sidebar contains a list of links: "About the office > [+]", "Areas of work > [+]", "Countries covered > [+]", "News room >", "Information resources >[+]", "Projects >", and "Events >". A yellow circle highlights the "About the office" link. Below the sidebar, there is a section titled "Follow the ILO Office for Eastern Europe and Central Asia". The main content area includes a video player showing a woman speaking, and a section titled "COVID-19 and the world of work in Eastern Europe and Central Asia" with a photo of two people wearing masks.

- ▶ Тилни ўзгартириш учун саҳифанинг юқори ўнг бурчагидаги "Рус тили" ни босинг:



- ▶ Энг сўнгги нашрларни кўриб чиқиш учун чап томондаги "Ахборот манбалари" ни босинг;
- ▶ Кенгайтирилган менюда "Нашрлар" ни танланг



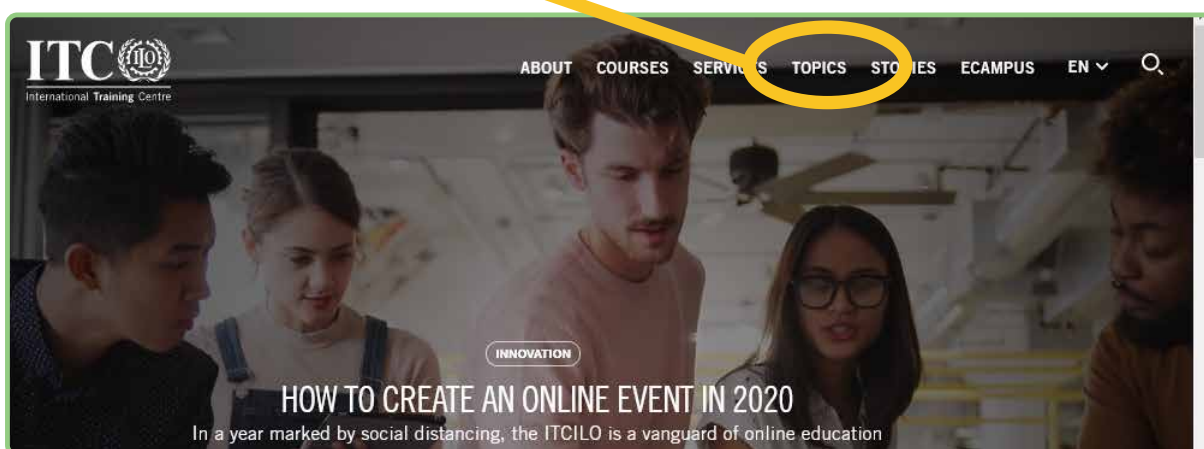


▶ ХМТ Халқаро ўқув маркази фаолияти

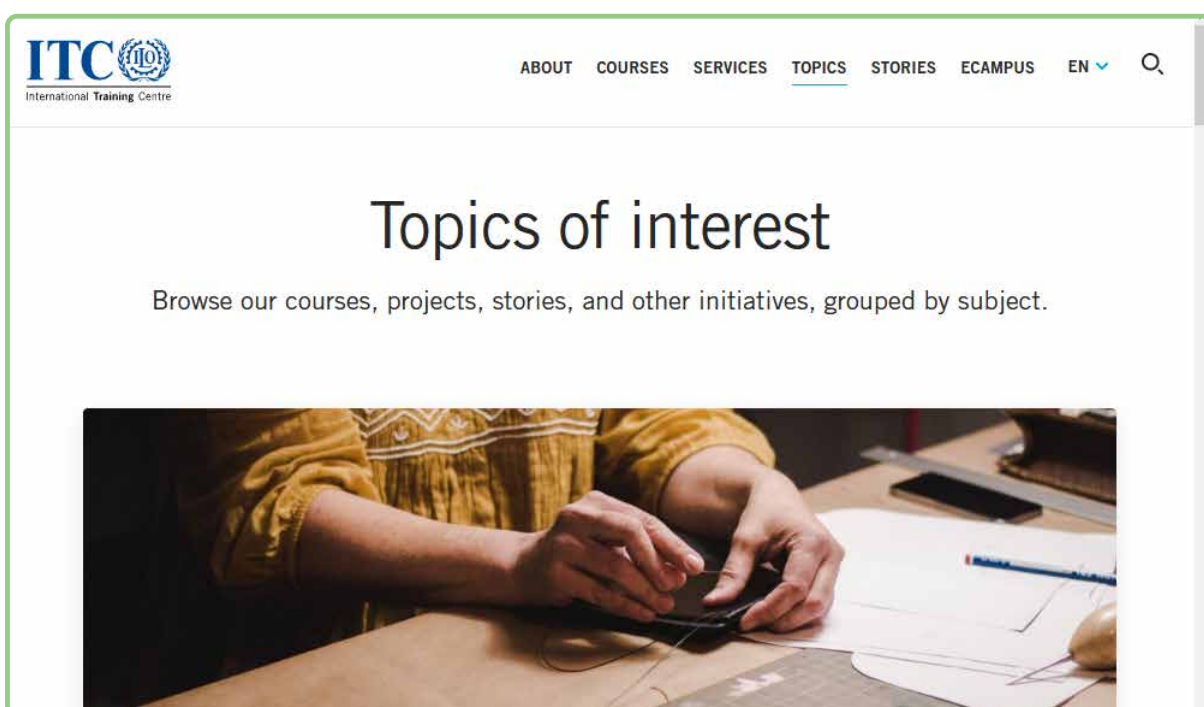
▶ Go to <https://www.itcilo.org> га қаранг

