

BCI	Яхши Пахта Ташаббуси
CAP	Тузатув чора-тадбирлар режаси
CATI	Компьютер ёрдамида телефон сўрови
CBA	Жамоа шартномаси
CCP	Пахтани йиғиш пунктлари
CEO	Бош директор
CFO	Бош молия директори
CLO	Жамоатчилик билан алоқа ходими
COO	Бош операцион директор
EBRD	Тикланиш ва тараққиёт Европа банки
ESAP	Экологик ижтимоий ҳаракатлар режаси
ESG	Экологик ва ижтимоий бошқарув
ESIA	Экологик ижтимоий таъсирни баҳолаш
ESMP	Экологик ва ижтимоий тадбирлар режаси
ESMS	Экологик ва ижтимоий бошқарув тизими
FE	Хорижий компания
FGD	Фокус гуруҳи муҳокамаси
GDP	Ялпи миллий маҳсулот
GoU	Ўзбекистон ҳукумати
GR	Давлат органлари билан алоқалар
HOD	Бўлим бошлиғи
HR	Инсон ресурслари
HSE	Соғлиқни сақлаш, хавфсизлик ва атроф-муҳит
IAL	"Индорама Агро" МЧЖ
IFC	Халқаро молия корпорацияси
ILO	Халқаро меҳнат ташкилоти
KPI	Энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари
LC	Меҳнат кодекси
LLC	МЧЖ – Масъулияти чекланган жамият
MTP	Трактор-мотор парк
NBT	Nazar Business and Technology

NUC	Пудратчилар (собик бригадирлар – нано бирлик ишчилари)
NUW	Нано бирлик ишчилари (бригадирлар)
OHS	Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик
PPE	Шахсий химоя воситалари
PR	Ижро талаблари
PS	Ижро стандартлари
RCM	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори
ToR	ТТ – Техник топшириқ (Вазифалар доираси)

ТЕРМИНЛАР ВА ТАЪРИФЛАР

Меҳнат шароитларини баҳолаш	Меҳнат амалиётлари, шароитлари ва меҳнат қонунлари ва стандартларига риоя қилинишини комплекс баҳолаш. Баҳолаш маълум бир ташкилот ёки сектор доирасидаги такомиллаштириш йўналишлари, потенциал хатарлар ва адолатли ва ахлоқий меҳнат амалиётларини ривожлантириш имкониятларини аниқлашни мақсад қилади.
Меҳнат амалиётлари	Ташкилотда ишчиларни жалб қилиш, ишга олиш, иш шароитлари, маошлар, имтиёзлар ва ишчиларга бўлган муносабат билан боғлиқ сиёсатлар, тартиблар ва шароитлар. Меҳнат амалиётлари ходимларнинг фаровонлиги, ҳуқуқлари ва кадр-қимматига таъсир қилиши мумкин ва меҳнат қонунлари ва стандартлари томонидан тартибга солинади ва назорат қилинади.
Меҳнат қонунчилиги	Иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солувчи ҳуқуқий меъёрлар ва қонунлар, иш ҳақи, иш шароити, соғлиқни сақлаш ва хавфсизлик, ходимларнинг ҳуқуқлари учун минимал стандартларни белгилайди. Меҳнат қонунчилиги ходимларнинг ҳуқуқларини химоя қилиш, адолатли ва тенг муносабатни таъминлаш ва иш жойида эксплуатация ва камситишни олдини олишни мақсад қилади.
Меҳнат стандартлари	Халқаро ташкилотлар, ҳукумат идоралари ёки саноат уюшмалари томонидан инсонпарвар меҳнатни, адолатли меҳнат амалиётларини ва ишчилар ҳуқуқларини химоя қилиш учун ўрнатилган нормалар, йўриқномалар ва принциплар. Меҳнат стандартлари иш шароитлари, иш ҳақи, иш соатлари, уюшмалар эркинлиги ва ижтимоий химояни ўз ичига олади.
Жами ишчи кучи	Indorama Agro (IAL) томонидан ёлланган ходимлар, ишчилар ёки меҳнатчиларнинг умумий сони. Ишчи кучи – бу вазифаларни бажариш, лавозим мажбуриятларини амалга ошириш ва товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишга ҳисса қўшиш учун мавжуд бўлган инсон капитали ёки меҳнат ресурсларидир. Ишчи кучи тўғридан-тўғри ва билвосита ходимлардан иборат.
Тўғридан-тўғри ишчилар (ходимлар)	Тўғридан-тўғри ишчилар - Indorama Agro (IAL) билан тўғридан-тўғри шартнома ёки бошқа келишувга эга шахслар бўлиб, улар орасида воситачилар ёки бошқа ташкилотлар иштирок этмайди. Тўғридан-тўғри ишчилар қуйидаги тоифаларга бўлинади: 1. Доимий ходимлар 2. Вақтинчалик ходимлар

	<p>3. Мавсумий ходимлар</p> <p>4. Хорижлик ходимлар.</p>
Пудратчилар	<p>Пудратчи - маълум бир вазифаларни бажариш, хизматлар кўрсатиш ёки маҳсулот етказиб бериш учун бошқа томон билан ҳақ эвазига шартнома тузадиган шахс ёки компания. Пудратчилар одатда аниқ белгиланган мажбуриятларни бажариш учун жалб қилинади ва белгиланган қонунчилик асосида фаолият юритади. IALда қуйидаги Пудратчилар мавжуд:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нано бирлик пудратчилари (NUC); 2. Хизмат кўрсатувчилар (ёки аутсорсинг компаниялар); 3. Шартнома асосида ишлайдиган фермерлар. <p>Шуни таъкидлаш жоизки, компания худудида ишлаш учун ишчиларни жалб этмаган, маҳсулот ёки хизматларни тақдим этадиган Пудратчилар, ушбу ҳисоботга киритилмаган. Ушбу ҳисобот махсус равишда далаларда ва/ёки компаниянинг худудида ишлаш учун ишчиларни жалб этган Пудратчиларга эътибор қаратади, чунки улар халқаро меҳнат стандартларига жавоб бериши шарт бўлиб, компания масъулиятни ўзига олади.</p>
Билвосита ишчилар	<p>Билвосита ишчилар - IAL томонидан тўғридан-тўғри ишга олинмаган, балки учинчи шахслар орқали хизмат кўрсатувчи пудратчи ёки хизмат кўрсатувчилар орқали меҳнат қилувчи шахслардир. Бу ишчилар компания билан тўғридан-тўғри шартномавий муносабатга эга эмаслар, аммо уларнинг меҳнати компания фаолиятига билвосита ҳисса қўшади. Билвосита ишчилар (учинчи томон ишчилари) асосан юқорида қайд этилган учта тоифадаги пудратчилар орқали ишга жалб қилинган ишчилардан иборат:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нано бирлик пудратчилари (NUC) томонидан ишга олинган ишчилар; 2. Хизмат кўрсатувчилар (Аутсорс) томонидан ёлланган ишчилар; 3. Шартнома асосида ишлайдиган фермерлар. <p>Учинчи томон ишчилари - доимий, вақтинчалик ва мавсумий ишчиларга бўлинади. Бу ердаги энг катта гуруҳ - мавсумий ишчилар, масалан, пахта йиғим-терими учун шартнома асосида жалб қилинган ишчилар.</p>
Доимий ишчилар	<p>Доимий ишчилар - компания томонидан узок муддатли асосда ишга олинган тўғридан-тўғри ишчилар бўлиб, улар компания билан доимий меҳнат муносабатларига эгадирлар. Улар одатда меҳнат таътили, соғлиқни сақлаш суғуртаси ва нафақа каби имтиёзларга эга бўлишади. Ходимлар тўлиқ штатда ёки ярим штатда ишлаши мумкин, лекин улар аниқ бир лойиҳа ёки белгиланган муддат учун ишга олинмайдилар. Улар компаниянинг ходими ҳисобланадилар. Ўзбек қонунчилигига кўра, доимий ишчилар номуайян муддатга ёки 3 йилдан ошмаган муддатга шартнома тузишади.</p>
Вақтинчалик ишчилар	<p>Вақтинчалик ишчилар - компания томонидан маълум бир лойиҳа ёки аниқ бир муддатга ишга олинган ишчилардир. Улар доимий асосда ишга олинмайди ва уларнинг ишга жалб қилиниши лойиҳа давомийлигига боғлиқ бўлади. Вақтинчалик ишчилар одатда доимий ишчиларнинг меҳнат таътили даврига, мавсумий ишларда ёки лойиҳа даврида ёрдам бериш учун ёлланадилар. Уларнинг иши лойиҳа тугаши билан бекор қилинади. Миллий қонунчилигига кўра, вақтинчалик ишчилар 2 ойгача шартнома бўйича ёлланади.</p>
Мавсумий ишчилар	<p>Мавсумий ишчилар - йилнинг муайян вақтларида иш билан таъминланадиган шахслардир, асосан муайян фаолиятларда ишга жалб қилинадилар. Мавсумий ишчилар қисқа муддатли шартномалар ёки вақтинчалик вазифалар учун ёлланиб, ишнинг қизғин фаслида ишлайдилар ва уларга пахта терувчилар, пахта заводи ишчилари ёки биолоборатория ходимлари қиради.</p>