Сизни қизиқтирган мавзуларни топинг

▶ Горизонтал меню сатридаги "Мавзулар" ёрлиғини босинг

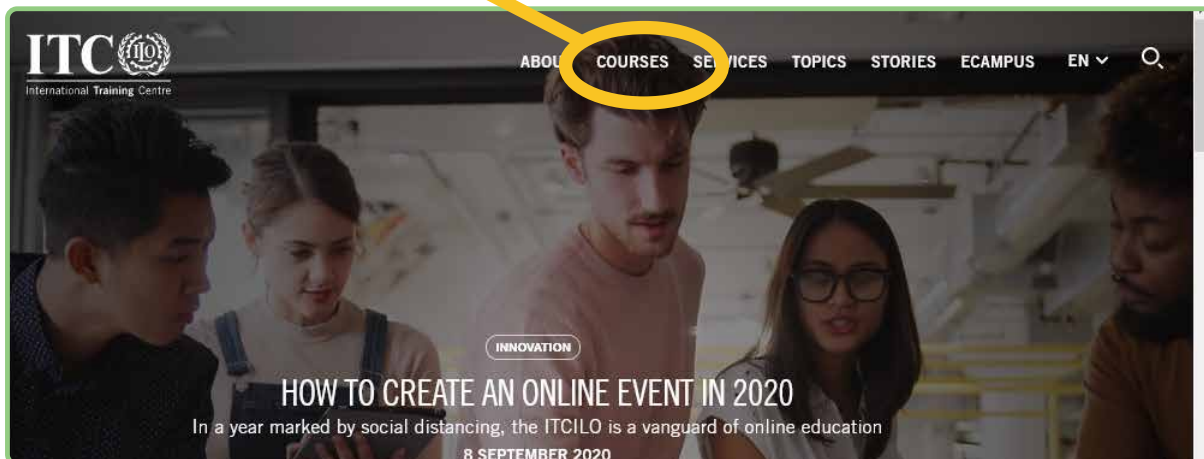


▶ Бўлажак тадбирларни кўриб чиқиш учун ўзингизни қизиқтирган
мавзуни танланг

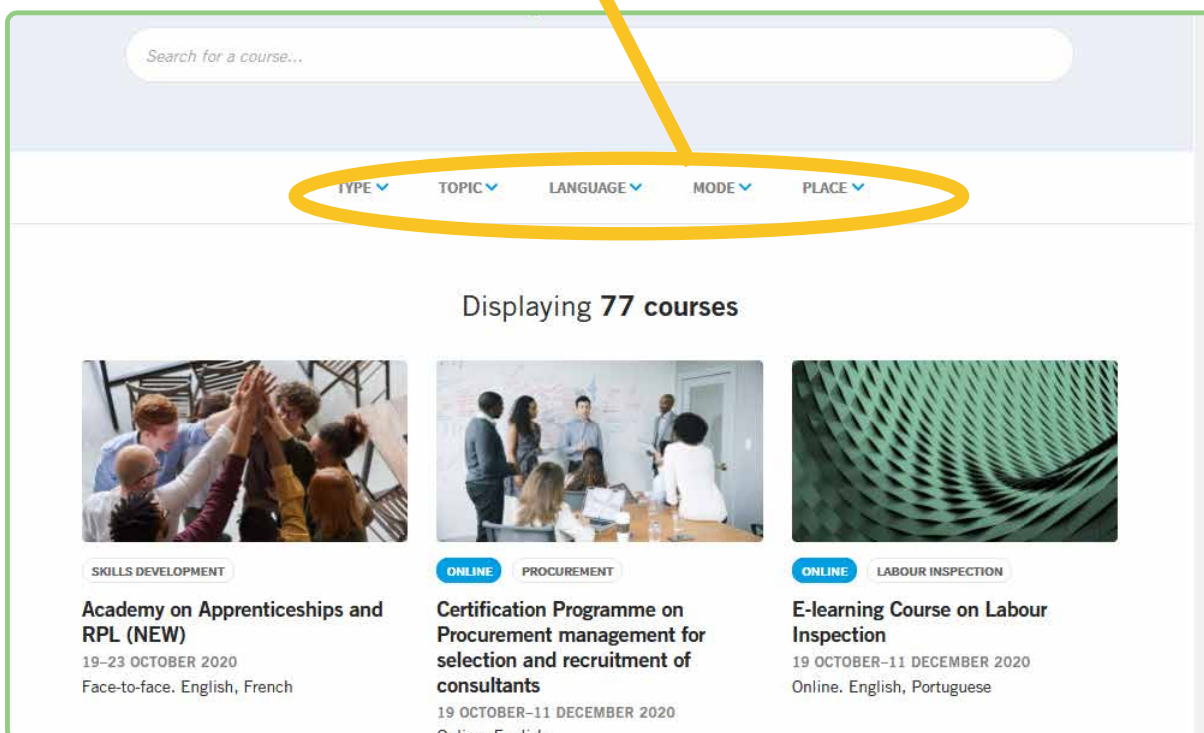