Хорижлик ишчилар	Хорижлик ишчилар – бу чет элда белгиланган муддатга, одатда, вақтинча ишлаш учун яшаб, ишлаётган шахслар. Ушбу ишчилар, одатда, кўп миллатли компания ёки ташкилот томонидан ишга олинган бўлиб, компаниянинг фаолияти ёки лойиҳалари мавжуд бўлган бошқа мамлакатда ишлаш учун жалб этилади. Хорижлик ишчилар, одатда, маҳаллий меҳнат бозорида осонлик билан топилмайдиган мутахассислик кўникмалари ва тажрибаси учун танланаб олинадилар. Уларга чет элдаги ҳаёт ва ишлаш жараёнини қўллаб-қувватлаш учун уй-жой, тиббий хизмат, кўчиш жараенида ёрдам ва баъзан тил ўрганиш таълими каби турли хил имтиёзлар берилади. Хорижлик ишчилар маданий фарқлар, тил мослашуви ва янги иш муҳити ҳамда яшаш шароитларига мослашиш билан боғлиқ муаммоларга дуч келишлари мумкин.
-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

МЕТОДОЛОГИЯ

Indorama agro ХК МЧЖда (IAL) меҳнат ва иш шароитларини баҳолаш қуйидаги тартибда амалга оширилди:

(i) компаниянинг тегишли низом ва тартиблари, ходимлар билан шартномалар, шартнома асосида ишлайдиган фермерлар, NUC ва аутсорсинг компаниялари (учинчи томон) билан шартномалар ҳамда тегишли қарорлар ва ҳужжатларни тўплаш ва кўриб чиқиш;
(ii) Сирдарё ва Қашқадарё вилоятларидаги асосий офислар, логистика марказлари ва пахта заводларини визуал кўриқдан ўтказиш;

(iii) тўртта лойиҳа тумани (Сардоба, Оқолтин, Қасби ва Нишон туманлари)даги пахта ишлаб чиқариш ҳудудларига ташриф буюриш;(iv) менежмент ходимлари, компания ишчилари, пахта ишлаб чиқариш раҳбарлари ва хавфсизлик ходимлари билан суҳбатлар ўтказиш;
(v) NUCлар, шартнома асосида ишлайдиган фермерлар ва мавсумий ишчилар билан фокус-гурӯх муҳокамаларини ўтказиш;

(vi) 300 нафар мавсумий ишчи иштирокида компьютер ёрдамида телефон сўрови (САТI) ўтказиш.

Тақдим этилган методология компаниянинг меҳнатни бошқариш тизимлари ва амалиётларини баҳолашга қаратилган. Бу ишга қабул қилиш ва ишга олиш, ходимлар шартномалари, иш соатлари, иш ҳақи ва имтиёзлар, соғлиқ ва хавфсизлик (OHS), шикоят механизмлари ва умумий меҳнатни бошқариш амалиётлари билан боғлиқ сиёсатлар, тартиблар ва амалиётларни кўриб чиқиш киради.

Методология шунингдек, IAL, ишчилар ва касаба уюшмалари вакиллари билан алоқасини баҳолашни ҳам ўз ичига олади. Бу шикоят механизмларининг мавжудлиги ва самарадорлигини, ишчилар вакилликни ва маҳаллий жамоалар ва касаба уюшмалари билан маслаҳатларни баҳолашни ўз ичига олади.

Методологиянинг муҳим жиҳати компаниянинг соғлиқ ва хавфсизлик стандартларига риоя қилишини баҳолашдир. Бу ташкилотнинг соғлиқ ва хавфсизлик сиёсатларини кўриб чиқиш, иш жойларини кўриқдан ўтказиш ва хавфсиз иш муҳитини таъминлаш борасидаги ташкилотнинг фаолиятини баҳолашни ўз ичига олади.

- Техник топшириқда (ToR) белгиланганидек, интервью олиш жараёнида Консультант ишчиларнинг махфийлигини химоя қилиш ва маълумотларнинг тарқалишига йўл қўймаслик учун эҳтиёт чораларини кўрди. Консультант қуйидаги чораларни татбиқ этди:

- Ишчиларни саралаб, турли этник гуруҳларни аниқлади ва улардан фокус гуруҳларда алоҳида интервью олинишини таъминлади.
- Агар ишчилар орасида аёллар бўлса, улар учун алоҳида фокус-гуруҳлар ташкил этилди.
- Фокус-гуруҳ суҳбатлари хавфсиз жойларда, масалан, компаниядан ташқарида, компания вакиллари/менежерлари/супервайзерларисиз ва назоратсиз (масалан, камераларсиз) ўтказилди.
- Жавобгарларнинг махфийлигини таъминлаш мақсадида шахсий исмлар кўрсатилмади (фақат лавозимлар ва жойлар қайд этилди).
- Шахсий исмлар ёзиб олинмади.
- Тўпланган маълумотлар хавфсизлигини таъминлади.
- Иштирокчилар жараённинг махфийлиги ҳақида хабардор қилинди.
- Аноним фикр-мулоҳазаларда қайд этилган ҳар қандай жиддий қоидабузарликларни ҳаққонийлигини аниқлаш учун далил сифатида компаниядан ҳужжатларни тўплаш ва аниқлаш ишларини олиб борди.
- Консультант - меҳнат, ижтимоий масалалар, соғлиқ ва хавфсизлик, ҳамда экологик масалалари бўйича мутахассислардан иборат 6 нафардан иборат жамоа тузди.

Баҳолаш воситалари турли лавозимлар ва ишчилар турлари учун махсус тайёрланган интервью саволномаларини, фокус-гуруҳ муҳокамалари учун йўриқномаларни, кўрик рўйхатларини ва инглиз ва ўзбек тилларида тайёрланган САТІ саволномасини ўз ичига олди.

Интервью саволлари сайтларда меҳнат билан боғлиқ эҳтимолий муаммоларни аниқлаш учун тайёрланди. Жами 16 та саволнома ишлаб чиқилди, улар орасида бош менежерлар, тегишли бўлимлар раҳбарлари (НОДлар), худудий ва туман менежерлари, қасаба уюшмалари раҳбарлари, НУСлар, шартнома асосида ишловчи фермерлар ва мавсумий ишчилар учун FGD (ФГМ - Фокус гуруҳ муҳокамалари) саволномалари ва САТІ сўровномаси мавжуд эди.

Фокус гуруҳ муҳокамалари (FGD) учун NBT жамоаси иштирокчиларни Компания томонидан тақдим этилган ишчилар ва шартнома асосида ишловчи фермерлар рўйхатидан тасодиқий равишда танлади. FGDларни асосан махфиёликни таъминлаш учун, Компаниядан ташқарида, масалан, яқин атрофда жойлашган мактабларда ёки бошқа офисларда ўтказилди. Агар FGDлар Компаниянинг худудидида ўтказилиши керак бўлганда, маҳаллий менежерлар ва ходимларни муҳокамалар давомида ичкарида қолишга руҳсат берилмади.

NBT жамоаси шунингдек, асосий компания иш жойларини кўриқдан ўтказиб, муҳим контекстуал тушунчаларга эга бўлди. Асосий эътибор иш жойларининг муҳим жиҳатларини, масалан, соғлиқ ва хавфсизлик стандартлари, умумий жойларнинг ҳолати, иш ва турмуш шароитлари ва муносабатлар билан боғлиқ масалаларни текширишга қаратилди.

Жойларга ташрифлар вақтида ходимлар визуал кўриқ асосида танлаиб, бошқарувга олдиндан хабар берилмасдан интервьюга жалб қилинди. Бу ҳаракатлар, улар олдиндан тайёргарлик кўриб қўймасликлари учун қўлланди.

NBT жамоаси Сирдарё вилоятидаги компаниянинг иш жойлари ва пахта ишлаб чиқариш худудларига 2024 йил 26 февралдан 1 мартгача ва Қашқадарё вилоятига 4-6 март ва 11-12 март кунлари ташриф буюрди. 8 март Халқаро аёллар куни байрами олдида ишчиларни безовта қилмаслик учун 6 мартдан кейинги ташрифгача танаффус қилишга қарор қилинди.

САТІ Сўровномаси Методологияси

IAL далаларида меҳнатни бошқариш амалиётлари бўйича сезон ишчиларининг фикрларини кенгроқ ёритиш мақсадида САТІ сўрови 300 та сезон ишчиси (пахта теримчилар) ни ўз ичига

оладиган вазифага киритилган. Сезон ишчиларининг катта қисми асосан бошқа ташкилотлар, масалан, NUC/МЧЖлар ва шартнома асосида ишловчи фермерлар орқали ишга олинганини инобатга олган ҳолда, миқдорий сўров ўтказиш Консультантга кенгроқ тасаввурга эга бўлиш ва қисқа вақт ичида таҳлил қилиш имконини беради.

NBT SATI сўровини самарали ўтказиш учун барча зарур жиҳозларга эга, жумладан, алоҳида кабиналар билан таъминланган махсус хоналар, дастурий таъминот, компьютерлар, телекоммуникация ва аудио жиҳозлари мавжуд. NBT жамоаси маҳаллий тилдаги қисқа 10 дақиқали саволномани ишлаб чиқди. Ушбу сўров компания фаолият юритадиган 4 та туманни қамраб олган ҳолда, мавсумий ишчиларни ўрганиш учун амалга оширилди.

SATI жамоаси берилган 350 та телефон рақамига қўнғироқ қилишга ҳаракат қилди, аммо фақат 166 та сўровни яқунлашга муваффақ бўлди. Кўплаб рақамларга боғланиб бўлмади, чунки улар мавжуд эмас эди ёки иштирокчилар иштирок этишдан бош тортди. Агар сўров жараёнида маълум бир жой ёки иш тури учун пропорционал равишда сезиларли кўпайиш кузатилса, IT мутахассислари ўша жой ёки иш тури рақамларини ўрганиш жараёнидан чиқариб ташладилар.

Хужжатларни Кўриб Чиқиш

Консультантлар жамоаси зарур меҳнат ҳужжатлари ва далилларни ўз ичига олган рўйхатни тайёрлаб, компанияга тақдим этди. Шунингдек, кўриб чиқиш учун якуний муддат белгилаб қўйилди, бу эса зарур материалларни белгиланган вақт ичида кўриб чиқилишини таъминлайди. Жами 34 та сиёсат ва SOP (Стандарт Операцион Процедуралар) ҳужжатлари кўриб чиқилди.

Ҳисоботнинг қисқача мазмуни

Indorama Agro МЧЖ (IAL) – Ўзбекистондаги энг йирик пахта ишлаб чиқарувчилардан бири бўлиб, турли тоифадаги ишчилардан иборат диверсификация қилинган ишчи кучини банд этган, жумладан тўғридан-тўғри ходимлар, шартнома асосида ишловчи фермерлар, вақтинчалик ходимлар, хорижлик ишчилар, мавсумий ишчилар ва учинчи томон ишчиларини ўз ичига олади. Компаниянинг жами ишчи кучи, тўғридан-тўғри ва билвосита ишчиларни ҳисобга олган ҳолда, тахминан 24,000 нафарни ташкил этади (2023), бу унинг пахта саноатидаги операцияларининг кўлами ва мураккаблигини акс эттиради. IALнинг ишчи кучи икки асосий гуруҳга бўлинади: тўғридан-тўғри ишчилар ва билвосита ишчилар. Тўғридан-тўғри ишчиларга доимий ишчилар, вақтинчалик ишчилар, хорижлик ва мавсумий ишчилар киради. Билвосита ишчилар Нано бирлик пудратчилари (NUCs), шартнома асосида ишлайдиган фермерлар, Миллий Гвардия (Хавфсизлик ва мудофаа ташкилоти) ва бошқа пудратчилардан иборат бўлиб, уларнинг ишчилари IAL учун билвосита ёки учинчи томон ишчилари сифатида талқин қилинади.

Indorama agro пахта етиштириш фаолиятида меҳнат бошқарув тизимларини такомиллаштириш ва мажбурий меҳнат хавфини камайтириш мақсадида, IFC ва ЕБРР томонидан тўғридан-тўғри бошқариладиган пахта далалари, пахта заводлари ва шартнома асосида ишловчи фермерлар орасида меҳнат амалиётларини мустақил баҳолашни ўтказиш сўралган.

IALнинг меҳнат ва иш шароитларини баҳолаш куйидагилар орқали амалга оширилди:

- Компания сиёсатлари, процедуралари, ходимлар ва фермерлар билан тузилган шартномалар ва тегишли ҳужжатларни кўриб чиқиш.
- Сирдарё ва Қашқадарё вилоятларидаги асосий офислар, логистика марказлари ва пахта заводларини текшириш.

- Тўртта лойиҳа туманларидаги (Сардоба, Оқолтин, Қасби ва Нишон туманлари) пахта етиштириш ҳудудларига ташриф буюриш.
- Бошқарув ходимлари, компания ишчилари, пахта ишлаб чиқариш бошқарувчилари ва хавфсизлик ходимлари билан суҳбатлар ўтказиш.
- NUCs, шартнома фермерлари ва мавсумий ишчилар билан фокус-гурӯҳ муҳокамаларини ўтказиш.
- 300 нафар мавсумий ишчилар (пахта терувчилар) иштирокида компьютер ёрдамида телефон сўрови (САТІ) ўтказиш.

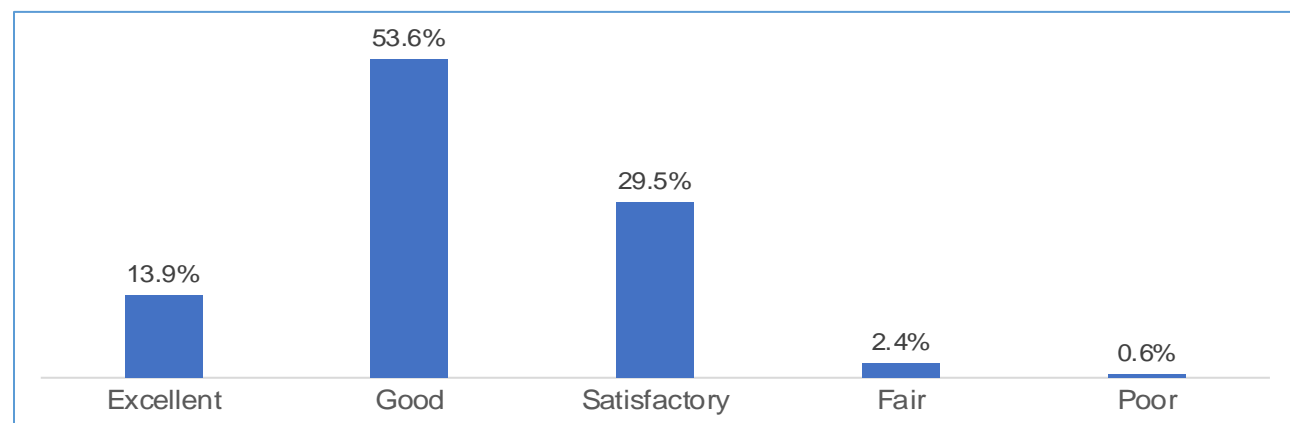
1-расм: Фокус Гурӯҳ Муҳокамалари (FGDs) давомида суҳбатлашган респондентлар сони

Жами FGDлар сони: режалаштирилган/ амалдаги	Иштирокчилар сони: режалаштирилган/ амалдаги,	шундан:						Жойида суҳбат
		NUCлар билан		Терим бошлиқлари ва Скаутлар бошлиқлари билан		Шартномали фермерлар билан		
		FGDлар сони:	Иштирокчилар сони:	FGDлар сони:	Иштирокчилар сони:	FGDлар сони:	Иштирокчилар сони:	Иштирокчилар сони:
24/10	150/34	4/5	60/64	4/4	60/58	2/1	30/12	120/184

2-расм: САТІ сўрови

Туман	Жами пахта терувчилар сони сўровлар	Олинган умумий рақамлар	Муваффақиятли сўровлар
Нишон	10 311	120	46
Қасби	7 945	118	58
Оқ-олтин	416	61	28
Сардоба	313	51	34
Жаъми	18 985	350	166

3-расм: Мавсумий ишчиларнинг умумий иш муҳити ва атмосферасига баҳо беришлари



Аудит доирасида Консультант аввалги IAL аудити ҳисоботларини кўриб чиқди, уларда ривожланиш ва яна кўпроқ эътибор беришни талаб қилувчи соҳалар таъкидланди. Indorama Agro Меҳнат ва Иш Шароитлари Ҳисоботи (Impactt, Сентябрь 2022) турли категориялар бўйича тузатиш чораларини белгилаб ўтган, жумладан касб саломатлиги ва хавфсизлиги, иш соатлари ва маошлар, ҳамда шикоятларни кўриб чиқиш механизмлари. IAL кўпгина соҳаларда ижобий натижаларга эришган бўлса-да, аудит - ҳужжатлаштириш, манфаатлар тўқнашуви ва шикоятларнинг махфийлиги билан боғлиқ ҳолатларни тўлиқ амалга оширилмаганини

аниқлади. Ушбу камчиликларни бартараф этиш, IAL бизнес жараенларини такомиллаштириш ва комплекс тизимни мавжудлигини таъминлаш учун 35 банддан иборат CAP таклиф этди.

Индорама Агро Молия ва Ишлаш Шароитлари Ҳисоботи (Импастрт, Сентябрь 2022): Менежмент тизимларида номувофиқликлар мавжуд бўлиб, уларда шаффофлик йўқлиги ва сиёсатларга етарлича риоя қилинмаганлиги, ҳамда ходимлар етарлича ўқитилмаганлиги аниқланди. Тузилган шартномаларда жиддий камчиликлар кузатилди, жумладан, фуқаролик шартномаларининг қўлланилиши, бу эса ишчиларнинг ҳуқуқларига салбий таъсир кўрсатди. Иш соатлари ва маошлар билан боғлиқ жиддий муаммолар мавжуд бўлиб, улар ортиқча сменалар, қайд этилмаган ишдан ташқари иш соатлари ва маошларнинг номуносивлиги билан тавсифланади. Саломатлик ва хавфсизлик амалиётлари ҳам жуда қониқарсиз бўлиб, етарли шахсий ҳимоя воситаларининг йўқлиги ва хавфли меҳнат шароитлари кузатилди. Менежерлар томонидан кўрkitиш ва оғзаки ҳақорат қилиш кўп учраган, шунингдек, шикоятлар билан боғлиқ механизмлар самарасиз бўлган.

Аниқланган камчиликларни бартараф этиш мақсадида ушбу ҳужжатда Impactt томонидан ўтказилган аудит давомида аниқланган 35 та тузатиш чоралари баён этилган. Бу чоралар меҳнат ва иш шароитларини яхшилашга қаратилган бўлиб, қуйидаги тоифаларга бўлинган:

- Меҳнат соғлиги ва хавфсизлиги (OH&S): 4
- Иш соатлари ва маошлар: 6
- Норасмий ишчилар: 2
- Дискриминацияга йўл қўймаслик: 2
- Таъмагирлик ва пора олиш: 5
- Шартнома тузиш: 3
- Шикоятларни кўриб чиқиш механизми (GRM): 13

Ҳозирги вақтда Назар Бизнес ва Технологиялар (НБТ) томонидан ўтказилган қайта аудит ушбу чора-тадбирларнинг амалга оширилишини баҳолаб, ИАЛ кўплаб соҳаларда ижобий натижаларга эришганлигини тасдиқлади. Юқорида санаб ўтилган камчиликларнинг кўпчилиги бартараф этилган. Шу билан бирга, аудит баъзи соҳаларда чора-тадбирларнинг тўлиқ амалга оширилмаганлигини кўрсатди.