Бўлажак тадбирларни изланг

- ▶ Горизонтал меню сатридаги "Курслар" ёрлиғини босинг



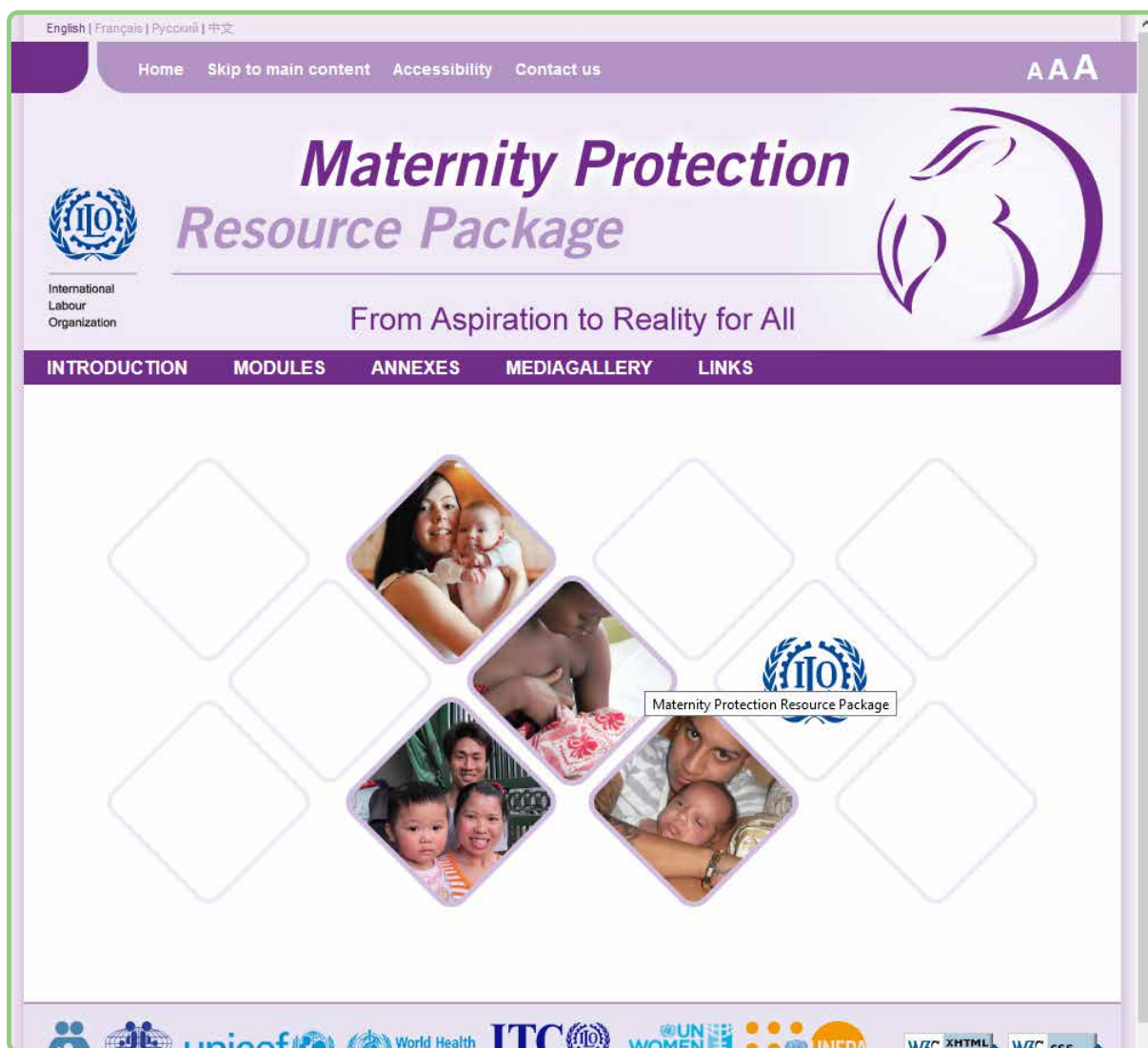
- ▶ Талаб этилган ҳолда, "тури", "мавзу", "тил", "режим", "жой" филтрлари ёрдамида ўзингиз қизиққан ўқув машғулотларини топинг