Барча сиёсатлар ўзбек тилига таржима қилиниб, компаниянинг веб-сайтида эълон қилинган. Ортиқча иш соатлари билан боғлиқ вазият сезиларли даражада яхшиланган. Аудит давомида айрим ишчилар шартнома имзоламасдан ишлаётганлиги аниқланди. Шунингдек, иш жойида интервью ўтказиш вақтида икки ишчи ортиқча соатлар учун маош олмаётганликларини маълум қилишди. Бироқ кўпчилик ишчилар ортиқча соатлар учун қўшимча тўлов олганликларини тасдиқлашди. Жинсий зўравонлик ҳолатлари аниқланмаган, компания зўравонликнинг олдини олиш бўйича сиёсат ишлаб чиқиб, уни амалга оширган. Шунга қарамай, ишчилар хавфсизлик қондаларига риоя қилиш борасида баъзи муаммолар мавжуд.

Impactt ҳисоботида ИАЛнинг шикоят тизимини такомиллаштириш зарурлиги таъкидланган, хусусан, барча шикоятларни ва уларнинг ечимларини ҳужжатлаштириш, шунингдек, муаммоларни хавфсиз ва аноним равишда билдириш имкониятини таъминлаш муҳимлиги қайд этилган. Бироқ, ҳозирги аудит давомида ESG (Экологик, Ижтимоий ва Корпоратив Бошқарув) бўлими ходимлари кўпинча бошқа бўлимларга, масалан, Кадрлар бўлими ёки Касаба уюшмаларига берилган шикоятлар ҳақида маълумотга эга эмаслиги аниқланди.

Шунингдек, айрим шикоят қутилари видеокамера остида эканлиги маълум бўлиб, бу шикоят бериш жараёнининг шаффофлигига оид хавотирлар туғдиради.

Янги тизимга ўтиш жараёнида — NUWдан NUCга ўтишда шартнома тузиш билан боғлиқ муаммолар юзага келди, чунки бир қатор ишлар учинчи томонларга топширилди. Шунга қарамай, аудит давомида барча тузилган шартномалар миллий меҳнат қонунчилиги талабларига тўлиқ жавоб бериши тасдиқланди. Қолаверса, Сентил томонидан тайёрланган Ҳуқуқий Экспертиза (2023) хизмат кўрсатиш шартномалари Ўзбекистон қонунчилиги стандартларига мувофиқ эканлиги ва амал қилиш учун зарур элементларни ўз ичига олишини тасдиқлади. Ушбу аудит аниқланган камчиликларни бартараф этиш зарурлигини таъкидлаб ўтган ҳолда, тузатиш чораларининг амалга оширилишида эришилган ютуқларни ҳам тан олади.

Хизмат Кўрсатиш Шартномасини (Ишларни Бажариш) Кўриб Чикиш (Сентил, 2023):

Сентил томонидан ўтказилган экспертизада Ўзбекистон қонунчилигига мувофиқ Қишлоқ Тармоқларида Хизмат Кўрсатиш Шартномаси баҳоланди. Шартнома фуқаролик кодекси ва "Шартнома ва Ҳуқуқий Асослар тўғрисидаги қонун"га биноан хизмат кўрсатиш шартномаси сифатида таснифланди. Бу турдаги шартнома пудратчидан мижознинг талабига мувофиқ моддий бўлмаган хизматларни — ҳаракатлар ёки фаолиятларни — кўрсатишни талаб қилади, мижоз эса ушбу хизматлар учун тўлов қилишга рози бўлади.

Сентил тарафидан ўтказилган экспертиза натижасида шартнома хизмат кўрсатиш шартномалари учун зарур бўлган барча муҳим элементларни ўз ичига олишини тасдиқлади. Жумладан, шартнома қуйидагиларни ўз ичига олади:

Бажарилиши керак бўлган хизматларнинг батафсил тавсифи;

Хизматларнинг ҳажми ёки давомийлиги;

Тўлов шартлари ва тартиблари;

Томонларнинг масъулиятлари, низоларни ҳал қилиш механизмлари ва томонларнинг маълумотлари каби бошқа зарур шартлар.

Шартнома Ўзбекистондаги хизмат кўрсатиш шартномалари учун қонуний талабларга жавоб беради.

Атроф-муҳит, Соғлиқ ва Хавфсизликни Мониторинг Қилиш Ҳисоботи (WSP, 2023):

Ушбу ҳисобот WSP жамоаси томонидан 2023 йилда ўтказилган учинчи атроф-муҳит, соғлиқни сақлаш ва хавфсизлик (EHS) мониторинг ташрифини ақс эттиради, икки аввалги ташрифдан кейин. Аудит давомида Indorama компаниясининг фаолиятида атроф-муҳит, соғлиқ ва хавфсизлик масалалари бўйича бошқарув чораларидаги камчиликлар ҳамда меҳнат соғлиги ва хавфсизлиги бошқарув режасининг тўлиқ амалга оширилмаганлиги аниқланди. Шунини таъкидлаш жоизки, ушбу ҳисоботда атроф-муҳитга мувофиқликка кўпроқ эътибор қаратилиши лозим бўлган, бироқ ушбу баҳолаш асосан меҳнат шарт-шароитларини текширишга қаратилган.

Хужжатда ҳисобот хулосаларига мувофиқ, асосан атроф-муҳит, соғлиқ ва хавфсизлик муаммоларини бартараф этишга қаратилган 27 та тузатиш чоралари баён этилган.

Яқинда ўтказилган аудит натижалари кўрсатмоқдаки, IAL PS 2 ва 4 билан боғлиқ тузатиш чораларини муваффақиятли амалга оширган, ўзбек тилидаги меҳнат аудитини мониторинг қилиш ҳисоботини тайёрлаган ва Нано бирлик ишчиларини NUCларга ўтказиш бўйича тушунтирувчи ҳисоботни ишлаб чиққан. Камчиликларни бартараф этиш бўйича ишларни

давом этириш билан биргаликда, ESG ходимларини қабул қилиш ва Шикоятларни кўриб чиқиш механизмини (GRM) жорий этишда ҳам бир мунча муваффақияга эришилганлигини таъкидлаб этиш жоиз.

Ушбу мавзулар бўйича батафсил маълумотлар ҳисоботнинг тузатиш чоралари режаси бўлимида келтирилган бўлиб, у ерда аниқ масалалар ва амалга ошириш чоралари белгилаб ўтилган.

Олдинга Қадам:

Ўзбекистонда ташкил этилганидан буён ИАЛ ўз бошқарув тузилмасини оптималлаштириш ва яхшироқ натижаларга эришиш мақсадида бир неча марта ташкилий қайта тузиш жараёнларини ўтказди. Энг муҳим ўзгаришлар 2022 йилда содир бўлди, 2023 йилда эса янада такомиллаштиришлар амалга оширилди. Ушбу стратегик ўзгаришлар операцияларни соддалаштириш, қарор қабул қилиш жараёнларини яхшилаш ва ресурсларни ИАЛнинг умумий бизнес мақсадларини қўллаб-қувватлаш учун самаралироқ тақсимлашга қаратилган эди.

2023 йилда ИАЛнинг ташкилий тузилмасида муҳим ўзгаришлар рўй берди. Ушбу ўзгаришлар даладаги назорат масъулиятларини NUWдан NUCга ўтказишни, тўғридан-тўғри ишчиларни Пудратчига айлантиришни ва хавфсизлик, тозалаш, боғдорчилик ва бошқа тегишли вазифаларни аутсорсинг қилишни ўз ичига олди. Бироқ, фуқаролик шартномалари тўхтатилди ва кўплаб ходимлар тизимга тўғридан-тўғри ишчилар ва учинчи томон ишчилари сифатида қабул қилинди.

2024 йил бошларида компания икки янги бошқарув лавозимини жорий қилди: Бош агроном ва ҳудудий ишлаб чиқариш (PU) менежерлари. Шунингдек, бўлим қайта тузилиб, олдин бирлаштирилган бўлган EHS (атроф-муҳит, соғлиқ ва хавфсизлик) ва муҳандислик бўлими алоҳида тузилмаларга бўлинди. Бундан ташқари, EHS қайта ташкил этиш доирасида ESG (атроф-муҳит, ижтимоий ва бошқарув) бўлимига қўшилди. 2024 йилда аудит вақтида ESG катта менежери ва EHS менежери лавозимлари, эгаллаб турган ходимлар ишдан бўшаганлиги сабабли, вакант эди. Шикоятларни бошқариш бўлими қайта ташкил қилиниб, ички шикоятлар учун масъулият EHS менежерига ўтказилди ва унинг лавозими EHS ва GRM менежери сифатида қайта номланди. Ташқи шикоятларни кўриб чиқиш вазифалари ESG бўлимида янгидан ташкил этилган Жамоатчилик ва бошқарув менежери лавозимига юкланди. Баҳолаш даврининг охирида EHS ва GRM менежери ишдан бўшаганлиги сабабли, вакант бўлиб қолди. ESG бош менежери лавозими мутахассис тайинланди.

2023 йилда тўғридан-тўғри фермерликда муҳим ўзгаришлар содир бўлди. Ушбу ўзгаришлар қаторида Нано бирлик ишчилари (NUW) дала назоратини NUCга ўтказиш, тўғридан-тўғри ишчи лавозимларини Пудратчига айлантириш ва хавфсизлик ҳамда бошқа ёрдамчи хизматларни аутсорсингга бериш кирди. IAL логистика марказлари, пахта заводлари ва асосий офисларини кўриқлаш учун "Миллий Гвардия"ни жалб қилди, шунингдек, қишлоқ-хўжалик маҳсулотларини кўриқлаш учун ўз хавфсизлик ходимларини сақлаб қолди.

ИАЛ меҳнат бошқаруви амалиётларини тузилмавий ўзгаришлар орқали яхшилашни мақсад қилган бўлса-да, ушбу ўзгаришлар кўпинча ишчиларга бевосита эмас, балки касаба уюшмалари ва сайланган ишчи вакиллари орқали етказилади. Ушбу ёндашув кўплаб даладаги ходимларни ўзгаришлардан беҳабар қолдиради, бу эса ноаниқлик ва тушунмовчиликка олиб келади. Шунингдек, аутсорсинг ва учинчи томон ишчиларини бошқаришдаги камчиликлар иш хавфсизлиги билан боғлиқ муаммоларни келтириб чиқаради, бу эса ходимларнинг кайфиятига ва жалб этилишига салбий таъсир қилади.

Консултант ушбу ўзгариш жараёнларини кўриб чиқиб, компаниянинг жорий шароитлари ва меҳнатни бошқариш амалиётларини текширди. Миллий қонунлар, кредиторларнинг талаблари ва иштирокчиларнинг фикрлари асосида асосий камчиликларни аниқлади. Баҳолаш жараёни ИАЛнинг операцион соғлиқ ва хавфсизлик чораларидаги муаммоларни кўрсатди, шу жумладан, шовқиндан нотўғри фойдаланиш, ички операцион соғлиқ ва хавфсизлик (OHS) мониторингининг заифлиги, ишчиларнинг фавқулодда вазиятларда ҳаракат қилиш бўйича етарли билимга эга эмаслиги ва OHS бошқаруви масалалари. Ходимларнинг фаровонлигини таъминлаш учун компания ушбу ташаббусларни такомиллаштиришни устувор вазифа сифатида белгилаши керак. Ушбу муаммоларни ҳал қилиш ва камчиликларни бартараф этиш протоколларини жорий этиш барча ИАЛ ходимлари учун хавфсизроқ иш муҳитини яратади.

Ушбу камчиликларни бартараф этиш ва ишчи кучининг соғлиғи ҳамда хавфсизлигини устувор вазифа сифатида белгилаш жуда муҳимдир. Сўнгги икки йил давомида компания ESG бўлими ва бошқарув жараёнларида сезиларли ютуқларга эришди, жумладан ижтимоий ва атроф-муҳитни бошқариш жараёнларини яхшилаган самарали GRM (Шикоятларни кўриб чиқиш Механизми). Ишчиларга ўз кўникмаларини ривожлантириш учун турли хил тренинглари ва ривожланиш учун имкониятлар яратди. НБТ баҳолашлари давомида ишчилар ИАЛнинг тренинг дастурларини профессионал ўсишлари учун муҳим эканлигини таъкидладилар. Ушбу саъй-ҳаракатлар орқали ижобий натижаларга эришган бўлса-да, юқори меҳнат амалиёти стандартларига эришиш учун янада такомиллаштириш зарур. Меҳнатни бошқаришда мукамалликка интилиш компанияни Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги секторида эталон сифатида ўрнатиши мумкин.

Мувофиқлик ҳолати

Мувофиқлик ҳолати IFC ва EBRD PS/PR-2 Меҳнат ва Иш Шартлари стандартларига лойиҳанинг риоя этишини батафсил баҳолайди ва келгусидаги фаолият баҳолашлари учун меъёр сифатида хизмат қилади. У фаолиятнинг адолатли маошлар, иш соатлари, соғлиқ ва хавфсизлик ҳамда меҳнат ҳуқуқлари каби аспектиларини баҳолайди ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ барча ходимлар учун хавфсиз ва адолатли иш муҳитини сақлаб туриш учун доимий ички ва ташқи баҳолашларни йўналтиради.

Мувофиқлик ҳолати қуйидаги жадвалда келтирилган. PS/PR-2 талабларининг ҳар бир аспекти бўйича мослик баҳолаши қуйидаги протоколдан фойдаланган ҳолда баҳоланди:

ФС - Тўлиқ Мувофиқ: Лойиҳа халқаро талаблар ва маҳаллий меҳнат, соғлиқ ва хавфсизлик сиёсатлари ва кўрсатмаларига тўлиқ мувофиқ.

МС - Ўрта Мувофиқлик: Лойиҳа PS/PR-2 стандарт талабларига кўпроқ мувофиқлиги, аммо баъзи жараёнлар ва чора-тадбирлар янада яхшиланиши ва амалга оширилиши керак.

РС - Қисман Мувофиқлик: Лойиҳа PS/PR-2 стандартига тўлиқ мос келмайди, лекин у камчиликларни бартараф этишга йўналтирилган баъзи тизимлар, жараёнлар ёки камайтириш чораларига эга.

MN - Моҳиятли номувофиқлик: Лойиҳа PS/PR-2 стандартига мос келмайди, ҳамда мавжуд тизимлар, жараёнлар ва камчиликларни бартараф этиш чоралари маълум камчиликларни ҳал қилишга хизмат қилмаяпти. Ушбу баҳолаш, қолган (расмий рўйхатдан ўтказишдан сўнг) хатар даражасини ва лойиҳанинг масалани тегишли сиёсатига мувофиқлаштириш учун амалга ошириладиган тузатиш чорасидан самарали фойдаланишга бўлган ишонч даражасини ҳисобга олади.

НА - Қўлланилмайди: Бунда қисқа сабаб кўрсатилади.

PS2/PR2 Жиҳати	Ҳола ти	Изоҳлар/Муаммолар	Таклиф Қилинган Тузатиш Чоралари	Якуний Муддат
Меҳнатни Бошқариш Тизими	РС Қисм ан Муво фиқл ик:	NUC ва уларнинг учинчи томон ишчиларининг статистикаси юритилмайди	NUC ва уларнинг учинчи томон ишчиларининг (KPI) асосида, зарур меҳнат хусусиятларини ўз ичига олган маълумотлар базасини ишлаб чиқиш.	Март, 2025
HR Сиёсатлари ва Тартиблари	МС Ўрта Муво фиқл ик.	Ташкилий тузилма ўзгаришлари тегишли сиёсатлар ва SOPларда янгиланмаган. Вақтинчалик/мавсумий ишчилар компания сиёсати ва SOPлардан хабардор эмас. NUC ва шартнома асосида ишловчи фермерлар меҳнатни бошқариш тизими ва талабларидан хабардор эмас.	Ташкилий тузилмадаги янгилашларни акс эттирувчи GRM Сиёсати ва SOP, SEPга тегишли ўзгартириш киритиш. • Асосий меҳнат сиёсатлари, ҳуқуқлари ва масъулиятлари ҳақида хабардорликни ошириш. • NUC ва шартномали фермерларга учинчи томон меҳнат шароитлари ва шартлари механизми бўйича тренинг ўтказиш ва маълумот бериш.	Март, 2025
Ишга Қабул Қилиш ва Рекрутмент жараёни	РС Қисм ан Муво фиқл ик	Шартнома шартларидаги ўзгаришлар ҳайдовчилар, трактор операторлари билан имзолашдан олдин муҳокама қилинмайди.	• Шартнома тузишда, ходимдан шартнома шартларини қабул қилганлиги ҳақида имзо қўйдириш	2024 йил декабр
Шартнома тузиш	РС Қисм ан Муво фиқл ик	• Баъзи ишчилар ўз шартномаларининг нусхаси берилмаганлигини даъво қилдилар. • Ходимлар орасида иккита вилоятда шартномаларсиз ишлаётганлар аниқланди.	• 100% ходимлар ва Пудратчиларга ИАЛ билан имзоланган шартномалар берилиши ва уларга битта имзоланган нусха тақдим этилишини таъминлаш	2024 йил сентябр
Таълим ва ривожлантир иш	РС Қисм ан Муво фиқл ик	Тренингни баҳолаш ва натижалари бўйича умумлаштирилган маълумот ва далиллар мавжуд эмас.	Таълим дастурларининг самарадорлигини кузатиш ва баҳолаш учун умумлаштирилган маълумотлар базасини ишлаб чиқиш.	2024 йил декабрь
Иш Хавфсизлиги ва Барқарорлик	МНС Моҳи ятли ному вофи қлик	Учинчи томон ишчиларини бошқариш заиф ва керакли назорат ўрнатилмаган	Меҳнат ва иш шароитларига мувофиқликни таъминлаш учун учинчи томон ишчиларини мониторинг қилиш тизимини ўрнатиш ва жорий этиш.	Май, 2025
Қисқартириш	ФС Тўлиқ Муво фиқл ик	Мавжуд эмас	Қўлланилмайди	Қўлланилм айди