▶ Танланган воситаларга ҳаволалар

Онликни ҳимоя қилиш манбалари тўплами



▶ <http://mprp.itcilo.org/pages/ru/index.html>

Эргономик назорат пунктлари иловаси

► https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_438082/lang-en/index.htm

- News and statements >
- Areas of work > [+]
- Sectors and industries >
- Knowledge base > [-]
- Standards and other instruments > [+]
- Policy documents >
- Publications and technical tools**
- Training materials >
- Promotional materials > [+]
- Useful links >
- Country profiles > [+]
- CIS Network >
- Events and training > [+]
- Projects >

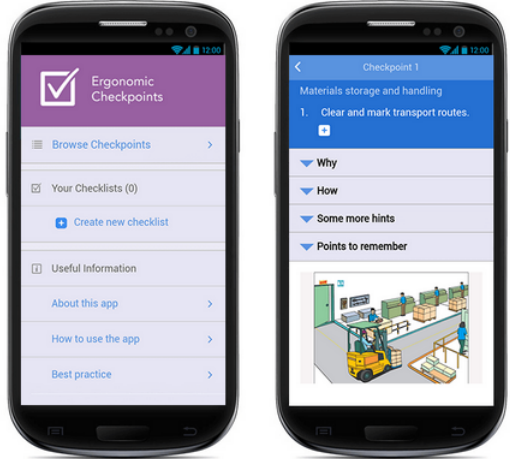
Creating safe and healthy workplaces

Ergonomic Checkpoints app

The Ergonomic Checkpoints app allows you to create interactive checklists of ergonomic checkpoints to use in the workplace. There are 132 checkpoints in total. The app also includes best practice recommendations for taking action and implementing effective improvements in ergonomics in the workplace.

Download the app

- iOS version >
- Android version >



Phone version of the app

Features

Tools ⚙️

This content is available in [magyar](#) > [日本語](#) > [македонски](#) > [română](#) > [中文](#) >

A A+ A++ Print >

Share this content

[f](#) [t](#) [G+](#)

Key resources

Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions > [\[pdf 7916KB\]](#) >

Мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва барҳам бериш: назорат пунктлари иловаси

Инглиз тилидаги версиясига ҳавола


► https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang-en/index.htm

Journals >
Meeting documents >
Mobile apps >
Working papers >
World of Work magazine > [-]

Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app

This mobile app allows business managers and auditors to create interactive checklists that will help them ensure a forced labour-free operation. There are 38 checkpoints in total – each one provides best-practice recommendations for taking action.