Иш Вақти ва ишдан ташқари Иш	РС Қисман Мувофиқлик	Омборлар, пахта тозалаш заводлари, лабораториялар, ўғит омборлари, трактор гаражлари, автомобил гаражлари ва бошқа объектларда ўтказилган суҳбатлар натижасида ходимларга тушунтириш бермаган ҳолда ортиқча ишлаган вақти учун қўшимча тўлов тўланмаганлиги айтилди	<ul style="list-style-type: none"> • Ишчиларга тўлов жараёнлари (маош, имтиёзлар ва маошдан ушлаб қолишлар) ва тўловни амалга ошириш муддатлари тўғрисида маълумот бериш. • Ишчиларга ойлик маоши ва бошқа тўловлар, кечикиш сабаблари тўғрисида аниқ маълумот олиш учун тизим яратиш. 	Ноябрь, 2024
Меҳнат Ҳақлари, Имтиёзлар, Интизомий чоралар	МС Ўрта Мувофиқлик.	<p>ИАЛ йиллик меҳнат таътил жадвалини Касаба уюшмаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган (Меҳнат Кодексининг 228-моддасига мувофиқ).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Меҳнат қонунчилигида қонунбузарликлар аниқланмади. • FGDлар давомида иштирокчилар ўғирланган ёки шикастланган воситаларнинг қиймати тўлиқ ишчилар маошидан ушлаб қолинган ҳолатларни айтишди, бу эса миллий қонунчиликка зид ҳолат (маошнинг 50%идан кўп бўлмаган миқдорда ушлаб қолишга рухсат берилади). • 2023 йил февралда Сирдарё вилояти Бандлик бош бошқармаси томонидан ўтказилган текширувда аниқланган барча камчиликлар ўз вақтида бартараф этилган. • IAL да барча ишчилар Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кўпроқ ҳақ олишини маълум қилдилар. IALда ишловчи ходимлар билан ўтказилган суҳбатларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам ҳақ оладиган ходимлар аниқланмади. 	Ишчиларнинг маошидан умумий ушлашлар 50% дан ортиқ бўлмаслигини таъминлаш.	Сентябрь, 2024
Нодискриминация ва Тенг имкониятлар	МС Ўрта Мувофиқлик	<p>Жойида ўтказилган суҳбатлар ва FGDларда ходимлар, мижозлар, етказиб берувчилар, хизмат кўрсатувчилар ёки бизнес ҳамкорларига қарши дискриминация ҳолатлари аниқланмади.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Баъзи объектларда аёллар учун 	Барча ходимлар учун кийм алмаштириш хоналари (эркаклар ва аёллар учун алоҳида, ҳожатхоналар, дам олиш хоналари) мавжудлигини таъминлаш.	Сентябрь, 2025 йил

		кийим алмаштириш хоналари мавжуд эмас.		
Болалар ва Мажбурий Меҳнат	ФС Тўлиқ Муво фиқ	Компания ходимлари орасида болалар меҳнати ва мажбурий меҳнат хавфи йўқ.	Мавжуд эмас	
Касаба Уюшмалари ва Ишчиларнинг Ҳуқуқлари	ФС Тўлиқ Муво фиқл ик	<ul style="list-style-type: none"> • Касаба уюшмалари миллий қонунчиликка мувофиқ ташкил этилган. • IAL бошқаруви томонидан касаба уюшмалари фаолиятига ҳеч қандай чекловлар ёки таъсир ўтказиш ҳолатлари йўқ. • Касаба уюшмалари меҳнат ва иш шароитларига доир ҳужжатларни ишлаб чиқишда иштирок этади. 	Мавжуд эмас	
Соғлиқни Сақлаш ва Бошқарув Тизими	РС Қисм ан Муво фиқл ик	<ul style="list-style-type: none"> • Логистика марказлари ва пахта заводларига мос махсус ўқув материаллари йўқ. • Олиб борилган ўқув машғулотларининг сифатини назорат қилиш бўйича ички текширув тартиби аниқ эмас. • Хавфсизлик ва соғлиқни сақлаш (HSE) бўлими ўз ҳисобот бериш йўналишларини тушунтириб бера олмади. • Химик моддалар омборларида ишлайдиган маҳаллий мутахассислар фавқулодда вазиятларда амал қилиш тартибини тушунтириб бера олишмади. • Мавсумий ишчилар кимёвий моддалар (қоп кўтаришда) билан ишлаш давомида шахсий ҳимоя воситаларини ишлатишмаган. • IAL логистика марказларидаги офислар, омборлар, пахта заводлари, лабораториялар, ўғит омборлари, трактор гаражлари, автомобиль гаражлари ва бошқа объектларда ишлайдиган учинчи томон ходимлари ёнғин хавфсизлиги, биринчи ёрдам, фавқулодда вазиятларга жавоб бериш режаси ва ускуналар хавфсизлиги билан таништирилмаган. 	<ul style="list-style-type: none"> • Пахта заводлари, пахта ва қишлоқ хўжалигига доир фаолиятларни ўз ичига олган мавжуд ўқув материалларини такомиллаштириш ва жорий этиш. • Хавфсизлик ва соғлиқни сақлаш (HSE) тадбирларини текшириш учун ички аудит жадваллари ва сифат назорати тизимини ишлаб чиқиш. • Йиллик ўқув дастури режасини барча ходимларга етказиш. • Барча шахсий ҳимоя воситаларини Ўзбекистон Республикасининг санитария ва соғлиқ меъёрларига мувофиқ тақдим этиш. 	<p>Май, 2025</p> <p>Декабрь 2024</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Турли хил ўғитлар омборда ҳимоя воситалари қўлланмаган ҳолда ташилмоқда. 		
Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик	РС Қисман Мувофиқлик	<ul style="list-style-type: none"> • Жойларда, ускуналарни ишлатишда хавфсизлик чораларининг жиддий бузилишлари кузатилди. • Маҳаллий ходимларнинг кўпчилиги шахсий ҳимоя воситаларини (PPE) ишлатиш борасида билимга эга эмас. • Маҳаллий мутахассислар шовқин таъсиридан ҳимояланиш учун шахсий ҳимоя воситаларини ишлатмаган. 	<ul style="list-style-type: none"> • Соғлиқ ва хавфсизлик чоралари амалга оширилиши бўйича чораклик ички аудитларни ўтказиш. • Шахсий ҳимоя воситаларини (PPE) ишлатмаслик ва хавфсизлик талабларига риоя қилмаслик учун мониторинг ва жазо тизимларини ташкил этиш. 	Декабрь, 2024 йил
Инфратузилма, Бино ва Жараёнларни Лойиҳалаштириш ҳамда Хавфсизлик	РС Қисман Мувофиқлик	<ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг натижалари кўрсатдики, барча биноларда ва хўжаликларда ёнғиндан сақланиш ускуналари ва эвакуация схемалари мавжуд эмас. Кимё воситалари саыланадиган омборда EHS баннерлари ўзбек тилига таржима қилинмаган. 	<p>Фавқулодда вазиятларни бошқариш учун хавфсизлик режасини ишлаб чиқиш.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сирдарё ва Қашқадарёдаги барча объектларда махсус фавқулодда сигнализациялар ўрнатиш. • EHS бўйича барча баннерларни ўзбек тилига таржима қилиш. 	Февраль, 2025 йил
Хавфли моддалар хавфсизлиги	МНС Жиддий Номувофиқлик	<ul style="list-style-type: none"> • Хавфли моддаларнинг нотўғри сақланиши ва қўлланилиши. 	<ul style="list-style-type: none"> • Хавфли моддалар билан ишлаш ва уларни сақлаш бўйича тегишли режа ишлаб чиқиш ва амалга ошириш. • Хавфли моддалар билан ишлаш, барча турдаги шахсий ҳимоя воситаларини (PPE) қўллаш бўйича кўрсатмаларни ишлаб чиқиш ва жорий этиш 	Ноябрь, 2024 йил
Фавқулодда вазиятларга тайёргарлик кўриш ва жавоб бериш	РС Қисман Мувофиқлик	<ul style="list-style-type: none"> • Пахта заводларида эвакуация плани ва фавқулодда вазиятларга жавоб бериш учун аниқ кўрсатмалар мавжуд эмас. 	<ul style="list-style-type: none"> • Пахта сақлаш жойлари учун махсус тайёрланган ва амалга ошириладиган аниқ фавқулодда вазиятлар режасини ишлаб чиқиш ва тренинглари ўтказиш. 	Сентябрь, 2024
Пудратчилар	РС Қисман Муво	Икки вилоятда ўтказилган FGD давомида NУСлар шартномани имзолашдан олдин уни диққат билан ўқиш имкониятига эга эмасликларини таъкидладилар.	<ul style="list-style-type: none"> • NУСларни танлаганда, жисмоний шахслар ёки мавсумий ишчиларни танлаш процедуралари ўрнига юридик шахсларни ишга олиш 	Декабрь, 2024 йил

	<p>фиқл ик</p>	<p>Шу билан бирга, FGDларда иштирок этган айрим NUCлар шартнома шартларини ўқиганликларини ва уларни IAL билан муҳокама қилганликларини тасдиқладилар.</p> <ul style="list-style-type: none"> • NUCлар муддат ва ишни қабул қилиш талабларига риоя қилинмаган ҳолатларда, ишларни қайта бажариш учун қўшимча харажатларни ўз зиммасига олишлари керак бўлади. Бироқ, IAL томонидан бу харажатлар қопланмайди. • NUC шартномасида учинчи томон ходимлари учун зарур бўлган барча ускуналар, транспорт, вақтинчалик дам олиш жойлари ва шахсий ҳимоя воситалари (ШХВ) билан таъминлаш учун жавобгар эканлиги кўрсатилган. Бироқ, шартномада бу харажатлар учун бюджет ажратилмаган. • NUCлар билан шартнома бекор қилинганда, миллий қонунчиликка кўра МЧЖни қандай ёпишни билмайдилар. 	<p>процедураларини қўллаш (танлов жараёнини синовдан ўтказиш).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Шартнома имзоланмагунга қадар- ва шартномада техник жихатлари аниқ белгиланмасдан ишга жалб қилмаслик. • Бажарилган дала ишларини қабул қилиш/рад қилиш билан боғлиқ бўлган NUC шартномаси шартларига қатъий риоя қилиш. • NUC шартномасининг лойиҳасини тайёрлаш ва NUCлар билан очиқ муҳокама қилгандан сўнг тасдиқлаш. • NUCлар билан шартнома шартларини қайта кўриб чиқиш, меҳнатни муҳофаза қилиш (OHS) ва ишчиларни шахсий ҳимоя воситалари (PPE) билан таъминлаш шартлари ҳам киритилганлигини таъминлаш. • NUC шартномаси шартларига тўлиқ риоя қилиш ва рағбатлантириш механизмларини шаффофлигини таъминлаш. • Келгуси йилда шартнома қилинмайдиган NUC ларга МЧЖларни тугатиш бўйича юридик ёрдам кўрсатиш. 	
<p>Контракт асосида ишловчи Фермерлар</p>	<p>РС Қисман Мувофиқл ик</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FGDларда иштирок этган фермерларнинг тахминан 70% - 80%и шартнома шартлари IAL томонидан улар билан муҳокама қилинмаганлигини ва уларнинг таклифлари ва эътирозлари инobatга олинмаганлигини маълум қилишди. • Баъзи шартномали фермерлар 2022 йилда шартномада кўрсатилган муддатдан 7 ой ўтиб тўлов қилинганлигини айтишди. • Фермерлар 2023 йилда IAL томонидан етказиб берилган ўғитларнинг сифатсиз (муҳлати ўтган) бўлганлигини маълум қилишди. 	<ul style="list-style-type: none"> • Барча шартнома шартлари фермерлар билан очиқ ва ошкора муҳокама қилинишини таъминлаш. • Шартномада белгиланган муддатларга мувофиқ фермерларга ўз вақтида тўлов қилишни кафолатлаш. • Молиявий шаффофликни ошириш мақсадида тўловлар кечиккан тақдирда батафсил тушунтиришлар бериш. • IAL томонидан етказиб берилган ўғитлар ва бошқа қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг талабларга мослигини ва сақлаш муддати ўтиб кетмаганлигини 	<p>Кейинги шартнома даврига (янги миллий кўрсатмаларга мувофиқ).</p>

			<p>таъминлаш учун сифат назоратининг қатъий чораларини жорий этиш.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Барча маҳсулотларни мунтазам равишда инспекциядан ўтказиш ва сифат тестларини ўтказишни амалга ошириш. 	
<p>Учинчи томон ишчилари</p>	<p>МНС Жиддий Мувофиқ излик</p>	<ul style="list-style-type: none"> • НУСлар учинчи томон ишчиларига зарур иш воситалари, иш шароити (овқат, ҳожатхона, ичимлик суви ва ҳ.к.) ёки ўз вақтида маош ва бошқа тўловларни таъминламайдилар ва бу ҳолат IAL томонидан назорат қилинмайди. • Чет эллик ходимлар яшайдиган жойларда ишлайдиган учинчи томон аёл ишчилар учун алоҳида кийиниш хоналари йўқ. • Учинчи томон ишчилари меҳнатнинг тўлов суғуртаси ёки IAL томонидан бахтсиз ҳодисада жароҳат олган ишчиларга тўланадиган компенсациялар тўғрисида етарли маълумотга эга эмаслар. • Учинчи томон ишчиларига шартнома шартлари тўлиқ тушунтирилмайди, уларга фақат имзолаш учун шартнома берилади. • IAL учинчи томон ишчиларининг ҳуқуқларини, улар билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини ва шартноманинг амалда бажарилишини назорат қилмайди. • Ишчиларнинг кўпчилиги, улар билан тузилган меҳнат шартномалари бекор қилиниши эҳтимоли юқори эканлигини била туриб, ўз фикрлари, шикоятлари ва эътирозларини очиқчасига билдиришдан қўрқишади. 	<ul style="list-style-type: none"> • Учинчи томон ишчилари учун иш ҳақи, имтиёзлар ва иш шароитларига оид адолатли муносабат ва меҳнат стандартларига риоя қилишни таъминлаш мақсадида тўлиқ ахлоқ қоидаларини ишлаб чиқиш. • Учинчи томон ишчиларига иш ҳақи, имтиёзлар ва иш шароитларига оид ахлоқ қоидалари ва қонуний талабларни тушуниш ҳамда уларга риоя қилишни таъминлаш учун уларнинг салоҳиятини ошириш мақсадида ўқув машғулотларини ташкиллаштириш. • Меҳнат қонунларига риоя этилишини таъминлаш ва иш шароитлари ёки ишчиларнинг ҳуқуқлари билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилиш учун меҳнат органлари ва назорат идоралари билан яқин ҳамкорлик қилиш, меҳнат стандартларига амал қилиш ва ишчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни такомиллаштириш. • Учинчи томон ишчилари ўзларининг мажбуриятлари ва имтиёзлари бўйича муаммоларини билдириши, саволлар беришлари ва муаммоларни ҳал қилиш бўйича таклифларини билдириш учун қулай механизм жорий этиш, иш жойида шаффофлик ва жавобгарликни ошириш. 	<p>2025 йил март ва давомий.</p>

Шикоятларни кўриб чиқиш механизми	МС Ўрта Муво фиқл ик	<ul style="list-style-type: none"> • Ҳайдовчилар, трактор операторлари, дала ишчилари, агрономлар ва баъзи NUCлар шикоятларни ҳал қилиш механизми (ШХМ) ва мурожаат қилиш тартиби тўғрисида тўлиқ маълумотга эга эмас. • Мавжуд ташкилот структурасида тегишли мурожаатлар (таклифлар/шикоятлар) билан ишлаш бўйича ШХМ бошлиғига бўйсунуш тартибга солинмаганлиги, меҳнат муҳофазаси ва техник хавфсизликка оид ишчиларнинг шикоятларини холисона кўриб чиқишини қийинлаштиради ва манфаатлар тўқнашувини юзага келтиради. • Мурожаатларни қабул қилиш учун махсус қути узоқ вақтдан бери очилмаган. • Баъзи жойларда мурожаатларни қолдириш учун махсус қути (таклифлар/шикоятлар) камера назорати остида ўрнатилган. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ҳайдовчилар, трактор операторлари, дала ишчилари, учинчи томон ишчилари, агрономлар ва NUCлар учун Шикоятларни ҳал қилиш механизми (ШХМ) ҳақида билимларни ошириш мақсадида мунтазам ўқув машғулоти ёки семинарлар ташкил этиш. • ШХМ жараёнини тушунтирувчи брошюралар ёки плакатлар шаклида ахборот материалларини ишлаб чиқиш ва тарқатиш. • Шикоятлар (таклифлар/шикоятлар) билан ишлайдиган бўлим ходимлари бевосита корхона раҳбарига бўйсиниши лозим. • Ишлаб чиқариш зоналарида мурожаатларни қабул қилиш учун махсус қутиларни таъмирлаш ва уларнинг яхши ишлашига эътибор қаратиш муҳим. • Шикоятларни кўриб чиқиш жараени шаффоф ва ишончли бўлиш мақсадида, шикоятларни қабул қилиш учун қутиларни камера назорати остида бўлмаган жойларга кўчириш 	2024 йил сентябрь.
------------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

ИЛОВАЛАР Илова 1: IAL маҳаллий ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларни меҳнат қонунчилиги ва бошқа меъёрий ҳужжатларга мувофиқлигини ўрганиш бўйича ҳисобот

ҲИСОБОТ: IAL локал ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларни меҳнат қонунчилиги ва бошқа меъёрий ҳужжатларга мувофиқлигини ўрганиш бўйича

Тошкент шаҳри,

2024 йил 18 март

Таҳлил жараёнида IAL ички ҳужжатлари (кейинги ўринларда “Компания” деб аталади), жумладан, жамоа келишуви (ЖК), ички меҳнат тартиб қоидалари, меҳнат шартномалари ва уларга қўшимча битимлар, шунингдек, меҳнат интизоми ва ишчилар учун белгиланган шарт-шароитларни тартибга солувчи кадрлар ва ишлаб чиқариш буйруқлари ўрганилди. Таҳлилнинг мақсади ушбу ҳужжатларнинг меҳнат қонунчилиги талабларига, шунингдек, Меҳнат кодекси ва Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) томонидан белгиланган халқаро меҳнат стандартларига мувофиқлигини аниқлашдан иборат эди.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, меҳнатга оид ҳуқуқий ҳужжатлар жамоа келишувини ўз ичига олади; иш берувчи томонидан касаба уюшмалари билан келишиб қабул қилинган ички норматив ҳужжатлар, шунингдек, иш берувчи ўз ваколатлари доирасида қабул қилган алоҳида ҳуқуқий ҳужжатлар.

Иш берувчи томонидан касаба уюшмаси билан келишилган ички норматив ҳужжатлар, шунингдек, иш берувчи томонидан мустақил қабул қилинган ҳужжатлар ходимларнинг аҳволини Жамоа келишувига нисбатан ёмонлаштирувчи нормаларни ўз ичига олмаслиги керак.