Type: Publication
Date issued: 16 March 2016
Format available: Mobile App (Android and iOS)

Tools 

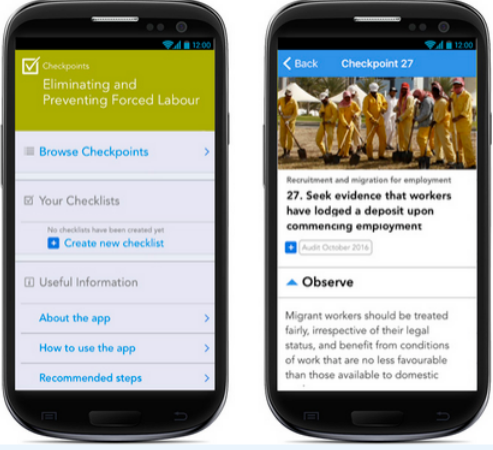
A A+ A++ Print >

Share this content
f t G+

Download the app

- [Android version >](#)
- [iOS version >](#)

If you do not own a smartphone or a tablet, you can access all the content of this application on a PDF file >.



Phone version of the app

Mobile App
Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints app >

Key resources

Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints (PDF version) > [pdf 156KB] >

Таълим, санъат ва оммавий ахборот воситалари орқали болалар ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаш (SCREAM): Таълим тўплами

► https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_5364/lang-en/index.htm

IPEC >

- The Programme > [-]
- What is child labour > [-]
- Sectors and topics > [-]
- Child labour statistics > [-]
- Action against child labour > [-]
- Projects >
- Partners > [-]
- Regions and countries >
- Campaign and advocacy > [-]
- Events >
- News >
- Publications and resources [-]**
- Publications >
- eLearning tools on child labour >
- Slideshows >

ILO home > About the ILO > How the ILO works > Departments and offices > International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) > Publications and resources > Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): ...

Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): Education Pack

The SCREAM programme offers a unique opportunity to engage a wide range of community actors and organizations in the promotion of social justice and universally recognized human and labour rights. For more information see: www.ilo.org/scream

Instructional material | 01 December 2002
Contact(s): ipec@ilo.org

Reference: 92-2-113 240-4[ISBN]
INT/00/09/070[ILO_REF]
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=1559> >

Download:
htm - 0.1 MB
Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): Education Pack

Tags: education, child labour, mass media
Regions and countries covered: Global



Tools

This content is available in
 العربية > العربية > български >
 español > français > Bahasa
 Indonesia > italiano > Khmer >
 Kirgiz > монгол > Myanmar >
 नेपाली > Chewa > português >
 română > Русский > Русский >
 shqip > Українська > اردو > tiếng
 Việt >

A A+ A++ Print >

Share this content



Болалар меҳнатига оид муаммоларни таълим соҳасидаги режалар ва дастурларга киритиш

► https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_20035/lang-en/index.htm

The screenshot shows the ILO website interface. At the top, there is a navigation bar with categories like 'Countries', 'Topics', and 'Sectors'. Below this is a main menu with links such as 'Home', 'About the ILO', 'Newsroom', 'Meetings and events', 'Publications', 'Research', 'Labour standards', 'Statistics and databases', and 'Contact Us'. The main content area features a sidebar on the left with a tree view under 'IPEC >', including links for 'The Programme', 'What is child labour', 'Sectors and topics', 'Child labour statistics', 'Action against child labour', 'Projects', 'Partners', 'Regions and countries', 'Campaign and advocacy', 'Events', 'News', and 'Publications and resources'. The main content area displays the title 'Mainstreaming child labour concerns in education sector plans and programmes' and a brief description: 'This resource material considers the links between tackling child labour and promoting Education for All. The material is designed to support a short training workshop on these issues and it includes activities and a model workshop programme.' Below the description, there is a 'Type: Book' section with 'Date issued: 20 December 2011' and 'Reference: 978-92-2-125611-3[ISBN] INT/08/59/USA[ILO_REF]'. A 'Download:' section provides the title of the document. A 'Contains:' section lists 'Annex: Presentations'. 'Tags:' include 'child labour, education' and 'Regions and countries covered: Global'. On the right side, there is a 'Tools' section with language options (español, français, Русский), font size controls (A, A+, A++), a print button, and social media sharing options (Facebook, Twitter, Google+).