1. Жамоа келишуви: IAL ходимларининг умумий йиғилишида 2023 йил 16 сентябрдаги 3-сонли қарорга мувофиқ, 2023 йилдан 2025 йилгача бўлган давр учун Жамоа келишуви тасдиқланган. Ушбу келишув Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 8-бобида белгиланган қоидаларга мувофиқ тузилган ва компания ходимлари унинг мазмуни билан таниш. ЖК қуйидаги бандларни ўз ичига олади:

- меҳнат ҳақи, пул тўловлари, устама, компенсациялар, қўшимча тўловлар;
- меҳнат ҳақини нархлар ўзгариши, инфляция даражаси ва ЖКда белгиланган самарадорлик кўрсаткичларига асосланиб тартибга солиш механизми;
- ишга қабул қилиш, қайта тайёрлаш, касбий ривожланиш, ходимларни ишдан озод қилиш шартлари;
- иш вақти, дам олиш вақтлари ва байрамлар;
- ходимлар учун меҳнат шарт-шароитлари ва меҳнат хавфсизлигини яхшилаш, жумладан, аёллар, ногиронлиги бўлган шахслар ва 18 ёшга тўлмаган шахслар учун, ҳамда экологик хавфсизликни таъминлаш;
- иш ва ўқишни бирга олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;
- ихтиёрий тиббий ва ижтимоий суғурта;
- иш берувчи томонидан ходимларнинг шахсий пенсия ҳисоб рақамларига қўшимча тўловларнинг миқдори ва муддатлари;
- ЖК бажарилишини назорат қилиш, томонларнинг жавобгарлиги, касаба уюшма қўмитасининг фаолият юритиши учун нормал шарт-шароитларни таъминлаш.

Жамоа келишувининг халқаро нормалар ва ХМТ конвенцияларига мувофиқлиги:

- **29-сонли "Мажбурий меҳнат тўғрисида"ги Конвенция:** ЖК мажбурий меҳнат элементларини ўз ичига олмайди, бу мазкур конвенция талабларига мувофиқ.
- **87-сонли "Бирлашиш эркинлиги ва уюшмалар тузиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Конвенция:** ЖК ҳар кимнинг бошқалар билан бирлашиш, касаба уюшмалари тузиш ва ўз манфаатларини ҳимоя қилиш учун касаба уюшмаларига қўшилиш ҳуқуқини кафолатлайди.
- **98-сонли "Уюшмалар тузиш ва жамоа келишувлари тузиш ҳуқуқи тўғрисида"ги Конвенция:** ЖК уюшмалар тузиш ва жамоа келишувлари тузиш ҳуқуқи принципларини таъминлайди. Шунингдек, компания 2023 йил 4 апрелдаги ижтимоий ва меҳнат масалалари бўйича доимий икки томонлама комиссия тўғрисидаги 67/03-сонли буйруқни қабул қилган.
- **135-сонли "Корхонада ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва имкониятларни таъминлаш тўғрисида"ги Конвенция:** ЖК корхонада ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш чораларини ўз ичига олади.
- **182-сонли "Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тақиқлаш ва уларни тугатиш бўйича шошилиш чоралар кўриш тўғрисида"ги Конвенция:** ЖК болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари олдини олишга қаратилган қоидаларни ўз ичига олади.

2. Ички меҳнат тартиб қоидалари: Таҳлил жараёнида компаниянинг Ички меҳнат тартиб қоидалари ҳам ўрганилди, улар Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ва Иш берувчи томонидан 2023 йил 30 сентябрда тасдиқланган.

3. Ходимларни ишга қабул қилиш тартиби

3.1. Маҳаллий ходимлар

Ходимларни қидириш ва ишга қабул қилишда Компания Меҳнат ва камбағалликни қисқартириш бошқармаси билан фаол ҳамкорлик қилади, иш талабларига риоя қилинишини таъминлайди. Шунингдек, ходимларни ишга қабул қилишда ёш чегарасига риоя қилинади ва ёшларни ишга қабул қилиш ҳолатлари аниқланмади, чунки Компания "Бандлик тўғрисида"ги қонунга мувофиқ, бўш иш ўринлари (лавозимлар) ҳақидаги маълумотларни "Ягона миллий меҳнат тизими" (ЯММТ)га киритади, у ерда ҳар ойнинг 5-санасига қадар тегишли тумanning Бандлик ва камбағалликни қисқартириш бошқармасига ҳисоботлар электрон тарзда тақдим этилади.

3.2. Чет эллик ходимлар

Компанияда меҳнат фаолиятига рухсат (тасдиқнома) олган чет эллик ходимлар ҳам фаолият юритади.

4. Меҳнат шартномаларининг таҳлили

Ишнинг хусусиятига қараб ходимлар билан доимий, муддатли ва мавсумий меҳнат шартномалари тузилади. Меҳнат шартномаларининг мазмуни Меҳнат кодексининг 104-моддасида белгиланган асосий шартларга мувофиқ келади ва қуйидаги шартларни ўз ичига олади: иш жойи, иш вазифаси, иш бошлаш санаси, ижтимоий нафақалар, иш ҳақи шартлари, агар муддатли шартнома тузилган бўлса, шартноманинг амал қилиш муддати, иш ва дам олиш вақти, йиллик тўланадиган таътиллار, кафолатлар ва компенсациялар, шунингдек ишнинг табиати ва томонларнинг масъулиятини белгилайдиган шартлар. Барча маълумотлар Меҳнат кодексининг 107-моддасига мувофиқ кўрсатилган. Барча меҳнат шартномалари томонлар томонидан имзоланган ва ҳар бир ходимга бир нусха берилган, бу ходимнинг меҳнат шартномасининг иккинчи нусхасини иш берувчининг нусхасидаги имзоси орқали тасдиқланади.

2023 йилдан бошлаб Компания ходимларни ишга қабул қилишда хизмат кўрсатиш учун фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фойдаланишни тўхтатди. Бундан ташқари, 2023 йил 1 майда кучга кирган янги Меҳнат кодекси қабул қилинганидан сўнг, янги қонунчилик талабларига мувофиқ ҳар бир ходим билан мавжуд меҳнат шартномаларига қўшимча битимлар тузилди.

Ходимлар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 25-моддасида белгиланган вазифа тавсифлари билан таништирилган.

5. Меҳнат таътиллари ва нафақалар

Компания 2023 йилнинг Меҳнат кодекси 228-моддасига мувофиқ касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган йиллик меҳнат таътили жадвалини тасдиқлаган. Ижтимоий нафақаларни қўллаб-қувватлаш мақсадида, компания касаллик таътили, ҳомиладорлик ва туғиш таътили, шунингдек бола парвариши таътили давомида ходимларга нафақа тўлайди. Болани эмизиш учун қўшимча танаффуслар берилади, улар иш вақтига киритилади ва ўртача меҳнат ҳақи миқдоридан тўланади.

Ходимлар ЖКда кўрсатилган шартларга мувофиқ қўшимча иш учун тўлов оладилар. Ҳеч қандай иш ҳақи қарзлари аниқланмаган ва компания меҳнат қонунчилигида белгиланган минимал иш ҳақи меъёрларига риоя қилган ҳолда иш ҳақларини тўлайди.

Меҳнат шартномаларини бекор қилиш ҳужжатларини кўриб чиқишда меҳнат қонунчилиги бузилиши ҳолатлари аниқланмади. Меҳнат шартномалари Меҳнат кодексининг тегишли моддалари, жумладан, 157-модда (томонларнинг ўзаро келишуви), 158-модда (меҳнат шартномасининг муддати тугаши), 160-модда (ходим ташаббуси) ва бошқа тегишли қоидаларга мувофиқ бекор қилинади. Меҳнат шартномаси тугалланган куни ходимларга меҳнат дафтарчаси ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирма, шунингдек меҳнат шартномасини тугатиш ҳақидаги буйруқ нусхаси берилади.

"Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида"ги Йўриқнома, 1998 йил 29 январда Адлия вазирлиги томонидан 402-сон билан рўйхатдан ўтказилган бўлиб, ташкилот меҳнат дафтарчаларини қабул қилиш ва ҳисобга олиш дафтарини юритади. 2019 йил 5 декабрдаги 971-сонли Ҳукумат қарорига мувофиқ, янги меҳнат шартномалари "Ягона миллий меҳнат тизими" (ЯММТ) аппаратура-дастурий мажмуасига киритилади. Меҳнат кодексининг 127-моддасининг 5-қисмига мувофиқ, ишга қабул қилиш тўғрисидаги маълумотлар ходимнинг меҳнат дафтарчасида ва ЯММТда қайд этилади.

6. Интизомий чоралар

Интизомий чоралар қўллаш Меҳнат кодекси нормаларига мувофиқ амалга оширилади. Ходимларга нисбатан интизомий жазолар қўллашдан олдин тушунтиришлар олинади, буйруқлар тўғри расмийлаштирилади ва ходимларга улар ҳақида маълумот берилади.

2023 йил февраль ойида Сирдарё вилояти Бандлик ва камбағалликни қисқартириш бошқармаси меҳнат қонунчилигига риоя қилинишини таъминлаш учун текширув ўтказди. Текширув натижалари бўйича аниқланган қонунбузарликларни бартараф этиш бўйича ёзма тавсия берилди. IAL томонидан аниқланган камчиликлар белгиланган муддат ичида бартараф этилди.

Юқоридаги ҳисобот IAL томонидан тақдим этилган ҳужжатлар ва танлаб олинган ҳужжатларни ўрганиш асосида тайёрланган.